



徳島経協

徳島県経営者協会会報

No.112

2022.7/令和4年7月



目 次

(1) 令和4年度定時総会を開催	1
(2) 就任、退任のご挨拶	6
(3) 港 忠徳氏 令和4年度徳島県表彰を受賞	7
(4) 新規学校卒業予定者の求人枠確保について	8
(5) 一般社団法人徳島県トラック協会からの要請	11
(6) 徳島労働局からの情報	13
(7) (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構からの情報	19
(8) 厚生労働省からの情報	20
(9) 第43回会員親睦ゴルフコンペを開催	22
(10) 新入会員ご紹介	23
(11) 会員名簿の訂正	24
(12) 労働情報 雇用失業情勢	25
(13) 労働法の基礎Q&A	26
(14) 業務日誌 行事予定	32
(15) 公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内	33
(16) 会員拡大についてお願い、会報への広告掲載を募集	34

令和4年度定時総会を開催

－ 令和4年度事業計画を承認 －

徳島県経営者協会の第76回定時総会が6月7日（火）ホテルサンシャイン徳島アネックスにおいて開催されました。3年ぶりに対面での開催となり、また、総会に先立ち、令和4年度第1回理事会も開催いたしました。

議案審議に先立ち林会長から「コロナ禍による原材料価格の上昇や、ウクライナ情勢の影響による原油・金属・小麦価格の上昇、さらに円安による厳しい経営環境の中にあるが、社会の動きは確実にアフターコロナに向かっており、「事業の継続・回復」、「雇用の維持」に前向きに取り組んでいこう。」との挨拶がありました。

その後、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 令和3年度事業報告の承認を求める件

第2号議案 令和3年度収支決算報告並びに令和4年3月31日現在
財産目録の承認を求める件

一括して脇田事務局長から説明があり、続いて、南財務理事から「正確かつ適正に行われている。」との監査報告がなされ、審議の後、原案通り承認されました。

第3号議案 令和4年度事業計画（案）審議の件

第4号議案 令和4年度収支予算（案）審議の件

一括して脇田事務局長から説明があり、審議の後、原案通り承認されました。

第5号議案 令和4年度会費の金額及び徴収方法決定の件

脇田事務局長から説明があり「従来通り」として原案通り承認されました。

第6号議案 理事選任の件

脇田事務局長から説明があり、異動等による4名の理事の変更及び濱田専務理事の退任に伴い、脇田事務局長を選出し、承認されました。

第7号議案 顧問選任の件

専務理事を退任する濱田行雄氏を顧問に選出し、承認されました。

この後、当日欠席された濱田専務理事の退任のご挨拶を、脇田事務局長が代読されました。

（令和4年度事業計画の基本方針、重点推進項目を次ページに掲載しています。）

総会に引き続き特別講演が行われ、徳島県副知事 勝野美江氏を講師に迎え、「2025年大阪・関西万博に向けた徳島の魅力発信」と題する特別講演が行われました。

特別講演終了後、玉置副会長の発声で交流会に移り、和やかに歓談が進められ、全ての日程を終了いたしました。

令和4年度事業計画

(令和4年4月1日～令和5年3月31日)

I 基本方針

我が国の経済は、新型コロナウイルスの世界的流行により、飲食業、宿泊・観光業等に大きな影響が続いております。

今年のゴールデンウィークは、緊急事態宣言等がなく、特段の制限がなく外出でき、人の移動・人流が増えたものの、未だに新型コロナ感染症流行前の状況にはほど遠いものと考えられます。先に発表があった1月から3月までの実質GDPは、個人消費の停滞、サービス消費の低迷等から速報値・年率換算で-1.0%となり、2四半期ぶりのマイナス成長となりました。

県内では、「マチ☆アソビ」、「阿波おどり」の再開の動きなどイベント活動も再始動の動きが見られるとともに、雇用情勢は企業活動の拡大に伴い、有効求人倍率や雇用保険受給者実人員数からも明るい兆しが伺える一方、新型コロナウイルスは、今後の変異株の出現も含め、その状況を注視し、新型コロナ感染症対策に万全を期して、事業を推進する必要があります。

また、コロナ禍の原材料価格の上昇、さらにはウクライナ情勢の影響による原油、金属・非鉄金属、食糧価格の上昇、さらには円安の動向などに注意する必要があります。

新型コロナ感染症は、我々の生活様式や企業活動に大きく影響がありました。

オンライン決済やテレワークの急増など、消費者や従業員に行動変容が起こり、企業は半ば強制的に「ニューノーマル」に適応したDXを迫られる状況にあります。

また、人の移動や対面が大きく制限され、消費者はリアル・対面からデジタル・コンタクトレス（非対面・非接触）へシフトし、企業活動のリモート・オンライン化（非対面・非接触・脱労働集約）が加速しました。また、社会のDX化の進行に伴い、適切に対応できる人材の育成が喫緊の課題となっております。

国の令和4年度予算では、

- ・新型コロナ対策に万全を期しつつ、
- ・「成長と分配の好循環」による「新しい資本主義」の実現を図ることとしています。

「成長と分配の好循環」では、「成長戦略」として、

- ・デジタル、グリーン、AI、次世代半導体等の研究開発の加速や
- ・「デジタル田園都市国家構想」の実現に向け、デジタル技術等の実装

を推進するとともに、「分配戦略」として、成長分野を支える人材育成や非正規労働者のステップアップ、円滑な労働移動を支援するなど、人への投資を推進することとしております。

経営者協会は設立されて以降、これまで一貫して「人事・労務」など「人」をテーマに安定した労使関係の構築に取り組んできました。

当期は、新型コロナウイルス感染症対策に留意しつつ、

- 1 安定して経営者協会を運営するための組織基盤等の強化【組織基盤の強化】
- 2 企業経営の核となる人材を養成する経営・労務管理の研修やセミナー等の開催、相談業務の推進【人材育成・情報発信等機能強化】
- 3 女性・障がい者等の新規雇用促進や企業コンプライアンスの推進、国・県をはじめとする関係各委員への積極的な参画と労働問題への積極的な関与【雇用の促進・安定した労使関係の構築等】

など、3つを柱に重点的に取組み、「成長と分配の好循環による新しい資本主義」の一翼を担ってまいります。

こうした取組に加えて、2025年大阪・関西万博成功に向け、国・県・経団連・関係機関と連携して効果的に本県の情報発信等を行い、地方創生を促進してまいります。

II 新型コロナウイルス感染防止

- 1 事業の実施にあたっては、基本的な感染防止対策の徹底を図ります。
- 2 国・県・経団連・関係機関等から発信される各種情報を会員企業に提供・共有するとともに、助成金等については、関係機関と連携し周知・相談等に応じます。
- 3 セミナー、講演会など、その時々々の感染状況を適切に把握し、感染状況に応じて非接触型で実施するなど、感染拡大防止に努めます。
- 4 会員企業の状況を踏まえ、必要に応じて国・県・経団連等に提言・要望を行います。

III 重点事業

1 組織基盤の強化

安定した組織運営を可能にするためには、強固な財政基盤が必要です。このため、新規加入会員を増加させ、安定した組織運営ができるよう取り組みを進めます。また、労働環境の変化や個人の価値観の多様性を踏まえ、ダイバーシティ（多様性）を考慮した組織運営を目指します。

(1) 新規会員加入推進月間の設定

新規加入推進月間（7月から9月まで）を設定し、役職員が一緒になって新規会員の勧誘を推進します。

また、会員数がまだ少ない IT 業界を加入推進業種に位置づけ、積極的に勧誘活動を行うとともに、女性経営者や障がい者関連企業等への勧誘を強化します。

(2) 会員企業との関係強化

会員企業との関係の強化のためには、顔が見える関係を築くことが重要であることから、魅力ある講演会、セミナーなどを企画するとともに、積極的な周知に努め、より多くの方に参加してもらえよう取り組みます。

また、事業所訪問により経営者協会事業の認知と関係強化を図ります。

(3) 組織体制の充実

女性経営者や障がい者関連企業等の会員を増強し、女性が活躍できる社会や多様な人が活躍できる社会を目指した組織運営を行います。

2 人材育成・情報発信等機能強化

経営者協会の基本的理念である安定した労使関係を構築するため「人事・労務」に関する講演会・セミナー、調査研究活動等を通じて人材育成を積極的に推進します。

(1) 人事・労務担当者の人材育成

人事・労務の基礎研修、労働法実践セミナーについて、ハラスメント、同一労働同一賃金、働き方改革等、有期雇用者の無期転換など、難解な労働関係法令について初心者から中堅職員を対象に研修等を実施し、組織の中核をなす人事・労務担当者となるよう育成を行います。

(2) 講演会・セミナーの充実

本県にゆかりの経済界リーダーによる「特別講演会」や「人事・労務担当者基礎研修」、「労働法実践セミナー」講師の人選から内容等まで、聴講する者にとって魅力あるものにし、多くの方に参加してもらえよう取り組みを進めます。

また、財団法人とくしま産業振興機構、商工3団体、徳島県社会保険労務士会等と連携・共催してセミナー等を開催するなど、会員企業の様々なニーズに応えられるよう取り組みます。

(3) WEBサービスの充実

新型コロナウイルスによる行動変容は、ニューノーマルとして生活に根付くものと考えており、これに対応するため、ZOOM、スカイプなどを駆使し、相談・研修・セミナー等業務に活用できるよう取り組みます。

(4) 情報発信・広報活動

HPに、適宜、国・県の施策・助成制度等、徳島経協の動向等タイムリーな話題を掲載し、情報発信・広報に努めます。

また、年4回発行の機関誌「徳島経協」でも、同様の周知に努めます。

なお、紙ベースで発行している「徳島経協」をよりタイムリーに提供するため、電子化できるよう検討を進めます。

(5) 調査・研究活動

賃上げ、賞与、初任給・賃金・諸手当等の勤務条件に関する実態調査の結果、動向等について適宜情報収集し、会員企業に提供します。また、“あい”レディース部会や労務担当者部会による女性活躍推進や働き方改革等に関する調査・研究等を鋭意実施します。

3 雇用の促進、安定した労使関係の構築等

国・県と協力して、安定した労使関係の構築、雇用の維持・拡大、コンプライアンスの推進に取り組みます。

(1) 各種委員等への参画

国、県、関係団体等の各種委員会等に積極的に参画し、経営者を代表しての意見が反映できるよう取り組みます。また、定期的に意見交換会を実施し、施策や企業の経営状況等について情報交換を行います。

さらに、公設使用者委員（徳島県労働委員、労働審判員、徳島地方最低賃金審議会等委員）に就任し、安定した労使関係の構築に寄与します。

(2) 雇用の促進

経営者協会の基本的理念である「人」と「雇用」に着目し、国・県の関連事業を積極的に受託して雇用の維持・拡大につなげます。

また、多様性を推進するため、女性の雇用促進、障がい者雇用に積極的に取り組みます。

(3) コンプライアンスの推進

企業のコンプライアンス経営の定着のため、国・県と連携してコンプライアンスや公益通報制度の周知に取り組みます。



定時総会



理事会



勝野副知事による特別講演



会員交流会



専務理事就任のご挨拶

専務理事 脇 田 亮

このたび、会員各位のご推挙を頂き、専務理事を務めさせていただくことになりました脇田です。どうぞよろしくお願いいたします。

長い歴史を誇ります経営者協会の一員となれましたことは、私にとって大きな誇りであるとともに、新型コロナウイルス感染症やウクライナ危機など、会員の皆様が業と雇用を守るため大変なご苦勞をされている中、専務という立場で協会を運営していく責任の重さを痛感しております。コロナ禍の中で、産業界は大きな変革を迎えております。こうした中「人」をテーマに安定した労使関係の構築に取り組んできた協会の基本理念を堅持しつつ、DX、GXなど、新たな時代のニーズにも対応できるよう取り組んでまいりたいと考えております。また、協会の影響力を高めるためには、会員の増強が最も重要となってきます。役職員が一致結束して会員の勧誘にも取り組んでまいりますので、ご理解・ご協力をよろしくお願いいたします。

今後、林会長をはじめ役員の皆様をお支えし、会員各位の利益のために全力を尽くす決意でありますので、ご支援を心からお願いいたします。



専務理事退任のご挨拶

顧問 濱 田 行 雄

私 6月7日開催の定時総会をもって徳島県経営者協会専務理事を退任いたしました。平成20年6月に就任以来14年、何とかその職責を全うすることができましたのは、会員企業の皆様方からいただきました多くのご指導ご鞭撻のおかげと心から感謝申し上げます。

在任中、協会の節目となる設立70周年、労務担当者部会300回、400回など多くの記念事業に携わりましたことは大きな喜びであります。一重に会員皆様のご協力とスタッフのご努力により成功裡に実施することができましたことは比類ない誇りでございます。

思えばこの間、私たちを取り巻く環境は大きく変化し、それぞれの課題への対応に追われて、過ぎてみればあっという間でもございました。人口減少と高齢化の進展、人口の一極集中、求人環境は厳しさを増し、経済構造や市場環境の変化など企業を取り巻く環境は益々知恵と行動力が求められるようになってきました。

近年にいたり、新型コロナウイルス対策やロシアによるウクライナ侵攻など国際社会を画するような大きな変化への対応、また働き方改革、DXやGXの推進など企業経営には何かと難しい時代となってまいりましたが、会員の皆様におかれましては、今後とも時代の変化に的確に対応しつつ、多くの課題に立ち向かわれ、健全に成長を続けられますようご祈念申し上げます。

なお、後任の専務理事として、脇田 亮氏が就任いたしましたので、私同様お引き立てのほどよろしくお願いいたします。14年間に亘りいただきました皆様のご厚情に深謝申し上げ、退任の挨拶とさせていただきます。

港 忠徳氏 令和4年度徳島県表彰を受賞

徳島県経営者協会理事で、港産業株式会社代表取締役会長 港 忠徳氏が、多年にわたり企業の発展と労使関係の安定に貢献されたご功績に対して、令和4年度徳島県表彰を受賞されました。

6月6日（月）徳島グランヴィリオホテルで開催された表彰式において、飯泉嘉門知事から表彰状が授与されました。

ご功績に深く敬意を表しますとともに、お祝い申し上げます。

祝

令和4年度徳島県表彰

[企業の発展と労使関係の安定]

港 忠徳氏

(徳島県経営者協会 理事)



受賞者を代表してご挨拶



集合写真での港氏（前列右端）

新規学校卒業予定者の求人枠確保について

6月8日(水)、徳島労働局、徳島県教育委員会及び徳島県から、当協会をはじめ県内の経済5団体に対し、来春の新規学校卒業予定者の「求人枠確保」並びに「雇用の維持」と「人材の確保」を図るための取組や「働き方改革」の推進について要請がありました。

伊藤浩之徳島労働局長、榑浩一徳島県教育委員会教育長及び梅田尚志徳島県商工労働観光部長から、「県内の一般求職者に対する有効求人倍率は令和4年4月において1.25倍となったが、新型コロナウイルス感染症に加え、原材料価格の高騰等の雇用に与える影響に、留意する必要がある。

少子化に伴い若年労働力人口が減少する中で、新規学校卒業予定者の県内就職については、一人一人の個性やキャリア教育で培われた資質・能力を生かし、全ての生徒が応募可能となるよう将来を見据えた取り組みをお願いしたい。

また、女性、高齢者、障がい者や外国人など多様な人材の確保により、地域活力の維持、強化を図っていくことが重要となっている。また、テレワークやDXの推進により、ワークライフバランスの実現を図ることが質の高い労働力の確保に有効となってきている。

「雇用の維持」と「人材の確保」を図るため、多様な選考、採用機会の拡大に努めるとともに、テレワークを始め、「働き方改革」の推進に向けて配慮をお願いしたい。」

との要請がありました。

会員企業の皆様には、要請の趣旨をご理解いただき、ご高配を賜りますようお願いいたします。



伊藤労働局長から要請



梅田商工労働観光部長から要請

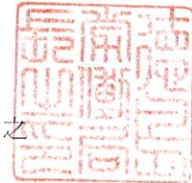


労働局・県教育委員会・徳島県並びに
経済5団体の代表者

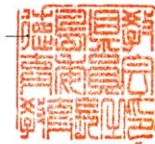
徳労発安 0608 第 1 号
教 学 第 6 9 号
令 和 4 年 6 月 8 日

徳島県経営者協会
会長 林 香与子 殿

徳島労働局長 伊藤 浩 之



徳島県教育委員会教育長 榎 浩



令和 5 年 3 月新規学校卒業予定者の求人枠確保について

労働行政，教育行政の円滑な業務の推進につきまして，平素から格別の御理解，御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて，令和 4 年 3 月新規学校卒業者の就職に関しましては，新型コロナウイルス感染症の様々な影響が懸念されましたが，多くの企業の皆様方から求人をいただいた結果，就職内定率は新規高等学校卒業者で 99.4%，新規大学卒業者で 94.6% となっております。

一方，県内の一般求職者に対する有効求人倍率につきましても，令和 4 年 4 月において 1.25 倍となりましたが，新型コロナウイルス感染症に加え，原材料価格の高騰等の雇用に与える影響に，留意する必要があります。また，少子化に伴い若年労働力人口が減少する中で，新規学校卒業予定者の県内就職につきましては，一人一人の個性やキャリア教育で培われた資質・能力を生かし，全ての生徒が応募可能となるよう将来を見据えた取組が重要であります。

このような中，本年も新規学校卒業予定者の採用選考及び採用内定に際しましては，徳島県の経済発展を図るため，徳島県の将来を担う人材を積極的に正社員として確保いただきますとともに，採用後における人材の職場定着のため，働きやすく個々の能力を十分に発揮できるように職場環境の整備を図っていただきたく，特段の御配慮をお願い申し上げます。

また，貴団体傘下の事業主の皆様に対しましても，私どもの要請をお伝えいただきますよう重ねて御協力をお願い申し上げます。

県下経済団体の皆様におかれましては、日頃から本県行政の円滑な推進につきまして格別の御配慮を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、本県経済は、コロナ禍の影響が長期化する中、原油や原材料価格の高騰などにより厳しい状況が続いており、本県では、県内の「業と雇用」を守り抜くための対策に全力で取り組んでいるところです。

こうした中、雇用面では、少子化に伴う労働力人口の減少による人手不足が懸念されており、若者の雇用を促進し、更なる就職率の向上と職場定着に取り組むとともに、女性、高齢者、障がい者や外国人など多様な人材の確保により、地域活力の維持、強化を図っていくことが重要となっております。

また、テレワークやDXの推進などにより、誰にとっても働きやすく、柔軟で多様な働き方が選択できる環境を整備し、ワークライフバランスの実現を図ることが、質の高い労働力を確保する上で有効となっております。

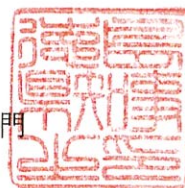
こうしたことから、貴団体におかれましては、会員の皆様に対して、引き続き「雇用の維持」はもとより、本県の将来を担う「多様な人材の確保」のため、採用機会の拡大に努めていただくとともに、「働き方改革」の推進に向けて御配慮を頂けますよう、要請内容の周知について、御協力をよろしくお願い申し上げます。

令和4年6月8日

徳島県経営者協会

会長 林 香与子 殿

徳島県知事 飯泉 嘉門



一般社団法人徳島県トラック協会からの要請

4月11日(月)、一般社団法人徳島県トラック協会から当協会に対し、『標準的な運賃』への理解と燃料サーチャージの導入』について要請がありました。

要請によると、トラック運送業界は、国民の生活と経済を守るためのライフラインとして、さらに新型コロナウイルス感染拡大の中でも、ステイホームを支えるエッセンシャル事業として、国内物流の中心的な役割を果たす一方、「ドライバー不足」と「働き方改革への対応」という課題に直面しています。

平成30年に成立した働き方改革関連法において、令和6年4月からドライバーの時間外労働の上限規制(年間960時間まで)が適用されることとなり、ドライバーの労働条件の改善を図り、ドライバー不足を解消することが喫緊の課題となっています。

平成30年12月には貨物自動車運送事業法が改正され、法令を遵守しない悪質なトラック運送事業者に対して厳正に対処するための措置のほか、荷主はトラック運送事業者が法令を遵守して事業を遂行できるよう配慮しなければならないこととする責務規定が新設されました。

また、法令を遵守して運営する際の参考となる「標準的な運賃」が定められました。(令和2年4月24日国土交通大臣告示)

徳島県経営者協会会員企業様におかれましても、トラック運送事業者の安定した輸送力の確保に向け、「標準的な運賃」及び「燃料サーチャージ導入」の趣旨を理解し協力いただきますようお願い申し上げます。

令和2年12月

トラック輸送を利用される
荷主の皆様へ

(公社)全日本トラック協会
国土交通省

安定した輸送力確保に向けた取り組みのお願い

日頃は、トラック運送事業に格別のご高配賜り、厚く御礼申し上げます。
さて、トラック運送業界は、国民の生活と経済を守るためのライフラインとして、さらに今般の新型コロナウイルス感染拡大の中でも、ステイホームを支えるエッセンシャル事業として、国内物流の中心的な役割を果たす一方、今後も持続的に輸送ニーズに的確に応え、安定した輸送力を確保していくにあたっては、「ドライバー不足」と「働き方改革への対応」という課題に直面しています。

平成30年に成立した働き方改革関連法において、長時間労働の実態が多いトラックドライバーについては令和6年4月より時間外労働時間の上限規制(960時間/年)が適用されることも踏まえれば、早期にドライバーの労働環境及び待遇改善を図り、物流の担い手であるドライバー不足を解消することが急務となっています。

こうした状況を踏まえ、平成30年12月に貨物自動車運送事業法の改正が行われました。この法改正では、法令を遵守しない悪質なトラック運送事業者に対して厳正に対処するための措置のほか、荷主の皆様にご協力いただきたい事項が盛り込まれています。

つきましては、新型コロナウイルスによる業務への影響もあるとは存じますが、下記取り組みにつきまして、何卒ご理解・ご協力を賜りますようお願いいたします。

記

1. トラック運送事業者の法令遵守について

トラック運送事業者が「働き方改革」を進めるためには、法令を遵守し、トラックドライバーが安心・安全に働くことができるようにしなければなりません。一方、トラックドライバーの長時間労働については、長い荷待ち時間や、契約に定めのない附帯業務の発生など、トラック運送事業者のみでは解決できない課題も多い状況にあります。

こうしたことから、改正貨物自動車運送事業法では荷主によるトラック運送事業者への配慮義務が設けられたほか、トラック運送事業者の法令違反の原因となるおそれのある行

為(長い荷待ち時間等)を行っている疑いのある荷主に対し、国土交通大臣が、経済産業省、農林水産省、厚生労働省などの関係行政機関の長と連携して、働きかけができるようになりました(令和元年7月施行「別添リーフレットを参照」。

発・着荷主の都合による長い荷待ち時間や労働時間のルールが守れないような輸送依頼をなくすることが強く求められています。

2. 「標準的な運賃」の活用について

すべてのトラック運送事業者が法令を遵守するとともに、トラックドライバーの労働条件の改善・ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、法令を遵守して持続的に事業を行う上で参考となる「標準的な運賃」を国土交通大臣が告示しました。(令和2年4月24日国土交通大臣告示「別添パンフレットを参照」。

荷主の皆様におかれましては、持続可能な物流の実現に向けて、「標準的な運賃」の活用へのご理解とご協力をお願いいたします。

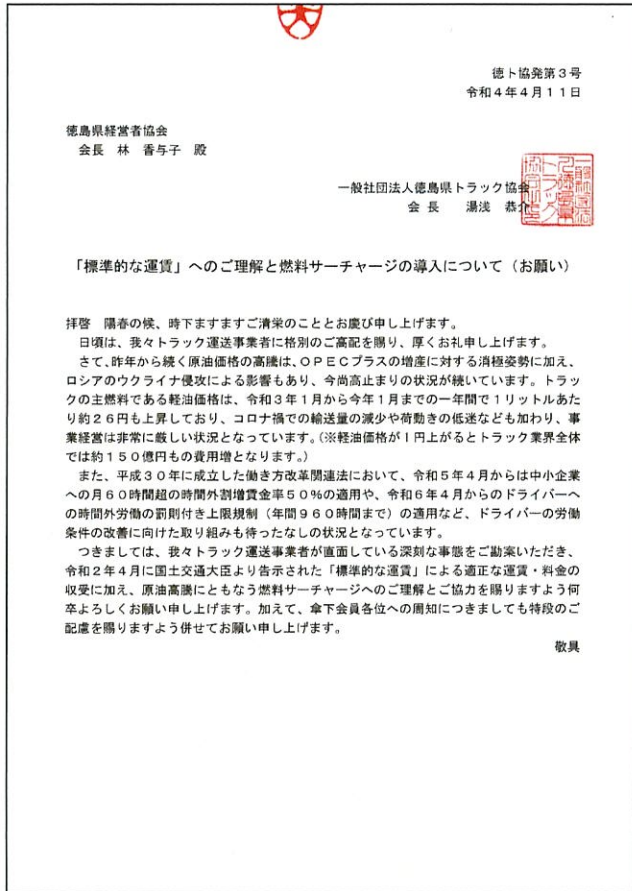
3. 「ホワイト物流」推進運動の参加について

国土交通省では、荷主企業とトラック運送事業者が相互に協力して、物流の改善を図るための「ホワイト物流」推進運動を展開しています。トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化を進め、働きやすい労働環境を実現するため、積極的な参加をお願いいたします。以上

<本件に関するお問い合わせ先>

○(公社)全日本トラック協会 企画部 TEL: 03-3354-1037(直通)

○国土交通省 自動車局 貨物課 TEL: 03-5253-8575(直通)



徳島県トラック協会湯浅会長と当協会林会長

徳島労働局からの情報

徳労発雇均 0518 第 1 号
令和 4 年 5 月 18 日

各 位

徳島労働局長
(公印省略)

「徳島働き方改革推進支援センター」に係る周知・利用勧奨への協力をお願い

平素は、労働行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

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（以下「働き方改革関連法」という。）が順次施行されている中、我が国における雇用の大半を占める中小企業・小規模事業者等においても、働き方改革を着実に進める必要があります。特に、中小企業では新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けている一方、人手不足感が強い企業も多いと考えられることから、生産性向上等による企業の変革とともに、職場環境や労働者の待遇の改善による魅力ある職場づくりを行うことが重要です。

このため、徳島労働局においては、本年度も徳島県社会保険労務士会に委託し「徳島働き方改革推進支援センター」を開設し、働き方改革関連法の周知をはじめ、36協定の締結の仕方、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しなどの必要な情報やノウハウを提供するとともに、セミナーの開催等を行っているところです。

つきましては、より多くの中小企業・小規模事業者等にセンターが利用されるよう、貴団体の会員企業等に対する周知・利用勧奨を行っていただくとともに、セミナーにおけるセンターとの連携、貴団体の相談窓口への専門家の派遣について御検討くださいますようお願い申し上げます。

また、貴団体の広報誌やホームページ等への掲載による周知にも是非御協力くださいますよう、併せてお願い申し上げます。

ホームページへ掲載いただける場合、下記アドレスへリンクしていただければ幸いです。

【リンク先アドレス】

○働き方改革特設サイト内

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/tokushima.html>

○徳島労働局ホームページ内

https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage_00124.html

【連絡先】 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 4 階
TEL 088-652-2718 FAX 088-652-2751
担当：森 (mori-keikomk@mhlw.go.jp)

厚生労働省 徳島労働局委託事業 令和4年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

徳島働き方改革推進 支援センター のご案内

相談無料・
秘密厳守
です。

労務管理の専門家である社労士が、
働き方改革について
ご相談に応じています。



徳島県の中小企業・小規模事業者の皆様へ こんなことで悩んでいませんか？

その悩み
ぜひ専門家へご相談を！



残業の上限規制って何？

わが社の就業規則について相談したい

36協定ってどうやって作るの？

助成金の申請はどうすればいいの？

同一労働同一賃金ってどうすればいいの？

テレワーク対応ってどうすればいいの？



センターの支援内容

企業への専門家派遣 (訪問相談サービス)

社労士が会社までお伺いし相談をお受け
します。訪問は1回あたり2時間程度、3回
を標準としています。

来所相談・電話相談

社労士がセンターの相談ブースにて
相談に応じます。
電話でのご相談も受け付けています。
受付時間：午前9時～午後5時
(月～金開催、祝日・年末年始除く)

セミナー・出張相談会

働き方改革全体の説明や個別テーマなど
ご希望に応じたセミナーを行います。
オンラインセミナーにも対応致します。

■ お問い合わせ・ご予約は電話・FAX・メールで

徳島働き方改革推進支援センター

徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階 徳島県社会保険労務士会内

フリーダイヤル **0120-967-951**

FAX.088-654-7780 裏面に申し込み用紙がございます

メールアドレス soudancenter@tokushima-sr.jp



お申し込みは裏面で▶

働き方・休み方を改善して、企業も働く人も元気に。

「働き方・休み方改善コンサルタント」利用のご案内

徳島労働局 雇用環境・均等室

「働き方・休み方改善コンサルタント」とは。

徳島労働局には、仕事と生活の調和を図るための取組み方法や、労働時間制度や休暇制度など、「働き方・休み方」の改善に関するご質問やご相談に対応し、事業所等を支援する「働き方・休み方改善コンサルタント」が配置されています。

「働き方・休み方改善コンサルタント」は、人事・雇用に関して専門的な知識、豊富な経験を有した社会保険労務士や人事・労務の専門家によって構成されています。

事業所等からの相談内容に関する秘密は守ります。

「働き方・休み方改善コンサルタント」は、個別訪問によるアドバイスや相談対応のほか、多様な働き方の紹介などにも対応しています。

個別訪問によるアドバイスや資料提供を希望される場合は、裏面の申込書に必要事項を記入して雇用環境・均等室までFAXしてください。

「働き方・休み方改善コンサルタント」から、訪問日時について連絡・調整をさせていただきます。

「働き方・休み方」の改善について。

「働き方・休み方」の改善は、例えば、下記のような取組みを行うことが考えられます。「働き方・休み方改善コンサルタント」は、「働き方・休み方」の改善に取り組む事業所等を支援します。

時間外労働の削減

- ・一斉退社して残業時間を削減するノー残業デーの導入
- ・残業時間が一定時間に達するとアラートメールや管理職への働き掛けを行う制度
- ・管理職が率先退社して、労働者が帰りやすい環境を構築
- ・業績評価と残業時間を切り離すなど、生産性を重視する人事評価制度の構築
- ・残業削減で浮いた残業代を生産性の高い従業員に還元して生産性向上を促す制度
- ・残業が長時間となった場合にも休息を取れるインターバル制度の導入

年次有給休暇の取得促進

- ・誰が、いつ休むのかが分かり、予測が立てやすい年休取得予定表の作成と運用
- ・閑散期などに年休を消化して取得率を改善できる計画年休制度の導入
- ・通院や育児・介護との両立を図りやすくなる時間単位年休制度の導入
- ・労働者や家族の誕生日、結婚記念日などを対象としたアニバーサリー一年休の導入
- ・副担当制や密なコミュニケーションにより、誰かが休んでもカバーしあえる体制づくり

多様な働き方の提供による働きやすい環境づくり

- ・場所にとらわれない働き方を実現するテレワークやモバイルワークの導入
- ・育児・介護と仕事の両立を図るための制度導入
- ・多様な働き方を提供するため、短時間正社員や限定正社員制度の導入
- ・正規と非正規を行き来できる制度など、ライフステージに合わせた働き方の提供

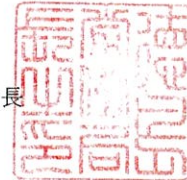
働き方改革への対応

- ・自動化、省力化と組み合わせた働きやすい環境づくり
- ・時間や体力などに制限のある女性や高齢者を戦力として活用する人事制度
- ・非正規雇用者の待遇改善や戦力化など、社会の変化に対応した勤務環境づくり

徳労発雇均 0617 第 1 号
令和 4 年 6 月 17 日

徳島県経営者協会
会長 殿

徳島労働局長



夏季における年次有給休暇の取得促進について

労働行政の運営につきましては、平素より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、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 2 年に 56.6%と前年より 0.3 ポイント上昇し、過去最高となったものの、依然として、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和 3 年 7 月 30 日閣議決定）等で掲げられている、令和 7 年までに取得率を 70%とする政府目標とは、大きな乖離があります。

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義務付けられているところです。

特に、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、この夏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、別添の「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周知していただきますよう、御協力のほどお願いします。

なお、「徳島働き方改革推進支援センター」や「徳島労働局に所属する『働き方・休み方改善コンサルタント』」において、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。

【夏季の「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

【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

(※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に御協力いただける場合は、お手数ですが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

三原 (mihara-ito.15w@mhlw.go.jp)

(別添)

(文例1)

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



終業時刻で
ゆったり



オフィスほ
のびみと



会議は
オンライン



対象での行きせほ
通勤とマスク

ゆったり休暇で、夏を満喫。心身ともに充実を。

～計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する
「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！～

事業主の皆様へ

現在新型コロナウイルス感染症対策として実践している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度や、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次有給休暇制度の導入が効果的です。

詳しくは、徳島労働局雇用環境・均等室（088-652-2718）にお問い合わせください。

(文例2)

ゆったり休暇で、
夏を満喫。
心身ともに充実を。



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

Refresh/
もっと自分らしい
働き方
休み方

●「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。

 厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

事業主の皆様へ

現在新型コロナウイルス感染症対策として実践している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※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次有給休暇制度（※2）の導入が効果的です。

詳しくは、徳島労働局雇用環境・均等室（088-652-2718）にお問い合わせください。

（※1）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は、労使協定を締結すれば、計画的に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次有給休暇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、年次有給休暇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）年次有給休暇の付与は原則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。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構からの情報

令和4年9月17日(土)
9:00 ~ 15:00
 ※予備日/令和4年9月19日(月・祝)

開催日

申込期限: 令和4年8月19日(金) 消印有効

競技参加者募集

目指せ! 全国アビリンピック!!
WE ARE!!
 我々を見よ

第20回 令和4年度徳島県障害者技能競技大会

アビリンピック

徳島大会 2022

アビリンピックとは?
 障害者が日頃培った技能を互いに競い合い、職業能力の向上・雇用の促進等を目的に開催しています。



Abily's

競技種目

① ワード・プロセッサ ② 表計算
 ③ パソコンデータ入力 (知的障害者対象)
 ④ オフィスアシスタント ⑤ 喫茶サービス
 ⑥ ビルクリーニング

開催場所

① 徳島職業能力開発促進センター (ポリテクセンター徳島)
 徳島市昭和町 8 丁目 27 - 20
 ② 徳島ビルメンテナンス会館
 徳島市昭和町 2 丁目 56

参加資格

① 徳島県内に居住し身体障害者・知的障害者・精神障害者の手帳もしくは診断書を有する方
 ② 競技時間に充分耐えられる健康状態にある令和4年4月1日現在満15歳以上の方

開催方法については、新型コロナウイルス感染拡大防止に係る県内及び当機構徳島支部の対応状況等により、変更する場合があります。

主催/独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
 後援/徳島労働局、徳島県、徳島県教育委員会、徳島市、徳島県経営者協会、徳島県中小企業団体中央会、徳島商工会議所
 四国放送株式会社、NHK徳島放送局、一般社団法人徳島新聞社、株式会社エフエム徳島
 協賛/一般社団法人徳島ビルメンテナンス協会、アイズ情報有限会社、スマイルホテル徳島
 ポスター制作: 徳島県立みなと高等学園

お問い合わせ先
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 徳島支部 高齢・障害者業務課
 〒770-0823 徳島市出来島本町 1-5 ハローワーク徳島 5 階 TEL:088-611-2388 FAX:088-611-2390

厚生労働省からの情報

事業主の皆さまへ

2022（令和4）年7月8日施行

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA~Cの3項目の情報公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）*新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の①~⑧の8項目から1項目選択 + ⑨の項目（必須）*新設	「職業生活と家庭生活との両立」 以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者に占める女性労働者の割合 ④係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績 ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	<div style="font-size: 2em; color: #003366; font-weight: bold;">+</div> <div style="text-align: left; padding-left: 10px;"> ⑨男女の賃金の差異（必須）*新設 </div>	①男女の平均継続勤務年数の差異 ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③男女別の育児休業取得率 ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
 ※計算の前提とした重要事項を付記
 （対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- ・ 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・ その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- ・ 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

第 43 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 43 回の今回は、3 月 19 日（土）に「タカガワ東徳島ゴルフ倶楽部」において、6 組 24 名の参加で開催されました。

当日は、後半小雨も降り、良好なコンディションとはいえず、スコアメイクに多くの方が苦労する中で、実力を如何なく発揮されました安芸 慎一郎様が優勝の栄冠に輝かれました。優勝者の安芸様には、(株)マルハ物産 林社長より優勝賞品と優勝ポーチが贈呈されました。

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	安 芸 慎一郎 様	((株) 姫野組)
準優勝	森 本 孝 裕 様	(四電ビジネス (株))
3 位	福 有 良 太 様	((株) 徳島大正銀行)

※次回開催が決まり次第に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。



新 入 会 員 ご 紹 介



会 社 名	株式会社 Good Practice Partner
代表者名	代表取締役 木 村 弘一郎
住 所	〒 779 - 3402 吉野川市山川町山路 121 番地 1
T E L	(0883) 30 - 3795
F A X	(0883) 30 - 3796
事業内容	情報サービス、情報教育
H P	www.gpptr.co.jp

自己紹介・企業紹介コメントなど

弊社は 2018 年に創薬システムの品質ガイドライン・規制「グッドプラクティス GxP」に準拠したシステムを運用する会社として発足し、創薬会社の品質管理に貢献しています。

今年度からは、新たに徳島における年齢、居住地（中山間地域など）によるデジタルデバイド解消を目的とした IT 教育分野を新規に事業として開始いたしました。

具体的には「徳島県シルバー大学校大学院プログラミング講座」の運営またシニア・キッズを対象にしたスマホ・タブレット・プログラミング教育を中心とした「学舎（まなびや）」を吉野川市山川町に農業住宅をリフォームし開校（7月中旬）いたします。

地元である徳島県のみなさまが IT を安全に便利に活用し、更に快適な生活が送れるようお手伝いをして参りたいと思っています。

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)三菱 UFJ 銀行徳島支店 | 支店長 | <u>南 博之</u> |
| ○SMBC 日興証券(株)徳島支店 | 支店長 | <u>藤川 真人</u> |
| ○日本航空(株)徳島支店 | 支店長 | <u>澤田 康子</u> |
| ○日本生命保険相互会社徳島支社 | 支社長 | <u>廣部 雅資</u> |
| ○(一社) 徳島新聞社 | 理事社長 | <u>池上 治徳</u> |
| ○阿波銀保証(株) | 代表取締役社長 | <u>石本 宏</u> |
| ○(株)四国銀行徳島営業部 | 取締役徳島営業本部長 | <u>伊東 瑞文</u> |
| ○七福トータルサポート(株) | 代表取締役 | <u>寺西 徹</u> |
| ○テック情報(株) | 代表取締役社長 | <u>千葉 一智</u> |

【住所変更】

- 小川社会保険労務士事務所 所長 小川佐栄子
〒771-1152 徳島市応神町中原字サナギ 3-3
電話番号 (088) 635-7007
FAX (088) 635-7008
- (医) 清和会 協立病院
〒770-8070 徳島市八万町寺山 13 番地 2

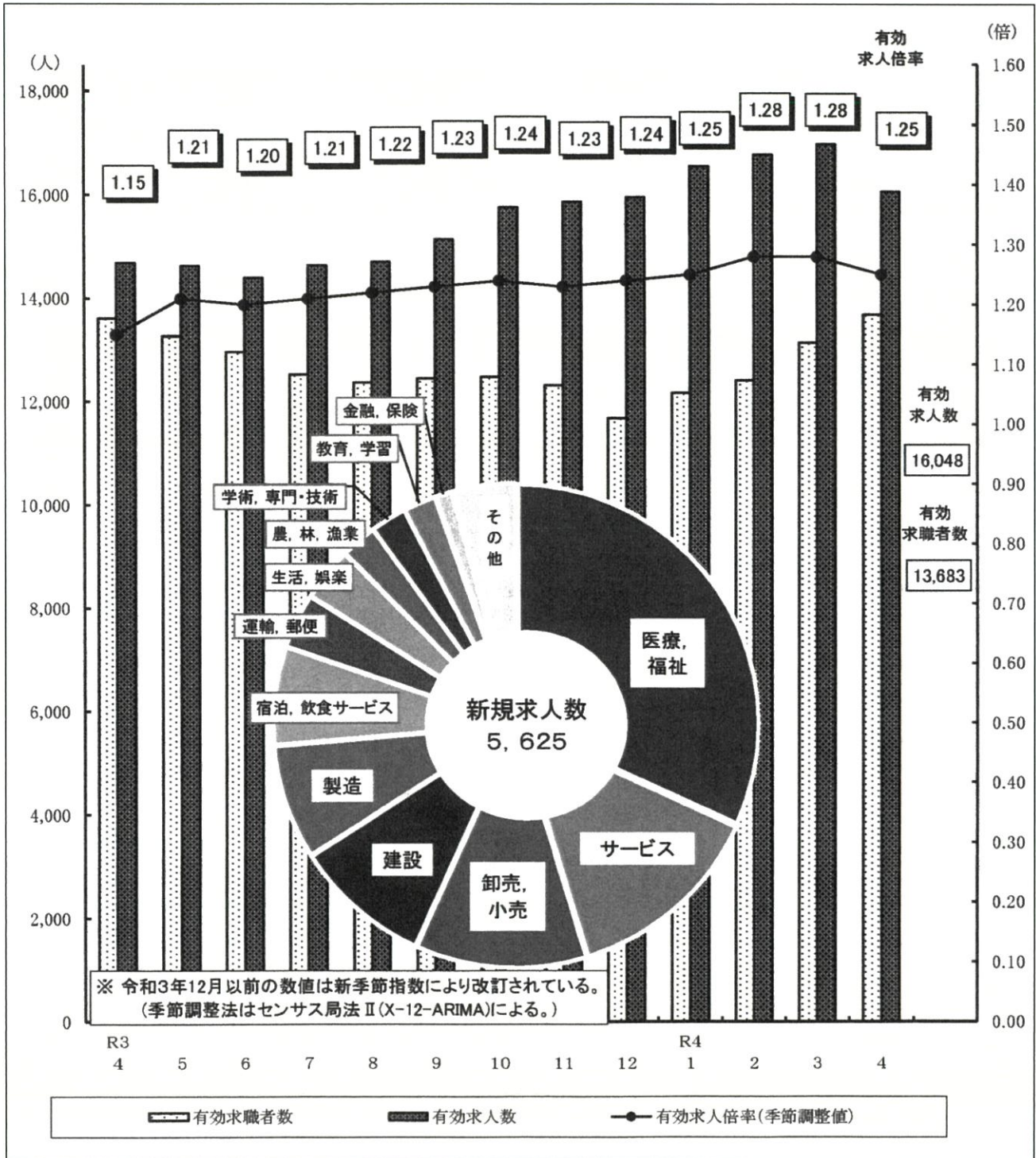
【組織名変更】

- トヨタカローラ徳島 (株) ➡ トヨタカローラ徳島ホールディングス (株)

※ 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。

労働情報 雇用失業情勢

(令和4年4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

管理職登用試験に性別や年齢による特別応募枠を設けることは問題か

当社の管理職は40代以上の男性社員が9割を占めています。このたび、人事制度の刷新や事業環境の変化から女性管理職や若手管理職の比率を増やしたいと考えています。例えば、管理職登用試験に「女性枠」「35歳以下枠」といった性別や年齢による特別応募枠を新たに設けることは問題でしょうか。 (福岡県 A社)

A

ご質問のケースでは、性別や年齢による特別応募枠の新設は問題なく、むしろ社内の多様性確保に沿う対応といえる

回答者 西頭英明 さいとう ひであき 弁護士(日本・NY州)
元国税審判官(第一芙蓉法律事務所)

1. 管理職登用試験

誰を管理職に登用するかは、会社の人事権に含まれることで、会社に広範な裁量があります。管理職登用に際して、試験制度を設けるか、またその試験の応募条件をどうするかは、法違反がない限り、会社で自由設計が可能です。

ご質問では、新設を検討されている「女性枠」「35歳以下枠」という性別・年齢の特別応募枠の条件が法違反にならないかが問題となります。

2. 性別枠について

[1] 法律(男女雇用機会均等法)の考え方

性別を理由とする労働者の配置・昇進等については、男女雇用機会均等法が、性別を理由に差別的取り扱いをしてはならないと定めています(6条1号)。

しかし、この例外として、雇用分野での男女の均等な機会・待遇確保の支障となっている事情を改善することを目的として、女性労働者に関して行う措置(いわゆるポジティブ・アクション)を

講ずることは適法です(8条)。そして、その許容される措置は、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平18.10.11厚労告614、最終改正：平27.11.30厚労告458)で定められています。昇進に関する同指針の定めは次のとおりです。

一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、当該昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ちなみに、指針の定める「相当程度少ない」とは、雇用管理区分ごとに女性の割合が4割を下回っていることを意味します(平18.10.11雇発1011002、最終改正：令2.2.10雇均発0210第2)。

[2]ご質問のケースへの当てはめ

ご質問の会社の管理職は、男性が9割以上を占めており、上記指針の基準から、管理職における女性労働者の比率は、男性労働者と比較して相当程度少ないといえます。そのため、特別に「女性枠」を新たに設けることは、ポジティブ・アクションとして適法で、問題はありません。

むしろ、ご質問の取り組みは、社会の流れに沿うものです。女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数が101人以上の企業（一般事業主）に対し、女性の活躍を推進するための行動計画の策定・届出、情報公表を義務づけていますが、その活躍状況を把握する項目の一つとして、「管理職に占める女性労働者の割合」が挙げられています。

また、政府は2013年に、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度まで引き上げる」ことを目指す「2020年30%」目標を設定。その後、取り組みの遅れを踏まえて、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める」としています（2020年12月25日閣議決定）。これを受け、経団連は、「2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 203030」（2021年3月15日）と題して、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを旨とする」ことを提示しています。

さらに、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）」でも、女性の活躍推進を含む社内の多様性確保を求めています（原則2-4）、そこでは、「上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべき」とも示されています（補充原則2-4①）。

3.年齢枠について

他方、ご質問にある年齢基準の「35歳以下枠」についても法違反にはなりません。例えばアメリカでは、40歳以上の個人に対し、年齢を理由とする雇用に関する差別を禁止した法律（The Age Discrimination in Employment Act of 1967）がありますが、日本には、そのような法律はありません。年齢については、労働施策総合推進法で、募集・採用における一定の年齢制限禁止がある程度です（9条）。

そのため、管理職登用試験において、年齢条件を設けるかについては、会社が自由に決めることができます。そこで何らかの条件を新設するのであれば、人事政策の目的（ゴール）を見据え、制度設計する必要があります。社員へのモチベーション確保の観点から、何歳でも管理職登用のチャンスがある制度を設ける、年齢でなく勤続年数を条件とする、という考え方もあれば、ご質問の会社のように、現状の管理職が40歳以上で、遅い昇進になっているので、「35歳以下枠」を設け、早い昇進（選抜）の余地を設ける、という考え方もあります*。

他方、ご質問の例とは逆に、管理職登用試験の受験資格を一定年齢までに制限するようなルールの新設は、社員のモチベーション低下や適材登用の阻害など、人事管理上の問題を招く可能性もあるため、その必要性に照らし慎重に検討すべきでしょう。こうした点を含め、自社が求める管理職像、人材活用の在り方を描いた上で、年齢条件の要否・取り扱いを検討することが重要といえます。

※独立行政法人労働政策研究・研修機構 第6回労働政策フォーラム「女性のキャリア形成を考える—就業形態・継続就業をめぐる課題と展望—」（2019年11月5日）パネルディスカッション参照。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

採用関係

Q

求人サイトに実態と異なる労働条件を掲載していることは違法か

先般採用した中途入社者から、当社の労働条件につき、求人サイトの掲載情報と実態が違うとの指摘がありました。求人サイトに掲載した内容（賃金額、手当、労働時間）はあくまで「見込み」であり、実態とは異なるケースもあると思いますが、こうした相違は違法になるのでしょうか。（千葉県 M社）

A

求人サイト上の記載は、労働契約の申し込みの誘因であるとされ、労働契約の内容と相違があったとしても違法ではないと考えられる

回答者 増田周治 ますだ しゅうじ 弁護士(オンライン法律事務所タマ)

1. 求人サイトの位置づけ

[1] 現在の求職活動

求職活動に関して情報収集する場合、求人の内容を条件別に検索できるサイトを利用することが一般的に行われるようになってきました。求人サイトにおける労働条件の記載は、求職者にとって実際に応募するか否かを判断する上で非常に重要な内容です。ご質問の中途入社者についても、求人サイトを確認した上で貴社に応募したと考え、求人サイトの法的な規制等を検討します。

[2] 求人サイトの提供が職業紹介に当たるか

(1) 職業紹介の許可制

求職者に対して働き掛ける者に対する規制として、職業安定法があります。同法4条1項は、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」を「職業紹介」と定義し、職業紹介を行う場合は原則として厚生労働省の許可を必要としています（同法30条、33条）。また、職業紹介を行う者は、事業報告書の提出等を行う必要があります（同法32条の16。同法33条4項により、無料職業紹介についても準用）。

他方、求職者に対して、求人者の情報を提供する

のみで、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんしない場合、当該行為は職業紹介に当たらず、職業紹介の許可は必要ありません。例えば、飲食店などではよく求人広告雑誌が置かれています。それだけでは雇用関係の成立をあっせんしたとは評価されません。一方、求人広告雑誌を発行する行為も職業紹介に当たるとはいえませんが、同発行主体は、職業安定法上の募集情報等提供事業（同法4条6項）として、厚生労働省がその運営について必要な指針を示し、指導および助言、改善命令等を受ける可能性があると考えられています（同法48条～48条の3）。

(2) 求人サイトの性質

求人サイトは、その利用者が求人情報を絞り込み、当該企業への直接的な応募を可能とするものが多く、いわば「希望に合う求人を見つけ次第、即座に応募できる」状態をつくり出しています。ここで、実際に応募がされた場合に「雇用関係の成立をあっせん」したことになるかが問題となります。この点、厚生労働省職業安定局が公表する「募集情報等提供事業の業務運営要領」（令和2年4月）において、次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業に当たるとしています。

- イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な条件に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。
- ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。
- ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと。

上記基準に照らすと、求人サイトが閲覧者（利用者）等からの情報・連絡を機械的に提供していくという仕組みであれば、求人サイトは職業紹介には当たらないといえそうです。

2. 求人広告と労働契約の内容との関係

[1] 求人サイトの表示

以下では、求人サイトにおける広告掲載が職業紹介に当たらないこと（求人サイトの記載内容が単なる求人広告であること）を前提として、ご質問のケースを検討します。

求人サイトは、求人情報の選別または加工をしていないはずですから、求人サイト上の内容は、求人者が情報提供した内容そのままであることとなります。

ご質問の中途入社者としては、会社が情報提供した内容と同じ労働条件で勤務が可能と考えて応募しているため、入社後にその内容が違うことは問題だと感じることとなります。それでは、当該中途入社者に対して、会社が情報提供していた内容と同じ労働条件で処遇する必要はあるのでしょうか。

[2] 求人広告は労働契約の内容となるか

法律的には、求人広告の内容が労働契約の内容となるかが問題であるといえます。裁判例を見ると、求人広告（求人カード）に関するものですが、このような点が争われた安部一級土木施工管理事務所事件（東京地裁 昭62. 3.27判決 判労495号16ページ）があります。この裁判例では、求人カードに“年間賞与は（基本給の）4カ月分、昇給は年6%”と記載されていたところ、同カードの記載について「これと異なる明示又は黙示の合意の

ないかぎり、労働契約の内容となるとするのが契約当事者の意思に合致するものと解するのが相当」であるが、「賞与や昇給については、事業の業績（中略）等の未確定要素に大きく左右されるものであることは明らかであるから、求人カードに記載された条件を労働契約の内容とすることが直ちに契約当事者の意思に合致するものとも言えず、労働契約締結前後の事情をも考慮してこれを決するのが相当である」としました。そして、労働契約締結に際して、賃金については希望意見を交換したが賞与や昇給については何らの意見交換もされていないことや、賞与の支払い時期や昇給時期についても合意がないこと、さらに原告は何ら賞与の支払いや昇給の請求をしたことがないことなどから、「求人カード記載の賞与や昇給は一応の見込みにすぎず、これがそのまま労働契約の内容となったものではない」と判断しています。

他の裁判例においても、求人広告の内容がそのまま労働契約の内容になるわけではないとの判断がされる傾向にあります。法律的に分析すると、「求人広告を契機に労働契約の締結に関する交渉が開始され、双方が合意した内容が労働契約になっている」ということであり、他の契約等と変わるところがありません。

ご質問のケースにおいても、中途入社者との労働契約の締結に関する交渉において合意された内容が労働契約の内容になっていると考えられ、求人サイトの記載がそのまま労働契約になっているとはいえないでしょう。

3. 実務的な対応

中途入社者との間で認識の相違が生じることを防止するためには、労働契約締結時に、労働条件通知書等を用いて、応募者が採用された場合に適用される労働条件の内容を説明することが有用であり、その際に求人サイトの内容と異なっている点について気になるところがないか、応募者に対し入念に確認することなどが有効と考えられます。

なお、求人等に関するサービスの内容が多様となっている状況を受け、厚生労働省は、従来の職業紹介事業および募集情報等提供事業以外の求人等に関する事業を広く雇用仲介サービスと位置づけ、今後の法整備を含めて検討しています。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

労働時間関係

Q

休日に業務関連のチャットに対応した場合、労働時間とみなされるか

当社ではチャットツールを全社員に導入しており、スマートフォン端末を貸与している社員については端末からもチャットを確認できます。チャットは基本的には就業時間内に使用することを想定していますが、休日や年次有給休暇（以下、年休）取得時にチャットに投稿したり、返信したりする社員が一部いるようです。数分もかからないような内容が大半ですが、チャットに対応した時間は労働時間とみなされるのでしょうか。

(東京都 H社)

A

労働時間とみなされる可能性が高い。
頻度などにもよるが、パワーハラスメントと扱われることも考えられ、企業として適切な運用措置を講じることが求められる

回答者 益田浩一郎 ますだ こういちろう 社会保険労務士(益田社会保険労務士事務所)

1.労働時間とは

労働時間とは、休憩時間を除いた時間であり、現実に労働させる時間であるとされています。

労働時間には、現実に業務に従事している時間ばかりでなく、待機時間（手待ち時間）も含まれるとされ、行政解釈では、「労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる」（平29. 1.20基発0120第3）としています。

しかし、「指揮命令下」に置かれている時間であるか否かについては、これまでもさまざまなケースで問題となっています。

判例では、作業開始前の作業服および保護具等の装着を事業所内で行うことを使用者から義務づけられていたことから、この装着更衣は、会社の

指揮命令下に置かれたもので労働基準法上の労働時間に該当すると判断された例（三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小 平12. 3. 9判決）や、ビル警備員の仮眠室での仮眠時間（実作業に従事していない不活動仮眠時間）について、「不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるとすべきである」とされた例（大星ビル管理事件 最高裁一小 平14. 2.28判決）があります。

2.「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」から見える注意点

厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(令 3. 3.25 基発0325第2・雇均発0325第3)においては、テレワーク時には「長時間労働による健康障害防止を図ることや、労働者のワークライフバランスの確保に配慮することが求められている」という記載があり、その対策として以下のような事項が挙げられています。

- ①メール送付の抑制等(役職者、上司、同僚、部下等から時間外等におけるメール送付の自粛)
- ②システムへのアクセス制限
- ③時間外・休日・所定外深夜労働についての手続き
- ④長時間労働等を行う労働者への注意喚起
- ⑤その他(勤務間インターバル制度)

特に①については、「テレワークにおいて長時間労働が生じる要因として、時間外等に業務に関する指示や報告がメール等によって行われることが挙げられる。このため、役職者、上司、同僚、部下等から時間外等にメールを送付することの自粛を命ずること等が有効」とされています。

メールやチャットツールでの業務連絡や指示、それらに対する返信等を行うことは、使用者の指揮命令下に置かれていると客観的に判断できる時間といえることから、労働時間と解されます。

このように考えると、休日にメールやチャットでのやりとりをさせることについて自粛させるなどの対策を講じることが求められます。

3. 年休取得時の業務

年休とは、労働義務のある日について、その労働義務を免除するものです。したがって、労働義務が免除されている以上、使用者の事情により労働に従事させることには問題があると考えます。

完全に労働義務を免除できないのであれば、時間単位の年休への変更や半日単位での取得への切り替えを行うべきでしょう。ただ、数分もかからないような返信や、断続的に行われるやりとりについて、それらにかかった時間を正確に把握することは実務的には困難であるといえます。

やはり、年休取得日の労働者に対してメールやチャットでの業務指示や報告等を求めることについても、自粛させるなどの対応が必要でしょう。

4. パワーハラスメントとの関連

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、①～③までの要素をすべて満たすものと定義しています。

休日や年休取得日については、労働義務はありませんので、そのような日に上司がメールやチャットで業務指示や報告を求めることは本来行うべきではありません。

仮に、上司が部下に対し、緊急性を要しない事案について、休日や年休取得日に業務連絡や報告を求めた場合には、パワーハラスメントに該当することも考えられますので、注意が必要です。

5. 企業としての対応策

以上のように、休日や年休取得日にメールやチャットでの業務連絡や報告を求めることは、労働時間との関係やパワーハラスメントの観点からも問題となる可能性が大きいと考えられます。

企業としては、少なくともパワーハラスメント対策の一環として、休日や年休取得日だけでなく、時間外や深夜のメールやチャットでの業務指示や報告等を禁止するなどの方針を明確化し、周知・啓発する等の対応が望まれます。

業務日誌

7月

- ◇ 6日 「徳島県生涯現役促進地域連携事業推進協議会」令和4年度第1回総会
- ◇ 6日 令和4年度第1回 高齢者活躍人材確保育成事業 連絡会議
- ◇ 7日～8日 地方別経済団体職員研修会（経団連会館5階パールルーム）
- ◇ 8日 正・副会長会（ホテルクレメント徳島3階／会長・副会長・専務理事）
- ◇ 10日 「ゆめバンクとくしま」助成金授与式
- ◇ 12日 第416回労務担当者会
- ◇ 13日 人事・労務担当者基礎研修（徳島経済産業会館3階）
- ◇ 13日 求人像明確化セミナー
- ◇ 13日 令和4年度第1回徳島県独立行政法人高齢・障害・求職雇用支援機構運営委員会
（徳島職業能力開発促進センター本館1階会議室／専務理事）
- ◇ 14日～15日 第122回「経団連労働法フォーラム」（オンライン・Zoomウェビナー）
- ◇ 14日 関西会員懇談会・パーティー（リーガロイヤルホテル3階）
- ◇ 15日 令和4年度「徳島県キャリア教育推進協議会」委員への就任及び
「第1回徳島県キャリア教育推進協議会」
- ◇ 15日 「大阪・関西万博」とくしま挙県一致協議会（第2回）
- ◇ 16日 令和4年度徳島県中央地域ノーマンピック・ボッチャ交流大会
（徳島県立障がい者交流プラザ体育館）
- ◇ 19日 地方団体連絡協議会（経団連4階ダイヤモンドルーム／専務理事）
- ◇ 19日 地方団体新任専務理事理事説明会（経団連5階505号室／専務理事）
- ◇ 19日 経団連幹事会（経団連2階国際会議場他／会長）
- ◇ 21日 令和4年度第1回徳島雇用政策協議会
- ◇ 22日 労働法実践セミナー（徳島経済産業会館3階）
- ◇ 22日 第4回コンソーシアムとくしま総会（対面＋オンライン）
（パークウエストン1F ボールルーム／専務理事）
- ◇ 22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）
- ◇ 25日 雇用保険審査参与会（徳島地方合同庁舎4階会議室）
- ◇ 25日 コンプライアンス経営定着推進事業第3回研修会
（徳島県立工業技術センター 2階 講堂／事業担当者）
- ◇ 26日 eとくしまセミナー（パークウエストン／専務理事）
- ◇ 26日 NHK大河ドラマ誘致推進協議会総会（徳島県立工業技術センター 2階 講堂／専務理事）
- ◇ 27日 地方・業種団体情報連絡会（オンライン・Zoomウェビナー）
- ◇ 28日 労働委員会・職員研修会（労働委員会／専務理事）
- ◇ 28日 第1回徳島勤労者福祉サービスセンター自立対策会議
（徳島県労働福祉会館4階会議室／専務理事）

行事予定

8月

- ◇ 6日 駅前労働相談会（徳島駅前／専務理事）
- ◇ 10日 労働委員会労働相談（労働委員会／専務理事）
- ◇ 12日～15日 事務局夏季休暇
- ◇ 19日～20日 徳島大学リカレント教育外部推進委員会（京都視察／平島リーダー）
- ◇ 24日 とくしま大学振興・若者雇用創出推進会議（徳島大学／会長）
- ◇ 25日 令和4年度徳島県地域両立支援推進チーム会議（徳島県医師会館／専務理事）
- ◇ 29日 令和4年度 徳島県自殺予防講演会（オンライン同時配信）

（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。

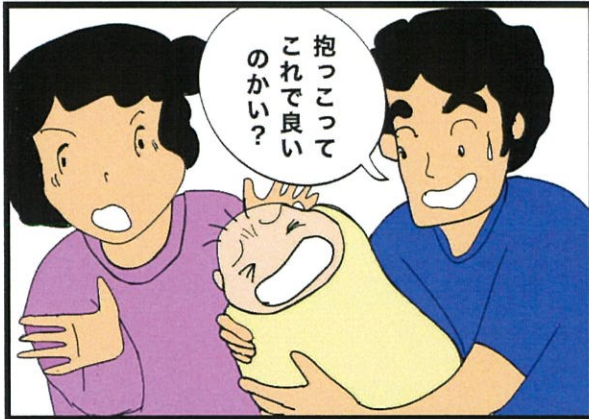
記

「徳島経協への広告募集」

- 次回発行 … 11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)

【パパ育休～新米パパ～】

【パパ育休～夜泣き～】





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
