



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	4
(3) 経団連からの情報	5
(4) 経団連「2023年版経営労働政策特別委員会報告」を公表	6
(5) 2023年春季労使交渉・労使協議対策セミナーを開催	8
(6) 令和4年度「障がい者雇用優良企業(団体)」、 「チャレンジドとくしま賞」表彰について	9
(7) 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
(8) 徳島労働局からの要請・周知・情報	12
(9) 労働法の基礎Q&A	28
(10) 労働情報・雇用失業情勢	34
(11) 業務日誌・行事予定・会員名簿の訂正	35
(12) 令和5年度研修参加者募集	37
(13) 公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内	40

徳島県春闘共闘会議（連合徳島）からの要請行動

3月6日（月）、「2023 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団体に対し要請行動がありました。国内外の情勢が変化する中で、経済・社会の原動力となる「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、今次春闘においては、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取組や様々な働き方改善の取り組みも進んだものの、依然道半ばであり、さらなる前進へ向けての要請行動です。

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12名、経営者側からは当協会の林会長、脇田専務、徳島県商工会議所連合会の阿部会長、小笠専務、徳島県商工会連合会の岡本会長、市原専務、徳島県中小企業団体中央会の布川会長、木具専務の経済4団体の8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. 2023 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対策と差別禁止の取り組みについて」「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、各団体より賃金に関する以下の意見がありました。

林会長からは、大企業では大幅な賃上げも発表されているが、本県で9割強を占める中小企業においては、業種・企業規模による景況感の格差、コロナ融資の返済開始、原材料価格上昇分の商品価格への転嫁の困難等により厳しい状況に変わりない。賃金は各企業ごとに「賃金決定の原則」に則り検討することが合理的であると考え、企業の社会的責務として物価上昇を重視しながら賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向け積極的に呼びかけるとともに国、県に対しても中小・小規模事業者への支援策の実施・拡充を要望していく。

阿部会長からは、中小企業においては価格転嫁の問題もあり、賃上げ原資の確保に多くの企業が苦慮している。令和4年度に賃上げを実施した企業は52.6%（日本商工会議所調査）を占め、令和5年度に賃上げを予定している企業は81.6%（東京商工リサーチ調査）にのぼり賃上げの動きは広がっているが、厳しい状況の中、防衛的な賃上げに攻められている。こうした中、中小企業が賃上げを実施するためにはDX推進による生産性向上やサプライチェーンにおける取引の適正化が必要であり、商工会議所では大企業や中小企業が取引先と持続可能な共存共栄関係を築くため、パートナーシップ構築宣言の普及・啓発を積極的に展開している。

岡本会長からは、会員の大半が小規模事業者であり、感染症による経済への影響が続いてきた中で、物価上昇による価格転嫁が難しく厳しい状態が続いている。全国商工会連合会が昨年11月に実施したアンケート調査によれば、最低賃金の引上げ分について価格転嫁が十分にできていないと回答した企業は約8割に達する。商工会連合会としては、本日の話を受け止め、国、県、市町村の支援策について各行政に働きかけを行っていかねばならない。雇用を守るためにも企業は継続していかねばならない。

布川会長からは、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、光熱費、原材料費、仕入価格等の高騰に伴い厳

しい経営環境にある。会員組合・組合員企業を対象としたアンケート調査では経営状況が1年前と比較し、良いと回答の企業は0.5%増の16.7%にとどまり、50.9%は変わらないとの回答であり、依然として厳しい状況が続いている。賃金については昨年時点での引上げを実施、あるいは実施予定の企業は62.2%（対前年8.2%増）と増加しているが、賃上げを実施した企業のうちベースアップを行った企業は14.6%にとどまっている。

賃金改定の決定要素は、企業の業績に加え、労働力の確保、定着が重要視されており、県内企業は雇用の維持、確保に努め企業の維持、存続の兼ね合いの中で賃金の引上げに苦慮している状況が伺える。

との説明がありました。

その他、「あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み」については、企業は今後、多様な人材を雇用し、多様な働き方を実現するためにダイバーシティ経営の推進が求められており、あらゆるハラスメントの根絶、ジェンダー平等、多様化推進の浸透に取り組む。

「労働福祉政策の確立」については、企業の福利厚生においては大企業と中小企業、都市部と地方との格差があり、中小企業が単独で労働者福祉を向上させることは難しく、公的・地域的な労働者福祉施策の活用、強化に向けて取り組んでいく。

との説明がありました。

また、高齢者雇用の現状や、課題、これからの展望について、などの意見交換が行われました。

(要請書)

連合徳島発第 007 号
2023 年 2 月 27 日

徳島県経営者協会
会長 林 香与子 様
徳島県商工会議所連合会
会長 阿部 和英 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

2023 春生活闘争徳島県共闘会議
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

わが国は、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅く、急性インフレと構性デフレが重なっています。企業・家計のデフレマインドが根強く残っている中で輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかず、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしています。

国内外の情勢が変化の中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することも喫緊の課題です。経済の後退ではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を構造的・安定的に回していく必要があります。変化する環境下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来にむけた労働条件の決定をしなければなりません。

2022 闘争では、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みや様々な働き方の改善の取り組みも進んだものの、依然道半ばであり、さらなる前進をはかる必要があります。

物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きく、とりわ

け、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強気に進めなければなりません。いまこそ、バブル経済崩壊以降積み重なってきた、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困と格差の拡大など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対して責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造を変える時です。

2023 春生活闘争では「忝茶づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルでこうした問題意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要があります。そのためには働く仲間力を結集し、社会的うねりを主体的につくっていかねばなりません。

そして、誰もが安心・安全に働くことができ、個人々のニーズにあった多様な働き方ができるように、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、60 歳以降の雇用と処遇、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む必要があります。

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていき、社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組みを展開します。

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。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要請します。

なお、貴職としての見解を、3月6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

1. 2023 春生活闘争の取り組みについて

(1) 90 年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年 1～2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質 1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に、賃金水準の回復をめざすこと。

(2) 賃金改定に関しては、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を構造的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ率を 3%程度、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げを 5%程度とすること。

(3) 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原因であり、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隔りなど人事・賃金制度および運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指針には「男女の賃金の差」の把握の重要性が明記された。これに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金差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) 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、コロナ禍から経済が再生していく過程においても、「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、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総合的な検討と協議を行うこと。

① すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで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、最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を同時に追求していくこと。

② 雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むこと。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している産業・企業を含め、企業の経営状況等について把握するとともに、雇用の維持・確保に向け労使で協議を行うこと。有期・短時間・派遣労働者に加え、産後1年者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議すること。

③ 同一労働同一賃金に関する法規定の職種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、均等・均衡待遇実現に向け取り組むこと。

また、無期転換労働者のうち短時間労働者については、パート有期法に関する取り組みを徹底すること。フルタイム無期転換労働者については、均等・均衡待遇実現のための趣旨にもとづく短時間労働者と同様の取り組みを進めること。

④ 教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な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」を高めいくためにも、職場を取り巻く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・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を働きやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議すること。

⑤ 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的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。
60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組むこと。

⑥ テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意すること。

⑦ 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2.9%、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確保の整備に取り組むこと。

事業主の責務である「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。

⑧ 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。

⑨ 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益変更を行わないことを確認すること。

⑩ 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遠隔目的の休職に加え、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、長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える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、休職・休業制度などについて、労働協約・就業規則など就業規則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、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底すること。

2. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組みについて

(1) 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・ハラスメントや就活生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。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組み

を進めること。

(2) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上すべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行うこと。

(3) 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対応が行われるよう、諸規定の改正を進めること。

(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すべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行うこと。

また、女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組むこと。

(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として「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざすこと。

「トライくるみん」「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述していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかると。

3. 労働者福祉政策の確立について

(1) 地域間・企業規模間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稼働活動に対して、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) 「徳島市勤労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10日(金)、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、「2023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)の徳島県中小企業団体中央会会議室において、労組側から山本議長他4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脇田専務理事の4名が出席し、要請書の収受と意見交換が行われました。

(徳島県労働組合総連合からの要請書)

2023年2月10日

徳島県経営者協会
会長 林 香与子 殿

徳島県労働組合総連合
議長 山本 正一 様

2023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、厚生労働省が10月7日に発表した8月の毎月勤労統計調査によると、1人あたりの賃金は物価変動を考慮した実質で前年同月比1.7%減少、5カ月連続のマイナスです。エネルギーや食品の価格高騰に賃上げが追いつかず、賃金の目減りがとまらない状況です。労働者の暮らしは、四半世紀に及ぶ実質賃金の低下と長引く新型コロナウイルス感染拡大に加え、異常な物価高騰によって深刻な事態となっています。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り、暮らせない事態が生じています。報道によれば、このまま物価高が続くと、2022年度の世帯(2人以上)の負担は、政府の物価高対策の効果を考慮しても、前年度と比べて平均で約7万8千円増えるとされ、家計の購買力がさらに低下し、景気の悪化が加速することになります。

また、中小・零細企業も長引くコロナ禍での経済停滞と過剰債務、そして、ウクライナ戦争やかつてない円安などを背景にした材料費や電気代、輸送費等の高騰により、少なくない事業所が生産の維持がむずかしく、地域経済の危機が進行しています。過剰債務と消費税の増税に耐えられない中小企業が相次いで経営困難に陥るなか、インボイス制度導入することに対して、個人事業主、フリーランスからは「廃業の危機」と危機する声が上がっています。

経済の好循環を持続させるには、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。コロナの感染拡大が始まった2020年以降、世界各国は最低賃金をはじめとする賃金の引き上げによる内需拡大をすすめ、経済危機を克服してきましたが、日本の最低賃金は2020年の加重平均で1円の引き上げにとどまって以降の直近2年間も3%程度しか引き上げられず、韓国にも追い抜かれているのが実態です。

一方で、財務省が9月1日発表した法人企業統計によると、大企業の内部留保は2021年度末で484.3兆円となり、前年度末と比べ17.5兆円増加しており、輸出大企業を中心に円安の恩恵を受け、経常利益が過去最高を更新し内部留保も増加しています。「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9年におわたって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。

岸田政権は、国民の声に押され、「ケア労働者の賃金引き上げ」など「支援対策」を実施し、「構造的賃上げ」を主張していますが、この「トリクルダウン」路線を継続・強化しています。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・振興策を強化し、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。

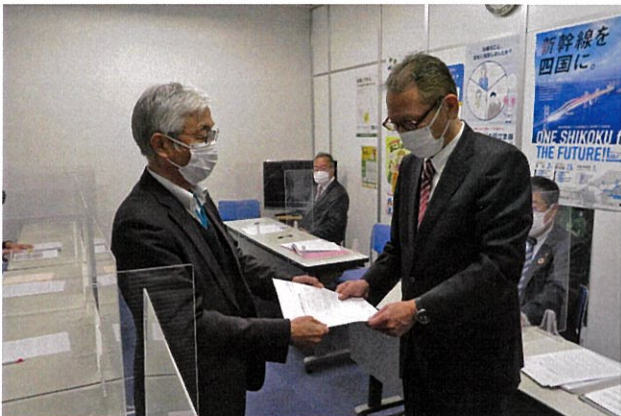
より一層の労働者・国民のための対策強化が緊急に求められています。私たちは、それをすすめる労使の役割がますます重要になっていると考えています。貴団体と全労連・徳島労連には、経営者団体と労働組合という立場の違いはありますが、日本経済の持続的発展、地域経済・中小企業の活性化、労働者の生活安定を願う思いには共通するものがあると考えます。

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
 - 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1,600円以上」となるようご指導いただくこと。
 - 地域経済や格差是正のため全国一律1,600円の最低賃金制度の実現めざし取り組んでいただくこと。
 - これらを実現させるために、大企業の内部留保金の活用などで中小企業支援の技術的強化を国や県に要請いただくこと。
- 雇用守り、人間らしく働くルールの確立について
 - 貴団体加盟の企業に、物価高騰や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。
 - 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。
 - 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・障害者雇用を積極的に取り組むようご指導いただくこと。
 - 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。
- いのちまもる医療・公衆衛生体制の拡充、公務・公共体制の拡充について
 - 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。
 - 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、いかに社会について
 - 憲法をいかに政治を求める私たちの運動にご協力ください。
 - 貴団体におかれても気候危機への対応、ジェンダー平等を推進いただくこと。
 - 消費税減税や、原発依存のエネルギー政策の転換を求める私たちの運動との共同をご検討いただくこと。また、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

2023 年春季労使交渉・ 集中回答日における十倉会長コメント

2023 年 3 月 15 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は、「物価動向」への対応が社会的に強く求められるという近年に経験のない状況で行われている。そこで経団連は、各企業が「賃金決定の大原則」に則って検討をする際、「物価動向」を最も重視しながら、ベースアップなど月例賃金引上げや諸手当、賞与・一時金など多様な選択肢から自社に適した積極的な対応を図るよう呼びかけている。

こうした中、今年は早い時期から、ベアを長年行っていなかった企業の実施表明や大幅な賃金引上げの宣言など、近年と明らかに異なる動きがみられた。さらに本日、自動車や電機等の大手企業が、約 30 年振りといえる大幅なベースアップや、満額回答を含む高い水準の賞与・一時金など、物価上昇を十分に考慮した積極的な対応を表明されたことは、賃金引上げのモメンタムにこれまで以上の力強さを与えるものであり、率直に歓迎したい。

本日の回答が、中小企業など、これから労使交渉の佳境を迎える多くの企業における前向きな検討への追い風となり、賃金引上げのモメンタムのさらなる強化につながっていくと確信している。

加えて、わが国全体の賃金引上げの気運醸成に不可欠な中小企業の賃金引上げに向けて、経団連は「パートナーシップ構築宣言」に参画する企業の拡大と実効性の確保を引き続き働きかけるなど、中小企業を含むサプライチェーン全体の環境整備に貢献してまいりたい。

最も重要なことは、今年を起点の年として賃金引上げの前向きな取組みを来年以降も継続し、構造的な賃金引上げを実現することである。そのためには、持続的な経済成長が不可欠である。国内投資を活性化させると同時に、賃金引上げを通じて消費を喚起・増大させ、デマンドプル型のインフレを実現するとともに、将来への安心確保のために全世代型社会保障改革の断行が必要である。こうした政府による環境整備を受けて、経団連は賃金引上げのモメンタム維持・強化に今後も取り組んでいく。

以上

経団連「2023年版経営労働政策 特別委員会報告」を公表

～「人への投資」促進を通じたイノベーション創出と
生産性向上の実現～

経団連（十倉雅和会長）は1月17日、2023年の春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンスや雇用・労働に関する経団連の基本的な考え方を示す「2023年版経営労働政策特別委員会報告」（経労委報告）を取りまとめ、大橋徹二副会長・同委員会委員長が記者会見を行って公表した。

2023年の春季労使交渉について、大橋委員長は、「賃金決定の大原則」に則って検討する方針は堅持したうえで、「物価動向を特に重視しながら、賃金引き上げと総合的な処遇改善・人材育成を積極的に呼びかけていく」との基本方針を表明した。

さらに大橋委員長は、「できる限り多くの機会をとらえて周知活動を展開し、経労委報告の内容を実行へとつなげていきたい」と述べ、公表後の活動にも注力する意向を示した。

[報告概要]

■ 第I部 雇用・人事労務管理に関する諸課題

働き方改革の継続・深化のカギとなる働き手の「エンゲージメント」を高めるべく、企業は働き方改革を「人への投資」と位置付け、働き手とのコミュニケーションの拡充、各施策の効果測定・評価・改善に向けたサイクルの継続などに取り組むことが必要である。働き方改革のさらなる推進には、中小企業も含めたサプライチェーン全体で、経営環境の整備に向けた支援も重要である。

企業は多様な人材を受け入れ、働き手の個性や強みを最大限発揮できるよう、人権の尊重や公正性・公平性（エクイティ）の概念を付加した「DE&I」（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）を浸透させていくことが極めて重要である。個々人で異なる特性等を強く意識しながら、多様な人材が活躍できる環境を整備することが人事労務管理での要諦といえる。

デジタルトランスフォーメーション（DX）・グリーントランスフォーメーション（GX）の推進に伴う産業構造の変革や労働需要の変化に対応し、わが国経済が持続的な成長を続けていくためには、硬直的なわが国の労働市場を成長産業・分野等への円滑な労働移動に適したものと新たにつくり上げることが求められる。働き手にはキャリアを主体的に考え、エンプロイアビリティの向上に資する継続的な能力開発・スキルアップが期待される。一方、企業は働き手の主体的な取り組みを継続的に支援する必要がある。政府には雇用のマッチング機能の強化、「労働移動推進型」のセーフティーネットへの移行の早期検討を求める。

地方経済の活性化には、魅力的な地域づくりや都市部の人材の受け入れなどによって、域外からの新たな人の流れを創出することが欠かせない。地域の中小企業の人材確保や新規のビジネス創出においては、公的支援の活用のほか、地域のさまざまなステークホルダーとの連携・協働などを通じ、新たな価値創造に取り組んでいくことが肝要である。

■ 第Ⅱ部 2023年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

足元の物価上昇を契機として、わが国社会に染みついたデフレマインドを払拭し、賃金と物価が適切に上昇する「賃金と物価の好循環」を形成していく必要がある。

中期的な観点から、働き手との価値協創による成長とその適切な分配としての「人への投資」を通じて賃金引き上げの機運を醸成し、「構造的な賃金引き上げ」と「分厚い中間層の形成」につなげることが望まれる。こうした「社会性の視座」に立ち、「人への投資」を一層重視した企業行動への転換の絶好の機会との認識のもと、経団連は「サステイナブルな資本主義」の実践に取り組む。

各企業が「賃金決定の大原則」に則って検討をする際、さまざまな考慮要素のうち「物価動向」を特に重視しながら、企業の社会的責務として、賃金引き上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を呼びかけていく。

2023年春季労使交渉・協議においては、物価上昇という特別な状況のもと、「成長と分配の好循環」の形成に向けた正念場との認識を企業労使で共有し、「賃金引き上げ」と「総合的な処遇改善・人材育成」を積極的に検討し、成長の果実を働き手に適切に分配していくことが望まれる。

「賃金引き上げ」では、月例賃金（基本給）、諸手当、賞与・一時金を柱として、自社に適した方法の前向きな検討・実施を求めたい。

「総合的な処遇改善・人材育成」では、エンゲージメント向上を軸に、「働きがい」と「働きやすさ」に資する諸施策の導入・拡充が重要である。

労使は価値協創に取り組む経営のパートナーであるという認識のもと、経団連は、わが国の社会的課題の解決に向け、未来を「協創」する労使関係を目指していく。

【経団連労働政策本部】

2023 年春季労使交渉・労使協議対策セミナーを開催

【副題】

「人への投資」促進を通じたイノベーション創出と生産性向上の実現

日本経済団体連合会（経団連）労働政策本部 統括主幹 平田 充氏を講師に迎え、2月15日（水）、徳島グランヴィリオホテルにおいて、経団連の経営指針、2023年の経済動向や今後の企業経営と人材戦略、賃金・人事処遇制度の方向、春季労使交渉・労使協議の現状と課題等について解説を頂くセミナーを開催いたしました。

「2023年度版経労委報告」では、持続的な成長の実現には、「人への投資」を起点としたイノベーション創出を通じて労働生産性の向上を図り、成長の果実を賃金引上げや総合的な処遇改善・人材育成として適切に分配することが必要である、との認識を示された後、以下の内容で解説がありました。

I 雇用・人事労務管理に関する諸問題

- 1 エンゲージメントと労働生産性の向上に資する働き方改革
- 2 DE&I (Diversity, Equity&Inclusion) の浸透
- 3 円滑な労働移動
- 4 地方経済の活性化
- 5 最低賃金



II 2023 年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

- 1 わが国企業を取り巻く経営環境
- 2 連合「2023 春季生活闘争方針」への見解
- 3 経営側の基本姿勢



なお、関連資料のご要望がございましたら、事務局までお申し付けください。

- ① 2月15日セミナーのレジュメ ……………無料
- ② 経営労働政策特別委員会報告 ……………1,320 円（税込）
- ③ 春季労働交渉・労使協議の手引き ……………1,980 円（税込）

令和4年度「障がい者雇用優良企業（団体）」、 「チャレンジドとくしま賞」表彰について

3月16日（木）、当協会会員の株式会社ヨコタコーポレーションが、徳島県より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）に送られる「障がい者雇用優良企業（団体）」として表彰されました。今回は他に、株式会社三紅、山口製材株式会社、株式会社ハートフルコープとくしま、の3社が受賞されました。

また、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5名に贈られました。

「チャレンジド」は、障がいをも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。



酒池副知事と株式会社ヨコタコーポレーション永尾取締役経営管理部部長



令和4年度チャレンジドとくしま賞受賞者の皆様

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、県内の小学校・中学校・高等学校12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、「働くことの意義」、「仕事における体験談」、「学校での勉強がなぜ大切なのか」、「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。

No.	学 校	開催日時	テ ー マ	講 師
1	応神中学校	11月22日 13:30～14:20	働くことの意義や楽しさ、やりがい等の講話	西精工株式会社 代表取締役社長 西 泰宏 氏
2	高越小学校	9月28日 13:40～14:25	企業経営者からの仕事における体験談	株式会社Good Practice Partner 代表取締役 木村 弘一郎 氏
3	山川中学校	11月25日 13:25～14:15	社会人として大切なこと IT技術の重要性 ～中学生のみなさんに伝えたいこと～	株式会社Good Practice Partner 代表取締役 木村 弘一郎 氏
4	江原南小学校	10月14日 9:35～10:20	企業経営者からの仕事における体験談	株式会社Good Practice Partner 代表取締役 木村 弘一郎 氏
5	佐那河内中学校	10月21日 13:45～15:35	学校での勉強がなぜ大切なのか	株式会社三菱UFJ銀行 徳島支店長 南 博之 氏
6	三加茂中学校	9月15日 13:15～14:05	社会人として大切なこと IT技術の重要性 ～中学生のみなさんに伝えたいこと～	株式会社Good Practice Partner 代表取締役 木村 弘一郎 氏
7	三好中学校	10月12日 13:20～14:10	学校での勉強がなぜ大切なのか	四国電力株式会社 執行役員徳島支店長 越智 浩 氏
8	徳島科学技術高校定時制	12月15日 18:10～19:00	人生を豊かにするために大切なこと	株式会社マルハ物産 経営管理部長 大鋸 史郎 氏

9	海部高校	11月30日 13:30～15:00	ビジネスマナー講習会	日本航空株式会社 客室乗務員 白水 祐衣氏
10	川島高校	12月21日 13:30～15:30	グローバル社会で働くことの意義 について	NPO法人 グリーンバレー 代表理事 大南 信也氏
11	阿波高校	11月24日 13:15～15:05	グローバル社会で働くことの意義 について	NPO法人 グリーンバレー 代表理事 大南 信也氏
12	板野高校	12月16日 10:40～11:40	インターンシップにおける ビジ ネスマナー	株式会社ときわ ディレクター 八木 有紀子氏

出前授業の様様（株式会社Good Practice Partner）

株式会社 Good Practice Partner



出前授業

 **中学校編** 三加茂中学校（2022年9月）、山川中学校（2022年11月）

社会人として大切なこと IT技術の重要性
～中学生の皆さんに伝えたいこと～

中学生の皆さんに、中学時代～高校時代、会社入社したばかりの新人時代、中間管理職時代のエピソード(失敗談、成功談等)を踏まえながら、『社会人として大切なこと』をお話しました。またIT技術の重要性について、「世界時価総額ランキング」の移り変わりを踏まえたグローバルな視点、そして「社員はどのようなIT技術を使ったシステム等を利用しているか」などのリアルな視点から説明しました。

そして私が一番生徒にお伝えしたかったこと、『**社会で活躍するために必要なIT技術と中学校学習**』について、「人気YouTuberになるため義務教育で必要な学習は？」という切り口でお話しました。夢の実現と中学校の基礎科目学習の関連性と必要性について知ってもらうことがテーマでした。出前授業という初めての試みでしたが、真剣な表情をして聴いてる生徒の姿にこちらも感激しました。生徒の皆さんが、これから様々な経験や体験をしていく中で、今回の出前授業の内容がひとつでもお役に立てれば幸いです。





小学校編 高越小学校（2022年9月）、江原南小学校（2022年10月）

アルゴリズムとフローチャートとは？

授業の前半は学校でプログラミング学習をする理由について「世界時価総額ランキングの移り変わり」、「社会人はどのような場面でIT技術を使ったシステム等を利用しているのか」など、グローバルな視点とリアルな社会人生活の視点から説明しました。後半は生徒の皆さんとロボットプログラミング体験実習を行いました。ロボットプログラミング体験実習では、生徒同士でロボットプログラミングについて教え合い、助け合う光景が見られました。仲間を助け合うこと、チームワークの発揮が自然とできていることが素晴らしかったです。**社会に出ても、このように仲間と助け合いができる人であってほしい**と願っております。

最後に、今後も地元・徳島の学校に貢献できる活動ができることを心より願っております。



徳島県経営者協会
会長 林 香与子 殿

賃金制度のルールである「同一労働・同一賃金」への取り組みと時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ等についての要請について

日頃より労働基準行政にご理解・ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、引き続き物価上昇等厳しい経済状況を受けて生産性の向上や賃金制度のルールである「同一労働・同一賃金」への取り組み、令和5年4月1日からの時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ等への対応が喫緊の課題となっております。

このため、徳島労働局、徳島労働基準監督署では、これら課題への対応についての相談や事例紹介、各種助成金による細かな支援を行うための一層の取り組みを進めることとしています。

各団体に置かれましても、会員事業所等に対してこれら取り組みについての周知・活用を働きかけていただきますよう要請いたします。

令和5年1月20日

徳島労働基準監督署長

本多 正道



令和5年 月 日

事業主各位

徳島労働基準監督署

賃金引上げに向けた取組について

- 政府においては、成長と分配の好循環を実現するため、地域経済の雇用を支える中小企業等が適切に価格転嫁を行い、適正な利益を得られるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、環境整備を行っています。
- また、賃上げの流れを継続・拡大していくため、賃上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げを生むという「構造的な賃上げ」を実現するため、賃金引上げに踏み出す中小企業への支援策の強化などの取組を行っています。
- 労働基準監督署においても、労働条件向上相談窓口を設置し、各事業場における労働基準関係法令の遵守や賃金引上げに向けた労働環境の自主的な改善の促進に向けて、その労働環境の実情に応じたきめ細かな支援等を行っています。
- つきましては、事業主の皆様におかれましても、賃金引上げに向けた環境整備の取組が進められていることや社会的にも賃金引上げが求められていることをご理解いただき、労使で話し合ってくださいなどして、労働者の賃金引上げについてご検討いただくようお願いいたします。

(※) 「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づく各省庁における取組については、こちらをご参照ください。

(URL) https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/partnership/index.html



(※) 賃金引上げ特設ページ

(URL) <https://www.saiteichingin.info/chingin/>



事業主の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法で
**正社員と非正規雇用労働者の間の
 不合理な待遇差は禁止されています**

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…
 正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩室
等の利用機会

各種手当

教育訓練

etc…



▼解説動画あり



**不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
 裁判で法違反と判断される可能性もあります。**

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が
 そんなお悩みをサポートします！

▶ 裏面へ

働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

企業規模	賃金引上げ率	
	3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

令和5年2月作成 リーフレットNo.10

派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント (同一労働同一賃金関係)

派遣労働者を受け入れる際には、派遣元（派遣会社）だけでなく、派遣先も派遣労働者の公正な待遇の確保のために行わなければならない対応があります。
特に同一労働同一賃金を遵守していただくために、以下のポイントに留意してください。

1 派遣先が行わなければならない対応

(1) 派遣元への比較対象労働者の待遇などに関する情報提供

情報提供※1をせずに、派遣元と労働者派遣契約を締結することはできません。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供しなければなりません。
また、派遣元が派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金の配慮義務があります。

※1 待遇決定方式※2によって提供する情報が異なります。

※2 裏面2を参照ください。

比較対象労働者の選定※ 次の①～⑥の優先順位で「比較対象労働者」を選定します

※労使協定方式の場合、選定は不要です

- ① 「職務内容」と「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者
(短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要)
- ⑥ 派遣労働者と同一職務の通常の労働者を新たに雇い入れたと仮定した場合の当該労働者
(派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されていることが必要)

「待遇等に関する情報」とは 待遇決定方式別に以下の情報を提供します

【派遣先均等・均衡方式】の場合：比較対象労働者に関する以下の事項

- ① 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲と雇用形態
- ② 選定理由
- ③ 待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④ 待遇の性質と目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合：

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ② 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の利用



(2) 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

教育訓練の実施

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施するなどの義務があります。

福利厚生施設の利用機会の付与

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関して以下の対応が必要です。

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設	派遣先に課される義務
食堂、休憩室、更衣室	利用の機会を与える義務
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設	利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務

情報提供

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

2 待遇決定方式について

派遣元で、以下のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保します

派遣先均等・均衡方式	派遣先の通常の労働者※との均等・均衡待遇
労使協定方式	一定の要件を満たす労使協定による待遇

※無期雇用フルタイムで勤務する労働者

派遣先均等・均衡方式

均等待遇	①職務内容※ ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲※ ² が同じ場合、差別的取扱いを禁止
均衡待遇	①職務内容※ ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲※ ² 、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※¹ 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

※² 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

労使協定方式

労使協定は派遣元で締結されますが、**派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や、利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室**は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保される必要があります。

その他の規定について

このリーフレットの内容は派遣労働者の同一労働同一賃金についての規定の一例で、派遣先として対応すべき内容の全てを網羅したものではありません。
必要な情報は厚生労働省のウェブサイトをご確認ください。



ご不明な点は、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください

徳労安発 0126 第 1 号

令和 5 年 1 月 26 日

徳島県経営者協会

会長 林 香与子 殿

徳島労働局職業安定部



令和 5 年度の大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者等の就職・採用活動に係る公共職業安定所における取扱い等について

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）卒業・修了予定者（以下「大学等卒業予定者」という。）の求人・求職の秩序の維持については、種々御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、令和 5 年度の大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）卒業・修了予定者（以下「大学等卒業予定者」という。）の就職・採用活動については、令和 3 年 11 月 29 日の就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議において、令和 4 年度と同様、広報活動は卒業・修了年度の直前の年度の 3 月 1 日以降に、採用選考活動は卒業・修了年度の 6 月 1 日以降に開始すること等とされております。

また、上記日程の遵守等については、内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省からは令和 4 年 3 月 28 日付け「2023（令和 5）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について」、大学等（大学等関係団体で構成される就職問題懇談会）からは同日付け「令和 5 年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（企業等への要請）について」により、経済団体等に対して要請がなされているところで

これを踏まえ、徳島労働局（以下「労働局」という。）及び県内公共職業安定所（以下「安定所」という。）においては、令和 5 年度の大学等卒業予定者等の適正な就職・採用活動が行われるよう、求人・求職の秩序の維持、公平・公正で透明な採用の確保及び採用内定取消しの防止等に努めるとともに、下記のとおり取り扱うことといたしました。

つきましては、貴団体におかれましても、この趣旨について御理解の上、大学等卒業予定者等の就職・採用活動が円滑に行われるよう、格段の御協力をお願いいたします。

また、貴団体傘下の会員企業等に対しましても、この内容について御周知いただきますよう併せてお願いいたします。

記

1 求人票の展示・公開時期等

令和5年度の安定所における取扱いは次のとおりとする。

(1) 求人票等の展示・公開等の取扱いについて

令和5年度の大学等卒業予定者に係る求人票、求人要項等は、令和5年4月1日以降に展示・公開する。

これに伴い、当該求人申込みの受理開始は令和5年2月1日以降とする。また、当該求人者に求人票の展示・公開日等について説明をするとともに、安定所では、令和5年度の大学等卒業予定者に対し同年5月31日以前には職業紹介を行わないことから、事業主等も当該求人票による採用選考活動を行わないよう、安定所から事業主等に了解を得るものとする。

同年度の大学等卒業予定者が同年5月31日以前にハローワークの職業紹介を経ずにハローワークインターネットサービス経由で応募（オンライン自主応募）をした場合についても同様とする。

(2) 求人情報、ガイドブック等の作成について

令和5年度の大学等卒業予定者を対象とした求人要項の記載のある求人情報、ガイドブック等の発行は、令和5年4月1日以降とする。

(3) 大学等卒業予定者を対象とした就職面接会について

労働局及び安定所が主催する大学等卒業予定者を対象とした就職面接会は、地域の中小企業等と学生等とのマッチングに大きな効果が期待されることから、採用選考活動開始以降、大学等の学事日程等に最大限配慮しつつ、積極的に開催するものとする。

なお、当該就職面接会の開催に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染防止策を徹底するとともに、令和5年度の大学等卒業予定者のニーズに応じて積極的にオンラインを活用するものとする。

(4) 専修学校卒業予定者等の取扱いについて

要請及び申合せは、令和5年度の専修学校卒業予定者及び公共職業能力開発施設等長期間訓練課程修了予定者を対象とするものではないが、安定所においては、これらの者も令和5年度の大学等卒業予定者と同様の取扱いとする。

2 公平・公正で透明な採用の確保、ハラスメント防止の徹底について

労働局及び安定所としては、事業主等に対し、公平・公正で透明な採用が確保されるよう、次の点について理解の促進を図るものとする。

- ⑦ 男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号））の趣旨に沿った採用活動を行うこと。
- ⑧ セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、さらには学生等の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為等を行わないとともに、学生等の自由な就職活動を妨げないようにすること。
- ⑨ 応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公正な採用選考を行うこと。
- ⑩ 募集の中止、募集人員の削減、採用内定取消し及び入職時期繰下げが生じないように、適切な採用計画に基づいて採用内定を行うこと。
- ⑪ 卒業・修了後少なくとも 3 年以内の既卒者の応募機会の確保に加えて、通年採用・秋期採用や応募時の居住地に関係ない「地域限定正社員」制度の積極的な導入等、多様な選考・採用機会の拡大に努めること。
- ⑫ 大学等卒業予定者とともに、高校卒業予定者等についても安定的な採用の確保を図ること。

徳労発安 0301 第3号
令和5年3月1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



障害者の雇用の促進等に関する法律施行令等の改正に伴う障害者雇用率の
引上げ等について（周知依頼）

障害者の雇用の促進につきましては、日頃から格段の御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

昨今の障害者雇用につきましては、各企業をはじめとする障害者を取り巻く関係者の御尽力により、年々障害者の雇用者数が増加するなど一層進展しております。

今般、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令等について、障害者雇用率の引上げや除外率の引下げ等を内容とする改正を行ったところであり、雇用率については令和6年4月1日から、除外率については令和7年4月1日から施行されます。

つきましては、貴会におかれましては、今般の政令等の改正に伴う障害者雇用率の引上げ等について、下記の内容を御承知いただくとともに、貴会の機関誌等に当該内容を掲載いただくなど貴会員に対する当該内容の周知について特段の御配慮と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

記

1 改正政令のうち、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令改正関係

(1) 障害者雇用率等

- ① 障害者雇用率を、国及び地方公共団体にあつては3.0%に、都道府県等の教育委員会にあつては2.9%に、一般事業主にあつては2.7%に、独立行政法人を含む一定の特殊法人（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号。以下「令」という。）別表第二に掲げる法人をいう。以下同じ。）にあつては3.0%に改めるものとする。こと。（令第2条、第9条及び第10条の2第2項関係：令和6年4月1日施行）

- ② 単位調整額を、2万9千円に改めるものとする。 (令第15条関係：令和5年4月1日施行)
- ③ 基準雇用率を、2.7%に改めるものとする。 (令第18条関係：令和6年4月1日施行)
- ④ 除外率設定機関に係る除外率について、一律10ポイントの引下げを行うものとする。 (令別表第4関係：令和7年4月1日施行)

(2) 経過措置

令和8年6月30日までは、障害者雇用率を、国及び地方公共団体にあつては2.8%に、都道府県等の教育委員会にあつては2.7%に、一般事業主にあつては2.5%に、一定の特殊法人にあつては2.8%にするとともに、基準雇用率を2.5%にすること。(改正政令附則第3条第1項関係)

2 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則改正関係

(1) 障害者雇用率等

- ① 雇用率の引上げに伴う障害者の雇用状況の報告義務の対象となる事業主の範囲の見直し

障害者の雇用状況の報告義務の対象となる一般事業主の範囲を、その雇用する労働者の数が常時43.5人以上から37.5人以上(一定の特殊法人にあつては38.5人以上から33.5人以上)である事業主に改めるものとする。 (障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和51年労働省令第38号。以下「則」という。)第7条関係：令和6年4月1日施行)

- ② 除外率設定業種に係る除外率の引下げ

除外率設定業種に設定されている除外率について、一律10ポイントの引下げを行うものとする。 (則別表第4関係：令和7年4月1日施行)

(2) 経過措置

障害者の雇用状況の報告義務の対象となる一般事業主の範囲を、令和8年6月30日までは、40人以上(一定の特殊法人にあつては36人)である事業主とすること。(障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令附則第2条関係)

なお、これに伴い、徳島労働局では、リーフレット(別添)の徳島労働局ホームページへの掲載、ハローワーク等の窓口での配付などにより周知を図ることとしています。

以上

事業主のみなさまへ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL050301雇障01

Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。

（令和6年4月以降）

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくことになります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。

徳島労働局からの情報

徳島県における「外国人雇用状況」の届出状況（令和4年10月末現在）公表

徳島労働局は、1月31日、令和4年10月末現在の「外国人雇用状況」の届出状況を公表しました。届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。）であり、数値は令和4年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を集計したものです。

1 外国人労働者の状況

労働者全体の状況について

- 外国人労働者数は5,063人。
前年同期比で286人（6.0%）増加。

○ 国籍別の状況

- ・ベトナム 1,883人（全体の37.2%） [前年同期比35人（1.9%）増加]
- ・中国 1,075人（同 21.2%） [同 122人（10.2%）減少]
- ・フィリピン 584人（同 11.5%） [同 58人（11.0%）増加]

○ 在留資格別の状況

- ・技能実習 2,635人（全体の52.0%） [前年同期比1.5%減少]
- ・身分に基づく在留資格 846人（同 16.7%） [同 3.2%増加]
- ・専門的・技術的分野 781人（同 15.4%） [同 28.7%増加]

「技能実習」の構成比は、全国における構成比（18.8%）と比べると高い。

○ 地域別の状況

- ・徳島地域 2,201人（全体の43.5%） [前年同期比4.1%増加]
- ・鳴門地域 1,113人（同 22.0%） [同 5.5%増加]
- ・吉野川地域 577人（同 11.4%） [同 2.7%増加]

○ 事業所規模別の状況

- ・「30人未満事業所」が最も多く、外国人労働者数全体の47.7%を占めている。
- ・「30人未満事業所」の構成比は、全国における構成比（外国人労働者数全体の35.8%）と比べると高い。

2 事業所の状況

事業所全体の状況について

- ・外国人を雇用している事業所は1,207所。
前年同期比で61所(5.3%)増加。

○ 地域別の状況

- ・徳島地域 549所(全体の45.5%) [前年同期比6.2%増加]
- ・鳴門地域 300所(同24.9%) [同1.4%増加]
- ・吉野川地域 130所(同10.8%) [同5.7%増加]

○ 事業所規模別の状況

- ・「30人未満事業所」が最も多く、事業所全体の66.4%を占めている。
- ・「30人未満事業所」の構成比は、全国における構成比(61.4%)と比べると高い。

3 産業別の状況

- ・外国人労働者が就労している業種、外国人労働者を雇用する事業所数ともに、「製造業」が最も多く、次いで「農業・林業」、「医療・福祉」の順となっている。
- ・「製造業」に就労している外国人労働者数は、全体の34.0%、外国人労働者を雇用する「製造業」の事業所数は、全体の21.6%。「製造業」の構成比は、全国における構成比(外国人労働者数全体の26.6%、事業所全体の17.7%)と比べると高い。
- ・「農業・林業」に就労している外国人労働者数は、全体の13.2%、外国人労働者を雇用する「農業・林業」の事業所数は、全体の14.9%。「農業・林業」の構成比は、全国における構成比(外国人労働者数全体の2.4%、事業所全体の3.9%)と比べると高い。
- ・「医療・福祉」に就労している外国人労働者数は、全体の11.9%、外国人労働者を雇用する「医療・福祉」の事業所数は、全体の11.8%。「医療・福祉」の構成比は、全国における構成比(外国人労働者数全体の4.1%、事業所全体の6.2%)と比べると高い。

4 派遣・請負の状況

- ・外国人労働者を雇用している事業所のうち、労働者派遣・請負事業を行っている事業所数
52所(事業所全体の4.3%)
- ・労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数
270人(外国人労働者全体の5.3%)

【別表1】国籍別・在留資格別外国人労働者数（徳島労働局）

令和4年10月末現在

（単位：人）

	①専門的・技術的分野の 在留資格 (注1)	②特定活動 (注3)		③技能実習	④資格外活動		⑤身分に基づく在留資格				⑥不明	
		計	うち技術・人文 知識・国際業務		計	うち留学	計	うち永住者	うち日本人の 配偶者等	うち永住者の 配偶者等		うち定住者
総数	5,063 [1.1%]	781 (15.4%)	295 (5.8%)	2,635 (52.0%)	469 (9.3%)	406 (8.0%)	846 (16.7%)	497 (9.8%)	255 (5.0%)	16 (0.3%)	78 (1.5%)	0 (0.0%)
中国 (香港、マカオを含む)	1,075 [21.2%]	147 (13.7%)	68 (6.3%)	514 (47.6%)	123 (11.4%)	116 (10.8%)	269 (25.0%)	170 (15.8%)	83 (7.7%)	6 (0.6%)	10 (0.9%)	0 (0.0%)
韓国	56 [1.1%]	16 (28.6%)	10 (17.9%)	1 (1.8%)	8 (14.3%)	7 (12.5%)	27 (48.2%)	20 (35.7%)	7 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
フィリピン	584 [11.5%]	44 (7.5%)	7 (1.2%)	115 (19.7%)	6 (1.0%)	3 (0.5%)	366 (62.7%)	228 (39.0%)	77 (13.2%)	5 (0.9%)	56 (9.6%)	0 (0.0%)
ベトナム	1,883 [37.2%]	166 (8.8%)	72 (3.8%)	1,401 (74.4%)	194 (10.3%)	172 (9.1%)	25 (1.3%)	6 (0.3%)	16 (0.8%)	1 (0.1%)	2 (0.1%)	0 (0.0%)
ネパール	100 [2.0%]	47 (47.0%)	21 (21.0%)	9 (9.0%)	40 (40.0%)	31 (31.0%)	2 (2.0%)	2 (2.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
インドネシア	469 [9.3%]	61 (13.0%)	4 (0.9%)	240 (51.2%)	18 (3.8%)	17 (3.6%)	24 (5.1%)	12 (2.6%)	9 (1.9%)	1 (0.2%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)
ミャンマー	161 [3.2%]	13 (8.1%)	3 (1.9%)	137 (85.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (2.5%)	3 (1.9%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
ブラジル	8 [0.2%]	1 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (87.5%)	5 (62.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (25.0%)	0 (0.0%)
ペルー	8 [0.2%]	1 (12.5%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (87.5%)	6 (75.0%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
G7等(注4)	244 [4.8%]	175 (71.7%)	45 (18.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	67 (27.5%)	27 (11.1%)	37 (15.2%)	2 (0.8%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
うちアメリカ	133 [2.6%]	101 (75.9%)	22 (16.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	32 (24.1%)	13 (9.8%)	17 (12.8%)	1 (0.8%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)
うちイギリス	28 [0.6%]	20 (71.4%)	7 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (28.6%)	3 (10.7%)	5 (17.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他	475 [9.4%]	110 (23.2%)	64 (13.5%)	218 (45.9%)	80 (16.8%)	60 (12.6%)	48 (10.1%)	18 (3.8%)	24 (5.1%)	1 (0.2%)	5 (1.1%)	0 (0.0%)

注1： [] 内は、外国人労働者総数に対する当該国籍の者の比率。() 内は、国籍別の外国人労働者総数に対する当該在留資格の外国人労働者数の比率を示す。なお、比率の数値は四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

注2： 「①専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「看護」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「教育」、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」、「特定技能」が含まれる。

注3： 在留資格「②特定活動」に該当する活動には、外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等が含まれる。

注4： G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (1)

安全配慮義務関係

Q

長時間労働が常態化している管理職に対し、
所定終業時刻後の労働を制限できるか

当社では、社員の労働時間を把握するため、管理職も含めてパソコンのログイン・ログオフ時刻を記録しています。その記録を見ると、医師の面接指導の対象となるほどではないものの、恒常的に長時間労働となっている管理職がいることが分かりました。この状態が続くことは好ましくないため、当該管理職に対し所定終業時刻後の労働時間を抑制するよう指示をしたいのですが、問題ないでしょうか。なお、当社では当該管理職を労働基準法（以下、労基法）上の管理監督者として扱っています。（福岡県 S社）

A

安全配慮義務を尽くす上で、当該指示を行うことは可能で、当該指示を出すことは労基法上の管理監督者性を否定する事情にならないと解される。また、医師による面接指導を実施するほか、必要に応じて業務の軽減措置等を講じるべき

回答者 荒川正嗣 あらかわ まさつぐ 弁護士(KKM法律事務所)

1. 管理職も安全配慮義務の対象

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務を負います（労働契約法〔以下、労契法〕5条）。

会社における管理職も、会社（使用者）に使用されて労働し、賃金の支払いを受ける以上は労契法上の「労働者」（2条1項）に当然に該当し、安全配慮義務の対象となります。

2. 予見可能性を前提とした安全配慮義務の内容

安全配慮義務は、具体的状況下で、結果（けがや事故、疾病などの発生）を具体的に予見可能で、かつ、一定の措置を講じればその結果を回避可能であることを前提として、具体的内容が初めて定まり、その違反の有無が判断されます。

予見可能性が認められるには、過重業務に従事するなどして、疲労や心理的負荷（業務上の負荷）が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険があることを根拠として、業務が客観的に過重である場合はそのことについての認識または

認識可能性があれば十分であり、逆に客観的に過重でない場合は、「脳や心臓疾患の発症」や「うつ病等に罹患した上での自殺」といった結果までの認識が必要だと考えられています（山川隆一ほか編著『労働関係訴訟Ⅱ』〔青林書院〕678ページ、大島眞一ほか「いわゆる過労死及び自殺における使用者の損害賠償責任」（上）（下）〔判例タイムズ〕1348号45ページ、1349号43ページ）等参照）。

また、安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所など安全配慮義務が問題となる具体的状況等によって異なります（川義事件 最高裁三小 昭59.4.10判決）。そして、疲労等の過度の蓄積で健康を損なうケースを想定した場合には、同義務は、「その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務」（電通事件 最高裁二小平12.3.24判決）と具体化することができます。つまり、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積することがないよう、業務量を調整するなどして、心身へ

の負荷を軽減・解消する措置を取ることが義務の内容となります。

3. 本件で安全配慮義務として行うべきこと

[1] 管理職の労働時間を制限することは当然可能

上記の次第で、貴社が当該管理職に対し、恒常的に長時間労働となっていることから、医師の面接指導（労働安全衛生法〔以下、安衛法〕66条の8第1項）の対象にならないとしても、体調不良をうかがわせる等の事情があるならば、健康被害の発生を未然に防止し、安全配慮義務を尽くす上で、所定終業時刻以降の労働を制限する旨の指示を出すことは当然に可能です。

貴社は、当該管理職を労基法41条2号の管理監督者として扱っているとのことで、上記のような指示をすると、管理職の自己の労働時間に関する裁量を制約し、管理監督者性が否定されてしまうのではないかと懸念をお持ちかもしれません。

しかし、このような自己の労働時間に関する裁量は、同法上の労働時間等の厳格な規制を及ぼさずとも保護に欠けないとする上で求められているものであって、労働者に使用者の指揮命令から離れて無制限に労働することを許容するものではありません。また、当該裁量があるとしても、業務上の負荷が過度に蓄積することによって健康を損なうおそれがあると客観的に見て取れる場合でも、使用者がそれを回避するために何らの措置を講じずともよいことにはなりません。

したがって、安全配慮義務を尽くす目的で上記指示をしても、それで直ちに管理監督者性が否定されるものではないと考えます。ただし、一定期間、上記制限をした結果、当該管理職に業務上の負荷で直ちに健康被害が生じるおそれがないといえる状況になった場合は、労働時間の制限を漫然と継続していると、管理監督者性が否定されることもあると解されるため、安全配慮義務を尽くすという目的に必要な範囲での制限をするのが妥当でしょう。このような制限をかける上では、そもそも業務による負荷が過度に蓄積しているか、何らかの就労制限をかけるべきかを確認、判断する必要があるため、労働時間の状況（安衛法66条の8の3）が、医師の面接指導の要件（同法66条の

8第1項、労働安全衛生規則52条の2、52条の3）を満たさないとしても、面接指導を実施し、医師の専門的見解を聴取・把握することが肝要です。同見解を踏まえ、労働時間の制限の要否、制限する場合の程度、期間を検討し、根拠を持って上記制限をするとよいでしょう。こうした医師の面接指導を適宜実施し、その結果を踏まえた適切な対応を実際にも、安全配慮義務を果たす上で有益です。

なお、管理職（労基法上の管理監督者性は否定されているもの）が、長時間の過重労働によって死亡し、あるいは疾病に罹患したことについて、使用者に安全配慮義務違反を理由とする損害賠償を命じた裁判例は多数ある上（比較的近時のものでは、太陽家具百貨店事件 広島高裁 平31. 3. 7判決、竹屋ほか事件 津地裁 平29. 1.30判決等）、多くの裁判例で、管理監督者性が否定されていること（菅野和夫『労働法 第12版』[弘文堂]）から、管理監督者性の有無にはこだわらず、安全配慮義務を尽くすことを念頭に置くのが妥当でしょう。

[2] その他に考えられる措置

前述のとおり、安全配慮義務の内容は、具体的状況に応じて定まるものであるため、一概に何かを講じなければならないとか、何かを講じておけば義務を尽くしたと言い切れるものではありませんが、仮に、業務自体にかなりの過重性が認められるならば、労働時間を制限するだけでなく、業務量を軽減する措置を取ること（部下を増員することや、より高位の役職者がいればその支援体制を手厚くすることも含む）も考えるべきでしょう。

また、医師の面接指導の結果等も踏まえる必要がありますが、かなりの疲労の蓄積が認められるならば、有給休暇の取得を勧める、特別な休暇を付与するなどして、現実には休養を取らせるのが妥当な場合もあるでしょう。

加えて、当該管理職に業務が過度に集中する構造になっているならば、その解消も検討すべきです。

場合によっては専門医の受診を勧め、その結果を踏まえた措置を取ること考えられます。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

時間外手当関係

Q

臨時に支給する「インフレ手当」は
割増賃金の算定基礎に含めるべきか

物価が急騰していることから、労働組合との協議を経て、次月の給与支給時に「インフレ手当」を全社員一律で7000円支給することとしました。原資負担も大きいので、毎月支給とはせず、拠点を置く東京都の消費者物価上昇率が一定水準を超えた場合に、協議を経て翌月に支給する方向としています。こうした支給方法を採用する場合、手当分は割増賃金の算定基礎に含めなければならないのでしょうか。

(神奈川県 A社)

A

割増賃金の算定基礎から除外できる労基法所定の賃金は、実態として労働者の個人的事情によって支給されるものに限られ、一律に支給される手当等については、名称いかんにかかわらず算定基礎に含めなければならない

回答者 千葉 博 ちば ひろし 弁護士(内幸町国際総合法律事務所)

1. 「インフレ手当」支給の動き

石油・電気といったエネルギー関連だけでなく、生活に必要なさまざまな物資の価格上昇が問題となっており、「インフレ手当」といった名目で従業員に特別の手当を支給する企業が増えています。検討中の会社も含めると、全体の4分の1にも上るといった報道もありました。今回のご質問は、これと割増賃金との関係になります。

2. 割増賃金の算定方法

労働基準法（以下、労基法）37条1項は、法定労働時間を超えた時間外労働について割増賃金を支払わなければならないものとし、「労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令」で、その割増率については25%と定められています。

この割増賃金算定の基礎となる賃金については、労基法37条5項で、「割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない」とされ、さらに、これを

受けて労働基準法施行規則（以下、労基則）21条は次のように、割増賃金の算定基礎から控除することができる項目を規定しています。

第21条 法第37条第5項の規定によって、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第1項及び第4項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

- 一 別居手当
- 二 子女教育手当
- 三 住宅手当
- 四 臨時に支払われた賃金
- 五 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

これらは「限定列举」とされており、このいずれかの除外賃金に該当しない賃金は、算定の基礎から除外することはできません。

本件で問題となり得るのは、ご質問のインフレ手当が、ここでいう「臨時に支払われた賃金」と「1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当し得るかという点です。

3. 除外賃金の意義

[1]「臨時に支払われた賃金」

これは、通達により、「臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、且つ非常に稀に発生するものをいう」（昭22. 9.13 発基17）とされ、名称のいかんにかかわらず、これに該当しないものは臨時に支払われた賃金とはみなさないとされています。

具体的には、傷病見舞金や結婚祝金、定年退職によらずに支給される退職金等、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に稀に発生するものをいいます。定期的に支払われる賞与は、該当しません。

ご質問のインフレ手当については、社会的に広く見られる物価上昇・インフレ傾向を踏まえて設けられたものであり、東京都の消費者物価上昇率が一定水準を超えた場合に、協議を経て翌月に支給するとの形ですので、臨時的、突発的事由によるとはいえないと考えられます。ただし、「支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に稀に発生するもの」との点については、今後の動向により、該当する余地が出てくる可能性は否定できません。

[2]「1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」

「1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」の代表例として、定期または臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給され、かつ、あらかじめ支給金額が確定されていない賞与やボーナスがこれに当たります（昭22. 9.13 発基17）。さらに、こうした賞与・ボーナスに準ずるものとして、労基則8条では次の三つを例に挙げています。

- ① 1箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- ② 1箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ③ 1箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給または能率手当

ご質問のインフレ手当については、これらの除外賃金には該当しないと考えられます。

[3]「一律に支給されているもの」は不可

以上の文言に該当したとしても、それだけで除外賃金と認められるわけではありません。

判例上、労働者の一身的諸事情の存否や労働時間の多寡にかかわらず一律に支給されているものについては、次のとおり、除外賃金には当たらないとされています（壺阪観光事件 奈良地裁 昭56. 6.26判決）。

「これらの6項目の除外賃金（編注：労基則21条所定の除外賃金を指し、同判決時点では住宅手当は含まれていない）は、規定の性質上限定列举と解すべきであり、また具体的に支給されている各種手当や奨励金が右に該当するか否かの判断にあたっては、右諸手当等の名目のみにとらわれず、その実質に着目すべきであって、名目が前記除外賃金と同一であっても労働者の一身的諸事情の存否や労働時間の多寡にかかわらず一律に支給されているものについては除外賃金には該当しないものというべきである。ただし、使用者が除外賃金の名目を付することによって、容易に除外項目となしうものとなれば、単位時間（又は日数）あたりの割増賃金を名称一つで不当に廉価に算定しうることとなり、所定労働時間（日）よりも高率の賃金を支払うべきことを定めた割増賃金制度の趣旨を没却することとなるからである」

家族手当や通勤手当のように、名称としては除外賃金として規定されているものであっても、それが除外賃金に該当するかの実質的判断は、労働の内容・量とは無関係に個人的事情に基づいて支払われるものか否かという観点から行われることとなります。

すなわち、労働者各自の個別的事情に関係なく、一律に支給される賃金・手当については、その名称にかかわらず、除外賃金に該当しないと判断されています。

ご質問のケースでは、次月の給与支給時に「インフレ手当」を全社員一律で7000円支給することですから、除外賃金には当たらず、割増賃金の算定に含めなければならないこととなります。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

育児休業関係

Q

育児休業中の社員が副業をしたいと申し出た場合、認めなければならないか

当社では法定どおりの育児休業制度を整備しています。また、育児休業期間中は賃金・賞与の支給はないため、育児休業給付金を受給するよう社員には案内しています。このたび、育児休業をしている社員から「育児休業開始から半年で育児休業給付金が減額されるため、内職等の副業をすることは可能か」との問い合わせを受けました。この場合、副業を認める必要はあるのでしょうか。そのほか、対応に当たっての留意点等があればご教示ください。

(東京都 B社)

A

育児・介護休業法には、育児休業中に社外で働くことを妨げる規定は設けられていないため、自社の就業規則等で定めるルールに則した内容である限り、副業を認める必要がある。ただし、育児休業給付金は、副業であっても一定の基準を超えて労働した場合は、一部停止、または不支給となるため注意を要する

回答者 高橋克郎 たかはし かつろう 社会保険労務士(OURS小磯社会保険労務士法人)

1. 育児休業中の就労に関する基本的な取り扱い

育児・介護休業法に定める育児休業は、その期間中の労働義務を消滅させるものであるため、原則として就労することはできません。また、特例的に就労を認める制度を設けることも想定されていません。

一方、育児休業中の所得の保障として、雇用保険法で定められている育児休業給付金の手続きにおいては、取り扱いが異なります。一時的・臨時的に事業主の下で就労する場合は、賃金を受けていても育児休業を継続しているものとして、同給付金を受給することが可能です。

したがって、恒常的・定期的に利用可能な制度として就労を認めることはできないものの、一時的・臨時的な必要性がある場合に限り、就労することはできるものと考えられます。

ただし、就労していると認められる日数が10日以下(10日を超える場合は、就労時間が80時間以下)であって、かつ就労に対する賃金が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の80%未満である場合(以下、支給要件基準)に限られます。なお、支給要件基準を満たしていても、賃金額が

一定の基準を超えると、給付金の一部停止は行われることになります。

また、令和4年10月1日施行の改正育児・介護休業法において出生時育児休業制度(産後パパ育児休業制度)が設けられましたが、この期間中は労使協定の締結などの要件を満たす限り、一定の基準内で就労を認める制度を設けることが可能です(同法9条の5第4項)。

制度に合わせて新たに設けられた出生時育児休業給付金に関しても、前述の支給要件基準の範囲内の就労であれば、賃金を受けながら受給することができます(雇用保険に関する業務取扱要領〔令和4年10月1日以降〕育児休業給付関係)。

以上の内容から、育児休業中の就労に関する基本的な取り扱いは、次の①～④のとおり整理することができます。

- ①育児休業は労働義務を消滅させるもので、休業中に就労を認める制度を設けることはできない
- ②ただし、就労が一時的・臨時的なもので、支給要件基準内である限り、育児休業給付金の支給は行われる
- ③出生時育児休業に関しては、休業中の就労を認

める制度が設けられている
④出生時育児休業給付金にも支給要件基準が適用される

2. 就労が副業であった場合の取り扱い

ここまでは対象者が自社で就労する場合の基本的な取り扱いを確認しましたが、ご質問のように休業中の就労が貴社と本人の雇用契約に基づくもの以外で行われる場合（＝副業）は、どうなるでしょうか。

[1] 育児休業により労働義務が消滅していることは、副業を行うことの妨げになるか

育児休業中は自社における雇用契約上の労働義務は消滅しますが、社外で働く（＝副業を行う）ことを禁止するものではありません。また、出生時育児休業に関しても区別して取り扱う必要はないものと考えられます。

したがって、ご質問のケースでは、貴社の定める副業・兼業に関するルールに則^{のっと}ったものである限り、本人が育児を行う時間以外の時間を副業に充てることを希望する場合は、これを認める必要があります。

まずは就業規則等を確認し、社員が申し出た副業の内容が自社の副業・兼業の許可基準に照らして適当なものかを確認しましょう。

[2] 副業はどこまでの範囲で認めるべきか

副業・兼業の許可基準は「当社の業務に影響を及ぼさない範囲で行わなければならない」など、会社により明確な日数、時間数の上限が規定されていない場合があります。

育児休業中の副業は、労働義務が消滅している期間に行われる以上、本来の業務に影響を与えることはありませんので、どこまでの範囲で就労を認めるのかを検討する必要があります。

ご質問のように副業を行う目的が育児休業給付金の補填^{よこぎ}であるならば、給付金を受給可能な範囲で副業を実施することを促すのが適当であると考えられます。

この点、前述の雇用保険に関する業務取得要領においては、「被保険者となっていない事業所での就業日数・時間も含める」こととされているため、本基準が副業可能な日数、時間数の上限の目安になると考えられます。

なお、雇用契約に基づかない、いわゆる請負や

フリーランス形態の副業であった場合は、労働日や労働時間の管理が行われないこととなり、また、報酬の支払いが定期的に支給される給与ではなく、成果物や納品の都度となることも考えられます。

このような場合は、支給要件基準に沿った管理が難しいため、事前に管轄の公共職業安定所に相談し、どのような取り扱いとなるかを確認する必要があります。

[3] 育児休業給付金申請の実務における注意点

給付金申請の実務としては、就労日数・時間数と支払われた賃金を把握し、「育児休業給付金支給申請書」に記載する必要があります。また、支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1カ月ごとの期間〔その1カ月間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間〕）ごとに日数等を管理しなければならない点にも注意しつつ、就労の定期的な実績把握を行ってください。

3. その他の留意点

[1] 社会保険料の免除

育児休業中の補償制度として重要な社会保険料の免除に関しては、雇用契約に基づく一時的・臨時的な就労は保険料の免除に影響しない旨が規定されているものの、副業に関しては明確に示されていません。

とはいえ、前述のとおり育児休業中でも副業ができることを前提として考えれば、育児休業給付金の支給要件基準内で行われる副業に関しては、保険料免除の妨げにはならないと考えて差し支えないものと思います。

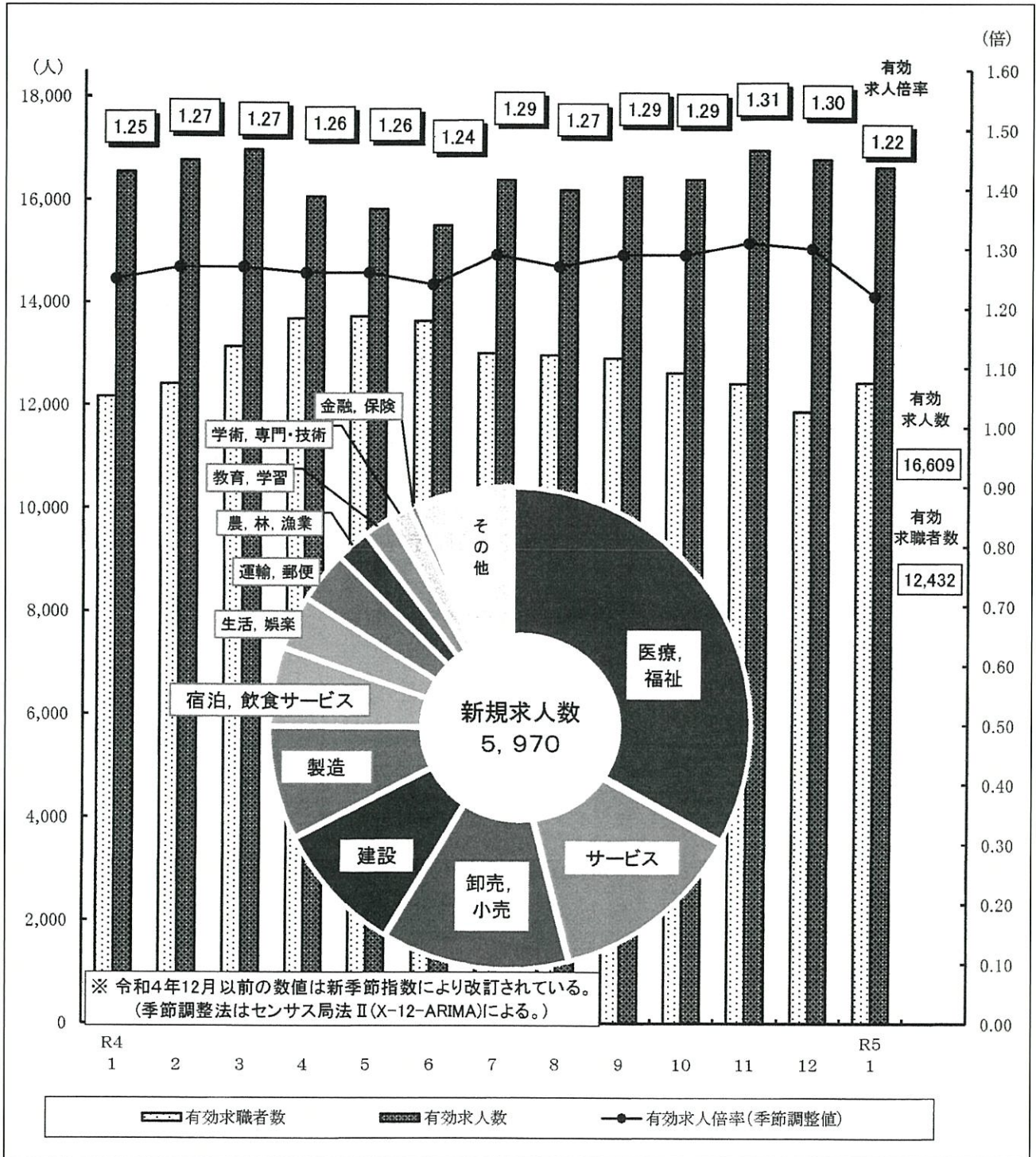
[2] 所得税法上の控除対象配偶者

育児休業中は課税所得が減少するため、所得税法上の控除対象配偶者として扱われている可能性があります。副業収入によって課税所得が増加し、所得金額の要件を満たさなくならないように、注意する必要があります。

以上のとおり、育児休業中の副業の申し出に対しては、自社の基準に適合する限り可能とする判断が必要になりますが、所得の補填を目的とする場合は、育児休業給付金の支給要件基準を超えることのない範囲に限定して、副業を行うことを促すような運用が適切と考えられます。

労働情報 雇用失業情勢

(令和5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、関係機関リンク [徳島労働局](#) に掲載しておりますのでご覧下さい。

業務日誌

3月

- ◇ 1日 産業雇用安定センター事務局長来訪 (マルハ物産 (株) / 会長・専務理事)
- ◇ 2日 令和4年度「自殺予防対策強化月間」における街頭啓発 (キョーエイタクト店南側入口)
- ◇ 2日 徳島県勤労者福祉ネットワーク第38回理事会 (わーくびあ徳島5階502会議室 / 会長)
- ◇ 3日 令和4年度とくしま県民活動プラザ及びゆめバンクとくしま第2回運営委員会
(とくしま県民プラザ「研修室」 / Zoom / 専務理事)
- ◇ 3日 令和4年度企業ネットワーク定例会 (情報交換会) オンライン (阿南ひまわり会館)
- ◇ 3日 徳島県勤労者福祉ネットワーク25周年記念レセプション
(徳島グランヴィリオホテル1Fヴィリオホール / 名誉会長・会長・専務理事・顧問)
- ◇ 4日 徳島大学人と地域共創センターとくしまリスキングフォーラム
(徳島大学地域創生・国際交流会館5階フューチャーセンター / 平島リーダー)
- ◇ 4日 徳島県勤労者福祉ネットワーク25周年記念講演会
(ふれあい健康館 (Zoom・ハイブリット開催))
- ◇ 4日 徳島新聞社会文化事業団 設立50周年記念式典 (徳島グランヴィリオホテル / 会長)
- ◇ 6日 連合徳島要請行動 (4団体) (徳島グランヴィリオホテル1F / 会長・専務理事)
- ◇ 7日 正・副会長会議 (ホテルサンシャイン徳島アネックス桜 / 正・副会長・他)
- ◇ 7日 令和4年度第2回徳島地方労働審議会 (JRホテルクレメント3階「金扇」 / 専務理事)
- ◇ 8日 令和4年度第2回徳島県独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構運営協議会
(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)
- ◇ 9日 令和4年度第1回とくしま地域活性化雇用創造プロジェクト推進協議会
(徳島県庁10階「トクシマアワーキングアイ」 / Zoom / 専務理事)
- ◇ 10日 令和4年度中央テクノスクール修了式 (中央テクノスクール ろうきんホール / 専務理事)
- ◇ 10日 令和4年度第2回徳島県地域職業能力開発促進協議会
(徳島地方合同庁舎6階会議室 / 専務理事)
- ◇ 13日 第2回連携会議 (中小企業等人材確保支援等事業)
(ザ・パシフィックハーバー / 専務理事・事業担当者)
- ◇ 14日 「地方創生“拳県一致”協議会」(「住んでみんで徳島で!」県民会議)
(JRホテルクレメント4階クレメントホール / 次長)
- ◇ 14日 奨学金返還支援制度審査会 (自治研修センター / 専務理事)
- ◇ 14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 (Zoom))
- ◇ 14日 第422回労務担当部会 (徳島経済産業会館3階 / 労務担当部会会員企業)
- ◇ 16日 徳島県雇用政策協議会 (徳島労働局6階 / 専務理事)
- ◇ 18日 令和4年度「自殺予防対策強化月間」における街頭啓発 (文化の森・徳島図書館周辺)
- ◇ 20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)
- ◇ 22日 徳島県信用保証協会 第327回理事会 (徳島県信用保証協会5階会議室 / 専務理事)
- ◇ 27日 審査参与会 (徳島地方労働庁舎4階会議室 / 専務理事)
- ◇ 27日 令和4年度とくしまコンベンション誘致推進協議会、MICE・観光振興講演会
(アスティとくしま2階第5会議室)
- ◇ 28日 徳島県障がい者スポーツ協会第14回総会 (徳島県立障がいプラザ3階研修室 / 専務理事)

行事予定

4月

- ◇ 5日 徳島県立中央テクノスクール入校式（中央テクノスクール ろうきんホール／専務理事）
- ◇ 11日 第423回労務担当者部会（徳島経済産業会館 3階／労務担当部会会員企業）
- ◇ 12日 正・副会長会議（JRホテルクレメント徳島（3階「緑風」）／正・副会長・他）
- ◇ 12日 地方・業種団体情報連絡会（Zoomウェビナー／専務理事）
- ◇ 13日 全労委使用者委員連絡会議幹事会（経団連会館 5階ルビーホール／専務理事）
- ◇ 13日 四国ブロック経営者協会専務理事理事会
(JRホテルクレメント高松 2階中華料理「桃煌」／次長)
- ◇ 28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 昭和の日
(毎月第2・4木曜日労働委員会定例総会 労働委員会委員室／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）

【代表者変更】

- 四国ガス（株）徳島支店 支店長 曾田 芳之
- テック情報（株） 代表取締役社長 東 充男

※ 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）

令和5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 (水)	人事・労務担当者の心得 徳島県経営者協会 藤川 雅弘 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 高木 啓治 氏	
2	5月26日 (金)	採用、労働時間、休憩、休日 特定社会保険労務士 高木 啓治 氏	
3	6月23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 高木 啓治 氏	
4	7月28日 (金)	懲戒、退職、解雇、雇い止め、 女性活躍推進法 特定社会保険労務士 高木 啓治 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

申込日：令和5年 月 日

徳島県経営者協会 行き

申込締切：令和5年4月10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5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働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	問題社員の実務対応	アンダーソン・毛利・友常 法律事務所外国法共同事業  パートナー弁護士 今津 幸子 弁護士
	5月25日 (木)	
第2回	労働紛争の法的実務	弁護士法人淀屋橋・山上合同  パートナー弁護士 渡邊 徹 弁護士
	7月14日 (金)	
第3回	労使紛争の防止対応の就業規則整備と法的実務	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
	9月8日 (金)	
第4回	労働条件不利益変更の注意点	寺前総合法律事務所  パートナー弁護士 岡崎 教行 弁護士
	10月13日 (金)	
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 : 基本会場での受講となりますが、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。		

※ 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
今津 幸子 弁護士 (Yukiko Imazu)	平成3年 慶應義塾大学法学部卒業 平成8年 弁護士登録(第一東京弁護士会) アンダーソン・毛利法律事務所(現アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業)入所 現在 同事務所パートナー弁護士	人事、労務案件(使用者側)、法廷活動、講演、執筆活動に加え、慶應義塾大学法科大学院准教授(平成19年-同22年)、(公財)石橋財団理事(平成26年-)、経営法曹会議幹事(平成27年-)等を歴任されるなど幅広く活躍されている。
渡邊 徹 弁護士 (Toru Watanabe)	平成9年 京都大学法学部卒業 平成11年 弁護士登録(修習51期) 弁護士法人淀屋橋・山上合同事務所入所 現在 同事務所パートナー弁護士	労働法分野における使用者側弁護士として幅広く活躍されている。 大阪弁護士会労働問題特別委員会(令和3年度・4年度委員長)、日本弁護士連合会労働法制委員会(事務局)、経営法曹会議(幹事)。
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。 著書「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」など、令和5年、就業規則と労務関連書式についてオリジナルひな形を徹底解説する書籍を出版予定
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 著書「コロナ恐慌後も生き残るための労働条件変更・人員整理の実務」など

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5年 月 日

申込締切：令和5年5月10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

- 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。
- 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。
- 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/

徳島県経営者協会・徳島県社会保険労務士会

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)



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
