



# 徳島経協

No.116

2023.7/令和5年7月

徳島県経営者協会会報



## 目 次

(1) 令和5年度定時総会を開催 .....	1
(2) 副会長の退任及び就任について .....	5
(3) 徳島経協令和5年度の取組について .....	7
(4) 一般社団法人徳島県トラック協会からの要請 .....	11
(5) 徳島労働局からの情報 .....	12
(6) (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構からの情報 .....	18
(7) “あい”レディース部会の再開 .....	19
(8) 令和5年度「労働法実践セミナー」「人事・労務担当者基礎研修」はじまる .....	20
(9) 第45回会員親睦ゴルフコンペを開催 .....	21
(10) 会員名簿の訂正 .....	22
(11) 労働情報 雇用失業情勢 .....	23
(12) 労働法の基礎Q&A .....	24
(13) 業務日誌 行事予定 .....	30
(14) 公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内 .....	31
(15) 会員拡大についてお願い、会報への広告掲載を募集 .....	32

# 令和5年度定時総会を開催

## － 令和5年度事業計画を承認 －

徳島県経営者協会の第77回定時総会が6月7日（水）徳島グランヴィリオホテルにおいて開催されました。また、総会に先立ち、令和5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「わが国を取り巻く環境は、エネルギー・食料価格の高騰や世界的な景気後退懸念など、依然厳しい状況にあるものの、コロナ禍からの社会経済活動の正常化が進みつつある。しかし、人口減少による人手不足は、企業の採用難、生産性向上の課題に向け、今後「女性活躍」の重要性が増してくるのではないかと」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4年度事業報告の承認を求める件

第2号議案 令和4年度収支決算報告並びに令和5年3月31日現在  
財産目録の承認を求める件

一括して脇田専務理事から説明があり、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5年度事業計画（案）審議の件

第4号議案 令和5年度収支予算（案）審議の件

一括して脇田専務理事から説明があり、審議の後、原案通り承認されました。

第5号議案 令和5年度会費の金額及び徴収方法決定の件

脇田専務理事から説明があり「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

脇田専務理事から説明があり、玉置副会長退任に伴い、中村副会長を選出し、承認されました。

第7号議案 顧問推挙の件

現顧問の濱田行雄氏を引き続き顧問に選出し、承認されました。

この後、退任される玉置副会長の花束贈呈とご挨拶があり、林会長よりお礼の言葉がありました。最後に就任される中村副会長のご挨拶があり総会を終了いたしました。

（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。）

総会に引き続き徳島県警察本部 松林本部長による「外国への技術流出のリスク」と題する講演が行われ、その後、（一社）四国ツーリズム創造機構代表理事 半井真司氏を講師に迎え、「四国の観光復興に向けた取り組み」と題する特別講演が行われました。

特別講演終了後、鳥井副会長の発声で立食形式での交流会に移り、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 5 年度事業計画

(令和 5 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日)

## I 基本方針

4 月 26 日に国立社会保障・人口問題研究所が公表した令和 5 年推計の日本の将来推計人口では、50 年後の人口が 2020 年の 7 割、8,700 万人程度、65 歳以上人口は約 4 割になると推計されています。

本県では、4 月の推計人口が 70 万人を下回るというこれまでの予測を上回るペースで人口減少が加速しております。

人口減少がそのまま続けば、近い将来、年金・医療への影響、経済活動の低下、顕著な労働者不足といった問題が噴出するのは火を見るよりも明らかです。

このため政府では、人口減少・少子化対策として、

- ・生産性向上のための DX の推進
- ・若い世代の就労・結婚・子育ての希望を実現させるため、結婚については、「質」を重視した雇用により安定的な経済的基盤の確保と子育てと就労を「両立させる働き方（働き方改革）」の実現
- ・子ども家庭庁の創設による子どもがまんなかの社会の実現
- ・外国人技能実習制度を廃止して新たな制度への転換

など、人口減少・少子化に対応する施策を加速して推進するとしており、今後の人口の動態や国・県等の取組には注目する必要があります。

新型コロナウイルス感染症は、去る 5 月 8 日から感染症法上の取扱いが、季節性インフルエンザ同様 5 類相当とされ、一律に日常における基本的感染対策を求められないことや法に基づく新型コロナ陽性者及び濃厚接触者の外出自粛は求められなくなることで、幅広い医療機関において受診可能になることなど、大幅に緩和されました。

こうした状況を踏まえて、持続可能な協会の運営のもとに、令和 5 年度事業の実施では、人口減少・少子化の中で、これまで協会が一貫してテーマとしてきた「安定した労使関係の構築」は引き続き有用でありさらに推進する必要があります。

また、生産年齢人口の減少に対応する「人材確保」、働きやすい職場をめざす「コンプライアンス経営の推進」、「女性活躍のさらなる推進」など、5 項目を核として事業を実施して参ります。

## II 重点事業

### 1 組織基盤の強化等

引き続き新規会員加入を推進し、強固で安定した組織運営をめざします。

#### (1) 新規会員加入推進

7 月から 9 月までを新規加入推進月間として新規会員の勧誘を推進します。

特に女性活躍の観点から、女性経営者の加入を推進します。

## (2) 会員企業との関係強化

国・県等の助成金、施策等有用な情報をタイムリーに情報提供します。また、魅力ある講演会、セミナー等を企画し、より多くの方の参加が得られるよう取組みます。

## 2 安定した労使関係の構築

「新しい資本主義」の大きな柱である「人材育成」では、リスキリングなどを通じて成長産業等への人材の供給を促進しようとしています。また、人口減少・少子化等への対応として、若者を中心とした経済基盤の確立や働き方改革等を推進するとしており、このためには安定した労使関係の重要性がますます高まっています。

### (1) 人事・労務担当者の人材育成

複雑・多様化する難関な労働関係事案（ハラスメント、同一労働同一賃金、働き方改革、無期転換等）について、初心者から中堅職員を対象に、基礎研修・実践セミナー等を通じて、組織の中核になる人事・労務担当者を育成します。

### (2) 国・県等の労働法令等委員への参画

「徳島県最低賃金審議会」、「徳島県労働委員会委員」及び「労働審判員」等、国や県の労働関係法令等委員を協会が推薦し、積極的に関与することにより安定した労使関係の構築に寄与します。

また、国・県等の各種委員会等に参加し、施策に経営者の意見が反映できるよう取組むとともに、定期的に施策や企業の経営状況について情報交換会を実施します。

### (3) 調査・研究活動

賃上げ、賞与、賃金、諸手当等の勤務条件に関する実態調査の実施、動向について情報収集し、会員に提供するほか、「徳島県最低賃金審議会」における使用者委員としての意見に活用します。

## 3 人材確保

人口減少・少子化で本県企業の人材確保は年々困難になってきています。このため、ビジネスチャットによる DX の推進、事務効率化等とセミナーの実施による企業の人材確保を支援します。また、共生社会の実現のため障がい者雇用を積極的に促進します。

### (1) 人材確保支援事業

人口減少社会の中で年々厳しさが増している企業の人材確保を、ビジネスチャットを活用し、社労士、キャリアコンサルタント、IT エンジニアなど、専門家を配置し、企業の DX の推進、採用・人事に関する相談等を受け、アドバイスをを行い、人の採用ができる広報・PR、マッチングなど、採用に関するプラットフォームの構築により企業の人材確保を支援するとともに、県西部を中心にリアルでのセミナー等を開催します。

### (2) 障がい者雇用企業連携推進事業

共生社会の実現のため、障がい者雇用率の向上に向け、まだ雇用が進んでいない企業に対して、コーディネーターが雇用環境が進むようアドバイスを رفتたり、就労後のフォローアップ、支援学校への交流・意見交換など総合的に支援し、障がい者雇用が進むよう取組みます。

#### 4 コンプライアンス

企業の不正等の通報に適切に対応する窓口の設置推進と担当者のスキル向上に取り組めます。

##### (1) コンプライアンス経営定着推進

企業の不正等の通報に適切に対応し、リスクの早期把握及び自浄作用の向上を図る内部通報窓口の設置は、企業経営にとって重要な取組であり、当該窓口設置の推進や担当者が受けた情報の取扱い等におけるスキル向上と運用上の助言・支援を併せて実施します。

#### 5 女性活躍推進

少子・高齢化、県外流出などで県内の生産年齢人口の減少が続き、企業の人手不足感が強まる中、女性の活躍はますます重要になっています。そこで、協会の「あいレディース部会」の活動と阿波女活躍サミットによる発信・啓発により女性活躍を推進します。

##### (1) あいレディース部会

会員企業の女性職員で構成する部会において強力的に推進するため、女性の活躍について若者を交えた意見交換や調査研究を行います。

##### (2) 阿波女活躍サミット NEW

さらなる女性活躍のため、活躍する女性にフォーカスし、意見交換を行い、幅広く情報発信をします。



理事会



定時総会



退任する玉置副会長へ花束贈呈



半井代表による特別講演

## 副会長の退任及び就任について

6月7日（水）の令和5年度定時総会において玉置潔副会長（徳島トヨペット（株）代表取締役社長）が退任し、中村晃子氏（（福）健祥会常務理事）が新たに副会長に就任しました。玉置副会長は平成21年から約15年にわたって副会長として、会の運営で貴重なご意見を数多く頂きました。副会長退任後は理事に就任します。長い間ありがとうございました。



### 副会長就任のご挨拶

社会福祉法人健祥会 中 村 晃 子

徳島県経営者協会の副会長に就任させていただくことになりました、社会福祉法人健祥会の中村晃子でございます。歴史ある本協会において大きなお役を頂戴し、大変光栄に存じますとともに、その責任の重さに身の

引き締まる思いがいたしております。

今、とどまることのない人口減少やコロナ禍、さらに不安定な世界情勢などの要因により、徳島の企業経営をとりまく環境は激しく変化し、厳しさを増しています。しかし、山積する課題に怯むことなく、変化に迅速・柔軟に対応しつつ、ドラスティックな変革を遂げていかねばなりません。

私は、徳島に生まれ、徳島に育った阿波女です。そして皆さまと同じく徳島をこよなく愛しています。この徳島が活力のある、誰もが希望を紡いでゆける地でありますよう、また、女性が持てる力を発揮し、活躍できる徳島でありますよう、精一杯尽力してまいりたいと思います。どうか、ご指導ご支援賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。





## 副会長就任のご挨拶

四国電力株式会社 川 上 一 郎

この度、四国電力株式会社徳島支店長に就任いたしました川上と申します。前任者の越智に引き続き、徳島県経営者協会の副会長を務めさせていただくこととなりました。

我が国においては、本年5月の新型コロナウイルス感染症の5類感染症への移行に伴い行動制限が大幅に緩和される中で、人流が回復し、インバウンド需要が増加に転じるとともに、連日、日経平均株価がバブル崩壊後の最高値を更新するなど、このところ景気に明るい兆しが見えつつあります。このような重要な時期に、徳島県経営者協会の副会長という、身に余る要職に就任することとなり、大変恐縮しておりますが、甚だ微力ながら、私が生まれ育った、ふるさと徳島の発展に貢献できるよう、全力で取り組んでまいりたいと考えております。何分不慣れなため、至らぬ点多々あろうかと存じますが、会員企業の皆さま方には、前任者同様、ご指導・ご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。

まずは略儀ながら書面をもちまして、就任のご挨拶に代えさせていただきます。何卒、よろしくお願いいたします。



## 副会長退任のご挨拶

四国電力株式会社 越 智 浩

この度、四国電力株式会社徳島支店長を退任し、株式会社四国総合研究所代表取締役社長に就任いたしました。これに伴い、徳島県経営者協会副会長の職も退任させていただくことになりました。

2年間という短い間でしたが、会員の皆様方からの温かいご支援・ご協力をいただいたことを、心から感謝しております。また、その間にお会いした皆様との出会いや交流は、私にとって大変貴重な経験となりました。

今後は、私の後任として川上一郎が徳島支店長として就任し、徳島県経営者協会副会長の職責を果たしてまいります。引き続きお引き立てを賜りますようよろしくお願い申し上げます。

最後になりますが、当協会並びに会員企業の皆様の益々のご発展をお祈り申し上げ、御礼と退任のご挨拶とさせていただきます。

## 徳島経協令和5年度の取組について

### ○設立の理念

- ・ 設立 昭和22年7月1日
- ・ 目的

労働問題、労務管理、労使関係の専門機関として、安定した労使関係を構築する。

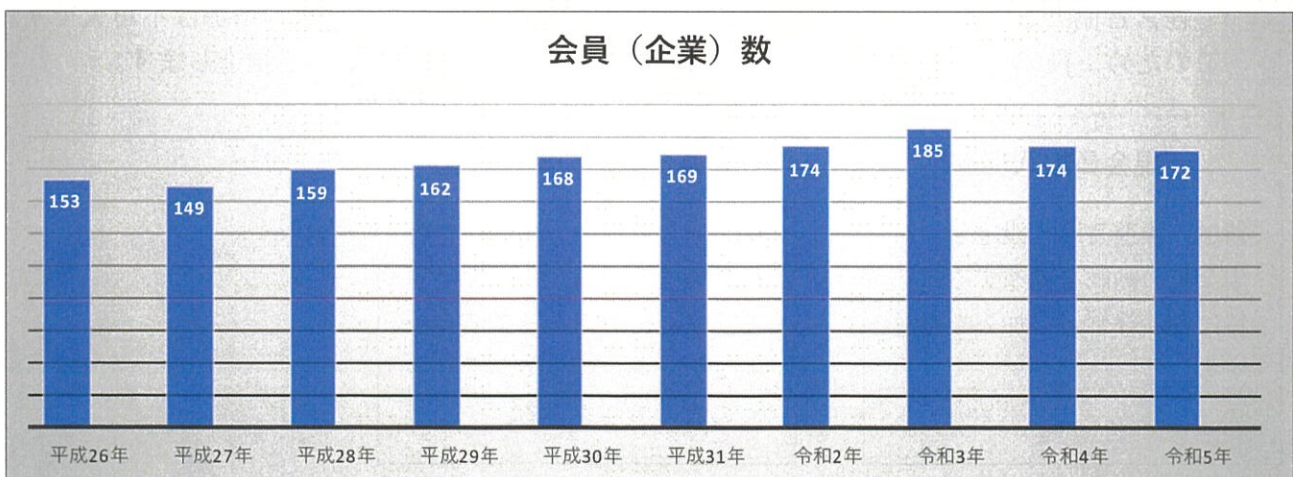
※当初は、日本経営者団体連盟（日経連）の地方組織として活動、平成14年5月28日からは、日経連が、日本経済団体連合会（経団連）と統合されたことに伴い、経団連の会員として活動している。

### ○会員企業数（令和5年5月1日現在）

- ・ 172社

### ○会員企業数の推移

各年5月1日現在





## ○取組むべき課題と重点事業の方向性

### 組織基盤の強化

安定した労使関係  
の構築

人材確保対策

企業コンプライアンス  
の推進

女性活躍推進

経営者協会を安定的に運営し、組織を強化するために、今後とも会員数の増加に向けた取組を推進します。

また、複雑化・多様化する労使関係にある中で、引き続き労担部会（労務担当者部会）を核に安定した労使関係の構築に注力するとともに、人手不足感が強まる中、企業の人材（新規・経験者等）確保・障がい者雇用の促進に積極的に取組みます。

さらに、内部通報制度の推進拠点を設置・運営するほか、人口減少社会における企業のさらなる女性活躍の支援・啓発を強力に行います。

## ○令和5年度の取組

### 1 組織基盤の強化

経営者協会を安定的に運営し、存在感を発揮するためには、会員数の増加は不可欠です。このため、役職員一丸となって、引き続き会員数の増加に向けた取組を推進します。

#### 新規会員加入促進

新加入推進月間を設定し、新規会員の勧誘を推進する。  
特に女性経営者の加入を推進する。

#### 会員企業との関係強化

国・県の助成金、施策等有用な情報をタイムリーに提供する。また、魅力ある講演会やセミナーを企画して、より多くの方の参加を得る。

## 2 安定した労使関係の構築

経営者協会の設立理念である安定した労使関係の構築に寄与します。

特に労使を取り巻く環境は、「働き方改革」、「同一労働同一賃金」、「非正規雇用者の処遇改善」など、複雑・多様化してきています。このため、本会の労担部会を積極的に活用し、困難な労働問題の研修・啓発を実施するとともに国・県・経団連をはじめとする関係団体とのより一層の連携や労働委員等に積極的に関与し、あらゆる労働問題の解決に向けて取り組みます。

### 人材の育成

企業の労務担当者（初心者から中堅職員まで）を対象に、セミナー・研修を通じて企業で中核になる担当者を育成する。

### 労働法令等委員等への参画

労働委員会委員、最低賃金審議会委員、労働審判員など、労働関係委員を通じて安定した労使関係の構築に寄与する。また、国・県等の各種委員会等に参加し、意見交換・情報交換を実施する。

### 調査・研究活動

賃上げ、賃金、諸手当等の勤務条件に関する実態調査の実施、動向等に関する情報収集を実施し、会員に提供をする。

## 3 人材確保対策

人口減少会の中で年々厳しさが増している企業の人材確保を、ビジネスチャットを活用し、社労士、キャリアコンサルタント、ITエンジニアなど、専門家を配置し、企業のDX化、採用・人事に関する相談等を受け、アドバイスをを行い、人材採用ができる広報・PR、マッチングなど、採用に関するプラットフォームの構築により企業の人材確保を支援します。また、西部地域などでセミナーを開催し、新規雇用者の増加につなげます。

さらに、共生社会の実現のため、障がい者雇用率の向上に向け、まだ雇用が進んでいない企業に対して、コーディネーターが雇用環境が進むようアドバイスを رفتたり、就労後のフォローアップ、支援学校への交流・意見交換など総合的に支援し、障がい者雇用が進むよう取り組みます。

### 人材確保支援事業

#### ビジネスチャットを活用した支援

BC上で企業と専門家のトークルームを設け、人材確保に関する総合的な相談・支援を行う。

#### 県内企業就職支援・就職説明会の開催

阿南高専と連携し県内就職支援と県西部で就職合同就職説明会を開催する。

### 障がい者雇用企業連携推進事業

#### 企業訪問の実施

仕事の切り出し、定着支援、インターンの受入等CDが雇用が確保できるよう総合的に支援する。

#### 講演・情報交換・交流会の開催

講演・意見交換会、支援学校との交流を通じ、認知度向上、雇用の確保につなげる。

## 4 企業コンプライアンス

不正等の通報に適切に対応し、リスクの早期把握及び自浄作用の向上を図ることにより、企業価値及び社会的信用を向上させる内部通報窓口の設置は、企業経営にとって重要な取組であり、当該窓口設置の推進や担当者が受けた情報の取扱い等におけるスキル向上、運用上の助言・支援を併せて実施します。

### コンプライアンス 経営定着推進事業

内部通報窓口設置に向けた取組みと実効性ある窓口の運用に向けた支援を実施する。

## 5 女性活躍推進

少子・高齢、県外流出など人口減少が続き、企業の人手不足感が強まる中、今後さらなる女性の活躍なしには、適切な社会活動が困難になることが予想されます。本県は女性管理職や経営者の割合が全国トップクラスにあるものの、その地位に甘んじることなく、さらに上をめざして女性活躍を推進する必要があります。そこで、女性に選ばれ、女性が活躍できる企業を目指すことや女性活躍社会となるよう若者を交えた意見交換や啓発事業を実施します。

### NEW

#### “あい”レディース部会の活動

会員企業の女性職員を中心に構成する“あい”レディース部会で「女性活躍」の調査・研究を推進する。

#### 阿波女活躍サミットの開催

さらなる女性活躍を推進するため、活躍する県内女性等にフォーカスし、広く発信する「阿波女活躍サミット」など、啓発事業を実施する。

## 一般社団法人徳島県トラック協会からの要請

7月3日（月）、一般社団法人徳島県トラック協会から経済4団体に対し、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」遵守への理解と協力について要請がありました。

トラック業界では、2024年4月から適用されるドライバーの時間外労働の上限規制、及びドライバーの拘束時間、休息期間や運転時間等を定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」が同時適用されます。

これらの規制による影響により「物流の2024年問題」として輸送能力が不足し、多くの荷物が運べない状況になる事が懸念されています。

「物流の2024年問題」に対応するためには、労働環境の改善が不可欠であるとともに、法令を遵守して運営する際の参考となる「標準的な運賃」（令和2年4月24日国土交通大臣告示）の導入や燃料コスト上昇分の価格転嫁など、適正な運賃・料金への理解と協力について要請がありました。

徳島県経営者協会会員企業様におかれましても、トラック運送業者の安定した輸送力の確保に向け、「標準的な運賃」の趣旨を理解し協力いただきますようお願いいたします。

徳ト協発第32号  
 令和5年7月3日

経済4団体 会長 殿

一般社団法人徳島県トラック協会  
 会長 湯浅 恭介  
 (公印省略)

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」遵守へのご理解とご協力について（お願い）

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

日頃は、我々トラック運送事業者に格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、トラック業界では、2024年4月からドライバーの時間外労働の上限規制960時間が適用されることとなり、同時にドライバーの拘束時間、休息期間や運転時間等を定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）も昨年末に改正され、2024年4月から同時適用されることとなっています。

つきましては、改正された改善基準告示の内容等を、傘下会員各位へ周知いただきたく特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

敬具

【物流の2024年問題】

ドライバーの労働時間等の規制によって生じる様々な影響は「物流の2024年問題」として、最近ではテレビ、新聞等でも取り上げられており、何も対策が行われなかった場合には、輸送能力が不足し、多くの荷物が運べない状況になると言われています。

この「物流の2024年問題」に対応するためには、荷待ち時間の大幅な削減やドライバーによる手荷役作業の改善など労働環境の改善が不可欠であるとともに、荷主の皆様ニーズに的確に応えるためのドライバー確保の原資となる「標準的な運賃」をはじめとした適正な運賃・料金の収受について、荷主の皆様のご理解とご協力が必要となります。

トラックドライバーの労働環境改善及び待遇改善に向けて、より一層のご理解とご協力をお願いいたします。

【参考資料】

- ◆トラックドライバーの新しい労働時間規制が始まります！（荷主向けパンフレット）
- ◆広報とらっく（6/10号から抜粋）
- ◆「物流の2024年問題」って何？（徳島新聞朝刊 6/2・7/3に掲載）



徳島県トラック協会湯浅会長と林会長

## 徳島労働局からの情報

徳労発雇均 0515 第 1 号  
令和 5 年 5 月 15 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。

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。

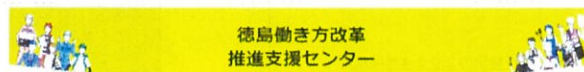
また、貴団体の広報誌やホームページ等への掲載による周知にも是非御協力くださいますよう、併せてお願い申し上げます。

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://hatarakikatakaiaku.mhlw.go.jp/top/consultation/tokushima.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  
担当：森 (mori-keikomk@mhlw.go.jp)



徳島労働局委託事業 令和5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

相談 支援 **無料**

のご案内です

中小企業事業主の皆様へ

# 働き方改革は 社会保険労務士に相談

## 専門家派遣

支援センターは希望日に直接、会社を訪問し相談させていただき**社労士を紹介**し派遣します

## 相談窓口

支援センターでは**社労士の相談員が常駐**し電話・来所・メールによる相談に対応しています

## セミナー開催

**年30回以上のセミナー**開催を支援センターで予定しています

## 講師派遣

セミナーや研修会に講師を派遣します  
**オンライン研修**にも対応します

### 徳島働き方改革推進支援センターの 社労士へお気軽に相談下さい

- 月60時間超の割増賃金率の引上げ
- 改正育児・介護休業法
- パワーハラスメント防止措置
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 年5日の年次有給休暇の確実な取得



## 徳島働き方改革推進支援センター



〒770-0865  
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

電話:0120-967-951

FAX:088-654-7780

E-mail : soudancenter@tokushima-sr.jp



開設日時 平日 9時～17時まで(12/29～1/3を除く)

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。

事業場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・均等室までメールまたは郵送にてお申込みください。

「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、労働者が帰りがやすい環境を構築
- ・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・介護や病気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

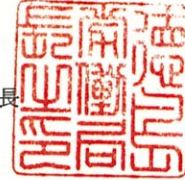
- ・自動化、省力化と組み合わせた働きやすい環境づくり
- ・時間や体力などに制限のある労働者を戦力として有効に活用する人事制度
- ・非正規雇用者の待遇改善や戦力化など、社会の変化に対応した勤務環境づくり



徳労発雇均 0615 第 1 号  
令和 5 年 6 月 15 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、平素より格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得率につきましては、令和 3 年に 58.3% と前年より 1.7 ポイント上昇し、昨年に引き続き過去最高を更新したものの、依然として政府目標である 70% とは大きな乖離があります。

また、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の改正により、年休の取得については、平成 31 年 4 月から、全ての企業において年 10 日以上付与される労働者に対し、年 5 日の確実な取得が求められました。

一方、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資する年休の計画的付与制度<sup>(※1)</sup>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<sup>(※2)</sup>は、働き方・休み方の改善を図るためにも効果的な取組です。

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、リーフレット及びポスター（以下「リーフレット等」という。）を活用した広報や労使に対する働きかけ等を行っていくことといたしました。

つきましては、貴職におかれましても、この趣旨を御理解の上、別添のリーフレット等を掲示・配布していただくとともに、別添の広報文例も参考にしつつ、広報誌やホームページ等により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、併せて周知に御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\\_01226.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage_01226.html)

【働き方・休み方改善コンサルタントについて（徳島労働局）】

●徳島労働局ホームページ

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

(※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。

(※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

三原 (mihara-ito.15w@mhlw.go.jp)

事業主の皆様へ

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、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(※2)の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、この夏導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。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。

(年次有給休暇取得促進特設サイト URL)

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

(※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。

(※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。

Refresh!  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

## 年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

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

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

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

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

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

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

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

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

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

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇  
〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

「一斉付与方式」「交替制付与方式」に関する労使協定の例は『年次有給休暇取得促進特設サイト』をご確認ください ▶



年休取得促進  
特設サイト

## 年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

## 労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

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

※分単位など時間未満の単位での取得は認められません。また、時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

## (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構からの情報

第21回 令和5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2023

WE ARE!!  
我々を見よ

目指せ！全国アビリンピック！！

**参加者募集中！**

**競技種目**



**ワード・プロセッサ**



**表計算**



**パソコンデータ入力**



**オフィスアシスタント**



**喫茶サービス**



**ビルクリーニング**

**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。

**開催日時** 令和5年 **9月16日(土)** 9:00～15:00  
 ※予備日：令和5年9月18日(月・祝) 9:00～15:00

**開催場所** ① 徳島職業能力開発促進センター 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

**申込期限** 令和5年 8月 18日(金) 当日消印有効

**参加資格** ① 徳島県に居住し、身体障害・知的障害・精神障害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5年4月1日現在15歳以上の方

**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

ホームページは  
こちらから



【主催】(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 徳島支部  
 【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/徳島県工芸協/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/株式会社工フエム徳島  
 【協賛】一般社団法人徳島ビルメンテナンス協会/アイズ情報株式会社/スマイルホテル徳島/阿波証券株式会社/阿波製紙株式会社/有限会社立建鉄工/株式会社キョーエイ/株式会社松本コンサルタント 順不同  
 【ポスター制作】徳島県立みなと高等学園

## “あい” レディース部会の再開

5月23日（火）、ザ・パシフィックハーバーにて第11回“あい”レディース部会を開催しました。令和2年7月の部会を最後に、コロナ禍のため休会していましたが約3年ぶりに開催されました。

当日は17企業・団体、20名が参加し、徳島大学、四国大学、徳島文理大学の女子大学生21名も参加して、(株)ハビリテ 代表取締役 太田恵理子氏より「女性が輝く会社づくり」という演題で講演を聴講しました。

その後、部会員と女子大学生による、「女子大学生が働くうえで企業に求めるもの（重視するもの）～女性が働き続けられるために～」というテーマでグループディスカッションが行われ、熱心な意見交換が行われました。

本年度は徳島県経営者協会主催により、阿波女活躍サミットが開催される予定ですので、“あい”レディース部会員含め当協会会員の皆様方のご協力のほどよろしくお願いいたします。



太田恵理子氏の講演



グループディスカッションの様子

## 令和5年度「労働法実践セミナー」 「人事・労務担当者基礎研修」はじまる

標記両研修会とも、昨年度に引き続き今年度も4回シリーズで開催いたします。

「労働法実践セミナー」の講師は、『アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業の今津幸子弁護士』、『弁護士法人淀屋橋・山上合同の渡邊徹弁護士』、『弁護士法人咲くやこの花法律事務所の西川暢春弁護士』、『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す。

今年度の第1回目として、5月25日(木)に今津弁護士により、「問題社員の実務対応」というテーマで開催し、33名が受講されました。

また、人事・労務担当者基礎研修は、企業の人事労務担当者9名が受講されています。既に2回開催しており、第1回目は4月26日(水)に、「人事労務担当者の心得」「労働保険・社会保険の制度」、第2回目は5月26日(金)に、「採用、労働時間、休憩・休日・休暇」について研修を受けました。

なお、両研修会ともスポット参加を受け付けておりますので、ご要望がございましたら、経営者協会事務局までお問合せください。



〈労働法実践セミナー〉



〈人事・労務担当者基礎研修〉

## 第 45 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 45 回の今回は、3 月 25 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、雨上がり後でコース状態は良好とはいえ、スコアメイクに多くの方が苦勞する中で、実力を如何なく発揮されました田村 茂人様が優勝の栄冠に輝かれました。優勝者の田村様には、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	田 村 茂 人 様	(徳島環境整備 (株))
準優勝	笠 井 雅 宏 様	(徳島県信用保証協会)
3 位	久 米 陽 一 様	(大鵬薬品工業 (株))

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。



## 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) 阿波銀行     | 代表取締役頭取     | <u>福永 丈久</u> |
| ○四国電力(株) 徳島支店 | 常務執行役員徳島支店長 | <u>川上 一郎</u> |
| ○相互産業(株)      | 代表取締役       | <u>吉岡真喜男</u> |
| ○阿波パラス(株)     | 代表取締役       | <u>樫本 孝</u>  |
| ○徳島グランヴィリオホテル | 支配人         | <u>高橋 映二</u> |

### 【組織名・代表者変更】

- |                 |   |                 |              |
|-----------------|---|-----------------|--------------|
| ○(株) ジェイテクト四国工場 | ➔ | (株) ジェイテクト徳島工場  |              |
|                 |   | 工場長             | <u>伊藤 正人</u> |
| ○(有) 藤田計夫商店     | ➔ | (株) 藤田計夫商店      |              |
| ○ノヴィル(株)        | ➔ | ノヴィルホールディングス(株) |              |

### 【住所変更】

- |           |                                   |
|-----------|-----------------------------------|
| ○阿波証券(株)  | <u>〒770-0021 徳島市佐古一番町 4-3</u>     |
| ○(株) 中岸商店 | <u>〒779-0311 鳴門市大麻町牛屋島字水門脇 97</u> |
|           | 電話番号 <u>088-661-7701</u>          |
|           | FAX <u>088-661-7710</u>           |

※ 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。

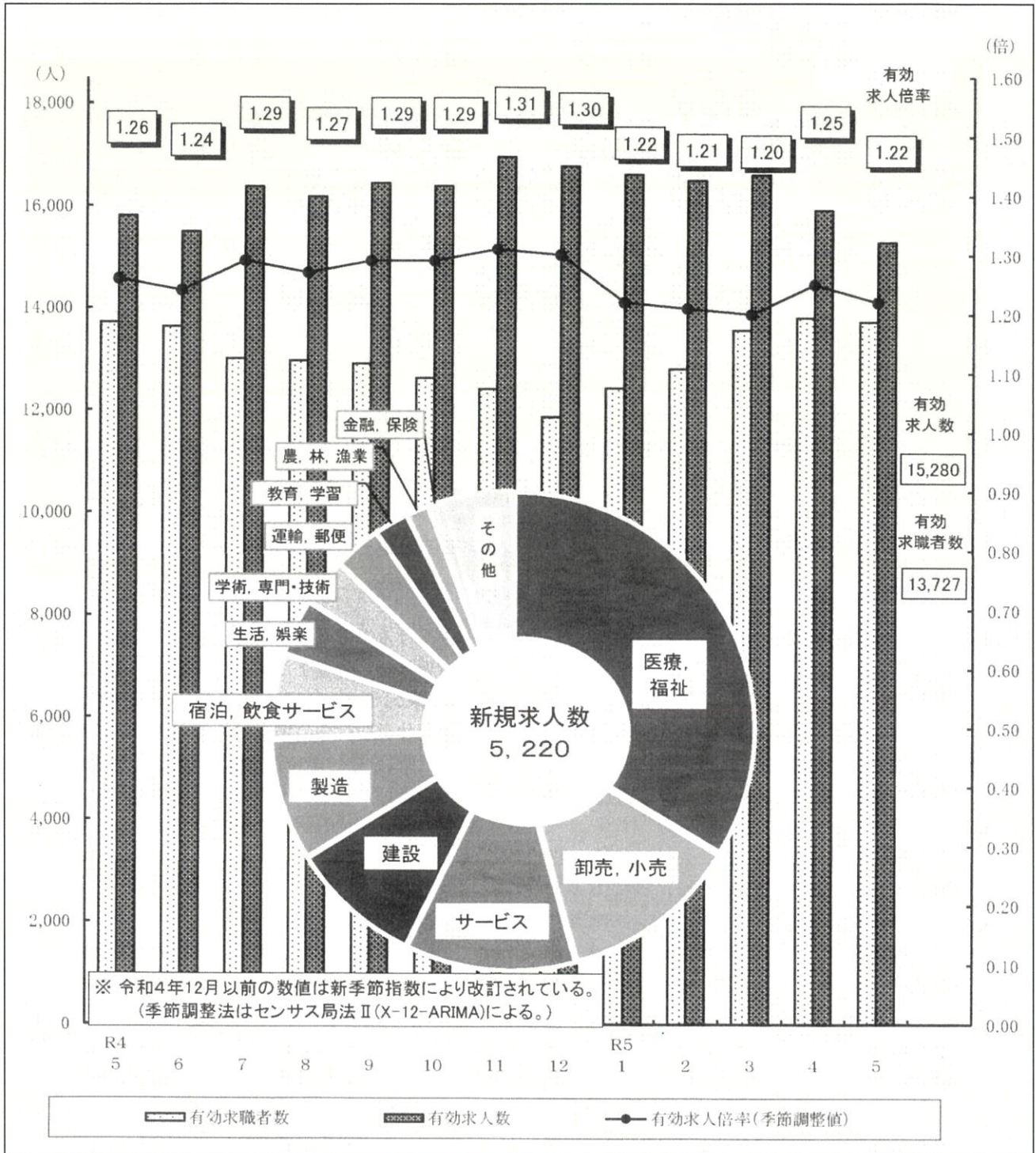
お問い合わせ先 経協事務局 (088-625-7701)

## 事務局よりお知らせ

事務局では毎年8月12日～15日を夏季休業期間としておりましたが、本年より通常通り営業致しますのでよろしくお願い申し上げます。

# 労働情報 雇用失業情勢

(令和5年5月)



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



## 労働法の基礎 Q &amp; A

## 相談室 Q&amp;A (1)

## 雇用保険関係

Q

育児休業中の社員が転職する場合、  
育児休業給付の取り扱いはどうなるか

先日、育児休業中の社員から「以前のような働き方は無理なので、保育所に近い、軽易な業務を行う会社に転職したい」旨の連絡がありました。当社としては、比較的軽易な業務ができる部署への異動や在宅勤務制度の活用なども提案したのですが、当該社員の意向もあり、了承することになりました。この場合、現在受給している育児休業給付の取り扱いはどうなるのでしょうか。そのほか、育児休業中の退職に際し、手続き上留意すべきことがあればご教示願います。

(東京都 S社)

A

育児休業または出生時育児休業期間中に退職する場合は、退職日を含む支給単位期間の一つ前の支給単位 期間まで育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給対象となる。ただし、あらかじめ退職が決まっている場合は支給されないことに注意が必要

回答者 池田麻里子 いけだ まりこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

## 1. 育児休業給付金および出生時育児休業給付金について

育児休業給付とは、雇用保険の被保険者である労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする労働者の職業生活の円滑な継続を目的に創設されました。

令和4年10月1日には、育児・介護休業法が改正され、子が1歳までの育児休業の分割取得や育児休業とは別に出生時育児休業（産後パパ育休）の取得が可能となり、これに対応した育児休業給付金が受けられるようになりました。具体的には、雇用保険の被保険者が、1歳（一定の要件に該当した場合は1歳2カ月。さらに一定の要件に該当した場合は1歳6カ月または2歳）に満たない子を養育するための育児休業（2回まで分割取得可）を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けることができます。

また、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として、出生時育児休業（産後パパ育休・2回まで分割取得可）を取得した場合、一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金の支

給を受けることができます。

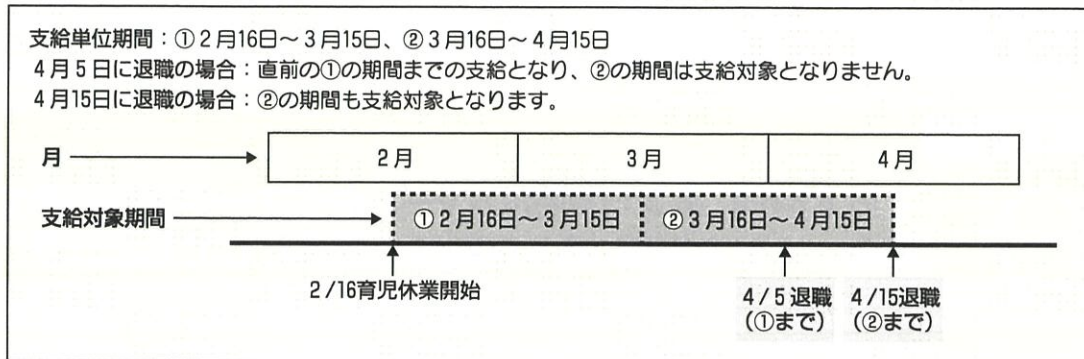
育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給額は、休業開始時賃金日額×支給日数（出生時育児休業給付金の場合は休業期間の日数で、28日が上限）×給付率により計算され、給付率は、育児休業給付金および出生時育児休業給付金の支給日数の合計が180日までは67%、181日目以降は50%となります。

## 2. 受給中に退職した場合

ご質問のケースのように、女性労働者の場合は出産後の状況、労働者自身もしくは子の健康上の問題などで、やむを得ず退職することもあるかと思えます。育児休業給付金または出生時育児休業給付金の受給資格確認後に、支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1カ月ごとの期間をいう）の途中で退職した場合は、その退職日を含む支給単位期間の一つ前の支給単位期間までは支給対象となります。ただし、支給単位期間の末日で退職した場合は当該期間も含みます【図表】。

当該支給対象期間に係る育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給申請については、支

【図表】 育児休業開始日が2月16日のケースの支給対象期間の考え方



給申請期間中でなくとも、雇用保険の被保険者資格を喪失した日以後、指定されていた支給申請期間の末日までであれば、行うことができます。この支給申請は、なるべく雇用保険の被保険者資格喪失届の提出と同時に行うことが望まれます。また、当然ながら、退職までに受給した給付金を返金する必要はありませんので、心配する労働者がいる場合には、事前に伝えることがよいでしょう。

### 3.退職を予定している場合

育児休業給付金または出生時育児休業給付金は、休業取得後の職場復帰を前提とした給付金であるため、休業当初からすでに退職が確定（予定）している場合は、支給の対象とならないことに注意が必要です。

退職が確定しており、職場復帰を予定していないにもかかわらず、不正に育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給を受け、または受けようとした場合は、実際に受けたか否かを問わず、不正受給として処分されかねません。また、事業主が虚偽の申請書類を提出した場合は、事業主も連帯して返還命令または納付命令処分がなされることがあります。

### 4.その他退職時の留意点

#### 【1】転職先での継続受給について

退職後1日の空白もなく転職した者が雇用保険の被保険者となり、引き続き子が1歳までの育児休業を取得する場合は、育児休業を分割して取得したのものと取り扱われます。そのため、退職前に既に2回の育児休業を取得していた場合には、転職後は3回目となるため取得することができません。

また、退職後1日以上空白がある場合も、同様に子が1歳までの育児休業を分割して取得したのものと取り扱われますが、この場合には新たに取得することになった雇用保険の被保険者資格に基づいて、再度受給資格確認が必要になります。転職先の管轄公共職業安定所で再度受給資格確認が行われますが、休業開始時賃金日額の算定に当たっては、被保険者休業開始時賃金月額証明書に代えて、離職票により行われます。

#### 【2】養育特例について

労働者が育児休業から職場復帰をすると、労働者の申し出により、3歳未満の子を養育する期間における年金額計算の特例について、厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書を管轄年金事務所に提出することがあります。当該労働者が退職し、転職先で厚生年金保険の被保険者となる場合は、転職先の管轄年金事務所へ再度、提出することになります。

### 5.まとめ

育児休業給付金または出生時育児休業給付金は、本来職場復帰を前提とした給付金ですが、労働者の子育てに関する事情や考え方により、退職する労働者は存在します。ご質問にもありますように、労働者から話があった際、軽易な業務への転換や活用できる制度を案内するなど、育児をする労働者への配慮や環境整備を推進するとともに、これから育児休業を取得予定の労働者には育児休業給付が「職場復帰」をするためのものであることを伝えた上、制度としても会社としても育児をする労働者を応援するメッセージを伝えていくことがよいでしょう。

## 労働法の基礎 Q &amp; A

## 相談室 Q&amp;A (2)

## 無期転換関係

Q

**1日6時間・週3日勤務のパートタイマーが無期転換する場合、1日8時間・週5日勤務を条件としてもよいか**

1年契約のパートタイマーで、「1日6時間・週3日勤務」をしている者がおり、次回の契約更新時に、無期転換について本人の意向を確認する予定です。その際、正社員と同様に「1日8時間・週5日勤務」でなければ無期転換しない旨を伝えたいのですが、就業規則には規定がありません。無期転換に際し、このような労働条件の変更を条件とすることは可能でしょうか。あるいは、これから規定を改定すれば間に合うのでしょうか。  
(茨城県 1社)

A

就業規則の規定または個別合意（労働契約）により、従前の労働条件を無期転換後に変更することは可能だが、不利益変更に該当するので慎重な手続きが必要

回答者 **吉村雄二郎** よしむら ゆうじろう 弁護士(吉村労働再生法律事務所)

## 1. 無期転換とは

労働契約法（以下、労契法）18条は、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）が成立することを定めており、これを「無期転換」といいます。具体的には同条1項で次のように要件効果を定めています。

- ①同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える有期契約労働者が
- ②使用者に対して、契約期間満了日までの間に、無期労働契約の締結の申し込みをすると
- ③使用者が当該申し込みを承諾したものとみなされて、契約期間満了日の翌日から労務が提供される無期労働契約が成立する

## 2. 無期転換後の労働条件

## [1] 原則

労働者の無期転換申込権の行使により無期労働

契約が成立した場合、当該労働契約の内容である労働条件は、原則、契約期間を除いて、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一となります。

ただし、契約期間を除き別段の定めをすることは可能です（労契法18条1項）。すなわち、無期転換後の労働条件は、「別段の定め」があればそれにより、定めがなければ有期労働契約時の労働条件と同一ということになります。「別段の定め」とは、労働協約、就業規則および労使間の個別合意（労働契約）をいいますが、本稿では実務上問題となることが多い就業規則および個別合意について説明します。

## [2] 就業規則に別段の定めがある場合

ここでは、「就業規則に別段の定めを置いた時期」を場合分けして説明します。

(1)有期労働契約の締結当初から無期転換社員用の就業規則がある場合

この場合、労働条件変更の場面ではなく、当初から存在する就業規則による契約内容の規律が問題となります。当該就業規則が合理的な内容であり、周知されているならば、労契法7条により、当該就業規則の定める労働条件が労働契約の内容になります。

(2)無期転換後に無期転換社員用の就業規則を制定する方法で従前の労働条件を不利益変更する場合

この場合、既に労働者の無期転換申込権の行使により有期労働契約時の労働条件と同一の無期労働契約が成立しています。その後就業規則で労働条件を不利益に変更する場合、労働条件の不利益変更にあたりますので、労働者の同意（同法9条類推）、あるいは就業規則の不利益変更の合理性（同法10条類推）があれば、当該就業規則に定める労働条件が労働契約の内容になります。

(3)無期転換申込権が発生していないか、発生していても行使されていない段階で、無期転換社員用の就業規則を制定する方法で従前の労働条件を不利益変更する場合

この場合、形式的には無期労働契約成立前に就業規則で労働条件を定めたものといえますが、実質的に従前の労働条件の変更としての側面を持つことは否定できません。そのため、(2)と同様に労働者の同意、あるいは就業規則の不利益変更の合理性があれば、当該就業規則に定める労働条件が労働契約の内容になると解されます。

(4)実務上の対応

実務上、無期転換を申し込む有期契約労働者は、無期転換社員用の就業規則に同意する場合がほとんどですので、無期転換申し込み時に無期転換社

員用の就業規則の適用について同意を取得することも一案です。

### [3]労使間の個別合意(労働契約)の場合

労働者が無期転換申込権を行使する際に、あるいは行使した後に、労使の個別合意により労働条件を変更することは可能です（労契法8条）。ただし、無期労働契約の労働条件を従前より不利益に変更する場合、真に合意が成立したという認定は慎重に行われます。そのため、労働者にその事情を十分説明し、同意を得る必要があります（山梨県民信用組合事件 最高裁二小 平28. 2.19判決）。

### 3.ご質問のケースについて

貴社では無期転換後に「1日8時間・週5日勤務」の労働条件とすることについて、現在就業規則に規定がないとのことでした。したがって、原則として、無期転換後も従前の「1日6時間・週3日勤務」の労働条件が存続することになります。ただし、就業規則の規定がないとしても、無期転換後の労働条件について、上記のとおり就業規則の規定または労使間の個別合意（労働契約）によって従前の労働条件を変更することが可能です。もっとも、労働契約において労務の提供は重要な要素であり、その中でも、労働義務を負う時間数を増やすことは、重要な労働条件の不利益変更といえます。所定労働時間を大幅に増加させることは、増加時間分に見合う賃金（時給）が支払われるとしても、不利益変更に該当すると解されます。したがって、就業規則の規定または個別合意によって変更するとしても、上記のとおり慎重に手続きを進める必要があります。

なお、無期転換後の労働条件を「1日8時間・週5日勤務」とすることは可能ですが、それに応じられないことを理由に、無期転換申込権の行使を拒否することはできません。

## 労働法の基礎 Q &amp; A

## 相談室 Q&amp;A (3)

## ハラスメント関係

Q

## 問題社員に対して、改善に向けて特定の研修の受講を命じることはハラスメントとなるか

当社には協調性のない社員がおり、これまで上司や同僚と業務に関連するトラブルをたびたび起こしてきました。そのため、トラブルを起こすたびに口頭で注意を続けてきましたが、改善が見られませんでした。そこで、当該社員に「アサーティブ研修」や「アンガーマネジメント研修」「ハラスメント研修」等の受講を命じたところ、「自分だけどうしてこういう研修を受講しなければならないのか。ハラスメントだ」と主張して参加を拒否しています。このような改善に向けて特定の研修の受講を命じること自体がハラスメントに該当してしまうのか、対応をご教示ください。(福岡県 K社)

A

問題社員に対して研修の受講を命じることが直ちにハラスメントに該当するわけではないが、問題社員であるという自覚がない者に対しては、まずは書面で注意・指導を繰り返し行うことが重要である

回答者 八木麻実 やぎ あさみ 弁護士(弁護士法人高井・岡芹法律事務所)

## 1.「ハラスメント」の意義

ハラスメントには、セクシュアルハラスメント(以下、セクハラ)、パワーハラスメント(以下、パワハラ)を筆頭に、最近ではカスタマーハラスメント(カスハラ)、リモートハラスメント(リモハラ)等さまざまな種類があります。しかし、一口に「ハラスメント」と言っても、法的に問題になるハラスメントには、①刑事罰の対象となるもの、②民事上の不法行為となるもの、③行政法上ハラスメントに該当するものといった段階があり、一般的には、③より②、②より①のほうがハラスメントの強度が強くなります。

## ①刑事罰の対象となるもの

例えば、パワハラで暴行を加えれば暴行罪(刑法208条)が成立し、セクハラで女性の胸を触れば強制わいせつ罪(同法176条)が成立する可能性があります。この場合、「ハラスメント」以前に「犯罪行為」であり、会社としては非常に厳しい態度

で臨むこととなります。

## ②民事上の不法行為となるもの

被害者の人格的利益または働きやすい職場環境の中で働く利益を侵害し、社会通念上許容される限度を逸脱する行為は、民法709条の不法行為に該当する可能性があります。ハラスメントの直接の加害者が不法行為による損害賠償責任を負う場合、当該行為が業務の執行においてなされたものであれば、会社も同法715条1項の使用者責任に基づく損害賠償責任を負う可能性が高いです。また、会社は、自身の安全配慮義務違反を理由に、債務不履行または不法行為に基づく損害賠償請求をされる場合もあります。

## ③行政法上ハラスメントに該当するもの

法律で使用者に対し措置義務が定められているハラスメントとしては、セクハラ(男女雇用機会均等法11条)、パワハラ(労働施策総合推進法30条の2)、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメ

ント（男女雇用機会均等法11条の3、育児・介護休業法25条）があります。例えば、パワハラであれば、「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。以下、パワハラ指針）の2(1)では、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という①～③までの要素をすべて満たすものがパワハラに該当するとされており、使用者は、これに対し適切な措置を講じることが求められています。

なお、行政法上のハラスメントは、犯罪行為や民事上の不法行為に該当する場合も少なくありませんが、そうでない場合でも、会社には雇用管理上必要な措置を講じる義務があります。

## 2. パワハラと注意指導の境目

パワハラが争われるケースにおいては、業務上の必要性が肯定される場合も稀<sup>まれ</sup>ではないため、注意・指導とパワハラの境目が問題となることが多くあります。特に、問題社員であるという自覚がない社員の場合は、問題行動に対する注意・指導を「ハラスメントだ」と主張してくるケースがありますが、本人がハラスメントだと感じれば何でもハラスメントに該当するわけではなく、パワハラ指針2(6)でも、平均的な労働者の感じ方を基準として労働者の就業環境が害されたかを判断するとされています。

なお、このように何でもハラスメントだと主張することを、最近では「ハラハラ」（ハラスメント・ハラスメント）と言うようですが、ハラハラは、周囲の者の精神的・時間的負担となったり、適切な注意・指導ができなくなったりすることで、業務の円滑な運営に支障が生じることにつながりかねません。そのため、このような主張がなされた場合、会社としては、注意・指導が本当にハラ

スメントに該当しないかを検討するなどの誠実な態度が必要となる一方で、明らかにハラスメントに該当しないものをハラスメントと主張されることに対しては毅然とした態度で臨む必要があります。

## 3. ご質問の社員への対応について

ご質問の社員の場合、協調性がなく、これまでトラブルをたびたび起こしてきたとのことですので、再発防止のためにも、「アサーティブ研修」や「アンガーマネジメント研修」「ハラスメント研修」等の研修を受講させる業務上の必要性があります。また、仮に、他の業務を全くさせず、長期間にわたり当該社員に対してのみ研修を受講させ続けるなどした場合は、相当な範囲を超え、パワハラに該当する可能性もあります（パワハラ指針2(7)ハ参照）。しかし、そのような極端な事情がなく、一時的に研修の受講を命じることは相当な範囲と思われれますので、ご質問のケースがパワハラに該当する可能性は低いと考えられます。

もっとも、ご質問の社員の場合、おそらく自分が問題社員であるという自覚がないため、自分にだけ研修を受講させることがハラスメントだと主張しているのではないかと推測されます。

そこで、実務的には、研修を受講させる業務上の必要性を客観的に立証するために、具体的な問題行動の内容とともに、「あなたにはこうした問題行動が見られますので、改善を求めます。そのためにも研修を受けてください」と記載した業務改善指導書などを交付することが必要だと思われます。こうした指導書は、研修の受講命令がハラスメントに該当しない証拠となるだけでなく、社員の問題行動、およびそれに対して会社が指導を行ったことの証拠になります。このような指導書の交付を繰り返し、それでも研修の受講を拒否するなど、当該問題社員に改善する姿勢が見られないようであれば、退職勧奨を行うという方向で今後進めることがよいと思われます。

## 業務日誌

7月

- ◇ 1日 清田麻利子氏叙勲祝賀会 (徳島グランヴィリオホテル)
- ◇ 3日 (一社) 徳島県トラック協会要請 (徳島商工会議所/会長・専務理事)
- ◇ 4日 令和5年度徳島県戦没者追悼式実行委員会第1回総会  
(徳島県庁4階403会議室/専務理事)
- ◇ 5日 令和5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」(徳島県庁11階講堂/越智副会長・専務理事)
- ◇ 5日 正・副会長会議 (徳島グランヴィリオホテル14階高砂/正・副会長)
- ◇ 6日 令和5年度第2回 徳島地方最低賃金審議会 (あわぎんホール4階/専務理事)
- ◇ 10日 中国四国農政局来所林会長来所 (事務局/会長・専務理事)
- ◇ 11日 労務担当者部会・“あい”レディース部会 (合同開催) (トモニプラザ/部会員)
- ◇ 11日 経団連関西会員懇談会 (リーガロイヤルホテル)
- ◇ 12日 令和5年度徳島県産業教育振興会総会  
(四国大学交流プラザ5階フォーラムホール/専務理事)
- ◇ 12日～13日 第124回経団連労働法フォーラム (Zoomウェビナー)
- ◇ 14日 全労委連絡協議会使用者委員連絡協議会幹事会  
全労委使用者委員連絡会議 第2回運営委員会 (東京都労働委員会会館/専務理事)
- ◇ 14日 令和5年度 労働法実践セミナー (徳島経済産業会館3階)
- ◇ 17日 岡田理絵氏徳島県議会議長就任祝賀会 (徳島グランヴィリオホテル/会長)
- ◇ 17日 海の日
- ◇ 18日 徳島県信用保証協会第329回理事会 (徳島県信用保証協会会議室/会長)
- ◇ 18日 経団連の活動に関する報告会 (Zoomウェビナーによるオンライン開催/会長)
- ◇ 18日 地方団体新任専務理事説明会 (経団連会館5階505号室)
- ◇ 18日 地方団体連絡協議会 (経団連会館5階パールルーム)
- ◇ 18日 地方団体連絡協議会懇親会 (経団連会館5階ルビールーム)
- ◇ 19日 徳島県雇用政策協議会 (徳島労働局/専務理事)
- ◇ 19日 経団連最低賃金対策専門会議 (Zoomウェビナーによるオンライン開催/専務理事)
- ◇ 20日 ビジネスセミナーeとくしま (ホテルサンシャイン徳島/専務理事・次長)
- ◇ 22日 令和5年度徳島県央部地区ノーマピック・ポッチャ交流大会  
(徳島県立障がい者交流プラザ体育館)
- ◇ 23日 「駅前労働相談会」(シビックセンター)
- ◇ 24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 【徳島大学・COC+R】令和5年度コンソーシアムとくしま総会  
(徳島グランヴィリオホテル/専務理事)
- ◇ 26日 淑徳大学・消費者庁からの「コンプライアンス経営安定推進事業」に対するヒアリング  
(消費者庁新未来創造本部/事業担当者)
- ◇ 26日 令和5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)
- ◇ 26日 地方・業種団体情報連絡会 (Zoomウェビナー)
- ◇ 28日 令和5年度 人事労務担当者 基礎研修 (徳島経済産業会館3階会議室)

## 行事予定

8月

- ◇ 3日 令和5年度青少年育成徳島県民会議総会 (とくぎんとモニプラザ 大会議室/中村副会長)
- ◇ 3日 地方別経済団体職員研修会 (経団連会館5階502号室)
- ◇ 4日 正・副会長会議 (ザ・パシフィックハーバー/正・副会長)
- ◇ 4日 地方別経済団体職員研修会 (経団連会館5階502号室)  
(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)

全国ネットで出向・再就職を支援します

費用は  
無料

あなたのこと、  
企業のこと、  
わかっているから  
紹介します。



「マンガでわかる!」  
シリーズ  
やさしく解説  
しています!!



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  
<https://www.sangyokoyo.or.jp/>



## ～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 … 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)



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](mailto:t-keikyo@tokushima-keikyo.com)

---