



No.503

2021.9

目 次

○2021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）

○2021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3年度地域別最低賃金改正の答申状況について……………（7）

○令和2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）

○会員企業の動き（新会員ご紹介、代表者の交代）……………（20）

○事務局だより（お知らせ）……………（20）

（経協日誌）……………（21）

○愛媛労働局からのお知らせ……………（22）

○労働経済指標（有効求人倍率、消費者物価指数）……………（30）

○令和3年度 年間事業計画一覧表……………（31）

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/>

2021年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果（最終集計）

～82万6,647円、前年夏季比△8.27%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は8月5日、2021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252社）のうち、21業種191社（75.8%）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82万6,647円となった。前年の最終集計（18業種153社、90万1,147円）と比べて減少（7万4,500円減、△8.27%）したものの、2013年から9年連続で80万円超を記録した。

妥結額の分布をみると、「80～85万円未満」（13.6%）が最も多く、「90～100万円未満」（12.7%）が続いている。

増減率（前年夏季比）の分布では、約半数（50.5%）の企業が前年実績以上の水準（0.0%以上）で妥結しているが、内訳をみると「0.5%～2.0%未満」（13.6%）が最も多い一方、10.0%以上の企業も6.8%あるなど、ばらついている。前年実績未満の企業（49.5%）においても、「△6.0%未満」が23.3%、「△6.0%～△4.0%未満」が10.7%を占めるなど、分散がみられる。

2021年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2021年8月5日

[最終集計]

(一社) 日本経済団体連合会

業 種	2021年 夏季			2020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	764,671	2.15	11	748,592	△ 3.51
食品	7	948,564	3.48	6	916,638	2.80
繊維	14	790,726	0.44	15	787,291	△ 3.17
紙・パルプ	6	698,305	△ 0.27	6	700,177	7.57
印刷	2	628,919	△ 1.59	2	639,086	5.17
化学	26	836,019	△ 4.25	27	873,169	△ 6.12
ゴム	5	796,610	1.38	5	785,746	△ 5.05
セメント	5	776,789	4.29	4	744,822	△ 1.49
鉄鋼	9	543,358	△ 4.85	9	571,027	△ 24.80
機械金属	3	817,455	△ 8.39	3	892,343	△ 11.21
電機	12	913,211	△ 0.77	10	920,340	3.18
自動車	16	879,626	△ 10.07	18	978,098	0.01
造船	11	792,833	△ 7.16	11	853,963	△ 6.88
建設	6	(従) 1,286,372	△ 12.18	7	(従) 1,464,730	△ 3.81
商業	2	(従) 643,384	—	1	(従) —	—
私鉄	10	(従) 630,215	△ 23.68	9	(従) 825,747	△ 9.55
[民鉄]	[8]	[(従) 621,506]	[△ 18.57]	[7]	[(従) 763,200]	[△ 5.59]
[JR]	[2]	[(従) 635,697]	[△ 25.49]	[2]	[(従) 853,130]	[—]
電力	8	766,343	1.53	8	754,767	△ 1.01
ホテル	0	—	—	1	—	—
情報通信	4	803,969	—	0	—	—
総平均	社 159	円 826,647 (752,348)	% △ 8.27 (△ 4.92)	社 153	円 901,147 (791,309)	% △ 2.17 (△ 2.49)
製造業平均	129	839,927 (741,430)	△ 5.94 (△ 3.19)	127	893,015 (765,894)	△ 1.78 (△ 2.82)
非製造業平均	30	773,522 (799,299)	△ 17.00 (△ 12.69)	26	931,919 (915,451)	△ 2.79 (0.96)

(注)1) 調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種大手252社

2) 21業種191社(75.8%)の妥結を把握しているが、うち32社は平均額不明等のため集計より除外

3) 平均欄の()内は一社あたりの単純平均

4) (従)は従業員平均の数値を含む

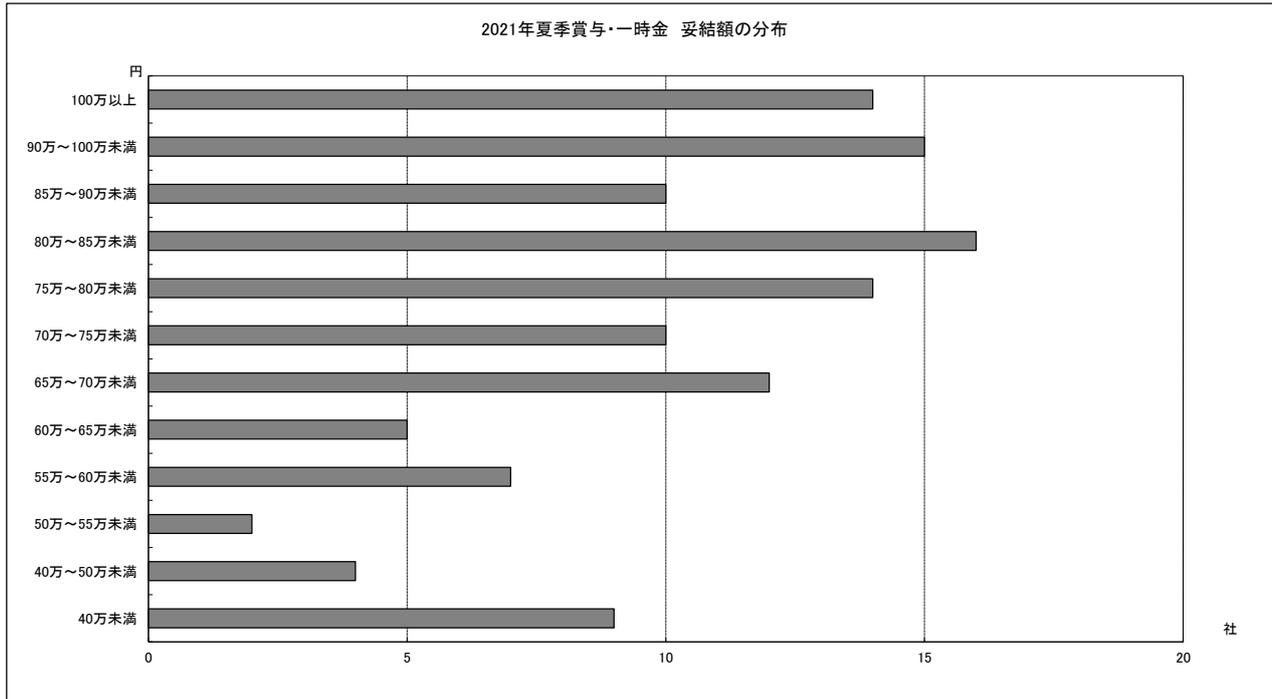
5) 対比率の△印はマイナスを示す

6) 集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる

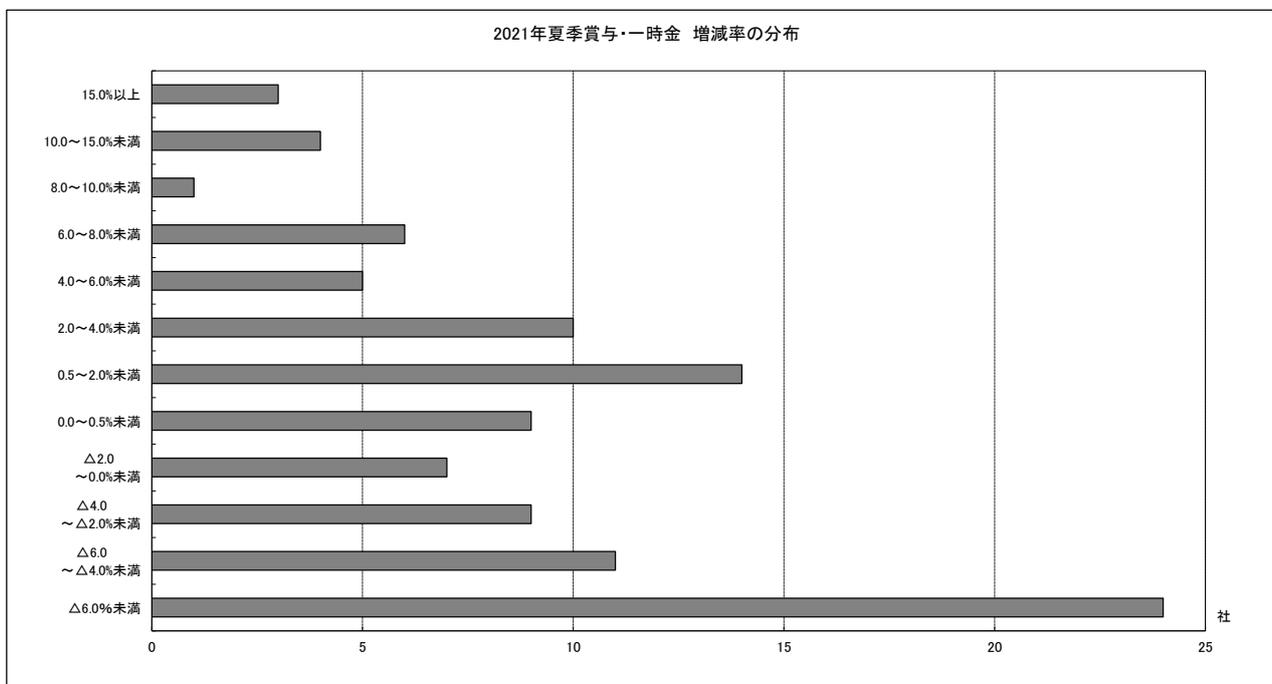
7) 2020年夏季の数値は、2020年8月5日付の最終集計結果

8) 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)	9	4	2	7	5	12	10	14	16	10	15	14	118
構成比 (%)	7.6	3.4	1.7	5.9	4.2	10.2	8.5	11.9	13.6	8.5	12.7	11.9	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)	24	11	9	7	9	14	10	5	6	1	4	3	103
構成比 (%)	23.3	10.7	8.7	6.8	8.7	13.6	9.7	4.9	5.8	1.0	3.9	2.9	100.0

2021年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（最終集計）

～370社平均4,376円、アップ率1.68%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は8月6日、2021年春季労使交渉における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、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、全国の地方別経済団体の協力により実施している。今年最終集計は、妥結を把握している382社のうち、集計可能な370社の月例賃金の引上げ結果をまとめたところ、総平均額4,376円・アップ率1.68%となった。額・率とも前年の最終集計（382社、4,371円・1.70%）とほぼ同水準であった（前年比+5円、△0.02ポイント）。

さらに細かく規模別で見ると、「300～500人未満」は4,529円・1.72%（前年比△93円・△0.05ポイント）、「100～300人未満」は4,267円・1.65%（同+117円、+0.03ポイント）、「100人未満」は4,162円・1.66%（同△72円、△0.05ポイント）で、「100～300人未満」のみ前年より微増となっている。

引上げ額の分布をみると、「4,000～4,499円」（15.1%）が最も多く、前後の「3,500～3,999円」（12.2%）と「4,500～4,999円」（12.2%）を加えた「3,500～4,999円」で全体の約4割（39.5%）を占めている。

アップ率の分布では、「1.8～2.0%未満」（12.7%）が最も多くなっているが、2.0%以上が26.2%、1.0%未満が14.6%あるなど、ばらつきがみられる。

2021年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(加重平均)

2021年8月6日

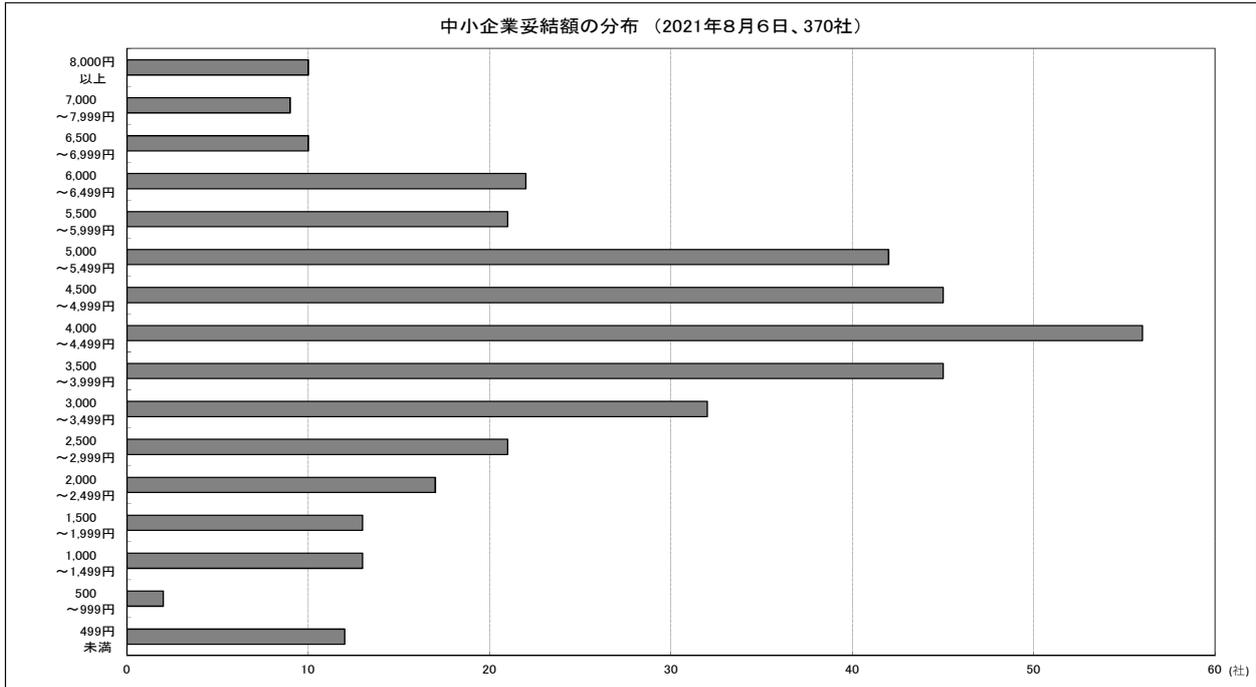
[最終集計]

(一社)日本経済団体連合会

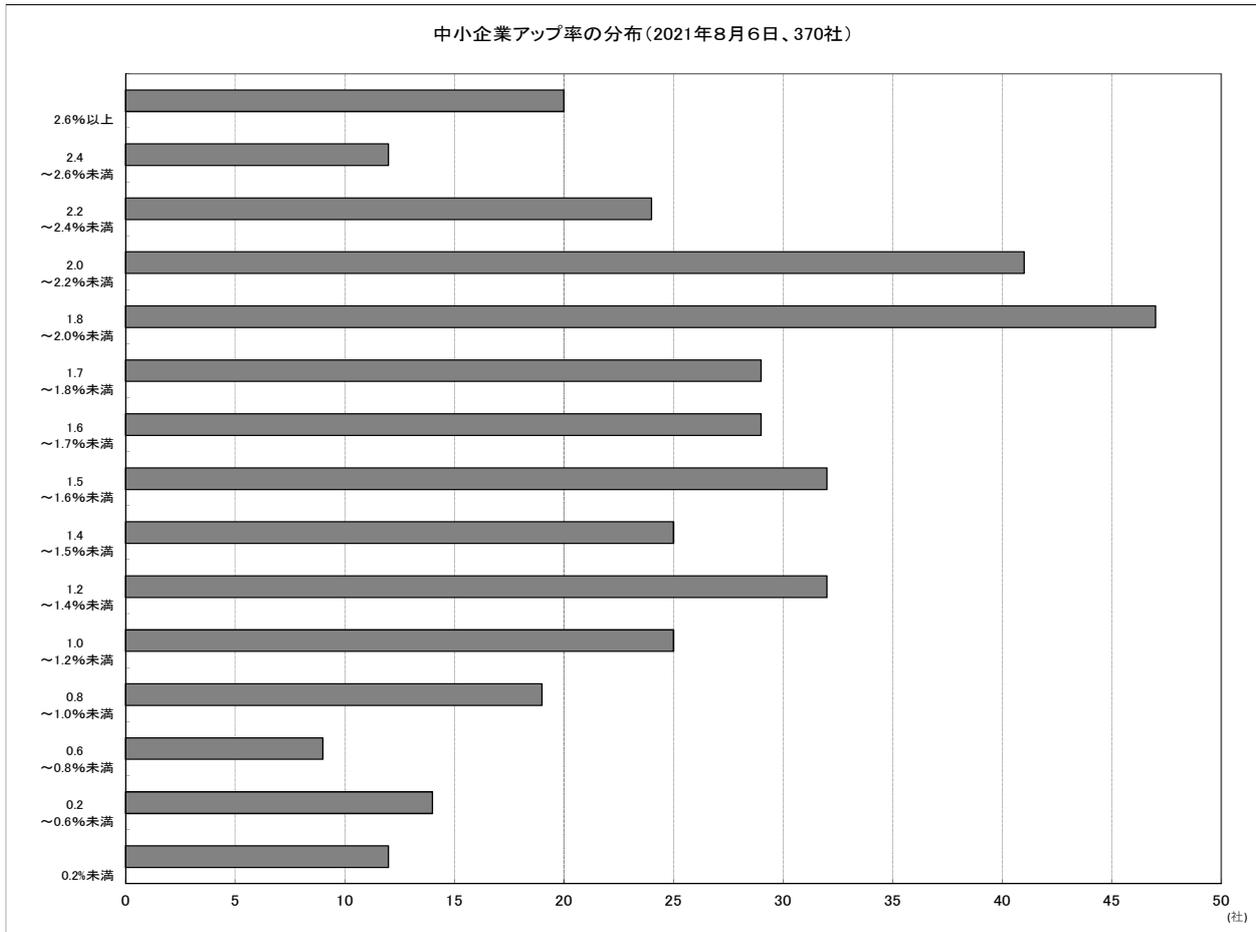
業 種		2021年			2020年		
		社 数	妥結額	アップ率	社 数	妥結額	アップ率
製 造 業	鉄鋼・非鉄金属	16社	4,868円	1.81%	17社	4,441円	1.69%
	機械金属	89	4,764	1.79	87	4,961	1.92
	電気機器	7	4,512	1.88	12	5,630	2.15
	輸送用機器	11	4,428	1.74	15	4,228	1.64
	化学	19	4,837	1.80	23	4,520	1.72
	紙・パルプ	9	4,348	1.84	11	4,370	1.77
	窯業	11	4,189	1.53	8	4,294	1.55
	繊維	17	3,263	1.47	16	3,314	1.46
	印刷・出版	6	5,157	1.71	10	4,913	1.68
	食品	18	4,763	1.93	20	4,441	1.78
	その他製造業	33	4,451	1.61	18	4,628	1.67
製造業平均		236	4,633 (4,312)	1.75 (1.68)	237	4,716 (4,386)	1.81 (1.72)
非 製 造 業	商業	39	3,942	1.55	40	4,093	1.60
	金融	4	5,208	2.03	3	4,511	1.68
	運輸・通信	36	3,372	1.37	41	3,119	1.32
	土木・建設	16	4,762	1.84	20	4,524	1.65
	ガス・電気	11	4,303	1.54	15	3,622	1.32
	その他非製造業	28	4,469	1.81	26	4,236	1.67
非製造業平均		134	3,971 (4,008)	1.57 (1.60)	145	3,844 (3,945)	1.52 (1.58)
総平均		370	4,376 (4,202)	1.68 (1.65)	382	4,371 (4,219)	1.70 (1.67)
規 模 別	100人未満	122	4,162 (3,960)	1.66 (1.59)	118	4,234 (3,986)	1.71 (1.62)
		170	4,267 (4,278)	1.65 (1.67)		184	4,150 (4,247)
	100~300人未満	78	4,529 (4,414)	1.72 (1.70)	80	4,622 (4,496)	1.77 (1.74)

- (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382社(50.7%)の妥結を把握しているが、このうち12社は平均金額不明等の為、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) 2020年の数値は、2020年8月7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)	12	2	13	13	17	21	32	45	56	45	42	21	22	10	9	10
構成比(%)	3.2	0.5	3.5	3.5	4.6	5.7	8.6	12.2	15.1	12.2	11.4	5.7	5.9	2.7	2.4	2.7



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)	12	14	9	19	25	32	25	32	29	29	47	41	24	12	20
構成比(%)	3.2	3.8	2.4	5.1	6.8	8.6	6.8	8.6	7.8	7.8	12.7	11.1	6.5	3.2	5.4

令和3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930円に ～

厚生労働省は8月13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3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28円で、47都道府県で28円～30円、32円の引上げで答申された。この結果、全国の加重平均額は930円となった。

改正後の最も高い最低賃金は東京都の1,041円、最も低いのは高知県はじめ2県で820円であった。また、引上げ幅が最も大きいのは鳥根県の32円で、愛媛県は28円引き上げられ821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月上旬までの間に順次発効される予定となっている。

(表) 令和3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	1,041	28	25	新 潟	859	28
2	神 奈 川	1,040	28	25	和 歌 山	859	28
3	大 阪	992	28	27	福 井	858	28
4	埼 玉	956	28	28	山 口	857	28
5	愛 知	955	28	29	宮 城	853	28
6	千 葉	953	28	30	香 川	848	28
7	京 都	937	28	31	福 島	828	28
8	兵 庫	928	28	32	鳥 根	824	32
9	静 岡	913	28	32	徳 島	824	28
10	三 重	902	28	34	青 森	822	29
11	広 島	899	28	34	秋 田	822	30
12	滋 賀	896	28	34	山 形	822	29
13	北 海 道	889	28	34	大 分	822	30
14	栃 木	882	28	38	岩 手	821	28
15	岐 阜	880	28	38	鳥 取	821	29
16	茨 城	879	28	38	愛 媛	821	28
17	富 山	877	28	38	佐 賀	821	29
17	長 野	877	28	38	長 崎	821	28
19	福 岡	870	28	38	熊 本	821	28
20	山 梨	866	28	38	宮 崎	821	28
20	奈 良	866	28	38	鹿 児 島	821	28
22	群 馬	865	28	46	高 知	820	28
23	岡 山	862	28	46	沖 縄	820	28
24	石 川	861	28	全国加重平均		930	28

令和2年「労働争議統計調査」の結果

～労働争議について、総争議件数は前年に次いで過去2番目に低く、行為参加人員は過去最少～

厚生労働省

厚生労働省では、このほど、令和2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2年の件数は303件（268件）で、減少傾向にあるものの、比較可能な昭和32年以降、最も少なかった前年に比べ増加した。

【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て件数は増加したが、総参加人員及び行為参加人員は減少した。

件数 57件（49件）
 総参加人員 32,436人（57,345人）
 行為参加人員 6,013人（17,763人）

(2) 半日以上の上盟罷業（ストライキ）では、前年と比べて件数は増加したが、行為参加人員及び労働損失日数は減少した。

件数 35件（27件）
 行為参加人員 806人（5,345人）
 労働損失日数 1,817日（11,002日）

(3) 半日未満の上盟罷業（ストライキ）では、前年と比べて件数は増加したが、行為参加人員は減少した。

件数 34件（33件）
 行為参加人員 5,324人（11,609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154件（127件）で、総争議件数の50.8%と最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関するもの126件（97件）、「経営・雇用・人事」に関するもの74件（86件）であった。

【13頁 第6表】

4 労働争議の解決状況

令和2年中に解決した労働争議（解決扱い^{注2}を含む）は248件（208件）で、総争議件数の81.8%であった。そのうち「労使直接交渉による解決」は61件（45件）、「第三者関与による解決」は79件（62件）であった。

【14頁 第7表】

注1 （ ）内は、令和元年の数値である。

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

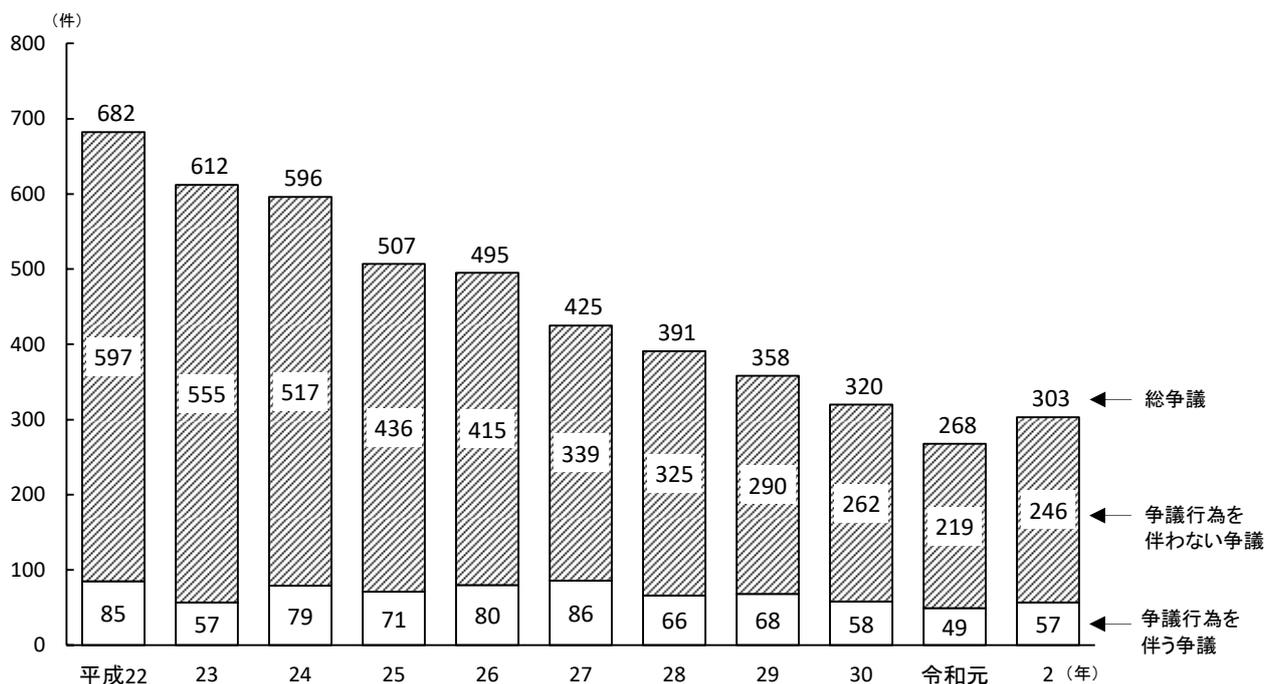
令和2年の労働争議の状況を見ると、「総争議」の件数は303件、総参加人員は57,426人となっており、前年に比べ、件数は35件（13.1%）増、総参加人員は47,914人（45.5%）減となった。「総争議」の件数は、減少傾向にあるものの、比較可能な昭和32年以降、最も少なかった前年に比べ増加した。

このうち、「争議行為を伴う争議」の件数は57件、行為参加人員は6,013人となっており、前年に比べ、件数は8件（16.3%）増、行為参加人員は11,750人（66.1%）減となった。（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28年	391	69,533	66	52,415	15,833	325	17,118
29	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
令和2年の 対前年増減数 (件・人)	35	△47,914	8	△24,909	△11,750	27	△23,005
令和2年の 対前年増減率 (%)	13.1	△45.5	16.3	△43.4	△66.1	12.3	△47.9

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2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35件、行為参加人員は806人、労働損失日数は1,817日となっており、前年に比べ、件数は8件(29.6%)増、行為参加人員は4,539人(84.9%)減、労働損失日数は9,185日(83.5%)減となった。

「半日未満同盟罷業」の件数は34件、行為参加人員は5,324人となっており、前年に比べ、件数は1件(3.0%)増、行為参加人員は6,285人(54.1%)減となった。(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
平成28年	31	2,383	3,190	-	-	-	47	13,698	-	-	-	-
29	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	-	-	-	-
令和2年の 対前年増減数 (件・人・日)	8	△4,539	△9,185	-	-	-	1	△6,285	△1	△1,080	△1	△27
令和2年の 対前年増減率 (%)	29.6	△84.9	△83.5	3.0	△54.1	△100.0	△100.0	△100.0	△100.0

(2) 産業別の状況

令和2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」13件、「運輸業、郵便業」9件であった。

行為参加人員は「医療、福祉」4,438人が最も多く、次いで「製造業」1,003人、「運輸業、郵便業」260人であった。

労働損失日数は「教育、学習支援業」605日が最も多く、次いで「運輸業、郵便業」527日、「医療、福祉」350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2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
	件	人	日	件	人	日	件	人
計	57 (49)	6,013 (17,763)	1,817 (11,002)	35 (27)	806 (5,345)	1,817 (11,002)	34 (33)	5,324 (11,609)
農業、林業、漁業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
鉱業、採石業、砂利採取業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
建設業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
製造業	13 (9)	1,003 (919)	327 (313)	10 (8)	325 (313)	327 (313)	6 (6)	779 (711)
電気・ガス・熱供給・水道業	- (2)	- (2,819)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (2)	- (2,819)
情報通信業	7 (7)	247 (620)	1 (-)	1 (-)	1 (-)	1 (-)	6 (7)	246 (620)
運輸業、郵便業	9 (10)	260 (5,919)	527 (7,199)	6 (8)	230 (4,689)	527 (7,199)	3 (3)	30 (316)
卸売業、小売業	3 (5)	6 (922)	6 (3,185)	3 (3)	6 (92)	6 (3,185)	- (2)	- (830)
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	1 (1)	1 (6)	1 (48)	1 (1)	1 (6)	1 (48)	- (-)	- (-)
生活関連サービス業、娯楽業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
教育、学習支援業	5 (1)	57 (5)	605 (5)	3 (1)	45 (5)	605 (5)	3 (-)	15 (-)
医療、福祉	18 (12)	4,438 (6,523)	350 (252)	11 (6)	198 (240)	350 (252)	15 (11)	4,253 (6,283)
複合サービス事業	- (1)	- (28)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (1)	- (28)
サービス業(他に分類されないもの)	1 (1)	1 (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (1)	1 (2)
公務(他に分類されるものを除く)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
分類不能の産業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)

注：()内は、令和元年の数値である。

- 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（民間企業）の状況

令和2年の民間企業における「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136企業、行為参加人員は6,013人、労働損失日数は1,817日であった。

企業規模別にみると、企業数[延べ数]は「100～299人」、行為参加人員及び労働損失日数は「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（民間企業）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2年								
企業規模 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	
	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	136 (178)	6,013 (14,944)	1,817 (11,002)	58 (73)	806 (5,345)	1,817 (11,002)	94 (117)	5,324 (8,790)
1,000人以上	28 (41)	1,975 (2,768)	1,007 (930)	14 (14)	168 (176)	1,007 (930)	18 (28)	1,808 (2,592)
300～999人	27 (34)	971 (1,582)	255 (522)	16 (13)	255 (323)	255 (522)	15 (23)	727 (1,259)
100～299人	45 (48)	1,121 (1,655)	368 (566)	19 (19)	326 (538)	368 (566)	34 (37)	900 (1,401)
99人以下	28 (27)	252 (240)	187 (3,239)	9 (15)	57 (114)	187 (3,239)	19 (13)	195 (113)
その他	8 (28)	1,694 (8,699)	- (5,745)	- (12)	- (4,194)	- (5,745)	8 (16)	1,694 (3,425)

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、令和元年の数値である。
 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、争議の対象となつ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2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5件、173人、561日、「全労連」は35件、5,370人、554日、「全労協」は5件、14人、111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2年								
主要団体	争議行為を伴う争議 ³⁾			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 ¹⁾	57 (49)	6,013 (17,763)	1,817 (11,002)	35 (27)	806 (5,345)	1,817 (11,002)	34 (33)	5,324 (11,609)
連合	5 (5)	173 (108)	561 (3,204)	1 (3)	41 (87)	561 (3,204)	4 (2)	132 (21)
全労連	35 (27)	5,370 (8,677)	554 (573)	22 (14)	530 (561)	554 (573)	23 (24)	4,954 (8,235)
全労協	5 (5)	14 (842)	111 (12)	3 (2)	11 (12)	111 (12)	2 (3)	3 (830)
その他 ²⁾	12 (14)	456 (8,964)	591 (7,213)	9 (8)	224 (4,685)	591 (7,213)	5 (6)	235 (3,351)

注： ()内は、令和元年の数値である。
 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2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154件（総争議件数の50.8%）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126件（同41.6%）、「経営・雇用・人事」に関する事項が74件（同24.4%）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2年	対前年差	対前年増減率	令和元年	令和2年	令和元年
	件	件	%	件	%	%
計 ¹⁾	303	35	13.1	268	100.0	100.0
組合保障及び労働協約²⁾	126	29	29.9	97	41.6	36.2
組合保障及び組合活動	119	26	28.0	93	39.3	34.7
労働協約の締結、改訂及び効力	10	3	42.9	7	3.3	2.6
賃金²⁾	154	27	21.3	127	50.8	47.4
賃金制度	18	6	50.0	12	5.9	4.5
賃金額（基本給・諸手当）の改定	51	7	15.9	44	16.8	16.4
賃金額（賞与・一時金）の改定	43	16	59.3	27	14.2	10.1
個別組合員の賃金額	3	△ 4	△ 57.1	7	1.0	2.6
退職金（退職年金を含む）	9	9	…	-	3.0	-
その他の賃金に関する事項	53	3	6.0	50	17.5	18.7
賃金以外の労働条件²⁾	35	5	16.7	30	11.6	11.2
所定内労働時間の変更	2	0	0.0	2	0.7	0.7
所定外・休日労働	-	△ 2	△ 100.0	2	-	0.7
休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む）	2	△ 1	△ 33.3	3	0.7	1.1
その他の労働時間に関する事項	2	△ 4	△ 66.7	6	0.7	2.2
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	29	13	81.3	16	9.6	6.0
福利厚生	1	△ 1	△ 50.0	2	0.3	0.7
経営・雇用・人事²⁾	74	△ 12	△ 14.0	86	24.4	32.1
解雇反対・被解雇者の復職	41	△ 11	△ 21.2	52	13.5	19.4
事業の休廃止・合理化	3	0	0.0	3	1.0	1.1
人事考課制度（慣行的制度を含む）	3	△ 1	△ 25.0	4	1.0	1.5
要員計画・採用計画	5	2	66.7	3	1.7	1.1
配置転換・出向	14	6	75.0	8	4.6	3.0
希望退職者の募集・解雇	-	-	…	-	-	-
定年制（勤務延長・再雇用を含む）	3	0	0.0	3	1.0	1.1
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	4	△ 2	△ 33.3	6	1.3	2.2
その他の経営及び人事に関する事項	2	△ 10	△ 83.3	12	0.7	4.5
その他	7	2	40.0	5	2.3	1.9

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2年の「総争議」303件のうち、令和2年中に「解決又は解決扱い」になった件数は248件（総争議件数の81.8%）となっており、「翌年への繰越」は55件（同18.2%）であった。

解決方法をみると、「労使直接交渉による解決」が61件（解決又は解決扱い件数の24.6%）、「第三者関与による解決」が79件（同31.9%）、「その他（解決扱い）」が108件（同43.5%）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78件（同31.5%）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 関与に よる解決	労働委員 会関与			その他 ²⁾ (解決 扱い)	翌年 への 繰越	
			第三者 ¹⁾ 関与あり	あっせん		調停	仲裁				
件数(件)											
平成28年	391	328	46	21	115	114	109	4	1	167	63
29	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
構成比(%)											
平成28年	100.0	83.9 (100.0)	(14.0)	(6.4)	(35.1)	(34.8)	(33.2)	(1.2)	(0.3)	(50.9)	16.1
29	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

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81件（解決件数の32.7%）と最も多く、次いで「30日以内」が67件（同27.0%）、「31日～60日」が56件（同22.6%）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

	計	令和2年					31～60日	61～90日	91日以上
		30日以内	1～5日	6～10日	11～20日	21～30日			
解決件数(件)	248 (208)	67 (53)	11 (5)	10 (7)	25 (16)	21 (25)	56 (47)	44 (42)	81 (66)
構成比(%)	100.0 (100.0)	27.0 (25.5)	4.4 (2.4)	4.0 (3.4)	10.1 (7.7)	8.5 (12.0)	22.6 (22.6)	17.7 (20.2)	32.7 (31.7)

注：()内は、令和元年の数値である。

愛 媛 経 協

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

注： 令和2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。

最近の労働判例から

【学校法人Z1大学事件】

(奈良地裁 令和2・7・21判決)

▼「学部統廃合に伴う大学教員の人員削減の必要性を肯定しつつ解雇・雇止めが無効とされた例」▼

【事件の概要】

大学を経営する学校法人である被告が、学部統廃合による教員余剰および原告らが専門性を生かす場が大学に無いとして、定年後再雇用者である原告2名に対して雇止めを通知し、さらにそれ以外の原告5名には同年3月末日をもって解雇する旨を通知したことについて、原告らが、労組法7条1号及び3号該当の不当労働行為であるほか労働契約法16条、19条に反して無効であると主張し訴訟提起した事案。

【判決の要旨】

本件は学部統廃合による学生募集停止による教員余剰を理由とした解雇・雇止めであるから整理解雇法理が妥当し、①人員削減の必要性、②解雇回避努力を尽くしたか否か、③人選の合理性、④整理解雇手続の相当性を考慮要素として判断される。

そして、①募集停止で教員過員とはなっていたものの、負債はあってもこれを大きく上回る資産を有していたこと、第3の学部設置を検討していたことからすると、削減の必要性が高かったとはいえない。②希望退職募集や事務職員への配置転換、理事長等の報酬削減は行って

いるが、他方で原告らは高度の専門性を有するから基本的に大学教員としての地位を保障されるところ、原告らは新設学部への異動の前提となる文部科学省の教員審査を受けさせられておらず、同じ学部の他の教授は新設学部へ異動しており、また原告らの賃金切下げは試みられていないことからすれば、解雇回避努力も十分だったとはいえない。③異動のための教員審査を受けさせていないことからすると人選の合理性も肯定し難い。④団体交渉において協議自体は行っているものの人件費削減のために実施したのは希望退職募集と事務職配転等のみであって十分組合と協議したとは認められず、手続の相当性も疑いがある。以上から、定年後再雇用者以外の原告に対する解雇は無効である。

他方で、定年後再雇用者である原告2名については、人員削減の必要性が認められる場面においては、無期雇用の解雇よりも有期の定年後再雇用者の雇止めを優先することは合理性を有する。そして、当該2名は既に定年退職して退職金の支払いを受けたあとで定年後再雇用を続けている者であるから、経済的打撃や雇用継続期待は他の原告らと比べて大きいとは言い難い。したがって、当該2名の雇止めは有効である。

【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2433号」をご参照ください。

【名古屋自動車学校事件】

(名古屋地裁 令和2・10・28判決)

▼「定年後再雇用者の基本給、賞与、皆精勤手当
等が労働契約法20条に違反するとされた例」▼**【事件の概要】**

原告らは、自動車学校の経営等を行う被告の正職員として教習指導員の業務を行っていたが、定年退職後期間1年の有期雇用契約である嘱託職員として、引続き教習指導員の業務を行っていた。なお、定年前後で職務内容及び変更範囲に相違はなかった。

定年前と比較して原告らの基本給、皆精勤手当及び敢闘賞、賞与（嘱託職員一時金）は減額して支給され、定年前に支給されていた家族手当は支給されなかったことにつき、これらの労働条件の相違が労働契約法20条に違反するとし、差額賃金、損害賠償等を請求した事案。

【判決の要旨】

基本給につき、労働者の生活保障の観点から、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

皆精勤手当及び敢闘賞の支給の趣旨は所定労働時間を欠略なく出勤すること及び多くの指導業務に就くことを奨励することであり、その必要性は、正職員と嘱託職員で相違はないから、かかる労働条件の相違は労働契約法20条にいう

不合理と認められるものに当たる。

被告は従業員に対する福利厚生及び生活報償の趣旨で家族手当を支給しているところ、幅広い世代の者が存在し得る正職員について家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由がある。

賞与（嘱託職員一時金）につき、労働者の生活報償の観点から、原告らの基本給を正職員定年退職時の60%の金額であるとして、各季の正職員の賞与の調整率を乗じた結果を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

【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2434号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

海外勤務で上司との反目と身体不調がうつ反応と過飲・
無断欠勤、退職に至った事例

概 要

年齢：34歳
性別：男性
職業：家電メーカー営業担当海外駐在員

経過：

Sさんは3年間の予定で中米の関連会社に赴任しました。上司は早々に営業関係の仕事を大幅に任せてくれ、やり甲斐がありました。ところが半年後に上司が交替しました。新任の上司は前の上司とは打って変わって厳しく、細かいことまで干渉がましく指図します。鬱々としていたところへ、仕事を渉外から営業用の資料作りに替えられました。人が作った資料をまとめるだけの仕事は、まるで「人間スキャナー」です。面白くなく、夜も寝付けなくなりました。

上司の覚えが悪いうえに他の駐在員にも変人扱いされ、現地社員とも打ち解けず、孤独感が募りました。袋小路に追い詰められた気持ちでした。睡眠薬を飲んでも熟睡できず、いつしかウイスキーを毎晩ボトル一本近く空けるほどになりました。不眠と過飲のせいでいつも体がけだるく、そのうえ赴任前に雇った奥歯の歯根炎に副鼻腔炎が併発して、これがなかなか治りません。鼻がよく詰り、頭がボーッとして仕事に熱が入りませんでした。

配転数か月後、熱が出て現地の病院に受診し、風邪とアルコール性肝障害との診断で入院しました。この際、主治医は上司からの依頼を受けたと見え、精神科医受診を指示しました。ところが面接ではホームシックだの何だのという見当外れの見立てで失望し、その後二度と面接を受けませんでした。数日後の夏期休暇の前日、熱が下がって退院し、故郷で休日を過ごすため翌日帰国の途につきました。

一時帰国時健診で診察した産業医は、上司から事情を伝えられていた人事課長の意を受けて、彼に精神科受診を勧めました。精神科医は「抑うつ状態」と診断し、「焦燥と閉塞感からアルコールに逃避している。状況因として職場環境が問題」だとしました。急な異動が難しいので彼は一旦任地に戻りましたが、その後も上司とはうまくゆきませんでした。しばしば無断欠勤を繰り返し、幾度か「体力低下」を理由に数日間入院もしました。このような状況を知った産業医は精神科医と相談し、人事課長に「現地での勤務継続は無理。早急に帰国のうえ治療が望ましい」と伝えました。会社はそれを受けて本人の帰任を決めました。

帰国当夜は会社の近くに泊まり、翌日一旦出社の後、精神科医の面接を受けるという段取りでした。ところが当日、約束の時刻に出社せず電話にも出ないので、人事課長がホテルまで起こしに行きました。夜明け近くまで酒などで羽目を外したようで、面接では「酩酊状態で判断力を欠き、診断は困難」とのことでした。後日再診の結果、断酒のため教育入院が必要とされ、本人も治療を受けて仕事を続けたいと望んだので、専門病院に紹介されました。

入院中、A A (Alcohol Anonymous) 断酒会に加わりましたが、他の会員の破滅的な生き様を知って距離を感じ、A Aに絡めた治療は意味がないと見て退院し、通院もしませんでした。その後あれこれ思い悩んだ末、「会社に強いられる精神科治療から開放されたい」と、経済的には苦しいけれども退職を決意しました。会社は躊躇なく辞表を受理しました。退職後本人から人事課長に宛てた源泉徴収書送付依頼の手紙に、次のような文がありました。

「……退職後、自分の病気は一体何なのかわかりたくて検査を受けました。結果は失明の危険があるほど進行した副鼻腔炎とのことで、すぐ手術を受けました。歯根炎から波及したものだそうです。また不眠は睡眠時無呼吸症候群のせいとのことでした。とも角、今は鼻からガーゼが外され、呼吸が大変楽になりました。頭重感やめまいも取れ、不眠も解消へと良いことづくめです。それにしても在職中の精神科受診は、結局、半年も原疾患の発見を遅らせただけで、会社にとっても私にとってもおカネと労力の無駄な消耗でした……」

以上が本事例の概要です。上司との反目と身体的な不調がうつ反応と過飲・無断欠勤などの問題行動の契機となり、このため退職に至ったケースですが、なぜこのような事態になったのでしょうか。

ポイント

職場の課題：

赴任当初の上司との関係は良かったのに、交替した上司とはうまくいきませんでした。上司の当人への対応が高圧的で、特に当人が「人間スキャナー」と評する協役的業務への配転は、二人の離反を決定的にしました。しかし上司と他の駐在員や現地社員との間柄は円満で、親会社人事担当者の二人に対するそれまでの評価も悪くはなかったようです。結局、相性が悪かったということになりますが、上司については、部下の気持ちを汲むという配慮や、適材を適所にとの判断が充分ではなかったようです。本人の忍耐力が乏しく、態度が不遜であったところへ、上司に清濁合わせ飲む包容力がなかったせいかもしれません。

海外では日本人が少ない職場で日本人上司に疎外されると逃げ場がありません。駐在員は若手でも一般に管理職扱いで、国内勤務よりも裁量性は高いものの、その分責任は重くなります。責任感が強ければ過労に陥りやすく、手腕が伴わなければ自信をなくしてうつに陥る素地があるわけです。言葉や考え方が違う現地社員との間に齟齬を生じる例も稀ではありません。メンタルヘルス不調者、自殺者は一定の要件を満たせば労災保険の補償対象ともなり、業務との関連が認められるメンタルヘルス不調には、事業者の管理責任が問われる傾向にあります。このため、派遣前に駐在員

全員にメンタルヘルス教育を行うことは非常に重要だといえるでしょう。

対処とその評価・考察：

メンタルヘルス不調では身体疾患以上に医師・患者間の意思疎通が大切で、言葉が通じにくい海外では医療的対応は一般に困難です。不眠や軽い体調不良の場合は、まず休ませて心身の疲労回復を図るべきですし、言葉に不自由がなく、現地担当医が日本人の心情に理解が深ければ、現地で精神科的治療を受けるのもよいでしょう。しかし一応の勤務ができていても、作業能力が著しく低下しているとか、身体的不調が強い場合、あるいは逃避願望や被害妄想が見られる場合は、躊躇せず帰国させるのが一般的には無難です。したがって本件での産業医の対応は、概ね妥当であったといえます。

当人が問題行動を起こした直接のきっかけは上司との不和ですが、もしこれが国内での出来事であったなら、人事課長や産業医の早期介入によって問題は回避できたかもしれません。あるいは産業医が当人や上司と知己の間柄であったならば、電話やメールで一歩踏み込んだ対応もできたでしょう。普段から親密な関係を築いていれば、地理的に離れても心理的距離は近くなります。海外駐在員の心の健康管理には、体の健康管理にも増して、普段から社員と産業医は気脈を通じておくことが大切です。

なお結果論になりますが、産業医と精神科医はうつ反応の要因として難治性副鼻腔炎には余り気に留めず、また不眠はうつの症状だとして睡眠時無呼吸症候群には思い至らなかったようです。つまり要因として「疾病起因性」よりも「業務起因性」を重視したことになります。心の歪みが体の症状として現れるのが心身症であれば、本例は上司との齟齬やそれによる大量飲酒が身体症状を悪化させたにせよ、「身心症」ともいえるかもしれません。ある徴候に囚われて考えが固定すると、他の徴候を見逃して診断を誤ることがあります。診断が主観的判断による場合が多いメンタルヘルス領域では、この点にも注意すべきでしょう。

(厚生労働省「こころの耳」より掲載)

会 員 企 業 の 動 き

(日付順・敬称略)

〔新会員ご紹介〕(令和3年7月～8月)

- 株式会社 エルパティオ
 - ・代表者 川崎 暁子
 - ・設立 平成23年11月11日
 - ・資本金 1,550万円
 - ・事業内容 ママ&地域サポート事業、保育事業
 - ・所在地 松山市北土居3-2-25

〔代表者の交代〕

- 6月1日付 (有)オルソ本田
代表取締役 (新) 本田 貴章 (旧) 本田 敏郎

事 務 局 だ よ り

◇お知らせ

○ 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3年11月10日(水) 13:30～15:00
2. 場 所 えひめ共済会館 4F 豊明
3. 演 題 ① 「兼業・副業について」
② 「出向について」
4. 講 師 ① Mind Up まえ ふみ 氏
② (公財)産業雇用安定センター 愛媛事務所 所長 堀内 浩司 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3年12月15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 「高齢者雇用をめぐる法改正&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

○ 秋季講演会

次のとおり開催いたします。
10月中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3年11月24日(水) 13:30～15:00
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 3F ドウエミーラ
3. 演 題 「未定」
4. 講 師 日本銀行松山支店 支店長 白井 智博 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下さい。

◇経協日誌（令和3年7月～8月）

月日（曜）	会議・大会等名称	場 所	出 席 者
7月2日(金)	ねんりんピック愛顔のえひめ2023実行委員会 総会	書面開催 (7/2～7/22)	
7日(水)	女性リーダーズクラブ 第1回定例会	コムズ松山市男女参画推進センター	19名
12日(月)	最低賃金対策専門会議	オンライン会議	専務
12日(月)	労務委員会	東京第一ホテル	12名
14日(水)	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
14日(水)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
15日(木)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
15日(木)	第1回労務会議	えひめ共済会館	25名
	<p>「これからどうなる働き方」～多様な働き方とトラブル回避の基礎知識～ (出席会員企業名) (東予) 弁護士法人しまなみ法律事務所、瀬戸内運輸(株)、森実運輸(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予銀行、(株)伊予鉄グループ、(株)伊予鉄高島屋、(株)愛媛銀行、 愛媛総合警備保障(株)、愛媛トヨペット(株)、シブヤ精機(株)、セキ(株)、 (株)第一自動車練習所、(株)大建設計工務、南海放送(株)、(一財)永頼会松山市民病院、 村上産業(株)、(株)四電工愛媛支店、四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) (株)シンツ、三原産業(株) (共催団体) (公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所</p>		
16日(金)	愛媛県新幹線導入促進期成同盟会総会	書面決議	
19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(月)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
26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
30日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、高倉、大西
8月2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(木)	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(木)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
6日(金)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
23日(月)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
27日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、高倉、大西

愛媛労働局からのお知らせ

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3年10月1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 **821** 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。
詳しくは次面をご覧ください。

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/>

業務改善助成金

中小企業の生産性向上を支援します

事業場内の最低賃金を20円以上引上げ、生産性向上のための設備投資など（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行った場合に、その費用の一部を助成します。

●2021年度交付申請手続きの締切は **令和4年1月31日（月）** です。

※詳しくは厚生労働省HPをご参照下さい。助成金の活用事例も掲載しています！



事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成の上限額	助成率	助成対象事業場
20円コース	1 人	20 万円	4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10	以下の2つの要件を満たす事業場 ① 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ② 事業場規模100人以下の事業場
	2～3 人	30 万円		
	4～6 人	50 万円		
	7 人以上	70 万円		
	10人以上	80 万円		
30円コース	1 人	30 万円		
	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		
(新設) 45円コース	1 人	45 万円	令和3年8月から 新型コロナウイルス感染症の影響により、制度の内容が拡充されました！ ◆ポイント◆ ①45円コースを新設 ②年度内に2回目の申請が可能 ③上限加算の対象人数を10人まで拡大（③はコロナ禍により売上等が一定減少した事業主又は事業場内最低賃金900円未満の事業場に限り） ④助成対象に、PC、スマホ、タブレットの他、貨物自動車なども生産性向上の効果が認められる場合は対象（④はコロナ禍により売上等が一定減少し、かつ引き上げ額30円以上の場合に限り）	
	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	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	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		

お問い合わせ・申請先

一般的なお問い合わせは業務改善助成金コールセンターまでお願いします！

TEL 03-6388-6155（受付時間 平日8:30～17:15）

【申請窓口】 愛媛労働局雇用環境・均等室

TEL 089-935-5222 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階

就業規則の作成方法、賃金規定の見直しなど、働き方改革に関する幅広いご相談はこちらへ

どうぞお気軽に
ご相談ください。

【愛媛働き方改革推進支援センター】

住 所：松山市大手町2丁目5-7 別館1階

電 話：0120-005-262（通話無料）

受付時間：9:00～17:00（土・日・祝日、12/29～1/3を除く）

E-mail：hataraki1@csc-ehime.jp

* ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。

* 出張相談会・セミナーも開催していますのでご活用ください。

令和3年8月から

《 愛 媛 版 》

「業務改善助成金」が使いやすくなりました

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の
概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資など（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
を行った場合に、その費用の一部を助成します。



詳しくはHPをご覧ください！



業務改善助成金

検索

変更後のコース内容

※申請期限：令和4年1月31日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ※793円～823円（R3.9.30まで） ※821円～851円（R3.10.1以降） ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5（※2） 生産性要件を満たした場合は 9/10
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
		10人以上（※1）	80万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
		10人以上（※1）	120万円		
(新設) 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（※1）	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（※1）	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（※1）	600万円		

（※1）10人以上の上限額区分は、以下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900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ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

（※2）ここでいう「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。

○助成金受給の流れや申請先等については次面をご覧ください。

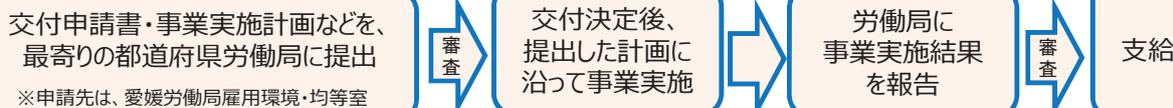
その他の変更点

- ◆ PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども生産性向上の効果が認められる場合は対象になります。
※特例のうち、②生産量要件に該当する場合であって、引上げ額30円以上の場合に限りです。
- ◆ 同一年度内に複数回（2回まで）申請することができます。

ご留意頂きたい事項

- ◆ 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4年3月31日です。

助成金支給までの流れ



お問合せ・ 申請先

一般のお問い合わせは、業務改善助成金コールセンターへ

電話 **03-6388-6155** (受付時間：平日 8:30～17:15)

【申請先】愛媛労働局 雇用環境・均等室

電話 089(935)5222 〒790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階

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上げに取り組む者に対して、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。



～・業務改善助成金の活用事例～

業務改善 事例1 業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングの活用による生産性の向上

企業概要 【所在地】三重県 【従業員数】26人 【事業内容】建築物清掃業
【課題と対応】手作業で床の洗浄をしていたため、作業時間が長かった。また、事務的にも作業ミスや連絡ミスがあったため、設備投資とコンサルティングによる業務効率化を検討してきた。

清掃業務を機械化し、ITを活用して事務作業も効率化したいと考えました。そこで、助成金を活用して業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングを活用しました。

清掃業務の負担を軽減し、日程調整や書類作成も効率化した

導入前 **導入後**

異なる工夫
従業員は電話のみで行うことが大半だったが、メールとアプリを活用し、スケジュール表で可視化できるようにした。

実施内容
業務用吸水掃除機を導入することで、床洗浄作業の人員と作業時間が3分の1になった。また、業務改善コンサルティングによって、ITの活用により日程調整や書類作成、取引先とのコミュニケーションが効率化した。

成果
清掃業務と事務作業の効率化により生産性が向上し、22人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を30円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ
インターネットで、活用可能な助成金を検索

業務改善 事例2 テーブルオーダーシステムの導入による注文業務の効率化と会計の見える化

企業概要 【所在地】福岡県 【従業員数】9人 【事業内容】飲食業
【課題と対応】オーダーの聞き間違い等を解消し、従業員の負担軽減を図るため、設備投資による作業効率化を検討してきた。

注文に要する時間を削減し、テーブルごとの料金管理を図りたいと考えました。そこで、助成金を活用してセルフで注文できるテーブルオーダーシステムを導入しました。

ホールスタッフの注文を取りに行く作業を減らして、回転率を向上させたい

導入前 **導入後**

異なる工夫
揚げ物の揚げ時間を短縮できる機器や、飲み放題用のセルフ式設備の導入により、従業員のさらなる業務負担軽減を進めた。

1か月当たりの注文受け時間が約12時間短縮

実施内容
テーブルまで行き注文を取っていたが、テーブルオーダーシステムの導入で顧客が自ら注文を入力できるようになり、オーダーと会計が正確になったことで従業員の負担軽減が図られた。

成果
注文業務の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ
インターネットで、飲食業で活用可能な助成金を検索

職場におけるパワーハラスメント対策が、令和4年4月1日から中小企業についても義務となります！

労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。大企業については令和2年6月1日より義務化されていますが、**中小企業についても、令和4年4月1日から義務化されます。**

職場におけるパワーハラスメントとは？

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすものをいいます。

◆職場におけるパワーハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣の指針により10項目が定められており、事業主は、これらを必ず実施しなければなりません。

< 講ずべき措置 >

【事業主の方針の明確化及びその周知・啓発】

- ・職場におけるパワーハラスメントの内容・パワーハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ・パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

【相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備】

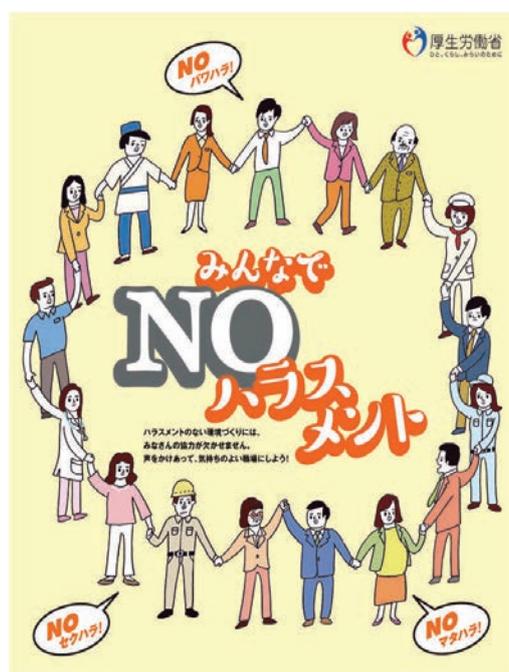
- ・相談窓口をあらかじめ定めること。
- ・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

【職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応】

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

【そのほか併せて講ずべき措置】

- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ・相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



○愛媛労働局における令和2年度の総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争に関する相談の内訳をみると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、985件(前年度986件)と最も多く、全体の24.4%を占めています。

「お問い合わせ」
愛媛労働局雇用環境・均等室
089(935)5222

労働保険料（第2期分）の納付について

令和3年11月1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3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）

新型コロナウイルス感染症対策のため テレワークを有効に活用しましょう！

テレワークは、ウイズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方です。労使双方にとってプラスなものとなるようガイドラインに沿った適切な雇用管理を行ってください。

最新版（令和3年3月25日版）ガイドラインの主なポイント

- 雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないようにしましょう。
- 導入にあたって、不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化や労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望まれます。
- テレワークにおける人事評価制度や費用負担の取扱い、人事育成の方法等をあらかじめ検討しておきましょう。
- テレワークを行う労働者がより柔軟に働くことが可能となるよう、変形労働時間制やフレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制等の活用について、あらかじめ検討しましょう。
- 労働時間の把握を適正に行うとともに、中抜け時間の扱いや長時間労働を防ぐための方法を検討しましょう。
- 自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策や安全な作業環境の整備に努めましょう。

テレワーク相談センターのご案内

- テレワークのご相談に電話・メールで対応（無料）
- 労務管理（就業規則の作成、労働時間管理、人事評価等）のオンラインコンサルティングを5回まで実施（無料）

フリーダイヤル 0120-861009
(平日9時～17時)

専用アドレス
sodan@japan-telework.or.jp

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対して支給

助成額：

- ①機器等導入助成 対象経費の30%
- ②目標達成助成 対象経費の20%

※100万円又は20万円×対象労働者数のいずれか低い方が上限

問い合わせ先 愛媛労働局雇用環境・均等室
〒790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階 ☎089-935-5222

https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/newpage_00272.html



**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。

10月は「年次有給休暇
取得促進期間」です。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

事業主の皆様へ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

新型コロナウイルス感染症対策として、新しい生活様式が求められる中、新しい働き方・休み方を実践するためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度（※2）の導入が効果的です。

詳しくは、愛媛労働局雇用環境・均等室（TEL089-935-5222）または
愛媛働き方改革推進支援センター（TEL0120-005-262）

どうぞ！！

（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残り日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日割り振ることもできる制度です。この制度を導入している企業は導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が高くなる傾向にあります。令和2年就労条件総合調査によると、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は43.2%と、前年調査より21.0ポイント増加しています。

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



働き方・休み方改善
ポータルサイト



年次取得促進
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



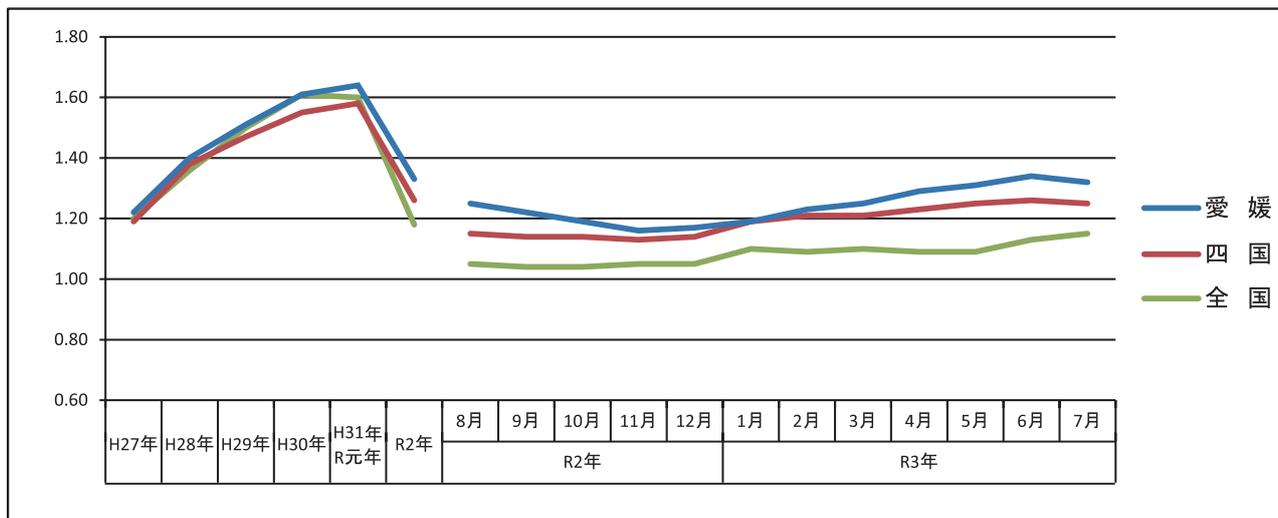
会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

労働経済指標

1. 有効求人倍率

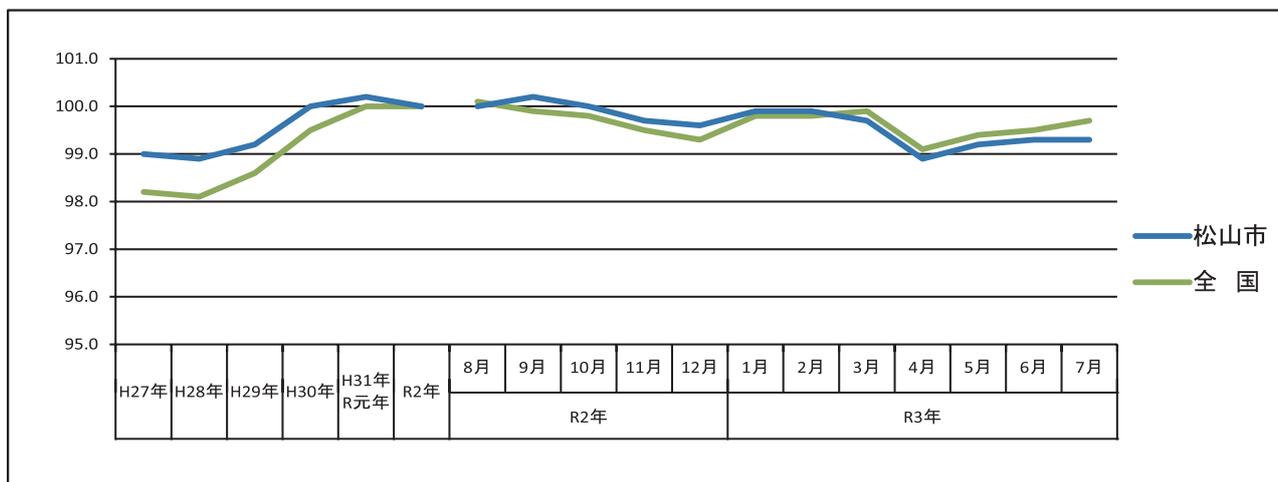


	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R2年					R3年						
							8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
愛媛	1.22	1.40	1.51	1.61	1.64	1.33	1.25	1.22	1.19	1.16	1.17	1.19	1.23	1.25	1.29	1.31	1.34	1.32
四国	1.19	1.38	1.47	1.55	1.58	1.26	1.15	1.14	1.14	1.13	1.14	1.19	1.21	1.21	1.23	1.25	1.26	1.25
全国	1.20	1.36	1.50	1.61	1.60	1.18	1.05	1.04	1.04	1.05	1.05	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.13	1.15

※ 月数値は季節調整値。年平均は実数値。

(資料出所：愛媛労働局、厚生労働省)

2. 消費者物価指数 (総合)



	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R2年					R3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	99.0	98.9	99.2	100.0	100.2	100.0	100.0	100.2	100.0	99.7	99.6	99.9	99.9	99.7	98.9	99.2	99.3	99.3
前年同月比	0.6	0.0	0.3	0.8	0.2	△0.2	△0.1	△0.2	△0.4	△1.0	△1.0	△0.6	△0.4	△0.5	△0.9	△0.6	△0.7	△0.7
全国	98.2	98.1	98.6	99.5	100.0	100.0	100.1	99.9	99.8	99.5	99.3	99.8	99.8	99.9	99.1	99.4	99.5	99.7
前年同月比	0.8	△0.1	0.5	1.0	0.5	0.0	0.2	0.0	△0.4	△0.9	△1.2	△0.7	△0.5	△0.4	△1.1	△0.8	△0.5	△0.3

※ 令和2年=100

(資料出所：総務省)

令和3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 (4月13日～4月27日 書面開催) ・会計監査 (26日 協会事務所)		
5		・春季労使交渉の妥結状況調査 (5月上旬～7月中旬)	
6	・第1回理事会 (中止) ・令和3年度 定時総会 (1日 オンライン開催) ・総会時講演会 (中止)	・初任給調査 (6月上旬～7月下旬)	
7	・女性リーダーズクラブ第1回定例会 (7日 松山市男女共同参画推進センター) ・労務委員会 (12日 東京第一ホテル松山) ・労務会議 (15日 えひめ共済会館) 「これからどうなる働き方」 ～多様な働き方とトラブル回避の基礎知識～ みき社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 田渕 美紀 氏	・夏季賞与・一時金交渉の妥結状況調査 (7月上旬～8月中旬)	・愛媛経協7月号 ・春季労使交渉の妥結結果
8			・初任給調査結果報告書 ・夏季賞与・一時金交渉の妥結結果
9	・労務会議 (15日 オンライン開催) 「同一労働同一賃金の対応 現状はどうなっているのか? 企業対応は?」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏		・愛媛経協9月号
11	・労務会議 (10日 えひめ共済会館) 「兼業・副業について」 Mind Up まえ ふみ 氏 「出向について」 (公財)産業雇用安定センター愛媛事務所 所長 堀内 浩司 氏 ・秋季講演会 (24日 ホテルマイステイズ松山) 「演題 未定」 日本銀行松山支店 支店長 白井 智博 氏	・年末賞与・一時金交渉の妥結状況調査 (11月上旬～12月中旬)	
12	・労務会議 (15日 オンライン開催) 「高齢者雇用をめぐる法改正&今後の実務対応」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏		
1 } 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	・労務会議 (17日 オンライン開催) 「採用マーケティングについて」 I Mソリューションズ(株) 代表取締役 岡本 陽 氏		
3	・労務会議 (9日 えひめ共済会館) 「カスタマーハラスメント対策 ～そのお客様は神様か?」 四季法律事務所 弁護士 和田 資篤 氏 ・意見交換懇談会 (えひめ共済会館)		・愛媛経協3月号