

 $N_{0.499}$

2020.9

·	~~~~~~~	···]	次	>>>>>	*********	000000000
○2020年夏季賞-	与・一時金	大手企業業種	別妥結結果((-	一社)日本	経済団体連合	会)…(1)
○2020年春季労	使交渉・中小	·企業業種別妥	結結果 ((一社)	日本経済	団体連合会)・	(4)
○令和2年度地域	域別最低賃金	改正の答申状	況について	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	•••••	(7)
○令和元年(201	19年)「労働	争議統計調査」	の結果(厚生党	労働省)	•••••	(8)
○最近の労働判例	例から	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	•••••	(16)
○メンタルヘル	ス	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	•••••	(18)
○事務局だより	(お知らせ)	•••••	•••••		•••••	(20)
	(経協日誌)	•••••	•••••		•••••	(21)
○愛媛労働局か	らのお知らせ	-	•••••			(22)
○労働経済指標	(有効求人信	下率、消費者物	価指数)			(25)
○令和2年度 年	間事業計画	一覧表		• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •		(26)

愛媛県経営者協会

〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7 松山商工会館5階 TEL (089) 921-6767

FAX (089) 9 4 7 - 6 6 5 0

URL https://ehimekeikyo.jp

2020年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果 (最終集計)

~90万1,147円、前年夏季比△2.17%~

(一社) 日本経済団体連合会

経団連は8月5日、2020年夏季賞与・一時金の大手企業業種別妥結結果(加重平均)の最終集計を 発表した。

調査対象(21業種257社)のうち、21業種178社(69.3%)で妥結したとの連絡を受けており、集計可能な18業種153社の平均額は90万1,147円となった。前年の最終集計(19業種137社、92万1,107円)と比べて減少(1 万9,960円減、 $\triangle 2.17$ %)したものの、3年連続して90万円台の高い水準を維持している。

妥結額の分布をみると、「90~100万円未満」が16.2%で最も多くなっており、「100万円以上」も1割超(12.6%)に上っている。

増減率(前年夏季比)の分布は、「△6.0%未満」(26.7%)が最も多くなっているが、前年実績以上の水準(0.0%以上)で妥結した企業が4割近く(38.5%)を占めている。

2020年夏季賞与•一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2020年8月5日

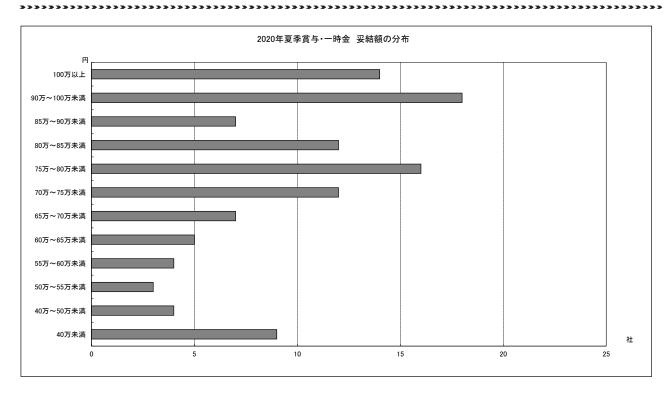
[最終集計]

(一社) 日本経済団体連合会

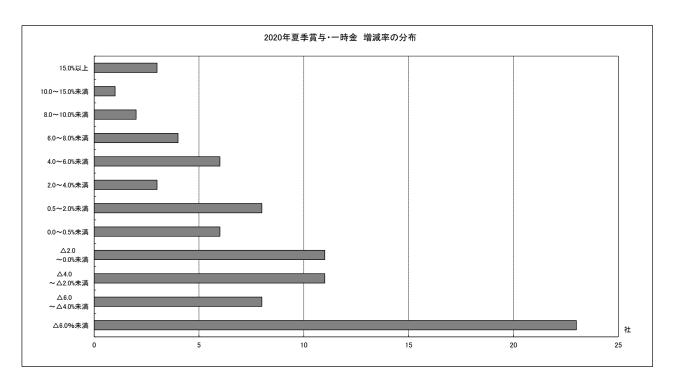
業		種		20)20年 夏	季			2	019年 夏	季	•
未		但	社 数	妥	結 額	増減率		社 数	妥	結 額		増減率
			社		円	9/	6	社		F.		%
	鉄·金		11		748,592	$\triangle 3.51$		12		775,811	.	△ 3.18
食		品	6		916,638	2.80		7		891,709	ļ	1.01
繊		維	15		787,291	$\triangle 3.17$		15		813,035	ļ	$\triangle 3.11$
紙	・パル		6		700,177	7.57		6		650,879	ļ	△ 0.14
印		刷	2		639,086	5.17		2		607,684	ļ	—
化		学	27		873,169	\triangle 6.12		14		930,061	<u>.</u>	$\triangle 0.58$
ゴ		ム	5		785,746	\triangle 5.05		5		827,573	<u> </u>	0.33
セ	メン	ト	4		744,822	△ 1.49		5		756,050	<u>.</u>	$\triangle 2.54$
鉄		鋼	9		571,027	△ 24.80		10		759,365		$\triangle 1.37$
機	械 金	属	3		892,343	△ 11.21		2		1,005,008		_
電		機	10		920,340	3.18		7		891,988		3.17
自	動	車	18		978,098	0.01		17		977,963		△ 7.88
造		船	11		853,963	△ 6.88		8		917,033	Ţ	31.36
建		設	7	(従)	1,464,730	△ 3.81		6		1,522,710		\triangle 5.88
商		業	1	(従)	<u> </u>	<u> </u>		1	(従)	<u>—</u>	Ţ	<u> </u>
私		鉄	9	(従)	825,747	\triangle 9.55		9	(従)	912,957	Ţ	3.54
[民 鉄	[]	[7]	[(従)	763,200]	[\triangle 5.59]		[8]	[(従)	808,367]	[11.23]
	J R	.]	[2]	[(従)	853,130]	$\begin{bmatrix} & - \end{bmatrix}$		[1]	[(従)	-]		-]
貨	物運	送	0		<u> </u>	<u> </u>	Ī	1		<u> </u>	1	<u> </u>
電		力	8		754,767	△ 1.01	Ī	9		762,492	1	3.69
ホ	テ	ル	1		_	_	Ī	1		<u> </u>	<u> </u>	_
			社		円	9/	6	社		H		%
総	亚	均	153		901,147	$\triangle 2.17$		137		921,107		$\triangle 3.44$
			100	(791,309)	$(\triangle 2.49)$)	101	(811,536)	(\triangle 1.47)
朱山	造業平	: 1/ - 1	107		893,015	△ 1.78		110		909,169		$\triangle 3.77$
殺	垣 兼 半	- 均	127	(765,894)	(△ 2.82))	110	(788,156	(\triangle 0.71)
크는	製造業草	Γ !/ α	26		931,919	△ 2.79	Ī	27		958,670		△ 2.08
1	双 但 来 :	广约	20	(915,451)	(0.96))	۷1	(906,786	(△ 3.96)

- (注)1)調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種大手257社
 - 2)21業種178社(69.3%)で妥結しているが、このうち25社は平均額不明など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)(従)は従業員平均(一部組合員平均含む)
 - 5)対比率の△印はマイナスを示す
 - 6)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
 - 7)2019年夏季の数値は、2019年8月2日付の最終集計結果
 - 8)最終集計における「増減率(%)」は、前年公表値(最終集計)との比較により算定

愛媛 経 協



妥 結 額(円)	40万未满	40万~50万未満	50万~55万未満	55万~60万未満	60万~65万未満	65万~70万未満	70万~75万未満	75万~80万未満	80万~85万未満	85万~90万未満	90万~100万未満	100万以上	計
社 数 (社)	9	4	3	4	5	7	12	16	12	7	18	14	111
構 成 比(%)	8.1	3.6	2.7	3.6	4.5	6.3	10.8	14.4	10.8	6.3	16.2	12.6	100.0



増減率(%)	△6.0%未満	△6.0 ~△4.0%未満	△4.0 ~△2.0%未満	△2.0 ~0.0%未満	0.0~0.5%未満	0.5~2.0%未満	2.0~4.0%未満	4.0~6.0%未満	6.0~8.0%未満	8.0~10.0%未満	10.0~15.0%未満	15.0%以上	計
社 数 (社	23	8	11	11	6	8	3	6	4	2	1	3	86
構成比(%	26.7	9.3	12.8	12.8	7.0	9.3	3.5	7.0	4.7	2.3	1.2	3.5	100.0

2020年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(最終集計)

~382社平均4,371円、アップ率1.70%~

(一社) 日本経済団体連合会

経団連は8月7日、2020年春季労使交渉における中小企業業種別妥結結果(加重平均)の最終集計を発表した。

本調査は、原則として従業員数500人未満の中小企業17業種750社を対象に、全国の地方別経済団体の協力により実施している。今年の最終集計は、妥結した390社のうち、集計可能な382社の月例賃金の引上げ結果をまとめたところ、総平均額4,371円・アップ率1.70%であった。前年の最終集計(396社、4,815円・1.89%)を下回ったものの、継続的な賃金引上げが始まった2014年(4,416円、1.76%)とほぼ同水準を維持している。

規模別では、「300~500人未満」が4,622円・1.77%(前年の最終集計5,012円・1.94%)、「100~300人未満」は4,150円・1.62%(同4,692円、1.85%)、「100人未満」が4,234円・1.71%(同4,414円、1.81%)で、それぞれ額・率ともに前年を下回っている。

引上げ額の分布をみると、「4,000~4,499円」(11.7%) が最も多いほか、平均額(4,371円)を上回る「4.500円以上」で妥結した企業が4割を超えている(44.5%)。

アップ率の分布は、総平均である1.7%より高い「1.8~2.0%未満」(13.9%) が最も多い上、2.0% 以上で妥結した企業が3割近く(28.6%)を占めている。

2020年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(加重平均)

2020年8月7日

[最終集計]

(一社)日本経済団体連合会

<u>L取</u> i	終集計]				(-	一任)日本経過	首団体連合会
	光 廷		2020年			2019年	
	業種	社 数	妥結額	アップ率	社 数	妥結額	アップ率
	鉄鋼・非鉄金属	17 社	4,441 ^円	1.69 %	14 社	5,156 円	1.98 %
	機械金属	87	4,961	1.92	89	5,475	2.08
製	電 気 機 器	12	5,630	2.15	20	4,933	1.94
1	輸送用機器	15	4,228	1.64	12	4,725	1.86
	化 学	23	4,520	1.72	21	5,678	2.21
造	紙・パルプ	11	4,370	1.77	13	3,927	1.60
	窯業	8	4,294	1.55	11	5,220	1.97
	繊維	16	3,314	1.46	17	3,605	1.63
業	印刷・出版	10	4,913	1.68	9	5,425	1.84
	食 品	20	4,441	1.78	19	4,520	1.88
	その他製造業	18	4,628	1.67	18	5,109	1.89
4		007	4,716	1.81	0.40	5,159	1.99
7	製造業平均	237	(4,386)	(1.72)	243	(4,830)	(1.91)
	商業	40	4,093	1.60	41	4,622	1.83
非	金融	3	4,511	1.68	4	4,314	1.75
製	運輸・通信	41	3,119	1.32	43	3,343	1.42
造	土 木 ・ 建 設	20	4,524	1.65	22	5,353	1.98
業	ガス・電気	15	3,622	1.32	16	4,212	1.56
	その他非製造業	26	4,236	1.67	27	4,566	1.95
=	卡製 造 業 平 均	145	3,844	1.52	159	4,286	1.73
ナ	下 表 垣 未 干 均	145	(3,945)	(1.58)	153	(4,267)	(1.75)
	総平均	200	4,371	1.70	206	4,815	1.89
	総平均	382	(4,219)	(1.67)	396	(4,613)	(1.85)
	100人未満	118	4,234	1.71	117	4,414	1.81
規	100/\/\	110	(3,986)	(1.62)	111	(4,346)	(1.79)
模	100~300人未満	184	4,150 (4.247.)	1.62 (1.67)	190	4,692 (4,620.)	1.85
別			(4,247) 4,622	1.77		(4,629) 5,012	(1.84)
73.3	300~500人未満	80	(4,496)	(1.74)	89	(4,927)	(1.93)

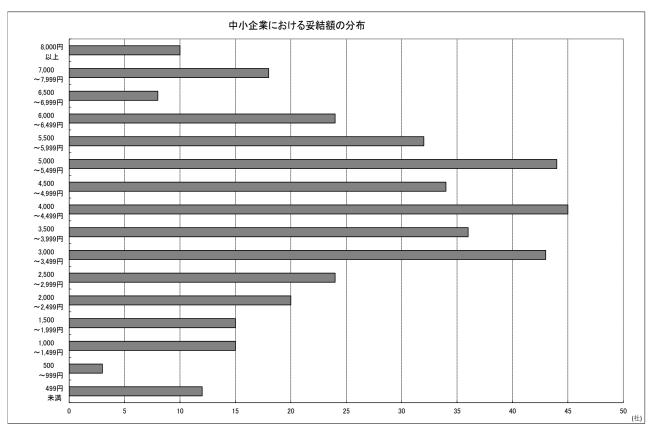
⁽注) 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、従業員数500人未満の17業種750社を対象に実施

²⁾³⁹⁰社(52%)で妥結しているが、このうち8社は平均金額不明等の為、集計より除外

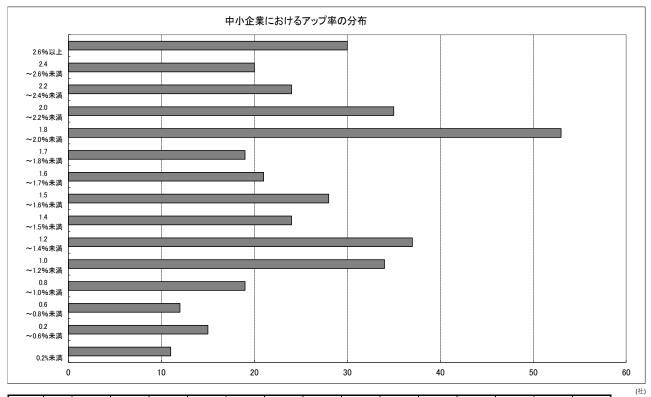
³⁾上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む

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⁾²⁰¹⁹年の数値は、2019年8月8日付最終集計結果



妥結額(円)	499円 未満	500 ~999円	1,000 ~1,499円	1,500 ~1,999円	2,000 ~2,499円		3,000 ~3,499円	3,500 ~3,999円	4,000 ~4,499円		5,000 ~5,499円	5,500 ~5,999円	6,000 ~6,499円	6,500 ~6,999円	7,000 ~7,999円	8,000円 以上
社数(社)	12	3	15	15	20	24	43	36	45	34	44	32	24	8	18	10
構成比(%)	3.1	0.8	3.9	3.9	5.2	6.3	11.2	9.4	11.7	8.9	11.5	8.4	6.3	2.1	4.7	2.6



増減率(%)	0.2%未満	0.2 ~0.6%未満	0.6 ~0.8%未満	0.8 ~1.0%未満	1.0 ~1.2%未満	1.2 ~1.4%未満	1.4 ~1.5%未満			1.7 ~1.8%未満				2.4 ~2.6%未満	2.6%以上
社数(社)	11	15	12	19	34	37	24	28	21	19	53	35	24	20	30
構成比(%)	2.9	3.9	3.1	5.0	8.9	9.7	6.3	7.3	5.5	5.0	13.9	9.2	6.3	5.2	7.9

令和2年度地域別最低賃金改正の答申状況について

~ 全国加重平均額は902円に ~

厚生労働省は8月21日、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和2年度の地域別最低賃金の改定額を取りまとめ、発表した。

最低賃金の引上げ額(全国加重平均)は1円で、40県で1円~3円の引上げ、その他の都道府県は現行どおりで答申された。この結果、全国の加重平均額は902円となった。

改正後の最も高い最低賃金は東京都の1,013円、最も低いのは秋田県や鳥取県はじめ7県の792円であった。また、引上げ幅が最も大きいのは愛媛県や徳島県はじめ9県の3円で、愛媛県の最低賃金は793円となった。

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申し出に関する手続きを経たうえで、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月上旬までの間に順次発効される予定となっている。

(表) 令和2年度改正後の最低賃金と引上げ額

() 14	.位.	Ш	<i>(</i> 1
(里	-TV.	円	1

			74X 12V F III C						(122 14/
順位	都道	府県名	最低賃金	引上げ額	順位	都道府	原名	最低賃金	引上げ額
1	東	京	1,013	_	25	新	潟	831	1
2	神	奈 川	1,012	1	25	和 歌	、山	831	1
3	大	阪	964	_	27	福	井	830	1
4	埼	玉	928	2	28	Щ	П	829	_
5	愛	知	927	1	29	宮	城	825	1
6	千	葉	925	2	30	香	Ш	820	2
7	京	都	909	_	31	福	島	800	2
8	兵	庫	900	1	32	徳	島	796	3
9	静	岡	885	_	33	青	森	793	3
10	三	重	874	1	33	岩	手	793	3
11	広	島	871	_	33	山	形	793	3
12	滋	賀	868	2	33	愛	媛	793	3
13	北	海 道	861	_	33	長	崎	793	3
14	栃	木	854	1	33	熊	本	793	3
15	岐	阜	852	1	33	宮	崎	793	3
16	茨	城	851	2	33	鹿児	. 島	793	3
17	富	山	849	1	41	秋	田	792	2
17	長	野	849	1	41	鳥	取	792	2
19	福	岡	842	1	41	島	根	792	2
20	山	梨	838	1	41	高	知	792	2
20	奈	良	838	1	41	佐	賀	792	2
22	群	馬	837	2	41	大	分	792	2
23	岡	山	834	1	41	沖	縄	792	2
24	石	Л	833	1	全	国加重平均	匀	902	1

令和元年(2019年)「労働争議統計調査」の結果

~「総争議」は10年連続減少 過去最少を更新~

厚生労働省

厚生労働省では、このほど、令和元年(2019年)「労働争議統計調査」の結果を取りまとめましたので公表します。

この調査は、我が国における労働争議の実態を明らかにすることを目的に、労働争議の発生状況、 争議行為の形態や参加人員、要求事項などを調査しています。本調査では、対象となる労働争議(労働組合や労働者の団体とその相手方との間で生じた紛争)を「総争議」といい、争議行為が現実に発生した「争議行為を伴う争議」と解決のために労働委員会等第三者が関与した「争議行為を伴わない争議」とに大別しています。

【調査結果のポイント】

1 総争議

令和元年の件数は 268 件 (320 件) で 10 年連続の減少となり、比較可能な昭和 32 年以降、最も少なかった。 【9頁 第1表、第1図、15頁 附表】

2 争議行為を伴う争議

(1) 全体では前年と比べて件数は減少したが、総参加人員及び行為参加人員は増加した。

件数 49件 (58件)

総参加人員 57,345 人 (51,038 人)

行為参加人員 17,763人(10,059人)

(2) 半日以上の同盟罷業 (ストライキ) では、前年と比べて件数、行為参加人員及び労働損失日数が増加した。

件数 27件(26件)

行為参加人員 5,345 人 (955 人)

労働損失日数 11,002 日 (1,477 日)

(3) 半日未満の同盟罷業 (ストライキ) では、前年と比べて件数は減少したが、行為参加人員は増加した。

件数 33件(42件)

行為参加人員 11,609人(9,260人) 【9頁第1表、10頁第2表、15頁附表】

3 労働争議の主要要求事項

争議の主な要求事項(複数回答。主要要求事項を2つまで集計)は、「賃金」に関するもの127件(162件)で、総争議件数の47.4%と最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関するもの97件(88件)、「経営・雇用・人事」に関するもの86件(117件)であった。

【13頁 第6表】

4 労働争議の解決状況

令和元年中に解決した労働争議(解決扱い(注2)を含む)は 208 件 (255 件) で、総争議件数の 77.6%であった。そのうち「労使直接交渉による解決」は 45 件 (34 件)、「第三者関与による解決」は 62 件 (83 件) であった。 【14 頁 第 7 表】

注1 ()内は、平成30年の数値である。

注2 不当労働行為事件として労働委員会に救済申立てがなされた労働争議、労働争議の当事者である労使間では解決の方法がないような労働争議(支援スト、政治スト等)及び解決の事情が明らかでない労働争議等は「解決扱い」として集計している。

結果の概要

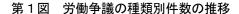
1 労働争議の種類別の状況

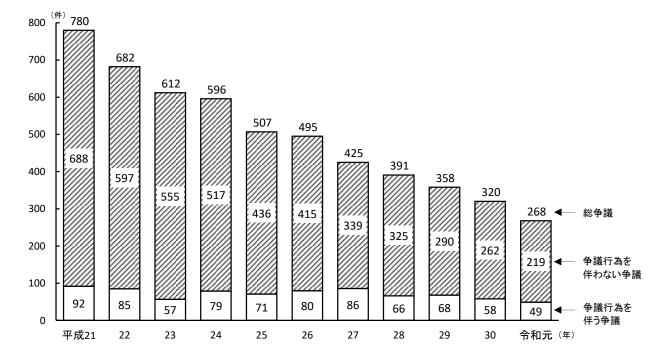
令和元年の労働争議の状況をみると、「総争議」の件数は268件、総参加人員は105,340人となっており、前年に比べ、件数は52件(16.3%)減、総参加人員は1,998人(1.9%)増となった。「総争議」の件数は、比較可能な昭和32年以降、最も少なかった。

このうち、「争議行為を伴う争議」の件数は49件、行為参加人員は17,763人となっており、前年に比べ、件数は9件(15.5%)減、行為参加人員は7,704人(76.6%)増となった。(第1表、第1図、15頁附表)

	総	〕 議	争議	行為を伴う	争議	争議行為を係	半わない争議
年 次	件数	総参加人員	件数	総参加人員	行為参加 人員	件数	総参加人員
	件	人	件	人	人	件	人
平成27年	425	174, 043	86	76, 065	23, 286	339	97, 978
28	391	69, 533	66	52, 415	15, 833	325	17, 118
29	358	132, 257	68	72, 637	17, 612	290	59, 620
30	320	103, 342	58	51, 038	10, 059	262	52, 304
令和元年	268	105, 340	49	57, 345	17, 763	219	47, 995
令和元年の 対前年増減数 (件・人)	△ 52	1, 998	△ 9	6, 307	7, 704	△ 43	△ 4,309
令和元年の 対前年増減率 (%)	△ 16.3	1.9	△ 15.5	12. 4	76. 6	△ 16.4	△ 8.2

第1表 労働争議の種類別件数及び参加人員の推移





2 争議行為を伴う争議の状況

(1) 行為形態別の状況

令和元年の「争議行為を伴う争議」を行為形態別にみると、「半日以上の同盟罷業」の件数は27件、行為参加人員は5,345人、労働損失日数は11,002日となっており、前年に比べ、件数は1件(3.8%)増、行為参加人員は4,390人(459.7%)増、労働損失日数は9,525日(644.9%)増となった。「半日未満の同盟罷業」の件数は33件、行為参加人員は11,609人となっており、前年に比べ、件数は9件(21.4%)減、行為参加人員は2,349人(25.4%)増となった。(第2表)

第2表 争議行為を伴う争議の行為形態別件数、行為参加人員及び労働損失日数の推移

T VI	半日	以上の同盟	罷業		作業所閉鎖			未満の 罷業	怠	業	その)他
年 次	件数	行為参 加人員	労働損 失日数	件数	行為参 加人員	労働損 失日数	件数	行為参 加人員	件数	行為参 加人員	件数	行為参 加人員
	件	人	目	件	人	E	件	人	件	人	件	人
平成27年	39	12, 916	14, 606	-	-	-	60	10, 573	1	50	3	31
28	31	2, 383	3, 190	-	-	-	47	13, 698	-	-	-	-
29	38	7, 953	14, 741	-	-	-	46	9, 917	-	-	-	-
30	26	955	1, 477	-	-	-	42	9, 260	3	61	1	27
令和元年	27	5, 345	11, 002	-	-	-	33	11, 609	1	1, 080	1	27
令和元年の 対前年増減数 (件・人・日)	1	4, 390	9, 525	_	_	-	△ 9	2, 349	△ 2	1,019	0	0
令和元年の 対前年増減率 (%)	3.8	459. 7	644. 9				△ 21.4	25. 4	△ 66.7	1, 670. 5	0.0	0.0

(2) 産業別の状況

令和元年の「争議行為を伴う争議」を産業別にみると、件数は「医療,福祉」12件が最も多く、次いで「運輸業,郵便業」10件、「製造業」9件であった。行為参加人員は「医療,福祉」6,523人が最も多く、次いで「運輸業,郵便業」5,919人、「電気・ガス・熱供給・水道業」2,819人であった。労働損失日数は「運輸業,郵便業」7,199日が最も多く、次いで「卸売業,小売業」3,185日、「製造業」313日であった。(第3表)

第3表 産業別争議行為を伴う争議の件数、行為参加人員及び労働損失日数

令和元年

								令和元年
產 業 ¹⁾	争議	行為を伴う	争議 ²⁾	うち	半日以上の「			日未満の 捏罷業
	件 数	行為参加 人員	労働損失 日数	件 数	行為参加 人員	労働損失 日数	件 数	行為参加 人員
	件	人	FI	件	人	E	件	人
計	49 (58)	17 , 763 (10, 059)	11, 002 (1, 477)	27 (26)	5 , 345 (955)	11, 002 (1, 477)	33 (42)	11, 609 (9, 260)
農業,林業、漁業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
鉱業,採石業,砂利採取業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
建設業	_	_	-	_	-	-	_	-
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
製造業	9 (15)	919 (1, 043)	313 (415)	8 (7)	313 (415)	313 (415)	6 (10)	711 (749)
電気・ガス・熱供給・水道業	2 (-)	2, 819 (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (-)	2, 819 (-)
情報通信業	7 (8)	620 (336)	- (1)	- (1)	- (1)	- (1)	7 (8)	620 (335)
運輸業,郵便業	10 (13)	5, 919 (505)	7, 199 (662)	8 (8)	4, 689 (264)	7, 199 (662)	3 (6)	316 (236)
卸売業,小売業	5	922	3, 185	3	92	3, 185	2	830
▽ 르サーオヤト (□ l/▽ オヤト	(2)	(811)	(-)	(-)	(-)	(-)	(2)	(811)
金融業, 保険業	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
不動産業, 物品賃貸業	-	-	-	-	-	-	-	-
Weller Treete	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
学術研究,専門・技術サービス業	(-)	(-)	- (-)	(-)	- (-)	(-)	(-)	(-)
宿泊業,飲食サービス業	1 (-)	6 (-)	48 (-)	1 (-)	6 (-)	48 (-)	- (-)	- (-)
生活関連サービス業,娯楽業	_	_	_	_	_	-	_	_
	(1)	(1)	(33)	(1)	(1)	(33)	(-)	(-)
教育,学習支援業	1 (-)	5 (-)	5 (-)	1 (-)	5 (-)	5 (-)	- (-)	- (-)
医療,福祉	12 (14)	6, 523 (7, 170)	252 (365)	6 (8)	240 (273)	252 (365)	11 (12)	6, 283 (6, 937)
複合サービス事業	1 (2)	28 (67)	- (1)	- (1)	- (1)	- (1)	1 (1)	28 (66)
サービス業 (他に分類されないもの)	1 (3)	2 (126)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (3)	2 (126)
公務 (他に分類されるものを除く)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
分類不能の産業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)

注: ()内は、平成30年の数値である。

¹⁾ 産業は、労働争議を行った組合の組合員が雇用されている事業所又は企業の産業を示し、日本標準産業分類 (平成25年10月改定) の大分類に基づき、その主要生産品名又は事業の内容により決定する。

[「]分類不能の産業」とは、1組合が複数企業の労働者で組織されており、それぞれの企業の主要生産品名又は 事業の内容が異なる場合など、産業分類が特定できないものをいう。

^{2) 「}争議行為を伴う争議」には、「同盟罷業」のほかに「作業所閉鎖」、「怠業」及び「その他」の形態を含む。

(3) 企業規模別(民営企業)の状況

令和元年の民営企業における「争議行為を伴う争議」をみると、争議行為を伴う争議のあった企業数 [延べ数]は178企業、行為参加人員は14,944人、労働損失日数は11,002日であった。

企業規模別にみると、企業数[延べ数]は「100~299人」、行為参加人員及び労働損失日数は「その他」で最も多くなっている。(第4表)

第4表 企業規模別(民営企業)争議行為を伴う争議の企業数、行為参加人員及び労働損失日数

令和元年

								13 (1476 1	
6 NR (F144 1)	争議行為を伴う争議 ²⁾			うち半日以上の同盟罷業			うち半日未満の同盟罷業		
企業規模 1)	企業数 ³⁾	行為参加	労働損失	企業数	行為参加	労働損失	企業数	行為参加	
	[延べ数]	人員	日数	[延べ数]	人員	日数	[延べ数]	人員	
計	企業 178 (187)	人 14, 944 (10, 059)	11, 002 (1, 477)	企業 73 (59)	人 5, 345 (955)	11, 002 (1, 477)	企業 117 (145)	8, 790 (9, 260)	
1,000人 以上	41	2, 768	930	14	176	930	28	2, 592	
	(43)	(3, 582)	(514)	(13)	(118)	(514)	(35)	(3, 472)	
300~999人	34	1, 582	522	13	323	522	23	1, 259	
	(36)	(1, 564)	(412)	(14)	(320)	(412)	(25)	(1, 284)	
100~299人	48	1, 655	566	19	538	566	37	1, 401	
	(53)	(1, 349)	(329)	(11)	(329)	(329)	(46)	(1, 059)	
99人 以下	27	240	3, 239	15	114	3, 239	13	113	
	(42)	(374)	(207)	(18)	(173)	(207)	(28)	(270)	
そ の 他	28	8, 699	5, 745	12	4, 194	5, 745	16	3, 425	
	(13)	(3, 190)	(15)	(3)	(15)	(15)	(11)	(3, 175)	

- 注: 1組合が複数企業の労働者で組織されている合同労組については、1合同労組を1企業として計上し、企業規模別には、1つの企業のみを相手に交渉をしている場合には、当該企業の企業規模により計上し、複数企業を相手に交渉をしている場合には、「その他」に計上している。 ()内は、平成30年の数値である。
 - 1) 企業規模は、企業の全常用労働者数による。
 - 2) 「争議行為を伴う争議」には、「同盟罷業」のほかに「作業所閉鎖」、「怠業」及び「その他」の形態を含む。
 - 3) 企業数[延べ数]は、労働争議を行った組合の組合員が雇用されている企業を集計したものである。 なお、1件の争議でも複数企業に及ぶもの(企業外連合)は、争議の対象となったすべての企業について、企業規模別に計上し、1企業に おいて複数の争議があった場合は、争議ごとに計上して集計している。

(4) 主要団体別の状況

令和元年の「争議行為を伴う争議」について加盟している主要団体別に件数、行為参加人員、労働 損失日数をみると、「連合」は5件、108人、3,204日、「全労連」は27件、8,677人、573日、「全労 協」は5件、842人、12日であった(第5表)。

第5表 主要団体別争議行為を伴う争議の件数、行為参加人員及び労働損失日数

令和元年

	争議行為を伴う争議 ³⁾			うち当	ド日以上の同盟	うち半日未満の同盟罷業		
主要団体	件数	行為参加 人員	労働損失 日数	件数	行為参加 人員	労働損失 日数	件数	行為参加 人員
計 ¹⁾	件 49 (58)	人 17, 763 (10, 059)	11, 002 (1, 477)	件 27 (26)	人 5, 345 (955)	11, 002 (1, 477)	件 33 (42)	人 11,609 (9,260)
連合	5	108	3, 204	3	87	3, 204	2	21
	(8)	(379)	(16)	(2)	(16)	(16)	(5)	(343)
全労連	27	8, 677	573	14	561	573	24	8, 235
	(33)	(9, 312)	(809)	(14)	(717)	(809)	(28)	(8, 766)
全 労 協	5	842	12	2	12	12	3	830
	(6)	(883)	(2)	(1)	(2)	(2)	(5)	(881)
その他 ²⁾	14	8, 964	7, 213	8	4, 685	7, 213	6	3, 351
	(14)	(360)	(650)	(9)	(220)	(650)	(7)	(145)

- 注: ()内は、平成30年の数値である。
 - 1)複数の団体に重複加盟している労働組合があるため、件数、行為参加人員、労働損失日数の計とそれぞれの加盟主要団体の数値の合計とは必ずしも一致しない。
 - 2) 「その他」とは、連合、全労連及び全労協に加盟していない労働組合をいう。
 - 3) 「争議行為を伴う争議」には、「同盟罷業」のほかに「作業所閉鎖」、「怠業」及び「その他」の形態を含む。

3 労働争議の主要要求事項別の状況

令和元年の「総争議」の件数を要求事項別(複数回答。主要要求事項を2つまで集計)にみると、「賃金」に関する事項が127件(総争議件数の47.4%)と最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関する事項が97件(同36.2%)、「経営・雇用・人事」に関する事項が86件(同32.1%)であった(第6表)。

第6表 労働争議の主要要求事項別件数及び構成比

			総	争 議		
		件	数		構反	
主要要求事項	令和元年	対前年差	対前年 増減率	平成30年	令和元年	平成30年
	件	件	%	件	%	%
計 ¹⁾	268	△ 52	△ 16.3	320	100. 0	100.0
組合保障及び労働協約 2)	97	9	10. 2	88	36. 2	27. 5
組合保障及び組合活動	93	9	10.7	84	34. 7	26.3
労働協約の締結、改訂及び効力	7	2	40.0	5	2.6	1.6
賃金 ²⁾	127	△ 35	△ 21.6	162	47. 4	50. 6
賃金制度	12	\triangle 3	△ 20.0	15	4. 5	4.7
賃金額(基本給・諸手当)の改定	44	\triangle 5		49		15.3
賃金額(賞与・一時金)の改定	27	0		27	10. 1	8.4
個別組合員の賃金額	7	\triangle 3		10	2.6	3. 1
退職金(退職年金を含む)	-	\triangle 6	△ 100.0	6	-	1. 9
その他の賃金に関する事項	50	△ 17	△ 25.4	67	18. 7	20. 9
賃金以外の労働条件 ²⁾	30	Δ 15	△ 33.3	45	11. 2	14. 1
所定内労働時間の変更	2	0		2	0. 7	0.6
所定外・休日労働	2	\triangle 2		4	0.7	1.3
休日・休暇(週休二日制、連続休暇を含む)	3	\triangle 4		7		2.2
その他の労働時間に関する事項	6	4		2	2. 2	0.6
育児休業制度・介護休業制度・看護休暇制度	-	_		_	_	_
教育訓練	-	Δ 1	△ 100.0	1	-	0.3
職場環境・健康管理	16	△ 11	△ 40.7	27	6.0	8. 4
福利厚生	2	Δ 1	△ 33.3	3	0.7	0.9
経営・雇用・人事	86	△ 31		117	32. 1	36. 6
解雇反対・被解雇者の復職	52	△ 14		66		20.6
事業の休廃止・合理化	3	0	0.0	3		0.9
人事考課制度(慣行的制度を含む)	4	△ 2	△ 33.3	6		1. 9
要員計画・採用計画	3	0	0.0	3		0.9
配置転換・出向	8	△ 8	△ 50.0 	16	3. 0	5. 0
希望退職者の募集・解雇 定年制(勤務延長・再雇用を含む)	3	^ -		-	1 1	- 0 F
た午前 (勤務延衣・丹准用を含む) パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用	- 3	△ 5 -	△ 62.5 	8	1.1	2. 5
パートタイム労働者・契約社員の労働条件□	6	\triangle 2		8		2. 5
その他の経営及び人事に関する事項	12	\triangle 1		13		4. 1
その他	5	Δ 7	△ 58.3	12	1.9	3.8

注: 主要要求事項の具体的内容については、3頁「表1 主要要求事項の具体的内容例」を参照されたい。

^{1) 1} 労働争議につき労働者側から提出された要求のうち、主なもの2つまでを主要要求事項として取り上げているため、主要要求事項「計」(総争議件数)と個々の要求事項の数値の合計は必ずしも一致しない。

^{2) 「}組合保障及び労働協約」、「賃金」等の太字で書かれている各区分の件数は、2つの主要要求事項が同一の区分内

4 労働争議の解決状況

(1) 解決方法別の状況

令和元年の「総争議」268件のうち、令和元年中に「解決又は解決扱い」になった件数は208件(総 争議件数の77.6%)となっており、「翌年への繰越」は60件(同22.4%)であった。

解決方法をみると、「労使直接交渉による解決」が45件(解決又は解決扱い件数の21.6%)、「第 三者関与による解決」が62件(同29.8%)、「その他(解決扱い)」が101件(同48.6%)であった。 なお、「第三者関与による解決」をみると、労働委員会関与の「あっせん」が59件(同28.4%)で最 も多かった。(第7表)

						1								
F	√Λ Δ =¥	解決	そ又は	労使直 接交渉		第三者							その他 ²⁾	翌年
年 次	総争議		そ扱い	伝よる	第三者1)	関与に	労働委員						(解決	への 繰越
				解決	関与あり	よる解決	会関与	あっせん	調	停	仲	裁	扱い)	77K/C
件数 (件)														
平成27年	425	361		60	29	129	127	123		4		_	172	64
28	391	328		46	21	115	114	109		4		1	167	63
29	358	298		42	14	101	101	98		3		-	155	60
30	320	255		34	19	83	83	77		6		-	138	65
令和元年	268	208		45	26	62	62	59		3		-	101	60
構成比 (%)														
平成27年	100.0	84. 9	(100.0)	(16.6)	(8.0)	(35.7)	(35.2)	(34. 1)	(1.1)	(-)	(47.6)	15. 1
28	100.0	83. 9	(100.0)	(14.0)	(6.4)	(35.1)	(34.8)	(33.2)	(1.2)	(0.3)	(50.9)	16. 1
29	100.0	83. 2	(100.0)	(14.1)	(4.7)	(33.9)	(33.9)	(32.9)	(1.0)	(-)	(52.0)	16.8
30	100.0	79. 7	(100.0)	(13.3)	(7.5)	(32.5)	(32.5)	(30.2)	(2.4)	(-)	(54.1)	20.3
令和元年	100. 0	77. 6	(100. 0)	(21.6)	(12.5)	(29.8)	(29.8)	(28. 4)	(1.4)	(-)	(48.6)	22. 4

第7表 労働争議の解決方法別件数及び構成比の推移

(2) 労働争議継続期間別の状況

労働争議の解決状況を労働争議継続期間(争議発生から解決に至るまでの日数をいう。)別にみると、「91日以上」が66件(解決件数の31.7%)と最も多く、次いで「30日以内」が53件(同25.5%)、「31日~60日」が47件(同22.6%)であった(第8表)。

第8表 労働争議継続期間別解決件数及び構成比

									令和元年
	計	30日以内	1~5日	6~10日	11~20日	21~30日	31~60日	61~90日	91日以上
解決件数(件)	208	53	5	7	16	25	47	42	66
	(255)	(75)	(15)	(7)	(26)	(27)	(68)	(50)	(62)
構成比 (%)	100. 0	25. 5	2. 4	3. 4	7. 7	12. 0	22. 6	20. 2	31. 7
	(100. 0)	(29. 4)	(5. 9)	(2. 7)	(10. 2)	(10. 6)	(26. 7)	(19. 6)	(24. 3)

注: ()内は、平成30年の数値である。

注: ()内は、「解決又は解決扱い」に占める解決方法別構成比である。

^{1) 「}労使直接交渉による解決」のうち、「第三者関与あり」とは、解決に至る過程においてあっせんや調停等の第三者関与があったが、労使の直接交渉によって解決したものをいう。

^{2) 「}その他 (解決扱い)」には、不当労働行為事件として労働委員会に救済申立てがなされた労働争議(本調査では、第三者関与による解決に含まれない。)、労働争議の当事者である労使間では解決方法がないような労働争議(例えば、支援スト、政治スト等もここに区分される。)及び解決の事情が明らかでない労働争議等が含まれる。

附表 総争議、争議行為を伴う争議、半日以上の同盟罷業及び半日未満の同盟罷業の件数の推移

(当点, 44)

	T	<u>r</u>		(単位:件)
年	総争議	争議行為を伴う争議	半日以上の同盟罷業	半日未満の同盟罷業
昭和 32年	1,680	999	810	
33	1,864	1, 247	887	
34	1,709	1, 193	872	
35	2, 222	1,707	1,053	
36	2, 483	1, 788	1, 386	
37	2, 287	1, 696	1, 283	
38	2,016	1, 421	1, 068	597
39	2, 422	1, 754	1, 220	667
40	3, 051	2, 359	1,527	871
41	3, 687	2, 845	1, 239	1, 452
42	3, 024	2, 284	1, 204	1, 403
43	3, 882	3, 167	1, 537	2,021
44	5, 283	4, 482	1,776	3, 282
45	4, 551	3, 783	2, 256	2, 356
46	6, 861	6, 082	2, 515	4, 653
47	5, 808	4, 996	2, 489	3, 531
48	9, 459	8, 720	3, 320	6, 667
49	10, 462	9, 581	5, 197	6, 378
50	8, 435	7, 574	3, 385	5, 475
51	7, 974	7, 240	2,715	5, 717
52	6,060	5, 533	1,707	4, 522
53 54	5, 416	4, 852	1,512	3, 887
54	4, 026 4, 376	3, 492	1, 151	2,743
55 56		3, 737	1, 128	3, 038
56 57	7, 660 7, 477	7, 034 6, 779	950 941	6, 440 6, 171
58	5, 562	4, 814	889	4, 248
59	4, 480	3, 855	594	3, 475
60	4, 826	4, 230	625	3, 834
61	2,002	1, 439	619	1,031
62	1, 839	1, 202	473	904
63	1,879	1, 347	496	1,031
平成 元	1,868	1, 433	359	1, 240
2	2, 071	1, 698	283	1, 533
3	1, 292	935	308	730
4	1, 138	788	261	640
5	1,084	657	251	500
6	1, 136	628	229	486
7	1, 200	685	208	549
8	1,240	695	189	568
9	1,334	782	176	655
10	1, 164	526	145	441
11	1, 102	419	152	301
12	958	305	117	216
13	884	246	89	176
14	1,002	304	74	253
15	872	174	47	145
16	737	173	51	142
17	708	129	50	99
18	662	111	46	82
19	636	156	54	118
20 21	657 780	112 92	52 48	80 59
21 22	682	92 85	48 38	59 56
23	612	57	28	35
24	596	79	38	52
25 25	507	71	31	49
26 26	495	80	27	61
27	425	86	39	60
28	391	66	31	47
29	358	68	38	46
30	320	58	26	42
令和 元	268	49	27	33
生: 令和元年と	調査項目の定義が同一で比較			

注: 令和元年と調査項目の定義が同一で比較可能な昭和32年以降の数値を掲載した。 昭和37年以前は、「半日未満の同盟罷業」は調査していない。 昭和47年以前については沖縄県の分は含まれていない。

最近の労働判例から

【アメリカン・エキスプレス・インター ナショナル・インコーポレイテッド事件】

(東京地裁 令和元・11・13判決)

▼「育児休業中の組織変更に伴う復職後の配置等の措置が均等法9条3項、育介法10条に反しないとされた事例」▼

【事件の概要】

被告のチームリーダーであった原告が、産前 産後休業および育児休業からの復帰後、アカウ ントマネージャーに任命され、組織変更により 原告がリーダーであったチームを消滅させた等 の各措置が均等法9条3項及び育介法10条に反 して無効であると主張し、チームリーダーまた はその相当職の地位にあることの確認、損害賠 償の支払い等を求めて提訴した事案。

【判決の要旨】

一般に労働契約において労働者には特定の部 署で就労する権利ないし法律上の地位は認めら れない。

原告が育児休業中に被告からチームリーダー の役職を解く旨の辞令を受けたことはなく、原 告チームは消滅したものの、原告のジョブバン ドは変わらず、復帰後には同バンドに相当する 役職に就くことが予定されていたといえるか ら、原告チームの仮のチームリーダーを選任 し、その後、組織変更により原告チームを消滅 させた措置は、均等法9条3項、育介法10条所 定の「不利益取扱い」に当たらない。

アカウントマネージャーへの配置は、ジョブ バンドの低下を伴わない役職の変更に過ぎず、 「不利益取扱い」としての降格ということはで きない。

チームを併合し、併合後のチームリーダーとしてCを配置した措置は原告が育児休業から復帰してから5か月後にされたものであり、また、原告を含む複数候補の中から、原告の復帰後の勤務態度やCの実績等を考慮してなされたものであり、原告の育児休業等の取得を理由としてされた措置ではないから、均等法9条3項、育介法10条に反する措置とはいえない。

均等法11条の2、育介法25条のいわゆるマタハラ防止措置義務は、国が事業者に課した公法上の義務にすぎず、これらの規定をもって直ちにその内容に対応する私法上の義務が被告と原告との間に生じるとはいえない。

【経団連 労働法制本部】

詳細については、経団連出版刊「労働経済 判例速報2413号」をご参照ください。

【博報堂事件】

(福岡地裁 令和2・3・17判決)

▼「5年の更新上限に基づく雇止めが無効と された例」▼

【事件の概要】

被告との間で1年毎の有期雇用契約を締結 し、29回にわたって更新した後、5年の更新上 限条項を根拠に雇い止めされた原告が、当該雇 止めは無効であると主張して、被告に対し、労 働契約上の地位の確認等を求める事案。

被告は、平成20年に契約社員就業規則を改訂し、「会社は……雇用契約を更新するにあたり、更新により雇用契約期間が最初の雇用契約開始から通算して5年を超える場合、原則として雇用契約を更新しない。」旨の条項(以下「最長5年ルール」という。)を設けた。原告は平成25年4月1日以降、更新の度に、最長5年ルールに従って平成30年3月31日以降は契約を更新しない旨が記載された雇用契約書を被告と取り交わした。他方で、平成25年5月に原告が交付を受けた被告作成の書面には、6年目以降の契約についてはそれまでの業務実績により会社が適当と判断した場合に更新する旨の記載があった。

【判決の要旨】

原告が入社から平成25年まで、いわば形骸化 した契約更新を繰り返してきたことから、この 時点で原告の契約更新に対する期待は相当に高 いものであった。最長5年ルールが適用されるようになった平成25年以降についても、業務実績に応じて一定の例外があったことから、原告の契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえず、原告の期待が労働契約法19条2号の保護に値する。

そして、被告の主張する人件費の削減や業務 効率の見直しの必要性等の理由では雇止めの合 理性を肯定するには不十分であること、原告の コミュニケーション能力の問題には、雇用継続 が困難なほどの重大なものとまでは認め難く、 むしろ、原告を新卒採用し、長期間にわたって 雇用を継続しながら、その間、被告が、原告に 対してかかる問題点を指摘し、適切な指導教育 を行ったともいえないことからすれば、雇止め を是認すべき客観的・合理的な理由は見出せな い。よって、原告の地位確認の請求を認めるの が相当である。

【経団連 労働法制本部】

詳細については、経団連出版刊「労働経済 判例速報2415号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

裁量労働制において納期ひっ迫や長時間労働などにより メンタルヘルス不調をきたしたチームリーダーの事例

1 本人の概要

性別・年齢:男性37歳

職種:システム・エンジニアリング幹部候補社員、

勤続15年

同居家族:両親・妻・子ども(2歳)

学歴・趣味:大学卒・山登り (トレッキング)

2 症状概要:(本人の弁)

口が渇きやすいのが気になり、また疲労感が強く 昼間仕事中に眠ってしまいます。健康診断で口が乾 くことについての不安を書いたら、保健師より産業 医との面談を勧められました。

現在、有期プロジェクトのチームリーダーとして、5名のメンバーとともに仕事をこなしています。なお、以前から2名の要員削減を求められており、社内では肩身が狭い思いをしています。

受注業務には精通しているつもりですが、納期が 追っており忙しく、納期後のフォローや次の案件を 考えると、時どき逃げ出したい気持ちにかられま す

帰宅は午前0時30分頃で、軽い食事・入浴を済ませ午前2時頃に寝ます。寝つきはまずまずで、朝は妻に揺り起こされてやっと目が覚めます。平均睡眠時間は5時間程度です。午前中は何となく気分が乗りません。

子どもと遊ぶ時間も無く、妻との会話・性生活も ほとんどありません。トレッキングに出かける時間 は、もちろんありません。

3 業務関連:(上司の弁)

2年前に受注した案件で、けっして大きくはないのですが、長年の顧客からのものであり、拡販を考えるとモデルケースとしても重要案件です。すでに関連案件の受注が10件位控えており、それらも早期にスタートしなければなりません。納期後のアフターケア体制も必要です。

費用便益からすると3名のチームで2年間となりますが、業務量等を考慮し5名体制でスタートしました。当初は6か月後には3名体制に移行予定でし

たが、顧客の要望等の変更もあり、また納期も目前 であり要員体制はそのままとしています。

裁量労働制は、好況時に以前の上司に勧められて 当人が選択したものです。当人は業務能力が高く有 能な社員ですが、弊社ではチームとして業務を遂行 していくのが大半で、本人の能力以上にリーダーと しての資質が課題です。メンバーの持ち味をもっと 生かして、チーム全体として効率のよい仕事を目指 して欲しいと願っています。

裁量労働制は一部に導入し初期は大きな成果をもたらしましたが、能力以上に過剰な業務を引き受け効率が低下し、顧客からのクレームが増え、悪循環をきたしている面が見られ、若干見直しを考えています。

4 職場関連: (チームメンバーの弁) ……人事よりの情報

メンバーに任すというより何でも自分でやってしまう傾向があります。また、メリハリが無く、ただ仕事に追われているという感じです。残業も社内では多いほうのチームです。早く帰宅したいと思っても、リーダーが残業しているので帰りづらいところがあります。次の案件もこのような仕事の運びだと、しんどい思いがします。

5 家庭関連: (妻の弁) ……保健師よりの情報

子育でに忙しいが、両親もよく面倒を見てくれる し、パートの仕事は気晴らしにもなり続けたい。夫 はよく働くと感心するが、欲を言えば家族と触れ合 う時間を創り出して欲しい。子供がほんとにかわい い時期でもあるので。

6 気質関連: (本人の弁)

独りで山登りをするとほんとに解放感にひたれます。パソコンが好きだったし、以前の上司は面倒見がよく、この会社に入ってよかったと思っています。チームはうまくいっていると思いますが、雑用を言い出しにくく仕方なく自分でやってしまいます。

7 裁量労働制の課題

(1) 時間管理(自己管理)……疲労と休息

裁量労働制における重要課題の一つが、時間管理です。労働時間が長くなればなるほど疲労は進行・蓄積し、休息時間の短縮によりその回復も損なわれます。身体的疲労により業務効率は低下し、思考力も落ち仕事が進まなくなり追いつめられ、ついには極度の精神的疲労に至ります。とくに前頭葉の休息である睡眠が障害されると、身体的精神的疲労感が増します。効率と休息は「にわとりと卵」の関係であり、タイミングよく休息をとる知恵(時間管理)は裁量労働制には欠かせません。

つまり、「休憩」はけっして「怠慢」ではなく、 逆に身心のリフレッシュで効率と質が手に入り、目標以上の思わぬ成果を生むことを認識し、作業現場 では「目標管理」とともに「早め早めの休息」を積極的に取り入れることです。

(2) リーダーとしての資質 (差別化) ……メンタルトレーニング

いかに裁量労働制といえども常に独り作業ではなく、大半はチーム力を発揮しての成果(実績)が問われます。組織の中ではリーダーの独自判断で「適材適所」なる人材を集めるわけにはいかず、大方は組織の意向で人事は決定されます。そのような環境下、「やりがい」(働きがい)を創出して、活力を生む組織づくりがリーダーに求められます。

まずは、(1)リーダーが何を考えているかを不断に、率直に周囲に伝え組織に統一性を持たせること、(2)次に常に現場から最高のアイデアが生まれることから、自由で気楽な雰囲気で異論・異見を歓迎すること、(3)最後に差別化での適材適所により優れた人材を得(育て)持ち味を引き出すことです。この3つ、いわばリーダーのメンタルトレーニングで、「やりがい」を創出し、効率(ゆとり)・高質(充足感)を手に入れることができます。

8 対 処

仕事にはやりがいをもっていること、仕事はそれなりに順調であること、職場・家庭の人間関係もまずまずで支援体制が組めそうなことから、当面は次の対応策を実施することになりました。

1 支援第

- (1) 顧客への理解と協力の依頼
 - ア 率直に現況を話し、納期遅れが生じる可能性 があるが質はけっして落とさない
 - イ 当人抜きでは本件は完了しないとの確信と、 責任体制・支援体制整備の決意を伝える

- ウ 作業場の整理・整頓の工夫を提案し、スペースを確保し作業しやすい環境づくりへの協力を 求める
- エ 昼食休憩はじめ適切な休息がとりやすいよう に、近隣の公園・カフェ等「場」の確保を行う ことの了解を得る
- オ 仮眠場所として社用車の活用も考慮する
- (2) 労務管理面での支援
 - ア 直属上司が一時的にチームの世話をする
 - イ メンバーの意見を参考に当人と調整し業務再 配分を行う
 - ウ 横並びではない残業の指示を行う

 - オ 月4日の休日は最低限確保できるよう、上司 とチームメンバー全員で知恵を出し合い、相互 協力体制を築く
 - カ 当人の裁量労働制は現行のままとし、次期プロジェクトでの労働条件は別途調整する
- 2 当人へのアドバイス・提案(産業医より)
 - (1) 「ピンチはチャンス」で、この経験が今後の 業務遂行・暮らし方に必ず役立つ
 - (2) 効率と質を求めるには、「何はともあれ休息」
 - (3) ちょっとした工夫で可能であり、睡眠は最低 6時間を確保するよう指示
 - (4) 休息時のストレッチ、昼の仮眠など、早め早めの身心の休息・リラクゼーションを行う
 - (5) まずは、3日間の休日を設け、家族との団欒、トレッキングを心おきなく楽しむ

9 結末・評価……保健師

顧客先はこの不況で納期遅れは厳しく受け止める とのことでしたが、永年の信頼関係の中で作業環境 改善・休憩への配慮等は積極的に評価・協力してく れました。

労務管理では、上司の協力もありチーム全体のモラルは驚くほど向上しましたが、結局雑用は総務より1名(兼務)の応援を得て対応しました。

当人は3日間の休息で「生活(暮らし)の歓び」 に触れ、自信も回復、睡眠時間を軸に疲労のコント ロールを身に付け、元来好きな業務であったのが何 よりで「納期」まで業務を完遂しました。

「納期」は約3か月遅れでしたが、打ち上げでは チーム全員が祝福し合い、上司の笑顔が印象的でした。顧客との信頼関係は、納期後のアフターケアで 「向上」したいとのことです。"休息、万歳!"

(厚生労働省「こころの耳」より掲載)

事 務 局 だ よ り

◇お知らせ

○ 第4回労務会議

次のとおり開催いたします。

10月上旬頃ご案内いたしますので、ぜひご出席ください。

- 1. 日 時 令和2年11月17日(火) 13:30~15:30
- 2. 場 所 いよてつ会館 5 F クリスタルホール
- 3. 演 題 「若年の採用・定着について」 「㈱夢とありがとう の挑戦(企業の取り組み事例)」
- 4. 講 師 ジョブカフェ愛work センター長 大内 由美 氏 (株)夢とありがとう 取締役 岡田 瞳 氏

○ 秋季特別講演会

次のとおり開催いたします。

10月中旬頃ご案内いたしますので、ぜひご出席ください。

- 1. 日 時 令和2年11月26日休 13:30~15:00
- 2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 3F ドゥエミーラ
- 3. 演 題 「未定」
- 4. 講師 日本銀行松山支店 支店長 小山 浩史 氏

電子メールでの会議案内・情報提供をご希望の場合は、メールアドレスをご連絡下さい。

連絡先:愛媛県経営者協会事務局

TEL 089-921-6767

FAX 089-947-6650

E-mail ehime-keikyo-257@mf.pikara.ne.jp

会員募集のご案内

新規会員の加入促進を展開中です。組織・基盤の強化と発展のため、 新しい会員をご紹介下さい。

◇経協日誌(令和2年7月~8月)

月日 (曜)	会議・大会等名称	場所	出 席 者			
7月15日(水)	第1回労務会議	いよてつ会館	31名			
	「職場におけるハラスメント対策」 (出席会員企業名) (東予) 四国ガス(株)、森実運輸株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予銀行、(株)伊 (株)愛媛新聞社、愛媛綜合警備保 愛媛トヨペット(株)、(株)門屋組、 シブヤ精機(株)、(株)第一自動車練 南海放送(株)、松山商工会議所、 (株)四電工愛媛支店、四電ビジネ (南予) (株)シンツ、三原産業(株) (共催団体) (公財) 産業雇用安定センタ	障㈱、愛媛ダイハツ販売四国建設機械販売㈱、「 四国建設機械販売㈱、「 習所、㈱大建設計工務、 マルトモ(㈱、村上産業の ス(㈱愛媛支店	売㈱、愛媛トヨタ自動車㈱、 四国電力㈱愛媛支店、 ㈱テレビ愛媛、			
16日(木)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務			
17日金	最低賃金対策専門会議	オンライン会議	専務			
22日(水)	女性リーダーズクラブ 第1回定例会	東京第一ホテル松山	20名			
28日(火)	愛媛県新幹線導入促進期成同盟会総会	書面決議				
28日(火)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務			
29日(水)	愛媛県地域両立支援推進会議	松山若草合同庁舎	専務			
31日金	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、髙倉、 専務			
8月3日(月)	愛媛地方最低賃金審議会専門部会	松山若草合同庁舎	専務			
5日(水)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務			
7 日金	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務			
7 日金	第2回労務会議	いよてつ会館	31名			
	「テレワーク導入のための労務管理」 (出席会員企業名) (東予) 一宮運輸㈱、森実運輸㈱ (中予) (株)あいテレビ、井関農機㈱、㈱伊予銀行、㈱伊予鉄高島屋、㈱愛媛銀行、 (株)愛媛新聞社、愛媛県信用農業協同組合連合会、愛媛綜合警備保障㈱、 愛媛トヨペット(株)、㈱門屋組、愛媛ホスピタルパートナーズ㈱、 四国医療サービス(株)、四国電力(株)愛媛支店、シブヤ精機(㈱、セキ(株)、 (株)大建設計工務、(株)テレビ愛媛、南海放送(株)、松山商工会議所、マルトモ(株)、 (株)四電工愛媛支店 (南予) 伊方サービス(株)、(株)シンツ、三原産業(株) (共催団体)(公財)産業雇用安定センター愛媛事務所					
25日(火)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務			
28日金	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、専務			

愛媛労働局からのお知らせ

事業主の皆さまへ

2020年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる"職場環境づくり"のために、以下の取組を支援します!!

出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業や育児目的休暇 を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。 ※ 支給額 <>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

		中小企業	中小企業以外
1	1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
T.	個別支援加算 New	10万円<12万円>	5万円<6万円>
2	2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上: 14.25万円<18万円> b 育休14日以上: 23.75万円<30万円> c 育休1か月以上: 33.25万円<42万円>	a 育休 14日以上: 14.25万円<18万円> b 育休1か月以上: 23.75万円<30万円> c 育休2か月以上: 33.25万円<42万円>
	個別支援加算 New	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
3	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

A介 護

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン★」を作成し、プランに 沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場 復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者 が生じた、または介護のための柔軟な就労形 態の制度(介護両立支援制度)の利用者が生 じた中小企業事業主に支給します。

中小企業事業主のみ対象

支給額 休業取得時 **28.5万円**<36万円>

職場復帰時 **28.5万円**<36万円> **28.5万円**<36万円>

※A・Bとも1事業主1年度5人まで支給。

B 介護両立支援制度

育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑 な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働 者が生じた中小企業事業主に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可。

		支給額
	A 休業取得時	28.5万円 <36万円>
-	B 職場復帰時	28.5万円 <36万円>
	職場支援加算	19万円<24万円> ※「B職場復帰時」に加算して支給

※A・Bとも1事業主2人まで支給(雇用期間の定めのない 労働者1人 有期雇用労働者1人)

Ⅱ 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育 児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業 事業主に支給します。

Ⅲ 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特 に困難な時期にある労働者のため、以下の制 度導入などの支援に取り組み、利用者が生じ た中小企業事業主に支給します。

列動自1人、 內角性用列動自1人)					
	支給額				
支給対象労働者1人当たり	47.5万円 <60万円>				
有期雇用労働者の場合に加算	9.5万円<12万円>				

※1事業主あたり1年度10人まで支給。(5年間)

	支給額
制度導入時	28.5万円 <36万円>
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみの支給。 制度導入のみの申請は不可。 ※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。 1事業主当たりの上限は、A:200時間<240時間>、B:20万円<24万円>まで。

再雇用者評価処遇コース(カムバック支援助成金)

妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤ま たは転居を伴う転職を理由とした退職者に ついて、退職前の勤務を評価する再雇用制 度を周知した上で、再雇用の実績が生じた 事業主に右表の額を支給します。

再雇用人数	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円 <48万円>	28.5万円 <36万円>
2~5人目	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

※1事業主あたり5人まで支給。 ※継続雇用6か月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給。

※その他「女性活躍加速化コース」や詳しい支給要件等について、厚生労働省のホームページをご確認ください。



厚生労働省・愛媛労働局雇用環境・均等室 16.089-935-5222

労働保険料 (第2期分) の納付について

労働保険(労災保険・雇用保険)料の第2期分の納付期限は、11月2日(月)となっています。

事業主の皆様へは、10月20日頃に納付書をお届けしますので、最寄りの金融機関での納付をお願い します。

御不明な点等がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

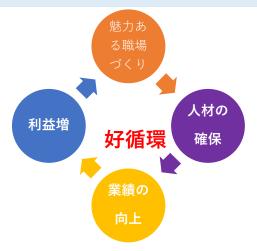
問合せ先:松山市若草町4-3

愛媛労働局労働保険徴収室 (1点089-935-5202)



愛媛働き方改革推進支援センターのご案内

待ったなし! 働き方改革 待ったなし! 新型コロナ対策



魅力ある職場とは?(従業員の視点)

- 残業が少ない
- 有給休暇が取りやすい
- 仕事と家庭の両立ができる
- 会社の労働条件や決まり事を細かく定めたルールがある
- 何でも言える風土がある
- 生活設計が立てやすい
- 雇用形態に関わらず労働に見合った処遇が確保されている
- 働きがいがある

愛媛働き方改革推進支援センターが支援します!! 専門家に無料で相談できます。



【出張相談会】

日	時	場	
毎週水曜日(定期開催)	13:00 ~ 17	:00 松山商工会議	所
令和2年10月1日(木)	13:30 ~ 15	:30 新居浜商工会詞	義所
令和2年10月5日(月)	13:30 ~ 15	:30 四国中央商工会	:議所
令和2年10月6日(火)	13:30 ~ 15	:30 西条商工会議	所
令和2年10月6日(火)	14:00 ~ 16	:30 大洲商工会議	所
令和2年10月9日(金)	13:30 ~ 15	:30 今治商工会議	所
令和2年10月12日(月)	13:30 ~ 15	:30 伊予商工会議	所
令和2年10月14日(水)	13:30 ~ 15	:30 八幡浜商工会詞	義所
令和2年10月15日(木)	13:30 ~ 15	:30 宇和島商工会詞	義所
令和2年11月2日(月)	13:30 ~ 15	:30 四国中央商工会	議所
令和2年11月5日(木)	13:30 ~ 15	:30 新居浜商工会詞	義所
令和2年11月9日(月)	13:30 ~ 15	:30 伊予商工会議	所
令和2年11月10日(火)	13:30 ~ 15	:30 西条商工会議	所
令和2年11月10日(火)	14:00 ~ 16	:30 大洲商工会議	所
令和2年11月11日(水)	13:30 ~ 15	:30 八幡浜商工会詞	義所
令和2年11月13日(金)	13:30 ~ 15	:30 今治商工会議	所
令和2年11月19日(木)	13:30 ~ 15	:30 宇和島商工会詞	義所

電話・メール・来所相談・個別訪問による相談も順次受付中!!

労務管理、新型コロナ感染症に関する助成金等、気軽にご相談ください!! 【問合せ先】

愛媛働き方改革推進支援センター

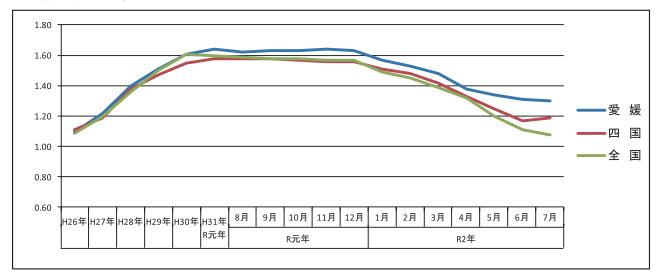
受託団体:一般社団法人 愛媛県法人会連合会 〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7 別館1階

フリーダイヤル:0120-005-262

メールアドレス: hataraki1@csc-ehime.jp (令和2年度 愛媛労働局委託事業)

労 働 経 済 指 標

1. 有効求人倍率

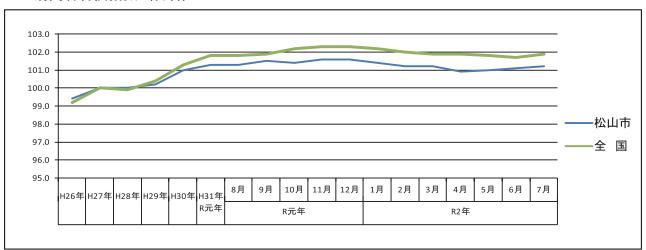


		H26	H27	H28	H29	H30	H31年		R							2	•		
		年	年	年	年	年	R元年	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
愛	媛	1.10	1.22	1.40	1.51	1.61	1.64	1.62	1.63	1.63	1.64	1.63	1.57	1.53	1.48	1.38	1.34	1.31	1.30
四	玉	1.11	1.19	1.38	1.47	1.55	1.58	1.58	1.58	1.57	1.56	1.56	1.51	1.48	1.42	1.33	1.25	1.17	1.19
全	玉	1.09	1.20	1.36	1.50	1.61	1.60	1.59	1.58	1.58	1.57	1.57	1.49	1.45	1.39	1.32	1.20	1.11	1.08

※ 月数値は季節調整値。年平均は実数値。

(資料出所:愛媛労働局、厚生労働省)

2. 消費者物価指数 (総合)



	H26	H27	H28	H29	H29	H30	H31年		R	元	年				R	2	年										
	年	年	年	年	年	R元年	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月									
松山市	99.4	100.0	100.0	100.2	101.0	101.3	101.3	101.5	101.4	101.6	101.6	101.4	101.2	101.2	100.9	101.0	101.1	101.2									
前 年 同月比	2.3	0.6	0.0	0.3	0.8	0.2	0.1	0.1	△0.1	0.1	0.6	0.4	0.1	0.1	△0.2	△0.3	△0.2	0.0									
全 国	99.2	100.0	99.9	100.4	101.3	101.8	101.8	101.9	102.2	102.3	102.3	102.2	102.0	101.9	101.9	101.8	101.7	101.9									
前 年 同月比	2.7	0.8	△0.1	0.5	1.0	0.5	0.3	0.2	0.2	0.5	0.8	0.7	0.4	0.4	0.1	0.1	0.1	0.3									

※ 平成27年=100 (資料出所:総務省)

令和2年度 年間事業計画一覧表

月	会 議 名	調査事項	資料発行
4	・運営委員会・労務委員会合同会議 (4月24日~5月8日 書面開催) ・会計監査 (28日 協会事務所)		
5	・第1回理事会(中止)・令和2年度 定時総会 (5月20日~6月3日 書面開催)・特別講演会(中止)	・春季労使交渉の妥結状 況調査 (5月上旬~6月下旬)	
6		・初任給調査 (6月上旬~7月下旬)	
7	 ・労務会議 (15日 いよてつ会館) 「職場のハラスメント対策」 四季法律事務所 弁護士 和田 資篤 氏 ・意見交換懇談会(中止) ・女性リーダーズクラブ第1回定例会 (22日 東京第一ホテル松山) 	・夏季賞与・一時金交渉 の妥結状況調査 (7月上旬~8月下旬)	・愛媛経協7月号 ・春季労使交渉の妥結結 果
8	・労務会議 (7日 いよてつ会館) 「テレワーク導入のための労務管理」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏		・初任給調査結果報告書 ・夏季賞与・一時金交渉 の妥結結果
9	・労務会議 (8日 今治地域地場産業振興センター) 「今後の法令改正の動きと実務への影響」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏		· 愛媛経協 9 月号
11	 ・労務会議 (17日 いよてつ会館) 「若年の採用・定着について」 ジョブカフェ愛work センター長 大内 由美 氏 「㈱夢とありがとう の挑戦(企業の取り組み事例)」 (㈱夢とありがとう 取締役 岡田 瞳 氏・秋季特別講演会 (26日 ホテルマイステイズ松山) 「演題 未定」 日本銀行松山支店 支店長 小山 浩史 氏 	・年末賞与・一時金交渉 の妥結状況調査 (11月上旬~12月中旬)	
1	・第2回理事会 ・春季特別講演会		・愛媛経協1月号 ・年末賞与・一時金交渉 の妥結結果
2	・労務会議 (3日 いよてつ会館) 「職場でのメンタルヘルスの取り組み方 について」 (一社)社会保障人材研究所 研究員 仙波 亮一 氏		
3	・労務会議 (4日 いよてつ会館) 「人事評価制度で売上・利益が上がるのか?」 IMソリューションズ(株) 代表取締役 岡本 陽 氏 ・意見交換懇談会(いよてつ会館)		· 愛媛経協 3 月号