



徳島経協

徳島県経営者協会会報

No.124

2025.7/令和7年7月



目 次

(1) 令和7年度定時総会を開催	1
(2) 副会長の就任および退任について	5
(3) 徳島経協令和7年度の取組について	6
(4) 令和7年度受託事業の紹介	10
(5) 「共働き・共育て」オール徳島共同宣言	12
(6) EXPO 2025「大阪・関西万博視察研修」報告	14
(7) 令和7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	15
(8) 第50回記念会員親睦ゴルフコンペを開催	16
(9) 新入会員ご紹介	18
(10) 令和7年春季賃上げ妥結状況	20
(11) 労働情報 雇用失業情勢	21
(12) 労働法の基礎Q&A	22
(13) 会員名簿の訂正	28
(14) 業務日誌 行事予定	29
(15) 公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内	30
(16) 会員拡大についてお願い、会報への広告掲載を募集	

第 79 回定時総会を開催

－ 令和 7 年度事業計画を承認 －

6 月 4 日（水）、ホテルサンシャイン徳島アネックスに於いて徳島県経営者協会第 79 回定時総会と令和 7 年度第 1 回理事会を併せて開催しました。

議案審議に先立ち林会長からは、以下のとおり挨拶がありました。

お米を始めとする物価高に加え、トランプ大統領の関税政策などにより県内事業者を取り巻く経営環境は一段と厳しさを増してきております。

令和 4 年からの原材料費やエネルギー価格の高騰等によって、急激な「インフレ局面」に突入し、「賃金引き上げ」の大きなうねりの中、本年度はデフレからの「完全脱却」、成長と分配の「好循環」を確かなものにする正念場とも言えます。

今後も少子高齢化が進む中、労働法制が時代のニーズに応じて変化していくことが予想されており、当協会の果たす役割はますます重要かつ大きくなっていくものと思われます。

こうした状況を踏まえ、引き続き「労使関係の健全な発展」に資するための事業に取り組むとともに、障がい者、女性、外国人などの労働参加の拡大と女性活躍の推進、内部通報制度の充実に加え、今年度新たに、人口減少社会での「企業の人事戦略の強化に向けた支援」に取り組んでまいりますので、皆さまのご協力をよろしくお願いいたします。

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 6 年度事業報告、収支決算報告、財産目録

脇田専務理事から説明があり、続いて、財務理事代理の那佐様から「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 2 号議案 令和 7 年度事業計画（案）

第 3 号議案 令和 7 年度収支予算（案）

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 4 号議案 令和 7 年度会費の金額及び徴収方法について（案）

脇田専務理事から説明があり「従来通り」として原案通り承認されました。

第 5 号議案 理事選出（案）

脇田専務理事から説明があり原案通り承認されました。

（令和 7 年度事業計画の基本方針、重点事項を次ページに掲載しています。）

総会に引き続き、日本銀行徳島事務所長 中原 伸 氏を講師に迎え、「最近の金融経済情勢と徳島経済の現状」と題する特別講演会が行われました。

特別講演会終了後、川上副会長の発声で交流会に移り、講師の中原所長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 7 年度事業計画

(令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日)

I 基本方針

令和 4 年 2 月にロシアのウクライナ侵攻がはじまってから 4 年目に入りました。

この間、イスラエルとハマスの紛争、米国・トランプ大統領の誕生と関税問題、インドとパキスタンとの紛争などが勃発し、経済にとってはマイナスとなる出来事が惹起されております。

また、原材料価格の高騰等インフレ傾向の強まりと賃金の上昇、人口減少からの人手不足感の高まりなど、特に、中小・小規模企業への影響が大きくなっております。

人口問題では、本県の推計人口は本年 1 月時点で 683,510 人となっており、1 年間に約 9,600 人減少しました。今年に入ってさらに加速度的に人口減少が顕著になると同時に若年層の人口が減少しています。人口減少は、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。

こうした背景を受けて、労使を取り巻く環境は、働き方改革、賃上げ、同一労働同一賃金、非正規雇用の処遇改善、ハラスメント、育児休業など、複雑・多様化しており、労働問題は、今後、ますますその重要性が増してきます。

労働問題はすべて「人」が中心であり、人材は、企業経営の「源泉」です。今後とも労使の安定と「人」をテーマに当協会の事業の中心に据え、引き続き積極的・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、徳島県経営者協会では、次の項目を重点事項として今年度の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

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が推進されており、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) 労働法令等委員への参画

「徳島地方最低賃金審議会」、「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、各種委員会等に参加することにより、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及び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」や各種委員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) キャリア教育等の推進

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、雇用環境が進むようコーディネーターがアドバイスを行ったり、就労後のフォローアップ、支援学校との交流・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。

(3) **新**人事戦略強化支援事業

全国を上回る速度で人口減少・少子高齢化が進行する中で、県内企業が労働力確保と持続的发展をめざすためには、人口減少を前提とした経営戦略・人事戦略を策定して、経営改善や人材確保・育成に取り組む必要があります。

このため、経営者層への意識啓発を行い、企業の人事戦略を推進・強化するとともに、採用力の向上を支援します。加えて、良質な雇用の確保に向け、労働法制に関する周知啓発を併せて実施します。

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き、企業の人手不足感が強まる中、女性の活躍はますます重要になっています。そこで、経営者協会の“あい”レディース部会の活動による発信・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。

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



日銀 中原所長による特別講演会



会員交流会



副会長就任のご挨拶

四国電力株式会社 笹 谷 誠 志

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

我が国においては、賃金が上昇傾向を示す一方、インフレや設備工事費・原材料費の高騰から、従業員・経営者ともに楽観できない状況が続いております。また、徳島県の出生者数は、2024年で約3700人（平均年齢80歳とすると県民約30万人）と、将来の労働力に不安の影を落としています。こうした重要な時期に、副会長という身に余る要職に就任することとなり、大変恐縮しておりますが、甚だ微力ながら、私が生まれ育った、ふるさと徳島の発展に貢献できるよう、全力で取り組んでまいります。何分不慣れなため、至らぬ点多々あるかと存じますが、会員企業の皆さま方には、前任者同様、ご指導・ご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。

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



副会長退任のご挨拶

四国電力株式会社 川 上 一 郎

この度、四国電力株式会社徳島支店長を退任し、四国電力送配電株式会社取締役常務執行役員に就任いたしました。これに伴い、徳島県経営者協会副会長を退任させていただくことになりました。

副会長在任中、会員の皆さま方にご支援・ご協力いただきましたこと、心から感謝いたします。2年間という短い期間ではございましたが、当協会での活動を通じて、皆さま方と出会い、交流させていただいたことは、私にとって大変貴重な経験となりました。

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

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

本当にありがとうございました。

徳島経協令和 7 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。

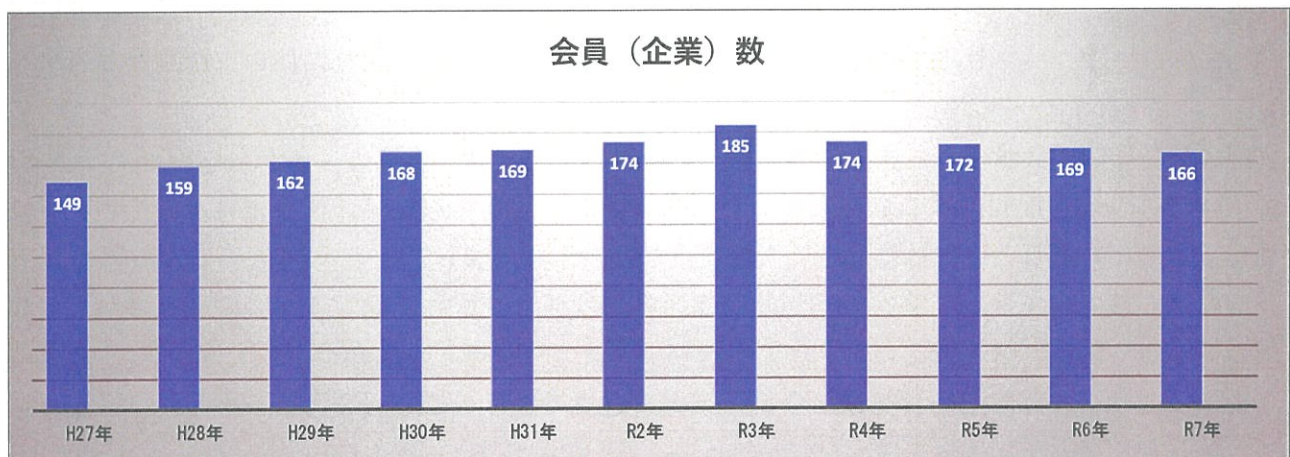
※当初は、日本経営者団体連盟（日経連）の地方組織として活動、平成 14 年 5 月 28 日からは、日経連が、日本経済団体連合会（経団連）と統合されたことに伴い、経団連の会員として活動している。

○会員企業数（令和 7 年 5 月 1 日現在）

- ・ 166 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7年度の取組

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」、「無期転換」、「ハラスメント対応」など、複雑・多様化してきています。

このため、本会の労担部会を積極的に活用し、困難な労働問題の研修・啓発を実施するとともに国・県・経団連をはじめとする関係団体と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めます。

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。
- 県内企業が労働力確保と持続的発展を目指すためには、人口減少を前提とした経営戦略・人事戦略を策定し、経営改善や人材確保・育成に取り組む必要があります。その支援事業に取り組めます。

人材確保

共生社会の実現・多様な人材の雇用促進

NEW

キャリア教育等の推進

小・中・高等学校を訪問して就業意識の醸成と県内への就職・定着につなげる。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。

人事戦略強化支援事業

経営者層の意識啓発を行い企業の人事戦略を推進・強化し、採用力の向上を支援するとともに、良質な雇用の確保に向け、労働法制に関する周知啓発を行う。

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

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き、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による発信・啓発により女性が働きやすく長く務められる環境の構築をめざします。

“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。

6 その他

企業が労働者の賃金をあ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。

価格転嫁に関する啓発活動

労務費の価格転嫁が促進できるよう関係機関と連携してセミナーを開催する。

令和 7 年度受託事業の紹介

徳島県経営者協会は、令和 7 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	県内事業者には内部通報制度を普及するため、同制度を導入している事業者に対する実効性向上の支援を行うとともに、制度未導入の事業者にかかる「内部通報共通窓口」の設置に向けた業界団体への支援等を行います。	
内容	各種事業者団体における共通窓口設置に向けた支援	・各種事業者団体に対し、中小事業者が制度整備上で抱える課題等を基に共通窓口設置の有用性を訴求 ・団体の会員規模・ニーズ、対応可能人員及び対応能力、意欲など、窓口設置の可能な団体のリサーチ ・窓口設置に理解を示した団体に対して、窓口の役割、設置手順、担当者の対応方法など、設置に向けた具体的な助言・支援
	制度の実効性向上に向けた事業者への支援	・窓口担当者の知識・技量アップに資する研修会 [7/23、9/25実施予定] ・調査担当者の知識・技量アップに資する研修会 [10/15実施予定] ・法改正概要の説明会（Web併用）[6/27実施済] ・組織内のコンプライアンス強化に資する出前講座の実施 [9/22実施予定]
	公益通報者保護制度に関する周知	・内部通報制度概要や法改正概要のチラシの郵送・配布 ・事業者が集まる会合での説明会の実施 ・当協会ホームページへの「内部通報制度コーナー（内部通報制度とは何か?）」[4/18アップ済]

2 障がい者雇用企業連携推進事業 [徳島県]

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、説明会の開催	・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 ・就労移行支援事業所等や経済団体職員向け説明会を開催
	県主催会議で事例報告	・とくしま障がい者雇用促進県民会議等で事業実施概要を報告
	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

3 新人事戦略強化支援事業 [徳島県]

目的	人口減少社会における県内において、企業における喫緊の課題である「人材の確保・定着」を図るため、「生産性の向上」や「労働法の正しい理解と遵守」「人材確保のための賃金設計」「信頼できる外国人雇用の進め方」といった観点から、企業の人事戦略の策定や見直しの支援を行う。	
内容	セミナー開催（4回開催・オンライン含む）	・人事・経営戦略（報酬制度）、外国人雇用、AI活用、男性育休取得支援等のセミナーを開催する（詳細は経協HPの専用サイト参照）
	伴走支援窓口の開設	・個別課題を把握し、課題に対応した適切な関係機関（徳島労働局・とくしま産業振興機構・社労士会など）と連携した支援を行う
	労働法令の理解促進・周知啓発	・無料法令研修（5回）を開催し、動画コンテンツの配信やチェックリストの配布、ホットラインを開設する
	教育機関等との連携	・キャリア教育での企業の魅力発信の強化や阿南高専卒業者向け再就職情報の提供
	メールニュース発行（3回程度/月）	・セミナー情報や労働法制の改正情報等行政の動向、助成金の活用事例など経営に役立つ情報を毎月無料で配信

「共働き・共育て」オール徳島共同宣言

男女が共に仕事と家庭を両立でき、協力して家事や育児をする「共働き・共育て」の推進に向けて、県と経済5団体、連合、労働局、市町村会は、3月27日（木）徳島県庁で宣言式を行いました。

少子化や人口減少が急速に進む中、若年層の県外流出を食い止め、若者や女性から選ばれる地域の実現を目指すのが目的で、当協会からは林会長が出席し署名しました。



「共働き・共育て」オール徳島共同宣言

急速に進行する少子化の危機を打破するためには、若年層の人口流出を食い止め、若者や女性から選ばれる「住みやすく、育てやすい徳島」の実現に向け、男女がともに、仕事と家庭を両立でき、協力しながら家事・育児を行う「共働き・共育て」の推進が重要です。

そこで、経済・労働団体と行政が互いに協力・連携し、「オール徳島」で以下の事項に取り組むことを宣言します。

- と **共働き・共育ての実現で「若者から選ばれる企業」へ！**
テレワークの導入をはじめ、多様な働き方の推進により、仕事とライフイベントを両立しやすい職場環境づくりを進め、企業としての魅力向上に取り組みます。
- く **Good Office！ 男性育休が取得しやすい職場環境づくり**
男性の育児休業の取得を促すため、相談体制の整備や業務分担の見直しなどにより、育休を取得しやすい職場環境づくりを推進します。
- し **仕事でも家庭でも活躍できる社会へ**
「男性は仕事」「女性は家庭」という固定的な性別役割分担意識を解消し、男女ともにキャリアアップと子育てを両立できる社会を目指します。
- ま **まずは経営者から意識改革！**
経営トップ自らがメッセージを発信し、社員や家族の大切さを伝えることで、職場全体で「共働き・共育て」を応援する風土をつくります。



さらなる女性活躍のため、社会全体・オール徳島で「共働き・共育て」が強力に推進できるよう取り組みます。

徳島県経営者協会 会長

林 香子

<宣言団体>

徳島県商工会議所連合会、徳島県商工会連合会、徳島県中小企業団体中央会、徳島県経営者協会、一般社団法人徳島経済同友会、日本労働組合総連合会徳島県連合会、厚生労働省徳島労働局、徳島県市長会、徳島県町村会、徳島県

令和7年3月27日

EXPO2025「大阪・関西万博視察研修」報告

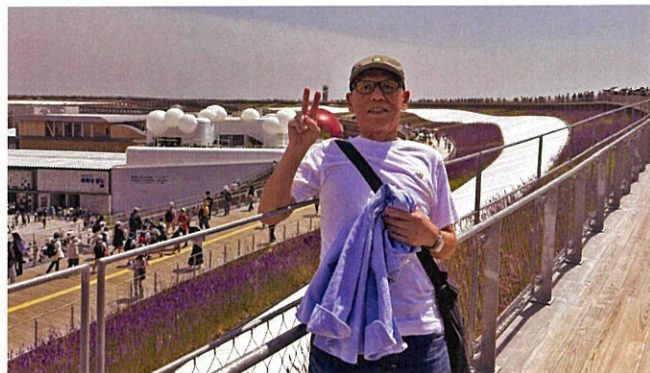
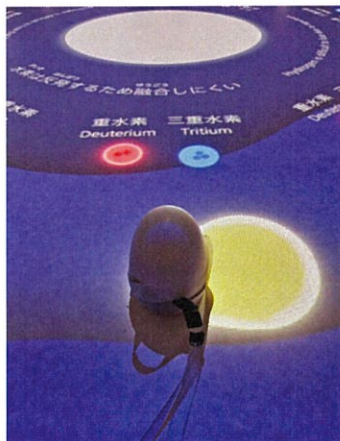
大阪・関西万博は、「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに掲げ、世界が一つの「場」に集う機会となっています。当協会も官民一体となって徳島への誘客に取り組んでいきたいと考えており、開幕から1か月を迎える5月13日（火）、林会長を始めとする25名（同伴者含む）による視察研修を実施しました。

当日はとても良いお天気恵まれ、平日にもかかわらず国内外から大勢の入場者で賑わっていました。予約不要の人気パビリオンは長蛇の列で、待ち時間60分は当たり前でした。滞在時間は約4時間ほどでしたが、万博の雰囲気十分に満喫することができました。

我々は西ゲートから入場し、まず、ミャクミャクのモニュメント前で記念撮影をした後、個々にパビリオンやイベントを楽しみました。その後、ゲスト予約していたお目当ての「関西パビリオン」を観覧しました。関西広域連合の各県が出展するブースは、どれも工夫を凝らした素晴らしい内容でした。

また、今万博のシンボルでもある「大屋根リング」には、とても感動しました。全長約2kmの世界最大級の木造建築物で、リングの上部（スカイウォーク）から会場全体を見渡す景色は圧巻でした。

万博の開催期間は、10月13日（月）までとなっておりますので、未だ行かれてない方は、是非、素晴らしい体験・体感をしてみてはいかがでしょうか。



令和7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（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、『野口&パートナーズ法律事務所の大浦綾子弁護士』、『杜若経営法律事務所の向井蘭弁護士』、『第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士』、『鳩谷・別城・山浦法律事務所の山浦美紀弁護士』、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21日（水）には大浦弁護士による「育介法改正対応（私生活と仕事の両立支援施策の見直し）」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ら約30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25日（金）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23日（金）に、「労働保険・社会保険の制度②」について研修を行いました。

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。

また、基礎研修については、今年度徳島県から受託した「人事戦略強化支援事業」の一環としての開催としたことから、受講料を無料といたしました。



〈労働法実践セミナー〉



〈人事・労務担当者基礎研修〉

第 50 回記念「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。今回で 50 回目となる節目の大会は、3 月 29 日（土）にタカガワ東徳島ゴルフ倶楽部に於いて、10 組 33 名の参加者で華やかに開催されました。

当日は、あいにく花冷えのする天候ではありましたが、実力を如何なく発揮されました元廣 武志様が優勝の栄冠に輝かれ、豪華な優勝賞品と優勝キャップ（帽子）が贈呈されました。

◆ 結 果 報 告 ◆

優 勝 元廣 武志 様
(港産業㈱)

準優勝 岡部 仁施 様
(総合ビル・メンテナンス㈱)

第 3 位 大西 完治 様
(徳島商工会連合会 OB)



優勝者の元廣武志 様



第 50 回記念「会員親睦ゴルフコンペ」の開催にあたりましては、多数の皆様から協賛品・協賛金のご厚志をいただきました。

本当にありがとうございました。厚くお礼を申し上げ、本紙にてご披露させていただきます。

「第 50 回記念 徳島県経営者協会会員親睦ゴルフコンペ」

〈協賛金〉

株式会社マルハ物産 様

株式会社徳島大正銀行 様

健祥会グループ 様

港産業株式会社 様

ケーブルテレビ徳島株式会社 様

徳島トヨタ自動車株式会社 様

〈協賛賞品〉

日亜化学工業株式会社 様

四国電力株式会社 徳島支店 様

株式会社ときわ 様

大鵬薬品工業株式会社 様

株式会社 Good Practice Partner 様

井上建設株式会社 様

タカガワ東徳島ゴルフ倶楽部 様

(順不同)

新 入 会 員 ご 紹 介



会 社 名	協業組合徳島印刷センター
代表者名	多 田 哲 也
住 所	〒 770 - 8056 徳島県徳島市問屋町 165 番地
T E L F A X	088 - 625 - 0135 088 - 622 - 0734
事業内容	商業印刷
H P	https://tpce.net

自己紹介・企業紹介コメントなど

写真は証明写真をもとに、AI にて作成しました。ご笑納いただけましたら幸いです。また、ご興味のある方は、当組合ホームページにてご案内しております「画像生成 AI」による写真やイラストの作成も可能ですので、ぜひご覧ください。

協業組合徳島印刷センターは、50 年以上にわたりお互いを支え合いながら、経営効率化と技術革新に取り組んでまいりました。お客様からの信頼を大切に、地域社会と深く結びついた印刷会社を目指して、日々たゆまぬ努力を続けています。

1982 年 6 月、通商産業省（現在の経済産業省）より「官公需適格組合」としての認証を受け、その後も「ISO9001」「プライバシーマーク」「エコアクション 21」など、社会的信頼を担保する厳格な認証を取得し信頼を築いてきました。

私たちの使命は、印刷を通じてお客様のお手伝いをして、社会に貢献することです。お客様の期待を超える成果を目指し、喜びや驚きのある仕事を提供することで、信頼関係をより強固なものにしていきます。叱られることは、期待されているからこそであり、真摯に向き合い、成長の糧としてまいります。

受注機会が減少する厳しい環境下においても、「徳島印刷センターに任せたい」と言っていただけよう、誠実に仕事に向き合い、幅広いスキルの習得と品質向上に務め、持続可能な未来を目指します。

今後も「顧客満足度」と「従業員満足度」の向上を第一義と考えて、経営努力を積み重ねると共に、地域に密着した印刷会社として、社会に貢献していきたいと考えています。

新入会員ご紹介



会社名	社会福祉法人 敬老福祉会
代表者名	理事長 森岡 幸子
住所	〒770-8070 徳島県徳島市八万町大野5-1
T E L F A X	088-669-3339 088-669-0851
事業内容	介護保険事業・高齢者福祉事業
H P	https://keirou-group.jp/

自己紹介・企業紹介コメントなど

この度は、徳島県経営者協会への入会を許可いただき、誠にありがとうございます。
社会福祉法人 敬老福祉会 理事長の森岡幸子と申します。

私たち敬老福祉会は、「地域に根差し、『愛と厳』で支える高齢者介護サービスを展開する」という目的を掲げ、1995年6月の法人設立以来、徳島市八万町を拠点に多岐にわたる介護福祉サービスを提供してまいりました。

私たちの理念である「愛と厳」には、「人を愛する優しさを持つために、己を律する厳しさを持つ」という強い思いが込められています。この理念のもと、誰もが住み慣れた地域で安心して生活できるよう支援し、家庭内扶助能力の低下による就労機会の消失を防ぐ一翼を担っています。

また、職員の雇用を守り、地域経済の発展に寄与することも重要な使命と考えております。

今後は、徳島県経営者協会の皆様との交流を通じて、地域社会への貢献をさらに深めていきたいと願っております。どうぞ、ご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

令和 7 年春季賃上げ妥結状況

令和 7 年 6 月 20 日現在

調査所	集計日			2025年		2024年	
徳島経協	5月22日	徳島経協 会員 166社 うち 有効回答 30社	基準内賃金	総平均 30社			
			275,437円	7,787円 (2.83 %)		8,302円 (3.07 %)	
			年齢	製造業 11社			
			41.1歳	8,687円 (3.27 %)		9,192円 (3.55 %)	
			勤続年数	非製造業 19社			
14年 8ヵ月	7,266円 (2.58 %)		7,758円 (2.79 %)				
徳島経協	6月20日	徳島経協 会員 166社 うち 有効回答 37社	基準内賃金	総平均 37社			
			271,027円	8,298円 (3.06 %)		8,125円 (3.06 %)	
			年齢	製造業 15社			
			41.0歳	9,054円 (3.49 %)		8,165円 (3.23 %)	
			勤続年数	非製造業 22社			
14年 4ヵ月	7,783円 (2.79 %)		8,099円 (2.95 %)				
日本経団連（大手）	5月22日	244社 うち 有効回答 97社	総 平 均 (97社)	19,342円 (5.38%) [19,375円 (5.55%)]		19,835円(5.75%) [19,150円(5.71%)]	
			製 造 業 (82社)	18,985円 (5.34%) [19,081円 (5.58%)]		20,185円(5.95%) [18,799円(5.74%)]	
			非 製 造 業 (15社)	20,234円 (5.48%) [20,985円 (5.41%)]		18,978円(5.30%) [21,066円(5.58%)]	
日本経団連（中小）	6月20日	754社 うち 有効回答 251社	総 平 均	251社	11,826円 (4.35%) [10,838円 (4.07%)]	226社	10,420円 (3.92%) [9,759円 (3.74%)]
			製 造 業	150社	12,312円 (4.51%) [10,829円 (4.06%)]	148社	11,042円 (4.12%) [10,148円 (3.88%)]
			非 製 造 業	101社	11,119円 (4.12%) [10,851円 (4.09%)]	78社	9,286円 (3.53%) [9,021円 (3.47%)]

徳島県経営者協会

- (注) 1) 有効回答件数37社(…有効回答率22.3%)
2) 調査集計結果は、同一企業による単純平均

日本経団連(大手企業)

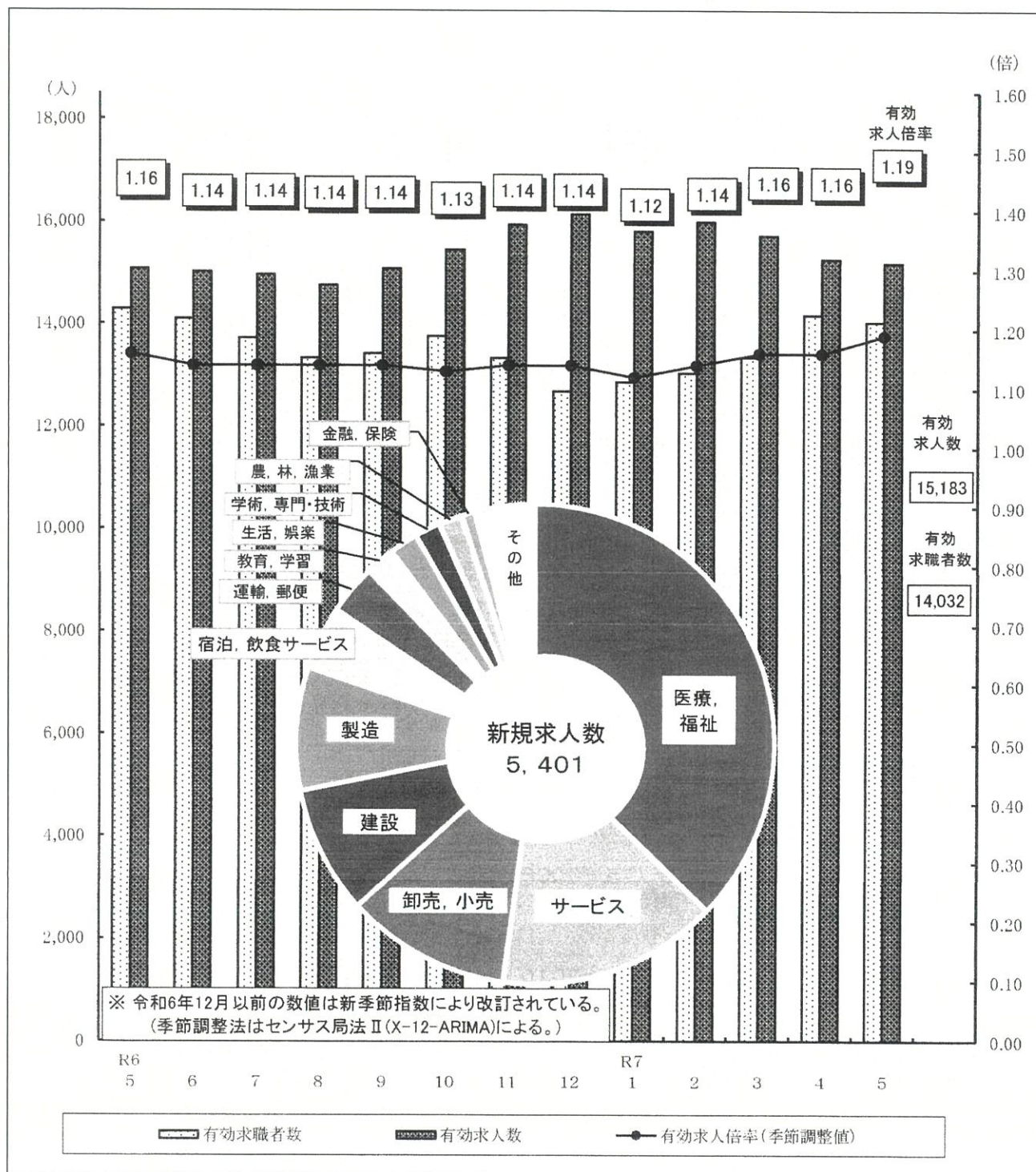
- (注) 1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要22業種大手244社
2) 21業種160社(65.6%)の妥結を把握しているが、うち63社は平均額不明等のため集計より除外
3) 平均欄の()内は一社あたりの単純平均
4) 集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる
5) 上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体形維持分)等を含む
6) 2025年の回答・妥結額とアップ率は、2024年の集計企業の数値(同対象比較)

日本経団連(中小企業)

- 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、原則従業員数500人未満の17業種754社を対象に実施
2) 17業種264社(35.0%)の回答を把握しているが、うち13社は平均金額不明等のため集計より除外
3) 上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体形維持分)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) 2024年の数値は、2024年6月13日付第1回集計結果

労働情報 雇用失業情勢

(令和7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)

採用関係

Q

採用面接で退職代行サービスの利用歴を尋ね、
選考基準に用いることは問題か

近年、退職代行サービスを利用し、業務の引き継ぎをせずに退職するケース等が問題となっています。会社として、こうしたリスクのある者の採用を避けるため、今後、面接時に退職代行サービスの利用歴を尋ねようと考えています。また、その回答内容とリファレンスチェックの結果を基に、同サービスの利用歴がある場合は採用を見送る予定ですが、このような取り扱いが問題でしょうか。

(大阪府 F社)

A

面接やリファレンスチェックにて退職代行サービスの利用歴を確認し、それを踏まえて採否決定を行うこと自体は、法律上禁止されているものではない。もっとも、従業員が業務の引き継ぎをせずに退職してしまうリスクを避ける観点からは、面接等で応募者の人となり把握して採否決定を行いつつ、引き継ぎが不十分な退職を防止する策を講じておくほうが有用と考える

回答者 古田裕子 ふるた ひろこ 弁護士(多湖・岩田・田村法律事務所)

井上紗和子 いのうえ さわこ 弁護士(多湖・岩田・田村法律事務所)

1.前提

[1]退職代行サービスとは

退職代行サービスとは、従業員の退職の意思を、本人に代わって退職代行業者が会社に伝えるサービスです。職場の雰囲気や人間関係等により退職の意思を伝えづらい場合や、会社の慰留によりなかなか退職できない場合などに利用されることが多く、近時、認知率が上がってきています。

会社側から見た一般的な流れとしては、従業員の欠勤日（または年次有給休暇取得日）に、退職代行業者（民間の業者、法律事務所、退職代行ユニオンなど）から会社に「従業員〇〇は、〇月〇日付で貴社を退職します」との連絡が入り、それ以降、退職日まで従業員が出勤しないことが多いです。そのため、業務の引き継ぎが不十分となり、会社が対応に困るケースもあります。

[2]リファレンスチェックとは

リファレンスチェックとは、会社が、応募者の前職の上司や同僚等（推薦人）に、応募者の前職における勤務状況等について問い合わせを行うものです。会社は、これにより得られた情報を踏まえて採否決定を行うことになります。応募者の勤務状況等は、応募者の個人情報（内容によっては要配慮個人情報）に該当するため、リファレンスチェックは、後述のとおり本人の同意を得て行う必要があります。

2.法律上の規制

[1]採用時の情報収集

職業安定法において、求職者等の個人情報を取り扱うに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、目的を明らかにして収集することが求められています（5条の5第1項）。

また、指針（平11.11.17 労告141、最終改正：

令 5. 3. 3 厚労告165。以下、職安法指針）では、原則として次の情報の収集を禁じています。

- | |
|--|
| ⑦人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地
その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
⑧思想及び信条
⑨労働組合への加入状況 |
|--|

なお、厚生労働省が「公正な採用選考の基本」において、“採用選考で適性・能力に関係のない事項を把握することは就職差別につながるおそれがある”と整理していることにも留意が必要です。

さらに、職安法指針は、個人情報収集方法について、「本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならない」としています。

[2]採否の決定

使用者には原則として採用の自由がありますが、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法にて年齢や性別による採用差別が禁止されるなど、一定の制限があります。

3.ご質問のケースについて

[1]法的観点における検討

退職代行サービスの利用歴は、上述2.との関係において、基本的に収集禁止事項には該当しないと思われますし、採否決定の理由とすることを禁止されているものでもありません。

もっとも、応募者が退職代行ユニオンによる退職代行サービスを利用していた場合、会社としては、退職代行サービスの利用歴の質問により、意図せず、職安法指針が原則として収集を禁止している「⑨労働組合への加入状況」の情報を収集してしまうことになる可能性があります。会社としては労働組合への加入状況を確認したわけではなく、直接的に職安法指針に反するものではないと考えますが、少なくとも退職代行業者の種類に言及した質問は避けるべきと考えます。

[2]事実上の有効性の観点における検討

退職代行サービスは、退職への心理的ハードルを下げる可能性があり、退職代行サービスを利用して転職を繰り返す者がいることも否定はできません。また、上述のとおり、引き継ぎが不十分になる等の問題が生じることもあります。そのため、会社として、退職代行サービスの利用歴を確認することによって、早期に退職してしまう可能性や退職時に混乱を生じさせる可能性が相対的に高いかを確認したいとの要請はあると思われます。

しかし、面接にて当該質問をしたとしても、利用歴のある者が正直に回答する可能性は高くありません。また、リファレンスチェックでの確認についても、基本的には応募者と推薦人が良好な関係にあることが多く、推薦人が応募者に不利に働き得る情報を会社に伝えることは避けるケースも想定されます。そのため、応募者が利用歴を否定している場合において、リファレンスチェックにより利用歴が明らかになる可能性は低いかもしれません。なお、退職代行サービスを利用して退職した結果として、応募者と前職の上司等との関係が悪い場合などは、応募者がリファレンスチェックに同意しない可能性もあります。

そもそも、退職代行サービスの利用歴があったとしても、ハラスメントを受けていたためやむを得ず利用した等のさまざまな事情があり得るため、一概に“引き継ぎをせずに退職してしまうリスクが高い”とも言い切れないところです。一方で、引き継ぎをせずに退職してしまうリスクは、退職代行サービスの利用歴のある者に限られません。

これらを踏まえると、会社としては、採用時に退職代行サービスの利用歴を確認することによって引き継ぎなしの退職のリスクヘッジをするよりも、別の質問等により応募者の人となり把握して採否決定を行いつつ、①就業規則の服務規律や懲戒事由に規定しておく、②退職時のフローを整備しておく、③退職までの引き継ぎ事項について話し合いを行える関係性をできる限り構築しておく——などにより、引き継ぎが不十分な退職を防止する策を講じておくほうが有用と考えます。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

人事管理関係

Q

育児負担のある社員に代わり、
子どものいない社員に残業を命じることは問題か

当社では、子育てと仕事を両立するために「残業しないこと」を希望する社員も多くいます。そのため、子どものいない社員に対して残業を命じることが多いのですが、先日、「育児というプライベートな事情で残業をしなくてよいのであれば、私も私生活の時間を確保したいので残業はしたくない。子どもの有無で差をつけるのはハラスメントではないか」と苦情を受けました。このような対応は問題でしょうか。

(神奈川県 F社)

A

時間外労働に関する業務命令の対象者の選定は、権利の濫用にならない限り、使用者の裁量に委ねられている。なお、育児・介護休業法により、3歳に満たない子を養育している間は、所定時間外労働を拒否できるため、子どもの有無による差異はやむを得ない

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. 時間外労働命令とその選定基準

労働契約では、原則として所定労働時間について、使用者の指揮命令下に置かれることで労務提供を行うことが労働者の義務であり、それ以上の義務を負担するものではありません。しかし、使用者は、労働契約または就業規則を根拠に、業務上の必要性を理由として労働者に対して時間外労働を命じることができます。

この際、誰に時間外労働を命じるかについては、使用者の裁量に委ねられており、それが業務命令権の濫用と評価されない限り、使用者が時間外労働を命じる対象者を選ぶことができると考えられます。

では、子どもの有無によって時間外労働を命じるか否かの差異を設けることは、ハラスメントなどに該当し、業務命令権の濫用と評価され得るのでしょうか。

2. 育児を行う労働者に対する法的保護

時間外労働を命じられている子どものいない労働者の立場を擁護する観点からいえば、労働契約法3条3項が「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と定め、育児を行う労働者か否かといった区別なく、仕事と生活の調和に配慮することが^{うた}謳われていることを挙げられます。しかしながら、ワーク・ライフ・バランスに対する配慮が必要であるとしても、育児を行う労働者に時間外労働を行わせないように配慮することが、それ以外の労働者に対する違法なハラスメントという評価につながるとはいえないでしょう。

育児・介護休業法により、育児・介護に関する制度または措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされており(同法25条)、育児に関する制度の利用に対

する不利益取り扱いを行うことができないため、使用者の裁量権についても制限されています。このような使用者の裁量権の制限について、制度的な担保として育児・介護休業法では、3歳未満の子どもを養育する労働者には、法定の除外事由につき労使協定で定められていない限り、所定労働時間を超えて労働しないことを請求する権利を定めています（育児・介護休業法16条の8）。

このように、子どもを養育する労働者には、一定の範囲で所定時間外労働を拒否できる権利が保障されており、通常の労働者と比較すると法律上の保護が強められています。育児を行う労働者が請求しないときに、使用者による所定時間外労働命令が禁止されているわけではありませんが、そもそも当該労働者が短時間勤務を申し出ていることも多く（育児・介護休業法23条）、あらかじめ育児の状況が使用者が把握していれば、当該労働者からの請求を受けるまでもなく、所定時間外労働が可能か否かについても認識していることが多いでしょう。

とすれば、使用者が、所定時間外労働を拒否する請求の有無にかかわらず、育児を行う労働者ではなく、他の労働者を優先的に時間外労働の対象とすることは問題ないと考えられます。

ただし、時間外労働を行うのが子どものいない労働者に大きく偏っているような事態に陥っているとすれば、別の労働者にも時間外労働を命じるといった配慮も必要になるほか、時間外労働を命じる目的が業務の必要性ではなく、退職に向けた嫌がらせとなっているといった事情があればパワーハラスメントに該当することはあり得ます。このように、個別具体的な事情によっては、子どものいない労働者に対しても時間外労働を命じるべきではない状況もあり得ますので、当該労働者が業務命令に応じられないという場合には、その理由を確認しておくべきでしょう。

3. マタニティ(パタニティ)ハラスメント

視点を変えて、「育児というプライベートな事情で残業をしなくてよいのであれば、私も私生活の時間を確保したいので残業はしたくない。子どもの有無で差をつけるのはハラスメントではないか」という発言が、使用者ではなく、育児を行う労働者本人へ伝えられた場合、使用者はどのような対応を要するでしょうか。

育児・介護休業法では、育児・介護に関する制度の利用に関する言動により就業環境を害する場合には、マタニティ（またはパタニティ）ハラスメントに該当することになります。ご質問にあるような発言が直接本人へ伝わった場合、育児を行う労働者の所定時間外労働を拒否する権利の行使を妨げることになると考えられます。したがって、ハラスメントに該当する事案として、当該発言を行った労働者に対して嚴重注意や懲戒処分を検討する必要も出てくるでしょう。

本人を前にしてまで、このような発言をするつもりはないと信じたところですが、使用者（もしくは上司）に対して苦情を言ってきたということは、意識の中では育児を行う労働者が働き続けることへの理解が十分に足りていないというおそれもあるように思われます。厚生労働省が公表する指針（「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」平28. 8. 2 厚労告312）においても、ハラスメント防止の観点からは、たとえ本人に直接向けられていなくとも、育児休業等に関する否定的な言動が職場におけるハラスメントの発生の原因や背景となり得ることが指摘されています。このような言動が職場でなされないように、ハラスメントに関する研修や制度の案内、その利用に対する周知・啓発なども必要な状況であると考えられます。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

労 災 関 係

Q

スメルハラスメントに対し、
会社はどのように対応すればよいか

最近、体臭や香水、食べ物、衣服などの臭いに起因するスメルハラスメントが問題となることも多く、当社としても何らかの対策を講じたいと考えています。そこで、どういったケースがスメルハラスメントに該当するのか、また、会社としてどのような対応を取ればよいかについてご教示ください。

(東京都 S社)

A

スメルハラスメントに該当するか否かについては、定型的に判断することは困難であり、個別具体的に対応を検討する必要がある。対応としては、他のハラスメントと同様に通報窓口を設けるなどした上で、申告があった際には、本人からのヒアリングを含めた調査をして、具体的な状況に即した再発防止策を検討することが適切と考えられる

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. ハラスメント対応

現在では、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（パタニティ）ハラスメント、ケアハラスメントなどについては、[図表]のとおり、それぞれ法律上の根拠をもって、防止する措置などが義務づけられています。

これらの根拠法があるハラスメントのみが規制対象となるかという点、そういうわけではないと考えられます。これらの防止措置は、使用者が負担している安全配慮義務（労働契約法5条）や職場

環境調整義務などが具体化されたものであり、その他のハラスメントについての措置が不要とされているわけではなく、当該ハラスメントの内容等に応じて適切な措置を取る（場合によっては、法令上の防止措置類似の対応を取る）ことが、安全配慮義務の観点から求められると考えられます。

しかしながら、スメルハラスメント（臭いに関して周囲の人に不快感を与える行為）については、一定の基準や判断要素などが整理されている状況にありません。そもそも、臭いの問題という点は、人によって感じ方が異なり、快・不快について人ごとに差異があることが通常であることから、一般的な基準などを設けることは困難でしょう。とはいえ、マクロミル株式会社の「スメルハラスメントに関する実態調査」（2024年8月）においては、他人に対する臭いの種類としては、加齢臭、たばこの臭いや柔軟剤の臭いが自分よりも気になっている人が多く、スメルハラスメントの被害経験については29%が「ある」と回答しているにもかかわらず、加害経験があるのは7.9%と、被害と加害の意識にはギャップが大きいようです。ま

図表 ハラスメント防止措置の根拠規定

類 型	防止措置の根拠
パワーハラスメント	労働施策総合推進法30条の2第1項
セクシュアルハラスメント	男女雇用機会均等法11条1項
マタニティハラスメント	男女雇用機会均等法11条の3第1項
マタニティ（パタニティ）ハラスメント	育児・介護休業法25条
ケアハラスメント	育児・介護休業法25条

た、同調査結果では、被害経験者のうち加害者に臭いの指摘ができたのは21%にとどまっており、指摘のしづらさも特徴といえるでしょう。

2. スメルハラスメント該当性

スメルハラスメントに該当するケースを類型化することは難しく、あくまでも抽象的な規定を設けておきながら個別の判断を行っていくほかないと考えられます。例えば、身だしなみに関する服務規律に関して、「周囲の人に不快感を与えることなく、自身を清潔に保ち、他の従業員に精神的苦痛または不快感を与えないこと、職場の環境を悪化させないこと」といった規定を設けておく方法が考えられます。過去には、2着の衣類を洗濯せずに着回しており、複数の従業員が悪臭に対する不快感を述べていたような事案において、「執務に差し支える程度の臭いがする」ことを理由に解雇が有効と判断された事例があります（東京地裁平20.12.19判決）。

また、具体的な対応としては、臭いの被害についても、各種ハラスメントと同様に通報窓口において被害の申告を受け、申告内容に応じて本人やその他の従業員からの聞き取りなどを踏まえて、判断していくことになると考えられます。しかしながら、臭いの問題は、上記の調査結果で加害意識の割合が低いように、本人に自覚がない場合が多く、伝え方や伝わり方によっては本人の尊厳、人格を傷つける可能性がある指摘しづらい問題でもあります。したがって、本人からの聞き取りにおいても、申告者以外からの聴取などを先行させると、その調査状況が本人に伝わってしまい、想定外の伝わり方をすることで本人の尊厳や人格を傷つけるおそれがあります。

そのため、申告を受けた後に調査を開始するに当たっては、本人からの聴取を先行させることが適切であり、自覚の有無や、申告者の感じ方の問題であるのか、臭いが生じているのかという点は、調査してから結論を出す予定であるという方針を伝えておくことが適切と考えます。目指すべき方向性は、申告をきっかけに労働環境が改善される

ことを正しく理解してもらうことであり、申告を受けたことを消極的に（あるいはネガティブに）捉えられること自体がなくなるのが望ましいでしょう。

そうした環境に至るまでは、本人からの聞き取りの際に、本人が周囲への調査に至ることに懸念を示す可能性もありますが、そのような場合には、本人に対して、申告された臭いの原因について心当たりがあるのか、また、それは改善が可能であるかなどについて確認していくことで、調査を経ない形での再発防止を目指すことも考えられます。

3. 臭いに関する問題と法的評価

スメルハラスメントとして対処しなければならないか否かについては、単なる個人的な快・不快の問題であるのか、それとも多数の人にとって不快であり、職場環境を害する程度に至っているのかによっても、その後の措置は異なると考えられます。

労働問題とは異なりますが、悪臭トラブルに関する裁判例を参考に検討してみます。例えば、近隣トラブルなどで臭いを生じさせたことが違法であるか否かの判断基準として、通常、人にとっての「受忍限度」を超える悪臭を発生させているか否かで判断することが多く、被害の程度、内容、被害回復のための代替措置の有無およびその難易度、関係者間の公平その他諸般の見地を総合考慮して判断するとされています（東京地裁 令 3. 3. 1判決）。

社内における悪臭に関する調査において、被害の程度や内容を把握して周囲の感じ方を整理した上で、そもそも受忍限度を超えるような労働環境への被害が生じているのか否かを検討し、被害が生じている場合には、被害回復のための代替措置の観点から、臭いの原因が身体から生じる改善が困難なものか、それとも香水や柔軟剤等の改善が容易なものかを具体的に把握しながら、把握した内容に即した解決策を検討することが適切と考えられます。

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】

○阿南信用金庫	理事長	<u>手束 勤</u>
○阿波製紙(株)	<u>代表取締役会長兼社長</u>	<u>三木 康弘</u>
○ケーブルテレビ徳島(株)	<u>代表取締役社長</u>	<u>山間 昭典</u>
○四国電力(株) 徳島支店	<u>執行役員徳島支店長</u>	<u>笹谷 誠志</u>
○四国トーセロ(株)	<u>代表取締役社長</u>	<u>松尾 充記</u>
○徳島空港ビル(株)	<u>代表取締役社長</u>	<u>志田 敏郎</u>
○(公財) 徳島県勤労者福祉ネットワーク	理事長	<u>石堂 佳子</u>
○みずほ証券(株) 徳島支店	支店長	<u>安田 梨絵</u>
○(株) 三菱UFJ銀行徳島支店	<u>支店長</u>	<u>齋藤 崇</u>
○(株) 四電工徳島支店	<u>理事支店長</u>	<u>仁志 吉宏</u>
○四電ビジネス(株) 徳島支店	<u>徳島支店長</u>	<u>佐々木 均</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

- ◇ 2日 徳島県がん制圧共同宣言・事業説明会（徳島グランヴィリオホテル／会長・専務）
- ◇ 3日 すだち支援ネットワーク運営協議会（わーくびあ徳島／専務）
- ◇ 4日 令和7年とくしま地震防災県民会議総会（中央テクノスクールろうきんホール／次長）
- ◇ 4日 令和7年度徳島県戦没者追悼式実行委員会第1回総会（徳島県庁10階大会議室／専務）
- ◇ 10日 朝田政策監来所（経協事務所／会長・専務）
- ◇ 10日 正副会長会議（ザ・パシフィックハーバー／会長・副会長・専務）
- ◇ 14日 令和7年第1回徳島県建設関係労働時間削減推進協議会（徳島地方合同庁舎／専務）
- ◇ 15日 経団連幹事会（Web会議／会長）
- ◇ 17日 コンプラ事業に関する淑徳大学日野教授からのヒアリング（徳島県庁会議室／事業担当者）
- ◇ 21日 海の日
- ◇ 22日 とくしま中高年世代活躍応援プロジェクト第1回会議（徳島県庁10階大会議室／専務）
- ◇ 23日 コンプライアンス事業第2回研修会（相談窓口担当者研修）
(徳島グランヴィリオホテル／事業担当者)
- ◇ 25日 令和7年度第4回人事・労務担当者基礎研修（徳島経済産業会館3階会議室／次長）
- ◇ 25日 令和7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／次長）
- ◇ 28日 経団連最低賃金対策専門会議（Web会議／次長）
- ◇ 28日 人事戦略強化支援セミナー「賃金設計から始める人材確保」
(徳島経済産業会館3階会議室／事業担当者)
- ◇ 30日 労災参与会（徳島労働局／専務）

行事予定

8 月

- ◇ 4日 賃上げ・人材採用応援セミナー（徳島経済産業会館3階会議室）
- ◇ 5日 正・副会長会議（徳島グランヴィリオホテル／正副会長・専務理事他）
- ◇ 5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／正副会長・専務理事他）
- ◇ 11日 山の日
- ◇ 12日 令和7年度第5回人事・労務担当者基礎研修（徳島経済産業会館3階会議室）

（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）

きっとみつかる いい人、いい仕事



公式キャラクター
サイジョブさん

「失業なき労働移動」の実現をめざす再就職・出向の専門機関

費用は
無料

企業と人材を結ぶエキスパート

産業雇用安定センター（ジョブ産雇）は、
国及び経済・産業団体の協力により設立された公的機関です。

／ 6つの取り組みで働く^{（有）}と雇用をサポート ／

1

離職する従業員の 再就職をサポート

事業縮小や事業所閉鎖、早期退職募集で離職を余儀なくされる従業員の再就職活動をサポート

※離職者の再就職援助は事業主の責務です。

2

人材を確保したい 企業に対するサポート

人手不足や事業拡大に伴い人材確保が必要な企業から、期待する能力や経験等の人材ニーズをお伺いし、ご希望に沿った人材をご紹介します。

3

「キャリア人材バンク」で 高齢者の再就職をサポート

事業主からの依頼により定年退職者・再雇用終了となった方の再就職をサポートします。
離職後1年以内で60歳以上70歳までの求職者は個人登録も可能です。

4

雇用を維持するための 在籍型出向をサポート

経済環境の変化や自然災害・感染症の影響などにより雇用過剰となった場合、社員の雇用を守るため、一時的な在籍型出向（雇用シェア）の活用をサポートします。

5

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、社員が自発的なキャリアアップを希望する際の出向をサポートします。

6

従業員のスキルアップや 研修を目的とするセミナー

（有）
管理者や新入社員への研修、コミュニケーション、リーダーシップ、ハラスメント、コンプライアンスなどのセミナーを企業のご要望を踏まえオーダーメイドにより承ります。



公益財団法人 産業雇用安定センター（ジョブ産雇） 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

詳しくはこちら▶



～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
