

愛媛経協

No.516

2025. 1

新春号

目 次

- 年頭のご挨拶………会 長 田 中 和 彦…………… (1)
- 年 頭 所 感………愛 媛 労 働 局 長 常 盤 剛 史…………… (2)
- 新年メッセージ……… (一社) 日本経済団体連合会会長 十 倉 雅 和 …………… (3)
- 2024年 年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果 (最終集計) …………… (4)
- ((一社) 日本経済団体連合会)
- 最近の労働判例から…………… (7)
- メンタルヘルス…………… (9)
- 会員企業の動き (新規会員ご紹介、代表者の交代) …………… (11)
- 事務局だより (お知らせ) …………… (13)
- (経協日誌) …………… (14)
- 愛媛労働局からのお知らせ…………… (16)
- 労働経済指標 (有効求人倍率、消費者物価指数) …………… (27)
- 令和6年度 年間事業一覧表 …………… (28)

愛媛県経営者協会

〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7
松山商工会館5階

TEL (089) 921-6767

FAX (089) 947-6650

URL <https://ehimekeikyo.jp/>

年頭のご挨拶



愛媛県経営者協会

会長 田 中 和 彦

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

昨年は、国内外とも、非常に大きな動きが見られた年でした。

10月に行われた衆議院選挙では、与党が過半数を割り込みました。そして、この際の選挙公約の関連から、所得税の非課税枠である「103万円の壁」の引き上げや、パート労働者の方に社会保険料の負担が発生する「106万円の壁」の撤廃、社会保険料の労働者負担を会社が肩代わりする仕組みの創設といった議論が進められており、経営側としても注視しておくことが求められております。

また、昨年の春季労使交渉の妥結結果では、経団連発表のデータによると、大手企業では5.58パーセント、中小企業では4.01パーセントの引き上げとなっており、いずれも、過去と比較して、非常に高い水準となっております。

本年の春季労使交渉についても、連合は、賃上げ目標を5パーセント以上、中小企業は大手との格差是正のため6パーセント以上としております。また、経団連においても、昨年の大幅な賃上げの定着が企業の責務とのスタンスをとっております。県内の求人状況が売り手市場で、人材確保に苦慮していることも相まって、賃上げ圧力は、ますます強くなっていくものと考えられます。

こうした中、昨年も当協会におきましては、経営を巡る課題に対し、会員の皆様には有為な情報をお届けするため、講演会や労務会議の開催、各種調査結果の報告などを行うとともに、経営戦略としての女性活躍を推進するため「女性リーダーズクラブ」の活動を支援しているところです。

昨年5月の総会では、株式会社フジの尾崎英雄会長を講師にお招きし、フジの経営理念や、地域社会に無くてはならない存在にならなければならないという地域貢献へのお覚悟などをお話いただきました。

また、10月には、福岡県の株式会社愛しと一との岩本初恵代表を講師にお招きし、苦労を自分の試験材料だと考えて立ち向かうべく腹をくくった瞬間からプラスに物事が動き始めるということをご自分の経験を踏まえてお話いただきました。

労務会議においては、現在の学生の就活意識やSNSを活用した採用手法など、人材確保に関するセミナーや、カスタマーハラスメントの実態と対抗策の説明、働き方改革に関する先進的な取り組みなど、現在の人事・労務の管理業務に資するテーマを取り上げました。

「女性リーダーズクラブ」も、先駆者が感じる孤独の悩み、リーダーとして求められる姿、日常の中で疑問に思っていることなどについて、本音のところで議論を交わしていただいております。私の求めている会の姿に我が意を得た想いです。

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

本年の干支は「乙巳^{きのとみ}」で、困難があっても紆余曲折を経ながら進むことや、草木がしなやかに伸びる事象を表しているそうです。困難に負けず目の前の課題をクリアし、しなやかに未来に向かって進んで行くことができますよう期待いたしますとともに、皆様方の今後ますますのご健勝、ご繁栄を祈念申し上げまして、年頭のご挨拶といたします。

年 頭 所 感



厚生労働省 愛媛労働局

局 長 常 盤 剛 史

あけましておめでとうございます。

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

昨年、緩やかに経済回復しながらも、原材料費・燃料費の高騰という厳しい環境、また企業における人手不足感の高まりが見られる中、賃金上昇と物価上昇が進展しました。今後さらにデジタル化や人的資本投資による生産性向上等の取組により、持続的な経済成長の実現が期待される1年だったと思います。

そのような中、県内の雇用情勢については、昨年11月の有効求人倍率が1.38倍と、求人が求職を上回って推移しているものの、一部では求人が減少した産業もあるなど、持ち直しの動きにやや弱さがみられるところです。物価高騰が続く中、生活費の補填を目的として求職活動を開始する高齢者等が増えており、また、倒産や事業縮小等に伴う事業主都合離職者が増加傾向にあるなど、物価上昇等が雇用に与える影響について、引き続き注視していく必要があります。

愛媛労働局におきましては、少子高齢化や若年者の県外流出など労働力人口の減少が加速する中で、多くの産業において人材確保が困難となっている状況を踏まえ、雇用のミスマッチの解消に向けて、企業に対する求人充足支援等の取組を強化するとともに、求職者に向けて、職業訓練及び各種助成金の活用促進等により、リスキングによる能力向上や人材育成支援を図ってまいります。

また、持続的な成長と分配の好循環の実現に向け、継続的な賃上げのための支援や多様な働き方を実現するための法制度の適切な運営に引

き続き取り組んでまいります。

具体的には、労働基準監督署から事業者に対して、地域の平均的な賃金や賃上げの取組事例を紹介するなど企業の賃上げ支援を行っております。また、愛媛働き方改革推進支援センターでは、相談対応、助成制度の紹介、事業場訪問やオンラインによるコンサルティングなどの支援を行っており、労務管理のみならず、生産性向上や業務効率化なども対応しているため、是非お気軽に御相談いただきたいと思います。

多様な働き方の実現に向け法制度の整備が進んでいます。一つは、育児・介護休業法の改正です。少子化対策、そのための子育て支援は待ったなしであり、育児期の労働者が男女とも柔軟な働き方（始業時刻の変更等）を選択できるようにすることなどが事業者には義務づけられました。また、高齢化にあって介護者が介護離職することなく就労を継続できるよう、雇用環境整備、個別周知・意向確認が義務化されており、4月から段階的に施行されます。二つ目は、フリーランス・事業者間取引適正化等法で、フリーランスが安心して働ける環境を整備するための新法で、昨年11月に施行されました。多様な人材が活躍できる職場づくりに向け、これら改正法を始めとする法制度の適切な運用に引き続き努めてまいります。

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

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

公正・公平で持続可能な社会を目指して

— 経団連会長新年メッセージ —



一般社団法人 日本経済団体連合会
会長 十倉 雅 和

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

はじめに、昨年、能登半島における元日の地震ならびに9月の記録的豪雨により亡くなられた方々に心から哀悼の誠をささげるとともに、被災された方々に心からお見舞い申し上げます。昨年4月、そして11月に経団連幹部と共に被災地を訪問し、能登の復旧・復興への思いを新たにしました。被災された方々に寄り添った支援に引き続き取り組んでまいりたい。

さて、日本経済は、約30年ぶりの高水準の賃金引上げや100兆円を超える設備投資に支えられ、GDP600兆円突破に象徴されるように成長への着実な歩みを進めている。この機を逃さず官民の連携をこれまで以上に強化し、「成長と分配の好循環」の継続に取り組んでいく。

成長には、イノベーション創出や地方経済の活性化はもちろん、グリーントランスフォーメーション（GX）推進が欠かせない。そのためにGX推進の基盤となる安価なエネルギーの安定供給の確保が待ったなしの課題である。再生可能エネルギーを最大限活用しつつ、既存原発の再稼働に加えて高速炉、高温ガス炉、核融合等次世代革新炉の開発を含めた核エネルギーの利活用が急務である。同時にバックエンドの問題にも取り組む必要がある。

分配には、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けて、2023年を「起点」の年、2024年

を「加速」の年と位置付け、2025年はこの流れを「定着」させる年にしていきたい。賃金引上げを消費につなげるには国民が抱える将来不安の払拭が必要であり、そのためには、給付と負担の将来見通しを踏まえ、全世代型社会保障の構築を進め、ひいては税と社会保障の一体改革が求められる。

昨年から続く混とんとした時代を迎える中、わが国が進むべき道について中長期ビジョンが求められていると考え、今般「FUTURE DESIGN 2040」を策定した。わが国は、「人口減少・少子高齢化」と「資源を持たない島国」という二つの克服すべき大きな課題に直面している。こうした中、わが国は「科学技術立国」「貿易・投資立国」を目指す。そして、その基盤となるのが公正・公平で持続可能な社会と考える。この実現に向けて、先ほど申し上げた全世代型社会保障や環境エネルギーなど六つの施策を提案した。

4月にはいよいよ大阪・関西万博が開幕する。ぜひとも多くの皆さまに足を運んでいただきたい。

就任以来一貫して掲げてきた「社会性の視座」のもと、「成長と分配の好循環」の実現に向けて精力的に取り組んでいく。皆さまのご理解と一層のご支援をお願い申し上げます。

2024年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果

～161社平均92万5,545円、前年比プラス2.11%～

(一社) 日本経済団体連合会

経団連は12月26日、2024年年末賞与・一時金の大手企業業種別妥結結果（加重平均）を発表した。

調査対象（22業種・244社）のうち、22業種172社（70.5%）の妥結を把握しており、集計可能な21業種161社（約78.6万人）の総平均妥結額は92万5,545円であった。前年の集計結果（90万6,413円）と比べて1万9,132円増、プラス2.11%であった。総平均妥結額は2年連続の90万円台となり、現行の集計方法とした1981年以降で3番目に高い水準（2019年の95万1,411円、2018年93万4,858円に次ぐ水準）を記録した。増減率（前年同期比）も3年連続のプラスで、前年の数値（+1.37%）を0.74ポイント上回るなど、賃金引上げのモメンタムが加速したといえる。

妥結額の分布は、最も高い区分である「100万円以上」が2割（19.9%）を占めており、次いで高い「90～100万円未満」（15.4%）と合算すると、「90万円以上」が全体の3割強（35.3%）に上っている。

増減率（前年同期比）の分布をみると、最も高い区分の「15.0%以上」が17.5%で最も多い一方、最も低い区分の「マイナス6.0%未満」が2番目（「2.0～4.0%未満」と同数）に多く、前年との比較において、各企業の支給状況が大きく分かれた結果となった。

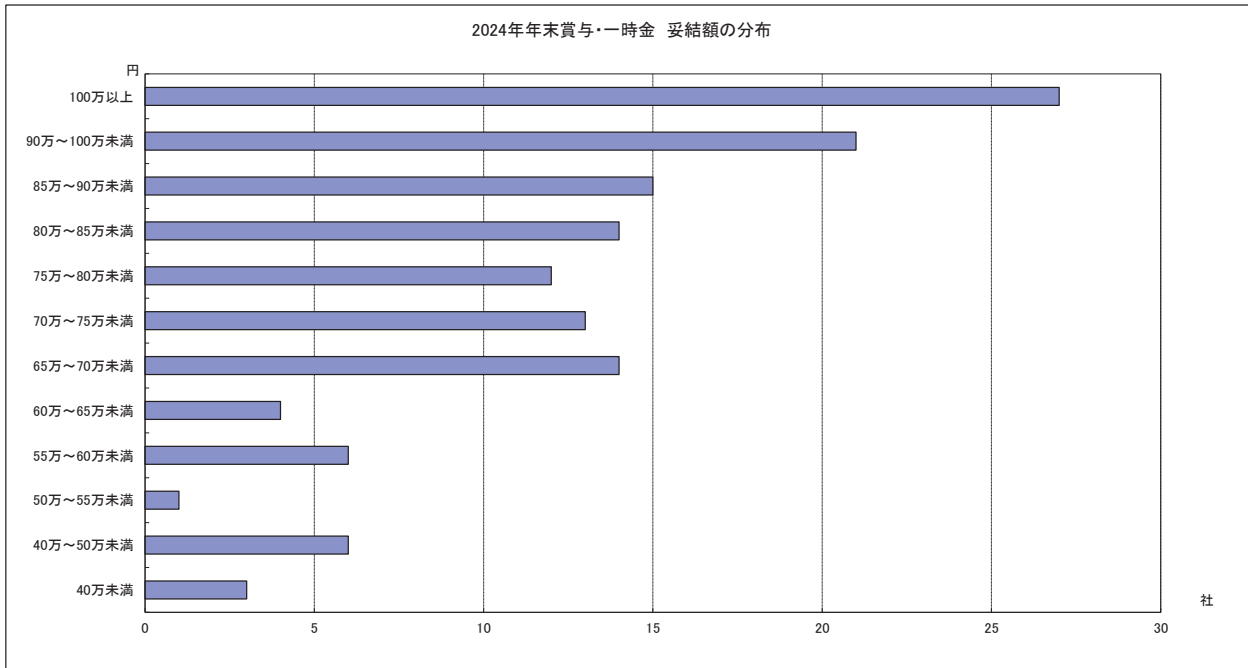
2024年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2024年12月26日
(一社)日本経済団体連合会

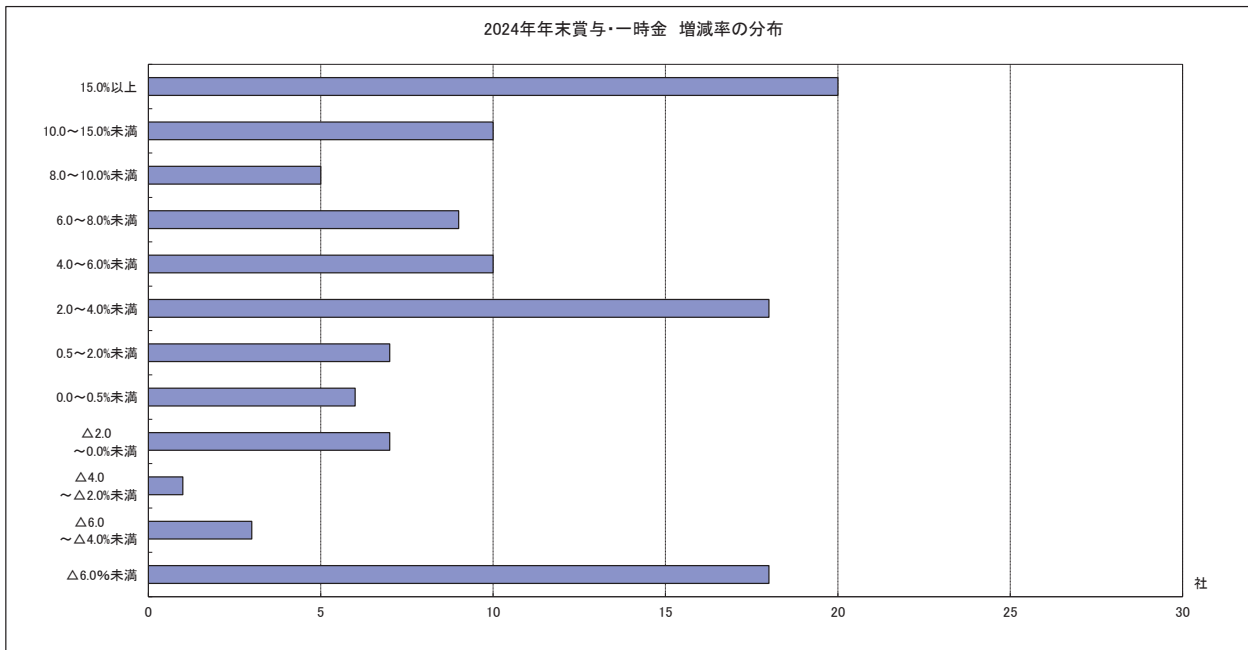
業 種	2024年 年末			2023年 年末		
	社 数	妥 結 額	増 減 率	社 数	妥 結 額	増 減 率
	社	円	%	社	円	%
非鉄・金属	13	819,230	0.67	13	813,747	△ 0.64
食品	7	1,179,908	5.88	8	1,114,338	19.92
繊維	14	855,241	7.15	15	798,181	△ 2.73
紙・パルプ	6	735,193	9.12	6	673,768	△ 3.33
印刷	2	819,430	2.84	3	796,827	3.93
化学	30	(従) 847,581	△ 1.71	31	862,360	△ 7.95
ゴム	5	881,671	3.25	5	853,913	1.14
石油	1	—	—	0	—	—
セメント	6	749,401	3.27	5	725,646	△ 2.48
鉄鋼	8	1,000,992	2.78	8	973,946	△ 4.32
機械金属	2	1,193,229	5.85	3	1,127,336	14.83
電機	9	(従) 980,620	2.53	12	956,448	0.18
自動車	12	1,011,617	2.74	13	984,619	6.03
造船	11	(従) 1,057,109	4.38	9	1,012,763	13.81
建設	3	(従) 1,627,506	20.48	5	(従) 1,350,798	8.26
商業	3	(従) 946,266	△ 5.17	2	(従) 997,839	10.30
鉄道	14	(従) 871,511	9.30	13	(従) 797,338	9.58
[民鉄]	[9]	[(従) 841,041]	[7.38]	[9]	[(従) 783,215]	[3.65]
[JR]	[5]	[(従) 884,422]	[10.07]	[4]	[(従) 803,489]	[12.29]
貨物運送	1	—	△ 6.42	1	—	—
電力	8	840,480	11.54	7	753,522	△ 0.93
情報通信	4	910,821	3.14	4	883,134	7.03
航空	2	759,364	—	0	—	—
総平均	社 161	円 925,545 (832,265)	% 2.11 (0.70)	社 163	円 906,413 (826,490)	% 1.37 (0.37)
製造業平均	126	960,054 (832,481)	2.52 (1.04)	131	936,428 (823,923)	2.26 (0.74)
非製造業平均	35	847,549 (831,487)	2.35 (△ 0.66)	32	828,122 (836,997)	△ 0.48 (△ 0.96)

- (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172社(70.5%)の妥結を把握しているが、うち11社は平均額不明などのため集計より除外
 3) 平均欄の()内は、一社あたりの単純平均
 4) (従)は従業員平均の数値を含む
 5) 増減率の△印はマイナスを示す
 6) 集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる
 7) 2023年年末の数値は、2023年12月26日付集計結果
 8) 「増減率(%)」は、前年公表値との比較により算定
 9) 商業の増減率は、前年と集計企業が異なる影響が特に大きいことに留意が必要

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	6	1	6	4	14	13	12	14	15	21	27	136
構成比 (%)	2.2	4.4	0.7	4.4	2.9	10.3	9.6	8.8	10.3	11.0	15.4	19.9	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)	18	3	1	7	6	7	18	10	9	5	10	20	114
構成比 (%)	15.8	2.6	0.9	6.1	5.3	6.1	15.8	8.8	7.9	4.4	8.8	17.5	100.0

最近の労働判例から

〈雇止め〉

【東光高岳事件】

(東京地裁 令和6・4・25判決)

▼「定年後再雇用者への労働契約法19条2号による更新期待がないとされた例」▼

【事件の概要】

1 原告は、被告の完全子会社であるAとの間で、期間の定めのない労働契約を締結していたが、令和2年9月30日に定年退職後、定年後再雇用として、A継続雇用規程に従い、同年10月1日から令和3年9月30日までを契約期間とする有期労働契約を締結した(本件契約1)。

Aは平成30年度から3年連続経常赤字となっており、債務超過の状態にあったことから、被告は、令和3年7月30日、Aとの間で、同年10月1日をもって被告がAを吸収合併する旨合意し、同日Aは被告に吸収合併された。

2 原告は、Aに対し、本件契約1の期間満了後も同一の労働条件で労働契約を更新する旨の申し込みを行っていたが、これに対し、Aは、令和3年8月23日、原告に対し、本件契約1の次に被告と締結する労働契約について、被告シニア嘱託規程に基づき、管理職として就労する場合(週4日から週5日に増加する一方、基本賃金は約15%減少)と一般職として就労する場合(賃金が月額換算で約51%減少)の二つの労働条件を提示した。しかし、原告は、本件契約1と比較して、労働条件の低下が大きいため受け入れることができないとしてこれを拒否した。

そこで、Aは、同年9月13日、再度、業務内容を詳細に特定し、二つの労働条件を提示したが、原告はそのいずれも拒否し、同意のないまま本件契約1の期間が経過した。

3 本件は、原告が、被告に対し、本件契約1の期間満了時、原告には更新の合理的期待があり、本件契約1と同一の労働条件による原告の更新申込みを被告が拒絶したことは客観的合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められないため、本件契約1の内容と同一の労働条件で有

期労働契約が成立したと主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに未払賃金等を求めて提訴した事案である。

【判決の要旨】

労契法19条2号の「更新」とは、従前の労働契約、すなわち直前に締結された労働契約と同一の労働条件で契約を締結することをいうと解される。

本件契約1は、高年法9条1項2号所定の継続雇用制度であるA継続雇用規程に沿って締結されたものであるから、原告は、本件契約1の期間満了時、Aの地位を包括承継した被告との間において、労働条件を問わず新たな労働契約が締結されることについては、これを期待することに合理的理由があると認められる。

他方で、本件契約1は、定年後再雇用としては1回目の労働契約であって、雇用通算期間は1年を経過したところであり、更新の回数や雇用通算期間に基づいて、本件契約1と同一の労働条件で更新されることが期待される状況ではなかった。

また、A継続雇用規程では、定年後再雇用者の労働条件は、再雇用者の希望を聴取した上で諸事情を勘案して個別に会社が契約の都度決定することとなっており、A継続雇用規程において、1回目の労働契約と同じ労働条件による労働契約締結は保障されていなかったといえる。

さらに、原告自身も、Aが被告に吸収合併されるのであれば、ある程度、労働条件を変更する提案がされる可能性があることを認識しており、被告の定年後再雇用者は、いずれも被告内の定年後再雇用者に適用される労働条件の基準に従い労働契約を締結しており、例外はいなかった。

以上からすれば、原告は、本件契約1の期間満了時において、被告との間で本件契約1と同じ労働条件で労働契約が締結されると期待することについて、合理的理由があるとは認められない。したがって、労契法19条2号が適用される余地はなく、原告の請求は、いずれも理由がない。

【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2554号」をご参照ください。

〈労災〉

【国・熊本労基署長（住友林業）事件】

（福岡地裁 令和6・7・5判決）

▼「精神障害の悪化による自死に業務起因性が認められた例」▼

【事件の概要】

- 1 戸建住宅等の建築請負・販売等を業とする株式会社（以下「本件会社」）に平成27年4月に入社し、同社住宅事業本部●支店（以下「本件事業場」）に配属され、本件事業場の○店営業職として勤務していた亡Aは、24歳で自死した。
- 2 亡Aの遺族である原告は、亡Aが業務上の事由により精神障害を発病したことに起因して自死したとして、労災保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料の支給を請求したが、熊本労働基準監督署長（以下「処分行政庁」）は、これらをいずれも不支給とする旨の各処分（以下「本件各処分」）をした。原告は本件各処分を不服として審査請求、再審査請求を行ったが、いずれも棄却された。
- 3 本件は、原告が、国（被告）に対し、本件各処分の取消を求めた事案である。

【判決の要旨】

1 認定基準について

厚生労働省の認定基準（令和5年9月1日付け基発0901第2号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」）は、行政機関の内部基準であり、裁判所の判断を拘束しないが、その内容は医学的経験則に照らして相応の合理性を有しており、心理的負荷による精神障害の発生機序や業務との関連性に関する標準的な医学的知見が反映されているものと解される。そこで、業務起因性の法的判断においても、まずは認定基準の内容を参考としつつ、当該労働者が疾病を発病し死亡に至るまでの個別具体的な事情を総合的に考慮して行うのが相当であると解される。

2 心理的負荷の評価期間亡Aの精神障害は自死までの約1か月半の間に自然経過を超えて著しく悪化したものであるといえるから、亡Aの他のうつ病エピソードの著しい悪化及びそれに起因する自死については、平成27年11月17日頃から同年12月28日頃までの本件会社の業務による心理的負荷も含めて業務起因性を判断すべきである。したがって、亡Aの心理的負荷の評価期間については、平成27年12月28日頃からおおむね6か月前とすることが相当である。

3 業務起因性の総合評価

亡Aの時間外労働時間数から、認定基準別表1の「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」に該当することから、その心理的負荷がいずれも「中」と判断されることは明らかであるし、認定基準別表1の「連続した3か月間に、1か月当たりおおむね100時間以上」に準ずるとして「強」と評価する余地もあるといえる。

また、亡Aが前記日時に他のうつ病エピソードを発病してから自死するまでの約1か月半の期間のうちに本件事業場における指導担当の不相当な言動（パワーハラスメント）により受けた心理的負荷は「中」、受注の未達成による重圧、焦り等による心理的負荷は「弱」に該当する。

さらに亡Aの他のうつ病エピソードの発病ないし増悪と時間的に近接しているため、相互に関連する一つの出来事としてこれら进行评估した場合には、亡Aの心理的負荷は「強」に該当するものと評価される。

亡Aは、他のうつ病エピソードを発病した後、一旦安定していた症状が業務上の心理的負荷により急激に悪化したことによって正常な認識、行為選択能力（自死行為を思いとどまる精神的抑制力）が著しく阻害され、その結果、自死に至ったものとして、自死についても業務起因性が認められる。よって、本件各処分は、取消しを免れない。

【経団連 労働法制本部】

詳細については、経団連出版刊「労働経済判例速報2563号」をご参照ください。

メンタルヘルス

新入社員に生じたメンタルヘルス不調の事例紹介
～自分が何をしたいのか分からなくなったA氏～

はじめに

新入社員といってもいわゆる新卒者と転職者がありますが、ここでは学生生活を終えて新たに社会人生活を始めた方を対象として解説します。

学校を出て仕事につく、というのは大きな変化です。学費を払って勉強する学生から働いて給料をもらう社会人になるわけで、これほどの大きな立場上の変化を経験することは人生にそれほど多くはないかもしれません。したがって、入社直後がさまざまな負担がかかり、心身に不調が生じやすい時期であるのは当然のことです。

概 要

A氏は大学を卒業後、希望していた会社の一つであったB社に入社しました。A氏はB社の自由な雰囲気や憧れており、この会社で商品開発の仕事をしたという希望に燃えていました。入社式の後、約4週間の新入社員研修が行われ、そこでは自分の抱負や希望をいろいろ話す機会がありました。しかし、研修後に言い渡されたA氏の配属先は総務部でした。

はじめの数か月は、見習い程度の仕事でした。しかし、半年ほどたつと、徐々に責任のある仕事を割り振られるようになりました。細かな作業を地道にやっていくことが求められる仕事でした。A氏には無味乾燥な作業に思われてなりませんでした。自分が思い描いていた社会人生活とずいぶん違うことがわかりしていました。同期入社仲間の中には、仕事ぶりを上司から評価されている者もいます。A氏は少々焦りを感じました。それと同時に、自分は商品開発をしたくてこの会社に

入ったはずなのに、割り切れない気持ちや不満を感じました。自由な社風と聞いていたのに、ビジネスマナーなどを厳しく指導されるのも不本意でした。A氏には、他人からあれこれ指示されたり叱られたりした経験がこれまであまりなかったのです。そう思うと次から次に会社に対する不満が湧きあがってきました。同じ大学の先輩に、配属先を変えてもらえないだろうか相談したところ、入社して数か月でそういう希望は通らないといわれ、またがっかりしました。その頃、大学時代の友人の集まりで、外資系企業に就職した友人が大きな仕事を任されているのを知り、とても羨ましく感じました。また、大学院に進んだ友人が楽しそうに研究の様子を話すのを聞き、自分も一時期研究者の道を考えていたことを思い出しました。大学院に残った友人より、自分のほうが優秀だったのになどと後悔に近い感情が湧きました。会社を辞めて大学院に入学しようか、外資系に移ろうか、それともいっそのこと公務員試験を受けようか、などとあれこれ考えるようになりました。

A氏の悩みは少しずつ深まっていきました。自分が何をしたいのか分からなくなってきたのです。仕事に身が入らず、疲れやすくなりました。ある時、うっかりして大きなミスをしてしまい、先輩に強く叱られました。仕事への意欲が薄らぎ、入社するのがおっくうになってきました。その時、駅でカウンセリングを行っている心療内科のクリニックの看板を見かけ、思いきって訪ねてみることにしました。

A氏の事情を聞いた医師は、臨床心理士と定期的に面接することを勧めました。A氏は半信半疑

でしたが、とにかく誰かに話を聴いてほしいという気持ちもあったので通院することにしました。自分がどうして商品開発や広報をやりたいのか、どうしてB社に入りたいのか、今何が一番満足できないのか、などを話し合ううちに気持ちがかんたん整理されてくるようでした。

ここに紹介したのは、一言でいえば「自分が何をしたいのか」「自分は社会の中でどのように生きていくのか」というテーマをめぐる混乱です。学生時代ははっきりしていたつもりでしたが、社会の現実にあたり、改めてこのテーマが浮かび上がってきたのだといえます。A氏は臨床心理士と約10回の面接を行い、今の会社でしっかりやろうという結論を出し、やがて元気で働けるようになりました。

まとめ

新入社員は、立場を変えて新しい世界に入っていくという意味で、これまでにないストレスを感じる時期です。どんな人でも新しい環境に慣れるには時間とエネルギーを必要とします。一時的に元気をなくしたり、方向性を見失って、どうしたらよいか分からなくなることがあっても不思議ではありません。多くの人は休養をとり、気分転換をすることでやがて元気を取り戻していきます。仕事と遊び（ストレスとリラックス）の「メリハリ」が大切だと思われます。

ただ、新入社員の方の中には、切り替えがうまくいかず、心身のバランスを崩してしまう方も散見します。心配があったら迷わず専門家に相談されることをお勧めします。

厚生労働省「こころの耳」より掲載

会 員 企 業 の 動 き

〔新規会員ご紹介〕

○ 劇団大いなるつばさ (令和6年10月ご入会)

劇団大いなるつばさ

ご挨拶

代表 大田美香代

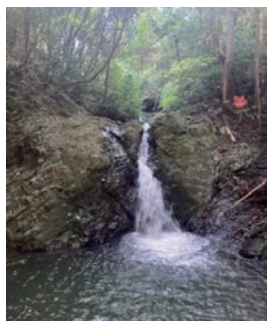


「るり姫伝説～情」 大田美香代画

2023年6月に大洲市でスタートした劇団大いなるつばさは、年齢、性別、国籍、住居、舞台経験の有無等関係なく、互いを尊重し、創ることを楽しみ、自由な表現を行おうとする集団です。地域の伝説や民話、愛媛県の偉人等をモチーフとして、命や平和の大切さ、家族や地域愛をメッセージに込めています。劇団の特徴として、オリジナル脚本、オリジナル歌、生演奏を基本としています。

2023年には大洲市の公民館、廃校になった体育館を利用して、創作ミュージカル「るり姫伝説—地獄界編」4公演を行いました。2歳～96歳までの県民の皆さん約230名の方が観劇され、喜んでいただきました。

2024年、拠点を東温市に移し、2025年3月16日(日)松山市総合福祉センターで「るり姫伝説 地上編」を上演予定です。ぜひ足をお運びください♡



白滝の源流—「都の滝」

【るり姫伝説】

16世紀末、大洲市米津城の奥方るり姫は、娘の八重、九重、息子の尊雄丸と共に平和な日々を送っていた。そこへ土佐の長宗我部軍が押し寄せ、吹き矢等で善戦したが、遂に落城した。必死で逃げるも追っ手が迫り、るり姫は娘達に遺言を残し、息子を抱いて滝壺へ身を投げたのだった。



「滝壺と望み」 sheena画

創作ミュージカル「るり姫伝説 地上編」【あらすじ】

るり姫は、地獄界、天上界を経て、人間に生まれ変わる。

大洲市のある高校に転入したるり。るりは、なぜかその土地や出会った人たちに親近感を抱く。仲良くなった同級生の八重と「るり姫祭り」を一緒に楽しんだ夜、二人は夢の中で出会う。それは、500年前に親子であった二人の魂の再会だった・・・



「るり姫祭り」

500年以上経た今も、毎年11月23日に大洲市長浜町白滝でるり姫達の御霊を盛大に祭っている。



るり姫役 sheena

♡劇団の運営にご参画ください♡

1. 脚本原案
県内の偉人、民話、伝説等の取材協力
2. 舞台参加
キャスト、スタッフとして公演に参加
3. 資金援助
法人10万円、個人3万円を劇団に寄付

【代表者の交代】

- 令和6年10月1日付
帝人(株)松山事業所
事業所長 (新) 浅田 幸雄 (旧) 藤原 嗣郎

- 令和6年11月1日付
(株)松山三越
代表取締役社長 (新) 鈴木 健彦 (旧) 兼藤 映

- 令和7年1月1日付
住友重機械工業(株)愛媛製造所
常務執行役員愛媛製造所長
(新) 続木 治彦 (旧) 遠藤 辰也

会員募集のご案内

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



事務局 だ よ り

◇お知らせ

- 令和6年秋の叙勲
令和6年秋の叙勲・褒章が発表され、愛媛県経営者協会の田中会長がその荣誉に輝きました。会員一同、心からお祝い申し上げますとともに、今後ますますのご健勝をお祈り申し上げます。
旭日小綬章 田中 和彦 氏 (南海放送株代表取締役会長)

- 第2回理事会

1. 日 時 令和7年2月19日(水) 13:30~13:55
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 2階 フェスタ

- 田中会長叙勲受章祝賀セレモニー

1. 日 時 令和7年2月19日(水) 14:00~14:20
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 3階 ドウエミーラ

- 春季講演会 など

1. 日 時 令和7年2月19日(水) 14:00~
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 3階 ドウエミーラ
3. 演 題 「2025年春季労使交渉における経営側の基本姿勢について (仮題)」
4. 講 師 一般社団法人 日本経済団体連合会
専務理事 藤原 清明 氏

- 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)

- 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。法務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)

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

T E L 089-921-6767

F A X 089-947-6650

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

URL <https://ehimekeikyo.jp/>

◇経協日誌（令和6年9月～12月）

月日（曜）	会議・大会等名称	場 所	出 席 者
9月4日(水)	最低賃金審議会第4回本審	松山若草合同庁舎	専務
12日(木)	公正採用選考人権啓発協力員会議	松山若草合同庁舎	専務
26日(木)	特定最低賃金合同専門部会	松山若草合同庁舎	専務
26日(木)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
27日(金)	労働委員会総会	中予地方局	柴田、本田、島原、専務
10月2日(水)	秋季講演会 演題 「心」を伝える 笑顔で溢れる組織づくり 講師 (株)愛しとーと 代表取締役 兼 CEO 岩本 初恵氏 (出席企業名) (東予) 住友化学(株)、住友共同電力(株)、瀬戸内運輸(株) (中予) (株)伊予鉄高島屋、(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、 (一社) 愛媛県トラック協会、(株)愛媛新聞社、愛媛ダイハツ販売(株)、 愛媛トヨタ自動車(株)、(株)キクノ、(株)ジャックと豆の木園、南海放送(株)、(有)大豊陸送、 マルトモ(株)、(株)四電工愛媛支店 (南予) (株)シンツ、三原産業(株) (関係団体) (公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所 ほか	南海放送本町会館	77名
4日(金)	愛媛産業安全衛生大会	松山市総合コミュニ ティセンター	会長、専務
10日(木)	第3回労務会議 演題 カスタマーハラスメントの実態と対抗策について 講師 弁護士法人SOH 代表社員弁護士 和田資篤氏 (出席企業名) (東予) しまなみ法律事務所、瀬戸内運輸(株)、森実運輸(株) (中予) (株)あいテレビ、井関農機(株)、(株)伊予鉄グループ、愛媛総合警備保障(株)、 愛媛ダイハツ販売(株)、愛媛トヨタ自動車(株)、(株)門屋組、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)テレビ愛媛、日興石油(株)、(株)四電工 愛媛支店、四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) 宇和島信用金庫、(株)シンツ、三原産業(株) (関係団体) (公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所、木村社会保険労務士事務所	Web開催	63名
16日(水)	愛媛県若年者就職支援センター 開設20周年記念式典	ANAクラウンプラ ザホテル松山	専務
22日(火)	愛媛県地域職業能力開発促進協議会	松山若草合同庁舎	専務
22日(火)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	業務部長
25日(金)	愛媛県最低賃金審議会本審	松山若草合同庁舎	専務
25日(金)	労働委員会総会	中予地方局	本田、島原、専務
25日(金)	労働委員会労働相談	中予地方局	専務
31日(木)	暴力追放県民大会	松山市総合コミュニ ティセンター	書記
11月5日(火)	愛媛県雇用対策会議	県庁	専務
6日(水)	女性リーダーズクラブ第2回定例会	愛媛県県民文化会館	17名
6日(水)	愛媛県地域両立支援推進チーム会議	松山若草合同庁舎	業務部長

愛 媛 経 協

月日(曜)	会議・大会等名称	場 所	出 席 者
11月7日(木)	第4回労務会議 勉強会 演題 働き方改革関連の事例研究 ～(株)伊予鉄グループの完全週休3日制導入について～ 講師 (株)伊予鉄グループ 総務部総務人事課長 梶原 慶彦 氏 講演会 演題 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 (令和7年4月1日施行等) 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 (出席企業名) (東予) 瀬戸内運輸(株)、森実運輸(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予銀行、(株)伊予鉄グループ、愛媛県信用農業協同組合連合会、 (公財)愛媛県総合保健協会、(一社)愛媛県トラック協会、(株)愛媛CATV、 愛媛総合警備保障(株)、愛媛ダイハツ販売(株)、(株)門屋組、(株)ジャックと豆の木園、 (株)第一自動車練習所、(株)テレビ愛媛、四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) 宇和島信用金庫、(株)シンツ、三原産業(株) (関係団体) (公財)産業雇用安定センター愛媛事務所	えひめ共済会館	34名
11月13日(水) ～15日(金)	全労委使用者委員連絡会幹事会・総会	東京	専務
19日(火)	全労委総会・運営委員会		
22日(金)	経団連 地方・業種団体情報連絡会 労働委員会総会	オンライン会議 中予地方局	業務部長 柴田、本田、島原、土岐、 専務
25日(月)	四国ブロック経営者協会専務理事会	高松市	専務
12月2日(月)	新卒者等人材確保推進本部会議	松山若草合同庁舎	専務
10日(火)	女性リーダーズクラブ第3回定例会	松山市男女共同参画 推進センター	19名
12日(木)	障がい者福祉推進愛媛県大会	松前総合文化セン ター	専務
12日(木)	第5回労務会議 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 講師 学校法人河原学園 資格の大原愛媛校 教頭 西野 義次 氏 (出席企業名) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予鉄グループ、愛媛県信用農業協同組合連合会、 愛媛総合警備保障(株)、愛媛ダイハツ販売(株)、愛媛トヨペット(株)、 劇団大いなるつばさ、(株)ジャックと豆の木園、(株)長崎商事、(株)四電工 愛媛支店、 四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) (株)伊勢屋商店、宇和島信用金庫、(株)シンツ、三原産業(株) (関係団体) (公財)産業雇用安定センター愛媛事務所	えひめ共済会館	27名
12日(木)	農協役員報酬等審議会	J A愛媛	専務
13日(金)	労働委員会総会	中予地方局	柴田、本田、島原、土岐、 専務
19日(木)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	業務部長

愛媛労働局からのお知らせ

労働保険料（第3期分）の納付について

1月31日（金）は、労働保険（労災保険・雇用保険）料の第3期分の納付期限となっております。

対象となる事業主の皆様には、1月10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

愛媛県特定最低賃金の改正のお知らせ

愛媛労働局では、特定最低賃金を改正し、令和6年12月25日から施行することとしました。施行後の最低賃金額は次のとおりです。

- ① パルプ、紙製造業最低賃金（1時間1,050円）
- ② はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金（1時間1,049円）
- ③ 電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金（1時間1,038円）
- ④ 船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金（1時間1,070円）

上記の特定最低賃金には、適用除外の労働者と、①から③の産業には適用除外の業種が定められており、これらに該当する場合は愛媛県最低賃金（1時間956円）が適用されます。

使用者も労働者も
必ず確認、
最低賃金！



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

◆愛媛労働局ホームページ

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

(QRコード)



◆お問い合わせ先

愛媛労働局 賃金室（電話 089-935-5205）

又は、最寄りの労働基準監督署

松山労働基準監督署（電話 089-917-5250）

新居浜労働基準監督署（電話 0897-37-0151）

今治労働基準監督署（電話 0898-32-4560）

八幡浜労働基準監督署（電話 0894-22-1750）

宇和島労働基準監督署（電話 0895-22-4655）

特定最低賃金

産 業 名	時 間 額	適 用 除 外	改正発効年月日
パルプ、紙製造業 (機械すき和紙製造業、手すき和紙製造業、内装用ライナー製造業、建材原紙製造業は除く。)	1,050 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による梱包、レッテルはり、捺印、選別又は検査の業務 ハ 炊事、湯茶の給仕、守衛又は雑役の業務	令和6年 12月25日
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業 (計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、武器製造業は除く。)	1,049 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ バリ取り・溶接かす取り、洗浄、さび若しくは傷の防止のための塗装、検数、包装又は手作業による機械部品の組立ての業務 ハ 中子の造型、卓上ボール盤による穴あけ又はプレスによる打抜き業務	令和6年 12月25日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業、産業用電気機械器具製造業は除く。)	1,038 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による検数、選別、包装、袋詰め、箱詰め又は洗浄の業務 ハ 手作業により又は手工具若しくは小型手持電動工具を用いて行う磨き、組立て、取付け、マーク打ち、塗油、組線、巻線、かしめ、曲げ又はバリ取りの業務(これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。)	令和6年 12月25日
船舶製造・修理業、船用機関製造業	1,070 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 小物類のサンダーがけ、断熱・防火材(木ぎ装を除く。)の取付け若しくは取外し、パイプ水圧試験の検査補助、パイプ・ゴムホース類の漏れの点検又は足場部材の整備の業務 ハ 簡単な工具若しくは器具の修理又は消耗品の払出しの業務	令和6年 12月25日
各種商品小売業 (衣、食、住にわたる各種の商品を小売する事業所で、その事業所の性格上いずれが主たる販売商品であるかが判別できないもの。)	956 円	左記の特定(産業別)最低賃金は、愛媛県最低賃金額が適用されています。	令和6年 10月13日

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

愛媛県最低賃金

時 間 額	956 円	改正発効年月日	令和6年10月13日
-------	-------	---------	------------

事業主のみなさまへ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

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

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

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

▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

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

Point

②

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

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

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



厚生労働省・愛媛労働局・ハローワーク

愛媛労働局 職業安定部 職業対策課

〒790-8538 松山市若草町4番地3 (電話) 089-941-2940

Point
③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶ **精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

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

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

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

Point
④

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

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

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

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

▶ **既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。**

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

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

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

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

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

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



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

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

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。

事業主の皆さまへ(1~4、6~11は全企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①~⑨ ▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい *①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

望ましい

- *情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- *情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html



両立支援について専門家に相談したい方【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

10 11 ▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

10 柔軟な働き方を実現するための措置等 義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・ 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注:②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更: 次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等: 一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等: 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与: 一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度: 一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用にアレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい *意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

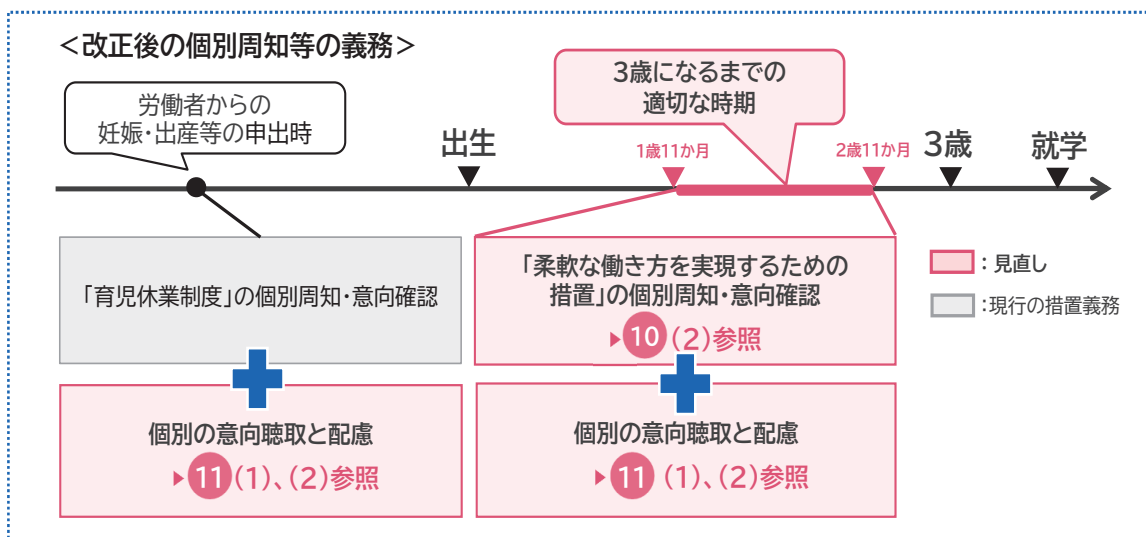
(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

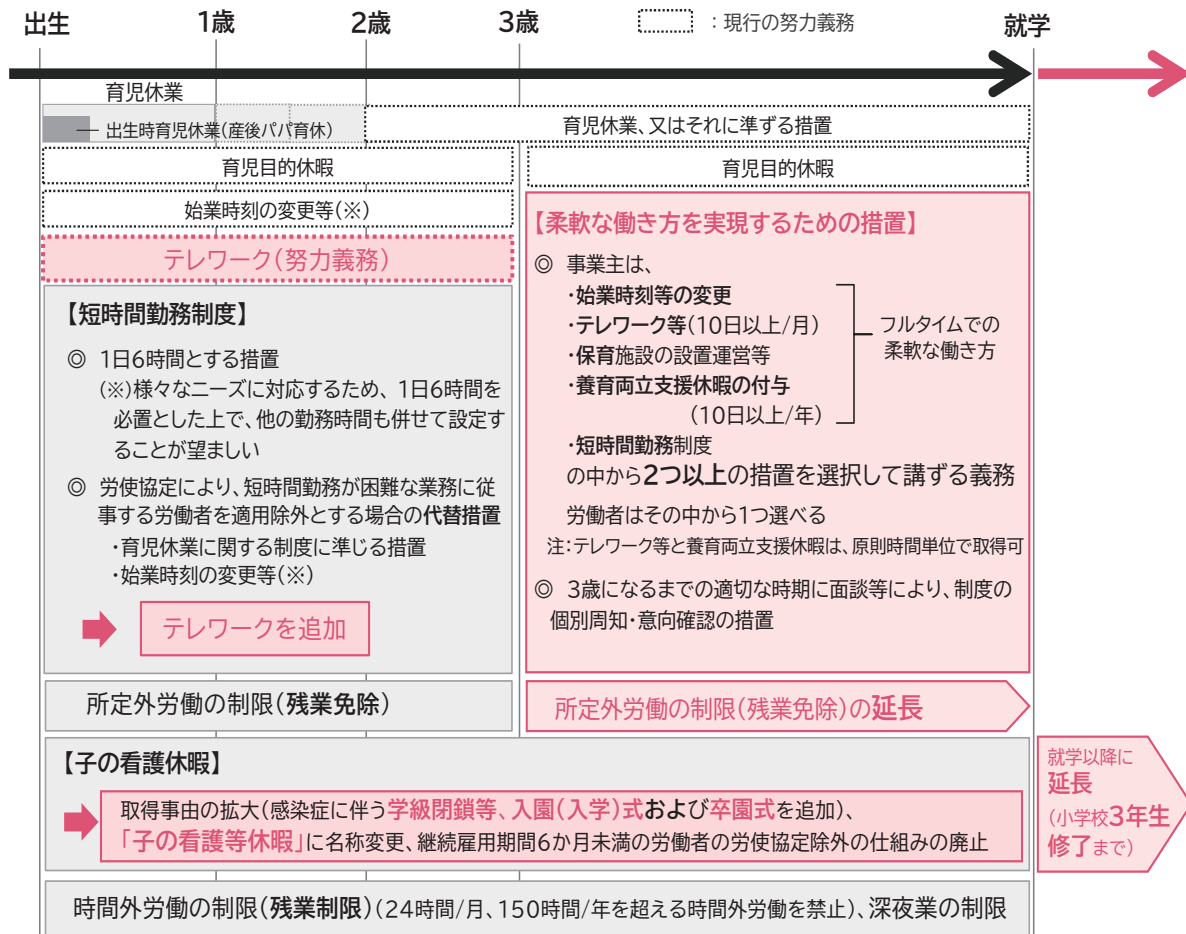
- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・業務量の調整
- ・労働条件の見直し 等

望ましい *子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
*ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること



<改正後の仕事と育児の両立イメージ>

: 見直し
 : 現行の権利・措置義務
 : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。
(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



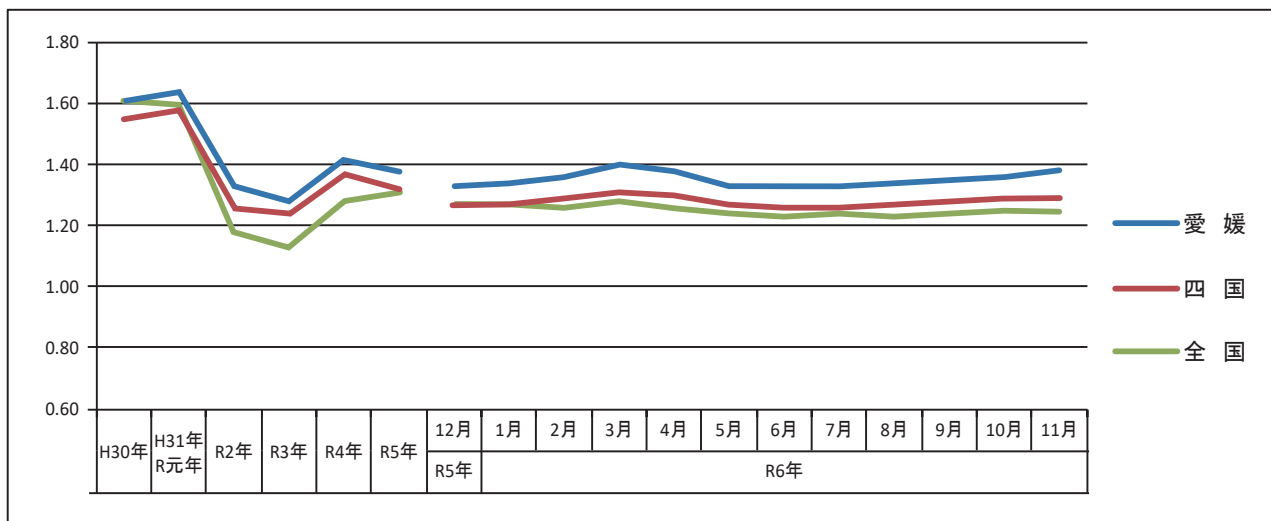
育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8時30分~17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

労働経済指標

1. 有効求人倍率

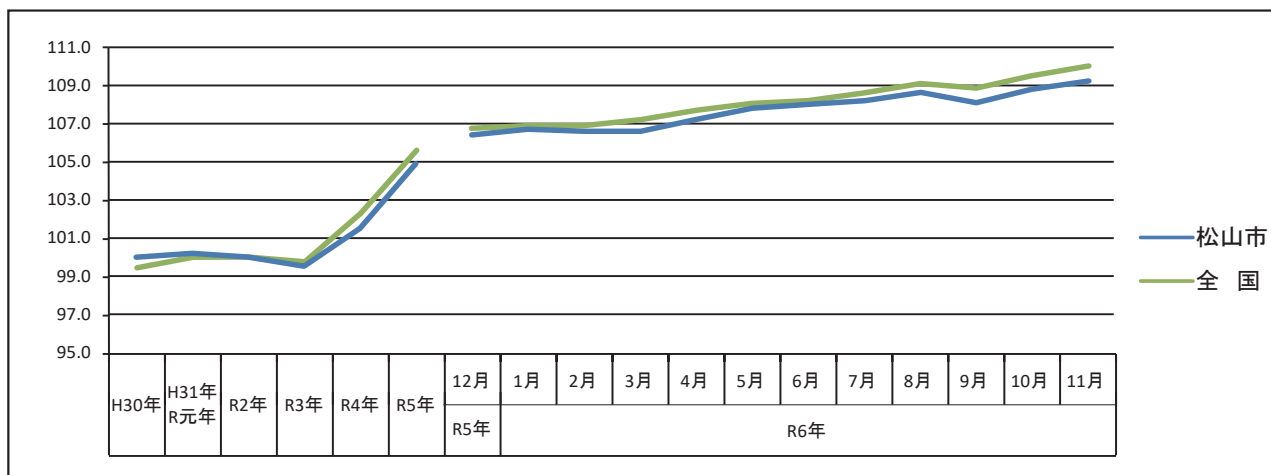


	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年											
							12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
愛媛	1.61	1.64	1.33	1.28	1.42	1.38	1.33	1.34	1.36	1.40	1.38	1.33	1.33	1.33	1.34	1.35	1.36	1.38
四国	1.55	1.58	1.26	1.24	1.37	1.32	1.27	1.27	1.29	1.31	1.30	1.27	1.26	1.26	1.27	1.28	1.29	1.29
全国	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.27	1.27	1.26	1.28	1.26	1.24	1.23	1.24	1.23	1.24	1.25	1.25

※ 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	R6年											
							12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
松山市	100.0	100.2	100.0	99.5	101.5	104.9	106.4	106.7	106.6	106.6	107.2	107.8	108.0	108.2	108.6	108.1	108.8	109.2
前年同月比	0.8	0.2	△0.2	△0.5	2.1	3.3	3.4	3.1	3.8	3.4	3.4	3.1	2.8	2.9	3.0	2.2	1.9	2.6
全国	99.5	100.0	100.0	99.8	102.3	105.6	106.8	106.9	106.9	107.2	107.7	108.1	108.2	108.6	109.1	108.9	109.5	110.0
前年同月比	1.0	0.5	0.0	△0.2	2.5	3.2	2.6	2.2	2.8	2.7	2.5	2.8	2.8	2.8	3.0	2.5	2.3	2.9

※ 令和2年=100

(資料出所：総務省)

令和6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 (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」 ～(株)伊予鉄グループの完全週休3日制導入について～ (株)伊予鉄グループ 総務人事課長 梶原 慶彦 氏 「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏	・年末賞与・一時金交渉の妥結状況調査 (11月上旬～12月上旬)	
12	・女性リーダーズクラブ第3回定例会 (10日 松山市男女共同参画推進センター) ・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」 大原簿記公務員専門学校愛媛校 教頭 西野 義次 氏		・年末賞与・一時金交渉の妥結結果
1			・愛媛経協1月号
2	・理事会 (19日 ホテルマイステイズ松山) ・勲章受章祝賀セレモニー (同 上) ・春季講演会 (同 上) 「春季労使交渉対策について」 (一社)日本経済団体連合会 専務理事 藤原 清明 氏		
3	・女性リーダーズクラブ公開セミナー		・愛媛経協3月号

健康づくり
サイクル
まわしとるか？

ぽっぼ社長…！
ハッとしました
(ハトなだけに)

TVCM
公開中！

ぽっぼ社長と 健康づくりサイクル

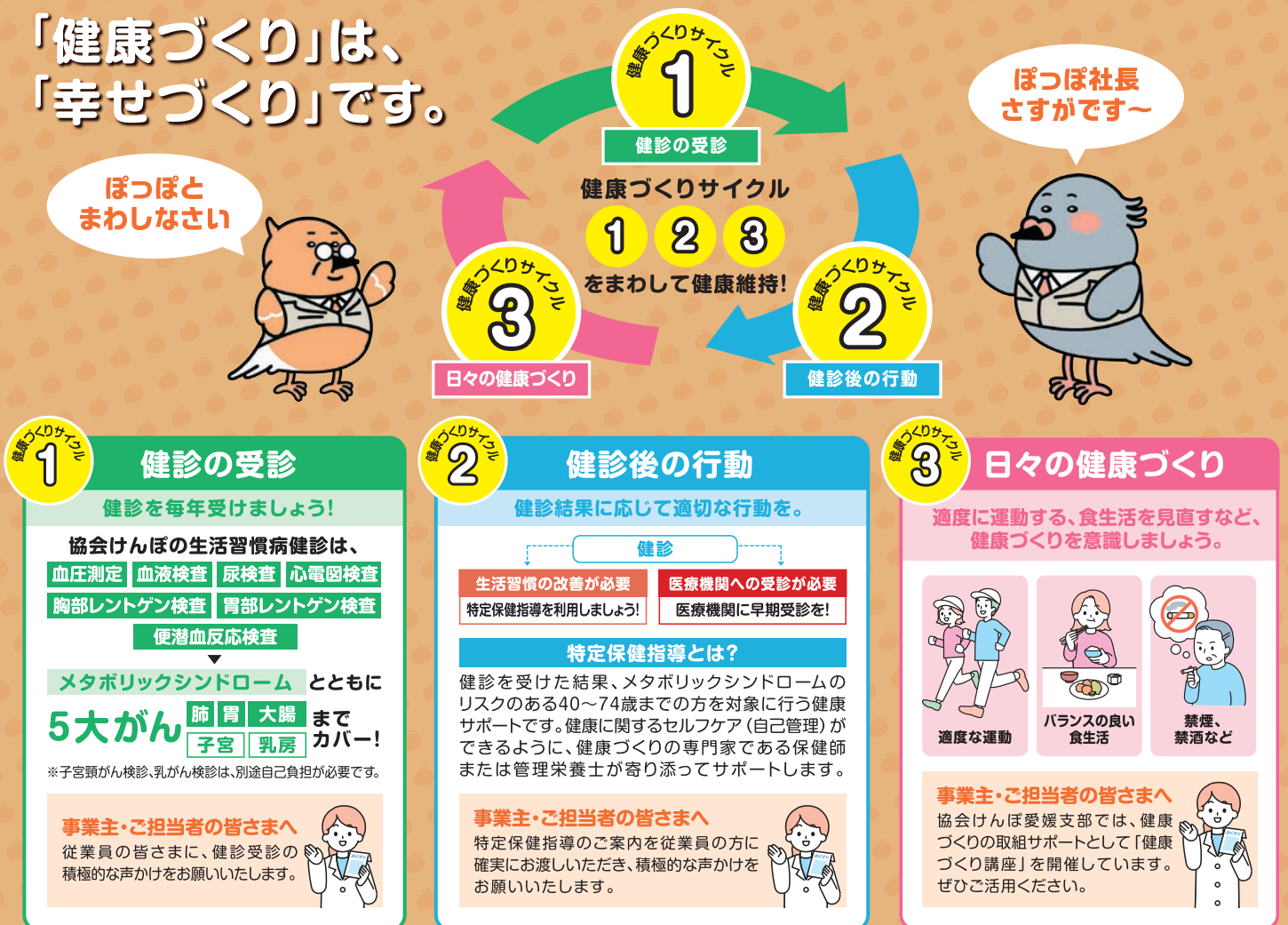
協会けんぽ愛媛 健康づくりサイクル



「健康づくり」は、
「幸せづくり」です。

ぽっぼと
まわしなさい

ぽっぼ社長
さすがです～



1 健診の受診

健診を毎年受けましょう！

協会けんぽの生活習慣病健診は、

- 血圧測定
- 血液検査
- 尿検査
- 心電図検査
- 胸部レントゲン検査
- 胃部レントゲン検査
- 便潜血反応検査

メタボリックシンドローム とともに
5大がん 肺 胃 大腸 子宮 乳房 までカバー！

※子宮頸がん検診、乳がん検診は、別途自己負担が必要です。

事業主・ご担当者の皆さまへ
従業員の皆さまに、健診受診の積極的な声かけをお願いします。

2 健診後の行動

健診結果に応じて適切な行動を。

健診

- 生活習慣の改善が必要
特定保健指導を利用しましょう！
- 医療機関への受診が必要
医療機関に早期受診を！

特定保健指導とは？

健診を受けた結果、メタボリックシンドロームのリスクのある40～74歳までの方を対象に行う健康サポートです。健康に関するセルフケア(自己管理)ができるように、健康づくりの専門家である保健師または管理栄養士が寄り添ってサポートします。

事業主・ご担当者の皆さまへ
特定保健指導のご案内を従業員の方に確実にお渡しいただき、積極的な声かけをお願いします。

3 日々の健康づくり

適度に運動する、食生活を見直すなど、健康づくりを意識しましょう。

- 適度な運動
- バランスの良い食生活
- 禁煙、禁酒など

事業主・ご担当者の皆さまへ
協会けんぽ愛媛支部では、健康づくりの取組サポートとして「健康づくり講座」を開催しています。ぜひご活用ください。



大切なあなたに知ってほしい、健康づくりのこと。 全国健康保険協会 愛媛支部 協会けんぽ