



Tokushima keikyo

徳島経協

徳島県経営者協会会報

No.114

2023.1/令和5年1月



目 次

(1) 林 香与子 徳島県経営者協会会長 年頭ご挨拶	1
(2) 十倉 雅和 経団連会長 新年メッセージ	2
(3) 飯泉 嘉門 徳島県知事 新年のご挨拶	3
(4) 伊藤 浩之 徳島労働局長 新年のご挨拶	4
(5) 2023年トップ経営者は語る	5
(6) 令和4年度第2回理事会を開催	8
(7) 経済5団体主催新年祝賀会を開催	10
(8) ㈱徳島大正銀行が「プラチナくるみんプラス」に認定	11
(9) 令和4年度「労働法実践セミナー」を終了	12
(10) 第44回会員親睦ゴルフコンペを開催	13
(11) 日本経団連「年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果」	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 会員名簿の訂正	22
(15) 会員拡大についてお願い、会報への広告掲載を募集	24
(16) 新春雑感	25
(17) 迎春、編集発行	



年頭ご挨拶

徳島県経営者協会 会長 林 香与子

新年あけましておめでとうございます。
会員の皆様方におかれましては、よき新春をお迎えのこととお喜び申し上げます。

新しい年を迎えるにあたり令和4年を振り返ってみますと、新型コロナウイルスとの戦いはまだまだ続いているとは言え、ワクチン接種が進んだことや皆様方のご努力もあり、「with コロナ」の新しいステージに入ったような気がしております。まだまだコロナ前に戻ったとは言えませんが行動制限や入国に関する規制も緩和され、ここ徳島でも人流が戻りつつあります。その象徴とも言えるのが「2022 阿波おどり」の開催だと思っております。まだまだ規模を縮小したものではありませんが、そのスローガンである「ここからはじまる NEW STORY 阿波おどり未来! 2022」というフレーズにある通り、新しい未来に向けての大きな一歩を踏み出せたのではないかと思っております。

また、スポーツの世界に目を向けますと、MLBの大谷翔平選手の二刀流での活躍は勿論のこと、サッカーワールドカップにおいては、サムライブルーのユニフォームを身に纏った日本代表チームが予想を覆し次々と強豪国を撃破して首位でグループリーグを突破するという大活躍を見せてくれました。その姿に自分達の可能性を信じ努力を怠らないことは勿論、勝つための戦略を立てて、全ての力をそこに結集することの大切さを教えられたような気がしております。

一方、ウクライナ危機や急激な円安の進行、物価高など多くの難局に直面した1年でもありました。それらはご家庭は勿論、多くの会員の皆様の事業環境にも大きな影響を及ぼし続けているのではないかと思っておりますが、こんな時代にこそ地域の繋がりを大切に、皆様方の知恵と勇気を結集し、乗り越えていかなければならないのではないのでしょうか。

令和5年は卯年になりますが、干支で言うと「癸卯（みずのとう）」ということになります。兎は穏やかで優しい生き物という印象がありますが、大きく「跳ねる」という特性を持っております。また、癸は、元々は「恵の水」「潤い」といった意味がありますが、十干の最後に当たり、物事の局面が変わるタイミングになる年とも言われています。

どうか、会員の皆様方におかれましては、健康に留意していただき、次なる大きな飛躍に向けて、「ブラボー」な1年としていただきますことを祈念いたしまして、私の御挨拶とさせていただきます。



サステイナブルな資本主義の実践を目指し、 社会課題の解決と持続的な経済成長を実現する —経団連会長新年メッセージ—

一般社団法人 日本経済団体連合会

会長 十 倉 雅 和

昨年2月に勃発したロシアのウクライナ侵略は今なお収束の兆しが見えず、国際秩序の根幹を大きく揺るがしている。これに起因する世界的な資源・食料価格の高騰により、わが国のエネルギー・食料安全保障が大きな課題として浮き彫りになっている。

しかしながら、こうした厳しい情勢だからこそ、事業方針に掲げた「サステイナブルな資本主義の実践」が非常に重要であり、本年も社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に一層取り組んでいく決意である。

持続的な経済成長には、「投資」と「消費」の拡大が欠かせない。経済界は、国内投資の活性化、賃金引き上げのモメンタムの維持・強化に最大限努力していく。

国内投資の柱は、言うまでもなく、グリーントランスフォーメーション (GX)、デジタルトランスフォーメーション (DX) である。とりわけ、GXは、気候変動問題という社会課題の解決とともに、活発な国内投資を生む成長戦略の切り札であり、エネルギー安全保障上も重要である。また、核融合を含む核エネルギー、量子、AI、バイオ、マテリアル等、科学技術・イノベーション投資も欠かせない。さらに、スタートアップ振興や、新たな成長を牽引することが期待されるクリエイティブ産業、バイオ産業、モビリティ産業の振興にも引き続き注力しなければならない。ダイナミックな産業構造の転換を通じて、わが国の産業競争力を強化してまいりたい。

同時に、経団連では「分厚い中間層の形成」も重要視している。その実現には、構造的な賃金の引き上げはもちろん、人への投資や労働移動の円滑化、国民の安心確保に向けた税と社会保障の見直しが必須である。分厚い中間層の形成は、格差の解消に資するとともに消費の拡大による経済成長を実現するものである。

この他にも、コロナ感染症への取り組みは今なお継続中であり、不確実な国際情勢下において、自由で開かれた国際経済秩序の構築も極めて重要な課題である。山積する課題を前に一刻の猶予もない。経団連は、岸田内閣と力を合わせて、社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に全力で取り組んでいく。皆様の一層のご支援、ご協力をお願い申しあげる。



新年のご挨拶

徳島県知事 飯泉嘉門

明けましておめでとうございます。

徳島県経営者協会の皆様におかれましては、輝かしい新年をお健やかに
お迎えのことと、心からお慶び申し上げますとともに、日頃より、商
工労働観光行政はもとより、県政各般にわたり、格別のご理解、ご協力を賜っておりますこと
に、厚くお礼を申し上げます。

昨年は、新型コロナウイルス感染症の影響が長引く中、ロシアのウクライナ侵攻により、
国際秩序が大きく揺らぐとともに、世界中でエネルギー価格や物価が高騰するなど、世界情
勢が激変した一年となりました。

本県では、この歴史的な危機に対し、県民の皆様の「暮らしと命」、「業と雇用」を守るた
め、「宿泊助成」や「飲食・交通・生活衛生」3つのプレミアムクーポン事業による需要喚
起をはじめ、借り換え需要に応える「資金繰り支援」の充実強化や「燃油・飼料・肥料の価
格高騰による負担」の軽減、さらには、経済的に困窮する方々への「支援金の給付」や子
ども食堂への障がい者就労支援施設等で生産された県産食品や県産米の支給など、切れ目の無
い支援を実施して参りました。

加えて、新型コロナワクチン追加接種の加速や感染傾向を踏まえた無料抗原検査の推進、
「全数調査の見直し」後も誰一人取り残さない、「とくしま健康フォローアップセンター」に
よる療養者支援など、ウィズ・コロナ対策を講じて参りました。

一方、南海トラフ巨大地震を迎え撃つ「命の道」徳島南部自動車道では、「徳島JCT～
徳島沖洲IC」の開通により、「沖洲・津田地区」が全国的高速道路網に直結！その効果が
工業地価格の「24年ぶりの上昇」や「四国最大の伸び率」に現れるなど、経済活性化の好
循環が生まれ、南伸に向けて大いに弾みがつきました。

また、JRはじめ「地方公共交通の存続危機」が全国で顕在化する中、「JR牟岐線」の
維持存続に強い危機感を持って取り組んできた本県では、鉄道とバスの「乗継連携」から全
国初「共同経営」への進化、阿佐東線への世界初、鉄道と道路を走るDMVの導入など、他
地域のモデルとなる施策を実装、国土交通大臣表彰と総務大臣賞をダブル受賞するなど、高
い評価をいただきました。

さらに、eスポーツやアニメを楽しめる「デジタルスタジオ」はじめ多彩な機能と快適な
空間を備えた「新生・青少年センター」がJR徳島駅前アミコビルにグランドオープンする
とともに、設計作業が進む「徳島文化芸術ホール（仮称）」では、若者世代はじめ様々な年代、
立場の方々から、想いや希望のこもったご意見をいただくなど、県内のにぎわい創出に向け、
期待が高まっております。

さて、今年の干支は「癸卯（みずのと・う）」。「癸」は物事を揆（はか）る基準を表し、
万事筋道を立てて処理すれば「吉」、誤ると「凶」を意味し、「卯」は門扉を開いた姿を象形
するとともに、萌（かや）に通じ「良いと繁栄、悪いと紛糾」を意味します。そこで、「癸卯」は、「筋
道を立てて事を進めれば「繁栄」が約束され、怠れば紛糾し、混乱へと向かう」とされます。

いよいよ「大阪・関西万博」まで2年、消費者行政・消費者教育はじめ「SDGs先進県・
徳島」としての高いポテンシャルや「5G遠隔医療」、究極のクリーンエネルギー「水素」など、
本県がリードしてきた分野を世界に発信し、新たな人の流れを積極的に呼び込んで参ります。
また、半世紀越しの「プロ野球公式戦」開催の夢をのせた「オロナミンC球場」の改築、世
界中のサイクリストと本県との夢の架け橋「大鳴門橋自転車道」の早期整備など、世界が注
目する徳島の更なる発展の礎を構築して参りますので、本年もどうぞよろしくお願い申し上
げます。



新年のご挨拶

徳島労働局長 伊藤 浩之

新年あけましておめでとうございます。徳島県経営者協会並びに会員の皆様方には、日ごろより徳島労働局の労働行政の推進に当たりまして、格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症の影響には落ち着きがみられ、年末の月例経済報告においては、景気は「緩やかに持ち直している」と判断されております。県内においても有効求人倍率は1.31倍まで回復しており、経済活動の再開を背景に足下では人手不足感が高まりつつあります。

徳島労働局では、このような経済・雇用情勢の中、求人・求職者のニーズや状況に応じた確かな職業紹介、能力開発のための職業訓練への誘導、またオンラインによる職業紹介サービスを活用しながら、求人・求職のマッチングに取り組んでまいります。

また、企業においての人材確保を支援するとともに、各種助成金を活用し雇用維持から就業への円滑な労働移動の促進、人への投資による労働者のスキルアップを通じた生産性の向上に繋げてまいります。

今年度、徳島労働局では喫緊の施策としまして、「雇用維持・労働移動等に向けた支援」、また基本となる施策としまして、「誰もが働きやすい職場づくり」「多様な人材の活躍促進」の2つの柱に重点を置いて労働行政を進めており、特に様々な状況下においても意欲と能力を最大限に発揮できる環境を整備するべく、雇用の確保、労働環境の整備、多様な人材の活躍促進等のため、局内各部署、労働基準監督署、ハローワークが連携した取組を進めているところです。

特に、労働環境の整備につきましては、企業の置かれている実情に配慮しつつ、長時間労働の抑制及び過重労働の解消に向けた監督指導の徹底を図るとともに、増加する行動災害を中心とした労働災害の防止のほか、最低賃金制度の適切な運営や迅速かつ公正な労災保険の給付などを重点として労働行政を推進しているところです。

本年4月には、中小企業の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率50%への引き上げが控えており、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への賃金支払いも労働者の同意の上で可能となります。

さらに、多様な人材の活躍促進のためには、男女ともに仕事と家庭の両立を図ることが重要であることから、「産後パパ育休」の創設、育児休業の分割取得など、昨年4月以降順次施行されております「改正育児・介護休業法」を、あらゆる機会を通じて周知したいと考えております。

徳島労働局は、「働き方改革」に関する各種取組により、ワーク・ライフ・バランスの実現を引き続き推進してまいります。

新年を迎えまして、私ども徳島労働局の職員一同、働く意欲と能力のある方の一人でも多くの就職の実現、人手不足企業への人材確保支援、働く誰もが健康で安全に、そして豊かな職業生活のために、安心できる労働環境の整備に努めてまいりますので、本年も引き続き、皆様のご理解ご協力そしてご支援を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、徳島県経営者協会並びに会員の皆様方の益々のご繁栄とご発展、ご健勝をご祈念申し上げます。新年のご挨拶とさせていただきます。

2023年トップ経営者は語る

玉置 副会長 (徳島トヨペット株代表取締役)



【今年の抱負】

2023年、新年明けましておめでとうございます。

昨年は引き続き、コロナウイルスという「見えない敵」と戦いながら、悲惨な戦争という予想していなかった事態も加わり、さらに先行きが、不透明となりました。世相を漢字一文字で表す「今年の漢字」からも、2019年「令」、2020年「密」、2021年「金」、2022年「戦」と近年は人の競争心を刺激する「欲」が原因となって起こっているような事を反映している漢字ばかりで、はじめての国書「万葉集」から出典された「令」が表す「素晴らしい、良い、敬う」などの思いを込めた「令和」がどこかへ消え去った感じです。大事なことをもう一度見つめ直して頑張ってみたいと思っています。

コロナ禍で難しい面も多いのですが、「安心」「感謝」「利他」「改革」「地域」という「人のつながり」を大切に頑張っていきたいと思っています。

【アフターコロナを見据えて】

そろそろコロナ禍からアフターコロナを考えることが必要になってきたように感じますが、ゼロコロナでは中国もうまくいっておらず、新たなオミクロン株の出現やインフルエンザの増加も、さらに心配ごとになる恐れも考えられます。当面は想定される案件（医療体制・貧困問題等）に、積極的な対策を講じてもらい、安心できる日常を取り戻すことが大事だと思います。

特に医療体制は費用負担の問題もあり、変異対策や抗体づくりに向かってもしっかりとした情報の開示で、一人ひとりのコロナに対する気持ちが折れてしまわないよう、アフターコロナに向かったスタートは慎重に取り組んでいきたいと思っています。

高畑 副会長 (株)ときわ代表取締役社長)



【今年の抱負 アフターコロナを見据えて】

新年あけましておめでとうございます。

昨年は、新型コロナウイルスの感染拡大の中、ロシアによるウクライナ侵攻もあり、世界にとって価値観の変更を余儀なくされる大変な一年となりました。

世界で起こった出来事により、ここ徳島でビジネスをするわが社にも大きな影響がありました。

世界情勢はまだまだ先の見えない状況ではありますが、そうした経験を経て、今年は体力のある、足腰の強い引き締まった会社として、収益の高いビジネスを展開していきたいと考えています。

働き方改革による、従業員満足度の向上や多様な人材の活用、地域や行政との連携など、長年取り組んできた課題が実を結び、より一層皆様から必要とされる企業であり続けるために、本年も頑張っています。

板 東 副 会 長 （株徳島大正銀行代表取締役頭取）



【今年の抱負】

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

新型コロナウイルスの環境になり、はや4年目を迎えようとしています。さらに、原材料高、資源高等厳しい環境が続いています。弊行は、DX進展によるウィズコロナの新しい業務スタイルを取り入れる等、お客さま向け支援やソリューション活動も一層強化してきました。

今年の干支「癸卯」は、「相手を強める影響をもたらす」意味合いがあるように、弊行がお客さまの成長・発展をこれまで以上にサポートできるよう、より一層、金融サービスのご提供に努めて、地域の皆さまの「飛躍」に貢献していきたいと思えます。

また、個人的には、行員向け福利厚生の一環で行ったインボディ測定の結果を受けての筋力向上と、引き続き囲碁の上達を目指したいと思えます。

【アフターコロナを見据えて】

コロナ禍や外部環境の変化に伴い、弊行がこれまで行ってきたファイナンサーとしての普遍的な役割に加え、販路拡大や事業承継、SDGs、DX支援等、お客さまのお役に立つ態勢づくりをさらに強化していきたいと思えます。

弊行では、役職員向けに「考動改革・考動変革」をテーマに掲げています。“考え方”と“行動”の両面で改革・変革を促し、常にお客さまのために何ができるのかを考え、行動に移すことを実践していきます。

鳥 井 副 会 長 （日亜化学工業株常勤監査役）



【今年の抱負】

新年あけましておめでとうございます。

昨年は2月のロシアによるウクライナへの侵略（ロシアは軍事作戦と呼んでいますが）に端を発したエネルギー不足や物価高、さらに中国のゼロコロナ政策による経済の停滞、さらに極端な円安により国民の生活が非常に厳しい年でした。今年の干支はうさぎ。一気に不景気から好景気に跳躍することを期待しています。徳島経済が発展するように経営者協会の一員として真摯に取り組み、少しでも実りのある一年になればと思えます。今年もよろしくお願いたします。

【アフターコロナを見据えて】

新型コロナも既に国民の4人に1人が罹患経験者という状態であり、パンデミックの初めに比べて最近では重症化率も大幅に低下しています。「アフターコロナ」はなく「ウィズコロナ」が継続すると考えた方が良くはないのでしょうか。インフルエンザのように感染予防に注意しながら社会生活を送れる日が早く来ることを期待しています。

越智副会長 (四国電力(株)徳島支店執行役員徳島支店長)



【今年の抱負 アフターコロナを見据えて】

「コロナ禍から日常へ、今年こそ、飛躍の年に！」

新年、おめでとうございます。昨年は、長引くコロナ禍に加え、ロシア・ウクライナの戦争の影響による国際的な資源・エネルギーの高騰と、波乱の一年でした。エネルギー事業者として、日本のエネルギーセキュリティーの課題と重要性を痛感した1年でした。

今年は、卯年です。2023年は、いままでコロナ禍で我慢した数年間から大きく「飛躍」し、会員企業の皆様の生活が大きく「向上」する年になってほしいものです。地域を支えるエネルギー事業者として、皆様からの信頼に答えられるよう、今年も電力の安定供給を継続し、より安全に快適な暮らしと地域の発展に貢献できるよう取り組んでまいります。また、2050年に向けて脱炭素社会への挑戦も、引き続き着実に進めていくつもりです。

個人的には、「二兎を追うもの、一兎も得ず」にならないように、欲張らず着実に仕事に取り組んでいきたいと思えます。

会員企業の皆様におかれましても、今年は、実り多き年になりますことをお祈り申し上げます。本年もよろしく申し上げます。



令和4年度第2回理事会を開催

～ 上期事業・決算を審査、承認～

令和4年度第2回理事会が、12月12日（月）に徳島グランヴィリオホテルに於いて、理事20名が出席して開催されました。

冒頭の林会長の挨拶に続いて、規約第9条に基づき会長が議長となり議案の審議に入りました。

第1号議案 新会員の承認の件

脇田専務理事から会員の入会・退会企業を報告し承認されました。また、更なる会員増強にご協力を願うとの説明がありました。

第2号議案 令和4年度上半期事業報告及び収支報告の件

資料に基づき脇田専務理事から説明があり、審議の上、原案通り承認されました。



理事会で挨拶する林会長



理事会の様子

理事会に引き続き特別講演会に移り、元)海上自衛隊自衛艦隊司令官 香田洋二氏を講師に迎え、「ウクライナ侵略戦争を通して見た台湾と中国問題」と題し、ご講演をいただきました。

香田氏は、1949年生まれ、徳島県美馬市出身。1972年防衛大学校をご卒業後、海上自衛隊に入隊し、36年余勤務されました。2007年第36代自衛艦隊司令官に就任、2008年退官後はハーバード大学アジアセンター上席研究員、国家安全保障局顧問などを歴任、現在は講演、執筆活動、テレビのコメンテーター等でご活躍されています。

講演では「ウクライナ戦争の今後の見通し」「台湾を巡る米中関係」「北朝鮮の核とミサイル開発」など、日本を巡る安全保障環境に大きな影響を与える問題について、経験に裏打ちされた独自の見識を伺いました。

講演会終了後には交流会が開かれ、香田様も交えて、親しくご歓談されるとともに、会員相互の親睦が和やかに図られました。

今後とも、趣向を凝らした理事会にしていまいりますので、是非多くの方のご参加をお待ちしております。



講師：香田 洋二氏



講演会の様子



交流会の様子

経済 5 団体主催 新年祝賀会を開催

新春 1 月 5 日（木）、徳島グランヴィリオホテルに於いて、令和 5 年「経済 5 団体新年祝賀会」が約 300 名の参加者を迎え盛大に開催されました。

祝賀会冒頭、主催者を代表して徳島県中小企業団体中央会の布川徹会長が「ウクライナ侵攻による物価高騰などが経営を圧迫し、厳しい状況のまま新年を迎えた。厳しい冬の寒さを乗り越え、大きな花を咲かす一年になることを切に願い行動していきたい」と挨拶されました。

続いて、飯泉嘉門徳島県知事、内藤佐和子徳島市長が祝辞を述べられました。

今年の新年祝賀会も昨年同様新型コロナウイルス感染症対策のため、会食は見送り、河村保彦徳島大学学長による手締めにより、新年祝賀会のお開きとなりました。



主催者代表挨拶
徳島県中小企業団体中央会 布川徹会長



来賓祝辞 徳島県知事 飯泉嘉門様



来賓祝辞 徳島市長 内藤佐和子様



手締め 徳島大学 河村保彦学長



会場の様子

(株) 徳島大正銀行が「プラチナくるみんプラス」に認定

(株) 徳島大正銀行は、子育てサポート企業として「くるみん制度」の認定を受けた企業のうち、不妊治療と仕事との両立がしやすい環境整備に取り組む企業を厚生労働大臣が認定する制度、「プラチナくるみんプラス」の認定を取得されました。

令和4年11月30日(水)、徳島労働局で伊藤浩之労働局長より徳島大正銀行の板東豊彦代表取締役頭取に認定通知書が交付されました。

「プラス」は厚労省が4月よりくるみん制度を拡充して新設されたもので徳島県内の企業の認定は初めて、四国では2社目となります。

今回の認定基準としては以下のとおりです。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

① 不妊治療のための休暇制度

② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修、その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者（両立支援担当者）を選任し、社内に周知していること。

今年度から不妊治療が保険適用されるのに合わせて同行が整えてきた支援体制が「プラチナくるみんプラス」認定にふさわしいと総合的に判断されたものです。



板東代表取締役頭取へ伊藤労働局長から認定通知書の交付

令和4年度「労働法実践セミナー」を終了

標記セミナーは、今年度も4回シリーズで開催いたしました。

去年は、「Zoom ウェビナー」によるハイブリッド方式での開催となりましたが、今年は4回とも会場にてリアルでの開催となりました。

4月に野口&パートナーズ法律事務所の大浦綾子弁護士、7月に咲くやこの花法律事務所の西川暢春弁護士、10月に鳩谷・別城・山浦法律事務所の山浦美紀弁護士、11月に寺前総合法律事務所の岡崎教行弁護士、を講師としてお迎えし、労働判例から見た労務管理の留意点や関連法改正など、詳細に解説していただきました。

同セミナーには、会員企業の人事労務担当者ならびに社会保険労務士の方々などが参加され、第一回「育児・介護休業法（男性育休推進）への対応」、第二回「問題社員が引き起こす労務トラブルへの法的実務対応」、第三回「ハラスメント」、第四回「メンタルヘルス不調をめぐる法律実務」をテーマに研修を受けました。

次年度も、これまでの本セミナーの内容ならびに参加者のご意見等を十分に考慮し、より参加者の皆様方のご参考になるものに創意工夫を凝らし開催する予定ですので、引き続き積極的なご参加をお願いいたします。



講師：西川暢春弁護士



講師：山浦美紀弁護士



講師：岡崎教行弁護士

第 44 回会員親睦ゴルフコンペを開催

会員相互の親睦と健康増進を深めることを目的に「会員親睦ゴルフコンペ」を開催しております。第 44 回の今回は、11 月 12 日（土）に「タカガワ東徳島ゴルフ倶楽部」において、6 組 23 名の参加で開催されました。

当日は、晴天にも恵まれ、実力を如何なく発揮されました大西 完治様が優勝の栄冠に輝かれました。優勝者の大西様には、脇田専務理事より優勝賞品が贈呈されました。

なお、本大会開催にあたりタカガワ東徳島ゴルフ倶楽部様から商品の提供を頂いております。ありがとうございました。

◆ 結 果 報 告 ◆

優 勝	大 西 完 治 様	(徳島県商工会連合会 OB)
準優勝	勝 浦 義 夫 様	(徳島県社会保険労務士会)
3 位	黒 田 浩 司 様	(株あいおい総合保険サービス)

※次回開催が決まり次第ご案内させていただきますので、多数のご参加をお待ちいたしております。



2022年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2022年12月22日

(一社)日本経済団体連合会

業 種	2022年 年末			2021年 年末		
	社 数	妥 結 額	増 減 率	社 数	妥 結 額	増 減 率
	社	円	%	社	円	%
非鉄・金属	13	818,973	9.83	13	745,657	1.17
食 品	6	929,273	3.28	7	899,754	△ 4.64
織 維	15	820,565	0.64	15	815,354	6.30
紙・パルプ	6	696,963	△ 0.19	6	698,305	△ 1.37
印 刷	3	766,727	17.51	2	652,492	8.57
化 学	31	936,864	11.14	27	842,939	4.41
ゴ ム	4	844,316	5.93	5	797,029	△ 0.08
セ メ ン ト	5	744,075	1.30	5	734,537	△ 0.07
鉄 鋼	9	1,017,895	87.23	9	543,662	△ 4.74
機 械 金 属	2	981,766	10.59	3	887,765	3.79
電 機	12	954,692	2.53	12	931,151	3.42
自 動 車	13	928,620	3.35	16	898,535	△ 4.57
造 船	10	889,833	12.23	11	792,833	△ 7.16
建 設	7	(従) 1,247,699	4.33	6	(従) 1,195,955	△ 17.18
商 業	3	(従) 904,693	27.18	3	(従) 711,375	23.15
鉄 道	11	(従) 727,658	25.98	11	(従) 577,620	△ 22.26
[民鉄]	[8]	[(従) 755,653]	[25.15]	[7]	[(従) 603,808]	[△ 24.09]
[JR]	[3]	[(従) 715,564]	[26.07]	[4]	[(従) 567,599]	[△ 19.83]
電 力	8	760,615	△ 0.80	8	766,721	1.39
ホ テ ル	0	—	—	1	—	—
情 報 通 信	4	825,139	2.63	4	803,969	1.94
総 平 均	社 162	円 894,179 (823,433)	% 8.92 (11.23)	社 164	円 820,955 (740,290)	% △ 5.16 (△ 3.49)
製 造 業 平 均	129	915,724 (817,893)	7.29 (10.71)	131	853,475 (738,748)	△ 1.32 (△ 1.58)
非 製 造 業 平 均	33	832,082 (845,091)	16.86 (13.22)	33	712,019 (746,413)	△ 18.01 (△ 10.05)

(注)1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要21業種大手254社

2) 21業種192社(75.6%)の妥結を把握しているが、うち30社は平均額不明などのため集計より除外

3) 平均欄の()内は、一社あたりの単純平均

4) (従)は従業員平均の数値を含む

5) 増減率の△印はマイナスを示す

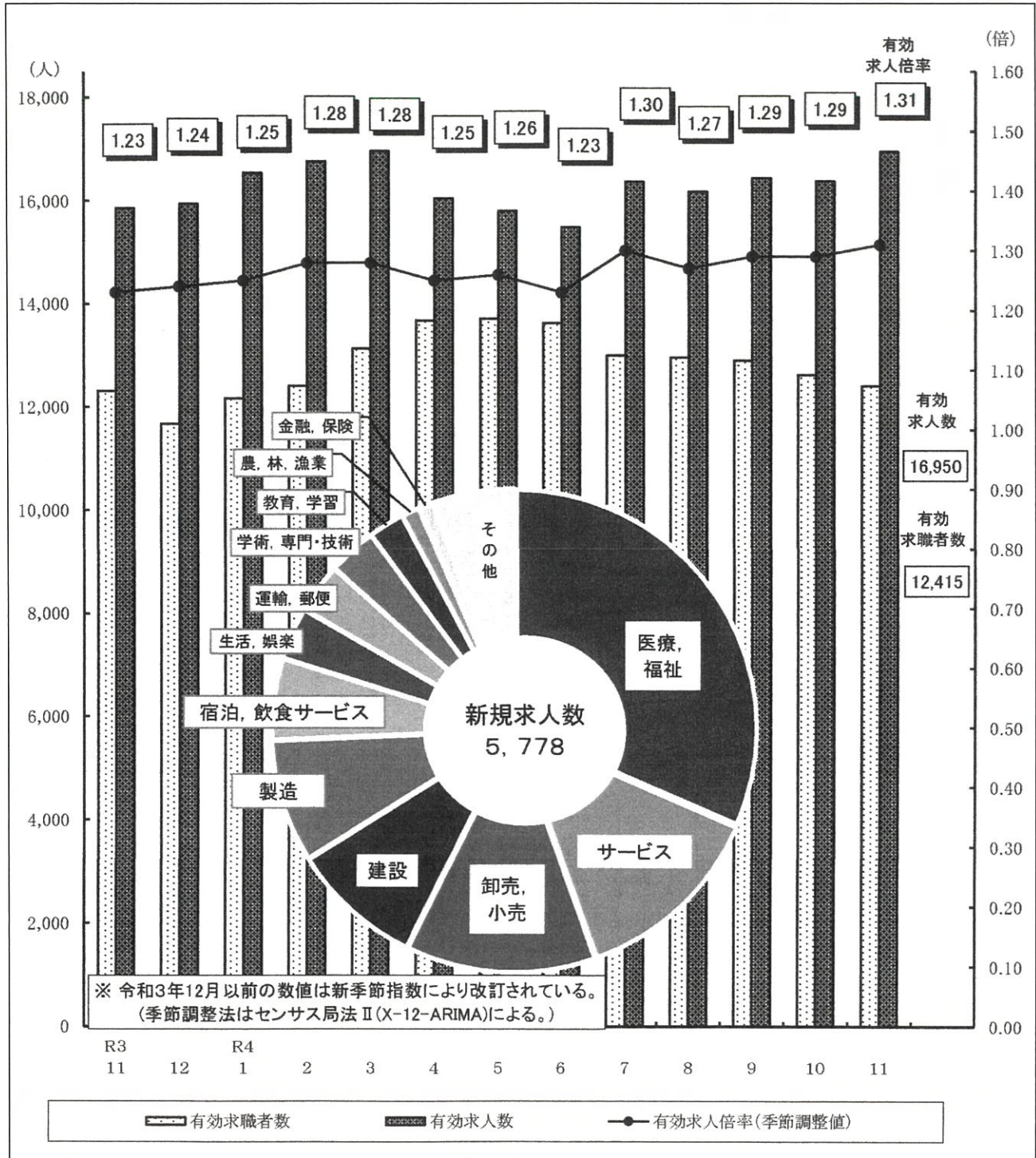
6) 集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる

7) 2021年年末の数値は、2021年12月22日付集計結果

8) 「増減率(%)」は、前年公表値との比較により算定

労働情報 雇用失業情勢

(令和4年11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)

人事管理関係

Q

65歳の定年年齢を引き下げる代わりに、有期労働契約での継続雇用制度を設けることは不利益変更となるか

当社ではこれまで65歳定年制としていましたが、若手社員の活躍の機会を増やし、人件費等の削減を図る目的で、今後は60歳定年とし、以降、70歳までは1年間の有期労働契約による継続雇用制度への変更を考えています。しかし、雇用延長となるものの、退職金の算定期間短縮による減額や月額賃金の減額、雇用保障といった処遇やモチベーションなどの点で、社員から改定に対し、懸念の声が上がっています。当面は退職金の減額補填等の経過措置を設けること、有期労働契約とはいえ雇用延長になることから、社員にとって不利益になるとは考えていないのですが、こうした改定は不利益変更となるのでしょうか。（東京都 Y社）

A

労働者にとって一部でも不利益な要素がある限りは、就業規則の不利益変更¹に該当するため、変更には合理性が求められることになる。ただし、経過措置や雇用期間が長期化するといった労働者に有利な要素は、変更の合理性を判断するに当たって、不利益の程度を緩和する措置として考慮されることになる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 就業規則の不利益変更の該当性

就業規則の変更については、その内容において労働者にとって不利益な変更がある場合には、変更について合理性が認められない限りは、変更自体が有効になりません（労働契約法9条）。この時の合理性は、労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉状況その他の事情に照らして判断されるという、総合考慮によって結論が出されるものです（同法10条）。合理性が肯定されなかったときには、変更前の就業規則に基づく労働条件が維持されることとなります。

ところで、就業規則については、一度に1カ所ずつ変更するとは限らず、複数の労働条件を一斉に変更し、その内容には有利な変更もあれば、不利な変更もあることが考えられます。今回のご質問についても、定年の年齢は引き下げつつも、継

続雇用制度の拡充と退職金の減額分の補填などの複数の要素を組み合わせる形で、就業規則の変更を検討しています。

このように複数の労働条件を一度に変更する場合に、全体として不利益性がないということができれば、不利益変更には該当せず合理性の判断は不要となるのでしょうか。それとも、不利益性自体が否定されることはないのでしょうか。

労働契約法では、「不利益」か否かの判断基準は明確ではありませんが、基本的には、就業規則による労働条件の変更が行われる場合に、変更される労働条件のうち一部にでも不利益な要素がある場合には、不利益変更²に該当し、合理性の判断が必要になると考えられています。

そのため、継続雇用制度の拡充や退職金の減額補填などが行われたとしても、定年退職の年齢を引き下げて退職時期を早める効果を生む以上、今

回予定されている就業規則の変更は、不利益変更
に該当することになり、これらの労働者への配慮
は、労働条件の変更により生じる不利益性を緩和
する措置として、合理性の判断の中で考慮される
こととなります。

2. 合理性が確保できるか

[1] 65歳定年から60歳定年への変更

定年年齢を60歳に変更すること自体は、合理性
を肯定されるのでしょうか。高年齢者雇用安定法
(以下、高年法)においては、65歳までの継続雇用
義務が求められており、同法との関係も問題とな
ります。

同法においては、定年を撤廃または65歳を超え
る年齢に設定することも選択肢として挙げられて
いますが、60歳定年制を採用しつつ有期雇用によ
る継続雇用制度を設けている場合についても、同
法の求める継続雇用義務を充足するものとして整
理されています。そのため、60歳定年制および継
続雇用制度を採用する制度自体の合理性は肯定で
きるでしょう。

しかしながら、就業規則の不利益変更との関係
では、従前の労働条件との格差とその緩和措置の
バランスも合理性判断において考慮されます。退
職金減額や月額賃金の減額、雇用保障の相違(特
に60歳から65歳までの間の雇用保障への期待が小
さくなる)などから改定への懸念が出ている点は、
労働者に生じ得る不利益性を端的に表しているとい
えます。

[2] 雇用保障の相違

雇用保障の相違に関しては、高年法に基づき、
60歳から65歳までの継続雇用については、解雇に
相当する事情がない限り、更新を拒絶することが
違法と解釈されていることから、適法に運用され
る限りは、大きな不利益とはいえないと考えられ
ます。

[3] 実質的な雇用延長

実質的な雇用延長になる点は、確かに労働者に
生じる不利益性の緩和とはいえそうですが、従来
の65歳までの雇用と、60歳から70歳までの継続雇
用制度になった際に生じる生涯賃金の差額が考慮
される必要があるほか、健康状態や体力等の関係
から必ずしも70歳まで働き続けることができると
は限らない点も無視することはできないと考えら
れます。

[4] 退職金や月額賃金の減額

退職金や月額賃金については、継続雇用制度の
開始時点(定年後再雇用)において、合理的な裁
量の範囲で新たな労働条件を提示することが可能
と考えられており、現実にも賃金等が減額される
ことが多くあります。高年法および同一労働同一
賃金の趣旨に照らしても、定年後に業務内容の変
更と合わせて、賃金減額の提案をすることが必ず
しも違法となるわけではありませんが、定年年齢
を引き下げたことと合わせて、月額賃金が減額さ
れる場合には、今回の変更による不利益の程度は
大きいといえるでしょう。

そのため、想定されている制度を導入するに当
たっては、退職金額の補填のみではなく、定年退
職後の月額賃金についても不利益性を緩和する措
置を検討することが重要と考えられます。また、
定年を迎える直前の年齢である労働者と、定年ま
でに十分な期間があり、それに備える準備が可能
な年齢である労働者では不利益性の程度には相違
があるとも考えられることから、経過措置に適用
年齢を設けるような方策も考えられます。例えば、
変更時点の年齢や入社時期を考慮して、一定の年
齢または在籍年数以上の労働者については、60歳
から65歳までの継続雇用期間中の月額賃金を減額
しない(実質的に定年制の引き下げの適用除外と
する)といった措置を併せて採用することも検討
に値するでしょう。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

ハラスメント関係

Q

問題行動等が見られる社員に対してのみ
書面で業務を指示することはパワハラに当たるか

当社の営業部門で、著しく営業成績が悪い社員がいます。何度か指導しているものの、指示に従わないなどの問題行動も見られ、一向に改善しません。そこで、最終的には解雇も視野に、業務指示と改善状況の記録を取るために書面で業務指示等を行うことを考えていますが、問題ないでしょうか。例えば、こうした対応はパワーハラスメント（以下、パワハラ）とみなされる可能性がありますか。

(東京都 U社)

A

業務指示と改善状況の記録を取るために書面で業務指示等を行うことは、その業務上の必要性和相当性が認められる範囲ではパワハラに該当しない

回答者 中村仁恒 なかむら よしひさ 弁護士(弁護士法人ロア・ユナイテッド法律事務所)

1. パワハラの意義

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令 2. 1.15 厚労告 5。いわゆる「パワハラ防止指針」)において、職場におけるパワハラが定義されました。

同指針では、「職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」とされています。

2. 書面による業務指示等のパワハラ該当性

[1] パワハラ防止指針に照らした検討

書面による業務指示等がパワハラに当たるか否かも上記定義に照らして判断する必要があります。すなわち、業務上の必要性和相当性が問われることとなります。そこで以下、「必要性」と「相当性」について検討します。

[2] 書面による業務指示等の必要性

業務指示等を書面で行うことにより、指示内容等が明確化されるとともに、複雑な指示も可能になるといったことがあります。これに対して、口頭で行うこととした場合、ある程度複雑な指示になると理解しづらくなったり、内容を繰り返し確認することが困難になったりします。そのため、上記の観点から、書面によって指示をする必要性は肯定できる場合があります。

また、口頭で指示を行うと、“言った／言わな

い”の問題が後日起きるリスクも生じ得ます。書面で行うことによりこれを回避できるため、その意味でも必要性があるといえます。

裁判例においても、降格等の人事権の行使、懲戒処分や解雇の有効性が問題となる際、業務指示・改善指導の内容や回数・頻度等が問われることがあります。

例えば、就労態度の不良等を理由に解雇した場合、裁判例においては、当該労働者の能力不足や勤務態度の不良が認められるかということだけでなく、解雇に先立って十分な指導や改善の機会を与えたかも問われることとなります。日本コクレア事件（東京地裁 平29. 4.19判決 労判1166号82ページ）で裁判所は、警告書や指示書など書面での警告等を含めて何度も改善の機会を与える指示・警告をしたにもかかわらず、改善の意思が見られなかったことを認定して解雇を有効としています。そのため、指導記録を残すことは労務管理上も必要なことといえます。

以上のように、業務指示等を書面で行うことについては、業務を円滑に行うという観点、および指導記録を残すという観点からも、必要性が肯定され得ると考えます。ご質問のような事情があれば、当該社員に対して書面による業務指示等を行う必要性が肯定されるでしょう。

[3]書面による業務指示等の相当性

次に、書面による業務指示等の相当性についてはどのように考えるべきでしょうか。

上記のとおり、ご質問のような事情があれば、当該社員に対して書面による業務指示等を行う必要性は肯定できます。

そして、そのような必要性がある以上、不当な態様によらない限り、書面による業務指示等を行うことに相当性も認められると考えます。

ご質問にあるように、特定の社員に対してのみ

書面による業務指示等を行うとすれば、差別的取り扱いなどと主張されることも考えられます。しかしながら、公平に取り扱うため全社員に対して書面による業務指示等を行わなければならないとすることは非現実的ですので、そこまでの措置が要求されるとは考えられません。そこで、特定の社員に対して書面による指導を行うということのみでは相当性は否定されないと考えます。

ただし、裁判例では、不必要に他の社員の面前で指導する等したことをもって違法性を認める一要素としたものがあります。富国生命保険ほか事件（鳥取地裁米子支部 平21.10.21判決 労判996号28ページ）は、上司が部下に対して不用意に、他の労働者がいる中で名誉に関する事項を問いただした点を違法性を認める一つの事情として認定しています。また、上司や同僚らの面前で、侮辱的な発言をして怒鳴りつけた行為などが名誉感情等の人格的利益を侵害するものであるとしたケース（東京地裁 平25. 1.30判決 判例秘書）もあります。

したがって、不必要に、同僚等の面前であえて指導書面を手渡すなどした場合には、相当性が否定されてパワハラと認定されるリスクがあるといえます。

3.結論

以上より、ご質問のような、“著しく営業成績が悪い”“何度か指導しているものの、指示に従わないなどの問題行動も見られ、一向に改善しない”といった事情がある場合、書面による業務指示等を行う必要性が認められます。そうした場合、不当な方法によらない限り書面による業務指示等の相当性も認められると考えますが、不必要に名誉感情を損なう方法で書面を交付するなどと、相当性が否定され、パワハラと認定される可能性があります。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

解雇関係

Q

残業命令に従わずに定時退社する社員を懲戒解雇できるか

仕事が終わっていないにもかかわらず、「プライベートの予定があるため」などと主張して残業命令に従わず、定時退社する社員がいます。当社の残業時間は月平均10～20時間とそれほど多くありませんが、当該社員はほとんど残業せず、納期までに仕事が終わらない、または仕事の質が著しく低い状態です。何度か指導しましたが全く改善されないため、まずは軽微な懲戒処分を科し、最終的には懲戒解雇することを考えていますが、可能でしょうか。
(広島県 H社)

A

けんせき 誹責等の比較的軽微な懲戒処分を科すことが可能。また、誹責を含む懲戒解雇より軽微な懲戒処分を何度も重ね、改善指導し続けてもなお、本人が反省せず、残業命令を拒否し続ける場合には、懲戒解雇も検討すべき

回答者 福井大地 ふくい だいち 弁護士(ロア・ユナイテッド法律事務所)

1. 残業命令の根拠

残業、つまり時間外労働は、災害等の臨時の必要がある場合または公務のため臨時の必要がある場合（労働基準法33条1項・3項）を除き、いわゆる36協定を締結した上、労基署長に届け出た場合にのみ許されます（同法36条1項）。

残業を命ずるには、36協定の締結・届け出に加えて、残業が労働契約上の義務となっていることが必要です。具体的には、就業規則に当該36協定の範囲内で「一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り（中略）その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働する義務を負う」ものとされています（日立製作所武蔵工場事件 最高裁一小平 3.11.28判決 民集45巻8号1270ページ）。

2. 残業命令の有効性

36協定の締結・届け出、および就業規則の規定があったとしても、残業命令に業務上の必要性が認められなければ、同命令は有効要件を欠きます（菅野和夫『労働法 第12版』[弘文堂] 515ページ）。また、業務上の必要性がある場合であっても、労働者に残業を行えないやむを得ない事由がある場合には、権利濫用（労働契約法〔以下、労契法〕3条5項）になり得ます（菅野・前掲書515ページ、トーコロ事件 東京高裁 平 9.11.17判決 労判729号44ページ）。“やむを得ない事由”としては本人の病気や家族の介護・看護など家庭の事情等があり得ますが、残業命令の業務上の必要性の内容・程度等との相関において判断されるものと考えられます。

裁判例では、上記トーコロ事件東京高裁判決において、ノルマの遅れ等の事情から残業を命ずる業務上の必要性が存することを認めつつも、従業

員が「眼精疲労等の状態にあることをもって本件残業命令に従えないやむを得ない事由があった」とされています。

他方、JR東海[大阪第三車両所]事件（大阪地裁 平10. 3.25判決 労判742号61ページ）においては、教育訓練を目的とした残業命令の拒否の理由として申告された、「子供の世話」「しんどい」等の理由について、「遠距離通勤者であり、かつ、妻を亡くして、当時小学1年生の子を抱えた原告（中略）が（中略）子供の世話を行う必要から、どうしても終業時間後に予定された訓練を受講することができない場合がある」といったような「具体的な事情を示すでもなく」「代替日を申し出るなど、自らの家庭の事情と訓練受講との両立を図ろうと努めた形跡もない」こと等に鑑み、残業命令拒否の「正当な理由」を認めませんでした。

3.懲戒処分可否

懲戒処分をするには、まず、就業規則等に根拠があることが必要です。残業命令の拒否についても、就業規則において業務命令違反等が懲戒事由として定められており、かつ残業命令が前記1.の事情から有効である場合には、その命令拒否につき、規定された種別の懲戒権の根拠があるといえます。

ただし、懲戒権の根拠があっても、具体的事情に照らし、懲戒処分が懲戒権の濫用と評価される場合には、労契法15条により無効となります。同条は比例原則を含んでおり、懲戒処分の重さが規律違反の内容・程度その他の事情に照らし相当である必要があります。

この点を残業命令の拒否について見ると、残業の必要性を説明し注意指導を重ねても残業拒否が続く場合には、譴責等の比較的軽微な懲戒処分をすることは相当といえるでしょう。裁判例においても、上記JR東海[大阪第三車両所]事件は、残業命令拒否の回数に応じて、3回以上の者について

は戒告処分（懲戒処分の下限）、2回の者は訓告（懲戒処分ではない）、1回の者は処分留保とした事案であるところ、戒告処分および訓告のいずれも有効と判断されています。

もっとも、懲戒解雇等の重大な処分については慎重になるべきです。裁判例では、与野市社会福祉協議会事件（浦和地裁 平10.10. 2判決 判タ1008号145ページ）において、残業命令拒否について「譴責ないし減給処分といったより軽度の懲戒処分によって是正が可能であると思われるところ、本件懲戒解雇に至るまで（中略）先行する懲戒処分が全くなかった」として、残業命令拒否等を理由とする懲戒解雇を無効としました。他方、前記日立製作所武蔵工場事件最高裁判決においては、残業命令を拒否した従業員に対する懲戒解雇が有効とされていますが、同事件では、当該従業員に懲戒歴が多数あった上、命令された残業が従業員自身の手抜き作業の結果を補正するためのものであった等の事情がありました。同判例も踏まえると、会社が懲戒処分を複数回重ね、改善指導し続けてもなお、反省が見られないような場合に初めて、懲戒解雇も相当とされる可能性があります。

4.ご質問のケースについて

当日残業をしなければ納期までに仕事が終わらないことが見込まれる場合には、残業を命ずることにつき業務上の必要性があるでしょう。他方で、「プライベートの予定がある」という申告理由は残業を行えない理由として具体性を欠き、やむを得ない事由とは認められないと思われます。

その上で、“何度か指導したが全く改善されない”とのことですので、まずは譴責等軽微な懲戒処分をするべきです。そのような懲戒処分を複数回重ね、改善指導し続けてもなお、残業命令に従わない場合には、懲戒解雇も検討することになるでしょう。

業務日誌

1月

- ◇ 1日～3日 事務局休務
- ◇ 4日 仕事始め
- ◇ 5日 経済5団体新年祝賀会（徳島グランヴィリオホテル1F／正・副会長・他）
- ◇ 5日 正・副会長会議（徳島グランヴィリオホテル14F／正・副会長・他）
- ◇ 5日 2023連合徳島新年旗開き（徳島グランヴィリオホテル／専務理事）
- ◇ 5日 経済三団体共催新年祝賀会（オンライン視聴）
- ◇ 10日 女性・若者活躍推進支援セミナー（1/10～2/8）10日間
- ◇ 12日 労働委員会労働相談（労働委員会／専務理事）
- ◇ 13日 四国新年交流会（高松国際ホテル新館2F 瀬戸の間／越智副会長）
- ◇ 13日 令和4年度第2回とくしま障がい者雇用促進県民会議総会
(徳島県庁10階 特別会議室／専務理事代理出席)
- ◇ 14日 徳島青年会議所 2023年度 新年互礼会（ホテルクレメント徳島クレメントホール4階 西中）
- ◇ 16日 令和4年度労働者派遣事業適正運営協力員会議
(徳島地方合同庁舎5階会議室／専務理事・玉置副会長)
- ◇ 17日 経団連幹事会（経団連会館2階 国際会議場他／オンライン配信（Zoom）／会長出席予定）
- ◇ 19日 関西会員懇談会（リーガロイヤルホテル3階）
- ◇ 23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）
- ◇ 23日 徳島商工会議所議員新年賀会
(徳島グランヴィリオホテル1階 グランヴィリオホール／高畑副会長)
- ◇ 23日 徳島県機械金属工業会 令和5年 新年互礼会
(パークウエスタン3階 アニエスの間／専務理事)
- ◇ 25日 第30回労働者福祉メーデー基調講演（オンライン会議）
- ◇ 26日 令和4年度企業と高等学校との情報交換会（対面・オンラインのハイブリッド型）
(社福) 健祥会 健祥会トゥモローホール／次長)
- ◇ 26日 労働委員会労働相談（労働委員会／専務理事）
- ◇ 27日 「コンプライアンス経営定着推進事業」に関する消費者庁（本庁）との意見交換会
(徳島県庁10階／事業担当者)
- ◇ 27日 「大阪・関西万博」とくしま挙県一致協議会（第3回）
(ホテルクレメント徳島4階クレメントホール／専務理事（代理出席）)
- ◇ 31日 審査参与会（徳島地方労働庁舎4階会議室／専務理事）

行事予定

2月

- ◇ 7日 徳島新卒者等人材確保推進本部第2回会合（徳島地方合同庁舎6階会議室／専務理事）
- ◇ 8日 令和4年度徳島県在籍型出向等支援協議会（徳島地方合同庁舎6階会議室／専務理事）
- ◇ 9日 労働委員会労働相談（労働委員会／専務理事）
- ◇ 14日 経団連幹事会
- ◇ 15日 正副会長会議（徳島グランヴィリオホテル14F／正副会長）
- ◇ 15日 春季労使交渉対策講演会（徳島グランヴィリオホテル1F／会員企業）
- ◇ 17日 コンプライアンス経営定着推進事業第6回研修会
(ザ・パシフィックハーバー3Fオーセンティアステージ／事業担当者)
- ◇ 21日 令和4年度「第2回徳島県キャリア教育推進協議会」(Web会議 (Zoom) /越智副会長)
- ◇ 22日 労働委員会労働相談（労働委員会／専務理事）
- ◇ 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 天皇誕生日
- ◇ 24日 地方・業種団体情報連絡会（Zoomウェビナー／専務理事）
- ◇ 27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）
- ◇ 28日 令和4年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会
(徳島地方合同庁舎5階会議室／専務理事)

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）

【法人名】

○(株) 三井紙器工業所 ➡ (株) 三井紙器

※ 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。

お問い合わせ先 経協事務局 (088-625-7701)

～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あり、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 … 3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)

新春雑感

「歩ける」 歓び

顧問 濱 田 行 雄

会員の皆さま、新年明けましておめでとうございます。

昨年は、新型コロナの感染拡大や円安、ロシアのウクライナ侵攻による原材料、光熱水費の高騰等により大変厳しい1年であったかと拝察します。

今年は卯年。多産で知られるウサギは、芽吹きと生命のシンボルであり、「成長」を意味すると言われています。ウサギに肖って皆さまと皆さまの会社がより成長することを祈っております。

さて、私事で恐縮ですが、昨年6月の総会で「顧問」という要職に推挙されながら、同時期に左股関節を痛め、入院・人工関節の手術を経て、11月末に退院しました。現在は、杖を突きながら何とかハビリに励んでおり、「歩ける」歓びを体感しているところです。もちろん病院は、新型コロナ感染症の拡大を防ぐため、一切の面会が謝絶されており、家族の顔もガラス越しに見るだけ。僅か3メートル四方のカーテンに仕切られた空間で、テレビ（有料：結構高額）が唯一の情報源であり、楽しみでした。近年は医学の進歩により、股関節や膝、脊椎などの手術が増えており、3～4ヶ月は待たなければなりません。手術するまでの間が、痛みがあり歩行はもちろん出来ず、移動は車椅子、寝るのもほとんど身動きができない状態でした。7月にやっと入院しましたが、術前検査の段階でコロナの感染拡大と自身の感染もあり、入退院や手術など全てがストップ。9月中旬にやっと手術の順番が来ました。ドクターから手術の方法の説明を受けた際、まるで宮大工さんのようだと感じたものです。実際、術後のX線写真を見るとねじ釘やボルト等がはっきり写っており、医者も凄いが「人の身体ってすごい」と感じました。術後は、痛みもなくほぼ順調に回復しており、後は筋肉の回復と入院中に起こった嚥下障害などに徐々に慣れることと言われております。

いろいろ長々と書きましたが、皆様方で腰痛や関節痛でお悩みの方は是非手術をお勧めします。ゴルフや旅行、ハイキングなどもある程度の時期が来れば十分に可能と言われております。人生100年時代、長い人生を快適で楽しく過ごしましょう。



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。

迎 春

徳 島 県 経 営 者 協 会

名誉会長	柿内 慎市
会 長	林 香与子
副 会 長	玉置 潔
副 会 長	板東 豊彦
副 会 長	高畑富士子
副 会 長	鳥井 勝浩
副 会 長	越智 浩
専務理事	脇田 亮
顧 問	濱田 行雄



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