愛媛経協

№513　　2024．3

目　　次

○2023年　人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果……（１）
（（一社）日本経済団体連合会）

○最近の労働判例から……(30)

○メンタルヘルス……(32)

○事務局だより（お知らせ）……(33)

（経協日誌）……(34)

○愛媛労働局からのお知らせ……(35)

○労働経済指標（有効求人倍率、消費者物価指数）……(42)

○令和５年度 年間事業一覧表 ……(43)

○協会けんぽ愛媛支部からのお知らせ……(44)

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/

2023年人事・労務に関する トップ・マネジメント調査結果

2024年１月16日

（一社）日本経済団体連合会

目　次

[ページ]

調査概要 ２

調査結果

Ⅰ　労使交渉・協議等における議論と結果 ３

Ⅱ　エンゲージメント 13

Ⅲ　専門有期雇用等社員 15

Ⅳ　リカレント教育等 16

Ⅴ　採用方法の多様化 17

Ⅵ　諸手当 18

Ⅶ　両立支援 21

Ⅷ　高齢者雇用 22

調査概要

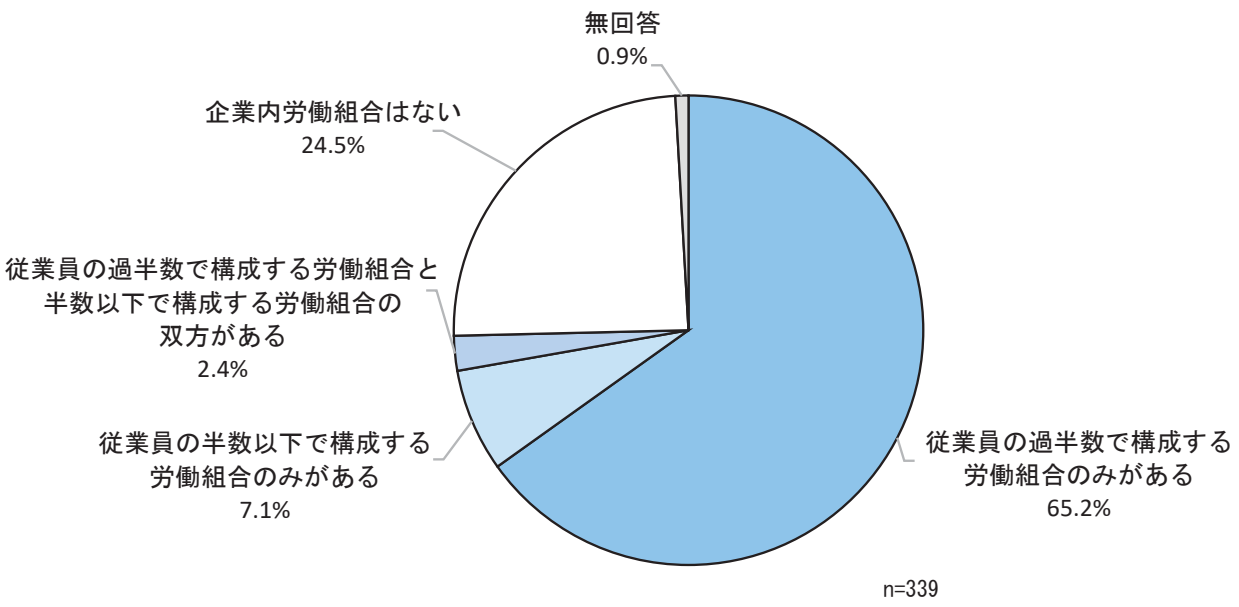
１．**調査目的**：春季労使交渉・協議の結果や、人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査するため、1969年から毎年実施している。
本調査結果は、主に「経営労働政策特別委員会報告」（経労委報告）の重要な参考資料として活用している。

２．**調査対象**：経団連会員企業（計1,540社）の労務担当役員等

３．**調査時期**：2023年９～11月

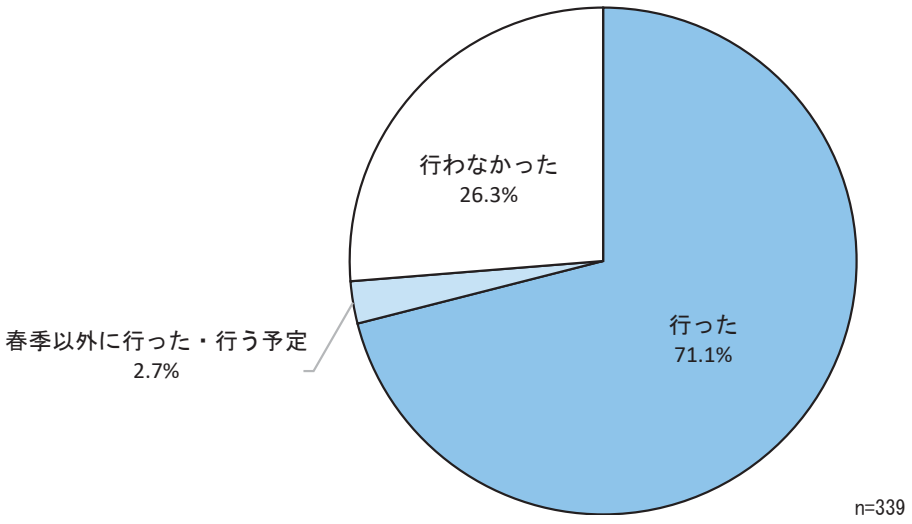
４．**集計状況**：回答社数347社（回答率22.5％）
このうち集計可能社数は339社
＜内訳＞
産業別：製造業166社（49.0％）、非製造業173社（51.0％）
規模別：従業員500人以上288社（85.0％）、500人未満51社（15.0％）

労働組合の有無



Ⅰ　労使交渉・協議等における議論と結果

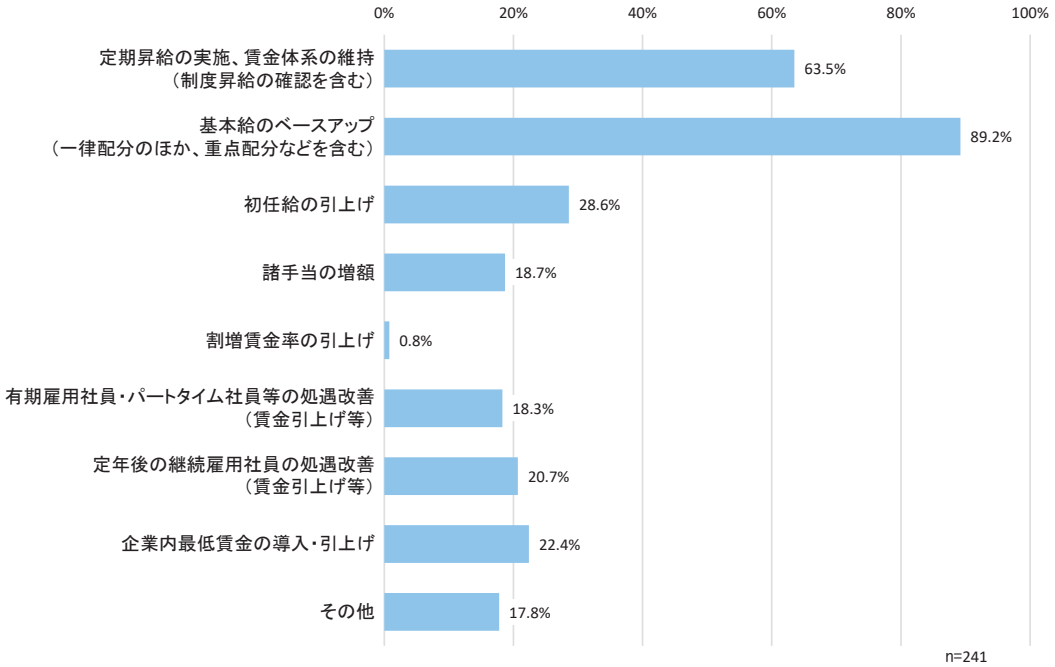
１．2023年春季労使交渉実施の有無



２．（１）月例賃金について

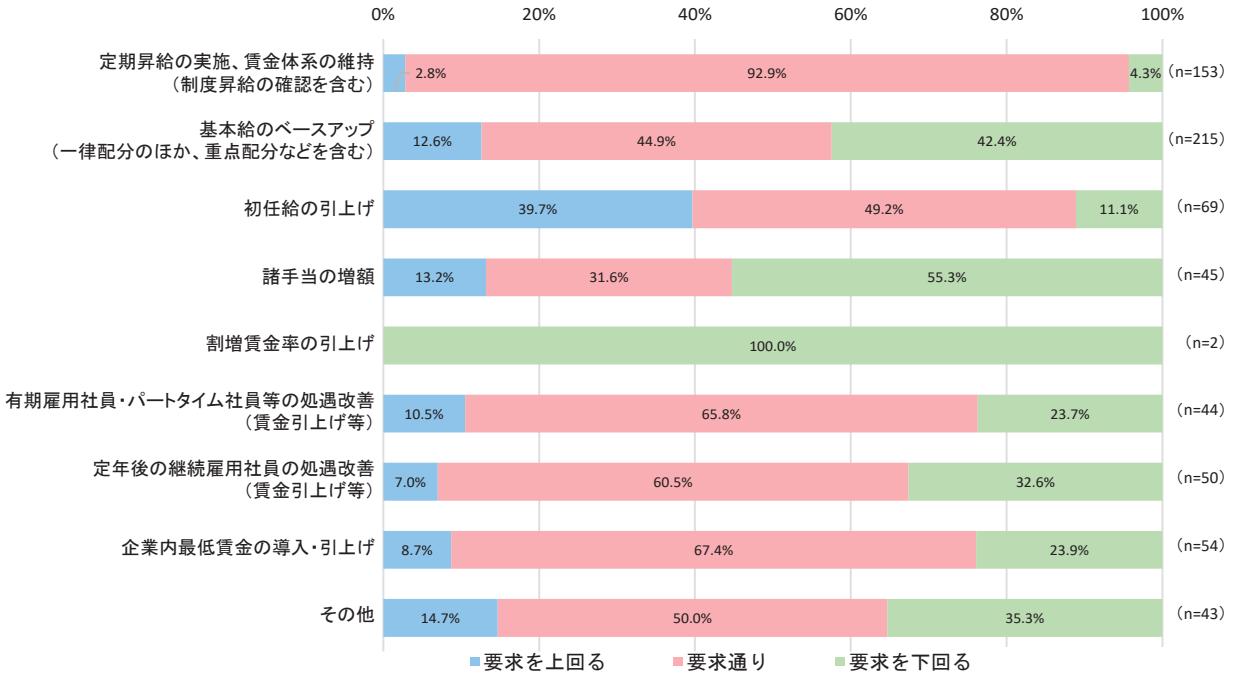
（ａ）2023年春季労使交渉における労働組合等の要求項目

（あてはまるものすべて）



※「その他」の回答としては、「物価上昇手当の導入」などがあった

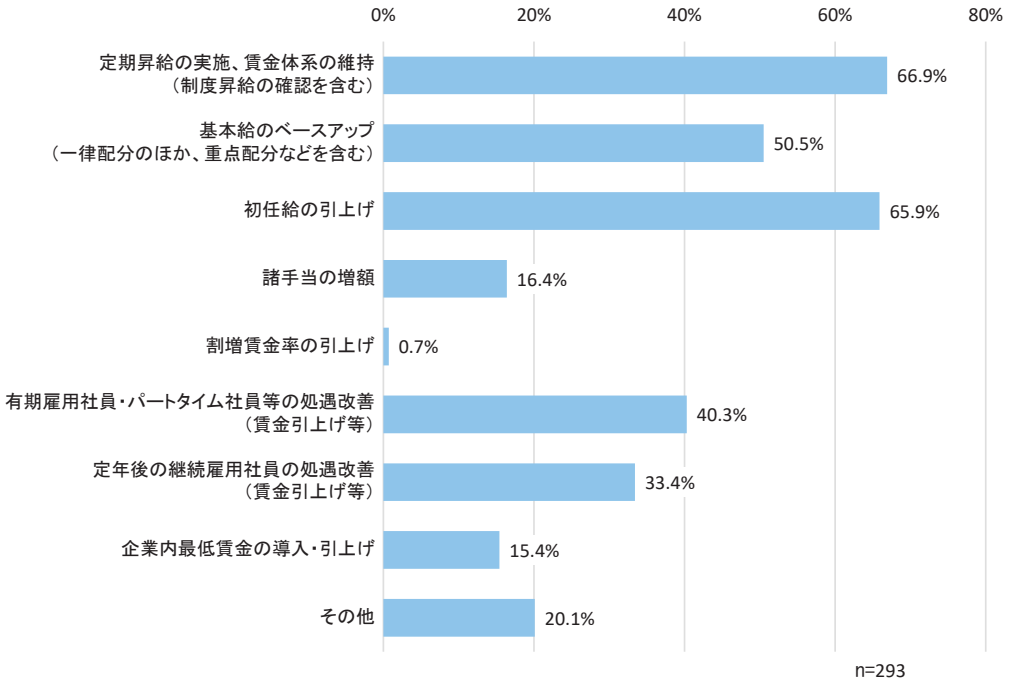
（ｂ）労働組合等の要求項目に対する回答状況



※「その他」の回答としては、「物価上昇手当の導入」などがあった

（ｃ）労働組合等の要求と関係なく、会社の施策として実施を決定した項目

（あてはまるものすべて）



※「その他」の回答としては、「役割・貢献度に応じた昇給額の加算」などがあった

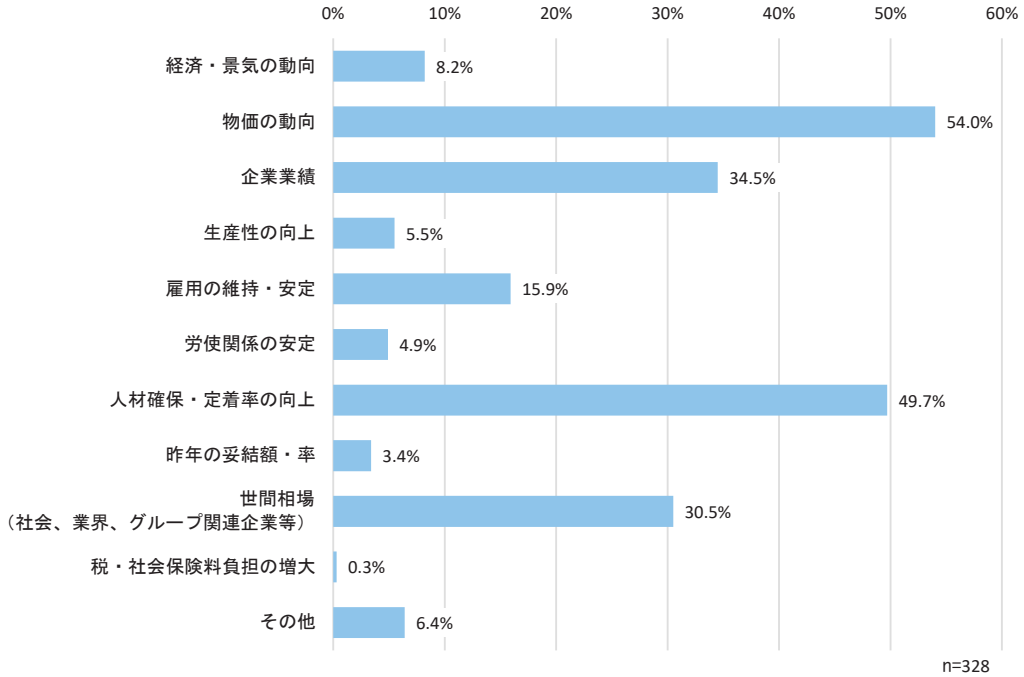
２．（２）2023年の賃金改定における妥結額

	妥結額（円）	率（%）
昇給分	6,673	2.06
ベースアップ分	6,249	1.93
合計	**12,922**	**3.99**

n=215

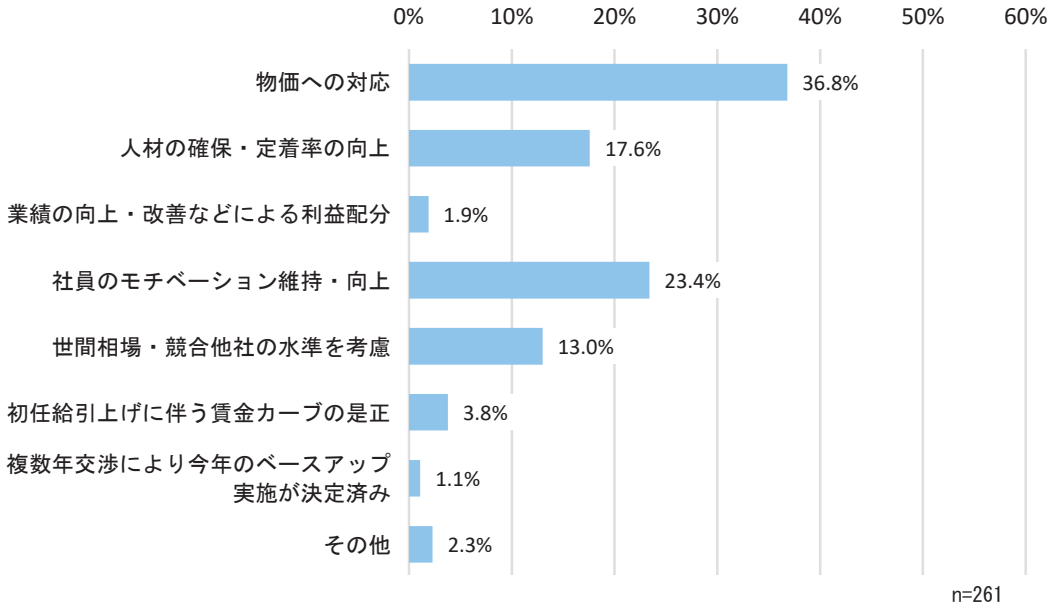
※月例賃金について、労働組合等の要求に対する回答または会社施策として実施を決定した項目で「定期昇給の実施、賃金体系の維持」「基本給のベースアップ」と回答した企業が対象
※昇給とベースアップの区別のある企業を集計（単純平均）

２．（３）2023年の賃金改定にあたり、特に考慮した要素（２つ）



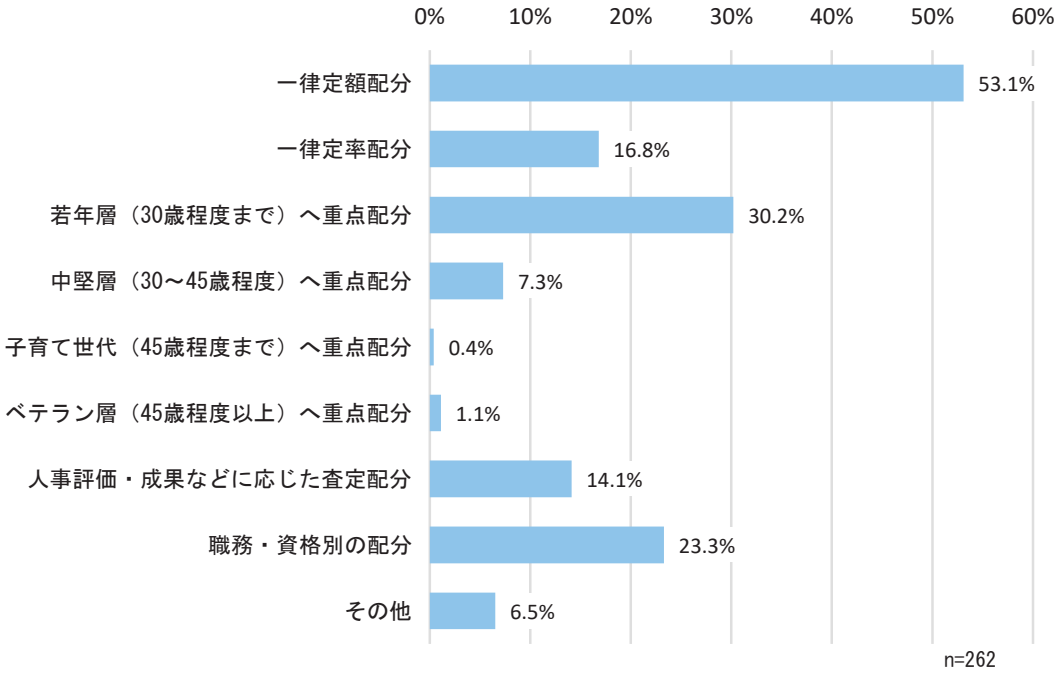
※「その他」の回答としては、「エンゲージメントの向上」などがあった

２．（４）ベースアップを実施した理由（最もあてはまるもの）



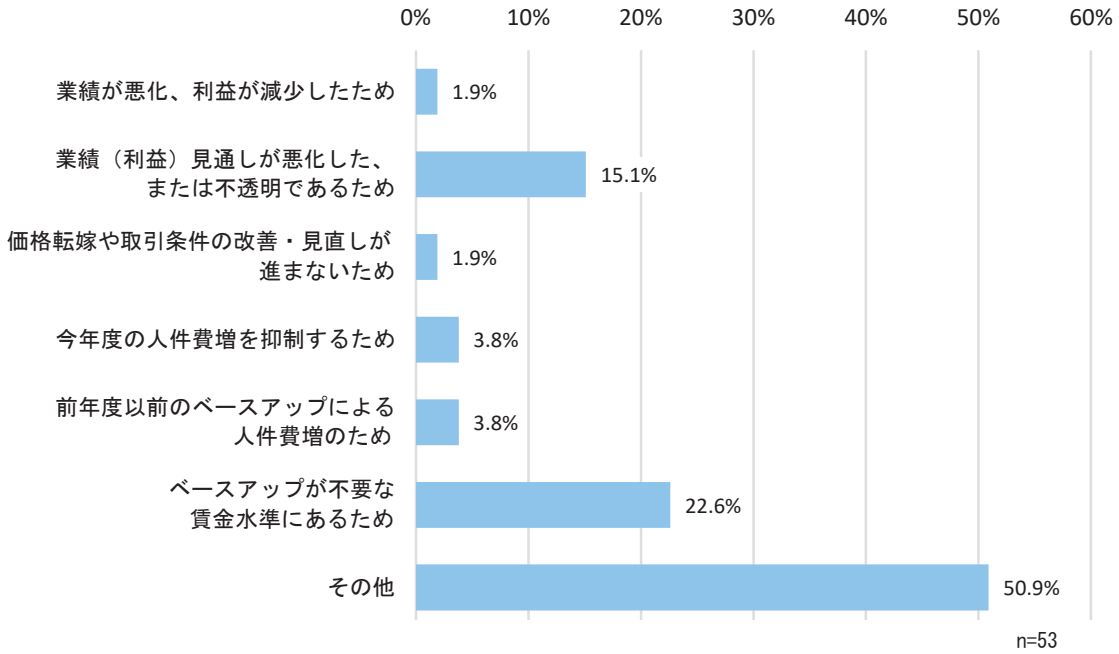
※月例賃金について、労働組合等の要求に対する回答または会社施策として実施を決定した項目で「基本給のベースアップ」と回答した274社が対象。回答が得られた261社を100として集計

２．（５）ベースアップの具体的配分方法（あてはまるものすべて）



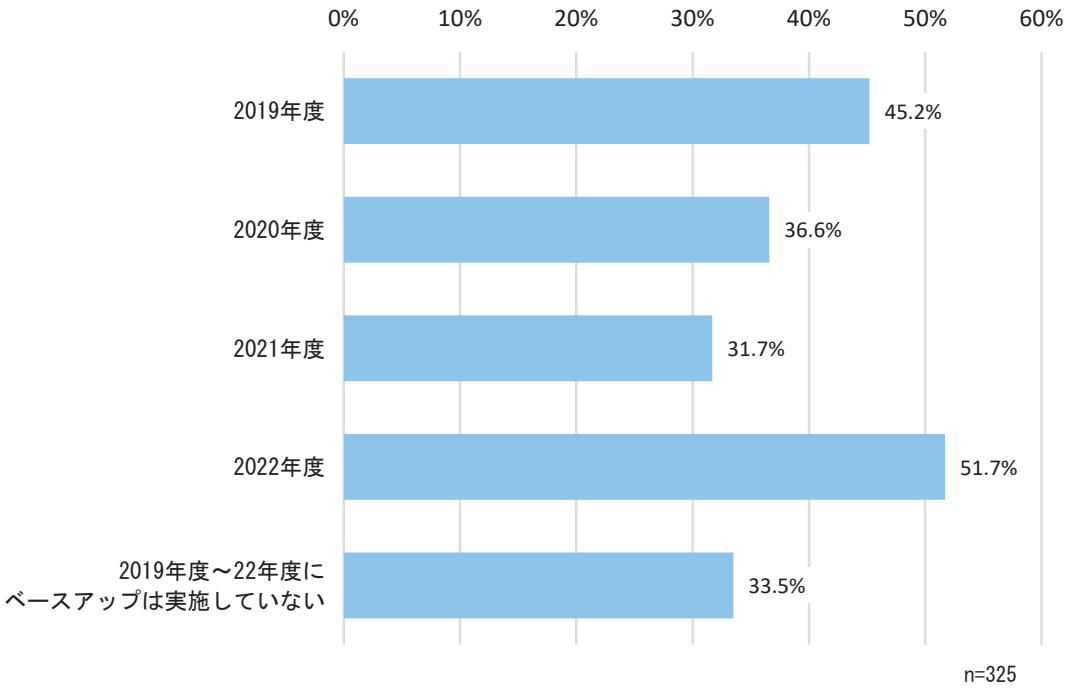
※月例賃金について、労働組合等の要求に対する回答または会社施策として実施を決定した項目で「基本給のベースアップ」と回答した274社が対象。回答が得られた262社を100として集計
※「その他」の回答としては、「管理職層へ重点配分」「初任給の改善」などがあった

２．（６）ベースアップしなかった理由（あてはまるものすべて）

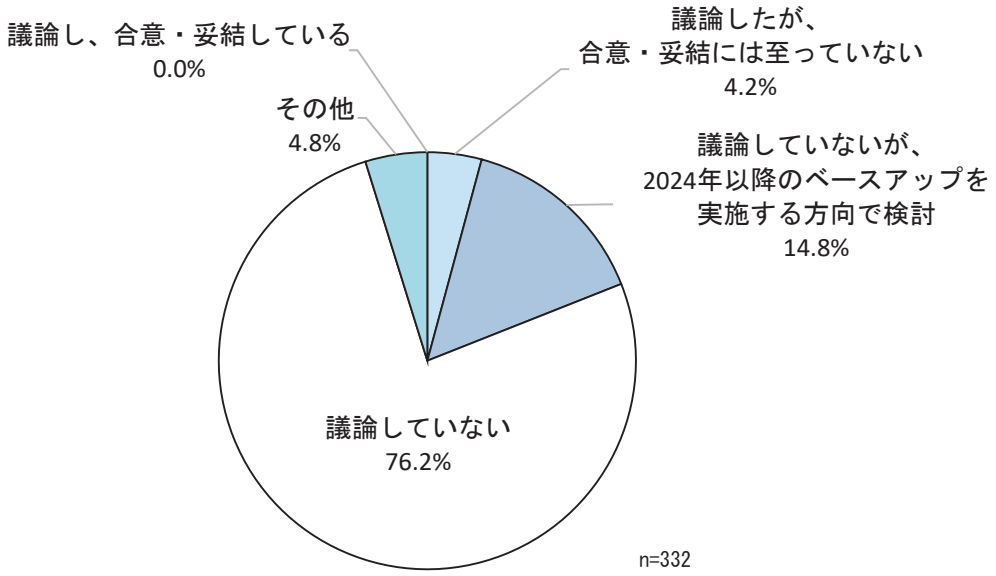


※月例賃金について、労働組合等の要求に対する回答または会社施策として実施を決定した項目のいずれにおいても「基本給のベースアップ」と回答しなかった65社が対象。回答が得られた53社を100として集計
※「その他」の回答としては、「ベースアップという概念がない」「人事制度の見直しを検討中であるため」などがあった

２．（７）ベースアップを実施した年度（あてはまるものすべて）



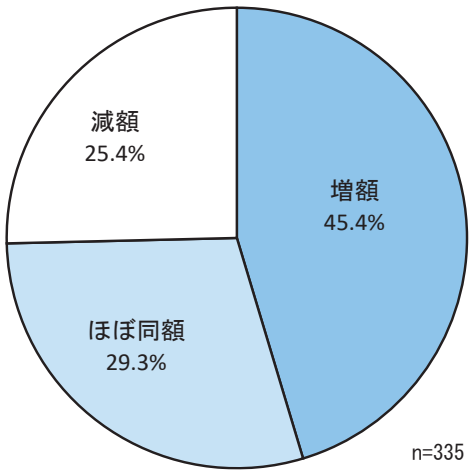
２．（８）2024年以降、複数年にわたるベースアップの実施についての議論状況



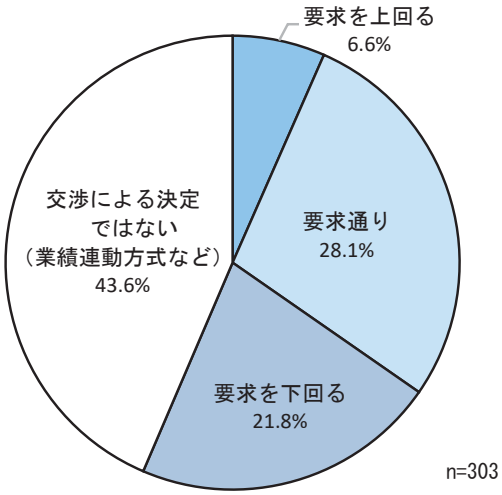
※「その他」の回答としては、「労使交渉自体を行っていない」「業績、景気等に鑑み別途検討する」などがあった

３．（１）賞与・一時金の金額（組合員平均）

（ａ）前年度実績との比較



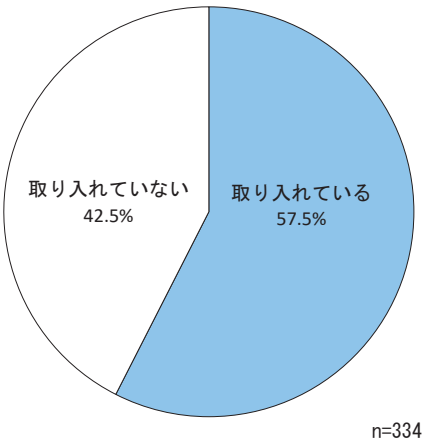
（ｂ）労働組合の要求との比較



※都度交渉で決定している場合は、夏季について回答
※春季労使交渉・協議を行わなかった企業は（ａ）のみ回答

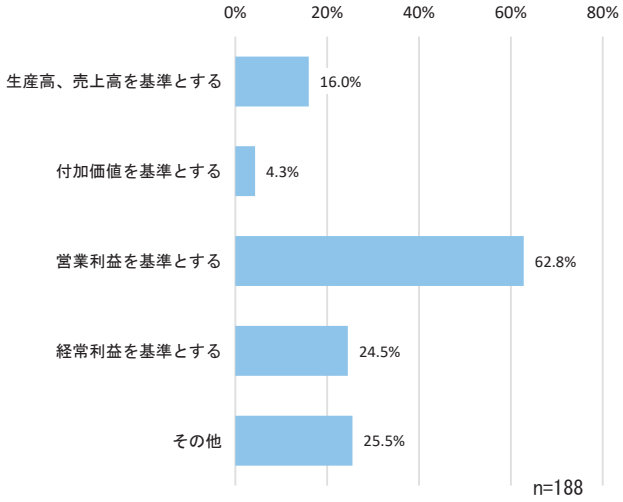
３．（２）賞与総額（原資）の決定方法について

（ａ）業績連動方式を取り入れているか



（ｂ）具体的基準（取り入れている場合）

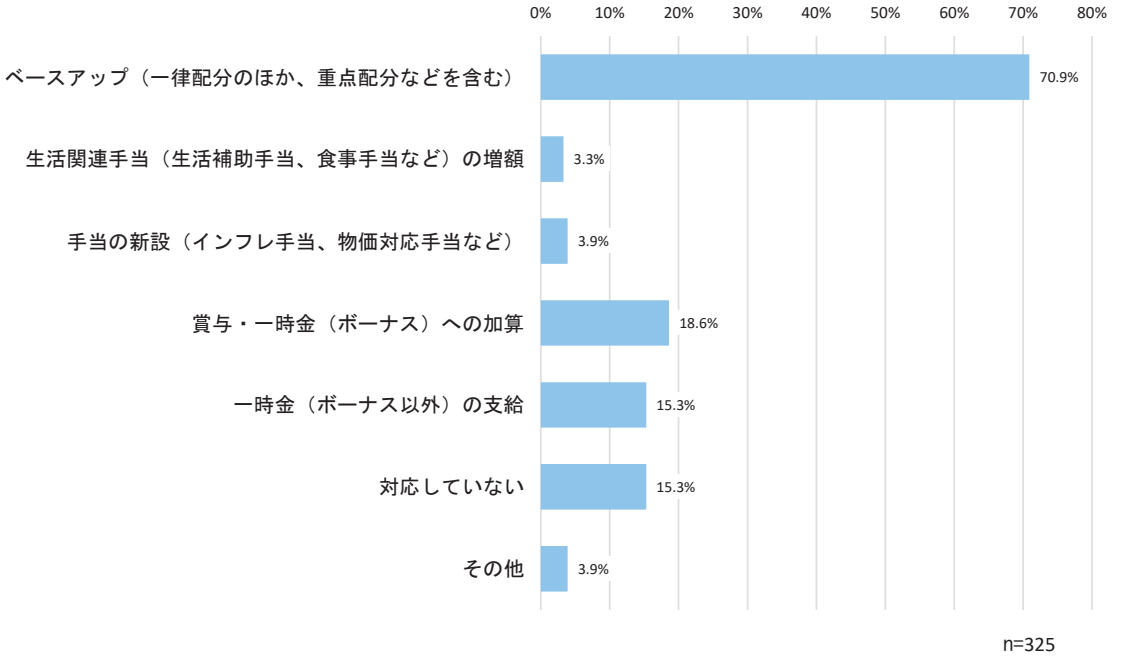
（あてはまるものすべて）



※（ａ）で「取り入れている」と回答した192社が対象。回答が得られた188社を100として集計
※「その他」の回答としては、「当期純利益」などがあった

４．直近１年間程度における物価上昇の対応として実施したもの

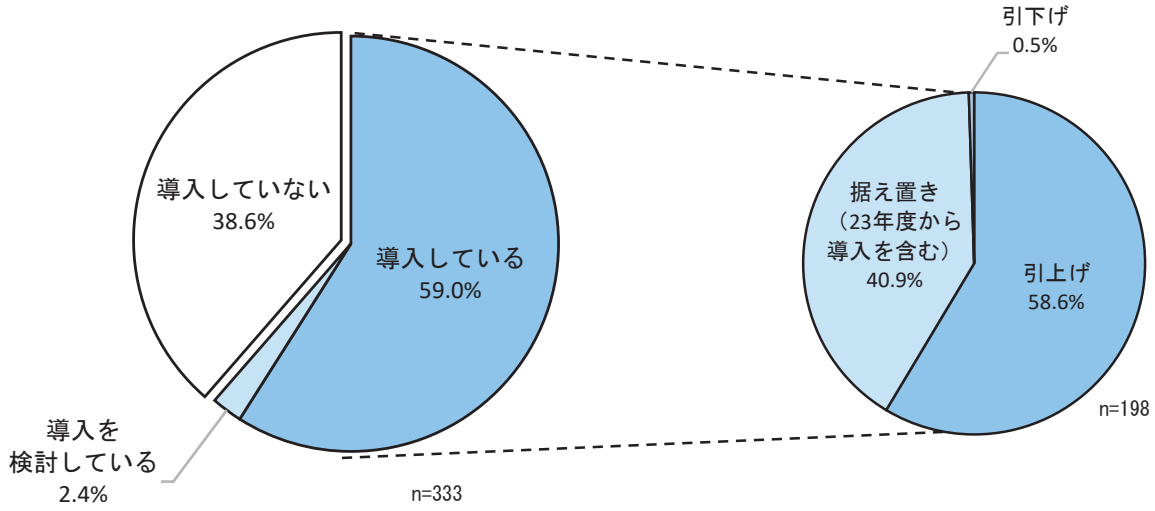
（あてはまるものすべて）



５．有期雇用社員・パートタイム社員等の賃金引上げ、処遇改善

（１）昇給制度

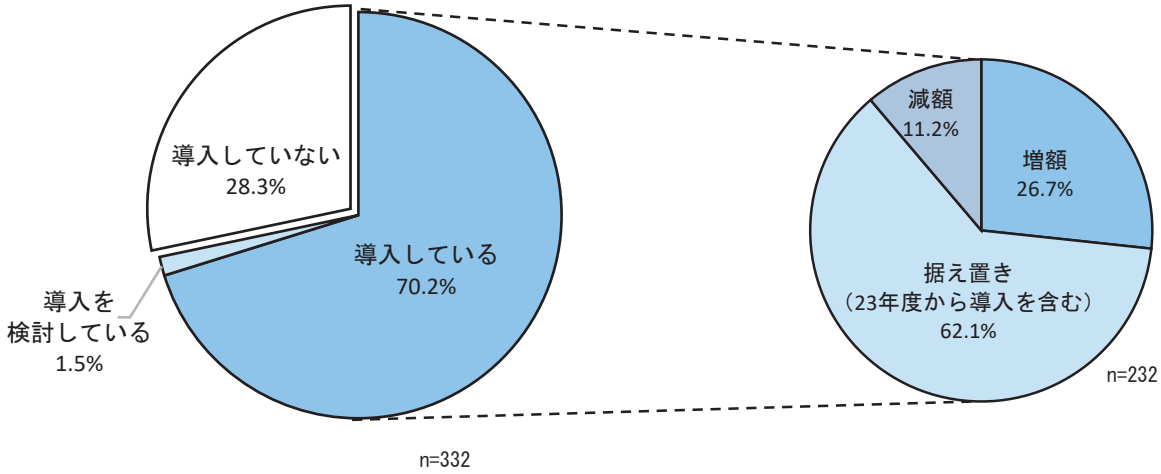
（ａ）導入状況　　（ｂ）2023年の改定状況（実施予定を含む）



※（ａ）で「導入している」「導入を検討している」と回答した204社が対象。回答が得られた198社を100として集計

（２）賞与・一時金制度

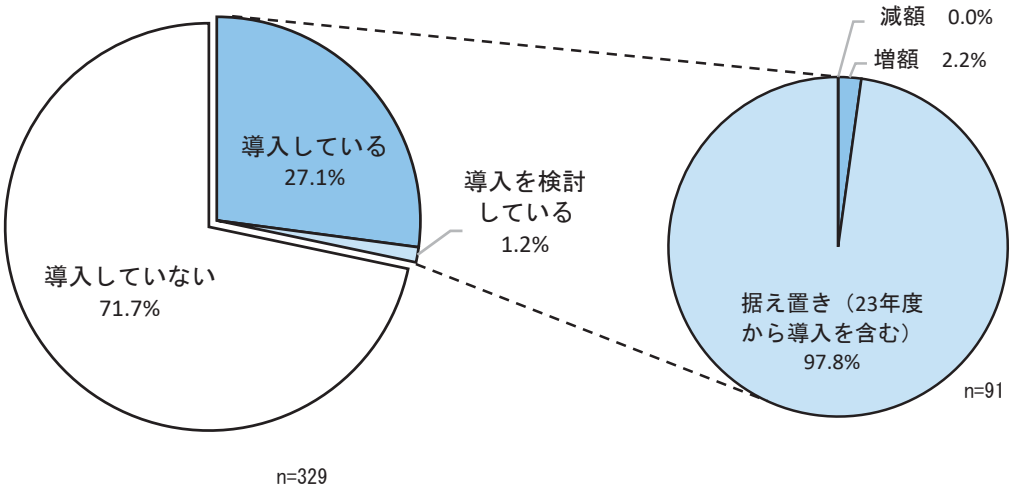
（ａ）導入状況　　（ｂ）2023年の改定状況（実施予定を含む）



※（ａ）で「導入している」「導入を検討している」と回答した238社が対象。回答が得られた232社を100として集計

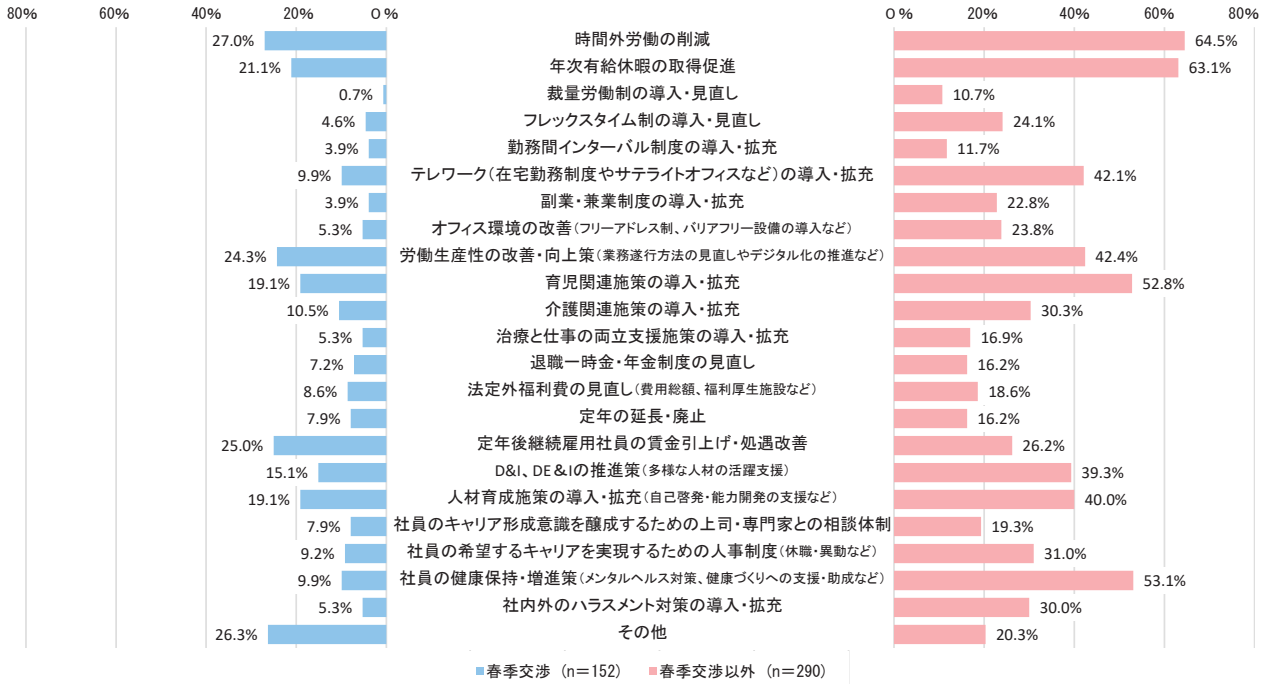
（３）退職金制度（退職慰労金含む）

（ａ）導入状況　　（ｂ）2023年の改定状況（実施予定を含む）



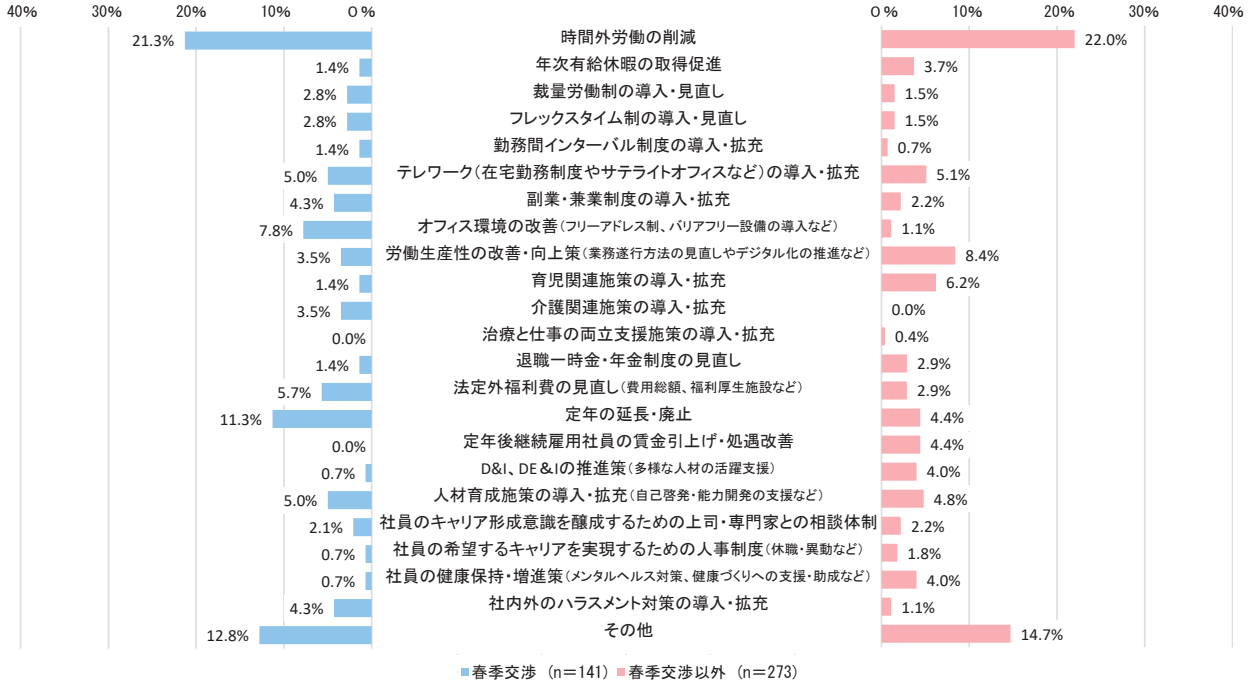
※（ａ）で「導入している」「導入を検討している」と回答した93社が対象。回答が得られた91社を100として集計

６．（１）賃金以外で労働組合等と議論した項目（あてはまるものすべて）



※「その他」の回答としては、春季労使交渉では「所定内労働時間の削減」「出張旅費・通勤費等の制度見直し」 など、春季労使交渉以外では「時差出勤制度の導入」「社内公募制度の導入」などがあった

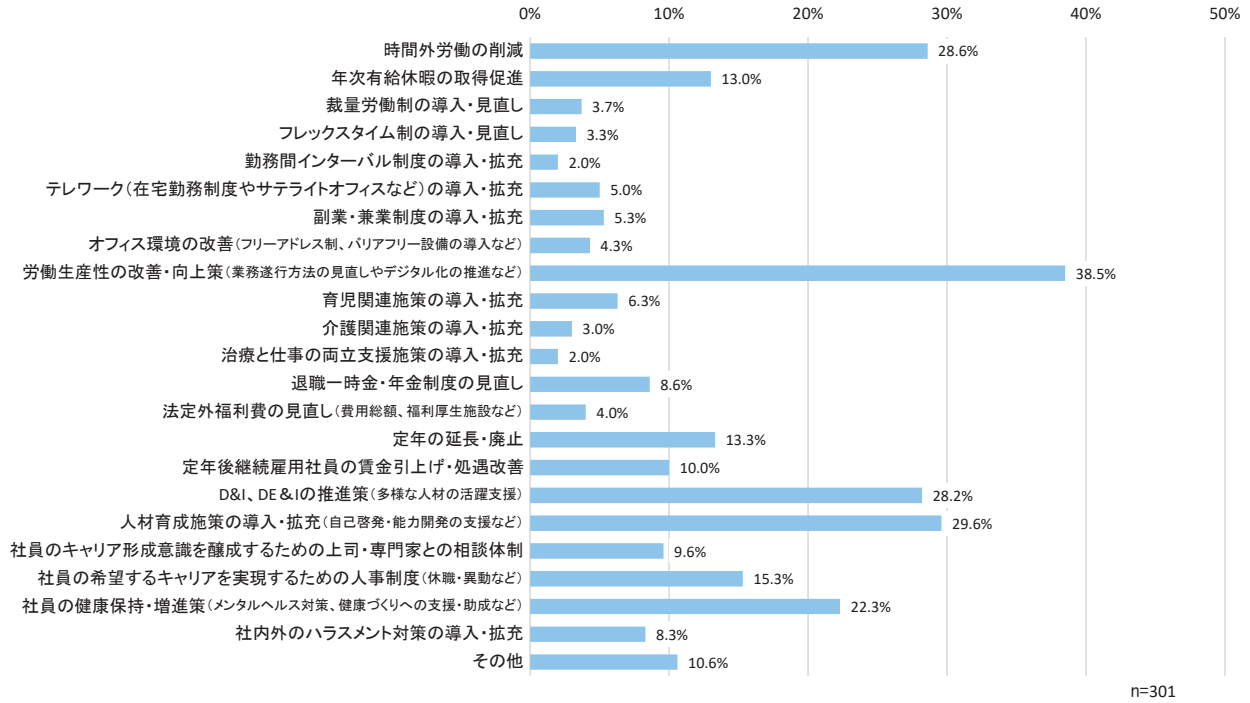
６．（２）賃金以外で労働組合等と議論した項目のうち、最も重視したもの



※「その他」の回答としては、春季労使交渉では「昇格制度の見直し」「短時間勤務制度の拡充」など、春季労使交渉以外では「海外赴任者の処遇改善」「時間単位年休の導入」などがあった

６．（３）賃金以外で労働組合等と議論した項目のうち、今後重視したい項目

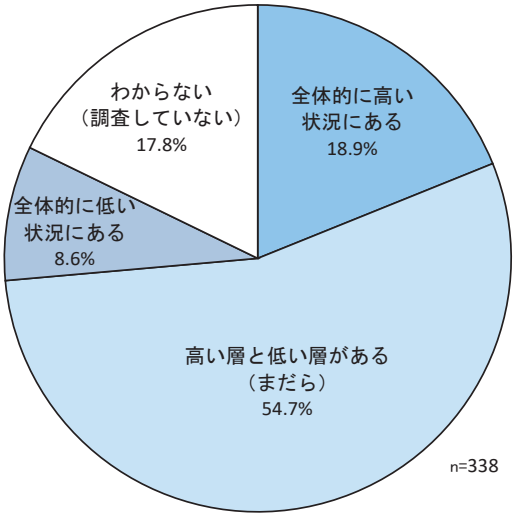
（３つまで）



Ⅱ　エンゲージメント

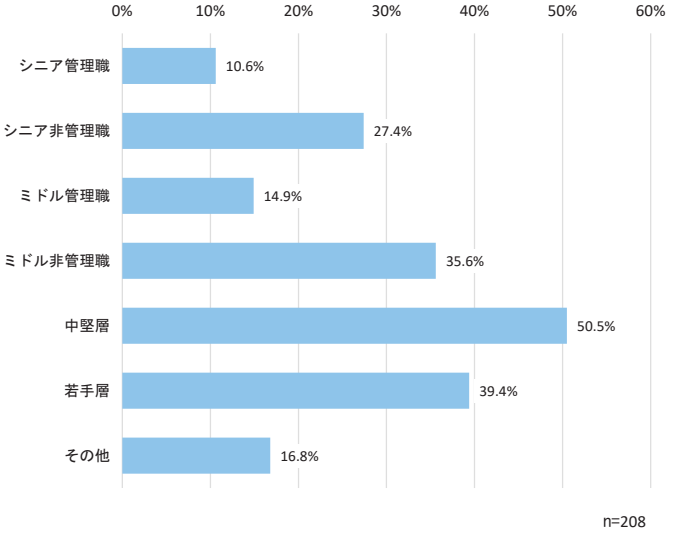
１．社員のエンゲージメントについて

（１）現状



（２）エンゲージメントが低い層

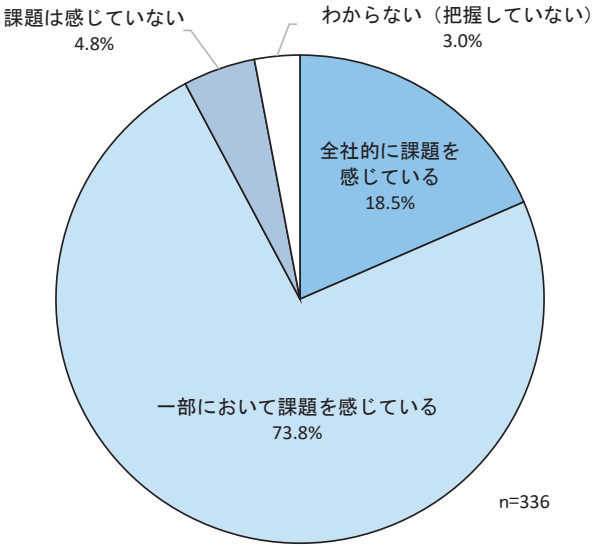
（あてはまるものすべて）



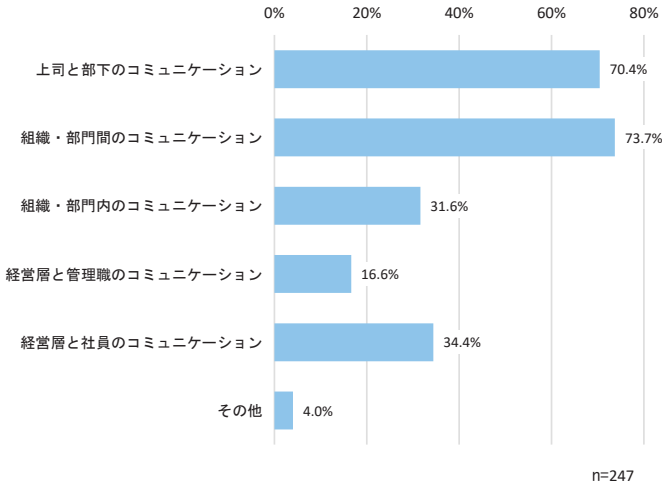
※社員のエンゲージメントの現状について「高い層と低い層がある」「全体的に低い状況にある」と回答した214社が対象。回答が得られた208社を100として集計
※「高い層と低い層がある」場合、特に低い層について当てはまるものを回答

２．職場におけるコミュニケーションについて

（１）現状



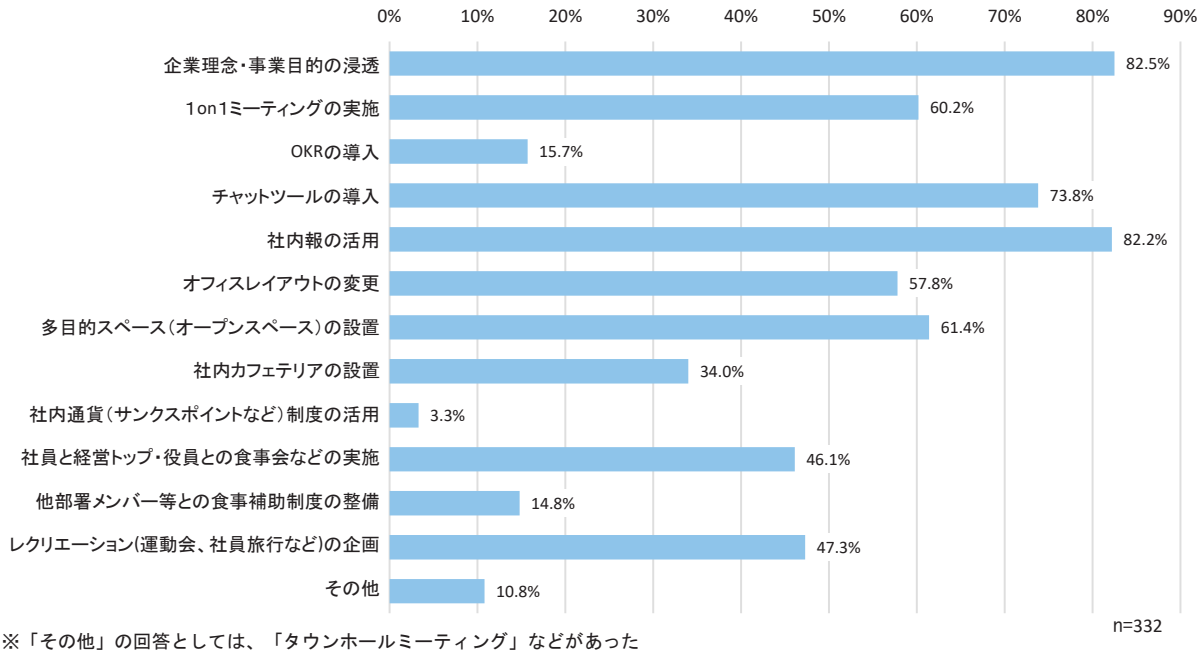
（２）課題の内容（あてはまるものすべて）



※職場におけるコミュニケーションの現状について「一部において課題を感じている」と回答した248社が対象。回答が得られた247社を100として集計

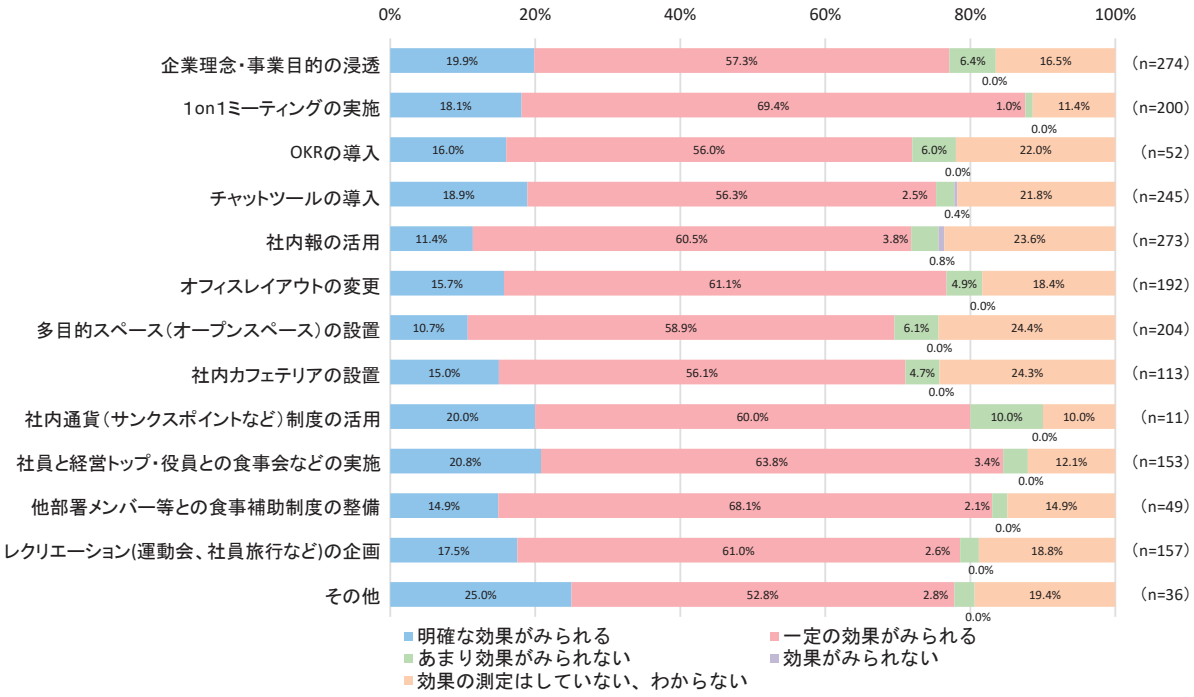
（３）職場におけるコミュニケーション活性化施策

（ａ）実施している施策（あてはまるものすべて）



※「その他」の回答としては、「タウンホールミーティング」などがあった

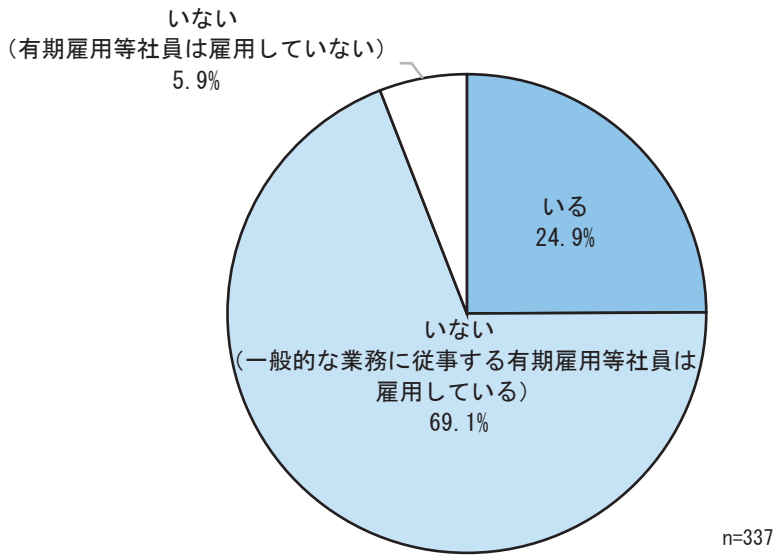
（ｂ）効果（直近３年程度）



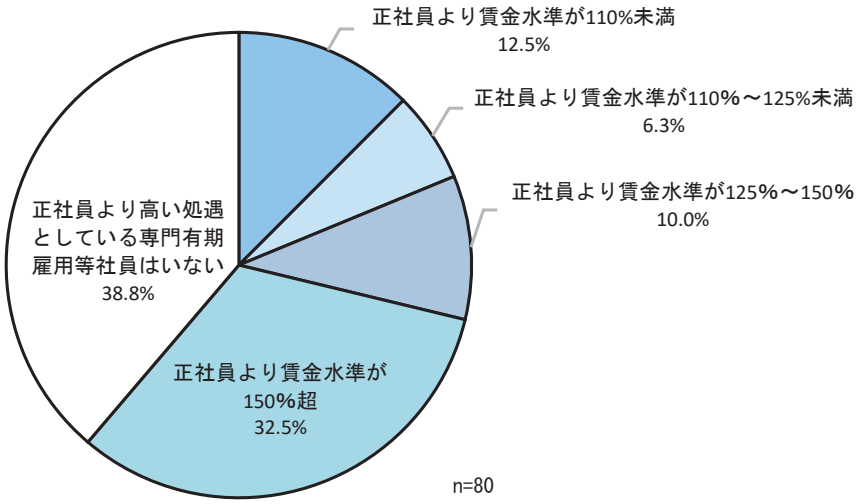
Ⅲ　専門有期雇用等社員

１．専門有期雇用等社員（※）の有無

※有期雇用社員やパートタイム社員のうち、専門能力を有し、重要かつ時限的なプロジェクトに従事することを目的として期間を定めて雇用している社員



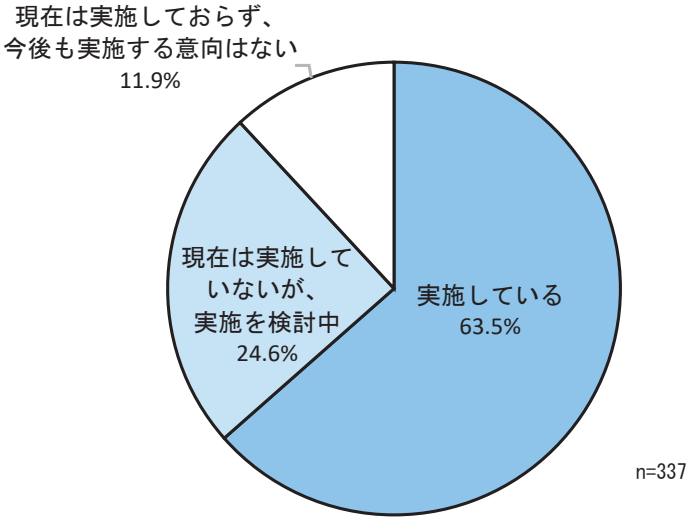
２．専門有期雇用等社員の賃金水準



※専門有期雇用等社員が「いる」と回答した84社が対象。回答が得られた80社を100として集計
※比較対象となる正社員との差が最も大きいものについて回答

Ⅳ　リカレント教育等

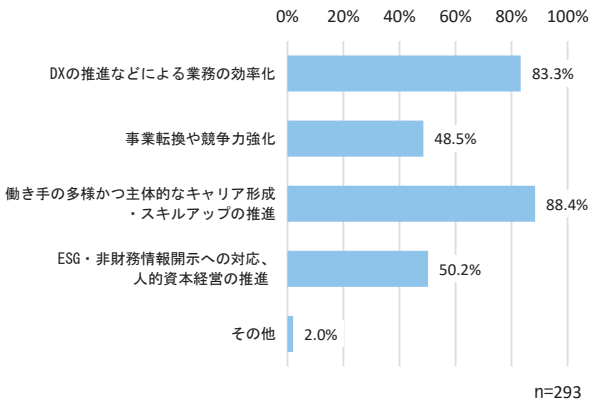
１．社員に対するリスキリング含むリカレント教育（リカレント教育等）の実施／推進の有無



※本調査において「リカレント教育」「リスキリング」は以下と定義。リカレント教育はリスキリングを含むとしている
　リカレント教育：働き手（求職者を含む）が現在もしくは将来の業務・キャリアのために行う学び直し
　リスキリング　：主に企業が直面する経営課題に対応するスキルアップ・チェンジのための学び直し

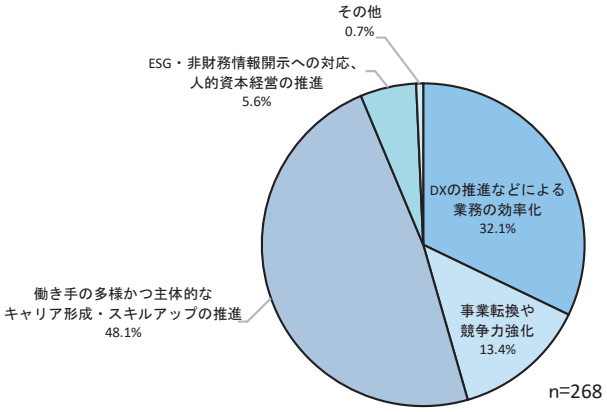
２．リカレント教育等を実施・推進している場合（検討中含む）

（１）実施／推進している目的
（あてはまるものすべて）



※リカレント教育等について「実施している」「現在は実施していないが、実施を検討中」と回答した297社が対象。回答が得られた293社を100として集計

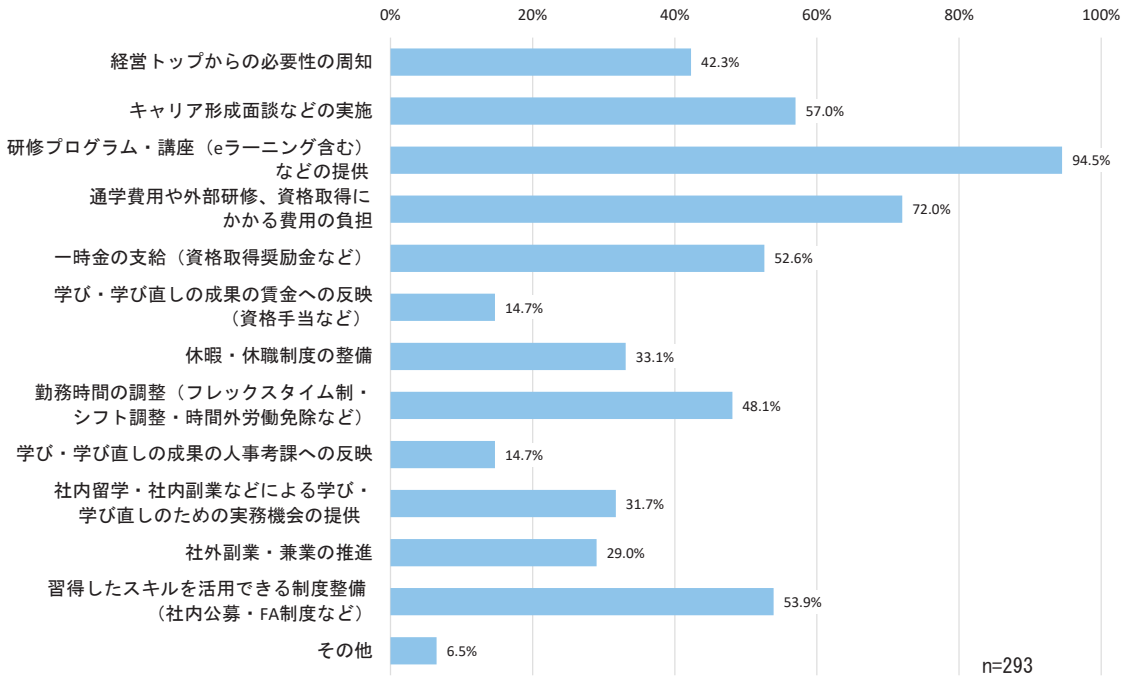
（２）最も注力しているもの



※リカレント教育等について「実施している」「現在は実施していないが、実施を検討中」と回答した297社が対象。回答が得られた268社を100として集計

３．リカレント教育等の推進に向けて実施（検討中含む）している支援制度

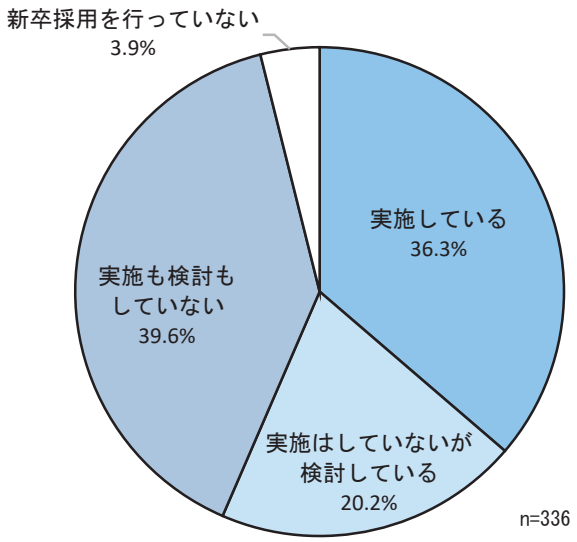
（あてはまるものすべて）



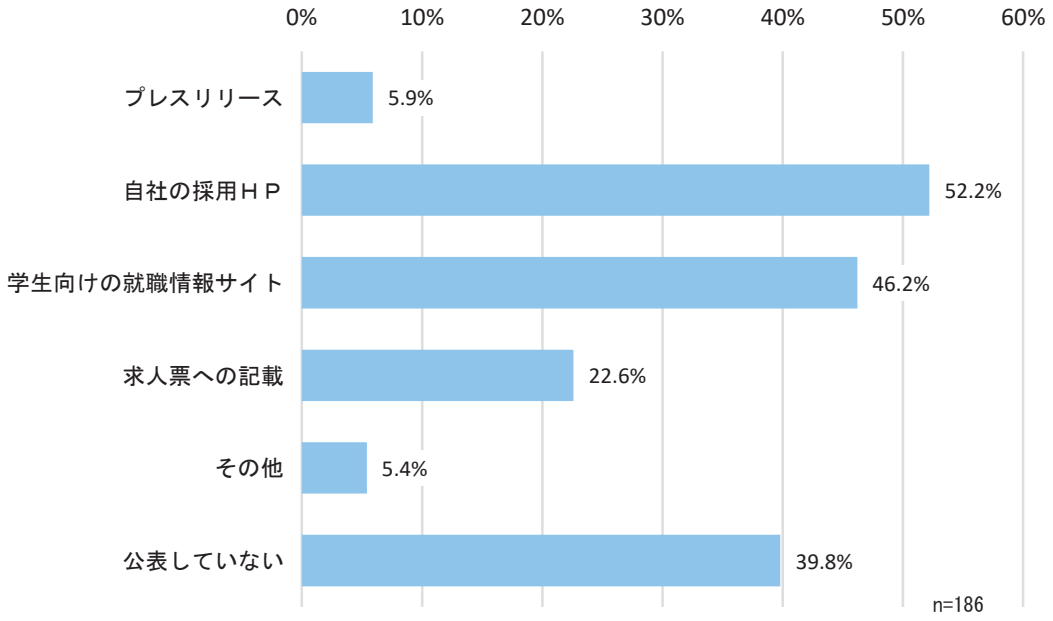
※リカレント教育等について「実施している」「現在は実施していないが、実施を検討中」と回答した297社が対象。回答が得られた293社を100として集計

Ⅴ　採用方法の多様化

１．新卒採用における通年採用の実施・検討の有無



２．通年採用の実施を公表している場合の媒体（あてはまるものすべて）

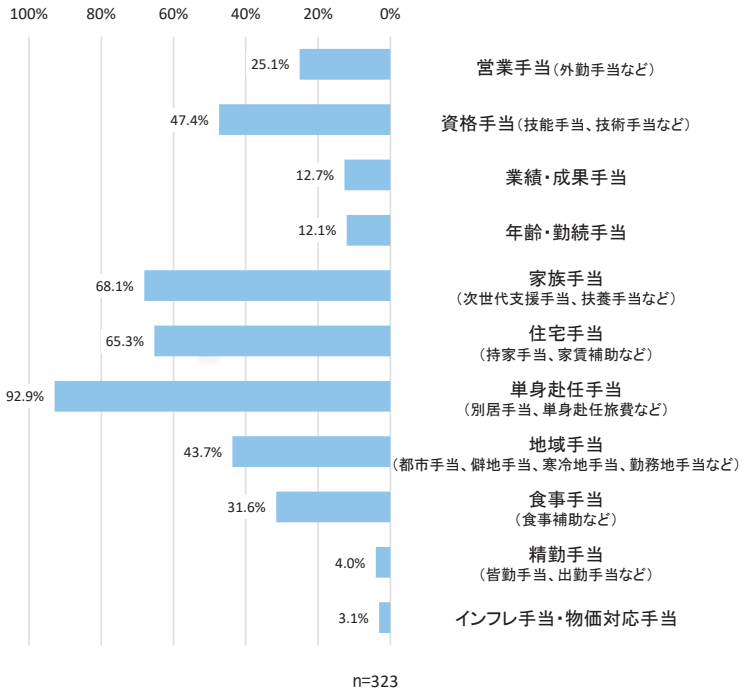


※通年採用について「実施している」「実施はしていないが検討している」と回答した190社が対象。回答が得られた186社を100として集計

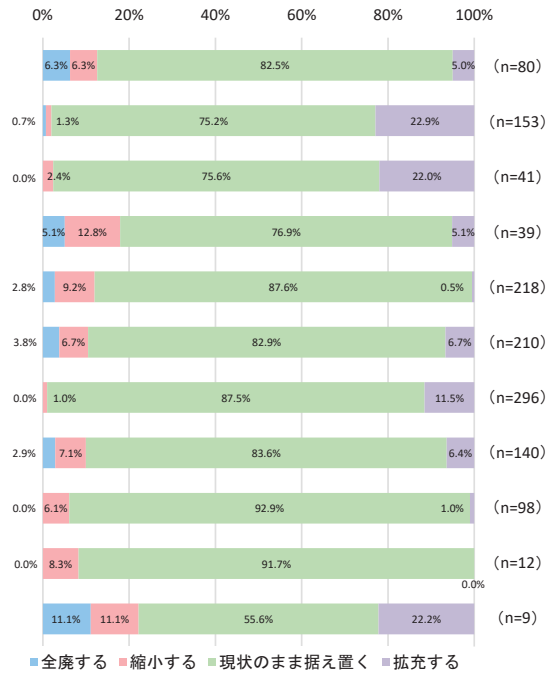
Ⅵ　諸手当

１．非管理職における諸手当

導入状況

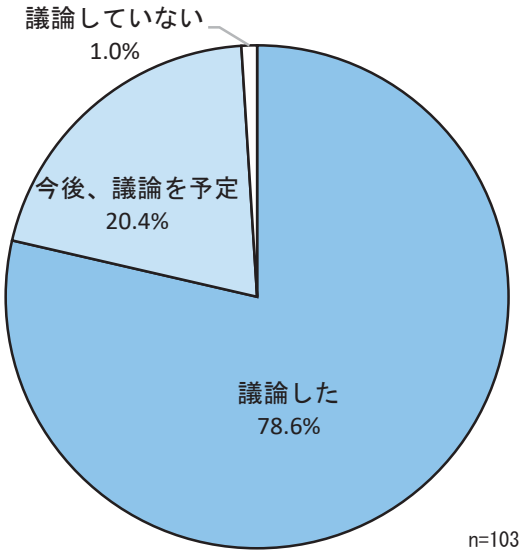


今後の考え（導入している場合）



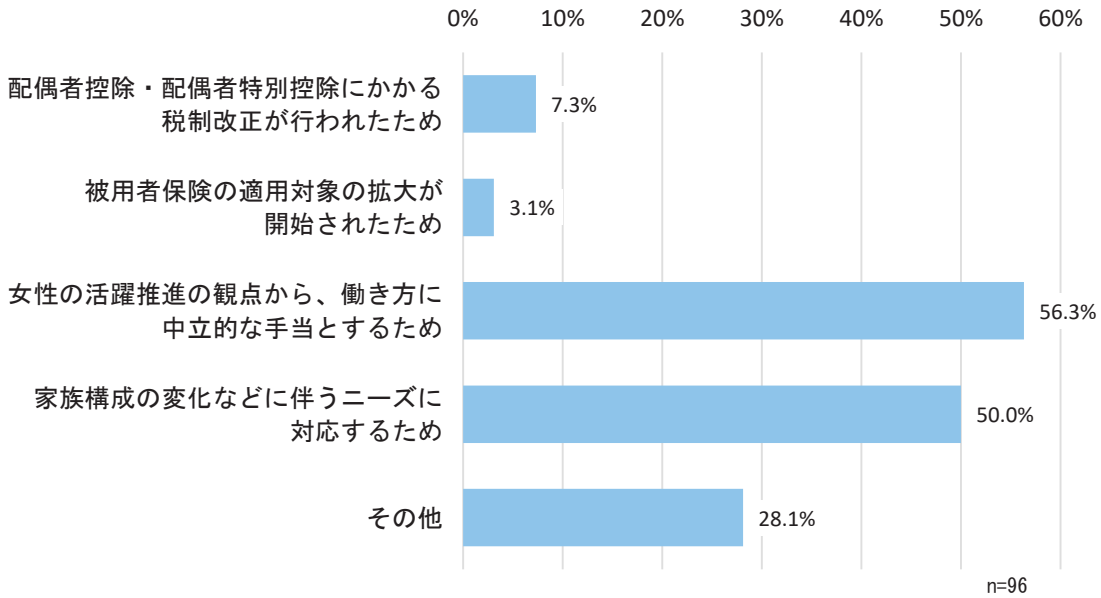
２．配偶者手当について

（１）直近５年程度の間、労働組合等との見直しについての議論の有無



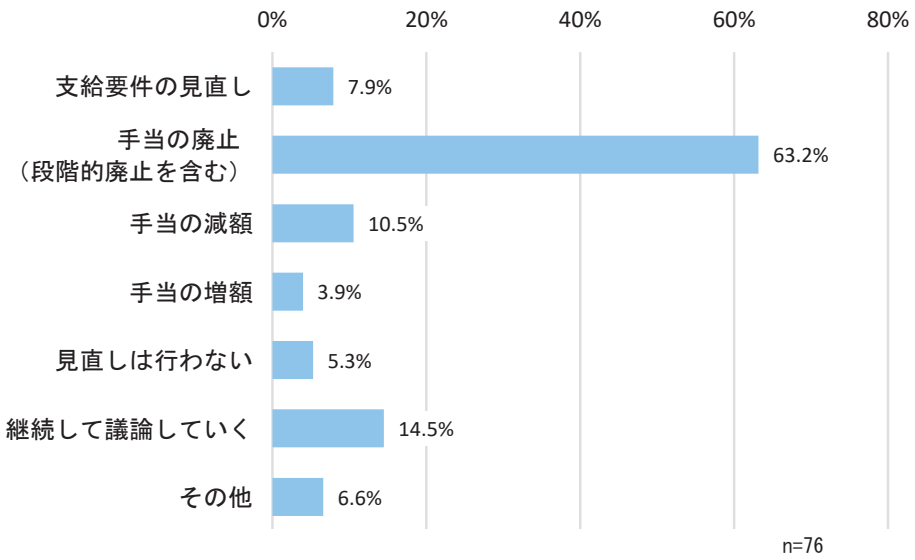
（２）見直しについて議論した（議論を予定している）きっかけ・理由

（あてはまるものすべて）



※配偶者手当の見直しについて「議論した」「今後、議論を予定」と回答した102社が対象。回答が得られた96社を100として集計
※「その他」の回答としては、「パフォーマンス・成果に応じた支給とするため」「子供への手当の拡充の原資とするため」などがあった

（３）見直しについて議論した結果（あてはまるものすべて）

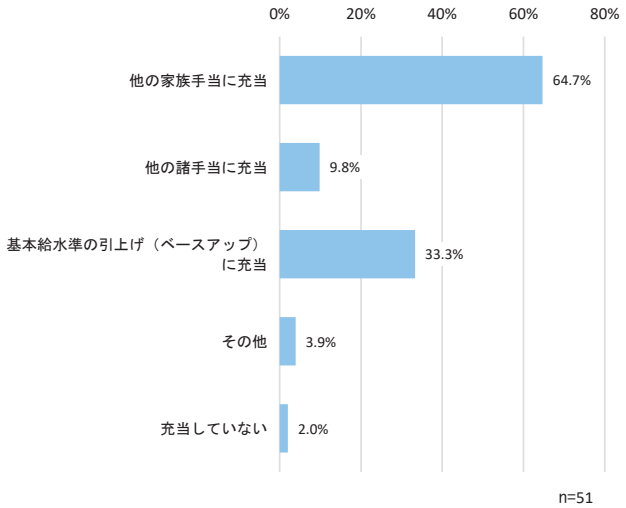


※配偶者手当の見直しについて「議論した」と回答した81社が対象。回答が得られた76社を100として集計
※配偶者手当の見直しを議論した結果について「支給要件の見直し」と回答した６社を対象に見直した支給要件を調査した結果、６社すべてが「配偶者の収入要件を、健康保険の被扶養者の認定基準額に見直し（⇒106万円/130万円）」と回答。「配偶者の収入要件を、所得税法上の控除適用額に見直し（⇒150万円）」「自社独自の基準に見直し（社員資格や職掌など）」「支給要件の廃止」の回答はなし

（４）廃止や減額で生じた原資の充当先について

（ａ）原資の充当先

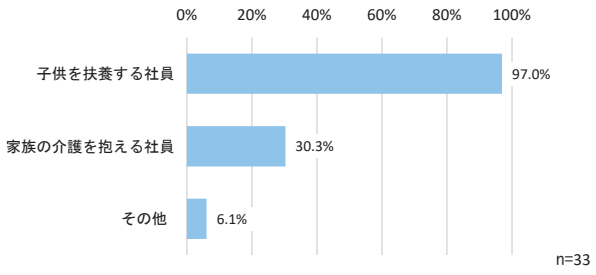
（あてはまるものすべて）



※配偶者手当の見直しを議論した結果について「手当の廃止」「手当の減額」と回答した54社が対象。回答が得られた51社を100として集計

（ｂ）他の家族手当の内容

（あてはまるものすべて）

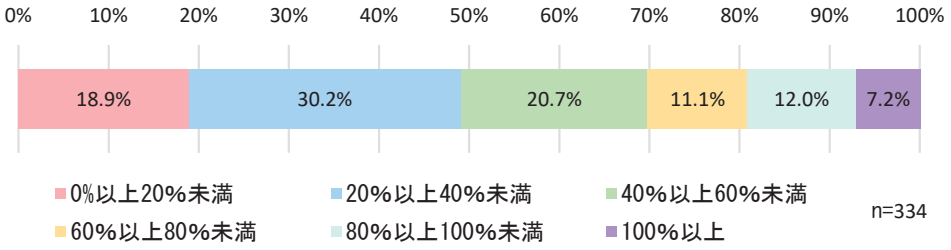


※原資の充当先について「他の家族手当に充当」と回答した33社が対象

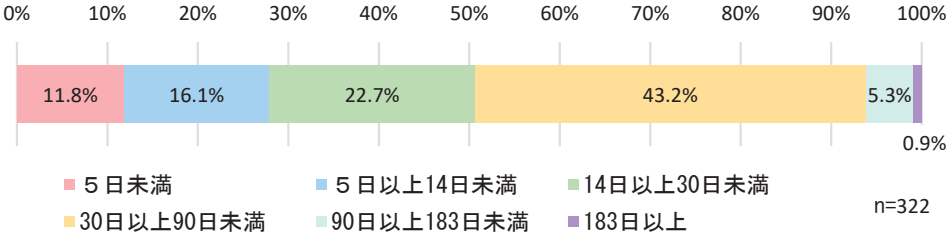
Ⅶ　両立支援

１．2022年の事業年度における男性社員の育児休業取得率・平均取得日数

（１）育児休業取得率　（育児休業を開始した者の数／在職中に配偶者が出産した男性の数）

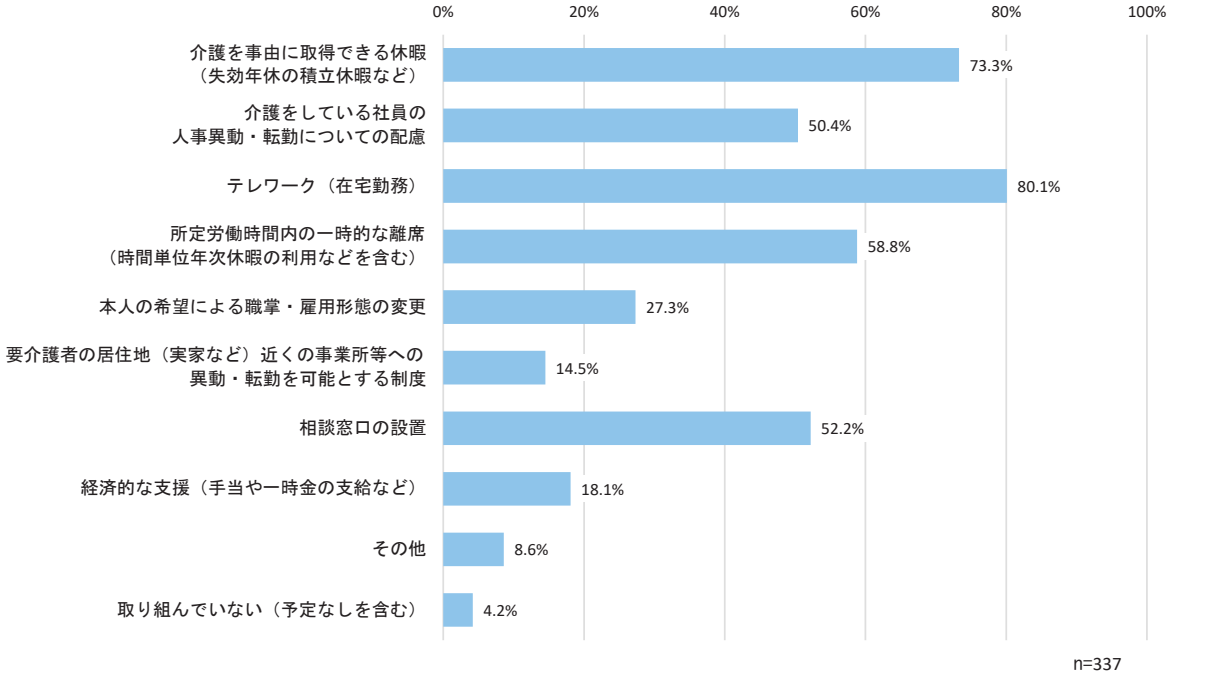


（２）育児休業平均取得日数



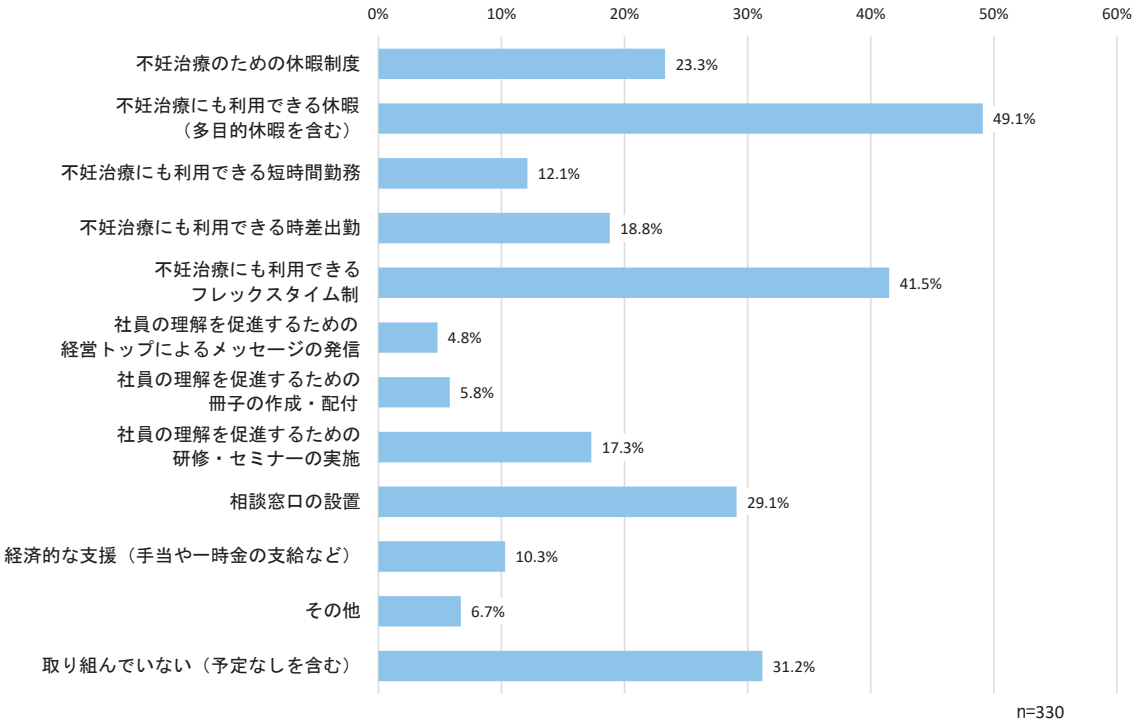
２．介護との両立支援策として育児・介護休業法に規定されている項目以外で導入している制度や仕組み

（あてはまるものすべて）



３．不妊治療との両立支援策として導入している制度や仕組み

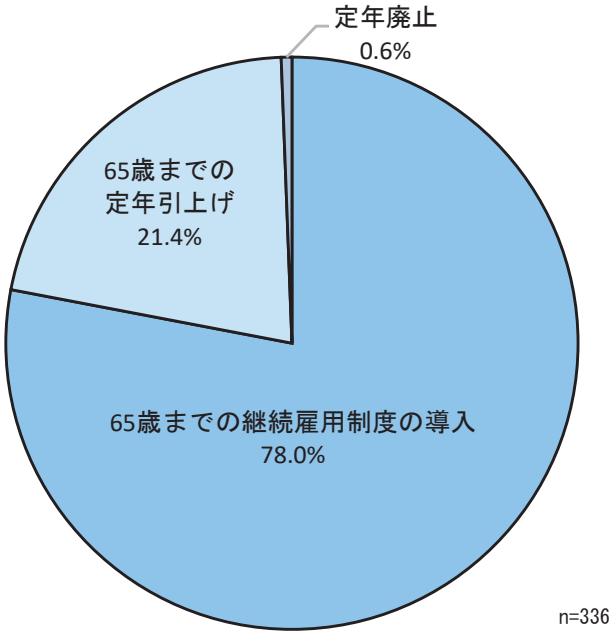
（あてはまるものすべて）



Ⅷ　高齢者雇用

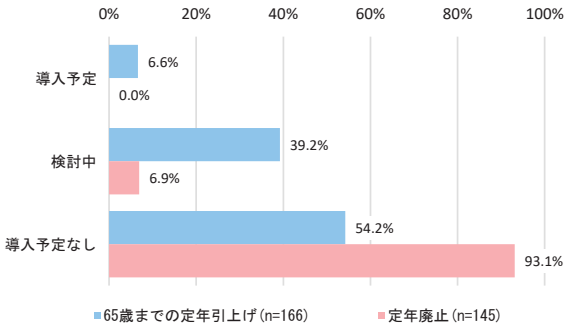
１．65歳までの雇用確保措置について

（１）実施している措置



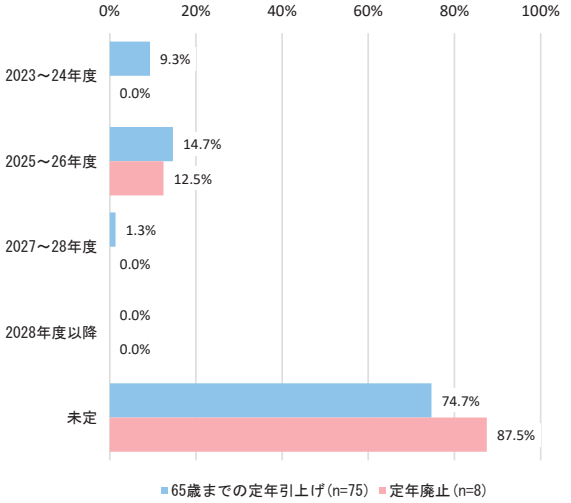
（２）「65歳までの継続雇用制度」を導入している企業における「65歳までの定年引上げ」「定年廃止」の導入予定

（ａ）導入予定の有無



※65歳までの雇用確保措置について「65歳までの継続雇用制度」を実施していると回答した262社が対象

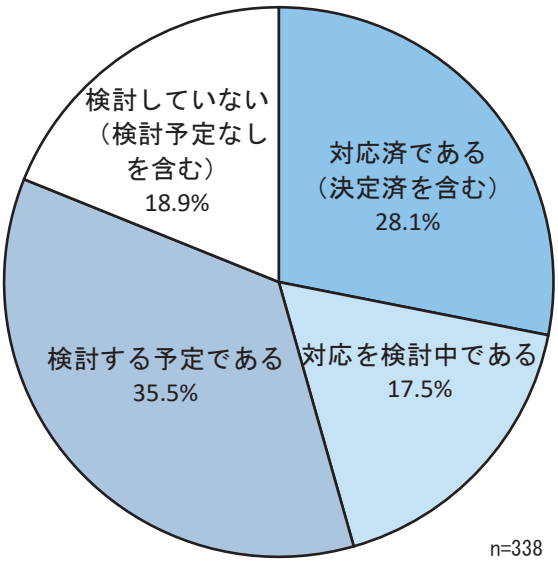
（ｂ）導入（予定）時期（導入予定・検討中の場合）



※「65歳までの定年引上げ」「定年廃止」のいずれかについて「導入予定」「検討中」と回答した企業が対象

２．70歳までの就業確保措置について

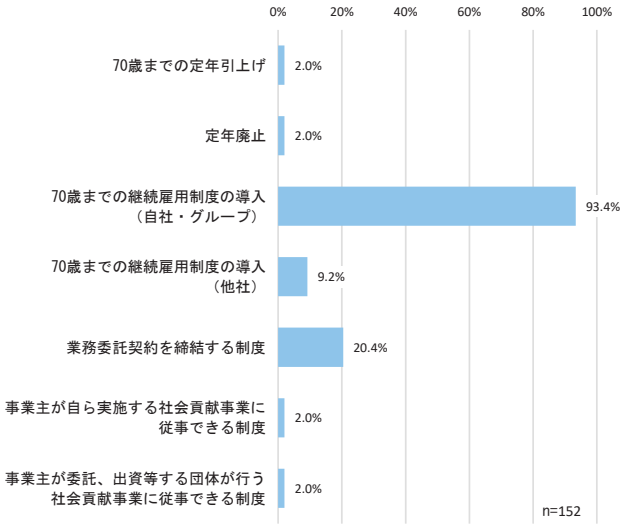
（１）対応状況



（２）具体的な措置

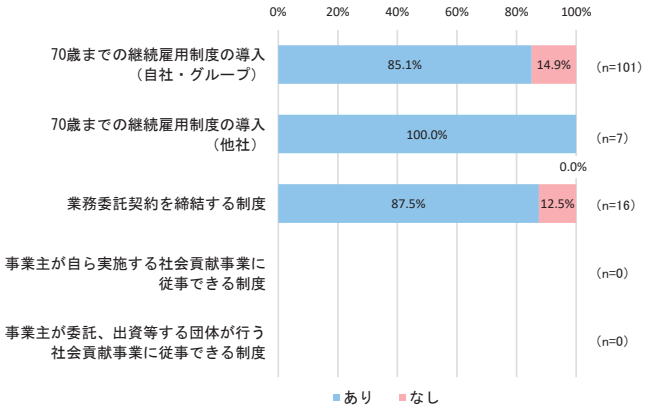
（ａ）措置の内容

（あてはまるものすべて）



※70歳までの就業確保措置の対応状況について「対応済みである」「対応を検討中である」と回答した154社が対象。回答が得られた152社を100として集計

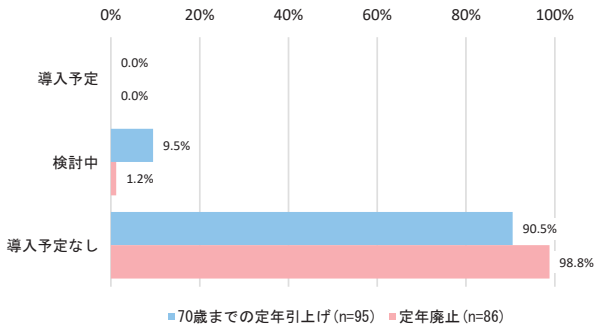
（ｂ）対象者基準の有無



※「具体的な措置の内容」について「70歳までの定年引上げ」「定年廃止」以外の回答をした企業が対象
※空欄は回答なし

（３）70歳までの継続雇用制度（自社・グループ）を導入している企業における「70歳までの定年引上げ」「定年廃止」の導入予定

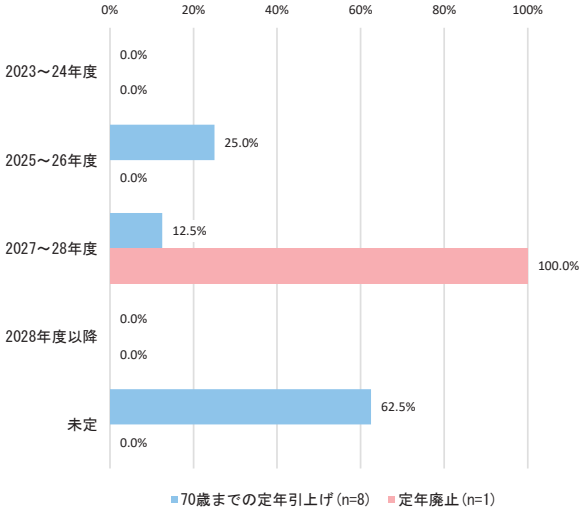
（ａ）導入予定の有無



※70歳までの就業確保措置の具体的な内容について「70歳までの継続雇用制度の導入（自社・グループ）」と回答した142社が対象

（ｂ）導入（予定）時期

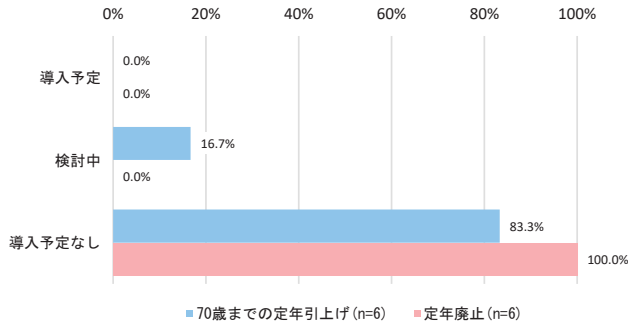
（導入予定・検討中の場合）



※（ａ）で「70歳までの定年引上げ」「定年廃止」のいずれかについて「導入予定」「検討中」と回答した企業が対象

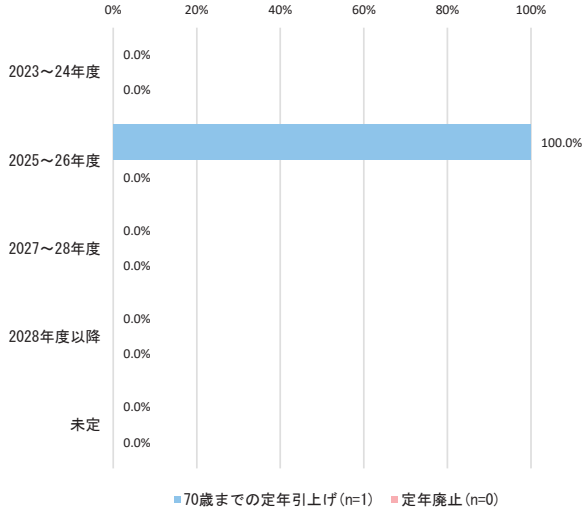
（４）70歳までの継続雇用制度（他社）を導入している企業における「70歳までの定年引上げ」「定年廃止」の導入予定

（ａ）導入予定の有無



※70歳までの就業確保措置の具体的な内容について「70歳までの継続雇用制度の導入（他社）」と回答した14社が対象

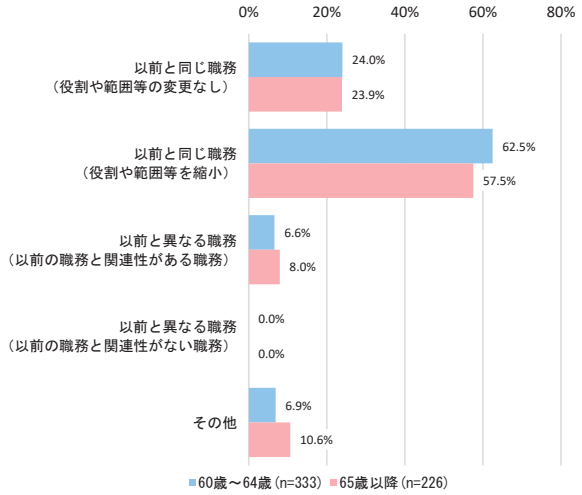
（ｂ）導入（予定）時期（導入予定・検討中の場合）



※（ａ）で「70歳までの定年引上げ」「定年廃止」のいずれかについて「導入予定」「検討中」と回答した企業が対象

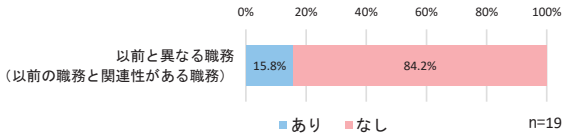
３．高齢社員の職務内容について

（１）職務内容



※「60～64歳」は59歳時、「65歳以降」は64歳時と比較した職務内容の変化を回答
※最も該当者が多い項目を回答

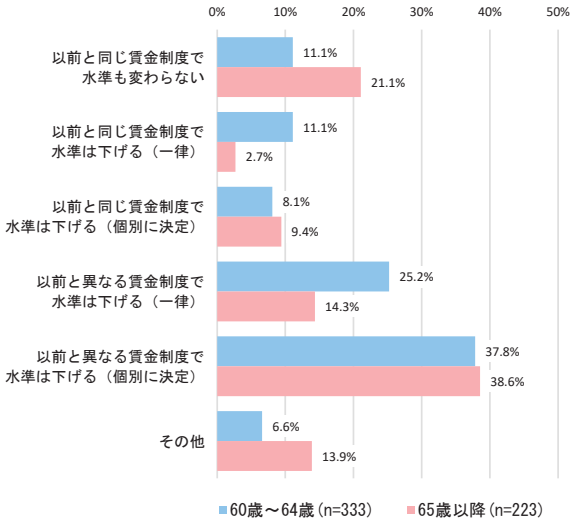
（２）能力開発・スキルアップを目的とした研修・セミナー等の実施の有無（職務内容が以前と異なる場合）



※高齢社員の職務内容について「以前と異なる職務（以前の業務と関連性がある職務）」と回答した31社が対象。回答が得られた19社を100として集計

４．高齢社員の基本給について

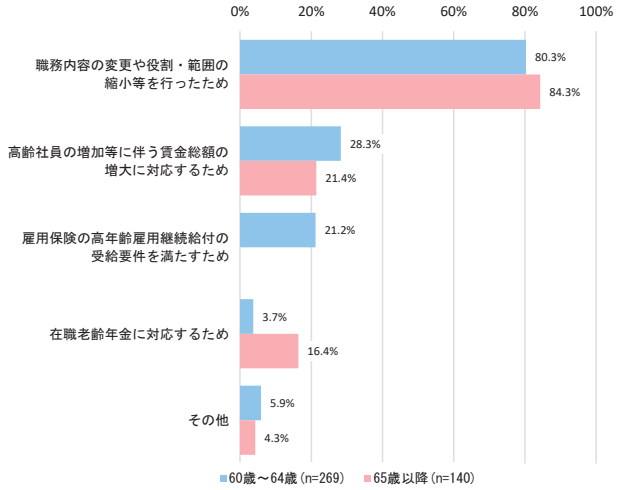
（１）高齢社員の基本給



※「60～64歳」は59歳時、「65歳以降」は64歳時と比較した基本給の変化について回答
※最も該当者が多い項目を回答
※「その他」の回答としては、60歳～64歳、65歳以降ともに「以前と異なる賃金制度で水準は変わらない」などがあった

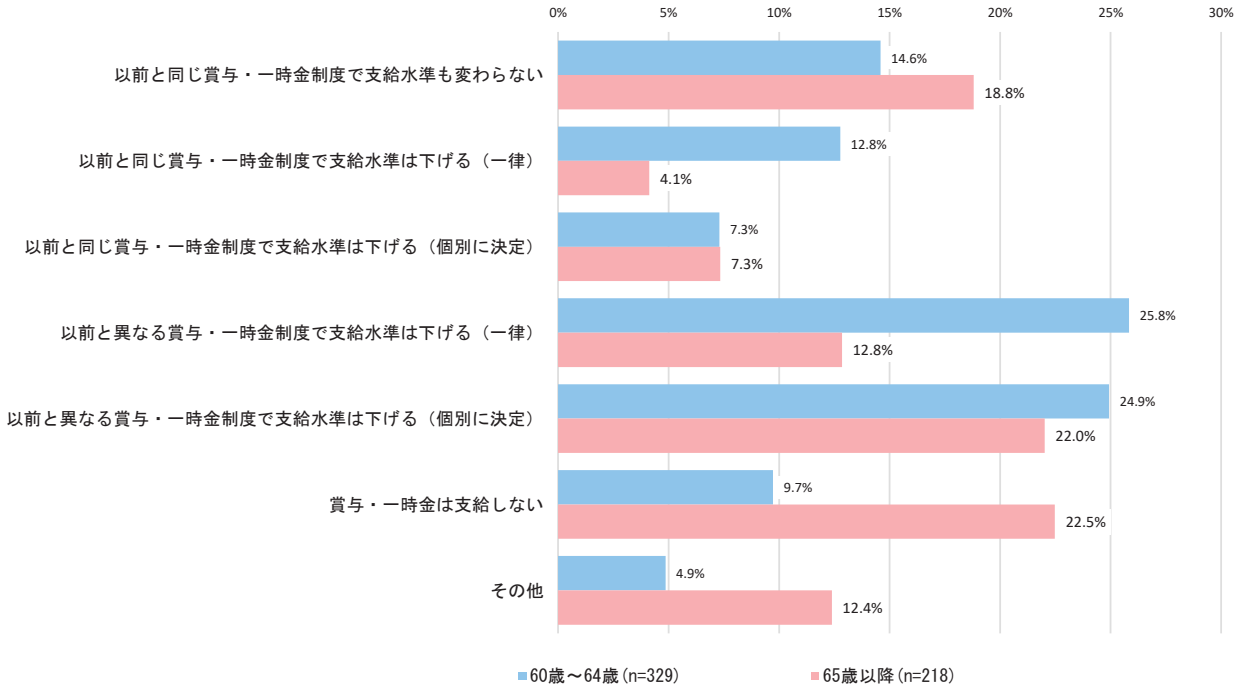
（２）賃金制度、水準を変更する理由

（２つまで）



※高齢社員の基本給について「以前と同じ賃金制度で水準は下げる（一律）」「以前と同じ賃金制度で水準は下げる（個別に決定）」「以前と異なる賃金制度で水準は下げる（一律）」「以前と異なる賃金制度で水準は下げる（個別に決定）」と回答した企業が対象

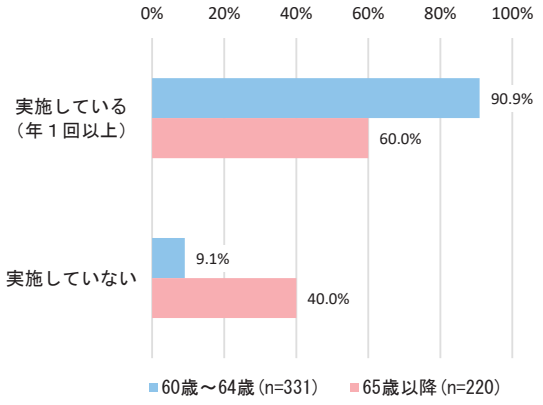
５．高齢社員の賞与・一時金について



※「60～64歳」は59歳時、「65歳以降」は64歳時と比較した賞与・一時金の変化を回答
※最も該当者が多い項目を回答

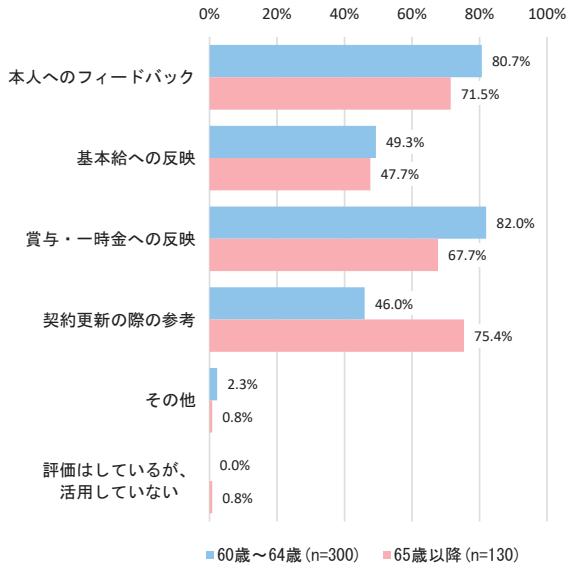
６．高齢社員への人事評価について

（１）人事評価の実施状況



（２）人事評価の活用方法

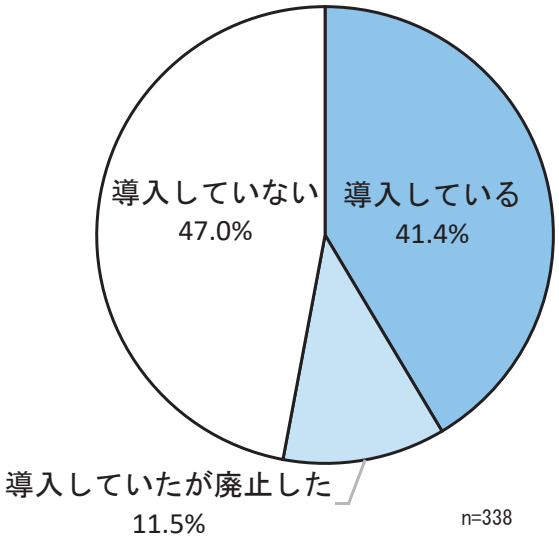
（あてはまるものすべて）



※人事評価を「実施している」と回答した企業が対象

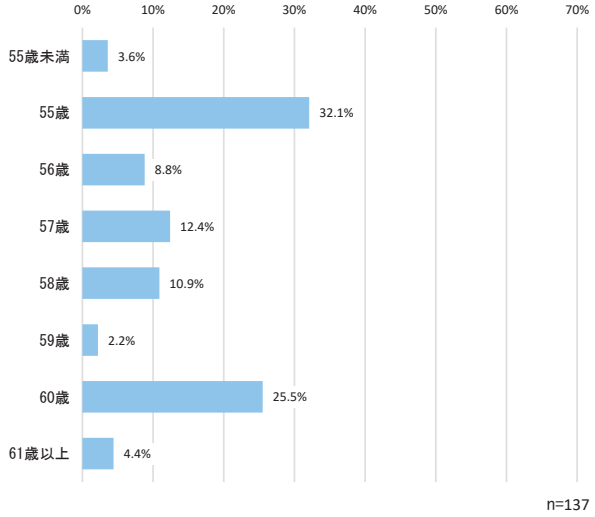
７．役職定年制について

（１）導入有無



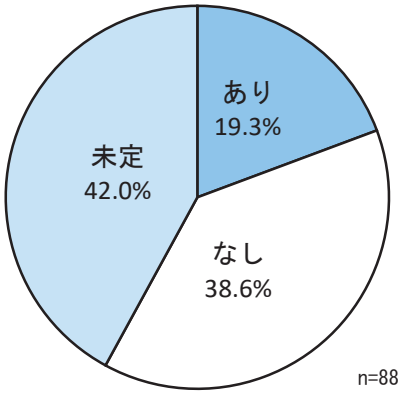
（２）導入企業

（ａ）役職定年年齢



※役職定年制について「導入している」と回答した140社が対象。
回答が得られた137社を100として集計

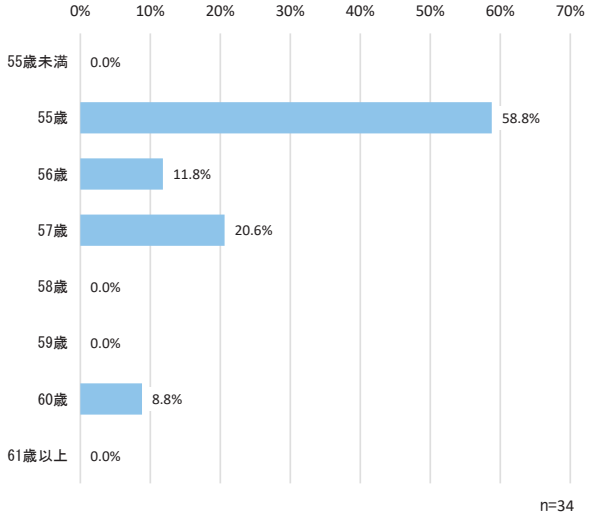
（ｂ）制度の見直し・廃止予定



※役職定年制について「導入している」と回答した140社が対象。
回答が得られた88社を100として集計

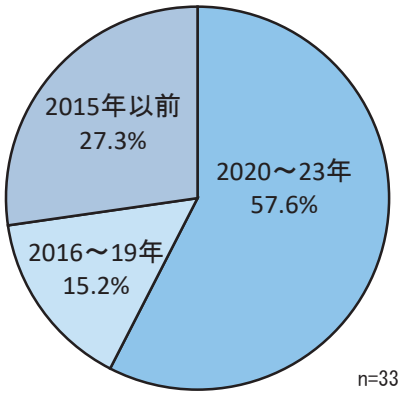
（３）廃止した企業

（ａ）廃止時の役職定年年齢



※役職定年制について「導入していたが廃止した」と回答した
39社が対象。回答が得られた34社を100として集計

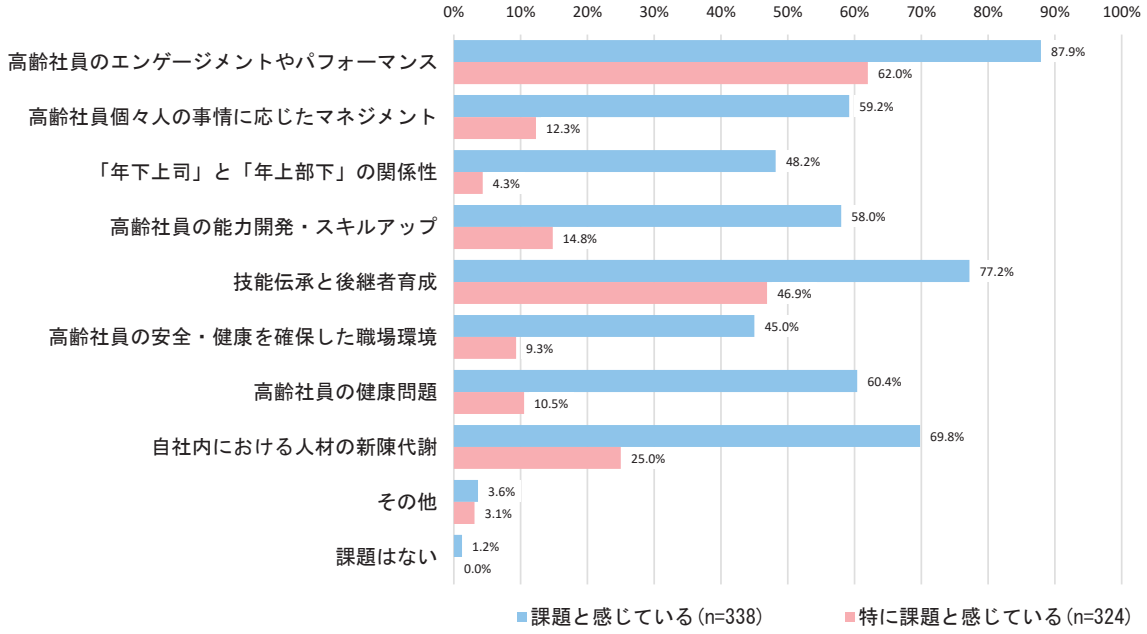
（ｂ）廃止時期



※役職定年制について「導入していたが廃止した」と回答した
39社が対象。回答が得られた33社を100として集計

８．高齢者雇用における課題について

課題と感じているもの（あてはまるものすべて）
特に課題と感じているもの（２つまで）



最近の労働判例から

【名古屋自動車学校事件】

（最高裁第一小法廷　令和５・７・20判決）

▼「定年後再雇用者と正社員との労働条件の相違が労働契約法20条に違反するとした原審判断が破棄された例」▼

【事件の概要】

1　上告人（一審被告）は自動車学校の経営等を行う株式会社である。

被上告人（一審原告）らは、上告人の正職員として教習指導員の業務を行い、その後、期間１年の有期雇用契約を締結し（数回更新）、嘱託職員として、引き続き同じ業務を行っていた。なお、定年前後で、職務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲に相違はなかった。

定年前と比較して、嘱託職員となった被上告人らの基本給、賞与（嘱託職員一時金）等は減額して支給されていたところ、本件は定年前との労働条件の相違が労働契約法20条に違反するとして、被上告人らが差額賃金、損害賠償等を請求した事案である。

2　第１審及び原審は、被上告人らの定年退職時の基本給の額の60％を下回る部分、及び定年退職時の基本給の60％を基準に計算した賞与額を下回る部分は、労働契約法20条に違反するとして、被上告人らの請求を一部認容した。そこで、上告人が、敗訴部分を不服として上告した。

【判決の要旨】

1　正職員と嘱託職員である被上告人らとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違については、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

2　前記１と同様に、正職員と嘱託職員である被上告人らとの間で賞与と嘱託職員一時金の金額が異なるという労働条件の相違について、賞与及び嘱託職員一時金の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

3　原判決中、被上告人らの基本給及び賞与に係る損害賠償請求に関する上告人敗訴部分は破棄を免れない。そして、更に審理を尽くさせるため、上記部分につき、本件を原審に差し戻すこととする。

【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2529号」をご参照ください。

【日本レストランシステム事件】

（東京地裁　令和５・３・３判決）

▼「課長職にある管理職の管理監督者性が否定された例」▼

【事件の概要】

本件は、飲食店の経営や菓子類の製造販売等を営む被告において、新業態・新メニューの開発等を業務とする戦略本部の課長職として勤務していた原告が、自身が管理監督者に該当しないと主張して、割増賃金の支払いを求めて提訴した事案である。

戦略本部は、担当役員である常務、課長職として原告、マネージャー職１～２名からなる組織であった。原告は、戦略本部において、黒毛和牛を用いたブランドを担当していたところ、同本部内に原告が責任者を務める戦略営業部が立ち上げられ、同ブランドの各店舗の運営を行うこととなった。

原告は平成28年頃までの期間は、新たなビジネスモデルを構築するとともに、主に新業態・新メニューの開発を行う業務（以下「経営企画業務」という。）に従事し、課長職となった平成29年頃からは、経営企画業務に加え、13店舗のシフト表作成、社員・アルバイトの教育、開店作業、キッチン業務、ホール業務、閉店作業等の実作業に多く従事するようになった（以下「店舗業務」という。）。

【判決の要旨】

１　以下の点から、原告が管理監督者の地位にあったということはできない。

⑴　原告の業務が経営上非常に重要なものであることは否定できないが、経営企画業務はあくまで会長の考えを具体化する作業であり、最終的には会長が重要な経営事項を決定していた。また、原告は、同ブランドの各店舗の社員の一次評価を行ったり、アルバイトを採用する権限を有していたものの、アルバイトの解雇や社員の採用・解雇等の権限はなく、その人事権限は限定的なものであった。さらに、同ブランドの各店舗の慢性的な人員不足から、店舗業務に追われることとなり、指揮命令される側である従業員側の労務が中心になっていた。以上を踏まえると、原告の権限・責任は限定的であった。

⑵　原告はタイムカードにより労働時間を管理されており、シフト表を作成していたものの、開店・閉店時間についての裁量はなかった。また、慢性的な人員不足から店舗業務に従事しており、結果的にほとんどの月で月100時間を超える時間外労働等を余儀なくされていたことから、労働時間が原告の自由裁量に任されていたとは認められない。

⑶　原告の平成30年度の年収は703万5,200円、令和元年度は690万3,000円であり、被告における労働者の最上位である部長に次ぐ待遇を受けていた者である。もっとも、原告は月に100時間を超える時間外労働を余儀なくされていたところ、これに見合う手当や賞与が支払われていたとは言い難い。

２　原告に支払われていた職務手当19万円、役職手当５万円は、その名称に加え、役職が高位の者ほど支給金額が大きくなることから職責の重さに応じて支給される性質の手当であるとみられ、割増賃金としての支払の性質を有していると評価することはできない。

【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2535号」をご参照ください。

メンタルヘルス

「女性のトップランナー」というプレッシャーから過剰なストレス状態に陥りメンタルヘルス不調が生じた事例

事例紹介

事　例

1．概　要

大卒後、現在の会社に総合職的な内容で就職して21年。夫と子どもが２人います。長女であり、親の期待に応えてきた、いわゆる「いい子」で、女性の第一選抜で選ばれ努力をしてきた人です。性格は几帳面、頑張り屋で融通性が乏しいタイプで、勝気な性格でもあります。趣味といえるほどのものはありません。

４月に女性活用の追い風もあり、抜擢され本社のエリートコースである営業企画課長に昇格しました。「女性のトップランナーだから、後輩の模範にならなければ。上司から良くやっている、と言われたい」と期待にこたえようと頑張りますが、対外折衝やマネージメントの仕事が多いポストゆえ、焦りも重なり、本人の思う通りにいきませんでした。

2．症　状

実績などが前任者を下回ったことが契機となり、「会社でフラフラする。倒れそうになる」などの、めまい感や吐き気が起こりました。内科医を受診。血圧は最高血圧が180、最低血圧が100（定期健康診断では150と88）で、高血圧症と診断されました。降圧剤により140と90になりましたが、症状は軽快しませんでした。「朝の気分がブルーです。起床しにくい。本社の高層ビルをみると動悸がし、冷汗が流れる。足がすくんでしまう」という、就業への不安・焦燥症状が出現しました。内科医の紹介で精神科外来を受診しました。

3．家族の気づきとサポート

夫は多忙で妻が過剰ストレス状態にあるのに気づいていませんでした。後述する対応には必要に応じて診療に同伴し、サポートができていました。

事例の解説と対応

本人は努力家で勝気。女性の第一選抜の「女性のトップランナー」として頑張り、評価されて課長に昇格しました。営業企画課長は企画力や根回し、部下のマネージメント能力が要求され、職務適性も課題になります。過剰なストレス状態に陥り、さらには業績があがらず、気分転換もうまくできず、長男の高校入試という家庭のストレスが重なり発症しました。第一選抜として、「後に続く女性のモデルになりたい」、「男性社会で女性の実力を示したい」などの思い入れやプレッシャーが強かったようです。

治療としては、本人が言う「トップランナーのしんどさ」の状況や心情に共感するとともに、「思い入れの強さ」を減らすように、カウンセリングを行いました。すなわち、「モデルになろうとするより、あなたはあなたらしくあってほしい。肩の力を抜いて、それなりに仕事ができたらいい」と助言をし、受容されました。必要に応じて夫が同伴しサポートをしたことも有効でした。力みがとれ、課長職から同格の参事として復職を果たしたのです。再発はありません。

職場の課題

このケースの場合、会社としての女性社員の昇進への考え方や対応に課題があります。女性の昇進や転勤などへの体制づくりやサポートが不十分であったと考えられます。男性管理職が段階的に受ける研修が、この方に対してはなく、ポンと課長ポストに据えられたという感じです。必要な研修の実施や、職務内容と適正に関する見通しなど、女性社員の昇進や昇格に際して、組織としてどのようなバックアップ体制を敷けるかが重要です。

対応のポイント

昇進は女性に限らずストレスを感じる大きな変化です。加えて、管理監督者が男性ばかりの中で女性が昇進した場合には、ロールモデルの不在や相談しやすい先輩の不在などがあり、よりストレスを感じやすい状況に置かれると考えられます。そうしたことを職場は十分理解し、定期的に面談を行うなど丁寧にフォローすることが求められます。

また、昇進した女性の上司に対しては、女性特有の健康問題について理解を深める健康教育を行うことも必要です。厚生労働省サイト「働く女性の心とからだの応援サイト」などを参考に研修を行い上司の理解を深めることで、より相談しやすい環境を整えることができます。

（厚生労働省「こころの耳」より掲載）

事務局だより

◇お知らせ

○　運営委員会及び労務委員会　合同会議

1．日　時　　令和６年４月18日㈭
2．場　所　　ホテルマイステイズ松山　３Ｆ　スタールーム

○　令和６年度　第１回理事会

1．日　時　　令和６年５月29日㈬
2．場　所　　ホテルマイステイズ松山　３Ｆ　スタールーム

○　令和６年度　定時総会、講演会

1．日　時　　令和６年５月29日㈬
2．場　所　　ホテルマイステイズ松山　３Ｆ　ドゥエミーラ

○　令和６年「春季の賃金改定状況の調査」について

愛媛県経営者協会では、例年実施しております「春季の賃金改定状況の調査」を本年も行いますのでご協力をお願いします。

調査時期　～　令和６年５月上旬頃から

調査対象　～　愛媛県経営者協会の会員企業の皆様

問合せ先　～　愛媛県経営者協会　（TEL　089－921－6767）

○　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
転職に関し競業避止義務違反は生じないとされた例　など

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）

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６年１月～３月）

月日（曜）	会議・大会等名称	場所	出席者
１月４日㈭	2024年　年賀交歓会	県民文化会館	専務
５日㈮	2024年　連合愛媛新年交歓会	愛媛県勤労会館	専務
９日㈫	役員等報酬審議会	ＪＡ愛媛	専務
10日㈬	第72回愛媛新聞賞・第51回愛媛新聞スポーツ賞贈呈式	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	専務
16日㈫	外国人材雇用・共生推進連絡協議会	愛媛県水産会館	専務
19日㈮	円滑な価格適正化の実現に向けた共同宣言式	県庁	会長、専務
26日㈮	労働委員会総会	中予地方局	柴田、本田、島原、土岐、専務
31日㈬	女性リーダーズクラブ公開セミナー	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	102名
２月15日㈭	ねんりんピック　常任委員会	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	専務
16日㈮	労働委員会総会	中予地方局	柴田、本田、島原、土岐、専務
19日㈪	えひめ若年人材育成推進機構理事会（第２回）	えひめ共済会館	専務
20日㈫	経団連　地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
21日㈬	第２回理事会	ホテルマイステイズ松山	20名
21日㈬	春季講演会 「2024年春季労使交渉における経営側の基本姿勢について」	ホテルマイステイズ松山	33名
29日㈭	地域職業能力開発促進協議会	松山若草合同庁舎	専務
29日㈭	高齢・障害・求職者雇用支援機構運営協議会	松山若草合同庁舎	専務
29日㈭	愛媛産業保健総合支援センター運営協議会	愛媛県医師会館	業務部長
３月４日㈪	愛媛働き方改革推進会議	松山若草合同庁舎	専務
６日㈬	第６回労務会議 「問題社員の対応について」 （出席企業名） **（東予）** 四国ガス㈱、弁護士法人しまなみ法律事務所、住友金属鉱山㈱別子事業所、瀬戸内運輸㈱、森実運輸㈱ **（中予）** 井関農機㈱、㈱伊予銀行、㈱伊予鉄グループ、㈱愛媛銀行、愛媛県信用農業協同組合連合会、（一社）愛媛県トラック協会、愛媛綜合警備保障㈱、愛媛ダイハツ販売㈱、愛媛トヨペット㈱、四国電力㈱愛媛支店、㈱ジャックと豆の木園、㈱城西自動車学校、帝人㈱松山事業所、南海放送㈱、㈱四電工愛媛支店、四電ビジネス㈱愛媛支店 **（南予）** ㈱シンツ、三原産業㈱	松山若草合同庁舎	専務
12日㈫	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
14日㈭	ひめボス宣言事業所アワード	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	会長、専務
15日㈮	愛媛県産業貿易振興協会理事会	アイテムえひめ	専務
19日㈫	全国植樹祭愛媛県実行委員会　第２回総会	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	専務
22日㈮	労働委員会総会	中予地方局	柴田、本田、島原、土岐、専務

愛媛労働局からのお知らせ

生産性向上に資する取組等のために新たな人材の雇入れをお考えの皆さまへ

2023（令和５）年11月29日 創設

「産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）」を11月29日に創設しました

この助成金は、景気の変動、産業構造の変化等の理由により、事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う、生産性向上に資する取組等を人材の確保・育成の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材の円滑な受け入れを支援するものです。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援ース）のご案内」をご確認ください。

「産業雇用安定助成金(産業連携人材確保等支援コース)のご案内」はこちら →

助成の対象（主な要件）

事業主

① 令和５年11月29日以降にものづくり補助金事務局の実施する「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金（以下「ものづくり補助金」）」※1の事業計画書の申請を行い、当該ものづくり補助金の交付決定を受けていること（ものづくり補助金の詳細については、裏面のQRコード等からご確認ください）

※1　「製品・サービス高付加価値化枠」に限ります。また、事業計画に記載する「実施体制」の中に人材確保に関する事項を記載した場合に限ります。

② 下記の労働者の雇入れにあたって、次のa～cの全ての条件を満たすこと

a. 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れること
b. 期間の定めのない労働契約を締結する労働者（パートタイム労働者は除く）として雇い入れること
c. 「ものづくり補助金」の補助事業実施期間の初日から当該期間の末日までに雇い入れること

③ 下記の労働者の雇入れ日前６か月から本助成金の支給申請までの期間に、雇用する労働者を解雇等していないこと

④ 生産量（額）、販売量（額）または売上高等事業活動を示す指標がものづくり補助金の事業計画書の申請日の属する月の前々々月から前月の３か月間の月平均値が、前年同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ10%以上減少していること

⑤ 雇入れに係る事業所で受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標がものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の事業計画書の申請日の属する月の前々々月から前月の３か月間の月平均値が前年同期に比べ５%を超えかつ６名以上（中小企業事業主の場合は10%を超えかつ４名以上）減少していないこと

労働者

「ものづくり補助金」の交付決定を受けた事業に関する業務に就く者で、次の①と②に該当する者

① 次のaかbのいずれかに該当する者

a. 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導（教育訓練等）の業務に従事する者
b. 部下を指揮および監督する業務に従事する者で、係長相当職以上の者

② 1年間に350万円以上の賃金※2が支払われる者

※２　時間外手当および休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給および諸手当に限ります。また、助成金の支給については、支払われた賃金が175万円以上の支給対象期に限ります。

助成の内容

	中小企業	中小企業以外
助成額	250万円／人※3 （125万円×２期※4）	180万円／人 （90万円×２期）
助成対象期間	１年	

※３　一事業主あたり５人までの支給に限ります。
※４　雇い入れから６か月を支給対象期の第1期、次の６か月を第2期として、６か月ごとに２回に分けて支給します。

厚生労働省　都道府県労働局・ハローワーク

LL051201政01

受給までの流れ

1	ものづくり補助金の事業計画書の申請※1
2	事務局・採択審査委員会による審査
3	ものづくり補助金の交付申請※1
4	ものづくり補助金の交付決定※1
5	**対象労働者の雇入れ**※2 （補助事業実施期間内）
6	**産業雇用安定助成金の支給申請**※3
7	**産業雇用安定助成金の受給**※4

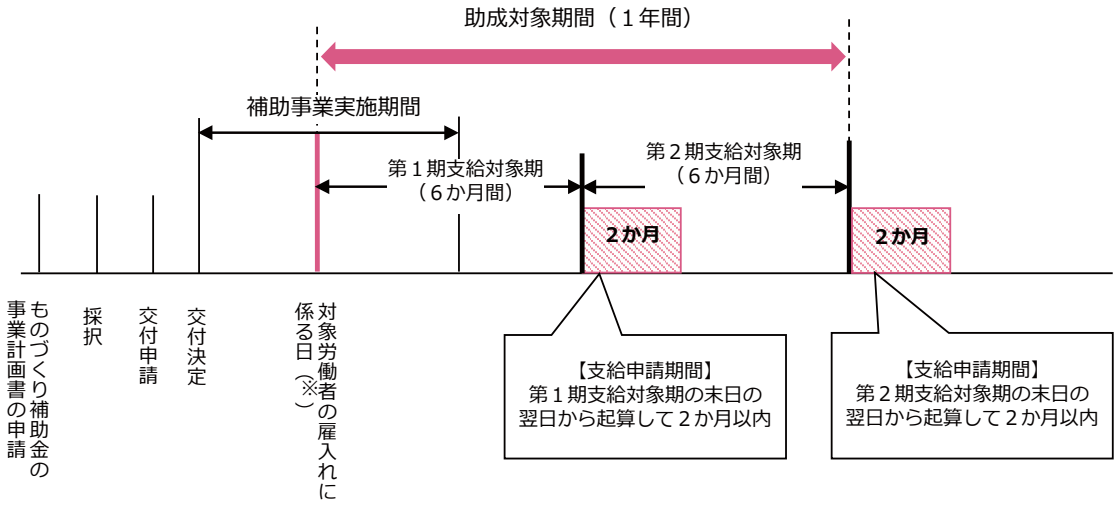
※1　ものづくり補助金の申請先はものづくり補助金事務局（全国中小企業団体中央会）です。詳細はものづくり補助金総合サイトをご確認ください。

※2　ものづくり補助金の計画変更により人材確保に関する事項を記載し承認を受けた場合、当該承認日の翌日以降の雇入れが対象となります。補助事業実施期間等についての詳細はものづくり補助金総合サイトをご確認ください。

※3　各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期の末日の翌日から２か月以内に支給申請書を作成し、**都道府県労働局またはハローワークへ**提出してください。

※4　支給申請書に基づき、助成金を支給します。

イメージ



※　対象労働者の雇入れにあたり、その知識や経験を十分に活用できるよう職場環境の整備を行うことが望ましいです。

参考：ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金とは？

目的：中小企業等が行う革新的な製品・サービスの開発、生産プロセス等の省力化に必要な設備投資等を支援する補助金となります。（中小企業庁が実施）

詳細は、ものづくり補助金総合サイトをご確認ください。

総合サイトはこちら →

申請・お問い合わせ

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話：**0120-603-999**　受付時間　9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。
ご不明な点は、**上記のコールセンター**または**最寄りの都道府県労働局**、**ハローワーク**までお問い合わせください。

※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

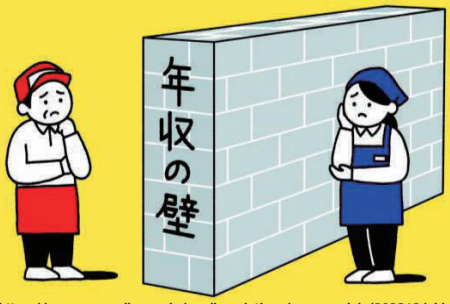
事業主の皆様へ　厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare　LL060201 No. 6　【令和６年２月版】

年収の壁対策として 労働者１人につき最大50万円助成します！

キャリアアップ助成金

労働者にとって、
・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。

事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



出典：政府広報オンライン（https://www.gov-online.go.jp/media_relations/commercials/202312/video-270966.html）

2023（令和５）年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成

（１）手当等支給メニュー

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

(注)1,2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（１回あたり10万円支給）

◆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。**

（２）労働時間延長メニュー

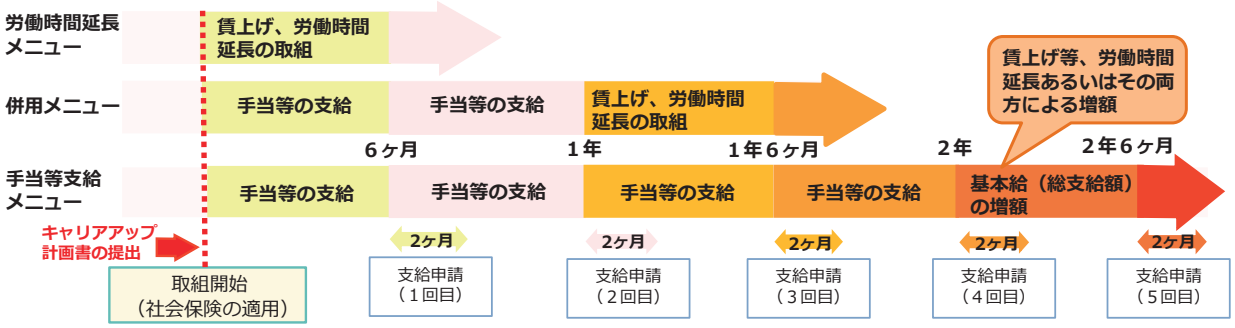
週所定労働時間の延長	賃金の増額	１人当たり助成額
４時間以上	―	**30万円**
３時間以上４時間未満	**５％以上**	
２時間以上３時間未満	**10％以上**	
１時間以上２時間未満	**15％以上**	

※　助成額は中小企業の場合。大企業の場合は３／４の額。
※　（２）４時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。
※　１年目に（１）①の取組による助成（20万円）を受けた後、２年目に（２）の取組による助成（30万円）を受けることも可能（併用メニュー）。
（上述の組み合わせの場合に限り、同一の対象者についてメニューをまたいだ助成を受けることができます。）

※　**本助成金については、2023（令和５）年10月１日から2026（令和８）年３月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象になります。**

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

※　**キャリアアップ計画書を作成し、取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで提出してください。**（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。）



対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※1を満たす方はいますか。

- はい → その労働者は、以下の①、②の**両方に**該当する方ですか。
  ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
  ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。
  - はい → その労働者は、社会保険加入日から２か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※2ができますか。
    - はい → **(2)労働時間延長メニュー**
    - いいえ → その労働者の社会保険加入日から最長２年間の手当※3等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。
      - はい → その労働者は、社会保険加入日から１年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。
        - はい → **(1)(2)の併用メニュー**
        - いいえ → **(1)手当等支給メニュー**
      - いいえ → 社会保険適用に関する支給要件には該当しません。本助成金の他のコースの活用をご検討ください。
  - いいえ → 社会保険適用に関する支給要件には該当しません。本助成金の他のコースの活用をご検討ください。
- いいえ → 社会保険適用に関する支給要件には該当しません。本助成金の他のコースの活用をご検討ください。

※１　厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、**週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で**学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、**週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者**であること。

※２　週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「（２）労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※３　社会保険適用促進手当（標準報酬月額が**10.4万円以下**の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○　キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

○　各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。
最寄りのセンターの連絡先は　働き方改革推進支援センター　無料相談窓口　検索

○　「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。
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（12/29～1/3）はご利用いただけません。）

厚生労働省公式HP

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

●「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。

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

年休取得促進
特設サイト▶

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

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

1）日数　付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1　年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2　年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

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

2）活用方法　企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

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

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

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

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

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

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

5　各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。

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

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇
〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

「一斉付与方式」「交替制付与方式」に関する労使協定の例は
『年次有給休暇取得促進特設サイト』をご確認ください ▶

年休取得促進
特設サイト

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10 日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、
年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です 。

労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

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

※分単位など時間未満の単位での取得は認められません。また、時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な５日間から差し引くことはできません。

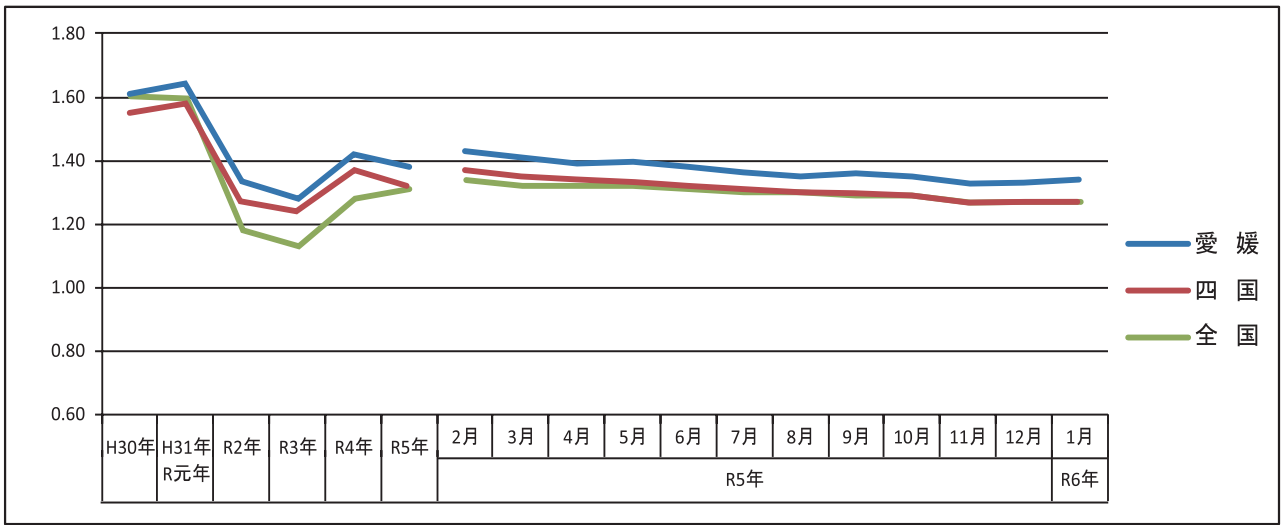
発着荷主の皆様へ

令和６年４月から自動車運転の業務について、時間外労働の上限規制（１年 960 時間）が適用され、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」が改正されることを受けて、日々「物流の 2024 年問題」として大きく取りざたされているところですが、トラック運転者の長時間労働を抑制しつつ、輸送能力の安定確保のためには、個々のトラック事業者の努力だけでは困難な状況にあります。

つきましては、発着荷主の事業者の皆様には、荷待ち・待機時間の削減、荷役作業の効率化等に連携して取り組んでいただきますようご協力お願いいたします。

労働経済指標

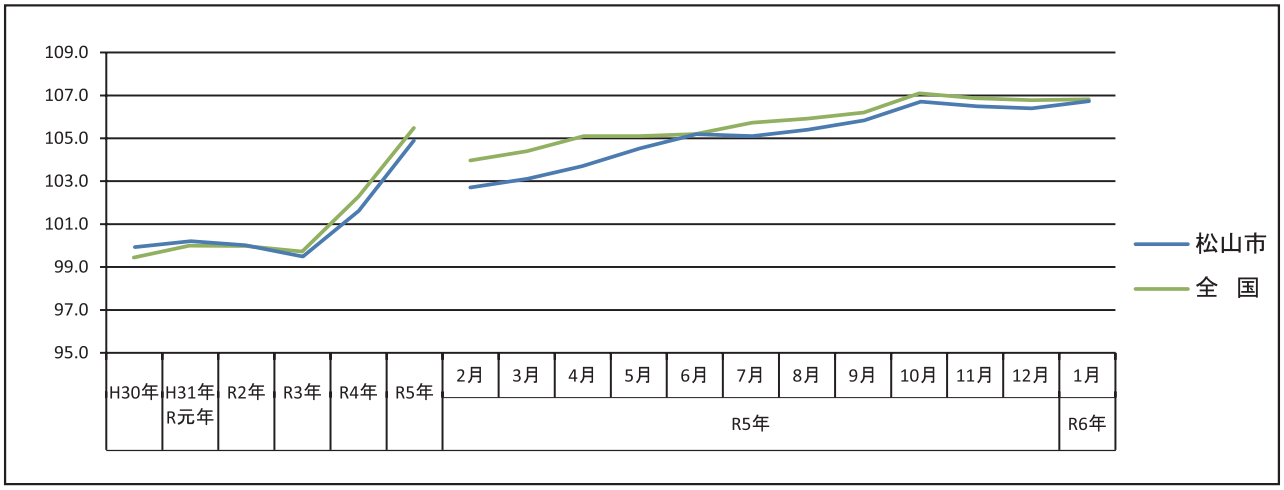
1．有効求人倍率



	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R５年											R6年
							２月	３月	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月
愛　媛	1.61	1.64	1.33	1.28	1.42	1.38	1.43	1.41	1.39	1.40	1.38	1.36	1.35	1.36	1.35	1.33	1.33	1.34
四　国	1.55	1.58	1.26	1.24	1.37	1.32	1.37	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29	1.27	1.27	1.27
全　国	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.34	1.32	1.32	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29	1.29	1.27	1.27	1.27

※　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）



	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R５年											R6年
							２月	３月	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月
松山市	100.0	100.2	100.0	99.5	101.5	104.9	102.7	103.1	103.7	104.5	105.1	105.1	105.4	105.8	106.7	106.5	106.4	106.7
前年同月比	0.8	0.2	△0.2	△0.5	2.1	3.3	2.3	2.6	3.1	3.5	3.5	3.3	3.4	3.2	3.9	3.5	3.4	3.1
全　国	99.5	100.0	100.0	99.8	102.3	105.6	104.0	104.4	105.1	105.1	105.2	105.7	105.9	106.2	107.1	106.9	106.8	106.9
前年同月比	1.0	0.5	0.0	△0.2	2.5	3.2	3.3	3.2	3.5	3.2	3.3	3.3	3.2	3.0	3.3	2.8	2.6	2.2

※　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㈱　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……～」 ㈱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㈱ 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㈱ 執行役員人事統括部長　井谷　光彦　氏 イオンモール㈱ 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

協会けんぽ愛媛支部の加入者・事業主の皆さまへ

愛媛支部の保険料率が変更となります

健康保険料率	給与・賞与の **10.01%** 令和６年２月分（３月納付分）まで	→ 給与・賞与の **10.03%** 令和６年３月分（４月納付分）から
介護保険料率	給与・賞与の **1.82%** 令和６年２月分（３月納付分）まで	→ 給与・賞与の **1.60%** 令和６年３月分（４月納付分）から

☑ 皆さまの取組みにより 健康保険料率は変わります！

協会けんぽでは、 5つの評価指標において
上位15位以内に入るとインセンティブが与えられ
健康保健料率の引き下げにつながる制度を導入しています！

目指そう
全国1位！

指標① 20位 特定健診等の実施率

指標② 31位 特定保健指導の実施率

指標③ 38位 特定保健指導対象者の減少率

指標④ 18位 医療機関への受診勧奨基準において速やかに受診を要する者の医療機関受診率

指標⑤ 16位 ジェネリック医薬品の使用割合

令和4年度の総合順位は
32位/47支部

詳しくは
こちら

保険料率の上昇を抑えるため、
協会けんぽは皆さまの取組み
を全力でサポートいたします！

全国健康保険協会 愛媛支部
協会けんぽ