



徳島経協

徳島県経営者協会会報

No.120

2024.7/令和6年7月



目 次

(1) 令和6年度定時総会を開催	1
(2) 徳島経協令和6年度の取組について	5
(3) 令和6年度受託事業の紹介	9
(4) 2025年大阪・関西万博 徳島「まるごとパビリオン」への協賛	10
(5) 令和6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	11
(6) 第47回会員親睦ゴルフコンペを開催	12
(7) 新入会員ご紹介	13
(8) 令和6年春季賃上げ妥結状況	14
(9) 労働情報 雇用失業情勢	15
(10) 労働法の基礎Q&A	16
(11) 会員名簿の訂正	22
(12) 業務日誌 行事予定	23
(13) 公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内	24
(14) 会員拡大についてお願い、会報への広告掲載を募集	

令和 6 年度定時総会を開催

－ 令和 6 年度事業計画を承認 －

徳島県経営者協会の第 78 回定時総会を、令和 6 年度第 1 回理事会と併せて 6 月 4 日（火）ホテルサンシャイン徳島アネックスにおいて開催しました。

議案審議に先立ち林会長から能登半島地震義援金への協力に感謝の意が伝えられました。また、「現状、エネルギーや食糧価格上昇に伴う物価上昇に加え、「急激な円安」の進行により企業や消費者も厳しい状況が続いている。さらに人口減少が続く中、企業ではこうした状況を踏まえ、次代を担う若い人材の育成、多様な人材が活躍できる環境の整備、生産性向上のための取組を強力に進めていく必要がある。」

「当協会は設立以来一貫して、企業経営における「人」をテーマに活動してきており、今後とも複雑・多様化する労使関係の「健全な発展」、「人手不足対策」や「障がい者雇用、女性活躍をはじめとする共成社会の実現」、「内部通報制度の充実」など、「人」に関する事業を引き続き積極的に推進し、経営環境改善に向け取り組んでいく。」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 5 年度事業報告の承認を求める件

第 2 号議案 令和 5 年度収支決算報告並びに令和 6 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、小濱（代理）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 6 年度事業計画（案）審議の件

第 4 号議案 令和 6 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 6 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あり「従来通り」として原案通り承認されました。

（令和 6 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危機管理部危機管理政策課副課長 加藤 泰氏による「能登半島地震の教訓を踏まえた今後の地震対策について」と題する講演が行われ、その後、徳島大学環境防災研究センター長 蔣 景彩氏を講師に迎え、「最近の地震災害から学ぶ地震防災対策―徳島の地形・地盤条件を考慮して―」と題する特別講演が行われました。

特別講演終了後、中村副会長の発声で交流会に移り、講師の蔣先生も交え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 6 年度事業計画

(令和 6 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日)

I 基本方針

一昨年 2 月にロシアのウクライナ侵攻がはじまってから 3 年目に入りました。多くの市民が犠牲になり、今も終わることなく紛争が続いています。また、中東でも昨年 10 月にイスラエルとハマスの衝突がはじまり、原油供給・価格などへの影響がさらに懸念されるなど、原油の大部分を中東に依存する日本経済は大きな影響を受けています。

エネルギーや食料価格等の高騰が引き金となり、あらゆるものの価格が上昇し、過度な円安の進行もあり消費者はもとより、価格転嫁が進まない企業にとっても収益を圧迫する要因となっています。

また、国難ともいえる人口減少では、日本の総人口は去年の 10 月時点で 2011 年以降 13 年連続で人口が減少し、本県では 28 年連続で減少しています。令和 6 年 1 月 1 日現在の推計人口 693 千人で、1 年間で 9 千人減少し、少子・高齢化が加速度的に顕著になってきています。

人口の減少は、経済界にとっては労働力不足、経済活動の低下、個人消費の減少などを招き、企業活動に大きな影響を及ぼします。

このため国では、長時間労働の是正などの働き方改革、同一労働同一賃金、非正規雇用者の処遇改善などの少子化対策を推進し出生数の増加につなげようとしているものの、その解決は一朝一夕には困難です。

人手不足の中、働き方改革、同一労働同一賃金、非正規雇用者の処遇改善、ハラスメント問題など、労使を取り巻く環境が複雑・多様化する中で「人」に関するテーマがますます重要性を帯びてきています。人材は、企業経営の「源泉」です。今後とも労働に関する「人」をテーマとした人材の確保・育成・定着は引き続き着実に実施する必要があります。

多様な人材一人ひとりが安んじて業務に専念できる環境を構築し、持てる能力を最大限発揮して活躍することが企業成長の原動力です。

そこで、徳島県経営者協会（以下「経営者協会」という。）では、次の 6 項目を重点取組事項として事業を実施してまいります。

II 重点事業

1 組織基盤の強化等

引き続き新規会員加入に向けた活動を推進します。

(1) 新規会員加入推進

新規会員の勧誘を推進し、会員企業の増加につなげます。

(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り組みます。

2 安定した労使関係の構築

国では人口減少・少子化等への対応として、若者の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（働き方改革、同一労働同一賃金、無期転換、ハラスメント対応等）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、国や県等の労働関係法令等委員を経営者協会が推薦し、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り組むとともに、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、「徳島地方最低賃金審議会」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

(1) 出前授業等への参画

人口減少社会・少子化の中で年々厳しさが増している企業の人材確保について、県内企業への就職・定着につなげるため、関係機関・団体と連携して小・中・高等学校等を企業関係者が訪問する出前授業に積極的に関与します。また、関係団体・機関と企業も交えた高校生・大学生の就職に関する意見交換を密に行い、県内企業への就職を促進します。

(2) 共生社会の実現・多様な人材の雇用促進

① 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行ったり、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ます。

② 女性・高齢者・外国人・有期雇用労働者など、多様な人材の雇用と柔軟な働き方などがより受け入れられるよう関係機関と連携して推進します。

4 コンプライアンス経営

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制度について、制度の定着のための対象企業への出前講座や担当者のスキルアップ研修、運用上の助言・支援等を実施します。

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く、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、経営者協会の「あいレディース部会」の活動と女性活躍シンポジウム(仮称)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、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) 新 女性活躍シンポジウム (仮称)

関係団体が主催する女性活躍シンポジウム(仮称)に協力し、女性がいきいきと長く働き続けられる環境の創出のため、意見交換を行い、広く情報発信をします。

6 その他

企業が労働者の賃金を上げることができるよう、関係機関と連携して価格転嫁の促進など社会的課題に関する啓発活動を推進します。



理事会



定時総会



蔣先生による特別講演



会員交流会

徳島経協令和 6 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。

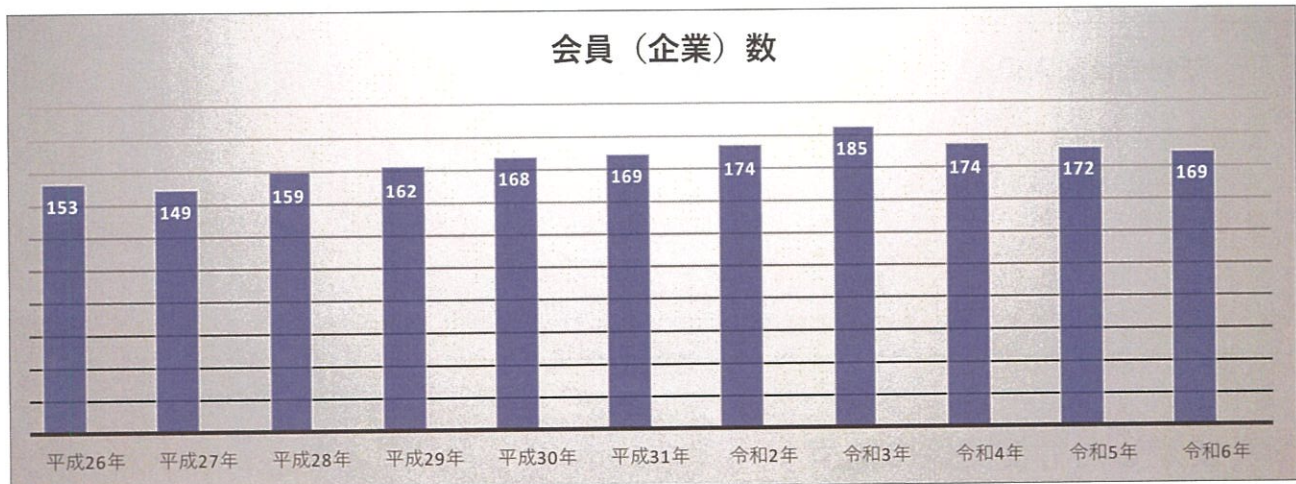
※当初は、日本経営者団体連盟（日経連）の地方組織として活動、平成 14 年 5 月 28 日からは、日経連が、日本経済団体連合会（経団連）と統合されたことに伴い、経団連の会員として活動している。

○会員企業数（令和 6 年 5 月 1 日現在）

- ・ 169 社

○会員企業数の推移

各年 5 月 1 日現在



○重点事業とその方向性

組織基盤の強化等

安定した労使関係
の構築

人材確保

コンプライアンス経営

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。
- 複雑・多様化する労使関係にある中で、引き続き労務担当者部会を核に安定した労使関係の構築に注力します。
- 人手不足感が強まる中、共生社会の実現や企業の人材（新規・経験者等）確保のため、障がい者・女性・外国人・有期雇用労働者などの雇用を促進します。
- 内部通報制度の確実な定着と企業担当者のスキル向上に向けた研修の実施、運用上の支援を行います。
- 女性がいきいきと働き続けられる環境の創出のための意見交換や情報発信を行います。

○令和6年度取組

1 組織基盤の強化等

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

組織基盤を強化するため、引き続き新規会員の勧誘を推進する。

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、魅力ある労務に関するセミナー等を企画して、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」、「ハラスメント問題」など、複雑・多様化してきています。

このため、本会の労務担当者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より一層の連携や労働法令等委員等にも積極的に関与し、あらゆる労働問題の解決に向けて取組みます。

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、複雑・多様化する労働問題に関するセミナー・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

- 人口減少社会の中で厳しさが増している企業の人材確保について、小・中・高等学校等を企業関係者が訪問して就業意識の醸成や県内企業への就職につなげる出前授業に積極的に関与します。また、関係団体・機関と高校生・大学生の就職に関する意見交換を密に行い県内企業への就職を促進します。
- 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行ったり、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ます。
- 女性・高齢者・外国人・有期雇用労働者など、多様な人材の雇用の促進と柔軟な働き方が広く受け入れられるよう取組を推進します。

人材確保

出前講座

小・中・高等学校を企業関係者が訪問して就業意識の醸成と県内企業への就職・定着につなげる。

県内企業への就職の促進

関係団体・機関と企業も交えた高校生・大学生の就職に関する意見交換を密に行い県内企業への就職につなげる。

共生社会の実現・多様な人材の雇用促進

共生社会の実現

障がい者雇用率の向上に向け、CDが企業を訪問して雇用環境の整備に向けたアドバイスや就労後のフォローアップ、支援学校との交流など総合的に支援する。

多様な人材の雇用促進

女性・高齢者・外国人・有期雇用労働者など、多様な人材の雇用と柔軟な働き方を推進する。

4 コンプライアンス経営

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制度について、制度を着実に定着させるための出前講座や担当者のスキルアップ研修、運用上の助言・支援等を実施します。

コンプライアンス経営

内部通報制度の着実な定着と担当者のスキルアップ向上の取組や運用上の助言・支援を行う。

5 女性活躍推進

少子・高齢化、県外流出など人口減少が続く中、企業の人手不足感が強まる中、女性の活躍は今後ますます重要になっています。

そこで、経営者協会のあいレディース部会の活動と女性活躍シンポジウム（仮称）による発信・啓発により女性が働きやすく長く勤められる環境の構築をめざします。

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。



女性活躍シンポジウム（仮称）

関係団体と連携して女性がいきいきと長く働き続けられる環境の構築をめざして意見交換を行い情報発信を行う。



令和6年度受託事業の紹介

徳島県経営者協会は、令和6年度実施事業として徳島県から次の事業を受託しました。
会員企業の皆様方のご指導、ご協力を賜りますようお願いいたします。

1 コンプライアンス経営定着推進事業 [徳島県]

目的	県内事業者における実効性の高い内部通報制度の整備・運用を推進するため、内部通報制度に関する企業の内部通報窓口設置を推進するため、内部通報制度に関する研修会の実施や、制度運用の実効性向上に向けた支援を行う。	
内容	制度の実効性向上に向けた事業者への支援	・義務化対象66事業者を訪問し、ヒアリングにより整備・運用状況を確認 ・支援ツールを用いた助言 ・評価認証制度の紹介 ・研修ツール(動画)の活用など
	研修会の開催	・窓口担当者向け研修会 ・実効性のある運用に向けての研修会 ・調査担当者向け研修会など

2 障がい者雇用企業連携推進事業 [徳島県]

障がい者への多様な就労機会創出支援事業

目的	企業の障がい者雇用にあたって相談支援員や専門相談員が関係機関との連携や先進企業との情報交換、支援学校の訪問・交流等を通じて課題を解決するとともに、職場体験実習の支援を行うことで、より多くの障がい者雇用を実現することを目的とする。	
内容	事業所訪問、障がい者雇用支援	・事業所を訪問し相談を受ける。障がい者雇用の取組手順の説明、雇用事例の紹介等を実施
	企業間情報交換会の開催	・障がい者雇用先進企業、経験の浅い企業、関係機関等の少人数で情報交換を行い、障がい者雇用につなげる
	県主催会議で事例報告	・障がい者雇用促進ネットワーク会議において相談事例等を報告
	各種イベントの広報・参加促進	・県・ハローワーク等が開催する、「ゆめチャレンジフェスティバル」「ミニ面接会」「アビリンピック」等の広報・参加促進を図る
	先進企業、特別支援学校等の見学会の実施	・障がい者未雇用事業所等を対象に、先進企業、特別支援学校等の見学会を実施し、障がい者雇用への理解促進を図る

2025 年大阪・関西万博 徳島「まるごとパビリオン」への協賛

来年4月から開催される大阪・関西万博において、関西広域連合の一員として徳島県が出展する徳島「まるごとパビリオン」に当協会は協賛団体として協力し、徳島県より認定証を受領しました。



令和6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（本年度基礎研修は5回）で開催いたします。

「労働法実践セミナー」の講師は、『寺前総合法律事務所の岡崎教行弁護士』、『杜若経営法律事務所の向井蘭弁護士』、『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』、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24日（金）に岡崎弁護士により、「トラブルを拡大させない実践的な初期対応」というテーマで開催し、約40名が受講されました。

また、人事・労務担当者基礎研修は、高木啓治特定社会保険労務士を講師として、企業の人事労務担当者11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24日（水）に、「人事労務担当者の心得」「労働保険・社会保険の制度①」、第2回目は5月24日（金）に、「労働保険・社会保険の制度②」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 47 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 47 回の今回は、3 月 30 日（土）に「タカガワ東徳島ゴルフ倶楽部」において、6 組 22 名の参加で開催されました。

当日は、晴天にも恵まれ、実力を如何なく発揮されました大西 完治様が優勝の栄冠に輝かれ、優勝賞品と優勝キャップ（帽子）が贈呈されました。

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

◆ 結 果 報 告 ◆

優 勝	大 西 完 治 様	(徳島県商工会連合会 OB)
準優勝	馬 木 靖 様	((株) Good Practice Partner)
3 位	田 村 忠 之 様	(徳島商工会議所 OB)

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



新 入 会 員 ご 紹 介



会 社 名	原公認会計士事務所 税理士法人 日本会援隊 鳴門事務所
代表者名	原 孝 仁
住 所	〒 772 - 0003 徳島県鳴門市撫養町南浜字東浜 158 番地 13 第 5 西谷ビル 2 階
T E L F A X	088 - 686 - 5181 088 - 686 - 5183
事業内容	税理士業務
H P	http://hara-cpa.com/

自己紹介・企業紹介コメントなど

昭和 26 年、竜越泰男が鳴門市に税理士事務所を開業して 70 年余り、事務所名は変わりましたが地域の皆様に支えられ今日に至っております。

当事務所は顧客企業の皆様の課題解決のため寄せられる大小さまざまな相談事に全力で対応していくことを旨としております。また、周辺土業のネットワークを形成しておりますので、それぞれの相談内容に最もふさわしい専門家をご紹介することで課題解決に当たらせて頂いております。

なお、税務部門は、皆様方により良い会計・税務サービスを提供するため、令和元年 10 月 1 日に税理士法人 日本会援隊を設立して現在に至っております。

令和 6 年春季賃上げ妥結状況

令和 6 年 6 月 17 日現在

徳島県経営者協会

調査所	集計日			令和 6 年	令和 5 年
徳島経協	4月18日	徳島経協会員	基準内賃金	総平均 32社	
		169社	274, 329円	8, 234円 (3. 00%)	5, 732円 (2. 15%)
		うち 有効回答社数 32社	年齢	製造業 11社	
			42. 4歳	9, 144円 (3. 56%)	5, 968円 (2. 39%)
			勤続年数	非製造業 21社	
			14年 3ヵ月	7, 757円 (2. 74%)	5, 609円 (2. 04%)
	6月14日	徳島経協会員	基準内賃金	総平均 49社	
		169社	271, 691円	8, 585円 (3. 16%)	7, 122円 (2. 70%)
		うち 有効回答社数 49社	年齢	製造業 19社	
			42. 2歳	8, 812円 (3. 45%)	7, 462円 (2. 98%)
勤続年数			非製造業 30社		
13年 6ヵ月			8, 442円 (3. 00%)	6, 907円 (2. 53%)	

日本経団連（大手）	5月20日	大手	総平均	19,480円 (5.58%)	13,122円 (3.88%)
		244社	(89社)	[18,700円 (5.52%)]	[12,368円 (3.74%)]
		うち有効回答社数	製造業	19,920円 (5.85%)	12,668円 (3.83%)
日本経団連（中小）	6月13日	89社	(77社)	[18,563円 (5.64%)]	[11,892円 (3.70%)]
			非製造業	18,168円 (4.85%)	14,574円 (4.00%)
			(12社)	[19,581円 (4.88%)]	[15,702円 (3.94%)]
日本経団連（中小）	6月13日	中小	総平均	10,420円 (3.92%)	7,864円 (2.94%)
		754社	226社	[9,759円 (3.74%)]	[7,487円 (2.90%)]
		うち有効回答社数	製造業	11,042円 (4.12%)	8,349円 (3.10%)
日本経団連（中小）		226社	148社	[10,148円 (3.88%)]	[7,771円 (3.00%)]
			非製造業	9,286円 (3.53%)	7,076円 (2.68%)
			78社	[9,021円 (3.47%)]	[7,000円 (2.71%)]

徳島県経営者協会

- (注) 1) 52社の回答を把握しているが、うち3社は、平均金額不明などのため集計から除外(有効回答率28.9%)
 2) 調査集計結果は、同一企業による比較集計になります
 3) 妥結額は、定期昇給等を含む

日本経団連（大手企業）

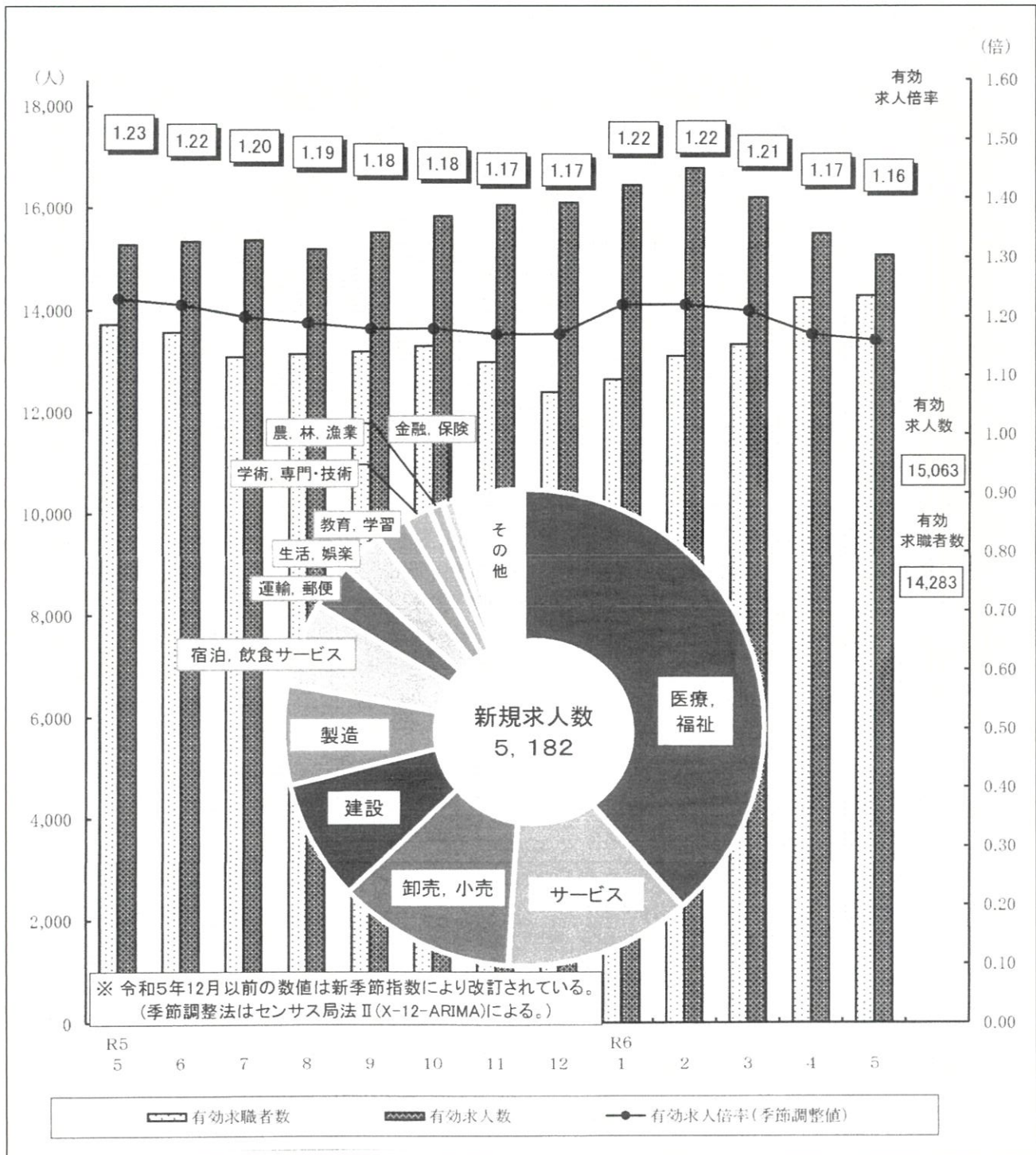
- (注) 1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要22業種大手244社
 2) 21業種151社(61.9%)の回答を把握しているが、うち62社は平均金額不明などのため集計から除外
 3) 平均欄の()内は、一社あたりの単純平均
 4) 集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる
 5) 上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
 6) 令和5年の妥結額・アップ率は、令和6年の集計企業の数値(同対象比較)

日本経団連（中小企業）

- (注) 1) 調査対象は、地方別経済団体の協力により、原則従業員500人未満の17業種754社を対象に実施
 2) 17業種238社(31.6%)の回答を把握しているが、うち12社は、平均金額不明などのため、集計から除外
 3) 上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
 4) 製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
 5) 令和5年の数値は、令和5年6月23日付集第1回集計結果計

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 & A

相談室 Q&A (1)

懲戒関係

Q

職場でパワハラを受けたとして秘密録音を行っていた社員を懲戒処分することは問題か

先般、ある社員から職場で度々パワーハラスメント（以下、パワハラ）を受けているとして、社内の内部通報窓口に応じ立てがありました。その際、証拠として、「てめえ、生意気なんだよ」「殴るぞ」などと罵声を浴びせて威嚇する様子がうかがえる会話を録音した音声提出されました。会社としては、事実関係を調査の上、加害社員に対し、しかるべき懲戒処分を行う予定でいます。一方、社内では、秘密録音をする行為を禁じていたところであり、今回、許可なく秘密録音をしていた被害社員も懲戒処分すべきではないかという意見があります。しかし、仮に被害社員を懲戒処分した場合、本人からは内部通報が起因の処分として受け止められるのではないかという懸念もあります。禁止されている録音を行っていた社員への懲戒処分が問題ないか、ご教示ください。

(大阪府 S社)

A

ご質問の秘密録音は、被害の実態を明らかにする等やむを得ない事由があるとして、公益通報に付随する行為と評価される可能性がある。そのため、懲戒処分を検討する際は、秘密録音の状況を確認するなど慎重に対応する必要がある

回答者 黒木大輔 くらぎ だいすけ 弁護士(弁護士法人高井・岡芹法律事務所)

1.はじめに

ご質問の秘密録音に対する懲戒処分の可否については、①秘密録音を禁止することができるか、②違反した場合に当然、懲戒処分を行うことができるか、③当該懲戒処分は公益通報者保護法で定める「不利益な取扱い」（同法5条1項）に該当し無効となるか、といった観点を踏まえて検討する必要があります。

2.秘密録音の禁止(前記1.①)

無断で他者とのコミュニケーション内容を録音する行為、いわゆる「秘密録音」は、職場においてパワハラなどの問題行為の証拠を確保できるメリットがある一方、営業秘密漏洩^{ろうえい}のリスクや、社員間の意思疎通が困難となり、組織運営に重大な支障を生じさせるなど深刻なデメリットをもたら

す行為でもあるため、使用者は職場の秩序維持の観点から、これを禁止することができると考えられています。

禁止の方法としては、あらかじめ就業規則において「社内での撮影、録音、録画を禁止する」などと規定するほか、ご質問のように秘密録音を禁止する旨を社員に命じることも可能です。なお、裁判例（甲社事件 東京地裁立川支部 平30. 3.28 判決 労経速2363号9ページ）においては、「被告（筆者注：会社）は、労働契約上の指揮命令権及び施設管理権に基づき、被用者である原告に対し、職場の施設内での録音を禁止する権限があるというべきである。このことは、就業規則にこれに関する明文があるか否かによって左右されるものではない」と判示されており、仮に就業規則に秘密録音を禁じる旨の直接の根拠規定がなくても、

使用者はその指揮命令権および施設管理権に基づき、職場内での秘密録音を禁止することが可能であるといえます。

3. 秘密録音禁止の業務命令等に違反した場合

(前記1.②)

しかしながら、労働者が業務命令等に形式上違反している場合であっても、使用者は当然、懲戒処分の対象とできるものではなく、使用者の当該命令が労働契約の範囲内の有効なものか否か、有効であったとしても労働者にはその命令に服しないことにつきやむを得ない事由が存したかどうか、懲戒処分の有効性の判断における主要な問題となると考えられます（菅野和夫・山川隆一『労働法 第13版』[弘文堂] 662ページ）。ご質問のような秘密録音の禁止について言えば、特に問題となるのが、命令に服しないことについてやむを得ない事由が存したかどうかという点です。

この点、パワハラ被害に遭う蓋然性^{がいぜん}があり、常日頃よりパワハラが秘密裏に行われている一方で証拠が乏しいなど、秘密録音を行う必要性が高かったといえるような状況であれば、職場での録音を禁止していたとしても、労働者は、ハラスメントの実態を明らかにし、自らの安全を図るため、やむを得ず秘密録音に及んだと評価される可能性があります。他方、そのような必要性がないにもかかわらず、護身用と称して、常時、秘密録音を行っているような場合には、業務命令等に違反したとして懲戒処分の対象となり得ると考えられます。

4. 公益通報者保護法 5 条 1 項で定める

「不利益な取扱い」(前記1.③)

また、パワハラの内容が暴行（刑法208条）や脅迫（同法222条）などの犯罪行為に及んでいる場合、内部通報がいわゆる「公益通報」（公益通報者保護法 2 条 1 項）に該当する可能性があります。そして、同法 5 条 1 項は、「公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給、退職金の不支給その他不利益な取扱いをして

はならない」と規定しているところ、ご質問の通報が「公益通報」に該当し、当該社員が秘密録音によって収集した情報に基づき通報を行っている場合には、当該社員に対する秘密録音を理由とする懲戒処分の有効性は、同項の「不利益な取扱い」該当性との関係でも問題となります。

この点、同項の保護の対象は、あくまで「公益通報をしたことを理由として」との規定のとおり、通報行為そのものであって、通報を行うための資料収集行為についてまで当然には及んでいません。

しかしながら、裁判例（雇用契約上の地位確認等請求控訴等事件 大阪高裁 平21.10.16判決 会報〔日本司法書士連合会〕108号301ページ〔別冊〕）において、「何らの証拠資料もなしに公益通報を行うことは困難な場合が多いから、公益通報のために必要な証拠書類（又はその写し）を持ち出す行為も、公益通報に付随する行為として、同法（編注：公益通報者保護法）による保護の対象となると解される」と判示されており、秘密録音が、通報のために必要な行為として公益通報に付随すると評価される場合には、当該秘密録音行為を懲戒処分の対象とすることは同法で定める「不利益な取扱い」に該当するとして、無効と判断される可能性があるといえます。

5. ご質問のケースの場合

以上を踏まえると、ご質問の秘密録音は、形式上は業務命令違反等を理由に懲戒処分の対象行為となり得るものといえます。

しかしながら、当該社員が秘密録音に及んだことにつき、パワハラの実態を明らかにし、自らの安全を図るために行われたものとしてやむを得ない事由があると評価された場合、公益通報者保護法 5 条 1 項で定める「不利益な取扱い」として懲戒処分が無効と判断される可能性があることから、実際に懲戒処分を行うことは相当のリスクがあるといえ、秘密録音の状況等を踏まえて慎重に対応せざるを得ないと考えます。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

人事管理関係

Q

外国人労働者について、社外副業を認めたり、社外からの副業を受け入れたりできるか

当社で勤務する外国人労働者から、「他社で副業してもよいか」と申し出がありました。当社は従業員の副業を許可していますが、当該外国人労働者が所持する就労ビザで副業を行うことを許可してもよいのでしょうか。また、今後、当社が外国人労働者を副業で受け入れることは可能か、その際の留意点についてもご教示ください。（千葉県 N社）

A

副業を申し出た外国人労働者の所持する在留資格ないし資格外活動許可が、希望する副業での就労が可能な範囲にあり、本業に影響を与えない勤務条件等で行われるのであれば副業を認めてよい。また、自社で就労可能な在留資格ないし資格外活動許可を取得している外国人労働者であれば、副業の受け入れも可能。いずれの場合も、会社側で勤務実態の把握等のフォローアップが求められる

回答者 西中間 浩 にしなかも ひろし 弁護士

1. 社外副業の可否

[1] 就労可能資格の有無の確認

自社で勤務する外国人労働者が他社で副業することを認めるか否かについては、会社の方針とは別に、そもそも当該外国人労働者が希望している副業を行える在留資格を有しているかという問題があります。本邦に在留するすべての外国人、すなわち日本国籍を有しない者の在留管理は、出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）により規律されています。同法では「在留資格制度」が採用されており（2条の2第1項・2項）、「在留資格」には、収入を伴う事業を運営する活動または報酬を受ける活動（以下、就労）が認められているものと認められていないものがあります。また、就労が認められている活動の中にも、業務範囲が限定されているものと限定されていないものがあります。

そのため、まずは当該外国人労働者が所持する在留資格がどのようなもので、希望する副業が就労可能な業務範囲に含まれているのか確認を行い、場合によっては出入国在留管理局への相談等が必要です。例えば、在留資格「技能実習」は、受け

入れ先企業のみで就労が許され、副業は禁止されています。

[2] 資格外活動許可

仮に、外国人労働者の所持する在留資格では希望する副業の就労ができない場合でも、副業を行う前に出入国在留管理局への申請により資格外活動許可を得ることで、就労可能となる場合があります（入管法19条1項・2項）。この資格外活動は、本業の在留目的の活動の遂行を阻害しない範囲内で、相当と認められなければ許可されません（同条2項）。個別許可の場合は、活動を行う勤務先の名称や事業内容等を明確にする必要があります。在留資格「留学」の場合、アルバイト的な活動等を想定した包括許可では「原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く」といった条件が付されます。

「本業の在留目的の活動の遂行を阻害しないかどうか」は、単に活動時間および収入・報酬額の多寡によって審査されるものではありませんが、本業の活動を縮小して資格外活動に従事する場合は、

本業の活動の遂行が妨げられる可能性があるとして慎重に審査されます（「入国・在留審査要領」第10編第2章第2節第1一般原則1注意書き）。「相当」と認められるかどうかは、在留資格ごとに当該在留資格の外国人の受け入れの趣旨に応じて判断されます。留学生のアルバイト活動等を除いて、一定程度以上の技術・技能・知識を有しない単純労働に従事しようとする外国人を受け入れない入国在留政策が採用されており、副業がコンビニエンスストアやファストフードの接客業など単純労働である場合は相当とは認められていません（山脇康嗣『詳説 入管法と外国人労働管理・監査の実務－入管・労働法令、内部審査基準、実務運用、裁判例－〔第3版〕』〔新日本法規出版〕134ページ）。

【3】違反に対する制裁等

(1)違反外国人への刑事罰

副業を行う外国人が、在留資格で制限されている業務や資格外活動許可の範囲を超えて就労した場合は、当該外国人本人は不法就労活動として退去強制事由に該当し得ること（入管法24条4号イほか）に加えて、専従・非専従資格外活動罪といった刑事罰が科されることとなります（同法70条1項4号、73条）。令和4年中に退去強制手続き等が執られた外国人のうち、不法就労事実が認められた者は6355人で、入管法違反者全体の61.7%となっています（出入国在留管理庁「令和4年における入管法違反事件について」）。

(2)関与者への刑事罰

また、当該不法就労に関与した者も、不法就労助長罪（同法73条の2）といった刑事罰が科されます。刑事罰は、通常は故意犯に限定されますが、不法就労助長罰については会社側が資格外活動での就労を知らなかったとしても、無過失を立証できない限り、処罰を免れることができないと規定されていることには注意が必要です（同法73条の2第2項1号）。

(3)資格外活動許可の取り消し

資格外活動許可につき、許可の際に付された条件に違反した場合や引き続き許可を与えておくことが適当でないと認める場合には、出入国在留管理庁長官により取り消されることがあります（同法19条3項）。

(4)在留資格更新・在留期間更新等の不許可

現在保有する在留資格等で副業が認められるにしても、[2]で述べたとおり、本業の妨げとなります。例えば、在留期間更新許可申請で提出した課税証明書等により副業の収入が本業を超えていることが後日判明した場合は、在留状況不良と評価され、本業の在留資格更新までも不許可となる場合があります。また、会社に黙って、確定申告もせずに副業を行っている場合は顕著な法令違反とみなされ、さらにその可能性が高まります。

2.設問のケースについて

【1】外国人労働者の社外副業の許可

従業員の副業を許可していても、会社が思わぬ形で入管法上の制裁を受けないよう、まずは副業を申し出た外国人労働者の所持する在留資格と資格外活動許可の内容を在留カード等にて確認する必要があります。また、仮に就労を希望する副業が在留資格内または資格外活動許可の範囲内にあったとしても、勤務場所や勤務時間帯などが本業に支障を来すおそれがないか、収入が本業を超えることがないかなど、本業への影響を確認した上で許可しなければなりません。

加えて、許可後も本業の在留資格の更新等に影響がないように、申し出どおりの就業形態で副業を行っているか、副業の確定申告を適正に行っているかといった点の報告を求め、随時副業の状況を把握しておく必要があります。会社に黙って副業が行われないように、許可が必要であることを周知徹底し、許可なく行わない旨の誓約書に署名を求めるといった対策が求められます。

【2】副業の受け入れの可否

会社が副業を受け入れる側の場合にも、1.で述べたとおり在留資格外の就労は刑事罰等の対象となっていることから、副業を行える在留資格を有しているか、ない場合には資格外活動許可を得ているか、本業の会社で副業が許可されているかといった点の確認が求められます。また、社外からの副業受け入れ者に対しても、労働契約法、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などの労働保護法規等を遵守する必要があります。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

労災関係

Q

**取引先との会食で大量に飲酒し、
宿泊ホテルにおいて転倒事故を起こした場合、労災となるか**

営業部の従業員が取引先との会食に招待され、本人の意に反して飲酒を強く勧められ、断り切れず応じたところ、^{めい}酩酊状態に陥りました。宿泊を伴う出張中であったため、会食後に宿泊するホテルに向かった際、ホテルの階段で足を踏み外して転倒し、手首を骨折したのですが、こうしたケースは労災に当たるのでしょうか。

(埼玉県 N社)

A

出張中、積極的な私的行為として行われた飲酒が原因で骨折した場合以外は労災に当たる

回答者 **飛田秀成** とびた ひでなり 弁護士(ソフィア法律事務所)

1. 業務災害

業務災害とは、労働者の業務上の負傷、疾病、傷害または死亡をいいます。

まず、「業務上」というためには労働者の業務と負傷等の結果との間に、当該業務に内在または随伴する危険が現実化したと認められるような相当因果関係があることが必要です（公務災害に関する裁判例として、地公災基金東京都支部長[町田高校]事件 最高裁三小 平 8. 1.23判決 集民178号83ページ）。

次に、労働者の負傷・死亡が事故により生じた場合の「業務上」の判断について、行政解釈では、「業務上」とは当該負傷・死亡の業務起因性を意味するとされてきました。そして、「業務起因性」とは、業務遂行性（労働者が事業主の支配ないし管理下にあること）が認められることを前提として、「『労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあること』に伴う危険が現実化したものと経験則上認められること」と定式化されています。

2. 出張と業務遂行性

ご質問のように、出張中の労働者は事業主の施設管理下にはありませんが、事業主の業務命令に基づき出張業務を行っていることから、事業主の支配下にあるといえます。したがって、出張中は交通機関や宿泊場所での時間を含めてその全般に業務遂行性が認められます。ただし、出張中の行為でも、それが積極的な私的行為と認められる場合は、事業主の支配下から逸脱したものとして業務遂行性は失われます。

3. 取引先との会食と業務遂行性

上記のとおり、出張中の行為であっても、それが積極的な私的行為である場合、業務遂行性は失われることから、取引先との会食をしたことに業務遂行性が認められるかが問題となります。

取引先との会食が任意で行われたものであれば、会食への出席は積極的な私的行為であり、事業主の支配下にあるとはいえず、業務遂行性は否定されます。

しかし、営業部の従業員が取引先から招待された会食は、通常、任意とはいえ、取引先との信頼関係を築いて、これからも良好な取引関係を継続していくという業務目的から行われていると考えられます。

したがって、取引先との会食は、出張に伴って行われたものであり、事業主の支配下にあると考えられます。

4.業務起因性

業務遂行性が認められる出張中の災害については、危険にさらされる範囲が広いことから、積極的な私的行為による災害以外は業務起因性が認められます。

ご質問では、転倒事故の原因と思われる酩酊状態に陥るまでの飲酒行為が、積極的な私的行為となるかが問題となります。

ご質問での取引先との会食には業務遂行性が認められること、会食で飲酒は通常随伴する行為であること、取引先から飲酒を強く勧められては応じざるを得ないこと等から、本件飲酒行為は積極的な私的行為ではなく、ご質問の転倒事故には業務起因性が認められると考えます。

5.参考裁判例

出張中の飲酒行為に係る死亡事故につき労災認定した裁判例として、以下のものがあります。

●大分労基署長事件（福岡高裁 平 5. 4.28判決 労判648号82ページ）

出張先の宿泊施設内の階段で転倒し、頭部打撲による急性硬膜外血腫で死亡したことが業務災害か争われた事案。

労基署長は、出張業務と関係がない被災労働者の飲酒による酩酊が原因で生じた事故であるとして、業務遂行性は中断され、事故原因は飲酒による酩酊で業務起因性もないとして業務災害と認定しなかった。

原審は、業務遂行性を認めたが、事故は飲酒に

よる酩酊で発生したとして業務起因性を否定し、労基署長の処分を適法とした。

控訴審は、飲酒行為につき私的行為ないし恣意的行為に及んでいただけではないとして原判決同様に業務遂行性を肯定した上で、業務起因性を否定するに足る事実関係が存在しない以上、当該事故による死亡は業務上の死亡に当たるとして、業務災害に該当しないとした労基署長の処分を取り消した。

●ホットスタッフ事件（東京地裁 平26. 3.19判決 労判1107号86ページ）

出張中のアルコールの大量摂取による死亡が業務災害か争われた事案。

映像制作を業とするB社の被用者Aはドキュメンタリー番組制作のための中国ロケを行ったが、撮影には中国共産党当局の許可が必要であった。Aらは当地の共産党宣伝委員Cを招いて開催した飲酒を伴う食事会やCの主催する返礼の宴会で、アルコール度数の高い酒を複数杯飲んだ。Aは宿泊先のホテルに戻った後、吐しゃ物を気管に逆流させて窒息死した。労基署長は、業務と死亡との間の因果関係が認められず、本件事故は業務災害に当たらないとして遺族補償給付につき不支給処分とした。

その取消訴訟で、判決は、中国ではビジネスにおいて飲酒を伴う宴会が必要なものとされていることなどを認定した上で、Aらは返礼の宴会を、本件中国ロケの撮影許可を得る窓口であるCほか要人との親睦を深める絶好の機会であると認識し、好印象を持ってもらうため、勧められるまま、「乾杯」に応じざるを得なかったとして、業務起因性を肯定し、不支給処分を取り消した。

6.結論

出張中の取引先との会食には、積極的な私的行為でない限り、業務遂行性および業務起因性が認められ、ご質問の転倒に伴う骨折は業務災害に当たると考えます。

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) 松下印刷	代表取締役社長	<u>福島 洋志</u>
○(株) エアトラベル徳島	代表取締役社長	<u>手束 泰二</u>
○日本航空 (株) 徳島支店	支店長	<u>見滝 顕也</u>
○総合ビルメンテナンス (株)	代表取締役社長	<u>住江 啓治</u>
○(株) ネオビエント	代表取締役社長	<u>南 栄治</u>
○徳島三菱自動車販売 (株)	代表取締役	<u>先田 昌功</u>
○徳島信用金庫	理事長	<u>小濱 一夫</u>
○徳島空港ビル (株)	代表取締役社長	<u>秋川 正年</u>
○四電ビジネス (株) 徳島支店	<u>執行役員徳島支店長</u>	<u>武田 政敏</u>
○(株) アルボレックス	代表取締役社長	<u>水野 領介</u>
○(株) JR 四国ホテルズ JR ホテルクレメント徳島	代表取締役社長	<u>藤本 聡</u>
○阿波銀保証 (株)	代表取締役社長	<u>三浦 淳典</u>
○阿波銀リース (株)	代表取締役社長	<u>石本 宏</u>
○(福) 徳島県社会福祉事業団	理事長	<u>清重 健次</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)

業務日誌

7 月

- ◇ 4日 令和6年度徳島産業安全衛生大会（あわぎんホール4階大会議室／会長・専務理事）
- ◇ 4日～5日 ティーチングとコーチングで教えて、伸ばす！部下育成のポイント講座
(徳島経済産業会館3階会議室)
- ◇ 5日 第1回徳島地方最低賃金審議会（あわぎんホール／専務理事）
- ◇ 9日 経団連 重要判例説明会「滋賀県社会福祉協議会事件－最高裁判決開設」
(オンライン (Zoomウェビナー) 専務理事)
- ◇ 10日 正副会長会議（阿波観光ホテル12階／会長・副会長・専務理事）
- ◇ 10日 第436回労務担当者部会・“あい”レディース部会合同開催（とくぎんトモニプラザ）
- ◇ 11日 とくしま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム第9回会議
(徳島県庁10階大会議室専務理事)
- ◇ 11日 コンプラ事業 第1回研修会（ザ・パシフィックハーバー／事業担当者）
- ◇ 11日 交運労協視察（視察先／健祥会・ザ・パシフィックハーバー）
- ◇ 15日 海の日
- ◇ 16日 徳島トラック協会要請（徳島商工会議所／会長・専務理事）
- ◇ 16日 経団連幹事会（経団連会館2階国際会議場／（オンライン））
- ◇ 16日 令和6年度第2回労働法実践セミナー（徳島経済産業会館3階会議室）
- ◇ 16日～17日 第一種・第二種 衛生管理者受験のための対策講座（高松商工会議所501会議室）
- ◇ 17日 令和6年度「徳島県キャリア教育推進協議会」（徳島県庁10階特別大会議室／川上副会長）
- ◇ 23日 令和6年度青少年育成徳島県民会議総会（とくぎんトモニプラザ 大会議室／専務理事）
- ◇ 26日 令和6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）
- ◇ 29日 県消費者政策課動画作成審査会（県庁消費者政策課／専務理事）
- ◇ 30日 マリッジサポートセンター連絡協議会（ふれあい健康館第2会議室／専務理事）
- ◇ 30日 淑徳大学内部通報制度に係るヒアリング消費者庁新未来創造戦略本部（事業担当者）
- ◇ 31日 関西国際空港全体構想促進協議会令和6年度年度総会
(ホテル阪神大阪10階クリスタルルーム)
- ◇ 31日 労災参与会（徳島労働局／専務理事）

行事予定

8 月

- ◇ 1日 第2回徳島地方最低賃金審議会・第1回徳島専門部会
- ◇ 1日 第6回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1Fグランヴィリオホール)
- ◇ 1日～2日 地方別経済団体職員交流会（経団連会館5階502号室）
- ◇ 2日 第45回部落解放・人権徳島途方研究集会後援団体会議（徳島県労働福祉会館5階502号室）
- ◇ 2日 第2回徳島専門部会
- ◇ 8日 正・副会長会議（徳島グランヴィリオホテル2階福寿／正副会長・専務理事他）
- ◇ 8日 徳島県生活環境部との意見交換会
(徳島グランヴィリオホテル2階福寿／正副会長・専務理事他)
- ◇ 9日 第3回専門部会・第3回徳島地方最低賃金審議会（採決あれば県最賃答申）
- ◇ 11日 山の日
- ◇ 12日 振替休日
- ◇ 21日 合同専門部会・第4回専門部会・本審（採決あれば県最賃答申、特賃諮問）
- ◇ 28日 令和6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）
- ◇ 28日 コンプラ事業第2回研修会（ザ・パシフィックハーバー／事業担当者）
- ◇ 29日 第5回専門部会・本審（採決あれば県最賃答申）
- ◇ 30日 労災参与会（徳島労働局／専務理事）

(毎月第2・4木曜日労働委員会定例総会 労働委員会総会(県庁労働委員会／脇田専務))

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 outgoing・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
無料

離職する従業員の方の再就職をサポート

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
無料

人材を確保したい企業をサポート

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
無料

「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職をサポート

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
無料

雇用を維持するための在籍型出向をサポート

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
無料

社員の人材育成やキャリアアップの出向をサポート

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



～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してみたいです。

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6年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
