

No.504

2022.1

新春号

0000000000000000000000000000000000000	× 目		次	• >>>	>>>>>>>>>
○年頭のご挨拶会		長	田 日	中 和	彦(1)
○年 頭 所 感爱 媛	労 働	局 長	瀧	京 章	夫(2)
○新年メッセージ・・・・・・・ (一社) [日本経済団体選	連合会会長	十 倉	會 雅	和(3)
○2021年 年末賞与・一時金 プ	大手企業業	美種別妥 給	詩結果(最終集	[計](4)
	((-)	社) 日本	経済団体	本連合	会)
○2021年3月卒「新規学卒者決	定初任給	調査結果	」の概要	要	(7)
	((-)	社) 日本	経済団体	本連合	会)
○最近の労働判例から	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • •	•••••	(11)
○メンタルヘルス	•••••	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	•••••	(13)
○会員企業の動き(新会員紹介	·) ······	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • •	•••••	(14)
○事務局だより(お知らせ)…	•••••	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	•••••	(15)
(経協日誌) …	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • •	•••••	(16)
○愛媛労働局からのお知らせ…	•••••	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	•••••	(18)
○労働経済指標(有効求人倍率	、消費者	物価指数)	•••••	(34)
○令和3年度 年間事業一覧表	•••••	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	•••••	(35)

愛媛県経営者協会

〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7 松山商工会館5階

TEL (089) 921-6767

FAX (089) 947-6650

URL 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、つつがなく新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。旧年中は、当協会の運営及び活動に対しまして、格別のご理解とご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

一昨年来、私たちの生活や経済活動に多大な影響を及ぼしている新型コロナ感染症も、昨年の終わりころから、やや、収束傾向を見せているところですが、変異株の流行のおそれも拭うことができず、なかなか安心することができません。一日も早く、元の生活に戻ることができるよう願うばかりです。

当協会においてもコロナに対応して、昨年6月の総会は、協会設立以来、初めてオンラインにより開催したほか、年6回開催している労務会議も半分の3回はオンラインで実施するなど、新たな試みに取り組みました。

そして、労務会議で取り上げるテーマとして も、近年の多様な働き方に対し適切に労務管理 を行っていただくため、労働時間の上限ルー ル、高齢者雇用、同一労働同一賃金、兼業・副 業、出向による働き方など、タイムリーな話題 を取り上げ、会員の皆様のご理解を深めていた だくべく取り組みました。

また、昨年度に立ち上げていただいた「女性リーダーズクラブ」では、昨年3月には女性活躍に熱心な高知銀行の幹部をお招きして女性活躍推進のための公開セミナーを開催するほか、11月には厚生労働省の「えるぼし」認定を取得した県内トップクラスの女性活躍推進に取り組んでいる県内企業の取り組みを研究したりするなど、女性活躍推進のための積極的な活動をしていただいているところです。そして、本年3月にも、本県出身の株式会社パソナフォスター

社長の長畑久美子氏をお招きして、女性活躍推進に関する公開セミナーが開催されるということで、非常に楽しみにしているところでございます。会員の皆様も積極的なご参加をお願い申し上げます。

さらには、労務委員会においては、会員の抱える労務に関する悩みや課題、それへの取り組み状況などについて調査研究し、会員にフィードバックするべく取り組んでいただいているところです。

コロナ禍の影響もあり、オンライン環境を活用した業務のデジタル化の進展など、私たちを取り巻く環境は激しく動いており、生き残りを図るためには、変化に対応できるフレキシブルさを有し、時代の流れを的確にとらえるためのアンテナを高く張っていなければなりません。また、少子高齢化が進展する中で、多様な人材が持つ能力を最大限発揮できる職場づくり・組織づくりが求められております。

本年も引き続き、時宜を得た情報をご提供するとともに、経営戦略としての女性活躍の推進や労務に関する課題の研究など、会員の皆様の経営に資するべく、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、皆様のなお一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。

本年の干支は「壬寅」ですが、これは、厳しい冬を耐えて内に蓄えた陽気をはらみ、芽吹きが始まって春の胎動を感じさせる状態を表すそうです。一日も早くコロナ禍の長い冬が過ぎ去り、新しい芽吹きの季節を迎えられるよう期待するとともに、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して、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 瀧 原 章 夫

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、心よりお慶 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、新型コロナウイルスの国内での感染確認から早くも3年目を迎えようとしていますが、感染症の拡大は今なお愛媛県下の雇用情勢に大きな影響を与えています。

有効求人倍率(年平均値)は、令和元年度から令和2年度にかけて、1.60倍から1.26倍まで大幅に低下しました。その後、令和3年度に入って以降は、求人に一部持ち直しの動きが見られましたが、生産活動の回復の度合いは産業や企業規模によって異なっており、求人数は令和2年度の水準は上回っているものの、コロナ前の数値を下回る状況が続いています。

一方で、コロナ禍にあっても、各企業が雇用維持に努められた結果、事業主都合離職者数はおおむねコロナ前の水準で推移しているほか、完全失業率については3%を下回っており、リーマンショック直後と比べれば、雇用不安は一定程度抑制されているものと思われます。

しかし、感染症の完全収束は未だ見通せず、 雇用情勢についても予断を許さない状況が続い ており、愛媛労働局といたしましては、本年も 引き続き経済・雇用情勢を注視し、雇用の安定 のための支援に努めてまいります。

現在、労働局では最重要課題の一つとして

「働き方改革」に取り組んでいるところですが、令和2年4月から時間外労働の上限規制が中小事業場にも適用されています。長時間労働の抑制に向けましては、各監督署及び「働き方改革推進支援センター」で個別相談や説明会を行っているほか、各種助成金により事業主の方々を支援しておりますので、積極的なご活用により、働きやすい職場環境の構築にご尽力いただきますようよろしくお願いいたします。

また、女性の活躍推進につきましては、貴協会も女性リーダーズクラブを設置し、取り組んでおられるところですが、本年4月からは女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等義務が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大され、育児・介護休業法につきましても、男性の育児休業取得の促進等を目的として改正されます。貴協会のご協力もいただきながら、男女ともに仕事と育児等を両立できるよう事業主の方々への法令の周知や、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ので、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。

結びに、本年も貴協会の活動が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。

サステイナブルな資本主義で持続可能な未来社会の確立を

- 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 十 倉 雅 和

昨年6月1日に会長に就任してから半年が過ぎた。この間、最優先してコロナ禍の克服と社会経済活動の活性化の両立を実践した。並行して、中西さんが提唱したSociety 5.0 for SDGs、サステイナブルな資本主義といった路線を継承しつつ、市場経済の中に社会性の視点(from the social point of view)を入れることで、これまでの路線をさらに発展させるべくスピード感をもって取り組んだ。

経団連が掲げる「サステイナブルな資本主義」は、岸田総理が目指す「新しい資本主義」と軌を一にするものである。岸田総理は、昨年10月の政権発足以来、「新しい資本主義の実現」に力を注ぐことを表明してこられた。柱となるコンセプトは、「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」である。総理を議長とする「新しい資本主義実現会議」では私から、分配は成長とセットで議論すべきであり、まずは成長が重要であることを強調した。そのために取り組むべき課題は、コロナで問題となった我が国の危機管理能力の向上など社会的共通資本の構築であり、こうした課題は市場

経済だけでは解決できないため、政府の役割が 重要になることを指摘した。また、新しい資本 主義の実現には、サステイナブルな地球環境が 欠かせないことから、デジタルトランスフォー メーション (DX) と並んで、グリーントラン スフォーメーション (GX) についても、政府 全体で議論していく必要があることを繰り返し 訴えている。

GX、DXに加えて、スタートアップ振興、 規制改革、地方創生、働き方の変革と人材の育成、国際社会との連携・協調、財政健全化と持続可能な全世代型社会保障改革など、内外の重要政策課題を強力に推進することが急務である。

企業こそが成長と分配の担い手であるという 覚悟と気概を持って、経団連は、2022年も岸田 内閣と力を合わせ、コロナ禍の克服とサステイ ナブルな資本主義による持続可能で豊かな未来 社会の確立に向けて、全力で取り組んでいく所 存である。皆様のより一層のご支援、ご協力を お願い申しあげる。

2021年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果

~164社平均82万955円、前年比△5.16%~

(一社) 日本経済団体連合会

経団連は12月22日、2021年年末賞与・一時金の大手企業業種別妥結結果(加重平均)を発表した。 調査対象(21業種・254社)のうち、21業種193社(76.0%)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95.0万人)の平均額は82万955円であった。前年の平均額(19業種164社、86 万5,621円)と比べて4万4,666円減、△5.16%となった。総平均額は2年続けて前年比マイナスと なったものの、2013年から9年連続で80万円台を上回った。

妥結額の分布は、「90~100万円未満」(16.1%)が最も多く、次いで、「75~80万円未満」と「65~70万円未満」が各12.1%となっている。このほか、「100万円以上」の金額で妥結した企業が1割(9.7%)あった。

増減率(前年同期比)の分布をみると、「△4.0%未満」で約3割(29.7%)を占めている。一方、 半数超(55.8%)の企業が前年実績以上で妥結した。

2021年年末賞与一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

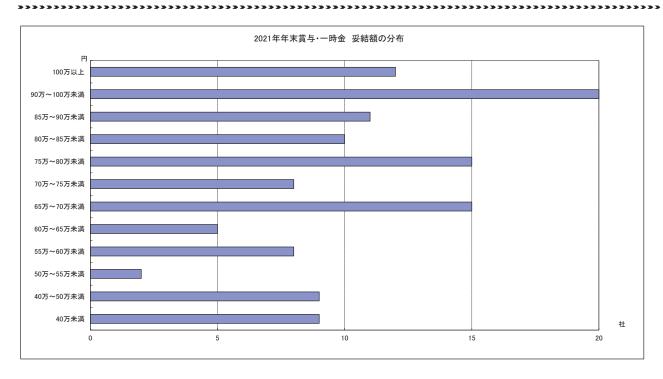
2021年12月22日

(一社) 日本経済団体連合会

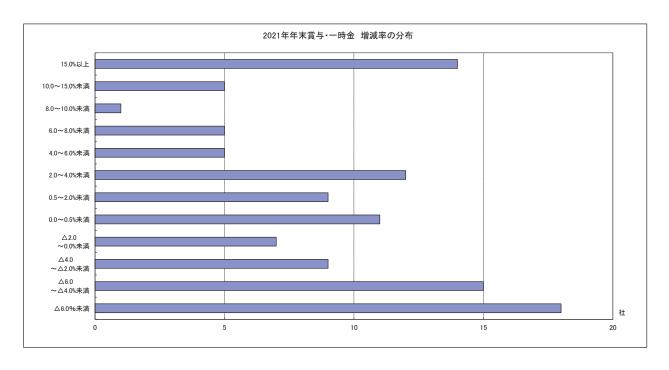
孙			1 .1.		2	021年 年	 末		2	020年 年月	
業			種	社 数	妥	結 額	増 減 率	社 数	妥	結 額	増 減 率
				社		円	%	社		円	%
非	鉄 ·	金	属	13		745,657	1.17	12		737,066	△ 3.99
食			品	7		899,754	\triangle 4.64	6		943,503	\triangle 10.62
繊			維	15		815,354	6.30	14		766,999	$\triangle 7.17$
紙	・パ	ル	プ	6		698,305	$\triangle 1.37$	6		707,969	8.72
印			刷	2		652,492	8.57	2		600,968	<u> </u>
化			学	27		842,939	4.41	29		807,359	\triangle 12.07
ゴ			ム	5		797,029	$\triangle 0.08$	5		797,667	$\triangle 4.14$
セ	メ	ン	ト	5		734,537	$\triangle 0.07$	5		735,075	△ 1.39
鉄			鋼	9		543,662	\triangle 4.74	9		570,736	\triangle 25.01
機	械	金	属	3		887,765	3.79	3		855,383	△ 7.30
電			機	12		931,151	3.42	10		900,379	0.42
自	動	J	車	16		898,535	$\triangle 4.57$	18		941,566	\triangle 7.80
造			船	11		792,833	△ 7.16	11		853,963	\triangle 7.18
建			設	6	(従)	1,195,955	△ 17.18	7	(従)	1,444,042	$\triangle 7.47$
商			業	3	(従)	711,375	23.15	3	(従)	577,634	△ 32.81
私			鉄	11	(従)	577,620	\triangle 22.26	10	(従)	742,980	\triangle 22.60
[民	鉄]	[7]	[(従)	603,808]	[\(\triangle 24.09 \)]	[8]	[(従)	795,451]	[△ 8.98]
[J	R]	[4]	[(従)	567,599]	[△ 19.83]	[2]	[(従)	708,004]	[\(\triangle 30.07 \)]
電			力	8		766,721	1.39	8		756,179	△ 1.18
ホ	テ		ル	1		—	_	2		351,687	—
情	報	通	信	4		803,969	1.94	4		788,707	2.38
				社		円	•	社		円	%
総	平		均	164		820,955	△ 5.16	164		865,621	\triangle 9.02
					(740,290)	$(\triangle 3.49)$		(767,031)	$(\triangle 7.65)$
朱山)	- जर	₩.	101		853,475	△ 1.32	120		864,862	\triangle 7.48
殺	造 業	: 半	均	131	(738,748)	(△ 1.58)	130	(750,621)	(△ 6.38)
_ ∃E:	告门 1生: -	坐 77	· +⁄=-	22		712,019	△ 18.01	2.4		868,431	△ 12.94
并:	製造	乗 半	- 均	33	(746,413)	(△ 10.05)	34	(829,774)	(△ 10.33)

- (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254社
 - 2)21業種193社(76.0%)の妥結を把握しているが、うち29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)2020年年末の数値は、2020年12月22日付の集計結果
 - 8)「増減率(%)」は、前年公表値との比較により算定
 - 9)2020年より年末賞与・一時金の集計は1回のみ実施

愛 媛 経 協



妥 結 額(円)	40万未満	40万~50万未满	50万~55万未满	55万~60万未满	60万~65万未满	65万~70万未满	70万~75万未满	75万~80万未満	80万~85万未滿	85万~90万未満	90万~100万未満	100万以上	Ħ
社 数 (社)	9	9	2	8	5	15	8	15	10	11	20	12	124
構 成 比(%)	7.3	7.3	1.6	6.5	4.0	12.1	6.5	12.1	8.1	8.9	16.1	9.7	100.0



増減率(%)	△6.0%未満	△6.0 ~△4.0%未満	△4.0 ~△2.0%未満	△2.0 ~0.0%未満	0.0~0.5%未満	0.5~2.0%未満	2.0~4.0%未満	4.0~6.0%未満	6.0~8.0%未満	8.0~10.0%未満	10.0~15.0%未満	15.0%以上	ā†
社 数 (社)	18	15	9	7	11	9	12	5	5	1	5	14	111
構 成 比(%)	16.2	13.5	8.1	6.3	9.9	8.1	10.8	4.5	4.5	0.9	4.5	12.6	100.0

2021年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」の概要

2021年11月17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 2,059 社

調査時期:2021年6月30日~8月31日

回答状況:集計企業数 473 社(有効回答率 22.9%)

(製造業 49.0%、非製造業 51.0%、従業員 500 人以上 73.2%)

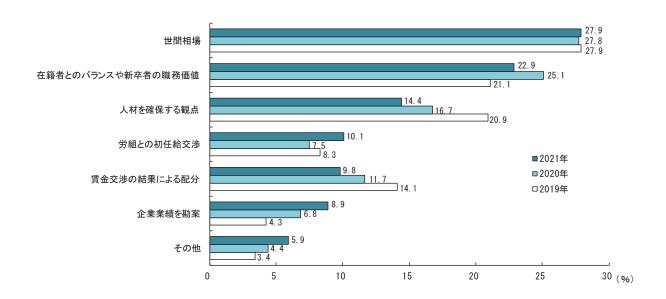
Ⅱ. 調査結果の概要

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」(27.9%)が最も多く、これに「在籍者とのバランスや新卒者の職務価値」(22.9%)が続いている傾向に変わりはない。

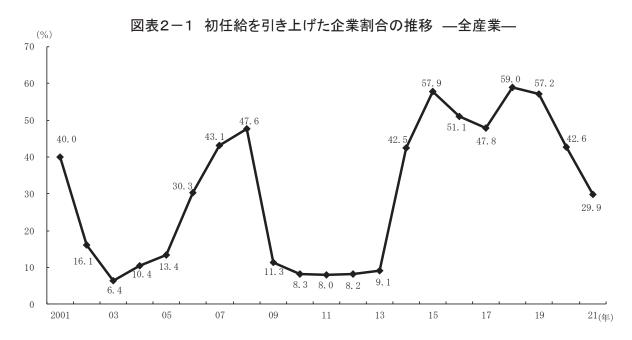
一方、「人材を確保する観点」(14.4%) と「賃金交渉の結果による配分」(9.8%) は2年連続で減少し、「企業業績を勘案」(8.9%) が2019 年 (4.3%) から倍増するなどの変化もみられる(図表1)。

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 29.9%(前年比 12.7 ポイント減)となり、3年連続で低下したものの、約3割に上っている(図表 2-1)。



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(77.9%)が最も多く、「求人賃金として前年の初任給より高いものを示した」が22.1%、「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」との回答はなかった(図表2-2)。

図表2-2 初任給の決定状況 ―全産業―

	区 分	2021年	2020年	2019年
		%	%	%
(1)	前年の初任給を <u>据え置いた</u>	69.6	57. 4	42.4
(2)	前年の初任給から <u>引き上げた</u>	29.9	42. 6	57. 2
	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	(23.3) [77.9]	(31. 4) [73. 7]	(43.9) [76.7]
	求人賃金として前年の初任給より高いものを 示した	(6.6) [22.1]	(10.7) [25.1]	(12.9) [22.6]
	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	(0.0) [0.0]	(0.4) [0.9]	(0.4) [0.4]
(3)	求人賃金として前年の初任給を示したが、 その後 <u>引き下げた</u>	0.5	0.0	0.4

- 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・技術系 1,117 円 (前年比 68 円減) が最も高く、次いで、高校・技術系 1,106 円 (同 294 円減)、短大卒・技術系 1,074 円 (同 173 円減) の順となっている。

引上げ率は 0.34% (大学院卒事務系) $\sim 0.64\%$ (高校卒技術系) となり、全学歴、事務系・技術系・現業系とも、前年 $(0.55\% \sim 0.83\%)$ より低下した (図表 3-1)。

	大 学	院卒	大	学 卒	高専卒	短步	文 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)	237, 190 (234, 590)	238, 219 (236, 549)	219, 402 (218, 472)	220, 438 (217, 864)	195, 346 (194, 186)	184, 606 (184, 318)	186, 852 (186, 272)	173, 354 (171, 955)	1 75 , 1 91 (173, 939)	173, 282 (172, 080)	
引上げ額 (円)	799 (1, 522)	1, 057 (1, 352)	874 (1, 531)	1, 117 (1, 185)	963 (1, 395)	650 (1, 351)	1, 074 (1, 247)	738 (1, 371)	1, 106 (1, 400)	811 (1, 411)	
引上げ率 (%)	0. 34 (0. 65)	0.45 (0.57)	0. 40 (0. 71)	0 . 51 (0. 55)	0. 50 (0. 72)	0. 35 (0. 74)	0. 58 (0. 67)	0. 43 (0. 80)	0. 64 (0. 81)	0. 47 (0. 83)	

図表3-1 学歴別初任給水準 --全産業--

注:() 内は2020年調査の数値

初任給の推移をみると、2014 年~2019 年は業績の回復・拡大によって増加傾向にあったが、2020 年から減少に転じている。2021 年調査では、対前年引上げ率が、8 年ぶりにすべての学歴で 0.5%を下回る水準となった。(図表 3-2)。

暦年	大学隊 (技術		大学2(事務)		短大(事務)		高校 (事務		高校(現業)	**************************************
	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 (%)
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
2021	238, 219	0.45	219, 402	0.40	184, 606	0.35	173, 354	0.43	173, 282	0.47

図表3-2 初任給の推移 ―全産業―

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。

規模別にみると、総じて規模が小さくなるほど水準も下がっているが、「100 人~299人」では逆転している個所が多く見られる(図表4)。

学 歴 従業員		院卒 所系)	大学 (事務	学卒 务系)	短 (事系	大卒 务系)		交卒 务系)	高校 (現業	
	円		円		円		円		円	
3,000人以上	241,665	(100.0)	221, 226	(100.0)	183, 756	(100.0)	174, 075	(100.0)	173, 942	(100.0)
1,000~2,999人	238, 874	(98.8)	221, 197	(99.9)	184, 301	(100.3)	172, 967	(99.4)	173, 330	(99.6)
500~999人	235, 365	(97.4)	216, 231	(97.7)	185, 034	(100.7)	171, 134	(98.3)	171, 325	(98.5)
300~499人	229, 618	(95.0)	214, 473	(96.9)	186, 774	(101.6)	170,865	(98.2)	174, 372	(100.2)
100~299人	235, 505	(97.5)	217, 927	(98.5)	186, 492	(101.5)	178, 807	(102.7)	170, 791	(98.2)
100人未満	226, 419	(93.7)	216, 549	(97.9)	187, 153	(101.8)	172, 805	(99.3)	171, 420	(98.5)

図表4 学歴別・規模別初任給 —全産業—

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(219,402円)を100とすると、製造業では10産業のうち3産業(「化学・ゴム」(103.8)、「石油・石炭製品」(109.3)、「新聞・出版・印刷」(105.0))で100を超えている。

一方、非製造業では7産業のうち4つの産業(「鉱業」(100.2)、「土木建設業」(103.9)、「卸売・小売業」(101.5)、「サービス業」(101.5)) で100を上回っており、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)。

全	産	業	平	均	219, 402	(100. 0)	
製	造	業	平	均	218, 284	(99. 5)	非 製 造 業 平 均 220,681 (100.6)
食		料		밂	211, 104	(96. 2)	鉱 業 219,946 (100.2)
繊	維		衣	服	215, 367	(98. 2)	土 木 建 設 業 227,962 (103.9)
紙		パ	ル	プ	218, 133	(99.4)	卸 売 ・ 小 売 業 222,786 (101.5)
化	学		ゴ	ム	227, 714	(103.8)	金融·保険業 216,222 (98.6)
石	油・	石	炭製	品	239, 775	(109.3)	運 輸 · 通 信 業 212,786 (97.0)
窯				業	216, 000	(98. 4)	電 気 · ガ ス 業 209,705 (95.6)
金	属		エ	業	217, 129	(99.0)	サ ー ビ ス 業 222,615 (101.5)
機	械		器	具	215, 339	(98. 1)	
新	聞•	出版	東・町	刷	230, 458	(105.0)	
そ	の他	の	製 造	業	215, 070	(98.0)	

図表5 産業別初任給 —大学卒事務系—

注:() 内の数字は全産業平均を100.0 とした割合

最近の労働判例から

〈同一労働同一賃金〉

【独立行政法人日本スポーツ 振興センター事件】

(東京地裁 令和3・1・21判決)

▼「無期職員と契約職員との地域手当、住居 手当等に関する待遇差は不合理でないとさ れた例」▼

【事件の概要】

平成28年4月1日、原告は、被告との間で、 契約職員として期間を1年とする有期労働契約 を締結し、それ以降、同様の有期労働契約を更 新し、被告において就労している。

原告は、被告に対し、地域手当および住居手 当を原告に支給しないのは不合理な労働条件の 相違である等と主張して、不法行為に基づく損 害賠償を求め訴訟を提起した。

【判決の要旨】

令和2年4月1日施行のパートタイム・有期 雇用労働法8条は、改正前の労働契約法20条の 内容を明確化して統合したものであるから、同 法20条に関する当事者の主張は、パートタイ ム・有期雇用労働法8条による主張と整理した 上で、その不合理性の判断をすべきである。

地域手当については、物価の高い都市部に勤 務する者に対し、それ以外の地域で勤務する者 との間で生じる生活費の差額を補てんする趣旨 と解される。そして、無期職員は、転居を伴う 異動の可能性があり、配置される地域の物価の 高低によって必要とされる生活費に差額が生じ ることから、勤務地の物価の高低に応じ、生活 費の差額を補てんする必要があるといえるが、 契約職員は異動が予定されておらず、東京都特 別区にしか配置されていないことから、勤務地 の物価の高低による生活費の差額は生じず、こ れを補てんする必要がなく、不合理とはいえない。

住居手当については、被告の職員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解される。そして、無期職員は、転居を伴う異動の可能性があり、転居がない場合と比較して住宅に要する費用が多額となり得ることから、住宅に要する費用を補助する必要がある一方、契約職員については東京都特別区内にしか配置されておらず、転居を伴う異動の可能性はないことから、不合理とはいえない。

昇給基準については、無期職員の昇給基準は 昇給区分に関する職員の割合に関する決まりで あって、無期職員の昇給の決まりとはいえず、 無期職員に昇給の決まりが設けられていること を前提とする原告の主張は前提を欠く。

その他、基準月額に関する原告の主張も認め 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2449号 | をご参照ください。 〈男女差別〉

【巴機械サービス事件】

(横浜地裁 令和3・3・23判決)

▼「一般職から総合職への転換制度に実績がないことなどから、コース別人事制度の運用が 違法な男女差別に当たるとされた例」▼

【事件の概要】

被告では、平成11年から総合職及び一般職によるコース別人事制度(以下「本件コース別人事制度」)が導入されていたが、導入以降、総合職として採用された56名全員が男性であり、一般職として採用された9名全員が女性であった。また、本件コース別人事制度には、一般職から総合職への転換制度が存在したが、職種転換がなされた実績はなく、具体的な転換基準を定めた規定も存在しなかった。

本件は、総合職への転換を希望していた原告 (一般職の正社員として勤務する女性従業員) 2名が、自らが一般職とされ、総合職である男 性従業員との間に賃金格差が生じていることに ついて、一般職と総合職の区別は性別のみを理 由とするものであり、本件コース別人事制度は 労働基準法4条又は男女雇用機会均等法に違反 すると主張し、①総合職の地位にあることの確 認、②総合職であれば支払われていたはずの賃 金との差額賃金の請求、③慰謝料等の支払を求 め提訴した事案である。

【判決の要旨】

1 総合職としての地位確認

総合職としての採用ないし職種転換を認め

るか否かは、被告の採用の自由ないし人事権 に基づく裁量的判断に属する事項であり、被 告に対し、当然に原告両名に総合職としての 地位を付与すべき義務を認めることはできな い。また、男女雇用機会均等法の効力として も、原告両名に、総合職としての地位を求め る根拠にはなり得ないから、その余の点を考 慮するまでもなく、かかる請求には理由がな い。

2 差額賃金請求、差額賃金相当損害金

被告が、原告両名に対し、総合職への転換の機会を提供せず、結果として、その職種変更の機会を奪ったことは違法ではあるが、だからといって、被告の意思表示ないし発令行為がない以上、原告両名が直ちに総合職に転換するものではないから、原告両名の請求には理由がない。

3 慰謝料請求

原告両名が、長年にわたって被告に勤務 し、相応の功労をしたこと、比較的長期間に わたって違法な差別を受けており、その精神 的苦痛は相応に大きいものと認められるこ と、さらに被告においては、男女について差 別的な取扱いをする風潮が見受けられること 等の事情を総合勘案すると、原告両名が被っ た精神的苦痛に対する慰謝料は、少なくとも 原告両名の請求額である100万円を下回らない。

【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2452号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

概要

ライバル企業との合併に伴う新システム導入のため、 多忙を極めた配送部門の所長(56歳・男性)に発生した うつ病の事例です。

入社以来、製品の配送関係の業務に従事していましたが、最近10年間に拠点の合理化によって2度ほどの転勤があり、ここ数年は地方の配送拠点の所長として勤務していました。これまでの十分な経験によって業務内容には精通しており、また家族についても、妻と年老いた母親の3人暮らしで、2人の子供は就職して親元を離れていましたが、安定した生活を送っていました。

しかし数か月前に、それまでライバル関係であったA会社との合併によって状況が大きく変化しました。業務プロセスや安全衛生基準は、すべてA社のシステムを導入することになり、突如として慣れないシステムへの変更作業による業務負担のため、合併前からきわめて多忙な状況に置かれていました。事業所の従業員は所長を除き社員2名、派遣社員3名で構成されていましたが、社員の1名を除き、十分な業務知識がなく、特に1名の社員は新しい業務に対して非協力的であったため、この所長の負担は非常に大きくなりました。

A社では合併前から長時間労働者に対する面接指導を 導入していましたが、管理監督者の労働時間の把握は自 己申告であり、正確な把握はできていませんでした。ま た地方の配送事業所は小規模であるため産業医契約がな く、必要に応じて本社産業医が電話での聴取を行うとと もに、必要に応じて訪問する体制をとっていました。自 己申告によるこの所長の時間外労働は月60時間から80時 間程度で推移していたため、面接の対象になっていませ んでした。

合併直後から、仕事に対して集中できない、仕事や生活を楽しむことができない、眠れないなどの症状が出現しました。同じ会社出身の別事業所の所長には、愚痴のような言葉で打ち明けていましたが、症状が悪化したため、自分の判断で自宅近くの精神科を受診し、抗うつ剤や入眠導入剤などの処方を受けました。しかし、症状は十分に軽快しないため、上司の地区配送部長に現在の状態を伝え、「このままでは業務が続けられない」と打ち明けました。この地区配送部長は、A社の出身であり、所長とは合併以降の関係でした。業務負担に対してはある程度理解しており、少ない人員の中でできるだけのサポート体制は築く努力をしていました。

合併後は産業保健部門についても、A社の産業医が総括産業医になり、A社の産業保健システムを中心に活動が展開されることになりました。当然産業医にとって、A社の従業員は長年の付き合いがあり、健康状態や業務について十分に理解できていました。しかし、新たに対象となった従業員については、情報収集と関係づくりが必要であり、健康状態の確認と問題が発生した場合の対応を容易にするため、合併直後に事業所を巡回し、各従業員と個別に面接し、信頼関係の構築の努力を行ってい

企業合併による新システムの導入等に対応するための多忙な業務で、不適応を起こした事例

ました。また、管理職に対しては、時間外労働の把握を 確実に実施することと、メンタルヘルス不調による問題 が発生した場合には、早めに産業保健部門に連絡するよ うに管理職を対象とした研修の中でメッセージを伝えて いました。

このような準備を行っていた産業医に、地区配送部長より電話での相談がありました。

ポイント

1 職場の課題

合併に伴う業務システムの統合のため、かなり多忙になっていました。このことは、当然ながら、合併前にもある程度予測できたことであり、A社の業務に詳しい退職者を嘱託社員として雇用し、各事業所のシステム導入をサポートする体制をとっていました。しかし、合併のような大きな変化時に必ずといってよいほど発生する予想外のトラブルによって、所長の受ける負担感は非常に大きくなっていました。

2 対 処

地区配送部長より連絡を受けた産業医は、本人と電話で話をし、明らかな抑うつ症状があることを確認しました。そのため、地区配送部長とともに事業所を訪問し、本人の健康状態を面接によって確認するとともに、業務内容および負担についても十分に把握しました。そのうえで、主治医の意見を参考に、2か月程度を目処に休業して治療に専念するように勧めました。

休業後2週間経過以降、症状が急速に回復し、2か月の休業でほぼ抑うつ感が消失し、本人も「以前の自分と比較しても、まったく大丈夫な状態である」と自覚していました。復職に際して、産業医が再度面接をし、最初2週間は残業を行わないことを前提に復職をさせ、順調に回復して、その後も所長職を問題なくこなしています。

3 対処の評価・考察

合併によって、組織が大きく変わった際に、従業員に 過度の負担がかかり、メンタルヘルスおよびフィジカル ヘルス上のさまざまな問題が発生する可能性が高まりま す。このような負担は多くの場合、労働時間の増加が伴 うため、確実に労働時間を把握して予防的に対応するこ とが望ましいといえます。しかし、本事例においては、 合併の混乱に加えて、管理監督者の不十分な労働時間の 把握と産業医選任のない小規模事業場という要因が重 なって、問題への早期発見ができませんでした。

一方、合併直後は、職場内の人間関係や産業保健部門との関係が十分に整っていない場合がほとんどです。この事例では、合併に際して、計画的に新たな対象従業員との関係作りを行っていました。その面接の経験による信頼関係が、休業および復職をスムーズにした要因と考えられます。

厚生労働省「こころの耳」より掲載

会員企業の動き

新会員ご紹介(令和3年9月~12月)



株式会社エンカレッジ

組織づくり人づくり想い

「人」と「組織」がお互いの価値を 高め合う風土づくりのお手伝い



「組織づくりは人づくり」をテーマに事業活動を行います 人と組織がお互いの価値を高めあう風上づくりを支援します 組織の発展と働く人の幸せの実現を目指します

· 人材育成支援

各種階層研修 (新人・中堅・管理職) クレーム応対研修 コミュニケーション研修 ・DX 導入支援

業務改善×IT

CybozuKintone 導入

Microsoft Office 能力向上

社名	株式会社エンカレッジ
代表取締役	玉野聖子
住所	〒791-3120
	愛媛県伊予郡松前町筒井 291-7
Tel	089-989-5545
Mail	info@ma-enc.co.jp
URL	https://ma-enc.co.jp/

務 局 だ」よ

◇お知らせ

○ 令和3年秋の叙勲

令和3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。

森 田 浩 治 氏 (元 (株)伊予銀行相談役) 廣 瀨 了 氏 (字和島自動車株)代表取締役会長) 旭日小綬章 広 氏 (株)愛媛銀行代表取締役会長) 旭日小綬章 本 田 元

- 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)
 - 令和4年1月14日金 11:00~14:00
 - 1. 日 時 2. 場 所 ANAクラウンプラザホテル松山 3F ローズルーム
 - 「2022女性活躍推進/私のアクションプラン」 3. テーマ
- 第2回理事会
 - 1. 日 時2. 場 所 令和4年2月4日金 13:00~13:25
 - 東京第一ホテル松山 11F スカイブリリアン
- 廣瀬 前会長叙勲受章祝賀セレモニー
 - 1. 日2. 場 時
 - 令和4年2月4日金 13:30~13:40 東京第一ホテル松山 2F コスモゴールド 所
- 春季講演会
 - 時
 - 令和4年2月4日金 13:40~15:10 東京第一ホテル松山 2F コスモゴールド 1. 日2. 場 所
 - 「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」 題 3. 演
 - 4. 講 師 一般社団法人 日本経済団体連合会

勞働政策本部 統括主幹 平田 充 氏 (オンライン参加)

- 第5回労務会議
 - 令和4年2月17日(木) 13:30~15:00 1. 日 時
 - Web開催 (Zoomによるウェビナー形式のライブ配信) 2. 場 所
 - 「採用マーケティングについて」 3. 演 題
 - 師 IMソリューションズ(株) 代表取締役 岡本 4. 講 陽氏
- 第6回労務会議
 - 令和4年3月9日(水) 13:30~15:00 1. 日 時
 - 2. 場 所 えひめ共済会館 4F 豊明
 - 「カスタマーハラスメント対策 ~そのお客様は神様か?」 3. 演 題
 - 四季法律事務所 弁護士 和田 資篤 氏 4. 講 師
- 女性リーダーズクラブ公開セミナー
 - 1. 日 時2. 場 所 令和4年3月14日(月) 14:00~15:30
 - ANAクラウンプラザホテル松山 南館 4F エメラルド
 - (株)パソナフォスター 代表取締役社長 長畑久美子 氏 3. 講 師
- 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

089 - 921 - 6767TEL 089 - 947 - 6650FAX

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下さい。

◇経協日誌(令和3年9月~12月)

月日(曜)	 会 議 · 大 会 等 名 称	場所	出席者
9月6日(月)	労働委員会総会	オンライン会議	伊勢家、柴田、本田、植村、
3710 11017	刀朗女兒厶心厶	スマノイマ 五成	専務
8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
15日(水)	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
15日(水)	第2回労務会議	Web開催	21名
	「同一労働同一賃金の対応 現状はど (出席企業名) (東予) 桑原運輸㈱、弁護士法人しまな 住友重機械工業㈱愛媛製造所、 (中予) (㈱あいテレビ、石崎汽船㈱、(㈱) 愛媛トヨペット(㈱、(南)オルソ本 (一財) 永頼会松山市民病院、マヤマキ(㈱、四電ビジネス(㈱愛媛	み法律事務所、住友共 愛媛新聞社、愛媛綜合特田、株門屋組、四国電プアルトモ(株)、村上産業(株)	警備保障㈱、 切㈱愛媛支店、㈱テレビ愛媛、
24日金	労働委員会総会	オンライン会議	伊勢家、柴田、植村、専務
27日(月)	愛媛地方最低賃金合同専門部会	松山労働総合庁舎	専務
28日(火)	愛媛大学社会連携推進機構研究協力会 総会	書面決議	
10月13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
14日(木)	高齢・障がい者雇用フェスタinえひめ	県民文化会館	専務
15日金	各種商品小売業最低賃金専門部会	松山労働総合庁舎	専務
21日(木)	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
21日(木)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
22日金	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、専務
25日(月)	四国ブロック経営者協会専務理事会	高松市	専務
26日(火)	愛媛地方最低賃金審議会	松山労働総合庁舎	専務
29日金	愛媛県地域両立支援推進会議	書面会議	
11月3日火	愛媛県功労賞授賞式	県庁	会長
10日(水)	第3回労務会議	えひめ共済会館	24名
	「副業・兼業について」 「コロナ禍における在籍型出向につい(出席企業名) (東予)四国ガス㈱、住友共同電力㈱、(中予)井関農機㈱、㈱伊予鉄グループ愛媛綜合警備保障㈱、愛媛トヨ四国電力㈱愛媛支店、シブヤ精南海放送㈱、マルトモ(㈱、(株四(南予)㈱シンツ(共催団体)(公財)産業雇用安定センタ	森実運輸㈱ 、愛媛県信用農業協同線 タ自動車㈱、愛媛トヨ・ 機㈱、㈱第一自動車練 電工愛媛支店、四電ビ	ペット(株)、(有)オルソ本田、 習所、(株)テレビ愛媛、

月日 (曜)	会議・大会等名称	場所	出 席 者
11月10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
11日休	女性リーダーズクラブ第2回定例会	松山市総合コミュニ ティセンター	24名
15日(月)	愛媛県在籍型出向等支援協議会	松山若草合同庁舎	業務部長
15日(月)	愛媛県雇用対策会議	愛媛県水産会館	専務
16日(火)	経団連 地方団体長会	経団連会館	会長
24日(水)	秋季講演会	ホテルマイステイズ 松山	26名
	「最近の金融経済情勢について」 日本銀行 松山支店 支店長 臼井 (出席企業名) (東予)四国ガス㈱、瀬戸内運輸㈱、東 (中予)愛媛綜合警備保障㈱、愛媛ダイ 愛媛トヨペット(㈱、(株門屋組、(南海放送㈱、松山商工会議所、 (南予)(㈱伊勢屋商店、(㈱一宮工務店、(関係団体)愛媛県中小企業団体中央会	予信用金庫、森実運輸(ハツ販売㈱、愛媛トヨカ ハツ販売㈱、愛媛トヨカ ㈱キクノ、四国電力㈱。マルトモ㈱、四電ビジカ ㈱シンツ	タ自動車㈱、 愛媛支店、帝人㈱松山事業所、 ネス㈱愛媛支店
26日金	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、植村、 専務
12月8日(水)	障がい者福祉推進愛媛県大会	県民文化会館	専務
8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
10日金	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、植村、 専務
13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
14日(火)	愛媛県商工会議所議員大会	県民文化会館	会長
15日(水)	第4回労務会議	Web開催	19名
	「高年齢者雇用をめぐる法改正&今後の (出席企業名) (東予) 四国通建㈱、住友共同電力㈱ (中予) ㈱あいテレビ、井関農機㈱、㈱ (公財) 愛媛県総合保健協会、㈱ 四国電力㈱愛媛支店、㈱テレビ 四電ビジネス㈱愛媛支店 (南予) ㈱一宮工務店 (共催団体)(公財)産業雇用安定センタ	伊予鉄グループ、愛媛! 制愛媛新聞社、愛媛ダイ 愛媛、南海放送㈱、(一	ハツ販売㈱、㈱門屋組、
23日(木)	経団連 審議員会	オンライン会議	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3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951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957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921円)
- ④ 船舶製造·修理業、舶用機関製造業最低賃金(1時間962円)
- ⑤ 各種商品小売業最低賃金(1時間822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821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/home.html

◆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。)	951 ฅ	(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3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・測量とで、 (計量・ (計量・ (計量・ (計量・ (計量・ (計量・ (計量・ (計量・	957 ฅ	(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 スによる打抜きの業務	令和3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。)	921 _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 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3年 12月 25日
船舶製造·修理業, 舶 用機関製造業	962 ⊢	(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3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。)	822 _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 めの業務	令和3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 821 円	改正発効年月日	令和3年10月1日
-----------	---------	-----------

事業主の皆さまへ(1~4は全企業が対象)

【令和3年11月末時点版】 改正内容5に関する省令の内容を追加しました。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度、P2参照)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(P2参照)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 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等(相談窓口設置)
- 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
- 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する 個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度② 育児休業・産後パパ育休の申し出先③ 育児休業給付に関すること④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき 社会保険料の取り扱い
個 別 周 知 ・	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか
意向確認の方法	注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 就業規則等を見直しましょう

現行

(育児休業の場合)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (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



令和4年4月1日~

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い (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)
- ※※育児休業給付についても同様に緩和



都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
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	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則 休業の2週間前 まで*1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して 2回 取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回 取得可能 (取得の際こそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、 労働者が合意した範 囲 ^{※2} で休業中に就業すること が可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情があ る場合に限り 再取得可能 ^{※3}	再取得不可

- ※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で 定めている場合は、1か月前までとすることができます。
- ※2 具体的な手続きの流れは以下①~④のとおりです。
 - ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
 - ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示 (候補日等がない場合はその旨)
 - ③労働者が同意
 - ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- ●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- ●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満
- 例)所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、 休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
 - ⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

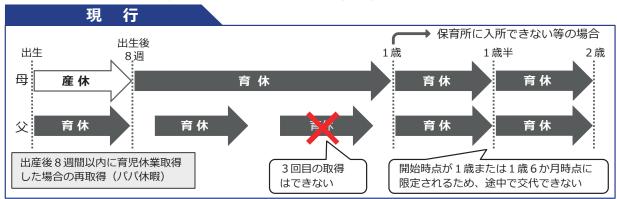
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日	
4 時間	/★	/+	8 時間	6 時間	/+	休	/+	6時間	
休	休	11/1	Oh社间	休	休	4時間	 1/1\	休	

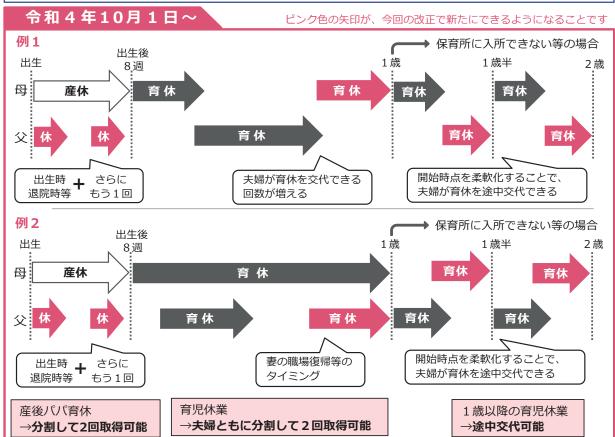
産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に、給付の対象となります。

注:上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)





※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児 休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児 休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、 取得を諦めざるを得なかった。
- ・産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」 と言われ苦痛に感じた。

令和5年4月1日施行

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況**を年1回**公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、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セミナー を開催しています。

① 男性の育児休業取得促進セミナー https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/



■両立支援について専門家に相談したい方へ 【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、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。 ②

②中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業 https://ikuji-kaigo.com/



■雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用いただけます。

③社内研修用資料、動画 https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/





④個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

■両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。 育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です(令和3年度末予定)。

⑤両立支援のひろば https://ryouritsu.mhlw.go.jp/



育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼 玉	048-600-6210	岐 阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐 賀	0952-32-7218
青 森	017-734-4211	千 葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩 手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛 知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大 分	097-532-4025
秋 田	018-862-6684	新 潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京 都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石 川	076-265-4429	大 阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖 縄	098-868-4380
茨 城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵 庫	078-367-0820	愛 媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈 良	0742-32-0210	高 知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長 野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分~17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

令和3年11月作成

令和4年 4月1日 から

くるみん認定、プラチナくるみん認定の 認定基準等が改正されます! 新しい認定制度もスタートします!

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境 を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労 働者への周知を行うことが義務とされています(100人以下の企業は努力義務)。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されます。※認定マークについては決定後お知らせします。 ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行:<u>7</u>%以上 → 令和4年4月1日以降:10%以上 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行: <u>15</u>%以上 → 令和4年4月1日以降: <u>20</u>%以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」 (https://ryouritsu.mhlw.go.jp/p.3 参照)で公表すること、が新たに加わります。

認定に関する経過措置

- 104年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の 水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなります。
- ②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準 の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可 能とします。

ポイント2

- ○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されます。
 - ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行: <u>13</u>%以上 → 令和4年4月1日以降: <u>30</u>%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行: 30%以上 → 令和4年4月1日以降: 50%以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 現行:55% → 令和4年4月1日以降:70%

- 特例認定に関する経過措置 ①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や
- ②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準 や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期 間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置 プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前 事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基 準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

ポイント3

○<u>新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。</u>※認定マークについては決定後お知らせします。 認定基準は、現行のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受け ていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます(詳細は p.4 参照)。



都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準

現行くるみん 2021年記号

トライくるみん

※認定マークについては、 決定後お知らせします。

新しいくるみん

※認定マークについては、 決定後お知らせします。

- 1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
- 5. 次の(1) または(2) のいずれかを満たしていること。
- (1)計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合 が7%以上であること。
- (2)計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者およ び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わ せて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いる 7-
- 5. 次の(1) または(2) のいずれかを満たしていること。
- (1)計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合 が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援 のひろば」で公表していること。
- (2)計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者およ び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わ せて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支 援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1 人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①~④のいずれかに該当すれば基 準を満たす。

- 満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日ま で)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性 労働者がいること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したと ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したと きに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場 合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子また は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利 用した男性労働者がいること。
- 6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であ ること。
- <労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したと きに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に 満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、当該男性労働者の数を 厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日ま で)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性 労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイ ト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - きに、男性の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働 省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場 合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子また は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利 用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省の ウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - 6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であ り、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表して
 - <労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計 画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、 女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウ ェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。

- 7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または 始業時刻変更等の措置に進ずる制度」を講じていること。
- 8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。
- (1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- (2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
- 9. 次の①~③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

— 25 —

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1~4. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1~4と同一

- 5. 次の(1) または(2) のいずれかを満たしていること。
- (1)計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が30%以上であること。
- (2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
 - <労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①~④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が30%以上であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6~8. 現行くるみん、トライくるみん認定基準6~8と同一

- 9. 次の①~③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。
- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 10. 次の(1) または(2) のいずれかを満たしていること。
- (1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が90%以上であること。
- (2)子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が70%以上であること。
 - <労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が90%未満でかつ(2)が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たす。

- 11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
- 12. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一
- 〇プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、 公表日の前事業年度(事業年度=各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。
 - ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内
 - ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

- は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。
 - 一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
 - 自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
 - ・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度が創設されます。※愛称、認定マークについては決定後お知らせします。

- 1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2または p.3の認定基準を満たしていること。
 - ※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてトライくるみん認定を受けようとする場合、
 - p.2のトライくるみん認定基準の1~10を満たす必要があります。
- 2. 次の(1)~(4)をいずれも満たしていること。
- (1) 次の①及び②の制度を設けていること。
 - ① 不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。)
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- (2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。
- (3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- (4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

公共調達における加点評価

- 〇各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。
- 〇個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

内閣府からのお知らせ 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業

- 〇中小企業における子育で支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業(常時雇用する労働者が300人以下)に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています(令和3年10月から令和9年3月まで)。
- ○事業の詳細については、以下のURLをご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。 くるみん助成ポータルサイト https://kuruminjosei.jp/

働き方改革推進支援資金

- ○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業(常時雇用する労働者が100人以下)や、上記のうち、 くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)が実施する「働き方改革推進 支援資金(企業活力強化貸付)」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。
- ○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧いただくか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。 https://www.ifc.go.ip/n/finance/search/hatarakikata_m.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐 賀	0952-32-7218
青 森	017-734-4211	千 葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長 崎	095-801-0050
岩 手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大 分	097-532-4025
秋 田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	Ш□	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山 形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大 阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖 縄	098-868-4380
茨 城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵 庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃 木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈 良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長 野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分~17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

令和3年11月作成 リーフレット NO.8

【労働者数101人以上~300人以下の事業主の皆様へ】 ~女性活躍推進法が改正されました~

一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表が義務となります!

◆女性活躍推進法とは?

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備する ため、平成28年(2016年)に「女性活躍推進法」が成立し、常用労働者数が301人以上の企業は、 女性活躍推進のための「一般事業主行動計画」の策定、届出及び自社の女性活躍に関する情報公 表を行うことが義務付けられています。

令和元年(2019年)に法改正され、常用労働者数が101人以上300人以下の事業主も令和4年 (2022年) 4月1日から一般事業主行動計画の策定、届出及び情報公表が義務の対象となります。 対象となる事業主の方は、できるだけ早期に準備に着手し、**令和3年度中に一般事業主行動計**

常用労働者数100人以下の事業主の皆様もぜひ積極的に取組を進めてください!

1 一般事業主行動計画の策定・届出 -

ステップ1:自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

画策定届を愛媛労働局雇用環境・均等室へご提出ください。

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目(必ず把握すべき項目)を用いて把握して ください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- ・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
- (注1)事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目(必要に応じて把握する項目(1ページの下線以外の項目))を活用し、原因の分析を深めることが有効です。
- (注2) (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

- ステップ 2: 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表 ・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てください。
 - ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3:一般事業主行動計画を策定した旨の届出

・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。(電子申請、郵送、持参)

ステップ4:取組の実施、効果の測定

・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。

自社の女性の活躍に 関する状況の把握、 STEP 2 課題分析 -般事業主行動計画の 取組の実施、 策定、社内周知、外部 効果の測定 公表 -般事業主行動計画 を愛媛労働局へ届出

2 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

- ・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
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

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

- 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及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
- ・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
- · 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ことが必要です。
- ※「(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ことが 必要です。
- 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となります。
 - ・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

★優良企業の認定(「えるぼし」認定)について

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業 については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。 この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向 上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。

また、認定を受けた事業主は、公共調達の加点を受けられます。

令和2年(2020年)6月1日には現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼ しⅠ認定が創設されました。









▶女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)も ぜひご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ/

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

女性活躍推進法特集ページ 〇



で検索!

一般事業主行動計画策定届の様式や、自社の女性活躍の状況の把 握、課題分析、行動計画の策定を行うことができる「行動計画策 定支援ツール | などがあります!

愛媛労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました!

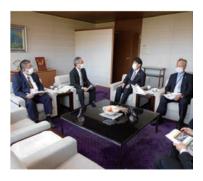
愛媛労働局長(瀧原章夫)は、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和3年11月5日(金)に、「脱・長時間 創・自分時間」をコンセプトとして、時間外労働の削減をはじめとした働き方改革を積極的に実践している南海放送株式会社(ベストプラクティス企業)を訪問しました。

訪問当日は、大西代表取締役社長、松﨑取締役常務執行役員にご対応いただき、働き方改革の取組状況についてお話を伺いました。

大西社長は「働き方改革はトップのみで作りあげるのではなく、社員と協力しながら実施するもの。時代の変化を捉え、より良い制度を作り上げなければならない。そのためには、失敗を恐れず、試行錯誤を続けていくことが重要です。

そして、働き方改革を社員に浸透させていくためには、『見直し続ける、変え続ける、言い続けること』が大切です。」とお話されていました。

【対談、職場視察の様子】







○南海放送株式会社の主な取組事項

- 1 経営トップによる働き方改革の宣言
- 2 勤怠管理システムの導入による時間外労働の縮減の実施
- 3 業務量 10%カット(G10 ダイエットプログラム)の実施
- 4 メンタルヘルス対策の推進
- 5 コミュニケーションの活性化

〇取組効果

- 働き方改革の取組を始めた平成29年から1年後の平成30年に、社員全体 の時間外総労働時間数が対前年10%削減、令和2年は平成29年と比較して約 27%削減
- ・ ストレスチェックの集団分析結果による職場の「いきいき度」が全国の事業場の中で上位 16 %に入る好成績(SB アットワーク社調査)
- ・ 日本健康会議が認定している<u>健康経営優良法人(大規模法人部門)</u>について、放送局で初めて認定、かつ令和2年から2年連続認定

○訪問を終えて、瀧原労働局長からのコメント

南海放送株式会社は、健康経営という考え方に早期に着目し、経営者トップ 主導による職場環境の改善に積極的に取り組まれた結果、時間外労働時間数の 縮減に繋がっています。

そして、同社は放送業が担われている企業責任を果たすため、働き方改革によって生まれた時間を新しい価値を創造するための時間に費やすことで、さらなる企業の成長と地域社会への貢献を図っておられます。

働き方改革の取組を進めるに当たっては、社員の長年の慣習や意識を改革することに苦労したものの、諦めずに変え続けることで、少しずつ社員全体にも変化が生まれてきたとお聞きしました。

是非、県内の企業の皆様にも同社の取組内容を参考にしていただきまして、 自社の働き方改革を実行していただきますようお願いいたします。

南海放送株式会社の取組の詳細や、過去のベストプラクティス企業の取組事 例については、こちらをご確認ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/20170907-0001.html



事業主の皆様へ

就職氷河期世代の積極的な採用と人材育成をお願いします

バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に学校卒業期を迎えたいわゆる就職氷河期世代の中には、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある方等がいらっしゃいます。

事業主の皆様におかれましては、就職氷河期世代の積極的な採用と人材の育成をお願いします。

◆就職氷河期世代(35才~55才未満)の応援求人をお願いします

就職氷河期世代応援求人は2種類

限定求人

- ●経験等 不問
- ●免許資格 不問又は実務経験を問わない
- ●雇用期間 定めなし
- ●年齢 35歳以上 54歳以下
- ●備考欄に<u>「就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方限定」</u>と記載

歓迎求人

- ●経験等 不問
- ●免許資格 不問又は実務経験を問わない
- ●雇用期間 定めなし
- ●年齢 不問
- ●備考欄に「就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方歓迎」と記載

◆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

●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制度です。

実習期間:3日~2週間程度を目安に、受け入れ人数一人当たり、最大2万円の謝金をお支払いします。

◆就職氷河期世代雇い入れの際、ご利用いただける主な助成金

1 「トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)」

●職業経験が不足している求職者を試行的に雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行を図っていただく制度です。【月額 **4万円** 最長3ヶ月間】

2 「特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)」

●就職氷河期に十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての経験が少ない求職者を正規雇用労働者として雇い入れていただく制度です。 【対象労働者1人あたり 計60(50)万円 】

3 「人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)」

●有期契約労働者等の正社員転換や処遇改善を目的として、事業主が、計画に沿って訓練を実施した場合に、 訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

【① 経費助成:実費を限度 ② 賃金助成:760円(475円) ③ OJT実施助成:760円(665円)】 ※①は訓練時間数に応じて1人あたりの限度額があり、事業主が負担した実費が助成額を下回る場合は実費を限度 ②③は1人1時間あたりであり、いずれも上限あり

4 「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」

●企業内の非正規雇用労働者を正規雇用労働者等に転換等させるための支援制度です。

【 対象労働者1人あたり①有期→正規: 57万円(42.75万円) ②有期→無期: 28.5万円(21.375万円) ③無期→正規: 28.5万円(21.375万円) 】

※()内は中小企業以外

ハローワークの支援により正社員就職に至った事例

(女性:40代)正社員を希望しながら、公共機関の臨時の事務補助を繰り返してきた方だったが、担当者が職業相談を繰り返して、<u>氷河期歓迎求人</u>の調剤事務に応募。<u>特定求職者雇用開発</u>助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)を利用して、正社員就職に至った。

各助成金の支給要件については、愛媛労働局・各ハローワークへお問い合わせください。

労働保険料(第3期分)の納付について

令和4年1月31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4年1月14日頃に納付書をお届けしますので、最寄りの金融機関での納付をお願いします。

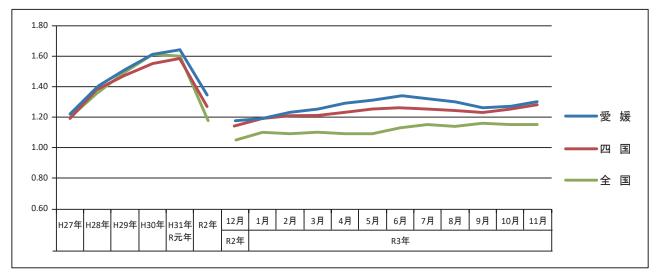
御不明な点等がありましたら、お気軽にお問い合わせください。

問合せ先:松山市若草町4-3

愛媛労働局労働保険徴収室 (110089-935-5202)

労働経済指標

1. 有効求人倍率

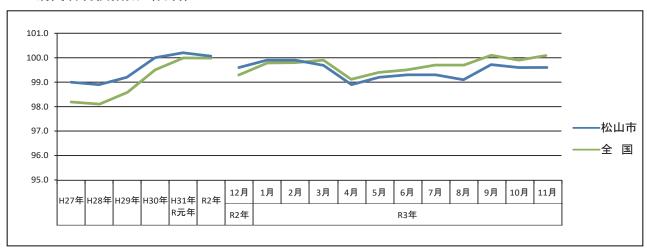


		H27	H28	H29	H30	H31年	R 2	R 2年	年 R 3 年						R 3年				
		年	年	年	年	R元年	年	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
愛	媛	1.22	1.40	1.51	1.61	1.64	1.33	1.17	1.19	1.23	1.25	1.29	1.31	1.34	1.32	1.30	1.26	1.27	1.30
四	玉	1.19	1.38	1.47	1.55	1.58	1.26	1.14	1.19	1.21	1.21	1.23	1.25	1.26	1.25	1.24	1.23	1.25	1.28
全	玉	1.20	1.36	1.50	1.61	1.60	1.18	1.05	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.13	1.15	1.14	1.16	1.15	1.15

[※] 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	H28	H29	H30	H30	H30	H31年	R2年	R2年						R 3年					
	年	年	年	年	R元年	K 2平	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月		
松山市	99.0	98.9	99.2	100.0	100.2	100.0	99.6	99.9	99.9	99.7	98.9	99.2	99.3	99.3	99.1	99.7	99.6	99.6		
前 年 同月比	0.6	0.0	0.3	0.8	0.2	$\triangle 0.2$	△1.0	$\triangle 0.6$	△0.4	$\triangle 0.5$	△0.9	△0.6	△0.7	$\triangle 0.7$	△0.9	$\triangle 0.5$	△0.3	△0.1		
全 国	98.2	98.1	98.6	99.5	100.0	100.0	99.3	99.8	99.8	99.9	99.1	99.4	99.5	99.7	99.7	100.1	99.9	100.1		
前 年 同月比	0.8	△0.1	0.5	1.0	0.5	0.0	△1.2	$\triangle 0.7$	$\triangle 0.5$	$\triangle 0.4$	△1.1	△0.8	$\triangle 0.5$	△0.3	$\triangle 0.4$	0.2	0.1	0.6		

※ 令和2年=100 (資料出所:総務省)

令和3年度 年間事業一覧表

	A	· · ·	
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 臼井 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	・女性リーダーズクラブ第3回定例会 (14日 ANAクラウンプラザホテル松山)		・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 (4日 東京第一ホテル松山) ・廣瀬 前会長叙勲受章祝賀セレモニー (同 上) ・春季講演会 (同 上) 「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)「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 ・女性リーダーズクラブ公開セミナー (14日 ANAクラウンプラザホテル松山) (株パソナフォスター 代表取締役社長 長畑久美子 氏 		· 愛媛経協 3 月号