



No.508

2023. 1

新春号

目 次

○年頭のご挨拶……………会	長 田 中 和 彦……………	(1)
○年 頭 所 感……………愛媛労働局長	瀧 原 章 夫……………	(2)
○新年メッセージ……………(一社)日本経済団体連合会会長	十 倉 雅 和 ……	(3)
○2022年 年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果 (最終集計)……………		(4)
	((一社) 日本経済団体連合会)	
○最近の労働判例から……………		(7)
○メンタルヘルス……………		(9)
○事務局だより (お知らせ) ……		(11)
	(経協日誌) ……	(12)
○愛媛労働局からのお知らせ……………		(14)
○労働経済指標 (有効求人倍率、消費者物価指数) ……		(26)
○令和4年度 年間事業一覧表 ……		(27)

愛 媛 県 経 営 者 協 会

〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7
松山商工会館5階

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

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

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

年頭のご挨拶



愛媛県経営者協会

会 長 田 中 和 彦

あけましておめでとうございます。会員の皆様方には、つつがな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

新型コロナウイルス感染症は、感染の拡大・縮小を繰り返しながらも、相変わらず収束の気配が見えませんが、恐れるばかりでは仕方がございません。必要な対策を講じながら、前向きに日々の生活を送るとともに、事業活動にも取り組んでまいりたいと考えております。

当協会におきましても、昨年5月の総会では、コロナ対応のため、一部の役員を除いてオンラインによりご出席いただく方法での開催にはなりましたが、令和2年度及び3年度の2年連続で開催することができなかった総会時の講演会をなんとか開催することができました。講演では、パワフルな徳島県経営者協会会長の林 香与子氏にご自分の会社が中国に進出することとなったいきさつや事業の概要などをご講演いただき、経営者としてのお覚悟が感じられるお話に感銘を受けたところです。

また、年6回開催している労務会議では、労務管理の参考としていただくため、ハラスメント対策、メンタルヘルス対策、SDGs経営など、近年話題となっているテーマを取り上げ、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。なお、労務会議では、6回のうち3回をオンライン開催する令和3年度からの試みも実施しているところで、会員の皆様の受講しやすい方法を模索しているところです。

経営戦略としての女性活躍推進を目指して活動している「女性リーダーズクラブ」において

は、昨年10月に、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、公開セミナーを開催していただきました。セミナーでは、1人の女性プレイヤーとしてのお立場からと、管理職・経営者としてのお立場からの二つの視点から、志を持って自分が一歩踏み出すことや次世代を育てる使命感を持って行動することの大切さについてお話しいただきました。笑顔で頑張る「しなやかな強さ」をお持ちの非常に魅力的な方でした。

昨年は、ウクライナ危機によるエネルギー価格の高騰や、円安に伴う原材料価格の上昇などで、事業コストが急激に増加するなど、経営環境は厳しい状況がありました。本年も、物価上昇に対応するため、賃上げのモメンタムが継続することが想定され、私たちを取り巻く環境は、あいかわらず厳しいことが予想されます。しかしながら、下を向くことなく、私たちもしなやかさを持ちながら強い気持ちで日々の業務に励みたいと思います。

当協会では、会員の皆様の経営に資するべく、本年も引き続き、時宜を得た情報のご提供に努め、求められる役割をしっかりと果たして参りたいと考えておりますので、皆様のなご一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。

本年の干支は「癸卯^{みずのと}」です。「癸^{みずのと}」には、種子が計ることができるほどの大きさになり、春の間近でつぼみが花開く直前であるという意味があるそうです。厳しい冬を乗り越え、美しい花が開くことを期待いたしますとともに、皆様方の今後ますますのご健勝、ご繁栄を祈念申し上げます。年頭のご挨拶といたします。

年 頭 所 感



厚生労働省 愛媛労働局

局 長 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、県内企業を取り巻く社会経済の環境はめまぐるしく変化しており、未だ収束しない感染症の影響に加え、昨年は、海外情勢の急変に伴う原材料価格、燃料、電気料金等の高騰や急激な円安により、売上げや収益が減少する企業が増加するなど、県内の経済情勢は先行きの見通せない状態が続きました。

こうした中で、県内の雇用情勢については、全産業的な求人の増加に伴い、有効求人倍率は全般的に上昇基調で推移し、直近では1.49倍（令和4年10月）と、求人が求職を大幅に上回る状況となっています。人口減少・高齢化を背景に人手不足感が強まっており、人材確保に苦戦する企業が増加する一方で、求職者の動きは全体的に鈍く、雇用のミスマッチが深刻化しています。

愛媛労働局としては、職業訓練の受講促進や人材開発支援助成金の活用等、「人への投資」に最優先で取り組むとともに、円滑な労働移動を実現するため、人材確保対策や多様な人材活躍の促進に重点を置き、ハローワークの各担当窓口におけるきめ細かな課題解決型の支援を徹底して参ります。

また、労働行政における最重要課題である「働き方改革」の実現に向けた取組は、総仕上

げの時期を迎えます。本年4月からは中小企業における月60時間超えの割増賃金率の引上げが、来年4月からは時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務等に対する適用が開始となります。労働基準監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」及び「愛媛働き方改革推進支援センター」では、丁寧な相談対応、助成制度の紹介などの支援を行っておりますので、是非とも活用いただければと思います。

また、今後、愛媛県においても労働力人口の減少やそれに伴う消費の減少による地域経済の縮小が危惧されますが、持続可能な社会を実現するため、若年世代が定着し、子どもを産み育てやすく、女性や高齢者、障害者、外国人など多様な人材が活躍できる雇用環境の整備は喫緊の課題です。次世代育成支援対策を積極的に推進するとともに、労働生産性の向上や多様で柔軟な働き方の導入など、働き方改革のさらなる浸透を図っていきたいと考えております。

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いたしますことを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の実践を目指し、 社会課題の解決と持続的な経済成長を実現する

— 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2月に勃発したロシアのウクライナ侵略は今なお収束の兆しが見えず、国際秩序の根幹を大きく揺るがしている。これに起因する世界的な資源・食料価格の高騰により、わが国のエネルギー・食料安全保障が大きな課題として浮き彫りになっている。

しかしながら、こうした厳しい情勢だからこそ、事業方針に掲げた「サステイナブルな資本主義の実践」が非常に重要であり、本年も社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に一層取り組んでいく決意である。

持続的な経済成長には、「投資」と「消費」の拡大が欠かせない。経済界は、国内投資の活性化、賃金引き上げのモメンタムの維持・強化に最大限努力していく。

国内投資の柱は、言うまでもなく、グリーントランスフォーメーション（GX）、デジタルトランスフォーメーション（DX）である。とりわけ、GXは、気候変動問題という社会課題の解決とともに、活発な国内投資を生む成長戦略の切り札であり、エネルギー安全保障上も重要である。また、核融合を含む核エネルギー、量子、AI、バイオ、マテリアル等、科学技術・

イノベーション投資も欠かせない。さらに、スタートアップ振興や、新たな成長を牽引することが期待されるクリエイティブ産業、バイオ産業、モビリティ産業の振興にも引き続き注力しなければならない。ダイナミックな産業構造の転換を通じて、わが国の産業競争力を強化してまいりたい。

同時に、経団連では「分厚い中間層の形成」も重要視している。その実現には、構造的な賃金の引き上げはもちろん、人への投資や労働移動の円滑化、国民の安心確保に向けた税と社会保障の見直しが必須である。分厚い中間層の形成は、格差の解消に資するとともに消費の拡大による経済成長を実現するものである。

この他にも、コロナ感染症への取り組みは今なお継続中であり、不確実な国際情勢下にあって、自由で開かれた国際経済秩序の構築も極めて重要な課題である。山積する課題を前に一刻の猶予もない。経団連は、岸田内閣と力を合わせて、社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に全力で取り組んでいく。皆様の一層のご支援、ご協力をお願い申しあげる。

2022年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果

～162社平均89万4,179円、前年比+8.92%～

(一社) 日本経済団体連合会

経団連は12月22日、2022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192社（75.6%）の妥結を把握しており、集計可能な18業種162社（組合員数約83.7万人）の平均額は89万4,179円であった。前年の集計結果（19業種164社、82万955円）と比べて7万3,224円増、+8.92%であった。現行の集計方法となった1981年以降、3番目に高い妥結額（2019年95万1,411円、2018年93万4,858円）となった上、最も高い伸び率を記録した。

妥結額の分布は、「100万円以上」が21.8%で最も多く、次いで、「90～100万円未満」と「80～85万円未満」が各12.9%、「85～90万円未満」が12.1%となっている。

増減率（前年同期比）の分布をみると、「15.0%以上」（20.9%）が最も多く、これに「10.0～15.0%未満」（9.6%）を合わせると3割の企業（30.5%）が10%以上のアップとなっている。また、前年実績以上の金額で妥結した企業の割合は8割近く（78.5%）に上っている。

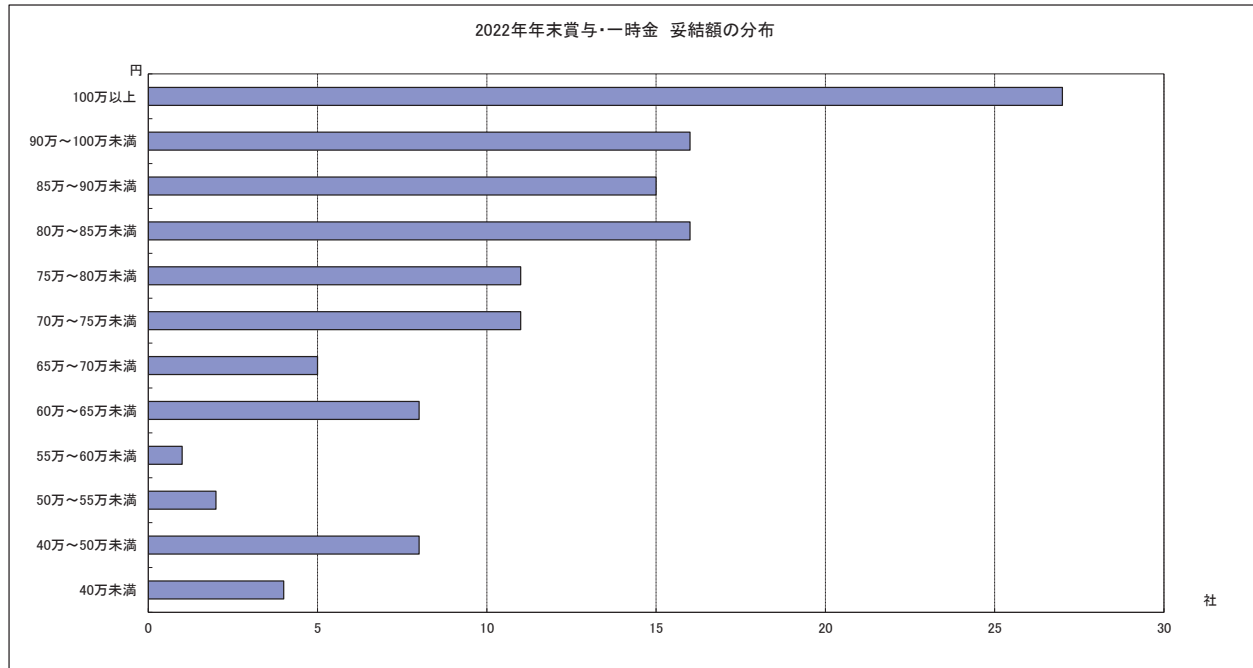
2022年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2022年12月22日
(一社)日本経済団体連合会

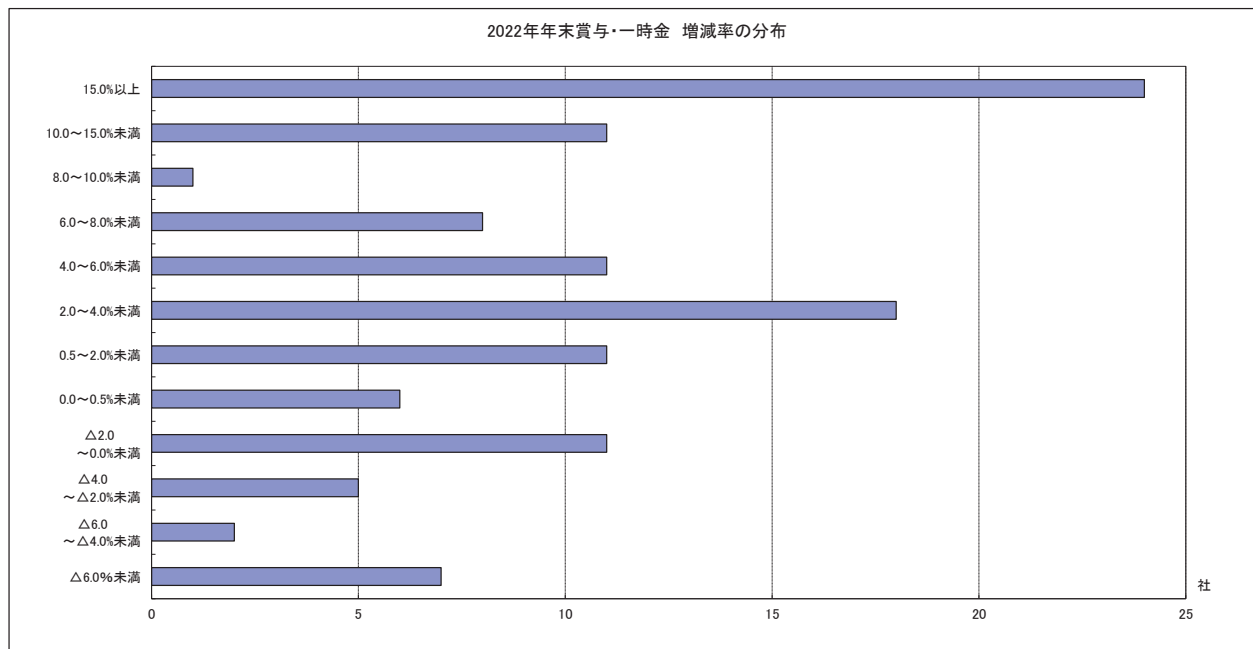
業 種	2022年 年末			2021年 年末		
	社 数	妥 結 額	増 減 率	社 数	妥 結 額	増 減 率
	社	円	%	社	円	%
非 鉄 ・ 金 属	13	818,973	9.83	13	745,657	1.17
食 品	6	929,273	3.28	7	899,754	△ 4.64
繊 維	15	820,565	0.64	15	815,354	6.30
紙 ・ パ ル プ	6	696,963	△ 0.19	6	698,305	△ 1.37
印 刷	3	766,727	17.51	2	652,492	8.57
化 学	31	936,864	11.14	27	842,939	4.41
ゴ ム	4	844,316	5.93	5	797,029	△ 0.08
セ メ ン ト	5	744,075	1.30	5	734,537	△ 0.07
鉄 鋼	9	1,017,895	87.23	9	543,662	△ 4.74
機 械 金 属	2	981,766	10.59	3	887,765	3.79
電 機	12	954,692	2.53	12	931,151	3.42
自 動 車	13	928,620	3.35	16	898,535	△ 4.57
造 船	10	889,833	12.23	11	792,833	△ 7.16
建 設	7	(従) 1,247,699	4.33	6	(従) 1,195,955	△ 17.18
商 業	3	(従) 904,693	27.18	3	(従) 711,375	23.15
鉄 道	11	(従) 727,658	25.98	11	(従) 577,620	△ 22.26
[民 鉄]	[8]	[(従) 755,653]	[25.15]	[7]	[(従) 603,808]	[△ 24.09]
[J R]	[3]	[(従) 715,564]	[26.07]	[4]	[(従) 567,599]	[△ 19.83]
電 力	8	760,615	△ 0.80	8	766,721	1.39
ホ テ ル	0	—	—	1	—	—
情 報 通 信	4	825,139	2.63	4	803,969	1.94
総 平 均	社 162	円 894,179 (823,433)	% 8.92 (11.23)	社 164	円 820,955 (740,290)	% △ 5.16 (△ 3.49)
製 造 業 平 均	129	915,724 (817,893)	7.29 (10.71)	131	853,475 (738,748)	△ 1.32 (△ 1.58)
非 製 造 業 平 均	33	832,082 (845,091)	16.86 (13.22)	33	712,019 (746,413)	△ 18.01 (△ 10.05)

- (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192社(75.6%)の妥結を把握しているが、うち30社は平均額不明など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) 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) 2021年年末の数値は、2021年12月22日付集計結果
8) 「増減率(%)」は、前年公表値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	8	2	1	8	5	11	11	16	15	16	27	124
構 成 比 (%)	3.2	6.5	1.6	0.8	6.5	4.0	8.9	8.9	12.9	12.1	12.9	21.8	100.0



増 減 率 (%)	Δ6.0%未満	Δ6.0～Δ4.0%未満	Δ4.0～Δ2.0%未満	Δ2.0～0.0%未満	0.0～0.5%未満	0.5～2.0%未満	2.0～4.0%未満	4.0～6.0%未満	6.0～8.0%未満	8.0～10.0%未満	10.0～15.0%未満	15.0%以上	計
社 数 (社)	7	2	5	11	6	11	18	11	8	1	11	24	115
構 成 比 (%)	6.1	1.7	4.3	9.6	5.2	9.6	15.7	9.6	7.0	0.9	9.6	20.9	100.0

最近の労働判例から

〈パワハラと精神疾患〉

【兵庫県警察事件】

(神戸地裁 令和4・6・22判決)

▼「パワハラ行為とうつ病発症及び自殺との間の相当因果関係が否定された例」▼

【事件の概要】

Aは、平成21年4月1日に兵庫県警察に採用され、平成24年9月13日から同警察本部警備部機動隊勤務となった者であるが、平成27年10月6日に首を吊って自殺を図り、同月15日に低酸素脳症により死亡した。

Aの両親であり相続人である原告らは、①Aが、機動隊においてパワハラ行為等を受けたことによってうつ病を発症して自殺した、②兵庫県警察は、上記パワハラ行為等を認識しながら何らの防止措置をとらず、これによりAがうつ病を発症して自殺したと主張して、①国家賠償法1条1項または②安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求として、主位的にAの死亡による逸失利益及び慰謝料の支払い等を、予備的に、うつ病を発症するような精神的損害を与えたことの慰謝料の支払い等を求め、提訴した。

【判決の要旨】

機動隊においてAの先輩にあたるBが、Aに対してミス一覧表の作成・提出を命じた行為

や、各種のミスに対して公休中のAを呼び出して報告書を提出するよう叱責したり、簿記の記載ミスに対して月2～3回の頻度で怒鳴って叱責する、「ボケA」と記載した付箋を貼るなどの種々の行為は、違法なパワハラ行為等に該当する。

もっとも、これらの行為は客観的にAに強度の精神的負荷を与えるものとは認められず、また、AもBからの行為については思い悩んでいたとは認められないことなどから、Aのうつ病の発症、自殺及びうつ病の発症悪化と、Bの行為との間にはそれぞれ相当因果関係を認めることはできない。よって、被告が安全配慮義務を尽くして機動隊内でのパワハラ行為等を防止していればAのうつ病を発症及び自殺を回避できたともいえない。

被告は、Bの違法なパワハラ行為については、国家賠償法1条1項に基づきAに生じた損害を賠償する責任を負うところ、AがBの違法行為により受けた精神的苦痛に対する慰謝料の額としては100万円と定めるのが相当であり、原告らの請求は、同額について原告らの相続分及び遅延損害金の支払いを求める限りで理由があり、その余は理由がない。

【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2493号」をご参照ください。

〈事業場外みなし〉

【セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件】

（東京地裁 令和4・3・30判決）

▼「位置情報を把握できる勤怠管理システムを利用する営業職に事業場外みなし労働時間制の適用が認められた例」▼

【事件の概要】

原告は、医薬品製造等を業とする被告で、MR（医薬情報担当者）として営業職に従事していた者であった。被告は、平成30年12月、労働者が、パソコン又はスマートフォンで同システムにログインした後に、打刻画面において「出勤」又は「退勤」ボタンを押すことによって、出勤時間又は退勤時間が打刻される勤怠管理システム（以下「本件システム」という。）を導入した。本件システムを利用する労働者がスマートフォン等の位置情報の利用を許可していた場合、本件システム上の位置情報取得機能により、打刻時点における従業員の位置情報を把握することができた。

本件は、原告が被告を退職後、自身に適用されていた事業場外みなし労働時間制が無効であるとして割増賃金の請求等を求めて提訴した事案である。

【判決の要旨】

事業場外みなし労働時間制（労働基準法第38条の2第1項）を適用するためには「労働時間を算定し難い」ことを要するところ、原告の外回り業務は、その基本的な勤務形態が自宅と営業先の間を直行直帰するもので、各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールが原告の裁量に委ねられていたこと、業務内容（訪問施設や活動状況）の事後報告も極めて軽易であること、システム上で訪問先の施設や活動結果の種別等の情報は入力されていたが、これは顧客管理の用途で使用され、各日の業務スケジュールを具体的に入力するものではないこと、被告では本件システム上で出退勤時刻の打刻を指示し、また、打刻を登録した場所が記録されるように、スマートフォンの位置情報を本件システムが利用できる状態にするよう指示していたが、この記録から把握できるのは、出退勤の打刻時刻とその登録がされた際の位置情報のみであり、出勤から退勤までの間の具体的な業務スケジュールは記録されないこと等から、被告において原告の勤務状況を具体的に把握することは困難であったと認められる。

原告の事業場外労働は労働時間を算定し難い場合に該当し、事業場外みなし労働時間制の適用が認められる。

【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2490号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

概 要

性別 男性
年齢 30歳
職種 運転・営業職

事例は大学卒の方です。仕事は担当する地域に商品を配達することですが、それと共に扱う商品を宣伝し扱う量を増やす課題もあります。この方は真面目でこつこつと働く人柄から、顧客の評判も良く平均以上の成績を挙げてきました。ところが所属する営業所が変わって半年後に、彼は無断欠勤をすることになります。上司が電話すると「寝坊してしまいました。明日こそは行きます」といつつ、翌日も休んだそうです。それが1週間程続く中、上司が知っている診療所の受診を勧められました。

それまで仕事がうまくいっていたのに彼が休むことになったのは、以下の理由からのようです。この営業所は、朝、自宅から営業所まで自家用車で1時間半はゆうにかかります。そのため朝食は摂らずに6時台には自宅を出て、車中缶コーヒを飲んだだけで午前中はほとんど何も摂らないで事業所廻りを続けていました。昼食は外で食べたり、コンビニで弁当を買ったりして、車の中か出先が近ければ営業所に1度戻り食べ、また出かけていくというやり方でした。仕事が終了して営業所に戻るのが大抵8時過ぎ、それから1時間程かけて事務作業をし、翌日の配達にスムーズに出られるように積み込み作業を少ししておくこともあった、とのことでした。帰宅までは約1時間掛かり、家に着くのは大抵夜11時頃、疲れて夕食も取れず、何かしか口に入れ寝てしまう日々が続いたといいます。この頃、この会社の営業方針が変わっていました。注文を待って配達するという仕事に加え新たな販路、品目拡大も仕事の中にあるのですが、それまではそれぞれ個人のペースにまかせていたこの課題に対して、グループ制を採用

営業の拡大・方式変更に伴うノルマの負担、
長時間労働などから無断欠勤に至った事例

することとなったのでした。各グループは数人から構成され、それぞれのグループには短期、長期の目標が課せられることになっています。この営業所には、4つの班が作られ、それぞれチーフが置かれ、その元に、一人推進委員を置くことになりました。チーフ、推進委員は自分の目標にとどまらずそのグループ全体の成果にも責任を負います。その推進委員に彼が任命されたのです。彼は自分の性格からどうしても出来ないと主張しましたが上司、同僚に強く推され、「手伝うから」とも言われ、半ば強引に引き受けさせられたようです。彼は、彼の班で彼は既にチーフについて最も年齢が高く、経験も長くなっていたのです。それで彼はその日から、心ならずもより若い班員に向かって、叱咤激励する日々が始まることになりました。長い通勤時間、長時間労働、食事内容の質・量の悪化、それに加えてのノルマストレス、自分に向かない仕事の責任が、結果として無断欠勤へとつながっていったのです。

ポイント（我々の援助）

顔つきや話し方からみてすぐに職場に戻ることは無理と判断され、かつ既に無断欠勤していることから問題の所在を明らかにしたほうがよいと考え、本人の了解のもと「自律神経失調症」という診断書を発行し、まず約2か月休業させました。この2か月間という長さはこれまでの経験からの予想でしたが、まずこれまでの身体の疲労をとらせるため、思う存分休ませたわけでした。とにかく夜も昼も眠れるだけ眠ってもらい、あえて身体を動かすことはしなくて良いと指示しています。家族にはきちんと3食を作ってもらい、きちんと食べてもらうこととしました。好きなものを含め出来るだけ種類を多くしバランスをとるように依頼しました。彼は、自分に出来ない課題を押し付けた上司、同僚に対し不満を持っていましたが、所長自らが自宅まで来てくれて、会社の置かれている実情や彼が嫌がった方針が出された背景、事情

を率直に語ってくれたことで少なくとも不信は消えていったと語っています。さらに、自分の状態を心配してくれ、よけいな説教をせずに、医師への受診を勧めてくれたことにも共感を覚えたと言っています。2か月という長い休業の診断書が出たにもかかわらず、すぐに休みを取れる体制を作ってくれたことや自宅で両親にもきちんと経過を話してくれ、こういう事態になったことを詫びてくれたことで気持ちも楽になったようです。休みに入ってしばらくして睡眠がかなり取れるようになっていき、栄養面での改善も図られ体力面での改善が明らかに見えてきました。営業所長は自分を分かってくれている人だ、という気持ちが復帰の意欲につながっていききました。

回復が明らかになった頃、この会社の厚生担当・衛生管理者は、産業医と相談し復帰に際し、近い営業所への転勤を起案してきましたが、主治医は今の営業所長のもとでの復帰でないとうまくいかないと判断しこの営業所への復帰を提案しました。さらに、主治医は、自宅から遠い営業所への通勤自体が食事や睡眠を確保する上での困難と考え、営業所近くにアパートを借りることを提案しました。この提案に対しては、両親等から、自宅からの通勤の方が親の作る料理を食べられるという意見も出されましたが、何よりも長距離通勤が基本的な弊害と判断され営業所の近くのアパートに住んで貰いました。こうした経過には産業医も同意して援助してくれました。朝食、夕食は近所のスーパーから入手することとし、内容については当診療所の産業看護職が指導しました。昼食は営業所で用意して貰うことになりました。この間、同じ財団の別の病院心療内科と協力して治療する中で徐々に具体化していけました。2か月では無理でありましたが、体力向上のためのメニューもこなしてもらい、数か月を経て復帰可能と判断され、4時間勤務（10時から3時）から復帰することになりました。仕事の内容でも、発症した主要因のひとつでもあった推進委員は外され、かつ、ルートサービスの配送業務に限定されました。その後も経過は順調で、早々にフル勤務となり推進委員ではないまでも、その方面でも結構な成果を挙げているとのことでした。

背景と教訓

例は、結果としてはうまく復帰出来ましたが、そういう経過を経ないでしまう危険性も十分にあった事例です。予防出来たか、という点からみると、既に、同じ企業の中の前の職場（職種は違いますが）で、パートの方々の上にたって指示したりすることがうまく出来なく一人で活動できるから、という理由で配送の仕事に転換したのに、社会情勢や会社の事情が変わったからといって十分な変容を生むことなく、同じような負担を加えてしまったこと、1日中の運転業務ということで、人間関係をきちんと形成していきにくい面や、ゆっくりとした昼休みが取れず昼食が不規則で内容も良くないことが日常化したこと、通常のこととして配置転換を実施し、長距離通勤と総拘束時間の長時間化が起き、その影響が心身に及ぶことが予期・予知されていなかったこと等が挙げられます。

この事例は単に「運転業務」遂行によつての発症ではないのですが、ルートサービスと営業による1日運転業務はそれだけでも神経をすり減らす業務であり、それに今回のようないくつかの負担・負荷が重なればこうした心身の障害が起きうるということを示した事例といえます。最近は「長時間残業は過重労働」として過労死やメンタルヘルスの障害の背景因子として重視され、産業医・医師の面談も法的に制度化されてきていますが、そこに加えて長時間の通勤や昼食を含む休憩時間返上の労働実態も健康を脅かしていることが知られてきています。そうした労働関連の時間を「総拘束時間（残業時間含む労働時間＋往復通勤時間）」をひとつの重要な指標とする考え方もあります。「総拘束時間」の長時間化は、疲労の蓄積や睡眠、食事の量・質の悪化を惹起するものと考えられますが、本事例もその典型として参考にできれば幸いです。

厚生労働省「こころの耳」より掲載

事務局 だ よ り

◇お知らせ

○ 第2回理事会

1. 日 時 令和5年2月9日(木) 13:30～13:55
2. 場 所 東京第一ホテル松山 2階 コスモホールシルバー

○ 春季講演会

1. 日 時 令和5年2月9日(木) 14:00～15:30
2. 場 所 東京第一ホテル松山 2階 コスモホールゴールド
3. 演 題 「2023年春季労使交渉における経営側の基本姿勢について（仮題）」
4. 講 師 一般社団法人 日本経済団体連合会
労働政策本部長 新田 秀司 氏

○ 第5回労務会議

1. 日 時 令和5年2月14日(火) 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 「在宅ワーク時代の部下のマネジメントについて」
4. 講 師 IMソリューションズ(株) 代表取締役 岡本 陽 氏

○ 第6回労務会議

1. 日 時 令和5年3月7日(火) 15:30～17:00
【懇談会が中止の場合は、13:30～15:00に開催】
2. 場 所 えひめ共済会館 4F 豊明
3. 演 題 「若者・女性の職場定着」
4. 講 師 NPO法人ワークライフコラボ 代表理事 堀田 真奈 氏
5. 懇親会 えひめ共済会館 4F 末広 17:10～

○ 女性リーダーズクラブ 第3回定例会

1. 日 時 令和5年3月2日(木) 13:30～16:00
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 2階 フェスタ
3. 内 容 女性管理職としての経験を踏まえ、職務遂行に際しての思いなどについて討議（予定）

○ 通信教育講座のご案内

愛媛県経営者協会では、JTEX（日本技能教育開発センター）と提携して、人材育成に役立つ通信教育講座をご案内させていただいております。

受講講座 ～ 管理・監督者から新入社員までの階層別、マネジメントテーマ別、財務、営業、生産管理など職能別講座、資格取得など

申込方法 ～ 受講のお申し込みは、事業所単位とし、事業所の担当者を経由してお申し込みください。受講は1年間を通じていつでも可能です。

問合せ先 ～ 愛媛県経営者協会（TEL 089-921-6767）

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

連絡先：愛媛県経営者協会事務局

TEL 089-921-6767

FAX 089-947-6650

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

URL <https://ehimekeikyo.jp/>

会員募集のご案内

新規会員の加入促進を展開中です。組織・基盤の強化と発展のため、新しい会員をご紹介します。

◇経協日誌（令和４年９月～12月）

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
9月1日(木)	全労委公労使委員合同研修	東京	植村、専務
6日(火)	愛媛働き方改革推進会議	松山若草合同庁舎	専務
7日(水)	第2回労務会議	Web開催	21名
	「育児介護休業法改正 パワハラ防止措置義務化（2022. 4. 1 中小企業適用）及び今後の実務対応」 （出席企業名） （中予）(株)あいテレビ、井関農機(株)、(株)伊予銀行、(株)伊予鉄高島屋、 （公財）愛媛県総合保健協会、愛媛総合警備保障(株)、愛媛ダイハツ販売(株)、 愛媛トヨタ自動車(株)、愛媛トヨペット(株)、愛媛ホスピタルパートナーズ(株)、 (株)門屋組、四国電力(株)愛媛支店、セキ(株)、（一財）永頼会松山市民病院、 (株)四電工愛媛支店、四電ビジネス(株)愛媛支店		
9日(金)	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
14日(水)	愛媛大学社会連携推進機構研究協力会総会	書面決議	
27日(火)	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(水)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
30日(金)	労働委員会総会	中予地方局	伊勢家、柴田、本田、植村、専務
10月4日(火)	愛媛産業安全衛生大会	松山市総合コミュニティセンター	会長、専務
5日(水)	女性リーダーズクラブ公開セミナー	A N Aクラウンプラザホテル松山	96名
6日(木)	愛媛地方最低賃金専門部会	松山市民会館	専務
11日(火)	愛媛地方最低賃金専門部会	松山若草合同庁舎	専務
24日(月)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
26日(水)	愛媛県職業能力開発促進協議会	松山若草合同庁舎	専務
26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
28日(金)	労働委員会総会・労働相談	中予地方局	伊勢家、本田、植村、専務
31日(月)	四国ブロック経営者協会専務理事会	高松市	専務
11月1日(火)	高齢・障がい者雇用フェスタinえひめ	県民文化会館	専務
3日(木)	愛媛県功労賞授賞式	県庁	会長

愛 媛 経 協

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
11月8日(火)	第3回労務会議 「ストレスに立ち向かうメンタルタフネスとは」 (出席企業名) (東予) 住友共同電力(株)、瀬戸内運輸(株)、森実運輸(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予鉄高島屋、(株)エス・ピー・シー、愛媛県農業協同組合中央会、 愛媛総合警備保障(株)、 愛媛ダイハツ販売(株)、愛媛トヨペット(株)、(株)門屋組、四国電力(株)愛媛支店、 シブヤ精機(株)、(株)第一自動車練習所、南海放送(株)、日本通運(株)松山支店、 (一財) 永頼会松山市民病院、村上産業(株)、四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) (株)三原産業 (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	26名
21日(月)	愛媛県雇用対策会議	水産会館	専務
22日(火)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
24日(木)	愛媛県商工会議所議員大会	県民文化会館	専務
25日(金)	労働委員会総会	中予地方局	伊勢家、柴田、本田、植村、 専務
30日(水)	女性リーダーズクラブ第2回定例会	松山市男女共同参画 推進センター	14名
12月1日(木)	愛媛県外国人材雇用・共生推進連絡協 議会	県庁	専務
7日(水)	第4回労務会議 「中小企業のためのSDGs経営と持続可能な組織づくり」 (出席企業名) (中予) (株)あいテレビ、愛媛総合警備保障(株)、愛媛トヨペット(株)、(株)門屋組、シブヤ精機(株)、 (株)シンツ、村上産業(株)、四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) 宇和島自動車(株)	Web開催	15名
9日(金)	労働委員会総会	中予地方局	伊勢家、柴田、本田、植村、 専務
9日(金)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
10日(土)	障がい者福祉推進愛媛県大会	松前町総合文化セン ター	専務
14日(水)	松山商工会議所 情報・サービス業部 会総会	A N Aクラウンプラ ザホテル松山	専務
15日(木)	役員等報酬審議会	J A愛媛	専務
16日(金)	新卒者等人材確保推進本部会議	松山若草合同庁舎	専務
19日(月)	えひめ就職氷河期世代活躍支援プラッ トフォーム会議	東京第一ホテル松山	専務
22日(木)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	部長
26日(月)	経団連 審議委員会	オンライン会議	専務

愛媛労働局からのお知らせ

労働保険料（第3期分）の納付について

令和5年1月31日（火）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5年1月12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）

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！ (株式会社濱崎組)

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4年11月17日（木）に、「本物追求」を社是として、人材育成をはじめとした働き方改革を積極的に実践している**株式会社濱崎組**（ベストプラクティス企業）を訪問しました。

○ 今回訪問した企業

企 業 名：株式会社濱崎組

所 在 地：松山市和泉北1丁目13番39号

労働者数：153名（令和4年10月末現在）

事業内容：総合建築工事、左官・内装・外断熱工事、不動産



○ 訪問当日の状況

訪問当日は、濱崎 増司代表取締役会長、寺町総務部長にご対応いただき、働き方改革の取組状況についてお話を伺いました。

濱崎組が注力する人材育成について、濱崎会長は「お客様の求める品質等に応えるためにも、創業当時から人材育成が重要と位置付けてきました。働き方改革を進める上でも、若い社員が早く戦力となってもらえるよう、研修をより実践的な内容としたり、施工管理のデジタル化を進めるなど、日々、試行錯誤しながら取り組んでおります。」と熱く想いを語られました。

また、令和6年4月から建設業にも適用開始となる時間外労働の上限規制(※1)に向けた対応については、「会社の所定休日について、令和5年4月から、1日増の4週6休に増やすほか、将来的には、他の業種と同様に4週8休にしたいと考えています。

また、建設現場での作業効率化、IT化を進め、建設業全体が今後も発展できるように取り組んでまいります」と決意を示されました。



【対談の様子】

(※1) 令和6年4月1日以降、建設業においては、「災害の復旧・復興の事業」を除き、**時間外労働の上限規制が全て適用**されます。

「災害の復旧・復興の事業」に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」及び「2～6か月平均80時間以内」とする規制は適用されません。

○ 働き方改革の取組効果

- 令和3年の年間平均労働時間数(※2)は、**5年前(平成28年)と比べて、約150時間削減。**

(※2) 時間外労働時間数は毎年の工事量に左右されるものの、実労働時間が減少している。

- 新規社員に対する研修の充実等により、**全職人の8割が左官技能士等の資格保有者。**
34歳未満の若年層の割合が全社員の約4割と、建設業界では高い水準(※3)を確保。

(※3) 総務省「労働力調査」建設業就業者29歳以下12%（令和3年）

- 令和元年に開催された技能五輪全国大会(左官職種)で、**女性では県内初の金賞を受賞。**
現在、建設現場の技術職では、7名の女性が活躍。

○ 働き方改革の主な取組事項

1 人材育成の強化による職人の早期戦力化の実現

- ・ 新入社員(左官技能士)に対する研修について、自社の研修施設で**入社早期から実技研修を行い**、必要な資格の取得や基礎技術の向上を図っています。
また、研修カリキュラムを毎年見直し、静岡県の富士教育訓練センター(職業訓練施設)を活用する等、技能だけではなく様々な経験ができるような工夫をしています。
- ・ 研修時には、**職人のキャリアアップのモデルケースを提示し**、若手社員の意欲の向上や、年数に応じた評価を実施しています。
- ・ 業務に必要な資格は就業時間内に受講させ、その費用は会社で負担しています。



【実技研修】

2 デジタルホワイトボードによる施工管理の業務効率化

- ・ 改善前は各建設現場の進捗管理や行動予定を、社内のホワイトボードで管理していましたが、現場管理者が日々の確認に時間を要すること、社員が現場から確認のためにわざわざ自社に戻るといったことが労働時間の増加に繋がっていました。
そこで、**新たにデジタルホワイトボード（行動予定表サイネージ）を導入し**、全社員が携帯端末等から**リアルタイムで進捗状況等を更新、閲覧**することで、上記課題が解消され、労働時間の削減が実現しています。
- ・ 過去のデータを原価計算等の業務で活用することにより、**事務部門でも効率化**が図られています。



【デジタルホワイトボードの活用】

3 勤怠管理アプリを活用した労働時間の見える化の実現

- ・ 建設現場での労働時間管理について、これまで、現場管理者が目視による始業・終業時刻の記録を行っていましたが、集計作業を手作業で実施していたことで入力ミスが発生する等、現場管理者及び事務部門で非効率な作業が多く生じていました。
そこで、**勤怠管理アプリを導入し、日々の労働時間を簡単に確認することが可能**となり、また、**集計時間を現場管理者、社員、事務部門で共有**することで、労働時間数の誤り防止や残業が多い社員に対する業務内容の調整等を行っています。
- ・ 上記アプリの機能の一つである通知機能を活用し、日々の連絡事項の周知や、BCP対策等にも役立てています。



【勤怠管理アプリによる管理】

○ 訪問を終えて瀧原労働局長からのコメント

株式会社濱崎組は、「職人の地位向上」を第一に考え、創業当時から人材育成に重点的に取り組まれたことで、建設業は人手不足感が高い業種ですが、毎年安定した人材確保が実現できています。また、近年では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、労働時間数の縮減にも繋がっています。

働き方改革の取組を進めるに当たっては、「時代の変化に応じて、会社の考え方を变えること、外的要因はあるものの、少しずつ改善を図ることで、社員の働き方が変化してきた」とお聞きしました。

働き方改革の最重要課題である長時間労働の抑制に向けて、令和6年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます。

是非、県内の建設業に従事する皆様にも同社の取組内容を参考にいただきまして、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。



【濱崎会長(右)と瀧原局長(左)】

職場で新型コロナウイルスに感染した方へ

業務によって感染した場合、 労災保険給付の対象となります

対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
- **感染経路が不明の場合でも、**感染リスクが高い業務※に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合
 - ※（例１）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
 - ※（例２）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象
- 症状が持続し（罹患後症状があり）、療養等が必要と認められる場合も保険給付の対象

詳しくは厚生労働省ＨＰのＱ＆Ａ
（項目「５ 労災補償」）をご覧ください▶



労災保険の種類

業務に起因して感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート等の雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

また、**保険給付の請求は、労働者ご自身が行うものです。**感染経路が不明であることなどにより、請求書に会社からの証明が受けられない場合、まずは労働基準監督署にご相談ください。

療養補償給付

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

休業補償給付

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

- 給付日：休業４日目から
- 給付額：休業１日あたり給付基礎日額の８割（特別支給金２割含む）
- * 原則として「給付基礎日額」は発症日直前３か月分の賃金を暦日数で割ったものです

遺族補償給付

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

- お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



(2021.12)

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4年12月25日から施行することとしました。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977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963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947円）
- ④ 船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金（1時間985円）
- ⑤ 各種商品小売業最低賃金（1時間854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853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、下記までお問合せください。

◆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 (機械すき紙製造業、手すき紙製造業、内装用ライナー製造業、建材原紙製造業は除く。)	977 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による梱包、レッテルはり、捺印、選別又は検査の業務 ハ 炊事、湯茶の給仕、守衛又は雑役の業務	令和4年 12月25日
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業 (計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、武器製造業は除く。)	963 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ バリ取り・溶接かす取り、洗浄、さび若しくは傷の防止のための塗装、検数、包装又は手作業による機械部品の組立ての業務 ハ 中子の造型、卓上ボール盤による穴あけ又はプレスによる打抜き業務	令和4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。)	947 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4年 12月25日
船舶製造・修理業、船用機関製造業	985 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 小物類のサンダーがけ、断熱・防火材(木ぎ装を除く。)の取付け若しくは取外し、パイプ水圧試験の検査補助、パイプ・ゴムホース類の漏れの点検又は足場部材の整備の業務 ハ 簡単な工具若しくは器具の修理又は消耗品の払出しの業務	令和4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。)	854 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 倉庫番、レッテルはり、値札付け、包装又は袋詰め業務	令和4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	853 円	改正発効年月日	令和4年10月5日
-------	--------------	---------	-----------

「配偶者手当」の在り方について 企業の実情も踏まえた検討をお願いします

—— 女性の活躍を促進していくために ——

女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制・社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されています。

税制・社会保障制度については、配偶者控除等の見直しや被用者保険の適用拡大などの制度改正^{※1}が行われており、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望めます。

各企業におかれましては、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行っていただくため、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」^{※2}の趣旨をご理解の上、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願い申し上げます。

※1：別紙「税制・社会保障制度の制度改正について」参照

※2：「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について（平成28年5月9日付 基発0509第1号）

「配偶者手当」とは

民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを「配偶者手当」といいます。実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」などさまざまです。

民間企業における「家族手当」の支給状況

家族手当制度がある事業所は、**78.0%**

うち、配偶者に家族手当を支給する事業場は、**81.2%**
(全体の63.3%)

家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	配偶者の収入による制限がある	収入制限の額				配偶者の収入による制限がない	配偶者に家族手当を支給しない	家族手当制度がない
			103万円	130万円	150万円	その他（従業員の収入より少ない等）			
78.0%	(81.2%)	[85.5%]	<51.7%>	<33.8%>	<6.9%>	<7.6%>	[14.5%]	(18.8%)	22.0%

(注) 1. () 内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。

2. [] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。

3. < > 内は、配偶者の収入による制限がある事業所を100とした割合である。

資料出所：平成31年職種別民間給与実態調査を基に作成

※ 男女同一賃金を定める労働基準法第4条に基づいて、「家族手当」についても、支給に当たって男女で異なる取扱いをしてはならないとされています。



厚生労働省・都道府県労働局

就業調整の実態とその影響

有配偶女性パートタイム労働者の22.8%は、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される「配偶者手当」などを意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整する「**就業調整**」を行っています。

就業調整の理由

有配偶女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしている人が就業調整をする理由には、以下のようなものがあります。

就業調整をする理由	割合（複数回答）
自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると 税金を支払わなければならないから	55.1%
一定額（130万円）を超えると配偶者の 健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	54.0%
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、 配偶者特別控除が少なくなるから	44.8%
一定額を超えると配偶者の会社の 配偶者手当がもらえなくなるから	23.4%

【厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」より】

就業調整の影響

就業調整が行われていることにより、以下の例のようにさまざまな影響が生じています。

- ・パート労働者を多く雇用する企業では、繁忙期である年末の人材確保に苦慮している。
- ・正社員など、同じ職場の労働者の負担が増えている。
- ・パートタイム労働者全体の賃金相場の上昇に、抑制的に機能する可能性がある。
- ・女性がその持てる能力を十分に発揮できない要因の1つとなっている。
- ・日本経済全体にとっても、人的資源を十分に活用できていない状況をもたらす。



「**就業調整**」は、結果としてパートタイム労働をしている女性の**能力発揮の妨げ**となるとともに、**他の労働者の負担増**などの影響を生じさせていると考えられます。

配偶者の働き方に中立的な制度に向けて

今後労働力人口が減少していくことが予想され、**働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会の形成が必要**となっています。



パートタイム労働で働く配偶者の就業調整につながる配偶者手当（**配偶者の収入要件がある配偶者手当**）については、**配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれます。**

労使による個々の企業の実情を踏まえた検討

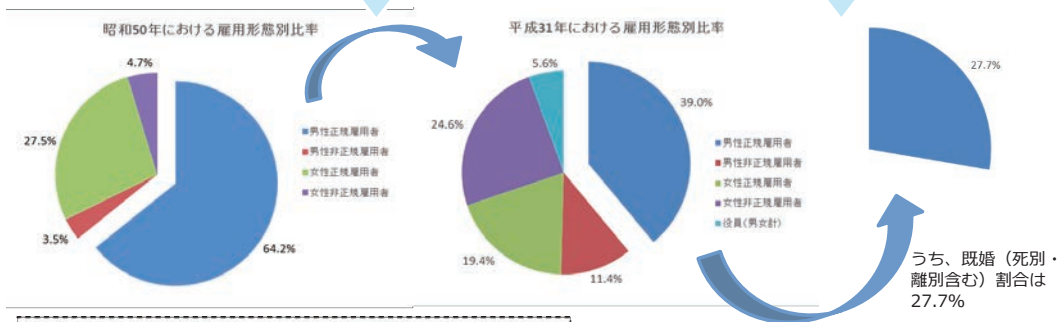
労使においては、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（平成26年12月16日合意）」に基づき、**個々の企業の実情（共働き、単身者の増加や生涯未婚率の上昇等、企業内の従業員構成の変化や企業を取り巻く環境の変化など）も踏まえて、真摯な話し合いを進めることが期待されています。**

従業員・家族構成の変化

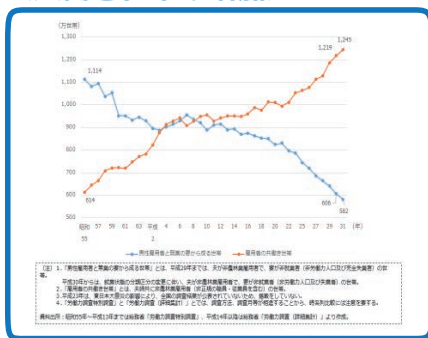
「配偶者手当」が普及・定着した当時と比べ、従業員・家族構成が大きく変化しています。

<男性正規雇用者割合の変化>

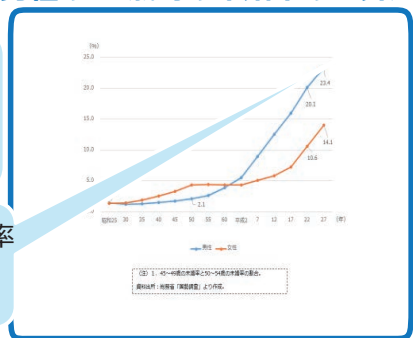
男性正規雇用者の割合 **64.2%**（昭和50年）→ **39.0%**（平成31年）
うち、既婚（死別・離別含む）の男性正規雇用者は**27.7%**



<共働き世帯の増加>



<男性の50歳時の未婚率の上昇>



従業員ニーズが変化している可能性があります。

企業を取り巻く環境の変化

企業を取り巻く環境も大きく変化しています。

- 女性の就業率の上昇、グローバル経済の進展、国内外における企業間競争の激化、ICTの飛躍的発展、少子高齢化の進行、雇用・就労形態の多様化
- 不足する労働力の確保や労働力人口の減少 など



多様な人材の能力を最大限発揮できる、従業員のモチベーションを高める納得性の高い賃金制度としていくことが求められています。

「配偶者手当」の見直しを実施・検討した企業の例

(18社の企業及び東商専門相談員からのヒアリング結果より)

制度見直しの背景

グローバル化への対応などから人事・処遇制度全体の見直しの中で検討された事例や、仕事と家庭の両立支援、次世代育成支援の観点から検討された事例などもありました。

労使交渉など

多くの場合1～2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話し合いや交渉が行われ、労使合意の上、決定されています。

見直しの内容

見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況や方針、労使の話し合いの結果などにより多様です。賃金原資総額が維持されるよう見直しが行われている事例や、経過措置を設けている事例が多数見受けられます。

(例：基本給への組み入れや、子ども・障害者を対象とした手当の創設)

「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた留意点

「配偶者手当」を含めた賃金制度の円滑な見直しに当たっては、**労働契約法、判例など**^{※3}に加え、企業事例などを踏まえ、以下に留意する必要があります。

「配偶者手当」 の見直しに 当たっての留意点

- ① ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
- ② 労使の丁寧な話し合い・合意
- ③ 賃金原資総額の維持
- ④ 必要な経過措置
- ⑤ 決定後の新制度についての丁寧な説明

※3 就業規則により「配偶者手当」を含めた賃金制度の変更を行う場合には、以下、労働契約法の規定等の関係法令や判例も踏まえた対応が必要となります。

- 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできません。(労働契約法第9条)
- 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによることとされています。(労働契約法第10条)

注：「配偶者手当」は、就業規則のほか、個別の労働契約や労働協約で定められている場合もあります。

「配偶者手当」の円滑な見直しのために、賃金制度設計に関する専門的な相談の窓口を利用することも可能です。取組内容や相談窓口のご紹介については、**最寄りの都道府県労働局へご相談ください。**

「配偶者手当の見直しを実施・検討した企業の例」や「『配偶者手当』の円滑な見直しに向けた留意点」などの詳細につきましては、「『配偶者手当』の在り方の検討に向けて～配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項～(実務資料編)」をご参照ください。

■ 厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigusha.html>

税制・社会保障制度の制度改革について

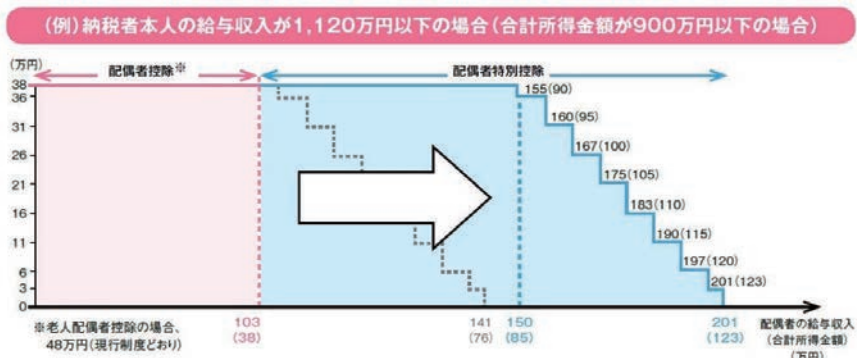
女性が働きやすい制度等への見直しに向けて、税制・社会保障制度等に関する以下のような見直しが行われています。

税制改正による配偶者控除等の見直し

所得控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入の上限を、**150万円に引き上げます。**

※現行の配偶者控除の対象となる配偶者の給与収入の上限は103万円

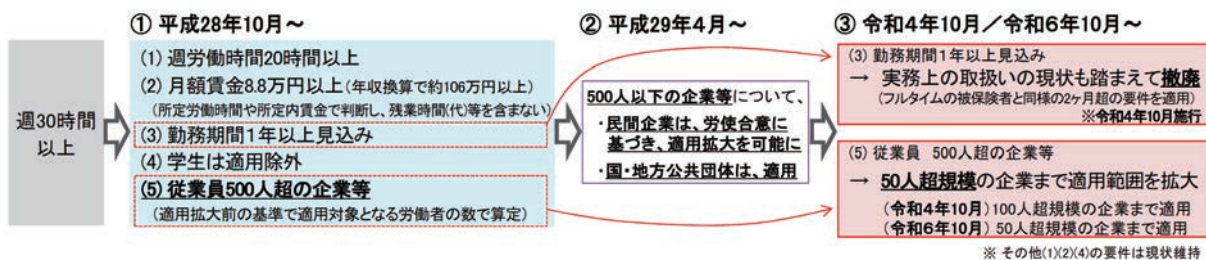
▶ 所得税法等の一部を改正する等の法律（平成30年1月施行）



社会保障制度における被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大

厚生年金保険・健康保険の加入対象が、短時間労働者にも広がっています。

- ▶ ① 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成28年10月施行）
- ▶ ② 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律（平成29年4月施行）
- ▶ ③ 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和4年10月／令和6年10月施行）



参考

「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」（抄）

（平成26年12月6日政労使会議とりまとめ）

（別紙）

7. 女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍については、官民を挙げて推進する。政府は、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。

お問い合わせ先

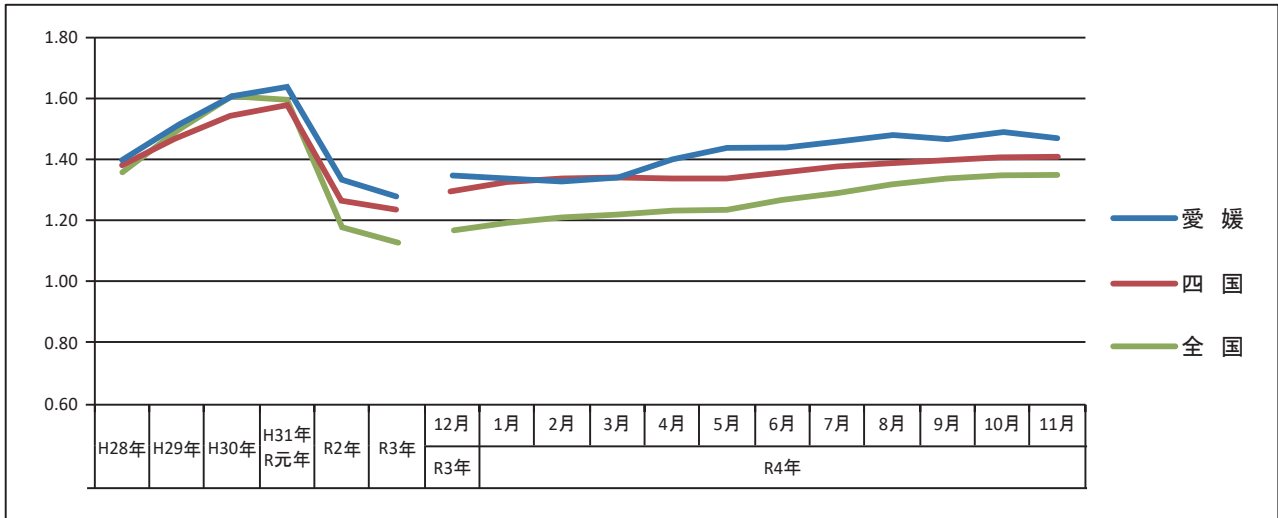
賃金制度設計に関する専門的な相談については、下記の各都道府県の働き方改革推進支援センターで受け付けています。

働き方改革推進支援センターの一覧

名称名	住 所	電話番号
北海道働き方改革推進支援センター	札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープロビル3階	0800-919-1073
青森働き方改革推進支援センター	青森市青柳2-2-6	0800-800-1830
岩手働き方改革推進支援センター	盛岡市仙北2-10-17	0120-664-643
宮城働き方改革推進支援センター	仙台市宮城野区原町1-3-43	0120-97-8600
秋田働き方改革推進支援センター	秋田市大町3-2-44大町ビル3階	0120-695-783
山形働き方改革推進支援センター	山形市香澄町3-2-1 山交ビル4階	0800-800-3552
福島県働き方改革推進支援センター	福島市御山字三本松19-3	0120-541-516
茨城働き方改革推進支援センター	水戸市三の丸2丁目2-27 リバティ三の丸 2階	0120-971-728
栃木働き方改革推進支援センター	宇都宮市宝木本町1140-200	0800-800-8100
群馬働き方改革推進支援センター	前橋市元総社町528-9	0120-486-450
埼玉働き方改革推進支援センター	さいたま市大宮区吉敷町1丁目103 大宮大鷹ビル306号	0120-729-055
千葉働き方改革推進支援センター	千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館本館4階	0120-17-4864
東京働き方改革推進支援センター	新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル1階	0120-232-865
神奈川働き方改革推進支援センター	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル6階	0120-910-090
新潟働き方改革推進支援センター	新潟市中央区天神1丁目12番地8号 LEXN B 5階	0120-009-229
働き方改革推進支援センター富山	富山市桜橋通り6番11号 富山フコク生命第2ビル 5階	0800-200-0836
石川働き方改革推進支援センター	金沢市尾山町9-13 金沢商工会議所会館3階	0120-319-339
ふくい働き方改革推進支援センター	福井市西木田2-8-1 福井商工会議所1階(ふくいジョブステーション)	0120-14-4864
山梨働き方改革推進支援センター	山梨県中巨摩郡昭和町河西1232-1 HUCOM 2階	0120-755-455
長野働き方改革推進支援センター	長野市大字中御所字岡田131-10	0800-800-3028
ぎふ働き方改革推進支援センター	岐阜市神田町6丁目12番地 シグザ神田5階	0120-226-311
静岡働き方改革推進支援センター	静岡市葵区追手町44番地1 静岡産業経済会館5階	0800-200-5451
愛知働き方改革推進支援センター	名古屋市中千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階(タスクール内)	0120-006-802
三重働き方改革推進支援センター	津市栄町2丁目209 セキゴン第2ビル2階	0120-111-417
滋賀働き方改革推進支援センター	大津市打出浜2番1号 コラボしが21 5階 滋賀経済産業協会内	0120-100-227
京都働き方改革推進支援センター	京都市中京区亀屋町167-1 ディ・ピュイ亀屋ビル3階	0120-417-072
大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター	大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館5階	0120-068-116
兵庫働き方改革推進支援センター	神戸市中央区港島中町6丁目1番地 神戸商工会議所会館9階	0120-79-1149
奈良働き方改革推進支援センター	奈良市西木辻町343番地1 奈良県社会保険労務士会館	0120-414-811
和歌山働き方改革推進支援センター	和歌山市西汀丁36 和歌山商工会議所2階	0120-731-715
働き方改革サポートオフィス鳥取	鳥取市富安1-152 SGビル4階	0800-200-3295
島根働き方改革推進支援センター	松江市母衣町55番地4 島根県商工会館7階	0120-514-925
岡山働き方改革推進支援センター	岡山市北区厚生町3丁目1番15号 商工会議所ビル1階	0120-947-188
広島働き方改革推進支援センター	広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス4階	0120-610-494
働き方改革サポートオフィス山口	山口市吉敷下東1丁目7番37号 アネックス鳳陽B	0120-172-223
徳島働き方改革推進支援センター	徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階	0120-967-951
香川働き方改革推進支援センター	高松市番町2丁目2番2号 高松商工会議所会館5階	0800-888-4691
愛媛働き方改革推進支援センター	松山市大手町2丁目5-7 松山商工会館別館1階	0120-005-262
高知県働き方改革推進支援センター	高知市布師田3992-2 高知県中小企業会館1階	0120-899-869
福岡働き方改革推進支援センター	福岡市中央区天神4-4-11 天神ショッパーズ福岡8階	0800-888-1699
佐賀働き方改革推進支援センター	佐賀市川原町8-27 平和会館1階	0120-610-464
長崎働き方改革推進支援センター	長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階	0120-168-610
熊本働き方改革推進支援センター	熊本市中央区細工町4丁目30-1 扇寿ビル5階	0120-04-1124
大分働き方改革推進支援センター	大分市府内町1-4-16 河電ビル202号	0120-450-836
みやざき働き方改革推進支援センター	宮崎市橘通東4-1-4 宮崎河北ビル7階	0120-975-264
鹿児島働き方改革推進支援センター	鹿児島市下荒田3-44-18 のせビル2階	0120-221-255
沖縄働き方改革推進支援センター	那覇市前島2-12-12 セントラルコーポ兼陽205	0120-420-780 0120-420-781

労働経済指標

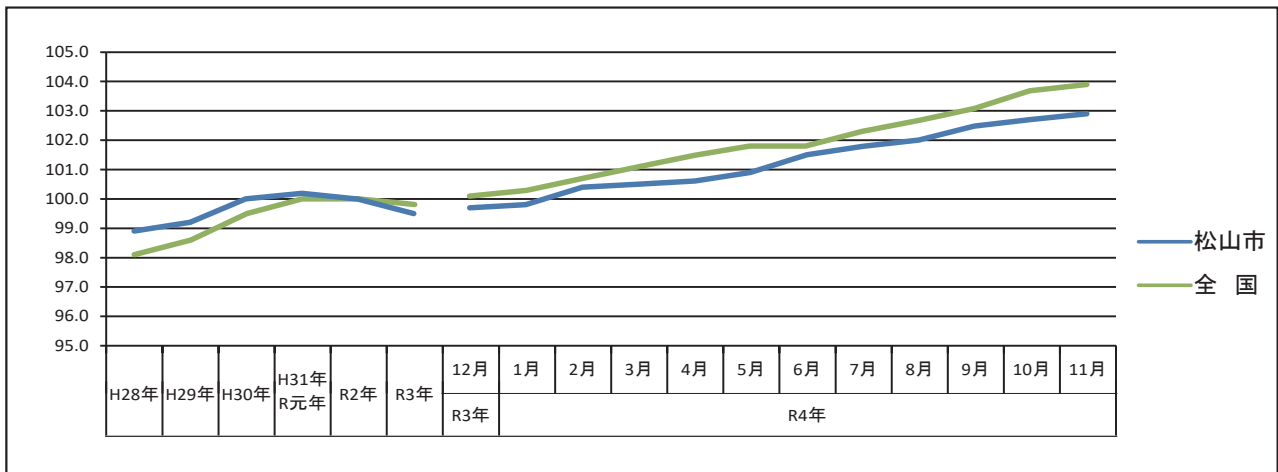
1. 有効求人倍率



※ 月数値は季節調整値。年平均は実数値。

(資料出所：愛媛労働局、厚生労働省)

2. 消費者物価指数（総合）



※ 令和2年=100

(資料出所：総務省)

令和4年度 年間事業一覧表

月	会 議 名	調 査 事 項	資 料 発 行
4	・運営委員会・労務委員会合同会議 (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 ・女性リーダーズクラブ第2回定例会 (30日 松山市男女共同参画推進センター)	・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 (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) 「ここを元気にする3つのC」 (一社)認知行動療法研修開発センター理事長 大野 裕氏		
1			・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 (9日 東京第一ホテル松山) ・春季講演会 (同 上) 「2023年春季労使交渉における経営側の基本姿勢について(仮題)」 (一社)日本経済団体連合会労働政策本部長 新田 秀司 氏 ・労務会議 (14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	・女性リーダーズクラブ第3回定例会 (2日 ホテルマイステイズ松山) ・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