愛媛経協

№506　　2022.7

目　　次

○令和４年度 定時総会（オンライン）開催 ……（１）
会長 あいさつ …… 会　長　田　中　和　彦 ……（２）
○令和４年度 事業計画 ……（３）
○令和４年度 年間事業計画一覧表 ……（５）
○コラム「智恵と工夫」　（副 会 長　柴　田　智　恵） ……（６）
○2022年度事業方針　（（一社）日本経済団体連合会） ……（７）
○2021年「夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」の概要 ……（10）
（（一社）日本経済団体連合会）
○最近の労働判例から ……（14）
○メンタルヘルス ……（16）
○会員企業の動き（代表者の交代） ……（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）
○リワーク支援のご案内 ……（26）
○労働経済指標　（有効求人倍率、消費者物価指数） ……（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
ＴＥＬ　(089) ９２１－６７６７
ＦＡＸ　(089) ９４７－６６５０
ＵＲＬ　https://ehimekeikyo.jp/

令和４年度定時総会（オンライン）開催

～　令和４年度事業計画・収支予算等を承認　～

愛媛県経営者協会は、令和４年度の定時総会を５月30日㈪15時から開催した。

総会は、昨年に続いて２年連続のオンラインによる開催となったが、今回は、一部の役員のみ会場に参集していただき、他の役員・会員にはオンラインでご参加いただくハイブリッド方式により実施した。初めに当協会の田中 和彦 会長が挨拶を行った後、議長となり、議案の審議に入った。

審議されたのは、次の５議案で、いずれも原案どおり承認された。

1　令和３年度 事業報告

2　令和３年度 収支決算

3　令和４年度 事業計画（案）

4　令和４年度 収支予算（案）

5　役員改選（案）

役員改選では、眞鍋　次男 副会長（四国ガス㈱）が退任したため、後任に㈲大豊陸送の 柴田　智恵 代表取締役が選任された。

令和４年度事業計画は、３ページ以下のとおり。

会長挨拶

愛媛県経営者協会
会長　田　中　和　彦

定時総会の開会に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本年の総会につきましても、コロナ対策を第一に考えまして、こうしたオンラインでの開催になりましたこと、まずお詫び申し上げます。本日は、大変お忙しい中、お時間をとらせますがよろしくお願いいたします。

冒頭、まずご報告いたしますが、私の前会長、前職の廣瀬　了　宇和島自動車会長が、昨年の秋に叙勲を受章されました。本来ならば、叙勲の場合は、こうした総会の席において、皆様の前で記念品をお渡しして、ご挨拶をいただくべきところですが、こうしたオンラインでの開催なので、去る５月18日に、宇和島の方へ私が皆様を代表してお祝いに行って参りました。

廣瀬前会長からは、「バス業界ですので、原油高で非常に苦しくなっている。会員企業の皆様も頑張りましょう。」とのメッセージを頂戴しております。大変お元気でしたので、その事も付け加えて、ご報告を申し上げます。

それから、今日は、定時総会に続きまして講演会を実施いたします。講演会の講師は、徳島県経営者協会会長の、林　香与子　様でいらっしゃいます。林会長は、日本で初の経営者協会の女性会長でいらっしゃいまして、３年前、私が高松でお会いして、ひとめぼれしまして、「こういう方が愛媛で必要なんだと。ぜひ、愛媛に気合を入れてほしい。」ということでオファーしておりました。コロナで２年ずれましたが、やっと今日、ご講演をいただくこととなりました。

徳島は、商工会議所会頭も女性でございまして、先般、松山商工会議所の記念式典で、寺内カツコさんとおっしゃる徳島商工会議所の会頭にお会いしたのですが、オーラとエネルギーの塊のような方でして、本日はそうした徳島のパワーを一緒に受けていただこうと考えております。

先ほど申し上げたとおり、ウクライナの問題や原油高で、今、非常に苦しい経営状態の会社が多いですが、我々会員ともに手を取り合って、考えながら、一緒にやって参りたいと思っております。

こうした経済問題や労務問題を取り上げた講演会や労務会議を今年も開催して参りますので、どうぞご参加をよろしくお願いいたします。

また、若干ですけれども、当協会の会員企業が減っておりますので、会員企業の増加についても、お声がけをよろしくお願いいたします。

来年度の定時総会こそリアルで開催できるようにご祈念申し上げまして、開会のご挨拶といたします。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

令和４年度　事業計画

愛媛県経営者協会

未だ新型コロナウイルスは感染鎮静化の見通しが不透明な中、今年度も、前年度に引き続き、労務会議において６回開催のうち半数の３回はオンライン方式で実施するほか、経団連等が提供するオンラインセミナーを積極的に紹介するとともに、コロナに関する助成金や制度改正に関する情報提供に努める。

労務会議は、働き方改革、育児介護休業法、パワーハラスメント防止措置義務化等の法改正に伴う事項や、メンタルヘルスに関する事項、さらには若者・女性の職場定着といった当面の課題に関する事項を取り上げる。講演会は、会員のニーズに沿った経済問題や労働問題を取り上げる。

令和２年度に設立された「女性リーダーズクラブ」については、引き続き、企業における女性管理職の増加に焦点を絞った活動を支援し、経営戦略としての女性活躍を進める。

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

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

具体的な事業計画は次のとおりとする。

１　組織の運営活動

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

２　女性リーダーズクラブの運営支援

企業の人材戦略として女性活躍が叫ばれている中、令和２年７月に設立された女性リーダーズクラブでは、女性活躍推進の加速化を目指し、企業における女性管理職の増加に焦点を絞った活動を行っている。同クラブでは今年度もこの活動を継続する予定であるので、会員企業の成長戦略の一助となるよう、この活動を支援する。

３　労務会議、講演会等の開催

⑴　労務会議

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

ア　働き方改革

イ　育児介護休業法改正及びパワハラ防止措置

ウ　メンタルヘルス

エ　持続可能な組織づくり

オ　在宅ワーク時代の部下のマネジメント

カ　若者・女性の職場定着

⑵　講演会

開催時期とテーマは次のとおり

10～11月　未定

１～２月　春季労使交渉対策について

⑶　懇親会

夏季、春季

4　調査研究事業

⑴　春季労使交渉の妥結状況

⑵　夏季賞与・一時金交渉の妥結状況

⑶　年末賞与・一時金交渉の妥結状況

⑷　新規学卒者の初任給の状況

5　資料・情報提供事業

⑴　機関誌「愛媛経協」の発行（４回）

７月号　定時総会開催結果等

９月号　夏季賞与・一時金交渉の妥結状況（経団連）等

１月号　年末賞与・一時金交渉の妥結状況（経団連）等

３月号　春季労使交渉の動向等

⑵　実態調査結果報告書等の発行

７月　春季労使交渉の妥結状況

８月　初任給調査結果報告書

８月　夏季賞与・一時金交渉の妥結状況

１月　年末賞与・一時金交渉の妥結状況

⑶　経団連発行資料の配布

「経営労働政策特別委員会報告」

「春季労使交渉の手引き」　等

⑷　電子メール等による情報の提供

新型コロナウイルスに関連した支援制度をはじめ、労働法制に関する制度改正や経団連等が開催するセミナーの紹介など各種の情報を、随時電子メール、ホームページ及びＦＡＸにより提供する。

6　労働問題等に関する相談等

新型コロナウイルスに関連した支援制度をはじめ、労働問題等について随時、相談に応じる。その結果、必要な場合には適切な機関を紹介する。

また、労務管理に関する課題の研究・調査に取り組み、成果を会員に還元する。

7　関係機関・関係団体等が主催する会議等への参加

愛媛労働局、愛媛県等の関係行政機関の会議及び各種関係団体が主催する各種行事に参加し、最新の情報を収集するとともに積極的に使用者側の立場に立った意見を表明する。

8　公設審議会等の委員活動

⑴　愛媛県雇用対策会議

⑵　愛媛県労働委員会

⑶　愛媛地方労働審議会

⑷　愛媛地方最低賃金審議会

⑸　愛媛県職業能力開発審議会

⑹　公正採用選考人権啓発協力員

⑺　労働者災害補償保険審査参与

⑻　雇用保険審査参与

⑼　労働者派遣事業適正運営協力員

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」 ㈱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	・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（2022.４.１中小企業適用）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） 「パソナグループ　～女性が活躍できる環境づくり～（仮題）」 ㈱パソナフォスター 代表取締役社長　長畑久美子　氏		
10～11	・秋季講演会		
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」 ㈱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		
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」 ＩＭソリューションズ㈱ 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

コラム

智 恵 と 工 夫

愛媛県経営者協会
副会長　柴　田　智　恵
（有限会社大豊陸送　代表取締役）

この度、愛媛県経営者協会の副会長を拝命いたしました、有限会社大豊陸送代表取締役の柴田智恵でございます。健全な経営と労使関係を目指し、会員の皆様のお役に立てますよう本協会の運営に努めて参りますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症の拡大は３年目を迎えています。私たちは新型コロナウイルスに翻弄され続けたと言えるでしょう。第６波は今のところ（６月末現在）落ち着きを見せてはいますが、今後の感染拡大には依然予断を許さない状況ではあります。この感染拡大が始まり、その間に私たちの暮らしは急速に大きく変化して参りました。

マスクを求めての長蛇の列に始まり、感染拡大による緊急事態宣言の発令、医療機関の病床使用率のひっ迫、学校のオンライン授業、職場のリモートワーク、オリンピックの無観客開催、持続化給付金や雇用調整助成金の実施など、我々が初めて経験する事例は枚挙にいとまがありませんが、その都度、今できることを工夫して生活や現状を前に向いて進める選択をしてきた中で、新型コロナウイルスに対する我々の向き合い方も少しずつ明らかになってきています。

その中で、リモートワークの実践は今後の働き方改革に大きな示唆を与えてくれました。これまで、運用可能と言われながらもその導入は一部の大手企業に限られていた現状が、新型コロナウイルスの感染拡大によって出社を制限されたことにより、あらゆる職場で一気に導入されるようになりました。出社しなくても仕事が可能であり、勤務時間もコントロールできる。また、勤務地から遠く離れた場所からも出社できるため、地方への移住という選択肢が広がるなど、新しい働き方の可能性や多様性が大きく広がっています。

このように、かつてはできない、無理だと思っていたことでも、智恵と工夫でうまく対応して難局を乗り切ることができています。もしかすると、できない、無理だと思うその思い込みが無限の可能性を壊しているのかもしれません。難局は神様が与えたもうた試練なのかもしれません。超えられない壁はありません。困ったときは皆で智恵を持ち寄り、多様性の視点で新しい解決方法を工夫し模索して参りましょう。

微力ではございますが、本協会のお役に立てるよう努力して参りますので、ご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

2022年度事業方針

サステイナブルな資本主義を実践する

2022年６月１日
一般社団法人　日本経済団体連合会

ロシアによるウクライナ侵略は、戦後の繁栄を築いてきた国際秩序を揺るがす、重大な危機である。力による一方的な現状変更は断じて許されるものではない。企業がグローバルな経済活動を行えるのも、自由で開かれた国際経済秩序があってこそである。わが国として、自由・民主主義・法の支配等、価値観を共有するＧ７諸国との結束を一層強化するとともに、各国とも連携して、世界の分断を回避し、経済、外交、安全保障を一体的に捉えた取り組みを進めていくことが肝要である。

他方、行き過ぎた株主資本主義や市場原理主義への傾注が、地球環境や生態系の破壊、格差の拡大・再生産など様々な社会的課題をもたらした。また、新興感染症の蔓延、頻発する自然災害、世界的に加速するインフレなどへの迅速な対応も求められている。さらに、資源・食糧価格の高騰を受けて、エネルギー・食料安全保障の確保が新たな課題として浮き彫りになった。

このような局面にあって、わが国経済界が為すべきは、政府が提唱する「新しい資本主義」と軌を一にする「サステイナブルな資本主義」の実践である。我々は、Well-beingの向上、Society 5.0 for SDGsの実現を目指し、産業競争力の強化を通じた成長と分配の好循環、地球環境の保全、分厚い中間層復活と公正で公平な社会の実現、有事対応への備えの視点から、下記を本年度の重点的な取り組みと位置づける。内外の情勢が激変する中、経団連は、社会性の視座に立脚した公正な意見を国内外の社会に向けて発信していく。

記

１．自由で開かれた国際経済秩序の再構築に向けた連携強化

- ロシアによるウクライナ侵略には国際社会の結束した対応を求める。
- CPTPPの拡大やRCEP協定の着実な実施・運用等を図る。
- 経済活動の自由に留意した経済安全保障の確保に取り組む。
- 地政学リスクや環境・人権等に関する国際的な政策動向を踏まえてサプライチェーンの強靭化を図り、わが国産業の国際競争力の維持・強化に努める。
- 人権デュー・ディリジェンスの推進など人権を尊重した経営を推進する。
- 欧米アジア等、各国の政府・経済団体との連携・対話を進め、Ｂ７・Ｂ20サミット等への主体的な参加を通じて民間外交を展開する。

２．出口戦略に向けた新型コロナ対策の実施
―パンデミックからエンデミックへ―

- 「With コロナ」のなか、感染拡大防止と社会経済活動の両立を図る。
- 出口戦略の策定・実行に向けて対応し、エンデミック対策へ舵を切る。
- 実効ある感染症対策の推進、強靭な医療体制の構築に向けた政府・地方自治体の権限の強化等に関する法整備を働きかける。
- 国際的な往来の本格的な再開に向け、科学的知見や諸外国の動向を踏まえた出入国管理の適正化を働きかける。

３．グリーントランスフォーメーション（GX）の加速

- 経団連提言「グリーントランスフォーメーション（GX）に向けて」の実現を図り、「経済と環境の好循環」を創出し、2050年カーボンニュートラルに不退転の決意で取り組む。
- 「経団連カーボンニュートラル行動計画」や「チャレンジ・ゼロ」の取り組みを強化するとともに、研究開発を含めた民間投資を促し産業競争力の強化を図る「GX政策パッケージ」の策定を政府に強く働きかける。
- 成長に資するカーボンプライシングについて、GXリーグに積極的に参加し知見の蓄積に貢献するとともに、海外の動向を踏まえ、わが国の産業競争力の維持・強化につながる検討を求める。
- 円滑なトランジションも視野に、サステナブル・ファイナンスの促進に向けた国際的なルール形成への積極的な関与を働きかける。
- アジア諸国への支援等を通じ地球規模でのカーボンニュートラル実現に取り組むとともに、海外の旺盛なグリーン需要の取り込みによる成長実現に向けて、攻めの経済外交戦略を求める。
- エネルギー供給構造を転換する中でのＳ＋３Ｅの確保に向け、大きく変動する国際情勢を踏まえたエネルギーの安価・安定供給の維持、準国産エネルギーとして大きな意義を有する原子力の継続的利活用（既設プラントの最大限活用、リプレース・新増設、SMR（小型モジュール炉）の推進）、核融合等の新たな技術開発の促進、再生可能エネルギーの主力電源化、送配電網の次世代化などのエネルギー政策の具体化を働きかける。
- GXとともに、循環経済（サーキュラー・エコノミー）、生物多様性、環境リスク管理等に関する取り組みを統合的に推進する。

４．デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進

- デジタル社会の実現に向けてDXを推進し、多様な個人のWell-beingと、社会全体の最適化を両立させ、誰一人取り残さないオールインクルーシブな社会の実現に取り組む。
- デジタル・ガバメントの着実な実現、ヘルスケア、教育等の分野におけるDXの推進とともに、生活者価値の実現に向けた企業横断協創プロジェクトの加速等に取り組む。
- 真のデジタル完結の徹底をはじめ、デジタル臨時行政調査会による構造改革が着実に実現するよう、デジタル庁ほか関係方面に働きかける。
- DXを阻害する規制や行政手続きの改革を個別具体的に要望するとともに、DXの推進に資する所要の税制措置を提言する。
- DX推進の基盤としてのデータ流通の推進、マイナンバー制度の徹底活用、AI利活用の促進、サイバーセキュリティの強化に取り組む。

５．科学技術立国の実現と産業競争力の強化

- 教育・研究の充実や先端分野におけるイノベーション創出環境の整備など、科学技術立国の実現に向けた財政面での手当てを含めた中長期的な取り組みを強化する。その一環として、研究開発税制の拡充・維持に取り組む。
- 量子、AI、バイオ・ライフサイエンスなど、国家にとって重要であり産業競争力の強化につながる分野への集中的な資源の投下と、創発的な研究の促進に向けた若手研究者・融合分野への支援を働きかける。企業の国際競争力の維持・強化に向けて、わが国事業環境に関し、諸外国とのイコールフッティングを働きかける。
- Society 5.0の実現に向けて、新技術の基礎研究から社会実装まで一貫した産学官による取り組みを強化する。戦略的イノベーション創造プログラムをはじめとする研究開発スキームの改革・実施に経済界として協力する。
- 他国から信頼・共感を得るソフトパワーの発揮に向けて、エンターテインメント・コンテンツ産業をはじめとするクリエイティブエコノミーの振興に取り組む。
- 新たな技術の社会実装を阻害する規制の撤廃

や、機動的で柔軟なガバナンスを求める。とりわけブロックチェーン技術や仮想空間における新たなビジネスを慫慂する制度的枠組みの構築等を後押しする。

- 地震・台風等の災害に関わる防災・減災、国土強靭化、復興への取り組みを強化するとともに、パンデミックなどの危機管理における国家としての体制整備、企業のBCP（事業継続計画）の実効性向上を図る。

６．スタートアップの振興

- スタートアップエコシステムを抜本的に強化して、日本経済全体を浮揚させ、競争力を取り戻す。
- 2027年までにスタートアップの裾野、起業数を10倍にする。そのうち成功するスタートアップが到達するレベルも10倍に高める目標を掲げ、その確実な達成に向けてKPIを設定し実現状況をモニタリングする。
- 前項の目標を達成するため、地方発も念頭に、官民挙げて起業家教育、人材流動化、成長資金供給、税制措置、調達改革等、必要な施策を一斉に迅速に力強く推進する。
- 大企業の人材流動化やスタートアップの成長に資する大企業との連携促進、大企業によるM＆Aの拡大に努める。

７．働き方の変革と人への投資、教育改革の推進

- 裁量労働制の対象拡大の早期実現等、労働時間と成果が比例しない働き手の能力発揮を可能とする労働時間法制の見直しを目指す。
- 成長分野・産業等への円滑な労働移動に資する環境整備を働きかける。
- 「学びと仕事の好循環」の確立を目指し、産学官連携によるリカレント教育・リスキリング、インターンシップを含む学生のキャリア形成支援活動等を推進する。また、新しい時代に対応した教育改革を働きかける。
- 働き方改革の深化とともに、多様な人材の活躍を力にするダイバーシティ＆インクルージョンの推進や各企業の実情に適した「自社型雇用システム」の検討を呼びかける。
- 「人への投資」と「働き手への適切な分配」の観点から、「賃金決定の大原則」に則りつつ、賃金引上げと総合的な処遇改善に取り組むよう、引き続き働きかける。
- 「パートナーシップ構築宣言」への参加を通じ、取引適正化を推進する。

８．地方の経済・社会の活性化

- 地方発の持続可能な社会を目指すべく、地方のニーズを踏まえた都市部からの新たな人の流れと新たな産業の創出、質の高い暮らしの基盤の整備を推進する。
- 「デジタル田園都市国家構想」の実現に向けて、DX・GX等の成長投資を加速する。
- 経団連「地域協創アクションプログラム」（2021年11月）に基づき、政府・自治体・大学・スポーツ団体・文化団体等との連携を進め、魅力ある地域づくりを推進し、「地域協創」による課題解決を通じた成長を実現する。
- 地域経済のけん引役である農業の成長産業化、輸出産業化、持続可能でレジリエントな観光産業の実現に向けた施策を検討し政府に働きかける。

９．財政健全化と全世代型社会保障・税制の改革

- 人口減少のスピード抑制を図りつつ、人口減少を前提とした経済・社会の構築を検討する。
- 給付と負担の在り方を含め、国民の安心・安全、持続可能性を高める全世代型社会保障の構築に向けた制度改革の実現に向けて取り組む。
- 成長と財政健全化の両立に資する歳入歳出の改革を働きかける。
- 企業活動の活性化に資する国内税制改正に係る提言や、デジタル経済活動の進展に即した各国間の合意に基づく国際課税ルールの見直しに向けた対応を行う。

2021年「夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」の概要

2022年4月27日
（一社）日本経済団体連合会
（一社）東京経営者協会

Ⅰ．調査の基本事項

調査目的：企業における賞与・一時金（ボーナス）の支給実態を把握し、今後の参考とするため、1953年より毎年実施
調査対象：経団連企業会員および東京経営者協会会員企業2,064社
調査時期：夏季賞与　2021年6月および7月支給分
　　冬季賞与　2021年11月および12月支給分
回答状況：集計企業数349社(製造業45.3%、非製造業54.7%
　　従業員500人以上72.2%)、有効回答率16.9%

Ⅱ．調査結果の概要

1．賞与・一時金総額（原資）の決定方法

業績連動方式を導入している企業の割合は55.2%で、前年比4.9ポイント減となったものの、2016年から6年連続で5割を超えている。

業績連動の基準とする指標（複数回答）としては、「営業利益」（60.2%）が最も多く、次いで「経常利益」（34.3%）となっている。「営業利益」が最も多い傾向は、産業別と規模別のいずれの区分においても同様で、非製造業を除いていずれも6割超を占めている（図表1）。

図表1　賞与・一時金総額（原資）の決定方法

		集計企業数	業績連動方式をとり入れている 計	(イ) 生産高、売上高を基準とする	(ロ) 付加価値を基準とする	(ハ) 営業利益を基準とする	(ニ) 経常利益を基準とする	(ホ) その他	業績連動方式をとり入れていない
全産業		**100.0%**	**55.2%**	**《24.9%》**	**《5.0%》**	**《60.2%》**	**《34.3%》**	**《21.0%》**	**44.8%**
		(328)社	**(181)社**	**(45)社**	**(9)社**	**(109)社**	**(62)社**	**(38)社**	**(147)社**
製造業		100.0	50.3	《18.7》	《4.0》	《65.3》	《32.0》	《16.0》	49.7
		(149)	(75)	(14)	(3)	(49)	(24)	(12)	(74)
非製造業		100.0	59.2	《29.2》	《5.7》	《56.6》	《35.8》	《24.5》	40.8
		(179)	(106)	(31)	(6)	(60)	(38)	(26)	(73)
全産業	500人以上計	100.0	53.6	《23.8》	《4.8》	《60.3》	《32.5》	《21.4》	46.4
		(235)	(126)	(30)	(6)	(76)	(41)	(27)	(109)
	500人未満計	100.0	59.1	《27.3》	《5.5》	《60.0》	《38.2》	《20.0》	40.9
		(93)	(55)	(15)	(3)	(33)	(21)	(11)	(38)

注：(1)《　》内は、業績連動方式を取り入れている企業を100.0とした割合。
　　複数回答のため内訳と合計の企業数は一致せず、100.0を超える
　(2)小数点第2位以下四捨五入のため、合計が100.0にならない場合がある

2．賞与・一時金の水準

非管理職・管理職別にみると、非管理職では、夏季 72 万 58 円（対前年増減率△1.0%）、冬季 69 万 2,033 円（同＋1.9%）、管理職では、夏季 146 万 1,602 円（同＋0.2%）、冬季 134 万 2,201 円（同＋4.5%）となった。前年は、コロナ禍等の影響により、夏季・冬季ともに対前年増減率はマイナスとなったが、非管理職の夏季を除いてプラスとなるなど、回復に転じた（図表２）。

図表２　賞与・一時金支給額の推移（非管理職・管理職別）

暦年	非管理職						管理職					
	夏季			冬季			夏季			冬季		
	支給額	月数	対前年増減率	支給額	月数	対前年増減率	支給額	月数	対前年増減率	支給額	月数	対前年増減率
年	円	月分	%	円	月分	%	円	月分	%	円	月分	%
2010	702,429	2.2	2.9	705,328	2.3	2.0	1,376,091	2.4	4.7	1,314,736	2.3	3.8
2011	726,232	2.3	4.9	720,538	2.3	3.5	1,367,910	2.4	4.2	1,322,911	2.4	2.3
2012	704,262	2.3	△1.0	695,719	2.2	△2.2	1,419,271	2.5	△1.3	1,333,679	2.4	△3.0
2013	710,244	2.3	0.7	722,683	2.3	2.4	1,370,619	2.4	0.5	1,357,754	2.4	3.2
2014	777,659	2.4	7.4	754,270	2.4	3.4	1,522,615	2.7	8.6	1,414,344	2.5	2.7
2015	777,135	2.5	2.5	761,824	2.4	2.7	1,533,330	2.7	2.6	1,470,561	2.6	3.5
2016	749,673	2.4	0.6	730,183	2.4	0.0	1,475,382	2.6	1.6	1,384,574	2.5	△1.1
2017	746,100	2.4	1.7	742,392	2.4	3.1	1,494,201	2.6	1.5	1,421,882	2.5	3.6
2018	781,868	2.5	3.8	756,709	2.4	2.2	1,600,118	2.8	4.8	1,473,440	2.6	2.7
2019	759,177	2.5	0.2	741,472	2.4	△0.3	1,552,583	2.7	△0.2	1,424,541	2.5	△0.2
2020	741,504	2.4	△1.5	683,471	2.2	△4.4	1,511,632	2.6	△3.0	1,345,972	2.3	△5.2
2021	**720,058**	**2.3**	**△1.0**	**692,033**	**2.3**	**1.9**	**1,461,602**	**2.6**	**0.2**	**1,342,201**	**2.4**	**4.5**

注：(1)対前年増減率は、各年における集計企業の平均支給額と対前年平均増減額を基に算出。
　　△印はマイナスを示す
　(2)集計企業が年ごとに異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい
　(3)労働組合のある企業では、組合員を非管理職、役付非組合員を管理職として集計している

3．産業別の状況（非管理職平均）

製造業平均は、夏季 72 万 6,406 円（対前年増減率△2.9%）、冬季 73 万 1,997 円（同＋2.0%）、非製造業平均は、夏季 71 万 4,628 円（同＋0.7%）、冬季 65 万 7,897 円（同＋1.9%）となり、製造業の夏季を除き、前年を上回った。

製造業では、夏季は新聞・出版・印刷（＋22.6%）を除くすべての産業で前年比マイナスとなったものの、冬季は、多くの産業で前年比プラスに転じた。

非製造業では、土木建設業（夏季△2.4%、冬季△0.5%）と電気・ガス業（夏季＋0.9%、冬季△1.6%）以外の産業で夏季・冬季ともに前年を上回った。最も増加幅が大きかったのは、夏季では運輸・通信業とサービス業（＋2.1%）、冬季では運輸・通信業（＋3.5%）となっている（図表３）。

図表3　産業別の賞与・一時金支給額　―非管理職平均―

		夏季				冬季				労務構成	
		集計企業数	支給額	月数	対前年増減率	集計企業数	支給額	月数	対前年増減率	平均年齢	平均勤続
		社	円	月分	%	社	円	月分	%	歳	年
全産業平均		**269**	**720,058**	**2.3**	**△1.0**	**267**	**692,033**	**2.3**	**1.9**	**38.3**	**13.7**
製造業	食料品	9	719,584	2.4	△0.3	9	645,234	2.2	△6.5	38.0	13.5
	繊維・衣服	2	743,135	2.2	△5.0	2	751,145	2.2	△4.0	41.6	17.4
	紙・パルプ	5	738,311	2.5	△0.9	5	737,721	2.5	0.3	37.5	14.2
	化学・ゴム	20	767,060	2.4	△2.2	20	780,202	2.4	0.0	38.0	14.1
	石油・石炭製品										
	窯業	3	854,137	2.7	△1.0	3	856,035	2.7	△1.1	37.9	14.6
	金属工業	17	644,123	2.3	△2.8	17	685,004	2.4	0.9	38.5	15.4
	機械器具	51	737,545	2.4	△4.6	51	744,926	2.4	5.5	39.4	15.3
	新聞・出版・印刷	3	461,932	1.8	22.6	2	518,814	2.0	1.9	37.8	12.7
	その他の製造業	14	754,714	2.5	△2.4	14	727,968	2.4	0.9	39.5	15.5
製造業平均		**124**	**726,406**	**2.4**	**△2.9**	**123**	**731,997**	**2.4**	**2.0**	**38.8**	**14.9**
非製造業	鉱業										
	土木建設業	30	843,840	2.8	△2.4	30	759,612	2.5	△0.5	37.1	12.3
	卸売・小売業	36	883,691	2.6	1.5	36	782,778	2.3	3.1	37.9	12.6
	金融・保険業	11	552,422	2.0	1.2	11	528,723	2.0	2.9	38.4	12.5
	運輸・通信業	22	766,759	2.6	2.1	22	755,591	2.6	3.5	38.4	14.0
	電気・ガス業	2	718,471	2.3	0.9	2	748,302	2.5	△1.6	39.3	19.1
	サービス業	44	502,517	1.8	2.1	43	461,239	1.7	1.6	37.0	8.8
非製造業平均		**145**	**714,628**	**2.3**	**0.7**	**144**	**657,897**	**2.2**	**1.9**	**37.7**	**12.4**

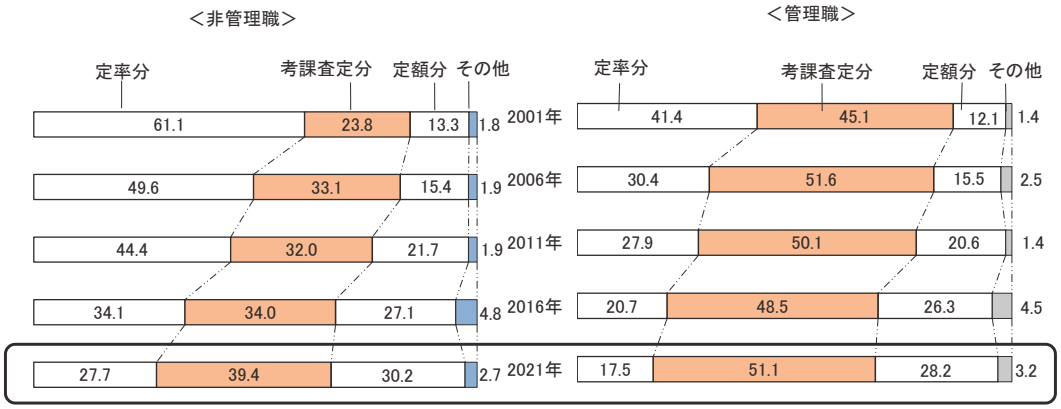
注：(1) 対前年増減率は、産業ごとに集計企業の平均支給額と対前年平均増減額を基に算出。
　　△印はマイナスを示す
　(2) 支給額の集計企業数と労務構成の集計企業数は必ずしも一致しない
　(3) 集計企業数のきわめて少ない産業では、その産業の実態をあらわさない場合がある

4. 配分割合

1人あたり平均支給額を100として配分比率を高い順にみると、非管理職・管理職ともに「考課査定分」「定額分」「定率分」の順となっており、管理職では「考課査定分」が5割超（51.1%）を占めている。

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

図表4　賞与・一時金の配分割合の推移　―全産業、夏季―



5．考課査定の幅

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

2016 年と比較すると、「最高と最低の幅が同じ場合」は、非管理職・管理職ともに「20％以上 30％未満」（非管理職△6.9 ポイント、管理職△7.1 ポイント）の減少が目立っている。

「最高と最低の幅が異なる場合」は、非管理職の最高幅「20％以上 30％未満」（＋5.7 ポイント）や、管理職の最低幅「40％以上 50％未満」（＋8.4 ポイント）などが増加した。一方、非管理職の「20％以上 30％未満」（△6.5 ポイント）と、管理職の最高幅および最低幅の「50％以上」（△9.1 ポイント、△8.4 ポイント）などは減少した（図表５）。

図表５　賞与・一時金における考課査定幅の分布状況　―全産業、夏季―

			10％未満	10％以上20％未満	20％以上30％未満	30％以上40％未満	40％以上50％未満	50％以上
			%	%	%	%	%	%
非管理職	最高と最低の幅が同じ場合		13.5 (17.3)	32.3 (33.7)	13.5 (20.4)	16.7 (11.2)	7.3 (3.1)	16.7 (14.3)
	最高と最低の幅が異なる場合	最高幅	9.4 (11.0)	22.1 (25.5)	19.5 (13.8)	8.7 (11.0)	10.1 (6.2)	30.2 (32.4)
		最低幅	14.8 (11.7)	24.2 (22.1)	8.7 (15.2)	8.1 (10.3)	6.7 (4.8)	37.6 (35.9)
管理職	最高と最低の幅が同じ場合		14.1 (9.1)	26.9 (33.0)	17.9 (25.0)	12.8 (9.1)	9.0 (5.7)	19.2 (18.2)
	最高と最低の幅が異なる場合	最高幅	9.6 (10.8)	21.2 (20.0)	15.8 (13.8)	12.3 (10.8)	11.0 (5.4)	30.1 (39.2)
		最低幅	11.6 (11.5)	17.1 (13.8)	17.1 (21.5)	10.3 (9.2)	13.0 (4.6)	30.8 (39.2)

注：(1)(　)内は 2016 年調査の数値
　　(2)小数点第２位以下四捨五入のため、合計が 100.0 にならない場合がある

最近の労働判例から

【Ａ学園事件】

（徳島地裁　令和３・10・25判決）

▼「１年の有期雇用契約を相当回数更新してきた職員への５年の更新上限規定に基づく雇止めが無効とされた例」▼

【事件の概要】

本件は、被告との間で平成18年３月以降、合計11回にわたり１年間の有期労働契約を更新し、図書室・視聴学習室受付等の業務に従事してきた原告が、被告の５年の更新上限規定に基づき平成30年３月末をもって雇止めされたことに対し、雇止めは無効であるとして労働契約上の地位確認等を求めて提訴した事案である。

被告の常任理事会は、改正労契法18条が平成25年４月から施行されることを踏まえ、平成25年３月、平成25年４月以降に再雇用されるものの契約期間は通算５年を超えることができない旨の更新上限規定を定めた。これに伴い、平成25年度以降、更新時の雇入通知書には、更新の回数につき同上限規定の定めによる旨の記載が追加され平成29年４月の更新時には次年度の更新がない旨の説明がされていたという事情があった。

【判決の要旨】

平成25年３月以降の上限規定や雇入通知書の記載変更は被告による一方的な変更であること、平成29年４月の更新の際にも雇止めの必要性に関し合理的な説明をしていないこと等から、原告において雇用契約が更新されることの合理的期待が消滅したとはいえない。

被告においては、上限規定を定めるにあたり、有期労働契約の在り方やその必要性、今後の更新に対する合理的な期待が既に生じていた職員の取扱いに関して具体的に検討された形跡がなく、被告の上限規定は、少なくとも原告との関係では、無期転換の機会を奪うものであって、労契法18条の趣旨・目的を潜脱する目的があったと評価されてもやむを得ず、同規定に基づく雇止めは社会通念上の相当性を欠き無効であるというほかない。

【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2472号」をご参照ください。

【日立製作所事件】

（東京地裁　令和３・12・21判決）

▼「退職勧奨の違法性が否定され、降格が退職勧奨の一環ではないとされた例」▼

【事件の概要】

○　原告は、平成７年４月に被告会社との間で期間の定めのない労働契約を締結したものであるが、被告会社は原告に対し、平成29年11月から同年12月にかけて実施された「キャリア・チャレンジ研修」（以下「本件研修」）の受講を指示した。本件研修では、【社外転身】に活路を見出す方向で、これからのキャリア・チャレンジを考えて欲しいとの被告会社の意向が示された。

また、本件研修後、原告は上長との面談において、上長から「『社外転身サポートプログラム』について」と題された書面を手渡され、「キャリア・チャレンジ研修：フォローアップ研修」（以下「フォローアップ研修」）への参加を命じられた。

平成30年１月、原告に対するフォローアップ研修が実施されたが、原告は２回目の研修時に、違法な退職勧奨であり、違法な研修であると抗議したため、その後原告に対するフォローアップ研修は中止された。

○　平成30年４月、上長は原告に対し、平成30年度上期（４月～９月）に売上目標を達成することができなかった場合には主任技師から技師への降格を予定している旨を告げた。

原告は、同期間にも全く売上をあげることができなかったため、同年10月１日付で、被告会社は原告を降格させ、それに伴って原告の給与は減額された。ただし、降格により管理職を外れたことで、原告には別に裁量労働勤務手当が支給されるようになった。

○　本件は、原告が被告会社に対し、①違法な退職勧奨を受けたとして、不法行為に基づく損害賠償、降格及びそれに伴う賃金の減額が人事権の濫用により無効であるとして、②主任技師の地位にあることの確認、③本件降格前後の給与差額等の支払いを求めて提訴した事案である。

【判決の要旨】

○　退職勧奨の違法性

- 退職勧奨が、対象とされた労働者の自発的な退職意思の形成を促すという本来の目的を超えて、社会通念上相当とは認められないほどの執拗さで行われるなど、当該労働者に不当な心理的圧力を加える態様で行われたり、その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたりして行われた場合には違法なものとして不法行為を構成するというべきである。

これを本件について見るに、本件研修の冒頭で参加者に示されたスライドは、被告会社の原告ら参加者に対する当時の評価を記載したものにすぎず、原告ら参加者の名誉感情を不当に害するような社会通念上許容されない表現も用いられてはいない。また、被告会社やそのグループ会社に残ることを希望する参加者には、残留を前提とするキャリアプランの作成を求め、原告も被告会社に残留することを前提としたキャリアプラン等を作成していることにも照らすと、本件研修が原告ら参加者の自由な意思形成を妨げるほどの執拗さや態様で行われたとまでは認めることができない。

- 次に、退職を一旦は断った者に対し再考を求め、再度退職を促すことも、それが対象とされた労働者の自発的な退職意思の形成を促すものである場合には違法ということはできず、それが社会通念上相当とは認められないほどの執拗さで行われるなど、当該労働者に不当な心理的圧力を加え、その自由な退職意思の形成を妨げた場合に初めて違法となり、不法行為を構成することがあるというべきである。

本件面談は、その内容や態様に照らし、原告の自由な意思形成を妨げるようなものであったとは認め難い。さらに、フォローアップ研修も、原告が退職勧奨に応じる意思がないことを明らかにしていたにもかかわらず行われたという点は問題となり得るものの、社会通念上相当と認められないほどの執拗さや態様で原告に退職を迫ったことを認めるに足りる証拠はなく、また、原告が不当な退職勧奨であると抗議するや、途中で中止され、それ以上、原告に退職を働きかけることをしていないことに照らすと、原告の自由な退職意思の形成を妨げるほどのものであったとまではいえず、違法であるとまでは認められない。

○　本件降格及び減給の有効性

原告は復職から本件降格までの１年９か月間にわたって、売上げを全く上げることができず、管理職である主任技師に期待される所属部署の業績への貢献を十分に果たすことができなかったものであり、被告会社が原告を降格させる業務上の理由や必要性が認められる。本件降格が、原告の言動に対する制裁や意趣返しとしてされたとか、退職勧奨の一環としてされたものとは直ちに認めることができない。

本件降格に伴う減給額は大きいものの、本件降格後の本給の額やこれとは別に裁量労働勤務手当が支給されていることに照らすと、本件降格及びこれに伴う減給が、原告に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとも認められない。

【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2477号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

職場ストレスと育児ストレスの狭間でうつ病となった事例

概　要

32歳の女性Ａさん。家族は夫と子供２人（３歳と５歳）の４人暮らしです。勤務歴、生活歴に特に問題はありません。性格は真面目で責任感が強いのですが、完全主義で融通がきかないところもあります。私立女子大学英文科卒業後、クレジット会社本店の事務職として長年勤務していましたが、事務職の多くが派遣に代えられたため、Ａさんは短期間の研修後、営業職へと業務が変わることになりました。やがて、大型ショッピングセンター内の新設ショップの店長に配置転換となり、パートとアルバイトの男女７人の業務をただ一人の正社員として統括することになりました。開設後数か月は、ショップ全体の志気も高くノルマの達成も容易でしたが、まもなく近隣にライバル店が進出したため競争が激しくなり営業成績が急低下しました。そこで、何事も一生懸命に取り組むＡさんは、部下のやる気を高め業績を回復させるため、店長として厳しく部下を指導しました。慣れない仕事で周囲に相談できる上司もおらず次第に恒常的な長時間残業となりました。その上、部下からはモビング（mobbing＝職場における心理的ハラスメントの一種：集団での嫌がらせ）も受け、いつも時間に追われマネジメント力不足から次第に「疲れた」、「眠れない」と夫に訴えるようになりました。いつのまにか保育園へ通う子供の育児や家事は、ほとんど夫や実家の母親任せとなっていました。家庭での支援があったので仕事は何とか継続出来ていましたが、早く帰宅して、育児だけでも以前のペースに戻したいという気持ちが強く仕事との葛藤に悩む日々が続きました。やがて仕事のミスが増え集中力もなくなり、家事や育児に対する不安や自責感もますます増大しました。趣味の音楽鑑賞も楽しめず、不眠や食欲不振となり、疲れやすく抑うつ気分も強くなっていきました。Ａさんのメンタルヘルス不調に、以前から顔見知りの本店上司も気づき、産業医への相談を勧めました。産業医と面談すると、精神科専門医の受診が必要と判断され、近くの精神科医を紹介されました。精神科の主治医から、配置転換やノルマ達成の困難、人間関係のトラブルなど職場ストレスと育児ストレスが心理的負荷となり、それが誘因となったうつ病と診断され、休職加療が必要と言われました。自宅での休養、抗うつ剤による薬物療法、精神療法が行われました。症状は５か月で軽減しましたが、１か月半復職支援プログラム（ショートケアなど）が実施されました。復職に当たっては、主治医による復職可の診断書提出後、上司、人事労務担当者、産業保健スタッフ（産業医、産業看護職など）、精神科相談医などの総合的判断を経て、異動前と同様の本店事務職に配置転換され復職しました。復職後、勤務制限措置として、当面仕事は定時とし残業や出張は禁止され、通院加療が必要とされました。上司や同僚の支援・協力も得られ、仕事―家庭葛藤も解消されました。現在、産業保健スタッフの定期的な面談や産業医と主治医の連携がうまくいき、再燃、再発は認められません。今後、勤務制限措置が段階的に解除され、通常勤務が可能と、本人も産業保健スタッフも考えているところです。

ポイント

バブル世代の大量採用、“失われた10年”の就職氷河期、そして景気回復、リーマンショック後の雇用不安と、大卒女性の雇用環境は目まぐるしく変化してきました。この間、改正男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法制定など、女性の社会進出のための基盤づくりも急速に進められました。

その一方、労働基準法における女子保護規定の撤廃（母性保護を除く）など雇用条件が厳しくなった側面もみられます。このような社会経済や法制度の変革を反映して、自己の適性・能力と仕事との適合性や仕事のやりがいを重視し、専門職・責任ある地位を目指す総合職志向の大卒女性が増加したといわれています。しかし、全体としては、総合職よりも一般職の正社員を目指す大卒女性は依然多く、とりわけ事務職希望が多いのです。ただ定型的業務が中心であった事務職は管理部門のスリム化やＩＴ化の進展で縮小傾向にあり、同時に正規社員から非正規社員（派遣、契約、嘱託、パート・アルバイト等）に急速に置き換えられてきました（図）。組織のＩＴ化や雇用形態の多様化は、個人で仕事をする機会を増加させ、職場でのコミュニケーションの機会が減り、助け合いが少なくなるといった職場ストレス増大の原因にもなっています。それに加え、過重労働やマネジメント力不足など業務起因性の心理的負荷から、心の病は、最近特に30代に集中し年々深刻化していると報告されています。

働く女性のライフサイクルの視点からは、職場ストレスとともに、結婚、出産、育児ストレスや介護ストレスまでが就業行動やメンタルヘルスに負の影響を及ぼしています。育児期の子供を持つ女性労働者では、業務内容や仕事の進め方の変化、増大する家庭の役割に対処しきれずにメンタルヘルス不調を起こした場合、仕事継続意思が高くても、企業内職種流動性の硬直化から、企業内で対応していくことは現在の雇用環境では限界があり苦慮するケースが増えています。Ａさんの場合、会社にメンタルヘルス対策への理解があり、スタッフや制度が整っていたことで、種々の立場からの支援・協力と連携がうまくいき回復につながりました。

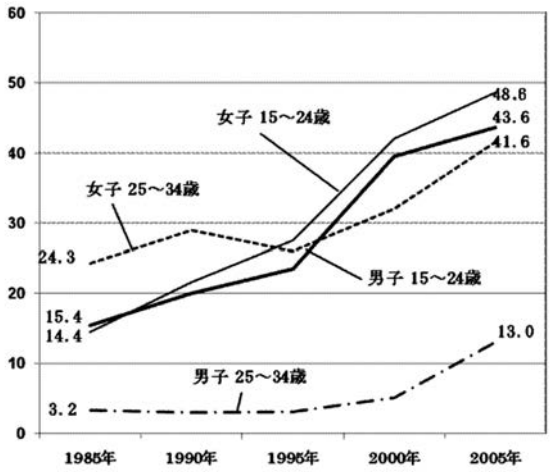


図　男女年齢別非正規比率

資料出所：総務省「労働力調査」「労働力特別調査」

厚生労働省「こころの耳」より掲載

会員企業の動き

（日付順・受付順・敬称略）

〔代表者の交代〕

○　４月１日付　㈱松山三越
　代表取締役社長　（新）山上　敦　（旧）浅田　徹

○　５月26日付　愛媛トヨタ自動車㈱
　代表取締役会長　（新）大城戸圭一

○　５月26日付　愛媛トヨタ自動車㈱
　代表取締役社長　（新）横田　知明　（旧）大城戸圭一

○　６月28日付　四国電力㈱
　執行役員　愛媛支店長　（新）安藤　誠一　（旧）塩梅　和彦

○　６月29日付　愛媛県信用農業協同組合連合会
　代表理事　理事長　（新）二宮　敬明　（旧）井関　正志

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。

事務局だより

◇お知らせ

○「令和４年度　夏季賞与・一時金の調査」について

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

調査時期　令和４年７月～８月

調査対象　会員企業

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

○　第２回　労務会議

次のとおり開催いたします。

７月下旬頃ご案内いたしますので、ご参加ください。

１．日　時　　令和４年９月７日㈬　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　　「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」
４．講　師　　木村社会保険労務士事務所　社会保険労務士　木村　倫人　氏

○　通信教育講座のご案内

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

受講講座　～　管理・監督者から新入社員までの階層別、マネジメントテーマ別、財務、営業、生産管理など職能別講座、資格取得など
申込方法　～　受講のお申し込みは、事業所単位とし、事業所の担当者を経由してお申し込みください。受講は１年間を通じていつでも可能です。
問合せ先　～　愛媛県経営者協会　（TEL　089－921－6767）

電子メールでの会議案内・情報提供をご希望の場合は、メールアドレスをご連絡下さい。
連絡先：愛媛県経営者協会事務局
ＴＥＬ　　０８９－９２１－６７６７
ＦＡＸ　　０８９－９４７－６６５０
E-mail　　ehime-keikyo-257@mf.pikara.ne.jp
ＵＲＬ　　https://ehimekeikyo.jp/

◇経協日誌（令和４年４月～令和４年６月）

月日（曜）	会議・大会等名称	場所	出席者
４月８日㈮	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、専務
14日㈭	経団連　地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
15日㈮	運営委員会及び労務委員会	東京第一ホテル松山	会長ほか運営委員・労務委員
20日㈬	四国ブロック経営者協会専務理事会	ＪＲホテルクレメント高松	専務、業務部長
21日㈭	愛媛県新幹線導入促進期成同盟会総会	東京第一ホテル松山	専務
22日㈮	監事監査	協会事務所	渡邉監事、一色監事
５月13日㈮	愛媛県産業貿易振興協会　第74回理事会	アイテムえひめ	専務
26日㈭	愛媛労働局新卒者等人材確保推進本部会議	オンライン会議	専務
27日㈮	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、植村、専務
５月30日㈪	定時総会	オンライン開催	30名
	（出席企業名） **（東予）** 今治産業交通㈱、弁護士法人しまなみ法律事務所、住友共同電力㈱、住友重機械工業㈱愛媛製造所、瀬戸内運輸㈱ **（中予）** 井関農機㈱、㈱伊予銀行、㈱伊予鉄グループ、㈱エス・ピー・シー、㈱愛媛銀行、㈱愛媛ＣＡＴＶ、愛媛信用金庫、愛媛綜合警備保障㈱、愛媛ダイハツ販売㈱、愛媛トヨタ自動車㈱、㈱エフエム愛媛、大森商機㈱、㈱門屋組、㈱キクノ、四国電力㈱愛媛支店、㈱シンツ、㈲大豊陸送、帝人㈱松山事業所、南海放送㈱、松山商工会議所、村上産業㈱、㈱四電工愛媛支店、四電ビジネス㈱愛媛支店 **（南予）** 三原産業㈱		
６月７日㈫	四国新幹線整備促進期成会 東京大会	東京プリンスホテル	会長ほか
13日㈪	愛媛地方最低賃金審議会公使委員会	松山若草合同庁舎	専務
21日㈫	愛媛県防衛協会定期総会	大和屋本店	専務
22日㈬	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㈮	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、本田、植村、専務
28日㈫	えひめ若年人材育成推進機構定時社員総会	えひめ共済会館	専務
29日㈬	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
30日㈭	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務

愛媛労働局からのお知らせ

公正な採用選考についてのお願い

愛媛労働局 職業安定部

☆ 令和5年3月新規学校卒業予定者の採用選考が次のとおり開始されます。

	中 学 校	高 等 学 校	大学･短大･高専等
推 薦 開 始	1月 1 日以降	9月 5 日以降(文書到達主義)	
採用選考開始	1月 1 日以降	9月16日以降	6月1日以降
採用内定開始	1月 1 日以降	9月16日以降	10月1日以降

☆ 次の事項について質問や作文を課すこと等は、就職差別につながるおそれがあります。
応募者の適性・能力を基準とした公正な採用選考を行ってください。

1　就職差別につながるおそれのある項目及び理由

戸籍謄(抄)本の提出	本籍・出生地を把握することとなり、就職差別につながるおそれがあります。
社用紙の使用 身元(家庭)調査 家族の職業、続柄、健康 家族の地位、学歴、収入 家族の資産 住居状況(部屋数、間取り)	採用選考は応募者の職務能力を基本に行われるべきであり、家庭環境や家族の職業、資産の有無などは採用選考に際しては不要であり、プライバシーを侵害するおそれがあります。
宗教 支持政党 生活信条	これらは憲法で保障された「信教」、「思想及び良心」、「信条」の自由等を侵害するおそれがあります。
尊敬する人物	尊敬する人物を通して、生活信条や思想を調査することになります。
思想	憲法で保障された思想及び良心の自由を侵害するおそれがあります。
本籍、生まれ育った場所、自宅までの道順	出生地や育った所は、本人の責任に帰さないことです。通勤経路としての自宅までの道順は、入社後必要に応じて把握すれば足りることです。
生活環境に関する作文 (生い立ち、私の家庭、父･母を語るなど)	作文を通じて上記の項目を把握することになり、それに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

2　採用選考時の健康診断の検査項目

検査項目は職務を遂行するための適性と能力を判断するために行うものであり、基本的には本人の入社後に実施していただくものです。

従って、採用選考時における必要限度を超えた検査、特に血液検査及び尿検査等は本人の適性と能力を判断するうえで関係のない事項ですので、御留意願います。

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。

働き方・休み方改善ポータルサイト　年休取得促進特設サイト

厚生労働省｜都道府県労働局｜労働基準監督署

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

年次有給休暇取得促進特設サイト

働き方の新しいスタイル

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。

Refresh! もっと自分らしい働き方 休み方

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

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

1）日数　付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1　年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2　年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

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

2）活用方法　企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

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

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

1　当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。

2　年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間　後期=10月～翌年3月の間で3日間

3　各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。

4　各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。

5　各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。

6　業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇
〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

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

〈労使協定で定める事項〉

① **時間単位年休の対象労働者の範囲**
対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② **時間単位年休の日数**
１年５日以内の範囲で定めてください。

③ **時間単位年休1日分の時間数**
１日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。１時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が１日７時間 30 分の場合は８時間となります。

④ **1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数**
２時間単位など１日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

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

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

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

事業主の皆さまへ

不妊治療と仕事の両立について

なぜ、両立支援が必要なのでしょうか。

○　不妊治療を経験した方のうち**16%（男女計（女性は23%））**が、不妊治療と仕事を両立できずに**離職**しています。

○　両立に困難を感じる理由には、**通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさ**があります。

○　労働者の中には、**治療を受けていることを職場に知られたくない**方もいます。職場内では、**不妊治療についての認識があまり浸透していない**こともあります。

⇒　企業には、不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境の整備が求められます。

不妊治療と仕事の両立支援策

●両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）について

不妊治療と仕事の両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主の皆さまを支援します。

支給対象となる事業主	次の①～⑥のいずれか又は複数の制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主 ① 不妊治療のための休暇制度（多目的・特定目的とも可）、 ② 所定外労働制限制度、③ 時差出勤制度、④ 短時間勤務制度、 ⑤ フレックスタイム制、⑥テレワーク
申請のステップ	社内ニーズ調査　⇒　就業規則等の規定・周知 ⇒　両立支援担当者の選任 ⇒　労働者のための「不妊治療両立支援プラン」の策定
支給額	A「環境整備、休暇の取得等」 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計５日（回）利用 **２８.５万円＜３６万円＞** B「長期休暇の加算」 Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得 **２８.５万円＜３６万円＞　１事業主当たり１年度に５人まで** ※A、Bとも、＜　＞内は生産性要件を満たした場合の支給額

※生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援する働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）は、不妊治療休暇制度を導入したい場合に活用できます。

●助成金の支給要件の詳細や具体的な手続き、各種申請書のダウンロードはこちら

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

●次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正

事業主が一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました（令和３年４月から適用）。一般事業主行動計画の策定・変更等の機会に、不妊治療と仕事の両立に関する措置を盛り込むことを積極的にご検討ください。

○以下のような措置を講じてください。
・不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）
・半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
・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　等

○この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいとされています。
・両立の推進に関する取組体制の整備
・社内の労働者に対するニーズ調査
・企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応

○不妊治療に係る個人情報の取扱いには十分留意してください。

●不妊治療休暇の規定例

第○条　労働者が不妊治療を受けている場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときには、必要と認められる日数（時間数）について、有給による休暇を与える。

２　休暇取得の際の賃金の計算方法については、年次有給休暇と同様の方法により算定する。

３　休暇を取得する場合は、所定の手続により所属長に申請しなければならない。

●不妊治療と仕事との両立に関する認定基準「プラス」認定について

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「プラス」が、令和４年４月１日創設されました。

認定マークは認定を受けた企業だけが使用でき、商品、名刺、自社のホームページ、求人広告等に使用することで、外部に「子育てサポート企業」であることをＰＲすることができます。

●不妊治療と仕事の両立に関するマニュアル・ハンドブック

「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」の概要
・不妊治療についての解説
・企業において不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義
・不妊治療と仕事の両立を支援するための各種制度の導入ステップや内容の解説
・企業の事例の紹介

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf

「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」の概要
・不妊治療についての解説
・職場での配慮のポイント
・不妊治療を受けている、受ける予定の人たちへの情報

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf

●不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム

有識者による基調講演やパネルディスカッションを行い、オンラインで配信しています。

どなたでも無料で視聴できます。

https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWiQeEN_hLAFkJKQbmah9QyK

【問い合わせ先】愛媛労働局　雇用環境・均等室　電話０８９－９３５－５２２２

リワーク支援のご案内

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

【支援内容】

●対象者に対する支援

職業センターへの定期的な通所・軽作業を通して規則正しい生活リズム・体力の獲得をうながします
再休職を防ぐため、講習を通してストレス対処やコミュニケーションスキルの向上をうながします

●事業主に対する支援

対象者のリワーク支援プログラムへの参加状況を踏まえ、復職時の受け入れ体制の構築に向けて、
職務内容の調整、配慮事項などに関する助言、提案、情報提供などを行います

【利用の条件】

●対象者

・うつ病等のメンタル不調により休職中で復職を希望している
・プログラムに参加出来る程度に生活リズム、体調が整っている

●主治医

・復職に向けて対象者がリワーク支援プログラムに参加することに同意している

●企業

・復職を前提に対象者がリワーク支援プログラムへ参加することに同意している

受講料は
無料です

ご利用の流れ

ご依頼
休職者・事業主・主治医いずれからも承ります

→

コーディネート
聴き取りや体験通所を通し、回復状況や復職に向けた課題を確認し、支援計画を作成します

→

リワーク支援
（標準8～12週程度）
プログラムに参加いただき、復職に向けたウォーミングアップを行います

→

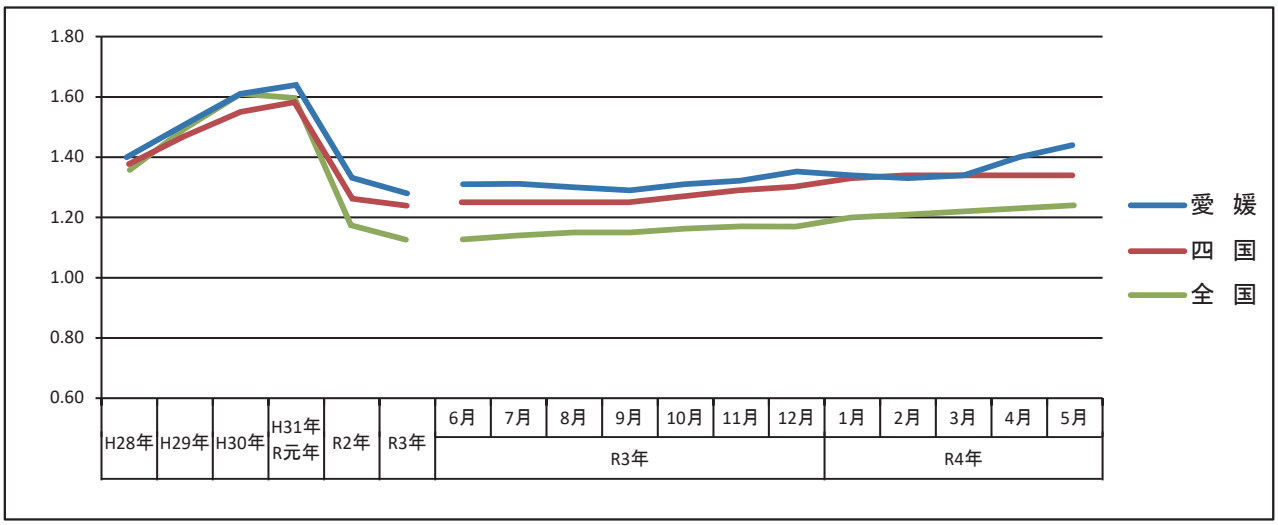
フォローアップ
定着のための相談などを行います

※リワーク支援利用前に「休職者」「事業主」「主治医」三者の書面による合意が必要となります

【問合せ先】　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
愛媛支部　愛媛障害者職業センター
〒790-0808　愛媛県松山市若草町７番地の２
電話：089-921-1213　　担当:福庭（ふくば）
ホームページ　https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/ehime/index.html

労 働 経 済 指 標

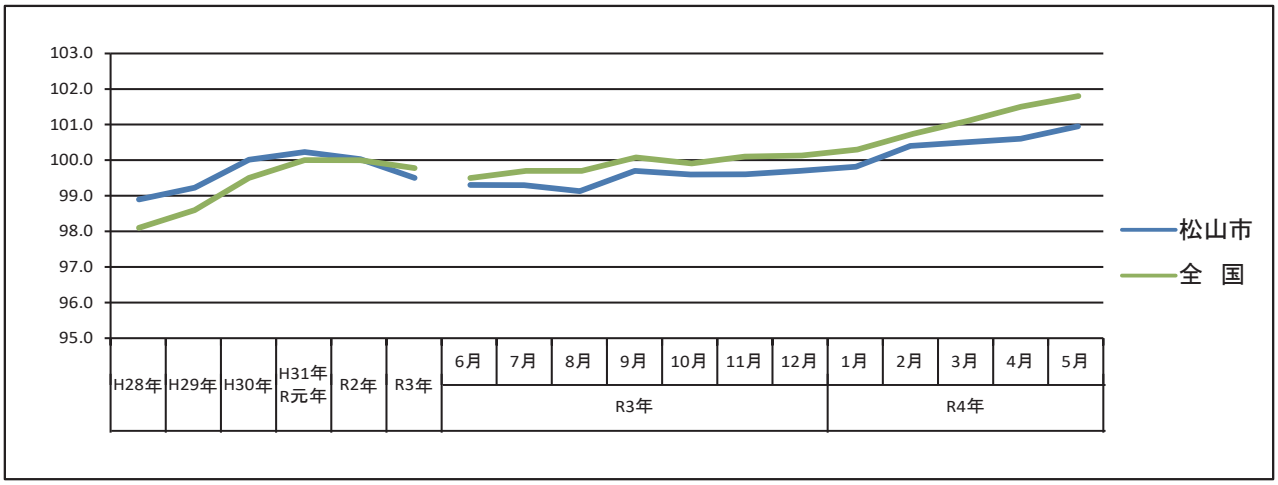
1．有効求人倍率



	H28年	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R 3 年							R 4 年				
							6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
愛　媛	1.40	1.51	1.61	1.64	1.33	1.28	1.31	1.31	1.30	1.29	1.31	1.32	1.35	1.34	1.33	1.34	1.40	1.44
四　国	1.38	1.47	1.55	1.58	1.26	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.27	1.29	1.30	1.33	1.34	1.34	1.34	1.34
全　国	1.36	1.50	1.61	1.60	1.18	1.13	1.13	1.14	1.15	1.15	1.16	1.17	1.17	1.20	1.21	1.22	1.23	1.24

※　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	R 3 年							R 4 年				
							6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
松山市	98.9	99.2	100.0	100.2	100.0	99.5	99.3	99.3	99.1	99.7	99.6	99.6	99.7	99.8	100.4	100.5	100.6	100.9
前年同月比	0.0	0.3	0.8	0.2	△0.2	△0.5	△0.7	△0.7	△0.9	△0.5	△0.3	△0.1	0.1	0.0	0.5	0.8	1.7	1.7
全　国	98.1	98.6	99.5	100.0	100.0	99.8	99.5	99.7	99.7	100.1	99.9	100.1	100.1	100.3	100.7	101.1	101.5	101.8
前年同月比	△0.1	0.5	1.0	0.5	0.0	△0.2	△0.5	△0.3	△0.4	0.2	0.1	0.6	0.8	0.5	0.9	1.2	2.5	2.5

※　令和２年＝100　　（資料出所：総務省）