



No.515

2024 9

目 次

○2024年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（(一社) 日本経済団体連合会) …… (1)

○2024年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（(一社) 日本経済団体連合会) …… (4)

○2024年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果（(一社) 日本経済団体連合会) … (7)

○令和6年度地域別最低賃金改正の答申状況について …… (10)

○令和5年「労働争議統計調査」の結果（厚生労働省） …… (11)

○最近の労働判例から …… (18)

○メンタルヘルス …… (20)

○事務局だより（お知らせ） …… (21)

    （経協日誌） …… (22)

○愛媛労働局からのお知らせ …… (23)

○労働経済指標（有効求人倍率、消費者物価指数） …… (37)

○令和6年度年間事業計画一覧表 …… (38)

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/>

## 2024年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（最終集計）

～135社平均19,210円、アップ率5.58%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は5日、2024年春季労使交渉の大手企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を発表した。

22業種244社の大手企業（原則従業員500人以上）を対象に調査を実施。同日までに妥結を把握した22業種186社のうち、集計可能な18業種135社の平均引上げ額は19,210円（前年比+5,848円）、アップ率5.58%（同+1.59ポイント）であった。引上げ額は現行の集計方法（組合員数による加重平均）に変更した1976年以降で最も高い金額、アップ率は1991年の5.60%以来となる5%超を記録した。

引上げ額の分布では、「15,000～17,500円未満」（27.8%）と「17,500～20,000円未満」（26.2%）の2区分に集中しており、合算すると5割を上回っている（54.0%）。全体では、「15,000円以上」の回答が7割強（75.4%）と大勢を占めている。

アップ率では、「5.00～5.50%未満」が21.4%で最も多く、次いで「5.50～6.00%未満」が19.0%となっている。全体では、昨年の最終集計値（3.99%）を上回る「4%以上」が8割強（85.6%）に達しているほか、「5%以上」が6割超（62.6%）、「6%以上」が2割超（22.2%）となるなど、賃金引上げのモメンタムの維持・強化が数値にも明確に表れたといえる。

## 2024年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2024年8月5日

[ 最終集計 ]

(一社)日本経済団体連合会

業 種	2024年			2023年		
	社 数	妥 結 額	ア ッ プ 率	社 数	妥 結 額	ア ッ プ 率
	社	円	%	社	円	%
非 鉄 ・ 金 属	11	20,205	6.32	10	12,726	4.03
食 品	8	17,254	4.94	9	13,573	3.94
織 維	14	18,188	5.45	12	14,911	4.58
紙 ・ パ ル プ	6	14,012	4.50	6	8,783	2.87
印 刷	2	16,343	5.17	3	12,371	4.01
化 学	25	(従) 17,714	5.14	29	14,961	4.45
ゴ ム	5	15,037	5.24	5	8,305	2.89
鉄 鋼	9	37,528	12.04	9	8,550	2.79
機 械 金 属	4	22,141	6.67	6	16,077	5.03
電 機	11	(従) 16,914	4.82	11	(従) 11,541	3.42
自 動 車	11	18,067	5.24	13	13,383	4.02
造 船	9	(従) 22,979	6.47	12	(従) 18,990	5.66
建 設	5	(従) 31,268	5.87	5	(従) 23,389	4.51
商 業	3	(従) 14,769	3.69	3	(従) 12,974	3.28
鉄 道	6	(従) 16,085	4.88	2	(従) 11,718	3.59
貨 物 運 送	1	—	3.13	1	—	4.00
情 報 通 信	3	29,224	10.15	0	—	—
航 空	2	19,262	5.67	0	—	—
総 平 均	社 135	円 19,210 ( 18,370 )	% 5.58 ( 5.55 )	社 136	円 13,362 ( 12,595 )	% 3.99 ( 3.88 )
製 造 業 平 均	115	19,636 ( 17,976 )	5.79 ( 5.54 )	125	13,121 ( 12,349 )	3.99 ( 3.89 )
非 製 造 業 平 均	20	17,969 ( 20,635 )	5.01 ( 5.62 )	11	14,579 ( 15,383 )	3.96 ( 3.79 )

(注)1)調査対象は、原則として従業員500人以上、主要22業種大手244社

2)22業種186社(76.2%)の妥結を把握しているが、うち51社は平均額不明などのため集計より除外

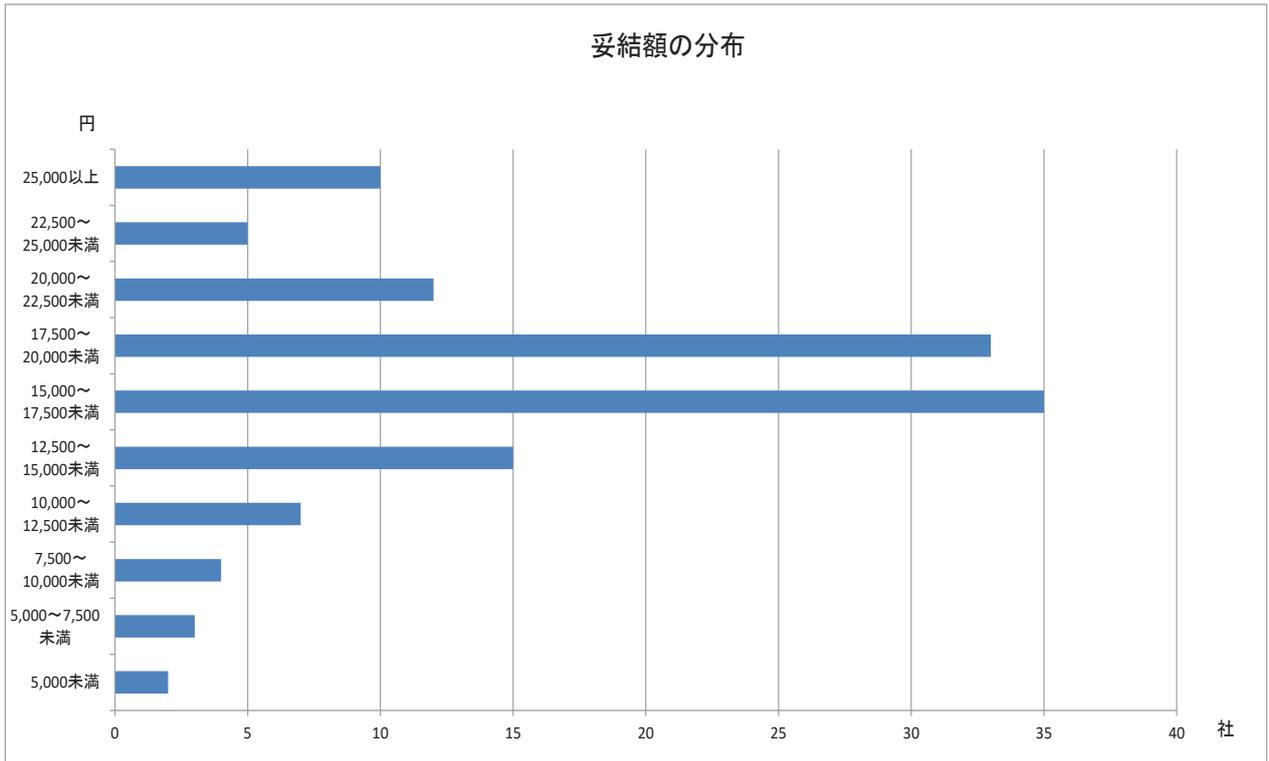
3)平均欄の( )内は一社あたりの単純平均

4)(従)は従業員平均の数値を含む

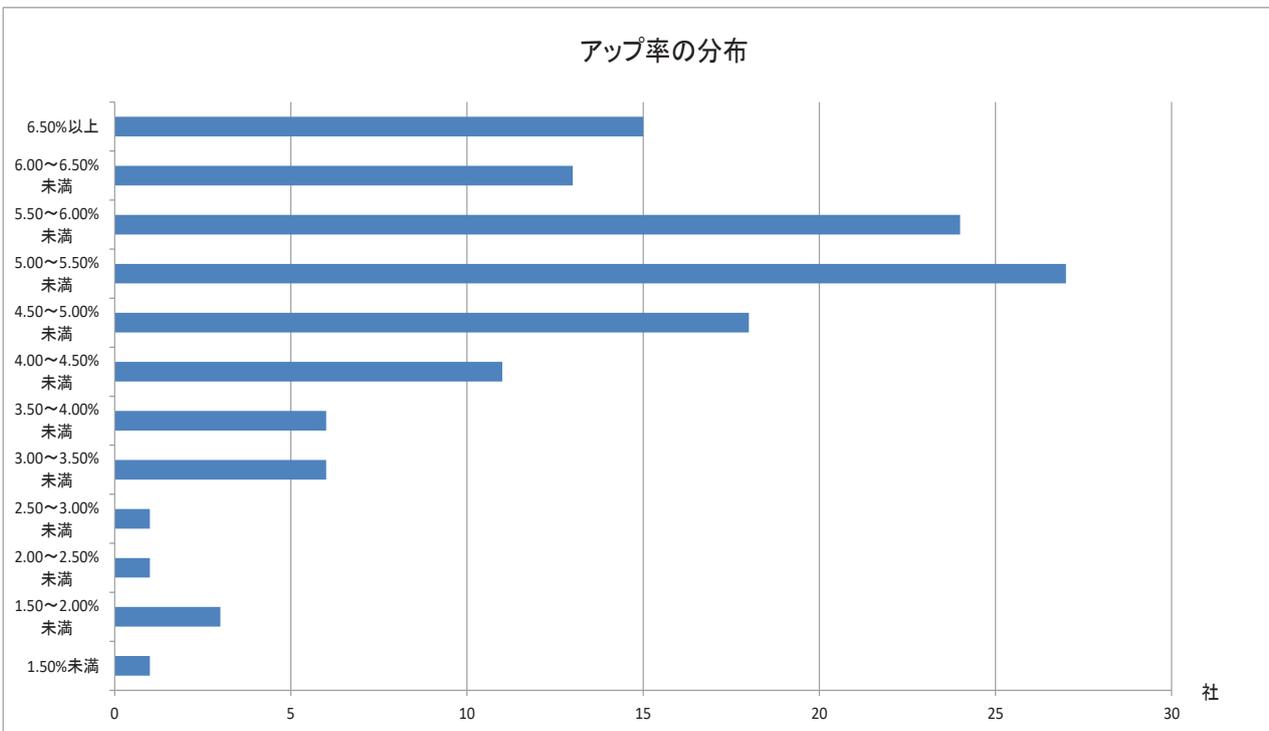
5)集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる

6)上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む

7)2023年の数値は、2023年8月4日付最終集計結果



妥 結 額 ( 円 )	5,000未満	5,000~7,500未満	7,500~10,000未満	10,000~12,500未満	12,500~15,000未満	15,000~17,500未満	17,500~20,000未満	20,000~22,500未満	22,500~25,000未満	25,000以上			計
社 数 ( 社 )	2	3	4	7	15	35	33	12	5	10			126
構 成 比 ( % )	1.6	2.4	3.2	5.6	11.9	27.8	26.2	9.5	4.0	7.9			100.0



ア ッ プ 率 ( % )	1.50%未満	1.50~2.00%未満	2.00~2.50%未満	2.50~3.00%未満	3.00~3.50%未満	3.50~4.00%未満	4.00~4.50%未満	4.50~5.00%未満	5.00~5.50%未満	5.50~6.00%未満	6.00~6.50%未満	6.50%以上	計
社 数 ( 社 )	1	3	1	1	6	6	11	18	27	24	13	15	126
構 成 比 ( % )	0.8	2.4	0.8	0.8	4.8	4.8	8.7	14.3	21.4	19.0	10.3	11.9	100.0

## 2024年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（最終集計）

～375社平均10,712円、アップ率4.01%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は8月30日、2024年春季労使交渉の中小企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を発表した。

本集計は、地方別経済団体の協力により、原則として従業員数500人未満の中小企業17業種754社を対象に実施。同日までに経団連が妥結を把握した17業種389社のうち、集計可能な17業種375社の総平均は、引上げ額10,712円（前年比+2,700円）、アップ率4.01%（同+1.01ポイント）であった。引上げ額、アップ率ともに、1992年（11,418円、5.00%）以来の高い水準を記録した。

業種別では、製造業平均11,010円・4.09%（前年比+2,351円、+0.90ポイント）、非製造業平均10,278円・3.89%（同+3,354円、+1.24ポイント）と、どちらも引上げ額は10,000円を上回り、非製造業のほうが高い伸びを示している。個々の業種で見ると、17業種のうち、14業種で前年の引上げ額を上回り、10業種で引上げ額が10,000円を超えている。

分布をみると、引上げ額では「8,000円以上」が6割超（61.1%）、アップ率では「2.6%以上」が7割超（72.0%）を占めるなど、どちらも分布集計において最も高い区分に集中している。

2024年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(加重平均)

2024年8月30日

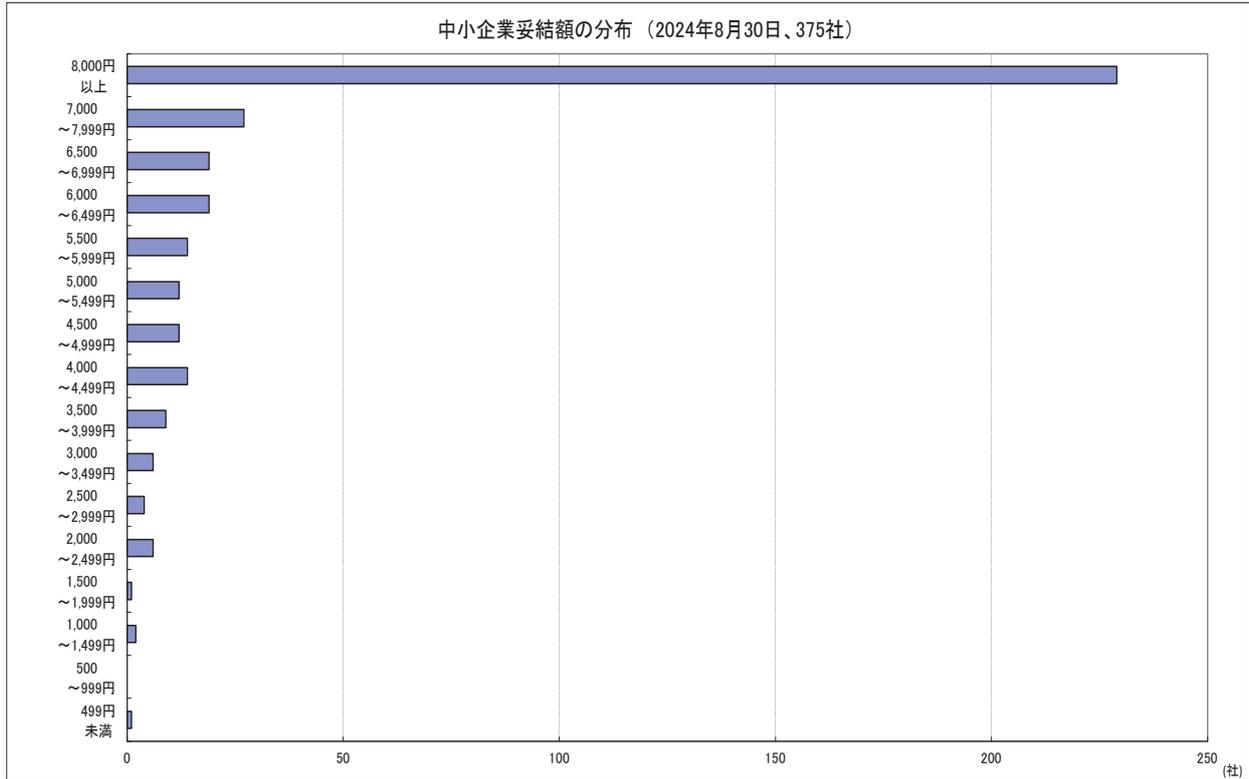
[最終集計]

(一社)日本経済団体連合会

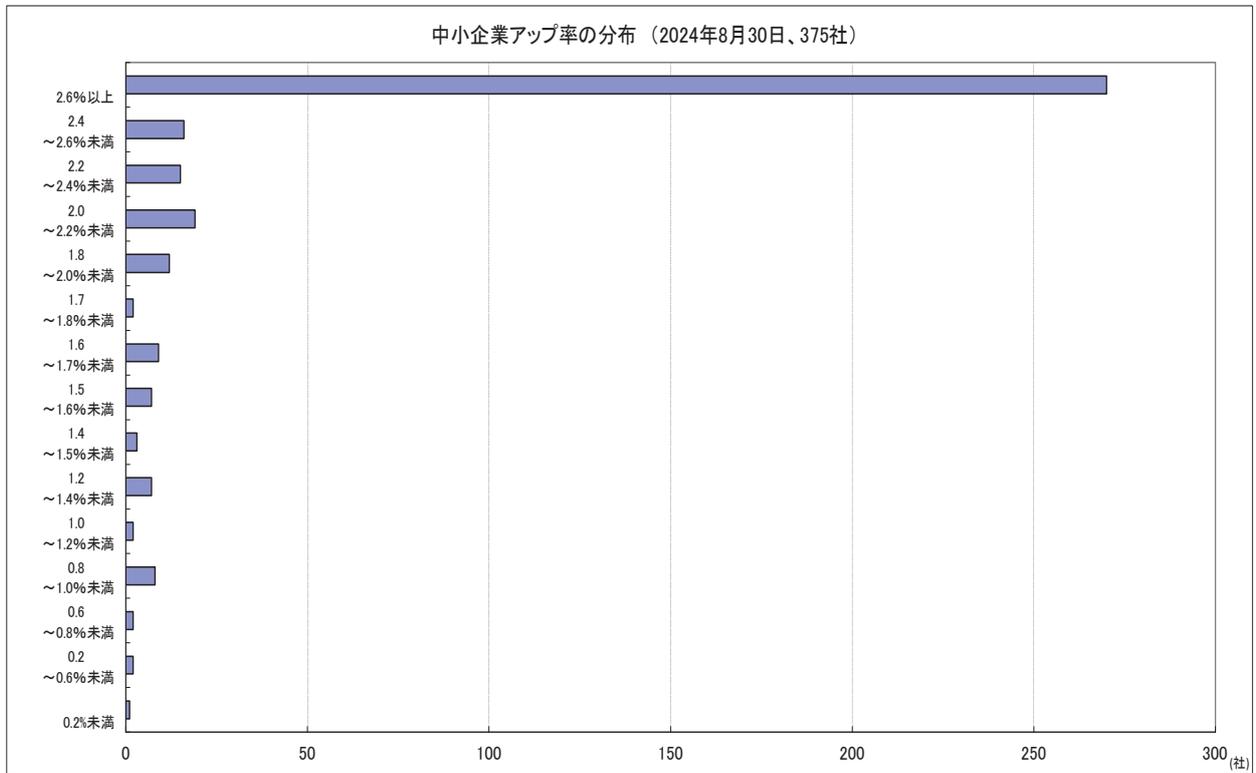
業 種		2024年			2023年		
		社 数	妥結額	アップ率	社 数	妥結額	アップ率
製 造 業	鉄鋼・非鉄金属	17 社	13,701 円	4.94 %	18 社	9,023 円	3.37 %
	機 械 金 属	79	11,841	4.40	80	8,841	3.29
	電 気 機 器	11	12,536	4.55	11	8,168	2.95
	輸 送 用 機 器	12	10,689	4.03	12	7,533	2.88
	化 学	21	11,039	4.03	23	7,232	2.68
	紙 ・ パ ル プ	9	10,281	3.85	10	8,476	3.34
	窯 業	9	8,707	3.12	9	6,640	2.32
	織 維	13	5,920	2.48	15	6,870	2.90
	印 刷 ・ 出 版	8	7,049	2.34	8	8,023	2.56
	食 品	19	11,695	4.48	15	8,440	3.24
	そ の 他 製 造 業	30	8,742	3.29	28	10,701	3.70
製 造 業 平 均		228	11,010	4.09	229	8,659	3.19
			(10,074 )	(3.82 )		(8,072 )	(3.08 )
非 製 造 業	商 業	50	11,425	4.32	45	7,919	2.99
	金 融	7	17,320	6.52	6	6,561	2.72
	運 輸 ・ 通 信	33	7,622	2.98	33	5,857	2.26
	土 木 ・ 建 設	16	13,329	4.61	14	9,108	3.42
	ガ ス ・ 電 気	9	8,751	3.05	10	6,806	2.40
	そ の 他 非 製 造 業	32	9,616	3.75	30	6,077	2.39
非 製 造 業 平 均		147	10,278	3.89	138	6,924	2.65
			(9,679 )	(3.72 )		(6,904 )	(2.70 )
総 平 均		375	10,712	4.01	367	8,012	3.00
			(9,919 )	(3.78 )		(7,633 )	(2.94 )
規 模 別	100人未満	118	9,188	3.59	120	7,582	3.01
			(9,060 )	(3.57 )		(7,395 )	(2.95 )
	100～300人未満	180	9,778	3.67	168	7,576	2.88
			(9,778 )	(3.69 )		(7,616 )	(2.92 )
	300～500人未満	77	11,974	4.43	79	8,535	3.11
			(11,564 )	(4.31 )		(8,028 )	(2.98 )

(注) 1)本調査は、地方別経済団体の協力により、原則従業員数500人未満の17業種754社を対象に実施  
 2)17業種389社(51.6%)の妥結を把握しているが、うち14社は平均金額不明等のため、集計より除外  
 3)上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む  
 4)製造業平均、非製造業平均、総平均欄の( )内の数値は、単純平均  
 5)2023年の数値は、2023年8月10日付最終集計結果

# 愛 媛 経 協



妥結額(円)	499円未満	500～999円	1,000～1,499円	1,500～1,999円	2,000～2,499円	2,500～2,999円	3,000～3,499円	3,500～3,999円	4,000～4,499円	4,500～4,999円	5,000～5,499円	5,500～5,999円	6,000～6,499円	6,500～6,999円	7,000～7,999円	8,000円以上
社数(社)	1	0	2	1	6	4	6	9	14	12	12	14	19	19	27	229
構成比(%)	0.3	0.0	0.5	0.3	1.6	1.1	1.6	2.4	3.7	3.2	3.2	3.7	5.1	5.1	7.2	61.1



増減率(%)	0.2%未満	0.2～0.6%未満	0.6～0.8%未満	0.8～1.0%未満	1.0～1.2%未満	1.2～1.4%未満	1.4～1.5%未満	1.5～1.6%未満	1.6～1.7%未満	1.7～1.8%未満	1.8～2.0%未満	2.0～2.2%未満	2.2～2.4%未満	2.4～2.6%未満	2.6%以上
社数(社)	1	2	2	8	2	7	3	7	9	2	12	19	15	16	270
構成比(%)	0.3	0.5	0.5	2.1	0.5	1.9	0.8	1.9	2.4	0.5	3.2	5.1	4.0	4.3	72.0

## 2024年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果（最終集計）

～94万1,595円、前年夏季比プラス4.23%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は8月7日、2024年夏季賞与・一時金（ボーナス）の大手企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を発表した。

本集計は主に業種団体からの情報提供により、22業種244社を対象に実施。同日までに経団連が妥結を把握した22業種163社のうち、集計可能な20業種156社（約84.7万人）の平均妥結額は94万1,595円で、現行の集計方法（加重平均）とした1981年以降、2018年（95万3,905円）に次ぐ2番目に高い金額を記録した。増減率（前年比）は4.23%で、2022年から3年連続のプラスとなった。

妥結額の分布は、最も高い区分である「100万円以上」（22.3%）と「90万～100万未満」（15.4%）の順に多く、90万円以上の妥結が3割強（37.7%）を占めている。

一方、増減率（前年比）では、最も高い「プラス15.0%以上」（17.9%）と、最も低い「マイナス6%未満」（19.8%）の2区分に分布の大きな山がみられる。全体の傾向として、妥結額は高水準を維持している一方、前年との比較においては、企業によって対応が大きく分かれる結果となった。

## 2024年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2024年8月7日

(一社)日本経済団体連合会

[ 最終集計 ]

業 種	2024年 夏季			2023年 夏季		
	社 数	妥 結 額	増 減 率	社 数	妥 結 額	増 減 率
	社	円	%	社	円	%
非鉄・金属	13	821,217	1.17	13	811,744	△ 7.37
食 品	7	1,135,683	4.13	9	1,090,665	14.58
織 維	14	799,649	2.88	14	777,280	△ 6.19
紙・パルプ	6	735,781	9.79	6	670,148	△ 3.19
印 刷	2	819,721	5.21	3	779,152	△ 0.37
化 学	23	837,391	△ 7.17	27	902,107	△ 5.93
ゴ ム	5	888,300	4.00	5	854,095	2.08
セメント	6	760,187	12.85	5	673,612	△ 10.20
鉄 鋼	9	999,112	3.22	9	967,969	△ 4.53
機械金属	3	1,142,472	6.94	3	1,068,372	13.11
電 機	10	(従) 989,226	△ 0.20	11	(従) 991,208	2.17
自 動 車	12	1,097,270	8.38	13	1,012,409	10.54
造 船	10	(従) 1,067,172	5.37	9	(従) 1,012,763	13.81
建 設	4	(従) 1,346,085	7.44	7	(従) 1,252,850	△ 2.73
商 業	3	(従) 1,131,593	38.39	2	(従) 817,699	10.30
鉄 道	14	(従) 854,522	10.85	13	(従) 770,887	10.77
[ 民 鉄 ]	[ 9 ]	[(従) 807,433 ]	[ 3.42 ]	[ 9 ]	[(従) 780,763 ]	[ 20.47 ]
[ J R ]	[ 5 ]	[(従) 874,874 ]	[ 14.15 ]	[ 4 ]	[(従) 766,447 ]	[ 5.72 ]
貨物運送	1	—	△ 6.42	1	—	—
電 力	8	814,183	21.51	7	670,030	△ 11.75
情 報 通 信	4	910,821	3.14	4	883,134	7.03
航 空	2	679,645	—	0	—	—
総 平 均	社 156	円 941,595 ( 850,242 )	% 4.23 ( 2.90 )	社 161	円 903,397 ( 826,240 )	% 0.47 ( 0.31 )
製 造 業 平 均	120	986,369 ( 846,755 )	3.55 ( 2.13 )	127	952,574 ( 829,126 )	3.50 ( 0.42 )
非 製 造 業 平 均	36	836,150 ( 861,869 )	7.57 ( 5.69 )	34	777,293 ( 815,462 )	△ 6.24 ( △ 0.02 )

(注)1)調査対象は、原則として従業員500人以上、主要22業種大手244社

2)22業種163社(66.8%)の妥結を把握しているが、うち7社は平均額不明等のため集計より除外

3)平均欄の( )内は一社あたりの単純平均

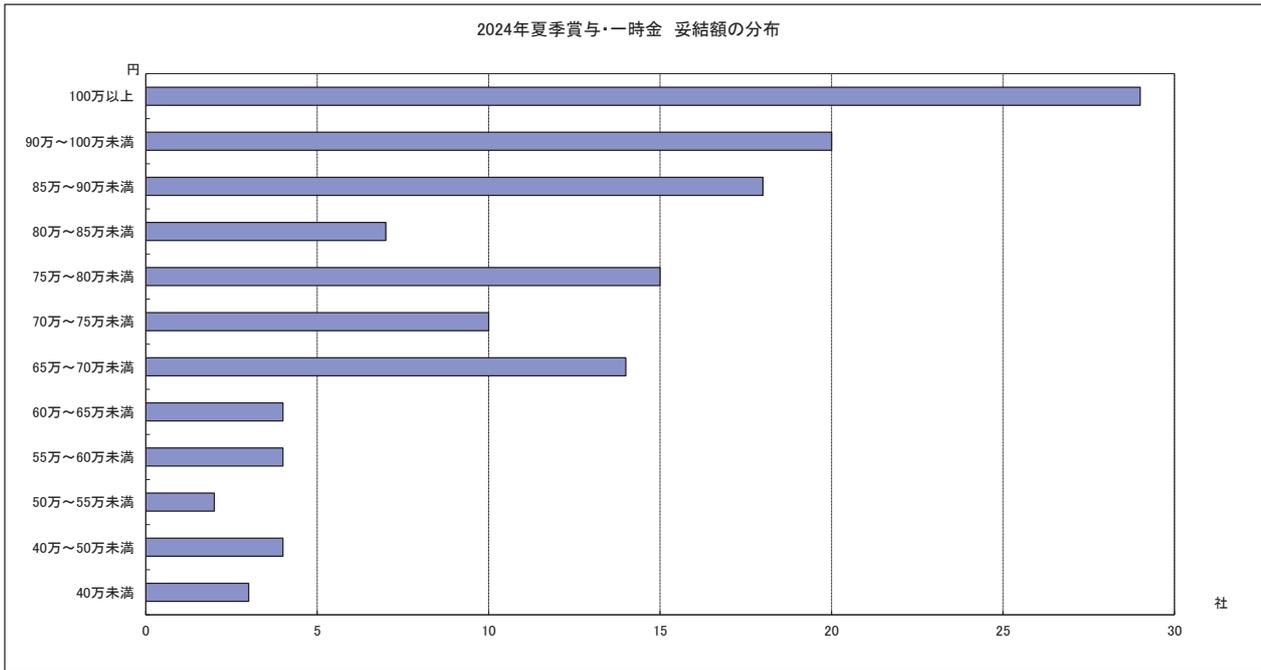
4)(従)は従業員平均の数値を含む

5)増減率の△印はマイナスを示す

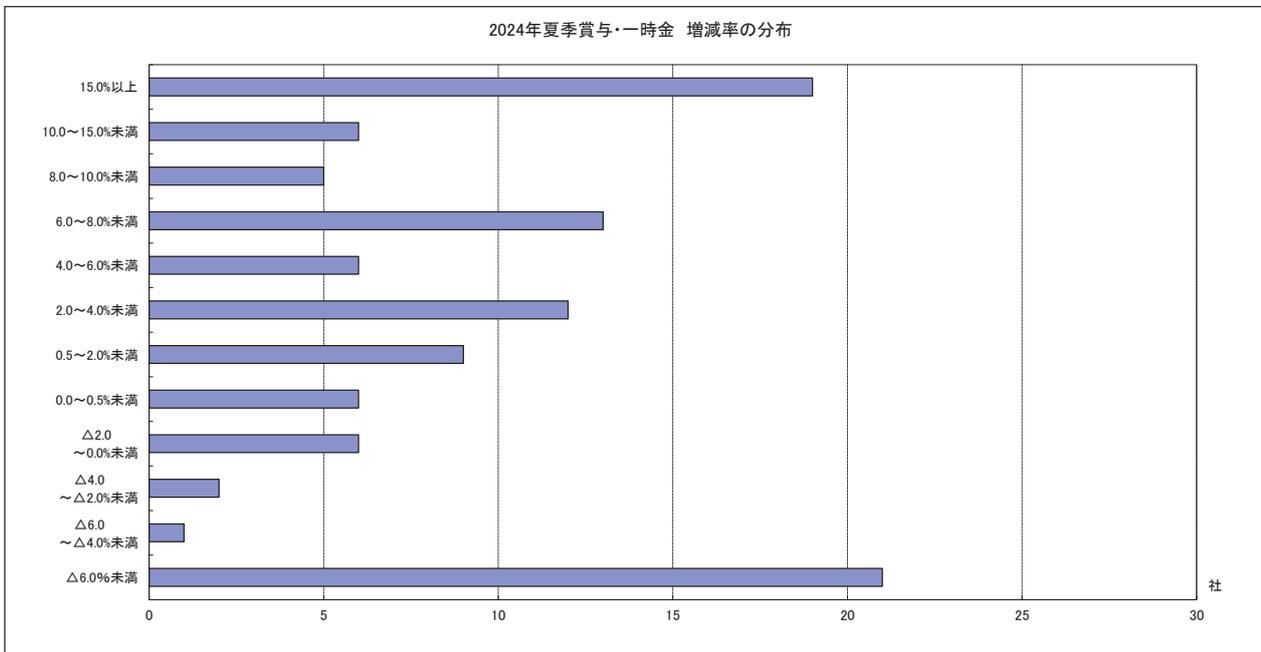
6)2023年夏季の数値は、2023年8月9日付最終集計結果

7)最終集計における「増減率(%)」は、前年公表値(最終集計)との比較により算定

# 愛 媛 経 協



妥結額 (円)	40万未満	40万～50万未満	50万～55万未満	55万～60万未満	60万～65万未満	65万～70万未満	70万～75万未満	75万～80万未満	80万～85万未満	85万～90万未満	90万～100万未満	100万以上	計
社数 (社)	3	4	2	4	4	14	10	15	7	18	20	29	130
構成比 (%)	2.3	3.1	1.5	3.1	3.1	10.8	7.7	11.5	5.4	13.8	15.4	22.3	100.0



増減率 (%)	△6.0%未満	△6.0～△4.0%未満	△4.0～△2.0%未満	△2.0～0.0%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)	21	1	2	6	6	9	12	6	13	5	6	19	106
構成比 (%)	19.8	0.9	1.9	5.7	5.7	8.5	11.3	5.7	12.3	4.7	5.7	17.9	100.0

## 令和6年度地域別最低賃金改正の答申状況について

～ 全国加重平均額は1,055円に ～

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和6年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）を取りまとめた。

これは、7月25日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した「令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について」などを参考として、各地方最低賃金審議会が調査・審議して答申した結果を取りまとめたもの。

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、10月1日から11月1日までの間に順次発効される予定。

(表) 令和6年度改正後の最低賃金と引上げ額

(単位：円)

順位	都道府県名	最低賃金	引上げ額	順位	都道府県名	最低賃金	引上げ額
1	東 京	1,163	50	24	福 井	984	53
2	神 奈 川	1,162	50	26	岡 山	982	50
3	大 阪	1,114	50	27	和 歌 山	980	51
4	埼 玉	1,078	50	27	徳 島	980	84
5	愛 知	1,077	50	29	山 口	979	51
6	千 葉	1,076	50	30	宮 城	973	50
7	京 都	1,058	50	31	香 川	970	52
8	兵 庫	1,052	51	32	島 根	962	58
9	静 岡	1,034	50	33	鳥 取	957	57
10	三 重	1,023	50	<b>34</b>	<b>愛 媛</b>	<b>956</b>	<b>59</b>
11	広 島	1,020	50	34	佐 賀	956	56
12	滋 賀	1,017	50	36	山 形	955	55
13	北 海 道	1,010	50	36	福 島	955	55
14	茨 城	1,005	52	38	大 分	954	55
15	栃 木	1,004	50	39	青 森	953	55
16	岐 阜	1,001	51	39	長 崎	953	55
17	富 山	998	50	39	鹿 児 島	953	56
17	長 野	998	50	42	岩 手	952	59
19	福 岡	992	51	42	高 知	952	55
20	山 梨	988	50	42	熊 本	952	54
21	奈 良	986	50	42	宮 崎	952	55
22	群 馬	985	50	42	沖 縄	952	56
22	新 潟	985	54	47	秋 田	951	54
24	石 川	984	51	<b>全国加重平均</b>		<b>1,055</b>	<b>51</b>

(注) 最低賃金の高い順（同額の場合は、総務省の都道府県コード順）。

## 令和5年「労働争議統計調査」の結果

～労働争議について、総争議件数は前年に比べ増加～

厚生労働省

厚生労働省では、このほど、令和5年「労働争議統計調査」の結果を取りまとめましたので公表します。

この調査は、我が国における労働争議の実態を明らかにすることを目的に、労働争議の発生状況、争議行為の形態や参加人員、要求事項などを調査しています。本調査では、対象となる労働争議（労働組合や労働者の団体とその相手方との間で生じた紛争）を「総争議」といい、争議行為が現実に発生した「争議行為を伴う争議」と解決のために労働委員会等第三者が関与した「争議行為を伴わない争議」とに大別しています。

### 【調査結果のポイント】

#### 1 労働争議の種類別の状況

令和5年の「総争議」の件数は292件（270件）で、前年に比べ増加した。「総争議」の件数は長期的には減少傾向で推移してきたが、令和元年以降は横這い圏内で推移している。

「争議行為を伴う争議」の件数は75件（65件）、「争議行為を伴わない争議」の件数は217件（205件）であった。

【12頁 第1表、第1図、17頁 附表】

#### 2 労働争議の主要要求事項の状況

争議の主な要求事項（複数回答。主要要求事項を2つまで集計）は、「賃金」に関するもの157件（139件）で、総争議件数の53.8%と最も多く、次いで「経営・雇用・人事」に関するもの118件（98件）、「組合保障及び労働協約」に関するもの88件（103件）であった。

【15頁 第5表】

#### 3 労働争議の解決状況

令和5年中に解決した労働争議（解決扱い<sup>注2</sup>を含む）は221件（206件）で、総争議件数の75.7%であった。そのうち「労使直接交渉による解決」は63件（54件）、「第三者関与による解決」は70件（68件）であった。

【16頁 第6表】

注1 （ ）内は、令和4年の数値である。

注2 不当労働行為事件として労働委員会に救済申立てがなされた労働争議、労働争議の当事者である労使間では解決の方法がないような労働争議（支援スト、政治スト等）及び解決の事情が明らかでない労働争議等は「解決扱い」として集計している。

詳細は、別添概況をご参照ください。

結果の概要

1 労働争議の種類別の状況

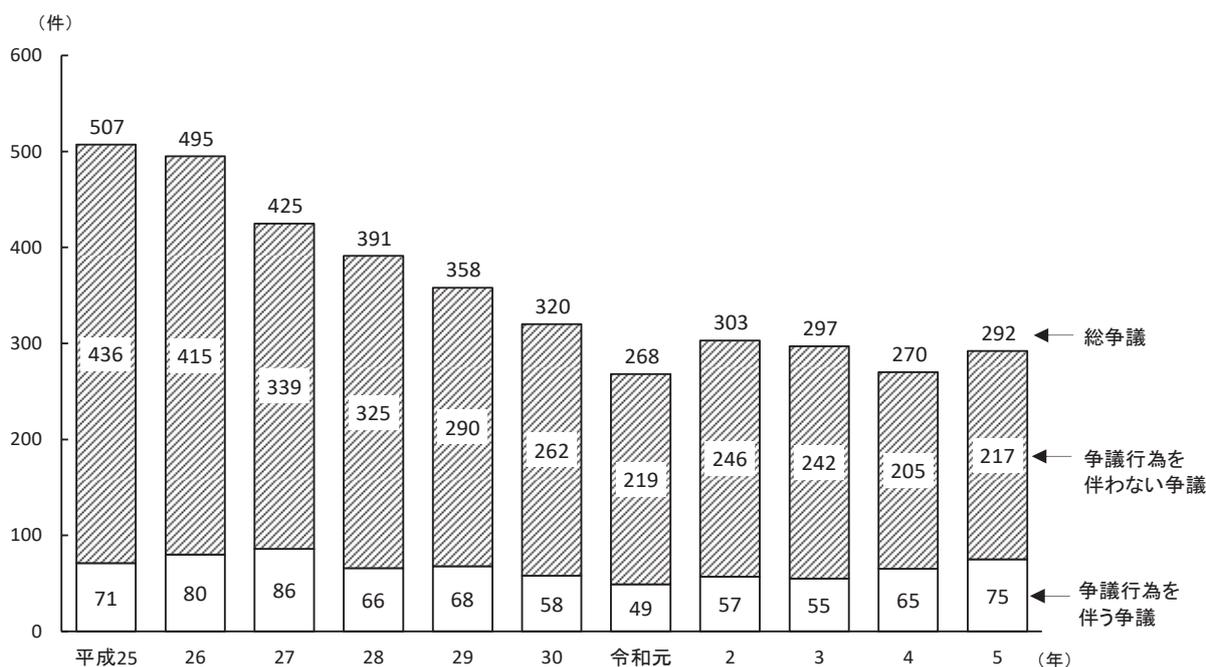
令和5年の労働争議の状況を見ると、「総争議」の件数は292件、総参加人員は101,253人となっており、前年に比べ、件数は22件(8.1%)増、総参加人員は47,734人(89.2%)増となった。「総争議」の件数は長期的には減少傾向で推移してきたが、令和元年以降は横這い圏内で推移している。

「争議行為を伴う争議」の件数は75件、行為参加人員は8,414人となっており、前年に比べ、件数は10件(15.4%)増、行為参加人員は1,967人(30.5%)増となった。(第1表、第1図、17頁附表)

第1表 労働争議の種類別件数及び参加人員の推移

年次	総争議		争議行為を伴う争議			争議行為を伴わない争議	
	件数	総参加人員	件数	総参加人員	行為参加人員	件数	総参加人員
令和元年	268	105,340	49	57,345	17,763	219	47,995
2	303	57,426	57	32,436	6,013	246	24,990
3	297	60,389	55	38,540	7,858	242	21,849
4	270	53,519	65	37,881	6,447	205	15,638
5	292	101,253	75	80,300	8,414	217	20,953
令和5年の 対前年増減数 (件・人)	22	47,734	10	42,419	1,967	12	5,315
令和5年の 対前年増減率 (%)	8.1	89.2	15.4	112.0	30.5	5.9	34.0

第1図 労働争議の種類別件数の推移



2 争議行為を伴う争議の状況

(1) 産業別の状況

令和5年の「争議行為を伴う争議」を産業別にみると、件数は「医療、福祉」28件が最も多く、次いで「情報通信業」14件、「運輸業、郵便業」10件であった。

行為参加人員は「医療、福祉」5,442人が最も多く、次いで「製造業」1,102人、「卸売業、小売業」932人であった。

労働損失日数は「運輸業、郵便業」1,274日が最も多く、次いで「卸売業、小売業」931日、「製造業」607日であった。(第2表)

第2表 産業別争議行為を伴う争議の件数、行為参加人員及び労働損失日数

令和5年								
産 業 <sup>1)</sup>	争議行為を伴う争議 <sup>2)</sup>			うち半日以上の同盟罷業			うち半日未満の同盟罷業	
	件 数	行為参加 人員	労働損失 日数	件 数	行為参加 人員	労働損失 日数	件 数	行為参加 人員
	件 人	人 人	日 日	件 人	人 人	日 日	件 人	人 人
計	75 (65)	8,414 (6,447)	3,652 (1,789)	39 (33)	2,157 (744)	3,652 (1,789)	52 (48)	6,583 (5,872)
農業、林業、漁業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
鉱業、採石業、砂利採取業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
建設業	1 (-)	3 (-)	3 (-)	1 (-)	3 (-)	3 (-)	- (-)	- (-)
製造業	7 (11)	1,102 (748)	607 (470)	5 (8)	483 (390)	607 (470)	5 (7)	867 (510)
電気・ガス・熱供給・水道業	1 (1)	130 (160)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (1)	130 (160)
情報通信業	14 (13)	330 (307)	79 (177)	5 (7)	43 (37)	79 (177)	12 (10)	287 (273)
運輸業、郵便業	10 (6)	312 (140)	1,274 (859)	7 (6)	245 (122)	1,274 (859)	3 (1)	67 (18)
卸売業、小売業	3 (3)	932 (17)	931 (12)	2 (2)	931 (12)	931 (12)	1 (1)	1 (5)
金融業、保険業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
不動産業、物品賃貸業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
学術研究、専門・技術サービス業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
宿泊業、飲食サービス業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
生活関連サービス業、娯楽業	1 (-)	1 (-)	4 (-)	1 (-)	1 (-)	4 (-)	- (-)	- (-)
教育、学習支援業	6 (7)	95 (71)	304 (112)	5 (3)	80 (31)	304 (112)	4 (7)	72 (52)
医療、福祉	28 (22)	5,442 (4,983)	382 (139)	10 (6)	305 (132)	382 (139)	24 (20)	5,153 (4,853)
複合サービス事業	1 (-)	17 (-)	17 (-)	1 (-)	17 (-)	17 (-)	- (-)	- (-)
サービス業（他に分類されないもの）	3 (2)	50 (21)	51 (20)	2 (1)	49 (20)	51 (20)	2 (1)	6 (1)
公務（他に分類されるものを除く）	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
分類不能の産業	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)

注：（ ）内は、令和4年の数値である。

- 産業は、労働争議を行った組合の組合員が雇用されている事業所又は企業の産業を示し、日本標準産業分類（平成25年10月改定）の大分類に基づき、その主要生産品名又は事業の内容により決定する。  
「分類不能の産業」とは、1組合が複数企業の労働者で組織されており、それぞれの企業の主要生産品名又は事業の内容が異なる場合など、産業分類が特定できないものをいう。
- 「争議行為を伴う争議」には、「同盟罷業」のほか「作業所閉鎖」、「怠業」及び「その他」の形態を含む。

(2) 企業規模別（民営企業）の状況

令和5年の民営企業における「争議行為を伴う争議」をみると、争議行為を伴う争議のあった企業数[延べ数]は181企業、行為参加人員は8,414人、労働損失日数は3,652日であった。

企業規模別にみると、企業数[延べ数]は「300～999人」、行為参加人員及び労働損失日数は「1,000人以上」で最も多くなっている。（第3表）

第3表 企業規模別（民営企業）争議行為を伴う争議の企業数、行為参加人員及び労働損失日数

令和5年								
企業規模 <sup>1)</sup>	争議行為を伴う争議 <sup>2)</sup>			うち半日以上同盟罷業			うち半日未満同盟罷業	
	企業数 <sup>3)</sup> [延べ数]	行為参加 人員	労働損失 日数	企業数 [延べ数]	行為参加 人員	労働損失 日数	企業数 [延べ数]	行為参加 人員
計	181 (146)	8,414 (6,447)	3,652 (1,789)	80 (60)	2,157 (744)	3,652 (1,789)	131 (112)	6,583 (5,872)
1,000人以上	47 (43)	3,348 (2,477)	2,535 (1,225)	25 (21)	1,353 (271)	2,535 (1,225)	30 (32)	2,013 (2,271)
300～999人	48 (34)	1,762 (777)	399 (93)	21 (15)	242 (93)	399 (93)	35 (25)	1,625 (686)
100～299人	35 (34)	718 (741)	424 (435)	18 (19)	312 (344)	424 (435)	23 (24)	479 (499)
99人以下	29 (16)	322 (151)	265 (23)	13 (3)	221 (23)	265 (23)	22 (13)	217 (128)
その他	22 (19)	2,264 (2,301)	29 (13)	3 (2)	29 (13)	29 (13)	21 (18)	2,249 (2,288)

注： 1 組合が複数企業の労働者で組織されている合同労組については、1合同労組を1企業として計上し、企業規模別には、1つの企業のみを相手に交渉をしている場合には、当該企業の企業規模により計上し、複数企業を相手に交渉をしている場合には、「その他」に計上している。  
 ( )内は、令和4年の数値である。  
 1) 企業規模は、企業の全常用労働者数による。  
 2) 「争議行為を伴う争議」には、「同盟罷業」のほかに「作業所閉鎖」、「怠業」及び「その他」の形態を含む。  
 3) 企業数[延べ数]は、労働争議を行った組合の組合員が雇用されている企業を集計したものである。  
 なお、1件の争議でも複数企業に及ぶもの（企業外連合）は、争議の対象となったすべての企業について、企業規模別に計上し、1企業において複数の争議があった場合は、争議ごとに計上して集計している。

(3) 主要団体別の状況

令和5年の「争議行為を伴う争議」について加盟している主要団体別に件数、行為参加人員、労働損失日数をみると、「連合」は11件、1,122人、1,268日、「全労連」は40件、6,937人、981日、「全労協」は2件、9人、10日であった（第4表）。

第4表 主要団体別争議行為を伴う争議の件数、行為参加人員及び労働損失日数

令和5年								
主要団体	争議行為を伴う争議 <sup>3)</sup>			うち半日以上同盟罷業			うち半日未満同盟罷業	
	件数	行為参加 人員	労働損失 日数	件数	行為参加 人員	労働損失 日数	件数	行為参加 人員
計 <sup>1)</sup>	75 (65)	8,414 (6,447)	3,652 (1,789)	39 (33)	2,157 (744)	3,652 (1,789)	52 (48)	6,583 (5,872)
連合	11 (5)	1,122 (72)	1,268 (126)	8 (4)	1,040 (38)	1,268 (126)	7 (5)	141 (48)
全労連	40 (37)	6,937 (6,065)	981 (603)	16 (15)	847 (523)	981 (603)	32 (30)	6,352 (5,694)
全労協	2 (3)	9 (40)	10 (21)	1 (2)	8 (21)	10 (21)	2 (2)	6 (19)
その他 <sup>2)</sup>	22 (21)	346 (289)	1,393 (1,040)	14 (13)	262 (163)	1,393 (1,040)	11 (12)	84 (129)

注： ( )内は、令和4年の数値である。  
 1) 複数の団体に重複加盟している労働組合があるため、件数、行為参加人員、労働損失日数の計とそれぞれの加盟主要団体の数値の合計とは必ずしも一致しない。  
 2) 「その他」とは、連合、全労連及び全労協に加盟していない労働組合をいう。  
 3) 「争議行為を伴う争議」には、「同盟罷業」のほかに「作業所閉鎖」、「怠業」及び「その他」の形態を含む。

### 3 労働争議の主要要求事項別の状況

令和5年の「総争議」の件数を要求事項別（複数回答。主要要求事項を2つまで集計）にみると、「賃金」に関する事項が157件（総争議件数の53.8%）と最も多く、次いで「経営・雇用・人事」に関する事項が118件（同40.4%）、「組合保障及び労働協約」に関する事項が88件（同30.1%）であった（第5表）。

第5表 労働争議の主要要求事項別件数及び構成比

主要要求事項	総 争 議					
	件 数				構 成 比	
	令和5年	対前年差		令和4年	令和5年	令和4年
		件	増減率			
計 <sup>1)</sup>	292	22	8.1	270	100.0	100.0
<b>組合保障及び労働協約<sup>2)</sup></b>	<b>88</b>	<b>△ 15</b>	<b>△ 14.6</b>	<b>103</b>	<b>30.1</b>	<b>38.1</b>
組合保障及び組合活動	81	△ 16	△ 16.5	97	27.7	35.9
労働協約の締結、改訂及び効力	11	△ 1	△ 8.3	12	3.8	4.4
<b>賃金<sup>2)</sup></b>	<b>157</b>	<b>18</b>	<b>12.9</b>	<b>139</b>	<b>53.8</b>	<b>51.5</b>
賃金制度	20	10	100.0	10	6.8	3.7
賃金額（基本給・諸手当）の改定	61	3	5.2	58	20.9	21.5
賃金額（賞与・一時金）の改定	51	12	30.8	39	17.5	14.4
個別組合員の賃金額	8	2	33.3	6	2.7	2.2
退職金（退職年金を含む）	7	0	0.0	7	2.4	2.6
その他の賃金に関する事項	40	△ 2	△ 4.8	42	13.7	15.6
<b>賃金以外の労働条件<sup>2)</sup></b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>38</b>	<b>13.0</b>	<b>14.1</b>
所定内労働時間の変更	3	2	200.0	1	1.0	0.4
所定外・休日労働	3	1	50.0	2	1.0	0.7
休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む）	-	△ 8	△ 100.0	8	-	3.0
その他の労働時間に関する事項	6	△ 1	△ 14.3	7	2.1	2.6
育児休業制度・介護休業制度・看護休暇制度・介護休暇制度	1	0	0.0	1	0.3	0.4
教育訓練	-	△ 1	△ 100.0	1	-	0.4
職場環境・健康管理	23	5	27.8	18	7.9	6.7
福利厚生	2	0	0.0	2	0.7	0.7
<b>経営・雇用・人事<sup>2)</sup></b>	<b>118</b>	<b>20</b>	<b>20.4</b>	<b>98</b>	<b>40.4</b>	<b>36.3</b>
解雇反対・被解雇者の復職	57	10	21.3	47	19.5	17.4
事業の休廃止・合理化	5	1	25.0	4	1.7	1.5
人事考課制度（慣行的制度を含む）	7	△ 1	△ 12.5	8	2.4	3.0
要員計画・採用計画	4	3	300.0	1	1.4	0.4
配置転換・出向	11	△ 1	△ 8.3	12	3.8	4.4
希望退職者の募集・解雇	3	△ 3	△ 50.0	6	1.0	2.2
定年制（勤務延長・再雇用を含む）	7	△ 1	△ 12.5	8	2.4	3.0
パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用	-	-	...	-	-	-
パートタイム労働者・契約社員の労働条件	4	△ 1	△ 20.0	5	1.4	1.9
その他の経営及び人事に関する事項	23	8	53.3	15	7.9	5.6
<b>その他</b>	<b>4</b>	<b>△ 3</b>	<b>△ 42.9</b>	<b>7</b>	<b>1.4</b>	<b>2.6</b>

注：主要要求事項の具体的内容については、3頁「表1 主要要求事項の具体的内容例」を参照されたい。

1) 1労働争議につき労働者側から提出された要求のうち、主なものを2つまでを主要要求事項として取り上げているため、主要要求事項「計」（総争議件数）と個々の要求事項の数値の合計は必ずしも一致しない。

2) 「組合保障及び労働協約」、「賃金」等の太字で書かれている各区分の件数は、2つの主要要求事項が同一の区分内にある労働争議は1件として計上しているため、各区分内の事項の件数の合計とは必ずしも一致しない。

#### 4 労働争議の解決状況

##### (1) 解決方法別の状況

令和5年の「総争議」292件のうち、令和5年中に「解決又は解決扱い」になった件数は221件（総争議件数の75.7%）となっており、「翌年への繰越」は71件（同24.3%）であった。

解決方法をみると、「労使直接交渉による解決」が63件（解決又は解決扱い件数の28.5%）、「第三者関与による解決」が70件（同31.7%）、「その他（解決扱い）」が88件（同39.8%）であった。

なお、「第三者関与による解決」をみると、労働委員会関与の「あっせん」が66件（同29.9%）で最も多かった。（第6表）

第6表 労働争議の解決方法別件数及び構成比の推移

年次	総争議	解決又は 解決扱い	労使直接交渉による解決		第三者関与による解決	労働委員会関与			その他 <sup>2)</sup> (解決扱い)	翌年への繰越	
			第三者 <sup>1)</sup> 関与あり	あっせん		調停	仲裁				
件数(件)											
令和元年	268	208	45	26	62	62	59	3	-	101	60
2	303	248	61	37	79	79	78	1	-	108	55
3	297	223	63	37	77	77	76	1	-	83	74
4	270	206	54	23	68	68	66	2	-	84	64
5	292	221	63	28	70	70	66	4	-	88	71
構成比(%)											
令和元年	100.0	77.6 (100.0)	(21.6)	(12.5)	(29.8)	(29.8)	(28.4)	(1.4)	(-)	(48.6)	22.4
2	100.0	81.8 (100.0)	(24.6)	(14.9)	(31.9)	(31.9)	(31.5)	(0.4)	(-)	(43.5)	18.2
3	100.0	75.1 (100.0)	(28.3)	(16.6)	(34.5)	(34.5)	(34.1)	(0.4)	(-)	(37.2)	24.9
4	100.0	76.3 (100.0)	(26.2)	(11.2)	(33.0)	(33.0)	(32.0)	(1.0)	(-)	(40.8)	23.7
5	100.0	75.7 (100.0)	(28.5)	(12.7)	(31.7)	(31.7)	(29.9)	(1.8)	(-)	(39.8)	24.3

注：（ ）内は、「解決又は解決扱い」に占める解決方法別構成比である。  
 1) 「労使直接交渉による解決」のうち、「第三者関与あり」とは、解決に至る過程においてあっせんや調停等の第三者関与があったが、労使の直接交渉によって解決したものをいう。  
 2) 「その他（解決扱い）」には、不当労働行為事件として労働委員会に救済申立てがなされた労働争議（本調査では、第三者関与による解決に含まれない。）、労働争議の当事者である労使間では解決方法がないような労働争議（例えば、支援スト、政治スト等もここに区分される。）及び解決の事情が明らかでない労働争議等が含まれる。

##### (2) 労働争議継続期間別の状況

労働争議の解決状況を労働争議継続期間（争議発生から解決に至るまでの日数をいう。）別にみると、「30日以内」が69件（解決件数の31.2%）と最も多く、次いで「91日以上」が67件（同30.3%）、「61日～90日」が49件（同22.2%）、「31日～60日」が36件（同16.3%）であった（第7表）。

第7表 労働争議継続期間別解決件数及び構成比

	計	30日以内					31～60日	61～90日	91日以上
		1～5日	6～10日	11～20日	21～30日				
解決件数(件)	221 (206)	69 (50)	14 (9)	8 (10)	23 (13)	24 (18)	36 (40)	49 (39)	67 (77)
構成比(%)	100.0 (100.0)	31.2 (24.3)	6.3 (4.4)	3.6 (4.9)	10.4 (6.3)	10.9 (8.7)	16.3 (19.4)	22.2 (18.9)	30.3 (37.4)

注：（ ）内は、令和4年の数値である。

愛 媛 経 協

附表 総争議、争議行為を伴う争議、半日以上同盟罷業及び半日未満の同盟罷業の件数の推移

(単位：件)

年 <sup>1)</sup>	総争議	争議行為を伴う争議 <sup>2)</sup>	半日以上同盟罷業	半日未満の同盟罷業
昭和32年 (1957)	1,680	999	810	...
33 (1958)	1,864	1,247	887	...
34 (1959)	1,709	1,193	872	...
35 (1960)	2,222	1,707	1,053	...
36 (1961)	2,483	1,788	1,386	...
37 (1962)	2,287	1,696	1,283	...
38 (1963)	2,016	1,421	1,068	597
39 (1964)	2,422	1,754	1,220	667
40 (1965)	3,051	2,359	1,527	871
41 (1966)	3,687	2,845	1,239	1,452
42 (1967)	3,024	2,284	1,204	1,403
43 (1968)	3,882	3,167	1,537	2,021
44 (1969)	5,283	4,482	1,776	3,282
45 (1970)	4,551	3,783	2,256	2,356
46 (1971)	6,861	6,082	2,515	4,653
47 (1972)	5,808	4,996	2,489	3,531
48 (1973)	9,459	8,720	3,320	6,667
49 (1974)	10,462	9,581	5,197	6,378
50 (1975)	8,435	7,574	3,385	5,475
51 (1976)	7,974	7,240	2,715	5,717
52 (1977)	6,060	5,533	1,707	4,522
53 (1978)	5,416	4,852	1,512	3,887
54 (1979)	4,026	3,492	1,151	2,743
55 (1980)	4,376	3,737	1,128	3,038
56 (1981)	7,660	7,034	950	6,440
57 (1982)	7,477	6,779	941	6,171
58 (1983)	5,562	4,814	889	4,248
59 (1984)	4,480	3,855	594	3,475
60 (1985)	4,826	4,230	625	3,834
61 (1986)	2,002	1,439	619	1,031
62 (1987)	1,839	1,202	473	904
63 (1988)	1,879	1,347	496	1,031
平成元 (1989)	1,868	1,433	359	1,240
2 (1990)	2,071	1,698	283	1,533
3 (1991)	1,292	935	308	730
4 (1992)	1,138	788	261	640
5 (1993)	1,084	657	251	500
6 (1994)	1,136	628	229	486
7 (1995)	1,200	685	208	549
8 (1996)	1,240	695	189	568
9 (1997)	1,334	782	176	655
10 (1998)	1,164	526	145	441
11 (1999)	1,102	419	152	301
12 (2000)	958	305	117	216
13 (2001)	884	246	89	176
14 (2002)	1,002	304	74	253
15 (2003)	872	174	47	145
16 (2004)	737	173	51	142
17 (2005)	708	129	50	99
18 (2006)	662	111	46	82
19 (2007)	636	156	54	118
20 (2008)	657	112	52	80
21 (2009)	780	92	48	59
22 (2010)	682	85	38	56
23 (2011)	612	57	28	35
24 (2012)	596	79	38	52
25 (2013)	507	71	31	49
26 (2014)	495	80	27	61
27 (2015)	425	86	39	60
28 (2016)	391	66	31	47
29 (2017)	358	68	38	46
30 (2018)	320	58	26	42
令和元 (2019)	268	49	27	33
2 (2020)	303	57	35	34
3 (2021)	297	55	32	36
4 (2022)	270	65	33	48
5 (2023)	292	75	39	52

注：令和5年と調査項目の定義が同一で比較可能な昭和32年以降の数値を掲載した。

1) 昭和37年以前は、「半日未満の同盟罷業」は調査していない。

昭和47年以前については沖縄県の方は含まない。

2) 争議行為を伴う争議の行為形態は「半日以上同盟罷業」と「半日未満の同盟罷業」の他に「作業所閉鎖」、「怠業」、「その他」があること、また、「半日以上同盟罷業」と「半日未満の同盟罷業」の両方を伴う争議の場合は、それぞれの形態で計上していることから、計と両形態の合計は一致しない場合がある。

# 最近の労働判例から

## 【ホープネット事件】

(東京地裁 令和5・4・10判決)

▼「主治医により復職可能と診断はされたが、産業医との面談結果等から復職が認められなかった例」▼

### 【事件の概要】

営業部担当部長として就労していた原告が、主に休職期間満了に伴う自然退職の有効性を争い、被告に対し、雇用契約上の地位確認及びバックペイ等を求めた。原告は平成26年3月に躁うつ病と診断され、以降は月2回から数か月に1回の頻度でクリニックに通院して投薬治療を受けていた。その後、双極性感情障害（以下「本件傷病」という）を発症して平成30年9月1日から、令和2年2月末日を終期として休職を開始した。原告は、同年2月21日に主治医の診断書（「令和2年3月1日より復職可能と判断できるが、最初の1ヵ月間は午前中のみ勤務とし、労務軽減した形での復職が望ましい」との記載あり）を提出した。同月27日に産業医面談が実施され、産業医は復職可能と判断できる情報が不足していると意見して、被告は休職期間を1ヵ月（同年3月31日まで）延長した。同年3月17日に再び産業医面談が実施され、産業医は「本人曰く生活のリズムは安定してきているとのことだが、会話の中で食い違いが散見された」として、引き続き治療経過の観察を要すると意見した。被告は原告に対して、同月27日、休職期間満了退職の通知書を送付する等した（以下「本件退職措置」という）。

### 【判決の要旨】

裁判所は、本件傷病の業務起因性を否定したうえで、復職の可否に関して、復職要件である「治ゆ」の意義について、休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に傷病等が回復すること、あるいは、復職後ほどなく上記の程度の回復が見込まれることをいうと解すると判示した。また、原告の精神疾患は、平成26年3月以降、長期にわたり要治療の状態で、令和2年3月当ても薬剤が多種類投与されているなど治療が継続していたこと、原告が実際に復職に向けた生活リズムの改善や外出訓練といった復職に向けた取り組みを一切図っていなかったこと等から、復職後ほどなく回復する見込みがあるとは診断し難いとした産業医の判断は原告の行動や診療経過に整合するものとして合理性を有すると評価した。結論として、復職後ほどなく回復の見込みがあったともいえず、営業部担当部長以外の他業務で被告に復職することが可能であったとも認め難いから、本件退職措置は有効と判断した。

### 【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2549号」をご参照ください。

**【社会福祉法人****滋賀県社会福祉協議会事件】**

(最高裁第二小法廷 令和6・4・26判決)

▼「職種限定合意に反して、個別同意なしに配置転換を命ずる権限を有しないとされた例」▼

**【事件の概要】**

社会福祉法人（被上告人）において福祉用具の改造・製作、技術の開発に係る技術職として雇用されていた上告人が、福祉用具改造・製作に関する業務の廃止、事業縮小の方針に基づき、同意なく総務課施設管理担当への配置転換を命じたこと（本件配転命令）が職種限定合意に反し違法である等として、被上告人に対し、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求等の訴えを提起した事案である。

第一審及び控訴審判決は、福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者として就労させるとの黙示の職種限定合意があったとしつつ、本件配転命令は解雇を回避するためにやむを得ないものであったこと等から有効であるとし、請求を棄却した。

本件の争点は、職種限定合意に反する配置転換の有効性である。

**【判決の要旨】**

労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該同意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。上記事実関係等によれば、上告人と被上告人との間には、上告人の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、被上告人は、上告人に対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない。

そうすると、被上告人が上告人に対してその同意を得ることなく行った本件配転命令につき、被上告人が本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。

以上によれば、この点に関する論旨は理由があり、原判決中本件損害賠償請求に係る部分は破棄を免れない。そして、本件配転命令について不法行為を構成すると認めるに足りる事情の有無や、被上告人が上告人の配置転換に関し上告人に対して負う雇用契約上の債務の内容及びその不履行の有無等について更に審理を尽くさせるため、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2552号」をご参照ください。

## メンタルヘルス

### 事例紹介

#### 欠勤が続き、その後本人と連絡が取れなくなった事例

#### 概 要

28歳男性。一人暮らし。ガス機器の保守点検サービスの仕事をしています。ずば抜けて優秀とは言えないながらも、日々の業務を着実にこなしていました。

これまでも年に数回は体調を崩し、3・4日連続して休むということがありました。有休休暇の範囲内に収まっていました。数日の連休後には復調し、またいつものように勤務をしており、周囲もこの体調の波や休み方を理解、許容していました。

今回も体調不良により3日連続で休んでいます。1日目と2日目は、上司へチャットで休みの連絡が入りました。3日目の朝は連絡がありません。上司は「おや?」と思いましたが、いつもように今日くらいまでお休みかな、と思い、連絡がないことは出勤してから注意をしようと考えました。

4日目、連絡なく姿を現さないため上司が本人に連絡をします。すると「どうせ自分がいなくても仕事は大丈夫。自分のことなど誰も気にも留めていない。自分はダメ人間だ。」という内容の返事が返ってきます。心配した上司がその後何度もメッセージを送りますが、既読マークもつきません。

翌日も無断欠勤。上司は緊急連絡先である男性の父親に電話をしました。父親も本人と連絡が取れないとのことでしたが、父親は遠方で本人の元

を訪ねるのに時間がかかります。上司が人事部長と共に本人の自宅を訪ねることになりました。

インターホンを鳴らしても応答がありません。その場で本人に何回か電話をしたところ、ようやく自宅のドアが細く開きました。隙間から説得をし、家に上がり、父親の到着を待ちました。

その後父親と共に実家に帰り、精神科を受診。現在は休職中です。

#### ポイント

無断欠勤が起きたとき、連絡がないことに対する呆れる気持ちやイライラが、そのうち安否を心配する局面になります。大げさかもしれない、本人を刺激したくないという気持ちが起きるのも理解できますが、自殺の可能性なども考え、命を守ることを優先に、連絡がない時点で「待つ」以外の行動をとるべきです。特に一人暮らしの場合はより素早い対応が求められます。

具体的には、緊急連絡先への連絡、自宅訪問などです。その場合、事前に本人にも緊急連絡先への連絡や自宅訪問する旨、断りのメッセージを残すといいでしょう。

この事例においては、3日目の朝に、上司は異変に気付いたにも関わらず、連絡していませんが、本人の命を守ることを考えれば、直ちに連絡をとることが望ましいでしょう。

## 事務局 だ よ り

### ◇お知らせ

#### ○ 秋季講演会

次のとおり開催いたします。ぜひ、ご出席ください。

1. 日 時 令和6年10月2日(水) 14:00~15:30
2. 場 所 南海放送本町会館 1階テルスターホール
3. 演 題 「『心』を伝える 笑顔で溢れる組織づくり」
4. 講 師 株式会社愛しとーと 代表取締役 兼 CEO 岩本 初恵 氏

#### ○ 第3回労務会議【Web開催】

次のとおり開催いたします。ぜひ、ご出席ください。

1. 日 時 令和6年10月10日(木) 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 「カスタマーハラスメントの実態と対抗策について」
4. 講 師 弁護士法人SOH 代表社員弁護士 和田 資篤 氏

#### ○ 第4回労務会議【リアル開催】

次のとおり開催いたします。

9月下旬頃ご案内いたしますので、ぜひ、ご出席ください。

1. 日 時 令和6年11月7日(木) 14:30~16:00
2. 場 所 えひめ共済会館 4F 豊明
3. 演 題 「働き方改革関連の事例研究」  
「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等の改正について」
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 ほか

#### ○ 第5回労務会議【リアル開催】

次のとおり開催いたします。

10月下旬頃ご案内いたしますので、ぜひ、ご出席ください。

1. 日 時 令和6年12月12日(木) 14:30~16:00
2. 場 所 えひめ共済会館 4F 豊明
3. 演 題 「明日から職場が活性化するよしもと流コミュニケーション」
4. 講 師 学校法人河原学園 人材教育担当 西野 義次 氏

#### ○ 「令和6年度 年末賞与・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「年末賞与・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。

1. 調査時期 令和6年11月~12月
2. 調査対象 会員企業
3. 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。

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6年7月～8月）

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
7月4日(木)	就職氷河期プラットフォーム会議	松山若草合同庁舎	専務
8日(月)	愛媛地方最低賃金審議会	松山労働総合庁舎	専務
12日(金)	全国植樹祭愛媛県実行委員会総会	書面開催	専務
18日(木)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
18日(木)	第1回労務会議	えひめ共済会館	36名
	「今の学生は就活をどう考え行動しているか」 （出席会員企業名） （東予）住友金属鉱山(株)別子事業所、森実運輸(株) （中予）(株)伊予鉄グループ、(株)エス・ピー・シー、(株)愛媛銀行、 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、(株)キクノ、サンタ(株)、 四国建販(株)、四国電力(株)愛媛支店、シブヤ精機(株)松山本社、(株)ジャックと豆の木園、 (株)第一自動車練習所、(株)大建設計工務、トヨタカローラ愛媛(株)、南海放送(株)、 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		
22日(月)	愛媛地方最低賃金審議会小委員会	松山若草合同庁舎	専務
23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
26日(金)	愛媛県労働委員会総会	愛媛県中予地方局	柴田、本田、島原、土岐、 専務
31日(水)	愛媛県独立行政法人・高齢・障害・求職者雇用支援機構運営協議会	愛媛職業能力開発促進センター	専務
31日(水)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
8月2日(金)	愛媛地方最低賃金審議会専門部会	松山若草合同庁舎	専務
9日(金)	愛媛地方最低賃金審議会専門部会	松山若草合同庁舎	専務
14日(水)	第2回労務会議	Web開催	21名
	「最新ソーシャルリクルーティングセミナー ゼロから始める！採用・人材確保のためのSNSとは？」 （出席企業名） （東予）川之江信用金庫、四国ガス(株)、(株)トーヨ、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、 サンタ(株)、四国建販(株)、四国電力(株)愛媛支店、シブヤ精機(株)松山本社、 (株)ジャックと豆の木園、(株)第一自動車練習所、(株)大建設計工務、 四電ビジネス(株)愛媛支店		
15日(木)	愛媛県戦没者追悼式	愛媛県県民文化会館	専務
19日(月)	愛媛地方最低賃金審議会専門部会	松山若草合同庁舎	専務
19日(月)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
21日(水)	四国新幹線整備促進期成会東京大会	東京プリンスホテル	会長、一色監事
23日(金)	愛媛県労働委員会総会	愛媛県中予地方局	柴田、本田、島原、土岐、 専務
27日(火)	愛媛県貨物自動車運送適正化事業実施機関評議委員会	レンゴー(株)愛媛東温工場	専務

愛媛労働局からのお知らせ

愛媛労働局からのお知らせです。

10月31日（木）は、労働保険（労災保険・雇用保険）料の第2期分の納付期限となっております。

対象となる事業主の皆様には、10月16日頃に納付書をお届けしますので、最寄りの金融機関にて納付をお願いします。

御不明な点等ございましたら、お気軽にお問い合わせください。

問合せ先：松山市若草町4-3

愛媛労働局労働保険徴収室 TEL089-935-5202

事業者の皆さまへ

# 第75回 全国労働衛生週間

2024（令和6）年10月1日～7日 [準備期間：9月1日～30日]

全国労働衛生週間スローガン

推しています  
みんな笑顔の 健康職場

**誰もが安心して健康に働ける職場づくりへのご協力をお願いします！**

「全国労働衛生週間」は、労働者の健康管理や職場環境の改善など『労働衛生』に関する国民の意識を高め、職場の自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的として毎年実施しています。

## 準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行いましょう

- 過重労働による健康障害防止対策
- 職場におけるメンタルヘルス対策
- 職場における転倒・腰痛災害の予防対策
- 化学物質による健康障害防止対策
- 石綿による健康障害防止対策
- 職場の受動喫煙防止対策
- 治療と仕事の両立支援対策
- 職場の熱中症予防対策の推進
- テレワークでの労働者の作業環境、健康確保
- 小規模事業場における産業保健活動の充実
- 女性の健康課題への取組

## 全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- 労働衛生旗の掲揚およびスローガンなどの掲示
- 労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- 労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示
- その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 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

取り組みには、以下の情報や支援をご活用ください。

**産業保健活動総合支援**

産業保健総合支援センターは、産業保健活動を支援するため、企業への訪問指導や相談対応、研修などを実施しています。

地域産業保健センター（地産保）では、小規模事業場を対象に、医師による健康相談などを実施しています。

また、事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う「団体経由産業保健活動推進助成金」による支援も実施しています。

- 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

<https://www.iohas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



- 団体経由産業保健活動推進助成金

<https://www.iohas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1251/Default.aspx>



**メンタルヘルス対策**

職場でのメンタルヘルス対策に関する法令・通達・マニュアル、「ストレスチェック実施プログラム（無料）」を掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>



メール・電話・SNS相談窓口を設置し、メンタルヘルス対策の取組事例などを紹介しています。

- 働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



**治療と仕事の両立支援**

治療と仕事の両立支援のガイドラインや企業の取組事例、シンポジウムなどの総合的な情報を紹介しています。

- 治療と仕事の両立支援ナビ

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp>



**化学物質管理**

職場の化学物質管理の道しるべ「ケミガイド」では、化学物質管理に関する無料相談窓口のご案内などを掲載しています。

- 職場の化学物質管理の道しるべ「ケミガイド」

<https://chemiguide.mhlw.go.jp/>



**転倒・腰痛予防対策**

転倒・腰痛予防対策の参考資料を紹介しています。

- 「いきいき健康体操」（監修：松平浩）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000895038.mp4>

- 腰痛を防ぐ職場の好事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001087637.pdf>



**SAFEコンソーシアム**

「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」※に加盟し安全衛生の取り組みを社内外にPRしましょう！



※増加傾向にある転倒・腰痛などの労働災害について、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図る活動体です。趣旨に賛同した企業、団体でコンソーシアムを構成し、労働災害問題の協議や、加盟者間の取り組みの共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートします。

- SAFEコンソーシアムポータルサイトはこちら（サイト内から加盟申請もできます）

<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



**高齢労働者の健康づくり**

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた取り組みを進めましょう。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/newpage\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html)



**働き方改革**

時間外労働の削減や年次有給休暇取得促進など働き方改革の推進に役立つ情報を紹介しています。

- 働き方の現状が把握できる「自己診断」等（働き方・休み方改善ポータルサイト）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



- 各種助成金や無料相談窓口の紹介等（働き方改革特設サイト）

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top>



**労働安全衛生調査**

事業所が行っている安全衛生管理や、そこで働く労働者の不安やストレスなど心身の健康状態についての調査結果を公表しています。

安全衛生管理の参考資料として活用するとともに、調査対象となった際のご協力をお願いします。

[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50\\_an-ji.html](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50_an-ji.html)



**その他**

- 職場における熱中症予防情報

<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>



- 職場における受動喫煙防止対策

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html)



- 労働基準監督署等への届出は電子申請が便利です！

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html)



事業者の皆さまへ

## 9月は「職場の健康診断実施強化月間」です 「健康診断及び事後措置の実施の徹底」と「医療保険者との連携」をお願いします

### 1. 健康診断及び事後措置の実施の徹底

- **健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取、医師の意見を勘案した必要な事後措置の実施は、全て労働安全衛生法に基づく事業者の義務です。**

特に小規模事業場での実施率が低くなっています。事業場の規模にかかわらず、労働者の健康管理を適切に講ずるため、事後措置の実施まで徹底してください。

- 有所見者に対する医師からの意見聴取を徹底しましょう。

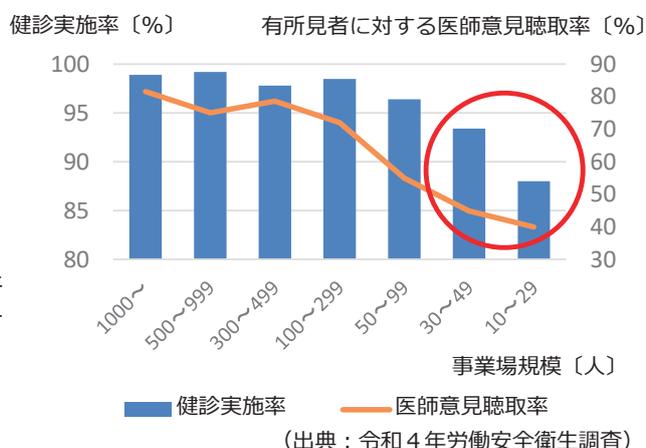
- 事後措置は、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときに、労働者の実情を考慮して、必要な措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等）を実施しましょう。

- 事後措置を講ずるに当たっては「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」をご確認ください。

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針→



＜事業場規模別 健康診断及び医師意見聴取の実施割合＞



#### ＜地域産業保健センターのご案内＞

地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場への支援として、産業医・保健師を配置し、**健診結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導、産業医等の事業場訪問による保健指導、労働者の健康に係る各種相談**などの対応をしていますので、ぜひご活用ください。

### 2. 医療保険者との連携

- **医療保険者※1から健康診断の結果を求められた際の提供にご協力ください。**

- 保険者は、高齢者医療確保法に基づき特定健康診査・特定保健指導を、健康保険法に基づき保健事業を実施し、労働者の予防・健康づくりに取り組んでいます。

- これらの取組が着実に進められるよう、保険者から労働者の健康診断結果を求められた場合は、その写しを提供することが事業者には義務づけられていますので、健康診断結果の提供への協力をよろしくお願いいたします。

※法律に基づく提供の場合は、第三者提供に係る本人同意は不要です。

- 厚生労働省では、コラボヘルス※2等の労働者の健康保持増進のための取組に要した費用に対し、エイジフレンドリー補助金で一部補助を行っています。積極的にご活用ください。

※1：協会けんぽ、健保組合、市町村国保、国保組合、共済組合等を指します。

※2：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること。

エイジフレンドリー補助金  
のご案内はこちら



# 10月は「年次有給休暇 取得促進期間」です。



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▶



ご確認ください

# 愛媛県最低賃金額が改正されます

愛媛労働局

## 令和6年10月13日から

# 956 円

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。最低賃金額との比較にあたっては、①臨時に支払われる賃金、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与・期末手当など)、③時間外労働・休日労働・深夜労働に対する手当、④精皆勤手当・通勤手当・家族手当は算入されません。愛媛県最低賃金より高い特定(産業別)最低賃金が定められている業種の使用者は、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、50万円以下の罰金に処せられることがあります。

最低賃金についてのご相談・お問い合わせは、愛媛労働局賃金室(☎089-935-5205)又は松山(☎089-917-5250)・新居浜(☎0897-37-0151)・今治(☎0898-32-4560)・八幡浜(☎0894-22-1750)・宇和島(☎0895-22-4655)の各労働基準監督署へどうぞ。

「業務改善助成金」のご利用を！

事業場内最低賃金を引き上げる  
場合の助成制度があります。



業務改善助成金

検索

使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

ウェブで最低賃金がチェックできます。

最低賃金制度

検索



最低賃金に関する特設サイト

<https://pc.saiteichingin.info/>

## 令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限：令和6年12月27日  
(事業完了期限：令和7年1月31日)

### 業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画  
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など



業務改善助成金を支給  
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

### 対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

### 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。  
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮</li> <li>・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮</li> </ul>
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

### 助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が898円  
→助成率9/10

○8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース）  
→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円  
(= 600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

> 450万円  
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

## 助成上限額・助成率

### 助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

### 助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

( )内は生産性要件を満たした事業場の場合

### 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント*以上低下している事業者

\*「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

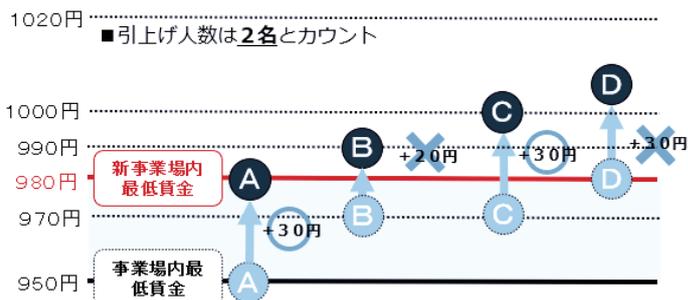
物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

### 「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**  
 B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**  
 C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**  
 D：既に**引上げ後の事業場内最低賃金以上**なので、**算入不可**



### <事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)  
 事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金(国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額)と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。  
 ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部または賃金課室までお尋ねください。

## 助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○

## 助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

### 生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の事例を集めた冊子を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていただけます。

生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5.196KB] [5.1MB]

生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 3.312KB] [7.0MB]

生産性向上のヒント集
検索

**事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

**課題と対応** アルバイトの急な欠勤があったり、歩行のある動線を一度に2食(両手)分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが課題でした。

**実施概要** 常時2食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

**実施結果** 繁忙期の配膳業務を効率化した(社長)

**導入前**

**導入後**

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に削減

**実施結果** 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客から良い評価が得られるようになった。

**成果** 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

**事例7** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

**企業概要** 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

**課題と対応** 車椅子利用者の送迎時には2名で行き介助はすべて人力で行わなければならないが、また、洗濯機には乾燥機能がないため干しただけ取り込みが手際よく送迎が、送迎業務に負担がかかるため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

**実施概要** 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

**実施結果** 送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

**導入前**

**導入後**

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

**実施結果** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

**成果** 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

## 賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要がございます。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金 (1,000円→1,050円) が発効される場合

発効日の前日 (9月30日) までに事業場内最低賃金の引き上げ (1,005円→1,050円) を完了 (※)

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

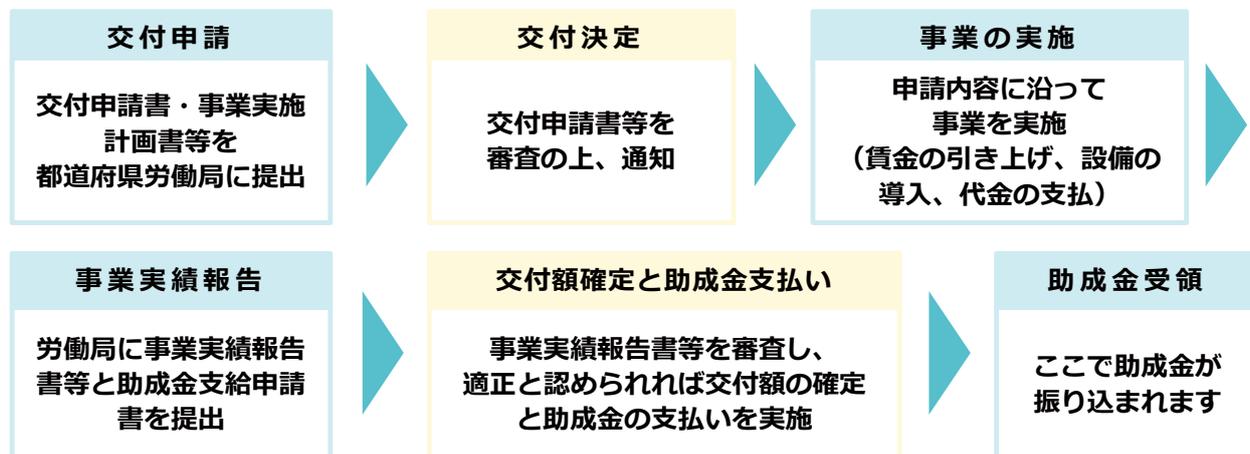
**対象!**

発効日の当日 (10月1日) に事業場内最低賃金の引き上げ (1,005円→1,050円) を実施

**対象外**

## 助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



## 注意事項・お問い合わせ等

### 注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

### (参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫  
店舗検索



### 令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025(令和7)年1月31日※になりました。  
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025(令和7)年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年1回までとなりました。

### 参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**  
最新の要綱・要領やQ&A(「生産性向上のヒント集」)、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**  
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



### お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

**電話番号 : 0120-366-440** (受付時間 平日 8:30~17:15)

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です

事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

# 育児休業や短時間勤務の利用期間中の 業務代替を支援します

～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024（令和6）年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

このリーフレットの内容は、2024年1月1日以降に、育児休業（産後休業から引き続き休業する場合は、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に適用されます。

## 拡充 ① 育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

### （主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 7日以上の子育て休業取得
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給  
（最大125万円）

- |                                      |
|--------------------------------------|
| ①業務体制整備経費：5万円<br>（育休1か月未満の場合は2万円）    |
| ②手当支給総額の3/4（※1）<br>（上限10万円/月、12か月まで） |

※1 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

## 新設 ② 短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

### （主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 1か月以上の短時間勤務利用
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給  
（最大110万円）

- |                                    |
|------------------------------------|
| ①業務体制整備経費：2万円                      |
| ②手当支給総額の3/4<br>（上限3万円/月、子が3歳になるまで） |

## 拡充 ③ 育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合

代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

### （主な支給要件）

1. 代替要員を新規雇用または派遣で確保
2. 7日以上の子育て休業取得
3. 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給（※2）

最短：7日以上14日未満	9万円
最長：6か月以上	67.5万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。  
7日以上14日未満：11万円、6か月以上：82.5万円など

**加算**

一定の場合に助成金の支給額が加算されます

**A. 有期雇用労働者加算**

①～③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が**有期雇用労働者の場合**に、**支給額が10万円加算**されます。

※業務代替期間が1か月以上の場合に限りです。

**B. 育児休業等に関する情報公表加算**

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、**支給額が2万円加算**されます。

※最初の**1回に限り対象**となります。

**注意事項**

- 助成金の対象となるのは**中小企業事業主のみ**です。  
※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。
- **支給人数・年数の上限**は、①～③の助成金を全てあわせて
  - ・育児休業取得者と制度利用者の**合計で1年度10人まで**
  - ・初回の対象者が出てから**5年間**となります。
- 同一労働者の**同一の子に係る育児休業**については、**①と③の助成金はいずれか一方かつ1回のみ対象**となります。また、**同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ**利用可能です（ただし、支給申請は1年ごとに行います）。
- ①③の助成金は、**同一の育児休業について**、
  - ・**出生時両立支援コース**（第1種）  
※男性の育児休業（子の出生後8週間以内、連続5日以上）が対象
  - ・**育児休業等支援コース**（育休取得時、職場復帰時）  
※男女の育児休業（連続3か月以上）が対象
 のいずれか一方と**併用可能**です。

**中小企業の範囲**

➢ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

**検索**



事業主の皆様へ



厚生労働省 LL060201 No. 6  
ひと、くらし、みらいのために  
Ministry of Health, Labour and Welfare

【令和6年7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

年収の壁対策の取り組みを行うことで、

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

事業主の皆様においては、**人手不足の解消に！**



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

## キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

### (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</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	<b>1年目</b> <b>20万円</b> (※)
② 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	<b>2年目</b> <b>20万円</b> (※)
③ 賃金を <b>18%以上</b> 増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	<b>3年目</b> <b>10万円</b>

(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

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ない取扱いを受けられる手当 (標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

### (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>	

※ 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、2年目に(2)の助成も受給可 (併用メニュー)。  
(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※ 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、加入する者への取り組みが助成対象になります。

#### 【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

#### 【手続き】

- ・助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。  
※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで (令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで)。
- ・取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください (流れは裏面ご参照)。

## 対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

○非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定 (賃金テーブル等) を増額改定する場合、キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース) を併用することもできます。

<例> **パート従業員全員 (40人) の時給を5%UP (例: 1,000円→1,050円) させる場合**

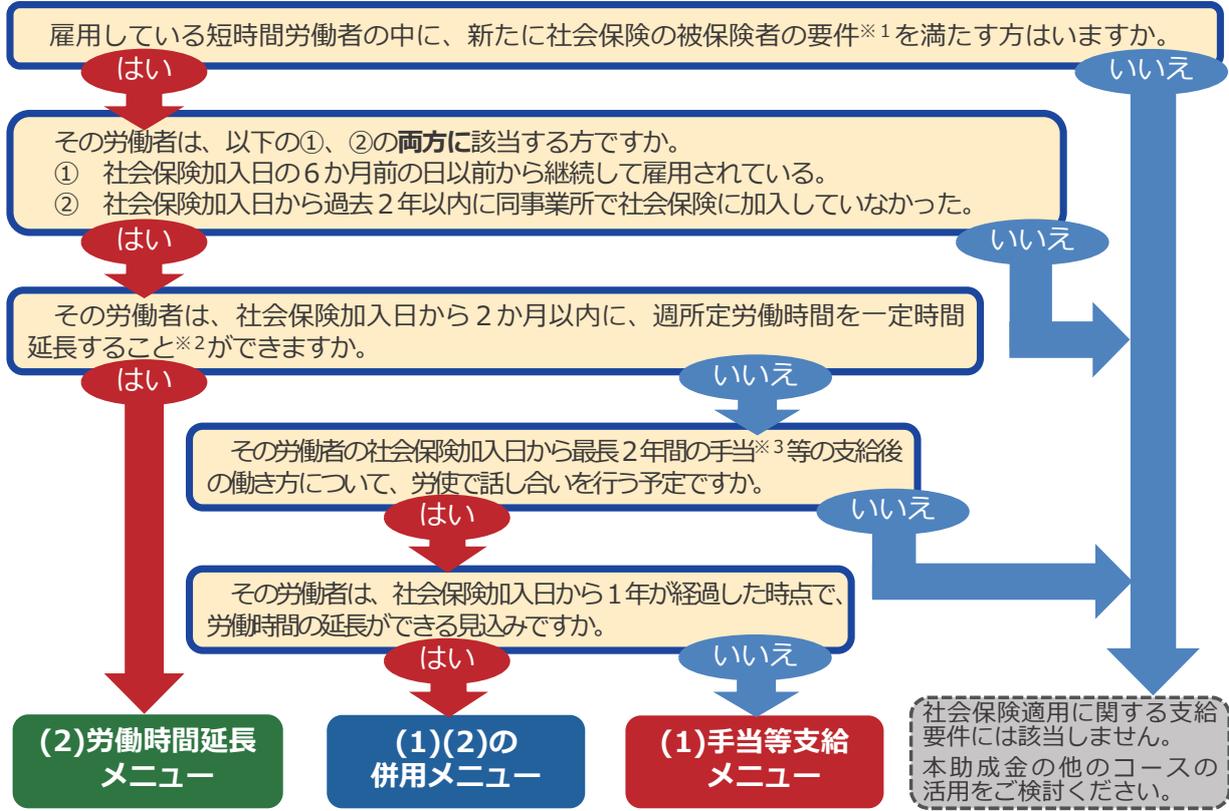
- ・新たに社会保険に加入するパート従業員 **8人**  
うち、労働時間を延長できる **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**  
うち、労働時間の延長が難しい **5人** ▶ 5%賃上げ } ▶ **賃金規定等改定コース**
- ・既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

#### 【注意点】

改定後最低賃金の発効日以後、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件である「賃上げの取組」に含めることはできません。

## 対象となる労働者をチェックしましょう！



- ※1 厚生年金保険の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の4分の3以上の者）が常時101人以上（令和6年10月以降は51人以上）の企業等の場合、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の者であること（学生、雇用見込み2か月未満の者を除く）。同適用対象者が常時100人以下（令和6年10月以降は50人以下）の企業等の場合、上述の厚生年金保険の適用対象者に該当する者であること。
- ※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）

## キャリアアップ計画書※を事前に作成・提出しましょう！

※雇用保険適用事業所単位でキャリアアップ管理者を設置し、労働者代表者の意見を聞いて作成する計画のこと。

- 取組開始日の前日までに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局へ提出してください。（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）

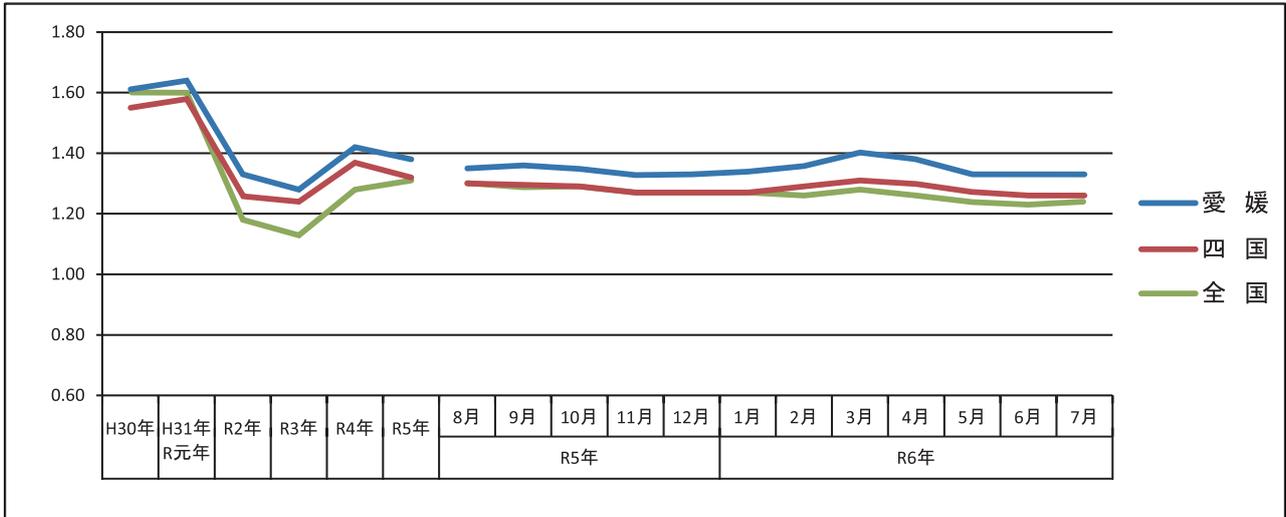


- キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。
- 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。最寄りのセンターの連絡先は
- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

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

労働経済指標

1. 有効求人倍率

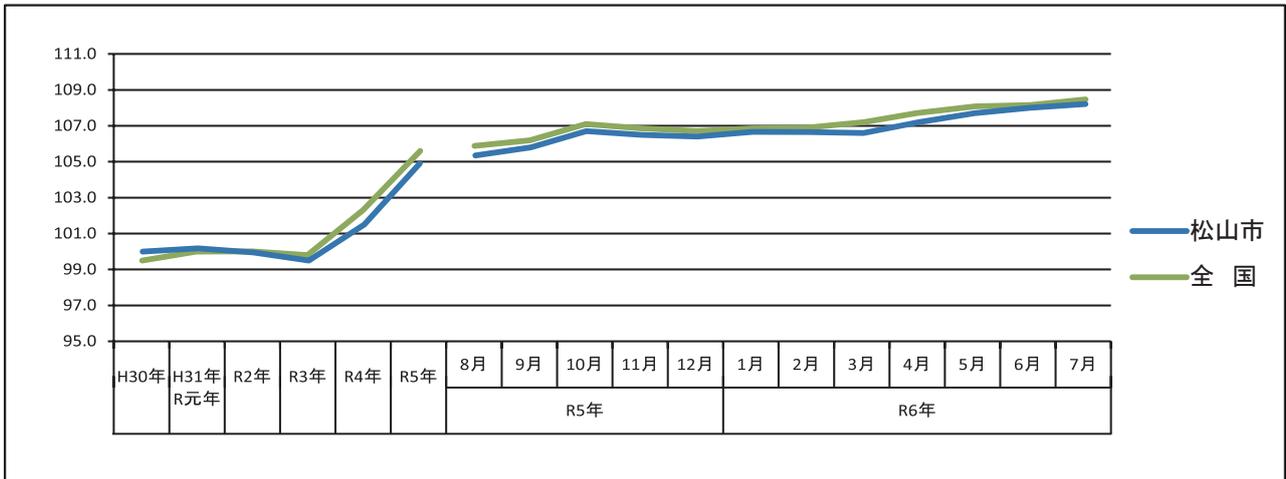


	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R5年					R6年						
							8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
愛媛	1.61	1.64	1.33	1.28	1.42	1.38	1.35	1.36	1.35	1.33	1.33	1.34	1.36	1.40	1.38	1.33	1.33	1.33
四国	1.55	1.58	1.26	1.24	1.37	1.32	1.30	1.30	1.29	1.27	1.27	1.27	1.29	1.31	1.30	1.27	1.26	1.26
全国	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.30	1.29	1.29	1.27	1.27	1.27	1.26	1.28	1.26	1.24	1.23	1.24

※ 月数値は季節調整値。年平均は実数値。

(資料出所：愛媛労働局、厚生労働省)

2. 消費者物価指数 (総合)



	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R5年					R6年						
							8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
松山市	100.0	100.2	100.0	99.5	101.5	104.9	105.4	105.8	106.7	106.5	106.4	106.7	106.6	106.6	107.2	107.8	108.0	108.2
前年同月比	0.8	0.2	△0.2	△0.5	2.1	3.3	3.4	3.2	3.9	3.5	3.4	3.1	3.8	3.4	3.4	3.1	2.8	2.9
全国	99.5	100.0	100.0	99.8	102.3	105.6	105.9	106.2	107.1	106.9	106.8	106.9	106.9	107.2	107.7	108.1	108.2	108.6
前年同月比	1.0	0.5	0.0	△0.2	2.5	3.2	3.2	3.0	3.3	2.8	2.6	2.2	2.8	2.7	2.5	2.8	2.8	2.8

※ 令和2年=100

(資料出所：総務省)

令和6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 (18日 ホテルマイステイズ松山) ・会計監査 (23日 協会事務所)		
5	・第1回理事会 (29日 ホテルマイステイズ松山) ・令和6年度 定時総会 (同 上) ・講演会 (同 上) 「地元に、新しいつながりを。」 (株)フジ 代表取締役会長 尾崎 英雄 氏 ・懇親会 (同 上)	・春季労使交渉の妥結状況調査 (5月上旬～7月上旬)	
6	・女性リーダーズクラブ第1回定例会 (27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	・労務会議 (18日 えひめ共済会館) 「今の学生は就活をどう考え行動しているか」 愛媛県若年者就職支援センター センター長 中村 真由美 氏 ・意見交換懇談会 (同 上)	・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 (14日 オンライン開催) 「ゼロから始める！採用・人材確保のためのSNSとは？」 (株)BESW 代表取締役 田中 千晶 氏		・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			・愛媛経協9月号
10	・秋季講演会 (2日 南海放送本町会館テルスターホール) 「『心』を伝える 笑顔で溢れる組織づくり」 (株)愛しとーと 代表取締役兼CEO 岩本 初恵 氏 ・労務会議 (10日 オンライン開催) 「カスタマーハラスメントの実態と対抗策について」 弁護士法人SOH 代表社員弁護士 和田 資篤 氏		
11	・女性リーダーズクラブ第2回定例会 (6日 愛媛県県民文化会館) ・労務会議 (7日 えひめ共済会館) 「働き方改革関連の事例研究」、「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等の改正について」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏 ほか	・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 ・労務会議 (12日 えひめ共済会館) 「明日から職場が活性化するよしもと流コミュニケーション」 学校法人河原学園 人材教育担当 西野 義次 氏		
1 ～ 2	・理事会 ・春季講演会 「春季労使交渉対策について」 (一社)日本経済団体連合会から派遣		・愛媛経協1月号 ・年末賞与・一時金交渉の妥結結果
3	・女性リーダーズクラブ公開セミナー		・愛媛経協3月号