



No.505

2022. 3

目 次

○2021年 6 月度「定期賃金調査結果」の概要 ((一社) 日本経済団体連合会)	(1)
○2021年 1 ～ 6 月実施分「昇給・ベースアップ実施状況調査結果」の概要.....	(4)
((一社) 日本経済団体連合会)	
○2021年 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果.....	(7)
((一社) 日本経済団体連合会)	
○最近の労働判例から.....	(29)
○メンタルヘルス.....	(31)
○事務局だより (お知らせ)	(32)
(経協日誌).....	(33)
○愛媛労働局からのお知らせ.....	(34)
○労働経済指標 (有効求人倍率、消費者物価指数)	(46)
○令和 3 年度 年間事業一覧表	(47)

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/>

2021 年 6 月度「定期賃金調査結果」の概要

2022 年 1 月 18 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：従業員の定期給与（月例賃金）の実態と動向を把握し、今後の参考とするために、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 2,061 社

調査時期：2021 年 9 月 6 日～10 月 26 日

回答状況：集計企業数 329 社（有効回答率 16.0%、製造業 46.8%、非製造業 53.2%、従業員 500 人以上 71.4%）

Ⅱ. 調査結果の概要

1. 学歴別の標準者賃金

学歴別の標準者賃金は、すべての学歴において、年齢・勤続年数が増えるにつれて金額が増加し、55 歳でピークを迎え、役職定年などの影響によって減少または横ばいとなる傾向が続いている。

年齢ポイント間の変動額をみると、大学卒総合職（管理・事務・技術労働者）では、役職登用・昇進時期にあたる 35～40 歳の間で増加額が高くなっている。他の学歴では、25～30 歳および 30～35 歳の間で大きく増加する傾向がみられ、世帯形成時期にある年齢層の賃金を重点的に引き上げていることがうかがえる（図表 1）。

図表 1 学歴別の標準者賃金 —全産業・規模計—

(単位:円)

年齢 (歳)	管理・事務・技術労働者				生産・現業労働者
	総合職		一般職		
	大学卒	高校卒	大学卒	高校卒	高校卒
18	—	177,187	—	170,680	174,810
22	222,821	207,187	197,580	194,517	200,694
25	251,404	229,895	218,228	209,883	221,187
30	321,065	283,536	252,456	242,657	270,075
35	383,701	332,704	281,815	271,630	310,074
40	458,305	381,009	312,532	299,598	348,019
45	530,395	426,088	331,966	318,368	381,436
50	584,449	465,548	358,431	352,433	408,202
55	610,668	503,686	365,851	357,852	427,727
60	595,036	483,273	360,987	357,062	423,814

注：(1)標準者賃金は、学校卒業後直ちに入社し、引き続き在籍している従業員で、設定された条件（学歴、年齢、勤続年数、扶養家族）に該当する者の 1 ヶ月当たりの所定労働時間内賃金

(2)総合職と生産・現業労働者は、年齢別に扶養人数を設定し、家族手当を含む額として集計

(3)一般職は、全年齢において扶養家族数 0 人と設定し、家族手当を含まない額として集計

2. 平均賃金

(1) 産業別の平均賃金

所定労働時間内賃金は、全産業平均 391,408 円に対して、製造業平均は 377,922 円、非製造業平均は 418,086 円となっており、非製造業平均が全産業平均を上回っている。

製造業・非製造業別に所定労働時間外賃金をみると、製造業平均が 54,610 円（前年比＋16,089 円）、非製造業平均が 54,452 円（同＋8,388 円）となった。製造業が大きく増加しており、コロナ禍による需要減少から回復傾向にあることがうかがえる（図表 2-1）。

図表 2-1 産業別の平均賃金 —規模計—

		賃 金				付 帯 事 項					
		集 計 企業数	所定労働 時間内賃金	所定労働 時間外賃金	合 計	集 計 企業数	年 齢	勤 続 年 数	月間実労働時間		
									所定内	所定外	総実労働時間
全 産 業 平 均		315	391,408	54,557	445,965	272	40.3	16.6	154.1	17.6	171.7
製 造 業	食 料 品	14	379,186	30,908	410,094	11	39.9	16.0	153.5	13.2	166.7
	織 維 ・ 衣 服	2	365,461	16,683	382,144	2	43.6	22.1	155.1	6.2	161.3
	紙 ・ パ ル プ	3	315,586	61,186	376,772	2	39.4	16.0	131.7	18.2	149.9
	化 学 ・ ゴ ム	23	393,119	41,595	434,714	19	40.1	16.3	155.5	15.9	171.4
	石 油 ・ 石 炭 製 品	1									
	窯 業	5	363,502	33,967	397,469	4	39.8	16.1	154.7	16.7	171.4
	金 属 工 業	15	337,529	57,719	395,248	12	37.4	14.7	155.6	17.9	173.5
	機 械 器 具	68	384,618	57,779	442,397	62	41.4	18.2	152.6	16.0	168.6
	新 聞 ・ 出 版 ・ 印 刷	3	387,522	84,533	472,055	3	42.7	18.9	157.2	27.2	184.4
	そ の 他 の 製 造 業	16	389,950	41,360	431,310	15	41.0	16.5	158.7	14.7	173.4
製 造 業 平 均		150	377,922	54,610	432,532	130	40.7	17.4	153.4	16.3	169.7
非 製 造 業	鉱 業	1				1					
	土 木 建 設 業	34	468,419	59,861	528,280	32	40.8	16.4	156.9	28.1	185.0
	卸 売 ・ 小 売 業	38	412,108	30,394	442,502	32	40.2	15.3	156.6	13.3	169.9
	金 融 ・ 保 険 業	14	369,127	66,250	435,377	11	38.8	13.8	150.1	21.1	171.2
	運 輸 ・ 通 信 業	25	380,230	52,587	432,817	21	40.0	17.4	155.1	23.1	178.2
	電 気 ・ ガ ス 業	10	377,429	78,884	456,313	7	39.5	19.2	154.2	17.9	172.1
	サ ー ビ ス 業	43	475,682	48,111	523,793	38	38.0	10.3	155.8	17.0	172.8
非 製 造 業 平 均		165	418,086	54,452	472,538	142	39.7	15.2	155.4	19.9	175.3

注：(1) 平均賃金は、毎年 6 月に実際に支給した月例賃金の平均額。集計企業は調査年ごとに異なるため、その年の集計企業の平均年齢・勤続年数や月間労働時間などの状況によって異なる
 (2) 集計企業数が 2 社に満たない場合には数字を伏せているが、平均値には含まれる
 (3) 未記入などへの対応から、平均賃金額と付帯事項(年齢や勤続年数等)を集計する際の企業数は一致しない

(2) 規模別の平均賃金

所定労働時間内賃金は、従業員数「3,000 人以上」の平均金額（394,129 円）が最も高く、所定労働時間外賃金は、「100 人未満」の平均金額（72,101 円）が最も高い。

所定労働時間内賃金については、500 人以上の企業では、規模が大きいくほど平均金額が高く、500 人未満では、規模が小さくなるほど平均金額が高くなる傾向がみられる（図表 2-2）。

図表 2-2 規模別の平均賃金 —全産業—

		賃 金				付 帯 事 項					
		集 計 企業数	所定労働 時間内賃金	所定労働 時間外賃金	合 計	集 計 企業数	年 齢	勤 続 年 数	月間実労働時間		
									所定内	所定外	総実労働時間
全 産 業 平 均		社 315	円 391,408	円 54,557	円 445,965	社 272	歳 40.3	年 16.6	時間 154.1	時間 17.6	時間 171.7
全 産 業 規 模 別 	3,000人以上	106	394,129 (100.0)	57,271 (100.0)	451,400 (100.0)	84	40.3	16.8	153.7	17.6	171.3
	1,000～2,999人	87	380,413 (96.5)	40,803 (71.2)	421,216 (93.3)	80	40.4	16.3	154.6	17.8	172.4
	500～ 999人	32	369,794 (93.8)	37,904 (66.2)	407,698 (90.3)	29	40.1	15.4	155.6	15.9	171.5
	500人以上計	225	391,953 (99.4)	54,840 (95.8)	446,793 (99.0)	193	40.4	16.7	153.9	17.6	171.5
	300～ 499人	29	342,085 (86.8)	34,250 (59.8)	376,335 (83.4)	27	39.5	13.4	164.0	17.6	181.6
100～ 299人	35	379,909 (96.4)	32,728 (57.1)	412,637 (91.4)	32	40.1	11.0	159.8	13.2	173.0	
	100人未満	26	383,532 (97.3)	72,101 (125.9)	455,633 (100.9)	20	40.2	10.4	159.8	19.8	179.6
	500人未満計	90	356,176 (90.4)	36,230 (63.3)	392,406 (86.9)	79	39.7	12.5	162.4	16.4	178.8

注：(1) ()内は 3,000人以上を 100.0とした割合

(2) 未記入などへの対応から、平均賃金額と付帯事項(年齢や勤続年数等)を集計する際の企業数は一致しない

3. 役職者賃金(実在者)

役職別に実際に支払われた所定労働時間内賃金をみると、部長(兼取締役)が 1,000,816 円(前年比-39,969 円)、部長が 720,055 円(同+13,008 円)、部次長が 600,107 円(同-10,356 円)、課長が 544,015 円(同+2,645 円)、係長が 411,183 円(同-2,614 円)となった。

部長の所定労働時間内賃金を 100 として役職間の賃金比率をみると、すべての役職において前年に比べて減少した。

なお、平均年齢と平均勤続年数については、いずれの役職においても前年から大きな変化はなかった(図表 3)。

図表 3 役職者賃金 —全産業・規模計—

役 職	集計企業数	所定労働時間内 賃金	役職間の 賃金比率 (部長=100.0)	年 齢	勤続年数
	社	円	%	歳	年
部長(兼取締役)	53 (56)	1,000,816 (1,040,785)	139.0 (147.2)	54.7 (55.7)	25.0 (25.6)
部 長	227 (238)	720,055 (707,047)	100.0 (100.0)	52.5 (52.5)	26.0 (25.7)
部 次 長	145 (153)	600,107 (610,463)	83.3 (86.3)	51.0 (50.9)	24.7 (23.9)
課 長	225 (240)	544,015 (541,370)	75.6 (76.6)	48.1 (47.7)	22.0 (21.9)
係 長	140 (164)	411,183 (413,797)	57.1 (58.5)	44.1 (44.0)	18.4 (19.5)

注：(1) 役職者賃金は、実在する役職者の平均所定労働時間内賃金

(2) ()内は 2020 年調査の数値

以 上

2021 年 1 ～ 6 月実施分「昇給・ベースアップ実施状況調査結果」の概要

2022 年 1 月 18 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

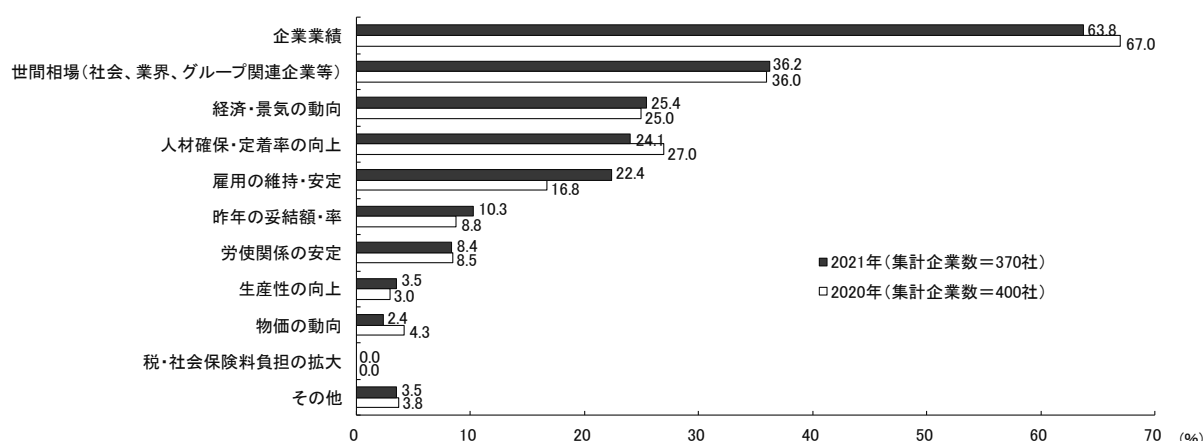
調査目的：制度昇給やベースアップなど月例賃金引上げの実態と動向を把握し、今後の参考とするために 1953 年より毎年実施
 調査対象：経団連企業会員および東京経営者協会会員企業 2,059 社
 調査時期：2021 年 6 月 30 日～8 月 31 日
 回答状況：集計企業数 461 社（有効回答率 22.4%、製造業 49.0%、非製造業 51.0%、従業員 500 人以上 73.8%）

II. 調査結果の概要

1. 賃金決定にあたって主として考慮した要素（2つ回答）

「企業業績」（63.8%）が最も多く、「世間相場」が続く傾向に変化はない。一方で、「人材確保・定着率の向上」が減少（24.1%、前年比マイナス 2.9 ポイント）し、「雇用の維持・安定」が増加（22.4%、同プラス 5.6 ポイント）するなど、若干の変化が見られた（図表 1）。

図表 1 賃金決定にあたって主として考慮した要素（2つ回答）



注：集計企業数を 100.0 とし、各項目を回答した企業の割合を示したもの

2. 月例賃金引上げの実施状況

2014年から2019年まで「昇給・ベースアップともに実施」した企業は5割超で推移してきたが、2020年は39.2%、2021年は30.9%に減少した。ただし、「昇給のみ実施」した企業が69.1%に上っており、2014年から8年連続で、すべての回答企業が定期昇給や賃金カーブ維持分の昇給、ベースアップなど、何らかの方法により月例賃金の増額改定を実施している（図表2）。

図表2 月例賃金引上げの実施状況 ―組合員平均―

暦年	集計企業数	昇給・ベア ともに実施	昇給実施 ベアなし	昇給・ベア ともに実施せず	月例賃金の 引下げ
2014年	224社	53.1%	46.9%	0.0%	0.0%
15	219社	64.8%	35.2%	0.0%	0.0%
16	222社	55.4%	44.6%	0.0%	0.0%
17	224社	58.9%	41.1%	0.0%	0.0%
18	218社	66.5%	33.5%	0.0%	0.0%
19	221社	62.0%	38.0%	0.0%	0.0%
20	212社	39.2%	60.8%	0.0%	0.0%
21	220社	30.9% (68社)	69.1% (152社)	0.0% (0社)	0.0% (0社)

注：(1)「昇給」は「ベースアップ」以外の月例賃金引上げ総額（昇進・昇格昇給額を含む）

(2) 昇給とベースアップの区別がある企業を対象に集計

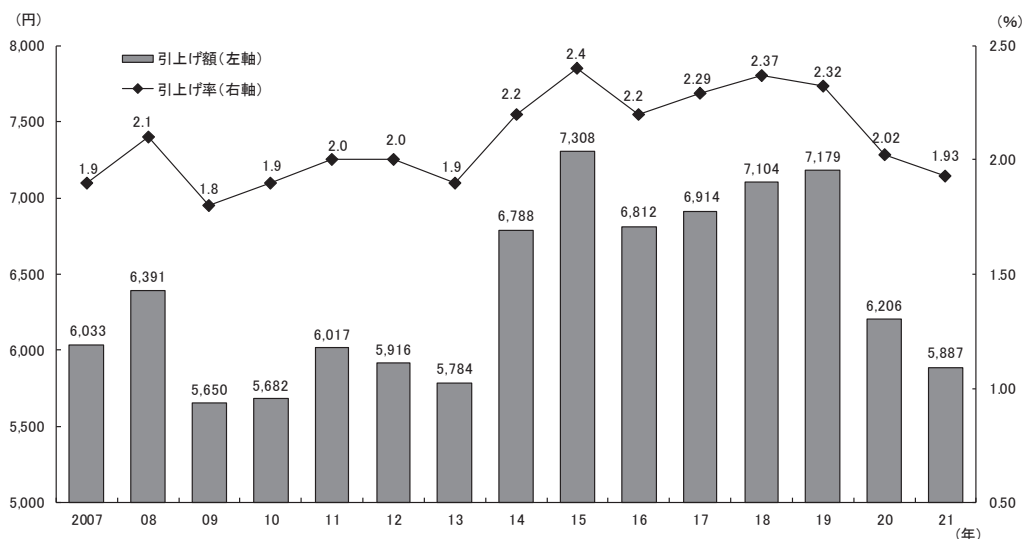
(3) 小数点第2位以下四捨五入のため、合計が100.0%にならない場合がある

3. 月例賃金引上げ状況の推移

(1) 引上げ額・率の推移

2021年の月例賃金の引上げ額・率は5,887円・1.93%となり、2013年以来8年ぶりに6,000円・2%を下回った（図表3-1）。

図表3-1 月例賃金の引上げ額・率の推移 ―組合員平均―



注：(1) 月例賃金の引上げには、定期昇給や賃金カーブ維持分、昇格・昇進昇給、ベースアップ、諸手当の引上げ等が含まれる

(2) 引上げ率は、各年における集計企業の所定内賃金をもとに算出（集計企業は各年で異なる）

(3) 2017年以降の引上げ率は、小数点第2位まで算出

(2) 昇給・ベースアップの区別のある企業における引上げ状況

2021年の月例賃金の引上げ額・率（6,038円・1.96%）の内訳は、昇給が5,672円・1.84%、ベースアップが366円・0.12%であった。昇給は5,000円台半ばから6,000円台前半で推移する傾向に変わりはなく、ベア分は2年連続して1,000円未満、0.1%台となった（図表3-2）。

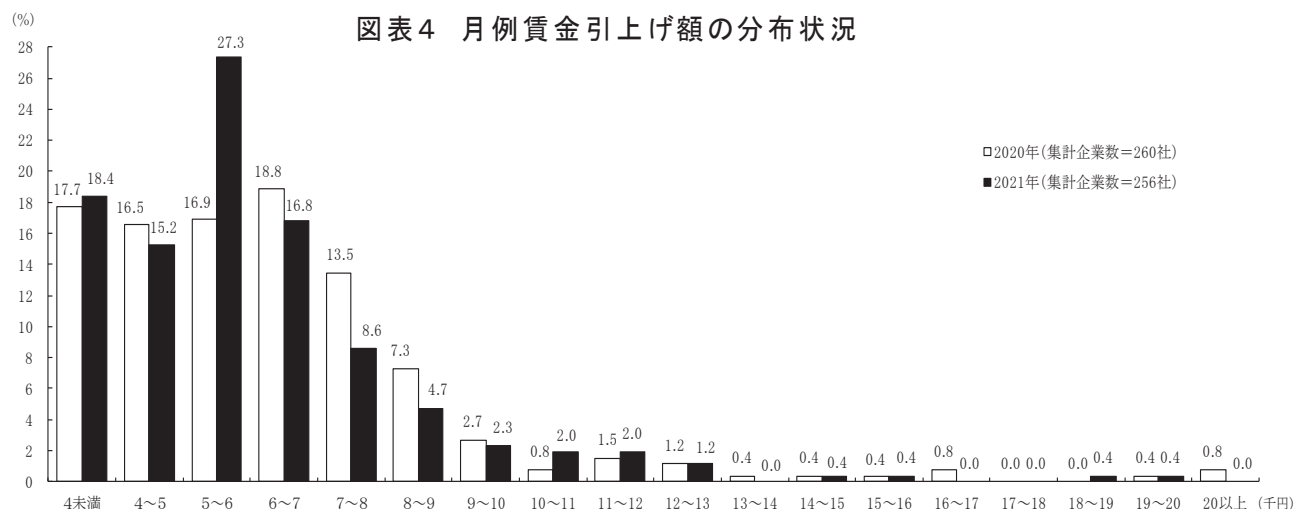
図表3-2 月例賃金の引上げ状況の推移 ―組合員平均―

暦年	集計企業数	昇給		ベースアップ		月例賃金引上げ	
		金額	引上げ率	金額	引上げ率	金額	引上げ率
2014年	224	6,059 (86.6)	1.96	935 (13.4)	0.30	6,994 (100.0)	2.26
15	219	6,001 (81.7)	1.95	1,340 (18.3)	0.44	7,341 (100.0)	2.39
16	222	6,071 (87.9)	1.96	838 (12.1)	0.27	6,909 (100.0)	2.23
17	224	5,880 (85.8)	1.93	971 (14.2)	0.32	6,851 (100.0)	2.25
18	218	5,623 (80.1)	1.86	1,399 (19.9)	0.46	7,022 (100.0)	2.32
19	221	5,984 (83.8)	1.94	1,153 (16.2)	0.37	7,137 (100.0)	2.31
20	212	5,663 (91.7)	1.83	511 (8.3)	0.17	6,174 (100.0)	2.00
21	220	5,672 (93.9)	1.84	366 (6.1)	0.12	6,038 (100.0)	1.96

注：(1)「昇給」は「ベースアップ」以外の月例賃金引上げ総額（昇進・昇格昇給額を含む）
 (2)昇給とベースアップの区別がある企業を対象に集計したものであり、図表3-1とは異なる
 (3)（ ）内は月例賃金引上げに対する昇給およびベースアップの割合
 (4)引上げ率は、各年における集計企業の所定内賃金をもとに算出（集計企業は各年で異なる）

4. 月例賃金の引上げ額の分布状況

「5,000円台」（27.3%）が前年比プラス10.4ポイントと増加して最も多く、次いで「4,000円未満」（18.4%）、「6,000円台」（16.8%）となった。また、10,000円以上の割合は6.8%で、前年（6.7%）とほぼ同水準となった（図表4）。



以 上

2021年人事・労務に関する トップ・マネジメント調査結果

2022年1月18日
(一社) 日本経済団体連合会

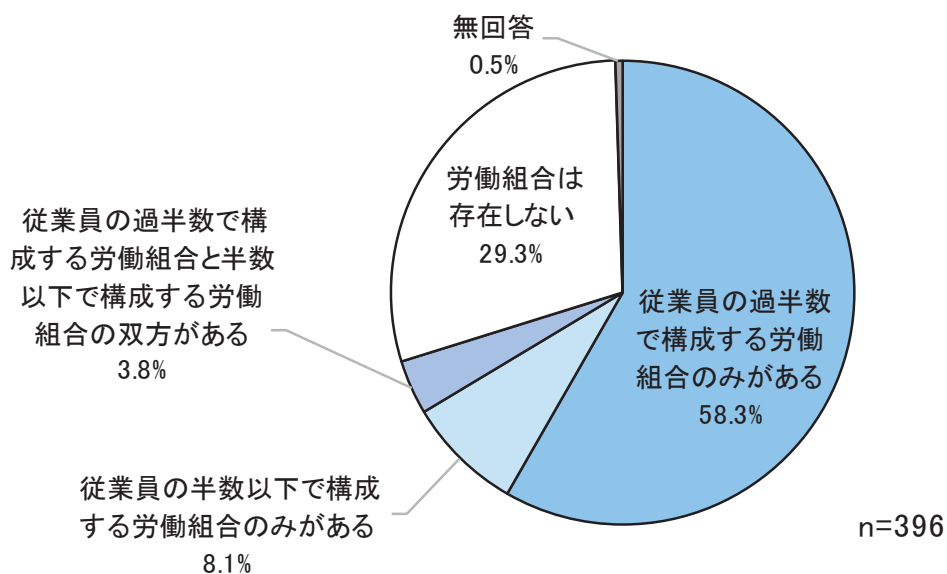
目 次

	[ページ]
調査概要.....	8
調査結果	
Ⅰ. 2021年の労使交渉・協議等の状況.....	9
Ⅱ. 働き方改革.....	14
Ⅲ. エンゲージメント.....	16
Ⅳ. 柔軟な働き方の推進（テレワーク等）.....	19
Ⅴ. 高齢者雇用.....	24
Ⅵ. その他.....	28

調査概要

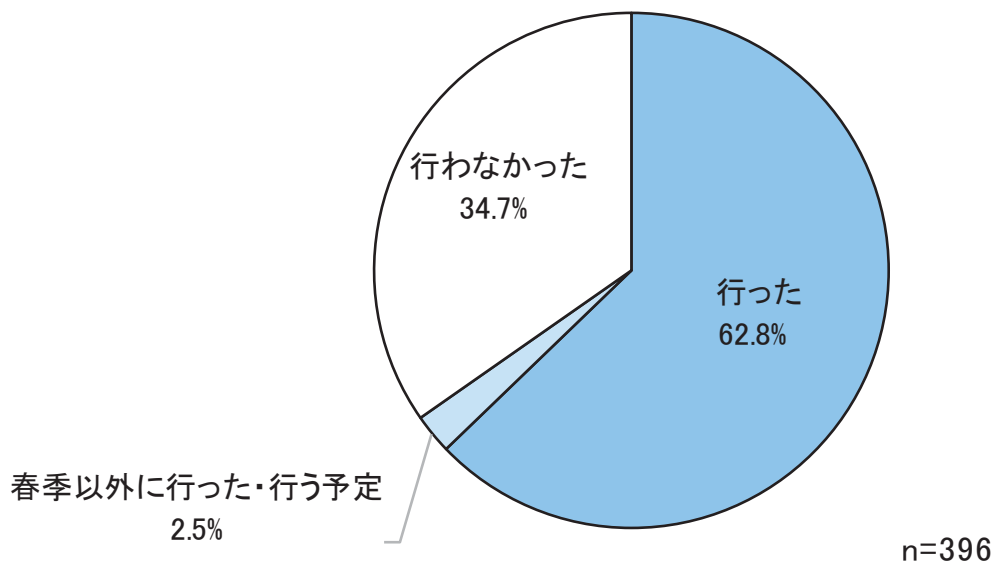
1. 調査目的：春季労使交渉・協議の結果や、人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査するため、1969年から毎年実施している。
本調査結果は、主に「経営労働政策特別委員会報告」（経労委報告）の重要な参考資料として活用している。
2. 調査対象：経団連会員企業（計1,483社）の労務担当役員等
3. 調査時期：2021年9～11月
4. 集計状況：回答社数400社（回答率27.0%）
このうち集計可能な396社を対象とした。
＜内訳＞
産業別：製造業176社（44.4%）、非製造業220社（55.6%）
規模別：従業員500人以上325社（82.1%）、500人未満71社（17.9%）

労働組合の有無

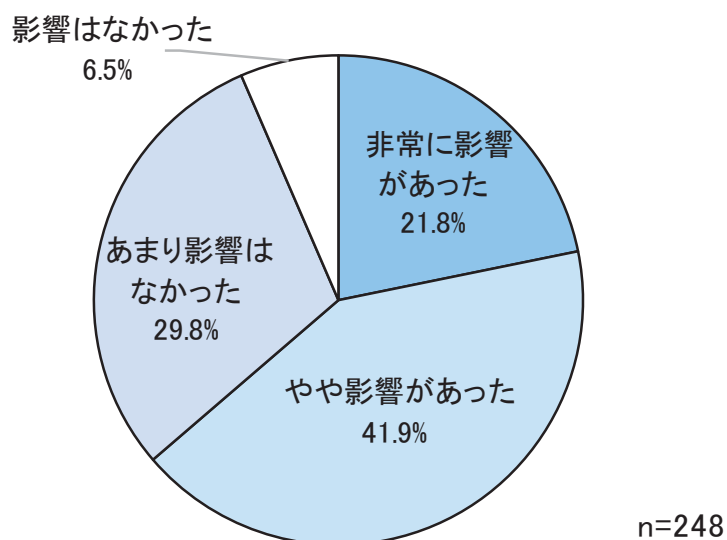


I. 2021年の労使交渉・協議等の状況

1. (1) 春季労使交渉・協議の実施状況

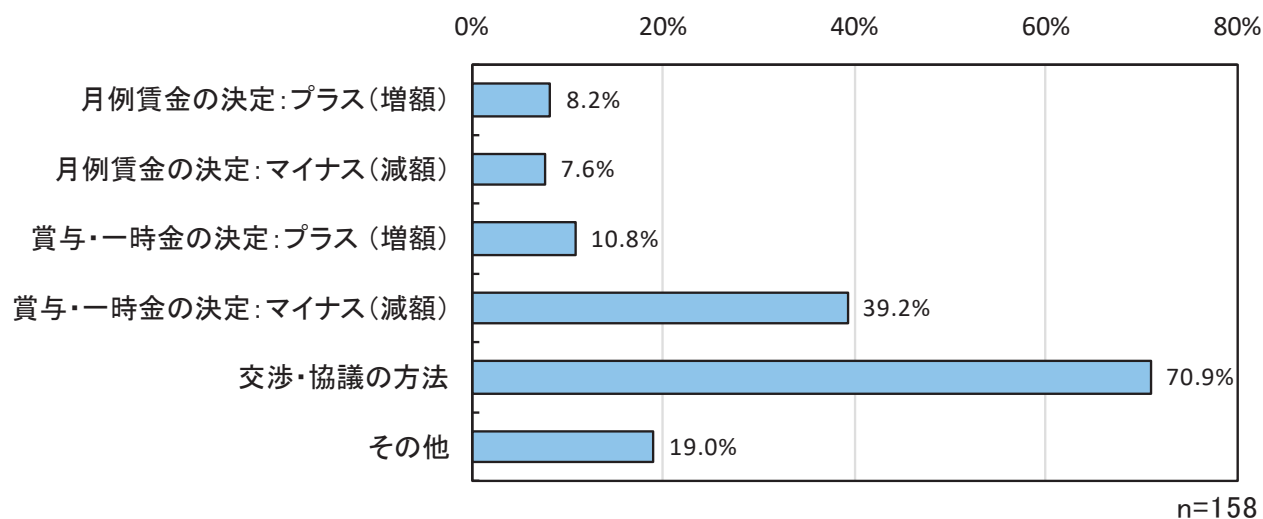


1. (2) 2021年春季労使交渉におけるコロナ禍の影響の有無



※ (1) で「行った」と回答した企業が対象

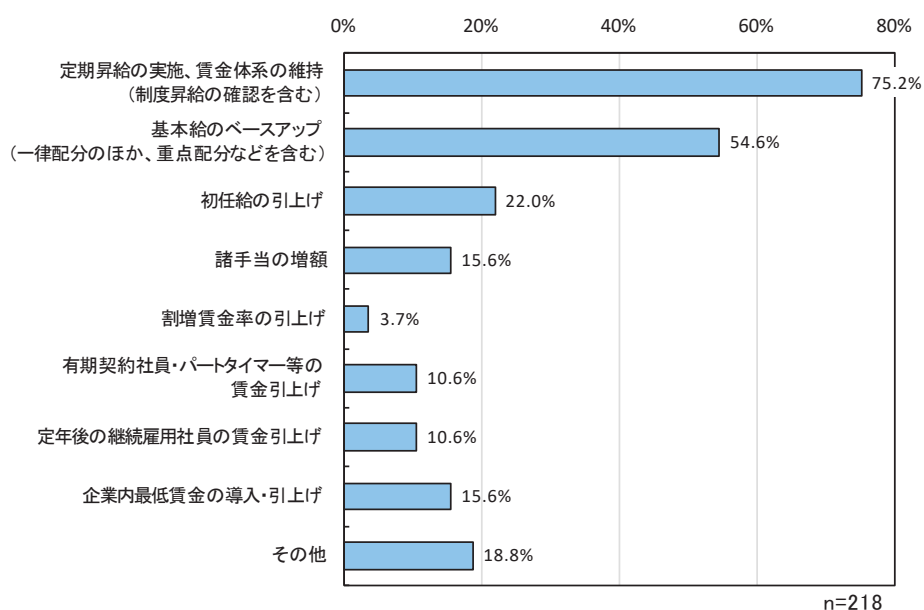
1. (3) 2021年春季労使交渉におけるコロナ禍の影響の種類 (複数回答/あてはまるものすべて)



※(2)で「非常に影響があった」「やや影響があった」と回答した企業が対象

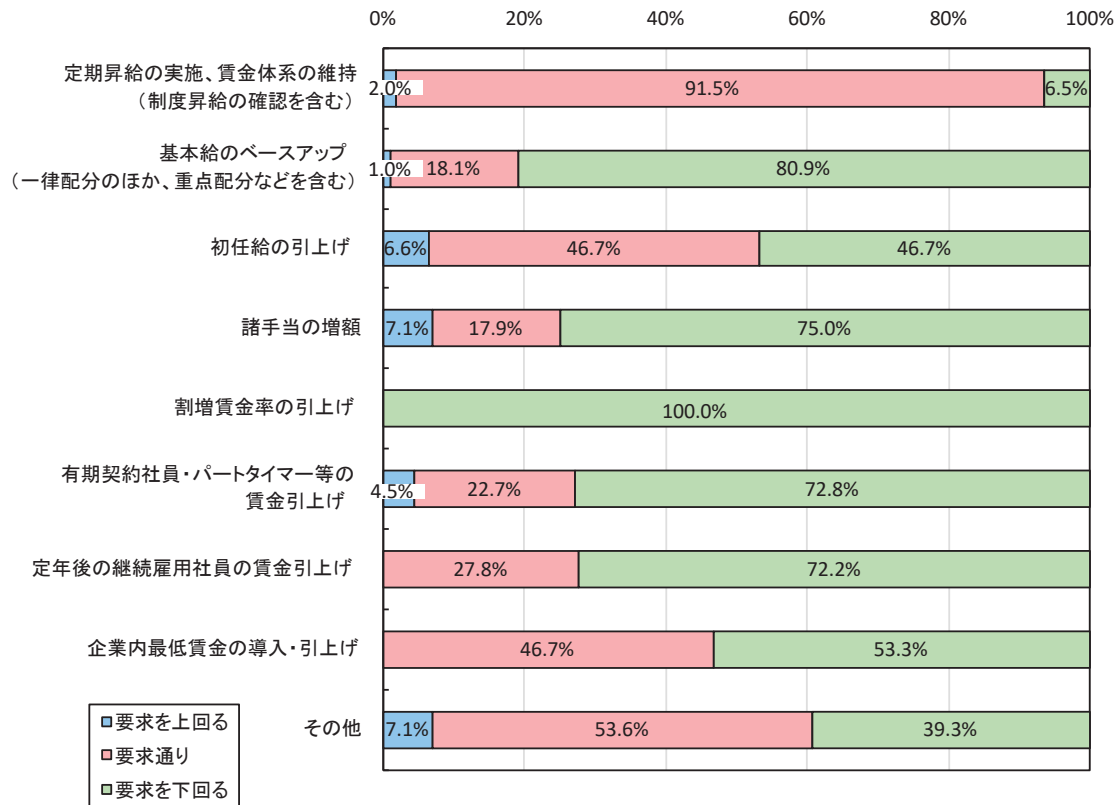
2. (1) 月例賃金について

(A) 2021年春季労使交渉における労働組合等の要求項目 (複数回答/あてはまるものすべて)

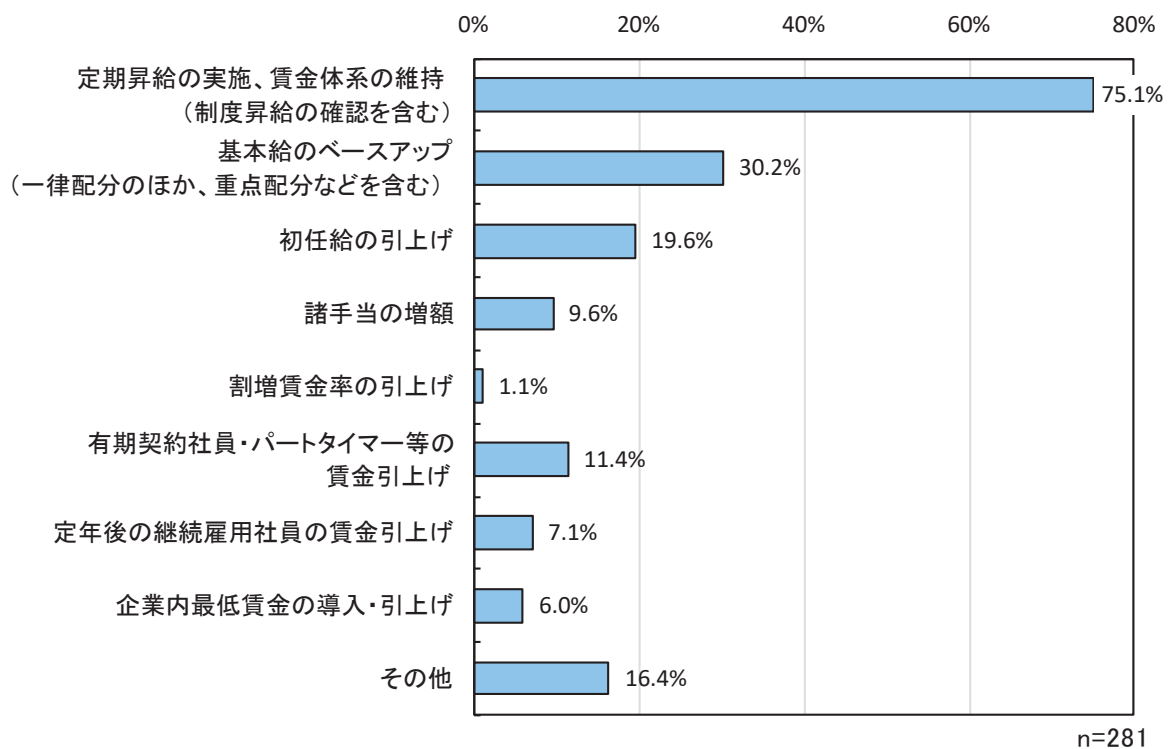


※「その他」の回答としては、「コロナ対策費用の支給」「カフェテリアプランのポイント増額」「産業別最低保障賃金」などがあつた

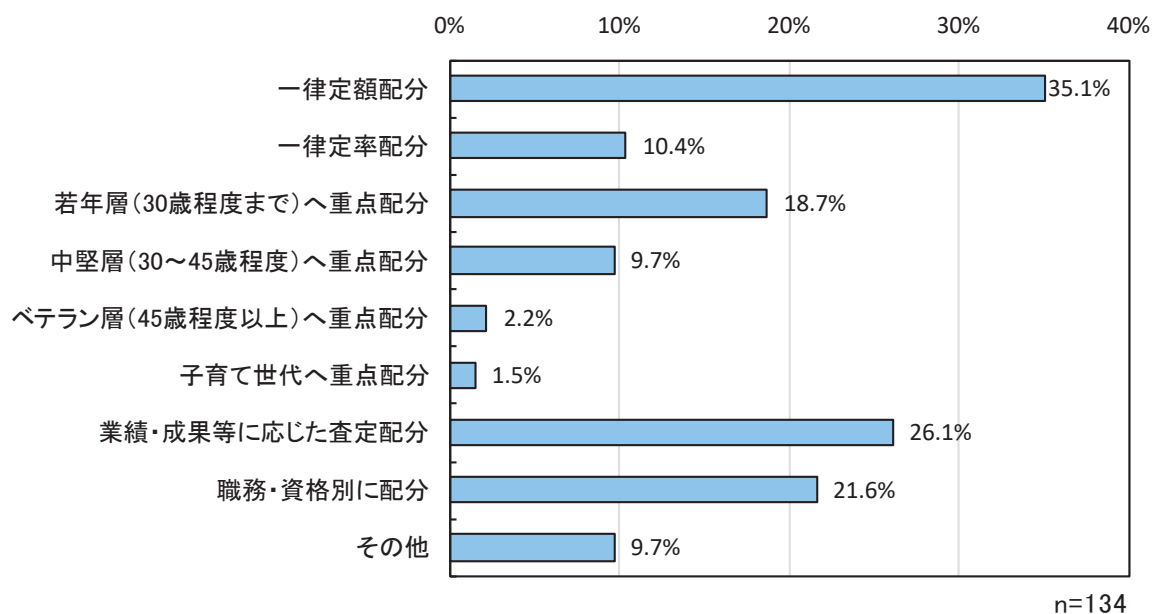
(B) 労働組合等の要求項目に対する回答状況



(C) 労働組合等の要求と関係なく、会社の施策として実施を決定した項目 (複数回答／あてはまるものすべて)



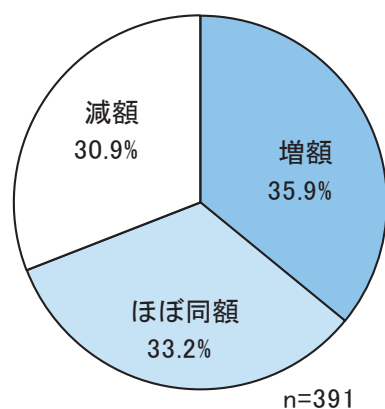
2. (2) ベースアップ実施企業における具体的な配分方法 (複数回答／あてはまるものすべて)



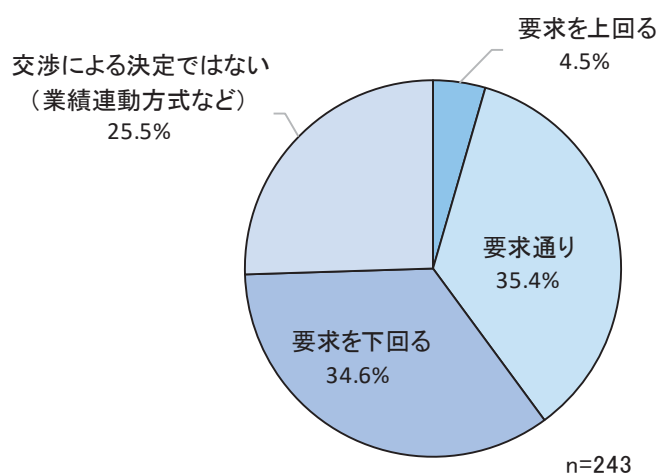
※(1)の(B)または(C)で「基本給のベースアップ」と回答した企業が対象

3. 2021年度の賞与・一時金の金額

(1) 前年度実績との比較



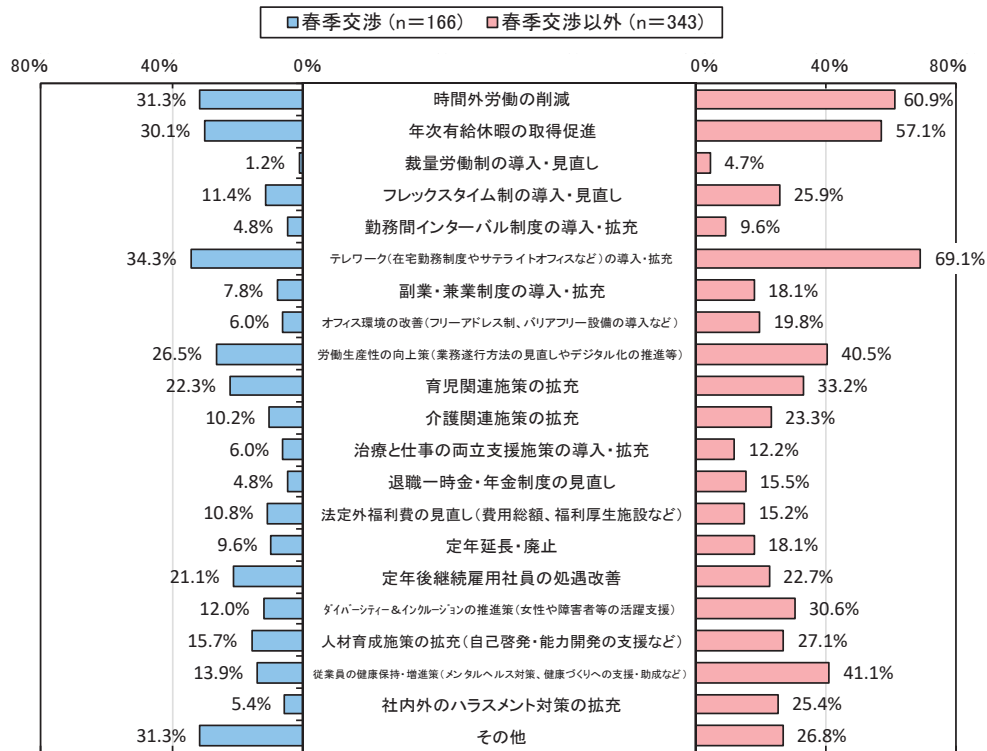
(2) 労働組合の要求との比較



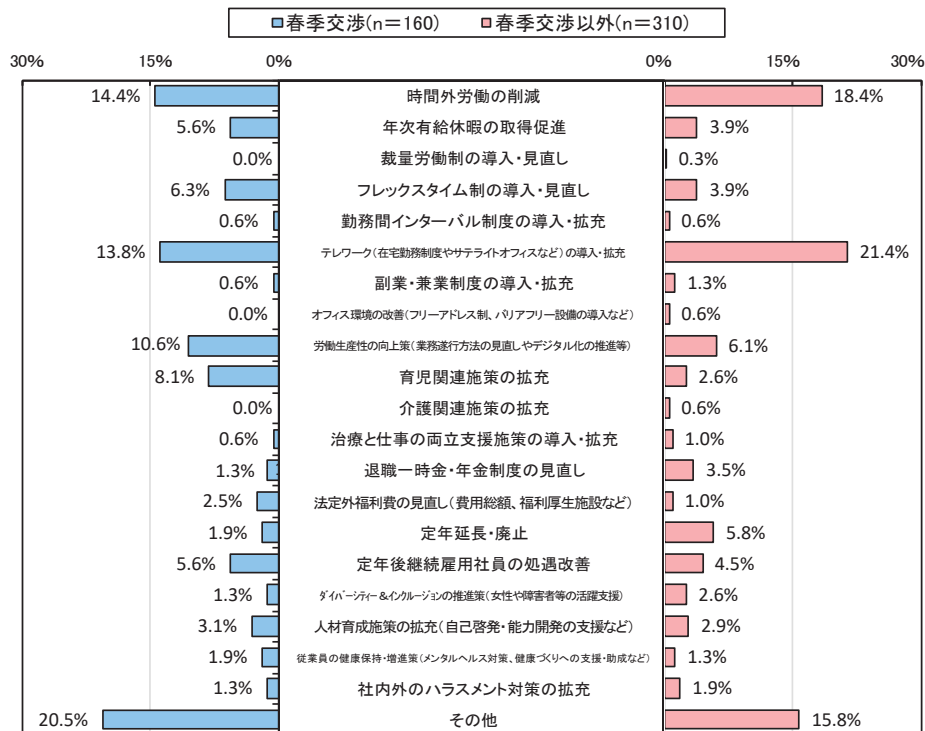
※春季労使交渉・協議を行わなかった企業は(1)のみ回答

4. (1) 賃金以外で、労働組合等と議論した項目

(複数回答/あてはまるものすべて)

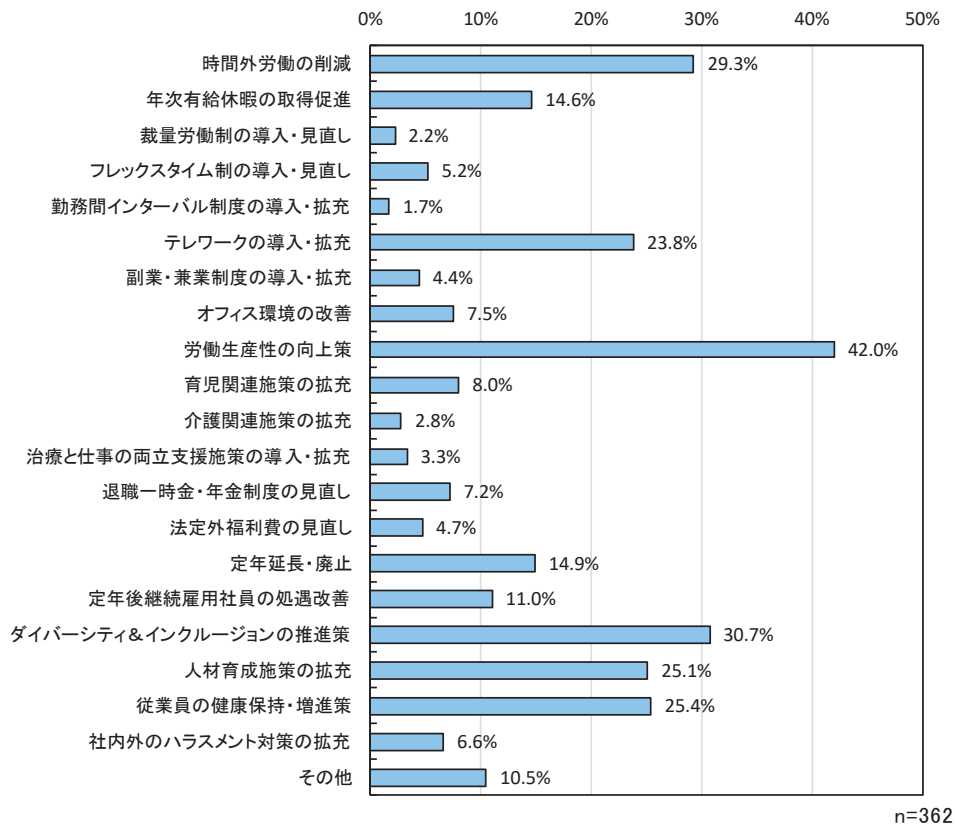


4. (2) 賃金以外で、最も重視した項目



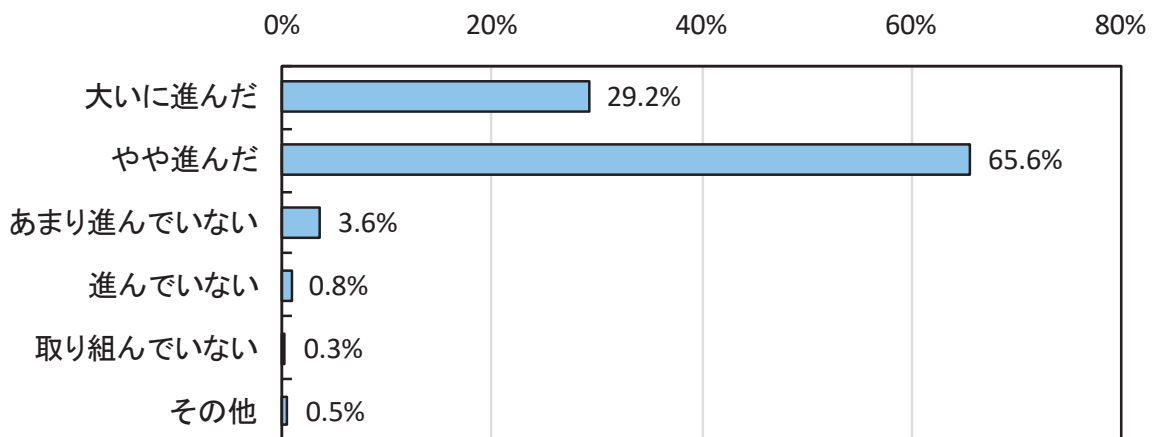
※「その他」の回答としては、春季交渉では「所定労働時間の削減」「新型コロナ対策の補助金支給」「360度評価の導入」など、春季交渉以外では「DXの推進」「駐在員の福利厚生改善」「契約社員の正社員化」などがあつた

4. (3) 賃金以外で、今後、重視したい項目 (複数回答/あてはまるものすべて)

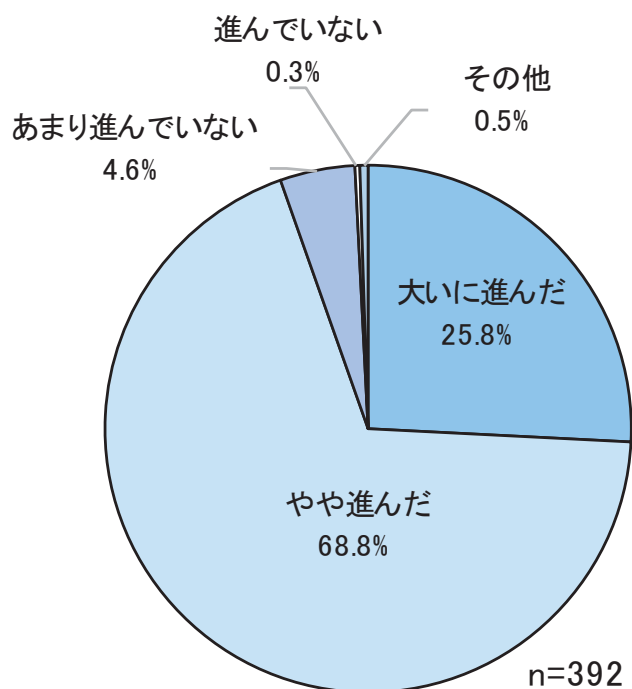


Ⅱ. 働き方改革

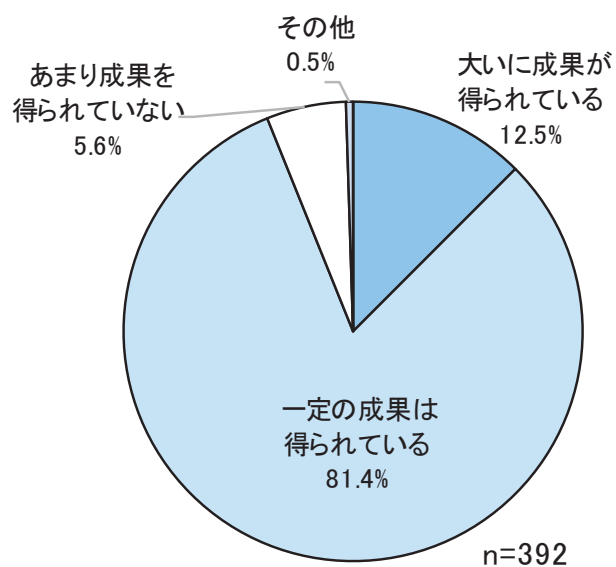
1. これまでの働き方改革の取組みによる 長時間労働削減や年休取得促進等に向けた施策や制度の整備の進捗



2. これまでの働き方改革の取組みによる社内の意識変革の進展の程度

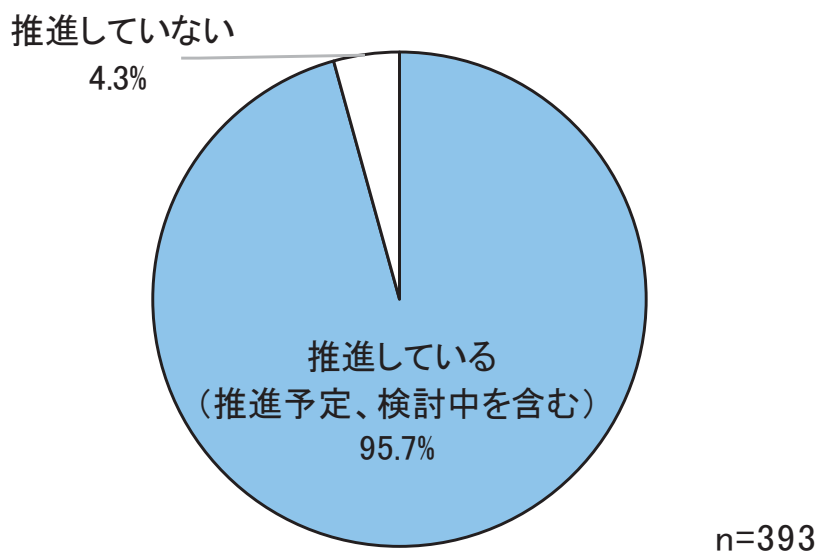


3. これまでの働き方改革の取組みの成果についての評価

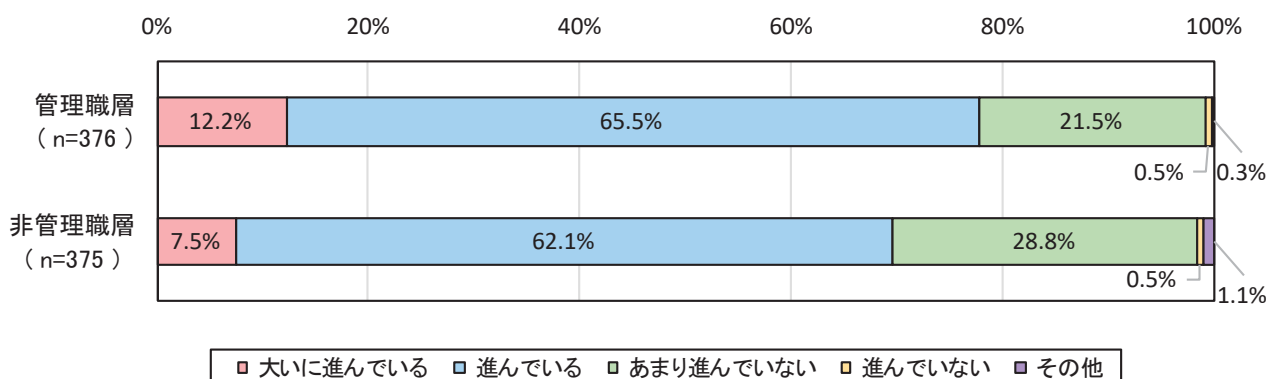


Ⅲ. エンゲージメント

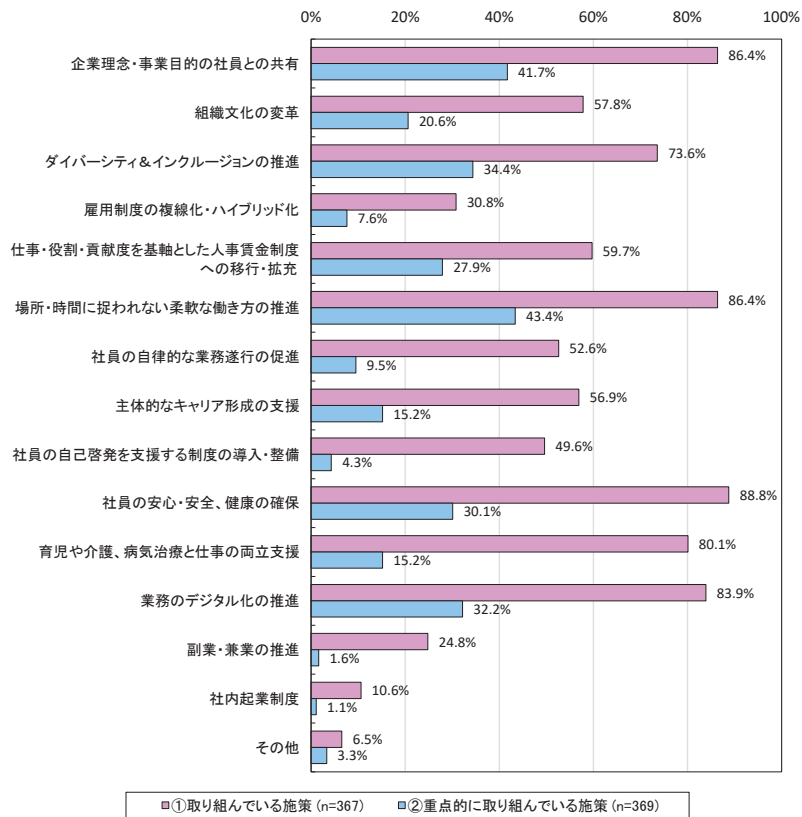
1. 社員のエンゲージメントを高める施策



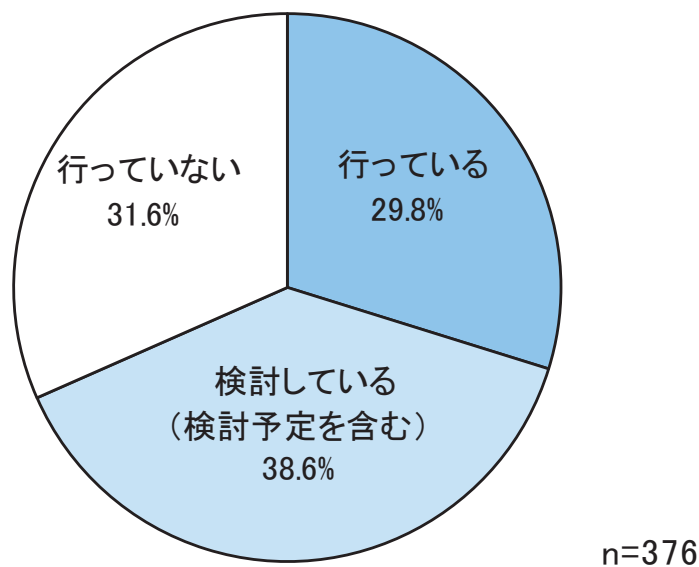
2. 社員のエンゲージメントを高めることの重要性に関する社内の理解度



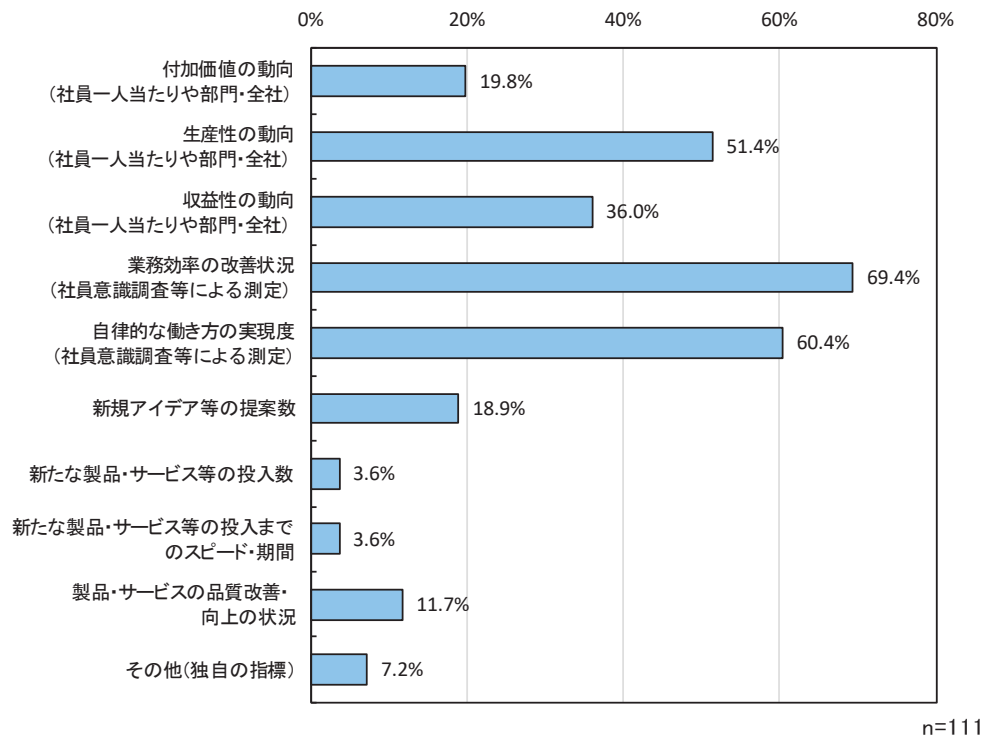
3. 社員のエンゲージメントを高めるため、取り組んでいる施策 (複数回答/3つまで)



4. (1) イノベーション創出や労働生産性向上に関する効果測定・評価の有無

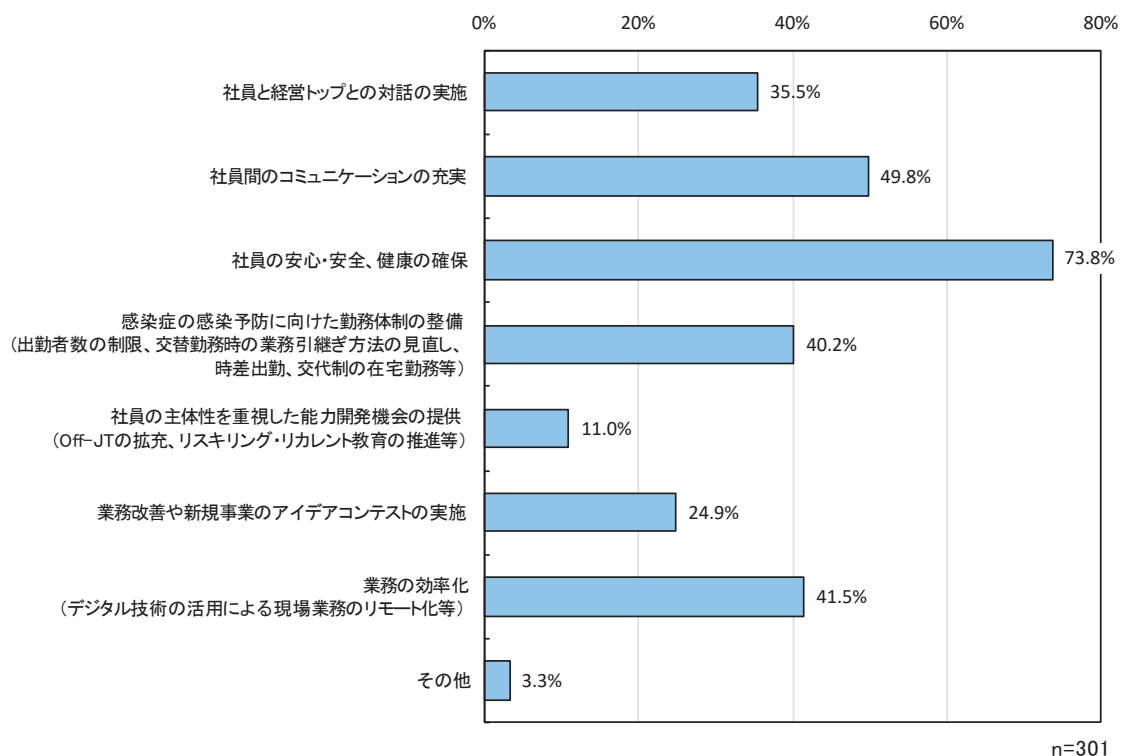


4. (2) 「行っている」場合に用いている指標 (複数回答/あてはまるものすべて)

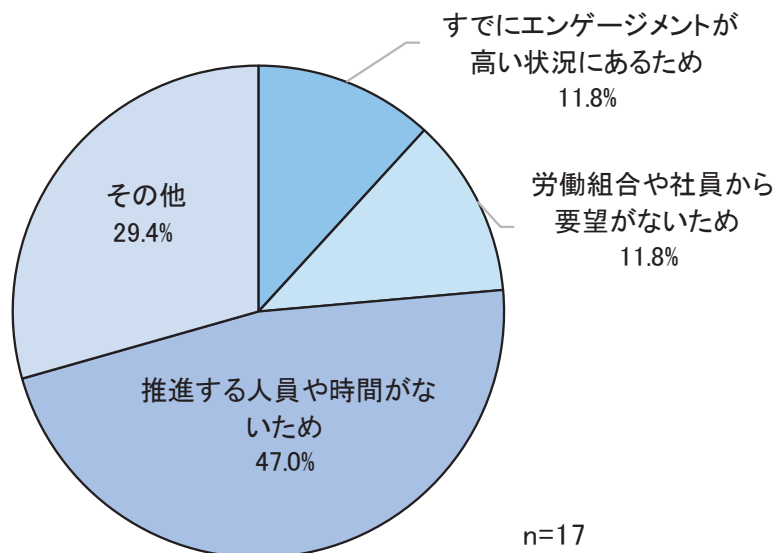


※(1)で「行っている」と回答した企業が対象

5. 現場業務に従事する社員のエンゲージメントを高めるため、 重点的に取り組んでいる施策(複数回答/あてはまるもの3つまで)



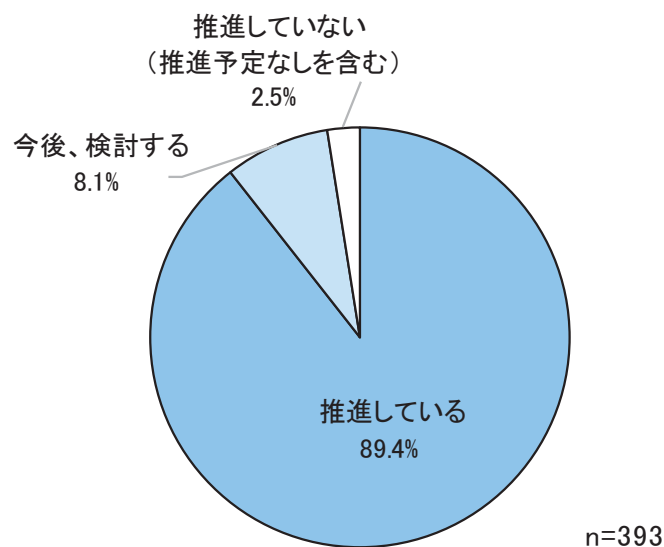
6. エンゲージメントを高める施策を推進していない理由



※「その他」の回答としては、「予算が確保できない」「ノウハウの不足」などがあつた

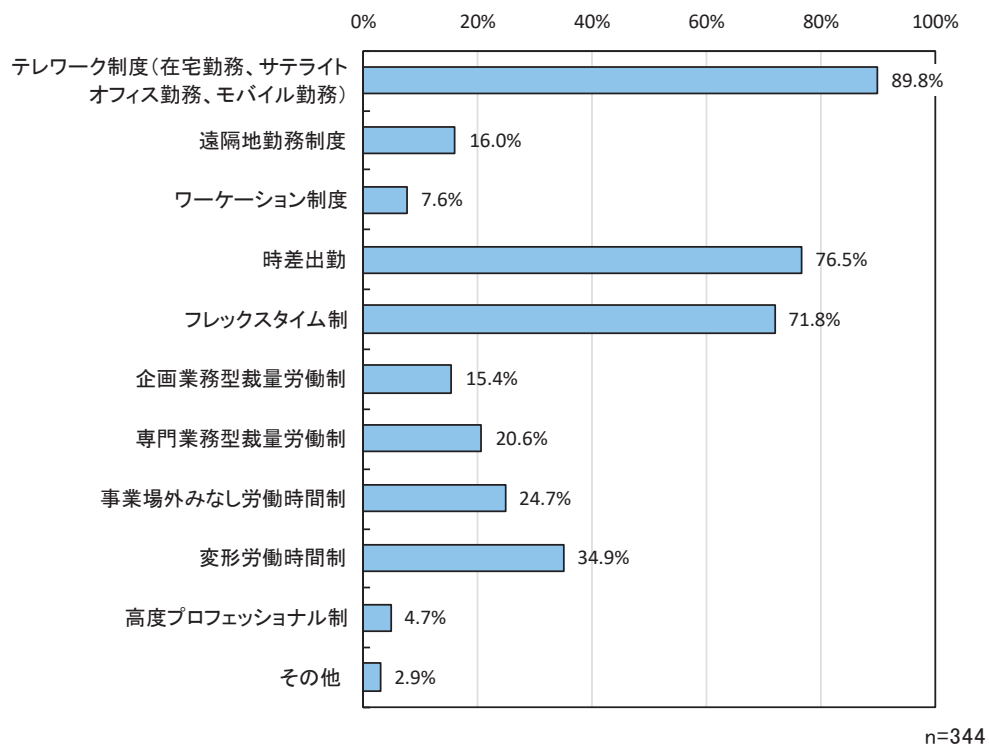
IV. 柔軟な働き方の推進（テレワーク等）

1. （1）テレワークをはじめ柔軟な働き方に関する方針 （複数回答／あてはまるものすべて）



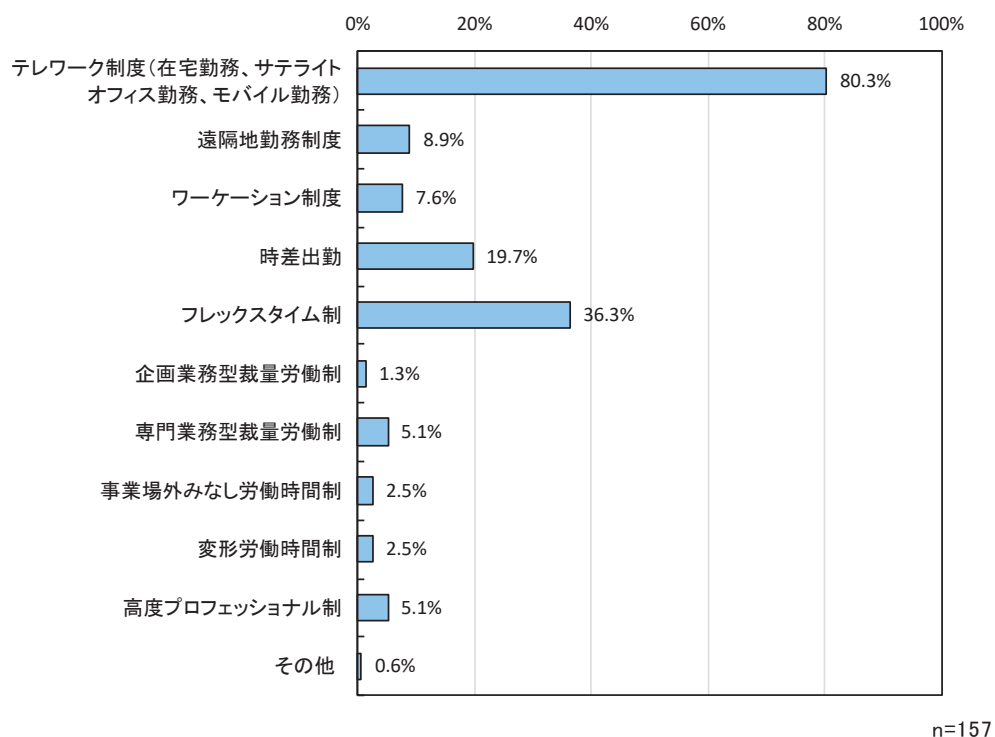
1. (2) 推進している柔軟な働き方の施策内容

(A) 導入済(導入予定を含む) (複数回答/あてはまるものすべて)

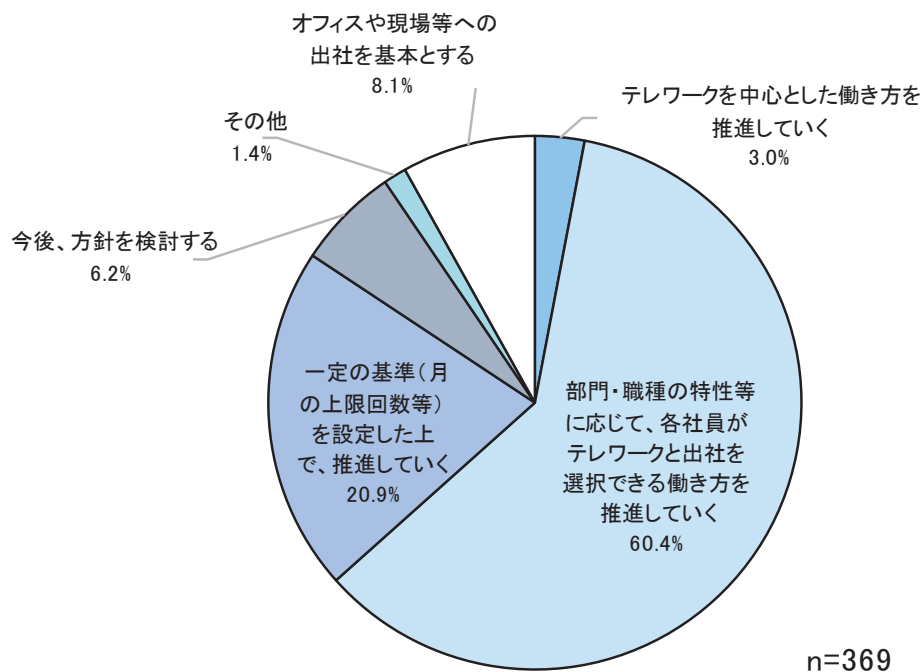


1. (2) 推進している柔軟な働き方の施策内容

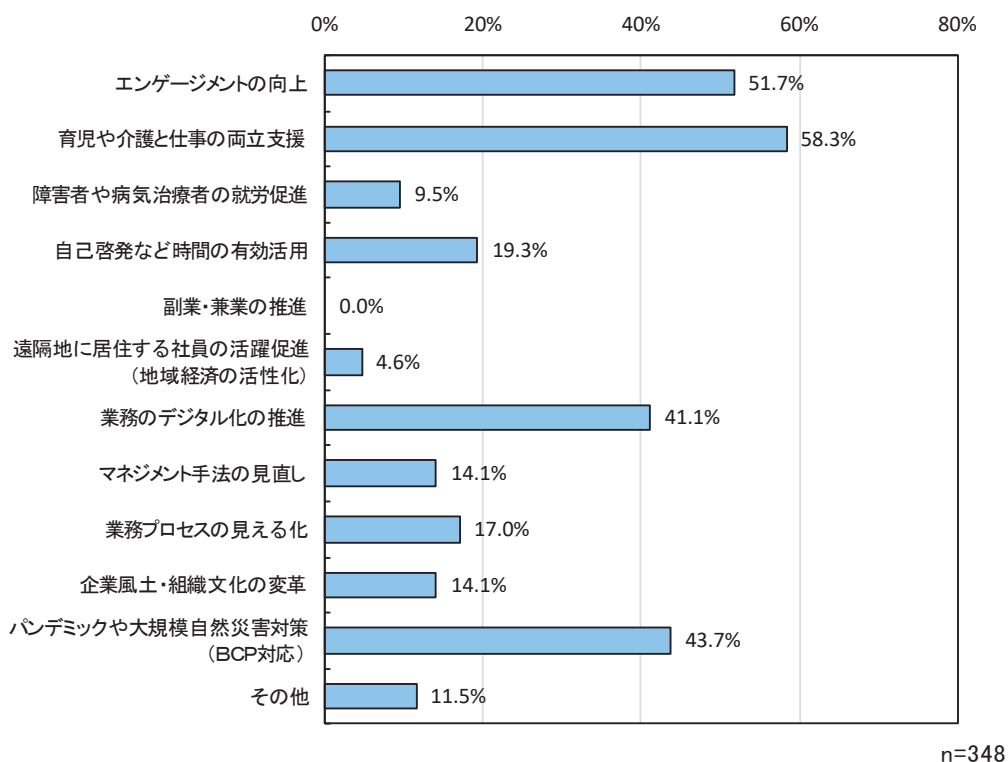
(B) 導入済で拡大を予定している施策 (複数回答/あてはまるものすべて)



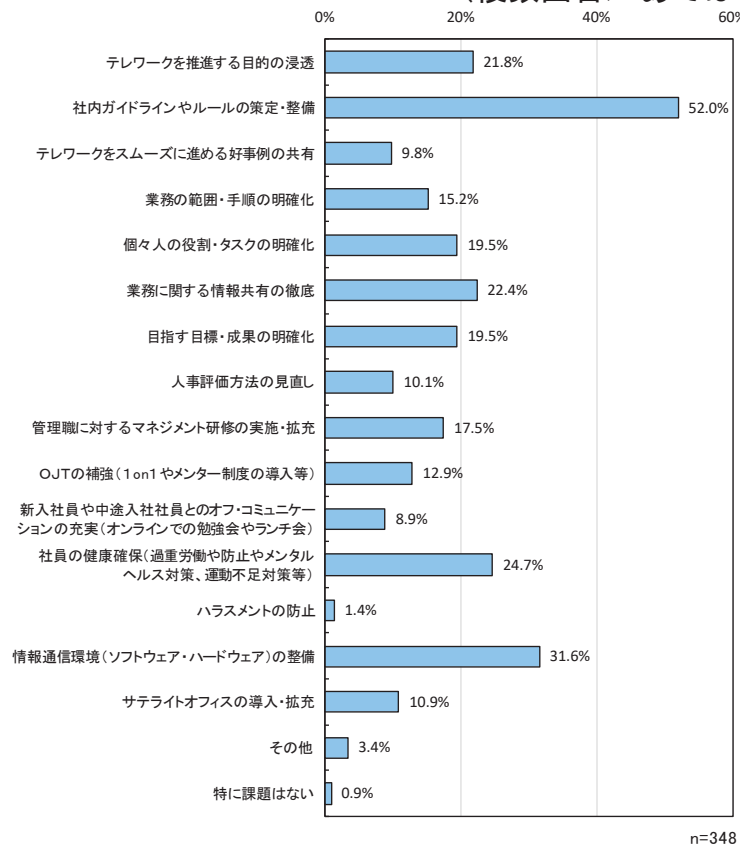
2. ポストコロナを見据えたテレワークの活用方針



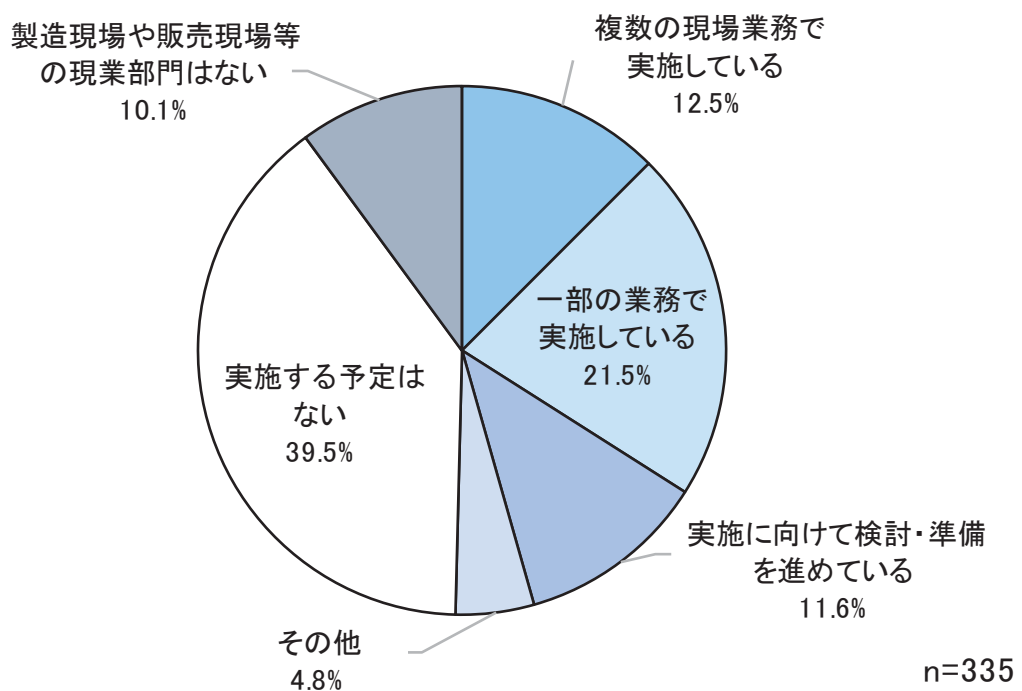
3. テレワークを活用する効果として、重視している事項 (複数回答／あてはまるもの3つまで)



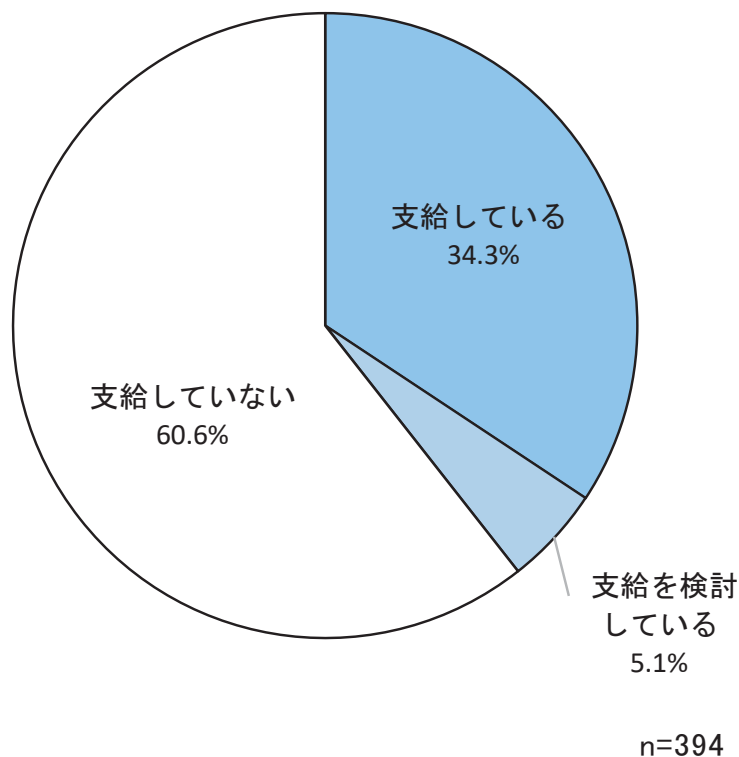
4. テレワークの導入・活用に向けて、重点的に取り組んでいる課題 (複数回答／あてはまるもの3つまで)



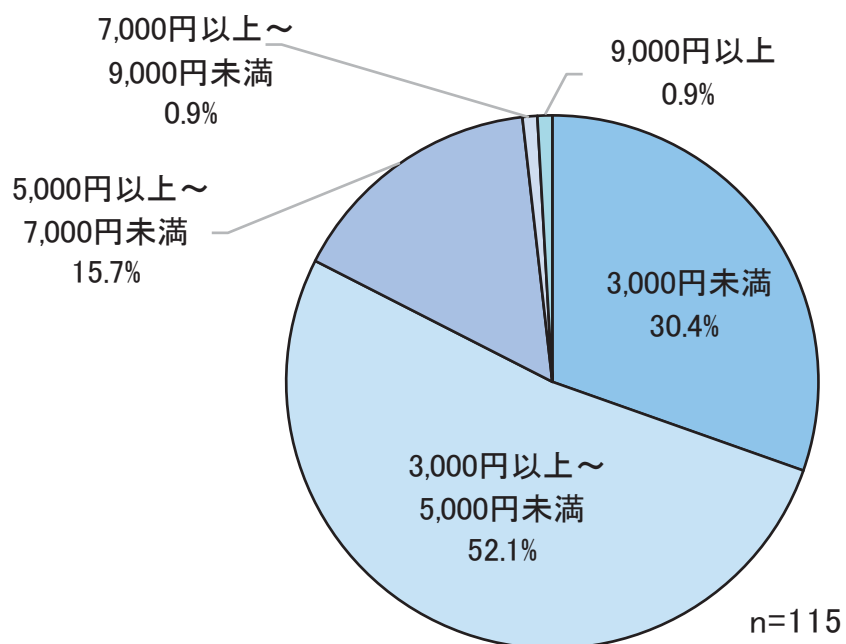
5. 現場業務のリモート化の実施状況



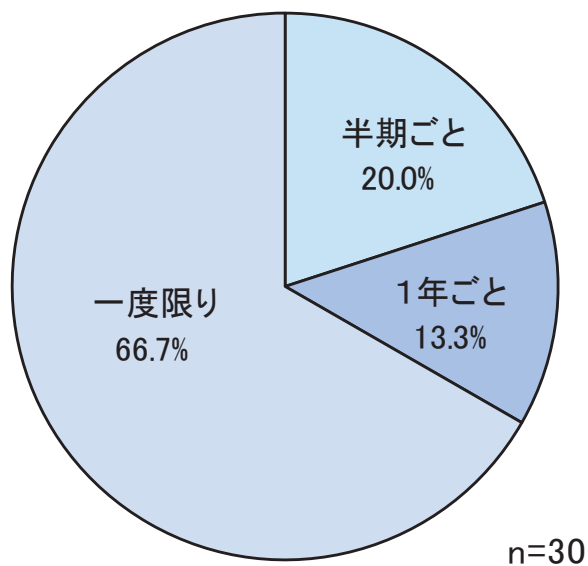
6. (1) テレワークに関する手当・一時金について



6. (2) (A) 手当を支給している場合の額

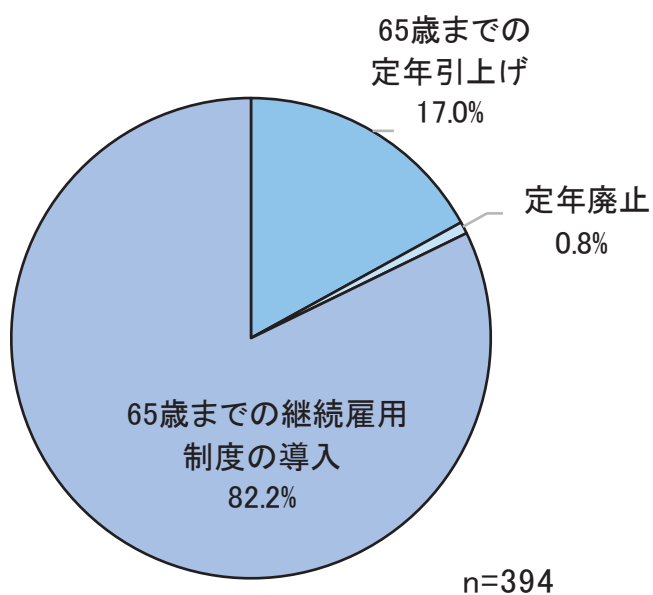


6. (2) (B)一時金を支給している場合の間隔

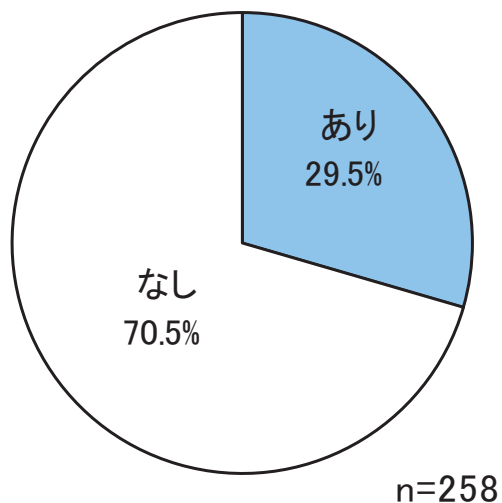


V. 高齢者雇用

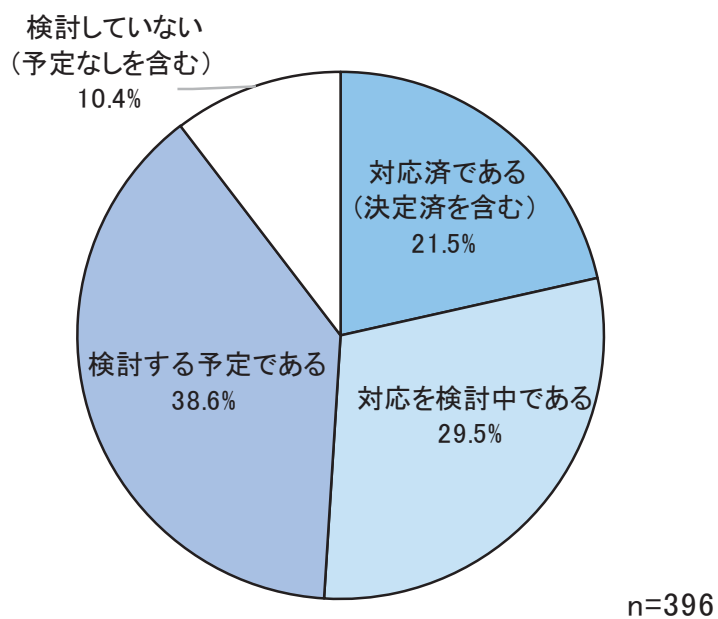
1. (1) 「65歳までの雇用確保措置」について、実施している措置の内容



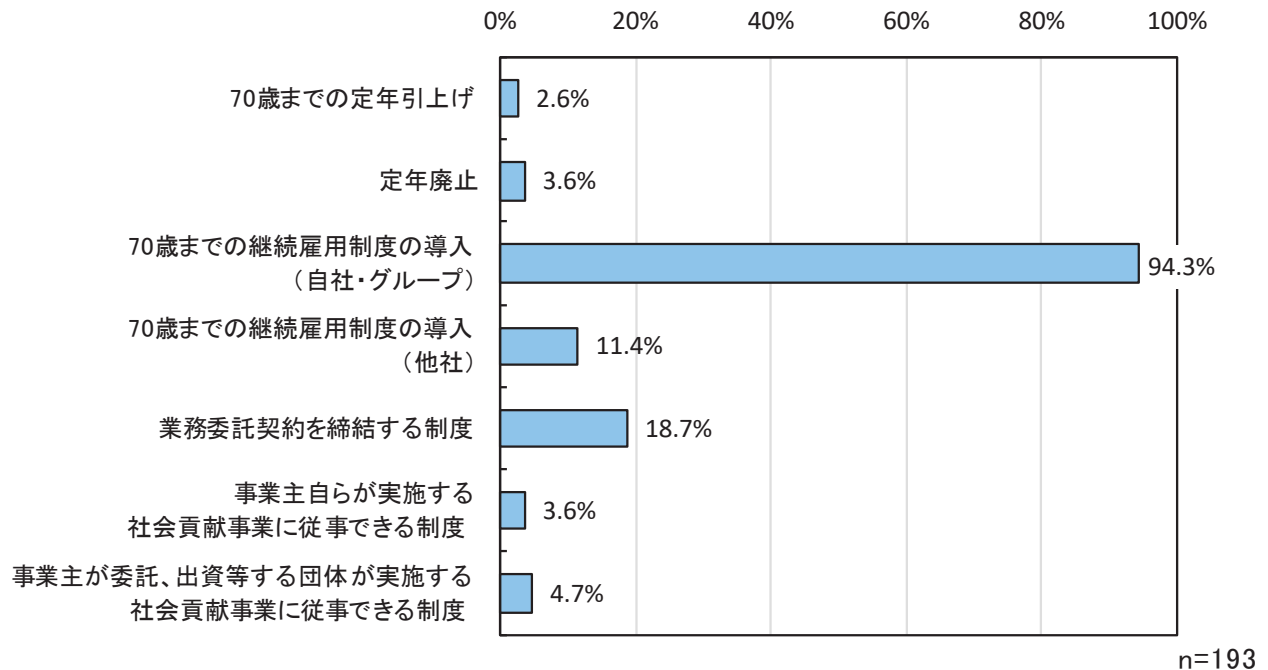
1. (2) 「65歳までの継続雇用制度の導入」企業のうち
「65歳までの定年引上げ」「定年廃止」の導入予定



2. 「70歳までの高年齢者就業確保措置」の対応状況

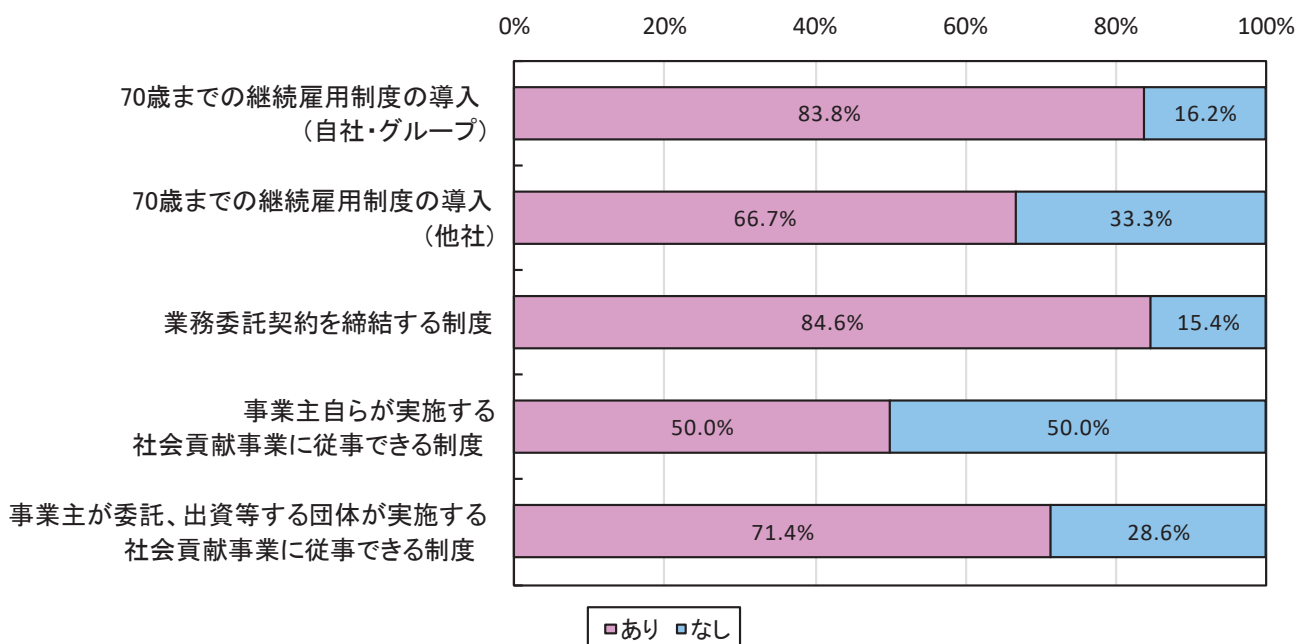


3. 「70歳までの高年齢者就業確保措置」に関する具体的な措置内容 (複数回答／あてはまるものすべて)

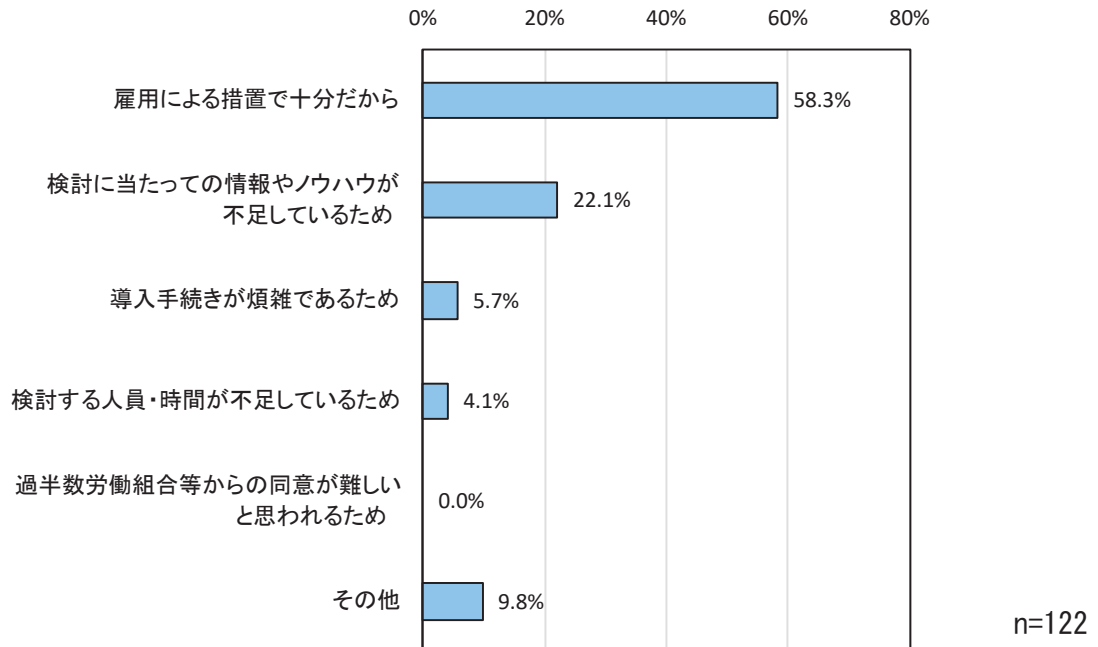


※2. で「対応済である（決定済みを含む）」「対応を検討中である」と回答した企業が対象

4. 「70歳までの高年齢者就業確保措置」の措置内容ごとの 対象者基準の有無

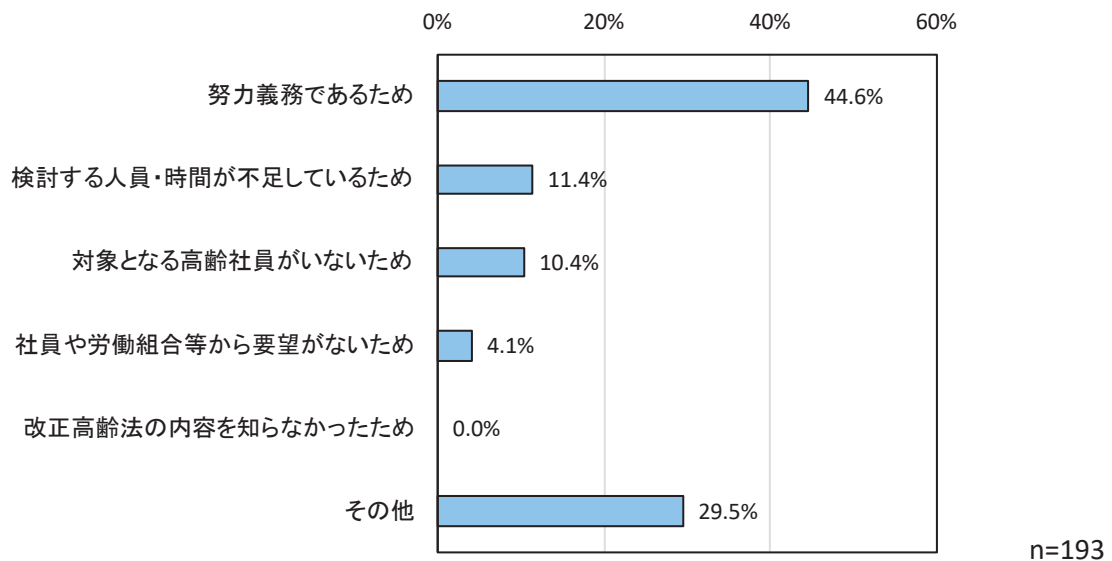


5. 雇用によらない措置を導入しない（予定を含む）理由



※3. で「業務委託契約を締結する制度」「事業主自らが実施する社会貢献事業に従事できる制度」「事業主が委託、出資等する団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度」と回答しなかった企業が対象

6. 70歳までの高年齢者就業確保措置を現時点で検討していない理由

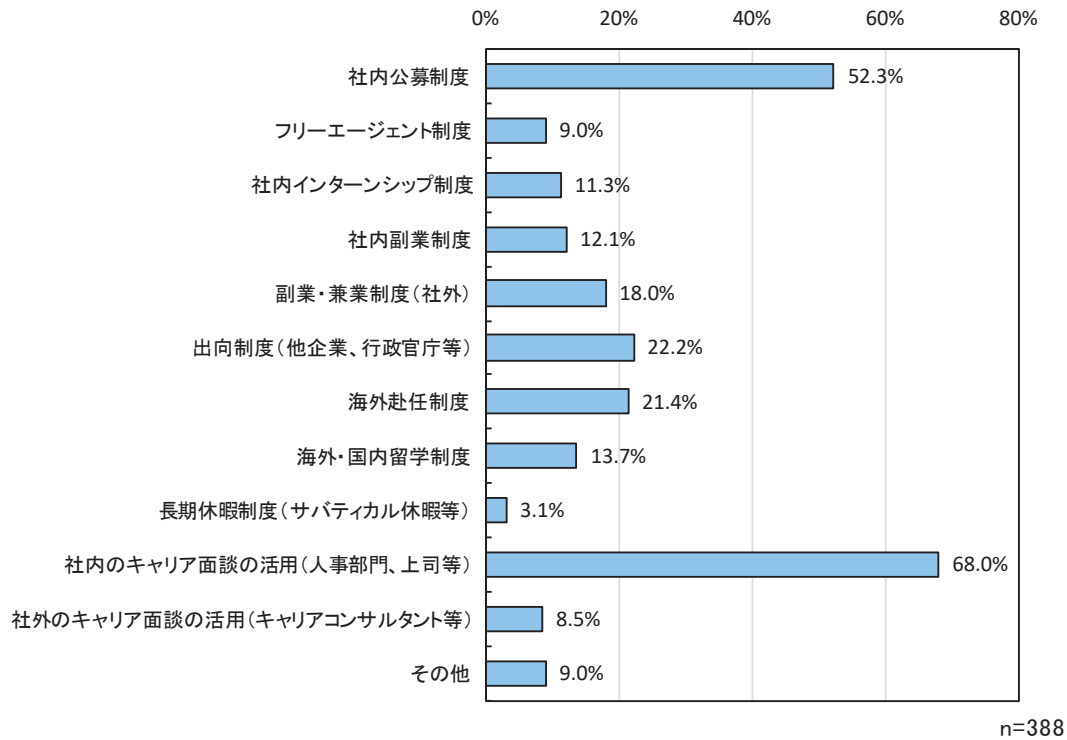


※2. で「検討する予定である」「検討していない(予定なしを含む) 」と回答した企業が対象

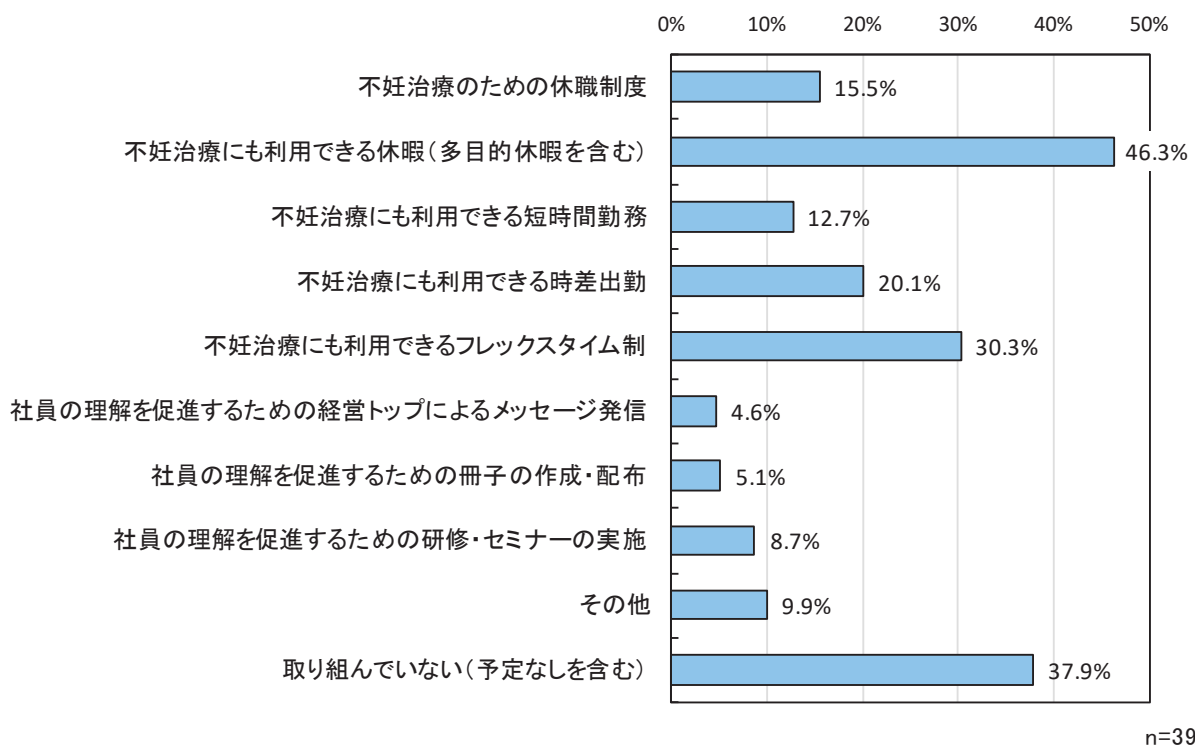
※「その他」の回答としては、「65歳までの継続雇用制度の見直しを優先して検討しているため」「新たな職務の開発等と合わせて検討する必要があるため」「個別の対応にて、実質的な実施は可能であるため」などがあつた

VI. その他

1. 今後重視していきたい能力開発やキャリアパスを支援する制度 (複数回答／あてはまるものすべて)



2. 不妊治療との両立を支援する取組み (複数回答／あてはまるもの3つまで)



最近の労働判例から

【Ｙ社事件】

（広島高裁 令和２・１２・２５判決）

▼「定年後１年間は暫定的な労働条件で再雇用後、契約更新時に新条件の合意が成立しなかったことを理由とする雇止めを無効とした原審の判断が維持された例」▼

【事件の概要】

本件は、被控訴人が労働契約上の権利を有する地位の確認及び定年退職前の賃金の支払い（予備的に月額基本給19万円等の支払い）を求めて本件訴えを提起した後の控訴審の事案である。

被控訴人は、平成28年２月末をもって60歳になったことから、控訴人を定年退職した。控訴人嘱託規程では、61歳まで希望者全員を嘱託として再雇用、その後一定基準を満たす場合の契約更新等が規定されていた。両者は、同年３月１日から平成29年２月28日までの１年間、賃金は暫定的に、月額基本給19万円、ただし基本給と賞与は、今後団交によって決める旨の本件継続雇用契約を締結した。更新基準を満たしていた被控訴人は、本件継続雇用契約の更新申込みを行ったが、労働条件について合意に達しなかった。控訴人は、被控訴人に対し、当面現在の労働条件で１か月間の猶予期間を持つこと等を通知し、同年３月27日、３種類の労働条件（給与総額ないし就労場所の変更を伴うもの）

を提案し、本件提案の労働条件以外では更新しない旨通知した。その後、控訴人は、被控訴人が本件提案を拒否したことを理由に、同年４月７日をもって、雇用契約を終了する旨通知したという経緯がある。

【判決の要旨】

就業規則における定年退職後の再雇用としての期間の定めのある労働契約も有期労働契約であることは明らかであり、労働契約法19条が適用ないし準用されると解するのが相当である。

本件の控訴人嘱託規程を踏まえると、被控訴人は、同年３月１日以降も再雇用されると期待することについて合理的理由があるといえ、控訴人が本件継続雇用契約の更新の申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、従前の労働条件と同一条件で更新される。本件提案に関しては、いずれも給与総額または就労場所の変更を伴うものであり、拒絶することには相応の理由があること等から、本件提案の拒否を客観的に合理的な理由と認めることはできない。

【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2462号」をご参照ください。

【経済産業省事件】

(東京高裁 令和3・5・27判決)

▼「トランスジェンダーのトイレの自由利用
に対する制限の違法性が否定された例」▼

【事件の概要】

一審原告は、経産省に勤務する国家公務員であり、性別適合手術を受けておらず戸籍上の性別変更もしていないトランスジェンダーの者であったが、平成25年12月27日、経産省による同省庁舎内の女性用トイレを自由に使用することができないことに係る処置について、人事院に対し戸籍上の性別及び性別適合手術を受けたかを問わず他の一般的な女性職員との公平処遇を求める要求をしたが、人事院は、平成27年5月29日付けでこれらの要求はいずれも認められないとの判定（以下「本件判定」という。）をした。

本件は、本件判定を受けた一審原告が、本件判定はいずれも違法である旨を主張して、本件判定に係る処分取消しを求めるとともに（第1事件）、一審原告が処遇において各制限を受けていることは経産省の職員らによる職務上の注意義務の違反であると主張して、一審被告である国に対し、1,652万円余の慰謝料等の支払を求め（第2事件）、訴訟を提起した事案である。

【判決の要旨】

本件トイレに係る処遇は、民間企業とは事情が異なる経産省において、指針となる規範や適切な先例が存在しない中で、経産省が積極的に対応策を検討した結果、関係者の対話と調整を通じて決められたものであって、一審原告もこの処遇を納得して受け入れていたことが認められる。本件トイレ利用に関する処遇開始後の事情の変化についても、本件のような事案について、積極的差別是正措置のための新たな規範や取扱指針が定められたり、一審被告の他の行政機関等での実例が報告されたり、これに関する裁判例が公表された事実も、一審原告の労働環境が特段変化した事実も認められない。以上によれば、一審原告にも十分配慮して決定した本

件トイレに係る処遇は著しく不合理であるとはいえず、同処置の基礎となった事情に鑑み、現時点において所定の制限を撤廃することを相当とする客観的な事情の変化が生じていると認めることはできない。

他方、本件第2事件に係る請求のうち「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」というB室長の発言は、一審原告の本件各要望事項に対する経産省の対応方針から明らかに逸脱しており、1回限りの発言であるか否かによって評価が左右されるものとはいえない。したがって、B室長の上記発言は、職務上通常尽くすべき注意義務を尽くすことなく漫然と当該行為を行ったものというべきであり、同発言は国家賠償法上の違法性が認められ、かかる慰謝料は10万円とするのが相当である。

経産省は、一審原告の各要望事項に対する対応方針を策定し、本件トイレに係る処遇を行ったと認められるところ、トランスジェンダーによるトイレ等の利用等に関して具体的に定めた法令等による指針がない中で、経産省が一審原告の要望や一審原告の主治医らの意見、経産省の顧問弁護士の意見等を参考にしつつ、一審原告の希望を十分考慮したものである。また、経産省としては、他の職員が有する性的羞恥心や性的不安などの性的利益を考慮し、一審原告を含む全職員にとっての適切な職場環境を構築する責任を負っていることも踏まえると、経産省において本件トイレに係る処遇を実施し以降もこれを維持していたことは、上記の責任を果たすための対応であったというべきである。したがって、経産省がした上記判断がその裁量を超えるものとはいえない。

以上より、一審原告の第1事件に係る請求は理由がないから棄却し、第2事件に係る請求は一審被告に対する請求は弁護士費用を加えた11万円範囲で理由があるから認容し、その余の部分については理由がないから棄却すべきである。

【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2463号」をご参照ください。

メンタルヘルス

経営者が指導力を発揮してメンタルヘルス
対策が進んだ事業場の事例

事例紹介

概 要

わが国では、安全と健康の確保は事業を営む事業者の責務であるとし、労働安全衛生法等の一連の法規が定められ、健康管理や作業環境、作業条件の整備、労働衛生教育等について言及されています。このような社会基盤の中、事業場でメンタルヘルス対策を円滑に推進していくためには、管理監督者・人事労務担当者・産業保健スタッフの役割分担を明確にし、連携できる体制を作ることが重要であると考えられます。

特に、事業場が広域に渡って多数存在する事業形態では、産業保健組織の機能を十分に検討することが必要となります。これらの点に対し経営者が指導力を発揮し、メンタルヘルス対策が進んだ大企業の広域分散事業場の事例を紹介します。

取組みの内容とポイント

- (1) まず、経営者が社内誌に「健康を守る」というタイトルで寄稿することで、メンタルヘルス対策を積極的に推進する旨を表明しました。

一部抜粋：

15人に1人はかかる可能性があるとも言われているうつ病にも注目したい。一番大事なことは「職場に過大なストレスはないか、部下に心の不調は見られないか」という日頃の気配り。今や管理者に不可欠の能力である。併せて「気づいたら堂々と早く申告できる風土」、「治療から復帰までを暖かく見守り支援する風土」が大事である。お互いの心がけで「うつ病が少ない会社、うつ病からの復帰が早い会社」にしたい。

その際、管理監督者から「健康は自己の問題と考えていたが、経営者が健康を守ると公言するとはカルチャーショックだ」という意見も出ました。

- (2) 経営者の主導で、メンタルヘルスケアに関する一般社員と管理者への教育研修、情報提供を一定の規模で毎年実施し、また、ストレスチェックを用いて不調者をスクリーニングして経過観察を行う等、ポピュレーション・アプローチとハイリスク・アプローチの両面から施策を展開する方針を出しました。

- (3) 事業場の管理監督者が、メンタルヘルス不調者の早期発見につなげるため、産業保健スタッフと連携しつつ社員を支援する管理者用の対応

フローを作成しました（一般社員からの産業保健スタッフへのアクセス情報も整備しました）。

- (4) 人事労務管理を健康管理と連動させるため、就業上の配慮や復職支援等に必要な事務連絡を事業場に周知する機能を強化しました。
- (5) 先の(1)～(4)を実施する過程で管理監督者・人事労務担当者の健康管理に対する意識は大きく方向転換し、その後メンタルヘルス対策に本気で取り組む企業文化が徐々に醸成されました。
- (6) その結果、管理監督者・人事労務担当者と産業保健スタッフとが意見交換をしながら、医学的実状と正しい組織規範の相互観察を行い、医学的見解と心理学的見解を尊重する風土ができてきました。
- (7) その上で、心の健康づくり計画を策定し、全社に周知しました。人事労務管理や人材育成とも密接な関連を持ち、事業場内で経営管理の一部と位置づける見方も出てきました。
- (8) 経営管理的に産業保健組織は独立した部門とし、助言機能ばかりではなく、自律的に専門機能を執行する機関としました。産業医・保健師・臨床心理士・事務等の産業保健スタッフが具体的な健康管理施策を作成し、計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）のPDCAサイクルを回しながら、連続的かつ継続的に全社的な視点でメンタルヘルス活動を推進する体制を目指しました。
- (9) データ管理と面談実施において、システム化を進めたり社内規定を整備する等により、個人情報保護への配慮も行いました。

以上により、4つのケア（セルフケア・ラインによるケア・事業場内産業保健スタッフによるケア・事業場外資源によるケア）と3つの予防（一次予防・二次予防・三次予防）にて網羅される総合対策が可能になりました。分散事業場では、経営者の参画が社内全体の機能と産業保健の機能を融合する上で、非常に有用であると考えられました。

（厚生労働省「こころの耳」より掲載）

事務局 だ よ り

◇お知らせ

○ 運営委員会及び労務委員会 合同会議

1. 日 時 令和4年4月15日(金)
2. 場 所 東京第一ホテル松山 11F スカイブリリアン

○ 令和4年度 第1回理事会

1. 日 時 令和4年5月30日(月)
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 2F エテルノ

○ 廣瀬 前会長叙勲受章祝賀セレモニー

1. 日 時 令和4年5月30日(月)
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 3F ドゥエミーラ

○ 令和4年度 定時総会、講演会

1. 日 時 令和4年5月30日(月)
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 3F ドゥエミーラ

○ 令和4年「春季の賃金改定状況の調査」について

愛媛県経営者協会では、例年実施しております「春季の賃金改定状況の調査」を本年も行いますのでご協力をお願いします。

調査時期 ～ 令和4年5月上旬頃から

調査対象 ～ 愛媛県経営者協会の会員企業

問合せ先 ～ 愛媛県経営者協会 (TEL 089-921-6767)

○ 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/

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４年１月～３月）

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
1月27日(木)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
28日(金)	労働委員会総会	オンライン会議	伊勢家、柴田、本田、専務
2月7日(月)	愛媛県新幹線導入促進期成同盟会 令和３年度臨時総会	書面開催	
10日(木)	愛媛働き方改革推進会議	書面開催	
10日(木)	若年技能者人材育成支援等事業に係る 連携会議（第２回）	書面開催	
17日(木)	第５回労務会議	Web開催	17名
	「ペルソナマーケティングとカスタマージャーニー ～採用マーケティングの基礎～」 （出席企業名） （東予）住友金属鉱山(株)別子事業所、大王製紙(株)、日泉化学(株) （中予）井関農機(株)、(株)岩本商会、(株)愛媛新聞社、愛媛トヨタ自動車、愛媛トヨペット(株)、 (株)エンカレッジ、(株)第一自動車練習所、(株)テレビ愛媛、南海放送(株)、 （一財）永頼会松山市民病院、四電ビジネス(株)愛媛支店 （南予）(株)一宮工務店		
24日(木)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
25日(金)	労働委員会総会	オンライン会議	伊勢家、柴田、本田、植村、 専務
3月7日(月)	愛媛県産業貿易振興協会 理事会	オンライン会議	専務
8日(火)	労働者派遣事業適正運営協力員会議	書面開催	
9日(水)	第６回労務会議	Web開催	25名
	「カスタマーハラスメント対策～そのお客様は神様か？」 （出席企業名） （東予）桑原運輸(株)、四国ガス(株) （中予）井関農機(株)、(株)伊予銀行、愛媛総合警備保障(株)、愛媛トヨタ自動車(株)、 愛媛ホスピタルパートナーズ(株)、(株)門屋組、四国電力(株)愛媛支店、 シブヤ精機(株)松山本社、(株)大建設計工務、南海放送(株)、 （一財）永頼会 松山市民病院、マルトモ(株)、村上産業(株)、(株)四電工愛媛支店、 四電ビジネス(株)愛媛支店 （南予）(株)一宮工務店		
24日(木)	第４回えひめ就職氷河期世代活躍支援 プラットフォーム会議	オンライン会議	専務
28日(月)	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

石綿の事前調査結果の報告が施工業者（元請事業者）の義務になります
～令和４年４月１日着工の工事から適用～

愛媛労働局健康安全課

施工業者（元請事業者）は、令和4年4月1日以降に着工する工事について、一定規模以上の建築物・特定の工作物の解体・改修工事、一定規模以上の船舶の解体・改修工事を行う際には、石綿含有の有無の事前調査結果を、あらかじめ、電子システムで労働基準監督署と自治体（自治体への報告は大気汚染防止法に基づくもの）に報告することが義務となります。

報告が必要な工事は、以下のいずれかに該当する工事です。

- ① 解体部分の延床面積が 80m² 以上の建築物の解体工事
- ② 請負金額が税込 100 万円以上の建築物の改修工事
- ③ 請負金額が税込 100 万円以上の特定の工作物の解体工事または改修工事
- ④ 総トン数が 20 トン以上の船舶に係る解体工事または改修工事

※1) 報告は原則、電子システム（石綿事前調査結果報告システム）でお願いします。

※2) 分割発注している場合は、合計金額で判断してください。

※3) 請負金額の合計額には事前調査の費用は含みませんが、消費税を含みます。

※4) 石綿が含まれていない場合もその旨の報告が必要です。

石綿事前調査結果報告システムを使用すれば 1 回の操作で労働基準監督署と自治体の両方に報告することができます。

石綿事前調査結果報告システムについては、厚生労働省のホームページをご覧ください。

リーフレットもダウンロードが可能です。

<https://www.ishiwata.mhlw.go.jp/result-reporting-system/>

石橋の有無の
事前調査

解体・改修・各種設備工事の
受注者の皆さまへ

事前調査結果の報告が 施工業者（元請事業者）の 義務になります！

2022年4月1日着工の工事から適用

事前調査とは？

- 施工形態、建築業・工作発等の解体、改修工事を行う際には、工事の規模、諸条件等にかかわらず、事前に応合に基づく石橋（アスベスト）の使用の有無の調査（事前調査）を行う義務があります。
- 事前調査の事前報告は、解体石橋含有確認書または日本アスベスト協会加盟会の登録簿が行う必要があります。
※2022年10月からは着工前に実施、ただし、それ以前も後発者による報告を行うこととなっています。

詳しくは国土交通省、労働安全衛生省へ、以下のリンクの「調査報告」からお問い合わせください。



事前調査結果の報告とは？

- 事前報告は任意提出の工事のみですが、一定規模以上の工事は、あらかじめ、施工業者（元請事業者）の報告義務と自己報告（※自己報告は最大限の安全確保に基づくもの）に対して、事前調査結果の報告を行う必要があります。（対象工事詳細を参照）
- 石橋事前調査結果報告システムを使用すれば1日の操作で労働基準法第56条と自治体の地方に報告することができます。

石橋事前調査結果報告システム
https://www.t27.net/yokoku_mh_wg.jp/

※システムは2022年3月に公開
されました。詳細は、国土
労働安全衛生省のホームページ
をご覧ください。
システムがまだ稼働しない、PC
が起動しない等の場合は、9時
～17時の間に電話してください。
<https://t27-net.jp/faq/>





**パソコン・スマホから
24時間報告できます**

石橋事前調査結果報告システム

国土労働安全衛生省

[illegible]

アスベスト
石綿の有無の

解体・改修・各種設備工事の
受注者の皆さまへ

事前調査結果の報告が 施工業者（元請事業者）の 義務になります！

2022年4月1日着工の工事から適用

事前調査とは？

- 施工業者は、建築物・工作物等の解体・改修工事を行う際には、工事の規模、請負金額にかかわらず、事前に法令に基づく石綿（アスベスト）の使用の有無の調査（事前調査）を行う義務があります。
- 建築物の事前調査は、建築物石綿含有建材調査者または日本アスベスト調査診断協会の登録者を行う必要があります。
※2023年10月から着工する工事に適用。ただし、それ以前でも資格者による調査を行うことが望ましいです。



詳しくは都道府県労働局、労働基準監督署へ。厚生労働省のサイト（裏面参照）でも情報を掲載しています。

事前調査結果の報告とは？

- 事前調査は原則全ての工事が対象です。一定規模以上の工事は、あらかじめ、施工業者（元請事業者）が労働基準監督署と自治体（自治体への報告は大気汚染防止法に基づくもの）に対して、事前調査結果の報告を行う必要があります。（対象工事は裏面参照）
- 石綿事前調査結果報告システムを使用すれば1回の操作で労働基準監督署と自治体の両方に報告することができます。

石綿事前調査結果報告システム
<https://www.ishiwata-houkoku.mhlw.go.jp>

※システムは2022年3月に公開予定です。公開までは、事前調査結果の報告制度のページに自動転送されます。
※システムの利用にはgBizID（gBizプライムまたはgBizエントリー）が必要です。gBizIDの発行手続きは↓
<https://gbiz-id.go.jp/top/>



石綿事前調査結果報告システム

検 索



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

・都道府県労働局・労働基準監督署

R3.11

事前調査結果の報告の対象となる工事・規模基準

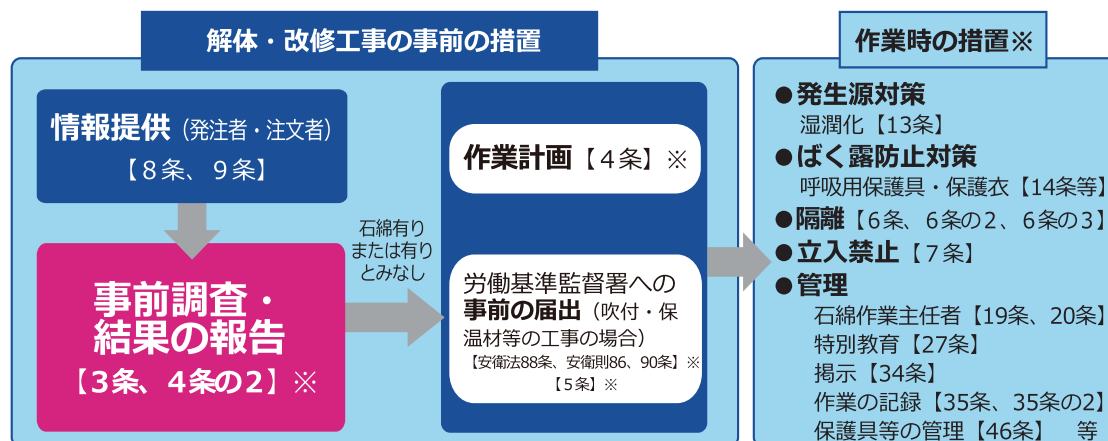
以下に該当する工事は報告が必要です。（石綿が無い場合も報告が必要です。）

工事の対象	工事の種類	報告対象となる範囲
全ての建築物 (建築物に設ける建築設備を含む)	解体	解体部分の床面積の合計が80㎡以上
	改修（※1）	請負金額が税込100万円以上
特定の工作物（※3）	解体・改修（※2）	請負金額が税込100万円以上

- ※1 建築物の改修工事とは、建築物に現存する材料に何らかの変更を加える工事であって、建築物の解体工事以外のものをいい、リフォーム、修繕、各種設備工事、塗装や外壁補修等であって既存の躯体の一部の除去・切断・破碎・研磨・穿孔（穴開け）等を伴うものを含みます。
- ※2 定期改修や、法令等に基づく開放検査等を行う際に補修や部品交換等を行う場合を含みます。
- ※3 報告対象となる工作物は以下のものです。（なお、事前調査自体は以下に限らず全て必要です。）
- ・反応槽、加熱炉、ボイラー、圧力容器、煙突（建築物に設ける排煙設備等の建築設備を除く）
 - ・配管設備（建築物に設ける給水・排水・換気・暖房・冷房・排煙設備等の建築設備を除く）
 - ・焼却設備、貯蔵設備（穀物を貯蔵するための設備を除く）
 - ・発電設備（太陽光発電設備・風力発電設備を除く）、変電設備、配電設備、送電設備（ケーブルを含む）
 - ・トンネルの天井板、遮音壁、軽量盛土保護パネル
 - ・プラットホームの上家、鉄道の駅の地下式構造部分の壁・天井板

事前調査結果を踏まえた工事の実施（石綿障害予防規則の規制概要）

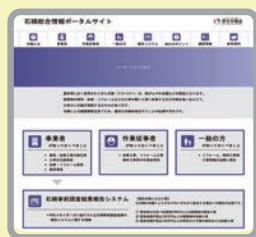
事前調査の結果、石綿有りの場合（または有りとみなす場合）は、法令に基づく措置が必要となります。適正な石綿飛散防止・ばく露防止措置を行う上で、石綿の有無を判断する事前調査は大変重要です。



特に記載のあるものを除き、条文は石綿障害予防規則を表します。

※は罰則規定のあるもの

詳しくは、石綿総合情報ポータルサイトをご覧ください!!



「石綿総合情報ポータルサイト」は、2021年12月以降リニューアル予定です。

石綿障害予防規則の概要、法令改正の内容、建築物等の解体・改修工事や石綿の分析に関するマニュアルなど、事業者、作業員、発注者それぞれに向けた情報を掲載しています。

また、事前調査者の講習機関、事前調査結果報告システムについてもこちらでご確認ください。

石綿総合情報ポータルサイト

検索





事業主のみなさま

「在籍型出向」をご検討してみませんか？

(新型コロナウイルス感染症の影響で)

「休業や売上減少で雇用が過剰となっている」

「従業員の方を休業させている・させたい」

- ・長期間の休業による従業員の方のモチベーションの低下を防ぎたい。
- ・新型コロナ禍を契機に、従業員の方に他業種等での経験を積ませて会社全体のレベルアップを図りたい。

社員の雇用を
維持したい

人手がほしい

「人手不足」「人材を募集しても応募がない」

- ・人材を募集しても応募がないために働き手を確保したい。
- ・人手不足による従業員の方の負担を軽減したい。
- ・自社や業界で働くことで仕事内容をもっと理解してほしい。



新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。皆さまも、人材に関するお悩みを「在籍型出向」で解決してみませんか？

「在籍型出向」とは？ ▶詳しくは出向ハンドブック8ページ

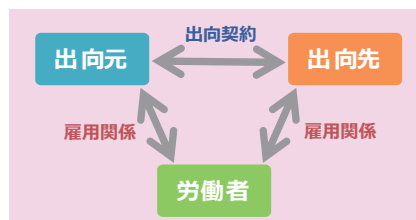


出向ハンドブック



厚労省HP

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、**労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務すること**をいいます。



「在籍型出向」のメリット ▶詳しくは出向ハンドブック6ページ

実際に在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者へのアンケート結果です。

出向元企業	出向先企業	出向労働者
・出向労働者の労働意欲の維持・向上につながる（63%） ・出向労働者のキャリア形成・能力開発につながる（59%） ・出向期間終了後、出向労働者が自社に戻ってくることが確実である（56%） ・出向労働者への刺激になり、自社の業務改善や職場活性化に期待ができる（50%）	・人手不足が解消され、自社の従業員の業務負担を軽減できる（75%） ・社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できる（52%） ・自社の従業員への刺激になり、業務改善や職場活性化が期待できる（42%） ・新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制できる（38%）	・出向先での新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながる（57%） ・出向元での雇用が維持されているので安心して働くことができる（46%） ・これまでどおりの収入を確保できたため生活面の安定が図られる（38%）

「産業雇用安定助成金」で出向経費が軽減されます！



新型コロナウイルス感染症の影響で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**します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



助成金ガイドブック

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）。

【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。



独立性が認められない子会社間などの「在籍型出向」も助成対象になります。
以下の項目全てを満たした出向が対象となります。

- 資本的・経済的・組織的関連性などからみて**独立性が認められない**事業主間で実施される出向
(例) ・子会社間の出向（両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合に限り）
・代表取締役が同一人物である企業間の出向
・親会社と子会社間の出向
・「人事、経理、労務管理、労働条件等の決定への関与」や「常時の取引状況」などを総合的に判断し、独立性が認められないと判断される企業間の出向
- 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、**通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向**
- **令和3年8月1日以降に新たに開始される出向**

対象事業主

- ① **出向元事業主** 新型コロナウイルス感染症の影響で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
- ② **出向先事業主** 当該労働者を受け入れる事業主

助成率・助成額

出向運営経費（出向中に要する経費の一部を助成）

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。
独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合は、助成率が異なります。

	中小企業※1	中小企業以外※1
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	

※1 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

出向初期経費（出向の成立に要する措置を行った場合に助成）

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。
独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は支給されません。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額※2	各5万円/1人当たり（定額）	

- ※2 以下の場合、助成額の加算を行います。
- ・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

申請・お問い合わせ先

※助成金の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。
ご不明な点は、**下記のコールセンター**もしくは**助成金センター**までお問い合わせください。
なお、助成金の相談・申請先は下記の助成金センターです。（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注意ください。

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
電話番号 **089-987-6370** 受付時間 8:30～17:15 土日・祝日、年末年始（12/29～1/3）は閉庁しております。
雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター
電話番号 **0120-60-3999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料
はこちら

1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行 ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置） ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
具体的には？	①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。 ②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 ③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。 ④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)

令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

■ 就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。

・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例は[こちら](#)

第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



【第2弾】は裏面をご覧ください

具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業

(1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！

(2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない
- 介護休業

(1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！

(2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

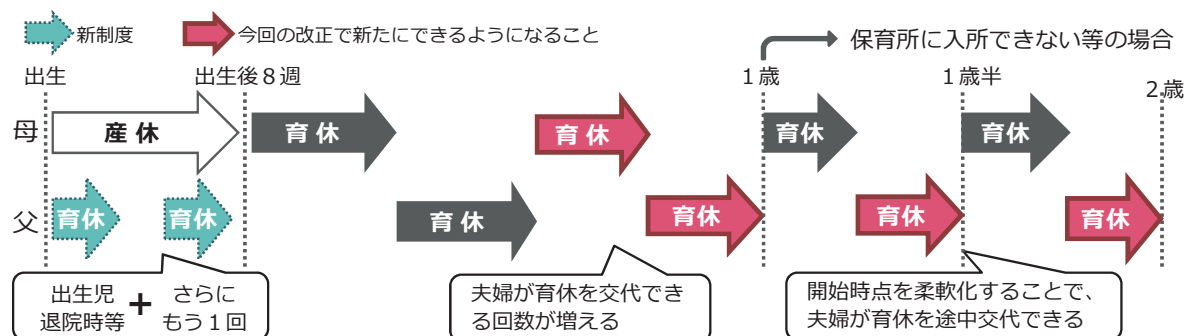
第2弾「令和4年10月1日」までに就業規則の変更が必要です！

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（)規定例は[こちら](#)

対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる → 詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり → 詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照）

育児休業制度の変更（改正後の内容）（)

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



中小企業向け支援をご活用ください

ハローワークにおける求人者支援員による支援など

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork両立支援等助成金（令和3年度）<https://www.mhlw.go.jp/content/000756789.pdf>

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を支援します。

令和4年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です。



出生時両立支援コース （子育てパパ支援助成金）	育児休業や育児目的休暇を男性労働者が取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得した中小事業主等に支給。
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小事業主に支給。

中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikujikaigo.com/>

制度整備や育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するオンラインセミナーを令和4年3月まで毎月開催しています。また、社内研修用資料などがダウンロードできます。



お問い合わせ先 各都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

R3.12作成

中小企業の事業主の皆さまへ

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素**全てを満たす**行為をいいます。

- ① **優越的な関係を背景とした言動**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

愛媛労働局雇用環境・均等室

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること**
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・ **他の事業主が雇用する労働者** ・ **就職活動中の学生等の求職者**
 - ・ 労働者以外の者（**個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等**）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・ **相談体制の整備**
 - ・ **被害者への配慮のための取り組み**
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・ **被害防止のための取り組み**（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

愛媛労働局雇用環境・均等室

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

電話番号 089-935-5222 （総合労働相談窓口） 089-935-5208

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- **事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料**

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

検索

- **ポータルサイト「あかるい職場応援団」**

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP

検索



令和4年4月1日から 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップをご参照ください。

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

把握した状況から自社の課題を分析してください。

- ・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細は、パンフレットをご覧ください。
- ・（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。
- ・雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。
例：正社員、契約社員、パートタイム労働者／事務職、技術職、専門職、現業職など



ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間 (b)1つ以上の数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届出の様式は、以下をご参照ください。

- 一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>
- 次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から **1項目以上** 選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用または中途採用の実績	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能です。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

早めに行動計画を策定するとメリットがあります

101人以上300人以下の企業が行動計画を策定すると、以下の制度等を活用できます。(令和3年12月現在)

① 公共調達における加点評価 (問い合わせ先：内閣府男女共同参画局)

各府省等が実施する総合評価策札方式または企画競争による調達で有利になる場合があります。

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf

② 「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資 (問い合わせ先：日本政策金融公庫)

働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金と運転資金に活用できます。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定



「えるぼし」 認定	一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等 の一定の要件を満たした場合に認定します。
「プラチナえるぼし」 認定	えるぼし認定企業のうち、 一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等 の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定取得のメリット

- ・認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。
- ・認定を受けた企業は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。
- ・また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

① <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう (詳しいパンフレット)

② <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

●中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

③ <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsm>

一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2(行動計画策定まで)を簡単に行うことができます。



(令和4年1月)

ほっと一息。
ゆっくり休めば、
この春が
もっと楽しくなる。



**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。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

事業主の皆様へ

現在新型コロナウイルス感染症対策として実践している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※１）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度（※２）の導入が効果的です。

詳しくは、愛媛労働局雇用環境・均等室（Tel089-935-5222）または

愛媛働き方改革推進支援センター（Tel0120-005-262）

へどうぞ！！

（※１）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は、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が高くなる傾向にあります。令和３年就労条件総合調査によると、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は46.2%と、約半数の企業が制度を導入しており、令和元年と比較すると約２倍となっています。

（※２）年次有給休暇の付与は原則１日単位ですが、労使協定を締結すれば年５日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。



働き方・休み方改善
ポータルサイト



年休取得促進
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



労働経済指標

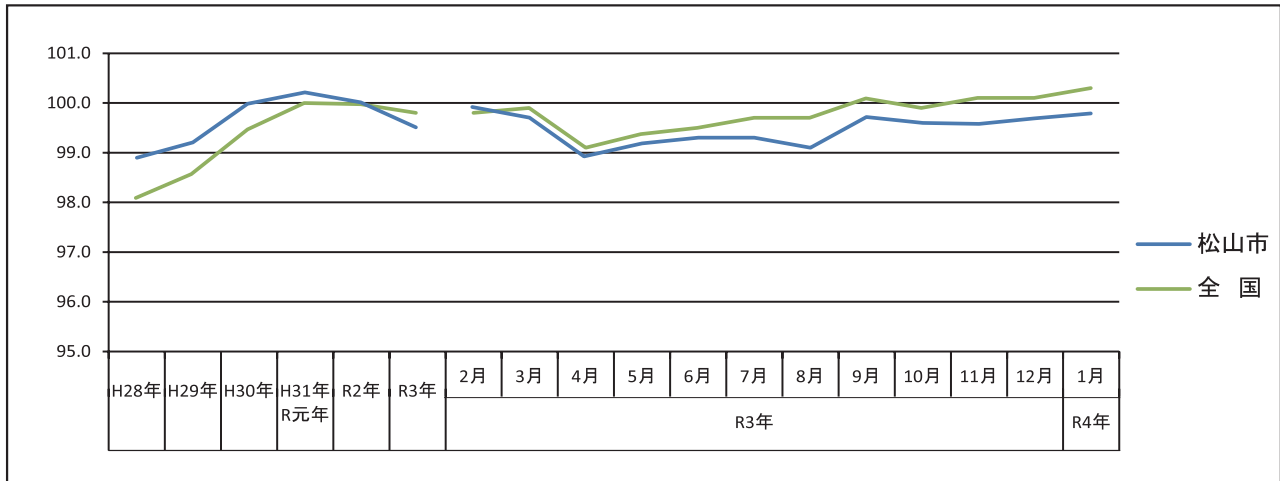
1. 有効求人倍率



※ 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）



※ 令和2年=100

(資料出所：総務省)

令和3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月中旬)	
6	・第1回理事会 (中止) ・令和3年度 定時総会 (1日 オンライン開催) ・総会時講演会 (中止)	・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 田淵 美紀 氏	・夏季賞与・一時金交渉の妥結状況調査 (7月上旬～8月中旬)	・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
11	・労務会議 (10日 えひめ共済会館) 「副業・兼業について」 (株)Mind Up 代表取締役 まえ ふみ 氏 「コロナ禍における在籍型出向について」 (公財)産業雇用安定センター 愛媛事務所長 堀内 浩司 氏 ・女性リーダーズクラブ第2回定例会 (11日 松山市総合コミュニティセンター) ・秋季講演会 (24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」 日本銀行松山支店長 白井 智博 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	・女性リーダーズクラブ第3回定例会 (中止)		・愛媛経協1月号 ・年末賞与・一時金交渉の妥結結果
2	・理事会 (中止) ・廣瀬 前会長叙勲受章祝賀セレモニー (延期) ・春季講演会 (中止) 「2022年春季労使交渉における経営者側の基本姿勢について」 (一社)日本経済団体連合会 労働政策本部 統括主幹 平田 充 氏 ・労務会議 (17日 オンライン開催) 「ペルソナマーケティングとカスタマージャーニー ～採用マーケティングの基礎～」 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 オンライン開催) 「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 ・女性リーダーズクラブ公開セミナー (中止) (株)パソナフオスター 代表取締役社長 長畑久美子氏		・愛媛経協3月号