

愛媛経協

No.500

2021.1

新春号

目 次

○年頭のご挨拶……………会	長 田 中 和 彦……………(1)
○年 頭 所 感……………愛媛労働局長	縄 田 英 樹……………(2)
○新年メッセージ……………(一社)日本経済団体連合会会長	中 西 宏 明……………(3)
○2020年 年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(最終集計) ……	(4)
	((一社)日本経済団体連合会)
○2020年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」の概要……………	(7)
	((一社)日本経済団体連合会)
○2019年度 福利厚生費調査結果の概要……………	(11)
	((一社)日本経済団体連合会)
○最近の労働判例から……………	(16)
○メンタルヘルス……………	(18)
○会員企業の動き(代表者の交代) ……	(19)
○事務局だより(お知らせ) ……	(19)
	(経協日誌) ……(20)
○愛媛労働局からのお知らせ……………	(22)
○法務省からのお知らせ……………	(30)
○労働経済指標(有効求人倍率、消費者物価指数) ……	(32)
○令和2年度 年間事業一覧表……………	(33)

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

T E L (089) 9 2 1 - 6 7 6 7

F A X (089) 9 4 7 - 6 6 5 0

U R L <https://ehimekeikyo.jp>

年 頭 の ご 挨拶



愛媛県経営者協会

会 長 田 中 和 彦

あけましておめでとうございます。会員の皆様方には、つつがない新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

さて、昨年は、新型コロナに始まり、新型コロナに振り回され、新型コロナが収束することなく終わった1年でした。会員各社の中には、コロナにより売上が減少し、様々な感染予防策の必要が生じたため、雇用調整助成金の活用などにより、何とか雇用・経営を維持している企業も少なくないものと思われます。

当協会においても、会費収入が減少したほか、創立以降初めて総会を書面で開催するなど、例年になく対応を迫られた1年でした。こうした中、労務会議ではコロナに対応してテレワークを取り上げたほか、経団連などが提供する雇用調整助成金などに関する動画や同一労働同一賃金に関するオンラインセミナーを紹介するなど、外部の資源を有効活用して、好評をいただきました。さらに労務会議を今治で開催し、サービスの向上に努めたところです。

また、7月には20社から女性幹部が参加し、「女性リーダーズクラブ」を立ち上げていただきました。この会では、女性活躍を経営戦略と捉え、女性管理職の増加に向けた勉強会を昨年は2回開催し、先進企業の話聞くほか熱心に議論を交わしたところです。

さらに、ホームページを改修し、機関誌「愛媛経協」をデジタル化し掲載するとともに、行事申込みがホームページから行えるようにしました。また、コラムページを設け情報発信していただいたほか、皆さんから寄せられたバナー広告を掲載しました。

本年は、足もとの日経平均株価は上昇傾向にある一方で、県内の有効求人倍率は低下に歯止めがかかっておらず、今後、コロナの感染拡大や雇用調整助成金など各種助成措置の期限到来により、従業員の解雇や雇止めの増加が懸念されており、当協会の役割がますます重要になってくるものと思われます。

ウィズコロナにおいて、デジタルシフトは一層進むものと思われますが、協会としても、こうしたニューノーマルに対応して、オンラインセミナーに取り組みたいと考えております。さらに、コロナ対応の各種助成措置の変更情報や、他団体が提供するオンラインセミナーなどの最新情報をタイムリーに提供し、求められる役割をしっかりと果たして参りたいと考えておりますので、皆様のなご一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。

また、コロナの影響もあり、会員数の伸びが難しい状況にあります。会員の輪が広がることは新たな可能性が高まることとなりますので、労働問題を抱えている企業・団体を耳にされた場合には、入会の紹介をお願い申し上げます。

本年の干支の「辛^{かのとうし}丑」のうち、「辛」は草木が枯死してまた新しくなろうとすることを意味し、「丑」は芽が種子の内部でまだ伸び得ぬ状態を表します。株式相場の格言でも「丑つまずく」とされております。新型コロナが収束し、東京オリンピック・パラリンピックが開催できるなど、混乱の中から少しでも発展の方向に向かうことを期待するとともに、皆様方の今後ますますのご健勝、ご繁栄を祈念申し上げます。年頭のご挨拶といたします。

年 頭 所 感



厚生労働省 愛媛労働局

局 長 縄 田 英 樹

あけましておめでとうございます。

愛媛県経営者協会並びに会員の皆様方には、お健やかに新春をお迎えのことと、心からお慶び申し上げます。

また、皆様方には、日頃から労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、昨年は新型コロナウイルス感染症が拡大する中、渡航の制限や各種イベント等の自粛が求められることになりました。この影響で、旅行・宿泊、飲食サービスといった業種が大きな打撃を受け、製造、運送といった他の業種にも負の連鎖が続きました。一昨年1.6倍を超えていた愛媛県内の有効求人倍率も、令和2年11月末現在で1.18倍と大きく低下しました。正社員の求人倍率も3年ぶりに1倍を割り込み、0.99倍となっています。

しかしながら、企業が次々と倒産し、失業者が増大するといった最悪の事態は避けられました。この時期、政府の景気刺激策が矢継ぎ早に講じられるとともに、政府や労使の間で「雇用の維持・安定」が重要との認識が共有されました。支給要件が緩和された雇用調整助成金が大いに活用されたこともあり、有効求人倍率が月を追って低下する中であっても、これまで雇用は何とか維持されてきました。コロナ禍の収束が見通せない状況に変わりはありません。本年も引き続き経済・雇用情勢を注視し、労働者や事業主に対する支援に努めてまいります。

働き方改革関連法は、一昨年4月1日から順次施行されており、昨年4月1日には時間外労

働の上限規制が中小企業へ適用され、同一労働同一賃金も本年4月に全面適用となります。また、今回のコロナ禍で、テレワークが大いに注目されるようになりました。テレワークは、感染防止対策となるだけでなく、柔軟な働き方を実現し地方創生にも寄与することが期待されています。愛媛労働局では関係各機関と協力しながら、その普及促進に努めてまいります。

田中会長の旗振りにより、貴協会が現在熱心に取り組んでいただいている女性の活躍推進については、愛媛労働局としても引き続き重点施策として取り組みます。女性活躍推進法に基づき、従業員が301人以上の事業主に対して義務とされている一般事業主行動計画の策定や女性活躍に関する情報公表が、令和4年4月から従業員が101人以上の事業主まで拡大されます。貴協会のご協力もいただきながら、事業主に対する法令の周知や、女性活躍の支援に努めてまいります。

愛媛労働局では、地域の総合的な労働行政機関として、本年も働く方一人ひとりが能力を発揮し、安心して安全で健康に働ける環境の整備に向けて、各種施策を推進してまいります。皆様方のご理解とご協力を、より一層賜りますようお願い申し上げます。

最後になりますが、貴協会の活動がより充実したものとなりますようご期待申し上げますとともに、貴協会並びに会員の皆様方の益々のご繁栄、ご健勝を祈念申し上げ、年頭のご挨拶とさせていただきます。



コロナ禍を乗り越えて希望に満ちた一年に

— 経団連会長新年メッセージ —

一般社団法人 日本経済団体連合会
会 長 中 西 宏 明

昨年、世界は新型コロナウイルス感染症の拡大という極めて大きな災禍に見舞われた。世界経済は景気後退に陥り、資本主義のもとで進行していた格差が浮き彫りとなった。わが国では政府・自治体の迅速な対応、国民・企業の協力により感染の爆発的な拡大は回避されたものの、日々の社会経済活動は大きな変化を余儀なくされている。

2021年をコロナ禍からの復活の年とするために、官民が力を合わせて、まずは感染拡大の防止と経済回復の両立に全力で取り組む必要がある。さらに、経団連は、昨年11月に公表した「新成長戦略」を新たな行動指針としてSociety 5.0 for SDGsへの取り組みを加速し、持続可能な資本主義の確立を目指す。

そのカギとなるのは、デジタルトランスフォーメーション（DX）と規制・制度改革である。コロナ禍により、行政、医療、教育などの分野におけるデジタル化の遅れや一極集中による脆弱性が明らかになった。ポストコロナ時代に日本が生き残るためには、経済社会のあらゆる分野においてDXに集中的に投資するとともに、既存の規制・制度を抜本的に見直し、デジタル技術の開発・実装・普及を前提としたものに作り変える必要がある。地域経済の活性化も念頭に、たとえば、オンライン診療・服薬指導の恒久化など非対面・非接触を可能とする技術・サービスの普及や、労働時間管理の弾力化

のための規制改革が急がれる。

また、グリーン成長への取り組みも重要である。菅総理が英断を下された「2050年カーボンニュートラル」（CO₂排出実質ゼロ）の実現に向けては、エネルギー・電力システムの次世代化を加速するとともに、革新的なイノベーションを不断に創出していく必要がある。経済界としても、「チャレンジ・ゼロ」の枠組み等を活用し、官民一体となって、その実現に一層果敢に挑戦していく。

コロナ禍を契機に世界が分断の傾向を一層強めている中、自由で開かれた国際経済秩序の再構築が不可欠である。経済安全保障の確保に留意しつつ、日本がリーダーシップを発揮できるよう、各国・地域経済界や世界経済フォーラム（WEF）等との対話を通じて民間レベルの連携強化、機運醸成に努める。

今年で東日本大震災から10年になる。東京オリンピック・パラリンピックが東北の再生・創生、そしてコロナ禍からの復活を確信させる、希望に満ちた大会となることを願っている。

本年も皆さまのより一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。

2020年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果（最終集計）

～164社平均86万5,621円、前年比△9.02%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は12月22日、2020年年末賞与・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188社（73.2%）の妥結を把握しており、集計可能な19業種164社（組合員数約96.3万人）の平均額は86万5,621円であった。前年の平均額（19業種150社、95万1,411円）と比べて8万5,790円減、△9.02%となったものの、賃金引上げのモメンタムが始まったとされる2014年の水準（84万8,405円）は上回っている。

妥結額の分布は、「90～100万円未満」（14.0%）が最も多く、次いで、「80～85万円未満」が12.4%となっているほか、「40～50万円未満」と「40万円未満」の金額で妥結した企業が各8.3%であった。

増減率（前年同期比）の分布をみると、「△6.0%未満」（33.0%）が最も多くなっており、前年実績未満（0.0%未満）で妥結した企業が64.9%を占めている。

2020年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2020年12月22日

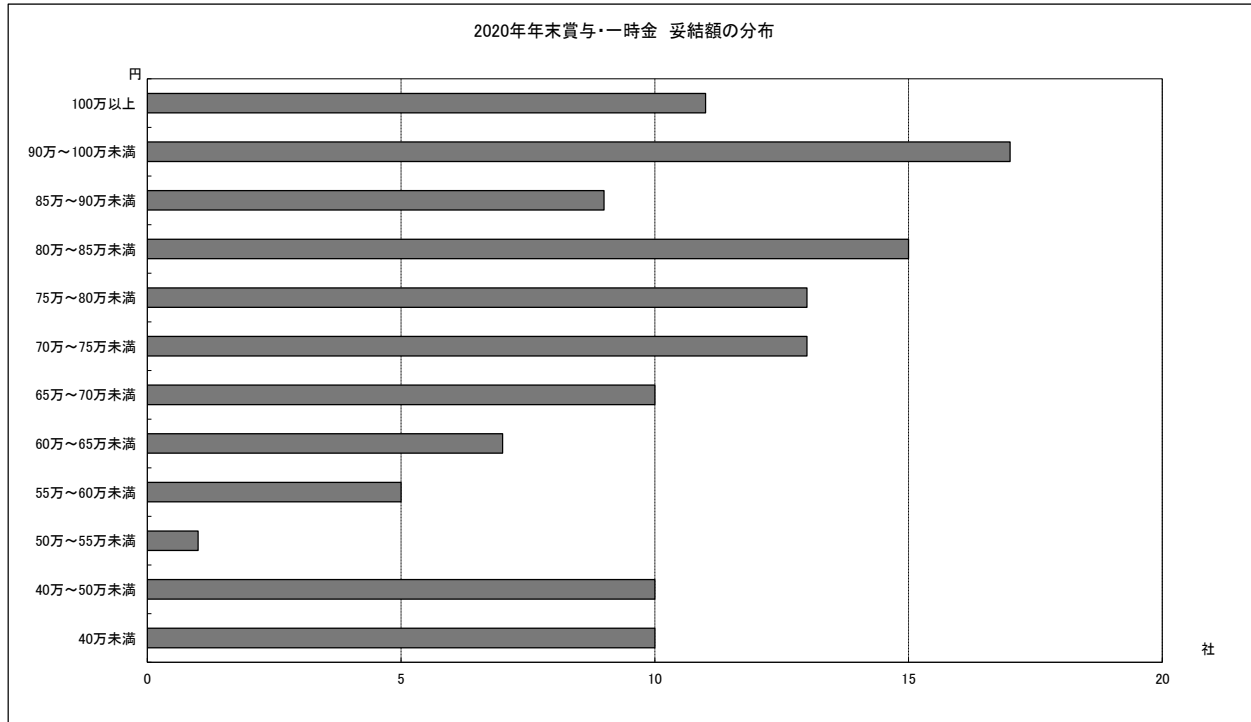
[最終集計]

(一社) 日本経済団体連合会

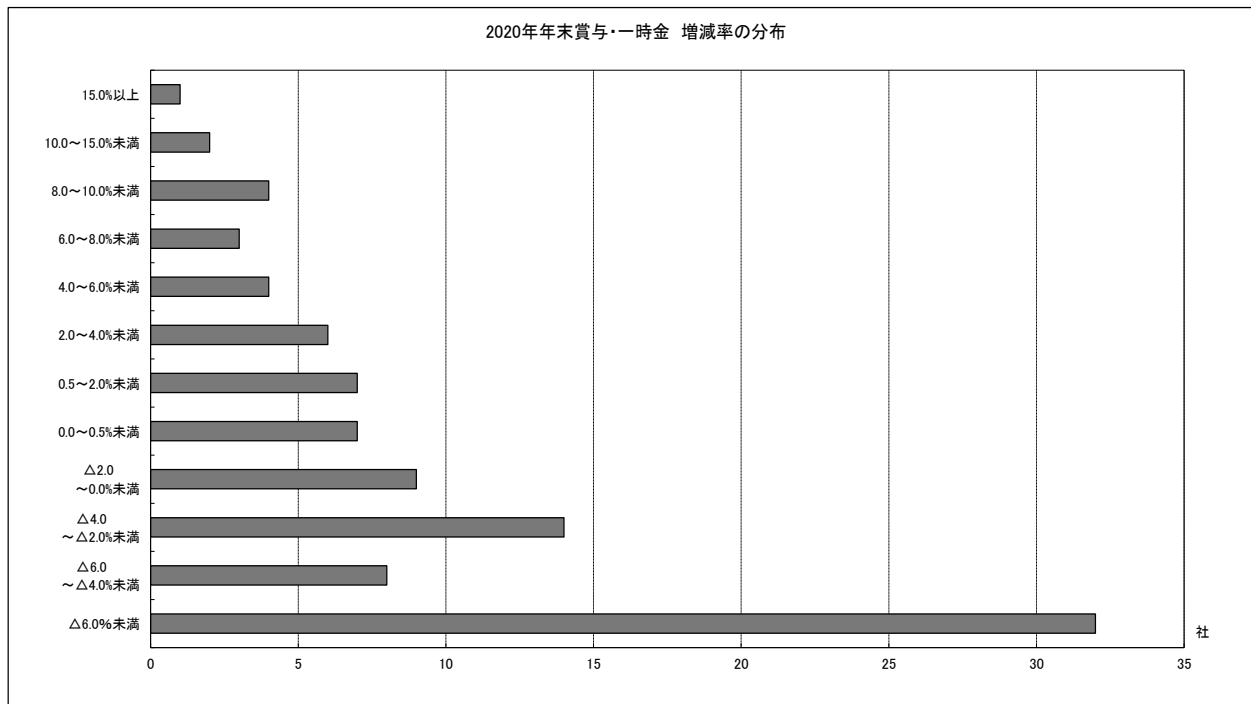
業 種	2020年 年 末			2019年 年 末		
	社 数	妥 結 額	増 減 率	社 数	妥 結 額	増 減 率
	社	円	%	社	円	%
非 鉄 ・ 金 属	12	737,066	△ 3.99	12	767,703	△ 4.99
食 品	6	943,503	△ 10.62	8	1,055,552	8.86
繊 維	14	766,999	△ 7.17	14	826,227	△ 0.22
紙 ・ パ ル プ	6	707,969	8.72	6	651,165	△ 0.74
印 刷	2	600,968	—	1	—	—
化 学	29	807,359	△ 12.07	20	918,134	0.15
ゴ ム	5	797,667	△ 4.14	5	832,154	△ 1.70
セ メ ン ト	5	735,075	△ 1.39	5	745,429	△ 2.23
鉄 鋼	9	570,736	△ 25.01	10	761,090	△ 1.42
機 械 金 属	3	855,383	△ 7.30	3	922,747	△ 4.90
電 機	10	900,379	0.42	7	896,571	3.22
自 動 車	18	941,566	△ 7.80	18	1,021,265	2.13
造 船	11	853,963	△ 7.18	6	920,003	11.40
建 設	7	(従) 1,444,042	△ 7.47	8	1,560,690	△ 2.04
商 業	3	(従) 577,634	△ 32.81	3	(従) 859,671	10.83
私 鉄	10	(従) 742,980	△ 22.60	10	(従) 959,972	△ 0.38
[民 鉄]	[8]	[(従) 795,451]	[△ 8.98]	[8]	[(従) 873,892]	[0.59]
[J R]	[2]	[(従) 708,004]	[△ 30.07]	[2]	[(従) 1,012,412]	[△ 0.70]
貨 物 運 送	0	—	—	1	—	—
電 力	8	756,179	△ 1.18	9	765,222	3.51
ホ テ ル	2	351,687	—	0	—	—
情 報 通 信	4	788,707	2.38	4	770,404	3.67
	社	円	%	社	円	%
総 平 均	164	865,621 (767,031)	△ 9.02 (△ 7.65)	150	951,411 (830,608)	1.77 (0.96)
製 造 業 平 均	130	864,862 (750,621)	△ 7.48 (△ 6.38)	115	934,825 (801,767)	2.17 (0.50)
非 製 造 業 平 均	34	868,431 (829,774)	△ 12.94 (△ 10.33)	35	997,534 (925,374)	0.62 (0.93)

- (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188社(73.2%)の妥結を把握しているが、うち24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)(従)は従業員平均の数値を含む
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年年末の数値は、2019年12月25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
9)2020年年末賞与・一時金は最終集計のみ実施

愛 媛 経 協



妥結額 (円)	40万未満	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)	10	10	1	5	7	10	13	13	15	9	17	11	121
構成比 (%)	8.3	8.3	0.8	4.1	5.8	8.3	10.7	10.7	12.4	7.4	14.0	9.1	100.0



増減率 (%)	Δ6.0%未満	Δ6.0～Δ4.0%未満	Δ4.0～Δ2.0%未満	Δ2.0～0.0%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)	32	8	14	9	7	7	6	4	3	4	2	1	97
構成比 (%)	33.0	8.2	14.4	9.3	7.2	7.2	6.2	4.1	3.1	4.1	2.1	1.0	100.0

2020 年 3 月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」の概要

2020 年 12 月 4 日

(一社) 日本経済団体連合会

(一社) 東京経営者協会

Ⅰ. 調査の基本事項

調査目的：新規学卒者の初任給の実態と動向を把握し、今後の初任給対策の参考とするために 1952 年より毎年実施（東京経営者協会との共同調査）

調査対象：経団連企業会員および東京経営者協会会員企業 2,027 社

調査時期：2020 年 8 月 18 日～10 月 7 日

回答状況：集計企業数 497 社（有効回答率 24.5%）

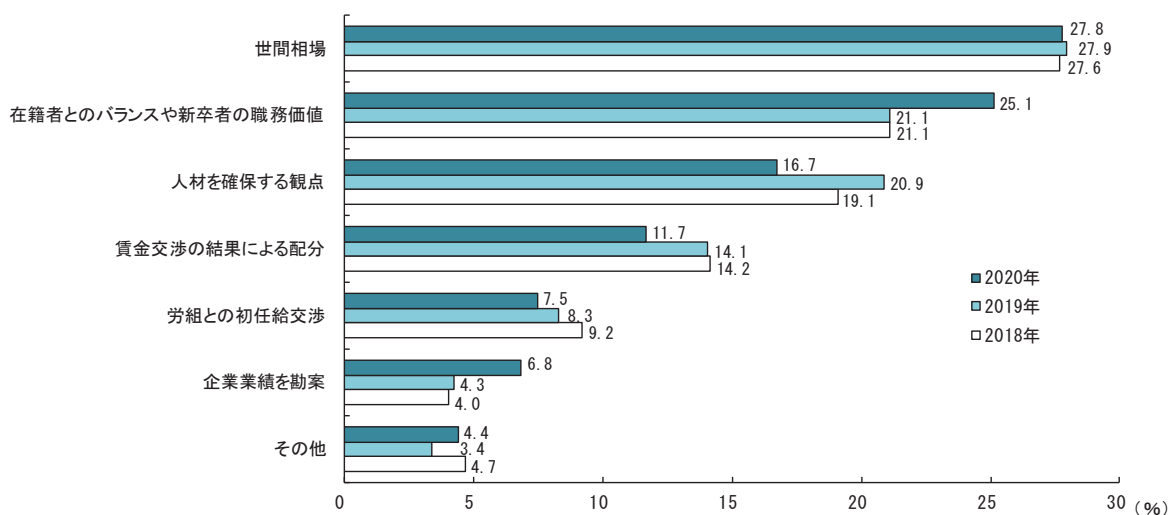
（製造業 48.5%、非製造業 51.5%、従業員 500 人以上 76.1%）

Ⅱ. 調査結果の概要

1. 初任給決定にあたって最も考慮した判断要因

「世間相場」（27.8%）が最も多く、それ以降の順位も前年と変わりはなかった。しかし、「在籍者とのバランスや新卒者の職務価値」（25.1%、前年比 4.0 ポイント増）と「企業業績を勘案」（6.8%、同 2.5 ポイント増）が前年より増加した一方、「人材を確保する観点」（16.7%、同 4.2 ポイント減）と「賃金交渉の結果による配分」（11.7%、同 2.4 ポイント減）は減少するなどの変化がみられた（図表 1）。

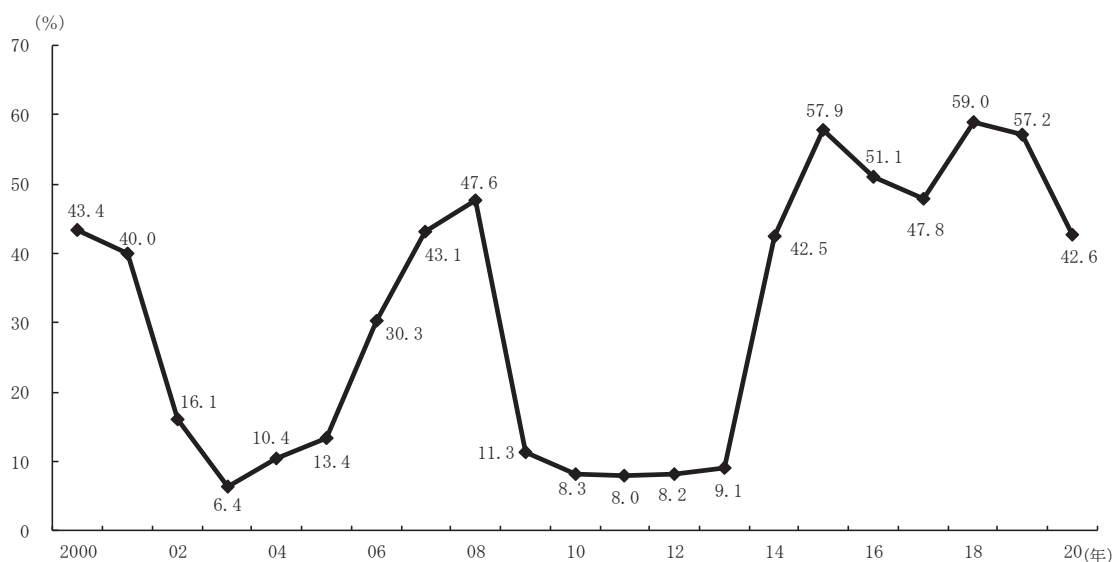
図表 1 初任給決定にあたって最も考慮した判断要因 —全産業—



2. 初任給の決定状況

「前年の初任給から引き上げた」と回答した企業は42.6%（前年比14.6ポイント減）に低下したものの、2014年以降7年連続して40%超の水準となった（図表2－1）。

図表2－1 初任給を引き上げた企業割合の推移 —全産業—



一方、「前年の初任給を据え置いた」との回答（57.4%）が増加（前年比15.0ポイント増）し、2017年以来3年ぶりに50%を上回った。また、初任給を「引き下げた」との回答はなかった。

初任給を「引き上げた」企業の内訳をみると、「求人賃金として前年の初任給を示したが、賃金改定後引き上げた」との回答が73.7%で最も多く、次いで「求人賃金として前年の初任給より高いものを示した」が25.1%となっている（図表2－2）。

図表2－2 初任給の決定状況 —全産業—

区 分	2020年	2019年	2018年
	%	%	%
(1) 前年の初任給を据え置いた	57.4	42.4	40.8
(2) 前年の初任給から引き上げた	42.6	57.2	59.0
求人賃金として前年の初任給を示したが、賃金改定後引き上げた	(31.4) [73.7]	(43.9) [76.7]	(47.2) [80.0]
求人賃金として前年の初任給より高いものを示した	(10.7) [25.1]	(12.9) [22.6]	(11.6) [19.6]
求人賃金として前年の初任給より高いものを示し、賃金改定後さらに引き上げた	(0.4) [0.9]	(0.4) [0.4]	(0.2) [0.4]
(3) 求人賃金として前年の初任給を示したが、その後引き下げた	0.0	0.4	0.2

注：(1) ()内は集計企業数を100.0とした割合

(2) []内は「(2) 前年の初任給から引き上げた」と回答した企業数を100.0とした割合

(3) 小数点第2位以下四捨五入のため、合計は必ずしも100.0にはならない

3. 初任給水準と引上げ率

学歴別の初任給の引上げ額は、大学卒・事務系 1,531 円（前年比 121 円減）が最も高く、次いで、大学院卒・事務系 1,522 円（同 318 円減）、高校・現業系 1,411 円（同 269 円減）の順となっており、全学歴で対前年引上げ率が若干減少した。

引上げ率は、0.55%～0.83%と、前年（0.72%～1.11%）より下方へシフトしており、すべての学歴で 1%未満となった（図表 3-1）。

図表3-1 学歴別初任給水準 —全産業—

区 分	大 学 院 卒		大 学 卒		高専卒	短 大 卒		高 校 卒		
	事務系	技術系	事務系	技術系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	現業系
初任給額 (円)	234,590 (234,989)	236,549 (235,888)	218,472 (217,981)	217,864 (217,834)	194,186 (192,942)	184,318 (183,294)	186,272 (185,633)	171,955 (170,932)	173,939 (172,497)	172,080 (171,056)
引上げ額 (円)	1,522 (1,840)	1,352 (1,681)	1,531 (1,652)	1,185 (1,736)	1,395 (2,078)	1,351 (1,954)	1,247 (1,930)	1,371 (1,783)	1,400 (1,900)	1,411 (1,680)
引上げ率 (%)	0.65 (0.79)	0.57 (0.72)	0.71 (0.76)	0.55 (0.80)	0.72 (1.09)	0.74 (1.08)	0.67 (1.05)	0.80 (1.05)	0.81 (1.11)	0.83 (0.99)

注：（ ）内は 2019 年調査の数値

初任給の推移をみると、2014 年以降は業績の回復・拡大によって増加傾向にあった。2020 年調査では、対前年引上げ率が若干減少したものの、大学卒（技術系）を除いて 0.7%を超える水準となった。前年からの減少幅が最も大きいのは、短大卒（事務系）の 0.34%減（1.08%（19 年）→0.74%（20 年））であった（図表 3-2）。

図表3-2 初任給の推移 —全産業—

暦 年	大学院卒 (技術系)		大学卒 (事務系)		短大卒 (事務系)		高校卒 (事務系)		高校卒 (現業系)	
	金 額 (円)	対前年 引上げ率 (%)	金 額 (円)	対前年 引上げ率 (%)	金 額 (円)	対前年 引上げ率 (%)	金 額 (円)	対前年 引上げ率 (%)	金 額 (円)	対前年 引上げ率 (%)
2009	228,249	0.05	208,306	0.09	173,601	0.13	163,038	0.15	163,786	0.11
2010	226,645	0.06	207,445	0.13	173,828	0.08	162,749	0.05	163,636	0.02
2011	226,196	0.14	208,647	0.20	173,659	0.18	162,805	0.15	164,103	0.04
2012	225,702	0.06	207,585	0.03	173,532	0.09	162,369	0.07	163,555	0.05
2013	226,483	0.07	208,721	0.09	174,588	0.04	162,544	0.07	164,035	0.06
2014	227,849	0.52	209,868	0.56	176,014	0.48	164,149	0.38	165,603	0.45
2015	229,531	0.98	211,562	0.97	175,905	0.92	164,648	1.01	166,072	0.77
2016	230,961	0.58	213,892	0.63	177,922	0.63	166,510	0.72	168,230	0.56
2017	230,214	0.60	212,873	0.65	178,016	0.68	166,846	0.62	167,242	0.53
2018	232,651	0.77	213,743	0.88	180,775	0.97	168,392	1.16	169,401	1.00
2019	235,888	0.72	217,981	0.76	183,294	1.08	170,932	1.05	171,056	0.99
2020	236,549	0.57	218,472	0.71	184,318	0.74	171,955	0.80	172,080	0.83

注：対前年引上げ率は、上表中の前年の金額を用いて算出しているのではなく、その年に回答した企業全体の初任給平均額と、各企業の対前年引上げ額の平均額を用いて計算しているため、初任給額が前年に比べ下がっているにもかかわらず対前年引上げ率がプラスとなる場合がある

4. 学歴別・規模別の初任給

「3,000人以上」規模の初任給額を100としてみると、学歴別では、短大卒（事務系）においてすべての規模で100を上回っている。

規模別では、「100人未満」規模で大学院卒（技術系）以外の全学歴で100を超えている一方、「1,000～2,999人規模」においては短大卒（事務系）以外で100を下回っている（図表4）。

図表4 学歴別・規模別初任給 ―全産業―

学 歴 従業員	大学院卒 (技術系)	大学卒 (事務系)	短大卒 (事務系)	高校卒 (事務系)	高校卒 (現業系)
	円	円	円	円	円
3,000人以上	238,437 (100.0)	220,619 (100.0)	183,366 (100.0)	172,714 (100.0)	172,959 (100.0)
1,000～2,999人	234,685 (98.4)	219,303 (99.4)	183,432 (100.0)	171,300 (99.2)	171,592 (99.2)
500～999人	239,238 (100.3)	215,767 (97.8)	185,673 (101.3)	167,428 (96.9)	171,022 (98.9)
300～499人	233,055 (97.7)	213,901 (97.0)	186,261 (101.6)	173,422 (100.4)	166,852 (96.5)
100～299人	236,804 (99.3)	213,496 (96.8)	186,140 (101.5)	173,231 (100.3)	172,732 (99.9)
100人未満	215,341 (90.3)	222,209 (100.7)	194,835 (106.3)	180,845 (104.7)	184,000 (106.4)

注：（ ）内の数字は各学歴区分における従業員3,000人以上を100.0とした割合

5. 産業別の初任給

全産業平均（218,472円）を100とすると、製造業では「化学・ゴム」（102.8）以外の産業で100未満となっている。一方、非製造業では大半の産業で100を超えており、前回調査と同様に、非製造業の方が製造業より総じて高くなっている（図表5）。

図表5 産業別初任給 ―大学卒事務系―

全 産 業 平 均		218,472 (100.0)	
製 造 業 平 均	217,044 (99.3)	非 製 造 業 平 均	220,246 (100.8)
食 料 品	214,671 (98.3)	鉱 業	— —
織 維 ・ 衣 服	212,000 (97.0)	土 木 建 設 業	226,292 (103.6)
紙 ・ パ ル プ	216,175 (98.9)	卸 売 ・ 小 売 業	218,782 (100.1)
化 学 ・ ゴ ム	224,654 (102.8)	金 融 ・ 保 険 業	223,160 (102.1)
石 油 ・ 石 炭 製 品	— —	運 輸 ・ 通 信 業	213,713 (97.8)
窯 業	218,141 (99.8)	電 気 ・ ガ ス 業	211,879 (97.0)
金 属 工 業	216,575 (99.1)	サ ー ビ ス 業	222,299 (101.8)
機 械 器 具	214,432 (98.2)		
新 聞 ・ 出 版 ・ 印 刷	213,601 (97.8)		
そ の 他 の 製 造 業	216,931 (99.3)		

注：(1)（ ）内の数字は全産業平均を100.0とした割合

(2)集計企業数が2社に満たない場合は数字を伏せているが、平均値には含まれる

2019 年度福利厚生費調査結果の概要

2020 年 11 月 17 日

一般社団法人 日本経済団体連合会

1. 2019 年度に企業が負担した法定福利費は、84,392 円。対現金給与総額比率は、昨年に引き続き過去最高率（15.4%）。
2. 法定外福利費は、24,125 円。法定外福利費に占める医療・健康費用の割合は 13.2%で、1963 年度（14.1%）以来の高い数値。

1. 調査要領

調 査 目 的 福利厚生費の実態を把握し、今後の福利厚生を含む人事・労務管理の運営に資することを目的に、1955 年度から毎年実施

調査対象期間 2019 年度（2019 年 4 月～2020 年 3 月）

調査対象企業 経団連企業会員および同団体会員加盟の企業 1,779 社

回 答 企 業 数 608 社（有効回答率 34.2%）。うち製造業 281 社、非製造業 327 社

回 答 企 業 の 労 務 構 成 1 社当たり平均常用従業員数 4,525 人（健康保険加入者 4,279 人）
平均年齢 42.1 歳

2. 2019 年度調査における変更点

これまで調査対象従業員数を健康保険加入者（通常の労働者と週の所定労働時間が原則通常の労働者の 3/4 以上の短時間労働者の合計）としてきたが、昨今の福利厚生施策の適用状況に鑑み、常用従業員（無期契約労働者と雇用契約が 1 ヶ月以上の有期契約労働者の合計）に変更（対象範囲は拡大）。そのため、1 人 1 ヶ月当たり額について前年度との継続性がなくなったことから、前年度の数値は参考値として実額表示し、対前年度比の表示は行わない。

3. 調査結果の概要（第 1～3 表参照）

企業が負担した福利厚生費（法定福利費と法定外福利費の合計）は、従業員 1 人 1 ヶ月平均 108,517 円（前年度 113,556 円）、現金給与総額は 547,336 円（同 573,765 円）となった。

① 法定福利費

内訳は、健康保険・介護保険は 31,041 円（前年度 32,429 円）、厚生年金保険は 46,832 円（同 48,989 円）、雇用保険・労災保険は 4,810 円（同 5,184 円）となり、料率改定のあった子ども・子育て拠出金は、1,671 円（同 1,508 円）となった。法定福利費の対現金給与総額比率は、過去最高だった前年度と同じ 15.4%。

② 法定外福利費

医療・健康費用は 3,187 円（前年度 3,161 円）。法定外福利費に占める割合は 13.2%で、1963 年度（14.1%）以来の高い数値となり、健康投資に力を入れている企業の姿勢が伺える。

以 上

＜参考＞

【福利厚生費調査について】

1955 年度から毎年実施しており、今回で 64 回目。わが国において、半世紀以上にわたる企業の福利厚生費の動向を把握できる、唯一の調査である。

本調査は、法定福利費、法定外福利費の各項目について、企業の年間負担総額を年間延べ従業員数で除した1人1ヵ月当たりの平均値（加重平均）を算出したものである。さらに、総額人件費管理の観点から現金給与総額、退職金、通勤費用等についても同様の方法で算出した。

【用語の定義】

法定福利費	社会保険料等の中の企業負担分。従業員負担分は含まない
法定外福利費	企業が任意に行う従業員等向けの福祉施策の費用
福利厚生費	法定福利費と法定外福利費の合計
調査対象従業員	常用従業員数。無期契約労働者と雇用契約が1ヵ月以上の有期契約労働者の合計（今回調査より健康保険加入者から変更）
カフェテリアプラン	従業員に対し、費用と連動したポイントを付与し、福利厚生メニューの中から選択させる制度 （例：1人当たり300ポイント、1ポイント＝200円）
福利厚生代行サービス費	総合的に福利厚生運営を外委託している場合の委託費用

第1表 2019年度福利厚生費等の項目別内訳(従業員1人1ヵ月当たり、全産業平均)

項 目	金 額 (円)	＜参考＞ 前年度金額(円)
現金給与総額	547,336	573,765
福利厚生費	108,517	113,556
法定福利費	84,392	88,188
健康保険・介護保険	31,041	32,429
厚生年金保険	46,832	48,989
雇用保険・労災保険	4,810	5,184
子ども・子育て拠出金	1,671	1,508
その他	39	78
法定外福利費	24,125	25,369
(大項目) (小項目)		
住宅関連	11,639	12,133
住宅	11,169	11,665
持家援助	470	468
医療・健康	3,187	3,161
医療・保健衛生施設運営	2,022	2,009
ヘルスケアサポート	1,165	1,153
ライフサポート	5,505	6,103
給食	1,729	1,824
購買・ショッピング	198	259
被服	433	538
保険	763	1,058
介護	27	27
育児関連	428	442
ファミリーサポート	246	252
財産形成	1,010	1,036
通勤バス・駐車場	566	542
その他	105	125
慶弔関係	514	585
慶弔金	466	531
法定超付加給付	47	54
文化・体育・レクリエーション	2,069	2,124
施設・運営	743	763
活動への補助	1,326	1,361
共済会	272	265
福利厚生代行サービス費	309	305
その他	629	692
通勤手当、通勤費	8,669	9,002
退職金	47,354	46,251
退職一時金	21,958	21,151
退職年金	25,396	25,100

(参考)

カフェテリアプラン消化ポイント総額 4,660円

- (注) 1. 四捨五入の関係上、100%あるいは合計数値にならない場合がある。
 2. 2019年度から調査対象従業員数を常用従業員数に変更。
 3. 法定福利費の「雇用保険・労災保険」には、石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金を含む。
 4. 法定福利費の「その他」は、船員保険の保険料、労基法上の法定補償費、石炭鉱業年金基金への拠出金である。
 5. カフェテリアプランとは、福利厚生運営手法の一つで、従業員に一定の福利厚生利用枠と給付の選択肢を与え、従業員が個々の必要性に応じて給付を選択する仕組み。消化ポイント総額は、利用枠のうち、実際に利用されたポイントを円換算したものであり、制度導入企業のうち、項目ごとの利用実績が分かる104社を対象に法定外福利費の中から特別集計した。

第2表 従業員1人1ヵ月当たりの福利厚生費等の推移

回数	項目 年度	現金給与 総額(円)	福利厚生費(円)					
			合 計	対現金給与 総額比率	法定福利費	対現金給与 総額比率	法定外福利費	対現金給与 総額比率
35回	90	482,592	74,482	15.4%	48,600	10.1%	25,882	5.4%
36回	91	492,587	77,091	15.7%	49,865	10.1%	27,226	5.5%
37回	92	501,188	79,130	15.8%	50,782	10.1%	28,348	5.7%
38回	93	500,983	79,543	15.9%	50,998	10.2%	28,545	5.7%
39回	94	513,412	82,169	16.0%	53,291	10.4%	28,878	5.6%
40回	95	525,651	88,174	16.8%	58,679	11.2%	29,495	5.6%
41回	96	542,368	90,989	16.8%	61,233	11.3%	29,756	5.5%
42回	97	541,209	91,828	17.0%	62,896	11.6%	28,932	5.3%
43回	98	546,116	91,575	16.8%	63,162	11.6%	28,413	5.2%
44回	99	548,191	92,188	16.8%	63,763	11.6%	28,425	5.2%
45回	2000	550,802	93,203	16.9%	65,423	11.9%	27,780	5.0%
46回	01	562,098	95,883	17.1%	68,482	12.2%	27,401	4.9%
47回	02	558,494	96,755	17.3%	68,552	12.3%	28,203	5.0%
48回	03	565,935	100,811	17.8%	72,853	12.9%	27,958	4.9%
49回	04	578,054	102,372	17.7%	74,106	12.8%	28,266	4.9%
50回	05	583,386	103,722	17.8%	75,436	12.9%	28,286	4.8%
51回	06	587,658	104,787	17.8%	76,437	13.0%	28,350	4.8%
52回	07	586,008	103,934	17.7%	75,936	13.0%	27,998	4.8%
53回	08	572,781	103,311	18.0%	75,621	13.2%	27,690	4.8%
54回	09	533,379	97,440	18.3%	71,480	13.4%	25,960	4.9%
55回	10	541,866	100,076	18.5%	74,493	13.7%	25,583	4.7%
56回	11	546,246	103,298	18.9%	77,744	14.2%	25,554	4.7%
57回	12	549,308	104,243	19.0%	78,948	14.4%	25,296	4.6%
58回	13	551,441	106,265	19.3%	81,258	14.7%	25,007	4.5%
59回	14	563,942	108,389	19.2%	83,500	14.8%	24,889	4.4%
60回	15	570,739	110,627	19.4%	85,165	14.9%	25,462	4.5%
61回	16	565,932	111,844	19.8%	86,622	15.3%	25,222	4.5%
62回	17	558,532	108,335	19.4%	84,884	15.2%	23,452	4.2%
63回	18	573,765	113,556	19.8%	88,188	15.4%	25,369	4.4%
64回	19	547,336	108,517	19.8%	84,392	15.4%	24,125	4.4%

(注) 1. 四捨五入の関係上、100%あるいは合計数値にならない場合がある。

2. 2019年度から調査対象従業員数を常用従業員数に変更。

第3表 法定外福利費の推移

項目 回, 年度	合計 (円)	法定外福利費内訳									
		住宅関連 (円) (%)	医療・健康 (円) (%)	ライフサポート (円) (%)	慶弔関係 (円) (%)	文化・体育・レク (円) (%)	共済会 (円) (%)	福利厚生代行 (円) (%)	その他 (円) (%)		
47回 02	28,203	14,456 52.8	2,700 9.9	5,932 21.6	1,034 3.8	2,337 8.5	312 1.1	242 0.9	1,190 4.3		
48回 03	27,958	14,241 50.5	3,004 10.7	5,781 20.5	1,007 3.6	2,236 7.9	330 1.2	341 1.2	1,018 3.6		
49回 04	28,266	14,249 51.0	2,905 10.4	6,141 22.0	948 3.4	2,263 8.1	278 1.0	369 1.3	1,113 4.0		
50回 05	28,286	13,962 49.4	3,127 11.1	6,088 21.5	891 3.1	2,224 7.9	308 1.1	346 1.2	1,337 4.7		
51回 06	28,350	13,496 47.6	3,296 11.6	6,301 22.2	924 3.3	2,240 7.9	293 1.0	378 1.3	1,427 5.0		
52回 07	27,998	13,473 48.1	2,942 10.5	6,294 22.5	809 2.9	2,223 7.9	287 1.0	355 1.3	1,616 5.8		
53回 08	27,690	13,211 47.7	3,098 11.2	6,504 23.5	790 2.9	2,208 8.0	287 1.0	342 1.2	1,249 4.5		
54回 09	25,960	12,654 48.7	2,989 11.5	5,939 22.9	713 2.7	2,021 7.8	245 0.9	298 1.1	1,100 4.2		
55回 10	25,583	12,443 48.6	2,882 11.3	5,847 22.9	748 2.9	2,103 8.2	245 1.0	294 1.1	1,021 4.0		
56回 11	25,554	12,567 49.2	3,015 11.8	5,897 23.1	811 3.2	2,060 8.1	227 0.9	293 1.1	685 2.7		
57回 12	25,296	12,272 48.5	3,060 12.1	5,893 23.3	723 2.9	2,091 8.3	230 0.9	303 1.2	724 2.9		
58回 13	25,007	12,225 48.9	2,962 11.8	5,799 23.2	704 2.8	2,002 8.0	270 1.1	273 1.1	771 3.1		
59回 14	24,889	12,278 49.3	2,891 11.6	5,860 23.5	611 2.5	1,942 7.8	279 1.1	312 1.3	715 2.9		
60回 15	25,462	12,509 49.1	2,922 11.5	6,139 24.1	632 2.5	1,941 7.6	272 1.1	300 1.2	747 2.9		
61回 16	25,222	12,351 49.0	3,141 12.5	5,964 23.6	616 2.4	1,989 7.9	247 1.0	318 1.3	594 2.4		
62回 17	23,452	11,436 48.8	2,802 11.9	5,606 23.9	595 2.5	1,774 7.6	264 1.1	316 1.3	659 2.8		
63回 18	25,369	12,133 47.8	3,161 12.5	6,103 24.1	585 2.3	2,124 8.4	265 1.0	305 1.2	692 2.7		
64回 19	24,125	11,639 48.3	3,187 13.2	5,505 22.8	514 2.1	2,069 8.6	272 1.1	309 1.3	629 2.6		

(注) 1. 四捨五入の関係上、100%あるいは合計数値にならない場合がある。

2. 2019年度から調査対象従業員数を常用従業員数に変更。

最近の労働判例から

【レイズインターナショナル事件】

(東京地裁 令和元・12・12判決)

▼「休憩時間が勤怠システムの記録より少ないと認められ、時間外70時間・深夜30時間相当の固定残業代が有効とされた例」▼

【事件の概要】

原告が、被告に対し、被告の認識よりも多くの時間外労働等をし、かついわゆる固定残業代(70時間相当の時間外勤務手当と30時間相当の深夜勤務手当分)の支払が無効であるなどと主張して、時間外労働等に対する未払い割増賃金871万2,299円及びこれに対する遅延損害金、並びに労基法114条に基づく付加金の支払等を求めて提訴した事案。

【判決の要旨】

原告が休憩を取得していたのは来客が少ない時間帯であるところ、日によって勤務する従業員数が異なり、時期や曜日によって繁忙度が異なり、休憩時間を十分に確保することができなかった日もあると考えられること、本件システムは原則として休憩時間が自動的に記録される仕組みになっており、本件システムの休憩時間は実態を反映したものではなく、また被告において所定の休憩時間を確保するよう指導等がされた形跡がみられないことを考慮すると、争いがある休憩時間について、原告が1勤務当りに取得した休憩時間の平均は、午後10時より前の時間帯が15分、午後0時以降も勤務した場合

には午後10時以降の時間帯が15分と認めるのが相当である。

被告給与規程における賃金の種類、本件固定割増手当規定の規定振り及び時間外勤務手当の算定方法に照らすと、被告の賃金体系上、固定割増手当は時間外労働及び深夜労働に対する対価であることが明らかにされているというべきである。そして、実際に支払われた固定割増手当の額は70時間の時間外労働と30時間の深夜労働に対する割増賃金の額と概ね一致する。原告の実際の時間外労働時間数及び深夜労働時間数は、時期によっては本件固定割増手当規定に係る時間外労働及び深夜労働の時間数と比較的大きな差があるものの、被告は割増賃金の額が固定割増手当の額を上回る場合にはその差額を支払っていたことを考慮すると、本件労働契約上、固定割増手当は時間外労働及び深夜労働に対する対価であるとされているとみるべきである。固定割増手当に係る時間外労働時間数が三六協定に関する基準に定める時間外労働時間数を上回るというだけでは、直ちに労基法又は公序良俗に反するということとはできない。また、本件システムの労働時間の記録が意図的に改ざんされていたことによって、本件固定割増手当規定が公序良俗に反するということとはできない。以上によれば、固定割増手当の支払は割増賃金の弁済として有効である。

【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2421号」をご参照ください。

【青森三菱ふそう事件】

(仙台高裁 令和2・1・28判決)

▼「労働者の自殺につき業務起因性を否定した原審の判断が覆された例」▼

【事件の概要】

控訴人らの子である亡Aは、被控訴人に雇用され、被控訴人の営業所において自動車整備作業等に従事していたが、営業所内に設置された天井クレーンの先につながれていた金属製のワイヤーに首をつった状態で発見された。その後救急搬送され、心肺蘇生後入院したが、その後低酸素脳症により死亡した。

本件は、亡Aの死亡につき違法な長時間労働等により精神疾患を発症して自殺したとして、損害賠償等の支払を求めた事案の控訴審である。

【判決の要旨】

亡Aは、それまでの被控訴人営業所における業務に起因して適応障害を発症したところ、その後も長時間労働が続き、出来事に対する心因性の反応が強くなっていた中、先輩従業員である日向Cから叱責されたことに過敏に反応して自殺を図るに至ったと認めることができる。

亡Aが適応障害を発症して自殺を図るに至ったことについては、被控訴人八戸営業所所長及び亡Aの上司において、亡Aに業務上の役割・

地位の変化及び仕事量・質の大きな変化があったところ、亡Aの過重な長時間労働の実態を知り、又は知り得るべきであったのに、かえって、従業員が実労働時間を圧縮して申告しなければならぬ労働環境を作出するなどして、これを軽減しなかったことに要因があるということができ、所長らには亡Aの指導監督者としての安全配慮義務に違反した過失がある。

そうすると、被控訴人は、使用者責任に基づき、亡Aの死亡につき同人及び控訴人らが被った損害を賠償すべき責任がある。

【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2411号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

概 要

年齢：34歳

性別：男性

職種：コンピュータソフトウェアの開発

業種：商品開発部門の中間管理職

勤務状況：部下の希望と、上司の意見の板ばさみになっているようです。

疾患名：不安性（回避性）パーソナリティ障害F60.6（ICD-10）の傾向

家族歴：二人兄弟の長男、父親は脳梗塞。既婚、子供は2人います。

生活歴：大学卒業後、就職した会社で商品情報管理に3年間従事していますが、父親の体調不良を機会に郷里に帰って商品販売会社の同様な業務に携わりました。しかし2年間で退職し、現在の会社に途中入社しました。

症状・問題行動：風邪、吐気、下痢などの症状を理由に仕事を休みがちになりました。自分の能力不足を責めると同時に、上司への反感が大きいと思われました。口数が少なく落ち込んでいることは傍目にも明らかに見受けられました。

既往歴：これまで入院に至るような大病は経験していません。上記症状が出現し、何か所かの医療機関を受診しましたが、症状すべてを説明するような身体的原因は見つかりませんでした。

経過：上司の指示により産業医と面談を行いました。

「最近、疲れやすくなり、風邪もひきやすい。頭が重く、頭の後ろから肩にかけての凝りがひどい。吐気や食欲不振もしばしばある」などの多彩な身体症状と「苛々しやすい。注意力や集中力が低下している。やる気が出ない。寝付きにくいし、真夜中や朝早すぎる時刻に目がさめやすい。そして、一度目がさめたら、もう一度寝付くことがなかなか出来ない」などの精神的な症状を訴えました。

さらに産業医との面談を重ねると身体症状のほかに、業務関係のことで自分を責める発言が出るとともに、上司への不満を訴え始めました。

産業医の勧めにより、専門医の治療を受けることになりました。受診した心療内科では「不安抑うつ状態（過剰適応型）」と診断され、抗うつ薬と抗不安薬が処方されました。しかし、薬物治療にもかかわらず、その後も、身体・精神症状は改善せず、上司への不満も強くなる一方でした。勤務地を一時変更しましたが、改善はみられず、症状が増悪傾向を示したため、病欠として治療に専念してもらうことになりました。

その後、病欠は休職に切り替えられました。外来主治医から入院を勧められたことが納得できず転医しました。この頃から産業医との面談で、酒乱だった父への少年期からの鬱屈した思いについて話すようになりました。休職の期間は、自宅で好きなことをしながらゆっくりと過ごせたこともあって、症状は徐々に改善し、職場に復帰することになりました。

復帰当初は久しぶりの仕事に張り切っていましたが、上司への反感が再び勢いを盛り返し、疲れ易くなり、他

風邪、消化器症状を伴い、治療しても良くならない パーソナリティ障害の事例

の症状も再発し始めました。結局、再休職となりました。

産業医との面談で、前の会社を退職することになった理由も、上司との対立だったことが判明し、上司への反感は、自分の父親への反感を振り替えたもの（投影）ではないかと示唆されましたが、本人は納得できないようでした。

今回は、二度目の休職でもあり、これ以上、症状が続いて業務に復帰できないことは、退職につながることを本人も十分理解しており、休職期間が終わりに近づくにつれて、あせり、不安でいらいらすることが多くなりました。

本人の苦悩を見兼ねた知人の勧めで内観法（心理療法の一種）の道場に行き、「酒乱の父による虐待から目上の人への恐怖心・反感が生じ、父親を無意識に上司に重ねていた」ことを心底から理解する「転機」が得られました。

この頃から、家族と自分の関係も柔らかく自然なものへと変化して行き、それまで本人の顔を窺ってばかりいた子供たちも、ある時は体をぶつけて甘え、ある時は反抗するというふうに、自然な親子関係に変わっていきました。会社復帰後の上司との関係も状況に応じた距離を保ちながらうまくいくようになっていきます。

家族のサポート状況：包容力のある妻は、本人の変化を忍耐強く待っていました。

ポイント

職場の課題と対処：

- ・上司が産業医への相談を指示したこと。
- ・産業医と度重なる面談を行ったこと。
- ・産業医との面談の結果判明した上司への不満を、その上司へ伝達し、上司の対応についての検討をしたこと（本人同意による）。
- ・上司による本人へのマネジメントの見直しや、今後の適切な対応を模索したこと。
- ・産業医より専門医への受診を促したこと。
- ・専門医受診後も症状の改善がみられなかった本人の業務的・人的環境の変更をはかったこと。再出発の可能性を探る試みとしての勤務地を一時変更したこと。
- ・身体症状の持続と抑うつ症状の増悪傾向に対し、病欠と治療専念を勧めたこと。
- ・休職期間中も産業医による面談を継続したこと。

対処の評価・考察：

上司との関係をうまく結べない症例では、その人の親子関係を考えることで問題解決の糸口が見つかることがあります。職場でのメンタルヘルス（精神保健）の観点からいえば、職場で見られる精神的健康のゆらぎを、病気としての精神障害としてのみとらえるのは不適当な場合も多いようです。精神症状を3つの軸—本人の生育歴も含めた社会性の発達、職場の人事管理・業務管理的環境、精神疾患—の相互関係から見直してみることが大切です。

厚生労働省「こころの耳」より掲載

会 員 企 業 の 動 き

(日付順・敬称略)

〔代表者の交代〕

- 10月1日 同前工業(株)
代表取締役 (新) 同前 隆之 (旧) 長江 修
- 11月13日 愛媛信用金庫
理事長 (新) 八石 玉秀 (旧) 弓山 慎也

事 務 局 だ よ り

◇お知らせ

- 令和2年秋の叙勲
令和2年秋の叙勲・褒章が発表され、愛媛県経営者協会の関係としては、次の方がその栄誉に輝きました。
会員一同、心からお祝い申し上げますとともに、今後ますますのご健勝をお祈り申し上げます。
藍 綬 褒 章 関 啓 三 氏 (セキ(株)代表取締役会長)
旭日双光章 横 川 明 英 氏 (東予信用金庫理事長)
- 女性リーダーズクラブ第3回定例会 (女性リーダーズクラブ会員限定)
 1. 日 時 令和3年1月20日(水) 12:30~14:00
 2. 場 所 コムズ 5F会議室5
 3. テーマ 「本音で話そう、女性リーダー活躍の現実と課題」
- 第5回労務会議
 1. 日 時 令和3年2月3日(水) 13:30~15:00
 2. 場 所 いよてつ会館 5F クリスタルホール
 3. 演 題 「職場でのメンタルヘルスの取り組み方について」
 4. 講 師 九州国際大学 准教授 仙波 亮一 氏
- 第6回労務会議
 1. 日 時 令和3年3月4日(木) 13:30~15:00
 2. 場 所 いよてつ会館 5F クリスタルホール
 3. 演 題 「人事評価制度で売上・利益が上がるのか？」
 4. 講 師 I Mソリューションズ(株) 代表取締役 岡本 陽 氏
- 女性リーダーズクラブ講演会
 1. 日 時 令和3年3月8日(月) 14:00~15:30
 2. 場 所 A N Aクラウンプラザホテル松山 南館4階エメラルド
 3. 講 師 (株)高知銀行
代表取締役頭取 森下 勝彦 氏 (高知県経営者協会会長)
常務取締役営業本部長 三宮 昌子 氏
- 通信教育講座のご案内
愛媛県経営者協会では、JTEX (日本技能教育開発センター) と提携して、人材育成に役立つ通信教育講座をご案内させていただいております。
受講講座 ~ 管理・監督者から新入社員までの階層別、マネジメントテーマ別、財務、営業、生産管理など職能別講座、資格取得など
申込方法 ~ 受講のお申し込みは、事業所単位とし、事業所の担当者を経由してお申し込みください。受講は1年間を通じていつでも可能です。
問合せ先 ~ 愛媛県経営者協会 (TEL 089-921-6767)

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

T E L 089-921-6767

F A X 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します。

◇経協日誌（令和2年9月～12月）

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
9月7日(月)	愛媛大学社会連携推進機構研究協力会 理事会・総会	書面決議	
8日(火)	第3回労務会議 「今後の法令改正の動きと実務への影響」 (出席企業名) (東予) 一宮運輸(株)、四国通建(株)、(株)新来島どっく、瀬戸内運輸(株)、第一印刷(株)、 森実運輸(株) (中予) (株)愛媛銀行、愛媛総合警備保障(株)、愛媛トヨペット(株)、四国電力(株)愛媛支店	今治地域地場産業振 興センター	11名
16日(水)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
17日(木)	公正採用選考人権啓発協力員会議	松山若草合同庁舎	専務
25日(金)	労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、専務
30日(水)	愛媛県外国人材雇用・共生推進連絡協 議会	書面開催	
10月2日(金)	愛媛地方最低賃金審議会	松山労働総合庁舎	専務
6日(火)	各種商品小売業最低賃金専門部会	松山若草合同庁舎	専務
16日(金)	各種商品小売業最低賃金専門部会	松山若草合同庁舎	専務
20日(火)	各種商品小売業最低賃金専門部会	松山若草合同庁舎	専務
23日(金)	愛媛地方最低賃金審議会	松山労働総合庁舎	専務
23日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、高倉、 専務
26日(月)	四国ブロック経営者協会専務理事会	高松市	専務
27日(火)	愛媛県地域訓練協議会	松山若草合同庁舎	専務
11月3日(火)	愛媛県功労賞授賞式	県庁	会長
10日(火)	愛媛子育て女性等の就職支援協議会	松山若草合同庁舎	業務部長
13日(金)	女性リーダーズクラブ第2回定例会	ANAクラウンプラ ザホテル松山	22名
17日(火)	愛媛県商工会議所議員大会	ANAクラウンプラ ザホテル松山	会長
17日(火)	第4回労務会議 「若年の採用・定着について」 「(株)夢とありがとうの挑戦（企業の取り組み事例）」 (出席企業名) (東予) 大王製紙(株)、森実運輸(株) (中予) (株)伊予鉄高島屋、(株)エス・ピー・シー、(株)愛媛新聞社、愛媛総合警備保障(株)、 愛媛ダイハツ販売(株)、愛媛トヨペット(株)、(株)大阪ソーダ松山工場、 四国医療サービス(株)、四国電力(株)愛媛支店、シブヤ精機(株)、セキ(株)、 (株)大建設工務、(株)テレビ愛媛、(株)フジ、松山商工会議所、マルトモ(株)、 村上産業(株)、四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) (株)一宮工務店、(株)シンツ (共催団体) (公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所	いよてつ会館	26名

愛 媛 経 協

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
11月18日(水)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
19日(木)	えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議	東京第一ホテル	専務
24日(火)	愛媛県貨物自動車運送適正化事業実施機関評議委員会	四国名鉄運輸(株)	専務
25日(水)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
26日(木)	秋季特別講演会	ホテルマイステイズ 松山	23名
	「最近の金融経済情勢について」 日本銀行 松山支店長 小山 浩史 氏 (出席企業名) (東予) 四国ガス(株)、森実運輸(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予鉄グループ、(株)愛媛銀行、(株)愛媛新聞社、愛媛信用金庫、 愛媛総合警備保障(株)、大森商機(株)、(株)門屋組、四国電力(株)愛媛支店、シブヤ精機(株)、 帝人(株)松山事業所、(株)テレビ愛媛、南海放送(株)、マルトモ(株)、村上産業(株)、 四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) (株)シンツ (関係団体) 愛媛中小企業指導センター、愛媛県中小企業団体中央会		
27日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、高倉、 専務
30日(月)	過労死等防止対策推進シンポジウム	愛媛大学	専務
12月 9 日(水)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
11日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、高倉、 専務
14日(月)	ねんりんピック愛媛のえひめ2023実行委員会 総会及び常任委員会	ANAクラウンプラザホテル松山	会長
14日(月)	新卒者等人材確保推進本部会議	松山若草合同庁舎	専務
15日(火)	理事会	いよてつ会館	27名
	關 元会長褒章受章祝賀セレモニー 冬季特別講演会 「DXの基本とDX人材の確保・育成」 (出席企業名) (東予) 今治産業交通(株)、四国ガス(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予銀行、(株)伊予鉄グループ、(株)伊予鉄高島屋、(株)エス・ピー・シー、 (株)愛媛銀行、(株)愛媛新聞社、愛媛信用金庫、愛媛総合警備保障(株)、 愛媛ダイハツ販売(株)、愛媛トヨタ(株)、愛媛トヨペット(株)、(株)門屋組、 四国医療サービス(株)、四国電力(株)愛媛支店、シブヤ精機(株)、セキ(株)、(株)テレビ愛媛、 南海放送(株)、前田海運(株)、松山商工会議所、村上産業(株)、(株)四電工愛媛支店		
18日(金)	働き方改革推進会議	東京第一ホテル	専務
24日(木)	経団連 審議委員会	オンライン会議	会長、専務

愛媛労働局からのお知らせ

愛媛県特定最低賃金の改正のお知らせ

愛媛労働局では、特定最低賃金を改正し、令和2年12月25日から施行しました。施行後の最低賃金額は次のとおりです。

- ① パルプ、紙製造業最低賃金（1時間924円）
- ② はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金（1時間930円）
- ③ 電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金（1時間895円）
- ④ 船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金（1時間938円）
- ⑤ 各種商品小売業最低賃金（1時間810円）

上記の特定最低賃金には、適用除外の労働者と、①から③の産業には適用除外の業種が定められており、これらに該当する場合は愛媛県最低賃金（1時間793円）が適用されます。

詳細は次ページの一覧表又は愛媛労働局ホームページをご覧ください。

ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

◆愛媛労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/>

◆お問い合わせ先

愛媛労働局 賃金室 （電話 089-935-5205）

又は、最寄りの労働基準監督署

松山労働基準監督署 （電話 089-917-5250）

新居浜労働基準監督署 （電話 0897-37-0151）

今治労働基準監督署 （電話 0898-32-4560）

八幡浜労働基準監督署 （電話 0894-22-1750）

宇和島労働基準監督署 （電話 0895-22-4655）

愛媛県特定最低賃金

産 業 名	時 間 額	適 用 除 外	改正発効年月日
パルプ、紙製造業 (機械すき和紙製造業、手すき和紙製造業、内装用ライナー製造業、建材原紙製造業は除く。)	924 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による梱包、レッテルはり、捺印、選別又は検査の業務 ハ 炊事、湯茶の給仕、守衛又は雑役の業務	令和2年 12月25日
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業 (計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、武器製造業は除く。)	930 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ バリ取り・溶接かす取り、洗浄、さび若しくは傷の防止のための塗装、検数、包装又は手作業による機械部品の組立ての業務 ハ 中子の造型、卓上ボール盤による穴あけ又はプレスによる打抜き業務	令和2年 12月25日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業、産業用電気機械器具製造業は除く。)	895 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による検数、選別、包装、袋詰め、箱詰め又は洗浄の業務 ハ 手作業により又は手工具若しくは小型手持電動工器具を用いて行う磨き、組立て、取付け、マーク打ち、塗油、組線、巻線、かしめ、曲げ又はバリ取りの業務(これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。)	令和2年 12月25日
船舶製造・修理業、船用機関製造業	938 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 小物類のサンダーがけ、断熱・防火材(木ぎ装を除く。)の取付け若しくは取外し、パイプ水圧試験の検査補助、パイプ・ゴムホース類の漏れの点検又は足場部材の整備の業務 ハ 簡単な工具若しくは器具の修理又は消耗品の払出しの業務	令和2年 12月25日
各種商品小売業 (衣、食、住にわたる各種の商品を小売する事業所で、その事業所の性格上いずれが主たる販売商品であるかが判別できないもの。)	810 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 倉庫番、レッテルはり、値札付け、包装又は袋詰め業務	令和2年 12月25日

- (注) ① 特定最低賃金の適用を除外された産業又は業務には愛媛県最低賃金が適用されます。
 ② 臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与・期末手当など)、時間外労働・休日労働・深夜労働に対する手当、精皆勤手当・通勤手当・家族手当は、算入されません。
 ③ 派遣労働者については、派遣先の最低賃金が適用されます。

愛媛県最低賃金

時 間 額	793 円	改正発効年月日	令和2年10月3日
-------	--------------	---------	-----------



新型コロナウイルス感染症に係る労災請求について

～積極的な労災請求及び事業場を通じた労働者への請求勧奨を～

労働者の方が新型コロナウイルスに感染し、療養や休業が必要となった場合などには、他の疾病と同様、個別の事案ごとに業務の実情を調査の上、業務との関連性（業務起因性）が認められる場合には、労災保険給付の対象となることです。

具体的には、感染経路が判明し、感染が業務によるものである場合については、労災保険給付の対象となり、また、感染経路が判明しない場合であっても、労働基準監督署において、個別の事案ごとに調査し、労災保険給付の対象となるか否かを判断することとなります。

つきましては、労働者の方が、業務により新型コロナウイルスに感染した場合におきましては、各事業場において、労災保険に係る説明、請求の勧奨などを適切に行っていただきますようお願い申し上げます。

なお、請求にあたりましてご不明な点がございましたら、愛媛労働局労働基準部労災補償課又は最寄りの労働基準監督署あてお問い合わせいただきますよう、併せてお願い申し上げます。

また、厚生労働省ホームページにおいては、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求についてのQ & Aや労災認定事例などを掲載しておりますので、是非ご覧ください。

【新型コロナウイルス感染症に係る労災請求についての問い合わせ先】

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ○ 愛媛労働局労働基準部労災補償課 | 電話 089-935-5206 |
| ○ 松山労働基準監督署労災第一・二課 | 電話 089-918-2461 |
| ○ 新居浜労働基準監督署労災課 | 電話 0897-38-2791 |
| ○ 今治労働基準監督署労災課 | 電話 0898-32-4560 |
| ○ 八幡浜労働基準監督署労災課 | 電話 0894-22-1750 |
| ○ 宇和島労働基準監督署労災課 | 電話 0895-22-4655 |

【新型コロナウイルス感染症に係る厚生労働省ホームページ】

厚生労働省 コロナ Q & A

- 新型コロナウイルスに関するQ & A（企業の方向け）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

- 新型コロナウイルスに関するQ & A（労働者の方向け）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00018.html

職場で新型コロナウイルスに感染した方へ

業務によって感染した場合、 労災保険給付の対象となります

対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
- 感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務※に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合

※（例１）複数の感染者が確認された労働環境下での業務

※（例２）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務

- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象

詳しくは厚生労働省ＨＰのＱ＆Ａ
（項目「５ 労災補償」）をご覧ください▶



労災保険の種類

業務に起因して新型コロナウイルスに感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート、アルバイトなどの雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

療養補償給付

- ① 労災指定医療機関を受診すれば、原則として無料で治療を受けることができます。
- ② やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合、一度治療費を負担してもらい後で労災請求をすることで、負担した費用の全額が支給されます。

休業補償給付

療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。

■ 給付日：休業４日目から

■ 給付額：休業１日あたり給付基礎日額の８割（特別支給金２割含む）

* 原則として「給付基礎日額」は発症日直前３か月分の賃金を暦日数で割ったものです

遺族補償給付

業務に起因して感染したため亡くなった労働者のご遺族の方は、遺族補償年金、遺族補償一時金などを受け取ることができます。

- お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

（2020.11）

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます

**65歳までの雇用確保
(義務)**



**70歳までの就業確保
(努力義務)**

高年齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる**努力義務**を新設。（令和3年4月1日施行）

- ① **70歳までの定年引き上げ**
- ② **定年制の廃止**
- ③ **70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入**
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ **70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入**
- ⑤ **70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入**
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

◆改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、愛媛労働局・最寄りのハローワークへお問い合わせください。

愛媛労働局職業安定部職業対策課（TEL089-941-2940）

県内ハローワーク

https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/hw/kankatsu_shozaichi/index_02.html

◆厚生労働省ホームページ

厚生労働省 HP では、改正法関連情報や高年齢者雇用に関する情報を発信しております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

愛媛労働局からのお知らせです。

令和3年2月1日（月）は、労働保険（労災保険・雇用保険）料の第3期分の納付期限となっています。

事業主の皆様へは、令和3年1月15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。

なお、納付には口座振替が便利です！！令和3年度全期・第1期分の口座振替申込期限は令和3年2月25日（木）となっています。

御不明な点等がありましたら、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 （Tel 089-935-5202）

事業主の皆さまへ



就職氷河期世代を対象にした 職場実習・体験の受け入れにご協力ください

- この「職場実習・体験」は、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いているなど、さまざまな課題に直面している就職氷河期世代の方々に、就労体験を通じて業種・職種に対する理解を深めていただくことを目的に実施するものです。
- 事業主の皆さま、職場実習・体験の受け入れにご協力をお願いします。

職場実習・体験の内容

事業所の職員の方が、実際に従事している業務の一部または全体を体験・見学できるような内容としていただきます。

受け入れの流れと手続き

1 「受入条件票」の作成・提出

職場実習・体験の内容や受け入れ条件を様式に記入いただきます。

4 職場実習・体験の実施

必要に応じて、労働局やハローワークの担当者がサポートします。

2 希望者情報の受け取り

貴社での職場実習・体験を希望する方の情報をハローワークからお送りします。

5 「実施結果報告書」の作成・提出

職場実習・体験終了後、実施結果報告書を作成・提出いただきます。

3 実施計画書の作成・提出

受け入れを承諾いただける場合、実施計画書を作成・提出いただきます。

6 謝金の受け取り

受け入れ人数 1 人当たり最大 2 万円の謝金を労働局よりお支払いします。

お問い合わせ・連絡先

* 詳細は、以下の愛媛労働局またはハローワーク松山の担当までご連絡ください。

■ 愛媛労働局 職業安定部 訓練室 担当：松長 TEL 089 (900) 5244

■ ハローワーク松山 職業相談第 4 部門 担当：松田 TEL 089 (900) 8600

※氷河期世代は、おおむね1993（平成5）年から2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代を指しますが、本事業は、おおむね35歳以上55歳未満の方を対象にします。
 ※本事業は、就職氷河期世代の方に、安定就労に向けて職場体験を積んでいただくためのものです。実習終了後に受け入れ先事業所に雇用義務が生じるものではありません。

子の看護休暇・介護休暇が
時間単位で取得できるようになりました！
－ 令和3年1月1日施行 －

＜改正のポイント＞

（改正前）半日単位での取得が可能

⇒（改正後）時間単位での取得が可能

（改正前）1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

⇒（改正後）全ての労働者が取得できる

☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。

☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。

・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

※ 詳細は下記のホームページをご覧ください。

（厚生労働省）<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

【子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得に関するQ&Aが掲載されています。】

愛媛労働局雇用環境・均等室 TEL：089－935－5222

法務省からのお知らせ

法務省コレワーク四国業務開始（2020年7月1日～）

コレワークでは、事業主の方が刑務所出所者等を雇用するための様々な採用活動のサポートをさせていただきます。

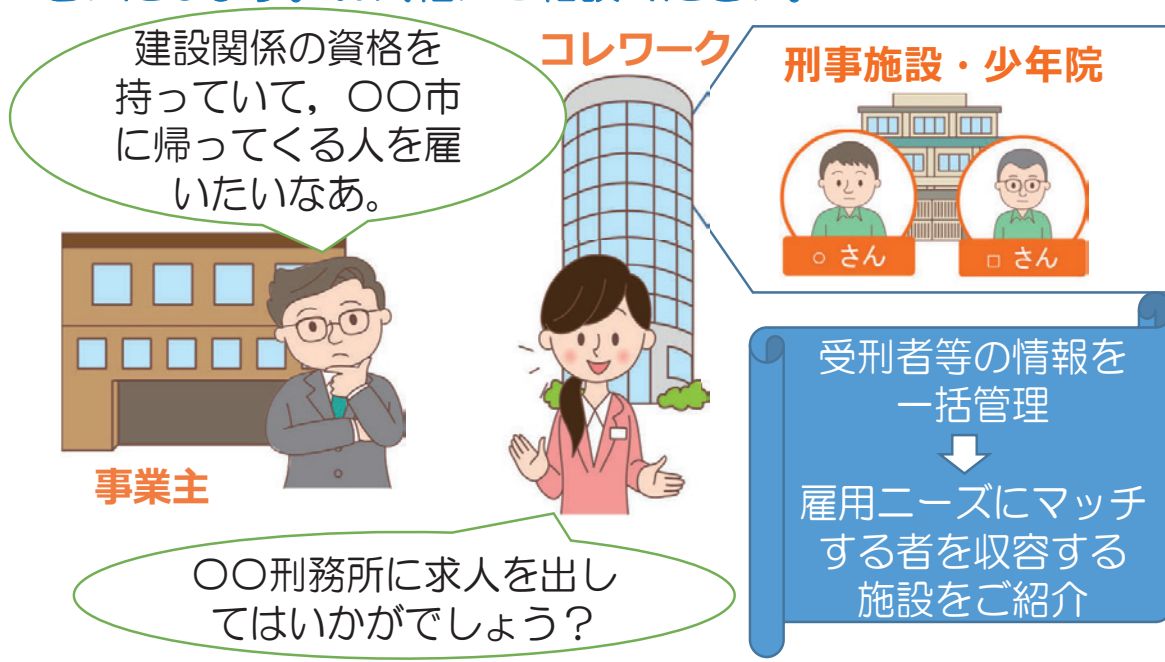
全国の刑務所、少年院にいる在所在院者の持っている資格や職歴、出所後に住む場所などの情報を一括管理したデータベースを活用して、企業からの問い合わせに応じてマッチングしていきます。

刑務所出所者等の雇用を検討されている事業主の方から雇用条件をお伝えいただければ、求める人材がどの矯正施設に収容されているか検索することができます。

刑務所出所者等の雇用をお考えの方は、法務省HP (<http://www.moj.go.jp>)
又は0120-29-5089までお気軽にお問い合わせください。

コレワーク でできること 

刑務所出所者等の雇用をお考えの事業主の皆様のお手伝いをいたします。お気軽にご相談ください。



社会復帰へのステップを雇用で支えていただけませんか

法務省コレワーク四国(担当エリア:四国4県)

〒760-0033

香川県高松市丸の内1の1 高松法務合同庁舎B1階

電話:0120-29-5089(フリーダイヤル)【平日10:00~17:00】

E-mail:corrework-shikoku@i.moj.go.jp

http://www.moj.go.jp/kyousei1/kyousei08_00070.html

相談無料

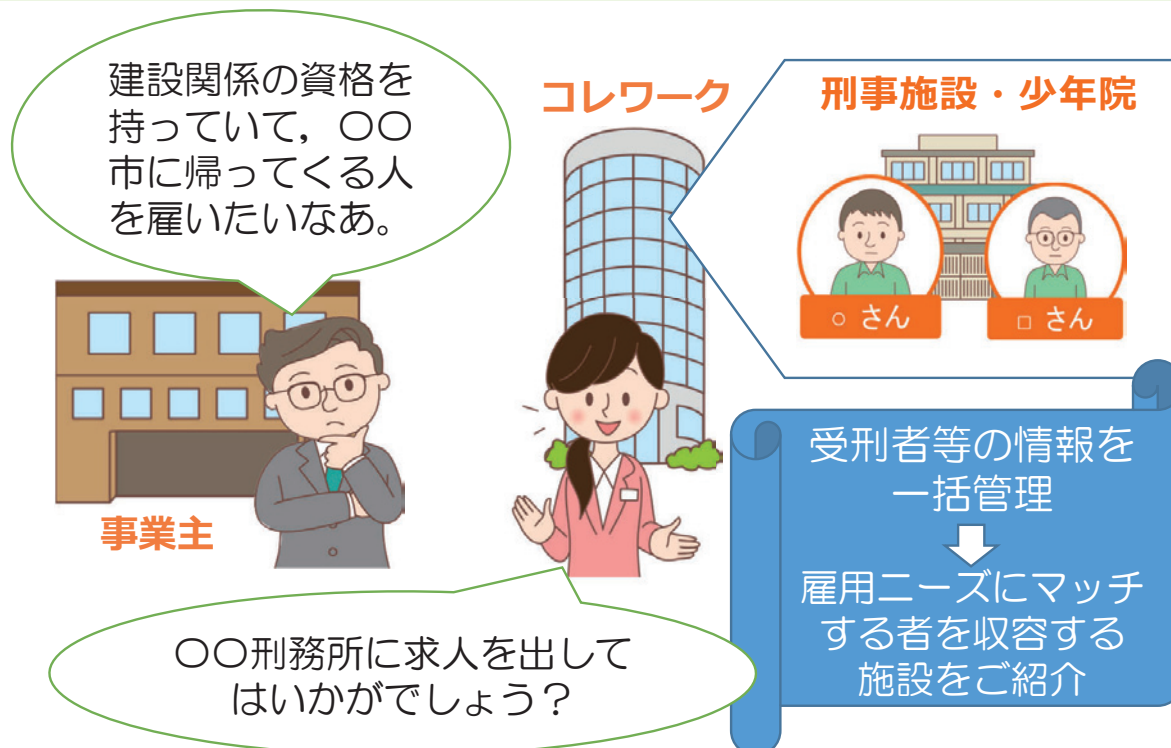


コレワークとは

罪を犯して刑務所や少年院に入っている人と、事業主の皆様とをつなぐお手伝いをする **法務省の機関**です。

コレワーク四国は、主に四国4県を中心に活動を行い、出所者や出院者の雇用を検討して下さる事業主の皆様の、ご相談や情報提供に対応させていただきます。

コレワークでできること



事業主の悩みや不安を解消するために、セミナーや相談会など開催しています。



雇用支援セミナー



個別相談会



刑務所・少年院
スタディツアー



多くの事業主様が利用されています。疑問や不安な点など、お気軽にお問い合わせください。

社会復帰へのステップを雇用で支えていただけませんか

法務省コレワーク四国(担当エリア:四国4県)

〒760-0033

香川県高松市丸の内1の1 高松法務合同庁舎B1階

電話:0120-29-5089(フリーダイヤル)【平日10:00~17:00】

E-mail:corrework-shikoku@i.moj.go.jp

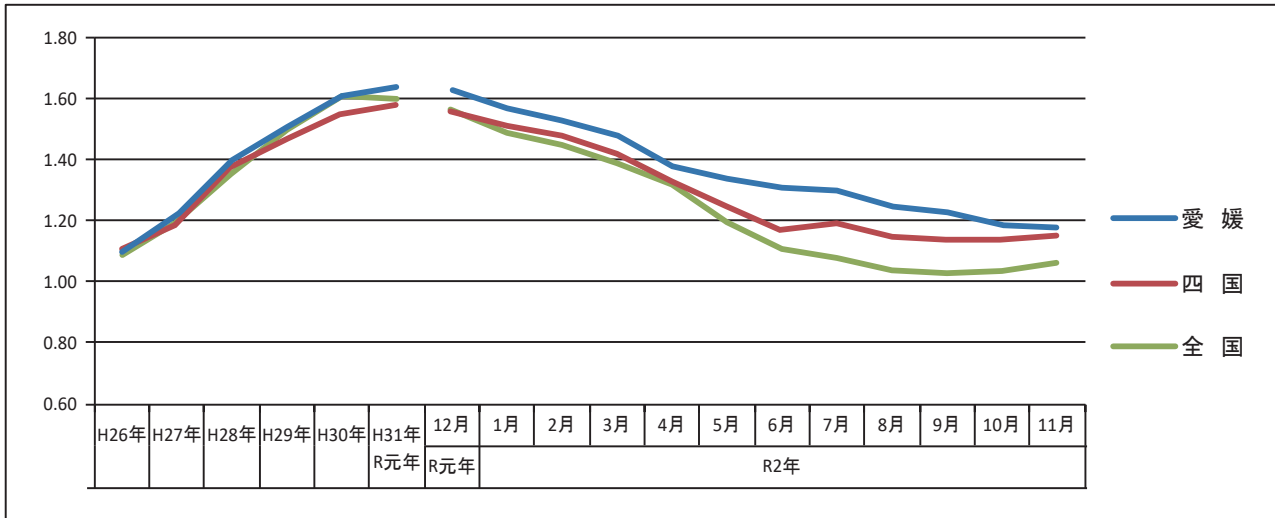
http://www.moj.go.jp/kyousei1/kyousei08_00070.html

相談無料



労働経済指標

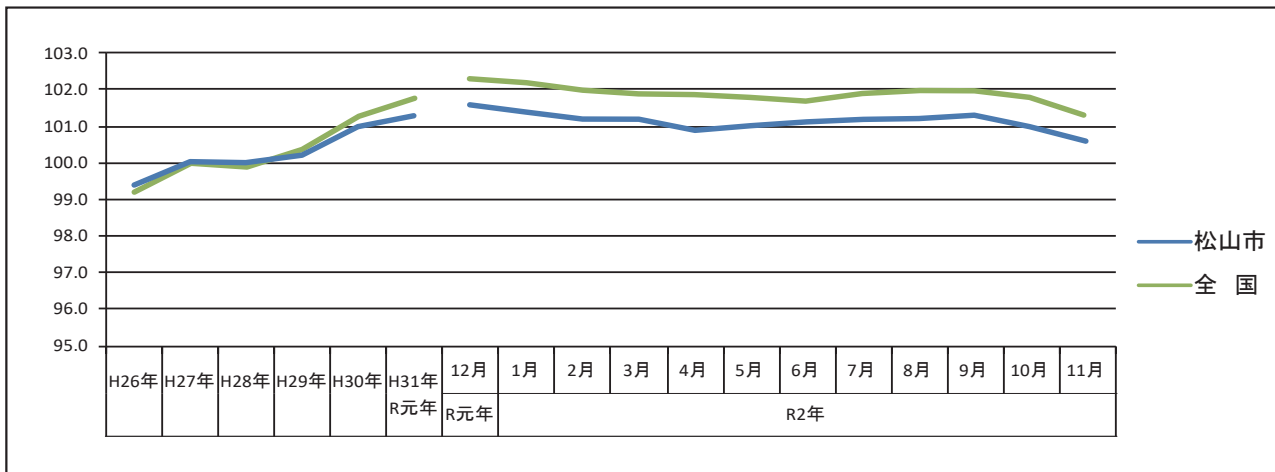
1. 有効求人倍率



※ 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）



※ 平成27年=100

(資料出所：総務省)

令和2年度 年間事業一覧表

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設立総会 (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	・女性リーダーズクラブ第2回定例会 (13日 ANAクラウンプラザホテル松山) ・労務会議 (17日 いよてつ会館) 「若者の採用・定着について」 ジョブカフェ愛work センター長 大内 由美 氏 「(株)夢とありがとうの挑戦(企業の取り組み 事例)」 (株)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) 「最近の金融経済情勢について」 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月下旬)	
12	・理事会 (15日 いよてつ会館) ・冬季特別講演会 (同 上) 「DXの基本とDX人材の確保・育成」 IMソリューションズ(株) 代表取締役 岡本 陽 氏		
1	・女性リーダーズクラブ第3回定例会 (20日 松山市男女共同参画推進センター)		・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」 九州国際大学 准教授 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 (中止) ・女性リーダーズクラブ講演会 (8日 ANAクラウンプラザホテル松山) (株)高知銀行 代表取締役頭取 森下 勝彦 氏 (高知県経営者協会会長) 常務取締役営業本部長 三宮 昌子 氏		・愛媛経協3月号