愛媛経協

№510　　2023.7

目　　次

○令和５年度定時総会の開催 ……（１）
会長あいさつ …… 会　　長　田　中　和　彦 ……（２）
祝　　辞 …… 愛媛県知事　中　村　時　広 ……（４）
祝　　辞 …… 愛媛労働局長　小宮山　弘　樹 ……（５）
○令和５年度事業計画 ……（７）
○令和５年度年間事業計画一覧表 ……（９）
○コラム「「旧端出場水力発電所」を観て」（副会長　丹　　一　志） ……（10）
○2023年度事業方針（（一社）日本経済団体連合会） ……（11）
○最近の労働判例から ……（15）
○メンタルヘルス ……（17）
○会員企業の動き（代表者の交代） ……（19）
○事務局だより　（お知らせ他） ……（20）
（経協日誌） ……（22）
○愛媛労働局からのお知らせ ……（23）
○リワーク支援のご利用案内 ……（33）
○労働経済指標（有効求人倍率、消費者物価指数） ……（34）

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５年度 定時総会の開催

～　令和５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５年度の定時総会を６月７日㈬15時から開催した。

今回の総会は令和元年度以来４年ぶりに約50名出席のもと対面での開催をすることができ、会員同士の交流を図ることもできた。初めに当協会の田中　和彦 会長が挨拶を行った後、来賓の中村　時広 愛媛県知事（代理：松田　雄彦 愛媛県経済労働部長）及び小宮山　弘樹 愛媛労働局長から祝辞をいただいた。

続いて、田中会長が議長となり議案の審議に入り、「令和４年度事業報告・収支決算」及び「令和５年度事業計画・収支予算」について、いずれも原案どおり承認可決され、役員改選では、遠藤　辰也 副会長（住友重機械工業㈱）が退任したため、後任に住友共同電力㈱の丹　一志 代表取締役社長が選任された。

総会終了後、ソフトバンク㈱の 宮内　謙 会長を講師にお迎えして「テクノロジーの進化と企業変革」と題して講演会を開催し、テクノロジーを活用する取り組みをして欲しい旨のお話があった。

講演会終了後、懇親会を開催し、開会にあたり当協会の顧問である日本銀行松山支店　支店長　臼井　智博氏の乾杯の音頭で祝宴に入り、和やかな懇談のうち閉会となった。

（田中会長の挨拶）

会　長　挨　拶

愛媛県経営者協会
会長　田　中　和　彦

定時総会の開会にあたりまして、ひと言ごあいさつを申し上げます。

本日は、定時総会のご案内を申し上げましたところ、大変お忙しい中、多くの方のご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、ご臨席いただきました愛媛県の松田経済労働部長様、小宮山愛媛労働局長様をはじめ、ご来賓の皆様にはご多用のところご出席いただきまして、厚く御礼を申し上げます。

ご出席の皆様方には、日頃より経営者協会の活動に、格別のご理解とご支援を賜っておりまして、高い席からではございますが、重ねて御礼申し上げます。

さて、皆様ご存じのとおり、先月の５月８日に新型コロナウイルスの感染法上の位置づけが季節性インフルエンザなどと同じ「５類」に移行され、少しずつではありますが元の日常が取り戻されつつあります。振り返れば、当協会会員の皆様の事業運営についてはもちろんですが、当協会の活動もコロナに振り回された数年でした。本日こうしてご来賓の皆様にもご出席いただき、会員の皆様と顔を合わせるのは、私が当協会の会長に新しく就任した令和元年の定時総会以来の「４年ぶり」になり、非常にうれしく思います。

しかしながら、この数年は、「コロナ禍、物価高、円安」の三重苦を経て、最近では、急激な円安はいったん落ち着きつつありますが、長引くウクライナの問題や、資源・エネルギー価格の高騰、加えて政府から経営側に強く賃上げの要請が続くなど、私どもを取り巻く環境は、厳しさを増すばかりであります。

また、雇用情勢に目を向けますと、有効求人倍率は対前月比では減少傾向ではあるものの、県内の４月分指標が1.38倍と、依然として高い水準で推移しており、深刻な人手不足状態から解消する見通しは立っておりません。

当協会は戦後の激しい労働運動を受けて創立され、昭和の時代は、労働争議に対応してまいりました。一方、平成の時代は、労働組合による先鋭的な団体行動は影を潜め、労使協調の時代を経て、近年では、「官製春闘」という形で行われるなど、労使関係に新しい変化が見られます。今後も、時々の環境に対応して労使関係

はさらに変化するものと考えられますが、これまでどおり適切な労使関係を維持していくことが求められております。

そういった中、経営者協会におきましては、愛媛労働局や愛媛県、経団連などと密接に連携しながら、労使関係を取り巻くこうした環境の変化に対応した講演会や労務会議の開催をはじめ、女性活躍推進の取り組みへの継続的なサポート、様々な制度改正やセミナーなどに関する情報提供に努め、会員の皆様にとって「役に立つ協会」であり続ける所存ですので、どうぞ変わらぬご支援を賜りますようお願いいたします。

なお、会員の輪の広がりについてでございますが、経営者の世代交代や経営の見直しを契機として、会員の輪から離れる企業もございます。協会の活性化のためには、会員の広がりが不可欠であると考えております。皆様方におかれましては、今後とも、労使問題を抱えている企業を耳にされた場合には、是非、当協会への加入を奨めていただきますようお願い申し上げます。

終わりになりましたが、本日ご参会の会員企業の皆様方のさらなるご発展とご活躍をご祈念申し上げまして、開会のごあいさつとさせていただきます。

祝　辞

愛媛県知事
中　村　時　広

本日、愛媛県経営者協会令和５年度定時総会が盛大に開催されますことを、心からお喜び申し上げます。

愛媛県経営者協会におかれましては、経営者の立場から、経営の安定と健全な労使関係の確立に尽力されますとともに、本県経済の振興はもとより、県政の推進に格別の御理解と御協力を賜っており、深く敬意を表します。

現在、我が国は、コロナ禍により生じた人々の意識や価値観の変化、不安定な国際情勢等にともなう物価高騰、デジタル技術の進化など、複数の大きな変動要因に直面しています。

特に、急速に進行する人口減少は、日本全体の大きな課題であり、本県においてもこのまま対策を行わなければ、地域経済や県民生活の土台を揺るがしかねない状況となっていることから、県では、昨年10月に「えひめ人口減少対策重点戦略」を策定しました。ここに掲げる2026年の転出超過の解消と年間の出生数8,500人という極めて高い目標を達成するためには、企業・事業者の皆様と行政が力を合わせて、進学・就職等で県外に転出した方々に、愛媛に戻って仕事と子育ての両立をしたいと思ってもらえるような職場環境を整備し、男性だけでなく女性からも選択される職場に変革・成長を遂げていただくことが重要と考えております。

このため、県では、今年度から、これまで実施してきた愛媛県版イクボス「ひめボス宣言事業所」と「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」の認証制度を統合し、更にパワーアップさせた新たな「ひめボス宣言事業所認証制度」をスタートさせるとともに、奨励金を創設し、仕事と育児の両立や女性活躍に向けた企業・事業所の取り組みを強力に後押ししています。

また、そのために必要となる多様な働き方、業務の効率化等につき、企業の働き方改革のワンストップ支援拠点である「働（はた）ナビえひめ」において、きめ細やかなサポートを展開しているほか、県内企業の経営者などを対象に、生産性アップに向けた働き方改革や男性の育休取得促進をテーマとしたセミナーを開催することとしており、企業の「働きがい」と「働きやすさ」の向上と、新たな人材の確保・定着につながる職場環境づくりを支援していく所存です。

どうか皆様方には、こうした施策に御理解をいただきますとともに、本県経済の活性化と「愛顔あふれる愛媛県」の実現に一層のお力添えを賜りますようお願い申し上げます。

終わりに、愛媛県経営者協会のますますの御発展と、御出席の皆様方の御健勝、御活躍を祈念申し上げまして、祝辞といたします。

祝　辞

厚生労働省　愛媛労働局長
小宮山　弘　樹

本日は愛媛県経営者協会の定時総会が、盛大に開催されますことを心よりお慶び申し上げます。

また、貴協会並びに会員企業の皆様には、日頃から、労働行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

さて、愛媛県内の雇用・失業情勢については、４月の有効求人倍率が1.38倍と高い水準が維持され、企業の人手不足感が続いております。

人手不足の背景には急速な少子高齢化に伴う生産人口減少、働く方々のニーズの多様化等、様々な課題がございますが、これらに対応するためには、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択出来るようにすることが必要です。併せて、投資やイノベーションによる生産向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠です。

このため、愛媛労働局は、雇用のミスマッチを解消し、多様な人材の活躍促進やキャリア形成の促進を図るとともに、ハローワークのマッチング機能をフル活用し、企業の求人ニーズにできる限り応えてまいります。

また、ポストコロナを迎え、行動制限の解除等により社会経済活動が一気に加速することが想定されます。これは企業にとっては好機といえますが、こうした状況下にあるからこそ、労働環境の維持向上を図る、つまりは働き方改革を推進していく必要があると考えます。

とりわけ、日本国内雇用の約７割を担う中小企業における働き方改革を推進することが重要であります。

具体的には、中小企業が生産性を高めつつ、「長時間労働の是正」や「同一労働同一賃金」の実現を図り、「働く人々の安全と健康が確保された魅力ある職場」を構築することで、「人材の確保」、「企業業績の向上」といった好循環につなげていければ、と考えています。

愛媛労働局では、「働き方改革推進支援センター」を通じた個別企業に対するきめ細かい相談・支援にも全力で取り組み、愛媛県における「働き方改革」を進めて参りたいと考えています。

加えて、これまで時間外労働の上限規制が猶予されてきた、自動車運転手、医師、建設業にも、令和６年４月から適用が始まります。労働局では、本年をこの「働き方改革」の総仕上げの時期として、関係機関・団体と連携しながら円滑な施行に向けて、周知や相談・支援を行っているところですが、特に、トラック運転手の労働時間の短縮には、荷待ち時間の解消を図っていただくなど、荷主企業の皆様の御理解・御協力が必要不可欠ですので、是非とも、荷待ち時間の削減、取引環境の改善に御理解・御協力を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

また、本年は「愛媛第14次労働災害防止推進計画」の初年度に当たります。同計画では、新型コロナウイルス感染症によるものを除き、労働災害による死亡者数を年間７人以下に抑えること、休業４日以上の死傷者数を令和４年と比較して令和９年までに５％以上減少させることを目標としているところですが、令和５年４月末時点の速報値でコロナを除く休業４日以上の死傷者数が390人と対前年同期で50人増、死亡者数が対前年同期で３人増の５人と、非常に厳しい状況にあります。現在、７月１日から７日を本週間とする全国安全週間の準備期間中ですが、是非とも、労働災害防止、とりわけ、休業災害の約４割を占める転倒や腰痛等の行動災害防止対策の徹底、これから夏場にかけて特に注意が必要となる熱中症対策を確実に講じていただきますよう、お願い申し上げます。

最後となりますが、愛媛県経営者協会並びに会員企業の皆さまの今後益々の御発展、本日御臨席の皆様の御健勝を心より祈念申し上げ、簡単ですがお祝いの言葉とさせて頂きます。

本日は誠におめでとうございます。

令和５年度　事業計画

愛媛県経営者協会

新型コロナ感染症の影響が落ち着きつつある中で、今年度も、従来どおり、会員の皆様の経営に資するべく、当面する経済問題や労働問題に対応した講演会等の開催をはじめ、年６回の労務会議のほか、機関紙の発行や春季労使交渉状況調査など賃金関係の調査を実施するとともに、国、県など関係機関との連携をとりながら、各種助成金、制度改正および経団連等各種団体が開催するセミナーの紹介など、随時、電子メール、ホームページ及びＦＡＸにより、時宜を得た有効な情報の提供に努める。なかでも労務会議は、年６回開催のうち４回はリアル開催するなど、会員様同士がフェイストゥフェイスで交流を広げる場を大切にしながら、会員のニーズに沿った当面の課題に関する事項を取り上げて実施する。

また、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。

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２回程度はオンライン開催とする。

ア　心理的安全性の高い職場づくり

イ　同一労働同一賃金の実務対応

ウ　業務ＤＸ化

エ　中高年社員の活用

オ　時間外労働等の労使紛争対応

カ　問題社員への対応

⑵　講演会

６月

演題　「テクノロジーの進化と企業変革」

講師　ソフトバンク㈱

取締役会長　宮内　　謙 氏

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・労使協議の手引き」等

⑷　電子メール等による情報の提供

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

職場が抱える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。

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５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 （19日　東京第一ホテル松山） ・会計監査　（21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月上旬）	
6	・第１回理事会　（７日　ホテルマイステイズ松山） ・令和５年度　定時総会　（同　上） ・講演会　（同　上） 「テクノロジーの進化と企業変革」 ソフトバンク㈱　取締役会長　宮内　謙　氏 ・懇親会　（同　上） ・女性リーダーズクラブ第１回定例会 （29日　松山市男女共同参画推進センター）	・初任給調査 （６月上旬～７月下旬）	
7		・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	・労務会議　（３日　えひめ共済会館） 「ほめ達で変わる　ほめ達で変える “不安・不自然な場”から“安心・元気が出る場”へ」 一般社団法人　日本ほめる達人協会 顧問　松本　秀男　氏 ・意見交換懇談会　（同　上）		・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　（13日　オンライン開催） 「同一労働同一賃金その後の実務対応と令和６年度の労務関係法改正等の実務対応」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士　木村　倫人　氏 ・　女性リーダーズクラブ第２回定例会		・愛媛経協９月号
10	・労務会議　（11日　えひめ共済会館） 「業務DX化について」 ㈱エンカレッジ　代表取締役　玉野　聖子　氏		
10～11	・秋季講演会		
11	・労務会議　（８日　オンライン開催） 「中高年社員の活用方法について」 ＩＭソリューションズ㈱ 代表取締役　岡本　陽　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　（13日　えひめ共済会館） 「時間外労働等の請求事案・労使紛争、その実務対応について」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士　木村　倫人　氏 ・女性リーダーズクラブ第３回定例会		
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			
3	・労務会議　（６日　えひめ共済会館） 「問題社員への対応について」 四季法律事務所　弁護士　和田　資篤　氏 ・意見交換懇談会　（同　上） ・女性リーダーズクラブ公開セミナー		・愛媛経協３月号

コラム

「旧端出場水力発電所」を観て

愛媛県経営者協会
副会長　丹　　一　志
（住友共同電力㈱　代表取締役社長）

この度、愛媛県経営者協会の副会長を拝命いたしました、住友共同電力㈱社長の丹でございます。微力ながら本協会のお役に立てるよう努めてまいりますので、宜しくご支援のほどお願いします。

さて、この３月28日より、別子銅山、そして工業都市新居浜市の基盤づくりに大きな役割を果たした「旧端出場水力発電所」が一般公開されました。この発電所は、当時東洋一の597メートル落差の水圧鉄管を使用したこと、また、当時世界最長と言われた約20キロメートルの海底ケーブルにより四阪島製錬所まで送電を行っていたことなど、最新鋭の設備や東洋一、世界一と称された技術で、別子銅山の近代化を支える原動力となってきた大規模発電所で、明治45年に竣工し、昭和45年までの58年間にわたり発電を行ってきました。平成23年には国登録有形文化財に登録され、新居浜市にて平成30年から耐震補強等工事が進められてきました。

ところで足元では、新型コロナ感染症はまだまだ油断はできないとはいえ、社会や経済は日常風景に戻りつつある一方、地政学リスクの増幅、急激に進む少子化・人口減少、深刻化を増す地球環境問題、そして、DX技術の驚くような進化など、急激なスピードで変化が起き続けています。これにどう対応していけばよいのか、大きな歴史的転換点を迎えているといわれる時代をそれぞれの立場で考えていくことが、この令和という時代を過ごす私達の使命なのかもしれません。そのような事を思いながら、公開された旧端出場水力発電所を観て、明治、大正、昭和の激動の時代に関わってきた先人達に暫し思いを馳せました。

2023年度事業方針

成長と分配の好循環を実現する

2023年５月31日

一般社団法人　日本経済団体連合会

３年余りに亘るコロナ禍への対応が落ち着きを取り戻し、ポストコロナの時代が幕を開けた。新たな節目を迎え、今こそ深刻さを増す気候変動問題等の地球規模課題の解決や格差の是正に真正面から取り組み、成長と分配の好循環を実現していくことで、日本経済にダイナミズムを取り戻し、世界における日本の存在感を高めていく決意である。

成長に向けては、不断のイノベーションによる新たな価値の創造や需要の創出を目指し、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）、スタートアップ等の重点分野に対して、官民連携による国内投資を促進し、わが国企業の付加価値創出力の向上、ひいては産業競争力の更なる強化を図る。また、円滑な労働移動を促すための労働市場改革に果敢に取り組み、産業の新陳代謝、生産性の向上を図る。

加えて、構造的な賃金引上げ等の人への投資に努め、成長の果実を適正に分配することで、「分厚い中間層」を形成する。多くの人が経済的豊かさを実感し、多様なWell-beingやそれぞれの希望が叶えられる社会を実現する。

世界に目を転じれば、ロシアによるウクライナ侵略の長期化等、厳しさを増す国際情勢の下、世界経済は分断の危機に直面している。そうした中にあって、企業が引き続き、積極的にグローバルな事業を展開できるよう、Ｇ７議長国の経済団体として、自由で開かれた国際経済秩序の維持・強化を訴えていく。

経団連は、下記を本年度の重点的な取り組みと位置付け、引き続き、社会性の視座に立脚したサステイナブルな資本主義の実践を通じ、Society 5.0 for SDGs[1)]の実現を目指す。

記

１．科学技術・イノベーションを通じた成長の実現

⑴　グリーントランスフォーメーション（GX）

- 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、官民の投資を最大限引き出し、産業競争力の維持・強化および持続的な経済成長につながる形でGXを着実に推進する。
- 政府による中長期の財政支出へのコミットメントの実行やトランジション・ファイナンスの拡充を通じ、革新的技術の開発・社会実装を推進する。併せて、政府の「成長志向型カーボンプライシング構想」[2)]について、適切な制度設計が行われるよう、GXリーグ[3)]のさらなる発展をめぐる議論等に積極的に参画していく。また、アジア諸国と連携・協力しながら同地域におけるトランジションに取り組み、地球規模での気候変動対策を進める。海外のグリーン需要の喚起やサプライチェーンの強化を図る。
- エネルギー安全保障の強化を図りつつ、GXを通じ、エネルギーの安価・安定供給を支えるシステムの構築を推進する。特に、再生可能エネルギーの主力電源化、安全性が確認された原子力発電所の最大限の活用やバックエンドの環境整備、革新炉の開発・建設の具体化と必要な事業・投資環境整備、核融合の実用化に向けた国家戦略の推進等を働きかける。
- サステイナブルな経済社会の実現に向け、GXとともに、サーキュラー・エコノミー（循環経済）、ネイチャー・ポジティブ（生物多様性・自然保護）を一体的に推進し、産業競争力の強化、経済成長にもつなげていく。

⑵　デジタルトランスフォーメーション（DX）

- 政府のデジタル５原則[4]に沿った真のデジタル完結の実現のため、デジタル臨時行政調査会によるデジタル改革・規制改革の実現を働きかける。
- マイナンバーカードの普及促進と利便性の向上、行政手続きのワンストップ、ワンスオンリーの実現を働きかける。
- Society 5.0 for SDGsを実現する観点から、企業のデータ連携のための課題を抽出し、解決を図る。
- web3[5]ならびに関連分野について、活用事例の創出・展開を促進する。
- ヘルスケア、教育等の分野におけるDXを進めるため、法制度整備等を政府に働きかけるとともに、産業界自らデータ利活用を推進し、生活者価値の協創を実現する。
- 緊密な官民連携の下、中小企業を含めたサプライチェーン全体を俯瞰した防災・災害情報の共有やサイバーセキュリティの強化を図る。

⑶　スタートアップ振興

- 経団連提言「スタートアップ躍進ビジョン」[6]で掲げた「５年後までにスタートアップの裾野、起業の数を10倍に、成功するスタートアップのレベルも10倍にする」という目標の実現およびスタートアップエコシステムの拡大に向け、大企業の行動変容の促進や課題の解決に取り組む。
- 地方や海外を含めたスタートアップと大企業とのオープンイノベーションの促進に努める。

⑷　新たな成長分野の競争力の強化

- ソフトパワーの発揮に向けて、エンターテインメント・コンテンツ産業はじめクリエイティブ産業の振興に取り組む。世界における日本発コンテンツのプレゼンスの持続的な拡大に向けて、人材育成、海外展開、拠点整備等の具体的施策の早期実施を働きかける。
- 世界最先端のバイオエコノミーの確立に向けて、経団連提言「バイオトランスフォーメーション（BX）戦略」[7]で掲げた５つの戦略を、政府、大学、関係業界、有識者等とも連携しながら進める。また、わが国のバイオの取り組みを国内外に向けて積極的に発信する。
- モビリティが直面する課題や未来の姿について業界横断的に議論し、モビリティ産業の国際競争力の強化に向けた方策を働きかける。
- 産官学連携を一層強化し、イノベーションエコシステムを構築するとともに、グローバル展開を目指し、国際標準化を含めた知財戦略を強化する。
- 半導体、AI、量子、バイオ等、わが国国際競争力の観点から重要度の高い技術の研究開発、実装を推進する。とりわけ、開発に長期間を要するディープテック[8]については、継続的な財政支援のモメンタムの維持を働きかける。
- インパクト投資[9]や応援消費[10]等、社会的課題解決に向けた事業への資金を呼び込む環境を整備する。

２．分厚い中間層の形成

⑴　構造的な賃金引上げに向けた環境整備

- 働き手との価値協創によって実現した成長の果実を「人への投資」として分配することで賃金引上げのモメンタムの維持・強化を図り、構造的な賃金引上げの実現につなげていく。
- わが国全体の生産性向上に不可欠な成長産業・分野等への円滑な労働移動の実現に向けて、雇用のマッチング機能強化と「労働移動推進型」セーフティーネットへの移行、副業・兼業がしやすい労働時間法制の実現を政府に働きかけるとともに、働き手の主体的なキャリア形成や能力開発・スキルアップを支援するための諸施策の導入・拡充を促す。
- 企業における制度整備として、通年採用等、採用方法の多様化やジョブ型雇用の導入・活用の検討を含めた「自社型雇用システム」の確立を推進する。
- 中堅・中小企業等を含めたわが国全体の賃金引上げの機運醸成に向けて、「パートナーシップ構築宣言」[11]の参加企業の拡大と実効性の向上に取り組み、サプライチェーン全体での適正な価格転嫁を実現する。

⑵　DE＆I、多様な働き方と教育改革の促進

- 働き手一人ひとりの個性や強みを最大限発揮できるよう、人権の尊重はもとより公正性・公平性の観

点を踏まえながら、「DE&I（多様性、公平性、包摂性）」を担保する取り組みを加速し、女性や外国人、若年者、高齢者、障がい者、有期雇用等労働者等、多様な人材の活躍を推進し、イノベーションにつなげる。

- エンゲージメントと労働生産性の向上に資する柔軟な働き方を促進するとともに、労働時間制度の更なる見直しを働きかける。有期雇用等社員の処遇改善に向けて、同一労働同一賃金への適切な対応と、意欲と能力のある有期雇用等社員の正社員化の促進を呼びかける。
- 「仕事と学びの好循環」の確立を目指し、大学等とも連携したリカレント教育・リスキリングや、学生時代からのキャリア形成支援、博士人材や女性理工系人材の活躍に資する教育改革等を一層推進する。あわせて、多様性を育む教育を実現すべく、初等・中等教育改革を政府等に働きかける。

⑶ 全世代型社会保障の構築とこども・子育て政策への対応

- 分厚い中間層の形成を下支えする全世代型社会保障の構築に向け、現役世代の保険料負担増の抑制、効率的な医療・介護提供体制はじめ国民の安心・安全、持続可能性を高める制度改革の実現に取り組む。さらに、社会保険料と税のあり方も含め構造的な課題の検討を深める。
- 政府のこども・子育て政策の強化の議論に対応し、人口減少への危機意識の共有、施策の重点化等、経団連の基本的な考え方について意見を発信するとともに、男性の家事・育児促進に向け、経営トップのメッセージ発信や両立支援等の企業の取り組みを加速する。給付拡充に必要な財源については、分厚い中間層の形成や賃金引き上げのモメンタムを阻害せず、様々な財源を組み合わせ、社会全体で負担できる形の実現を働きかける。

３．魅力ある地域経済社会の実現

⑴ 持続可能な地域経済の確立

- 経団連「地域協創アクションプログラム」[12]を通じて政府・自治体・大学・スポーツ団体・文化団体等との連携を進め、多様な協創を通じた魅力ある地域づくりを、政府の「デジタル田園都市国家構想」と連携しつつ推進する。
- 政府の「『第２期復興・創生期間』以降における東日本大震災からの復興の基本方針」[13]の進捗を注視しつつ、引き続き、東北の再生・創生に向けた活動に取り組む。
- インバウンドの再開を見据え、需要の本格回復に対応した観光地・観光産業の人材確保も含めた持続可能な成長、食料安全保障にも資する農業の成長産業化・輸出産業化の実現に向けた施策を検討し、実現に取り組む。各地経済団体と懇談会を共催し、地域経済の活性化に向けてテーマを決めて議論するとともに、地域の実情やニーズを把握し、経団連活動に反映させる。

⑵ 人口減少、少子高齢化を踏まえた地域経済・行政の将来像の検討

- 少子高齢化を前提とした国と地方のあり方について検討する。
- わが国全体の持続可能性と強靭性を高める観点から、国と地方の行政システムや社会機能の分散のあり方について検討する。

４．力強い経済成長を支える財政・税制の改革

- 持続的な経済成長の実現と中長期のスパンでの財政均衡を目指す、官民連携による「ダイナミックな経済財政運営」の方向性を踏まえた財政健全化の実現に取り組む。
- 防衛力強化に係る財源としての法人付加税の具体化の動向を注視しつつ、企業活動の活性化に資する国内税制改正の実現を働きかける。また、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及び国内法制化に向けた対応を行う。

５．「自由で開かれた国際経済秩序」の再構築

⑴ ルールに基づく国際経済秩序の維持・強化に向けた働きかけ

- 世界経済の分断を回避すべく、Ｇ７広島サミットに向けてＢ７として提唱した「自由で公正な貿易投資クラブ」の立上げ、経済連携協定等の深化と拡大、ODAの拡充ならびにルールの策定・監視・執行の各般に亘るWTO改革を通じて、「自由で開かれた国際経済秩序」を再構築する。一方、安全保障を確保する観点から貿易・投資を制限する場合であっても、対象を真に必要な最小限度に絞るよう、各国政府に働きかける。

- 経済安全保障推進法に基づく政省令等に関係企業の意見や事業の実態等を十分に反映させるとともに、関係企業の負担の軽減が図られるよう不断の見直しを働きかける。
- 経済安全保障分野におけるセキュリティ・クリアランス制度の法整備等に関する議論に積極的に関与し、諸外国から信頼されるに足る、実効性のある情報保全制度をわが国として確立することによって、サイバーセキュリティの強化、諸外国との共同研究開発の促進等を図る。
- 人権デュー・ディリジェンスへの取り組みをはじめ、人権を尊重した経営を推進する。また、その結果、特定の取引を停止した場合においても企業に不利益が及ばないよう、政府の対応を求めていく。

⑵　民間経済外交の積極的な展開

- B20サミットへの参画等を通じてG20インドサミットをフォローし、「B 7東京サミット」[14] で取りまとめた共同提言に対する理解を促していく。
- ミッションの派遣、経済合同会議の開催等を通じた民間経済外交を積極的に展開することによって、欧米のみならず世界各国との関係を強化し、地球規模課題の解決に貢献するとともに、各国が抱える社会課題の解決や成長戦略の推進に寄与する。

6．2025年大阪・関西万博等の成功

- 2025年大阪・関西万博は、Society 5.0 for SDGsの実現やわが国の経済・社会の持続的な成長につながるものであるとの認識の下、2025年日本国際博覧会協会、政府、地元自治体・経済界等との連携を深めながら、万博の成功に向けた開催準備に全面的に協力する。
- 2027年に神奈川県横浜市で開催されるGREEN×EXPO 2027（国際園芸博覧会）の開催に向けて、政府、地元自治体、経済界等との連携を深め、その取り組みに協力する。

1）Society 5.0は、デジタル革新に人間の英知をかけ合わせて、経済成長だけでなく、社会課題の解決や自然との共生を目指すもの。国連が掲げるSDGs（持続可能な開発目標）の達成にも貢献できることから、経団連提言「Society 5.0 ―ともに創造する未来」（2018年11月）において目指すべき具体的な社会像を「Society 5.0 for SDGs」の社会と位置付けた。

2）GX経済移行債を活用した大胆な先行投資支援、カーボンプライシングによるGX投資先行インセンティブ（排出量取引制度の本格稼働、炭素に対する賦課金の導入）等。

3）野心的な炭素削減目標を掲げる企業群が、排出量削減に向けた投資を行いつつ、目標の達成に向けた自主的な排出量の取引を行う政府の枠組み。

4）①デジタル完結・自動化原則、②アジャイルガバナンス原則、③官民連携原則、④相互運用性確保原則、⑤共通基盤利用原則。

5）ブロックチェーン技術を活用したインターネットのあり方。「Web 3.0」等と呼称されることも。

6）2022年３月15日公表　https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/024.html

7）2023年３月14日公表　https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/015.html

8）科学的な発見や革新的な技術に基づいて、大学や研究機関等で長期間にわたり多額の費用をかけて開発され、世の中の生活スタイルを大きく変えたり社会課題の解決に繋がる技術（例えばAI、量子、バイオ等）。

9）経済的利益の獲得のみでなく社会的課題の解決を目指した投資。

10）被災地支援等を含め、社会によい影響を与える活動を展開する生産者や企業を応援する消費行動。

11）企業規模の大小に関わらず、企業が「発注者」の立場で自社の取引方針を宣言する取組。企業は代表者の名前で、サプライチェーン全体の共存共栄および取引適正化等に取り組むことを宣言。経団連会員企業全体では約550社が宣言済み（2023年３月末時点）。

12）2021年11月16日公表　https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/105.html

13）2021年３月９日閣議決定

14）2023年４月19-20日、東京・経団連会館にて開催。

最近の労働判例から

【甲社事件】

（千葉地裁　令和４・３・29判決）

▼「使用者の職場環境を調整する義務違反が認められた例」▼

【事件の概要】

被告と１年ごとの有期労働契約を締結していた原告が、上司からパワハラを受けてうつ症状を発症・増悪し、統括者及び同僚の出演者らからのいじめにより著しい精神的苦痛を受けたとして、被告に相談していたにもかかわらず、被告が調査を行わず、適切な措置を講ずることなく放置したため原告が職場におけるパワハラ及びいじめにより著しい精神的苦痛を受けたとして、労働契約上の債務不履行もしくは不法行為または使用者責任に基づく損害賠償と遅延損害金の支払いを求めて訴訟提起した事案

【判決の要旨】

１　被告の安全配慮義務

被告は雇用契約上、その時々の原告の心境に応じて原告の仕事内容の調整を行い、又は職場の人間関係など職場環境の調整を行う義務を負っている。

２　被告における義務違反に対する判断

⑴　原告が心身に不調を来すようになった後、原告自身が、来季の契約締結への影響を心配し、出来る限り人にそうした状況を知られないようにしていたこと、出演者としての就労を継続しながら治療を受けることを望んでいたこと、被告において出演者としての就労を継続することを前提として、なるべくゲストに接することがないように配慮したポジションに配置していたこと等から、被告において原告の仕事内容を調整する義務に違反していたとまではいえない。

⑵　①原告が過呼吸の症状のために配役の希望を述べることが多くなったことについて、原告が同症状をできる限り人に知られないようにしていたこともあり、他の出演者の中には原告に対する不満を有する者が増え、原告が職場において孤立していたと認められること、②出演者間の人間関係は、来季の契約や員数に限りがある配役を巡る軋轢を生じやすい性質があり、潜在的には競争関係にあると考えられること、③部長らが面談により原告の症状を知るところとなったこと等から、被告には「他の出演者に事情を説明するなどして職場の人間関係を調整し、原告が配役について希望を述べることで職場において孤立することがないようにすべき義務」の不履行があった。

【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2502号」をご参照ください。

【一般財団法人あんしん財団事件】

（東京高裁　令和４・11・29判決）

▼「労働者の業務災害等保険給付支給処分に対する取消訴訟において、原審判断を取り消し、事業主は原告適格を有するとされた例」▼

【事件の概要】

労働保険の保険料の徴収等に関する法律に基づくメリット制の適用を受ける事業の事業主である控訴人（一審原告）が、控訴人で勤務していた補助参加人が、業務が原因で精神疾患を発症したとして、療養補償給付及び休業補償給付の各支給処分の申請を行い、その後各支給処分の申請について支給決定がなされたことに関し、労災保険料の納付義務の範囲が増大して直接具体的な不利益（約750万円の保険料の増大）を被るおそれがあるとして、業務災害支給処分（当該労災認定）の行政取消訴訟を提起した。

第一審（東京地裁４．４.15 労経速 2485．３）は、特定事業主の支給処分の取消訴訟の原告適格を否定する判断を下したため、一審原告が控訴。

【判決の要旨】

メリット制のもとで、特定事業においては、当該事業につき業務災害が生じたとして業務災害支給処分がされると、当該処分にかかる業務災害保険給付等の額の増加に応じてメリット収支率が上昇し、これによって当該特定事業主のメリット増減率も上昇するおそれがあり、これに応じて次々年度の労働保険料が増額するおそれが生ずる。

したがって、特定事業主は、自らの事業に係る業務災害支給処分がされた場合、当該処分の名宛人以外のものではあるが、同処分の法的効果により労働保険料の納付義務の範囲が増大して直接具体的な不利益を被るおそれがあること等に照らせば、特定事業主は、自らの事業に係る業務災害支給処分を取り消すことについての法律上の利益（行政事件訴訟法９条１項）を有するものであるので、同処分の取消訴訟の原告適格を有する。

仮に、当該事業において、業務災害保険給付等の額が極めて僅少であり、かつ、事業の規模の縮小等によりその後の３保険年度に当該特定事業主がメリット制の適用を受けない状況となるに至ったなど、当該業務災害支給処分によってメリット増減率が上昇するおそれがなくなったと認めるべき特段の事情が認められる場合には、当該特定事業主が当該処分の取消しを求める訴えの利益を欠くことになるが、本件ではそのような特段の事情があるとは認められない。

【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2505号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

クレーム対応業務で過剰なストレス状態となった事例

概　要

専門学校卒業後、現在の中堅販売会社に就職しました。生活史では、旅行やクラブ活動などに積極的に動くタイプでなく、受け身の生活が多かったのです。独身で両親と同居し、妹は昨年、結婚しました。性格は几帳面で責任感の強いタイプ。趣味はロックバンド演奏をライブで聞くことです。総務部総務課勤務を経て、２年前から現在の「お客様サービス部・A製品担当課」に配置転換となりました。サービス部と言っても内容のほとんどは製品への苦情処理であったので、不本意な人事だったようです。

消費者は苦情を言うときには、不満や怒りがあります。言い方がきつくなるのは、必然でしょう。本人は「お客さんに、感情的に言いたいことを言われる。顔が見えないので、言いやすいみたい。正当な反論をしたら、課長に苦情が行った」。そして「反論は、あまりしないほうが良い」と、課長から注意されました。本人は「私たちが、お客様にできることは限られているのに」、「先方は組織への知識が乏しい。多くの部署があり連絡が大変なのだが。同じ会社なので、すぐに対応をしてくれると思っている」と、怒り気味に話すのです。「朝から夕方まで、ひっきりなしにかかってくる電話に対応しなければならないのです。電話なので、相手の顔も見えなければ、性格や感情の動きがつかめない。言われっぱなしで……空しい。仕事にやりがいが感じられない。転職希望だが、判断としては妥当かどうか。でも給与は比較的良いのですよ」と切々と訴えて、ストレス相談室に訪れました。

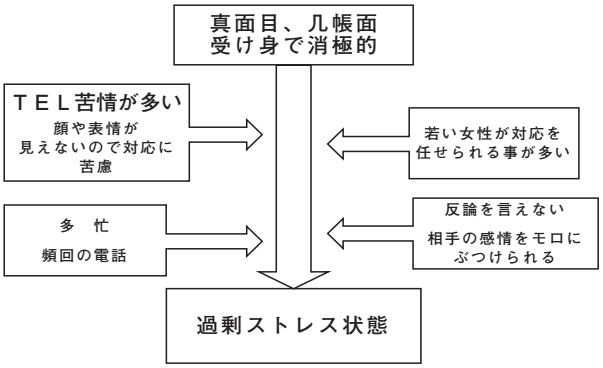


図１　クレーム処理担当者の過剰ストレス状態の仕組み

原因と対応

図１にどうして過剰なストレス状態になったのか、その仕組みを示しました。クレーム処理担当者のストレスは大きいです。一般的に言えば、「仕事だから、当然だろう」となるが、担当者にしてみれば「私がしたミスや失敗でないのに。なぜ、私が叱られなければならないのか」と言いたいのが、心情です。このケースでは胸にたまっていた不満や感情などを、吐きださせることが中心でした。少し、スッキリした後、「かといって、転社は難しい。ただ企業の人に、このシンドサを理解してほしい。上司の理解とサポートが大切です。うちは上司の理解がないから」と、述べました。「ストレスの強い仕事だから、気分転換が大切です。その時間を十分に確保してください。自分をいたわることにもなります。休日の充実を」と、助言されました。

「お給料も悪くないので、これからはクレームが多いとき、シンドサを感じたら、自分にご褒美をあげるようにします。ファッションや旅行などで。また、友人との豪華なグルメでリッチな気分になります」と、話されました。

クレーム処理担当者のストレスをまとめれば、１．電話対応がほとんどであり、相手の真意、問題点が把握しにくい、２．自分がおこしたストレスではないのに、私が責められることへの不満、３．クレーム処理のための部門間における連絡のまずさ、４．忙しい、５．職場のサポートの少なさです。このような担当者が被る構造的ストレスへの対応が、企業に要求されます。

指針からの対応

１　セルフケア

以下の３点に要約できます。

⑴「苦情を聞くのは仕事である。自分のミスで言われるのではない。たまたま、この仕事の担当に当たっただけである」という、割りきりです。電話対応でイライラが増したときは、「疲れている、ストレスがたまっている」と判断し、ストレス解消に努める必要があります。

⑵ ストレスが強い仕事だと、自覚すること。だから人一倍、ストレス解消に心がけることです。「自分を誉めてあげる、ご褒美をあげる」という発想で、「紅葉狩を休日に楽しもう」や「わずらわしい人間関係を離れて、海外の自然の景色にひたる」、「好きなことをする時間を多く持つ」などです。

⑶ 苦情処理、クレーム対応が結局、製品の改善、新しいニーズの発見につながるという、自覚と自負を持つのです。企業に、ぜひとも必要な領域であるというプライドを持つことです。

ストレス過剰警報である心身の不調が現れたら、それに気づき、ストレス・コントロールを上手くしてください。

２　ラインケア

クレーム処理担当者のストレスは強く、かつ重要な仕事であるという、社内的なコンセンサスが、ぜひとも必要です。次に、精神的疲労が強い仕事であるから、「電話応対40分で、20分休息」というように余力や余裕を持って対応できる、勤務体制が必要です。また、サポートのために的確なアドバイスができる人を、グループごとに１名付ける体制の整備が望まれます。

３　産業保健スタッフによるケア

クレーム処理担当者のストレス軽減に、かつユーザーの要望の的確な把握のために、リスナー技法（積極的傾聴法）取得により、聞き上手になっていただく。実習にはロール・プレイ（ユーザー役とクレーム処理担当者役にわけ実技を行う。両者の立場を体験する）で、両者の立場を経験することを通して、顧客の立場が理解しやすくなります。また、「聞きかたのコツや感情の受け止め方」のヒントになるでしょう。結局はユーザーの気持ちの理解であり、問題点の明確化である。「消費者のカタルシスになれば良い」という、割りきり方がいるのではないでしょうか。

職場のサポート体制が、ぜひとも必要です。ストレスが強い職種だから、サポートが大切であるという、上司の理解がポイントになります。

４　事業場外資源の活用によるケア

産業医や産業看護職などは外部医療機関（１．地理的条件や時間的条件：女性は子育ての関係で、この条件は大きい。２．専門性：うつ病に強い、女性のケースに強いなど）のポイントを日常から把握し、情報として社員に伝えることは有益です。

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　愛媛ダイハツ販売㈱
　代表取締役社長　（新）一色　亮佑　（旧）一色　義治

○　4月1日付　㈱新来島どっく　大西工場
　代表取締役社長　（新）村上　孝信　（旧）曽我　哲司

○　4月1日付　住友化学㈱　愛媛工場
　常務執行役員愛媛工場長　（新）村田　弘一　（旧）長田伸一郎

○　4月1日付　帝人㈱　松山事業所
　事業所長　（新）藤原　嗣郎　（旧）村岡　剛

○　4月1日付　トータスエンジニアリング㈱
　代表取締役会長　（新）立花　武　（旧）代表取締役
　一宮　哲

○　4月1日付　㈱西四国マツダ
　代表取締役社長　（新）江藤　忠義　（旧）池田　保之

○　6月23日付　住友金属鉱山㈱　別子事業所
　執行役員事業所長　（新）松下　博彦　（旧）大場　浩正

○　6月29日付　四電ビジネス㈱　愛媛支店
　執行役員支店長　（新）川崎　信　（旧）雁木　晴和

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５年春の叙勲

令和５年春の叙勲・褒章が発表され、愛媛県経営者協会の関係としては、次の方がその栄誉に輝きました。

会員一同、心からお祝い申し上げますとともに、今後ますますのご健勝をお祈り申し上げます。

旭日中綬章　　大塚　岩男　氏　　(㈱伊予銀行　取締役会長)

○　「令和５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５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月末頃にご案内いたしますので、ご参加ください。

１．日　時　　令和５年９月13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　　同一労働同一賃金その後の実務対応と令和６年度の労務関係法改正等の実務対応
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

○　労働経済判例速報（旬刊）の年間購読ご案内

サ　イ　ズ　　Ｂ５版　約35ページ
発　　行　　原　則　毎月10日、20日、30日
年間購読料　　定　価　17,600円（送料込）

労働経済判例速報は、労働判例や労働委員会命令の中から、特に重要なケースを厳選し公正な論説・解説を加えて読者に迅速にお届けします。職場における労使関係のトラブル防止のためにも役立ちます。

1950年の創刊以来、望ましい人事管理、健全な労使関係の確立をめざす法律指針として発行してきました。

これからも引き続き時宜に適した判例や命令を取り上げ紹介していきます。法律担当者はもちろん経営者、管理者、総務、人事・労務、教育の各担当者にも必読の情報誌としておすすめします。

［収録裁判例］

出勤停止の懲戒処分、配転命令が有効とされた例

転籍に関し競業避止義務違反は生じないとされた例

問合せ先　　愛媛県経営者協会　（TEL　089－921－6767）

○　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。

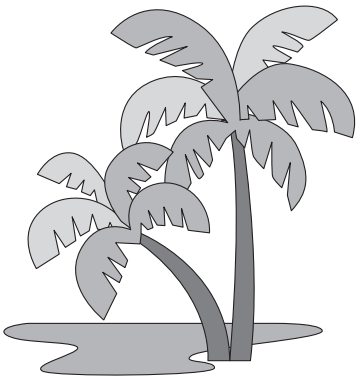
連絡先：愛媛県経営者協会事務局

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５年４月～令和５年６月）

月日（曜）	会議・大会等名称	場所	出席者
４月12日㈬	経団連　地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
13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
14日㈮	愛媛県労働委員会総会	中予地方局	伊勢家、本田、植村、専務
19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
21日㈮	経営者協会監事監査	協会事務所	渡邉監事、一色監事
24日㈪	最低賃金対策専門会議	オンライン会議	専務
28日㈮	女性リーダーズクラブ監事監査	協会事務所	本田監事、黒田監事
５月16日㈫	経団連　地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
17日㈬	愛媛県産業貿易振興協会理事会	アイテムえひめ	専務
18日㈭	経団連　地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
19日㈮	愛媛県新幹線導入促進期成同盟会総会	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	会長
26日㈮	愛媛県労働委員会総会	中予地方局	伊勢家、柴田、本田、専務
30日㈫	えひめ若年人材育成推進機構理事会	リジェール松山	専務
６月７日㈬	第１回理事会	ホテルマイステイズ松山	25名
	定時総会		53名
	（来賓） 愛媛県：松田経済労働部長 愛媛労働局：小宮山局長、岡本労働基準部長、柴川職業安定部長、渡部雇用環境・均等室長 **（顧問）** 日本銀行松山支店：臼井支店長 （出席企業名） **（東予）**ＡＩＰＡ㈱、一宮運輸㈱、今治産業交通㈱、四国ガス㈱、四国通建㈱、弁護士法人しまなみ法律事務所、住友化学㈱愛媛工場、住友共同電力㈱、住友重機械工業㈱愛媛製造所、大王製紙㈱、森実運輸㈱ **（中予）**㈱伊予銀行、㈱伊予鉄グループ、㈱伊予鉄高島屋、㈱愛媛銀行、（公財）愛媛県総合保健協会、（一社）愛媛県トラック協会、愛媛県農業協同組合中央会、㈱愛媛ＣＡＴＶ、㈱愛媛新聞社、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㈱、愛媛トヨペット㈱、大森商機㈱、㈱キクノ、四国電力㈱愛媛支店、セキ㈱、㈲大豊陸送、㈱テレビ愛媛、南海放送㈱、㈱西四国マツダ、ネッツトヨタ瀬戸内㈱、㈱フジ、フジケンエンジニアリング㈱、前田海運㈱、松山商工会議所、㈱松山三越、村上産業㈱、㈱四電工愛媛支店、四電ビジネス㈱愛媛支店 **（南予）**㈱シンツ		
12日㈪	愛媛県防衛協会定期総会	東京第一ホテル松山	専務
13日㈫	ねんりんぴっく愛顔のえひめ2023実行委員会総会	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	会長
16日㈮	四国労働委員会協議会総会	徳島県庁	本田、植村、専務
20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
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
23日㈮	愛媛県労働委員会総会	中予地方局	伊勢家、植村、専務
26日㈪	新卒者等人材確保推進本部会議	松山若草合同庁舎	専務
26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
27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	リジェール松山	専務
29日㈭	女性リーダーズクラブ第１回定例会	松山市男女共同参画推進センター	20名

愛媛労働局からのお知らせ

STOP！熱中症
クールワークキャンペーン

職場での熱中症により毎年**約20人が亡くなり**、
約600人が4日以上仕事を休んでいます。

労働災害防止キャラクター
チューイ　カン吉

準備 | キャンペーン期間

4月	5月	6月	7月	8月	9月
			重点取組		

キャンペーン実施要項

準備期間（４月）にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、チェックしましょう

□	労働衛生管理体制の確立	事業場での熱中症予防の責任体制を確立
□	**暑さ指数の把握の準備**	**JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検**
□	作業計画の策定	暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に関する事項を含めた作業計画を策定
□	設備対策の検討	簡易な屋根、通風または冷房設備、散水設備の設置を検討
□	休憩場所の確保の検討	冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討
□	服装の検討	透湿性と通気性の良い服装を準備、身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討
□	**緊急時の対応の事前確認**	**緊急時の対応を確認し、労働者に周知**
□	教育研修の実施	管理者、労働者に対する教育を実施

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 **【協賛】**公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 **【後援】**関係省庁（予定）

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

キャンペーン期間（5月～9月）にすべきこと

STEP 1

暑さ指数の把握と評価

□ **JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握**

地域を代表する一般的な暑さ指数（環境省）を参考とすることも有効

環境省
熱中症予防情報
サイト

STEP 2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

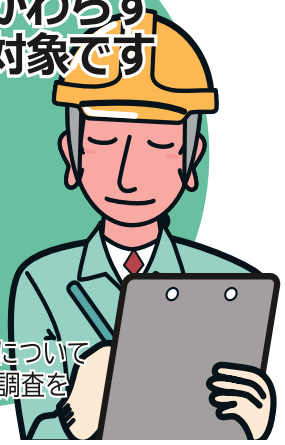
□	暑さ指数の低減	準備期間に検討した設備対策を実施
□	休憩場所の整備	準備期間に検討した休憩場所を設置
□	服装	準備期間に検討した服装を着用
□	作業時間の短縮	作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止
□	暑熱順化への対応	7日以上かけて熱へのばく露時間を次第に延長 ※新規入職者や休み明け労働者に注意
□	水分・塩分の摂取	水分と塩分を定期的に摂取
□	プレクーリング	作業開始前や休憩時間中に深部体温を低減
□	健康診断結果に基づく対応	次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢
□	日常の健康管理	当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認
□	作業中の労働者の健康状態の確認	巡視を頻繁に行い声をかける、労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導
□	**異常時の措置**	**少しでも本人や周りが異変を感じたら、必ず一旦作業を離れ、病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請）などを措置** **※全身を濡らして送風することなどにより体温を低減** **※一人きりにしない**

重点取組期間（7月）にすべきこと

□ 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
□ 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
□ 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
□ 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
□ 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
□ **体調不良の者に異常を認めたときは、躊躇することなく救急隊を要請**

解体・改修・各種設備工事を行う施工業者の皆さまへ

事前調査は、工事の規模にかかわらず、すべての工事が対象です



工事対象となるすべての範囲について石綿が含まれているか事前に調査を行う必要があります

事前調査結果の報告は義務です

石綿事前調査結果報告システムを使用すれば、パソコン・スマホから24時間報告できます（※）

一定規模以上の工事は、施工業者（元請事業者）が労働基準監督署と都道府県等に対して、事前調査結果の報告をあらかじめ行う必要があります

（※）システムの使用が困難な場合は紙による報告もできます

事前調査は、「建築物石綿含有建材調査者※」が行う必要があります！

令和５年10月1日
着工の工事から!!

※
- 特定建築物石綿含有建材調査者
- 一般建築物石綿含有建材調査者
- 一戸建て等石綿含有建材調査者
  （一戸建て住宅・共同住宅は住戸の内部に限定）
- 令和5年9月までに日本アスベスト調査診断協会に登録された者

詳細は、石綿総合情報ポータルサイトをご確認ください
https://www.ishiwata.mhlw.go.jp/

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局・労働基準監督署

事前調査結果の報告の対象となる工事・規模基準

以下に該当する工事は報告が必要です（石綿が無い場合も報告が必要です）。

▼工事の対象	▼工事の種類	▼報告対象となる範囲	
すべての建築物 （建築物に設ける建築設備を含む）	解体	解体部分の床面積の合計が80㎡以上	
	改修（※1）	請負金額が税込100万円以上	材料費も含めた工事全体の請負代金
特定の工作物（※3）	解体・改修（※2）	請負金額が税込100万円以上	

※1 建築物の改修工事とは、建築物に現存する建材に何らかの変更を加える工事であって、建築物の解体工事以外のものをいい、リフォーム、修繕、各種設備工事、足場の設置、塗装や外壁補修等であって既存の躯体の一部の除去・切断・破砕・研磨・穿孔（穴開け）等を伴うものを含みます。

※2 定期改修や、法令等に基づく開放検査等を行う際に補修や部品交換等を行う場合を含みます。

※3 報告対象となる工作物は以下のものです（なお、事前調査自体は以下に限らずすべて必要です）。

- 反応槽、加熱炉、ボイラー、圧力容器、煙突（建築物に設ける排煙設備等の建築設備を除く）
- 配管設備（建築物に設ける給水・排水・換気・暖房・冷房・排煙設備等の建築設備を除く）
- 焼却設備、貯蔵設備（穀物を貯蔵するための設備を除く）
- 発電設備（太陽光発電設備・風力発電設備を除く）、変電設備、配電設備、送電設備（ケーブルを含む）
- トンネルの天井板、遮音壁、軽量盛土保護パネル
- プラットホームの上家、鉄道の駅の地下式構造部分の壁・天井板

事前調査結果に基づいた工事の実施

事前調査の結果、石綿有りの場合（または有りとみなす場合）は、法令に基づく措置が必要となります。適正な石綿飛散防止・ばく露防止措置を行う上で、石綿の有無を判断する事前調査は不可欠です。

解体・改修工事の事前の措置

情報提供（発注者・注文者）
【8条、9条】

↓

事前調査・結果の報告
【3条、4条の2】※

石綿有りまたは有りとみなし →

作業計画【4条】※

労働基準監督署への**事前の届出**（吹付・保温材等の工事の場合）
【5条】※
【安衛法88条、安衛則86、90条】※

作業時の措置※

- **発生源対策**
  湿潤化【13条】
- **ばく露防止対策**
  呼吸用保護具・保護衣【14条等】
- **隔離**【6条、6条の2、6条の3】
- **立入禁止**【7条】
- **管理**
  石綿作業主任者【19条、20条】
  特別教育【27条】
  掲示【34条】
  作業の記録【35条、35条の2】
  保護具等の管理【46条】　等

特に記載のあるものを除き、条文は石綿障害予防規則を表します。　※は罰則規定のあるもの。
建築物の解体等に係る石綿ばく露防止対策等に関連する法令としては、労働安全衛生法以外にも、大気汚染防止法、廃棄物の処理及び清掃に関する法律、建築基準法などがありますので、解体等を行う事業者はこれらの関係法令に基づき適正に作業を行う必要があります。

詳細は、石綿総合情報ポータルサイトをご確認ください！

石綿障害予防規則の概要、法令改正の内容、建築物等の解体・改修工事を行う際に必要な措置等の改正ポイントや、石綿の分析に関するマニュアルなど、事業者・作業者・発注者のそれぞれに向けた情報を掲載しています。

各種お手続きについて

事前調査結果報告システムの操作方法について

石綿事前調査結果報告システムをご利用頂く前に「利用者マニュアル・詳細機能編」を参照ください。

GビズIDについて

GビズIDトップ画面「クイックマニュアル」をご確認ください。ご不明点はお問合せ先まで。

事業主のみなさまへ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。
この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point ① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和６年４月以降）

	令和５年度	**令和６年４月**	令和８年７月
民間企業の法定雇用率	２.３％ ⇒	**２.５％** ⇒	２.７％
対象事業主の範囲	43.5人以上	**40.0人以上**	37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年６月１日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point ② 除外率が引き下げられます。（令和７年４月以降）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和７年４月１日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	**除外率**
・非鉄金属第一次製錬・精製業　・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	５％
・建設業　・鉄鋼業　・道路貨物運送業　・郵便業（信書便事業を含む）	１０％
・港湾運送業　・警備業	１５％
・鉄道業　・医療業　・高等教育機関　・介護老人保健施設　・介護医療院	２０％
・林業（狩猟業を除く）	２５％
・金属鉱業　・児童福祉事業	３０％
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	３５％
・石炭・亜炭鉱業	４０％
・道路旅客運送業　・小学校	４５％
・幼稚園　・幼保連携型認定こども園	５０％
・船員等による船舶運航等の事業	７０％

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL050301雇障01

Point ③ 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶精神障害者の算定特例の延長（令和５年４月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、１カウントとして算定できるようになります。

▶ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和６年４月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point ④ 障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。（令和６年４月以降）

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆　障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆　加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶ 既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

A1. ①令和６年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和７年４月１日から同年５月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくことになります。
②令和８年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和９年４月１日から同年５月17日までの間）
令和８年６月以前については2.5%、
令和８年７月以降については2.7%で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf

Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

A3. 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和５年度は2.6%、令和６年４月1日から2.8%、令和８年７月１日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。
なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和５年度は2.5%、令和６年４月1日から2.7%、令和８年７月１日から2.9%となります。

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6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。

事業主のみなさま

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、**治療を受けている事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のご紹介

中小企業事業主の方への助成金
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）

　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助成金です。
　不妊治療休暇制度を導入したい場合に活用できます。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

　不妊治療と仕事と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する助成金です。
　労働者が休暇制度・両立支援制度を利用した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
厚生労働省ホームページ　https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

不妊治療と仕事との両立がしやすい環境整備に取り組む企業を認定します！

　厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法に基づき、「くるみん」等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合に、３種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加して認定しています。
　愛媛のプラス認定企業は
　　愛媛労働局ＨＰをチェック！！

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（事業主向け）

不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック
（本人、職場の上司、同僚向け）

不妊治療連絡カード

　不妊治療を受けている従業員等が、企業側に、不妊治療中である事を伝える際や、企業独自の制度等を利用する際に使用する等、仕事と不妊治療との両立を行う従業員と企業の方をつなぐツールとしてお役立てください。

【問い合わせ先】愛媛労働局　雇用環境・均等室
電話　０８９（９３５）５２２２

愛媛労働局からのお知らせ

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が可決成立しました

令和５年２月24日に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）（令和５年度法律第25号。以下「法」という。）が第211回国会に提出され、４月28日に可決成立し、５月12日に公布されました。

法は、公布の日から起算して１年６か月を超えない範囲内において政令で定める日に施行することとされており、個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなります。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の概要（新規）

趣　旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

概　要

１．対象となる当事者・取引の定義

（１）「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。［第２条第１項］

（２）「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。［第２条第２項］

（３）「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。［第２条第３項］

（４）「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。［第２条第６項］

※「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まない。

２．特定受託事業者に係る取引の適正化

（１）特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。［第３条］

※ 従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行うときについても同様とする。

（２）特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。（再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内）［第４条］

（３）特定受託事業者との業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。［第５条］

① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

３．特定受託業務従事者の就業環境の整備

（１）広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。［第12条］

（２）特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託（政令で定める期間以上のもの。以下「継続的業務委託」）に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。［第13条］

（３）特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。［第14条］

（４）継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の３０日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。［第16条］

４．違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。
［第８条、第９条、第11条、第18条～第20条、第22条］

※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。［第24条、第25条］

５．国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。［第21条］

施行期日　公布の日から起算して１年６月を超えない範囲内において政令で定める日

法の内容は、厚生労働省ホームページをご覧ください →

男女間の賃金格差解消に向け
女性の活躍に関する「情報公表」を進めましょう！

男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にありますが、依然として大きい状況にあります。

男女間賃金格差の現状を踏まえて、更なる縮小を図るため、令和４年７月８日に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務づけられています。

中小企業のみなさまも、女性活躍に関する取組を進めるとともに、情報を積極的に公表していくことが望まれます。

情報公表には、「女性の活躍推進企業データベース」を活用し、自社の情報公表を進めましょう。

利用無料

女性の活躍推進企業 データベース

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、
自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、

「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！

- 女性活躍推進法により、**従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務**づけられています。
- 情報公表については**年１回以上の更新が義務**付けられています。
- 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると**更新の時期をメールでお知らせ**します。

ご利用企業の声

就職活動生から、**このサイトを見て当社を選んだ**という声があった。

学生は公表情報を確認し他社と比較している。**積極的な開示はプラス**になる。

男女の賃金差異の情報公表に係る企業の好事例を紹介しています！！
厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

【問い合わせ】
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

※公務員の方は対象外となります

受講料は
無料です

ご利用の流れ

ご依頼	コーディネート	リワーク支援（標準8～12週程度）	フォローアップ
休職者・事業主・主治医いずれからも承ります	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	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	定着のための相談などを行います

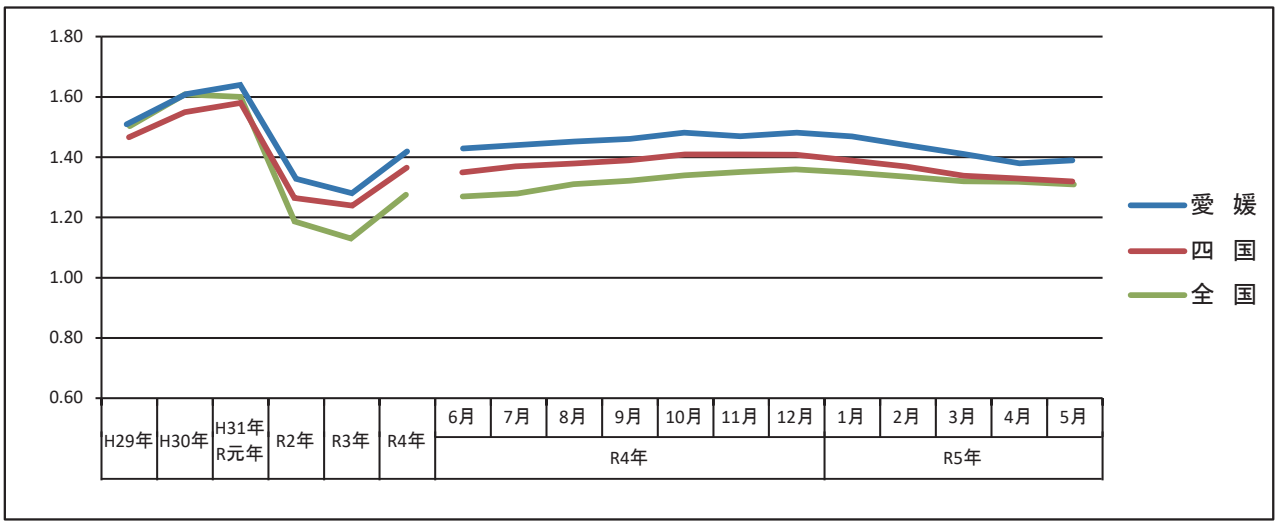
※リワーク支援利用前に「休職者」「事業主」「主治医」三者の書面による合意が必要となります

【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:西（にし）
ホームページ　https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/ehime/index.html

愛媛障害者職業センターでは、障害者の新規雇用、職場定着に関する支援を行っています。
お気軽にお問い合わせください。

労 働 経 済 指 標

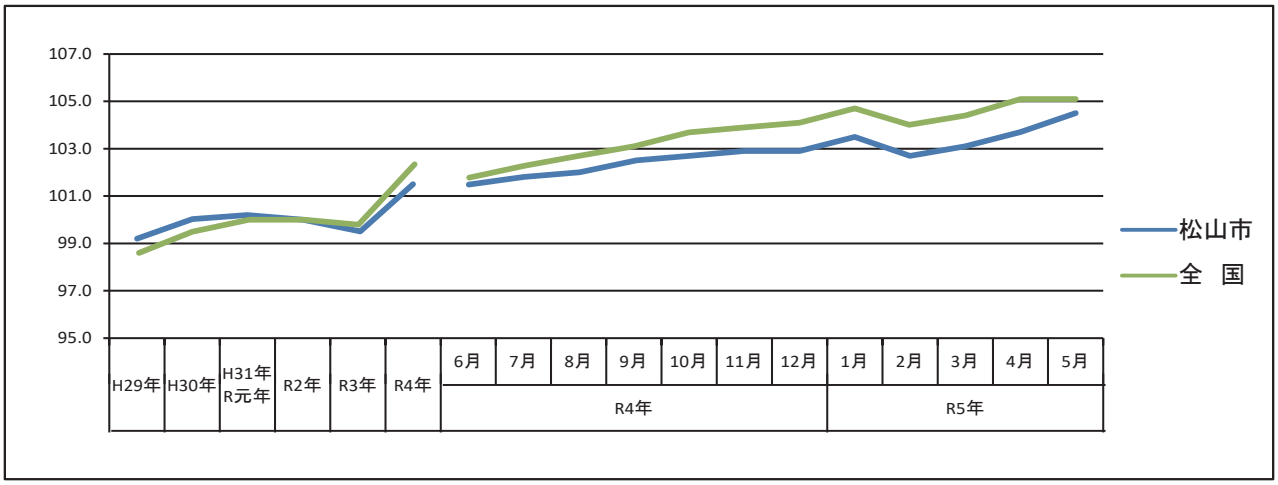
1．有効求人倍率



	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R 4 年							R 5 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	1.51	1.61	1.64	1.33	1.28	1.42	1.43	1.44	1.45	1.46	1.48	1.47	1.48	1.47	1.44	1.41	1.38	1.39
四　国	1.47	1.55	1.58	1.26	1.24	1.37	1.35	1.37	1.38	1.39	1.41	1.41	1.41	1.39	1.37	1.34	1.33	1.32
全　国	1.50	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.27	1.28	1.31	1.32	1.34	1.35	1.36	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31

※　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）



	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R 4 年							R 5 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	99.2	100.0	100.2	100.0	99.5	101.5	101.5	101.8	102.0	102.5	102.7	102.9	102.9	103.5	102.7	103.1	103.7	104.5
前年同月比	0.3	0.8	0.2	△0.2	△0.5	2.1	2.2	2.5	2.9	2.8	3.1	3.3	3.2	3.7	2.3	2.6	3.1	3.5
全　国	98.6	99.5	100.0	100.0	99.8	102.3	101.8	102.3	102.7	103.1	103.7	103.9	104.1	104.7	104.0	104.4	105.1	105.1
前年同月比	0.5	1.0	0.5	0.0	△0.2	2.5	2.4	2.6	3.0	3.0	3.7	3.8	4.0	4.3	3.3	3.2	3.5	3.2

※　令和２年＝100　　（資料出所：総務省）