



## 目 次

(1) 徳島県商工労働観光部との経済・雇用労働関係連絡会議を開催	1
(2) 令和5年度受託事業の実施状況について	2
(3) 徳島県最低賃金が決まりました	4
(4) 徳島労働局からの周知	6
(5) 四国化工機株式会社が「くるみん」に認定	7
(6) 株式会社ネオビエントが「えるぼし」に認定	8
(7) 株式会社国際が「えるぼし」に認定	9
(8) 木村雅彦氏 令和5年度徳島県表彰を受賞	10
(9) モンゴル研修生企業視察への協力	11
(10) 視察研修報告（北海道）	12
(11) 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」を終了	14
(12) 第46回会員親睦ゴルフコンペを開催	15
(13) 新入会員ご紹介	16
(14) 会員名簿の訂正	17
(15) 労働法の基礎Q&A	18
(16) 労働情報 雇用失業情勢	24
(17) 業務日誌 行事予定	25
(18) 会員拡大についてお願い	26

## 徳島県商工労働観光部との経済・雇用労働関係 連絡会議を開催

8月4日（金）、当協会の正副会長会は、徳島県商工労働観光部との連絡会議を開催しました。連絡会議は、徳島県の進める経済施策と労働行政について意見交換を行い、徳島県の経済発展に繋げることを目的に開催しております。

林会長の冒頭挨拶の後、脇田専務理事から徳島県経営者協会について説明があり、県から、村上商工労働観光部副部長より「令和5年度商工労働観光部主要施策の概要」について説明がありました。

（令和5年度商工労働観光部主要施策）

- I. 県内企業の競争力強化
- II. 人材の確保・育成
- III. 観光誘客の積極展開

その後、主要事業や、中小企業等への支援策、観光客数増加の施策などについて忌憚のない意見交換を行いました。

●出席者（徳島県商工労働観光部）

（敬称略）

役 職	氏 名
副部長 （産業人材育成センター所長兼務）	村 上 正 浩
次長（商工政策課長事務取扱）	出 口 修
企業支援課副課長	加 宮 恭 子
新未来産業課長	岡 崎 仁 美
労働雇用戦略課長	井 上 晋一郎



## 令和 5 年度受託事業の実施状況について

徳島県経営者協会が令和 5 年度に受託した事業の実施状況は次のとおりです。

### 1 とくしま地域雇用再生プロジェクト 人材確保支援事業 [徳島県]

目的	県内企業の人材確保に関する課題を整理し、労働環境や採用活動の改善、強化を支援することにより、県内企業の人材確保・職場定着を図る。	
内容	ビジネスチャットによる企業支援	<p>ビジネスチャットである Chatwork を連絡手段として、企業からの相談に対応する。</p> <p>前年度、当協会が、当事業において支援した企業は 67 社、このうちビジネスチャットを活用して支援した企業は 27 社であり、今年度も継続してこれら企業を中心に支援活動を行っている。</p>
	合同就職説明会の開催	<p>県西部において、ハローワークや商工会議所、商工会と連携し、合同就職面談会を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・美馬市・つるぎ町合同就職面接会（11/17 実施予定）</li> <li>・三好市・東みよし町合同就職説明会（8/25 実施済み、1/29 実施予定）</li> </ul>
	セミナー開催	<p>第 1 回目 女性が輝く会社づくり（5 月 23 日） 講師（株）ハビリテ 代表取締役 太田 恵理子 氏</p> <p>第 2 回目 日本一学生が集まる中小企業の社長が語る「新卒採用革新セミナー」（9 月 7 日） 講師（株）Legaseed 代表取締役 CEO 近藤 悦康 氏</p> <p>第 3 回目 「e ラーニングのススメ（仮称）」 （計画中）</p>
	e ラーニング実施	<p>企業の e ラーニングシステム（LMS）の活用を支援。受講期間を 3 期に分け、各期 20 人を上限にサブスクリプションの e ラーニングサービスの体験者を募集。</p> <p>1 期 9/1 ～ 10/31 : 現在 19 人が受講中 2 期 10/1 ～ 12/31 : 募集中 3 期 1/7 ～ 2/28 : 未募集</p>
	阿南高専卒転職者の県内企業就職支援	<p>阿南高専の U ターン希望既卒者に対する県内企業の求人情報の提供及びマッチングの実施。</p> <p>阿南高専同窓会ホームページに卒業生向け情報ポータルサイトを設置。</p> <p>求人希望の企業リストの掲載：現在 20 社</p>

## 2 障がい者雇用企業連携推進事業 [徳島県]

目的	障がい者雇用に取り組む事業所の、障がい者雇用に関する悩み事や相談に、よりそいながら支援していくことにより、事業所の障がい者雇用への不安を解消するとともに、障がい者の職場定着を支援し、更なる障がい者雇用の促進を目指す。	
内容	事業所への訪問活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業事業所を訪問し障がい者雇用に関する実情を聞き取る（目標訪問数延べ300社） 延べ訪問企業202社 延べ関係先訪問件数251件（含訪問企業） 相談内容報告件数329件</li> </ul>
	情報交換会・ミニ講演会の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>講演会・企業情報交換会を開催 [R5.4.11] 「発達障がいの理解と支援」 講師：徳島県発達障がい者総合支援センター 地域支援担当 荒木圭祐氏(参加企業12社)</li> </ul>
	各種イベントの広報・参加促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度企業ネットワーク総会及び研修会へ参加し情報交換・収集 [R5.8.29] (41機関49名参加)</li> <li>精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座に参加し情報交換・収集 [R5.9.27] (参加企業18社24名)</li> <li>とくしま障がい者就職面接会へ参加し情報交換・収集 [R5.9.27] (参加企業18社)</li> </ul>
	先進企業、支援学校等の見学会の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>みなと高等学園の見学及び企業情報交換会を開催 [R5.9.22] (参加企業13社) 先生引率により校内見学、学校の説明後、企業間で障がい者雇用の現状、意見交換の実施</li> </ul>

## 3 コンプライアンス経営定着推進事業 [徳島県]

目的	県内事業所の内部通報窓口設置を推進するため、内部通報制度及び公益通報者保護法の研修会の実施や窓口設置に向けた啓発・支援を行う。また、導入済事業所を対象に、制度運用上の課題収集および昨年の法改正の周知を基に実効性のある制度運用への支援を行う。	
内容	内部通報制度の啓発・支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部通報窓口設置（今年度新規設置3事業所 [目標5事業所]）</li> </ul>
	内部通報制度の定着を図るための研修ツール（動画）の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>視聴依頼チラシの作成・配布、今年度上期視聴回数792回</li> </ul>
	研修会の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>無料出前研修会の開催 今年度上期2回実施 [目標5事業所]</li> </ul>
	アンケート調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>県内に本社を置く事業者のうち従業員90名以上の事業者298社を対象に内部通報制度の整備状況、制度導入に向けた意向等について調査（回答率：29.2%）</li> </ul>

## 徳島県最低賃金が決まりました

最低賃金は企業が労働者に最低限支払わなければならない賃金で、厚生労働省は今年度、最低賃金を全国平均で 40 円引き上げるという目安を示しました（各都道府県別に目安を示し、徳島県は 40 円の引き上げを目安とします）。

これを受けて労使の代表などをつくる徳島地方最低賃金審議会が、8 月、県内の最低賃金について議論しました。

9 月 7 日、徳島県で 10 月から適用する最低賃金を過去最大の 41 円引上げ、896 円とするよう徳島労働局長に答申しました。物価高などを考慮して使用者側が歩み寄り、目安よりプラス 1 円で全会一致での合意となりました。令和 5 年 10 月 1 日より適用されます。

◆全国の地域別最低賃金は以下の通りです。（ランク別）

（単位：円）

ランク別	2022 年度	2023 年度	引上げ	ランク別	2022 年度	2023 年度	引上げ		
都道府県名	最低賃金額	最低賃金額	額	都道府県名	最低賃金額	最低賃金額	額		
A	埼玉	987	1,028	41	B	奈良	896	936	40
	千葉	984	1,026	42		和歌山	889	929	40
	東京	1,072	1,113	41		島根	857	904	47
	神奈川	1,071	1,112	41		岡山	892	932	40
	愛知	986	1,027	41		広島	930	970	40
	大阪	1,023	1,064	41		山口	888	928	40
B	北海道	920	960	40	徳島	855	896	41	
	宮城	883	923	40	香川	878	918	40	
	福島	858	900	42	愛媛	853	897	44	
	茨城	911	953	42	福岡	900	941	41	
	栃木	913	954	41	C	青森	853	898	45
	群馬	895	935	40		岩手	854	893	39
	新潟	890	931	41		秋田	853	897	44
	富山	908	948	40		山形	854	900	46
	石川	891	933	42		鳥取	854	900	46
	福井	888	931	43		高知	853	897	44
	山梨	898	938	40		佐賀	853	900	47
	長野	908	948	40		長崎	853	898	45
	岐阜	910	950	40		熊本	853	898	45
	静岡	944	984	40		大分	854	899	45
	三重	933	973	40		宮崎	853	897	44
	滋賀	927	967	40		鹿児島	853	897	44
	京都	968	1,008	40	沖縄	853	896	43	
	兵庫	960	1,001	41	全国加重平均	961	1,004	43	

# 確認しよう、最低賃金!

事業者も、  
労働者も、  
お互いに。

会社員、パート、  
アルバイトの方、  
学生さんなど  
働く人すべての人と  
雇う人のためのルールです。



## 徳島県 最低賃金

令和5年  
10月1日 から  
時間額


# 896円

前年比  
41円  
UP


最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで  
確認!

最低賃金に  
関する  
特設サイト



最低賃金に関する  
お問い合わせは  
徳島労働局または  
最寄りの労働基準監督署へ



賃金引上げ  
特設ページ

賃金引上げに向けた  
支援策等を掲載しています。



中小企業事業者の皆さんへ

業務改善  
助成金

最大  
600万円を  
助成



徳労発雇均 1024 第 1 号  
令和 5 年 10 月 24 日

徳島県経営者協会  
会長 殿

徳島労働局長



### 令和 5 年度「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の周知について（御依頼）

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

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

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

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

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

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

（※）「しわ寄せ」防止特設サイト

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

- 広報誌やホームページ等への掲載により周知いただける場合、下記担当者のメールアドレスあてご連絡ください。別紙「広報文例」の電子データを送付させていただきます。

（担当） 徳島労働局 雇用環境・均等室  
TEL 088-652-2718  
三原 (mihara-ito.15w@mhlw.go.jp)

## 四国化工機株式会社が「くるみん」に認定

四国化工機（株）は次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした「子育てサポート企業」として、厚生労働省より「くるみん」の認定を取得されました。



### 四国化工機株式会社（くるみん）

所在地	北島町
業種	製造業
代表者	代表取締役社長 植田 滋 氏
労働者数	873人

### 四国化工機株式会社



令和5年6月29日、認定通知書交付式を行いました。  
左から、人事課伊藤様、植田取締役、竹中局長。

#### ■ 企業からのコメント

従業員への周知活動が実り、2021年に男性従業員で初めて育児休業の取得がございました。育児休業希望者には、相談窓口を活用してもらい、制度内容が分かるように個別説明会を開催するなど、従業員に寄り添った対応をしております。今後も、働く従業員の仕事と子育ての両立をサポートする取り組みを推進してまいります。

#### ■ 取組内容

##### ■ 行動計画の目標（計画期間：2019年4月1日～2023年3月31日）

- ①計画期間内に、育児休業取得率を次の水準以上にする。  
男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること。女性社員・・・取得率を80%以上にすること。
- ②2023年3月までに、小学校の長期休暇中で小学校4年生の始期に達するまでの子を持つ社員が希望すれば育児短時間勤務制度を利用できるようにする。
- ③産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

##### ■ 目標に対する取組結果

- ①男性社員13名が取得。女性社員の取得率は100%。
- ②2022年4月に就業規則を改正し、育児短時間勤務の利用者について、小学校4年生の始期に達するまでの子を有する労働者が利用できるように対象者を拡大した。
- ③2019年4月、仕事と子育ての両立を支援する制度を広く周知し、男女ともに制度を利用しやすい職場環境作りを推進するため、「妊娠・出産・育児に関する制度のご案内」を作成した。

##### ■ 男性の育児休業取得状況（認定基準5）

計画期間内の男性の育児休業取得率19%。

##### ■ 女性の育児休業取得状況（認定基準6）

計画期間内の女性の育児休業取得率100%。

##### ■ 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置（認定基準8）

小学校4年生の始期に達する子を有する社員が利用できる育児短時間勤務制度を導入している。

##### ■ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（認定基準9）

- ノー残業デー（週1回）の実施
- 計画年次有給休暇制度の導入
- リフレッシュ休暇制度（有給）の導入



## 株式会社ネオビエントが「えるぼし」に認定

(株)ネオビエントは女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍推進の状況が優良な企業を厚生労働省が認定する制度、「えるぼし」の認定を取得されました。



### 株式会社ネオビエント（えるぼし3つ星）

所在地	北島町
業 種	サービス業(他に分類されないもの)
代表者	代表取締役 藍原 理津子氏
労働者数	114人



令和5年6月29日、認定通知書交付式を行いました。  
近藤専務取締役（左）と竹中局長。

#### 企業からのコメント

弊社は、公共施設等の管理運営、イベントの企画運営等の事業を行っており、各分野で女性社員が活躍しています。結婚、出産、育児、介護など様々なライフスタイルの変化にも対応できるよう規程等を整備し仕事と家庭の両立を図っています。社員の悩みや課題解決のための個別面談の実施やキャリアプラン実現に向けた支援を充実させることで、社員がいまいきと快適に働ける職場づくりに取り組んでいます。

#### 女性の職業生活における活躍の状況

評価項目・評価基準	実績
<b>1 採用</b>	
直近の事業年度において、正社員に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること	正社員に占める女性労働者の割合 <b>40.7%</b> (産業平均値 25.0%)
<b>2 継続就業</b>	
直近の事業年度において、「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること (※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る	女性正社員の平均継続勤務年数 6年…① 男性正社員の平均継続勤務年数 8年…② $① \div ② = 0.75$
<b>3 労働時間等の働き方</b>	
雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること	各月全て <b>45 時間未満</b>
<b>4 管理職比率</b>	
直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること	管理職に占める女性労働者の割合 <b>12.5%</b> (産業平均値 12.0%)
<b>5 多様なキャリアコース</b>	
直近の3事業年度において、以下A～Dについて、中小企業は1項目以上の実績を有すること A 女性労働者の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	A : 1人 D : 1人

## 株式会社国際が「えるぼし」に認定

(株) 国際は女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍推進の状況が優良な企業を厚生労働省が認定する制度、「えるぼし」の認定を取得されました。



### 株式会社国際（えるぼし2つ星）

所在地	徳島市
業種	建設業
代表者	代表取締役 山田 隆生 氏
労働者数	23人

郷土と共に...これからも

**KOKUSAI**  
株式会社国際



令和5年6月29日、認定通知書交付式を行いました。  
山田代表取締役（左）と竹中局長。

#### 企業からのコメント

当社は従来より女性の活躍推進に取り組む中で、ワーク・ライフ・バランスの積極的な推進として、子育て支援や介護支援をケアする職場づくりに取り組んでおり、今後も時代のニーズに応えられる環境を構築していきます。また、自身に働きがいがあり、自信が持てる職でステップアップしてもらえるように女性も管理職として活躍できる企業として、キャリア支援などの継続に努めます。

#### 女性の職業生活における活躍の状況

評価項目・評価基準	実績
<b>1 採用</b> 直近の事業年度において、正社員に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること	正社員に占める女性労働者の割合 <b>17.4%</b> (産業平均値 14.2%)
<b>2 継続就業</b> 直近の事業年度において、「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること (※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る	女性正社員の平均継続勤務年数 7.7年…① 男性正社員の平均継続勤務年数 20.0年…② ①÷② = <b>0.38</b>
<b>3 労働時間等の働き方</b> 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること	各月全て <b>45 時間未満</b>
<b>4 管理職比率</b> 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること	管理職に占める女性労働者の割合 <b>20.0%</b> (産業平均値 3.1%)
<b>5 多様なキャリアコース</b> 直近の3事業年度において、以下A～Dについて、中小企業は1項目以上の実績を有すること A 女性労働者の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	<b>D : 1人</b>

[徳島労働局 HP]

## 木村 雅彦氏 令和5年度徳島県表彰を受賞

徳島県経営者協会理事で、阿波スピンドル株式会社代表取締役 木村 雅彦氏が、令和5年度徳島県表彰を受賞されました。

当協会からの推薦で、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が認められ受賞となりました。

当協会会員では株式会社寺内製作所代表取締役 寺内 カッコ氏、富士ファニチア株式会社代表取締役会長 布川 徹氏、株式会社松本コンサルタント代表取締役 松本 祐一氏もそれぞれ受賞されました。

8月7日(月) 徳島グランヴィリオホテルで開催された表彰式では、後藤田知事から表彰状が一人一人に授与されました。

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5年度徳島県表彰

### [企業の発展と労使関係の安定]

## 木村 雅彦氏

(徳島県経営者協会 理事)



## モンゴル研修生企業視察への協力

公益財団法人徳島県勤労者福祉ネットワークと友好交流協定を結んでいるモンゴルのゾリグ財団の研修生が来日、研修の一環として、企業見学への協力依頼があり、10月23日（月）、株式会社ときわ において企業見学と研修を行いました。

研修生として徳島に派遣された、エルデネバタル アミナさん（ゾリグ財団プログラムコーディネーター、24歳）が徳島経済産業会館の当協会事務所に来所、事務局より徳島県経営者協会の活動、取組について説明を受けた後、株式会社ときわ本社へ訪問しました。

ゾリグ財団で、女性や若者の持続的な活動や能力発揮のプロジェクトマネジメントも経験しているアミナさんは、見学の際にも、説明に熱心に耳を傾け、企業内容の説明時にも関心を示され、充実した研修となりました。



見学の様子



見学の様子



説明を受けるアミナさん（左）



机上研修の様子

## 視察研修報告（北海道）

専務理事 脇 田 亮

徳島県経営者協会は、10月2日（月）から4日（水）までの2泊3日の予定で、北海道道東・札幌の視察旅行を実施しました。

昨年はコロナ禍により中止にしたことから2年ぶりの研修旅行です。

2日早朝、徳島・阿波おどり空港を東京・羽田空港に向け出発、羽田で乗り継ぎ、昼には函館空港に無事到着しました。

私自身はこれまで北海道に来たことがなく（かなり珍しいのでは）、初めての北海道で、以前からは是非1度は行ってみたいと思っていた幕末開港地5港のひとつで西洋のハイカラなおいと戌辰戦争の悲哀に満ちた歴史を持つ函館に心が躍っていました。



函館は非常に天気がよく、まずは五稜郭近くの創作料理 Lala（当日は休業のところ交渉によりわれわれだけのために開けていただきました）で昼食を摂り、その後五稜郭に移動、澄み切った秋の青空とタワーから見た五稜郭の設計・施工に感心したり、ポスターやパンフレットで見ると寸分違わなかった夜景ザ・ハコダテに大いに感激しました。



ガイドさんの話によると人口は最盛期の30万人超から現在約25万人程度になっているとのことであり、この人口規模で路面電車を運行していることに妙に感心しました。北海道でも有数の観光地であるにもかかわらず、観光客は少なかったように思います。

函館市内の観光を終え、今日の宿泊地望楼 NOGUCHI へ、メゾネットタイプのゴージャスな部屋と、創作料理を楽しみました。

2日目は、楽しみにしていた岩部海岸青の洞窟クルーズが強風と高波のため中止となり残念な気持ちで一杯になりましたが、急遽トラピスト修道院を訪問し、昼食は函館朝市で摂った後、JRで札幌に移動しました。4時間程度の長い列車の旅を終え、札幌での宿泊地のJRタワーホテル日航札幌へ。



最終日は、札幌場外市場や北海道日本ハムファイターズの本拠地Fビレッジを訪問しました。

Fビレッジでは、球場を案内するツアーに参加し、新庄監督が座る椅子に座って監督気分を堪能するなどし、新千歳空港に移動して羽田空港経由で徳島・阿波おどり空港に帰ってきました。

僅か2泊3日でしたが、終始天気恵まれ、日ごろのストレスが解消され、よかったのではないかと思います。コロナがこのまま終わり、地域の紛争も終わり平和な来年を祈念しての解散となりました。



## 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」を終了

標記セミナー及び研修は、今年度も両方とも4回シリーズで開催いたしました。

「労働法実践セミナー」は5月にアンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業の今津幸子弁護士による「問題社員の実務対応」、7月に弁護士法人淀屋橋・山上合同の渡邊徹弁護士による「労働紛争の法的実務」、9月に咲くやこの花法律事務所の西川暢春弁護士による「労使紛争の防止対応の就業規則整備と法的実務」、10月に寺前総合法律事務所の岡崎教行弁護士による「労働条件不利益変更の注意点」をテーマに労働判例から見た労務管理の留意点や関連法改正など、詳細な解説がありました。

「人事・労務担当者基礎研修」は4回にわたり、高木啓治社会保険労務士により人事・労務担当者に求められる基本事項について、実務に生かせる基礎知識を整理し法改正に対応した事務対応の詳細な解説がありました。

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



講師：今津幸子弁護士



講師：渡邊徹弁護士



講師：西川暢春弁護士



講師：岡崎教行弁護士

## 第 46 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 46 回の今回は、9 月 30 日（土）に「タカガワ東徳島ゴルフ倶楽部」において、6 組 23 名の参加で開催されました。

当日は、晴天に恵まれましたが残暑厳しく、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木村 弘一郎様が優勝の栄冠に輝かれました。優勝者の木村様には、柿内名誉会長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	木 村 弘一郎 様 (株) Good Practice Partner)
準優勝	大 平 幸 司 様 (公財) 産業雇用安定センター)
3 位	堀 正 人 様 (四国産業(株) OB)

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





## 新 入 会 員 ご 紹 介



会 社 名	株式会社日新 四国工場
代表者名	代表取締役社長 又賀 航一
住 所	〒 773-0006 徳島県小松島市横須町 5 - 38
T E L	0885 - 38 - 6103
F A X	0885 - 38 - 6113
事業内容	構造用合板、フロー台板、コンクリート型枠用合板の製造・販売
H P	<a href="https://www.nisshin.gr.jp/">https://www.nisshin.gr.jp/</a>

## 自己紹介・企業紹介コメントなど

「合板」とは、複数の薄い板を重ね合わせた木質ボードです。重ね合わせるときに、繊維方向を直交させる(木目方向を交互にする)ことによって、薄くても通常の板より耐久性や強度が増し、断熱性や調湿作用のある木質ボードになります。木造住宅の壁や屋根、床などに使用する構造用合板は、サイズや厚さ等さまざま製品展開を行っています。国内市場シェア率は約 30 %、国立競技場や有明体操競技場にも日新の合板が広く使われています。

また、合板の製造・販売だけではなく、主な材料となる原木には国産材の間伐材を用いることで、国内の森林資源の保全にも取り組んでいます。社有林での山林研修では植樹などを通して「森を育てる」ことを体験し、SDGs にも向き合っています。

わたしたちは天然資源の恵みへの感謝の気持ちと、木の文化を継承していく「和の精神」を持って「世界一の技術で、日本一の合板工場を目指す」ことを企業理念としております。

## 【主な事業】

○構造用合板、フロー台板、コンクリート型枠用合板の製造・販売

## 【各種認証等】

■ JAS システム認証 JPIC-PW99

■ ISO-9001

■ SGEC/PEFC CoC 認証

[認証番号：CU-PEFC-COC-816818]

[認証番号：JAFTA-W082-1]

■ FSC® CoC 認証

[ライセンス番号：FSC-C109961]

[認証番号：CU-COC-816818]

■ クリーンウッド法・第二種登録

木材関連事業者登録

[登録番号：JPIC-CLW- II -219 号]

## 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)

### 【役職変更】

○大鵬薬品工業(株) 常務取締役製薬技術部門管掌 仁木 達也

### 【住所変更】

○テック情報(株) 〒770-0108 板野郡板野町犬伏字東谷6番地33

○(株)メディングC P 〒771-1289 板野郡藍住町住吉字神蔵4番地17

○阿波銀リース(株) 〒770-0939 徳島市かちどき橋一丁目7番地

※ 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)

## 徳島県経営者協会 特別講演会のご案内

日時 令和5年12月11日(月) 15:30~17:00

場所 **阿波観光ホテル 5階**  
(徳島市一番町3丁目16-3 電話088-622-5161)

演題 「徳島県の雇用失業情勢と労働局の取組について」

講師 **竹中 郁子 氏**  
徳島労働局長

定員 **入場無料(定員60名/先着順)** 締切日11月28日

お問い合わせ先 経協事務局 (088-625-7701)

## 労働法の基礎 Q &amp; A

## 相談室 Q&amp;A (1)

## 労働者派遣関係

Q

## 能力不足の派遣社員の契約を中途解除する場合の留意点

先般、パソコンスキルがある程度求められることを条件に派遣契約を締結し、業務を依頼したところ、派遣された労働者はこちらが求めているスキルに全く達していないことが分かりました。契約時に、当人や派遣元からも「スキルは問題ない」と確認していましたが、何度も周囲に質問したり、データを誤って消去したりと、通常業務に支障が出ている状況です。そこで、派遣契約の中途解除をする場合の留意点や損害賠償の請求は可能かどうか、ご教示ください。

(大阪府 Y社)

A

派遣元の債務不履行を根拠に解除する場合、派遣社員の能力が派遣契約上明らかであったかについて検討が必要。明白でない場合、中途解約をすることになるため、労働者派遣法や指針の規制に留意して対応する必要がある。派遣元の債務不履行の要件が充足できれば、損害賠償請求は基本的には可能だが、派遣先として過失があれば、過失相殺されるリスクがある

回答者 飯塚佳都子 いいつか かつこ 弁護士(シティニューワ法律事務所)

## 1. 派遣契約の解除方法

派遣社員が、貴社側が求めているスキルに全く達していないことを理由に期間満了前に派遣契約を解除したいとのことですが、労働者派遣契約の解除は、派遣元と派遣先間の契約の解除であり、その方法には、当該契約で定めた解約条項に基づき解除する「約定解除」と、法律により解除権が発生する「法定解除」があります。「法定解除」は、派遣契約に照らし、派遣元に債務不履行があれば、貴社側が一方的に行うことができます。ご質問の場合、派遣社員がスキル不足であるとのことから、まず、派遣元の債務不履行に該当するかを検討します。

## 2. 債務不履行解除の要件

一定能力を持った労働者を派遣すべきことを派遣元に条件として提示していた貴社が、派遣社員の能力不足を派遣元の債務不履行であるとして契約解除（債務不履行解除）できるかについて検討

します。

パソコンスキルが「ある程度求められることを条件」に、当人や派遣元から「スキルは問題ない」と契約時に確認していたとのことですが、厚生労働省が開示している「労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和5年4月1日以降）」（以下、要領）では、「派遣労働者が従事する業務の内容」として、「その業務に必要なとされる能力、行う業務等が具体的に記述され、当該記載により当該労働者派遣に適格な派遣労働者を派遣元事業主が決定できる程度のものであることが必要であり、できる限り詳細であることが適当である」と明記されています。また、同省告示の「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平11.11.17 労告138。以下、指針）では、「派遣先が講ずべき措置」として、「労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認」の項に「派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の派遣労働者を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務

の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること」と明記されています。したがって、この要領や指針に従い、貴社の求めるパソコンスキルが派遣契約上明確であった場合は、派遣元の債務不履行に該当するか否かの判断が容易となりますが、反対に、抽象的な定めしかなく、当該業界において通常期待される程度の業務を基準に考えても、貴社の求めるパソコンスキルが不明確である面が否定できない場合には、派遣元の債務不履行に該当するか否かの判断は微妙なものとなります。

いずれにしても、派遣先である貴社としては、派遣社員のスキル不足により派遣元の契約の履行は不完全であると主張し、派遣元に対し、代替人員の派遣を催告期間内に行うことを要求し、その代替人員の追完もできなかった場合に、履行遅滞であるとして派遣契約を解除することが可能になります。

### 3. 法定解除の場合の留意点

問題の派遣社員は、「何度も周囲に質問したり、データを誤って消去したりと、通常業務に支障が出ている」とのことですが、法定解除となった場合に重要なことは、こうした派遣社員側の顕著な能力不足を立証する資料を収集することです。加えて、派遣社員に対し直接指揮命令する立場にある貴社側も、スキル不足の派遣社員に対し、適切に業務指示や指導を行い、是正を図る努力をしてきた経緯を裏付ける資料を文書化しておく必要があります。

したがって、派遣社員の問題の具体的内容、それに対する貴社側の指導内容について、社内メールや報告書、ヒアリング等を通じて収集することになります。これらの資料が、万が一債務不履行を争われたときの貴社側の証拠となります。また、後述のとおり、派遣社員の不就労による損害について派遣先である貴社の責任が問われたときに、

貴社が派遣社員に対して適切な指導監督をしていたから責任は生じないとする主張の証拠にもなりません。

### 4. 約定解除の場合の留意点と、労働者派遣法や指針による解除規制

法定解除の要件充足が困難と考えるときは、約定解除を検討することになります。つまり、派遣契約に中途解約に関する条項があれば、その条項に沿って解約することになります。

しかしながら、派遣先の都合により中途解約する場合は、「当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない」と労働者派遣法29条の2によって規定されており、加えて指針による解除規制にも留意する必要があります。

### 5. 損害賠償について

他方で、派遣先が約定解除ではなく、派遣元の債務不履行に基づく法定解除をして、同時に派遣元に損害賠償を請求する場合があります。ご質問のケースでも、債務不履行の要件が充足できれば、基本的には、貴社は派遣元に対し、このような請求ができると考えられます。

しかしながら、注意すべき点は、派遣社員は派遣先の指揮命令下であり、派遣社員の業務必要能力習得についても派遣先に一定の責任がある（派遣法40条2項）ことです。ご質問のケースでいえば、スキル不足の派遣社員が業務を行ったことにより喪失したデータや客先の売り上げ等について、その損害を派遣元に請求することは可能ですが、派遣先である貴社の当該派遣社員に対する指揮命令や業務必要能力を習得させる過程に過失があれば、当該損害の過失相殺をされるリスクがあることに留意すべきと考えます。

## 労働法の基礎 Q &amp; A

## 相談室 Q&amp;A (2)

## 配 転 関 係

Q

**いったん配転に同意した社員が家庭の事情で撤回を申し出てきた場合、予定どおり配転させられるか**

営業部門の中堅社員に地方への配転を打診し、同意を得ていました。ところが、赴任予定日の2週間前になって、「同居の親族が脳梗塞で倒れ、介護が必要になりそうなので、同辞令への同意を撤回したい」との申し出がありました。事情は理解できるのですが、急なことで代替要員も見つからないため、内示したとおりに辞令を發出したいと考えていますが、法的に問題はないでしょうか。 (東京都 I社)

A

当該社員としても、親族の病状等の把握、介護の環境を整える時間的猶予が必要となっていることから、育介法26条の趣旨に照らし、まずは、赴任時期を遅らせるなどの配慮を行い、その上で、当該社員とよく話し合っ、会社として配転命令を維持するかを決定すべき

回答者 **根本義尚** ねもと よしひさ 弁護士(根本法律事務所)

## 1. 使用者の裁量が大い配転命令

配転(配置転換)とは、労働者の職種・職務内容または勤務場所を同一企業内で相当長期にわたって変更することをいいます。そして、「使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定する」配転命令権を有しており、①業務上の必要性が存しない場合、または②業務上の必要性が存する場合であっても、(ア)他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、もしくは(イ)労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる配転命令であるときなど、特段の事情がある場合でない限りは、権利の濫用とはならないと解されています(東亜ペイント事件 最高裁二小 昭61. 7.14判決)。

## 2. 育介法26条の重要性

育児・介護休業法(以下、育介法)26条は、事業者が労働者を転勤させようとするときに、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児または介護の状況に配慮しなければならない旨を定めています。これはあくまで「配慮」で

あって、配置の変更をしないといった配置そのものについての結果や労働者の育児や介護の負担を軽減するための積極的な措置を講じることまでを使用者に求めるものではありません(平28. 8. 2 職発0802第1・雇発0802第3、最終改正: 令 3.11.30 雇均発1130第1)。

しかし、裁判所においては、「配慮の有無程度は、配転命令を受けた労働者の不利益が、通常甘受すべき程度を著しく超えるか否か、配転命令権の行使が権利の濫用となるかどうかの判断に影響を与える」(ネスレ日本[配転本訴]事件 大阪高裁 平18. 4.14判決。最高裁二小 平20. 4.18決定で上告棄却)等と判示するなど、育介法26条を重視する傾向にあります(同様の判決として、NTT西日本[大阪・名古屋配転]事件 大阪高裁 平21. 1.15判決、NTT東日本[北海道・配転]事件 札幌高裁 平21. 3.26判決もあり、いずれも最高裁でも維持されています)。

## 3. 配慮の具体的な内容等

「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこと

となる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」(平21.12.28 厚労告509、最終改正：令 3. 9.30 厚労告366) や2.の前記通達は、「配慮」することの具体例等として、以下の内容を指摘しています(下線は筆者による)。

#### <指針の内容>

- ①当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること
- ②労働者本人の意向をしんしゃくすること
- ③配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと

#### <通達の内容>

子の養育又は家族の介護を行うことが「困難となることとなる」とは、転勤命令の検討をする際等において、配置の変更後に労働者が行う子の養育や家族の介護に係る状況、具体的には、配置の変更後における通勤の負担、当該労働者の配偶者等の家族の状況、配置の変更後の就業の場所近辺における育児サービスの状況等の諸般の事情を総合的に勘案し、個別具体的に判断すべきものであること。

「配慮」とは、労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものの対象となる労働者について子の養育又は家族の介護を行うことが困難とならないよう意を用いること(後略)。

上記指針や通達からすると、就業と介護を両立する社員に関しては、以下のような考慮が必要になると考えておくべきと解されます。

#### ①まず、以下の状況等を確認する

- (ア)労働者本人の意向、要介護者の状況の詳細
- (イ)労働者本人以外の家族や親戚等による介護の状況

#### ②次に、以下の内容等を確認する

- (ア)労働者本人が転勤した場合の要介護者に対する介護の代替手段の有無
- (イ)代替手段が可能となる時期
- (ウ)民間ケアサービス等の利用の可能性、それが可能であった場合の利用可能開始時期等

③そして、その上でも、労働者本人を配置転換する必要性が高い場合には、以下の内容等を検討し、正式な配転命令を出すか否かを最終的に判

断する

(ア)労働者本人および家族の負担軽減に関する配慮

(イ)転勤の時期や場所等の調整

#### 4.ご質問のケースへの対応

貴社は、前述してきた指針や通達に照らして適切な対応を取っていたにもかかわらず、赴任予定日の2週間前になって、急な家庭の事情によって赴任が難しいとの申し出を受けるに至っており、困惑されているものと思われます。こうした状況では、適切な代替要員を手配することも著しく困難であると推察され、配転命令をそのまま発出し、当該社員には同意していた赴任日から転勤することを求めたいところかと思えます。

しかし、「ワーク・ライフ・バランス」意識の向上等の社会的状況、さらには、育介法26条に関する裁判所の判示内容等を考慮すると、当該社員に対し、少なくとも、以下のような事実確認や対応等を試みる必要があるのではないかと解されます。

まず、同居親族の脳梗塞発症に伴うお見舞いの言葉を述べるとともに、その病状の把握に努める必要があります。それと並行して、転勤の時期を一定期間猶予することの可否を社内調整すべきです。赴任予定先には一定の負荷がかかることとなりますが、当該社員の親族の状況等を説明の上、理解を求めるようにしましょう。急な脳梗塞の発症ということですので、数日で病状や介護の見込み、仮に介護が必要な状況であることが分かった場合でも、当該社員以外の親族等によって介護が可能なのか、可能でない場合には施設への入所や民間介護サービスの利用等ができるのかといった確認も必要でしょう。さらに、施設等が利用可能な場合であっても、その利用開始可能時期は少し時間がたたないと判明しないのではないかと思います。以上のような対応等を取らないまま、転勤命令を維持することは避けるべきです。

赴任の時期を一定程度猶予しつつ、その猶予期間が終わる頃に、最終的な判断を下すことになります。仮に、命令を維持することになった場合でも、柔軟な年次有給休暇の取得を推奨するなど、当該社員およびその家族の負担軽減に関する配慮についても検討すべきであると解されます。

## 労働法の基礎 Q &amp; A

## 相談室 Q&amp;A (3)

## 人事管理関係

Q

体調が優れない妊娠中の社員に対し、  
休職を命じることは可能か

先日、社員から妊娠したとの報告がありました。現在つわりがひどいようで、当日になって休みの連絡を受けたり、出勤しても遅刻・早退したりすることが多く、勤務が安定しません。こうした状況のため、当該社員の業務が滞っており、所属部署のメンバーから不満が出ています。本人には勤務する意思があるようですが、当該部署としては、無理して就業を続けるよりは、体調が落ち着くまで休職してもらったほうが業務運営上スムーズとのこと。本人から特に申し出がない場合に休職を命じることは可能でしょうか。

(石川県 S社)

A

会社に私傷病休職の制度があり、その要件を満たす場合には、休職命令を行う余地はあるが、妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱い（男女雇用機会均等法9条3項）に該当しないよう留意が必要

回答者 清水美彩恵 しみず みさえ 弁護士(長島・大野・常松法律事務所)

## 1. 休職命令の可否

労働契約は、労働者が労務の提供をし、使用者がその対価として報酬を支払うことを合意する契約です。休職命令は、労働者が契約どおりの労務を提供しようとしているにもかかわらず、使用者が労働者の労務の受領を拒絶するものであるため、原則として使用者が労働者を一方的に休職させることはできません。

もっとも、実務上は、多くの会社において、私傷病その他の事情により、労働者を就労させることが適切ではない場合に備え、就業規則等で休職制度を設け、一定の場合には休職を命じることができるようにしています。就業規則等により休職制度が定められている場合には、その規定が合理的である限り、労働者が休職を希望していなくとも、使用者は、当該規定に基づき、休職を命じることが可能であると考えられています。

就業規則等で規定する私傷病休職の要件としては、①一定期間連続して欠勤した場合、②従業員が私傷病等により「労務を提供できない状態にある場合」などと定めることが一般的です。

上記①のような要件が規定されている場合には、期間の設定が合理的である限り、休職命令の可否が問題となることはほとんどありません。期間については、実務上は1カ月程度（最低でも2週間程度）とすることが多いでしょう。

他方、上記②のような抽象的な規定を根拠に休職を命じる場合には、要件の充足性をめぐって従業員とトラブルになる可能性があるため、注意が必要です。休職制度は、一時的に労務を提供できない状態にある従業員の解雇を回避・猶予するための制度であると解されていることから、「労務を提供できない状態にある場合」に該当するか否かの判断は、解雇事由の存否を判断する際と同様に慎重に行う必要があります。この点、職種や業務内容を限定せずに採用された従業員の場合には、従前担当していた業務について労務の提供ができない状態にあるというだけでは足りず、会社内に他に遂行可能な業務がないか否かについても慎重に検討することが求められます（片山組事件 東京高裁 平11. 4.27判決）。

会社が、休職命令の要件を充足すると判断して

同命令を発する場合にも、将来のトラブルを予防する観点から、対象となる労働者に対して十分な説明を行い、本人と協議するなどの配慮をした上で進めることが望ましいでしょう。

## 2. 妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いの禁止

妊娠中の女性労働者に対して休職を命じるに当たっては、それが妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いに該当しないよう留意する必要があります。

すなわち、男女雇用機会均等法（以下、均等法）9条3項は、雇用する女性労働者が①妊娠・出産をしたこと等を②「理由として」、当該女性労働者に対して③「解雇その他不利益な取扱い」をすることを禁止しています。

同条3項の①妊娠・出産等には、妊娠・出産をしたことそれ自体に加えて、「妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと」も含まれます（同法施行規則2条の2第9号）。そして、ある措置が②妊娠・出産等を「理由として」いるか否かは、妊娠・出産等と不利益取扱いとの間に因果関係があるか否かで判断されるとされており（「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〔以下、均等法指針〕第4-3-(1)、「妊娠・出産等」の事由を「契機として」（妊娠・出産等の事由が生じた期間と時間的に近接して）不利益取扱いを行った場合には、原則として「理由として」行われたものと解されるとされています（平27.1.23 雇児発0123第1）。

均等法指針第4-3-(2)では、③「解雇その他の不利益な取扱い」に該当するものとして、「イ」～「ル」の11の行為が例示されており、休職命令に近いものでは、「ト 不利益な自宅待機を命ずること」が挙げられています。そして、事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業することや、医師の指導に基づく休業の措置の期間を超

えて休業することを労働者に強要することは、「ト 不利益な自宅待機を命ずること」に該当するものの、妊娠中の女性労働者が軽易な業務への転換を請求した場合において、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的に見ても他に転換すべき軽易な業務がない場合に女性労働者がやむを得ず休業する場合は、「ト 不利益な自宅待機を命ずること」に該当しないと説明されています（同指針第4-3-(3)）。

したがって、休職命令が「不利益な取扱い」に該当するか否かを判断するに当たっても、上記の指針の記載を参考に、女性労働者の体調に関する医師の診断、他に転換すべき軽易な業務の有無を含めた休職の業務上の必要性等を考慮して判断することになると考えられます。

## 3. 本件における休職命令の可否

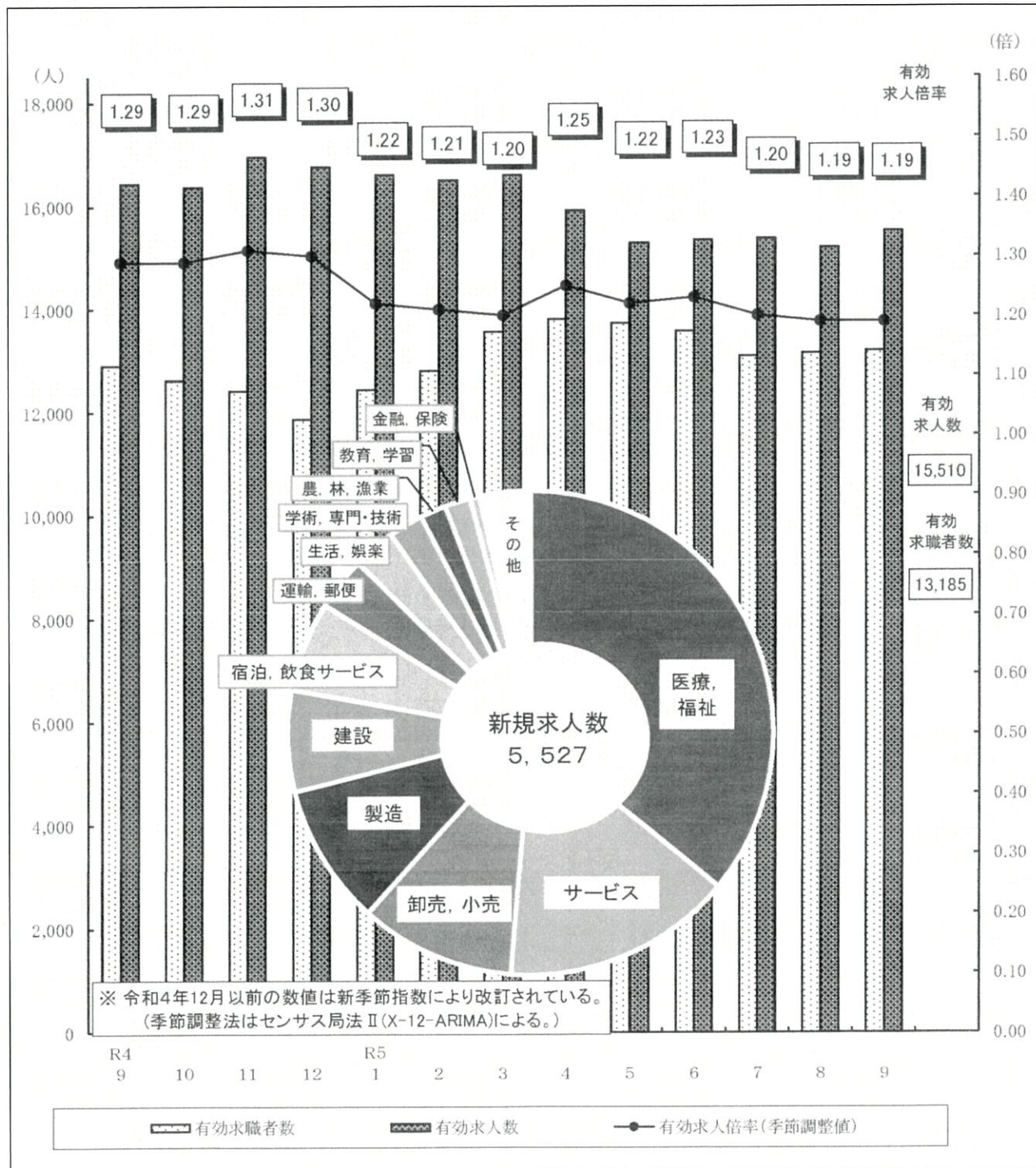
ご質問のケースにおいて、女性労働者に対して休職を命じることができるか否かは、会社に私傷病休職の制度があるか、また、本件で、会社の定める休職要件を充足するかによります。

1.で説明したとおり、一般的には、私傷病休職発令の要件として、一定期間の連続欠勤や「労務を提供できない状態にある場合」などと規定されていることが多いところ、ご質問のケースでは、突然の休みや遅刻・早退はあるものの、連続した長期の欠勤をしているわけではないため、連続欠勤を理由とした休職命令は難しいでしょう。また、当該従業員の体調不良により、断続した勤務となり、業務に支障が生じている状況があるものの、本人には勤務する意思があり、当該女性労働者の勤務時には、一定の労務を提供している状況であると解されるため、「労務を提供できない状態にある場合」とまではいえず、休職の要件を満たさないケースが多いものと考えられます。仮に、会社の私傷病休職制度における休職の要件を満たしていたとしても、休職を勧めるような医師の診断がなく、また、他に転換すべき軽易な業務がある場合に、休職を命じるとは、均等法9条3項で禁止される不利益取扱いに該当する可能性が高いと考えられますので、控えたほうがよいでしょう。



# 労働情報 雇用失業情勢

(令和5年9月)



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

## 業務日誌

11月

- ◇ 1日 令和5年度第1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)
- ◇ 2日 松下武氏お別れの会 (イマデヤあおいホール川内／会長)
- ◇ 2日 徳島県プロフェッショナル人材戦略協議会  
(徳島グランヴィリオホテル1階ヴィリオホール／専務理事又は次長)
- ◇ 3日 文化の日
- ◇ 4日 県民と働く者のとくしまフェスタ2023開会式典  
(ヒューマンわーくぴあ徳島 5階大ホール／専務理事)
- ◇ 8日 全国労働委員会使用者委員会連絡会議幹事会 (経団連5階／専務理事)
- ◇ 9日 第78回全国労働委員会連絡協議会総会各側打合せ (公・労・使) 各側2名  
(東京都／専務理事)
- ◇ 9日 第24回全労委使用者委員連絡会議総会・応用研修会  
(オンライン (経団連会館4階 ダイヤモンドルーム)／専務理事)
- ◇ 10日 第78回全国労働委員会連絡協議会総会 開会 (東京都／専務理事)
- ◇ 10日 第429回労務担当者部会視察 (淡路島／労務担当者部会員、事務局)
- ◇ 10日 医療法人協和会 創立50周年記念式典 (徳島グランヴィリオホテル1階／会長)
- ◇ 13日 令和5年度第1回徳島地方労働審議会 (徳島労働局／専務理事)
- ◇ 13日 スタートアップ振興に向けた経団連活動の報告会 (クラブ関西2階ホール)
- ◇ 14日 第13回“あい”レディース部会 (徳島経済産業会館3階会議室)
- ◇ 16日 障がい者雇用に向けて池田支援学校美馬分校の見学及び企業情報交換会  
(池田支援学校美馬分校3階 多目的室／事業担当者)
- ◇ 21日 地方・業種団体情報連絡会 (Zoomウェビナー／専務理事)
- ◇ 23日 勤労感謝の日
- ◇ 27日 とくしまリスキリング推進委員会 (徳島大学／平島リーダー)
- ◇ 28日 経団連「過重労働防止対策セミナー」(オンライン (Zoom)／専務理事)
- ◇ 29日 四国大学リーサス講義講師 (四国大学／担当者)

## 行事予定

12月

- ◇ 5日 四国大学リーサス講義講師 (四国大学／担当者)
- ◇ 11日 正副会長会議・第2回理事会 講演会・交流会 (阿波観光ホテル／正副会長・会員企業等)
- ◇ 12日 特別支援学校『YOU Me (ゆめ) チャレンジフェスティバル2023』  
(あわぎんホール4階大会議室、5階小ホール)
- 12日 地方団体長会 (経団連会館4階ダイヤモンドルーム)
- ◇ 18日 とくしまリスキリング推進委員会 (徳島大学／平島リーダー)
- ◇ 19日 令和5年度徳島産業保健総合支援センター運営協議会 (徳島県医師会館4階 研修室)
- ◇ 21日 地方・業種団体情報連絡会 (Zoomウェビナー)

(毎月第2・4木曜日労働委員会定例総会 労働委員会室／専務理事)

※ 事務局年末休暇 (12月29日～1月3日)

※ 経済五団体新年祝賀会 (1月5日) 11:00～ (あわぎんホール大会議室)

## ～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とさせていただきます。

## 徳島県経営者協会人材確保支援事業からのご案内 阿南高専出身者専用の転職支援サイト掲載企業の募集



ホーム 協会のご案内 セミナーご案内 徳島企業一覧 ｅラーニング



### 阿南工業高等専門学校出身者の採用を希望される県内企業様へ（ご案内）

阿南工業高等専門学校（以下、「阿南高専」）では、県外企業へ就職した出身者のうち、県内へ再就職を希望する人が毎年一定数いますが、高専出身者向けの企業情報が見つげにくい状態でした。そこで、この度、阿南高専の同窓会と徳島県経営者協会が提携し、高専出身者と県内企業をつなぐサイトを阿南高専の悠久同窓会内に開設することにしました。このサイトでは、高専出身者を高く評価し、採用を積極的に希望する企業様のHPを紹介いたします。つきましては、次の通り募集しますので、掲載を希望される企業様はお知らせくださいますようお願いいたします。

- ※情報ポータルサイト（阿南高専 悠久同窓会ホームページ）へ
- ◇募集期間 2023年7月1日～12月28日
- ◇掲載料 無料
- ◇申込方法 こちらから ↓ お申込みください。連絡を差し上げます。

お申込み

※掲載は、先着順となります。

〒770-0865 徳島市南末広町5番8-8号  
徳島経済産業会館（KIZUNAプラザ）3階  
TEL 088-625-7701 / FAX 088-625-7898  
担当 吉田・内藤  
E-mail t-keikyo@tokushima-keikyo.com



徳島県経営者協会のホームページ(ピックアップ)よりご登録下さい。

## 全国47都道府県の求人・人材支援

# 企業と人材を結ぶエキスパート

産業雇用安定センターは、国及び経済・産業団体の協力により設立された人材の出向・移籍（再就職）の専門機関です。

産業雇用安定センターは厚生労働省、経済・産業団体や連合などとの緊密な連携のもとに、全国ネットワークで「失業なき労働移動」の課題に取り組み、設立以来約25万人の就職を実現している公的機関です。雇用保険料を財源としているため、ご紹介にかかるサービスは無料です。

6つの  
取り組み

## 「働く」と雇用をサポート

### 1 離職する従業員の方の再就職をサポート

無料

事業縮小など様々な事情により、離職を余儀なくされる従業員の方に、在職中から再就職活動をサポート



マンガ  
再就職支援

### 2 人材を確保したい企業をサポート

無料

人手不足や事業拡大に伴い人材確保が必要な企業様から、期待する能力や経験など、ご要望をお伺いした上で人材をご紹介

### 3 「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職をサポート

無料

在職者や離職後1年以内の方（60歳以上）で、もっと働きたい方の再就職をサポート。キャリアチェンジ・新しい働き方など様々なセカンドキャリアをご提案



マンガ  
キャリア人材バンク

### 4 雇用を維持するための在籍型出向をサポート

無料

一時的に雇用過剰となった場合に、社員の雇用を守るため、在籍しながら外部の会社などに出向することをサポート

### 5 社員の人材育成やキャリアアップの出向をサポート

無料

社員の人材育成や他の企業との交流を目的とする出向、社員の自発的なキャリアアップを希望する出向をサポート

### 6 研修やセミナーで社員のスキルアップをサポート(有料)

質の高いセミナーをリーズナブルな価格でご提案  
新入社員研修やコミュニケーション、コンプライアンス研修など、オーダーメイドで対応

 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



# れんこんから食の未来へ。

1958年の創業当時より、地元“徳島”の生産者の方々とともに  
れんこん加工業界を走り続けて参りました。

れんこんの栽培から加工・販売までを担う  
「れんこんのプロ」として培ってきたノウハウで  
新しい社会に沿った商品を提供し続けます。



おいさと楽しさを創る

**株式会社マル儿物産**

☎088-699-2345 代  
表

〒771-0218 徳島県板野郡松茂町住吉4-3  
FAX: 088-699-2757

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)