

# 愛媛経協

No.512

2024.1

新春号

## 目次

- 年頭のご挨拶……………会 長 田 中 和 彦……………(1)
- 年 頭 所 感……………愛 媛 労 働 局 長 小宮山 弘 樹……………(2)
- 新年メッセージ……………(一社) 日本経済団体連合会会長 十 倉 雅 和 ……(3)
- 2023年 年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果 (最終集計)……………(4)  
(一社) 日本経済団体連合会
- 最近の労働判例から……………(7)
- メンタルヘルス……………(9)
- 事務局だより (お知らせ) ……(10)  
(経協日誌) ……(11)
- 愛媛労働局からのお知らせ……………(13)
- 労働経済指標 (有効求人倍率、消費者物価指数) ……(21)
- 令和5年度 年間事業一覧表 ……(22)

## 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/>

## 年頭のご挨拶



愛媛県経営者協会

会長 田 中 和 彦

あけましておめでとうございます。会員の皆様方には、つつがなく新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。旧年中は、当協会の運営及び活動に対しまして、格別のご理解とご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

昨年5月に新型コロナウイルス感染症が2類から5類に変更され、制約されていた日常生活も徐々に従来の姿に戻りつつあり、事業活動にプラスの要因となっております。しかしながら、円安に伴う原材料価格やエネルギー価格の高騰や、物価の上昇に伴う生計費の上昇がクローズアップされたことにより30年来の引き上げ率となった賃金の引き上げなど、事業コストの上昇は、相変わらず経営に大きな影響を与えております。

そうした中、当協会におきましては、会員の皆様には有為な情報をお届けするべく、講演会や労務会議の開催、各種調査結果の報告などを行うとともに、経営戦略としての女性活躍推進を加速するべく「女性リーダーズクラブ」の活動を支援しているところです。

昨年6月の総会では、伊予市のご出身でソフトバンク株式会社取締役会長の宮内 謙氏を講師にお招きし、「テクノロジーの進化と企業変革」と題してご講演いただき、デジタルテクノロジーを活用した事業運営の必要性についてご提言いただきました。

また、11月には、日本銀行松山支店長の鈴木直行氏を講師にお招きし、我が国の賃金や物価の動向と今後の見通し、本県の経済情勢、世界経済の動向などについて詳細に解説していただきました。

労務会議においては、職場を安心して元気が出る場にするための方策や、業務改善のための

DX化の取り組みなど、より良い職場環境にしていただくための話題についても取り上げました。

「女性リーダーズクラブ」は、令和2年7月の設立以来、3年余りの期間活動していただいております。その間、著名な全国区の講師を招いての公開セミナーを開催したり、定例会でメンバーが率直に意見交換し、互いに切磋琢磨するなど、その活動は、私が期待した以上に充実したものとなっております。3年を一区切りとすれば、1期目が終了して、2期目に入ったところですが、更なる発展を期待しているところです。

本年もこれから春季労使交渉が開始されますが、報道される事項を見ておりますと、昨年以上の賃上げを求められることが想定され、私たちを取り巻く環境は、相変わらず厳しいことが予想されます。しかしながら、下を向くことなく、しなやかさを持ちながらも強い気持ちで日々の業務に励みたいと思います。

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

本年の干支は「甲辰<sup>きのえたつ</sup>」で、草木の芽が春を迎えて、殻を破り、芽生えていく事象を表しているそうです。厳しい冬を乗り越えて発芽した芽が、雄々しく伸びて、美しい花が開くことを期待いたしますとともに、皆様方の今後ますますのご健勝、ご繁栄を祈念申し上げまして、年頭のご挨拶といたします。

## 年 頭 所 感



厚生労働省 愛媛労働局

局 長 小宮山 弘 樹

あけましておめでとうございます。

愛媛県経営者協会並びに会員の皆様方には、お健やかに新春をお迎えのことと、心よりお慶び申し上げます。また、皆様方には、日頃から労働行政の推進に格別の御理解と御協力を賜っておりますこと、厚く御礼申し上げます。

昨年は、ここ数年社会に大きな影響を及ぼした新型コロナウイルス感染症が5類に移行し、ようやく私たちの日常生活も通常に戻ってきた1年となりました。一方で、原材料費・燃料費の高騰や急激な円安といった懸念材料があります。また、世界に目を向けますと、ウクライナや中東における紛争はいまだ収束する気配が見えないなど、国民生活や経済社会の先行きの見通しが難しい1年となりました。

そのような中、県内の雇用情勢については、昨年11月の有効求人倍率が1.33倍と求人が求職を上回って推移しているものの、改善の動きが弱まっているところではあります。これは、人手不足基調にけん引されて求人が大きく伸びた令和4年の動きの反動などが主な原因と考えられます。採用意欲はあるものの、人口減少・高齢化等の背景から人材確保が困難となる労働供給制約の状態が県内産業に与える影響が顕在化している一方で、社会経済活動が活発化する中、賃上げや働きやすい職場作り等、魅力ある職場環境の整備に取り組まれている会員の皆様も多いことかと存じます。

愛媛労働局におきましては、昨年に引き続き、人手不足の中でより深刻化している雇用ミスマッチの解消のため、求人充足等に重点的に取り組むとともに、職業訓練の受講促進や人材開発支援助成金の活用等の「人への投資」支援や、円滑な労働移動を実現するための人材確保対策や多様な人材活躍の促進にも重点を置き、ハローワークの各担当窓口におけるきめ細かな課題解決型の支援を実施してまいります。

また、本年4月からは、医師、自動車の運転業務、建設業にも時間外労働の上限規制の適用が開始されます。具体的な対応に苦慮する事業主を支援するため、労働基準監督署及び愛媛働

き方改革推進支援センターでは、引き続き丁寧な相談対応、助成制度の紹介などの支援を行っておりますので、ぜひお気軽に御相談いただきたいと思います。あわせて、これらの業務・事業における労働時間の抑制を実現するためには、事業主の努力はもとより荷主企業、工事の発注者をはじめとした県民の皆様の御理解と御協力が必要となりますのでよろしくお願い申し上げます。

加えて、近年は最低賃金が大幅に引き上げられる状況が続いており、社会的にも大きな注目を浴びています。なかでも、雇用者全体の約4割を占める非正規雇用者にとって、賃金の引き上げは待遇改善の重点ではありますが、同時に、正規雇用者との不合理な待遇差の解消や、所得税や社会保険料の負担に起因して就労抑制につながる、いわゆる「年収の壁」問題への対応が喫緊の課題となっております。

当局では、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境を整備するため、政府が昨年10月に策定した「支援強化パッケージ」に基づいて支援を図ってまいります。

いわゆる「フリーランス法」が昨年公布され、副業・兼業などの「新しい働き方」が広がるなど、働き方の形態が今後ますます多様化していく中、皆様方におかれましても、雇用形態に係わらない公正な待遇の確保と多様で柔軟な働き方の実現に向けての取り組み方、お願い申し上げます。

愛媛労働局では、今後も地域の発展を支える総合労働行政機関として、より良い雇用環境の整備に向けて各種施策を推進してまいりますので、引き続き、皆様方の御理解と御協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

結びに、本年も貴協会の活動が充実したものといたしますことを御期待申し上げますとともに、貴協会並びに会員の皆様方の益々の御繁栄、御健勝を祈念申し上げ、年頭の御挨拶とさせていただきます。



## 官民連携でデフレから完全脱却し、 「成長と分配の好循環」を実現する

— 経団連会長新年メッセージ —

一般社団法人 日本経済団体連合会  
会 長 十 倉 雅 和

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

コロナ禍を乗り越えた今、日本経済は、企業の強い設備投資マインド、継続的な賃金上げのモメンタム、消費の拡大などに支えられ、長きにわたる低迷から脱する明るい上向きの力が生じている。2024年は官民が連携して経済のダイナミズムを取り戻し、30年来のデフレからの完全脱却を実現する歴史的な転換の年としたい。

カギとなるのは、生態系の崩壊や格差の拡大・固定化・再生産といった、我々が直面する深刻で複雑な社会課題の解決を通じた、持続的な経済成長の実現である。これまで経団連会長として、「持続可能な資本主義」の実践を目指し、企業自らが「成長と分配の好循環」をけん引すべく取り組んできた。引き続き、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）、スタートアップ振興等を柱に、イノベーション創出、生産性向上、産業競争力強化を通じた力強い成長の実現を目指す。

分配の観点からは格差問題の解決に向けて、多くの人々が豊かさを実感し希望がかなえられるよう「分厚い中間層」の形成に取り組む。そ

のためには、「マクロ経済政策」「社会保障・税制」「労働政策」の3つの政策分野について、官民連携の下、全体感をもって一体的に取り組むことが肝要である。とりわけ現役世代の将来不安を払拭するために、公平・公正で安心な全世代型社会保障・税制の構築が急務である。構造的な賃金上げの実現に向けて、30年ぶりとなる高水準を記録した昨年以上の熱量と決意で取り組んでいく。

世界に目を転じれば、国際情勢がますます混迷を深める中、わが国が果たすべき役割は大きい。経団連は民間経済外交を推進し、自由で開かれた国際経済秩序の再構築を働きかける。開幕まで500日を切った2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）は、「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに掲げている。コロナ禍を経験し、世界各地で紛争・戦争が続く今こそ、生命の尊さと連携の大切さをわが国から世界に発信すべく尽力してまいりたい。

今日ほど官と民の連携が求められる時代はない。経団連は政府と力を合わせて成長と分配の好循環の実現に取り組んでいく。会員の皆様のご理解と一層のご支援をお願い申し上げます。

## 2023年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果

～163社平均90万6,413円、前年比プラス1.37%～

(一社) 日本経済団体連合会

経団連は12月26日、2023年年末賞与・一時金の大手企業業種別妥結結果（加重平均）を発表した。

調査対象（21業種・241社）のうち、21業種183社（75.9%）の妥結を把握しており、集計可能な19業種163社（約83.4万人）の平均額は90万6,413円であった。前年の集計結果（89万4,179円）と比べて1万2,234円増、プラス1.37%であった。妥結額は4年ぶりに90万円台となり、現行の集計方法とした1981年以降で3番目に高い水準を記録した（2019年95万1,411円、2018年93万4,858円に次ぐ水準）。増減率は、2年連続のプラスとなった。

妥結額の分布は、「100万円以上」が17.5%で最も多く、次いで「90～100万円未満」と「80～85万円未満」が各12.7%となっている。

増減率（前年同期比）の分布をみると、「マイナス6.0%未満」が23.7%で最も多い一方、「6.0～8.0%未満」（4.2%）と「8.0～10.0%未満」（0.8%）、「10.0～15.0%未満」（6.8%）、「15.0%以上」（11.9%）を合わせた6%以上も同数（23.7%）となるなど、前年との比較において、各企業の対応が大きく分かれたことを示す結果となった。

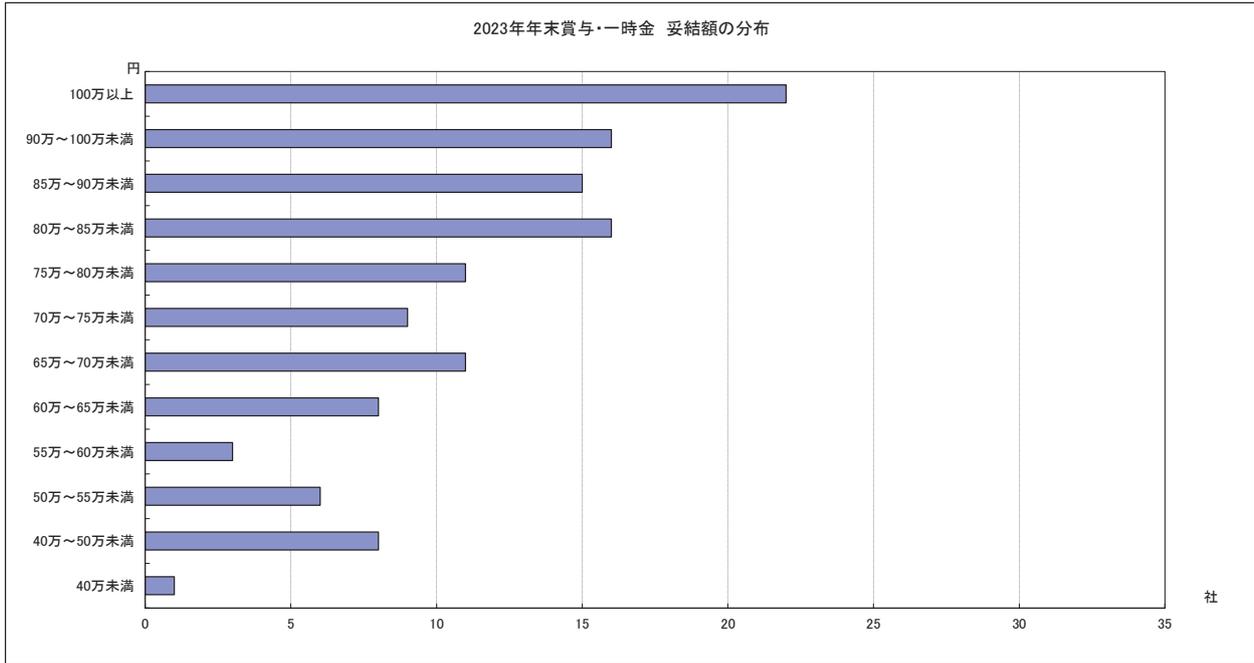
2023年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2023年12月26日  
(一社)日本経済団体連合会

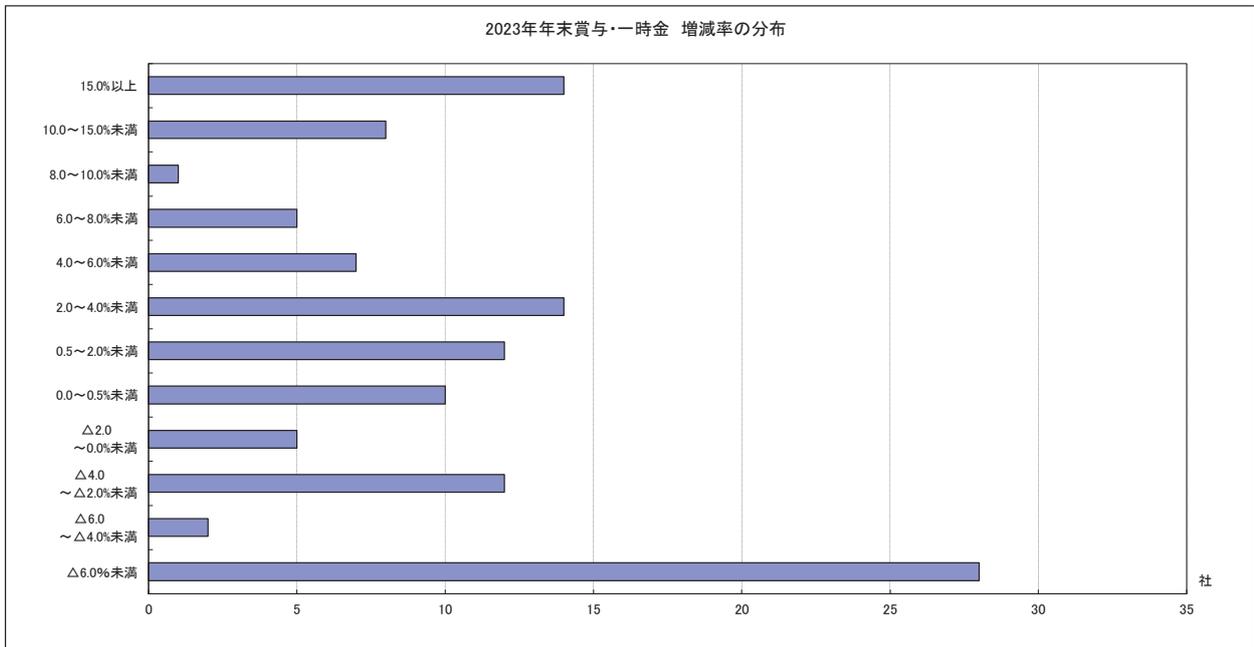
業 種	2023年 年末			2022年 年末		
	社 数	妥 結 額	増 減 率	社 数	妥 結 額	増 減 率
	社	円	%	社	円	%
非鉄・金属	13	813,747	△ 0.64	13	818,973	9.83
食 品	8	1,114,338	19.92	6	929,273	3.28
織 維	15	798,181	△ 2.73	15	820,565	0.64
紙・パルプ	6	673,768	△ 3.33	6	696,963	△ 0.19
印 刷	3	796,827	3.93	3	766,727	17.51
化 学	31	862,360	△ 7.95	31	936,864	11.14
ゴ ム	5	853,913	1.14	4	844,316	5.93
セ メ ン ト	5	725,646	△ 2.48	5	744,075	1.30
鉄 鋼	8	973,946	△ 4.32	9	1,017,895	87.23
機 械 金 属	3	1,127,336	14.83	2	981,766	10.59
電 機	12	956,448	0.18	12	954,692	2.53
自 動 車	13	984,619	6.03	13	928,620	3.35
造 船	9	1,012,763	13.81	10	889,833	12.23
建 設	5	(従) 1,350,798	8.26	7	(従) 1,247,699	4.33
商 業	2	(従) 997,839	10.30	3	(従) 904,693	27.18
鉄 道	13	(従) 797,338	9.58	11	(従) 727,658	25.98
[ 民 鉄 ]	[ 9 ]	[(従) 783,215 ]	[ 3.65 ]	[ 8 ]	[(従) 755,653 ]	[ 25.15 ]
[ J R ]	[ 4 ]	[(従) 803,489 ]	[ 12.29 ]	[ 3 ]	[(従) 715,564 ]	[ 26.07 ]
貨 物 運 送	1	—	—	0	—	—
電 力	7	753,522	△ 0.93	8	760,615	△ 0.80
情 報 通 信	4	883,134	7.03	4	825,139	2.63
総 平 均	社 163	円 906,413 ( 826,490 )	% 1.37 ( 0.37 )	社 162	円 894,179 ( 823,433 )	% 8.92 ( 11.23 )
製 造 業 平 均	131	936,428 ( 823,923 )	2.26 ( 0.74 )	129	915,724 ( 817,893 )	7.29 ( 10.71 )
非 製 造 業 平 均	32	828,122 ( 836,997 )	△ 0.48 ( △ 0.96 )	33	832,082 ( 845,091 )	16.86 ( 13.22 )

- (注)1)調査対象は、原則として従業員500人以上、主要21業種大手241社  
 2)21業種183社(75.9%)の妥結を把握しているが、うち20社は平均額不明などのため集計より除外  
 3)平均欄の( )内は、一社あたりの単純平均  
 4)(従)は従業員平均の数値を含む  
 5)増減率の△印はマイナスを示す  
 6)集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる  
 7)2022年年末の数値は、2022年12月22日付集計結果  
 8)「増減率(%)」は、前年公表値との比較により算定

# 愛 媛 経 協



妥結額 (円)	40万未満	40万～50万未満	50万～55万未満	55万～60万未満	60万～65万未満	65万～70万未満	70万～75万未満	75万～80万未満	80万～85万未満	85万～90万未満	90万～100万未満	100万以上	計
社数 (社)	1	8	6	3	8	11	9	11	16	15	16	22	126
構成比 (%)	0.8	6.3	4.8	2.4	6.3	8.7	7.1	8.7	12.7	11.9	12.7	17.5	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)	28	2	12	5	10	12	14	7	5	1	8	14	118
構成比 (%)	23.7	1.7	10.2	4.2	8.5	10.2	11.9	5.9	4.2	0.8	6.8	11.9	100.0

# 最近の労働判例から

〈均衡処遇〉

## 【日東電工事件】

(津地裁 令和5・3・16判決)

▼「有期雇用契約者と正社員との間の待遇格差である扶養手当支給、半日有給休暇取得の有無等が不合理とされた例」▼

### 【事件の概要】

被告と有期労働契約を締結していた原告らは、正社員と原告らとの間で、通勤手当、扶養手当、リフレッシュ休暇、賞与及び賃金、年次有給休暇の日数及び半日休暇取得の可否、特別休暇、福利厚生等に相違があったことは、改正前の労働契約法20条に違反するものであるとして、賃金等の各差額、損害賠償金、遅延損害金等の支払いを求めて提訴した事案。

### 【判決の要旨】

#### 1 業務内容等の違い

##### (1) 職務の内容

正社員は原告らが従事する業務以外にも、業務の成果の追及及び緊急時の対応等の管理業務を行っており、両者の職務の内容は大きく異なる。

##### (2) 配置の変更の範囲

正社員は将来の幹部候補生として、海外拠点を含む様々な事業所に転勤・異動する可能性がある一方、原告らは人事管理が事業所単位で完結しており、他の事業所に転勤・異動することはなかった。また、事業所における人員配置の在り方も異なっていた。

##### (3) その他の事情

原告らが長期間にわたって勤務してきたこと、被告が原告らとの労使交渉に応じつつ待遇を一部改善してきたことは、「その他の事情」として考慮すべきである。

#### 2 各労働条件の相違に関する検討

##### (1) 通勤手当支給の有無

交通費用の補填という手当支給の趣旨は、

有期雇用契約社員にも妥当するが、通勤バスが手配されており、その経路についても有期雇用契約社員にある程度配慮したうえで決定されていることからすれば、代替手段が存在し、十分に機能していたといえることから、通勤手当支給の有無の相違が不合理であるとは認められない。

##### (2) 扶養手当支給の有無

手当支給の趣旨は、有期雇用契約社員にも妥当するものであり、原告らが長期にわたり更新を繰り返して勤務していたことからすれば、職務の内容等について相応の相違があること等を考慮しても、扶養手当支給の有無の相違は不合理である。

##### (3) リフレッシュ休暇制度の有無

長期間にわたって勤務した有期契約社員についてはその趣旨が妥当し、原告らが休暇制度の対象となる10年単位の年次まで勤務していることからすれば、職務の内容等について相応の相違があること等を考慮しても、休暇制度の有無の相違は不合理である。

##### (4) 賞与の不支給その他の大幅な賃金格差

###### ア 賞 与

賞与は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る等の目的から支給されていたものであり、正社員に対する役割の期待から生じる相違からすれば、支給額に相違が生じることも直ちに不合理であるとは認められない。

###### イ 賃 金

基本給の相違は役割の違いから生じるものである。また被告において、原告らが結成した労働組合と労使交渉を行っているところ、基本給は労使交渉を含む労働市場で決定するという側面もあることからすれば、「その他の事情」として考慮されるべきであって、基本給の相違が直ちに不合理であるとは認められない。

##### (5) 年次有給休暇の半日単位の取得

取得の趣旨は原告らにも妥当するものであり、その点に関し職務の内容等の相違は重要ではないことから、本件相違は不合理である。

(6) 有給休暇の付与日数

有期雇用契約社員らの有給休暇の付与日数は、労働基準法の基準を満たしている。

また、有期雇用契約社員らの契約期間が6年日になった場合には、正社員と有給休暇の付与日数が同じになるところ、原告らは、一定期間の契約の更新という実績を経るまで長期にわたって働き続けることが明らかであるとまでは言えず、国家公務員において、常勤職員と非常勤職員とで有給休暇の付与日数に差があることにも鑑みると、採用初期から両者の付与日数を同一にすべきとまでいえるものではない。

以上から、採用後、1年日から5年日までの有給休暇の付与日数の相違は、不合理であるとまでは言えない。

(7) 特別休暇の存否、日数

職務の内容等を考慮したものではないことから、有期雇用契約社員らにもその目的は該当する。また、上記期間は職務の内容等により生じるものとはいえない。

したがって、本件相違は、不合理なものである。

(8) 福利厚生

福利厚生を提供する福祉基金は被告と別の組織であり、福利厚生に関する相違は被告の不法行為ではない。

【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2519号」をご参照ください。

〈不利益取扱い〉

【アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件】

(東京高裁 令和5・4・27判決)

▼「育児休業から復職した管理職への職務配置が均等法9条3項及び育児法10条に違反するとされた例」▼

【事件の概要】

本件において、控訴人はセールスチームのチームリーダーとして37名の部下を統率する職務にあった女性労働者であったが、産前・産後休業及び育児休業からの復職後、部下のいないアカウントマネージャーに任命されたこと等が男女雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条等に違反し、無効であるとして争った事案である。

【判決の要旨】

一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるといふべきであるから、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業等を理由として、労働者につき、育児休業申出、育児

休業等を理由として、上記のような不利益な配置の変更を行う事業主の措置は、原則として同各項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が当該措置により受ける有利な影響及び不利な影響の内容や程度、当該措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、またはその他当該措置につき均等法9条3項又は育児法10条の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同各規定の禁止する取扱いに当たらない。

本件において、被控訴人が復職した控訴人に一人の部下もつけずにアカウントマネージャー業務に従事させたことは、控訴人の妊娠、出産等を理由とするものであり、妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容において質が著しく低下し、給与面でも不利益があったほか、妊娠前まで積み重ねてきたキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであった。したがって、当該措置は、復職した控訴人に一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなく専ら電話営業に従事させたという限度において、均等法9条3項及び育児法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たる。

【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2522号」をご参照ください。

## メンタルヘルス

## 事例紹介

もともと引きこもりがちな新入社員が仕事上のミスで  
きっかけに会社できなくなり退職に至った事例

## 概 要

男性・18歳。もともと口数が少なく引っ込み思案、人とのつき合いが下手な性格で、TVゲームやファミコンに夢中になって引きこもりがちでした。高校時代一時期不登校に陥り精神科に通院したこともあるようですが詳細は不明です。

高校を卒業後に飲料水製造工場に就職。入社後数か月は一応きちんと入社して作業に就いていましたが、親しい友人ができることもなく特に頼りにする上司もありませんでした。次第に「だるさ」や「不眠」を家族に訴えるようになり、帰宅後も自室に閉居しがちで休日もほとんど自室にひきこもったままになりました。それでも欠勤するようなことはありませんでした。入社約半年後、出荷した製品を回収しなければならないほどの作業上のミスを犯し上司から厳しく注意を受けてしまいました。以後ひきこもりが強くなって、数日後より欠勤となりました。上司は産業医（嘱託）と相談した上で、両親とともに再三に渡って本人に会社を促しましたがひきこもりが続き、結局退職となってしまいました。入社約10か月後でした。

## ポイント

入社後職場にとけ込まず次第に落ち込んでいった症例で、「だるさ」や「全身倦怠感」、「不眠」はこのような状況における初期症状と考えられます。「ひきこもり」や「休日も自室にひきこもったまま」といった症状は、さらに悪化した状況で、退職の直接原因となった「仕事上のミス」もそのような半病的な精神状況下での症状の現れとも言えるでしょう。

このような場合の職場での対処方法としては、「全身倦怠感」や「だるさ」、「不眠」といった初期症状に早く気づき、産業医の面談やカウンセリングなどを受けさせることが重要ですが、職場で

のサークル活動やレクリエーションの場を多く設けて積極的に参加させるというのも一策でしょう。ただその場合、積極的には人の輪の中に入っていけない「引っ込み思案」の性格の人間にとっては、疎外感を一層感じさせる結果ともなりかねないことに注意しなければなりません。この職場でも春と秋にはレクリエーションを行っており、彼も入社したその春のバーベキュー大会に一応は参加していました。また、仕事上でミスを犯し引きこもりが強くなった時点で、上司と両親がそろって会社を促したところにも問題があります。このような状況では叱咤激励するのではなくむしろ休養をとらせたほうが良かったと思われるからです。

新入社員というものは、生活環境が大きく変動し、彼らの被るストレスたるや甚大なものでしょう。入社当初に行う職場教育において作業教育や安全教育のみにとどまることなく、ストレス対処行動や自律訓練法などのセルフケアを中心としたメンタルヘルス教育も同時に行うことが必要でしょう。また、職長クラスの従業員には積極的傾聴法やメンタリング教育を学習させるなど、入社後できるだけ早く新入社員の性格を見抜く眼力と、メンタルヘルスケアに関する知識と理解を持ち、必要に応じて勤務時間の内外を問わず部下に関わることも厭わずという度量を持った職長の育成を行うことも重要です。この会社でも、その後職長クラスの勉強会を何度も開き、「明るく働きやすい職場づくり」と「話しやすく頼りがいのある職長」を目指して研鑽を積んでいます。さらに家族はもちろん、たとえ嘱託であっても産業医との綿密な連携、場合によっては主治医との連絡、主治医と産業医との連携も忘れてはならない点です。

厚生労働省「こころの耳」より掲載

## 事務局だより

### ◇お知らせ

#### ○ 女性リーダーズクラブ公開セミナー

1. 日 時 令和6年1月31日(水)
2. 場 所 ANAクラウンプラザホテル松山 南館2F サファイアルーム
3. 演 題 「開く個性、拓く未来」  
～イオンモールの女性活躍推進の取り組み～
4. 講 師 イオンモール(株) 執行役員人事統括部長 井谷 光彦 氏  
イオンモール(株) 採用・育成部長 岡本 章世 氏

#### ○ 第2回理事会

1. 日 時 令和6年2月21日(水) 13:30～13:55
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 2階 フェスタ

#### ○ 春季講演会

1. 日 時 令和6年2月21日(水) 14:00～15:30
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 3階 ドゥエミーラ
3. 演 題 「2024年春季労使交渉における経営側の基本姿勢について (仮題)」
4. 講 師 一般社団法人 日本経済団体連合会  
労働政策本部統括主幹 平田 充 氏

#### ○ 第6回労務会議

1. 日 時 令和6年3月6日(水) 15:30～17:00
2. 場 所 えひめ共済会館 4F 豊明
3. 演 題 「問題社員への対応について」
4. 講 師 四季法律事務所 弁護士 和田 資篤 氏
5. 懇親会 えひめ共済会館 4F 末広 17:10～

#### ○ 通信教育講座のご案内

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

##### 受講講座

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

##### 申込方法

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

##### 問合せ先

～ 愛媛県経営者協会（TEL 089-921-6767）

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

連絡先：愛媛県経営者協会事務局

TEL 089-921-6767

FAX 089-947-6650

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

URL <https://ehimekeikyo.jp/>

### 会員募集のご案内

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

◇経協日誌（令和5年9月～12月）

月日（曜）	会議・大会等名称	場 所	出 席 者
9月6日(水)	暴力団排除セミナー	松山市総合コミュニティセンター	書記
6日(水)	公正採用選考人権啓発協力員会議	松山若草合同庁舎	専務
12日(火)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
13日(水)	第2回労務会議	—	—
	「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」 Web開催予定であったが、参加者がズームに参加できないトラブルが発生し、講師には最後まで予定どおり講演していただき、参加予定者全員にその録画記録が視聴できるURLを送信し、事後視聴いただいた。		
14日(木)	愛媛働き方改革推進会議	松山若草合同庁舎	専務
15日(金)	労働委員会総会	県庁	柴田、本田、島原、土岐、専務
22日(金)	労働委員会総会	中予地方局	本田、島原、土岐、専務
10月3日(火)	松山商工会議所 情報・サービス業部会	松山商工会議所	専務
4日(水)	愛媛産業安全衛生大会	松山市総合コミュニティセンター	会長、専務
5日(木)	女性リーダーズクラブ 第2回定例会	ホテルマイステイズ松山	18名
11日(水)	第3回労務会議	えひめ共済会館	29名
	「実状に合わせたDX化に取り組むには ～業務改善のないDXなんて……～」 (出席企業名) (東予) 桑原運輸(株)、住友共同電力(株)、森実運輸(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予鉄グループ、(株)愛媛銀行、愛媛県信用農業協同組合連合会、愛媛総合警備保障(株)、愛媛ダイハツ販売(株)、愛媛トヨペット(株)、(株)門屋組、四国電力(株)愛媛支店、(株)ジャックと豆の木園、(株)第一自動車練習所、(株)四電工愛媛支店 (南予) 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		
12日(木)	高齢・障がい者雇用フェスタinえひめ	県民文化会館	専務
13日(金)	労働委員会労働相談	中予地方局	専務
19日(木)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
25日(水)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
25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
27日(金)	労働委員会総会	中予地方局	本田、島原、土岐、専務
28日(土)	ねりんピック 総合開会式	愛媛県総合運動公園	専務
31日(火)	ねりんピック 総合閉会式	県民文化会館	専務
11月1日(水)	愛媛県地域職業能力開発促進協議会	松山若草合同庁舎	専務
3日(木)	愛媛県功労賞授賞式	県庁	会長
7日(月)	愛媛県雇用対策会議	県庁	専務

愛 媛 経 協

月日(曜)	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
11月8日(水)	第4回労務会議 「中高年社員の活用方法について」 (出席企業名) (中予) (株)あいテレビ、井関農機(株)、(株)伊予鉄グループ、(株)愛媛朝日テレビ、 愛媛総合警備保障(株)、愛媛ダイハツ販売(株)、愛媛トヨペット(株)、 愛媛ホスピタルパートナーズ(株)、(株)門屋組、関西運送(株)、四国建販(株)、 (株)ジャックと豆の木園、シブヤ精機(株)、南海放送(株)、四電ビジネス(株)愛媛支店、 (南予) 宇和島信用金庫、(株)シンツ、三原産業(株)	Web開催	25名
10日(金)	えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議	松山若草合同庁舎	専務
16日(木)	秋季講演会 「最近の金融経済情勢について」 日本銀行 松山支店長 鈴木 直行 氏 (出席企業名) (東予) 住友共同電力(株)、森実運輸(株) (中予) (株)伊予銀行、(株)伊予鉄グループ、愛媛県信用農業協同組合連合会、 愛媛県農業協同組合中央会、愛媛ダイハツ販売(株)、愛媛トヨペット(株)、 愛媛ホスピタルパートナーズ(株)、(株)門屋組、四国電力(株)愛媛支店、 帝人(株)松山事業所、南海放送(株)、日興石油(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) (関係団体) (公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所	ホテルマイステイズ 松山	25名
17日(金)	愛媛県商工会議所議員大会	アイテムえひめ	会長
21日(火)	四国ブロック経営者協会専務理事会	高松市	専務
21日(火)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	業務部長
24日(金)	労働委員会総会	中予地方局	柴田、本田、島原、土岐、 専務
28日(火)	労働委員会あっせん事件対応	中予地方局	専務
29日(水)	金融経済懇談会	A N Aクラウンプラ ザホテル松山	会長
12月4日(水) ～5日(木)	全労委公労使委員個別紛争専門研修	東京	専務
6日(水)	女性リーダーズクラブ第3回定例会	松山市男女共同参画 推進センター	17名
8日(金)	労働委員会総会	中予地方局	柴田、島原、土岐、専務
12日(火)	新卒者等人材確保推進本部会議	松山若草合同庁舎	専務
13日(水)	第5回労務会議 「時間外労働等の労働時間の請求事案、その実務対応(労働関係法及びその対応等)について」 (出席企業名) (東予) 桑原運輸(株)、森実運輸(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予鉄グループ、愛媛県信用農業協同組合連合会、 愛媛総合警備保障(株)、愛媛ダイハツ販売(株)、四国建販(株)、四国電力(株)愛媛支店、 (株)ジャックと豆の木園、(株)テレビ愛媛、(株)松山建装社、(株)四電工愛媛支店 (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	えひめ共済会館	22名
16日(土)	障がい者福祉推進愛媛県大会	松前総合文化センター	専務
20日(水)	役員等報酬審議会	J A愛媛	専務
21日(木)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	業務部長

## 愛媛労働局からのお知らせ

### 愛媛県特定最低賃金の改正のお知らせ

愛媛労働局では、特定最低賃金を改正し、令和5年12月25日から施行することとしました。施行後の最低賃金額は次のとおりです。

- ① パルプ、紙製造業最低賃金（1時間1,006円）
- ② はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金（1時間997円）
- ③ 電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金（1時間987円）
- ④ 船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金（1時間1,015円）

上記の特定最低賃金には、適用除外の労働者と、①から③の産業には適用除外の業種が定められており、これらに該当する場合は愛媛県最低賃金（1時間897円）が適用されます。

使用者も労働者も  
必ず確認、  
最低賃金！



詳細は次ページの一覧表又は愛媛労働局ホームページをご覧ください。  
ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

◆愛媛労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/>



◆お問い合わせ先

愛媛労働局 賃金室（電話 089-935-5205）

又は、最寄りの労働基準監督署

松山労働基準監督署（電話 089-917-5250）

新居浜労働基準監督署（電話 0897-37-0151）

今治労働基準監督署（電話 0898-32-4560）

八幡浜労働基準監督署（電話 0894-22-1750）

宇和島労働基準監督署（電話 0895-22-4655）

**特定最低賃金**

産 業 名	時 間 額	適 用 除 外	改正発効年月日
<b>パルプ、紙製造業</b> (機械すき和紙製造業、手すき和紙製造業、内装用ライナー製造業、建材原紙製造業は除く。)	1,006 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による梱包、レッテルはり、捺印、選別又は検査の業務 ハ 炊事、湯茶の給仕、守衛又は雑役の業務	令和5年 12月25日
<b>はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業</b> (計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、武器製造業は除く。)	997 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ バリ取り・溶接かす取り、洗浄、さび若しくは傷の防止のための塗装、検数、包装又は手作業による機械部品の組立ての業務 ハ 中子の造型、卓上ボール盤による穴あけ又はプレスによる打抜き業務	令和5年 12月25日
<b>電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業</b> (発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業、産業用電気機械器具製造業は除く。)	987 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による検数、選別、包装、袋詰め、箱詰め又は洗浄の業務 ハ 手作業により又は手工具若しくは小型手持電動工具を用いて行う磨き、組立て、取付け、マーク打ち、塗油、組線、巻線、かしめ、曲げ又はバリ取りの業務(これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。)	令和5年 12月25日
<b>船舶製造・修理業、船用機関製造業</b>	1,015 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 小物類のサンダーがけ、断熱・防火材(木ぎ装を除く。)の取付け若しくは取外し、パイプ水圧試験の検査補助、パイプ・ゴムホース類の漏れの点検又は足場部材の整備の業務 ハ 簡単な工具若しくは器具の修理又は消耗品の払出しの業務	令和5年 12月25日
<b>各種商品小売業</b> (衣、食、住にわたる各種の商品を小売する事業所で、その事業所の性格上いずれが主たる販売商品であるかが判別できないもの。)	897 円	上記の特定(産業別)最低賃金は、令和5年10月6日から、愛媛県最低賃金額が適用されています。	令和5年 10月6日

- (注) ① 特定最低賃金の適用を除外された産業又は業務には愛媛県最低賃金が適用されます。  
 ② 臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与・期末手当など)、時間外労働・休日労働・深夜労働に対する手当、精皆勤手当・通勤手当・家族手当は、算入されません。  
 ③ 派遣労働者については、派遣先の最低賃金が適用されます。  
 ④ 特定最低賃金の産業分類は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づいたものです。

**愛媛県最低賃金**

時 間 額	897 円	改正発効年月日	令和5年10月6日
-------	----------	---------	-----------

## 「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりに取り組みましょう！

- 今年は**30年ぶりの高い水準での賃上げ**。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,004円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、**本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作り**が大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、**人手不足への対応は急務**。
- 当面の対応として、政府は「**年収の壁・支援強化パッケージ**」をとりまとめ、支援を開始。

### いわゆる年収の壁とは？

厚生年金保険及び健康保険においては、会社員の配偶者等で一定の収入がない方は、被扶養者（第3号被保険者）として、社会保険料の負担が発生しません。

こうした方の収入が増加して一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整する方がいらっしゃいます。その収入基準（年収換算で106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」と呼ばれています。

○従業員100人超企業に週20時間以上で勤務する場合	→	「106万円の壁」 加入制度：厚生年金保険・健康保険
○上記以外の場合	→	「130万円の壁」 加入制度：国民年金・国民健康保険

### 対策

#### 「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円**の支援をします。

#### 「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能**となります。

※この他、非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するための支援を拡充します。

事業主の皆様へ

## キャリアアップ助成金をぜひご利用ください！

### ○社会保険適用時処遇改善コース（新設）

○2023年10月1日以降、事業主が新たに社会保険の適用を行った場合に適用されます。

#### （1）手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <b>15%以上を追加支給</b> (社会保険適用促進手当など)	<b>1年目 20万円</b>
② 賃金の <b>15%以上を追加支給</b> (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	<b>2年目 20万円</b>
③ 賃金の <b>18%以上を増額</b>	<b>3年目 10万円</b>

#### （2）労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

#### ◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

※2025(R7)年度末までに対象となる労働者の方に被用者保険の適用を行った事業主が対象となります。  
(注)助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

#### （3）併用メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <b>15%以上を追加支給</b> (社会保険適用促進手当)	<b>1年目 20万円</b>
② 労働時間延長メニューのいずれかの取組	<b>2年目 30万円</b>

### ○正社員化コース（拡充）

①～④について、2023年11月29日以降に正社員化した場合に適用されます。

#### ①支給額増額

要件	現行	拡充
中小企業	<b>57万円</b>	<b>80万円</b>
大企業	<b>42.75万円</b>	<b>60万円</b>



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「パゆう」ちゃん

②対象となる有期雇用労働者の雇用期間の制限緩和（現行6か月以上3年以内→6か月以上に拡充）

③正社員転換制度の導入に係る加算措置の新設（1人目の正社員転換時に20万円助成）

④多様な正社員制度導入に係る加算措置の拡充（1人目の転換時 現行9.5万円→40万円に増額）

(注)③と④の助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

キャリアアップ助成金の詳細は愛媛労働局助成金センターへお問い合わせください。  
「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

➤愛媛労働局助成金センター  
☎089-987-6370

受付時間：平日 8:30～17:15  
(土日・祝日・年末年始を除く)

➤年収の壁突破・総合相談窓口  
(フリーダイヤル・無料)

0120-030-045

受付時間：平日 8:30～18:15  
(土日・祝日・年末年始を除く)



厚生労働省ホームページ  
「キャリアアップ助成金」

# 人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

## 人材開発支援助成金の制度概要

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



## 人への投資促進コース

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成を行っています。「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

### 定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

### 高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

### 情報技術分野認定実習 併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

### 自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

### 長期教育訓練 休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

## 各訓練メニューの助成率と助成額

### 定額制訓練

### 定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	<b>60%</b>	<b>45%</b>	-	
	(+15%)			

### 高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

### 資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	<b>75%</b>	<b>60%</b>	<b>960円</b>	<b>480円</b>
海外も含む大学院での訓練	<b>75%</b>		国内大学院の場合 <b>960円</b>	

### 自発的職業能力開発訓練

### 自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を 事業主が負担した訓練	<b>45%</b>	-
	(+15%)	

### 情報技術分野認定実習併用職業訓練

### 資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練 (OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)	<b>60%</b>	<b>45%</b>	<b>760円</b>	<b>380円</b>
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業	大企業		
	<b>20万円</b>	<b>11万円</b>		
	(+5万円)		(+3万円)	

### 長期教育訓練休暇等制度

### 導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度 (30日以上連続休暇取得)	<b>20万円</b>	<b>1人1日当たり 6,000円</b> (※有給休暇の場合)
	(+4万円)	(+1,200円)
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除制度	<b>20万円</b>	-
	(+4万円)	

- ・ ( ) 内の助成率 (額) は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率 (額) です。
- ・ 賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額 (定額)**です。

## 「年収の壁・支援強化パッケージ」 配偶者手当の見直しに向けて

新型コロナウイルス感染症の5類移行後、経済活動も回復しつつあり、企業の人手不足感が顕著になっていきます。また、最近の最低賃金の引き上げに影響して、賃上げの流れが加速しています。

しかし、配偶者の扶養の範囲で働く短時間労働者の中には、収入が増えたと、「社会保険の加入が必要になる。」、「配偶者の勤務先から配偶者手当が支給されなくなる。」といった理由で、「就業調整」を行うケースがあります。

「就業調整」は、結果として短時間労働者の能力発揮の妨げとなるとともに、他の労働者の負担増などの影響を生じさせることにつながります。賃上げの流れを短時間労働者にも波及させていくためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境を整備することが重要です。

それぞれの企業においても、いわゆる「年収の壁」への対応として、配偶者手当の在り方を見直してみませんか？

### 配偶者手当とは

民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことで、実際の名称は、企業によって「家族手当」、「扶養手当」など様々です。

令和4年職種別民間給与実態調査によると、家族手当制度がある事業所は75.3%、配偶者に家族手当を支給する事業所は55.1%あり、近年減少傾向にあります。

### 配偶者手当見直し内容の具体例

配偶者手当の原資をもとに、共働きや単身者も含めて、人事・処遇制度全体を見直した例があります。

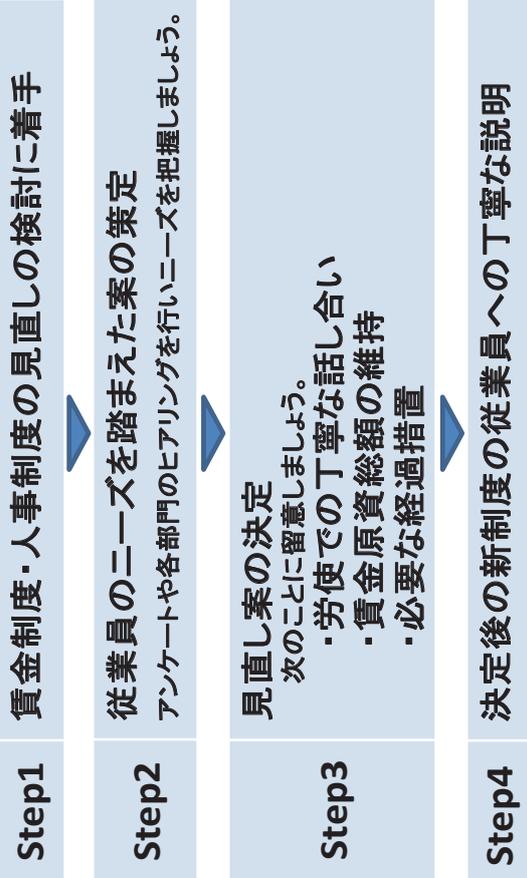
- 配偶者手当の廃止（縮小） + 基本給の増額
- 配偶者手当の廃止（縮小） + 子ども手当の増額
- 配偶者手当の廃止（縮小） + 資格手当の創設
- 配偶者手当の収入要件の撤廃

### 配偶者手当の見直しに向けて

今後労働力人口が減少していくことが予想され、働く意欲のあるすべての人が「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分発揮できる社会の形成が必要となっています。各企業において、実情を踏まえて労使で真摯な話し合いを行い、「配偶者手当」の見直しについてご検討いただくと幸いです。

参考資料は厚生労働省ホームページに掲載（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigussha.html>）  
お問い合わせ先 愛媛労働局雇用環境・均等室 T E L 089-935-5222

### 配偶者手当の見直しのフローチャート



愛媛労働局からのお知らせです。

令和6年1月31日（水）は、労働保険（労災保険・雇用保険）料の第3期分の納付期限となっています。

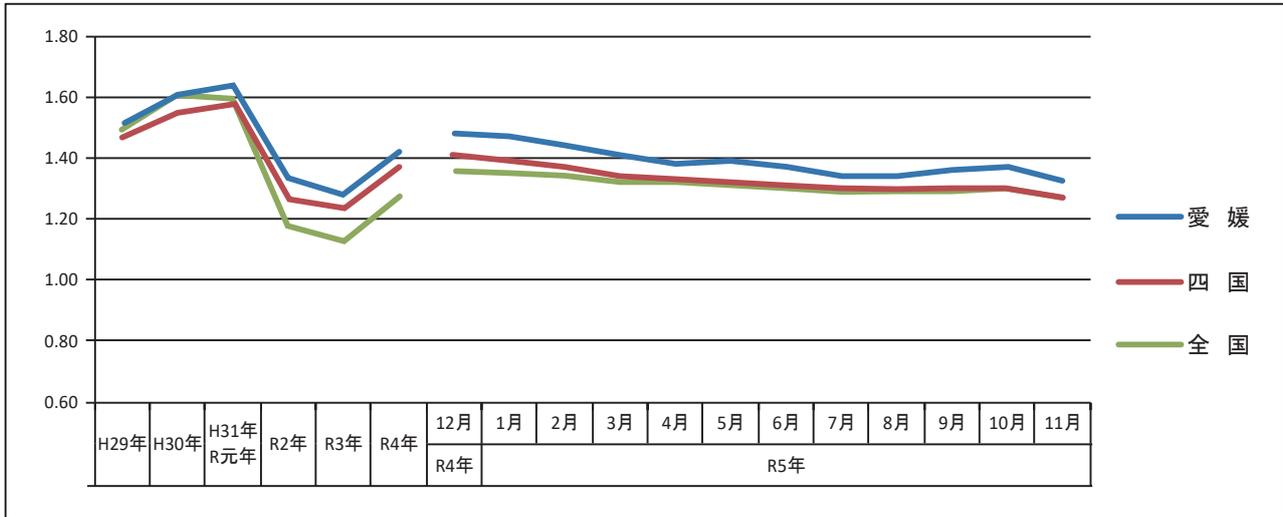
事業主の皆様へは、令和6年1月11日頃に納付書をお届けしますので、最寄りの金融機関での納付をお願いします。

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：〒790-8538 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階  
愛媛労働局総務部労働保険徴収室（TEL 089-935-5202）

労働経済指標

1. 有効求人倍率

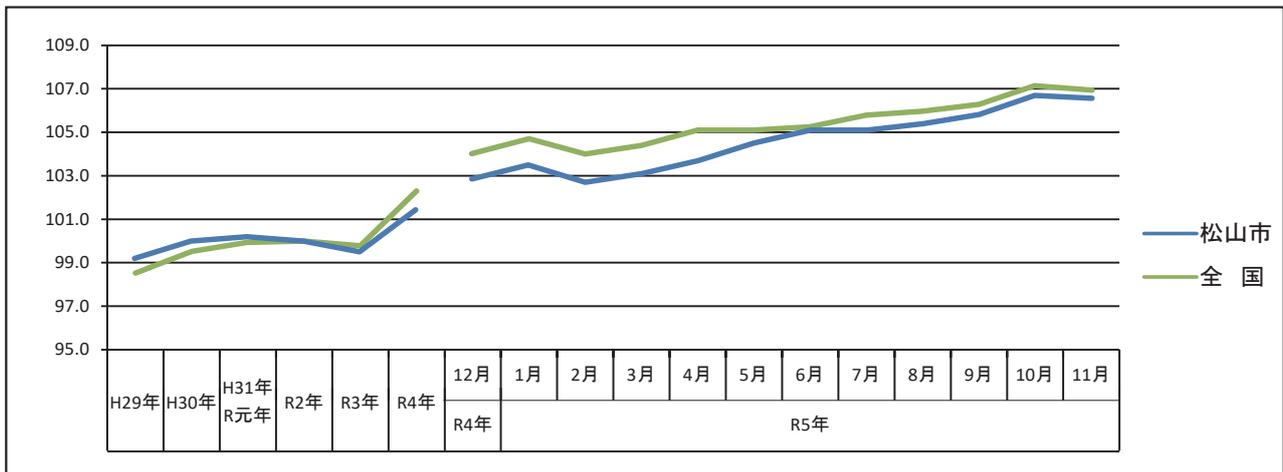


	H29年	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R5年											
							12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
愛媛	1.51	1.61	1.64	1.33	1.28	1.42	1.48	1.47	1.44	1.41	1.38	1.39	1.37	1.34	1.34	1.36	1.37	1.33
四国	1.47	1.55	1.58	1.26	1.24	1.37	1.41	1.39	1.37	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.30	1.30	1.30	1.28
全国	1.50	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.36	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.29	1.30	1.28

※ 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	R5年											
							12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
松山市	99.2	100.0	100.2	100.0	99.5	101.5	102.9	103.5	102.7	103.1	103.7	104.5	105.1	105.1	105.4	105.8	106.7	106.5
前年同月比	0.3	0.8	0.2	△0.2	△0.5	2.1	3.2	3.7	2.3	2.6	3.1	3.5	3.5	3.3	3.4	3.2	3.9	3.5
全国	98.6	99.5	100.0	100.0	99.8	102.3	104.1	104.7	104.0	104.4	105.1	105.1	105.2	105.7	105.9	106.2	107.1	106.9
前年同月比	0.5	1.0	0.5	0.0	△0.2	2.5	4.0	4.3	3.3	3.2	3.5	3.2	3.3	3.3	3.2	3.0	3.3	2.8

※ 令和2年=100

(資料出所：総務省)

令和5年度 年間事業一覧表

月	会 議 名	調 査 事 項	資 料 発 行
4	・運営委員会・労務委員会合同会議 (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(株) 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		・愛媛経協9月号
10	・女性リーダーズクラブ第2回定例会 (5日 ホテルマイステイズ松山) ・労務会議 (11日 えひめ共済会館) 「実状に合わせたDX化に取り組むには ～業務改善のないDXなんて……～」 (株)エンカレッジ 代表取締役 玉野 聖子 氏		
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(株) 代表取締役 岡本 陽 氏 ・秋季講演会 (16日 ホテルマイステイズ松山) 「最近の金融経済情勢について」 日本銀行松山支店長 鈴木 直行 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3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 (13日 えひめ共済会館) 「時間外労働等の労働時間の請求事案、その実務対応 (労働関係法及びその対応等)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		・年末賞与・一時金交渉の妥結結果
1	・女性リーダーズクラブ公開セミナー (31日 ANAクラウンプラザホテル松山) 「開く個性、拓くみらい」 ～イオンモールの女性活躍の取り組み～ イオンモール(株) 執行役員人事統括部長 井谷 光彦 氏 イオンモール(株) 採用・育成部長 岡本 章世 氏		・愛媛経協1月号
2	・理事会 (21日 ホテルマイステイズ松山) ・春季講演会 (同 上) 「春季労使交渉における経営側の基本姿勢について」 一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部統括主幹 平田 充 氏		
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)		・愛媛経協3月号