



徳島経協

徳島県経営者協会会報

No.123

2025.3/令和7年3月



目 次

(1) 副会長の就任及び退任について	1
(2) 徳島県春闘共闘会議（連合徳島）からの要請行動	2
(3) 徳島県労働組合総連合からの要請行動	5
(4) 経団連情報（2025年春季労使交渉集中回答日の会長コメント）	6
(5) 経団連「2025年版経営労働政策特別委員会報告」を公表	7
(6) 2025年春季労使交渉・労使協議対策セミナーを開催	9
(7) 海外経済視察研修報告（マレーシア・クアラルンプール）	10
(8) 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	12
(9) 徳島労働局からの情報・周知	13
(10) 労働情報・雇用失業情勢	18
(11) 会員名簿の訂正、業務日誌・行事予定	19
(12) 労働法の基礎Q&A	20
(13) 令和7年度研修参加者募集	26
(14) 協会けんぽ 徳島支部 からのお知らせ	29
(15) 公益財団法人 産業雇用安定センター のご案内	30
(16) 会員拡大について	



副会長就任のご挨拶

日亜化学工業株式会社 栗谷 圭吾

この度、徳島県経営者協会の副会長に就任いたしました日亜化学工業株式会社 常務取締役の栗谷です。弊社監査役でもあった鳥井勝浩氏の退任に伴い副会長職を引き継ぐことになりました。

経営者協会は、人事・労務面の経営課題に対して、経営の立場から専門的に取り組む組織と認識しています。労働環境の改善や人材育成、働き方改革などの課題に加えて、企業の人材獲得競争は厳しさを増しています。10～20歳代の若年人口の減少により、企業の将来を担う人材確保にも危険信号が灯り始めるという、我が国の経済界がこれまで経験したことの無い事態に直面しています。

「若い人達は一体どこへ行ってしまったのだろう。」こんな声が大手企業の人事担当者からも聞こえてきており、奥の手とも言える大幅な初任給の引き上げが相次いでいます。地方では人材確保がますます難しくなることが予想されます。

このような状況下で、優秀な人材を一人でも多く徳島に呼び込み、私たちのふるさと徳島の未来を切り拓いていくため、会員企業の皆様と志を共にし、徳島県の発展に少しでも貢献できるよう微力ながら力を尽くして参る所存です。どうぞよろしくお願い申し上げます。



副会長退任のご挨拶

日亜化学工業株式会社 鳥井 勝浩

この度、日亜化学工業株式会社常勤監査役の職を退任いたしました。これに伴いまして、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となりました。4年間という短い期間ではありましたが、会員の皆様方には、一方ならぬご指導ご支援を賜りまして、まことにありがとうございました。

副会長就任時は新型コロナウイルス感染症の真っ最中でした。その後ロシアによるウクライナへの軍事侵攻が始まり、更にハマスによる人質事件に端を発したイスラエルのガザ地区へのハマス壊滅作戦が始まりました。今年に入りアメリカではトランプ大統領が就任し関税政策を展開しています。今後世界情勢がどうなるかは不明ですが、会員皆さまの会社の末永い発展を祈念しております。

今後は、わたくしの後任として、栗谷圭吾が就任し、徳島県経営者協会の副会長として職責を果たしてまいりますので、お引き立てを賜りますようお願い申し上げます。

略儀ながら、書面をもちましてお礼かたがた退任のご挨拶を申し上げます。

徳島県春闘共闘会議（連合徳島）からの要請行動

3月6日（木）、「2025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。国内外の情勢が激変する中で、経済の好循環を力強く回していくことをめざし、今次春闘においては、「人への投資」と賃金の改善を中期的に継続し生活向上を実感できるようにすること、および賃金格差の是正と適切な価格転嫁・適正取引を強化していく環境づくりを促すための「要請行動」です。

阿波観光ホテルで会合が開かれ、労組側からは連合徳島の島会長はじめ8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、上田専務、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、手塚専務の経済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、島会長からの挨拶の後、連合徳島の川口事務局長から、「1. 2025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て、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、賃金について、毎月勤労統計調査をみますと徳島県は比較的上位で、県内事業者の皆様には賃上げに関して相当頑張っていただいていることがうかがえます。こうした動きが今年も続くように、賃上げのモメンタムが維持できるよう会員企業に働きかけて参ります。生産性の向上や価格転嫁対策などの環境整備には、労使が連携して行政や関係者が一丸となった取組みが必要と考えております。

また、適正な最低賃金については、幅広い業種、多くの事業者・労働者の声を聞き、上げ幅やスピードの議論を行っていくことが望ましいと考えております。

阿部会長からは、中小企業においては原材料費・労務費の価格転嫁が思うように進まず、賃上げ原資の確保に多くの企業が苦慮している。2025年に賃上げを予定している企業は48.5%（日本商工会議所調査）と賃上げの意欲は高いものの、その過半数は業績改善によるものではなく、人材確保、従業員定着のための防衛的な賃上げにせまられている。こうした中、中小企業が賃上げを実現するためには、自己変革による付加価値の向上と、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く。

岡本会長からは、全国商工会連合会が昨年実施したアンケート調査によれば、全国で昨年賃上げを実施した企業は73.4%あるが、5%以上賃上げした先は22.7%と低く、徳島県においては、賃上げを実施した企業は72.3%あるが、5%以上賃上げした先は33.9%となっております。小規模事業者では、物価上昇を上回る賃上げの実施は難しく、できる事業者とできない事業者の二分化が進んでいるように思われます。商工会連合会としては小規模事業者の経営基盤の安定化をお手伝いすることが大事だと思っております。

また、賃上げを支援するための様々な制度があるがあまり活用されていないので、各種制度の周知に努めたいと思います。

布川会長からは、昨年の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、良いと回答した企業が前年比▲8.7%で、悪いと回答した企業は前年比+3.8%で、厳しい状況が続いていることがわかります。賃金については昨年の時点で引上げを実施あるいは実施予定の企業は73.6%で、全国平均(73.2%)を僅かに上回っていることから、本県事業者は、厳しい経営環境にありながらも頑張っ賃上げを実施していると思われます。

また、賃上げの決定要素としては、人材の確保・定着が最も多く、賃上げが実施できた要因としては、人件費・原材料費の価格転嫁ができた事が大きいとの回答から、人件費の増加を前提とした経営に転換されつつあるのではないかと推測されます。中央会としては、引き続き経営基盤の強化や生産性向上に向けて伴走しながら積極的支援を図って参ります。

との各団体の説明がありました。

その後意見交換が行われ、労組側から賃上げについて、「価格転嫁が進まないのはなぜか。」との質問に対し、経営者側からは「価格転嫁した商品が、即、販売に繋がらないのが問題であるが、皆が良くならなければ、世の中良くなれないとの思いでやっていかななくてはならない。」との意見がありました。

また、「ここ最近、少子化に伴う採用の難しさをひしひしと感じており、雇用を守り・育てていくことの必要性を強く感じる。」等の経営側の意見もあり、活発な意見交換が行われました。

(要請書)

連合徳島発 32号
2025年3月6日

徳島県経営者協会
会 長 林 香子 様
徳島県商工会議所連合会
会 長 阿部 和英 様
徳島県商工会連合会
会 長 岡本 富治 様
徳島県中小企業団体中央会
会 長 布川 徹 様

2025 春季生活闘争徳島県
会 長 島 利雄 様
日本労働組合総連合会徳島県
会 長 島 利雄 様

要 請 書

日頃から地方経済の発展にむけ、ご尽力いただいている貴職に敬意を表します。

さて、連合が展開する「未来づくり春闘」は2022春季生活闘争から始まり、今回で4回目の取り組みとなります。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業・経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を重点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざしています。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善となるような取り組みを提起しています。

しかし、30年にわたる凍りついたわが国経済社会の状況自体を変えなければ、個別企業の労使交渉で獲得できるものには限界があります。この間の日本の賃金の低迷と働く人・国民の生活水準の低下は、それを加害に承しており、働く人・国民の生活の維持・向上とわが国の構造的な課題解決が両立するように、様々なレベルの力を合わせて社会全体で最善解を模索することが必要です。

そして、課題解決の突破口となる共通項が「人への投資」であり、マクロ経済、社会の安定、産業・企業の将来まで視野を広げて労使交渉を行い、その集団的・集中的な交渉を通じ全体状況を変えていくところに春闘の社会的な意味があります。2024 春季生活闘争では物価の高止まりを続け、物価を加味した実質賃金がマイナスで推移するなか、全体では5%台の賃上げが実現し、経済社会のステージ転換に向けた大きな一歩となりました。「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続し、多くの働く人が生活向上を実感できるようにすること。

賃金格差の是正と適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを合わせて強化していくことなどが今後の大きな課題となっています。

つきましては、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要請しますので、貴職におかれましては十分に検討いただき、早急に適切な指導と対策を講じていただきますようお願いいたします。

なお、貴職としての見解については3月6日の申し入れの場でお示しいただきますよう、お願いいたします。

記

1. 2025 春季生活闘争の取り組み

[1] この3年間で名目賃金は伸びているものの、物価高により実質賃金が低下している現状から、生産性の伸びに応じて継続的に賃金を引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2025 春闘では日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善することをめざし、賃金水準を回復させること。

[2] 賃金改定に関しては、経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざすこと。具体的には賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上の賃上げを目標とする。また、企業間取引では製品・サービスと労務費を高め認め合う価格設定をめざし、適切な価格転嫁・適正取引を促すこと。

[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要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・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。

女性活躍推進法の省令改正により、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられたが、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態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る中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。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と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

ならず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むこと。

- ③ 同一労働・同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。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法の趣旨にもとづき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資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うこと。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、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など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、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こと。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2024年4月から2.5%（国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境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、資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こと。
- 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よう取り組むこと。
- 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通院目的の

休暇に加え、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、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程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

- (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等）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、適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) 2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法では、男女がともに育児や介護と仕事を両立できるよう、柔軟な働き方の選択肢導入など両立支援制度の拡充が求められている。法改正の周知徹底と履行確保だけでなく、法を上回る内容を労働協約などに盛り込むために労使協議を行うこと。また、長時間労働を前提とした働き方の見直しや固定的役割分担意識の払拭など、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組むこと。
- (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ことで「トライくるみん」「くるみん」「プラチなくるみん」の取得をめざすこと。「トライくるみん」「くるみん」「プラチなくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後進していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかること。

3. 労働者福祉政策の確立

- (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本格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

諸活動に対して、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 「徳島市高齢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

徳島県経営者協会

会長 林 香子 殿

2025年2月18日

徳島県労働組合総連合
議長 山本 由美

2025年国民春闘にあたっての要請（案）

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、日本政府は、我が国の最重要課題は「賃上げの促進と定着」としています。しかし、厚生労働省が2月5日発表した2024年の毎月労働統計調査（速報、事業所規模5人以上）によると、現金給与総額（名目賃金）に物価の変動を反映させた実賃金は、前年比0.2%減と3年連続でマイナスとなりました。2024年現金給与総額は、2.9%増でしたが消費者物価指数は3.2%増となっています。ただ、現金給与総額のうち所定内給付は2.1%増にとどまっており、ボーナスなど特別に支払われる給与が0.9%増となっており、物価高に賃上げが追いついていないことが明らかになっています。特に、雇用を支える中小零細企業で賃上げが進んでいないことが指摘されています。また、物価高では米など食品類の高騰が家計を直撃し、労働者のくらしはまだまだ深刻な事態が続いています。

政府は「賃上げの促進と定着」を唱えるが、「賃上げには公正な取引と価格転嫁（特に、人件費）が必要」との主張が広がっています。しかし、中小企業庁の「価格転嫁月間フォローアップ調査」によれば、価格転嫁率は全体で46.1%、賃上げに必要となる人件費（労務費）の価格転嫁は40%にとどまっています。「原材料高騰で下請け企業のコストが押し上げられ賃上げが困難な状況に陥り」「セールの駆け込みで下請け納入代金の滞り」などの下請けいじめを被害者とする大企業と賃上げを求めない小企業との格差が顕著化しています。

日経が発表した9月の企業物価指数（COP1）速報によると、国内企業物価指数は前年比で2.8%上昇、9月の国内企業物価指数は、前月比0.0%となったものの、前年比では+2.8%で高止まりの状態であり、「公正な取引と価格転嫁」は、中小企業・小規模事業者にとって喫緊の課題となっています。

一方、財団法人企業経営者調査によると、企業の内部留保は600兆円をこえ、大企業の内部留保は539.3兆円と過去最大を更新しました。トヨタ自動車、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年にわたって大企業とともにアメニティをあげ、岸田政権も見直しを口にしつつ、実質的には踏襲した結果です。この経済政策そのものの転換が必要です。

第1次石破内閣は、経済政策で岸田政権の継承を表明し、代表質問で野党が賃上げのため中小企業への直接支援を求めたのに対し、首相は「全体主義国家、社会主義国家ではないので、政府が主導して直接お金を支払うやり方は必ずしも正しいとは思っていません」との答弁をしました。しかし、自公政権が2013年以来、実施している「賃上げ減税」は、首相が否定する直接支援の一形態です。「賃上げ減税」は中小企業しか対象にはならず、赤字企業が多い中小企業の場合、支援を受けた企業の割合は過去10年間の平均で4%程度にすぎません。賃上げ分が価格転嫁され、国民所得が増える企業は売上げや利益も伸び、さらなる賃上げの原資を生み出す好循環が政府の支援なしで進むこと

が望ましいのは当然です。しかし、長年の景気低迷と「公正な取引と価格転嫁」が実現できていない今、海外諸国と比べても大幅に低い最低賃金を短期間で一気に引き上げるには、フランスやアメリカでも実施した中小企業への社会保険料負担軽減や減税等の政府支援が欠かせません。すでに日本でも、選手権や我が国で最低賃金引き上げの流れに応じ、賃上げした企業に県が補助金を支払う制度を実施しています。しかし、財政の厳しい地方自治体での対応には限度があります。私たちは、最低賃金を全国一律にし、大幅に引き上げるため、「中小企業に対する特別補助を創設」すること、「中小企業とそこに働く労働者の社会保険料負担の軽減制度の実施」をはじめ、「労務費・コスト増分の価格転嫁を阻害する行為への監督指導の強化、優越的地位の適用禁止や不当な買値・原価割れ禁止の禁止、短納期の規制など公正取引を確立」すること、「そのために、独占禁止法と下請二法を抜本改正」することなどを求めています。

先の総選挙で与党が過半数割れになり、第2次石破内閣は少数党として、政権運営をしなければならなくなっており、私たちの要求と運動で政治が動く可能性が大きく開けています。

労働者の賃金引き上げ・底上げと雇用の安定による国内消費の向上をすすめる、そのために中小企業への支援・振興策を強化することを国に求めることが必要になっており、それをすすめる労使の役割がますます重要になっていきます。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た対応をいただきますよう申し上げます。

記

1. 大幅賃上げ、底上げについて

①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。

②国に対し、全国一律最低賃金制度確立と、そのための中小企業支援の技術的強化を国に要請いただくこと。「中小企業に対する特別補助創設」「中小企業とそこに働く労働者の社会保険料負担の軽減制度の実施」「労務費・コスト増分の価格転嫁を阻害する行為への監督指導の強化、優越的地位の適用禁止や不当な買値・原価割れ禁止の禁止、短納期の規制など公正取引の確立」「そのために、独占禁止法と下請二法を抜本改正」することなどを求める別紙・要請書にご賛同ください。

2. 雇用守り、人間らしく働くルール確立について

①貴団体加盟の企業に、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。

②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。

③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・障害者雇用に積極的に取り組むようご指導いただくこと。

④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。

⑤貴団体加盟の企業に、企業等の奨学金返還支援（代経返還）制度の普及を要請いただくこと。

3. いのちまもる医療・公衆衛生体制の拡充、公営・公共体制の拡充について

①公立公営病院の統合再編や地域医療構想の見直し、巡回を国に求める活動にご協力ください。

②国や自治体に対し、公営・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。

4. 憲法を守り、いかに社会について

①平和、いのち、くらしを護る大憲法・大増税に反対し、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。

②貴団体におかれましては、気候危機への対応、ジェンダー平等を推進（注1）いただくこと。

③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、インボイス制度は中止するよう政府にご要請いただくこと。

以上

（注1）ジェンダー要求の具体的な項目について

- ・子の看護休暇を中学卒業まで、1人につき1年で10日以上に引き上げること。学校や保育所の行事にも使えるようにすること。
- ・介護休暇を家族の看護にも使えるようにすること。
- ・男性休職1か月以上の取得率を高める施策を行うこと。
- ・育児休業取得時の所得補償と育児休業取得を見越した人員配置をおこなうこと。
- ・産後休業取得による不利益をなくすること（昇給延期をせず、復職復帰を原則とすること）
- ・男女賞金格差をなくすること
- ・管理職などあらゆる意思決定機関の女性比率を50%以上にすること
- （第5次男女共同参画基本法では係長相当職で2025年までに30%など確かく決めている）
- ・ハラスメントは人権侵害であるとの立場に立ち、ハラスメント禁止法を速く作るよう、国に働きかけること
- ・女性差別撤廃条約締結国として意見書を提出するよう、国に働きかけること。
- ・選択的夫婦別姓制度の実現に向け国に働きかけること



経団連からの情報

2025 年春季労使交渉・ 集中回答日における十倉会長コメント

2025 年 3 月 12 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、2023 年を「起点」として、2024 年に「加速」した賃金引上げの力強いモメンタムを「定着」させる年としなければならない。経団連はこうした認識を「社会的責務」と位置付け、各企業に「賃金・処遇決定の大原則」に則りながら、「ベースアップを念頭に置いた検討」を呼びかけている。

多くの労働組合が昨年を上回る要求を提示するなど、賃金引上げに対する強い期待を感じながら迎えた本日の集中回答日では、製造業を中心に、多くの大手企業において、今年も、1 万円以上の大幅なベースアップや 5% を超える高い水準の賃金引上げ、労働組合の要求通りの満額回答が示された。

これは、「人への投資」の重要性を労使で深く共有し、自社にとって継続可能な賃金引上げについて真摯な議論を重ねた結果であり、賃金引上げの力強いモメンタム「定着」への着実な一歩を踏み出したと、非常に心強く感じている。

本日表示された回答が、中小企業をはじめ、これから労使交渉の佳境を迎える多くの企業に波及し、前向きな検討を後押しすることで、力強いモメンタム「定着」の手応えが「確信」へと変わることが大いに期待している。

賃金引上げの力強いモメンタムを真の意味で「定着」させるには、「賃金は上がっていくもの」との考えを社会的規範とすることが求められる。とりわけ、約 7 割の働き手を雇用する中小企業の賃金引上げとその原資の安定的な確保が不可欠である。中小企業による DX や GX に向けた投資はもちろん、研究開発やイノベーション創出、海外展開などを後押しし、生産性の改善・向上の取組みを支援する必要がある。

こうした取組みに加えて、「適正な価格転嫁と販売価格アップを受け入れる」ことの社会的規範化が非常に重要となる。経団連は引き続き、「パートナーシップ構築宣言」の参画企業の拡大と実効性の確保に取り組んでいく。

さらに、わが国の商取引が、中小企業同士あるいは企業と消費者間など、大企業と中小企業といった単純なサプライチェーンに連なっていないものが多いことに鑑み、適正な価格転嫁に加え、「適正な販売価格アップ」を社会全体で受け入れることが望まれる。

こうしたメッセージを、経団連は今後もできるだけ多くの機会を捉えて発信し続け、賃金引上げの力強いモメンタムの「定着」と「成長と分配の好循環」の実現に貢献していきたい。

以上

経団連「2025年版経営労働政策 特別委員会報告」を公表

～「付加価値最大化」と「人への投資」の好循環の加速～

経団連（十倉雅和会長）は1月21日、2025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・労働分野に関する経団連の基本的な考え方を示す「経営労働政策特別委員会報告」（経労委報告）の25年版を取りまとめた。大橋徹二同委員長が同日、記者会見を行い、公表した。

大橋委員長は、賃上げの勢いを社会全体に定着させるのが「経団連・企業の社会的責務」。物価高で実質賃金のマイナスが続いている状況を踏まえ「ベースアップを念頭に置いた検討を望む」と強調し、基本給の底上げを会員の大手企業に要請した。過去2年続いた賃上げの勢い維持に向け中小企業にも波及することが重要だと訴えた。

また、中小企業で高水準の賃上げを実現するには労務費や原材料費の上昇分の価格への転嫁が必要だ。経労委報告は供給網全体での取り組みを促すとともに「サービスなどに対する適正な価格転嫁を消費者らが理解して受け入れることが不可欠だ」と唱えた。『『良い商品・サービスには値が付く』という意識を社会全体に根付かせて付加価値に見合った販売価格アップが不可欠だ』と強調した。同報告の概要は次のとおり。

■ 第Ⅰ部 生産性の改善・向上に資する「多様な人材」活躍促進と「人への投資」強化

生産性の改善・向上は、「継続的なイノベーションの創出」と経済活動に欠かせないエッセンシャルワーカーを含めた働き手の「エンゲージメントの向上」が鍵である。

「付加価値の最大化」に軸足を置いた取組みが極めて重要で、あわせて、「労働投入の効率化」の継続、DEIのさらなる浸透・推進、「自社型雇用システム」の確立、労働時間法制の見直し・複線化等も不可欠である。

深刻化する労働力問題への対応として、外国人・女性・若年者・高齢者・障害者・有期雇用等労働者などの「多様な人材」における、「労働参加率のさらなる向上（量）」と、「能力開発・スキルアップ支援による活躍推進（質）」の両面からのアプローチが必要である。

DX・GX進展による産業構造の変化に伴う労働需給の変化への対応や全体の労働生産性の改善・向上には、働き手・企業・政府による能動的な取り組みによって成長産業・分野等や地域経済の担い手である中小企業等への円滑な労働移動を進め、労働移動に適した労働市場に創り上げていく必要がある。

人口減少や少子・高齢化、都市圏への一層の人口流入など、地方部においては多くの課題を抱えている。その主な担い手である地元企業・中小企業では、労働力・後継者不足といった問題が顕在化している。地方経済の活性化には、都市集中型から多極分散型社会への移行とともに、地域における多様なステークホルダーの参画・連携、地元企業・中小企業の生産性の改善・向上が不可欠である。

■ 第Ⅱ部 2025 年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

日本経済は緩やかに持ち直し、先行きも民間消費の拡大などにより、持ち直し傾向を継続の見込み。他方、不安定な国際情勢とそれに伴う物価上昇が続くなか、賃金引上げのモメンタムを社会全体に定着させることが経団連・企業の責務である。

連合の問題意識や認識の多くは、経団連と共通している。一方、中小組合の要求水準は、目安かつ労働運動であることを考慮しても極めて高い。各企業労使には、「賃金・処遇決定の大原則」に則って、自社の実情に適した賃金引上げの水準とその方法について真摯な議論を尽くし、適切な結果を見出す責任がある。

「構造的な賃金引上げ」達成の鍵は、働き手の7割近くを雇用する中小企業と、雇用者数全体の4割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引上げが握っている。とりわけ、中小企業における賃金引上げには、適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠である。

各企業には、物価動向を重視した検討に加え、「人への投資」の重要性をより意識した対応が求められている。月例賃金（基本給）や初任給、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）など多様な方法・選択肢について自社にとって適切な賃金引上げ方法を見出し実行する必要がある。

中小企業における構造的な賃金引上げの実現には、中小企業における取組みに加え、サプライチェーン全体で適正な取引を実現していく必要がある。経団連は引き続き、「パートナーシップ構築宣言」の参画企業の拡大と「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を図る。

有期雇用等労働者の賃金引上げ・処遇改善は、同一労働同一賃金法制への対応を基本に、正社員との均衡・均等待遇を確保する必要がある。

働き手のエンゲージメント向上を図りながら「人への投資」を実行・加速すべく、「働きがい」と「働きやすさ」はもちろんのこと、「対象とする社員」と「担当業務との関連度合い」、「働く場所（勤務地限定・無限定）」と「担当する職務の範囲（職務限定・無限定）」の観点から、効果的な施策を検討・実施する必要がある。

賃金引上げと総合的な処遇改善・人材育成など「人への投資」を実行・加速し、「構造的な賃金引上げ」と「デフレからの完全脱却」を実現して、明るい未来を労使で創り上げる「未来協創型」労使関係の構築・確立が重要である。

【労働政策本部】

2025 年春季労使交渉・労使協議対策セミナーを開催

「2025 年の春季労使交渉・協議に対する経営側の基本的考え方」 ～ 2025 年版経労委報告、労使交渉・協議の手引きの解説～

2 月 14 日（金）、日本経済団体連合会（経団連）労働法制本部長 鈴木重也 氏を講師に迎え、2025 年の春季労使交渉・協議の現状と課題、経営側の基本スタンス、2025 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等について解説を頂くセミナーを徳島経済産業会館に於いて開催いたしました。

各企業においては、「賃金・処遇決定の大原則」に則り、賃金引上げはコスト増ではなく、企業の生産性の改善・向上に不可欠な「人への投資」との認識に立った積極的な検討・実行が求められています。

こうした課題認識の下、「2025 年度版経労委報告」では、2025 年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンスに加え、賃金引上げの原資の安定的確保のために不可欠な「付加価値の最大化」を図る「働き方改革」の深化や「DEI」のさらなる推進・浸透、「自社型雇用システム」の確立等を通じた生産性の改善・向上の方策について、以下の内容で解説がありました。

I 生産性の改善・向上に資する「多様な人材」活躍 推進と「人への投資」強化

- 1 基本的な考え方（生産性の改善・向上に必要な制度整備・支援策等）
- 2 労働参加の拡大（「量」）と「多様な人材」の活躍推進（「質」）
- 3 円滑な労働移動の推進
- 4 地域経済の活性化



II 2025 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「2025 春季生活闘争方針」への見解
- 3 「構造的な賃上げ」の定着に向けて（基本方針）
- 4 多様な方法による「賃金引上げ」の検討
- 5 中小企業と有期雇用等社員の賃金引上げ
- 6 「総合的な処遇改善」と人材育成の具体策
- 7 「人への投資」を加速する「未来協創型」労使関係の確立



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 14 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 1,760 円（税込）
- ③ 春季労働交渉・労使協議の手引き 1,980 円（税込）

海外経済視察研修報告（マレーシア・クアラルンプール）

専務理事 脇田 亮

まだ日が昇りきらない薄ぐらい 1 月 28 日の寒い早朝、徳島県経営者協会主催のマレーシア訪問に出発しました。

関西空港までしばしのバス乗車、関空までの遠いこと！どうにかならないものかと思ってしまいます。

関空は多くの旅行客でごった返していました。そうです、明日から旧正月、ということは今日は大晦日になります。どおりで中国系の人が多いなと思ってました。ともあれ午前 10 時の ML 機に乗り込み、KL 国際空港まで 7 時間のフライトになります。

機内では爆睡し気がついたときは、着陸寸前でした。眼下をみると一面にパーム椰子？ゴムの木？多分プランテーションでしょう。広大な畑を見ることができました。

現地時間の午後 4 時頃、到着して機外にでると丁度良い気温、ちょっと肌寒いかなという感じで…、どんよりと曇って小雨が降っていました。

1 月 2 月頃は雨期らしくこのような天気が続くのだとか。

入国すると現地ガイドの「まっちゃん」が待機してくれていました。このまっちゃん（本名はまっちゃんと聞こえるような何か難しい横文字の名前でしたが忘れました）、インド系で結構日本語が堪能、聞けば 1 年間千葉に語学留学していたとのこと、1 年間であれだけ上手になるのかと感心しきりでした。軽妙なトークのまっちゃんの話聞きながら KL 市内まで高速道路で 1 時間の移動、ちなみに高速道路は 110 キロ制限で 1 時間の距離、1 時間、110 キロといえば鳴門から神戸ぐらいまでの距離になるのではと、結構遠いところにあるのだと感じました。

高速道路は片側 3 車線で続いており、地図を見ると国内至る所まで張り巡らされているようで、日本より道路網はすごいなという印象を持ちました。イギリス植民地の影響で左側通行で日本より運転マナーは良いのではという感じでした。KL が近づくにつれ高層マンションが増えてきました。市内にはいるとよく外国で見る風景、高層ビルが林立しています。まっちゃんによると人口は 200 万人ぐらいらしいです。大晦日のせいか、有名なツインタワー「ペトロナスビル」を背景に爆竹や花火を盛大に打ち上げまくっていました。

夕食はインド系料理でこれが私には大変美味しかったです。宿泊は、インターコンチネンタルホテルで前は日航ホテルだったそうです。案の定中華系のお客さんでごった返していました。この夜は風呂から出ると熟睡してしまいました。



2日目の旧正月は、マラッカへ観光です。そう日本の生命線マラッカ海峡の名前の由来の都市です。高速道路経由で3時間ぐらいかかったように思います。マラッカの小高いところから海が見え、多くの船が見えました。ここからスマトラ島まで船で2時間くらいだそうです。さすがはマラッカ海峡と感心しながら、この街は世界遺産に登録されているそうで、多くの観光客でにぎわっていました。昔の町並みから伺えるポルトガル→スペイン→オランダ→イギリスと西欧の列強の覇権の跡、夢の跡を感じながら散策し、日本でも有名なフランシスコ・ザビエルの墓の跡や中国式の寺を見学しました。昔MLのスルタン（王様）はインドネシアからこの地に上陸し、この地を治め、その後スルタンの子どもが地方にちらばり各地のスルタンになったそうです。ちなみに、連邦のスルタンは何年かごとの持ち回りで各地のスルタンが交代で就任するそうです。

帰りはシンガポールから続くマレー鉄道に乗りKLに帰りました。この鉄道は遠くヨーロッパまで通じているとのことで、ヨーロッパ人は、よく鉄道に乗ってやってくるそうです。

ここでMLのことを紹介（間違っていたらすみません）しますと、MLはマレー半島の真ん中の部分、北はタイ、南はシンガポールに接し、ボルネオ島（カリマンタン）の北半分ぐらいを有し、面積は日本より少し小さい国です。MLではマレー人優遇政策が採られており政治・経済はマレー系、経済は中国系で、マレー系はイスラム教徒、中国系は仏教、あとインド系、スリランカ系、ネパール系など、要するに多民族多宗教の国家です。宗教施設は国営で、宗教を巡る争いはないそうで、多様性の国です。みるところ皆さん平和に暮らしているみたいです。（あまり警察官を見かけることはありませんでした。）あと、石油、天然ガス、生ゴム、すずなど鉱物・天然資源に恵まれた資源国でもあり、そこが強みでもあります。物価は日本の3分の1（収入も3分の1）で、うらやましいことに消費税はありません。また、やはり働き手が少ないとのことでスリランカ人やネパール人が多く働きに来ているそうです。他の東南アジアの国同様、夜が生活の中心のようにも思われ、ホテルから見ていますと、夜中まで車が渋滞し、公園では多くの人がスケートボードに興じ、繁華街では白人を中心に遅くまで飲み歩く人が多く、ダイナミックで力強さが感じられました。日本人の移住先として人気があり、ミュージシャンのGACKTも移住しているそうです。赤道直下の国で温かく、日本は寒いと思っている私には魅力的に思えました。

そして3日目は、すず鉱山とその製品作りをしている工場、民芸品の工場を視察した後、スルタン（王様）の広大な王宮を見学しました。

まっちゃんに、KLの名前はどのような意味なのかと聞きましたら、いままさにその場所に向かっているとのこと、着いた場所を見てみると、川が合流する場所でした、そう、まっちゃん曰く、「濁った川が合流するところ」がマレー語でクアラルンプールだそうです。へー！ということで、庶民的なショッピングモールへ行き、自由行動になりました。旧正月休みで若者でごった返していました。どんなモノを売っているのかと散策し、お土産を物色して時間をつぶしました。その後、KLタワー

に移動し、高いところから市内を眺めながら夕食を食べました。その際、林会長が「もう一泊あれば」というような挨拶をされましたが、私もまさに同じ気持ちでした。MLは、何か非常に居心地の良さを感じるところで、もう少しいたいと思わせる場所でした。

KL国際空港を夜中に出発し、6時間のフライトの後、1月31日の早朝、寒い寒い関空に到着しました。

今思いだしてみますと、私的に肩肘を張らず訪問できた良い国だったと思います。また機会があれば訪れたいと思わせる場所でした。

今度は皆様もぜひ一緒に行ければと思います。どうもありがとうございました。



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・高等学校等15校へ会員企業の経営者らを講師として派遣し、自身の人生・職業経験に基づく「働くために必要な力」、「仕事における体験談」、「夢をもつこと、努力することの大切さ」、「ビジネスマナー」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。

令和6年度実績は下表のとおりです。ご協力ありがとうございました。

No.	学 校	開催日時	テ ー マ	担 当 講 師
1	江原南小学校	9月11日 10:40~11:25	私の思う人として大切なこととIT技術の重要性	株式会社 Good Practice Partner 代表取締役 木村 弘一郎 氏
2	勝浦中学校	9月13日 13:10~14:00	働く意義と心構えについて	日亜化学工業株式会社人事本部 人材育成センター課長 山本 泰史 氏
3	江原中学校	9月17日 13:25~14:15	ビジネスマナー講習会（社会人として身に付けておくべきマナー）	株式会社ときわ 経営マネジメント部 キャリアコンサルタント 松井 美穂 氏
4	林小学校	9月18日 9:20~10:05	私の思う人として大切なこととIT技術の重要性	株式会社 Good Practice Partner 代表取締役 木村 弘一郎 氏
5	上八万中学校	9月27日 14:20~15:10	企業・企業家からの仕事におけるメッセージ（働くことの意義・楽しさ・厳しさ）	株式会社日新 四国工場 総務部 部長 福本 芳明 氏
6	加茂谷中学校	9月30日 14:15~15:05	社会人としての心構えを学ぼう	日亜化学工業株式会社人事本部 人材育成センター課長 山本 泰史 氏
7	富田中学校	10月7日 14:05~14:50	働く意義と日亜化学の仕事について	日亜化学工業株式会社人事本部 人材育成センター課長 山本 泰史 氏
8	小松島南中学校	11月6日 13:20~15:10	社会人としての必要な力・マナーと そのための中学校生活について	株式会社日新 四国工場 総務部 部長 福本 芳明 氏
9	徳島科学技術 高等学校	12月19日 11:00~11:50	企業・起業家からのメッセージ（起業すること、働くことの意義、社会人としての心得 等）	日亜化学工業株式会社人事本部 人材育成センター課長 山本 泰史 氏
10	徳島県立ひのみね 支援学校	1月20日 9:00~11:00	ビジネスマナー（社会人として身に付けておくマナー）	株式会社ときわ 経営マネジメント部 キャリアコンサルタント 松井 美穂 氏
11	松島小学校	1月23日 9:35~10:20	働くことの意義や楽しさ、やりがい と社会との関わりについて	喜多機械産業株式会社 代表取締役社長 喜多 真一 氏
12	岩倉小学校	2月7日 14:45~15:30	企業・起業家からの仕事における メッセージ（起業すること・働くこと の意義・楽しさ・厳しさ）	株式会社 Good Practice Partner 代表取締役 木村 弘一郎 氏
13	加茂名中学校	2月7日 13:10~13:55	企業・起業家からの仕事における メッセージ	喜多機械産業株式会社 代表取締役社長 喜多 真一 氏
14	徳島視覚支援学校	2月14日 13:30~14:30	ビジネスマナー講演会	JAL ふるさと応援隊 （日本航空株式会社 徳島支店長 見滝 顕也 氏）
15	那賀高等学校	2月18日 14:50~15:35	企業からの仕事におけるメッセージ／環境	株式会社日新 四国工場 総務部 部長 福本 芳明 氏

徳島労働局からの情報・周知

徳島県における「外国人雇用状況」の届出状況（令和6年10月末現在）公表

徳島労働局は、1月31日、令和6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6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6,452人。
前年同期比で796人（14.1%）増加。

○ 国籍別の状況

- ・ベトナム 2,217人（全体の34.4%） [前年同期比146人（7.0%）増加]
- ・中国 978人（同 15.2%） [同 11人（1.1%）増加]
- ・インドネシア 921人（同 14.3%） [同 237人（34.6%）増加]

○ 在留資格別の状況

- ・技能実習 3,165人（全体の49.1%） [前年同期比8.5%増加]
- ・専門的・技術的分野 1,500人（同 23.2%） [同 35.3%増加]
- ・身分に基づく在留資格 853人（同 13.2%） [同 0.2%増加]

「技能実習」の構成比は、全国における構成比（20.4%）と比べると高い。

○ 地域別の状況

- ・徳島地域 2,997人（全体の46.5%） [前年同期比16.7%増加]
- ・鳴門地域 1,285人（同 19.9%） [同 12.1%増加]
- ・吉野川地域 688人（同 10.7%） [同 3.6%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45.5%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36.2%）と比べると高い。

【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 6 年 10 月末時点

（単位：人）

	全在留 資格計 (注1)	①専門的・技術的分野の在留資格 (注2)			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	うち永住者 配偶者等	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		
			うち技術・人文 知識・国際業務	うち特定技能										
全国籍計	6,452	1,500 (23.2%)	355 (5.5%)	845 (13.1%)	317 (4.9%)	3,165 (49.1%)	617 (9.6%)	525 (8.1%)	853 (13.2%)	498 (7.7%)	246 (3.8%)	17 (0.3%)	92 (1.4%)	0 (0.0%)
ベトナム	2,217 [34.4%]	393 (17.7%)	106 (4.8%)	273 (12.3%)	62 (2.8%)	1,532 (69.1%)	192 (8.7%)	167 (7.5%)	38 (1.7%)	11 (0.5%)	23 (1.0%)	1 (0.0%)	3 (0.1%)	0 (0.0%)
中国 (香港、マカオを含む)	978 [15.2%]	220 (22.5%)	61 (6.2%)	108 (11.0%)	14 (1.4%)	342 (35.0%)	124 (12.7%)	118 (12.1%)	278 (28.4%)	178 (18.2%)	81 (8.3%)	7 (0.7%)	12 (1.2%)	0 (0.0%)
フィリピン	708 [11.0%]	111 (15.7%)	10 (1.4%)	81 (11.4%)	59 (8.3%)	162 (22.9%)	26 (3.7%)	20 (2.8%)	350 (49.4%)	210 (29.7%)	68 (9.6%)	6 (0.8%)	66 (9.3%)	0 (0.0%)
ネパール	205 [3.2%]	55 (26.8%)	30 (14.6%)	8 (3.9%)	10 (4.9%)	37 (18.0%)	101 (49.3%)	78 (38.0%)	2 (1.0%)	2 (1.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
インドネシア	921 [14.3%]	254 (27.6%)	9 (1.0%)	216 (23.5%)	146 (15.9%)	460 (49.9%)	31 (3.4%)	27 (2.9%)	30 (3.3%)	15 (1.6%)	11 (1.2%)	1 (0.1%)	3 (0.3%)	0 (0.0%)
ブラジル	12 [0.2%]	1 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (91.7%)	9 (75.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)
ミャンマー	434 [6.7%]	123 (28.3%)	11 (2.5%)	106 (24.4%)	5 (1.2%)	296 (68.2%)	6 (1.4%)	6 (1.4%)	4 (0.9%)	3 (0.7%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
韓国	54 [0.8%]	17 (31.5%)	11 (20.4%)	0 (0.0%)	3 (5.6%)	0 (0.0%)	9 (16.7%)	8 (14.0%)	25 (46.3%)	18 (33.3%)	7 (13.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
タイ	56 [0.9%]	6 (10.7%)	0 (0.0%)	4 (7.1%)	2 (3.6%)	42 (75.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (10.7%)	3 (5.4%)	3 (5.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
スリランカ	64 [1.0%]	29 (45.3%)	15 (23.4%)	14 (21.9%)	0 (0.0%)	22 (34.4%)	11 (17.2%)	7 (10.9%)	2 (3.1%)	0 (0.0%)	2 (3.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
ペルー	15 [0.2%]	2 (13.3%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	12 (80.0%)	10 (66.7%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)
G7等(注4)	209 [3.2%]	151 (72.2%)	36 (17.2%)	0 (0.0%)	2 (1.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	56 (26.8%)	24 (11.5%)	31 (14.8%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
うちアメリカ	117 [1.8%]	92 (78.6%)	20 (17.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	25 (21.4%)	9 (7.7%)	15 (12.8%)	1 (0.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
うちイギリス	26 [0.4%]	18 (69.2%)	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (30.8%)	3 (21.5%)	5 (19.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他	579 [9.0%]	138 (23.8%)	65 (11.2%)	34 (5.9%)	14 (2.4%)	272 (47.0%)	116 (20.0%)	94 (16.2%)	39 (6.7%)	15 (2.6%)	18 (3.1%)	1 (0.2%)	5 (0.9%)	0 (0.0%)

注 【 】 内は、外国人労働者総数（全国籍計）に対する当該国籍の外国人労働者数の割合を示す。（ ） 内は、国籍別の外国人労働者総数（全在留資格計）に対する当該在留資格の外国人労働者数の割合を示す。なお、割合の数値は小数点第二位を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 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」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「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1号・2号」が含まれる。

注 2： 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 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。

〔別表4〕産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数（徳島労働局）

令和6年10月末時点

（単位：所、人）

		事業所数			構成比 (注4)	外国人労働者数			構成比 (注4)
		うち派遣・ 請負事業所	[比率]	(注2)		うち派遣・ 請負事業所	[比率]	(注3)	
全産業計		1,299	51	[3.9%]	100.0%	6,452	395	[6.1%]	100.0%
A 農業、林業		188	6	[3.2%]	14.5%	761	57	[7.5%]	11.8%
うち 農業		187	6	[3.2%]	14.4%	757	57	[7.5%]	11.7%
B 漁業		5	0	[0.0%]	0.4%	24	0	[0.0%]	0.4%
C 鉱業、採石業、砂利採取業		2	0	[0.0%]	0.2%	4	0	[0.0%]	0.1%
D 建設業		174	8	[4.6%]	13.4%	577	38	[6.6%]	8.9%
E 製造業		249	9	[3.6%]	19.2%	2,171	61	[2.8%]	33.6%
うち 食料品製造業		65	4	[6.2%]	5.0%	971	25	[2.6%]	15.0%
うち 飲料・たばこ・飼料製造業		1	0	[0.0%]	0.1%	3	0	[0.0%]	0.0%
うち 繊維工業		67	2	[3.0%]	5.2%	502	22	[4.4%]	7.8%
うち 金属製品製造業		14	0	[0.0%]	1.1%	69	0	[0.0%]	1.1%
うち 生産用機械器具製造業		8	0	[0.0%]	0.6%	45	0	[0.0%]	0.7%
うち 電気機械器具製造業		7	0	[0.0%]	0.5%	32	0	[0.0%]	0.5%
うち 輸送用機械器具製造業		19	0	[0.0%]	1.5%	136	0	[0.0%]	2.1%
F 電気・ガス・熱供給・水道業		0	0	-	0.0%	0	0	-	0.0%
G 情報通信業		5	1	[20.0%]	0.4%	6	1	[16.7%]	0.1%
H 運輸業、郵便業		15	0	[0.0%]	1.2%	19	0	[0.0%]	0.3%
I 卸売業、小売業		168	1	[0.6%]	12.9%	740	35	[4.7%]	11.5%
J 金融業、保険業		0	0	-	0.0%	0	0	-	0.0%
K 不動産業、物品賃貸業		9	0	[0.0%]	0.7%	15	0	[0.0%]	0.2%
L 学術研究、専門・技術サービス業		13	0	[0.0%]	1.0%	20	0	[0.0%]	0.3%
M 宿泊業、飲食サービス業		109	4	[3.7%]	8.4%	375	6	[1.6%]	5.8%
うち 宿泊業		16	1	[6.3%]	1.2%	73	1	[1.4%]	1.1%
うち 飲食店		91	3	[3.3%]	7.0%	298	5	[1.7%]	4.6%
N 生活関連サービス業、娯楽業		19	1	[5.3%]	1.5%	57	19	[33.3%]	0.9%
O 教育、学習支援業		45	0	[0.0%]	3.5%	233	0	[0.0%]	3.6%
P 医療、福祉		173	4	[2.3%]	13.3%	974	24	[2.5%]	15.1%
うち 医療業		69	1	[1.4%]	5.3%	399	16	[4.0%]	6.2%
うち 社会保険・社会福祉・介護事業		103	3	[2.9%]	7.9%	574	8	[1.4%]	8.9%
Q 複合サービス事業		13	0	[0.0%]	1.0%	19	0	[0.0%]	0.3%
R サービス業（他に分類されないもの）		73	16	[21.9%]	5.6%	297	144	[48.5%]	4.6%
うち 自動車整備業		23	1	[4.3%]	1.8%	66	7	[10.6%]	1.0%
うち 職業紹介・労働者派遣業		8	6	[75.0%]	0.6%	18	12	[66.7%]	0.3%
うち その他の事業サービス業		20	7	[35.0%]	1.5%	165	116	[70.3%]	2.6%
S 公務（他に分類されるものを除く）		34	1	[2.9%]	2.6%	133	10	[7.5%]	2.1%
T 分類不能の産業		5	0	[0.0%]	0.4%	27	0	[0.0%]	0.4%

注1：産業分類は、日本標準産業分類（令和5年7月改定）に対応している。

注2：「事業所数」欄中の「うち派遣・請負事業所〔比率〕」欄は、労働者派遣・請負事業を行っている事業所数及び当該産業の事業所数に対する労働者派遣・請負事業を行っている事業所数の割合を示す。割合の数値は小数点第二位を四捨五入している。

注3：「外国人労働者数」欄中の「うち派遣・請負事業所〔比率〕」欄は、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及び当該産業の外国人労働者数に対する労働者派遣・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の割合を示す。割合の数値は小数点第二位を四捨五入している。なお、労働者派遣事業等を行っている事業所に就労している外国人労働者のすべてが派遣労働者等であるとは限らない。

注4：「産業別構成比」欄は、事業所総数（全産業計）及び外国人労働者総数（全産業計）に対する当該産業の事業所数及び外国人労働者数の割合を示す。なお、割合の数値は小数点第二位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

徳島労働局からの情報・周知

育児介護休業法改正のポイント（令和7年4月1日から段階的に施行）

育児・介護休業法 改正ポイント
令和7年4月1日から段階的に施行R7.4.1より
施行

1 子の看護休暇の見直し

義務

就業規則等の見直し

名称：子の看護休暇→**子の看護等休暇**対象：小学校就学の始期に達するまで→**小学校3年生修了**まで

取得事由：①病気・けが②予防接種・健康診断

→**③感染症に伴う学級閉鎖等、④入園式、卒園式**が追加労使協定：労使協定により、雇用継続期間6ヵ月未満の労働者を除外できる仕組みが廃止

2 所定外労働の制限の対象拡大

義務

就業規則等の見直し

請求可能となる労働者の範囲

3歳未満の子を養育する労働者→**小学校就学前の子を養育する労働者**

3 短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加

選択する場合
就業規則等の見直し

①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等に

③テレワークを追加

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化される

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

公表義務の対象となる企業

従業員数1,000人超の企業→従業員数**300人超**の企業

6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合
就業規則等の見直し労使協定により、雇用継続期間6ヵ月未満の労働者を除外できる仕組みが廃止

7 介護のためのテレワーク追加

努力義務

就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化される

8 介護離職防止のための雇用環境整備**義務**

事業主は下記①～④のいずれかを講じなければならない。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する**相談体制の整備**
- ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する**方針の周知**

9 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等**義務**

事業主は下記の①～③について、介護に直面した旨の申出をした労働者に個別周知・意向確認、また、介護に直面する前の早い段階（40歳等）の労働者に対する情報提供を、面談や書面交付等により行う必要がある。

- ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度（**制度の内容**）
- ②介護休業・介護両立支援制度等の**申出先**
- ③**介護休業給付金**に関すること

**R7.10.1より
施行****10 柔軟な働き方のための措置等****義務**

就業規則等の見直し

事業主は3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して

- ①**始業時刻等の変更** ②**テレワーク等** ③**保育施設の設置運営**
- ④**養育両立支援休暇の付与** ⑤**短時間勤務制度**

の中から**2つ以上**の措置を選択して講ずる必要がある。

労働者は事業主が講じた措置の中から**1つ**を選択して利用できる。

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期（3歳の誕生日の1ヶ月前までの1年間）に上記で選択し措置した制度に関して、**個別周知と意向確認**をする必要がある。

11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮**義務**

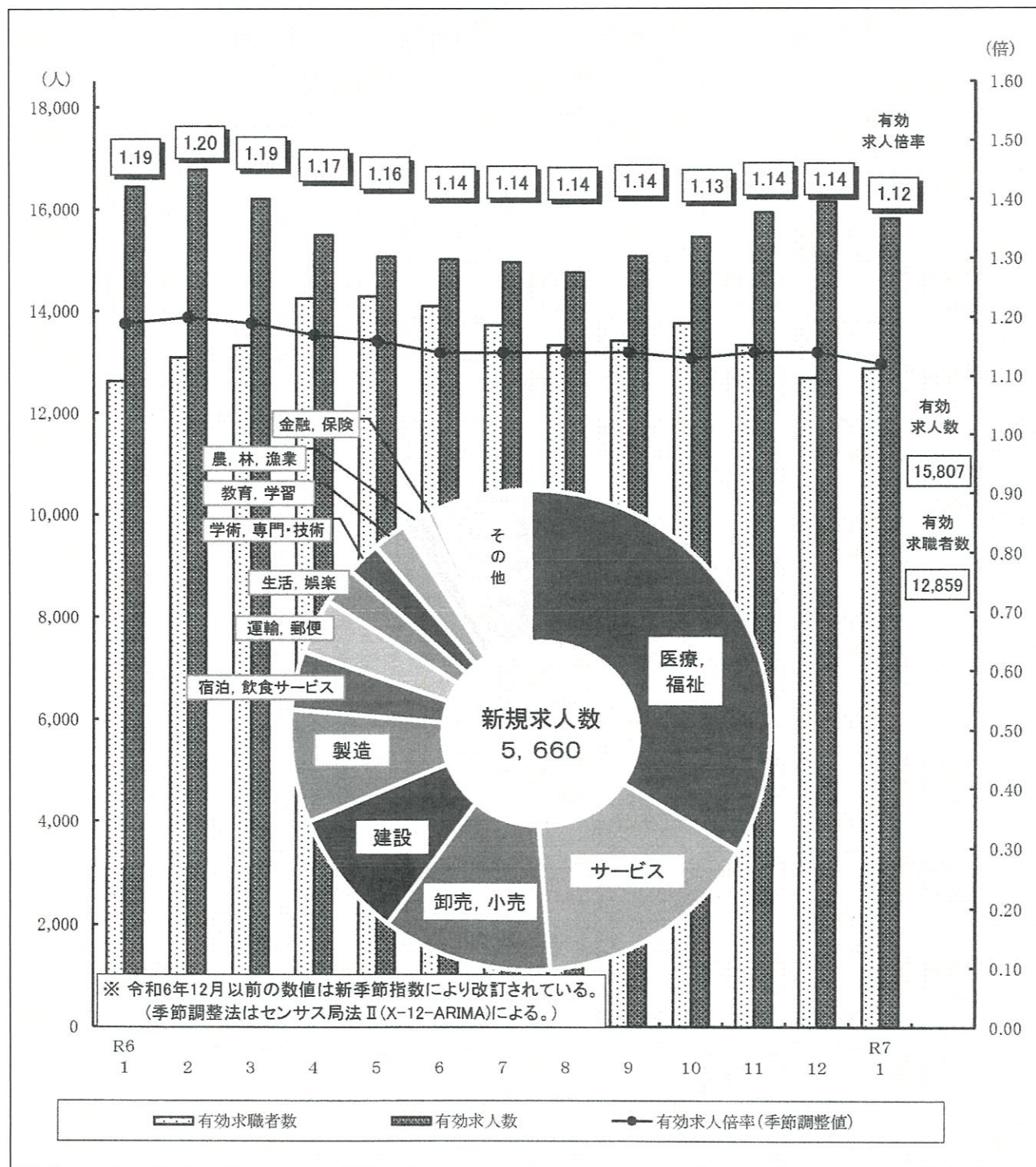
事業主は妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の適切な時期

（3歳の誕生日の1ヶ月前までの1年間）に、①勤務時間帯 ②勤務地 ③両立支援制度の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件について労働者の**意向を聴取**し、自社の状況に応じて**配慮**しなければならない。



労働情報 雇用失業情勢

(令和7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。

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)

【社名・代表者・所在地変更】

(株) T B B → (株) 明光 代表取締役 小濱 晃子 鳴門市大麻町東馬詰字南開 22 番地 1
四国ガス (株) 徳島支店 理事支店長 濱口 正和

※ 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

3 月

- ◇ 3日 令和6年度第2回高齢・障害・求職者雇用支援機構運営協議会
(ポリテクセンター徳島/専務)
- ◇ 3日 第4回徳島大学リスキングプログラム企画・検討委員会 (徳島大学/専務・平島)
- ◇ 5日 令和6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
(とくしま県民活動プラザ/専務)
- ◇ 6日 連合徳島要請行動 (4団体) (阿波観光ホテル/会長・専務)
- ◇ 7日 令和6年度とくしま障がい者雇用促進県民会議総会 (徳島県庁 11 階/専務)
- ◇ 10日 正副会長会議 (ホテルサンシャイン/正・副会長他)
- ◇ 12日 徳島県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)
- ◇ 12日 第10回とくしま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議 (徳島県庁 7 階/次長)
- ◇ 13日 第2回徳島地方労働審議会 (JR ホテルクレメント徳島/専務)
- ◇ 17日 徳島県勤労者福祉ネットワーク第46回理事会 (わーくびあ徳島/会長・専務)
- ◇ 18日 第443回労務担当者部会 (徳島経済産業会館 3 階/労務担当者部会員他)
- ◇ 19日 「とくしま回帰」加速・産業人材支援事業助成候補者審査会 (徳島県庁 10 階/専務)
- ◇ 20日 春分の日
- ◇ 21日 徳島県信用保証協会第335回理事会 (信用保証協会会議室/会長)
- ◇ 27日 子育て応援宣言 (県庁/会長・専務)
- ◇ 29日 第50回記念経協会員親睦ゴルフコンペ (タカガワ東ゴルフ倶楽部/専務・次長)

行事予定

4 月

- ◇ 7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)
- ◇ 8日 第444回労務担当者部会 (徳島経済産業会館 3 階/労務担当者部会員他)
- ◇ 21日 四国ブロック専務理事会議 (JR ホテルクレメント高松/専務)
- ◇ 25日 令和7年度人事・労務担当者基礎研修 (第一回) (徳島経済産業会館 3 階/高木社労士)

(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/専務)

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (1)

ハラスメント関係

Q

法令で規制されていないハラスメントに
会社はどこまで対応する必要があるか

近年、ハラスメントの類型が細分化され、「スメルハラスメント（スメハラ）」「アルコールハラスメント（アルハラ）」「ソーシャルハラスメント（ソーハラ）」など、「〇〇ハラスメント」というものが増えています。しかし、これらは特に法令で規制されているわけではなく、対応が悩ましいケースも多いのが実情です。そこで、こうした増え続ける「〇〇ハラ」に会社としてどこまで対応する必要があるか、ご教示ください。

(神奈川県 H社)

A

安全配慮義務や職場環境調整義務に基づき対応するとともに、労働者の人格的利益が受忍限度を超えて侵害されないよう、ケース・バイ・ケースの対応を要する

回答者 竹林竜太郎 たけばやし りゅうたろう 弁護士(竹林・畑・中川・福島法律事務所)

1. 各種ハラスメントの措置義務等

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）は、労働施策総合推進法30条の2第1項に基づき、「労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置」を講ずる法律上の義務が課されるに至りました。

また、職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）は、男女雇用機会均等法11条の2第1項に基づき、職場における育児休業等に関するハラスメントについては、育児・介護休業法25条に基づき、同様の措置義務が課されています。

さらに、カスタマーハラスメント（カスハラ）は、「顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）」につき、「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）において、「望ましい取組の内容」が示されるに至っています。

一方で、各種ハラスメントについて、法律上の措置義務（あるいは指針等での望ましい対応の指摘）がない場合であっても、安全配慮義務等に基づき、使用者において適切に措置・対応すべき義務が課されることになります。

2. 安全配慮義務や職場環境調整義務に基づく
対応の必要性

使用者は、労働者に対する安全配慮義務を負っており、「労働者とその生命、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」こと（労働契約法5条）が義務づけられています。そして、この安全配慮義務の具体的内容については、「労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によつて異なる」（川義事件 最高裁三小 昭59. 4.10判決 民集38巻6号557ページ）ものと解されています。

この点に関連して、安全配慮義務の一環として、使用者が職場環境調整義務を負っている点についても留意が必要です。

例えば、Y社事件（千葉地裁 令 4. 3.29判決 労経速2502号3ページ）は、テーマパークのショーに出演していた労働者がパワハラ等の存在を主張して損害賠償を請求した事案ですが、裁判所は、パワハラ等の存在は認定しなかったものの、「被告は、その義務の一環として、原告との間における出演者雇用契約上、原告に対し、その時々原告の心身の状況に応じて、原告の仕事内容の調整を行い、又は職場の人間関係など職場環境の調整を行う義務を

負っていたというべきである」と判断しています。その上で、裁判所は、「被告における出演者雇用契約は、自動更新は行わないものとし、契約期間中に行われるオーディションに合格したものに限り来期の契約を締結することとしていることから、出演者間の人間関係は、友人関係があったとしても潜在的には競争関係にあり、来期の契約や員数に限りがある配役をめぐる軋轢を生じやすい性質がある」などと指摘しています。そして、「原告は、過呼吸の症状が出るようになったことから、配役について希望を述べるが多くなったところ、過呼吸の症状が出るようになったことを原告ができる限り人に知られないようにしていたこともあり、他の出演者の中には、原告に対する不満を有するものが増えたのであって、原告は職場において孤立していたと認めることができる」「被告は、他の出演者に事情を説明するなどして職場の人間関係を調整し、原告が配役について希望を述べることで職場において孤立することがないようにすべき義務を負っていた」などと判断しています（ただし、控訴審〔東京高裁 令 5. 6.28判決 労経速2555号2ページ〕においては、「原審における被控訴人の訴状及び各準備書面を精査してみても、被控訴人の主張の中に、控訴人には職場における『孤立防止義務』すなわち『他の出演者に事情を説明するなどして職場の人間関係を調整し、被控訴人が配役について希望を述べることで職場において孤立することがないようにすべき義務』があり、その義務を怠ったのであって、これにより被控訴人が損害を被ったと主張している部分は見当たらない」などとして、判断が覆っています）。

したがって、「ハラスメント」という言葉で表現されるか否か、また、「ハラスメント」に当たるか否かにかかわらず、労働者の「生命、身体等の安全」を脅かしかねない事象が生じた場合には、速やかに当該事象をなくすよう努めることが肝要です。

3. 人格的利益に対する侵害の回避

また、そもそも、パワハラ等が法律上で具体的に定義されていなかった時期においても、人格的利益を侵害する行為として、不法行為（ないし使用者責任）に基づく損害賠償責任が認められていたことに留意が必要です。

例えば、Y事件（東京地裁 平25. 1.30判決 判例集未登載）は、厚生労働省がパワハラの定義（行

為類型）を公式に発表したものの、職場におけるパワハラが法律において定義されておらず、具体的な措置義務も課されていなかった当時の事案ですが、裁判所は、「民法710条は、広く人格権を法的保護の対象にしており、この人格権には、身体、自由、名誉のみならず、名誉感情、生活の平穩その他の人格的利益が含まれる。そして、これらの人格的利益に対する侵害が受忍限度を超えるときは、同法709条の不法行為が成立するものと解するのが相当である」とした上で、深夜に不必要な電話をかける、お茶出しが遅いと他の従業員の面前で怒鳴る、侮辱的な言辞を含むメールを送付する等の上司の行為につき、「原告の生活の平穩や名誉感情等の人格的利益を侵害するものであった」と評価して、当該上司の損害賠償責任を認めています。

したがって、法律において具体的な定義や措置義務等が定められていない場合であっても、職場における上司や同僚の言動により労働者の人格的利益が侵害されるという事態を回避すべく、使用者としては、職場環境や労働者の言動を注視する必要があります。

4. ご質問のケースについて

ご質問によれば、スメハラ、アルハラ、ソーハラ以外にも、不機嫌ハラスメント（フキハラ）、ロジカルハラスメント（ロジハラ）、ジェンダーハラスメント（ジェンハラ）、時短ハラスメント（ジタハラ）等、増え続ける「〇〇ハラ」に会社としてどこまで対応する必要があるのか悩んでいるとのことですが、そもそも上記「〇〇ハラ」に関しては、何かしら法律上の定義が存在するわけではありません。

かつてパワハラ等について法律上で定義されていなかった時期においても、労働者の人格的利益を侵害する行為について損害賠償責任が認められ、また、使用者に対して、「労働者の職種、労務内容、労務提供場所等」の具体的状況に応じて安全配慮義務や職場環境調整義務が問われていたことに鑑みても、「ハラスメント」というフレーズに惑わされることなく、具体的な場面において、労働者の「名誉感情、生活の平穩その他の人格的利益」が害される可能性がないか、あるいは、労働者の心身の状況に応じて、仕事内容の調整や、職場の人間関係など職場環境の調整を行う必要がないか、職場環境の把握と分析に努め、ケース・バイ・ケースの対応を心掛けることが肝要でしょう。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

個人情報保護関係

Q

不祥事を起こした従業員の個人情報が外部に流失した場合、どう対応すべきか

先日、取引先に対して詐欺行為をした当社の従業員が、ネットニュースなどで実名報道される事態が発生しました。当社としては、警察に協力するとともに、内部調査の実施や関係者への謝罪、再発防止策の検討を行う予定でいます。また、当該従業員に対しては、事実であれば、賞罰委員会を経て懲戒解雇といった処分を検討しています。その最中、当該従業員の住所や家庭環境、職歴、勤務態度や人柄といったごく近い関係者しか知り得ない情報がネットなどに公開されていることを知りました。友人・知人だけではなく、当社の別の従業員から個人情報が流失した可能性もあり、対応を悩んでいます。こうした場合、情報管理の点で会社が責任を問われるのか、どう対応すべきかを教示ください。

(東京都 T社)

A

事実調査の結果に応じ、個人情報保護委員会への報告や被害者本人への通知等が必要となる。漏えいが別の従業員の不正行為による場合は、会社が損害賠償責任を負う

回答者 平良亜大 たいら あお 弁護士(弁護士法人高井・岡芹法律事務所)

1. 企業における従業員情報の取り扱い

企業が取り扱う従業員の情報は、氏名、生年月日、住所、家族構成、職歴、人事情報、健康診断結果等多岐に及びますが、これらは、個人情報の保護に関する法律（以下、個人情報保護法）上の「個人情報」等に該当し、また、プライバシー性の高いものであることから、その取り扱いについては、同法に則した対応はもちろん（なお、企業は上記情報を人事管理等のために個人情報データベース等で管理していると思われることから、通常、個人情報保護法の名宛人となる個人情報取扱事業者^{きそん}に該当します）、社内でも取り扱う際にも情報の取り扱い担当者を適切な範囲に限定するなど、場面に応じたプライバシーへの配慮が必要となります。

2. 個人データの漏えいが発覚した場合の対応

[1] 従前の考え方

個人データ（個人情報データベース等を構成する個人情報）の漏えい、滅失または毀損（以下、漏えい等）の事案が発生した場合の対応については、令和2年の個人情報保護法の改正（令 2. 6.12 法

律44. 令 4. 4. 1施行）までは、特に法令上の定めはなく、個人情報保護委員会の告示（平29. 6.12 個人情報保護委員会告1）において定められているのみであり、その内容も、必要な措置を講じることが「望ましい」、あるいは、個人情報保護委員会等への報告もするよう「努める」とされるにとどまり、企業によって対応が区々^{まちまち}となっていました。

[2] 個人情報保護法の規律

個人情報保護法は、令和2年の改正により、個人データの漏えい等その他の個人データの安全確保に係る事態で一定の類型に該当するものが生じた場合には、個人情報保護委員会への報告および本人への通知をするよう義務づけ（26条）、同法施行規則では、報告対象となる事態（以下、報告対象事態）として四つの場合を定め（7条）、報告・通知すべき内容および時期について、要約すると以下のとおり決めました（8～10条）。

(報告対象事態)

①要配慮個人情報^{きようりようじんじふ}が含まれる個人データ（高度な暗号化その他の個人の権利利益を保護するために必要な措置を講じたものを除く。以下同じ）の漏えい等が発生し、

または発生したおそれがある事態

②不正に利用されることにより財産的被害が生じるおそれがある個人データの漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態

③不正の目的をもって行われたおそれがある当該個人情報取扱事業者に対する行為による個人データ（当該個人情報取扱事業者が取得し、または取得しようとしている個人情報であって、個人データとして取り扱われることが予定されているものを含む）の漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態

④個人データに係る本人の数が千人を超える等が発生し、または発生したおそれがある事態

（報告・通知すべき事項および時期）

個人情報取扱事業者は、報告対象事態を知った後速やかに（おおむね3～5日以内）、報告時点において把握している次の報告事項を、原則として個人情報保護委員会のホームページ上の報告フォームに入力する方法により報告しなければならない（速報）、加えて、当該事態を知った日から30日以内（上記③の場合は60日以内）に、下記の報告事項すべてを報告しなければならない（確報。速報時点ですべて把握できた場合は両者を兼ねることも可能）。

本人に対しては、当該事態を知った後、当該事態の状況に応じて速やかに（具体的時期は、個別の事案においてその時点で把握している事態の内容、通知を行うことで本人の権利利益が保護される蓋然性、本人への通知を行うことで生じる弊害等を勘案して判断）、本人の権利利益を保護するために必要な範囲で、下記の(1)(2)(4)(5)および(9)に定める報告事項を通知しなければならない。

記

(1)概要、(2)漏えい等が発生し、または発生したおそれがある個人データ（上記③の事態については同③に規定する個人情報を含む。以下同じ）の項目、(3)漏えい等が発生し、または発生したおそれがある個人データに係る本人の数、(4)原因、(5)二次被害またはそのおそれの有無およびその内容、(6)本人への対応の実施状況、(7)公表の実施状況、(8)再発防止のための措置、(9)その他参考となる事項

[3]ガイドライン上の要請

上記2.の法改正に伴い、個人情報保護法ガイドライン（通則編）も改正（令3.8.2 個人情報保護委員会告3）され、個人データの漏えい等の事案が発覚した場合の講ずべき措置として、事業者内部における報告および被害の拡大防止、事実関係の調査および原因の究明、影響範囲の特定、再発防止策の検討および実施、ならびに、個人情報保護委員会への報告および本人への通知が定められました（「努める」等の文言は削除）。また、漏

えい等事案の内容等に応じ、二次被害の防止等の観点から、事実関係および再発防止策等について速やかに公表することが望ましいとされています。

3.ご質問のケースにおける対応および責任について

まずは、直ちに事実調査および原因究明をする必要がありますが、ご質問では、「勤務態度」という通常は会社しか知り得ない内容も漏えいしていることから、従業員が不正に情報を持ち出したおそれがあり、上記2.[2]の③の報告対象事態に該当する可能性があると思われます。調査の結果、報告対象事態に該当する場合には、速報（さらには確報）として個人情報保護委員会への報告および被害者本人への通知が必要となりますが、報告対象事態か否かにかかわらず、二次被害の防止等の観点からは、速やかに被害者への通知（謝罪を含みます）を実施しておくのが相当です。ただし、損害賠償は、調査未了の状態で合意することは避け、最終的な調査結果を踏まえて賠償方針を慎重に検討した上で対応するのがよいでしょう。

仮に従業員による不正な（故意または過失による）漏えいがあった場合は、当該従業員に対する懲戒処分を検討するほか、改めて、従業員全体への教育・啓発やアクセス権限者の制限、アクセス管理などの個人情報保護法上求められる人的・物理的安全管理措置の検討が必要と考えられます（なお、個人情報取扱事業者が同法上の義務に違反し、これに対する個人情報保護委員会からの勧告および命令〔同法148条〕に正当な理由なく従わないときは、罰則の対象となります〔両罰規定。同法178条、184条1項1号〕）。また、当該場合において、漏えいにより被害者に損害を与えたときは、会社は、使用者責任として、被害者に対し損害賠償責任を負います（民法715条）。この場合の損害は、精神的損害が主に考えられますが、どの程度の金額が正当かは、会社から漏えいされた情報の内容・量、性質、実害の有無、会社の漏えい等事案発覚後の対応内容等を総合考慮して決することになるかと思われます。

漏えい等事案が発覚した場合の上記事態に備えるためにも、日頃から安全管理体制を整え、発覚時には速やかに適切な対応を行えるように準備しておくことが重要といえます。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

人事管理関係

Q

就活生へのセクハラに対し、
会社はどのような策を講じる必要があるか

就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントについて、企業の対策が義務づけられるとの報道を目にしました。これは、具体的にどういった措置を講じればよいのでしょうか。また、従業員向けの対策と異なる注意点などはあるのでしょうか。

(神奈川県 S社)

A

現行の法令で義務づけられているのは、労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止措置であるが、厚生労働省のガイドラインにおいては就職活動中の学生なども対象とすることが望ましいとされている。防止措置としては、労働者に対する防止措置と同趣旨が当てはまる部分が多いが、内定獲得のためにハラスメントを拒否し難い状況に置かれているという就職活動特有の事情にも配慮する必要がある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 就職活動中の学生等に対するハラスメント

近年「就活ハラスメント」という言葉を耳にするようになりました。主として、就職活動中やインターンシップ中の学生に対する、採用予定企業に所属するリクルーター、採用担当者、役員などによるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどが問題となっています。また、就職活動中特有のハラスメントとしては、内定や内々定と引き換えに就職活動を終わらせるよう強要する「就活終われハラスメント（オワハラ）」もあります。

現行の法令においては、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどの各種ハラスメントに対する防止措置を採ることが義務づけられており、相談窓口を設置することを中心に、防止措置として求められる内容が厚生労働省の指針において具体化されています。しかしながら、各種ハラスメントに対する防止措置は、ハラスメント被害が「労働者」に生じないように配慮するものであり、いまだ労働者と

なっていない就職活動中やインターンシップ中の学生は、その対象に含まれておらず、就活ハラスメントに対する防止措置は法令上の義務とはなっていません。

とはいえ、厚生労働省の指針において、労働者に対する防止措置は、就職活動中の学生等の求職者についても同様の方針を示すことが望ましいとされており、法令上の義務ではないとしても、就活ハラスメントの防止措置の要請は強まっているという実情があります。

就活ハラスメントが生じやすい場面としては、面接や採用選考の場面に限らず、企業説明会、OB・OG訪問、インターンシップ中といった状況が挙げられます。

2. 防止措置の内容

就活ハラスメント防止措置に関しては、労働者に対する防止措置と同様の内容を基本としつつ、就活ハラスメント特有の事情を踏まえて対応することになるでしょう。

ハラスメント防止措置としては、①事業主の方針等の明確化と周知・啓発、②相談や苦情に対応する窓口の設置など必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応を行うことが求められています。そして、プライバシーに対する配慮と不利益取り扱いの禁止をもって被害者保護を図ることが必要です。就活ハラスメントにおいても、これらと同様の内容を就職活動向けにアレンジして準備していくことになります。

[1]事業主の方針等の明確化と周知・啓発

方針等の明確化と周知・啓発については、例えば、採用活動の担当者を対象として、就活ハラスメントに関する研修を実施するほか、就職活動を行っている学生向けに就活ハラスメントを行わない旨の宣言を会社から行っていくことなどが挙げられます。社内に対する働き掛けにとどまらず、ホームページなどへの掲載や、面接やインターンシップを始める段階で周知するといった配慮が考えられます。

企業の実例としては、厚生労働省が公表している「公正な採用選考の基本」を参考に採用担当者に対して研修を実施したり、就活ハラスメントを会社が禁止している旨の資料を学生に配布したりするといった対応をしているケースもあります。また、社内研修においては、採用担当者向けにハラスメントに関する基本的な知識を理解してもらうほか、行動規範などを策定して禁止事項を明確化するという方法も有用でしょう。

[2]相談窓口の設置

相談窓口については、企業内に設置しているハラスメント相談窓口を案内するといった方法のほか、自社で生じた事象に限らず、他社からのオワハラを受けて困っている学生向けにオワハラに関するホットラインを用意している企業もあります。自社での対応が難しい場合には、厚生労働省が設置している「ハラスメント悩み相談室」^{※1}を案内するという方法も考えられます。

[3]事後の迅速かつ適切な対応

事後の迅速かつ適切な対応については、相談窓口等に寄せられた内容について、社内でのハラスメント事例と同様に、調査を実施の上、事実確認を行い、確認された事実の内容に応じて懲戒、指導等の措置を行うといった再発防止も含めたものが必要となります。

3.就活ハラスメントが生じやすい場面

ご質問にあるように、就活ハラスメントの中でもセクシュアルハラスメントは特に大きな問題となっています。就職活動生に対してセクシュアルハラスメントが生じやすい場面としては、閉鎖的空間であること、飲酒を伴うものであること、入手した個人情報を私的に利用してコンタクトを取った状況であることといった事例が報告されています。これらが生じないように、採用担当者の行動規範などで、明示的な禁止事項として周知啓発し、必要に応じて就業規則の懲戒事由に加えておくといった方法が考えられます。

企業の中には、採用担当者が学生と直接のコンタクトを取れないように、個人情報の一部（電話番号やメールアドレスなど）を開示しないようにするといった工夫をしたり、閉鎖的空間への呼び出しや飲酒を伴う勧誘などを禁止していることを明示的に学生へ伝えたりする（禁止事項をまとめた資料の提供やカードの配布など）方法を採用しているところもあります。

就活ハラスメントに関する取り組みは、入社後の心理的安全性にもつながるものと考えられます。就活ハラスメント防止対策に積極的に取り組んでいる企業事例を厚生労働省が集約しているので、参考にしてください^{※2}。

※1 ハラスメント悩み相談室

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

※2 「就活ハラスメント防止対策 企業事例集」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001060585.pdf>

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7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講師陣に迎え、労働判例から見た労務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	育児法改正対応（私生活と仕事との両立支援施策の見直し）	野口 & パートナース法律事務所
	5月21日（水） ・法改正に合わせた制度の改善（3歳以降育児者の柔軟な働き方のオプションとして何を設けるか等） ・制度の適正・公平な運用（不利益取扱い禁止等） ・制度利用しやすい環境整備（研修、ハラスメント防止等） ・個別の意向聴取・配慮の実務的な実施方法	 パートナー弁護士 大浦 綾子 弁護士
第2回	人事・労務トラブルのグレーゾーン実務対応	かきつばた 杜若経営法律事務所
	7月25日（金） ・厳しい指導とパワーハラスメントの線引き ・顧客データの持ち出しと懲戒解雇の有効性 ・反社会的勢力と疑われる社員への対応 ・始業前の集合・準備時間の労働時間認定問題 ・懲戒処分情報の社内公表と名誉毀損リスク ・始業前・休日接待が労働時間に該当する条件	 パートナー弁護士 向井 蘭 弁護士
第3回	副業・兼業・フリーランス法	第一芙蓉法律事務所
	9月19日（金） ・働き方の多様化と副業・兼業 ・副業・兼業に対応する労働法令 ・労働者とフリーランス（事業者）の境界 ・フリーランス法に対応する企業の取組 ・今後の法改正の見直し	 木下 汐音 弁護士
第4回	カスハラ法整備を含む最近のハラスメント関連の動向	はとたに・べつき 鳩谷・別城・山浦法律事務所
	11月12日（水） ・ハラスメント関連法（セクハラ・パワハラ・マタハラ）の復習と整理 ・カスハラ法整備の状況と内容 ・昨今のハラスメント関連の法改正の動き（フリーランス新法・就活セクハラ・自爆営業等） ・最新ハラスメント重要裁判例 ※法整備の進捗状況によって、講演内容が変わることをご了承ください。	 パートナー弁護士 山浦 美紀 弁護士
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		

※ 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
大浦 綾子 弁護士 (Ayako Oura)	平成 15 年 京都大学法学部卒業 平成 16 年 司法修習修了(57 期)、弁護士登録(大阪弁護士会) 平成 21 年 米国ボストン大学ロースクール(LLM) 留学 現在 野口 & パートナーズ法律事務所パートナー弁護士	企業内弁護士として予防法務に取り組んだ経験も有し、「合法か」「適法か」だけでなく、「人事労務的に企業としてどのように行動するべきか」を具体的に提案する弁護士。多様な人材が活躍する職場づくりの支援にも力を入れている。
向井 蘭 弁護士 (Ran Mukai)	平成 9 年 東北大学法学部卒業 平成 15 年 弁護士登録(第一東京弁護士会) 狩野法律事務所 (現・杜若経営法律事務所 入所) 平成 21 年 同事務所パートナー弁護士	労働法務を専門とし、企業(使用者側)の労働事件を数多く取り扱っている労務問題のプロ弁護士。法廷、講演、執筆活動などに幅広く活躍されている。経営法曹会議員弁護士著書「管理職のためのハラスメント予防&対応ブック」など
木下 潮音 弁護士 (Shione Kinoshita)	昭和 57 年 早稲田大学法学部卒業、司法試験合格 昭和 60 年 司法修習修了(37 期)、弁護士登録 平成 4 年 イリノイ大学カレッジオブロー卒業、LLM 取得 平成 16 年 4 月～17 年 3 月 第一東京弁護士会副会長 現在 第一芙蓉法律事務所弁護士	経営法曹会議常任幹事、日本労働法学会理事。 さまざまな労働問題の第一線で活躍されている第一人者の一人。
山浦 美紀 弁護士 (Miki Yamaura)	平成 12 年 大阪大学法学部卒業 平成 15 年 弁護士登録(大阪弁護士会) 現在 鳩谷・別城・山浦法律事務所パートナー弁護士 国立大学法人大阪大学監事	使用者側労働法務に特化した事務所に所属し、ハラスメント案件を専門的に取扱う。著書に「パワハラグレーゾーン」「セクハラグレーゾーン」(新日本法規出版)等、ハラスメント関連書籍多数。

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 7 年 月 日

申込締切：令和 7 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 () -	
所 属 ・ 役 職		参 加 者 氏 名	

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

- 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(会費は消費税対象外の不課税の取り扱いとなります。)
- 3 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

令和7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5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25日 (金)	人事・労務担当者の心得 労働保険・社会保険の制度① 改正育児・介護休業法	徳島県経営者協会 藤川 雅弘 氏 特定社会保険労務士 高木 啓治 氏	徳島経済産業会館 (KIZUNAプラザ) 3階 会議室 9:30～12:00
2 5月23日 (金)	労働保険・社会保険の制度②	特定社会保険労務士 高木 啓治 氏	
3 6月27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	
4 7月25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	
5 8月22日 (金)	懲戒、退職、解雇、雇い止め	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。

FAX 088-625-7898

申込日：令和7年 月 日

徳島県経営者協会 行き

申込締切：令和7年4月15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 ()	—	
所 属 ・ 役 職		参 加 者 氏 名		

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。（会費は消費税対象外の不課税の取り扱いとなります。）
- 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 TEL 088-625-7701
E-mail: t-keikyo@tokushima-keikyo.com <https://www.tokushima-keikyo.com/> 徳島県経営者協会 担当：石本・近藤

01

「健診受けない」
もったいない



02

「受けっぱなし健診」
もったいない



協会けんぽ 加入者のみなさまへ

健診の3つの 「もったいない」を なくそう!



健康づくりサイクルを
まわしましょう!

03

「健康づくりを継続しない」
もったいない





健診から始まるサイクルで、3つの「もったいない」をやっていませんか？

「健診受けない」もったいない



01 健診を 毎年受けていますか？

協会けんぽ加入者は健診をお得に
受けられるのに、受けないのはもっ
たいない。

健診を受けて健康状態を確認

「受けっぱなし健診」もったいない



02 健診を受けっぱなしに していませんか？

せっかく健診を受けても、改善に
つなげなければもったいない。

健診結果に応じて行動することで
健康状態を改善

「健康づくりを継続しない」もったいない



03 日々の健康づくりに 取り組んでいますか？

良好な健康状態になっても、それを
継続しないのはもったいない。

食事や運動に気をつけて、
良好な健康状態を維持

健康づくりサイクル



健康づくりサイクルに
ついての特設サイトは
こちら▶



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
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してまいります。

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7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)

