

愛媛経協

No.502

2021.7

目 次

○令和3年度 定時総会（オンライン）開催	(1)
会長 あいさつ	会長 田 中 和 彦 (2)
○令和3年度 事業計画	(4)
○令和3年度 年間事業計画一覧表	(6)
○コラム「女性管理職の拡大を目指して」	
(女性リーダーズクラブ会長 横 山 め い)	(7)
○コラム「Something New」	(専務理事 大 西 宏 昭) (8)
○コラム「よろしくお願いします。」	(専務理事 八 塚 洋) (9)
○コラム「メガトレンドとコロナ禍」	(副 会 長 遠 藤 辰 也) (10)
○2021年度事業方針（（一社）日本経済団体連合会）	(11)
○2020年「夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」の概要	(13)
(（一社）日本経済団体連合会)	
○最近の労働判例から	(17)
○メンタルヘルス	(19)
○会員企業の動き（新規会員紹介、代表者の交代等）	(21)
○事務局だより（お知らせ）	(23)
(経協日誌)	(24)
○愛媛労働局からのお知らせ	(25)
○リワーク支援のご案内	(35)
○労働経済指標（有効求人倍率、消費者物価指数）	(36)

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/>

令和3年度定時総会（オンライン）開催

～ 令和3年度事業計画・収支予算等を承認 ～

愛媛県経営者協会は、令和3年度の定時総会を6月1日(火)15時からオンラインにより開催した。

総会は、会員約40名がインターネットを介しての出席のもと開催され、初めに当協会の田中 和彦 会長が挨拶を行った後、議長となり、議案の審議に入った。

審議されたのは、以下の5議案で、いずれも原案どおり承認された。

- 1 令和2年度 事業報告
- 2 令和2年度 収支決算
- 3 令和3年度 事業計画（案）
- 4 令和3年度 収支予算（案）
- 5 役員改選（案）

役員改選では、長田 伸一郎 副会長（住友化学㈱）が退任したため、後任に住友重機械工業㈱の遠藤 辰也 専務執行役員 愛媛製造所長が選任された。また、大西 宏昭 専務理事が退任したため、後任に八塚 洋 元愛媛県労働委員会事務局長が選任された。

オンラインによる総会の開催は、当協会発足以来、初めてのことであったが、特に大きな混乱もなく行うことができた。

令和3年度事業計画は、4ページ以下のとおり。



会 長 挨拶



愛媛県経営者協会

会長 田 中 和 彦

定時総会の開会に当たりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

今年度の総会は、新型コロナウイルスの感染が拡大しておりますので、協会ができてから初めて、オンラインでの開催とさせていただきます。本日は、お忙しい中を、多くの方にオンラインという形で参加をしていただきまして、誠にありがとうございます。ウィズコロナの時代にあって、一つの開催方法ではないかと考えております。

昨年度の定時総会は、年度当初に緊急事態宣言が出されており、書面開催とさせていただきましたので、これで、2年連続でお集まりなきままに開催ということになってしまいました。想像を絶する事態でございます。

このため、講演会の講師に、徳島県の経営者協会のパワフルな女性会長 林さんのスケジュールをいただいておりますけれども、2年連続で、今回も延期ということになりました。来年を待ちたいと思います。

このように、昨年度は、コロナに明け、コロ

ナに暮れた1年だったと思います。第1波から第4波まで、経済面では、この1年間のGDPは戦後最悪の落ち込みになりましたので、各社の皆さんとも経営には大変苦慮されたと思います。

私どもの業界、放送業界は、川で言いますと川下に当たりますので、上流の各社さん、あるいは、景気自体が悪くなってくると、川下には水が落ちてこないということで大変でございました。たとえば、弊社の日本テレビ系列ネットワーク局（30局）は全社減収でございます。非常に厳しい状態が続いてまいりました。

雇用情勢を見ても、有効求人倍率は1974年度のオイルショック以来の46年振りの下落となっております。

こうした中、経営者協会におきましては、労務会議でテレワークを取り上げたほか、オンラインの開催に取り組みました。また、行政や経団連が提供している、雇用調整助成金などに関する情報や動画を紹介し、少しでも皆様のお役に立てるよう努めたつもりでございます。

また、一昨年度から準備を進めておりました「女性リーダーズクラブ」は、横山会長はじめ関係者のご尽力によって、昨年7月に20名の会員でスタートを切りました。また、この3月に開催したセミナーには、108人という多くの方の参加を得て、大成功を収めることができました。ちょうど、第3波が中休みした頃だったので、非常にラッキーなタイミングでございました。関係者の皆さんのご尽力、ご努力にあらためて感謝を申し上げます。

加えて、デジタル化の方向に合わせて、協会のホームページを大幅に改修いたしまして、機関誌をホームページ上に掲載したほか、行事申込みもホームページからできるようになりました。一度ホームページをご覧いただければと存じます。

今年度については、コロナの収束が見通えず、三原副会長も聖火リレーを走られたそうですが、私も伊予市を走りました。この聖火が、見事、東京で花開くかどうか非常に微妙な状況になっております。

協会としては、ウィズコロナ時代に合わせ、労務会議においてオンライン方式を多く取り入れるとともに、皆様の関心が高いと思われる、雇用調整助成金やセミナー等の情報を提供していきたいと考えております。

また、昨年度発足した「女性リーダーズクラブ」の活動を全面的にバックアップし、女性管理職の増加を後押ししていきたいと考えております。

コロナについては、ワクチン接種の拡大によって、収束に向かうものと期待されておりますけれども、私も先週、高齢者枠で集団接種を受けて参りました。こうしたことが繰り返され、いきわたってくればという気持ちがいたします。弊社でも、ワクチンに対しては、接種の日の翌日に特別有給休暇を設けたり、あるいは、接種する方の助成金制度を設けたりと、早期の感染収束に向けて貢献して参りたいと考えております。

こうした努力を重ねて、コロナが収束をし、ご参会の皆様、会員企業が発展をされ、来年度の総会では、気兼ねなくリアルにお会いできるように、お話しできるようにご祈念申し上げまして、開会のご挨拶といたします。

本日は、よろしくお願いいたします。

令和 3 年度 事業計画

愛媛県経営者協会

新型コロナウイルスは感染収束の見通しは立っておらず、今年度中に様々な行動制限が解除されるのは難しいと見られており、これを前提とするとともに、ニューノーマルに対応した活動をしていくことが必要である。

このため、今年度は、労務会議においてオンライン方式を多く取り入れるほか、経団連等が提供するオンラインセミナーを積極的に紹介するとともに、コロナに関する助成金や制度改正に関する情報提供に努める。

労務会議は、高齢者雇用等の法改正に伴う事項や、関心が高まっている副業など働き方の見直しに関する事項、さらには人手不足対策など当面の課題に関する事項を取り上げる。講演会は、会員のニーズに沿った経済問題や労働問題を取り上げる。

昨年設立された「女性リーダーズクラブ」に対しては、企業における女性管理職の増加に焦点を絞った活動を支援し、経営戦略としての女性活躍を進める。

また、春季労使交渉状況調査など賃金関係の調査を実施するほか、機関誌を発行し、情報提供に努める。

さらに、協会の活性化及び財政基盤の強化のため、引き続き新規会員の加入促進に努める。

具体的な事業計画は次のとおりとする。

1 組織の運営活動

定時総会、理事会、正副会長会及び運営委員会・労務委員会を開催し、協会の運営方針等を協議・決定するほか、経団連や四国ブロック経営者協会など関係機関の会議に参加し、充実した協会運営が行えるよう情報収集に努める。

2 女性リーダーズクラブの運営支援

企業の人材戦略として女性活躍が叫ばれている中、昨年7月に設立された女性リーダーズクラブでは、女性活躍推進の加速化を目指し、企業における女性管理職の増加に焦点を絞った活動を行っている。同クラブでは今年度もこの活動を継続する予定であるので、会員企業の成長戦略の一助となるよう、この活動を支援する。

3 労務会議、講演会等の開催

(1) 労務会議

6回開催することとし、テーマは次のとおりとする。うち3回程度はオンライン開催とする。

ア 多様な働き方とトラブル回避の基礎知識

イ 同一労働同一賃金

ウ 副業・兼業及び出向

- エ 高年齢者雇用
 オ 採用マーケティング
 カ カスタマーハラスメント対策
- (2) 講演会
 開催時期とテーマは次のとおり
 10～11月 未定
 1～2月 春季労使交渉対策について
- (3) 懇親会
 夏季、春季
- 4 調査研究事業
- (1) 春季労使交渉の妥結状況
 (2) 夏季賞与・一時金交渉の妥結状況
 (3) 年末賞与・一時金交渉の妥結状況
 (4) 新規学卒者の初任給の状況
- 5 資料・情報提供事業
- (1) 機関誌「愛媛経協」の発行（4回）
 7月号 定時総会開催結果等
 9月号 夏季賞与・一時金交渉の妥結状況（経団連）等
 1月号 年末賞与・一時金交渉の妥結状況（経団連）等
 3月号 春季労使交渉の動向等
- (2) 実態調査結果報告書等の発行
 7月 春季労使交渉の妥結状況
 8月 初任給調査結果報告書
 8月 夏季賞与・一時金交渉の妥結状況
 1月 年末賞与・一時金交渉の妥結状況
- (3) 経団連発行資料の配布
 「経営労働政策特別委員会報告」
 「春季労使交渉の手引き」 等
- (4) 電子メール等による情報の提供
 新型コロナウイルスに関連した支援制度をはじめ、労働法制に関する制度改正や経団連等が開催するセミナーの紹介など各種の情報を、随時電子メール、ホームページ及びFAXにより提供する。
- 6 労働問題等に関する相談
 新型コロナウイルスに関連した支援制度をはじめ、労働問題等について随時、相談に応じる。その結果、必要な場合には適切な機関を紹介する。
- 7 関係機関・関係団体等が主催する会議等への参加
 愛媛労働局、愛媛県等の関係行政機関の会議及び各種関係団体が主催する各種行事に参加し、最新の情報を収集するとともに積極的に使用者側の立場に立った意見を表明する。
- 8 公設審議会等の委員活動
- (1) 愛媛県雇用対策会議
 (2) 愛媛県労働委員会
 (3) 愛媛地方労働審議会
 (4) 愛媛地方最低賃金審議会
 (5) 愛媛県職業能力開発審議会
 (6) 公正採用選考人権啓発協力員
 (7) 労働者災害補償保険審査参与
 (8) 雇用保険審査参与
 (9) 労働者派遣事業適正運営協力員

令和3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13日～4月27日 書面開催) ・会計監査 (26日 協会事務所)		
5		・春季労使交渉の妥結状況調査 (5月上旬～7月上旬)	
6	・令和3年度 定時総会 (1日 オンライン開催)	・初任給調査 (6月上旬～7月下旬)	
7	・女性リーダーズクラブ第1回定例会 (7日 松山市男女共同参画推進センター) ・労務委員会(12日 東京第一ホテル松山) ・労務会議 (15日 えひめ共済会館) 「これからどうなる働き方」 ～多様な働き方とトラブル回避の基礎知識～ みき社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 田渕 美紀 氏	・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			・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 (15日 オンライン開催) 「同一労働同一賃金の対応 現状はどうなっているのか? 企業対応は?」 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
10 ～ 11	・秋季講演会		
11	・労務会議 (10日 えひめ共済会館) 「兼業・副業について」 Mind Up まえ ふみ 氏 「出向について」 (公財)産業雇用安定センター愛媛事務所 所長 堀内 浩司 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)	
12	・労務会議 (15日 オンライン開催) 「高年齢者雇用をめぐる法改正&今後の実務対応」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏		
1 ～ 2	・理事会 ・春季講演会 「春季労使交渉対策について」 (一社)日本経済団体連合会から派遣		・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 (17日 オンライン開催) 「採用マーケティングについて」 I Mソリューションズ(株) 代表取締役 岡本 陽 氏		
3	・労務会議 (9日 えひめ共済会館) 「カスタマーハラスメント対策 ～そのお客様は神様か?」 四季法律事務所 弁護士 和田 資篤 氏 ・意見交換懇談会 (えひめ共済会館)		・愛媛経協3月号

コラム

女性管理職の拡大を目指して



愛媛県経営者協会
女性リーダーズクラブ

会 長 横 山 ぬ い

(株)エス・ピー・シー 常務取締役

昨年7月に発足した「女性リーダーズクラブ」の活動も10ヶ月が過ぎました。企業の人材戦略として「女性活躍推進」が叫ばれる中、当クラブでは、女性活躍推進の加速化を目指し、企業における女性管理職の増加に焦点を絞って活動を始めました。

勉強会では、県内企業の取組み事例の発表や、グループディスカッションの開催など、管理職増加の方策を模索、検討しています。

年度事業の集大成として、3月8日に「成長戦略としての女性活躍推進セミナー」を開催しました。女性活躍に優れた「なでしこ銘柄」に選ばれた高知銀行の頭取と、四国の銀行で初の女性取締役に応じられた常務さんをお招きし、コロナ禍の下、108名にのぼる多くの方々にご参加いただきました。

男性中心型労働慣行からの脱却を、自然な時代対応と捉えた頭取のリーダーシップや、女性常務の様々な困難を乗り越えた先に得た、真の仕事のダイナミズムなどを、熱く優しい口調で語っていただきました。

経営戦略における女性活躍推進の目的のひとつに、視点の多様性があります。組織に複数の視点が存在することで、常に健全な議論、健全な点検を促しながら歩むことが可能になります。マネジメントに携わる女性を増やすことが、企業のガバナンスを高め、イノベーションが生まれていきます。女性活躍は、企業の成長に欠かせない戦略の一步だと確信しています。

私達、女性リーダーズクラブの活動は始まったばかりですが、これからも活動を通じて、会員各社の発展に微力ながら貢献していきたいと考えています。引き続きのご指導・ご協力をいただきますよう、お願い申し上げます。

(令和3年4月12日協会ホームページ「コラム」掲載)

コラム



Something New

愛媛県経営者協会

専務理事 大 西 宏 昭

ある大学教授が若い頃、アメリカに留学し、週に1回担当教官から指導を受ける際に言われた言葉です。「この1週間、本を何千ページ読みました、論文を何本読みました」ではなく、「私はこういう新しい理論を考えました、こういう新しい方法を考えました」ということを毎週求められたそうです。

私は、6年間専務理事に選任いただきおりましたが、この度、退任させていただくことといたしました。

廣瀬前会長の下では、平成29年度に協会創立70周年の講演にパナソニックの長榮会長をお招きすることができ、その後、講演会の講師は経済人に舵を切り、コメダ珈琲社長、安川電機社長、源吉兆庵副社長からお話をお聞きすることができました。

また、役員の方々に新規会員のご紹介をお願いし、平成29年度には26年ぶりに会費収入が増加に転じることができました。

さらに、会員の皆様のご協力を得て、メールの連絡網を整備し、セミナーなどの情報発信に取り組むことができました。

田中会長が就任されてからは、女性リーダーズクラブの設立に関わらせていただき、セミナーの際には、これまで交流のなかった方々にもPRして回り、100名を超える方にご参加いただいたことは、望外の喜びでした。また、ホームページの改修にも携わらせていただきました。

事務局では、コロナによりZoomを導入するなど、切羽詰まって新しい対応を求められることもあります。会長ご指導の下、「ドキドキわくわく」するようなSomething Newに取り組んでいただくことを期待しています。

(令和3年5月26日協会ホームページ「コラム」掲載)

コラム



よろしくお願ひします。

愛媛県経営者協会

専務理事 八 塚 洋

皆様、こんにちは。6月1日の総会において、専務理事にご選任いただいた八塚です。

今年の3月に38年間勤務した愛媛県庁を定年退職し、4月から経営者協会です仕事をさせていただきます。

大西前専務理事からは、丁寧に業務の引継ぎをしていただいているところですが、業務内容が多岐にわたり、勉強すべきことの多さにとまどっているのが正直なところす。自らを磨く機会ととらえて、前向きに取り組むたいと思っておりますので、会員の皆様には、ご指導、ご鞭撻をよろしくお願ひいたします。

私の故郷は、しまなみ海道を四国側から渡った最初の島の大島です。今年度は、5月半ばまでは協会の勤務が非常勤であったため、頻繁に帰省して、相続した山中の耕作放棄地の荒廃を少しでも抑えるべく除草、雑木伐採に取り組みました。自然相手に無駄な抵抗ではありましたが、作業の合間に小鳥のさえずりを聞き、吹く風の中に初夏の香りと温もりを感じ、鮮やかな新緑を目にして、生まれ育った土地の良さをあらためて感じたところす。

故郷にある亀老山展望台からの眺めは最高です。バラ公園のバラは、これから見頃です。皆様も、是非お越しください。

(令和3年6月2日協会ホームページ「コラム」掲載)

コラムへの投稿を募集しています。

各社の活動、業界の取組み、地域の話から個人の趣味まで、何でも結構ですから、協会事務局まで原稿をお寄せください。

(800字程度以内)

コラム

メガトレンドとコロナ禍



愛媛県経営者協会

副会長 遠 藤 辰 也

(住友重機械工業(株) 専務執行役員 愛媛製造所長)

この度、愛媛県経営者協会の副会長を拝命いたしました、住友重機械工業(株)専務執行役員、愛媛製造所長の遠藤でございます。正常な経営権の擁護と健全な労使関係の確立、そして県内産業の発展と企業経営の活力向上に努めて参りますので宜しくお願い申し上げます。

さて、昨年から続くコロナ禍は我々の経営環境にも多大な影響をもたらしています。弊社でも社内での在宅勤務やリモート会議などコミュニケーション改革はもちろんのこと、販売している機械装置のリモートメンテナンスなど、可能な限り人流を削減し3密を避ける活動を推進しています。

しかし、これらはよく見ると、働き方改革、物流変革、遠隔化／自動化などであり、このコロナ禍以前からもともと存在していたもので、所謂、この社会の『メガトレンド』の一部なのです。ただ、このコロナ禍がそのタイムスケールを一挙に縮めこれを加速させたとも言えます。

そもそも、これらメガトレンドはこの現実社会における不合理を廃し、より人間らしく安全で豊かな生き方を求める指向があり、集団生活を束縛するコロナ禍が、どちらかと言うと各個人の多様で自由な生き方を誘導、活性化するメガトレンドを促進していることは、(皮肉ですが)ある意味必然なのかもしれません。

一方、コロナ禍が現在与えている大きな社会的な不合理に目を向けてみると、持続可能な豊かな生活を阻害する環境問題の不合理とも重なり、それが最優先のE S G課題でもあるカーボンニュートラルへの動きを更に後押ししているとも考えています。

まさしく今、時代は変節を迎えており、我々経営者はコロナ禍に後押しされているこの『メガトレンド』に、如何に適応できるかが試されているとも言えます。その為には正しい経営と健全な労使関係が不可欠であることは言うまでもありません。微力ながら本協会のお役に立てる様、精進致しますので、宜しくご支援のほどお願いします。

(令和3年6月2日協会ホームページ「コラム」掲載)

2021年度事業方針

「。新成長戦略」でサステイナブルな資本主義を目指す

2021年6月1日

一般社団法人 日本経済団体連合会

資本主義は大転換期を迎えている。地球規模で蔓延した新型コロナウイルス感染症により、世界経済は大打撃を受けただけでなく従来型の資本主義のもとで進行していた経済的格差や環境問題が深刻化し、その限界が明らかになった。まずは、各国の連携・協調の下、ワクチンの早期開発・調達、ワクチン接種をはじめ感染症の収束に政策資源を大胆に投入することが急務である。同時に、ポストコロナの新たな時代を見据え、様々な社会課題を解決するための政策を提示し、国民各層の理解や共感を得てそれを実現していく必要がある。

経団連は、これまでの成長戦略の路線に一旦終止符を打つ新たな構想として、昨年11月、「。新成長戦略」を公表した。その中で新しい資本主義の形として、「サステイナブルな資本主義」を掲げ、コロナ禍を乗り越えて持続可能な成長を実現するために、多様化・複雑化するステークホルダーの要請に応え、価値の包摂と価値の協創によって資本主義を進化させていくことの必要性を強く訴えた。

この新たな指針の下、経済界も資本主義社会の重要なプレイヤーとして、自らの事業活動を通じて格差や気候変動等をはじめとする社会課題の解決に、これまで以上に迅速かつ積極的に取り組む責務がある。産学官、スタートアップを含めた様々な主体との多面的・重層的な連携を基盤として、未来志向の取り組みにより次元の異なるイノベーションを起こし、成長のモメンタムを取り戻す。その際、カギとなるのは人間の英知と経済社会のあらゆる分野におけるデジタル化の推進であり、デジタルトランスフォーメーション（DX）による課題の可視化とソリューションの創出である。こうした取り組みは、経団連が提唱してきた人間中心のSociety 5.0 for SDGsに他ならない。同時に、戦後の国際秩序が大きく変容し、保護主義の台頭やわが国を取り巻く安全保障環境が大きく変化する中で、自由で開かれた国際経済秩序の再構築を促すことが急務である。

経団連は、「。新成長戦略」に示した「DXを通じた新たな成長」「働き方の変革」「地方創生」「国際経済秩序の再構築」「グリーン成長の実現」への取り組みを加速化し、Society 5.0 for SDGs実現を目

指す。併せて、持続的な成長につながる適切な資源配分の必要性や有事への備えの観点から、財政健全化への取り組みを求める。また、国内はもとより米国、中国、欧州、アジア諸国等、各国経済界との対話促進に努め、国際協調・連携の強化に向けた我が国のリーダーシップの発揮に経済界の立場から貢献する。

記

1. 新型コロナウイルス感染拡大防止と経済活動の両立

新型コロナウイルス感染症の収束に向けて引き続き総力を挙げて対応する。ウィズコロナの長期化が予想されるなか、感染防止対策の徹底と効果的・効率的な病床確保策等を通じた医療提供体制の強化を図りつつ、経済への影響を最小限に抑えるための方策に官民一体となって取り組む。感染症の早期収束とその後の経済回復を見据えつつ、検査体制の拡充、速やかなワクチン接種に伴うロジスティクス体制の整備や国民へのワクチン接種の働きかけ、感染状況の迅速な把握や感染防止対策のための情報収集・分析基盤の活用とともに、出入国制限の緩和、陰性証明・ワクチン接種履歴のデジタル化・国際連携を通じた国際的な経済活動の再開を推進する。科学的知見を踏まえ、経団連の感染予防対策ガイドラインの適時改訂を行う。

2. DXを通じた新たな成長

世界中でDXによって産業構造の転換が進む中、コロナ対策としてもDX推進の重要性に注目が高まっている。引き続き、ヘルステックやEdTechの活用を通じたDXを加速させることでWell-beingの向上を実現する。行政、金融、産業等の各分野において徹底した規制改革とデジタル化・データの共有等を進め、強靱な経済社会を構築する。初等中等教育から大学教育にいたるまで、EdTechを活用し、多様な人々が場所や空間を問わず新しい学びを実現するための教育改革を

推進する。DXにより生活者が暮らしやすさを実感する社会を目指して、生活者の価値実現に向けた企業横断の協創プロジェクト（経団連DX実装プロジェクト）を加速・強化する。わが国政府の「データ戦略」検討への参画等データ活用促進に向けた環境整備、サイバーセキュリティ強化、マイナンバー制度の徹底活用とマイナンバーカードの普及促進、デジタル・ガバメントの実現、AI（人工知能）の活用促進、新たな成長産業の生み手、担い手であるスタートアップの振興に取り組む。Society 5.0のモデルとなるスマートシティの社会実装支援を推進する。

3. 働き方の変革

日本型雇用システムの見直しを視野に入れつつ、働き手のエンゲージメントと労働生産性の向上を図る観点から、働き手の自律性を重視した多様で柔軟な働き方の実現を目指す。具体的には、女性をはじめ若者、高齢者、障がい者、外国人、LGBTなど多様な人々のさらなる活躍につながる、場所と時間に捉われない働き方を推進し、多様性を経営の力に変える。企画業務型裁量労働制の対象業務拡大の早期実現やその他労働時間法制の見直しに向けた機運を醸成するとともに、副業・兼業の一層の促進を図る。また、ポストコロナを見据えて、成長産業への円滑な労働移動を推進するための方策を検討する。加えて、大学等が実施するリカレント・プログラムの策定支援等を通じて、リカレント教育の拡充を後押しする。コロナ禍への対応に伴い雇用安定資金が枯渇していることから、一般財源の投入による雇用保険財政の早期再建を働きかける。

4. 地方創生

地方の強みを活かし価値を生み出し続ける社会を目指して、DXを梃子に、地方の経済団体、自治体、大学をはじめ地域で中核的な役割を果たしている主体との連携を強化する。日本全体で人口減少が続くなか、コロナ禍で定着したテレワークなど新たな働き方の拡大は地方創生の追い風となる。地方への人の流れを創出することで大都市への過度な集中を是正し、地域経済社会の強靱性を高めるために、地方自治体間の広域連携の促進に向けて望ましい行政システムのあり方を検討する。製造業の競争力強化はもとより、地域経済のけん引役である農業の成長産業化、輸出産業化、持続可能な観光産業の実現に向けた構造改革に資する施策を検討し政府に働きかける。

5. 国際経済秩序の再構築

ポストコロナに向けて自由で開かれた国際経済秩序の再構築が急務となっており、グローバルな諸課題について各国・地域の緊密な連携・協調が必須である。経団連は、米国、中国、欧州、アジア諸国等、各国の政府・経済団体との連携・対話を進めるとともに、B7サミット・B20サミット等への主体的な参画を通じて、民間外交を精力的に展開する。WTO（世界貿易機関）改革やDFFTの実現をはじめとする様々な国際ルール策定に積極的に関与していく。安全保障とグローバルな事業活動の両立に向けて、先端技術の開発・実装基盤の強化、機微技術の流出防止の徹底など、経済安全保障の確保に関する施策について、わが国政府との対話を通じて連携しながら検討を深める。

6. グリーン成長の実現

喫緊の課題である気候変動対策を中心に、総合的な国家戦略として、経済と環境の好循環（グリーン成長）を創出する。2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、わが国の取り組みへの内外からの理解と信頼を得ながら、政府と一体となって不退転の決意で取り組む。アジア諸国も含めたグローバルな取り組みを加速させるとともに、「チャレンジ・ゼロ」等を強力に推進し、産業における生産プロセスの革新、脱炭素に資する製品・サービスの大規模な普及など、経済社会に抜本的な改革をもたらす異次元のイノベーション創出を加速させる。脱炭素エネルギーの安価で安定的な供給の実現に取り組み、とりわけ電力について、投資環境の整備、送配電網の次世代化、再生可能エネルギーの主力電源化、原子力の継続活用等を図る。サステナブルな社会の構築と新たな成長機会に向け、循環経済（サーキュラーエコノミー）、生物多様性、環境リスク管理等に関する取り組みを統合的に推進する。

上記を実現するためには、民間投資の喚起・生産性向上に資する環境整備や、経済構造の改革を促す国家戦略的な課題への政策支援が不可欠である。また、全世代型社会保障制度改革、企業活動の活性化に資する国内税制改正・デジタル経済活動の進展に即した各国間の合意に基づく国際課税ルールの見直し、中小企業を含む国内外のサプライチェーンの強化・取引適正化、国際金融都市構想実現に向けた機運醸成、大学改革、コーポレートガバナンスやデジタル経済下での競争政策のあり方、ダイバーシティ&インクルージョンの推進など、企業を取り巻く諸課題について経済界の意見を集約し、政府に対して必要な政策の実現を求めていく。

2020 年「夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」の概要

2021 年 4 月 16 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：企業における賞与・一時金（ボーナス）の支給実態を把握し、今後の参考とするため、1953 年より毎年実施

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 2,039 社

調査時期：夏季賞与 2020 年 6 月および 7 月支給分

冬季賞与 2020 年 11 月および 12 月支給分

回答状況：集計企業数 357 社（製造業 45.7%、非製造業 54.3%

従業員 500 人以上 75.1%）、有効回答率 17.5%

II. 調査結果の概要

1. 賞与・一時金総額（原資）の決定方法

業績連動方式を導入している企業の割合は 60.1%（前年比 +0.6 ポイント）で、本項目の調査を開始した 1987 年以降の最高値を 2 年連続（2019 年 59.5%）で更新し、初めて 6 割超となった。

業績連動の基準とする指標（複数回答）としては、「営業利益」（57.1%）が最も多く、次いで「経常利益」（35.7%）となっている。「営業利益」が最も多い傾向は、産業別と規模別のいずれの区分においても同様であり、製造業では 6 割超（62.1%）を占めている（図表 1）。

図表 1 賞与・一時金総額（原資）の決定方法

	集計 企業数	計	業績連動方式を取り入れている					業績連動方 式をとり入れ ていない
			(イ) 生産高、売上高 を基準とする	(ロ) 付加価値を 基準とする	(ハ) 営業利益を 基準とする	(ニ) 経常利益を 基準とする	(ホ) その他	
全産業	100.0 (326)社	60.1 (196)社	21.4 (42)社	5.6 (11)社	57.1 (112)社	35.7 (70)社	20.9 (41)社	39.9 (130)社
製造業	100.0 (152)	57.2 (87)	24.1 (21)	3.4 (3)	62.1 (54)	33.3 (29)	13.8 (12)	42.8 (65)
非製造業	100.0 (174)	62.6 (109)	19.3 (21)	7.3 (8)	53.2 (58)	37.6 (41)	26.6 (29)	37.4 (65)
全産業	500人 以上計	100.0 (247)	21.7 (31)	5.6 (8)	56.6 (81)	32.9 (47)	23.1 (33)	42.1 (104)
	500人 未満計	100.0 (79)	20.8 (11)	5.7 (3)	58.5 (31)	43.4 (23)	15.1 (8)	32.9 (26)

注：(1)《 》内は、業績連動方式を取り入れている企業を 100.0 とした割合。

複数回答のため内訳と合計の企業数は一致せず、100.0 を超える

(2) 小数点第 2 位以下四捨五入のため、合計が 100.0 にならない場合がある

2. 賞与・一時金の水準

非管理職・管理職別にみると、非管理職では、夏季 74 万 1,504 円（対前年増減率△1.5%）、冬季 68 万 3,471 円（同△4.4%）、管理職では、夏季 151 万 1,632 円（同△3.0%）、冬季 134 万 5,972 円（同△5.2%）と、いずれも前年と比べマイナスとなった。コロナ禍等の影響により、夏季・冬季ともにリーマン・ショック後の 2009 年に次ぐ減少率となった（図表 2）。

図表 2 賞与・一時金支給額の推移（非管理職・管理職別）

暦年	非 管 理 職						管 理 職					
	夏 季			冬 季			夏 季			冬 季		
	支 給 額	月 数	対前年増減率	支 給 額	月 数	対前年増減率	支 給 額	月 数	対前年増減率	支 給 額	月 数	対前年増減率
年	円	月分	%	円	月分	%	円	月分	%	円	月分	%
2006	794,052	2.5	4.0	782,769	2.4	3.8	1,522,490	2.6	4.0	1,388,780	2.5	4.8
2007	789,535	2.4	1.7	783,656	2.4	0.9	1,484,620	2.6	1.2	1,427,075	2.5	0.8
2008	766,125	2.4	△0.9	764,316	2.4	△1.7	1,482,296	2.6	△1.9	1,418,239	2.5	△3.1
2009	669,121	2.1	△14.6	664,239	2.1	△12.6	1,298,750	2.3	△16.6	1,240,821	2.2	△13.2
2010	702,429	2.2	2.9	705,328	2.3	2.0	1,376,091	2.4	4.7	1,314,736	2.3	3.8
2011	726,232	2.3	4.9	720,538	2.3	3.5	1,367,910	2.4	4.2	1,322,911	2.4	2.3
2012	704,262	2.3	△1.0	695,719	2.2	△2.2	1,419,271	2.5	△1.3	1,333,679	2.4	△3.0
2013	710,244	2.3	0.7	722,683	2.3	2.4	1,370,619	2.4	0.5	1,357,754	2.4	3.2
2014	777,659	2.4	7.4	754,270	2.4	3.4	1,522,615	2.7	8.6	1,414,344	2.5	2.7
2015	777,135	2.5	2.5	761,824	2.4	2.7	1,533,330	2.7	2.6	1,470,561	2.6	3.5
2016	749,673	2.4	0.6	730,183	2.4	0.0	1,475,382	2.6	1.6	1,384,574	2.5	△1.1
2017	746,100	2.4	1.7	742,392	2.4	3.1	1,494,201	2.6	1.5	1,421,882	2.5	3.6
2018	781,868	2.5	3.8	756,709	2.4	2.2	1,600,118	2.8	4.8	1,473,440	2.6	2.7
2019	759,177	2.5	0.2	741,472	2.4	△0.3	1,552,583	2.7	△0.2	1,424,541	2.5	△0.2
2020	741,504	2.4	△1.5	683,471	2.2	△4.4	1,511,632	2.6	△3.0	1,345,972	2.3	△5.2

注：(1)対前年増減率は、各年における集計企業の平均支給額と対前年平均増減額を基に算出。

△印はマイナスを示す

(2)集計企業が年ごとに異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

(3)労働組合のある企業では、組合員を非管理職、役付非組合員を管理職として集計している

3. 産業別の状況（非管理職平均）

製造業平均は、夏季 72 万 7,704 円（対前年増減率△3.5%）、冬季 69 万 7,662 円（同△5.5%）、非製造業平均は、夏季 75 万 3,771 円（同＋0.3%）、冬季 67 万 679 円（同△3.3%）となり、非製造業の夏季を除き、前年を下回った。

産業ごとにみると、製造業では、夏季・冬季ともにマイナスの産業が多い中、食料品（夏季＋1.0%、冬季＋4.7%）と紙・パルプ（夏季＋5.6%、冬季＋2.3%）は夏季・冬季とも前年比プラスとなった。

非製造業では、夏季に比べて冬季に前年を下回った産業が多い中、運輸・通信業は夏季・冬季ともに前年を上回った（夏季＋1.0%、冬季＋1.6%）。なお、最もマイナス幅が大きいのは、夏季・冬季ともにサービス業（夏季△1.5%、冬季△6.1%）となっている（図表 3）。

図表3 産業別の賞与・一時金支給額 ―非管理職平均―

		夏 季				冬 季				労務構成	
		集計 企業数	支給額	月数	対前年 増減率	集計 企業数	支給額	月数	対前年 増減率	平均 年齢	平均 勤続
全 産 業 平 均		社	円	月分	%	社	円	月分	%	歳	年
		272	741,504	2.4	△1.5	270	683,471	2.2	△4.4	38.1	13.7
製 造 業	食 料 品	10	721,846	2.4	1.0	10	778,768	2.6	4.7	38.8	12.8
	織 維 ・ 衣 服	2	775,879	2.3	△1.7	2	780,831	2.3	△1.9	41.3	17.1
	紙 ・ パ ル プ	4	732,352	2.6	5.6	4	716,625	2.5	2.3	37.5	14.7
	化 学 ・ ゴ ム	25	777,925	2.5	△2.4	25	762,186	2.4	△4.1	38.1	14.2
	石 油 ・ 石 炭 製 品										
	窯 業	4	888,478	2.9	△3.9	4	876,839	2.8	△5.6	38.4	15.2
	金 属 工 業	18	647,124	2.5	△5.4	18	618,297	2.4	△4.9	38.5	15.7
	機 械 器 具	52	760,182	2.5	△4.4	52	695,577	2.2	△8.7	39.2	15.6
	新 聞 ・ 出 版 ・ 印 刷	2	107,830	0.4	△45.7	2	107,386	0.4	△46.6	37.8	9.8
	そ の 他 の 製 造 業	11	641,015	2.1	△3.6	11	637,165	2.1	△5.2	39.2	14.9
製 造 業 平 均		128	727,704	2.4	△3.5	128	697,662	2.3	△5.5	38.8	14.9
非 製 造 業	鉱 業	1				1				32.8	10.9
	土 木 建 設 業	33	926,419	3.2	1.5	33	759,812	2.6	△4.1	36.6	12.2
	卸 売 ・ 小 売 業	35	902,471	2.7	△0.2	36	786,013	2.4	△4.1	37.5	11.7
	金 融 ・ 保 険 業	11	536,878	2.0	1.8	11	535,698	2.0	△1.7	37.9	13.3
	運 輸 ・ 通 信 業	22	792,868	2.6	1.0	20	704,135	2.4	1.6	37.8	13.0
	電 気 ・ ガ ス 業	3	703,931	2.0	△0.5	3	801,002	2.3	1.3	40.1	19.7
	サ ー ビ ス 業	39	515,712	1.7	△1.5	38	488,197	1.7	△6.1	37.1	10.3
非 製 造 業 平 均		144	753,771	2.5	0.3	142	670,679	2.2	△3.3	37.4	12.3

注：(1)対前年増減率は、産業ごとに集計企業の平均支給額と対前年平均増減額を基に算出。

△印はマイナスを示す

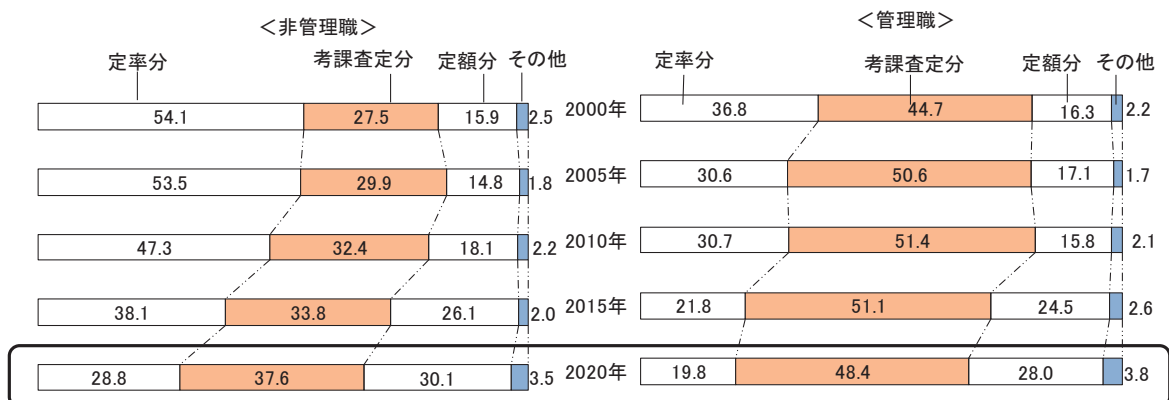
(2)集計企業数が2社に満たない場合は数字を伏せた

4. 配分割合

1人あたり平均支給額を100として配分比率を高い順にみると、非管理職では「考課査定分」(37.6)、「定額分」(30.1)、「定率分」(28.8)、管理職では「考課査定分」(48.4)、「定額分」(28.0)、「定率分」(19.8)と、どちらも同じ順番となっている。

5年ごとの経年でみると、非管理職・管理職ともに「考課査定分」と「定額分」が増加し、「定率分」が減少傾向にある(図表4)。

図表4 賞与・一時金の配分割合の推移 ―全産業、夏季―



5. 考課査定の幅

標準者を0とした考課査定幅の分布状況は、非管理職・管理職とも「最高と最低の幅が同じ場合」では「10%以上 20%未満」が、「最高と最低の幅が異なる場合」では「50%以上」が最も多い。この傾向は、2016年から続いている。

5年前の2015年と比較すると、「最高と最低の幅が同じ場合」では、非管理職には大きな変化は見られないが、管理職では「10%以上 20%未満」が6.5ポイント上昇し25.0%に上っている。

「最高と最低の幅が異なる場合」では、非管理職の最低幅「50%以上」(+8.0ポイント)と管理職の最低幅「10%以上 20%未満」(+9.2ポイント)が増加した。一方、非管理職の最高幅「30%以上 40%未満」(△9.2ポイント)は減少した(図表5)。

図表5 賞与・一時金における考課査定幅の分布状況 —全産業、夏季—

			10% 未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50% 以上
非 管 理 職	最高と最低の 幅が同じ場合		17.3 (13.7)	33.6 (34.7)	16.4 (18.9)	12.7 (11.6)	2.7 (4.2)	17.3 (16.8)
	最高と最低の 幅が異なる場合	最高幅	7.8 (6.6)	23.4 (22.1)	21.3 (20.6)	9.2 (18.4)	9.2 (3.7)	29.1 (28.7)
		最低幅	11.3 (13.2)	23.4 (16.9)	11.3 (16.2)	7.1 (12.5)	5.0 (7.4)	41.8 (33.8)
			%	%	%	%	%	%
管 理 職	最高と最低の 幅が同じ場合		15.2 (11.1)	25.0 (18.5)	20.7 (27.2)	13.0 (12.3)	4.3 (7.4)	21.7 (23.5)
	最高と最低の 幅が異なる場合	最高幅	6.6 (5.9)	25.0 (19.3)	12.5 (16.8)	16.2 (16.0)	7.4 (7.6)	32.4 (34.5)
		最低幅	9.6 (10.1)	18.4 (9.2)	16.2 (21.0)	8.8 (11.8)	10.3 (10.9)	36.8 (37.0)
			%	%	%	%	%	%

注：(1) ()内は5年前の2015年調査の数値

(2) 小数点第2位以下四捨五入のため、合計が100.0にならない場合がある

最近の労働判例から

【アクサ生命保険事件】

(東京地裁 令和2・6・10判決)

▼「長時間労働の認識可能性があったにもかかわらず、特段措置を講じなかったとして、原告が具体的な疾患を発症しなかった場合でも慰謝料請求が認められた例」▼

【事件の概要】

生命保険業等を業とする株式会社である被告が、時短勤務制度の事実上の適用を受けていた育成部長の原告に対し、原告が部下に時間外に活動報告を繰り返し求めていたことがパワーハラスメントに当たるとして懲戒戒告処分としたことについて、原告が、被告に対し、この点に関する不法行為に基づく慰謝料請求、及び長時間労働について被告が使用者として適切な対応を怠ったことを理由とする使用者責任ないし安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反による債務不履行責任に基づく慰謝料請求を求めた事案。

【判決の要旨】

被告の部下に対する報告を求める態様や頻度に照らしても、このような行為は、業務の適正な範囲を超えたものであると言わざるを得ず、

育成部長の立場にあった原告が部下に対し、その職務上の地位の優位性を背景に精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化させる言動を行ったと評価できるものであって、パワーハラスメントに該当し懲戒事由となるものであり、調査が不十分といえないことや量定が重きに過ぎるともいえないことも併せ鑑みると、被告の処分は懲戒権の濫用に当たらず、被告による本件懲戒処分は有効であるといえるから、原告に対する不法行為の成立は認められない。

原告が育成部長に昇任して以降、上司らは原告が短時間勤務の適用を事実上受けていたことについては当初から知っていたものの、原告について時間外労働が生じていることを認識していたこと、原告がこの点について相談・改善を求めていたこと、労基署から時間外労働については是正勧告がなされていること、労使協定の締結が平成30年5月までなされていないこと等からすれば、被告には、原告の長時間労働を放置したという安全配慮義務違反が認められ、その慰謝料額は、10万円をもって相当と認める。

【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2432号」をご参照ください。

【日本郵便（東京）事件】

（最高裁 令和2・10・15判決）

▼「年末年始勤務手当、病気休暇の有無・無給等に係る労働条件の相違が不合理とされた例」▼

【事件の概要】

正社員と時給制契約社員である第一審原告らとの間の、年末年始勤務手当、病気休暇の有給・無給に係る労働条件の相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものにあたるとして、上告人に対し不法行為に基づく損害賠償請求を行った事案。

【判決の要旨】

年末年始勤務手当は、多くの労働者が休日として過ごしている年末年始の期間において、郵便業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有する。その支給趣旨は郵便業務を担当する時給制契約社員にも妥当する。そうすると、かかる労働条件の相違は不合理である。

私傷病により勤務できなくなった正社員に有給の病気休暇が与えられているのは、長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的による。時給制契約社員は、有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存

するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。

そうすると病気休暇を有給とするか無給とするかにつき相違があることは不合理である。

【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2429号」をご参照ください。



メンタルヘルス

事例紹介

専門外のシステム開発の仕事が進まず適応障害を起こした事例

概 要

24歳、独身女性Cさん、国立大学大学院工学修士修了。特に家族歴はありませんが、大学生時に過換気症候群と月経前症候群（PMS：Premenstrual syndrome）の受診歴がありました。性格は几帳面で完全主義、神経質なところはありましたが、親にとってはずっと“イイ子”でした。大学院修了後、大手製造業に技術系専門職として就職。大学院時代の研究課題は、土木系構造設計が専門分野でしたが、公共事業の減少から、就職した企業でその部門の撤退が決まりました。撤退がちょうどCさんの入社と重なったため、入社直後より大学や大学院で学んだ専門分野とは直接には関係のない、機械関連システム系の仕事に就く可能性の説明を受けました。人事担当者の積極的な入社勧誘があったことや専門に合った仕事ができることを選び就職したので、入社当初より不安と不満がありました。その上、親元を離れ初めての単身の寮生活でした。それでも、気持ちを切り替えて新しい仕事に意欲的に取り組む覚悟でいました。研修で、システム開発の具体的な仕事内容を知りましたが、システムを作ることにはある程度経験があったので何とかできるように思えました。2週間の研修の後、システム開発の仕事に従事することになりました。いざ始めてみると、専門を活かせる仕事ではないことを再認識させられ、乏しい経験や短期研修のスキルだけでは、いくら残業や休日出勤をしても仕事は思うようには進められませんでした。周囲の人もそれぞれ自分の仕事に忙しく、支援・協力が得られるような状況もありませんでした。焦燥感から不眠となり、ひとり寮のベッドで泣き明かすこともありました。上司も無理をしていることはわかっていたのですが、能力を評価していたのでそのうち習得できると思い、それ以上気にかけることはありませんでした。やがて、Cさんは気分が落ち込み仕事に集中できず、不安で出社できなくなりました。

直ちに上司と保健師の勧めで、会社が契約している外部EAP（Employee Assistance Program；従業員支援プログラム）機関を通じて精神科クリニックを紹介され、上司と一緒に受診することになりました。症状は、不安と抑うつ感が認められ、その原因についても本人と上司から明確に伝えられました。症状はうつ病の診断基準を満たすほどではありませんでしたが、就職による転居と専門外の業務がストレス因となった適応障害と診断されました。精神科医は、投薬と同時に環境調整を行えば、早期に復職可能と判断しました。しかし、社内事情からCさん本来の専門業務への配置転換は不可能でした。元の職場への復職が原則ですが、その後、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司は本人とも相談の上、Cさんは親の支援が得られる自宅から通勤可能な本社へ異動、広報システムの開発とその管理の業務に従事することになりました。外部EAP機関からは本社近くの精神科クリニックを紹介され、治療の継続も適切に行われました。実家からの通勤で自分のペースを取り戻せたことから、症状は急速に改善し、クリニックの治療は終了。現在2、3か月に1回程度の保健師面談のみによるフォローアップで、業務上特に問題は起きていません。回復が早く仕事にも順調に適応できているので、近くそれも終結する予定になっています。

ポイント

メンタルヘルスクエは、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が示す4つのケアが基本になります。これによると、健康の保持増進・発症防止の一次予防、早期発見・早期治療の二次予防、職場復帰・再発防止の三次予防と一貫した対応が重要とされています。若年女性も同様の対応となりますが、そのメンタルヘルス支援には、適切な職業選択のための情報提供やジェンダー問題の理解、キャリア・カウンセリング

体制の整備が望まれます。ダイバーシティ・マネジメント（多様性を受け入れ、それを積極的に活性化させる管理）を重要視し、女性が働きやすい雰囲気と仕事を続けやすい環境に関心を示す企業も増えてきました。それに関わらず、その時々を経済変動や雇用状態の影響を若年女性労働者は受けやすいことも現実です。若年女性の非正規雇用化が急速に進む中、たとえ正規雇用であっても研修内容・研修期間が十分でないまま過重な労働を求められることも増えています。若年女性の少ない職場では、上司や同僚が適切な関わり方に慣れておらず支援・協力を得にくい場合もあるでしょう。本事例のCさんのように能力が高く専門性の高い知識・技能を持った若年女性労働者にとって、それを発揮できない状況に直面した場合、大きな心理的負荷を感じることは当然の反応であるともいえます。一般の職場では専門性の高い職種ほど女性が少なく、若年女性のキャリア・アイデンティティの確立は容易ではありません。組織人格と個人人格の統合は男性以上に大きな課題になります。

適応障害の発病は、通常ストレス因となる出来事が生じてから1か月以内で、出来事に対する順応が生ずる時期に生じます。個人的な脆弱性がその発病の危険性と症状形成に大きな役割を演じているとされています。症状は、抑うつ気分、不安、心配など多彩です。他の精神障害の診断基準を満たす場合は、その診断名が付くくらい相対的には軽度の症状のため、早期に適切な対応、治療を行えば、回復は早いのです。しかし、症状が持続し、遷延化した場合は、疾病利得がみられることもあり、治療・回復に苦慮する事例が増えています。

また、この事例のように、男性には理解しづらい女性特有の症状や疾患の既往がある場合はきめ細やかな対応が必要です。Cさんは真面目で几帳面な性格傾向に加え、個人的要因として、過換気症候群の既往と月経前症候群（PMS）の経験が挙げられます。PMSは、排卵から月経開始までの時期に現れ、身体的、精神的症状を訴える症候群です。女性にとって、辛くても職場では男性上司には話しづらいものです。

メンタルヘルス対策は、個人情報保護への配慮が必要で、今後ますます期待されるのは、本事例でも効果的であった事業場外資源としての外部EAP機関の活用です。外部EAP機関のサービスは、カウンセリング、専門医の紹介、ストレス評価のほか、上司や産業保健スタッフに対するコンサルテーション、メンタルヘルス対策のシステム構築や情報提供など幅広いため、質の高い外部EAP機関のニーズが高まっています。この事例は、明確なストレス因と本人の脆弱性のため「適応障害」を発症したと考えられますが、ストレス因の軽減と家族支援を得るために行った配置転換が奏効しました。

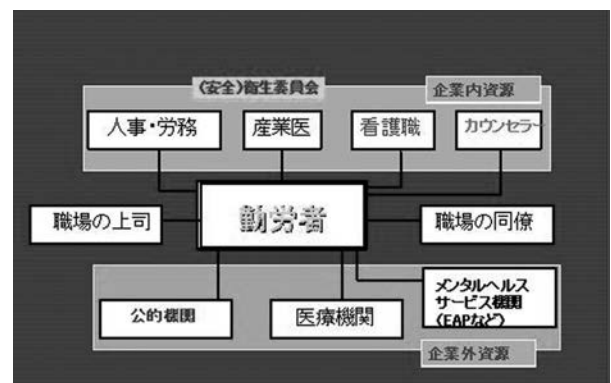


図 労働者と産業精神保健活動に関わる人たちとの連携

厚生労働省「こころの耳」より掲載

会 員 企 業 の 動 き

(日付順・受付順・敬称略)

〔新会員ご紹介〕(令和3年6月)

- 弁護士法人 しまなみ法律事務所
 - ・代表社員 寄井 真二郎
 - ・設 立 平成20年10月1日
 - ・資本金 300万円
 - ・事業内容 法律事務所
 - ・所在地 今治市南宝来町二丁目3番地7
- ※次ページに詳細

〔社名変更〕

- 6月1日付 (新) A I P A株式会社 (旧) 愛媛パルプ協同組合

〔代表者の交代〕

- 4月1日付 大王製紙(株) 代表取締役会長 (新) 佐光 正義
- 4月1日付 大王製紙(株) 代表取締役社長社長執行役員 (新) 若林 頼房 (旧) 佐光 正義
- 6月15日付 愛媛総合警備保障(株) 代表取締役 (新) 阿部 克彦 (旧) 二宮 義晴
- 6月18日付 東予信用金庫 会 長 (新) 横川 明英
- 6月18日付 東予信用金庫 理事長 (新) 飯尾 泰和 (旧) 横川 明英
- 6月24日付 (株)愛媛朝日テレビ 代表取締役社長 (新) 井上 隆史 (旧) 松田 安啓
- 6月29日付 (株)四電工 常務執行役員 愛媛支店長 (新) 仲口 義洋 (旧) 山本 愛朗
- 6月30日付 瀬戸内運輸(株) 代表取締役会長 (新) 瀧山 正史
- 6月30日付 瀬戸内運輸(株) 代表取締役社長 (新) 渡邊 和秀 (旧) 瀧山 正史

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。



– 22 –

事務局 だ よ り

◇お知らせ

○ 令和3年春の叙勲

令和3年春の叙勲・褒章が発表され、愛媛県経営者協会の関係としては、次の方がその榮譽に輝きました。

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。

旭日小綬章 一宮 貢三 氏 （一宮運輸(株)代表取締役会長）

○ 「令和3年度 夏季賞与・一時金の調査」について

愛媛県経営者協会では、例年実施しております「夏季賞与・一時金の調査」を今年度も行いますので、ご協力をお願いいたします。

調査時期 令和3年7月～8月

調査対象 会員企業

調査方法 依頼書・回答用紙をFAX、電子メールで送付いたしますので回答をお願いします。

○ 第2回 労務会議

次のとおり開催いたします。

8月上旬頃ご案内いたしますので、ご出席ください。

1. 日 時 令和3年9月15日(水) 13:30～15:00
2. 場 所 Web開催（Zoomによるウェビナー形式のライブ配信）
3. 演 題 「同一労働同一賃金の対応 現状はどうなっているのか？ 企業対応は？」
4. 講 師 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 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

TEL 089-921-6767

FAX 089-947-6650

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

URL <https://ehimekeikyo.jp/>

◇経協日誌（令和3年4月～令和3年6月）

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
4月9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
13日(火)	運営委員会及び労務委員会	書面開催 (4/13－4/27)	運営委員及び労務委員
14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(月)	全労委使用者委員連絡会議	オンライン会議	専務
22日(木)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務、参与
26日(月)	監事監査	協会事務所	渡邊監事、一色監事
5月11日(火)	愛媛県産業貿易振興協会 第71回理事会	書面決議	
19日(水)	愛媛県新幹線導入促進期成同盟会総会	書面決議	
20日(木)	愛媛県プロスポーツ地域振興協議会総会	書面決議	
28日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、専務
6月1日(火)	定時総会 (出席企業名) (東予) 桑原運輸(株)、四国ガス(株)、住友化学(株)愛媛工場、住友重機械工業(株)愛媛製造所、 (株)トーヨ (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CATV、(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)、愛媛トヨタ自動車(株)、(有)オルソ本田、(株)キクノ、 四国電力(株)愛媛支店、シブヤ精機(株)、(株)第一自動車練習所、(有)大豊陸送、 (株)テレビ愛媛、同前工業(株)、南海放送(株)、PHC(株)、(株)フジ、松山商工会議所、 マルトモ(株)、村上産業(株)、ヤマキ(株)、(株)四電工愛媛支店 (南予) (株)伊勢屋商店、三原産業(株)	オンライン開催	39名
4日(金)	愛媛県産業貿易振興協会第31回社員総会	書面決議	
11日(金)	愛媛県防衛協会 令和3年度定期総会	書面決議	
18日(金)	愛媛県職業能力開発協会第46回理事会 及び第42回通常総会	委任状による出席	
21日(月)	愛媛地方最低賃金審議会公使委員会	松山若草合同庁舎	専務
23日(水)	ねんりんピック愛媛のえひめ2023実行 委員会 常任委員会	書面決議	
25日(金)	えひめ若年人材育成推進機構定時社員 総会	ピュアフル松山	専務
28日(月)	愛媛県在籍型出向等支援協議会	松山若草合同庁舎	専務
29日(火)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務

愛媛労働局からのお知らせ

「在籍型出向」により労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さま／「在籍型出向」により人材を活用したい事業主の皆さまへ

「産業雇用安定助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成する「産業雇用安定助成金」を創設**しました。

助成金の対象となる「出向」

- **対象**：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。
- **前提**：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

[その他要件]

- ・ 出向元と出向先が、親会社と子会社の間の出向でないことや代表取締役が同一人物である企業間の出向でないことなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること
- ・ 出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと などの要件があります。

対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）

助成対象となる経費

- 出向開始日が令和3年1月1日以降の場合、**出向開始日以降の出向運営経費および1月1日以降の出向初期経費**が助成対象となります。
- 出向開始日が令和3年1月1日より前の場合、**1月1日以降の出向運営経費のみ**助成対象となります。

助成率・助成額

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／日	

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**します。

	出向元	出向先
助成額（※）	各10万円／1人当たり（定額）	
加算額	各5万円／1人当たり（定額）	

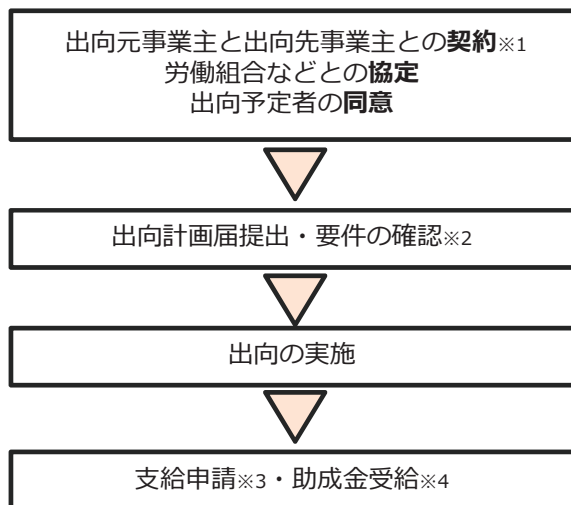
※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030205企01

受給までの流れ



※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。

※2 **出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として出向計画届を作成し、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。（手続きは出向元事業主が行います）**

※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに、出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として支給申請書を作成し、**都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。（手続きは出向元事業主が行います）**

※4 支給申請書に基づき、出向元事業主・出向先事業主それぞれに助成金を支給します。

参考：助成額比較(イメージ)

! 一度の出向で、雇用調整助成金（出向）による出向元への助成措置にも該当する場合があります。この場合には**いずれか一方の助成金のみ**が申請可能です。

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

- ・ 出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいずれか低い方の額 **9,000円**
- ・ 出向期間中の出向運営経費
 - － 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**、
 - － 出向先で教育訓練および労務管理に関する調整経費など **3,000円**

※ 出向元・先ともに中小企業事業主

※ 出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない

※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

■ 産業雇用安定助成金

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円	出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）
産業雇用安定助成金 9/10 3,240円	産業雇用安定助成金 9/10 7,560円
実質負担 1/10 360円	実質負担 1/10 840円

※上記に加え、初回支給時に、出向元・先双方に**各10万円**（一定の要件を満たす場合は**5万円加算**）を助成（出向初期経費）

■（参考）雇用調整助成金の場合

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円	出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）
雇用調整助成金 2/3 2,400円	実質負担 10/10 8,400円
実質負担 1/3 1,200円	

お問い合わせ先

愛媛労働局 職業安定部職業対策課 助成金センター

松山市勝山町2-6-3 FJ松山ビル2階 ☎089-987-6370（月～金曜日）8:30～17:15

※土・日曜日、祝日、年末年始（12/29～1/3）は閉庁しております。

※助成金の相談・申請先は上記の助成金センターとなります。

※（公財）産業雇用安定センターでは出向の仕組みや、契約等に関する相談を承っておりますのでご留意ください。

※助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもございますので、

詳しくは「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。（<https://www.mhlw.go.jp/content/000734455.pdf>）

(事業主の方へ)

新型コロナウイルス感染症の影響で離職された求職者を試行的に雇用する事業主の皆さまへ

トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）のご案内

「トライアル雇用（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）」は、新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3か月間試行雇用する制度です。

労働者の適性を確認した上で無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。事業主の皆さまには、「トライアル雇用求人」を積極的に提出していただくようお願いいたします。

助成金の支給額

	新型コロナウイルス感染症 対応トライアルコース (※1)	新型コロナウイルス感染症 対応短時間トライアル コース(※2)
支給額（月額）	最大4万円 (最長3か月)	最大2.5万円 (最長3か月)

※1 求職者が〈常用雇用〉（一週間の所定労働時間が30時間以上の無期雇用）を希望する場合

※2 求職者が〈常用雇用（短時間労働）〉（一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の無期雇用を希望する場合

事前にトライアル雇用求人を入りワーク、地方運輸局、職業紹介事業者※に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。

※ トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）の取扱いを行うに当たって、雇用関係助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

対象労働者

次の全要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 令和2年1月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した※
- ② 紹介日時点で、離職している期間が3か月を超えている※
- ③ 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している

※ 「離職」にはシフト制労働者等のシフトが減少した場合等も含まれます。

◆ 紹介日時点で、次の方はトライアル雇用の対象者にはなりません。

- ・ 職業に就いている人（※日々雇用労働者、シフト制労働者及び登録型派遣労働者で、勤務日数・勤務時間が減少している方は、トライアル雇用の対象者に含まれます）
- ・ 自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人

<お知らせ>

- ◆ 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースの活用により雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父及び中国残留邦人等永住帰国者）を、トライアル雇用終了後も、引き続き継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金の一部を受給することができます。詳細は特定求職者雇用開発助成金のリーフレットをご確認ください。
- ◆ 中小建設事業主が若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として、一定期間試行雇用しトライアル雇用助成金の支給を受けた場合に、トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）の受給ができます。詳細は若年・女性建設労働者トライアルコースのリーフレットをご確認ください。

<ご注意>

- ◆ 派遣求人を「トライアル雇用求人」とすることはできません。
- ◆ トライアル雇用求人への選考中の人数（一般トライアルコースの対象となる方も含みます）が求人数の5倍を超える場合は、それ以降のトライアル雇用としての紹介は行いません。例えば、求人1人に対し、トライアル雇用の選考中の人が5人に達した場合は、6人目はトライアル雇用としての紹介は行いません。
- ◆ 求人数を超えたトライアル雇用は実施できません（一般トライアルコースの対象となる方も含みます）。
- ◆ トライアル雇用対象者の選考は、なるべく書類ではなく面接で行うようにしてください。
- ◆ 「トライアル雇用求人」は、一般トライアルコースと併用となります。一般トライアルコースの対象となる方からの応募もありませんのでご了承ください。

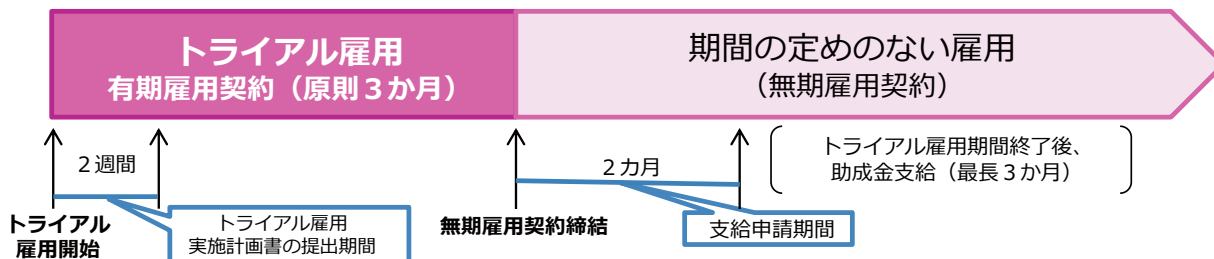


厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030401企09

「トライアル雇用」のイメージ※

※ハローワークから紹介を受けた場合



- ※トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。
 ※実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。
 ※助成金を受給するためには、トライアル雇用終了日の翌日から起算して2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますので、ご注意ください。
 ※トライアル雇用の途中で無期雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合は、支給申請期間も変わりますので、速やかに紹介を受けたハローワークへ連絡してください。

支給対象事業主の要件

以下のすべての要件に該当する事業主が対象です。

1	ハローワーク、地方運輸局又は職業紹介事業者（以下「ハローワーク・紹介事業者等」という。）のトライアル雇用求人に係る紹介により、対象者をトライアル雇用（国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行ったトライアル雇用を除く。）した事業主
2	対象者に係る紹介日前に、当該対象者を雇用することを約していない事業主
3	トライアル雇用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の対象者を雇い入れた事業主
4	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主
5	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者に職場適応訓練（短期訓練を除く。）を行ったことがない事業主
6	トライアル雇用労働者に係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行った事業主
7	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、トライアル雇用を行った事業所において、トライアル雇用（一般トライアルコースによるものを含む。以下この7において同じ。）を実施した後に常用雇用（新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースの場合は常用雇用（短時間労働）。以下この7において同じ。）へ移行しなかったトライアル雇用労働者（トライアル雇用労働者本人の都合による離職や本人の責めに帰すべき解雇等は除く。）の数にトライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金支給申請書が提出されていない者の数を加えた数が3人を超え、常用雇用へ移行した数を上回っている事業主以外の事業主
8	基準期間（トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用期間を終了する日までの期間をいう。）に、トライアル雇用に係る事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させたことがある事業主以外の事業主
9	基準期間に、トライアル雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち1A又は3Aの理由により離職した者の数を事業所全体の雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている（当該離職者数が3人以下の場合を除く。）事業主以外の事業主
10	過去1年間に、対象者を雇用していた事業主と資本的・経済的・組織的関連性等から密接な関係にある事業主以外の事業主
11	トライアル雇用労働者に対して、トライアル雇用期間中に支払うべき賃金（時間外手当、休日手当等を含む。）を支払った事業主
12	トライアル雇用を行った事業所において、労働基準法に規定する労働者名簿、賃金台帳等を整備・保管している事業主
13	ハローワーク・紹介事業者等の紹介時点と異なる労働条件によりトライアル雇用を行い、トライアル雇用労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があった事業主以外の事業主
14	高齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項に基づき、雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない、かつ、法令に基づいた適切な高齢者就業確保措置を講じていないことにより、同法第10条の3第2項に基づき、就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていない事業主
15	雇用保険適用事業所の事業主
16	助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備・保管している事業主
17	助成金の支給又は不支給の決定に係る審査が必要であると管轄労働局長が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示する、管轄労働局の実地調査に協力する等、審査に協力する事業主
18	過去5年間に、雇用保険二事業の助成金等について不正受給の処分を受けていない事業主
19	過去5年間に、雇用保険二事業の助成金等について不正受給に関与した役員等がない事業主
20	支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料の滞納がない事業主
21	支給申請日の前日から起算して過去1年間に労働関係法令違反により送検処分を受けていない事業主
22	風俗営業等を行うことを目的とする事業所の事業主以外の事業主
23	暴力団に係る事業主以外の事業主
24	暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体等に属している事業主又はその役員がいる事業主以外の事業主
25	支給申請日又は支給決定日時時点で倒産している事業主以外の事業主
26	国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人以外の事業主
27	併給調整の対象となる助成金の支給を受けていない事業主

この他にも要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

中小企業事業主の皆さまへ

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、
労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる
中小企業事業主を支援します！

助成対象となる取組	① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更 ② 外部専門家によるコンサルティング ③ テレワーク用通信機器の導入・運用 ④ 労務管理担当者に対する研修 ⑤ 労働者に対する研修	
助成対象となる取組の実施期間	テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日まで ※機器等導入助成の支給申請は、テレワーク実施計画認定日から起算して7か月以内に実施	
評価期間	機器等導入助成	計画認定日から起算して6か月以内の連続する3か月 ※評価期間の始期は事業主が設定
	目標達成助成	評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算した3か月間

支給額等は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

① 機器等導入助成	② 目標達成助成
支給要件 - 新たに、テレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること。 - テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。 - 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。 ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする	支給要件 - 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。 - 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。 - 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。
支給額 支給対象経費の30% ※以下のいずれか低い方の金額が上限額 ・100万円 又は ・20万円×対象労働者数	支給額 支給対象経費の20%（35%） ※以下のいずれか低い方の金額が上限額 ・100万円 又は ・20万円×対象労働者数

※（）内は生産性要件を満たした場合に適用

ご利用の流れ等については裏面をご確認ください。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html
- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などをご参照ください。
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm

ご利用の流れ



※〈〉内は生産性要件を満たした場合に適用

助成金の詳細・問合せ先

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

人材確保等支援助成金

検索



厚生労働省HPへは
こちらのQRコードから
アクセス可能です。



厚生労働省・都道府県労働局

事業主の皆さまへ

不妊治療と仕事の両立を支援する助成金のご案内 「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」など

「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」

支援対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度について、次の①～⑥のいずれか又は複数の制度について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主

- ① 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、② 所定外労働制限制度、
③ 時差出勤制度、④ 短時間勤務制度、⑤ フレックスタイム制、⑥テレワーク

支給要件

次の全ての条件を満たすことが必要です。

- (1) 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- (2) 整備した上記①～⑥の制度について、労働協約又は就業規則への規定及び周知
- (3) 不妊治療を行う労働者の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」の選任
- (4) 「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために「不妊治療両立支援プラン」を策定

支給額

次の要件を満たした場合、A、Bそれぞれが支給されます。

A「環境整備、休暇の取得等」

支給要件の全てを満たし、最初の労働者が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

1 中小企業事業主 28.5万円＜36万円＞

B「長期休暇の加算」

上記Aを受給した事業主であって、労働者に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職等に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1 中小企業事業主 28.5万円＜36万円＞ 1事業主当たり1年度に5人まで

※ A、Bとも、＜ ＞内は生産性要件を満たした場合の支給額

不妊治療のための休暇を新たに導入したい場合は、以下の助成金も活用できます。

「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」

- 支給対象となる事業主：不妊治療等のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を導入した中小企業事業主
- 対象経費：外部専門家によるコンサルティングや就業規則等の作成・変更などの休暇制度の導入に関する経費
- 支給額：**上限50万円**（所得経費の3／4。一定の要件を満たした場合4／5）

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）についてよくある質問

Q 「社内ニーズ調査」とは何でしょうか？

A 不妊治療と仕事の両立に関して、労働者が求めている制度や支援策について把握するためのものです。新たにアンケート調査を実施することや、既に実施している自己申告制度を活用することが考えられます。

Q 両立支援担当者とはどういう方が当てはまりますでしょうか？

A 人事労務担当者や産業保健スタッフ等が考えられます。不妊治療を受ける労働者の相談に対応し、労働者一人ひとりの「不妊治療両立支援プラン」を策定し支援する者として事業主に選任されていれば、資格や役職などは問いません。
厚生労働省では、人事労務担当者向けのマニュアルを周知しています。ご活用ください。
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

Q 不妊治療両立支援プランとはどのようなものでしょうか？

A 両立支援担当者が、不妊治療を受ける労働者から利用したい制度・働き方の希望などを聴いた上で、制度の利用予定、その間の業務分担の見直し等の検討も含め、治療と両立しやすい環境整備を図るために策定するプランです。

■行動計画策定指針の改正について

次世代育成支援対策推進法の指針が改正され、事業主が一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました（令和3年4月から適用）。助成金の活用だけでなく、一般事業主行動計画の変更等の機会に、不妊治療と仕事の両立に関する措置を盛り込むことも積極的にご検討ください。URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） 電話番号一覧※

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		

※ 受付時間：8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始を除く）

支給要件の詳細や具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちら。

■両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

■働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>



詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。また、振り込み先、口座番号、その他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

みんな
で休暇。
夏を
楽しみ
フレッシュ。



新しい働き方・休み方を実践するために
年次有給休暇 を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。



働き方・休み方改善
ポータルサイト



年次取得促進
特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひろびろと



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

新しい働き方・休み方を実践するために、 年次有給休暇を上手に活用しましょう。

●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。



1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期＝4月～9月の間で3日間 後期＝10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

リワーク支援のご案内

愛媛障害者職業センターでは
うつ病等のメンタル不調で休職している方が、
円滑に職場復帰できるよう、主治医や企業担当者と連携し
リワーク（復職）支援を行っています



受講料は
無料です

【支援期間】

標準 12～16週間

【支援内容】

●対象者支援（個別相談・リワーク支援プログラムの提供）

職業センターに通所し、リワーク支援プログラムに参加
生活リズムの維持、体力・集中力・持続力の回復、気分や体調の自己管理、対人対応力の向上

●事業主支援（企業担当者との相談）

リワーク支援プログラムへの参加状況を踏まえた復職準備、職務内容や労働条件、配慮事項等に関する相談・助言、家族・主治医との連携に関する支援

【利用の条件】

●対象者

- ・うつ病等のメンタル不調により休職中で復職を希望している
- ・日中プログラムに参加出来る生活リズム、体調が整っている
- ・主治医から復職に向けた活動やリワーク支援プログラム参加の同意を得ている

●企業

- ・復職を前提に対象者がリワーク支援プログラムへ参加することに同意している

利用者の声

【Aさん(40代、男性)】

完璧主義で落ち込むと立ち直りにくい性格でしたが、リワーク支援プログラムを受講しネガティブな考えを反証する様になり、ストレス対処法(料理・アロマ・草むしり)を会得し、心の落ち着かせ方を学びました。

様々なプログラムを受講したなかで、印象に残ったのは「失敗の中にも成功がある」「焦らず、慌てず、比較せず」「なるようになる」などの言葉です。これからは、良い意味で「まあいいか」と楽観的に物事を捉え、肩の力を抜いていきたいと思います。

職業センターは主治医に勧められるまでその存在を知らず、リワーク支援プログラムが受講できるとも思いませんでした。私のようにリワーク支援プログラムが必要な方へもっと周知されればよいと思います。



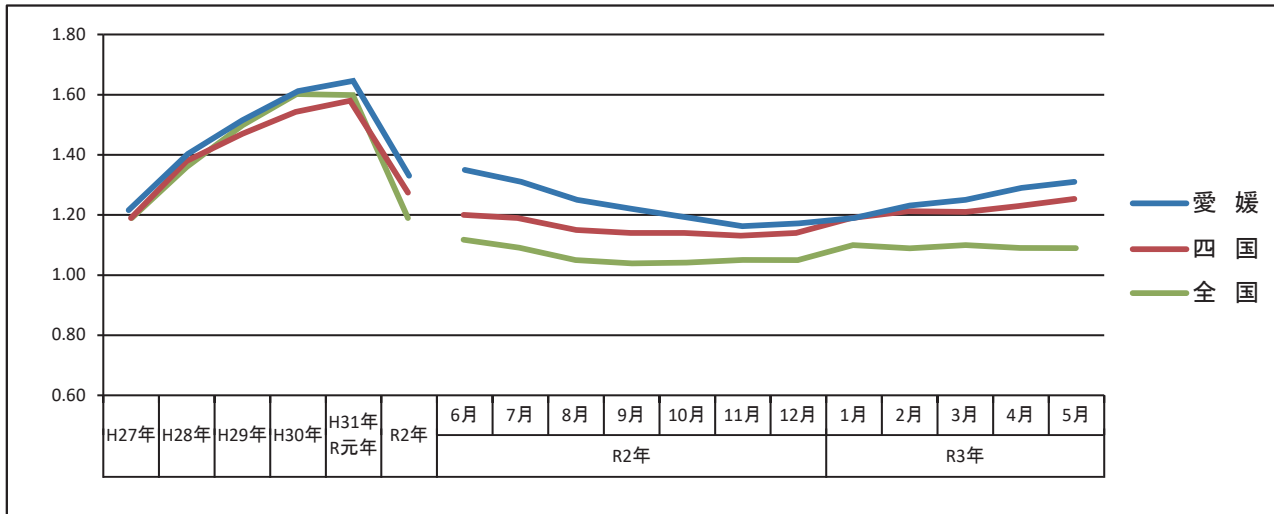
【問合せ先】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
愛媛支部 愛媛障害者職業センター
〒790-0808 愛媛県松山市若草町7番地の2
電話：089-921-1213(担当:福庭)

ホームページ <http://www.jeed.go.jp/location/chiiki/ehime/index.html>

労働経済指標

1. 有効求人倍率

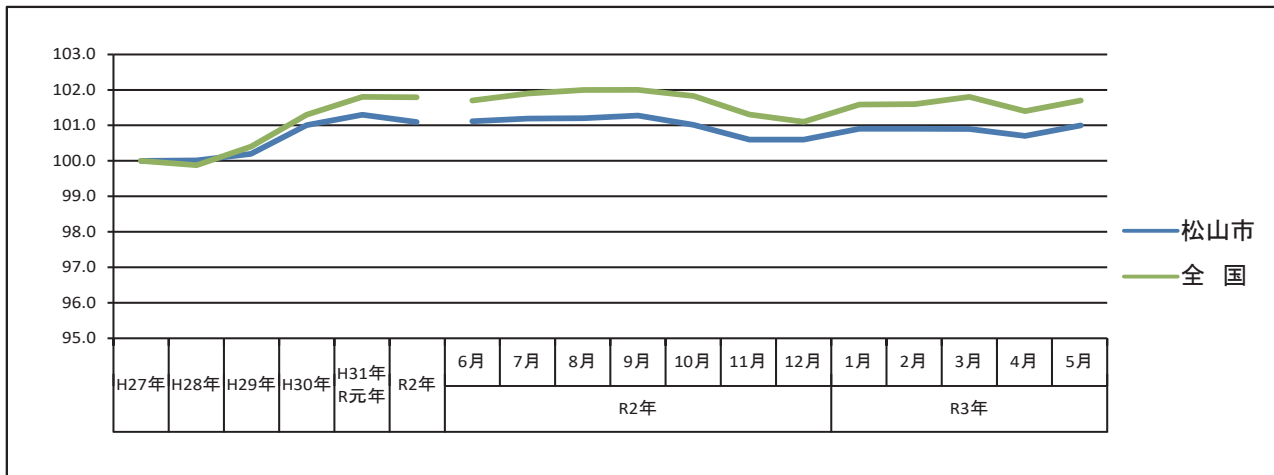


	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R 2 年						R 3 年					
							6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
愛 媛	1.22	1.40	1.51	1.61	1.64	1.33	1.35	1.31	1.25	1.22	1.19	1.16	1.17	1.19	1.23	1.25	1.29	1.31
四 国	1.19	1.38	1.47	1.55	1.58	1.26	1.20	1.19	1.15	1.14	1.14	1.13	1.14	1.19	1.21	1.21	1.23	1.25
全 国	1.20	1.36	1.50	1.61	1.60	1.18	1.12	1.09	1.05	1.04	1.04	1.05	1.05	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09

※ 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）



	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R 2 年							R 3 年				
							6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
松山市	100.0	100.0	100.2	101.0	101.3	101.1	101.1	101.2	101.2	101.3	101.0	100.6	100.6	100.9	100.9	100.9	100.7	101.0
前年 同月比	0.6	0.0	0.3	0.8	0.2	△0.2	△0.2	0.0	△0.1	△0.2	△0.4	△1.0	△1.0	△0.5	△0.3	△0.3	△0.2	0.0
全 国	100.0	99.9	100.4	101.3	101.8	101.8	101.7	101.9	102.0	102.0	101.8	101.3	101.1	101.6	101.6	101.8	101.4	101.7
前年 同月比	0.8	△0.1	0.5	1.0	0.5	0.0	0.1	0.3	0.2	0.0	△0.4	△0.9	△1.2	△0.6	△0.4	△0.2	△0.4	△0.1

※ 平成27年=100

(資料出所：総務省)