



# 徳島経協

徳島県経営者協会会報

No.111

2022.3/令和4年3月



## 目 次

(1) 徳島県春闘共闘会議(連合徳島)からの要請行動	1
(2) 徳島県労働組合総連合からの要請行動	5
(3) 経団連からの情報	7
(4) 経団連「2022年版経営労働政策特別委員会報告」を公表	8
(5) 学校におけるキャリア教育を支援するための「講演・出前授業」への協力	10
(6) 令和3年度「チャレンジドとくしま賞」表彰について	12
(7) 徳島労働局からの周知	13
(8) 労働情報・雇用失業情勢	17
(9) 労働法の基礎Q&A	18
(10) 令和4年度研修参加者募集	24
(11) 公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内	27
(12) 会員名簿の訂正、「令和4年度第76回定時総会」開催のお知らせ	28



## 徳島県春闘共闘会議（連合徳島）からの要請行動

3月4日（金）、「2022 春季生活闘争共闘会議」ならびに「連合徳島」から、当協会をはじめ経済4団体に対し、コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など先行き不透明感はあるものの、足元の経済指標は回復基調にある中、今次春闘においては月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた要請行動がありました。

徳島グランヴィリオホテルで会合が開かれ、労組側からは連合徳島の大谷会長はじめ5名、経営者側からは当協会の林会長および濱田専務、徳島県商工会議所連合会の小笠専務、徳島県商工会連合会の市原専務、徳島県中小企業団体中央会の木具専務の経済4団体の代表5名が出席し、要望書の手渡しと意見交換を行いました。

林会長、大谷会長からの挨拶の後、連合徳島の島事務局長から、「1. 2022 春季生活闘争の取り組みについて」「2. あらゆるハラスメントの根絶とジェンダー平等・多様性の推進について」「3. 労働福祉政策の確立について」の要請項目について説明を受けました。（要請書参照）

その要請内容を受け、

林会長からは、企業としては何としても「雇用を守り」「事業を継続」していくことが最優先課題と認識している。コロナ禍の影響で各企業の業績は「まだら模様」であり、それぞれの立場で賃上げのモメンタムを維持しつつ、デフレ脱却と経済の好循環に貢献することは必要だが、「業種横並び」や「各社一律の賃上げ」を検討することは現実的でない。

最低賃金の引き上げについても「公・労・使」が納得した最低賃金の決定がなされるとともに、最も影響を受ける中小・零細企業に対する支援策の充実を望む。

今後は、アフターコロナを視野に置きながら、新状態（ニューノーマル）やデジタル革命（DX）に対応できる事業構造への転換も考えなければならない。

また、ロシアのウクライナ侵攻により世界経済への影響が懸念され、その他アメリカの保護主義の方向は多少は緩和されるだろうが、相変わらずの米中貿易戦争、日韓問題などグローバル経済は、先行き不透明感是非常に厳しいものがある。

今こそ労使双方がお互いに「知恵」を出し合い、相手を尊重し、腹を割った話し合いを行い、この難局を乗り切りたいと思っている。

小笠専務からは、商工会議所の調査では令和3年度、45.0%の企業が賃上げを行ったと回答しており、対前年6.8%の増加となっているが、その内業績の回復はみられないが防衛的な賃上げをせざるを得なかった先が72.3%とまだまだ厳しい状況下にある。今年に入って拡大するオミクロン株感染増加の中、資源価額や燃料費の高騰による業績悪化リスクが懸念され、大半の中小企業においては賃上げの余力に乏しい。現在実施されている国や地方自治体による制度的な支援がいつまで続くか不安もあり、賃上げが可能な経営体力を維持していく必要がある。

中小企業が賃上げを実現する為にも、コストと利益の適正化のため、取引先との共存、共栄の関係を確立していく必要がある、商工会議所としてもパートナーシップ構築宣言の普及、啓発に取り組んでいる。



市原専務からは、商工会連合会の会員は8割超が小規模・零細事業者であり、業種にもよるが、売上高は回復基調にあるものの原材料費・燃料費の高騰を価格転嫁することが困難であり、利益幅は薄く、また、1月よりオミクロン株の拡大により業績悪化が懸念される。

先が見通せない現状における賃金の見直しについては、各自の経営状況、業界動向、地域の状況を踏まえて慎重に考えざるを得ない。

商工会としては、「小規模事業者の生産性向上や労働環境の改善向上」をお手伝いすることで、要望の内容に応えられるようにしたい。

木具専務からは、中央会の会員組合・組合員企業は大部分が小規模・零細企業であり、景気動向や発注元である大企業等の影響を受けやすく、依然として不安定な経営環境にある。会員組合・組合員企業を対象とした「中小企業労働事情実態調査」の結果では、64%以上の企業で売上高が減少しており依然コロナ禍の影響が続いている。

また、同調査では、雇用形態について従業員の79.1%が正社員であり、全国平均を4.2ポイント上回っている。賃金改定について54.0%の企業が賃金の引き上げを実施あるいは実施予定としており、対前年比で約4ポイント上回っているが、これは最低賃金の引き上げを背景に労働力の確保、定着を重視したという回答が目立っている。ベースアップについては、賃上げを行った企業のうち8%程度で、対前年比で約3ポイント下回っている。

このような厳しい経営環境が続く中、会員組合をはじめ県内中小企業の生産性の向上、雇用の維持・確保、労働条件の改善に向けたバックアップを取り組んでいきたい。との説明がありました。

その他、「あらゆるハラスメントの根絶とジェンダー平等・多様性の推進」については多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別、年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など様々な違いを持った人々がお互いに認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正すると共に、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組んでいく。

「労働福祉政策の確立」については、中小・零細企業が大部分を占める本県にあって、企業内福祉はもとより、公的・地域的な労働者福祉の強化が必要との認識のもと引き続きしっかりと取り組むことを説明しました。

また、徳島県内であまり進んでいないと言われているテレワークについての現状や、疾病を抱える従業員への治療と就業との両立支援について各団体の見解を述べ、お互いの立場で説明しあい、活発な議論が交わされました。

(連合徳島からの要請書)

連合徳島発第23号  
2022年2月9日

徳島県経営者協会  
会長 林 香寿子 様  
徳島県商工会議所連合会  
会長 寺内 カツコ 様  
徳島県中小企業団体中央会  
会長 布川 徹 様  
徳島県商工会連合会  
会長 岡本 富治 様

2022春季生活闘争徳島県  
議長 大谷 竹 人

日本労働組合総連合会徳島県連合会  
会長 大谷 竹 人



要 請 書

コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など先行き不透明感はあるものの、見下の経済指標は回復基調にあり、2021年度末にはコロナ前のGDP水準をほぼ回復し、2022年度には超えることが見込まれます。しかしながら勤労者家計は長期にわたり低迷し、コロナ禍で我慢を強いられ、セーフティネットが脆弱なため、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受けています。経営基盤の弱い中小企業やコロナ禍の影響が大きい産業で働く労働者も厳しい状況にあり、とりわけ、女性に雇用や生活面で影響が大きくなっています。

その根っこのには、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などコロナ以前から積み重なってきた分配のゆがみがあり、また、人口動態やライフスタイル、産業構造の変化など中長期を展望して対応しなければならぬ課題があります。

今こそ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の方を結集し現状を動かしていくべき時であり、それは主体的に未来をつくる労働運動の社会的責任でもあり、われわれは、経済の底力だけでなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開していきます。

事・賃金制度および雇用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく方針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進めること。

(4) 現下の雇用情勢は、コロナ禍の影響により悪化が続いており、当面は最悪の事態を回避すべく、緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、健康で働き続けられる労働時間と過労ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて体系的な検討と基盤を行うこと。

① すべての働く者が「生きがい」「働きたい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、すべての労働者が豊かに社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大のパフォーマンスを発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していくこと。

② 雇用の原則は「期間の定めのない正規雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むこと。

とりわけ、新型コロナウイルス感染症の防止対策等により影響を受けている産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して労使で協議を行うこと。

③ 同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづく同様の取り組みを進めること。

④ 働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定に働く社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。とりわけ、加齢に伴う健康問題や安全衛生に加え、介護など社会的問題への配慮を行うつつ、高齢期の労働者がやりがいをもって働くことができる基盤整備を進めること。

⑤ テレワークを導入する際にはテレワークに適さない業務や職種に従事する労働者については、感染リスクを削減した視覚整備、労働時間管理、健康確保措置など、普及や適切な措置を講ずること。

⑥ 教育訓練は、労働者の技術等の向上はもちろん、企業の発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。付加価値創造の源泉である「働くこと」の価値を高めていくためにも、職

2022 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が前に出て、こうした社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争として組み立てます。

コロナ禍によって誰もが安心・安全に働くことができること、超少子高齢・人口減少社会という大きなトレンドを踏まえ個々人のニーズにあった多様な働き方ができるようにすることは喫緊の課題であります。引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、65歳までの定年引き上げや70歳までの雇用確保、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組めます。

中期的にみると、わが国の賃金水準は1997年をピークに停滞を続け、アジア経済危機、ITバブル崩壊、リーマンショックのたびに不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困・格差の拡大を繰り返してきました。今回の回復局面では、こうした分配構造の転換に十分なり得る賃上げを実現しなければなりません。

したがって、2022 闘争は、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進めます。

連合徳島としても、すべての働く者の生活重視の立場から、下記の事項について強く要請しますので、貴職におかれましては、十分に検討頂き、早急に適切な指導と対策を講じて頂きますようお願いいたします。

なお、貴職としての見解を、3月4日の申し入れの場でお示し頂きますようお願いいたします。

記

- 2022 春季生活闘争の取り組みについて
  - コロナ禍によって、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識された。また実賃賃金の長期低下傾向を反転させるには、賃金水準を意図しながら、全体で継続的に賃上げに取り組むことを強化する必要がある。マクロの視点からも、労働者への適正配分を一体的に取り組むこと。
  - 賃金改定に関しては、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分2%の確保を大前提とし、賃上げ2%を含め4%程度（4,500円～6,000円＝10,500円/非正規雇用労働者（時給1,150円）：超過の場合は正社員と同等）を目安とした適正な配分という賃上げ基準を尊重するとともに、都道府県別リビングウェッジ（徳島県）である月例賃金165,000円以上の確保、賃金体系は正など適正な賃金水準の確立を要すること。
  - 男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配属や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人

場での働き方など、様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保に向けた環境整備など、広く「人への投資」につながる取り組みを行うこと。

① 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。

また、「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかること。

② 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組むこと。

また、事業主の義務である「障がい者であること」を理由とした不当な差別的取扱いの禁止、「合理的配慮の提供義務」、相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組むこと。

③ 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認すること。

また、事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利変更を行わないことを確認すること。

④ 疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休職に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進めること。そのうえで、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司同僚への周知や理解促進に取り組むこと。

2. あらゆるハラスメントの根絶とジェンダー平等・多様性の推進について

(1) 多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方を活用するなど取り組みを進めること。

(2) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行うこと。

(3) 職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや課外生活などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進めること。



- 4) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）について、導入に向けた労使協議を行い、育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むこと。
- 5) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」(2022年4月1日施行)・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざすこと。
- また、「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかること。
3. 労働者福祉政策の確立について
- 1) 地域間・企業規模開格差が著しく大きい福利厚生など労働福祉に関して、企業内福祉はもとより、公的・地域的な労働者福祉を抜本的に強化するとともに、「(公財) 徳島県労働者福祉ネットワーク」の事業拡充に対する協力と支援体制を強化すること。
- 2) NPO法人徳島労働安全衛生センターの事業ならびに安全衛生管理者養成講座などの諸活動に対して、積極的な支援協力体制を確立すること。
- 3) 県内すべての市町村での「ファミリー・サポート・センター」設置に向けて積極的に協力すること。
- 4) 「徳島市労働者福祉サービスセンター」の全県広域化に向けて積極的に協力すること。

以 上





## 徳島県労働組合総連合からの要請行動

2月21日(月)、徳島県労働組合総連合(徳島労連)から当協会をはじめ経済4団体に対し、「2022年国民春闘にあたっての要請」がありました。

徳島経済産業会館(キズナプラザ)の徳島商工会議所会議室において、労組側から山本議長他3名、経済団体は、徳島県商工会議所連合会小笠専務理事、徳島県商工会連合会市原専務理事、徳島県中小企業団体中央会木具専務理事及び当協会濱田専務理事の4名が出席し、要請書の收受と意見交換が行われました。

徳島労連から

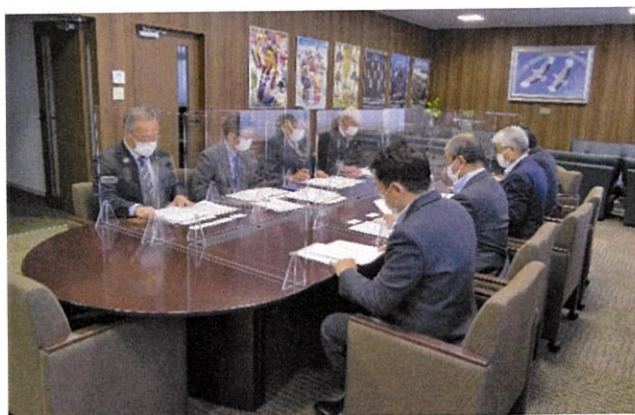
- (1) 大幅賃上げ、底上げについて
- (2) コロナ禍から雇用を守り、人間らしく働くルールの確立について
- (3) 命を守る医療・公衆衛生体制の拡充、公務・公共体制の拡充について
- (4) 憲法を守り、生かす社会について

等について、国及び傘下企業に要請、指導することを要請されました。

経済団体からは、

- (1) 労使の進むべき方向に一致するところは多々ある。新型コロナウイルス感染症の出口戦略を模索しつつ、「雇用の維持」と「事業の継続」が最優先課題である。
- (2) 賃上げについては、業種や企業規模によって大きく異なるが、賃上げのモメンタムを維持しながら新しい資本主義に向かって取り組んでいく。
- (3) 最低賃金の引き上げについては、「官製最賃」ではなく法律に基づき、労使の話し合いで決定していく。
- (4) 実効性のある中小・零細企業に対する支援策が必須である。
- (5) その他「均等・均衡待遇」、「子育て・障がい者・高齢者対策」、「公契約」やコロナ禍における医療機関等の処遇改善などにも前向きに取り組んでいく。

以上、各経済団体の会報や会議、その他あらゆる機会を捉えて会員に伝えていく等を答え、1時間余で話し合いを終わりました。





(徳島県労働組合総連合からの要請書)

2021年2月21日

徳島県経営者協会  
会長 林 壽与子 殿

徳島県労働組合総連合  
議長 日本 正 実

**2022 年国民春闘にあたっての要請**

貴団体におかれましては、産業の発展、働く者の雇用とくらしの安定に尽力されていることと存じます。

さて、労働者・住民のいのち暮らしは、長引く新型コロナウイルス感染症拡大によって、深刻な事態となっています。特に、国民生活に直結している医療、介護、清掃、交通、流通、飲食、小売りなどの生活インフラや国民生活を支えている公共サービス分野で女性労働者、非正規労働者を中心に雇用と賃金の不安が広がっています。

2020 年度の国内総生産(GDP)は前年度比 1.8%減となり、日本経済が落ち込んでいます。この下落率はリーマンショック期の2008 年度の3.6%を上回る戦後最悪です。日本経済をコロナ禍と消費不況から脱却させ、経済の好循環を押し進めるには、内需重視の賃金の引き上げと景気対策が必要であることは、国だけでなく国際的にも共通認識となっています。しかし、逆に非正規雇用労働者が 2000 万人にまで拡大し、低賃金労働者が増加しています。コロナ禍で非正規労働者は 7 月には 131 万人減少し、雇用調整の犠牲になっています。

2021 年、最低賃金の改定が時給 288 円(3.1%)増の加算平均 930 円に引き上げられました。イギリスでは、「コロナ禍のなかで低賃金労働者の生活を安定させるため」として、来年 4 月から 6.6%引き上げて全国一律 1480 円にすると正式表明されています。ドイツでも 12 ヶ月、1560 円への引き上げが検討されており、日本の 930 円では人間らしく生活するにはきわめて不十分な水準です。

日本は、20 年以上もわたり、賃上げがすすまないため、消費支出の減少が続き、地域経済が停滞し、コロナ禍によって少くない事業所が生業の維持が難しくなっています。消費民の増えられない中小企業が相次いで経営困難に陥っています。2023 年 10 月から消費税のインボイス制度が実施されようとしていることに対して、個人事業主、フリーランスからは「産業の危機だ」と危惧する声が上がっています。

一方で大企業の内部留保は金融緩和を背景に利益を 288 兆円から 211 兆円と 3 兆円増やし、内部留保は 2020 年度末で 450 兆円にも拡大しました。「トリクルダウン、大企業が儲ければ、労働者の賃金は上がる」と安倍・菅政権は繰り返し大企業とともにアベノミクスを続けてきましたが、賃金も日本経済も悪化する一方です。こうした大企業を優先する政策を転換し、社会保障の拡充と税による所得の再配分機能を強め、中小企業への支援・保護策を強化し、労働者の賃金引き上げと雇用の安定による国内消費の向上が喫緊に必要です。

岸田内閣は、国民の心に押され、「ケア労働者の賃金引き上げ」など「支援対策」を打ち出してきましたが、きわめて不十分な内容です。より一層の労働者・国民のための対策強化が緊急に求められています。私からは、それをすすめる労使の役割がますます重要になっていると考えています。

貴団体と全労連・徳島労連には、経営者団体と労働組合という立場の違いはありますが、日本経済の持続的発展、地域経済・中小企業の活性化、労働者の生活安定を願う思いには共通するものがあると考えます。

つきましては、下記の要請事項を積極的に受けとめた対応をいただきますようお願いいたします。

記

- 大幅賃上げ、底上げについて  
賃金の地域格差は、労働者・技術者の流出を招き、最近では県内から都市部への流出にとどまらず日本国外への技術・研究者の流出で日本経済の衰退に拍車をかけています。コロナ禍で徳島県から都市部への流出が減少したと言われてはいますが、2020 年に 2,566 人、2021 年に 1,705 人が都市部に流出しています。県内の移住コーディネーターからも地域格差是正の強い要請がなされています。  
①貴団体加盟の企業に、労働者とその家族の生活を守り、向上させるため、賃金引き上げを積極的に行うよう要請いただくこと。あわせて、すべての企業内最低賃金を「時給 1500 円以上」となるようご指導いただくこと。  
②国に対し、全国一律 1500 円の最低賃金制度確立と、そのための中小企業支援の技術的強化を国に要請いただくこと。
- コロナ禍から雇用守り、人間らしく働くルールの確立について  
①貴団体加盟の企業に、コロナ禍に乘じたリストラをおこなわず、労働者の雇用維持と新規雇用の拡大を要請いただくこと。  
②貴団体加盟の企業に、労働者の均等待遇をすすめるよう要請いただくこと。  
③貴団体加盟の企業に、子育てしながら働き続けるための条件整備や高齢者・障害者雇用に積極的に取り組むようご指導いただくこと。  
④貴団体加盟の企業に、非正規雇用労働者の正規雇用への積極的な転換をご要請いただくこと。
- いのちももる医療・公衆衛生体制の拡充、公務・公共体制の拡充について  
①公立公的病院の統合再編や地域医療構想の見直し・撤回を国に求める活動にご協力ください。  
②国や自治体に対し、コロナ感染拡大防止体制を確立し、必要な補償を充実・継続すること、そのために、公務・公共サービスの拡充と増員を求める活動にご協力ください。
- 憲法を守り、生かす社会について  
①憲法をいかに中政治を求める私たちの運動にご協力ください。  
②貴団体におかれても高橋危機への対応、ジェンダー平等を推進いただくこと。  
③消費税減税やインボイス制度導入を凍結もしくは中止するよう政府にご要請いただくこと。

以上





経団連からの情報

## 2022 年春季労使交渉・ 集中回答日における十倉会長コメント

2022 年 3 月 16 日  
一般社団法人 日本経済団体連合会

今年の春季労使交渉にあたり、経団連は、「人への投資」の観点や「成長と分配の好循環」実現への社会的な期待も考慮しながら、各企業が自社の実情に適した対応を検討する「賃金決定の大原則」に則り、新しい資本主義の起動にふさわしい「賃金引上げ」と「総合的な処遇改善」に積極的に取り組むよう、様々な機会を捉えて働きかけてきた。

こうした中、各企業が主体的に判断した結果として、本日の回答が示されたものと受け止めている。とりわけ、自動車や電機、鉄鋼など、わが国の基幹産業を中心に、ベースアップ実施だけでなく、昨年や一昨年の金額を超えるベースアップや賞与・一時金の回答が多く、労働組合に満額回答した企業もみられるなど、賃金引上げのモメンタムは着実に維持・強化されていると率直に評価したい。

さらに、これまでの回答内容は今後、交渉が佳境を迎える多くの企業、特に賃金引上げを前向きに検討している企業にとって追い風になると心強く感じている。

大切なステークホルダーである働き手に対し、賃金引上げを通じて収益・成果を適切に分配することは、企業の責務である。多くの企業において、社会性の視座に立った検討を行った結果、賃金引上げの機運がさらに醸成され、広がっていくことを強く期待する。

以上

## 経団連「2022年版経営労働政策 特別委員会報告」を公表

### 「ポストコロナに向けて、労使協働で持続的成長に 結びつく Society 5.0 の実現」

経団連(十倉雅和会長)は1月18日、春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンスや雇用・労働分野における経団連の基本的な考え方を示す「2022年版経営労働政策特別委員会報告」(経労委報告)を公表した。

同日、記者会見を行った同委員会委員長の大橋徹二副会長は、その冒頭、22年版経労委報告の副題である「ポストコロナに向けて、労使協働で持続的成長に結びつく Society 5.0 の実現」を紹介したうえで、企業の付加価値創造力を高めるために、労使が共に取り組むことの重要性を強調した。同報告の概要は次のとおり。

#### ■ はじめに

人口減少下で迎える「ポストコロナ」社会に向けて、わが国の成長力を高めていくためには、労働生産性の向上、労働参加率の上昇、成長分野等への円滑な労働移動を同時に進めていく必要がある。

#### ■ 第1章 人口減少下での成長を実現するポストコロナを見据えた働き方

労働生産性の向上には、インプット(労働投入)を効率化する働き方改革「フェーズⅠ」の継続と、アウトプット(付加価値)の最大化を目指す「フェーズⅡ」への深化が重要である。生産性の向上と労働参加率の上昇のため、多様な人材を受け入れ、その能力発揮と活躍を促す「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方を浸透させていくことが重要である。

多様な人材の活躍推進等の観点から、日本型雇用システムのメリットを活かしながら、必要な見直しを行い、各企業にとって最適な「自社型雇用システム」の確立を目指すことが求められる。

円滑な労働移動の実現に向けては、雇用のセーフティネットの整備を前提に、主体的なキャリア形成・学び直しに取り組むなど、働き手・企業・政府が一体となって具体的な枠組みをつくり上げていくことが必要である。

地方経済活性化のためには、価値協創の推進やそのための環境整備が不可欠である。中小企業のさらなる発展に向けて、サプライチェーンのデジタル化の加速や、「パートナーシップ構築宣言」の推進による取引適正化、大企業との連携強化が重要である。

#### ■ 第2章 雇用・労働分野における諸課題

男女間の育児休業取得率に大きな差がある現状を踏まえ、男性の育児休業に焦点を当てた改正育児・介護休業法については、経営トップがリーダーシップを発揮し、着実に実施することが肝要である。

雇用保険法については、激変緩和措置を講じたうえで雇用保険料率を引き上げるとともに、国庫負担については雇用情勢や財政状況に応じ機動的に対応できる仕組みに見直される。



## ■ 第3章 22年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

### ①連合「2022 春季生活闘争方針」への見解

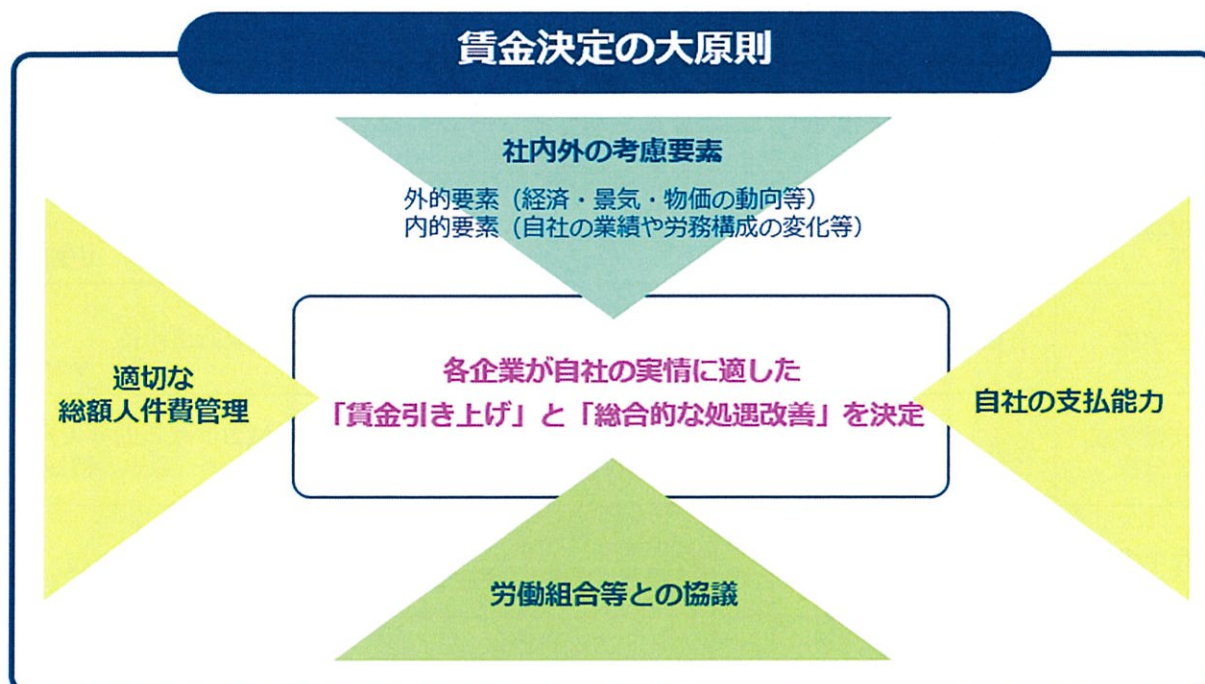
企業と働き手を取り巻く環境変化への対応の必要性や、コロナ禍で影響を受けている産業・企業への配慮など、基本的な考えにおいて経団連と共通している部分が多い。賃金要求については、「賃上げ分2%程度」「定期昇給相当分含め4%程度」という指標を掲げているが、業種や企業で業績がばらつく「K字型」回復の様相が長期化するなか、一律ではなく、個々の企業に適した対応を検討することが現実的である。

### ②経営側の基本スタンス

「K字型」の景況のなか、22年の春季労使交渉においても、各企業が自社の実情に適した「賃金決定の大原則」に則って検討し、「賃金引き上げ」と「総合的な処遇改善」に取り組んでいくことに変わりはない。

「成長と分配の好循環」実現への社会的期待等も考慮に入れながら、企業として主体的な検討が望まれる。収益が高い水準で推移・増大した企業においては、ベースアップの実施を含めた新しい資本主義の起動にふさわしい賃金引き上げが望まれる。また、さらなる成長をもたらす「人への投資」となり得る主要な施策である総合的な処遇改善への取り組みも必要である。

企業の発展と働き手の成長をともに実現するには労使協働が不可欠である。企業と労働組合は「経営のパートナー」として社会課題の解決に共に取り組み、「社会の安定帯」としての役割を果たし、未来志向の労使関係を目指すことが望まれる。



## 学校におけるキャリア教育を支援するための 「講演・出前授業」への協力

徳島県では、平成26年3月に策定された「徳島県キャリア教育推進指針」に基づき、経済団体・企業等と連携し、「講演・出前授業」を実施しています。

これは、学校におけるキャリア教育を推進するための重要な方策の一つとして、専門的な知識や技能を有する職業人や社会人が、学校で講演や出前授業を行い、子どもたちに直接接することにより、子どもたちの夢や希望を育み、学習意欲を高めるきっかけづくりとする狙いから実施しているものです。

当協会では、今年度も県からの要望を受け、県内の中学校・高等学校8校へ会員企業の経営者等を講師として派遣し、ご自身の人生・職業経験に基づき、「なぜ人は働くのか」、「働くことの意義・大切さ・厳しさ・楽しさ・喜び」、「職場で働く際に必要なマナー等」、「人生を豊かにするために大切なこと」等について、それぞれの学年に応じた分かりやすい言葉で授業を行いました。

生徒たちは、日頃と違った授業に少々緊張気味でしたが、次第に講義に引き付けられ普段聞くことのできない話に熱心に耳を傾け、有意義な授業となりました。

なお今年度、当協会が担当した学校および授業のテーマ、講師は下表のとおりです。

学校名	授業実施日	授業テーマ	講師
宍喰中学校	令和3年7月15日	企業経営者からのメッセージ なぜ人は働くのか「会社って？」	(株)ときわ 代表取締役社長 高畑 富士子 氏
川島高等学校	令和3年8月6日	グローバルな社会の中で働くこと の意義	神山まるごと高専理事 大南 信也 氏
徳島中央高等学校 学校定時制 夜間部	令和3年9月6日	人生を豊かにするために大切な こと（人生100年時代を見据えて等）	(株)マルハ物産 総合管理部部長 大鋸 史朗 氏
応神中学校	令和3年9月13日	企業経営者からのメッセージ なぜ人は働くのか「会社って？」	西精工(株) 代表取締役社長 西 泰宏 氏
阿南支援学校 ひわさ分校	令和3年11月17日	働くことの意義・大切さ・厳しさ・ 楽しさ・喜び	地域コンサル助っ人代表 森本 博通 氏
日和佐中学校	令和3年12月17日	企業経営者からのメッセージ なぜ人は働くのか「会社って？」	四国電力(株) 執行役員徳島支店長 越智 浩 氏
海部高等学校	令和3年12月20日	ビジネスマナー講習会 (職場で働く際に必要なマナー 等)	日本航空(株) 徳島支店次長 芹沢 秀典 氏 CA 深澤 香保 氏
那賀高等学校	令和4年2月10日	働くことの意義・大切さ・厳しさ・ 楽しさ・喜び	日亜化学工業(株) 総合部門管理本部人事部 杉野 修平 氏



## 出前授業の様様（令和3年11月17日 阿南支援学校ひわさ分校）

## 地域コンサル助っ人「森本博通」出前授業 in 阿南支援学校ひわさ分校

2021年11月、阿南支援学校ひわさ分校にて。  
対象者は、中学部から高等部までの9名と先生。  
徳島県経営者協会様を通じて出前授業をさせていただきました。

まずは、A型事業所とB型事業所について話をしました。  
話を分かりやすく、A型事業所で働く「10万円」（実際は約55,000円～112,000円ほど）  
B型事業所で働く「1万円」と説明。（実際は約6,000円～約60,000円）



### CheckPoint

A型事業所では精神障がい者の割合が全体の6割。B型事業所になると、全体の約35%。一方、知的障がい者は、A型事業所の全体割合は約15%に対して、B型事業所は全体の約30%となっている。収入が多い、A型事業所は精神障がい者の割合が高く、B型事業所は知的障がい者が多い事から、「お金の知識の差」が大きく影響していると感じている。その為、支援学校において「働く力」の獲得以上に「お金の知識」を学ぶ事が重要ではと個人的に捉えている。



簡単に自己紹介をした後、本題の「お金の勉強」。授業では、教えてもらう観点で進めました。  
実際にお金を見せて「1000円、5000円でしたい事や、欲しいものを教えて下さい」とお願いしました。

すると「妹に本をプレゼントしたい」「ゲームの課金」「フルーツの食べ放題」「焼肉を食べに行く」などたくさんの意見がでました。

しかし、「1万円」では買ったことがない生徒がほとんどだったようで、少しペンが止まってしまいました。時間を置いて考えてもらおうと「家族でお寿司を食べに行く」

「DVDを買う」「ゲームのソフトを買う」「タブレットを買う」などの意見が出ました。

10万円は？の問いには「コンサートで名古屋ドームに行く」「お姉ちゃんに在る山梨県に行きたい」

「外国に行きたい」などたくさんの想いを語ってくれました。

最後の5分は、生活介護の事業所を利用しながら休日などでピアノのコンサートをする方の話、障がい者になって、起業した方の話なども少ししました。

働く場所や環境が違って、皆さんにはたくさんの可能性や選択肢がもっとある。

もっといろんな事に挑戦して欲しい。また先生方にも、彼らの可能性をもっと広げていけるようにして欲しいと伝え授業を終了しました。

初めての出前授業でしたが、生徒たちの笑顔や生き生きしていた表情を見ると非常に元気をもらえ、まだまだ可能性があると感じました。

今後もこういった出前授業をさせて頂く機会を頂けると嬉しいなと思っています。

## 令和3年度「チャレンジドとくしま賞」 「障がい者雇用優良企業（団体）」表彰について

3月16日（水）、徳島県から永年にわたり職業人として活躍されている障がいのある方に対し、その功績をたたえ、「チャレンジドとくしま賞」が3名に贈られました。また、障がい者雇用の促進を図るため、障がい者の雇用や職場定着に積極的に取り組み、他の模範となる企業（団体）が、「障がい者雇用優良企業（団体）」として表彰されました。

「チャレンジド」は、障がいをポジティブにとらえて自分自身に挑戦している人という意味があり、県内の企業等で模範的な職業人として活躍されている障がいのある方を表彰しています。

### 令和3年度チャレンジドとくしま賞受賞者（表彰順）

- ・市橋 里枝子さん（株式会社徳島大正銀行）
- ・丸山 晃正さん（四国電力送配電株式会社）
- ・松島 恵梨さん（特別養護老人ホーム 水明荘）



### 令和3年度障がい者雇用優良企業（団体）

- ・徳島愛光会・特別養護老人ホームみよし苑（東みよし町）





徳労発雇均0307第1号  
令和4年3月7日

徳島県経営者協会 会長 殿

徳島労働局長



### 春季における年次有給休暇の取得促進について

厚生労働行政の運営につきましては、平素より格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得率につきましては、令和3年11月9日公表の「令和3年就労条件総合調査」の結果によると、令和2年に全国で56.6%（徳島県は50.0%（注））と毎年上昇傾向ではあるものの、依然として政府目標である70%とは大きな乖離があります。

年休の取得促進については、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において「企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上」が掲げられており、また、労働基準法（昭和22年法律第49号）の改正により、平成31年4月から、全ての企業において年10日以上年休が付与される労働者に対する年5日の年休の確実な取得が求められているところです。

一方、急速に導入が広がっている計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年休の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年休制度（※2）については、新型コロナウイルス感染症対策として求められている、新しい働き方・休み方を実践するためにも効果的です。

このため、厚生労働省ではこの春における年休の取得促進の気運を醸成するため、ポスター及びリーフレットを活用した広報、労使に対する働きかけ等を行っていくこととしております。

貴職におかれましても、この趣旨を御理解の上、別添のポスター及びリーフレットを掲示・配布していただくとともに、別紙の「広報文例」も参考にしつつ、広報誌やホームページなどにより、傘下企業等への周知にご協力くださいますようお願い申し上げます。

また、「徳島働き方改革推進支援センター」や「徳島労働局に配置している『働き方・休み方改善コンサルタント』」においても、時間外労働の縮減や年休の取得促進など働き方改革に向けた相談を随時受付していますので、併せて周知にご協力をお願い申し上げます。

なお、本リーフレット等は、以下に掲載していますので、併せてご活用ください。

#### 【春季における年次有給休暇取得促進について】

- 働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

「労働者の休み方に着目した取組等を知りたい」コンテンツ

- 年次有給休暇取得促進特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

（裏面へ続く）

【「徳島働き方改革推進支援センター」をご利用ください！】

●徳島労働局ホームページ

[https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage\\_00124.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage_00124.html)

【働き方・休み方改善コンサルタントについて（徳島労働局）】

●徳島労働局ホームページ

[https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage\\_00335.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage_00335.html)

(注) 徳島県の年休の取得率は、「令和3年就労条件総合調査の特別集計」を基に厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が参考として算出したものです。

(就労条件総合調査は、産業・規模別に賃金制度・労働時間制度等の状況を明らかにするために実施しており、都道府県別に明らかにすることを目的にしているため、都道府県別の集計を行っていません。したがって、都道府県別に結果を公表するのに必要な企業数を抽出していないため、結果が年によって大きく変動することがあります。)

(※1) 年休の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結すれば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は導入していない企業よりも、年休の平均取得率が高くなる傾向にあります。令和3年就労条件総合調査によると、年休の計画的付与制度がある企業割合は46.2%と、約半数の企業が制度を導入しており、令和元年と比較すると約2倍となっています。

(※2) 年休の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。

● 広報誌やホームページ等への掲載により周知いただける場合、下記担当者のメールアドレスあてご連絡ください。  
別紙「広報文例」の電子データを送付させていただきます。

(担当) 徳島労働局 雇用環境・均等室

〒770-0851 徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4F

TEL 088-652-2718 FAX 088-652-2751

大黒 (ooguro-kimishige.pi6@mhlw.go.jp)

和泉 (izumi-mitsunori.i10@mhlw.go.jp)



ほっと一息。  
ゆっくり休めば、  
この春が  
もっと楽しくなる。

新しい働き方・休み方を実践するために  
**年次有給休暇** を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。



働き方・休み方改善  
ポータルサイト



年次取得促進  
特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

働き方の新しいスタイル



テレワークや  
ローテーション勤務

時差通勤で  
ゆったりと

オフィスは  
ひろびろと



全国は  
オンライン

対面での打合せは  
換気とマスク



## 新しい働き方・休み方を実践するために、 年次有給休暇を上手に活用しましょう。

### ●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。



### 1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

### 2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

#### 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 1 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。  
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 2 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。  
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 3 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 4 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 5 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 6 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。  
〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

### ●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

#### 〈労使協定で定める事項〉

##### ① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

##### ② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

##### ③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

##### ④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

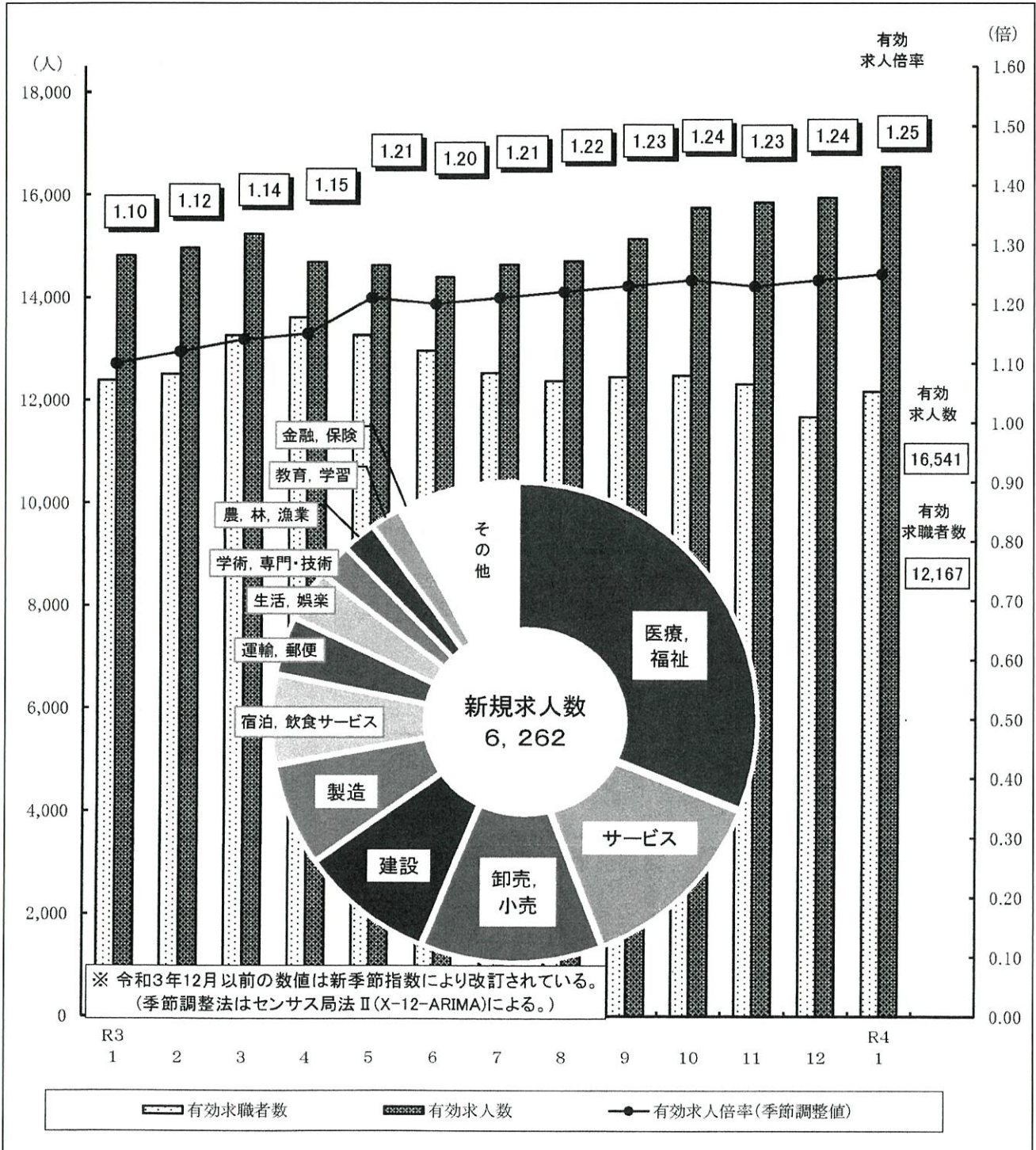
**労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。**

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。



# 労働情報 雇用失業情勢

(令和4年1月)



※ 毎月最新の雇用失業情勢は徳島県経営者協会ホームページ内、関係機関からのお知らせに掲載しておりますのでご覧下さい。 URL <https://www.tokushima-keikyo.com>



## 労働法の基礎 Q &amp; A

## 相談室 Q&amp;A (1)

## 再雇用関係

Q

**経営状況の悪化や人事評価の結果、  
人員が充足していることなどを理由に  
定年後再雇用を拒否できるか**

当社の定年は60歳ですが、65歳までは社員が希望すれば1年ごとの更新で再雇用しています。しかし近年、経営環境が悪化し、再雇用者が増加していることから、今後は希望者全員を雇用し続けることが難しくなりました。規程では、「本人が希望し、会社がこれを認めた場合」と記載しているのですが、例えば、①経営状況が悪化し、人件費を削減する必要がある、②定年前の人事評価が低い、または懲戒処分歴がある、③人員が充足しており配置先の確保が困難である（割り当てる業務がない）——ことを理由として個別に再雇用を拒否することは可能でしょうか。

（東京都 S社）

A

①～③のいずれも客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性を満たさなければならない

回答者 萩原 勇 はぎわら ゆう 弁護士(萩原日本橋法律事務所)

## 1. 継続雇用制度

高年齢者雇用安定法（以下、高年法）は、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、または定年の定め廃止のいずれかの措置を講じることを義務づけています（9条1項）。そして、平成24年改正により、それまでの対象者限定制度（継続雇用制度の対象者の基準を労使協定により定めること）が廃止され、事業主に対して、原則として継続雇用希望者全員を継続雇用することが義務づけられました。

もっとも、行政見解は以下のとおり定めています（「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」〔平24.11.9 厚労告560〕）。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一

の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号〔中略〕）の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

また、最高裁は、対象者限定制度廃止前の事案において、「対象者の基準を満たしていた従業員が、雇用が継続されるものと期待することには合理的な理由があると認められ、雇用を終了したものとすることは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないものといわざるを得ない」との判断を示しています（津田電気計器事件 最高裁一小 平24.11.29判決 労判



1064号13ページ)。

理論的に整理すると、希望者全員が継続雇用制度の対象となる以上、「定年到達者には、雇用継続の合理的期待が認められることになり、(中略)使用者による就労拒否には解雇権濫用法理が類推適用されると解され、定年到達者は、他に解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。)がない限り、再雇用の申込みに対する承諾があったものとして、使用者による就労拒否に対し、労働契約上の地位確認請求及び賃金請求をすることができる」と考えられます(佐々木宗啓ほか編著『類型別 労働関係訴訟の実務〔改訂版〕Ⅱ』[青林書院] 512ページ。水町勇一郎『詳解 労働法』[東京大学出版会] 980ページ参照)。

したがって、継続雇用制度における就労拒否には解雇権濫用法理が類推適用されるため、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められるものでなければなりません(労働契約法16条)。

## 2. ご質問における①～③のケース検討

### [1]「会社がこれを認めた場合」の解釈

まず、本件では「会社がこれを認めた場合」と規定されていますが、従業員が希望しているにもかかわらず、会社が認めない限り再雇用をしないというものである場合には、高年法9条の趣旨に反することになります(前掲指針参照)。

この場合、高年法(公法)上(行政と事業主の法律関係で)、助言・指導、勧告、企業名の公表の対象になりますが(高年法10条)、「会社がこれを認めた場合」という部分が私法上(事業主と従業員の法律関係で)無効となるかが問題となります。

確かに、高年法9条は事業主の公法上の義務を定めたものであり強行法規ではないため、“同法に違反するからといって私法上無効にはならない”という考え方もあり得ます。しかしながら、学説においては“私法上も無効となる”という見解もありますし、そもそも、制度の合理的解釈として、「会社がこれを認めた場合」という部分は法律上の特別な意味はないと解するのが適当と思われます(佐々木宗啓ほか・前掲書512ページ)。

### [2] ケース①について

経営状況が悪化し、人件費を削減する必要があるということであるため、整理解雇の4要素(①

人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者選定の妥当性、④手続きの妥当性)を考慮して、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められるかを判断することになります。

裁判例においても、継続雇用拒否について、「会社存続に当たって人員削減の必要性が高度に認められ、被告は、希望退職の募集や役員報酬、賃金の減額等の人員削減を回避すべく一定の措置を講じており、団体交渉等において説明するとともに、一定の譲歩案を提案したこと等の事情を総合的に勘案すると、被告が行った本件雇止め等には客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認めるのが相当である」と判断したものがあります(フジタ事件 大阪地裁 平23. 8.12判決 労経速2121号3ページ)。

### [3] ケース②について

定年前の人事評価が低い、または懲戒処分歴がある場合、基本的には、当該成績不良や非違行為の内容・程度を吟味し、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性の有無を判断することになります。

もっとも、普通解雇の場合、「人事評価が相対的に低い」「懲戒処分を受けたことがある」というだけでは解雇権濫用となると考えられることから、本件の場合も再雇用拒否は違法となる可能性が高いといえます。

### [4] ケース③について

人員が充足しており配置先の確保が困難である(割り当てる業務がない)ということから、人員整理として、ケース①と同様に整理解雇の4要素に照らして判断することになります。まず、単に人員が充足しているというだけでは、①人員削減の必要性が満たされず、また、例えば出向等の手段の関係で、②解雇回避努力を尽くすことが求められるため、本件の場合も再雇用拒否は違法となる可能性が高いと思われます。

なお、高年法9条2項は、継続雇用制度には特殊関係事業主による継続雇用も含まれる旨を定めており、子法人等、親法人等、親法人等の子法人等、関連法人等、親法人等の関連法人等において継続雇用できないかについても、②解雇回避努力の要素の中で検討すべきと考えられます(同法施行規則4条の3)。



## 労働法の基礎 Q &amp; A

## 相談室 Q&amp;A (2)

## 採用関係

Q

**アルバイト採用時に身元保証を求める場合、損害賠償の設定はどのように考えるべきか**

当社では、新卒正社員の採用時に身元保証人を1人立てさせ、身元保証人への損害賠償請求について、初年度月例給与の1年分を目安として240万円の極度額を設定しています。また世間では、アルバイト店員による非行などで店舗営業に損害を被るようなケースも見られるため、今後は自社店舗でのアルバイト採用の際にも身元保証人を立てさせることを検討したいと考えています。こうした場合の身元保証人に対する損害賠償の極度額設定についてどのように取り扱うべきか、アドバイスをお願いいたします。

(茨城県 A社)

A

身元保証人による従業員の監督を期待して、①身元保証人が身元保証契約の締結に応じられる程度の金額を設定するよう留意するとともに、②他社との条件差により採用活動が不利とならないような金額とすることも重要

回答者 浅井 隆 あさい たかし 弁護士(第一芙蓉法律事務所)

**1. 身元保証人・身元保証契約**

身元保証人とは、会社との間で身元保証契約を締結し、従業員が会社に損害を与えた場合に保証人としてこれを保証・賠償する責任を負う者です。

会社が従業員を採用する際、従業員が会社に損害を与えた場合の賠償義務を担保する目的で、身元保証人を立てることを求めることがあります。また、賠償義務を担保する以外にも、身元保証人の監督により、不正行為を防止する効果もあります。

**2. 「身元保証ニ関スル法律」による規制**

身元保証契約は、「身元保証ニ関スル法律」(昭8.4.1 法律42。以下、身元保証法)により以下のとおり制限されています。

**[1] 契約期間**

身元保証契約の契約期間は、期間を定めなかった場合は3年(身元保証法1条)、期間を定めた場合でも5年(同法2条1項前段)で、5年を超え

ても5年に短縮されます(同法2条1項後段)。更新は可能ですが、更新後の期間も、更新時から5年を超えることはできません(同法2条2項)。

**[2] 会社の通知義務と身元保証人の解除権**

会社は、従業員が業務上不適任、不誠実なことを行ったことで身元保証人が責任を負う可能性があることを知ったときや、従業員の職務、就業場所が変更されたことで身元保証人の責任が加重され、または従業員の監督が難しくなったときには、遅滞なく身元保証人に通知をしなければなりません(身元保証法3条)。その通知を受けた(通知されるべき事実があることを知った)身元保証人は、将来に向かって身元保証契約を解除できます(同法4条)。

**[3] 責任および賠償額の範囲**

身元保証人が責任・保証義務を負う場合も、その範囲および金額は、従業員の監督に関する会社の過失の有無、身元保証人が身元保証をするに



至った経緯、その際に払った注意の程度等一切の事情を斟酌して裁判所が決定するものとされています（身元保証法5条）。そのため、たとえ従業員の行為により生じた損害の額が極度額の範囲内であったとしても、会社は、全額の賠償を受けることができるとは限りません。

身元保証人に対する損害賠償の極度額を設定する際には、責任および金額が制限される可能性があることを念頭に置いておくべきです。

### 3. 民法による規制(極度額の定め)

身元保証契約は、保証契約であるため、書面を作成することが必要です（民法446条2項）。

加えて、身元保証契約は根保証契約の一つですから、法人でない個人が身元保証人となる場合には、民法の個人根保証契約に係る規制に服します。

この点、令和2年4月施行の民法改正により、個人根保証契約は、極度額（保証人が負担することになる債務額の上限）を定めなければ、無効となりました（民法465条の2第2項。ただし、改正前に締結した身元保証契約は、極度額の定めがなくとも有効です〔民法改正附則21条1項〕）。

#### 《参考》民法改正後の個人根保証契約に係る規定 （個人根保証契約の保証人の責任等）

第465条の2 一定の範囲に属する不特定の債務を主たる債務とする保証契約（以下「根保証契約」という。）であって保証人が法人でないもの（以下「個人根保証契約」という。）の保証人は、主たる債務の元本、主たる債務に関する利息、違約金、損害賠償その他その債務に從たる全てのもの及びその保証債務について約定された違約金又は損害賠償の額について、その全部に係る極度額を限度として、その履行をする責任を負う。

2 個人根保証契約は、前項に規定する極度額を定めなければ、その効力を生じない。

3 (略)

### 4. 極度額に関する留意点

身元保証契約の極度額に上限の規制はありませんが、高額な極度額を設定しても、実際に身元保証人に認められる責任の範囲と損害賠償の金額は

制限されます。場合によっては公序良俗に反するものとして無効になるでしょう（民法90条）。

また、極度額を定めなければならなくなったことで、身元保証人になろうとする者に、自分が最大で負担し得る金額が具体的な数字として示されるため、極度額の定めが義務づけられていなかった民法改正以前よりも、身元保証契約の締結に応じてもらえなくなる可能性が高まります。身元保証人には、契約の対象となる従業員の監督も期待できることからすれば、①極度額は従業員の責任の範囲等を踏まえ身元保証人が納得できる金額とし、身元保証契約の締結の実現を図るべきでしょう。

さらに、アルバイト店員のような非正規社員の採用に当たり、身元保証契約の締結を求める会社は多くはありませんから、入社ハードルが高い会社として敬遠され得ることに留意が必要です。もし、②周辺や同業に身元保証契約の締結を求めている他社があれば、その極度額も参考に、採用活動上不利にならない程度の金額を設定すべきです。

### 5. ご質問のケースでの極度額の設定の検討

上記4.のポイントを基に検討すると、以下のとおりです。

①新卒正社員の場合、初年度月例給与の1年分を目安として240万円の極度額を設定していることからすれば、責任の範囲が正社員よりも限られ、また契約期間も限定されているアルバイト店員について、正社員と同じ極度額の身元保証契約の締結を求めることは、身元保証人の納得が得られないと考えられます。そのため、極度額は、240万円よりも小さい金額の範囲内で検討すべきです。

②周辺や同業の会社で、アルバイト店員に対し身元保証人を求めている会社があれば、その極度額から大きく逸脱しない金額の範囲内で検討すべきです。

アルバイト店員による非行を防止するという観点からは、実際に損害が発生した場合に備えた保証も重要ですが、何よりもそのような行為を行わないよう、身元保証人に監督してもらうことが重要となるでしょう。



## 労働法の基礎 Q &amp; A

## 相談室 Q&amp;A (3)

## 休職関係

Q

**精神疾患が疑われるが、受診を拒否する社員に対し、休職を命じることはできるか**

「このところ、ある部下の様子がおかしい」と当該社員の上司から相談を受けました。業務も手に付かず、ふさぎ込んでいるかと思えば、突然、改善提案をするなど、前向きで明るい態度になるそうです。同僚が気遣う声を掛けても耳を貸さないことから、何らかの精神疾患が疑われるため、医療機関の受診を勧めているそうですが、拒否しているとのことでした。会社として放置しておくことはできず、休職の発令を考えています。しかし、精神疾患の診断は出ていないため、このような発令は権利濫用となるのでしょうか。

(新潟県 T社)

A

医療機関への受診を拒否している状態の下では、労働者の言動や勤務態度、面談時の状況などの外形的な事実に基づき、休職事由に該当すると判断できれば休職発令が可能

回答者 西濱康行 にしはま やすゆき 弁護士(弁護士法人市ヶ谷法律事務所)

**1. 医療機関への受診命令の可否**

会社の従業員に対する医療機関への受診命令については、電電公社帯広局事件（最高裁一小 昭61. 3.13判決 労判470号6ページ）において、就業規則に根拠となる規定がある場合にはこれに基づき命じることができると判示されています。

また、就業規則に根拠となる規定が存在しない場合については、京セラ事件（東京高裁 昭61.11.13判決 労判487号66ページ）において、会社が医療機関への受診を求めることが、信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であると評価できる場合には命じることができるとされています。

このように、就業規則に根拠となる規定がある場合に限らず、そうした規定がない場合でも、一定の場合には使用者は従業員に対して医療機関への受診を命じることができるとされています。

もっとも、受診命令を肯定したこれらの判決は

身体的な疾患に関するものであり、精神的な疾患についてはより慎重に考える必要があります。

東芝(うつ病・解雇)事件（最高裁二小 平26. 3.24判決 労判1094号22ページ）では、従業員の精神的健康に関する情報は、労働者にとって自己のプライバシーに属する情報であり、通常は職場に知られることなく就労を継続しようとするものが想定される性質のものであるとしていますから、精神疾患の場合にはより労働者の意向を尊重する必要があるといえます。

このため、使用者としては、まず任意に受診を促して可能な限り説得を行い、これに応じない場合に初めて受診命令を発するべきでしょう。

また、使用者が受診命令を発し、労働者が応じない場合には、直ちに業務命令違反として懲戒処分とするのではなく、精神疾患による影響があることを踏まえた対応が求められると考えます。



## 2. 傷病休職の発令について

傷病休職とは、ある労働者について私傷病により労務に従事させることが不能または不適當な状態が生じた場合に、使用者がその労働者との労働契約を維持しつつ労務への従事を免除または禁止する措置をいいます。

多くの企業では、就業規則において傷病休職を発令できる場合の事由（休職事由）を定めています。傷病休職事由としては、①私傷病により一定期間連続して欠勤したとき、②私傷病により一定期間の断続的な欠勤が継続したとき、③私傷病により業務に支障が生じたとき——などとされているのが通例です。

傷病休職は、休職期間満了時において復職できない場合に退職の効果が生じるのが通例です。このように傷病休職は労働者の不利益を伴うため、使用者が傷病休職を発令する場合には、相応の根拠が求められることとなります。

## 3. ご質問に対する回答

貴社では、勤務態度が異常で精神疾患が疑われる従業員について休職発令の可否を検討中とのこととです。

貴社の就業規則において休職事由がどのように定められているかが明らかでないため、場合を分けて検討します。

### 〔1〕「私傷病により業務に支障が生じたとき」との定めがある場合

傷病休職は、長期間労務提供ができなくなった状態にある場合に可能となりますから、ある程度の期間継続して「業務に支障が生じた」ことが必要です。

ご質問のケースでは、当該労働者が「業務も手に付かず、ふさぎ込んでいるかと思えば、突然…前向きで明るい態度になる」「同僚が気遣う声を掛けても耳を貸さない」など、不自然な行動が見受

けられるとのことですから、同人の健康状態に何らかの問題が発生していることがうかがわれます。しかしながら、本人は医療機関への受診を勧められても拒否しているとのこと、直接診察した医師の判断を参考にすることはできません。

このような場合に使用者として何も打つ手がなく、漫然と勤務を認めるとするならば、使用者が労働者に対して負っている安全配慮義務の不履行とのそしりを受けることとなります。

また、労働者は自らの健康管理について注意を払う義務（自己保健義務）があると考えられますから、自身の判断で医療機関への受診を拒否した場合に一定の不利益を被ることはやむを得ないことだといえます。

そこで、このような場合には、労働者の言動や勤務態度、面談時の状況などの外形的な事実に基づいて産業医や専門医の意見を聞き、「業務に支障が生じた」ことが認められる場合には、例外的に休職発令ができると考えます。

なお、労働者が翻意して医療機関を受診し、診断書を提出した場合には、あらためて本来の手順によって休職可否の判断をするべきでしょう。

### 〔2〕「私傷病により一定期間連続して欠勤したとき」との定めのみがある場合

傷病休職は就業規則を根拠とするものであり、就業規則に休職事由として定められていない理由に基づいて休職を発令することは、後日無効とされるリスクがあります。

そこで、このような場合には、労働者の言動や勤務態度、面談時の状況などの外形的な事実に基づいて産業医や専門医の意見を聞き、その労働者が債務の本旨に従った労務提供ができないと認められるときには、まず出勤停止を命じるべきでしょう。その後、所定の期間内に出勤できる状態に復することができなければ、あらためて傷病休職を発令することになると考えます。



## 令和4年度 人事・労務担当者 基礎研修 ～ 経営者と従業員の双方から信頼される担当者になるために～

本セミナーでは、就業規則の確認を通じて、人事労務の役割、採用から退職までの労働法の知識など、人事・労務担当者に求められる基本事項を学びます。実務に生かせる基礎知識を整理し法改正に対応した最新の事務対応をわかりやすく解説します。

人事・労務の新任担当者はもちろん、人事・労務の仕事を再確認する立場の方も是非ご参加ください。セミナー終了後、特定社会保険労務士が人事労務管理に関する無料相談も実施する予定です。

会費（全4回）1名様 会員10,000円 会員以外15,000円  
定員 20名 （定員になり次第締め切らせていただきます。）

開催日	テーマ・内容	講師	開催場所・時間
1 4月26日 (火)	人事・労務担当者の心得	徳島県経営者協会 西野 甫 氏	徳島経済産業会館 (KIZUNA プラザ)  3階 会議室 9:30～12:00
	労働保険・社会保険の制度	特定社会保険労務士 奥田 理恵 氏	
2 5月27日 (金)	採用、労働時間、休憩、休日、 育児・介護休業法	特定社会保険労務士 高木 啓治 氏	
3 6月24日 (金)	服務規律、休職、賃金、 安全衛生、同一労働同一賃金	特定社会保険労務士 小川 佐栄子 氏	
4 7月13日 (水)	懲戒、退職、解雇、雇い止め、 パワーハラスメント	特定社会保険労務士 小川 佐栄子 氏	

上記単回受講の場合 会員3,500円 会員以外4,500円

(※1) 研修効果を高めるため、自社の「就業規則」を持参してください。個人の研修用資料ですので、他に開示することはありません。(※2) コロナの感染状況によりテーマ・内容等を含め実施要領を変更する場合があります。

**FAX 088-625-7898**

徳島県経営者協会 行き

申込日：令和4年 月 日

申込締切：令和4年4月8日

参加申込書 (単回受講をご希望の方は、余白にその旨をご記入ください。)

会社	経協会員・会員以外 (○をお付け下さい)		
所在地	〒		
申込 責任者	所属・役職	TEL ( )	—
	氏名	FAX ( )	—
参加者氏名		所属・役職	

### 個人情報の取り扱い

参加申込書記載の情報につきましては、本研修会に関わるご連絡、参加者名簿の作成など運営上の管理、ならびに当協会が主催・実施する各事業におけるサービスの提供や事業のご案内のために利用させていただきます。

### お申し込みにあたって

- 1 参加申込書をFAXかメールでお送り下さるか、徳島県経営者協会ホームページよりお申込みください。後日、会費請求書・会場案内図を郵送いたします。
- 2 会費は請求書に同封の振込用紙(振込手数料は不要)でお振り込み下さい。
- 3 参加出来ない場合は、代理の方の参加をお願いします。会費の返却はいたしかねます。

**お問い合わせ先** 〒770-0865 徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館3階 TEL088-625-7701  
E-mail: t-keikyo@tokushima-keikyo.com <https://www.tokushima-keikyo.com/> 徳島県経営者協会 担当：松崎・近藤



判例を通じて労働関係法令を学ぶ実務に即した研修

## 令和4年度 徳島 労働法実践セミナー 参加者募集

労働問題に精通し、数多くの労働裁判を手がけられている弁護士を講師陣に迎え、労働判例から見た労務管理の留意点や関連法改正などについて詳細に解説していただきます。

企業の経営者や人事労務部門のスタッフ、更には企業を指導する社会保険労務士の方まで、全ての方にお役に立つものと存じますので、是非ともご参加くださいますようお願い申し上げます。

開催日	テーマ	講 師
第1回 4月27日 (水)	育児・介護休業法改正（男性育休推進）への対応	野口&パートナーズ法律事務所  パートナー弁護士 大浦 綾子 弁護士
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両親共同での育児を推進する制度へ</li> <li>・効果的な両立支援制度を周知が求められる</li> <li>・制度利用者の公正な処遇が不可欠</li> <li>・管理職の意識改革が成功への鍵</li> </ul>	
第2回 7月22日 (金)	問題社員が引き起こす労務トラブルへの法的実務対応	弁護士法人 咲くやこの花法律事務所  代表弁護士 西川 暢春 弁護士
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なぜ「話し合いによる解決」が必要か？</li> <li>・能力面の問題を抱える従業員の退職勧奨を成功させる要点</li> <li>・勤務態度に問題を抱える従業員の退職勧奨を成功させる要点</li> <li>・近時の裁判例を踏まえた退職合意書作成の留意点</li> </ul>	
第3回 10月26日 (水)	ハラスメント	鳩谷・別城・山浦法律事務所  パートナー弁護士 山浦 美紀 弁護士
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パワハラ防止法改正のおさらい（指針・施行通達）</li> <li>・セクハラの内容の理解・裁判例の動向 (LGBT 対応)</li> <li>・パワハラの内容の理解・裁判例の動向</li> <li>・マタハラ・パタハラの内容の理解・裁判例の動向</li> </ul>	
第4回 11月11日 (金)	メンタルヘルス不調をめぐる法律実務	寺前総合法律事務所  パートナー弁護士 岡崎 教行 弁護士
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・私傷病休職の本質は何か？</li> <li>・私傷病休職制度設計にあたっての留意点 (就業規則策定、変更も含む)</li> <li>・私傷病休職からの復職判断にあたっての留意点</li> <li>・私傷病休職中の労災申請に対する対応</li> <li>・その他、メンタルヘルス不調を巡る諸問題</li> </ul>	
<p>会 場 : 徳島経済産業会館 (KIZUNA プラザ) 3階会議室            時 間 : 13:30~16:30            その他 : 会場でのみ受講といたしますが、新型コロナウイルス感染拡大状況によっては、オンライン又はハイブリッド型によるセミナーを検討いたします。</p>		

※ 内容・講師等を変更する場合があります。



判例を通じて労働関係法令を学ぶ実務に即した研修

氏名	略歴	活動内容等
大浦 綾子 弁護士 (Ayako Oura)	平成 15 年 京都大学法学部卒業 平成 16 年 司法修習修了(57 期)、弁護士登録(大阪弁護士会) 平成 21 年 米国ボストン大学ロースクール(LLM) 留学 現在 野口 & パートナーズ法律事務所パートナー弁護士	「人事労務的に企業としてどのように行動するべきか」を具体的に提案する弁護士。多様な人材が活躍する職場づくりの支援にも力を入れている。
西川 暢春 弁護士 (Nobuharu Nishikawa)	平成 14 年 東京大学法学部卒業 平成 17 年 弁護士登録(大阪弁護士会) 平成 22 年 咲くやこの花法律事務所開設 現在 同事務所代表弁護士	使用者側弁護士として労務管理の分野を中心に、法廷、講演、執筆活動、また YouTube でも活躍されている。事務所顧問先は約 400 社を有す。2019 年 10 月に『問題社員トラブル円満解決の実践的手法～訴訟発展リスクを 9 割減らせる退職勧奨の進め方』を出版
山浦 美紀 弁護士 (Miki Yamaura)	平成 12 年 大阪大学法学部卒業 平成 15 年 弁護士登録(大阪弁護士会) 現在 鳩谷・別城・山浦法律事務所パートナー弁護士	使用者側労働法務に特化した法律事務所のパートナー弁護士。労使紛争に関する訴訟や交渉を手がけながら、多数の企業において、研修講師をこなす。労務管理・ハラスメントの著書も発刊。
岡崎 教行 弁護士 (Noriyuki Okazaki)	平成 12 年 法政大学法学部卒業 平成 14 年 法政大学大学院卒業 平成 15 年 弁護士登録(第一東京弁護士会) 平成 29 年 中小企業診断士登録 現在 寺前総合法律事務所パートナー弁護士	使用者側労働法務に特化した法律事務所のパートナー弁護士。法廷、講演、執筆活動などに幅広く活躍されている。経営法曹会議会員弁護士

会 費 1 名様 会 員 20,000 円 会 員 以 外 30,000 円 (単講座受講 7,500 円)  
 ※会員とは、徳島県経営者協会、徳島県社会保険労務士会会員をいいます。 会員外 9,500 円

定 員 50 名 (定員になり次第締め切らせていただきます。)

FAX 088-625-7898

徳島県経営者協会 行き

申込：令和 4 年 月 日

申込締切：令和 4 年 4 月 8 日

参加申込書

会 社 団 体 名		経協会員・社労士会員・会員以外 (○をお付け下さい)
所 在 地	〒	
申 込 責 任 者	所属・役職	TEL ( ) -
	氏名	FAX ( ) -
参 加 者 氏 名		所 属 ・ 役 職

個人情報の取り扱い

参加申込書記載の情報につきましては、本研究会に関わるご連絡、参加者名簿の作成など運営上の管理、ならびに当協会が主催・実施する各事業におけるサービスの提供や事業のご案内のために利用させていただきます。

お申し込みにあたって

- 1 参加申込書を FAX かメールでお送り下さるか、徳島県経営者協会ホームページよりお申込みください。後日、会費請求書・会場案内図を郵送いたします。
- 2 会費は請求書に同封の振込用紙(振込手数料は不要)でお振り込み下さい。
- 3 参加出来ない回がある場合は、代理の方の参加をお願いします。会費の返却はいたしかねます

お問い合わせ先

徳島県経営者協会 〒770-0865 徳島市南末広町 5 番 8 - 8 号 徳島経済産業会館 3 階  
 TEL 088-625-7701 FAX 088-625-7898  
 E-mail t-keikyo@tokushima-keikyo.com https://www.tokushima-keikyo.com/



公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内

# 企業間の人材マッチング

(出向・移籍)の支援を行っています

人材を必要としている  
企業の方へ

「最適な人材情報の  
提供・紹介をします」

雇用調整などを実施される  
企業の方へ

「従業員の方の再就職先を  
紹介します」



## 退職予定者を支援するとき

継続雇用が困難で、当該従業員の再就職を支援したいとき

## 余剰人員が見込まれるとき

事業の再構築、規模の縮小などでやむなく人員を削減する必要があるとき

## 事業を廃止するとき

やむなく事業を廃止するため、従業員を解雇しなければならないとき

## ご利用方法は

- 当センターへ、電話等で「人材受入情報」又は「人材送出情報」がある旨の連絡をお願いします。
- センターでは、企業を訪問させていただき、相談や手続について説明させていただきます。

**ご利用は無料です。** お気軽にご連絡ください。



公益財団法人 産業雇用安定センター

徳 島 事 務 所

〒770-0841 徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル5階

TEL 088-626-9511

FAX 088-626-9512

E-mail tokushima-j2@sangyokoyo.or.jp

※駐車場がありませんので、周辺の駐車場又は公共交通機関をご利用ください。



## 会員名簿の訂正

下記のとおり変更になりますので、ご訂正願います。(敬称略)

### 【代表者変更】

みずほ証券（株）徳島支店 支店長 沼田 晃史

### 【住所変更】

ケーブルテレビ徳島（株）  
770-8552 徳島市新蔵町1丁目11番地

.....

※会社名、代表者等のご変更は、経営者協会ホームページ内、[各種お手続き]の変更届にご入力いただくか、直接協会事務局までお知らせ下さい。

## 「令和4年度第76回定時総会」開催のお知らせ

徳島県経営者協会の「令和4年度第76回定時総会」の開催日等が決定したのでお知らせ致します。

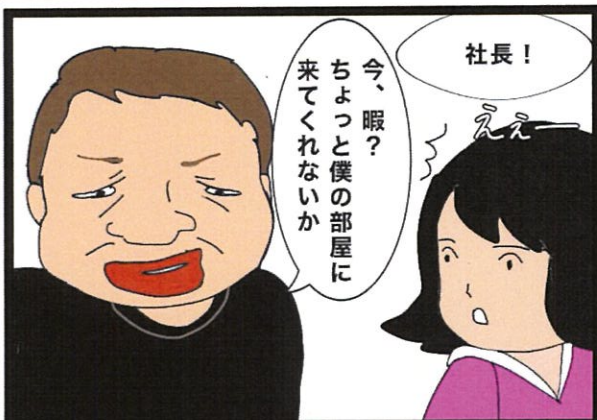
当日は、徳島県副知事 勝野 美江 氏による特別講演を予定しております。

詳細が決まり次第、別途ご案内致しますので、多数のご参加をお待ちしております。

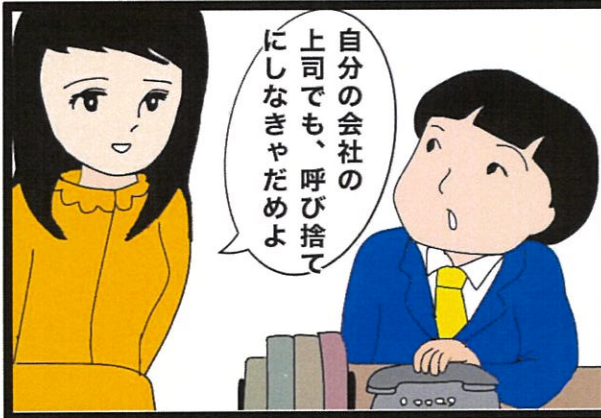
- ◇ 日 時 --- 令和4年6月7日（火）14：00～
- ◇ 会 場 --- ホテルサンシャイン徳島アネックス 3階
- ◇ 案 件 --- 令和3年度事業報告及び収支決算ほか
- ◇ 講 演 --- 講 師 徳島県副知事 勝野 美江 氏



新入社員 1



新入社員 2





## ～会員拡大についてお願い～

ご案内のとおり、当協会におきましては、今後さらに事業活動を充実、発展させるため、会員増強運動の展開と組織基盤の強化を図っているところでもあります。これまでも当協会に未加入の優良企業のご紹介をお願い申し上げているところですが、さらに、本活動の実効を高めるために下記の活動を展開いたします。

是非ともご理解ご協力の程どうか宜しくお願いいたします。

記

### 「1会員1社会員紹介運動」

ご紹介いただいた会員企業様には、当協会会報への広告掲載を無料でさせていただきます。

## ～徳島経協会報への広告掲載を募集～

当協会会報におきましては、会員企業様に対して当協会関連の活動内容やタイムリーな情報伝達誌として、定期的に発行させていただいております。今後より会員企業様のお役に立てる情報誌として、内容充実をはかる努力をまいります。

つきましては、新たに当協会会報誌への広告掲載を下記の通り募集させていただきます。

是非ともご理解ご協力の程どうか宜しくお願いいたします。

記

### 「徳島経協への広告募集」

- 次回発行 … 7月中目途
- 価 格 … (A4版1ページ：1万円)  
(A4版1/2ページ：5千円)