



徳島経協

No.113

2022.11/令和4年11月

徳島県経営者協会会報



目 次

(1) 徳島県商工労働観光部との経済・雇用労働関係連絡会議を開催	1
(2) 第2回阿波女活躍サミット2022で当協会林会長が登壇	2
(3) 四国ブロック経営者協会専務理事会を開催	3
(4) 令和4年度受託事業の実施状況について	4
(5) 全国健康保険協会 徳島支部との協定の締結	6
(6) 「高校生の就職保障と働くルールの確立を求める要請」について	7
(7) 徳島県最低賃金が決まりました	8
(8) 徳島労働局からの要請	10
(9) 徳島労働局からの周知	12
(10) 新入会員ご紹介	13
(11) 会員名簿の訂正、徳島県経営者協会 特別講演会のご案内	14
(12) 労働情報 雇用失業情勢	15
(13) 労働法の基礎Q&A	16
(14) 業務日誌 行事予定	22
(15) 公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内	24
(16) 会員拡大についてお願い、会報への広告掲載を募集	

徳島県商工労働観光部との経済・雇用労働関係 連絡会議を開催

8月3日（水）、当協会の正副会長会は、徳島県商工労働観光部との連絡会議を開催しました。連絡会議は、徳島県の進める経済施策と労働行政について意見交換を行い、徳島県の経済発展に繋げることを目的に開催しております。

林会長の冒頭挨拶の後、脇田専務理事から徳島県経営者協会について説明があり、県から、梅田商工労働観光部長より「令和4年度商工労働観光部主要施策の概要」について説明がありました。

（令和4年度商工労働観光部主要施策）

- I. 県内企業の経営力強化
- II. 労働力の確保・育成
- III. 観光産業の再生・成長とにぎわい創出

その後、主要事業や、中小企業等への支援策、地産地消などについて忌憚のない意見交換を行いました。

●出席者（徳島県商工労働観光部）

（敬称略）

役 職	氏 名
商工労働観光部長	梅 田 尚 志
商工労働観光部副部長 （産業人材育成センター所長兼務）	村 上 正 浩
商工政策課課長	出 口 修
企業支援課課長	三 宅 啓 之
新未来産業課課長	小 島 周一郎
労働雇用戦略課課長	杉 友 賞 之
労働雇用戦略課課長	井 上 晋一郎
労働雇用戦略課副課長	松 岡 千 世



第2回阿波女活躍サミット2022で 当協会林会長が登壇

10月28日(金)、徳島グランヴィリオホテルで第2回阿波女活躍サミット2022(主催徳島経済同友会、共催・徳島県、日本経済新聞社)が開催され、林香与子会長が、パネリストとして登壇しました(他パネリスト 徳島県 飯泉嘉門知事、四国大学 加渡いずみ氏、阿波女あきんど塾 植田貴世子氏、日本経済新聞社 山本公彦氏、コーディネーター 徳島経済同友会 坂田千代子理事)。

このサミットは、女性管理職と女性社長比率が全国トップクラスである徳島県が、今後さらに「阿波女」が活躍して徳島経済の活性化につなげられるよう開催されました。

NPO 法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワークの内永ゆか子会長理事の基調講演の後、パネルディスカッションが行われ、林会長が自身の活動や、自社での、女性が活躍できる土壌づくりの取り組みについて紹介しました。

最後に「徳島県の持続可能な経済活性化を推進するため、女性がより働きやすい環境づくりを目指す」とするサミット宣言を発表して閉会しました。

来年度のサミットは徳島県経営者協会主催で開催される予定ですので会員の皆様方のご協力をよろしくお願いいたします。



四国ブロック経営者協会専務理事会を開催

10月31日（月）、四国四県の経営者協会専務理事による意見交換会を開催しました。

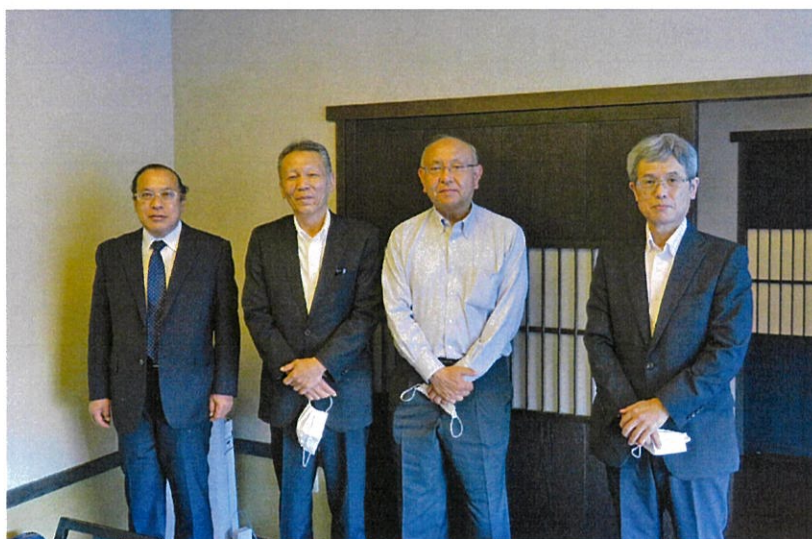
これは、経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）第一次案に対する各県経協の意見交換、各県経協実施の調査結果、各県の最賃の状況、各県経協の事業活動等について情報交換を行うため年二回定期的に開催しているものです。

意見交換会の中で、経労委報告第一次案に対して各県経協が率直な意見を出し合いました。各意見は本年度幹事県である高知県経営者協会が取りまとめ、四国ブロックの意見として報告する事を確認しました。

なお、各県経協専務理事は次の方々です。

(写真左より)

香川県経営者協会専務理事	窪田 伸一 氏
徳島県経営者協会専務理事	脇田 亮 氏
高知県経営者協会専務理事	野村 卓司 氏
愛媛県経営者協会専務理事	八塚 洋 氏



令和4年度受託事業の実施状況について

徳島県経営者協会が令和4年度に受託した事業の実施状況は次のとおりです。

1 四国地域における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業 [四国経済産業局]

目的	四国地域において、自社の課題等を把握した上で、戦略的に必要な人材像を明確化し、その人材確保につなげていこうと積極的に考えている地域中小企業や、必要な人材の確保に向けて自社の魅力を高め、積極的に発信していこうと考えている地域中小企業に対して、人材確保・定着を促進するための各種事業を実施する。	
内容	求人像明確化・魅力発信支援事業	<ul style="list-style-type: none"> 求人像明確化・魅力発信支援セミナーを開催 [R4.7.13]part1 「大手企業の採用手法を、地域中小企業が現実的手法として活用するには」(参加者30社34名) 講師：リジョイスコンサルティング(株) 代表取締役 井内 正博 氏 [R4.10.12]part2 「地域中小企業が自社の魅力を効果的に伝えるには」(参加者26社30名) 講師：(株)キャリアル キャリアコンサルタント 大森 富士代 氏 個別支援の実施 セミナー・合同就職面接会参加企業に対して、課題解決のための専門家を派遣する支援を実施している 支援実施企業2社
	マッチング支援事業	<ul style="list-style-type: none"> 合同就職面接会(三好地区・氷河期世代の就職に重点) (R4.8.19) 会場：三好市池田総合体育館 実績：参加求人企業28社 参加求職者24名 内定：6社、7名
	本事業推進のための連携会議の設置	<ul style="list-style-type: none"> 第一回連携会議を開催[R4年5月] (コロナ禍により書面会議で実施)

2 人材確保支援事業 [徳島県]

目的	県内企業の人材確保に関する課題を整理し、労働環境や採用活動の改善、強化を支援することにより、県内企業の人材確保・職場定着を図る。	
内容	<ul style="list-style-type: none"> e-ラーニング実施 ビジネスチャットによる企業支援 企業訪問支援 	<ul style="list-style-type: none"> 人材万来支援プログラムの参加企業募集 10月11日より稼働しており現在13社が参加(目標30社) 【内容】ビジネスチャットを利用しながら、e-ラーニングの受講、人事労務部門の相談支援を実施する。
	セミナー開催	<ul style="list-style-type: none"> 地域中小企業向けセミナーの開催(準備中) [R4.10.21 予定]step1 「多様化、複雑化する採用市場で勝ち抜く3つのカギ」 講師：(株)キャリアマート 浦 拓平 氏

3 障がい者雇用企業連携推進事業 [徳島県]

目的	障がい者雇用に取り組む事業所の、障がい者雇用に関する悩み事や相談に、よりそいながら支援していくことにより、事業所の障がい者雇用への不安を解消するとともに、障がい者の職場定着を支援し、更なる障がい者雇用の促進を目指す。	
内容	事業所への訪問活動	<ul style="list-style-type: none"> 企業事業所を訪問し障がい者雇用に関する実情を聞き取る（目標訪問数延べ300社） 延べ訪問企業151社 延べ関係先訪問件数174件（含訪問企業） 相談内容報告件数151件
	情報交換会・ミニ講演会の開催	<ul style="list-style-type: none"> 講演会・企業情報交換会を開催[R4.7.12] 「障がい特性の理解と職場における支援」 講師：徳島県立総合教育センター 指導主事 吉本 貴明氏（参加企業12社）
	各種イベントの広報・参加促進	<ul style="list-style-type: none"> 合同就職面接会（みよし地域）へ参加し、「障がい者雇用企業連携推進事業」の案内、及び情報交換・収集[R4.8.19]（参加企業31社） 令和3年度企業ネットワーク総会及び研修会へ参加し情報交換・収集[R4.8.31]（41機関49名参加） とくしま障がい者就職面接会へ参加し情報交換収集[R4.9.28]（参加企業32社）
	先進企業、支援学校等の見学会の実施	<ul style="list-style-type: none"> みなと高等学園の見学及び企業情報交換会を開催[R4.9.16]（参加企業9社） 先生引率により校内見学、学校の説明後、企業間で障がい者雇用の現状、意見交換の実施
	障がい者雇用促進へ向けた動画作成	<ul style="list-style-type: none"> シナリオ作成中、2月末までに完成予定

4 コンプライアンス経営定着推進事業 [徳島県]

目的	県内事業所の内部通報窓口設置を推進するため、内部通報制度及び公益通報者保護法の研修会の実施や窓口設置に向けた啓発・支援を行う。また、導入済事業所を対象に、制度運用上の課題収集および昨年の法改正の周知を基に実効性のある制度運用への支援を行う。	
内容	内部通報制度の啓発・支援	<ul style="list-style-type: none"> 内部通報窓口設置（今年度新規設置22事業所〔目標25事業所〕）
	内部通報制度の定着を図るための研修ツール（動画）の作成	<ul style="list-style-type: none"> 視聴依頼チラシの作成・配布、今年度上期視聴回数1121回
	研修会の開催	<ul style="list-style-type: none"> 無料出前研修会の開催 今年度上期3回実施〔目標5事業所〕

全国健康保険協会 徳島支部との協定の締結

7月1日、当協会と全国健康保険協会 徳島支部は、企業の健康経営や健康づくりの普及・促進に向けて、相互連携に関する協定を締結しました。

これは、全国健康保険協会（協会けんぽ）がすすめる企業の健康経営や健康づくりの普及・促進に向けた取り組みを、相互に連携・協力し、それぞれの会員や加入者の健康増進や健康寿命の延伸並びに人生の質の向上や地域の活性化等を図ることを目的としており、主に下記内容について協力及び連携を図ります。

- ① 健康経営の普及・促進に関すること。
- ② 経済産業省と厚生労働省が推進する「健康経営優良法人認定制度」との連携に関すること。
- ③ 事業所における健診及び保険指導の受診促進に関すること。
- ④ 生活習慣病等の予防と健康づくりに関すること。
- ⑤ 医療費適正化に資する取組みの推進に関すること。
- ⑥ その他、前条の目的を達成するために必要な事項に関すること。

徳島県経営者協会会員企業様におかれましても、事業所における従業員の健康づくりについて取り組む「健康経営」の趣旨をご理解いただきご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

<p style="text-align: center;">事業所の健康経営や健康づくりの普及・促進に向けた相互連携に関する協定</p> <p>徳島県経営者協会（以下「甲」という）と全国健康保険協会徳島支部（以下「乙」という）は、企業の健康経営や健康づくりの普及・促進に向け、相互の協力が可能な分野における連携を推進していくため、以下のとおり協定（以下「本協定」という）を締結する。</p> <p>（目的） 第1条 本協定は、甲乙が相互に連携・協力し、健康経営や健康づくりの普及・促進を行い、それぞれの会員や加入者の健康増進や健康寿命の延伸並びに人生の質の向上や地域の活性化等を図ることを目的とする。</p> <p>（協力連携事項） 第2条 甲及び乙は、前条の目的達成のため、次に掲げる事項に関して協力及び連携を図る。 実施時期、実施方法その他具体的な実施内容については、甲及び乙で協議の上、別途定めることとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 健康経営の普及・促進に関すること。 ② 経済産業省と厚生労働省が推進する「健康経営優良法人認定制度」との連携に関すること。 ③ 事業所における健診及び保険指導の受診促進に関すること。 ④ 生活習慣病等の予防と健康づくりに関すること。 ⑤ 医療費適正化に資する取組みの推進に関すること。 ⑥ その他、前条の目的を達成するために必要な事項に関すること。 <p>（守秘義務・免費等） 第3条 1. 甲及び乙は、協力及び連携する事項の検討及び実施により知り得た内部事情や情報ならびに他の当事者が有する個人情報を、これを開示した者（以下開示者という）の承諾なしに、第三者に開示しまたは漏洩してはならない。 2. 前1項の規定は本協定の有効期間満了後も有効とする。 （協定の有効期限） 第4条 本協定の有効期限は、締結日より令和5年3月31日までとする。ただし、期間の満了の1ヶ月前までに、甲及び乙のいずれからも終了の申し出がない場合は、さらに1年延長されるものとし、その後も同様とする。 （協定の見直し及び解除） 第5条 甲または乙のいずれかが、本協定の内容の変更または解除を申し出たときは、協議の上、協定の変更または解除を行うものとする。 （反社会的勢力の排除） 第6条 1. 甲及び乙は、相手方が次の各号のいずれかに該当する場合には、相手方に対して何らかの通知催告等なくして本協定を解除することができる。 (1) 相手方の役員もしくは実質的に経営に関与する者又は従業員（以下「役員等」という）が暴力団、暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋、社会運動標ぼうゴロ、政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団、その他反社会的勢力（以下「反社会的勢力」という）である、又は反社会的勢力であった場合 (2) 相手方又は相手方の役員等が反社会的勢力に対し、不適切な資金もしくは役員提供等をしている場合又は反社会的勢力と何らかの不適切な取引をしている場合 (3) 前各号に掲げる場合のほか、相手方又は相手方の役員等が反社会的勢力と何らかの不適切な関係を持っている場合 (4) 相手方又は相手方の役員等が、自ら又は第三者を利用して、相手方に対して、暴力、脅迫、威力、詐欺等の違法又は不当な手段を用いて不当な要求行為等を行った場合</p>	<p>(5) 反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係を有する場合 2. 甲及び乙は次の各号について相互に表明し、保証する。なお、表明が事実と異なることが判明したとき及び保証に反して次の各号に該当したときは、相手方に対して何らかの通知催告等なくして本協定を解除することができる。 (1) 自らが反社会的勢力ではないこと。 (2) 自らが反社会的勢力でなかったこと。 (3) 反社会的勢力を利用しないこと。 (4) 役員等が反社会的勢力を利用しないこと、ならびに反社会的勢力と交際がないこと。 (5) 自らの財務及び事業の方針の決定を支配する者が反社会的勢力でないこと、ならびに反社会的勢力と交際がないこと。 3. 甲又は乙が第1項および第2項各の規定により本協定を解除した場合、これにより相手方に損害が生じたとしても、当該解除者は当該損害について損害責任を負わない。</p> <p>（協議事項） 第7条 本協定に定めのない事項または本協定の解釈上疑義を生じた事項については、甲及び乙は、協議をもって協議の上解決する。</p> <p>本協定の締結を証するため、本書2通を作成し、甲、乙それぞれの署名の上、各自その1通を有するものとする。</p> <p style="text-align: center;">令和4年7月1日</p> <p>甲 徳島県徳島市南末広町5番8-8号 徳島県経済産業会館 KIZUNA プラザ3階 徳島県経営者協会 会長 林 香与子</p> <p>乙 徳島県徳島市沖浜東3-4-6 全国健康保険協会 徳島支部 支部長 品川 晴</p> <p style="text-align: right;">※「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標</p>
--	--

「高校生の就職保障と働くルールの 確立を求める要請」について

新型コロナウイルス感染が続く中、企業活動は回復基調にあるものの、円安やウクライナ問題等経済状況が不透明な中、高校生が安心して就職活動ができ、就職してからも働き続けられるようにと、徳島県教職員の会から、当協会に対し高校生の就職保障と働くルールの確立を求める要請を受けました。

要請内容につきましては、次の要請書のとおりです。会員企業の皆様におかれましては、要請趣旨をご理解いただき、ご高配賜りますようお願いいたします。

2022年9月1日	
徳島県経営者協会 会 長 林 香与子 様	徳島県教職員の会 代表世話人 岡田美和 様
	住所 徳島市川内町115 黄金ビル1階 徳島労連事務所内 ☎087-821-1111
高校生の就職保障と働くルールの確立を求める要請書	
<p>貴職におかれましては、高校生・青年の未来を励ますために、日夜ご尽力されていることに心から敬意を表します。</p> <p>新型コロナウイルスの感染が続く中でも、企業活動はようやく回復傾向となってきましたが、異常な円安や諸物価高騰、ロシアのウクライナ侵攻による世界経済の混乱などにより、先行きは依然として不透明なものとなっています。</p> <p>そうした中、文部科学省によると、2022年3月高卒者の就職内定率は3月時点で97.9%(前年同期比増減なし)となっており、徳島県は99.0%(同0.4ポイント増)となっています。コロナ禍のもとでも高い内定率を維持していることは、企業関係者のご尽力や就職希望生徒の努力と学校・行政関係者による支援の成果といえます。</p> <p>他方、文部科学省・厚生労働省が設置した「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム」が2020年2月に出した報告書は、「応募当初からの複数応募」「生徒に、学校による斡旋か、民間職業紹介事業者による斡旋か選択させる」「就職活動における民間事業者の活用」などを推奨する内容となっています。「一人一社制」の応募は、一次応募で圧倒的多数の生徒が内定を得られ、学校と企業の信頼関係などから定着している制度であり、就職活動において過度な競争を生まず、学校・企業側ともに短期間での就職・採用が実現し、生徒の学業への影響を小さくしています。「複数応募制」では、一次選考結果で多くの生徒が不調となり、就職活動が長期化して、二次選考でも多くの競合が起きることが予想され、生徒の心身ともに負担が大きくなることや企業の採用活動の長期化などが懸念されます。また、就職活動への「民間参入」には、学業への影響、採用の公平性の確保など、数多くの問題点があります。今般の雇用情勢のなか、高校生が就職活動を行ううえで「一人一社制」「高校生の就職慣行」はセーフティネットとしての役割が大きく、安易に崩すべきではないと考えます。</p> <p>新型コロナウイルス感染拡大とウクライナ問題等による世界的な経済状況の先行きが不透明な中、高校生が安心して就職活動ができ、就職してからも働き続けられるよう以下のことを要請いたします。</p>	
記	
<ol style="list-style-type: none">1. 高校生の就職活動に関するスケジュールについて、生徒への不利益がないような対策をとること。2. 「一人一社制」を守る立場で労働行政に取り組むよう関係機関へ働きかけること。3. 「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム」の報告を踏まえた高校生の就職慣行等の変更を行わないこと。4. 求人減少による就職未決定者などへの対策として、正規での求人確保と雇用創出に全力をあげるよう関係機関へ働きかけること。5. 応募前職場見学や企業採用試験について感染防止対策を取りつつ、その機会を確実に保障すること。	
以上	

徳島県最低賃金が決まりました

最低賃金は企業が労働者に最低限支払わなければならない賃金で、厚生労働省は今年度、最低賃金を全国平均で 31 円引き上げるという目安を示しました（各都道府県別に目安を示し、徳島県は 30 円の引き上げを目安とします）。

これを受けて労使の代表などで行う徳島労働局の審議会が、8月10日、県内の最低賃金について議論しました。

使用者側の意見として原材料価格の高騰を背景に賃金の確保が難しいというものがある一方、労働者側の意見として他県との賃金格差の是正を求める声があがりました。

審議の結果、過去最大の引き上げ幅となる、全国平均と同じ 31 円とすることに決まりました。現在の 824 円から 855 円に引き上げられ、令和 4 年 10 月 6 日より適用されます。また、令和 4 年 12 月 21 日より適用の特定最低賃金については下記のとおり確定になる見通しです。

徳島県最低賃金

令和 4 年 10 月 6 日から

時間額 855 円

(お問い合わせ先)

徳島労働局労働基準部賃金室 (TEL088-652-9165)

又は最寄りの労働基準監督署まで

徳島県特定最低賃金 (3 業種の特定最低賃金)

特定最賃名	引上額	引上後金額	適用年月日	備考
造 作 材 等 製 造 業	—	876 円	令和 4 年 12 月 21 日	
一般機械器具製造業	+32 円	977 円	令和 4 年 12 月 21 日	
電気機械器具製造業	+31 円	942 円	令和 4 年 12 月 21 日	

知っていますか? 自分の最低賃金

徳島県 最低賃金

855時間額円

令和4年 10月6日から

前年比 **31円UP** 

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ!



最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで
確認!

最低賃金に関する特設サイト
<https://www.saitetchingin.info/>
最低賃金制度 検索



最低賃金に関するお問い合わせは徳島労働局または最寄りの労働基準監督署へ
徳島労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/>

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金 最大
600万円
を助成

令和4年10月17日

徳島県経営者協会
会長 林 香 与 子 殿

長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた 取組に関する要請書

長時間労働の削減や賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけでなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要があります。

また、昨今は新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえた働き方も求められているところです。

さらに、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）において11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等防止のための集中的な啓発を行うこととされています。

このようなことから、厚生労働省としては、長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組を推進するため、昨年に引き続き、10月を「年次有給休暇取得促進期間」、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

働き方の見直しに向けた取組を進めるためには、長時間労働を前提とした労働慣行からの脱却を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するための取組等を積極的に行っていただくことが重要です。

具体的には、経営トップによるメッセージの発信や、勤務間インターバル制度、フレックスタイム制、テレワーク、年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇制度などの導入、ノー残業デーの設定、年次有給休暇の取得による連休の実現（プラスワン休暇）等が考えられますが、

各々の企業の実情に応じた取組を着実に行っていただくことが大切です。

貴団体におかれましては、これまでも、働き方改革に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってきたところですが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対する周知啓発に向けて御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

その際、自社の働き方改革等により、下請等中小事業者に適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせることのないよう取引上必要な配慮を賜りますよう、併せてお願い申し上げます。

平成31年4月1日からは、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、さらに、令和2年4月1日からは時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されております。

そのような中、令和3年の徳島県内における事業所規模5人以上の労働者一人平均年間総実労働時間は1,728時間となり全国より約100時間長くなっております。

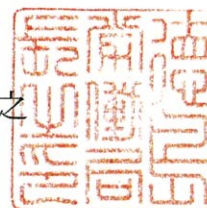
このため、厚生労働省においては、

- ① 長時間労働の削減や賃金不払残業の解消などに向けた監督指導や支援の着実な実施
- ② 休暇の取得促進を始めとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化

を2つの柱として、取り組んでいるところです。

今後とも、長時間労働削減を始めとする働き方の見直しへ向け、御協力をお願い申し上げます。

徳島労働局
局長 伊藤 浩之



徳労発雇均 1020 第 1 号
令和 4 年 10 月 20 日

徳島県経営者協会
会長 殿

徳島労働局長



令和 4 年度「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の周知について（御依頼）

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

さて、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に規定する罰則付きの時間外労働の上限規制や年 5 日の年次有給休暇の確実な取得を始めとする改正事項が平成 31 年 4 月から順次施行される中、大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更、人員派遣の要請及び附帯作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。また、新型コロナウイルス感染症の影響による「しわ寄せ」も懸念されるところです。

このため、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会では、「しわ寄せ」防止に向けた施策を総合的かつ継続的に推進するために令和元年 6 月に策定した「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」（以下「総合対策」という。）に基づき、「しわ寄せ」防止に向けた取組を推進しているところです。

総合対策では、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会が連携し、「しわ寄せ」防止に向けた各種施策を講じることとしており、特に、11 月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間」と位置づけ、厚生労働省が実施する「過重労働解消キャンペーン」、公正取引委員会及び中小企業庁が実施する「下請取引適正化推進月間」の各種取組と連携を図りながら、「しわ寄せ」防止に向けた集中的な周知・啓発の取組を行うこととしています。

つきましては、貴職におかれましても、この趣旨を御理解いただき、別添のポスター・リーフレットを掲示・配布していただくとともに、別添の広報文例も参考にしつつ、広報誌やホームページ等により傘下企業等への周知に御協力のほどお願いします。

なお、リーフレット等は、「しわ寄せ」防止特設サイト（※）にも掲載していますので、併せて御活用ください。

（※）「しわ寄せ」防止特設サイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

- 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
TEL 088-652-2718 FAX 088-652-2751
三原 (mihara-ito.15w@mhlw.go.jp)

新 入 会 員 ご 紹 介



会 社 名	公益財団法人 e-とくしま推進財団
代表者名	理事長 豊 井 泰 雄
住 所	〒 770-0843 徳島市両国本町 1 丁目 14 番地 2 福助ビル第 72 4 階
T E L	088-652-0072
F A X	088-677-8411
事業内容	県内における情報通信技術の利活用の促進、支援を行うことにより、県内の地域情報化を推進する。
H P	https://www.e-tokushima.or.jp/

自己紹介・企業紹介コメントなど

県民だれもが、ICT の利便性を享受し、ICT を暮らしに活かし、個人が、地域が、産業が活力あふれ、県全体がいきいきとした徳島の実現を積極的に進める役割を担う母体として平成 17 年 2 月に設立され、産・学・民・官と協働し、地域情報化の推進に取り組んできました。

令和 3 年 10 月には、県内の「人材育成拠点」として、産学官連携のもと、財団を事務局として「とくしまデジタル人材育成プラットフォーム」を設置し、「誰一人取り残さない『真のデジタル社会』の実現」のため、県内におけるデジタル人材の育成を推進するとともに、育成した人材を活用し、デジタルデバインド（情報格差）の解消のため、地域や企業、学校におけるデジタル活用を支援しています。

【主な事業】

- ICT 利活用促進に向けた普及啓発
 - ・キャリア教育の支援
 - ・情報モラル教室
 - ・プログラミング教育の支援
- 情報化支援を通じた地域活性化への貢献
- 地域情報化を担う実践的な人材育成
 - ・デジタルデバインド対策（人材育成講座、スマホ体験教室）

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】

- (株)四電工徳島支店 執行役員徳島支店長 田中 顕
○(株)ゴール徳島工場 工場長 尾上 典正

※ 会社名、代表者等のご変更は、経営者協会ホームページ 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。

徳島県経営者協会 特別講演会のご案内

- 日 時** 令和4年12月12日(月) 15:30~17:00
場 所 徳島グランヴィリオホテル 1階
(徳島市万代町3丁目5-1 電話088-624-1111)
演 題 「ウクライナ侵略戦争を通して見た台湾と中国問題」
講 師 香田 洋二 氏
元)海上自衛隊自衛艦隊司令官 [徳島県出身]
定 員 **入場無料 (定員100名/先着順)** 締切日11月28日

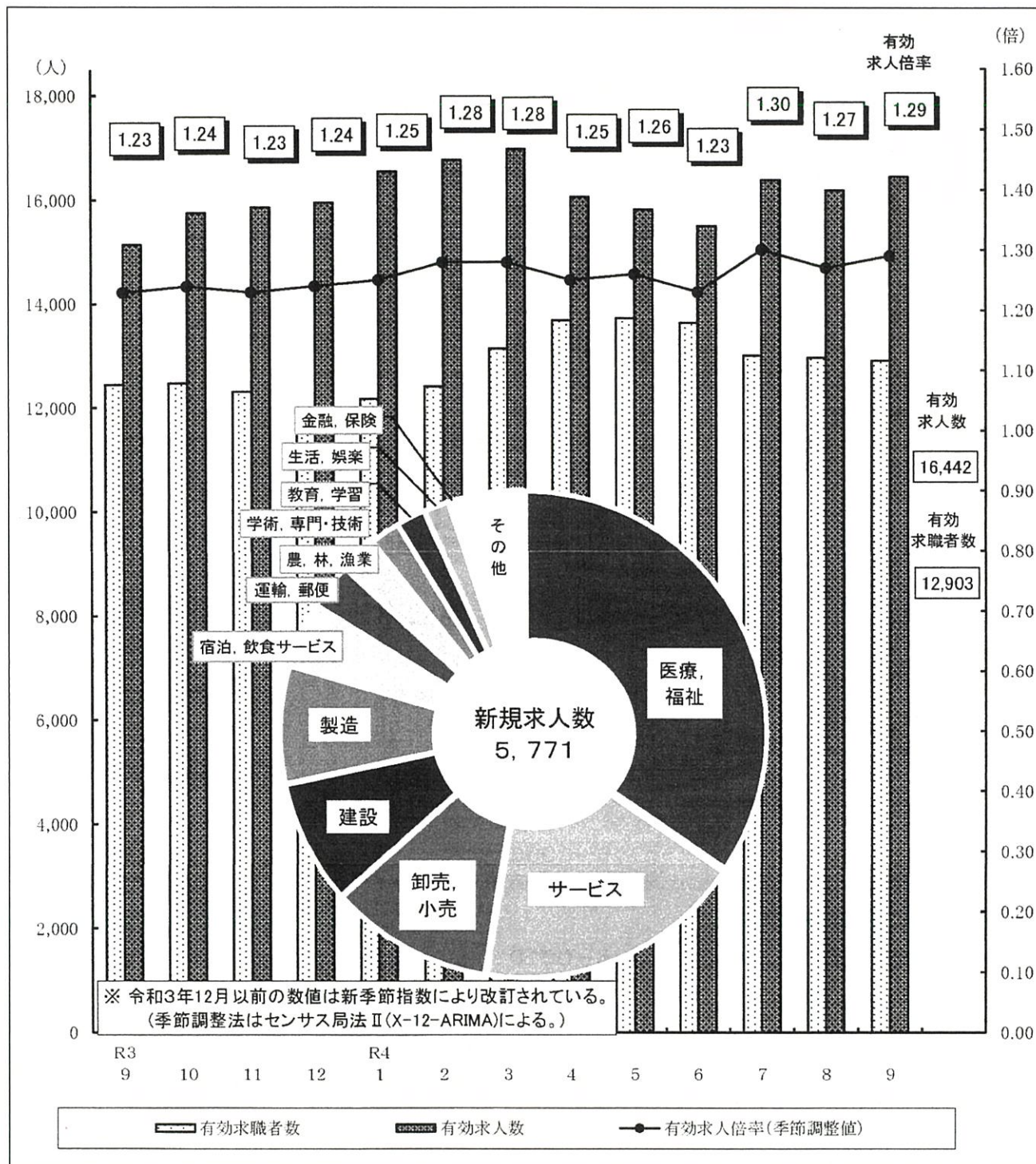
【プロフィール】

出身地：徳島県、(生年月日：昭和24 [1949] 年12月18日)
経 歴：昭和47年3月 防衛大学校を卒業(16期生)、海上自衛隊に入隊、
36年余海上自衛隊で勤務
海自での職域：水上艦
主要専門教育：海上自衛隊幹部学校「指揮幕僚課程」、米海軍大学校「指揮課程」
主要海上勤務：護衛艦「さわゆき」艦長、第3護衛隊群司令、護衛艦隊司令官
主要陸上勤務：海幕防衛部長、統幕事務局長、佐世保地方総監、自衛艦隊司令官(最終配置)
平成20年8月 退役
平成21年7月~平成23年7月：ハーバード大アジアセンター上席研究員、「中国海洋戦略」研究
現職：(株)ジャパンマリンユナイテッド顧問、元国家安全保障局顧問(2年間、2016年3月退任)
主要出版物、論文等：「賛成反対を言う前の集団的自衛権」(幻冬舎)
「希望の日米同盟、アジア太平洋の海洋安全保障(共著)」(中央公論新社)
平成の御代を振り返る・そして未来へ「自衛隊」：日本戦略研究フォーラム
The Russo-Japanese War, Primary Causes of Japanese Success : U.S. Naval War College

お問い合わせ先 経協事務局 (088-625-7701)

労働情報 雇用失業情勢

(令和4年9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 & A

相談室 Q&A (1)

雇止め関係

Q

有期労働契約の更新時に賃金等の労働条件の引き下げを提示し、同意しない場合に雇止めできるか

当社では、契約社員については1年の有期労働契約を締結し、多くの者が更新を繰り返しています。そのうちの一人につき、ここ数年の人事評価の結果で最低評価が続いており、賃金額が現在の働きぶりに見合っていないことから、次回の契約更新時に賃金の引き下げをしたいと考えています。契約更新時の労働条件の引き下げは、本人の同意があれば可能でしょうか。また、本人がこれに同意しない場合、雇止めすることはできるのでしょうか。 (千葉県 S社)

A

自由な意思による同意があれば、更新時に労働条件の引き下げを行うことも可能。一方、労働条件変更に同意しないことを理由に、簡単に雇止めはできない

回答者 石井妙子 いい たえこ 弁護士(太田・石井法律事務所)

1.更新に際しての労働条件引き下げの同意

雇用契約更新時に、次の契約内容として新しい労働条件を提示し、労働者もこれに同意した場合には、提示された労働条件で契約の更新が成立します。賃金水準の引き下げのほか、労働時間、勤務場所等、従前より本人にとって不利益性のある提案であっても、自由な意思で同意した以上は、問題がないといえます。自由な意思かどうかは、提示に際してのやりとり、とりわけ適切・十分な説明がなされていたのかがポイントであると考えます。

なお、要注意なのは、更新時にそれまでなかった更新上限（5年上限等）を提示した場合です。更新を重ねるなどして、更新期待が生じた後で提示した場合には、同意があっても明確な意思表示とはいえない（博報堂事件 福岡地裁 令 2. 3.17 判決 判時2455号75ページ）、更新時に選択を迫られるという状況では、自由な意思に基づくものとはいえない（日本通運事件 東京地裁 令 2.10. 1 判決 判時2502号54ページ）とされています。

2.労働条件変更に同意しない場合の雇止め

労働契約の更新は、本来、当事者双方の意思の合致があって初めて成立するものですから、賃金や労働時間等、重要な労働条件について両者の意

思が合致しない場合には、契約更新は成立しないということになりそうです。

しかし、裁判例は、このような場合にも労働契約法（以下、労契法）19条の雇止め法理を適用しています。同条1号（無期契約の解雇と同視）、2号（雇用継続の期待あり）に該当する場合、雇止めについては、客観的合理的理由と社会的相当性（以下、雇止めの正当理由）が必要であり、労働条件の変更に同意しないというだけでは、雇止めの正当理由は簡単には認められません。

例外的に、雇止めの正当理由が認められるケースとしては、次のものが考えられます。

- ①労働条件の不利益変更について、変更の必要性、不利益の程度、交渉状況等に照らして変更提案の合理性が認められる場合
- ②更新時に労働条件が一定のルールの下に変更されることがある旨、契約当初から明示されて契約内容になっており、変更ルールの公正な運用の範囲内での変更提案であると認められる場合

3.変更提案の合理性が認められる場合

裁判例はさまざまですが、就業規則の不利益変更（労契法10条）に準じて、労働条件の低下を伴う更新提案が合理的なものだったのかを、不利益

の程度や、変更の必要性、交渉状況などを総合して判断され、合理的提案を拒否して更新が成立しなかったのであれば、雇止めの正当理由になるという判断枠組みではないかと考えます。

日本ヒルトン事件（東京高裁 平14.11.26判決 労判843号20ページ）は、平成の長引く不況の中で、ホテルの配膳人に対して賃金・交通費の支給方法の変更等を提案したところ、95%の者とは合意が成立したものの、合意が成立しない者について、雇止めに至ったというケースです。地裁判決は、雇止めを無効としましたが、高裁判決は、変更の必要性、変更の程度や組合との間で必要な交渉を行っていること、95%の者の同意が得られていること等の事情を総合すれば、労働条件の変更には合理性が認められるとした上で、本件は労働者側から会社の申し込みを拒否したものと云わざるを得ないとして、雇止めを有効としています。ただし、変更の必要性だけでなく、労働組合等に対し繰り返し説明した点も重視されており、拙速な強行は禁物であるといえます。日本郵便輸送(雇止め)事件（大阪地裁 平21.12.25判決 労判1004号174ページ）は、社員制度の変更について合理性が認められることや、不利益がほとんどないこと、検討の機会も与えられていたこと等から、変更に応じずに雇止めとなったことについて、有効としています。

一方、労働条件の変更をするのであれば就業規則による変更をすべきであるとして、相応に不利益性のある変更を拒否した者の雇止めを認めなかった裁判例（ドコモ・サービス[雇止め]事件 東京地裁 平22. 3.30判決 労判1010号51ページ）もあります。

4.当初から変更が予定されている場合

この場合も、雇止めには労契法19条が適用されます。契約当初から、賃金等の労働条件を更新時に見直すことがある（減額もある）とされていて、その見直しが公正・適切であれば、労働者側がこれを不服として更新が成立しなかった場合には、雇止めに正当理由があると考えます。ただし、見直しが公正・適切であると判断されるためには、更新時の変更があることおよび変更のルール（例えば、給与額決定における判断項目等）があらかじめ明示されており、その運用も合理的なものであることが求められると考えます。

河合塾(雇止め)事件（東京地裁 令 3. 8. 5判決 労判1250号13ページ）は、予備校講師の有期

契約（本件では「出講契約」とされています）に関する事案で、出講コマ数の減少を伴う提案をしたところ折り合わず、雇止めとなったものです。出講契約の締結時から、各講師に対して提案されるコマ数およびコマ単価は、受講予定者数、各講師の授業アンケート結果その他の当該講師の評価等の事情によって変動し得るものとされていました。当該講師は授業アンケートの結果が低く、改善指導がされたことなどの事情も踏まえると、コマ数減提示は、客観的に合理的であることを基礎づける理由が認められるとともに、他の有期労働者である講師との間でも均衡を欠くものではなく、当該講師の不利益の程度にも配慮された内容であり、提示に至るまでの具体的な経緯に違法、不当な事情も見当たらないことなどの事情を総合考慮し、本件コマ数減提示は、客観的合理性があり、社会的相当性を有するとされました。そして、当該講師からの従前と同一条件による契約更新の申し込みを使用者が拒絶して雇用終了としたことについて、雇止めは有効であるとされました。

5.ご質問への回答

ご質問のケースでは更新に際して、賃金引き下げについて本人の同意が得られれば、ほぼ問題はないと考えますが、前述のとおり、後日、自由な意思かどうか争われることがあります。更新時にいきなり減額の提案をして、これに応じるか、雇用終了とするかの判断を求めるのではなく、丁寧な説明をすること、また、日々の改善指導等の在り方も、本人の納得を得る上で重要となるでしょう。

賃金引き下げに応じない場合の雇止めについては、人事評価に応じて賃金が下がることがあるという制度になっていたのか、そのことが契約当初から明示されていたのか、評価結果を含め、運用は適正なのかという点が重要となります。

なお、あらかじめ変動があり得ると明示していない場合でも、勤務成績や勤務態度の不良が著しければ、それ自体が雇止めの正当理由となり得ますし、その際、賃金減額を伴うものではあるが、更新提案はしているという点は、雇止め回避・雇用の継続への配慮として、雇止め有効の方向で評価されることとなります。ただし、ご質問のように働きぶりが現在の賃金に見合っていないという程度では、賃金減額の提案を拒否したからといって雇止めするのは難しいと考えます。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

労働時間関係

Q

業務の絶対量を変えずに、
これまで認めてきた残業を許可しないことは問題か

当社は働き方改革の一環で、時間外労働（残業）を原則禁止し、やむを得ない場合のみ、上司が特別に許可した上で例外的に対応してもらうこととしました。このほど、従業員から「従来と業務量が変わらないのに、今後は残業を認めないとするのは不合理だ」「サービス残業につながる」との指摘を受けました。会社としては、職場ごとの生産性向上や業務の平準化等の実施により、極力残業を抑制したい考えですが、こうした措置は問題でしょうか。

(大阪府 T社)

A

残業を不許可とする場合、サービス残業が生じないよう、業務量を把握し、残業をせずに処理できる量の業務のみを命じる必要がある。残業しないと処理できない量の業務を命じる場合、残業を許可するか、増員、業務の効率化を検討すべき

回答者 村田浩一 むらた こういち 弁護士(根本法律事務所)

1. 時間外労働(残業)の管理

労働契約の基本的な内容は、労働者が雇用契約書や就業規則によって定められた所定労働時間に労務を提供し、使用者がそれに対する賃金を支払うことです。残業（法定・所定時間外労働を合わせて、以下、単に「残業」といいます）は労働者の権利ではなく、多くの企業では使用者が命じ、使用者の指示または許可により行うもの（以下、許可制）と整理されています。

【就業規則規定例】

第〇条（時間外、休日労働）

- 1 会社は、業務の都合により所定労働時間を超えて又は休日に勤務を命じることがある。
- 2 時間外、休日勤務は上長の指示に基づき又は上長の許可を得て行う。

このような許可制の下では、使用者が残業を許可しなければ、労働者は残業を行うことができない

のが原則です。必要もないのに企業に滞在する等で、本来必要のない時間外割増賃金が発生したり、長時間労働による脳・心臓疾患や精神障害などの業務災害が生じたりすることを避けるため、残業を許可制とすることには合理性があります。

また、労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます（三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小 平12. 3. 9判決 労判778号8ページ）。労働者が所定の実作業に従事したのであれば、通常は使用者の指揮命令下から離脱していたとはいえ、当該作業に従事した時間は労働時間に当たります。一方、使用者の明示の残業禁止の業務命令に反して残業を行った場合には、当該残業時間が労働時間に当たらない余地があります（神代学園ミュージズ音楽院事件 東京高裁 平17. 3.30判決 労判905号72ページ）。

2. 業務量が多い場合の弊害

残業をしなくても処理できる業務を命じる場合には残業を不許可としても問題は生じませんが、残業をしないと処理できない業務量がある場合、使用者は以下のいずれかの対応を取ることになると考えられます。

(1) 残業をしなくても処理できる範囲で業務を行わせる

当日の所定労働時間内で処理可能な範囲で業務を行わせませす。処理できなかった業務については翌日以降に回すことを認める、あるいは管理監督者が引き取るなどすれば、問題はありません。

(2) 残業をしないと処理できない業務を命じる

この場合、労働者が残業の許可申請を行わない、または、申請こそ行ったもののこれが許可されないことにより、本来支払われるべき賃金が支払われない、いわゆる“サービス残業”が発生するおそれがあります。その場合、例えば以下の四つの問題が生じるので避けるべきです。

① 割増賃金不払い

まず、使用者は労働基準法（以下、労基法）上、労働時間を把握し、法定時間外労働に対応した割増賃金を支払う必要があります（37条）。労働者が残業の許可申請を行わない、または、申請は行われたものの使用者がこれを許可しない場合、その時間に対応した割増賃金が支払われず、同条違反となります。また、サービス残業の存在を知りつつ放置する行為には、刑事罰も適用されます（同法119条1号）。

② 労働時間把握義務違反

次に、使用者は労働者（高度プロフェッショナル制度の対象者を除きます）の労働時間の状況を把握する必要がありますが（労働安全衛生法66条

の8の3）、サービス残業を強いると、同条にも違反することになります。

③ 36協定違反

労働時間を把握せず、36協定で定められた時間外労働時間の上限時間を超えると、違法な時間外労働を行ったとして、労基法32条に違反することになります。同条違反についても刑事罰が適用されることがあります（同法119条1号）。

④ 過労死、過労自殺等

労働時間を把握せず、長時間労働が生じてしまうと、脳・心臓疾患、ひいては過労死、精神障害、さらには過労自殺が生じるリスクも高まります。

3. 所要時間の把握、業務の適切な割り振り等

残業を許可せずに、2.で述べた弊害を避けるためには、残業をせずに処理できる量の業務のみを命じる必要があります。そのためには、過去の実績データなどを基に業務ごとの所要時間を把握し、労働者の能力も踏まえ、業務を適切に割り振る必要があるでしょう。その上で、労働者が残業をせずに処理できる業務量を超えた業務を命じる場合には、残業を許可するか、新規採用や他部署からの異動、出向・派遣労働者の受け入れ等による増員、IT化等による業務の効率化を行う必要があります。

4. まとめ

前述のとおり、残業を許可しないのであれば、残業をせずに処理できる量の業務のみを命じるか、翌日以降に業務を回すことを認める、あるいは管理監督者が業務を引き取るなどして、残業をしなくても処理できる範囲で業務を命じるべきです。この範囲を超える業務を命じるのであれば、残業を許可するか、増員、業務の効率化も検討すべきであり、そのためには、業務の所要時間を把握し、労働者に適切に割り振ることが重要でしょう。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

不利益変更関係

Q

業績不振により一律の減給を予定しているが、社員の同意がなければ実施できないか

業績不振によりやむを得ず、社員の月例給与につき一律の減給（月額5万円）を予定していますが、一部の社員から「会社保有資産の売却やコストカットなど、もっと経営努力をしてから減給すべき」との反対意見が上がっています。この場合、減給は社員の同意を得なければ実施できないのでしょうか。労働組合がない当社において、減給が可能となるケースやプロセス、限度額等についても教えてください。（神奈川県 O社）

A

原則として社員の同意が必要。同意を得ずに減額する場合には、就業規則による不利益変更の要件を満たす必要がある

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. 労働条件の決定に関する規律

[1] 合意内容と就業規則の関係

そもそも賃金については労働契約の要素となるものですが（労働契約法〔以下、労契法〕6条参照）、労働契約は、労働者および使用者が対等の立場における合意に基づいて締結するものとされています（同法3条1項）。

そして、労働契約を締結する場合において、合理的な労働条件が定められている就業規則を使用者が労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によることとなります（同法7条本文）。労使間での個別の合意内容が就業規則で定める基準を上回る場合には、その合意内容が優先し（同条ただし書き）、逆に、合意内容が就業規則で定める基準を下回る場合には、その部分の合意が無効となり、就業規則で定める基準によることとなります（同法12条）。

[2] 給与の定め方のパターン

以下、具体例で説明していきますが、例えば月額給与32万円の従業員がいる場合、この給与額の定め方については、大きく次の(a)(b)二つのパターンが考えられます。

(a)合意によって金額が決定されているケース：就業規則（給与規程）に賃金テーブル等がなく、

特段金額の定めが存在せず、個別の合意において月額32万円と決定されている

(b)合意ではなく就業規則（給与規程）によって金額が決定されているケース：給与規程（賃金テーブル）で給与額が明確に定められており、その中で決定されている（例：X等級Y号俸→月額32万円）

2. 労働条件の変更に関する規律

[1] 総論

労働条件を不利益に変更するには、①労働者と使用者との間の合意によるか（労契法8条）、②就業規則の変更によるか（同法10条本文）のいずれかの方法を採る必要があります。

ここで注意しなければならないのは、労働契約において、労働者および使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、②就業規則の変更によっても、変更することはできない（同条ただし書き）ということです。

[2] 給与の変更方法のパターン

(1) 前記(a)のケース

合意によって金額が決定されているケースでは、①労使間の合意による変更、②就業規則の変更による

よる変更のいずれの方法でも、給与を変更することが可能です。具体的には、新たに就業規則（給与規程）に賃金テーブル等を設けて等級制度を導入し、金額を決定すること等が考えられます。

ただし、給与額に関する当該合意が②就業規則の変更による変更を排除することを含むものであれば、①労使間の合意による変更しかできません。

(2)前記(b)のケース

就業規則によって金額が決定されているケースでも、①労使間の合意による変更、②就業規則の変更による変更のいずれの方法でも、給与を変更することが可能です。具体的には、①就業規則（給与規程）の等級制度内で号俸を合意により変更する、②同等級制度の号俸に対応する金額を改定する（賃金テーブルの変更）等が考えられます。

ただし、①労使間の合意による変更が就業規則で定める基準を下回ると、前述したとおり、その部分の合意は無効となり、就業規則で定める基準によることとなりますので（労契法12条）、②とセットで行う必要があります。

3.減給に関する留意点

[1]合意による減給の場合

労使間での個別の合意による減給に限度額はありませんが、賃金という労働者にとって重要な労働条件の変更であるため、合意の成立については厳格な判断に堪えられるものでなければなりません。

すなわち、判例上、「労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたも

のと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべき」であるとされています（山梨県民信用組合事件 最高裁二小 平28. 2.19判決 民集70巻2号123ページ）。

したがって、単に同意を取り付ければよいというわけではなく、不利益の内容および程度を十分に勘案して、クリアな情報提供を行い、個別質問の受け付けその他の協議等を丁寧に時間をかけて行い、同意書の提出等について、労働者が圧力を受けずに自由な意思に基づいてされたといえるプロセスをたどる必要があります。

[2]就業規則の変更による減給の場合

(1)要件

就業規則の変更による減給の場合には、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の事情——に照らして、就業規則の変更が合理的であることと、変更後の就業規則を周知していることが必要となります（労契法10条本文）。

減額の幅については画一した基準があるわけではないものの、労働基準法91条が定める減給の制裁額を踏まえて検討している裁判例も存在しますので、「10%」が一つの指標として参考になります（①）。また、賃金などの重要な労働条件を不利益に変更する場合には、当該不利益を労働者に受忍させることを許容できるだけの“高度の必要性”が必要とされています（②）。さらに、変更後の就業規則の内容の相当性に関して、代償措置や激変緩和措置を入れ込むことも必要となる場合があります（③）。そして、当然ながら労働者に対するクリアな情報提供や、個別の協議など、可能な限り説明や協議を行うことが求められます（④）。

(2)ご質問における検討

ご質問のケースのような一律5万円の減給は、現行給与が月額50万円の場合には10%の減額となりますが、現行給与が月額50万円を下回る場合には10%を超える減額となりますし、労働者にとって極めて大きな不利益となるので（①）、それに応じた高度の必要性（②）や相当性（③）として、「そもそも人件費削減が経営に対してどの程度インパクトがあるのか」「人件費以外の費目の削減ができないか」「激変緩和措置の有無・内容」等の十分な検討・説明・実施が必要になると考えられます（④）。

業務日誌

11月

- ◇ 2日 労働委員会労働相談（労働委員会／専務理事）
- ◇ 3日 文化の日
- ◇ 5日 県民と働く者のとくしまフェスタ2021開会式典・第15回わーくびあフェス
(ヒューマンわーくびあ徳島5階大ホール／専務理事)
- ◇ 7日 経済5団体賀詞交換打ち合わせ（商工会議所会議室／専務理事理事）
- ◇ 7日 令和4年度第1回徳島地方労働審議会
(JRホテルクレメント徳島（4階「クレメントホール西・中」）／専務理事)
- ◇ 7日 「ウーマンチャレンジ!バックアップ事業」セミナー（11/7～12/8）
(徳島県勤労者福祉ネットワーク、徳島県)
- ◇ 8日 労務担当者部会（徳島経済産業会館／労務担当者・次長）
- ◇ 10日 コンプライアンス経営定着推進事業第4回研修会
(アスティとくしま3F第2特別会議室／事業担当者)
- ◇ 10日 障がい者雇用促進行動計画改定検討委員会（徳島県庁804／専務理事）
- ◇ 11日 労働法実践セミナー（徳島経済産業会館3階）
- ◇ 11日 渋沢栄一ひとづくりフォーラム（埼玉グランドホテル3階ダイヤモンド／会長）
- ◇ 11日 第1回令和4年度徳島県自殺予防セミナー（徳島県医師会館4階ホール）
- ◇ 12日 親睦ゴルフ大会（タカガワ東徳島ゴルフ倶楽部）
- ◇ 13日 労働相談会（県立図書館）
- ◇ 14日 正・副会長会（ホテルクレメント徳島3階ハーモニー／正・副会長他）
- ◇ 15日 経団連幹事会（経団連2階国際会議場）
- ◇ 15日 地方団体長会（経団連5階パールルーム・Zoomウェビナー／専務理事）
- ◇ 16日 全国労働委員会使用者委員会連絡会議幹事会（経団連5階／専務理事）
- ◇ 17日 障がい者雇用に向けて池田支援学校美馬分校の見学及び企業情報交換会
(池田支援学校美馬分校会議室／事業担当者)
- ◇ 17日 第77回全国労働委員会連絡協議会総会各側打合せ（公・労・使）（東京都／専務理事）
- ◇ 18日 第77回全国労働委員会連絡協議会総会・講演会（東京都／専務理事）
- ◇ 18日 コンプライアンス経営定着推進事業第5回研修会
(徳島グランヴィリオホテル1Fグランヴィリオホール／事業担当者)
- ◇ 18日 第2回令和4年度徳島県自殺予防セミナー（徳島県医師会館4階ホール）
- ◇ 19日～20日 令和4年日本障がい者スポーツ協会公認障がい者スポーツ指導員養成講習会
(徳島県立障がい者交流プラザ)
- ◇ 21日 若い元気な企業審査会（徳島新聞社／会長）
- ◇ 22日 地方・業種団体情報連絡会（Zoomウェビナー／専務理事）
- ◇ 23日 勤労感謝の日
- ◇ 24日 地域中小企業向けセミナー（とくしま地域雇用再生プロジェクト事業）
(徳島経済産業会館3階会議室／事業担当者)
- ◇ 26日 令和4年度ノーマピック・ポーリング大会（スエヒロボール）
- ◇ 27日 「あわーず徳島第9回会員事業所・自治体交流会」
(徳島グランヴィリオホテル1Fグランヴィリオホール／専務理事)
- ◇ 28日 審査参与会（徳島地方労働庁舎4階会議室／専務理事）
- ◇ 28日 徳島大学リカレント教育外部推進委員会（徳島大学／平島リーダー）

行事予定

12月

- ◇ 1日 徳島県産業保健総合支援センター運営協議会（徳島県医師会館4階研修室）
- ◇ 1日～2日 公労使委員個別紛争専門研修（東京都（中野サンプラザ）／専務理事）

- ◇ 4日 合同労働相談会
- ◇ 12日 正副会長会議・第2回理事会・特別講演会・交流会
(徳島グランヴィリオホテル/正副会長・専務理事・次長 他)
- ◇ 13日 経団連幹事会 (審議員会12月下旬予定)
- ◇ 15日 特別支援学校『You Me (ゆめ) チャレンジフェスティバル・2022』
(県立総合教育センター)
- ◇ 17日～18日 令和4年日本障がい者スポーツ協会公認障がい者スポーツ指導員養成講習会
(徳島県立障がい者交流プラザ)
- ◇ 19日 とくしま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム第6回会議 (徳島県庁10階大会議室)
- ◇ 22日 地方・業種団体情報連絡会 (Zoomウェビナー/専務理事)
- ◇ 22日 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」地域シンポジウム
(徳島県開催)(徳島市内の会場/オンライン配信 (ハイブリッド))
- ◇ 23日 審査参与会 (徳島地方労働庁舎4階会議室/専務理事)
- ◇ 29日～31日 事務局休務
(毎月第2・4木曜日労働委員会総会 労働委員会/専務理事)



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

URL <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

ご利用時間: 9:00~17:00(土・日・祝除く)

※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。今後も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 … 令和5年1月中日途
- 価 格 … (A4版1ページ：1万円)
(A4版1/2ページ：5千円)



編集発行

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 (KIZUNAプラザ)

TEL (088) 625-7701 FAX (088) 625-7898

URL <https://www.tokushima-keikyo.com> E-mail t-keikyo@tokushima-keikyo.com
