



No.507

2022.9

目 次

○2022年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果（（一社）日本経済団体連合会）…	(1)
○2022年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（（一社）日本経済団体連合会）……	(4)
○令和4年度地域別最低賃金改正の答申状況について……	(7)
○令和3年「労働争議統計調査」の結果（厚生労働省）……	(8)
○最近の労働判例から……	(16)
○メンタルヘルス……	(18)
○事務局だより（お知らせ）……	(19)
（経協日誌）……	(20)
○愛媛労働局からのお知らせ……	(21)
○労働経済指標（有効求人倍率、消費者物価指数）……	(42)
○令和4年度年間事業計画一覧表……	(43)

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/>

2022年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果（最終集計）

～89万9,163円、前年夏季比プラス8.77%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は8月5日、2022年夏季賞与・一時金の大手企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を発表した。

調査対象（21業種254社）のうち、21業種187社（73.6%）の妥結を把握しており、集計可能な18業種159社の平均額は89万9,163円で、前年（82万6,647円）と比べて7万2,516円増・8.77%増と、4年ぶりにプラスに転じた。増減率（前年比）は、現行の集計方法となった1981年以降の最高値、前年からの増加額も、2018年（前年比7万5,733円増）に次ぐ高い水準を記録した。

妥結額の分布をみると、最も多い「100万円以上」（25.4%）と2番目に多い「90万～100万未満」（16.4%）で4割超（41.8%）に達している。

増減率の分布は、「15.0%以上」（25.0%）が最も多く、これに「10.0～15.0%未満」（12.5%）を合わせると、10%以上が4割近く（37.5%）に達している。また、前年実績以上の水準（0.0%以上）で妥結した企業が8割超（83.9%）と大勢を占めている。

2022年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2022年8月5日

[最終集計]

(一社)日本経済団体連合会

業 種	2022年 夏季			2021年 夏季		
	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	876,372	14.61	13	764,671	2.15
食 品	7	951,854	0.35	7	948,564	3.48
繊 維	15	828,595	4.79	14	790,726	0.44
紙 ・ パ ル プ	6	692,242	△ 0.87	6	698,305	△ 0.27
印 刷	3	782,077	24.35	2	628,919	△ 1.59
化 学	28	958,937	14.70	26	836,019	△ 4.25
ゴ ム	5	836,668	5.03	5	796,610	1.38
セ メ ン ト	5	750,137	△ 3.43	5	776,789	4.29
鉄 鋼	9	1,013,913	86.60	9	543,358	△ 4.85
機 械 金 属	2	944,542	15.55	3	817,455	△ 8.39
電 機	12	970,124	6.23	12	913,211	△ 0.77
自 動 車	13	915,842	4.12	16	879,626	△ 10.07
造 船	10	889,833	12.23	11	792,833	△ 7.16
建 設	7	(従) 1,288,034	0.13	6	(従) 1,286,372	△ 12.18
商 業	3	(従) 741,367	15.23	2	(従) 643,384	—
鉄 道	9	(従) 695,926	10.43	10	(従) 630,215	△ 23.68
[民 鉄]	[7]	[(従) 648,105]	[4.28]	[8]	[(従) 621,506]	[△ 18.57]
[J R]	[2]	[(従) 724,946]	[14.04]	[2]	[(従) 635,697]	[△ 25.49]
電 力	8	759,273	△ 0.92	8	766,343	1.53
情 報 通 信	4	825,139	2.63	4	803,969	—
	社	円	%	社	円	%
総 平 均	159	899,163 (823,724)	8.77 (9.49)	159	826,647 (752,348)	△ 8.27 (△ 4.92)
製 造 業 平 均	128	920,393 (829,677)	9.58 (11.90)	129	839,927 (741,430)	△ 5.94 (△ 3.19)
非 製 造 業 平 均	31	829,019 (815,659)	7.17 (2.05)	30	773,522 (799,299)	△ 17.00 (△ 12.69)

(注)1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要21業種大手254社

2) 21業種187社(73.6%)の妥結を把握しているが、うち28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

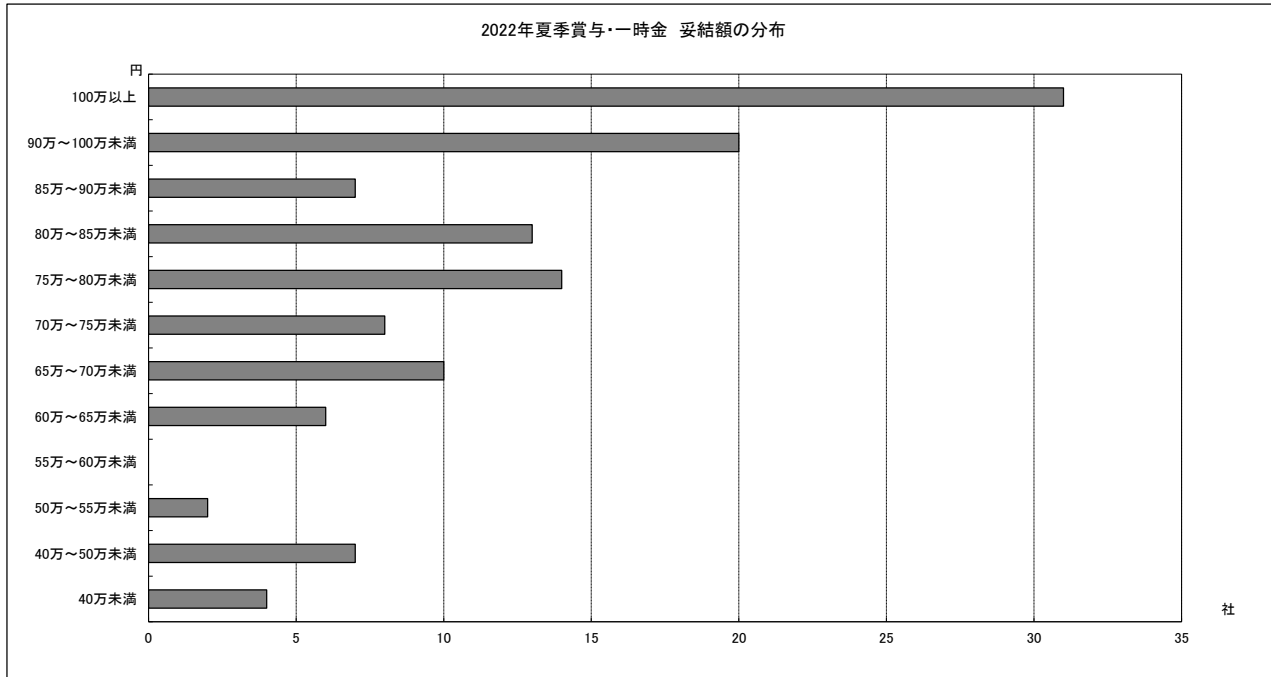
4) (従)は従業員平均の数値を含む

5) 増減率の△印はマイナスを示す

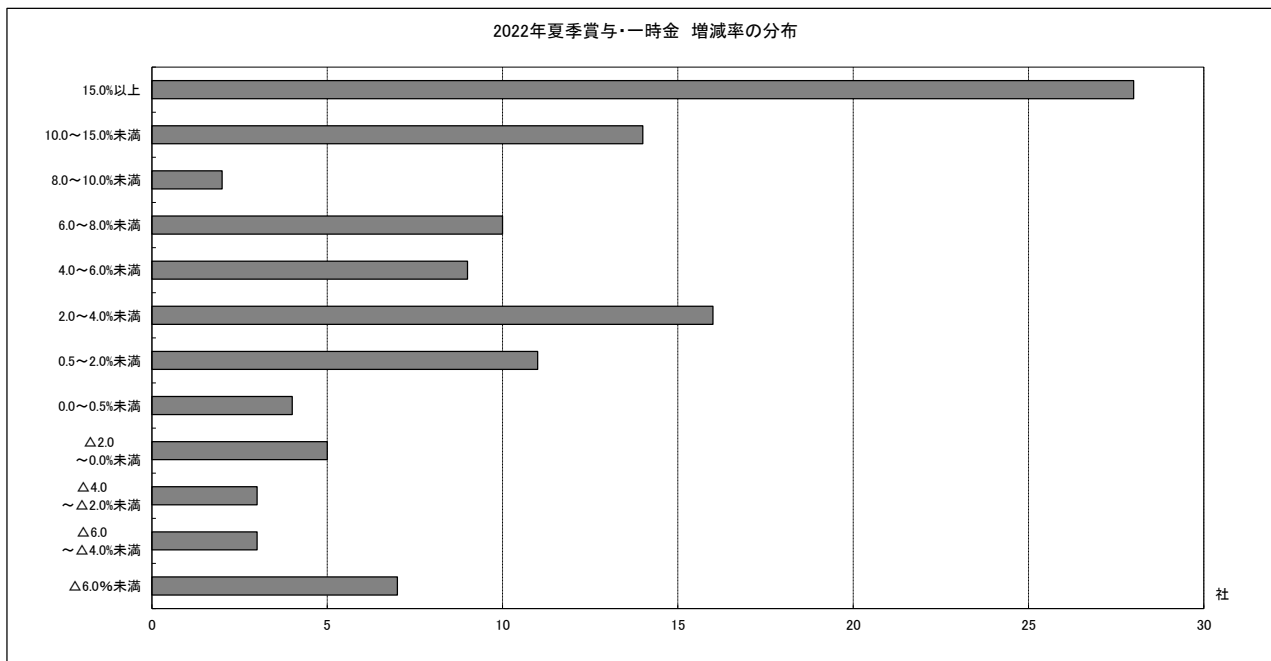
6) 2021年夏季の数値は、2021年8月5日付最終集計結果

7) 最終集計における「増減率(%)」は、前年公表値(最終集計)との比較により算定

愛 媛 経 協



妥 結 額 (円)	40万未満	40万～50万未満	50万～55万未満	55万～60万未満	60万～65万未満	65万～70万未満	70万～75万未満	75万～80万未満	80万～85万未満	85万～90万未満	90万～100万未満	100万以上	計
社 数 (社)	4	7	2	0	6	10	8	14	13	7	20	31	122
構 成 比 (%)	3.3	5.7	1.6	0.0	4.9	8.2	6.6	11.5	10.7	5.7	16.4	25.4	100.0



増 減 率 (%)	△6.0%未満	△6.0 ～△4.0%未満	△4.0 ～△2.0%未満	△2.0 ～0.0%未満	0.0～0.5%未満	0.5～2.0%未満	2.0～4.0%未満	4.0～6.0%未満	6.0～8.0%未満	8.0～10.0%未満	10.0～15.0%未満	15.0%以上	計
社 数 (社)	7	3	3	5	4	11	16	9	10	2	14	28	112
構 成 比 (%)	6.3	2.7	2.7	4.5	3.6	9.8	14.3	8.0	8.9	1.8	12.5	25.0	100.0

2022年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（最終集計）

～377社平均5,036円、アップ率1.92%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は8月9日、2022年春季労使交渉の中小企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を発表した。

本調査は、全国の地方別経済団体の協力により毎年実施している。今回の最終集計は、原則として従業員数500人未満の中小企業17業種754社を対象に実施し、17業種385社（51.1%）の妥結を把握した。このうち集計可能な17業種377社の総平均は、妥結額5,036円（前年最終集計比+660円）、アップ率1.92%（同+0.24ポイント）であった。額・率ともに前年比で大きくプラスに転じ、2000年代における最高値を記録した。

さらに細かく規模別でみると、「300人以上」は5,135円・1.94%（前年比+606円・+0.22ポイント）、「100～300人未満」は5,095円・1.94%（同+792円、+0.29ポイント）、「100人未満」は4,497円・1.80%（同+335円、+0.14ポイント）で、いずれの規模でも前年より増加が確認された。

引上げ額の分布では、「5,000～5,499円」（14.1%）が最も多い上、5,000円以上の回答が全体の5割近く（47.4%）を占めている。

アップ率の分布については、「1.8～2.0%未満」（16.2%）が最も多くなっているものの、2.0%以上の回答が全体の4割超（41.3%）に達している。

2022年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(加重平均)

2022年8月9日

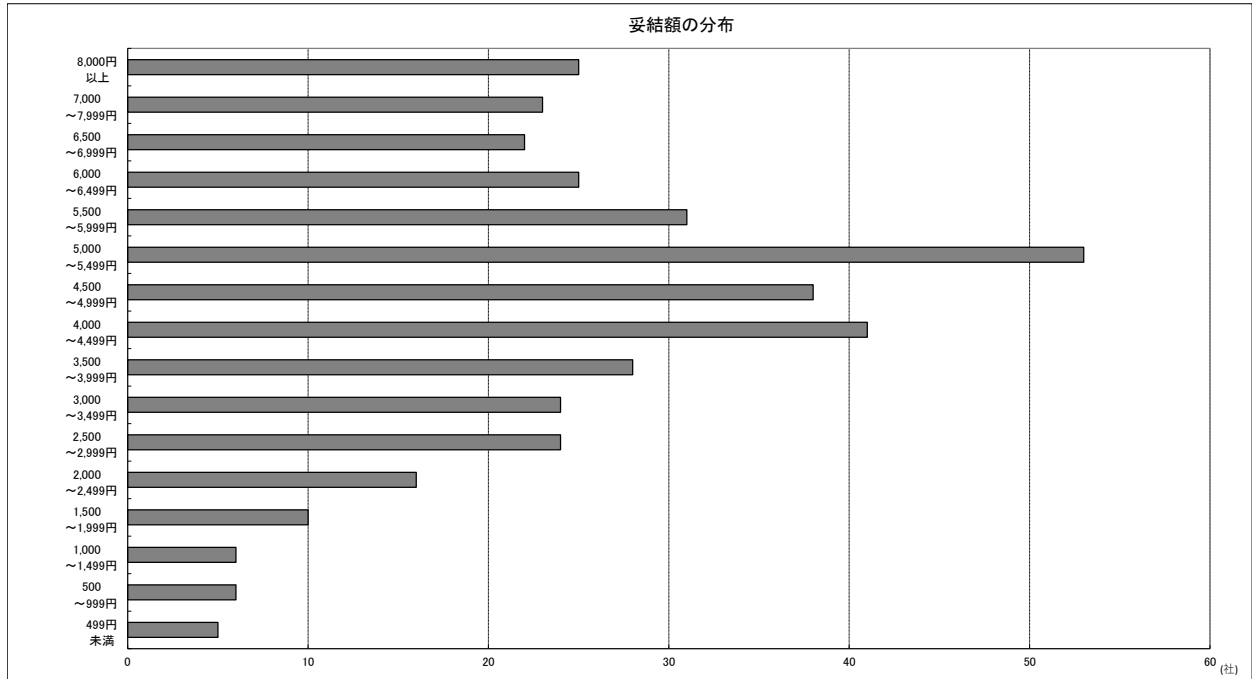
[最終集計]

(一社)日本経済団体連合会

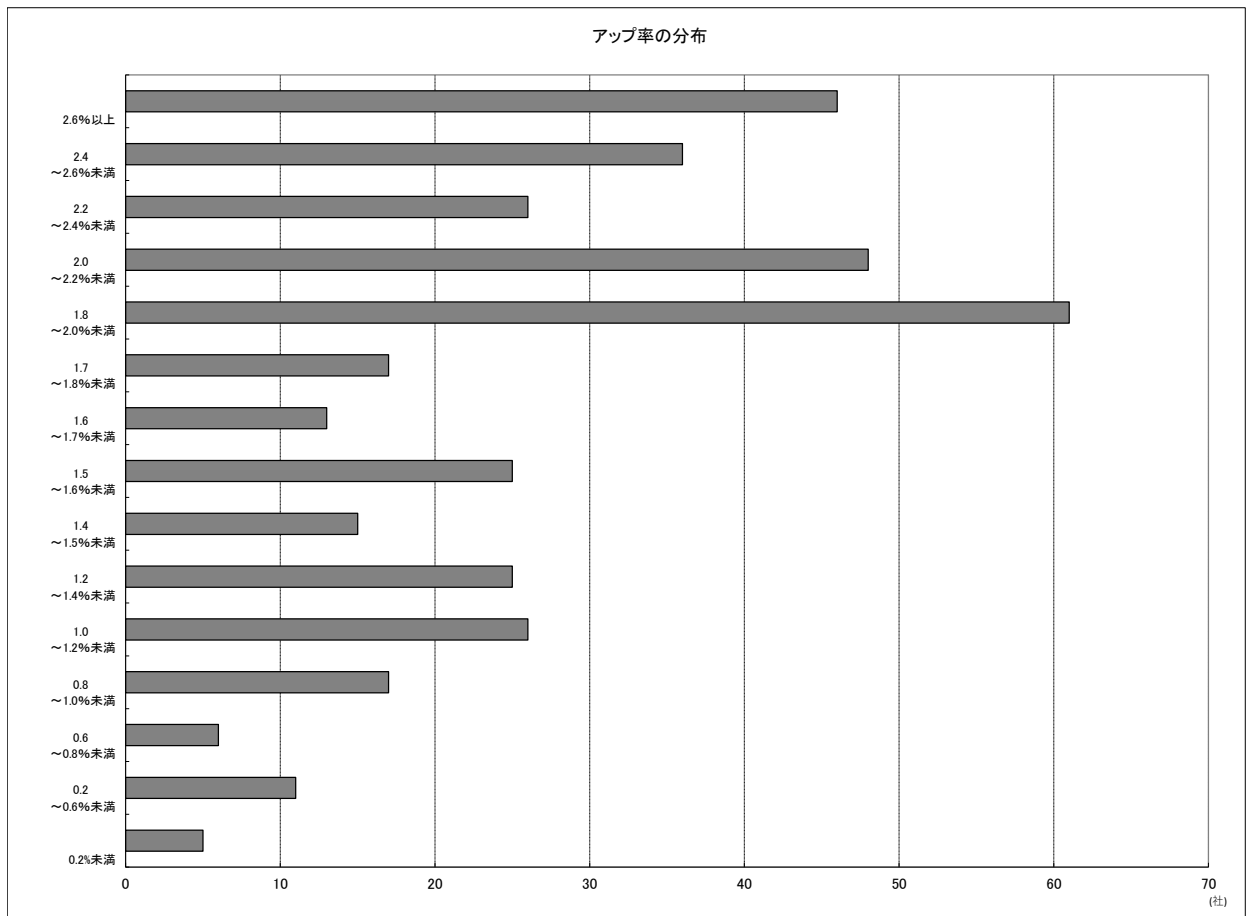
業 種		2022年			2021年		
		社 数	妥結額	アップ率	社 数	妥結額	アップ率
製 造 業	鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属	14 社	5,481 円	2.05 %	16 社	4,868 円	1.81 %
	機 械 金 属	84	5,486	2.07	89	4,764	1.79
	電 気 機 器	9	5,983	2.17	7	4,512	1.88
	輸 送 用 機 器	13	5,468	2.12	11	4,428	1.74
	化 学	21	5,515	2.06	19	4,837	1.80
	紙 ・ パ ル プ	10	4,602	1.75	9	4,348	1.84
	窯 業	10	4,540	1.62	11	4,189	1.53
	織 維	15	3,990	1.67	17	3,263	1.47
	印 刷 ・ 出 版	8	5,703	1.90	6	5,157	1.71
	食 品	17	4,560	1.77	18	4,763	1.93
	そ の 他 製 造 業	38	5,229	1.90	33	4,451	1.61
製 造 業 平 均		239	5,312 (5,015)	1.99 (1.93)	236	4,633 (4,312)	1.75 (1.68)
非 製 造 業	商 業	40	4,898	1.94	39	3,942	1.55
	金 融	4	3,453	1.53	4	5,208	2.03
	運 輸 ・ 通 信	38	3,741	1.49	36	3,372	1.37
	土 木 ・ 建 設	17	6,295	2.47	16	4,762	1.84
	ガ ス ・ 電 気	9	4,556	1.59	11	4,303	1.54
	そ の 他 非 製 造 業	30	4,969	1.95	28	4,469	1.81
非 製 造 業 平 均		138	4,571 (4,518)	1.80 (1.79)	134	3,971 (4,008)	1.57 (1.60)
総 平 均		377	5,036 (4,833)	1.92 (1.88)	370	4,376 (4,202)	1.68 (1.65)
規 模 別	100人未満	123	4,497 (4,476)	1.80 (1.80)	122	4,162 (3,960)	1.66 (1.59)
	100～300人未満	176	5,059 (5,028)	1.94 (1.94)	170	4,267 (4,278)	1.65 (1.67)
	300～500人未満	78	5,135 (4,958)	1.94 (1.90)	78	4,529 (4,414)	1.72 (1.70)

- (注) 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、従業員数500人未満の17業種754社を対象に実施
2) 17業種385社(51.1%)の妥結を把握しているが、うち8社は平均金額不明等のため、集計より除外
3) 上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
4) 製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
5) 2021年の数値は、2021年8月6日付最終集計結果

愛 媛 経 協



妥結額(円)	499円未満	500～999円	1,000～1,499円	1,500～1,999円	2,000～2,499円	2,500～2,999円	3,000～3,499円	3,500～3,999円	4,000～4,499円	4,500～4,999円	5,000～5,499円	5,500～5,999円	6,000～6,499円	6,500～6,999円	7,000～7,999円	8,000円以上
社数(社)	5	6	6	10	16	24	24	28	41	38	53	31	25	22	23	25
構成比(%)	1.3	1.6	1.6	2.7	4.2	6.4	6.4	7.4	10.9	10.1	14.1	8.2	6.6	5.8	6.1	6.6



増減率(%)	0.2%未満	0.2～0.6%未満	0.6～0.8%未満	0.8～1.0%未満	1.0～1.2%未満	1.2～1.4%未満	1.4～1.5%未満	1.5～1.6%未満	1.6～1.7%未満	1.7～1.8%未満	1.8～2.0%未満	2.0～2.2%未満	2.2～2.4%未満	2.4～2.6%未満	2.6%以上
社数(社)	5	11	6	17	26	25	15	25	13	17	61	48	26	36	46
構成比(%)	1.3	2.9	1.6	4.5	6.9	6.6	4.0	6.6	3.4	4.5	16.2	12.7	6.9	9.5	12.2

令和4年度地域別最低賃金改正の答申状況について

～ 全国加重平均額は961円に ～

厚生労働省は8月23日、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和4年度の地域別最低賃金の改定額を取りまとめ、発表した。

最低賃金の引上げ額（全国加重平均）は31円で、47都道府県で30円～33円の引上げで答申された。この結果、全国の加重平均額は961円となった。

改正後の最も高い最低賃金は東京都の1,072円、最も低いのは青森県はじめ愛媛県を含む10県で853円であった。また、引上げ幅が最も大きいのは島根県はじめ5県の33円で、愛媛県は32円引き上げられ853円となった。

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申し出に関する手続きを経たうえで、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月20日までの間に順次発効される予定となっている。

（表） 令和4年度改正後の最低賃金と引上げ額

（単位：円）

順位	都道府県名	最低賃金	引上げ額	順位	都道府県名	最低賃金	引上げ額
1	東 京	1,072	31	25	新 潟	890	31
2	神 奈 川	1,071	31	26	和 歌 山	889	30
3	大 阪	1,023	31	27	福 井	888	30
4	埼 玉	987	31	27	山 口	888	31
5	愛 知	986	31	29	宮 城	883	30
6	千 葉	984	31	30	香 川	878	30
7	京 都	968	31	31	福 島	858	30
8	兵 庫	960	32	32	島 根	857	33
9	静 岡	944	31	33	徳 島	855	31
10	三 重	933	31	34	山 形	854	32
11	広 島	930	31	34	大 分	854	32
12	滋 賀	927	31	34	岩 手	854	33
13	北 海 道	920	31	34	鳥 取	854	33
14	栃 木	913	31	38	青 森	853	31
15	茨 城	911	32	38	秋 田	853	31
16	岐 阜	910	30	38	愛 媛	853	32
17	富 山	908	31	38	高 知	853	33
17	長 野	908	31	38	佐 賀	853	32
19	福 岡	900	30	38	長 崎	853	32
20	山 梨	898	32	38	熊 本	853	32
21	奈 良	896	30	38	宮 崎	853	32
22	群 馬	895	30	38	鹿 児 島	853	32
23	岡 山	892	30	38	沖 縄	853	33
24	石 川	891	30	全国加重平均		961	31

令和3年「労働争議統計調査」の結果

～労働争議について、総争議件数は過去2番目に低く、減少傾向～

厚生労働省

厚生労働省では、このほど、令和3年「労働争議統計調査」の結果を取りまとめましたので公表します。

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

【調査結果のポイント】

1 総争議

令和3年の件数は297件（303件）で、総争議件数は令和元年に次いで過去2番目に低く、減少傾向である。

【9頁 第1表、第1図、15頁 附表】

2 争議行為を伴う争議

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

件数	55件（57件）
総参加人員	38,540人（32,436人）
行為参加人員	7,858人（6,013人）

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

件数	32件（35件）
行為参加人員	722人（806人）
労働損失日数	1,388日（1,817日）

（3）半日未満の同盟罷業（ストライキ）では、前年と比べて件数及び行為参加人員が増加した。

件数	36件（34件）
行為参加人員	7,267人（5,324人）

【9頁 第1表、10頁 第2表、15頁 附表】

3 労働争議の主要要求事項

争議の主な要求事項（複数回答。主要要求事項を2つまで集計）は、「賃金」に関するもの150件（154件）で、総争議件数の50.5%と最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関するもの137件（126件）、「経営・雇用・人事」に関するもの96件（74件）であった。

【13頁 第6表】

4 労働争議の解決状況

令和3年中に解決した労働争議（解決扱い^{注2}を含む）は223件（248件）で、総争議件数の75.1%であった。そのうち「労使直接交渉による解決」は63件（61件）、「第三者関与による解決」は77件（79件）であった。

【14頁 第7表】

注1 （ ）内は、令和2年の数値である。

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

結果の概要

1 労働争議の種類別の状況

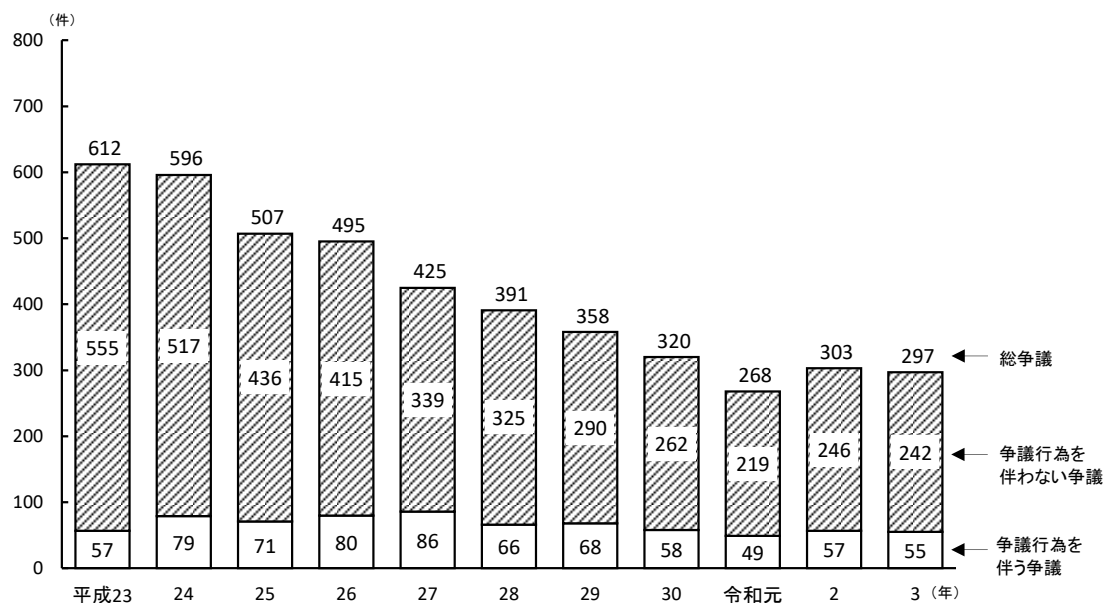
令和3年の労働争議の状況をみると、「総争議」の件数は297件、総参加人員は60,389人となっており、前年に比べ、件数は6件（2.0%）減、総参加人員は2,963人（5.2%）増となった。「総争議」の件数は、過去2番目に低く、減少傾向にある。

このうち、「争議行為を伴う争議」の件数は55件、行為参加人員は7,858人となっており、前年に比べ、件数は2件（3.5%）減、行為参加人員は1,845人（30.7%）増となった。（第1表、第1図、15頁附表）

第1表 労働争議の種類別件数及び参加人員の推移

年 次	総 争 議		争 議 行 為 を 伴 う 争 議			争議行為を伴わない争議	
	件 数	総参加人員	件 数	総参加人員	行為参加人員	件 数	総参加人員
平成29年	358	132,257	68	72,637	17,612	290	59,620
30	320	103,342	58	51,038	10,059	262	52,304
令和元年	268	105,340	49	57,345	17,763	219	47,995
2	303	57,426	57	32,436	6,013	246	24,990
3	297	60,389	55	38,540	7,858	242	21,849
令和3年の 対前年増減数 (件・人)	△6	2,963	△2	6,104	1,845	△4	△3,141
令和3年の 対前年増減率 (%)	△2.0	5.2	△3.5	18.8	30.7	△1.6	△12.6

第1図 労働争議の種類別件数の推移



2 争議行為を伴う争議の状況

(1) 行為形態別の状況

令和3年の「争議行為を伴う争議」を行為形態別にみると、「半日以上同盟罷業」の件数は32件、行為参加人員は722人、労働損失日数は1,388日となっており、前年に比べ、件数は3件(8.6%)減、行為参加人員は84人(10.4%)減、労働損失日数は429日(23.6%)減となった。

「半日未満の同盟罷業」の件数は36件、行為参加人員は7,267人となっており、前年に比べ、件数は2件(5.9%)増、行為参加人員は1,943人(36.5%)増となった。(第2表)

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

年 次	半日以上同盟罷業			作業所閉鎖			半日未満の同盟罷業		怠業		その他	
	件数	行為参加人員	労働損失日数	件数	行為参加人員	労働損失日数	件数	行為参加人員	件数	行為参加人員	件数	行為参加人員
	件	人	日	件	人	日	件	人	件	人	件	人
平成29年	38	7,953	14,741	-	-	-	46	9,917	-	-	-	-
30	26	955	1,477	-	-	-	42	9,260	3	61	1	27
令和元年	27	5,345	11,002	-	-	-	33	11,609	1	1,080	1	27
2	35	806	1,817	-	-	-	34	5,324	-	-	-	-
3	32	722	1,388	-	-	-	36	7,267	-	-	-	-
令和3年の 対前年増減数 (件・人・日)	△3	△84	△429	-	-	-	2	1,943	-	-	-	-
令和3年の 対前年増減率 (%)	△8.6	△10.4	△23.6	...	...	...	5.9	36.5	...	...	...	...

(2) 産業別の状況

令和3年の「争議行為を伴う争議」を産業別にみると、件数は「医療、福祉」18件が最も多く、次いで「製造業」及び「教育、学習支援業」8件であった。

行為参加人員は「医療、福祉」5,708人が最も多く、次いで「製造業」1,052人、「卸売、小売業」511人であった。

労働損失日数は「運輸業、郵便業」635日が最も多く、次いで「製造業」303日、「教育、学習支援業」242日であった。（第3表）

第3表 産業別争議行為を伴う争議の件数、行為参加人員及び労働損失日数

令和3年								
産 業 ¹⁾	争議行為を伴う争議 ²⁾			うち半日以上の同盟罷業			うち半日未満の同盟罷業	
	件 数	行為参加人員	労働損失日数	件 数	行為参加人員	労働損失日数	件 数	行為参加人員
計	55 (57)	7,858 (6,013)	1,388 (1,817)	32 (35)	722 (806)	1,388 (1,817)	36 (34)	7,267 (5,324)
農業、林業、漁業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
鉱業、採石業、砂利採取業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
建設業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
製造業	8 (13)	1,052 (1,003)	303 (327)	5 (10)	301 (325)	303 (327)	5 (6)	851 (779)
電気・ガス・熱供給・水道業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
情報通信業	7 (7)	307 (247)	- (1)	- (1)	- (1)	- (1)	7 (6)	307 (246)
運輸業、郵便業	6 (9)	149 (260)	635 (527)	6 (6)	140 (230)	635 (527)	2 (3)	10 (30)
卸売業、小売業	4 (3)	511 (6)	11 (6)	3 (3)	11 (6)	11 (6)	1 (-)	500 (-)
金融業、保険業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
不動産業、物品賃貸業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
学術研究、専門・技術サービス業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
宿泊業、飲食サービス業	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	- (-)	- (-)
生活関連サービス業、娯楽業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
教育、学習支援業	8 (5)	119 (57)	242 (605)	4 (3)	73 (45)	242 (605)	6 (3)	49 (15)
医療、福祉	18 (18)	5,708 (4,438)	185 (350)	10 (11)	185 (198)	185 (350)	15 (15)	5,550 (4,253)
複合サービス事業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
サービス業（他に分類されないもの）	2 (1)	10 (1)	10 (-)	2 (-)	10 (-)	10 (-)	- (1)	- (1)
公務（他に分類されるものを除く）	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
分類不能の産業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)

注：（ ）内は、令和2年の数値である。

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

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

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

(3) 企業規模別（民営企業）の状況

令和3年の民営企業における「争議行為を伴う争議」をみると、争議行為を伴う争議のあった企業数[延べ数]は143企業、行為参加人員は7,858人、労働損失日数は1,388日であった。

企業規模別にみると、企業数[延べ数]は「100～299人」、行為参加人員は「その他」、労働損失日数は「1,000人以上」で最も多くなっている。（第4表）

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

令和3年								
企業規模 ¹⁾	争議行為を伴う争議 ²⁾			うち半日以上同盟罷業			うち半日未満同盟罷業	
	企業数 ³⁾ [延べ数]	行為参加 人員	労働損失 日数	企業数 [延べ数]	行為参加 人員	労働損失 日数	企業数 [延べ数]	行為参加 人員
計	企業 143 (136)	人 7,858 (6,013)	日 1,388 (1,817)	企業 56 (58)	人 722 (806)	日 1,388 (1,817)	企業 105 (94)	人 7,267 (5,324)
1,000人以上	30 (28)	2,493 (1,975)	893 (1,007)	14 (14)	247 (168)	893 (1,007)	20 (18)	2,276 (1,808)
300～999人	33 (27)	1,314 (971)	91 (255)	14 (16)	91 (255)	91 (255)	25 (15)	1,223 (727)
100～299人	40 (45)	863 (1,121)	294 (368)	18 (19)	278 (326)	294 (368)	29 (34)	616 (900)
99人以下	23 (28)	187 (252)	97 (187)	8 (9)	93 (57)	97 (187)	16 (19)	164 (195)
その他	17 (8)	3,001 (1,694)	13 (-)	2 (-)	13 (-)	13 (-)	15 (8)	2,988 (1,694)

注： 1 組合が複数企業の労働者で組織されている合同労組については、1合同労組を1企業として計上し、企業規模別には、1つの企業のみを相手に交渉をしている場合には、当該企業の企業規模により計上し、複数企業を相手に交渉をしている場合には、「その他」に計上している。

()内は、令和2年の数値である。

1) 企業規模は、企業の全常用労働者数による。

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

3) 企業数[延べ数]は、労働争議を行った組合の組合員が雇用されている企業を集計したものである。

なお、1件の争議でも複数企業に及ぶもの（企業外連合）は、争議の対象となったすべての企業について、企業規模別に計上し、1企業において複数の争議があった場合は、争議ごとに計上して集計している。

(4) 主要団体別の状況

令和3年の「争議行為を伴う争議」について加盟している主要団体別に件数、行為参加人員、労働損失日数をみると、「連合」は10件、122人、246日、「全労連」は31件、7,415人、492日、「全労協」は2件、19人、11日であった（第5表）。

第5表 主要団体別争議行為を伴う争議の件数、行為参加人員及び労働損失日数

令和3年								
主要団体	争議行為を伴う争議 ³⁾			うち半日以上同盟罷業			うち半日未満同盟罷業	
	件数	行為参加 人員	労働損失 日数	件数	行為参加 人員	労働損失 日数	件数	行為参加 人員
計 ¹⁾	件 55 (57)	人 7,858 (6,013)	日 1,388 (1,817)	件 32 (35)	人 722 (806)	日 1,388 (1,817)	件 36 (34)	人 7,267 (5,324)
連 合	10 (5)	122 (173)	246 (561)	7 (1)	77 (41)	246 (561)	5 (4)	48 (132)
全 労 連	31 (35)	7,415 (5,370)	492 (554)	17 (22)	490 (530)	492 (554)	23 (23)	7,052 (4,954)
全 労 協	2 (5)	19 (14)	11 (111)	2 (3)	11 (11)	11 (111)	1 (2)	8 (3)
その他 ²⁾	13 (12)	312 (456)	641 (591)	7 (9)	146 (224)	641 (591)	8 (5)	167 (235)

注： ()内は、令和2年の数値である。

1) 複数の団体に重複加盟している労働組合があるため、件数、行為参加人員、労働損失日数の計とそれぞれの加盟主要団体の数値の合計とは必ずしも一致しない。

2) 「その他」とは、連合、全労連及び全労協に加盟していない労働組合をいう。

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

3 労働争議の主要要求事項別の状況

令和3年の「総争議」の件数を要求事項別（複数回答。主要要求事項を2つまで集計）にみると、「賃金」に関する事項が150件（総争議件数の50.5%）と最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関する事項が137件（同46.1%）、「経営・雇用・人事」に関する事項が96件（同32.3%）であった（第6表）。

第6表 労働争議の主要要求事項別件数及び構成比

主要要求事項	総 争 議					
	件 数				構成比	
	令和3年	対前年差		令和2年	令和3年	令和2年
		件	%			
計 ¹⁾	297	△ 6	△ 2.0	303	100.0	100.0
組合保障及び労働協約²⁾	137	11	8.7	126	46.1	41.6
組合保障及び組合活動	126	7	5.9	119	42.4	39.3
労働協約の締結、改訂及び効力	13	3	30.0	10	4.4	3.3
賃金²⁾	150	△ 4	△ 2.6	154	50.5	50.8
賃金制度	13	△ 5	△ 27.8	18	4.4	5.9
賃金額（基本給・諸手当）の改定	55	4	7.8	51	18.5	16.8
賃金額（賞与・一時金）の改定	34	△ 9	△ 20.9	43	11.4	14.2
個別組合員の賃金額	4	1	33.3	3	1.3	1.0
退職金（退職年金を含む）	8	△ 1	△ 11.1	9	2.7	3.0
その他の賃金に関する事項	55	2	3.8	53	18.5	17.5
賃金以外の労働条件²⁾	31	△ 4	△ 11.4	35	10.4	11.6
所定内労働時間の変更	1	△ 1	△ 50.0	2	0.3	0.7
所定外・休日労働	1	1	...	-	0.3	-
休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む）	6	4	200.0	2	2.0	0.7
その他の労働時間に関する事項	4	2	100.0	2	1.3	0.7
育児休業制度・介護休業制度・看護休暇制度	-	-	...	-	-	-
教育訓練	-	-	...	-	-	-
職場環境・健康管理	19	△ 10	△ 34.5	29	6.4	9.6
福利厚生	1	0	0.0	1	0.3	0.3
経営・雇用・人事²⁾	96	22	29.7	74	32.3	24.4
解雇反対・被解雇者の復職	57	16	39.0	41	19.2	13.5
事業の休廃止・合理化	1	△ 2	△ 66.7	3	0.3	1.0
人事考課制度（慣行的制度を含む）	7	4	133.3	3	2.4	1.0
要員計画・採用計画	-	△ 5	△ 100.0	5	-	1.7
配置転換・出向	15	1	7.1	14	5.1	4.6
希望退職者の募集・解雇	1	1	...	-	0.3	-
定年制（勤務延長・再雇用を含む）	3	0	0.0	3	1.0	1.0
パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用	-	-	...	-	-	-
パートタイム労働者・契約社員の労働条件□	6	2	50.0	4	2.0	1.3
その他の経営及び人事に関する事項	7	5	250.0	2	2.4	0.7
その他	3	△ 4	△ 57.1	7	1.0	2.3

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

2) 「組合保障及び労働協約」、「賃金」等の太字で書かれている各区分の件数は、2つの主要要求事項が同一の区分内にある労働争議は1件として計上しているため、各区分内の事項の件数の合計とは必ずしも一致しない。

4 労働争議の解決状況

(1) 解決方法別の状況

令和3年の「総争議」297件のうち、令和3年中に「解決又は解決扱い」になった件数は223件（総争議件数の75.1%）となっており、「翌年への繰越」は74件（同24.9%）であった。

解決方法をみると、「労使直接交渉による解決」が63件（解決又は解決扱い件数の28.3%）、「第三者関与による解決」が77件（同34.5%）、「その他（解決扱い）」が83件（同37.2%）であった。

なお、「第三者関与による解決」をみると、労働委員会関与の「あっせん」が76件（同34.1%）で最も多かった。（第7表）

第7表 労働争議の解決方法別件数及び構成比の推移

年次	総争議	解決又は 解決扱い	労使直 接交渉 による 解決	第三者 ¹⁾ 関与あり	第三者 関与に よる解決	労働委員 会関与	あっせん	調停	仲裁	その他 ²⁾ (解決 扱い)	翌年 への 繰越
件数(件)											
平成29年	358	298	42	14	101	101	98	3	-	155	60
30	320	255	34	19	83	83	77	6	-	138	65
令和元年	268	208	45	26	62	62	59	3	-	101	60
2	303	248	61	37	79	79	78	1	-	108	55
3	297	223	63	37	77	77	76	1	-	83	74
構成比(%)											
平成29年	100.0	83.2 (100.0)	(14.1)	(4.7)	(33.9)	(33.9)	(32.9)	(1.0)	(-)	(52.0)	16.8
30	100.0	79.7 (100.0)	(13.3)	(7.5)	(32.5)	(32.5)	(30.2)	(2.4)	(-)	(54.1)	20.3
令和元年	100.0	77.6 (100.0)	(21.6)	(12.5)	(29.8)	(29.8)	(28.4)	(1.4)	(-)	(48.6)	22.4
2	100.0	81.8 (100.0)	(24.6)	(14.9)	(31.9)	(31.9)	(31.5)	(0.4)	(-)	(43.5)	18.2
3	100.0	75.1 (100.0)	(28.3)	(16.6)	(34.5)	(34.5)	(34.1)	(0.4)	(-)	(37.2)	24.9

注：()内は、「解決又は解決扱い」に占める解決方法別構成比である。

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

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

(2) 労働争議継続期間別の状況

労働争議の解決状況を労働争議継続期間（争議発生から解決に至るまでの日数をいう。）別にみると、「91日以上」が73件（解決件数の32.7%）と最も多く、次いで「31日～60日」及び「61日～90日」が53件（同23.8%）、「30日以内」が44件（同19.7%）であった（第8表）。

第8表 労働争議継続期間別解決件数及び構成比

令和3年									
	計	30日以内	1～5日	6～10日	11～20日	21～30日	31～60日	61～90日	91日以上
解決件数(件)	223 (248)	44 (67)	3 (11)	6 (10)	15 (25)	20 (21)	53 (56)	53 (44)	73 (81)
構成比(%)	100.0 (100.0)	19.7 (27.0)	1.3 (4.4)	2.7 (4.0)	6.7 (10.1)	9.0 (8.5)	23.8 (22.6)	23.8 (17.7)	32.7 (32.7)

注：()内は、令和2年の数値である。

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

(単位：件)

年	総争議	争議行為を伴う争議	半日以上同盟罷業	半日未満の同盟罷業
昭和32年 (1957)	1,680	999	810	...
33 (1958)	1,864	1,247	887	...
34 (1959)	1,709	1,193	872	...
35 (1960)	2,222	1,707	1,053	...
36 (1961)	2,483	1,788	1,386	...
37 (1962)	2,287	1,696	1,283	...
38 (1963)	2,016	1,421	1,068	597
39 (1964)	2,422	1,754	1,220	667
40 (1965)	3,051	2,359	1,527	871
41 (1966)	3,687	2,845	1,239	1,452
42 (1967)	3,024	2,284	1,204	1,403
43 (1968)	3,882	3,167	1,537	2,021
44 (1969)	5,283	4,482	1,776	3,282
45 (1970)	4,551	3,783	2,256	2,356
46 (1971)	6,861	6,082	2,515	4,653
47 (1972)	5,808	4,996	2,489	3,531
48 (1973)	9,459	8,720	3,320	6,667
49 (1974)	10,462	9,581	5,197	6,378
50 (1975)	8,435	7,574	3,385	5,475
51 (1976)	7,974	7,240	2,715	5,717
52 (1977)	6,060	5,533	1,707	4,522
53 (1978)	5,416	4,852	1,512	3,887
54 (1979)	4,026	3,492	1,151	2,743
55 (1980)	4,376	3,737	1,128	3,038
56 (1981)	7,660	7,034	950	6,440
57 (1982)	7,477	6,779	941	6,171
58 (1983)	5,562	4,814	889	4,248
59 (1984)	4,480	3,855	594	3,475
60 (1985)	4,826	4,230	625	3,834
61 (1986)	2,002	1,439	619	1,031
62 (1987)	1,839	1,202	473	904
63 (1988)	1,879	1,347	496	1,031
平成元 (1989)	1,868	1,433	359	1,240
2 (1990)	2,071	1,698	283	1,533
3 (1991)	1,292	935	308	730
4 (1992)	1,138	788	261	640
5 (1993)	1,084	657	251	500
6 (1994)	1,136	628	229	486
7 (1995)	1,200	685	208	549
8 (1996)	1,240	695	189	568
9 (1997)	1,334	782	176	655
10 (1998)	1,164	526	145	441
11 (1999)	1,102	419	152	301
12 (2000)	958	305	117	216
13 (2001)	884	246	89	176
14 (2002)	1,002	304	74	253
15 (2003)	872	174	47	145
16 (2004)	737	173	51	142
17 (2005)	708	129	50	99
18 (2006)	662	111	46	82
19 (2007)	636	156	54	118
20 (2008)	657	112	52	80
21 (2009)	780	92	48	59
22 (2010)	682	85	38	56
23 (2011)	612	57	28	35
24 (2012)	596	79	38	52
25 (2013)	507	71	31	49
26 (2014)	495	80	27	61
27 (2015)	425	86	39	60
28 (2016)	391	66	31	47
29 (2017)	358	68	38	46
30 (2018)	320	58	26	42
令和元 (2019)	268	49	27	33
2 (2020)	303	57	35	34
3 (2021)	297	55	32	36

注：令和3年と調査項目の定義が同一で比較可能な昭和32年以降の数値を掲載した。

昭和37年以前は、「半日未満の同盟罷業」は調査していない。

昭和47年以前については沖縄県の方は含まない。

争議行為を伴う争議の行為形態は「半日以上同盟罷業」と「半日未満の同盟罷業」の他に「作業所閉鎖」、「怠業」、「その他」があること、また、「半日以上同盟罷業」と「半日未満の同盟罷業」の両方を伴う争議の場合は、それぞれの形態で計上していることから、計と両形態の合計は一致しない場合がある。

最近の労働判例から

【日本郵便事件】

(札幌高裁 令和3・11・17判決)

▼「旅費の不正受給を理由とする懲戒解雇を有効とした原判決を取り消し、解雇が無効とされた例」▼

【事件の概要】

本件は、被控訴人（原審被告）と平成4年4月1日に無期雇用契約を締結し、同22年9月から保険担当の広域インストラクター（管轄区域の郵便局を訪問して窓口社員に保険営業の技術、知識を指導する立場にあり、一般の営業インストラクターとは業務が異なる。）を務めていた控訴人（原審原告）が、平成27年6月12日から同28年12月28日までの間、100回にわたり指導目的で管轄区域内の郵便局に出張したところ、社用車で出張したにもかかわらず公共交通機関を利用したものとして旅費を請求（95回）、クオカード代金や駐車料金が上乗せされた宿泊プランを利用しながら、これを告げずに、あるいはまとめて宿泊料と表示された領収書を発行させる等して、全額を旅費として請求（いずれも数回）等といった形で、旅費合計194万9,014円のうち金52万1,400円及びクオカード代2万1,000円を不正に受給したことから、同様の不正行為を行った広域インストラクター2名と共に平成30年3月に懲戒解雇された（なお、同様の行為を行った営業インストラクターは減給～停職処分とされた。）事案である。

原審は、故意に旅行手段や宿泊料金を偽り、容易に判明しないようにしたこと、回数からして常習性があること、不正金額も50万円を超えていること、営業インストラクターについては控訴人と異なり指導的立場になく、事案として

も被害金額や回数の点で相違があるから、その処分の軽重が均衡を欠くとは言えないこと等を理由として、懲戒解雇を有効と判断していた。

【判決の要旨】

控訴人と、停職3か月とされた営業インストラクターを比較すると、不正請求の期間は約1年6か月と約3年6か月、不正請求の回数は100回と247回、非違行為による旅費の額は194万9,014円と41万2,550円、正当な旅費との差額は54万2,400円と27万6,820円であり、控訴人の方が非違行為による旅費の額や正当な旅費との差額は大きい、不正請求に及んでいた期間や回数は少ない。

また、非違行為1回あたりの不正受給額は5,000円程度であること、出張時の疲労や翌日の予定を考慮しての宿泊は全くの私用と言えないこと、不正金額は懇親会等の飲食代に充てられたところ、同会合も業務の延長という意味合いを有することから、非違行為の態様は、両者で同程度と言える。

このほか、控訴人が指導的立場にあったことからすれば、非違行為の程度は軽くないものの、他方で他の営業インストラクターも同様の不正を繰り返しており、被控訴人の支給事務にも杜撰な面があったこと、控訴人に懲戒処分歴がなく優秀であったこと、利得額は全額返還していること等にも鑑みると、控訴人を懲戒解雇とすることは、3か月の処分を受けた者との関係で処分の均衡を欠くと言わざるを得ない。

以上より、懲戒解雇処分は無効である。

【経団連 労働法制本部】

詳細については、経団連出版刊「労働経済判例速報2475号」をご参照ください。

【シャープNECディスプレイソリューションズ事件】

(横浜地裁 令和3・12・23判決)

▼「休職理由に含まれない事由での休職期間満了による自然退職が認められないとされた例」▼

【事件の概要】

原告は、平成26年4月に総合職正社員として被告会社に入社したが、平成27年8月頃以降、職場で頻繁に泣き出すようになった。同年12月18日に被告会社が両親との面談を設定し、原告も途中から同席したが、突如、自席に戻って涙を流して身体を硬直させ、問いかけにも全く動かない状態となった。翌19日に原告はクリニックを受診して「適応障害」の診断を受けた。

年休取得及び病欠欠勤を経て、原告は私傷病休職に入ったが、被告会社は、休職期間満了日の時点で原告は復職可能な状態にあるとは認められないと判断し、平成30年10月31日をもって自然退職とした。その際、被告会社は「業務の遂行に必要とされるコミュニケーション能力、社会性等を欠く状態となり、上司の指示及び指導に従わないなど業務に支障を来す状況」が改善しなかったことを理由としていた。

原告は、適応障害は回復しており自然退職は無効として、雇用契約上の地位確認等を求めて提訴した。

【判決の要旨】

発症前の職務遂行のレベルの労働を提供することに支障がない程度まで症状が軽快したもの

の、傷病とは別の事情により、職務を通常程度に行える状態に至っていないようなときは、休職期間満了により自然退職とすることはできない。

原告の休職は、適応障害による各症状（泣いて応答ができないなど）を療養するためのものであって、入社当初から有していた行動特性（職場内で馴染まず一人で行動することが多い、上司の指示に従わず無届残業を繰り返すなど）については、休職の直接的理由ではない。

産業医が復職可能と判断した平成29年7月28日には、適応障害による健康状態悪化が解消されていたと認めるのが相当である。被告会社が指摘するコミュニケーション能力や社会性の問題については、休職理由である適応障害から症状とは区別される本来的な人格構造又は発達段階での特性が含まれているところ、それら休職理由に含まれない事由で、解雇権濫用法理の適用を通さずに休職期間満了により自然退職とすることはできない。自然退職は無効であり、原告の地位確認等の請求には理由がある。

【経団連 労働法制本部】

詳細については、経団連出版刊「労働経済判例速報2483号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

昇進により軽いうつ状態となり、やがて遁走（行方不明）
に至った事例

概 要

性別：男性

年齢：32歳

生来几帳面な性格で頑張り屋だが少し気の弱いところがありました。国立大学中退後、金属部品製造会社に入社しました。2年前営業係長に昇進したのですが思ったほど成績が上げられず次第に焦りを感じるようになっていました。1年ほど前から「全身倦怠感」「不眠」が出現。半年ほど前から通勤途中で頭痛が出現し、しかも会社が近づくにつれて次第に悪化、やがてほぼ毎日出現して嘔気も伴うようになってきました。そのため出勤途中で休息をとらざるを得なくなり、会社は遅刻がちとなりました。一度内科を受診したのですが頭部CTなどに異常は認められませんでした。ある日いつものように車で出勤したのですが出社せずそのまま消息不明となってしまいました。4日後の未明、約1,000km離れたA県の某海岸で、車の中でボーッとしているところを発見され警察に通報、保護されました。この間のことを本人はよく覚えており、「会社近くになるといつものように頭痛が激しくなってきたが、その時何となくフラッと遠くへ行ってみたくなった。そう思うと頭痛も嘔気も無くなった」「とにかく現実から逃げ出したかった」と話しました。産業医に相談のうえ、精神科を受診、とりあえず約1か月休職しました。やがて症状も無くなり復職しましたが、本人とも相談の上、復職後は営業係から倉庫管理係に配置換えとなりました。その後は通常に勤務できています。

ポイント

この症例は、昇進後思ったほどの成績が上げられず軽いうつ状態に陥っていったものと考えられます。出勤途中で頭痛や嘔気が出現するようになり遅刻がちとなりましたが、これは出社拒否症状で、その後出勤途中で行方不明（遁走）になるといった現実逃避行動に至ったと言えます。一般にうつ状態の初期にみられる症状が「不眠」、「全身倦怠感」、「だるさ」などで、遅刻が目立ってくるのは出社拒否症の初期症状としてしばしばみられるものです。いずれにしてもこのような日常行動の変調は家人や同僚、上司らに気付かれていることが比較的多く、この事例でも、このような時点で家族や同僚あるいは上司から何らかの働きかけができていれば大事には至らなかった可能性があります。したがってこの職場では、そのような目でお互いを見合えるだけのメンタルヘルス教育がなされていなかったことに問題があったと言えます。

ところで今回のような症例の場合には、けっして叱咤激励したり出社を強要せず、とりあえず休養させることが最も重要です。その間にカウンセリングや精神科を受診させ、自分の性格を十分に洞察させ価値観を転換させるようにしてください。そして、復職後は過大な心的ノルマを課さず、場合によっては降格人事をしてでも身体を使う比較的単純で軽微な作業の部署に配置換えするほうが良いこともあります。また大切なことは、周囲の者が復職者に対して偏見や先入観を持たず、奇異の目で見ることなく暖かく受け入れ、通常どおりに接すること、そのようなメンタルヘルス教育を行うことが重要でしょう。

(厚生労働省「こころの耳」より掲載)

事務局だより

◇お知らせ

○ 女性リーダーズクラブセミナー

次のとおり開催いたします。

事前申し込みが必要です。ぜひ、お申込みのうえご出席ください。(締切9月28日(水)：参加無料)

1. 日 時 令和4年10月5日(水) 14:00～15:30
2. 場 所 ANAクラウンプラザホテル松山 南館4Fエメラルドルーム
3. 演 題 「女性活躍が地域や組織を変える
～トップも社員も考動する、女性活躍の本気～」
4. 講 師 (株)パソナフォスター 代表取締役社長 長畑久美子 氏
5. 定 員 100名程度(先着順)

○ 「令和4年度 年末賞与・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「年末賞与・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。

1. 調査時期 令和4年11月～12月
2. 調査対象 会員企業
3. 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3回労務会議

次のとおり開催いたします。

9月下旬頃ご案内いたしますので、ぜひご出席ください。

1. 日 時 令和4年11月8日(火) 13:30～15:00
2. 場 所 えひめ共済会館 4F 豊明
3. 演 題 「ストレスに立ち向かうメンタルタフネスとは」
4. 講 師 (株)グッドコミュニケーション 代表取締役 中田 康晴 氏

○ 第4回労務会議

次のとおり開催いたします。

10月下旬頃ご案内いたしますので、ぜひご出席ください。

1. 日 時 令和4年12月7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 「中小企業のためのSDGs経営と持続可能な組織づくり」
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

○ 冬季講演会

次のとおり開催いたします。

11月上旬頃ご案内いたしますので、ぜひご出席ください。

1. 日 時 令和4年12月23日(金) 13:30～15:00
2. 場 所 東京第一ホテル松山 2F コスモゴールド
3. 演 題 「未定」
4. 講 師 一般社団法人 認知行動療法研修開発センター 理事長
ストレスマネジメントネットワーク 代表 大野 裕 氏

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

連絡先：愛媛県経営者協会事務局

TEL 089-921-6767

FAX 089-947-6650

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

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7月～8月）

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
7月6日(水)	女性リーダーズクラブ 第1回定例会	コムズ松山市男女共同参画推進センター	22名
19日(火)	第1回労務会議 「コロナ禍での働き方改革 課題とその対応」 (出席会員企業名) (東予) 住友共同電力(株)、森実運輸(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予鉄グループ、(株)伊予鉄高島屋、(株)愛媛銀行、 (公財) 愛媛県総合保健協会、(株)愛媛新聞社、愛媛総合警備保障(株)、 愛媛トヨペット(株)、関西運送(株)、(株)キクノ、四国医療サービス(株)、 四国電力(株)愛媛支店、シブヤ精機(株)、(有)大豊陸送、南海放送(株)、(株)フジ (南予) (株)シンツ (共催団体) (公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所	えひめ共済会館	27名
22日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁・オンライン会議	伊勢家、柴田、本田、植村、専務
22日(金)	ねりんぴっく愛顔のえひめ2023実行委員会 総会	書面開催	
25日(月)	愛媛地方最低賃金審議会小委員会	松山若草合同庁舎	専務
26日(火)	愛媛県独立行政法人・高齢・障害・求職者雇用支援機構運営協議会	愛媛職業能力開発促進センター	専務
27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
8月1日(月)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
1日(月)	愛媛地方最低賃金審議会専門部会	松山若草合同庁舎	専務
5日(金)	愛媛地方最低賃金審議会専門部会	松山若草合同庁舎	専務
8日(月)	愛媛地方最低賃金審議会専門部会	松山若草合同庁舎	専務
9日(火)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
9日(火)	愛媛地方最低賃金審議会専門部会	松山若草合同庁舎	専務
19日(金)	愛媛地方最低賃金審議会小委員会	松山若草合同庁舎	専務
22日(月)	愛媛地方最低賃金審議会小委員会	松山若草合同庁舎	専務
25日(木)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
26日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁・オンライン会議	伊勢家、柴田、本田、植村、専務

愛媛労働局からのお知らせ

愛媛労働局からのお知らせです。

令和4年10月31日（月）は、労働保険（労災保険・雇用保険）料の第2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10月20日頃に納付書をお届けしますので、最寄りの金融機関での納付をお願いします。

御不明な点等がありましたら、お気軽にお問い合わせください。

問合せ先：松山市若草町4－3

愛媛労働局労働保険徴収室 （TEL 089－935－5202）

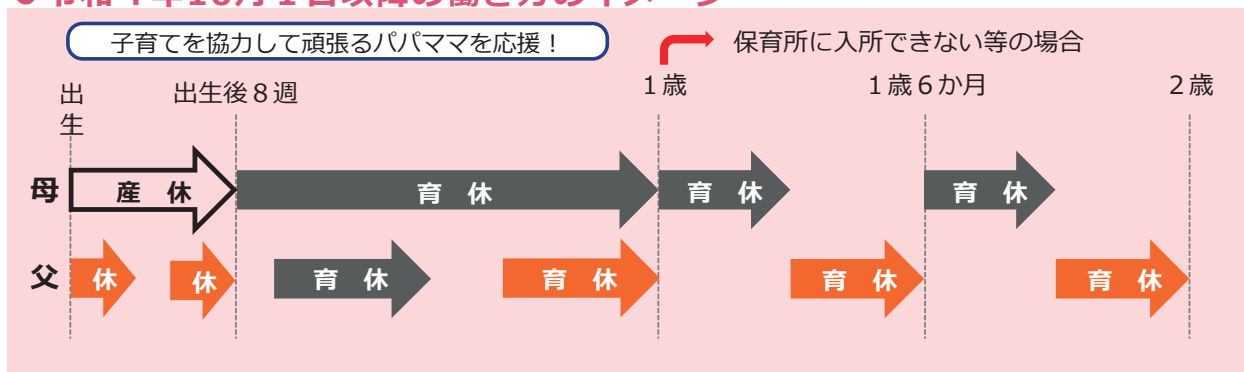
令和4年
10月1日
施行

育児・介護休業法 改正第2弾
**産後パパ育休
育休分割取得**
準備は万全ですか？

●改正概要

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (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	原則休業開始2週間前まで (労使協定により2週間超から1か 月前までとすることも可能)	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 (取得の際にそれぞれ申出)	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	再取得不可

●令和4年10月1日以降の働き方のイメージ



産後パパ育休
→新設(分割して2回取得可能)

育児休業
→夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業
→途中交代可能

取組ポイント

大幅に見直しする必要がありますので、早めに取り組みましょう。

就業規則の 改定

出生時育児休業、育児休業の分割取得等に対応するよう就業規則（育児・介護休業等に関する規則）を見直しましょう！

労使協定の 締結

次の場合は労使で協議して労使協定を締結しましょう！

- ・一定範囲の者を出生時育児休業の対象から除外する場合
- ・出生時育児休業の申出期限を2週間を超え1か月前までとする場合
- ・出生時育児休業期間に就業可能とする場合

<厚生労働省ホームページに掲載しています>

- 育児休業制度等の研修資料、相談窓口や制度の周知文、意向確認書等の様式例
- 育児・介護休業等に関する規則の規定例
- 育児・介護休業等に関する労使協定の例 等

厚労省 育児介護

検索

令和4年10月1日から雇用保険の育児休業給付制度や、育児休業期間中の社会保険料免除の制度も変わります！

★就業規則や労使協定の内容、育児休業に関する支援措置等については、労働者に十分に周知し、円滑な制度の運用に努めましょう！

★従業員の仕事と家庭の両立支援にあたっては、両立支援等助成金をぜひご活用ください！

愛媛労働局公式チャンネル（YouTube）配信中！



愛媛労働局では、令和4年度からYouTubeを利用した動画配信を行っています。

育児・介護休業法の改正についても、ポイントを絞った10分程度の動画で改正概要を説明しています。

今後も様々なトピックスを取り上げる予定ですので、この機会に是非チャンネル登録の上、ご視聴ください！

愛媛労働局 公式チャンネル

検索

育児・介護休業法や両立支援等助成金に関するお問い合わせは下記へ

愛媛労働局雇用環境・均等室

松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階 電話番号 089-935-5222

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

10月は「年次有給休暇 取得促進期間」です。

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。



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) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に
年次有給休暇の計画的付与を活用すると？

年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。また、10 点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も考えられます。



2) 日数 付与日数から5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。

3) 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

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。

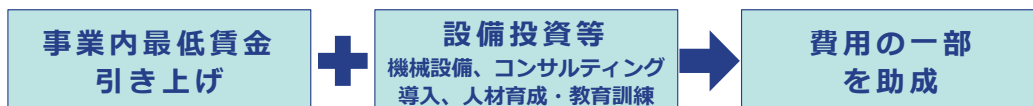
労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

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。

業務改善助成金（通常コース）のご案内

「原材料高騰により利益が減少した事業者」への特例拡大など制度が充実します

業務改善助成金（通常コース）は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響により売上高が減少している事業者に対しては、助成対象経費が拡大される特例が設けられています。



原材料費の高騰などで利益が減少した事業者に、特例を適用するなど、拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 原材料高騰等の要因により利益が減少した事業者の特例が適用されます

新型コロナの影響で売上高等が減少した事業者が特例を受けやすくなります

(a) 特例対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により 利益率※が前年同月に比べ3%ポイント以上低下 した事業者」を特例の対象事業者に追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率（申請前3か月のうちの任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）
(b) 売上高等が減少している事業者の要件緩和	「新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が減少している事業者」の要件を緩和します。 ・売り上げ減少幅：「30%」→「 15% 」 ・売上高の比較対象期間：「2年前まで」→「 3年前まで 」
(c) 助成上限区分の緩和	(a)(b)いずれかの要件を満たす事業者は賃金引き上げ労働者数 10人以上の助成上限額区分 を利用できます。
(d) 助成対象経費の要件緩和	特例で助成対象経費となる自動車の要件を緩和します。 「定員11人以上」→「 定員7人以上又は車両本体価格200万円以下 」

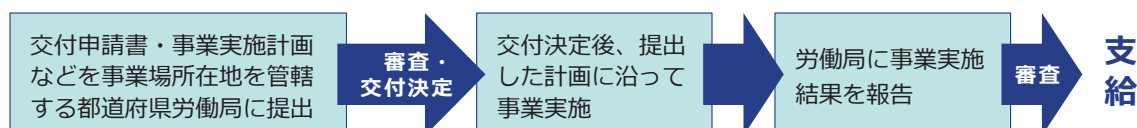
2. 最低賃金が低い事業者への助成率が引き上げられます

事業場内最低賃金	助成率	生産性※要件を満たした事業者の助成率	事業場内最低賃金	助成率	生産性※要件を満たした事業者の助成率
900円以上	3/4	4/5	920円以上	3/4	4/5
900円未満	4/5	9/10	870円以上 920円未満	4/5	9/10
			870円未満	9/10	

※「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

事業場内最低賃金920円未満の事業場も賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分を利用できます。

助成金支給までの流れ



各コースの概要

※申請期限：令和5年1月31日

コース区分	引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の要件を両方満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下
		2～3人	50万円	
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
		10人以上※	120万円	
45円コース	45円以上	1人	45万円	
		2～3人	70万円	
		4～6人	100万円	
		7人以上	150万円	
		10人以上※	180万円	
60円コース	60円以上	1人	60万円	
		2～3人	90万円	
		4～6人	150万円	
		7人以上	230万円	
		10人以上※	300万円	
90円コース	90円以上	1人	90万円	
		2～3人	150万円	
		4～6人	270万円	
		7人以上	450万円	
		10人以上※	600万円	

※ 10人以上の上限額区分は、以下の①、②または③のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金920円未満の事業場

②生産量要件：

売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

③物価高騰等要件：

原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 事業完了の期限は、**令和5（2023）年3月31日**です。

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索ページ

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金

検索

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

業務改善助成金（特例コース）のご案内

対象期間延長とともに 「原材料高騰により利益が減少した事業者」も助成対象になりました

『業務改善助成金特例コース』は、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した中小企業事業者等を支援する助成金です。

対象期間と申請期限を延長し、原材料費の高騰などで利益率が5%ポイント以上低下した事業者を対象に追加するなどの拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 申請期限と賃上げ対象期間を延長します

	変 更 前	変 更 後
申 請 期 限	令和4年7月29日まで	令和5年1月31日まで
賃 上 げ 対 象 期 間	令和3年7月16日から 令和3年12月31日まで	令和3年7月16日から 令和4年12月31日まで

- 申請日までに賃金の引き上げを完了している必要があります。
- 賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時までに遡って追加の引き上げを行い、その差額が支払われた場合は30円以上の引き上げがされたものとして取り扱います。

2. 対象となる事業者を拡大し、助成率も引き上げます

助成対象事業者 の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により 利益率※が前年同月に比べ5%ポイント以上低下 した事業者」を追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率（令和3年4月から令和4年12月のうち、任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）
売上高等の 比較対象期間 見直し	売上高等が30%以上減少した事業者の売上高等の比較対象期間を見直します。 見直し前：令和3年4月から【令和3年12月まで】 見直し後：令和3年4月から【 令和4年12月まで 】 ※比較対象期間を2年前まで→ 3年前まで に変更
助成率の 引き上げ	【一律3/4】を、 事業場内最低賃金額が920円未満の事業者は【4/5】 に引き上げます。

対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 以下の①または②のいずれかを満たす事業者であること
 - ① 新型コロナウイルス感染症の影響で、売上高または生産量等を示す指標が、比較対象期間より30%以上減少している事業者
 - ・ 比較する売上高等の生産指標：令和3年4月～令和4年12月の間の連続した任意の3か月間の平均値
 - ・ 比較対象期間：前年、前々年または3年前の同期
 - ② **原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により令和3年4月から令和4年12月のうち任意の1月における利益率が5%ポイント以上低下した事業者**
- 令和3年7月16日から令和4年12月31日までの間に、事業場内最低賃金を30円以上引き上げること
引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業者に限ります。

支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等で、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること
就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと
生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払う必要があります。

特例コースの概要

助成額・助成率

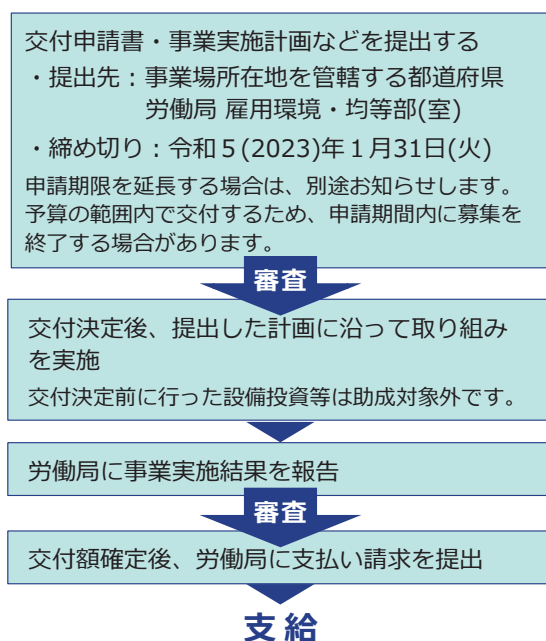
助成額	最大100万円 ※ 対象経費の合計額×助成率
助成率	事業場内最低賃金により異なります。 920円未満：4／5 920円以上：3／4

助成対象

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※1、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※1：PC、スマホ、タブレットの新規購入、乗車定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の自動車なども対象（自動車は乗車定員11人以上から拡充）
B 業務改善計画に計上された関連する経費※2	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※2：「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

助成金支給までの流れ



助成額の上限

引き上げる労働者数	上限額
1人	30万円
2人～3人	50万円
4人～6人	70万円
7人以上	100万円

[参考]

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

担当部署：
各都道府県日本政策金融公庫



助成金の要綱・要領や、申請書の様式、記載例等はウェブサイトからダウンロードできます。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金 検索

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

ご確認ください

愛媛県最低賃金額が改正されました。

愛媛労働局

令和4年10月5日、愛媛県内すべての労働者に適用される愛媛県(地域別)最低賃金額が改正されました。
愛媛県内の使用者は、労働者に対しこの最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりませんので、ご注意ください。

改正後の愛媛県最低賃金は

1時間 **853** 円です。

最低賃金額との比較にあたっては、①臨時に支払われる賃金、②1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)、③時間外労働・休日労働・深夜労働に対する手当、④精皆勤手当・通勤手当・家族手当は算入されません。また、愛媛県(地域別)最低賃金より高い特定(産業別)最低賃金が定められている業種の使用者は、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、50万円以下の罰金に処せられることがあります。

最低賃金についてのご相談・お問い合わせは、愛媛労働局賃金室(☎089-935-5205)又は松山(☎089-917-5250)・新居浜(☎0897-37-0151)・今治(☎0898-32-4560)・八幡浜(☎0894-22-1750)・宇和島(☎0895-22-4655)の各労働基準監督署へどうぞ。

「業務改善助成金」のご利用を！
事業場内最低賃金を引き上げる場合の
助成制度があります。
詳しくは裏面をご覧ください。

使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

ウェブで最低賃金がチェックできます。

最低賃金制度 検索

最低賃金に関する特設サイト
<http://pc.saiteichingin.info/>

求人企業の皆さま

改正職業安定法 2022（令和4）年10月1日施行

労働者の募集ルールが変わります

職業安定法が改正され、労働者の募集を行う際のルールが変わります。

1 求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられます

求人企業に対して、①求人情報や②自社に関する情報の的確な表示が義務付けられます。

- 虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。
- 求人情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。

対象となる情報

広告や連絡手段を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となります。

対象の広告・連絡手段

新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送（テレビ・ラジオ等）、オンデマンド放送等

正確かつ最新の内容に保つ措置

以下の措置を講じるなど、求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません。

- 募集を終了・内容変更したら、速やかに募集に関する情報の提供を終了・内容を変更する。
例：自社の採用ウェブサイト等を速やかに更新する。
- 求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう速やかに依頼する。
- いつの時点の求人情報が明らかにする。
例：募集を開始した時点、内容を変更した時点 等。
- 求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合には、速やかに対応する。

自社に関する情報

自社に関する情報についても、以下のような表示をしないようにする必要があります。

×

- ・ 上場企業でないにも関わらず、上場企業であると表示する。
- ・ 実際の業種と異なる業種を記載する。



令和4年10月1日以降も、現在と同様に、個別の応募者と最初に接触するまでの時点に、労働条件を明示しなければなりません。
労働条件の明示は、求人等に関する情報の的確な表示とは別に行う必要があります。

誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、**一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。**例えば以下のような点に留意してください。

また、求人情報の提供の段階でも、**労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供することが望ましい**ものです。

業 務 内 容	一般事務 …①
契 約 期 間	期間の定めなし
試 用 期 間	試用期間あり（3か月）
就 業 場 所	本社（●県●市●一●） 又は △支社（△県△市△一△）
就 業 時 間	9:00～18:00
休 憩 時 間	12:00～13:00
休 日	土日、祝日（年末年始を含む）
時 間 外 労 働	あり（月平均20時間）
賃 金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） …②
加 入 保 険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社 …③
派遣労働者として雇用する場合	雇用形態：派遣労働者ではない

①業務内容

職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはなりません。

- × 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
- × 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する
- × フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

③募集者の氏名または名称

優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

- × A社のグループ会社B社の求人を、「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示

②賃 金

固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示してはなりません。

- × 【月給】32万円
- 【基本給】25万円 【固定残業代】7万円
※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。15時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給します。

モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示してはなりません。

- × 【給与】400万円～【モデル給与】1000万円～（社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示）
- 【給与】400万円～600万円
- 【給与】400万円～600万円
【モデル給与】555万円（同職種社員の給与の平均を例示）

虚偽の表示の禁止

以下のような場合は**虚偽の表示**に該当する場合があります。

×

- ・実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する。
- ・「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった。
- ・実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する。

2 個人情報の取扱いに関するルールが新しくなります

求職者の個人情報を収集する際には、業務の目的を明らかにしなくてはなりません。

業務の目的の明示

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を明らかにしなくてはなりません。

×	・ グループ企業の採用の選考にも使用するにもかかわらず、「自社の採用選考のために使用します」と表示
○	・ 「当社の募集ポストに関するメールマガジンを配信するために使用します」と表示。 ・ 「面接の日程に関する連絡に使用します」と表示。



現在でも、求人企業は以下の職業安定法の個人情報に関する規定の対象です。

- ・ 業務の目的の達成に必要な範囲内で、求職者の個人情報を収集・使用・保管しなくてはなりません。
- ・ 業務上知り得た人の秘密を漏らしてはなりません。
- ・ 求職者の個人情報をみだりに第三者に提供してはなりません。

業務の目的の達成に必要な範囲内

労働者の募集のために必要な範囲で求職者の個人情報を収集・使用・保管する必要があります。

×	・ 求人と関係のないサービスに入会させるために使用する。 ・ 他社の採用選考のために使用する。
○	・ 選考過程の分析のために個人情報を匿名化・統計処理する。 ・ 面接の日程に関する連絡に使用する。

さらに詳しく知るための情報

■ 厚生労働省ウェブサイト

2022（令和4）年職業安定法改正に関する情報やQ & A、届出の記載例を公開しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.html



■ 人材サービス総合サイト

職業紹介事業者の一覧や事業実績を公開しています。

2022年10月以降は、届け出た特定募集情報等提供事業者の一覧を公開します。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>



都道府県労働局 問い合わせ先

労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	石 川	需給調整事業室	076-265-4435	岡 山	需給調整事業室	086-801-5110
青 森	需給調整事業室	017-721-2000	福 井	需給調整事業室	0776-26-8617	広 島	需給調整事業課	082-511-1066
岩 手	需給調整事業室	019-604-3004	山 梨	需給調整事業室	055-225-2862	山 口	需給調整事業室	083-995-0385
宮 城	需給調整事業課	022-292-6071	長 野	需給調整事業室	026-226-0864	徳 島	需給調整事業室	088-611-5386
秋 田	需給調整事業室	018-883-0007	岐 阜	需給調整事業室	058-245-1312	香 川	需給調整事業室	087-806-0010
山 形	需給調整事業室	023-676-4618	静 岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛 媛	需給調整事業室	089-943-5833
福 島	需給調整事業室	024-529-5746	愛 知	需給調整事業第一課	052-219-5587	高 知	職業安定課	088-885-6051
茨 城	需給調整事業室	029-224-6239	愛 知	需給調整事業第二課	052-685-2555	福 岡	需給調整事業課	092-434-9711
栃 木	需給調整事業室	028-610-3556	三 重	需給調整事業室	059-226-2165	佐 賀	需給調整事業室	0952-32-7219
群 馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋 賀	需給調整事業室	077-526-8617	長 崎	需給調整事業室	095-801-0045
埼 玉	需給調整事業課	048-600-6211	京 都	需給調整事業課	075-241-3225	熊 本	需給調整事業室	096-211-1731
千 葉	需給調整事業課	043-221-5500	大 阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303	大 分	需給調整事業室	097-535-2095
東 京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	兵 庫	需給調整事業課	078-367-0831	宮 崎	需給調整事業室	0985-38-8823
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	奈 良	需給調整事業室	0742-88-0245	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	沖 縄	需給調整事業室	098-868-1637
新 潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥 取	職業安定課	0857-29-1707			
富 山	需給調整事業室	076-432-2718	島 根	職業安定課	0852-20-7017			

10月1日から令和4年度「全国労働衛生週間」が始まります

～今年のスローガンは「あなたの健康があつてこそ 笑顔があふれる健康職場」～

厚生労働省及び愛媛労働局は、10月1日から7日までの1週間、

「あなたの健康があつてこそ 笑顔があふれる健康職場」

を全体スローガンとし、「全国労働衛生週間」を全国一斉に展開します。

労働者の健康をめぐる状況については、令和3年度の過労死等事案の認定件数が全国で801件（そのうち愛媛県では7件）となっており、過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策及びメンタルヘルス対策の推進が重要な課題となっています。また、新型コロナウイルス感染症による休業4日以上労働災害は、令和3年には全国で19,332人発生（そのうち愛媛県では134人）しており、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止のためには、事業場で留意すべき「取組の5つのポイント」をはじめ、各事業場の実態に即した感染予防対策を徹底し継続することが求められています。

そこで、令和4年度の「全国労働衛生週間」の実施に当たり、愛媛労働局では、事業場における労働衛生意識の高揚と、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図るとともに、職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止に向け、感染防止対策の徹底を呼びかけることとしています。

具体的には、労働災害防止団体と連携した全国労働衛生週間実施要綱説明会並びに愛媛産業安全衛生大会を3年ぶりに通常開催し、さらには各労働基準監督署による事業場に対するパトロール等を通じて、全国労働衛生週間を契機とした労働衛生活動の推進を図ることとしています。

また、全国労働衛生週間の準備期間である9月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置付け、健康診断の適切な実施に関する啓発、指導を行うこととしています。

各事業場では、10月1日（土）から7日（金）の全国労働衛生週間本番に向けて、9月1日（木）から30日（金）までを準備期間として、新型コロナウイルス感染症に対する基本的な感染防止対策に留意しながら各職場における巡視やスローガンの掲示、労働衛生に関する講習会の実施などの取組を行うこととされています。

【令和4年度（第73回）全国労働衛生週間の取組概要】

1 スローガン

あなたの健康があつてこそ 笑顔があふれる健康職場

2 期間

10月1日から10月7日（準備期間：9月1日から9月30日）

3 愛媛労働局、各労働基準監督署の期間中の実施事項

① 全国労働衛生週間説明会

愛媛労働局管内の各労働基準監督署では、以下の日程により説明会を開催し、全国労働衛生週間実施要綱による実施事項のほか、「職場の健康診断実施強化月間」の取組である健康診断の実施とその事後措置の徹底など働く人の健康確保対策等についての

説明を行います。

(説明会日程)

地 域	日 時	会 場 等
松 山	9月9日(金)14時～	松山市総合コミュニティセンター
新居浜	9月7日(水)13時30分～	あかがねミュージアム
四国中央	9月9日(金)13時30分～	しこちゅ～ホール
今治	9月20日(火)13時30分～	今治市中央公民館
八幡浜	9月15日(木)13時30分～	八幡浜市民スポーツセンター
宇和島	9月7日(水)13時30分～	きさいや広場市民ギャラリー

② 愛媛産業安全衛生大会（主催：労働災害防止団体協議会、後援：愛媛労働局）

愛媛県下における労働災害や職業性疾病の撲滅を目的とし、安全衛生意識の醸成を図るため、新型コロナウイルス感染症に対する感染防止対策に万全を期した上で、以下の日程により愛媛産業安全衛生大会を開催します。

- ・開催日時 令和4年10月4日（火） 13:30～16:40
- ・開催場所 松山市湊町7丁目5番地
松山市総合コミュニティセンター キャメラホール
- ・スローガン 「コロナ禍を活かして築く 新しい時代の安全衛生管理」
- ・特別講演 ○部下のやる気を引き出す3つの法則
○転倒災害、予防は姿勢から！
(一社)日本ペップトーク普及協会元中四国ブロック代表
フィジカル&メンタルコーチ（愛媛の体幹トレーナー）
窪田三思 氏

③ 周知啓発

愛媛労働局ホームページに「全国労働衛生週間」特設ページを開設し、全国労働衛生週間のポスター及びリーフレット、関係資料を掲載

- ④ 各労働基準監督署による事業場の個別指導等の実施
- ⑤ 関係団体等が行う全国労働衛生週間行事、パトロール等への参加

【別添資料】

資料1 第73回 全国労働衛生週間（リーフレット）

資料2 職場における新型コロナウイルス感染症対策「取組の5つのポイント」（リーフレット）

事業者の皆さまへ

第73回 全国労働衛生週間

2022（令和4）年10月1日（土）～7日（金）〔準備期間：9月1日～30日〕

全国労働衛生週間スローガン

**あなたの健康があつてこそ
笑顔があふれる健康職場**

誰もが安心して健康に働ける職場づくりへのご協力をお願いします！

「全国労働衛生週間」は、労働者の健康管理や職場環境の改善など『労働衛生』に関する国民の意識を高め、職場の自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的として毎年実施しています。

準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行いましょう

- 過重労働による健康障害防止対策
- 職場におけるメンタルヘルス対策
- 職場の新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取り組み
- 労働災害予防的観点からの高年齢労働者に対する健康づくり
- 化学物質による健康障害防止対策
- 石綿による健康障害防止対策
- 職場の受動喫煙防止対策
- 治療と仕事の両立支援対策
- 職場の腰痛の予防対策
- 職場の熱中症予防対策の推進
- テレワークでの労働者の作業環境、健康確保

全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- 労働衛生旗の掲揚およびスローガンなどの掲示
- 労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- 労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示
- その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会



都道府県労働局・労働基準監督署

取り組みには、以下の情報や支援をご活用ください。

産業保健活動総合支援

産業保健総合支援センターは、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援などの産業保健活動を支援するため、企業への訪問指導や相談対応、研修などを実施しています。

また、地域窓口（地域産業保健センター）では、小規模事業場を対象に、医師による健康相談などを実施しています。

- 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



メンタルヘルス対策

職場でのメンタルヘルス対策に関する法令・通達・マニュアル、「ストレスチェック実施プログラム（無料）」を掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>



メール・電話・SNS相談窓口を設置し、職場復帰支援の取り組み事例などを紹介しています。

- 働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援のガイドラインや企業の取り組み事例、シンポジウムなどの総合的な情報を紹介しています。

- 治療と仕事の両立支援ナビ
<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp>



働き方改革

時間外労働の削減や年次有給休暇取得促進など働き方改革の推進に役立つ情報を紹介しています。

- 働き方の現状が把握できる「自己診断」等（働き方・休み方改善ポータルサイト）
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



- 各種助成金や無料相談窓口の紹介等（働き方改革特設サイト）

<https://hatarakikatatakaiku.mhlw.go.jp/top>



職場における新型コロナ対策

職場における感染症防止対策の基本事項「取組の5つのポイント」やチェックリスト、各種リーフレットなど、感染予防や健康管理に関する情報を提供しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html



SAFEコンソーシアム

「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」※に加盟し安全衛生の取り組みを社内外にPRしましょう！



※増加傾向にある転倒・腰痛などの労働災害について、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図る活動体です。趣旨に賛同した企業、団体、個人等でコンソーシアムを構成し、労働災害問題の協議や、加盟者間の取り組みの共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートします。

- 加盟申請はこちら（加盟は無料です）
<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



高齢労働者の健康づくり

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた取り組みを進めましょう。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



化学物質管理

化学物質のラベル・SDSの作成、危険有害性に応じたリスクアセスメントを着実に実施するための情報を提供しています。

- 職場のあんぜんサイト
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/kagaku_index.html



労働安全衛生調査

事業所が行っている安全衛生管理や、そこで働く労働者の不安やストレス、喫煙など心身の健康状態についての調査結果を公表しています。安全衛生管理の参考資料として活用するとともに、調査対象となった際のご協力をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50_an-ji.html



その他

- 職場における熱中症予防情報
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>

- 職場における受動喫煙防止対策
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html

- 労働基準監督署等への届出は電子申請が便利です！
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>

事業者の皆さま、労働者の皆さまへ

資料2

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す**～取組の5つのポイント～**が実施できているか確認しましょう。
- **～取組の5つのポイント～**は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「**職場における感染防止対策の実践例**」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「**職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト**」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「**職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー**」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば☑	取組の5つのポイント
☐	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
☐	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
☐	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
☐	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
☐	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

テレワークの積極的な活用について

- 厚生労働省では、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの周知等を行っています。
- さらに、テレワークの導入にあたって必要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレットも作成し、周知を行っています。
- こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、テレワークを積極的に進めてください。

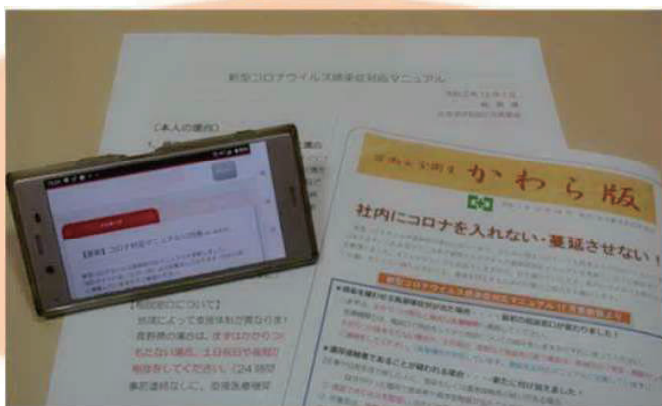
リーフレットは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における感染防止対策の実践例

○ 体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルール

新型コロナウイルス感染者が発生した場合の対応手順の作成（製造業）



- 感染者が発生した場合の対応手順を定め、社内イントラネットや社内報で共有した。
- [手順]
- ①感染リスクのある社員の自宅待機
 - ②濃厚接触者の把握
 - ③消毒
 - ④関係先への通知など

手順全文は
(独)労働者健康安全機構
長野産業保健総合支援
センターホームページから
ダウンロード可能です。

サーマルシステムの導入（社会福祉法人）



- サーマルシステムを施設受付入口に設置し、検温結果が37.5℃以上の者の入場を禁止している。
- 本システムでは、マスクの着用の検知を行い、マスクの未着用者には表示と音声で注意喚起を行う仕組みとなっている。



○ 密とならない工夫

I Tを活用した対策（建設業）



- スマートフォン用無線機を導入し、社員同士や作業従事者との会話に活用。3密を避けたコミュニケーションをとるようにした。

I Tを活用した説明会の開催（その他の事業）



- WEB方式と対面方式併用のハイブリッドの説明会を開催した。
- 対面での参加者に対しても、席の間隔を空ける、机にアクリル板を設置するなどの対策を行った。

職場における感染防止対策の実践例

○ 感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

※ 職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



- 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密とならないよう二人掛けにし、対面とならないよう斜めに配置した。

社員食堂での対策（製造業）



- 社員食堂の座席レイアウトを変更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
- また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

○ 感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



- 宿泊者と従業員の感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

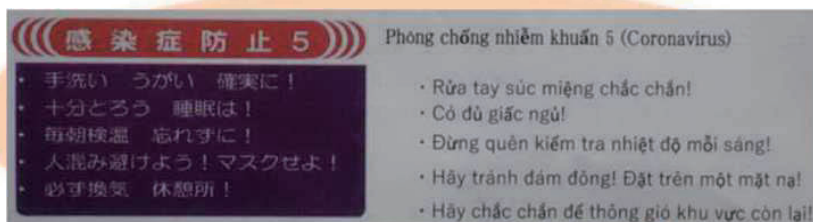
複数人が触る箇所の消毒（製造業）



- 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

○ その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）



- 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、感染症対策の実施状況について確認し、職場の実態に即した対策を労使で検討していただくことを目的としたものです。
- 職場での対策が不十分な場合やどのような対策をすればよいかわからない場合には、感染症対策の実践例を参考に検討してください。
- 項目の中には、業種、業態、職種などにより対応できないものがあるかもしれません。すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。
- 職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に継続して、実施していただくことが大切です。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に関与することを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染予防の責任者及び担当者を任命している。（衛生管理者、衛生推進者など）	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することや、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実効可能な対策を確認している。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCA)を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
	(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」	
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
	(2) 感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い	
	・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・換気設備（開口部）による自然換気をするように、必要がなくなってもマスクの着用を求めている。	

チェックリストは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー連絡先

受付時間

平日（月～金曜日）

午前 8:30～午後 5:15

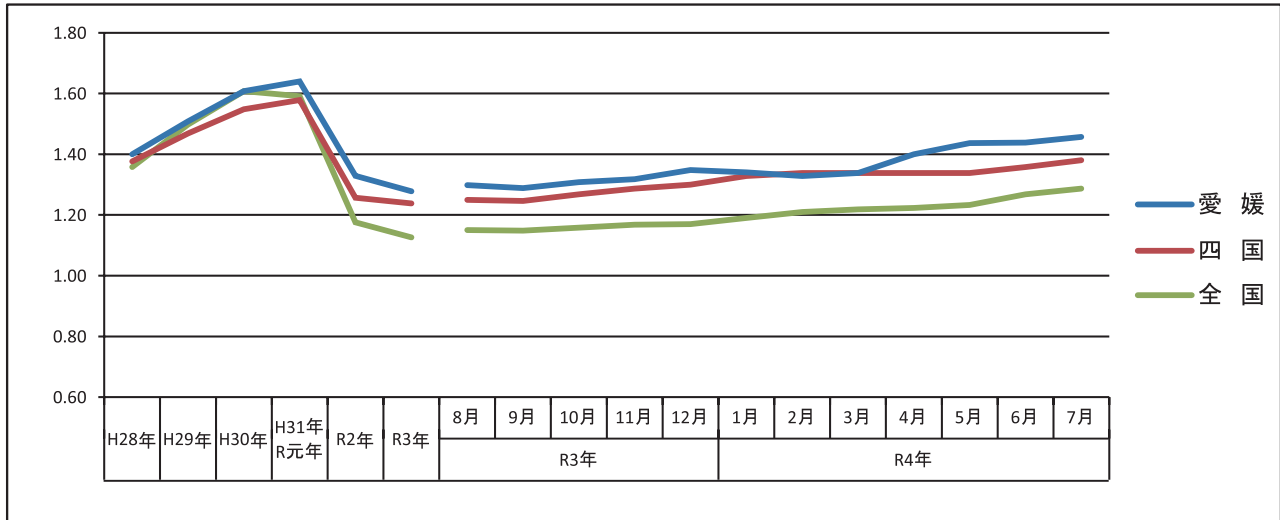
北海道	011-709-2311	石川	076-265-4424	岡山	086-225-2013
青森	017-734-4113	福井	0776-22-2657	広島	082-221-9243
岩手	019-604-3007	山梨	055-225-2855	山口	083-995-0373
宮城	022-299-8839	長野	026-223-0554	徳島	088-652-9164
秋田	018-862-6683	岐阜	058-245-8103	香川	087-811-8920
山形	023-624-8223	静岡	054-254-6314	愛媛	089-935-5204
福島	024-536-4603	愛知	052-972-0256	高知	088-885-6023
茨城	029-224-6215	三重	059-226-2107	福岡	092-411-4798
栃木	028-634-9117	滋賀	077-522-6650	佐賀	0952-32-7176
群馬	027-896-4736	京都	075-241-3216	長崎	095-801-0032
埼玉	048-600-6206	大阪	06-6949-6500	熊本	096-355-3186
千葉	043-221-4312	兵庫	078-367-9153	大分	097-536-3213
東京	03-3512-1616	奈良	0742-32-0205	宮崎	0985-38-8835
神奈川	045-211-7353	和歌山	073-488-1151	鹿児島	099-223-8279
新潟	025-288-3505	鳥取	0857-29-1704	沖縄	098-868-4402
富山	076-432-2731	島根	0852-31-1157		

※雇用調整助成金の特例措置に関するお問い合わせはこちら
＜学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター＞

0120-60-3999

労働経済指標

1. 有効求人倍率

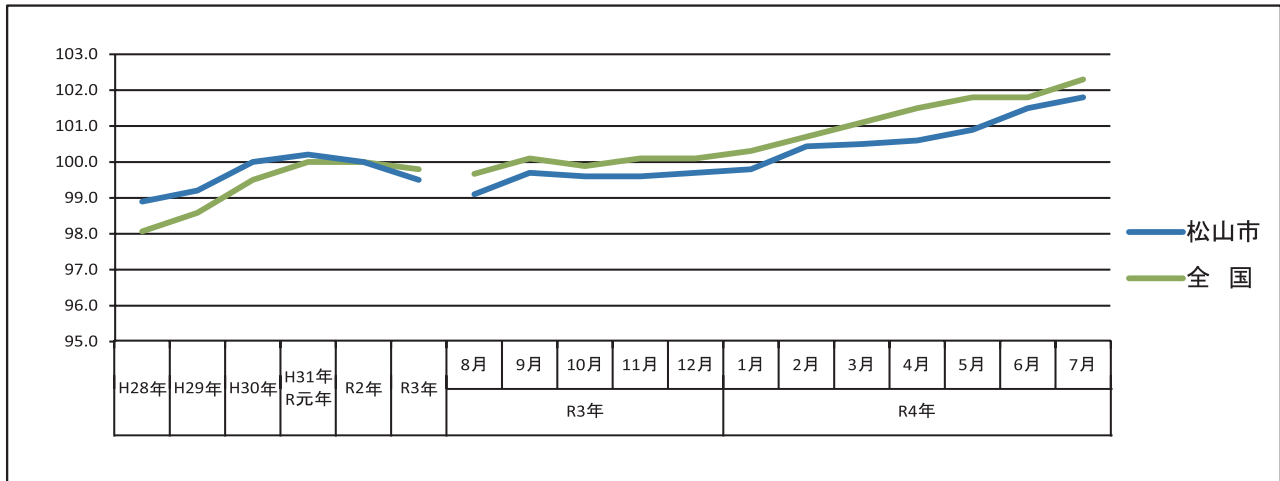


	H28年	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R3年					R4年						
							8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
愛媛	1.40	1.51	1.61	1.64	1.33	1.28	1.30	1.29	1.31	1.32	1.35	1.34	1.33	1.34	1.40	1.44	1.44	1.46
四国	1.38	1.47	1.55	1.58	1.26	1.24	1.25	1.25	1.27	1.29	1.30	1.33	1.34	1.34	1.34	1.34	1.36	1.38
全国	1.36	1.50	1.61	1.60	1.18	1.13	1.15	1.15	1.16	1.17	1.17	1.20	1.21	1.22	1.23	1.24	1.27	1.29

※ 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）



	H28年	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R3年					R4年						
							8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
松山市	98.9	99.2	100.0	100.2	100.0	99.5	99.1	99.7	99.6	99.6	99.7	99.8	100.4	100.5	100.6	100.9	101.5	101.8
前年同月比	0.0	0.3	0.8	0.2	△0.2	△0.5	△0.9	△0.5	△0.3	△0.1	0.1	0.0	0.5	0.8	1.7	1.7	2.2	2.5
全国	98.1	98.6	99.5	100.0	100.0	99.8	99.7	100.1	99.9	100.1	100.1	100.3	100.7	101.1	101.5	101.8	101.8	102.3
前年同月比	△0.1	0.5	1.0	0.5	0.0	△0.2	△0.4	0.2	0.1	0.6	0.8	0.5	0.9	1.2	2.5	2.5	2.4	2.6

※ 令和2年=100

(資料出所：総務省)

令和4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 (15日 東京第一ホテル松山) ・会計監査 (22日 協会事務所)		
5	・理事会 (30日 オンライン開催) ・令和4年度 定時総会 (同 上) ・講演会 (同 上) 「花蓮物語」 (株)マルハ物産 代表取締役会長 林 香与子 氏	・春季労使交渉の妥結状況調査 (5月上旬～7月上旬)	
6		・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 (6日 松山市男女共同参画推進センター) ・労務会議 (19日 えひめ共済会館) 「コロナ禍での働き方改革 課題とその対応」 社会保険労務士法人えんむすび 代表社員 田渕 美紀 氏 ・意見交換懇談会 (中止)	・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 (7日 オンライン開催) 「育児介護休業法改正、パワハラ防止措置義務化 及び今後の実務対応」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏		・愛媛経協9月号
10	・女性リーダーズクラブ公開セミナー (5日 ANAクラウンプラザホテル松山) 「女性活躍が地域や組織を変える ～トップも社員も考動する、女性活躍の本気～」 (株)パソナフォスター 代表取締役社長 長畑久美子 氏		
11	・労務会議 (8日 えひめ共済会館) 「ストレスに立ち向かうメンタルタフネスとは」 (株)グッドコミュニケーション 代表取締役 中田 康晴 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	・女性リーダーズクラブ第2回定例会 ・労務会議 (7日 オンライン開催) 「中小企業のためのSDGs経営と持続可能な組織づくり」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏 ・冬季講演会 (23日 東京第一ホテル松山) 「演題 未定」 (一社)認知行動療法研修開発センター理事長 大野 裕 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	・女性リーダーズクラブ第3回定例会 ・労務会議 (16日 オンライン開催) 「在宅ワーク時代の部下のマネジメントについて」 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 (7日 えひめ共済会館) 「若者・女性の職場定着」 NPO法人ワークライフコラボ 代表理事 堀田 真奈 氏 ・意見交換懇談会 (7日 えひめ共済会館)		・愛媛経協3月号