

愛媛経協

No.517

2025. 3

目 次

- 2024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）…………… (40)
- 令和6年度 年間事業一覧表…………… (41)
- 協会けんぽ愛媛支部からのお知らせ…………… (42)

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年人事・労務に関する トップ・マネジメント調査結果

2025年1月21日
(一社) 日本経済団体連合会

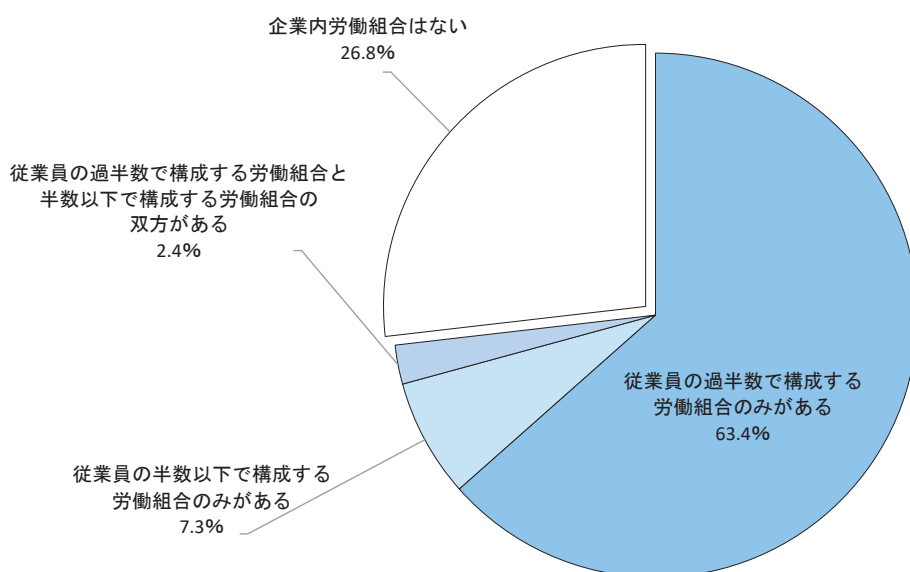
目 次

	[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 初任給.....	12
III エンゲージメント.....	15
IV 高齢社員の教育・研修制度.....	17
V 障害者雇用.....	18
VI 採用方法の多様化.....	20
VII 博士人材の採用・雇用状況.....	22
VIII 若年社員の活躍推進について.....	24
IX 両立支援.....	26
X 副業・兼業の推進.....	27

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1,573社）の労務担当役員等
3. **調査時期**：2024年9～11月
4. **集計状況**：回答社数346社（回答率22.0%）
このうち集計可能社数は328社
＜内訳＞
産業別：製造業155社（47.3%）、非製造業173社（52.7%）
規模別：従業員500人以上271社（82.6%）、500人未満57社（17.4%）
5. **留意点**：円グラフ及び100%積上げ横棒グラフの場合など、小数点第二位を四捨五入している関係で100%にならない場合がある。

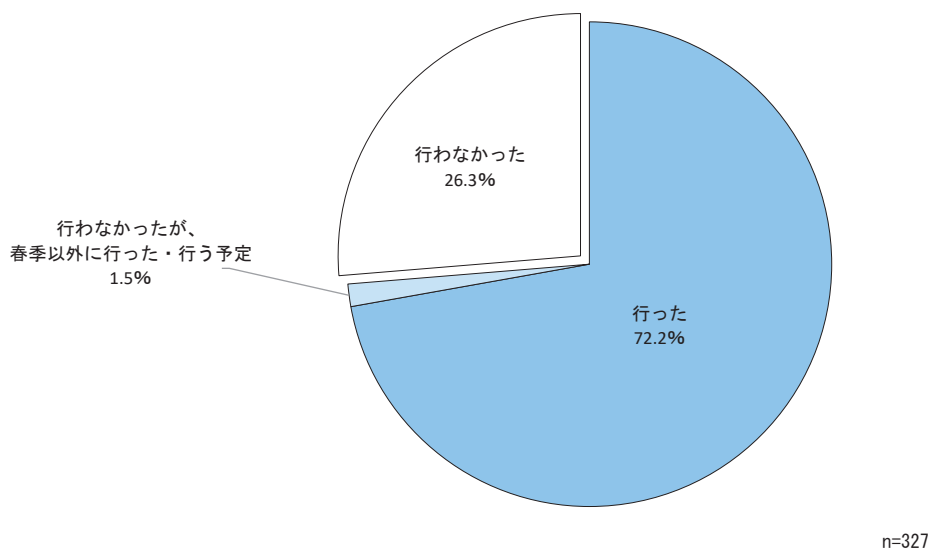
労働組合の有無



n=328

I 労使交渉・協議等における議論と結果

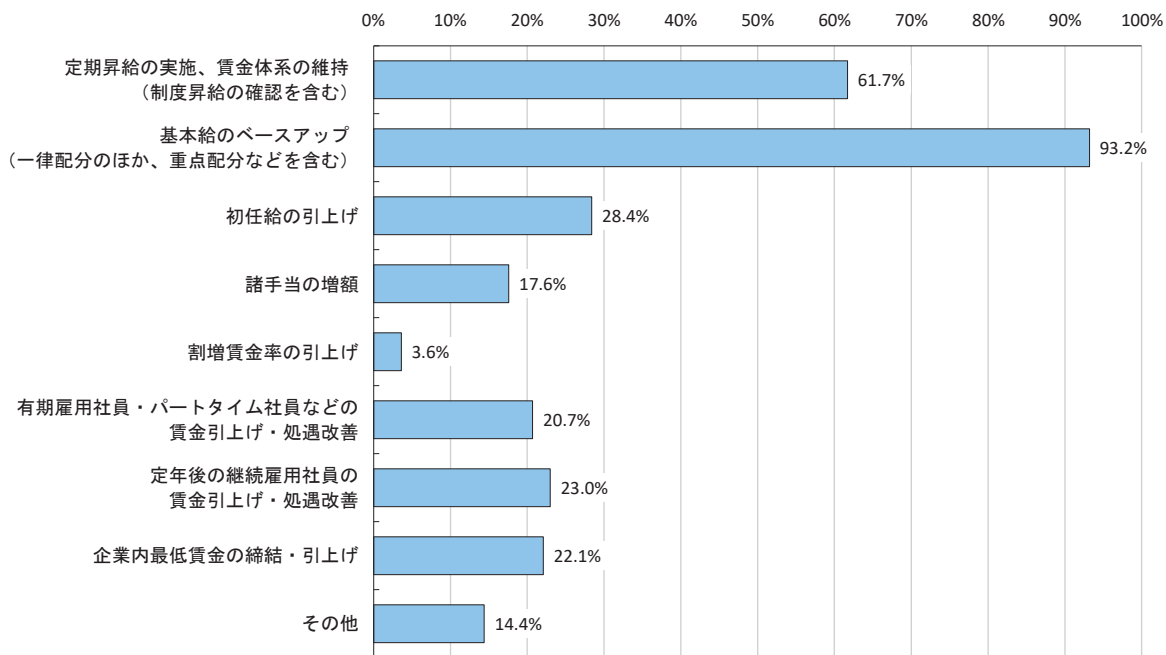
1. 2024年春季労使交渉実施の有無



2. (1) 月例賃金について

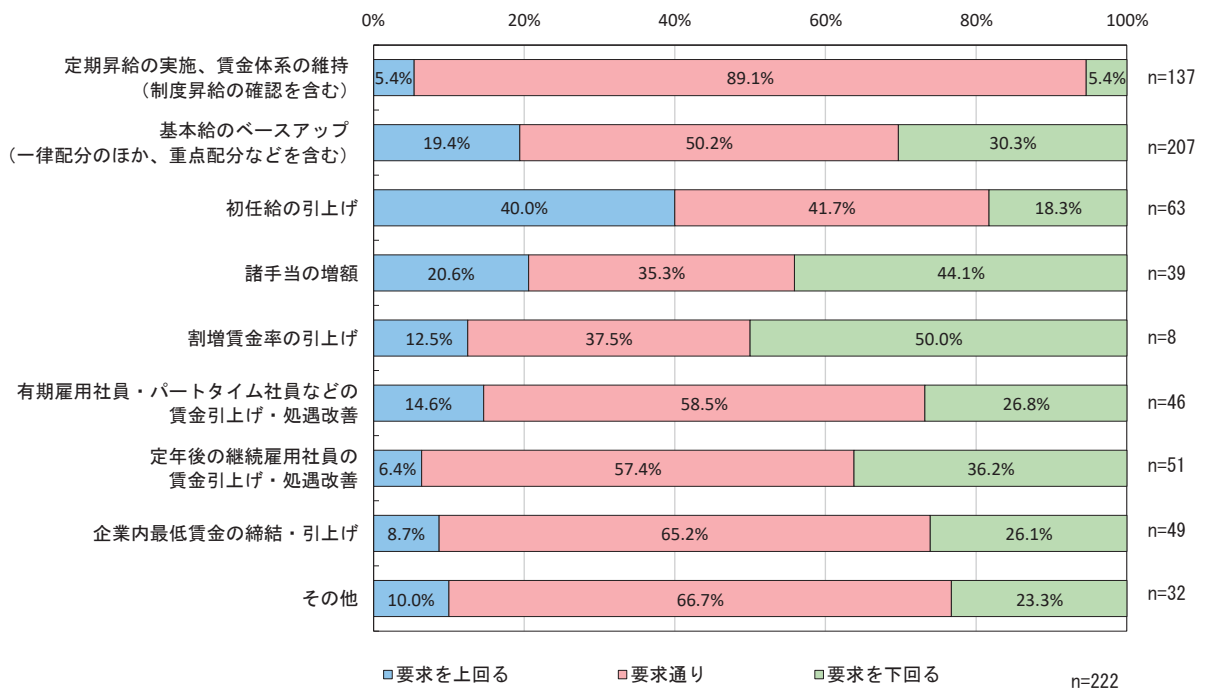
(a) 2024年春季労使交渉における労働組合等の要求項目

(あてはまるものすべて)



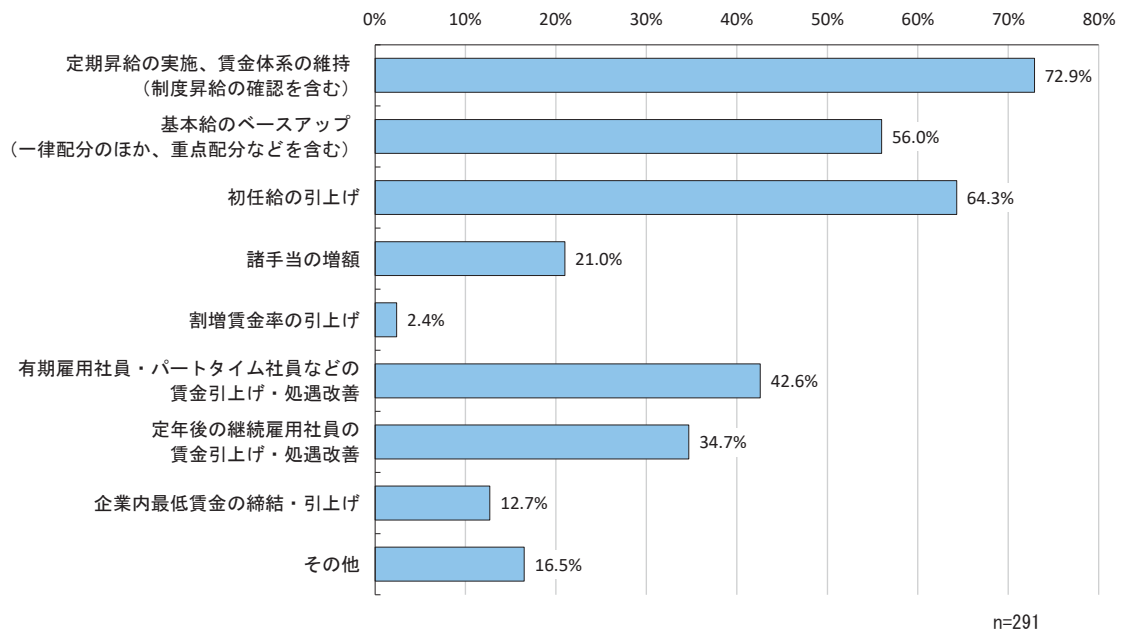
※「その他」の回答としては、「住宅補助金の増額」「国内短期出張時宿泊費の増額」などがあつた

(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、「住宅補助金の増額」「国内短期出張時宿泊費の増額」などがあつた

(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、「カフェテリアプラン(福利厚生)のポイント増額」などがあつた

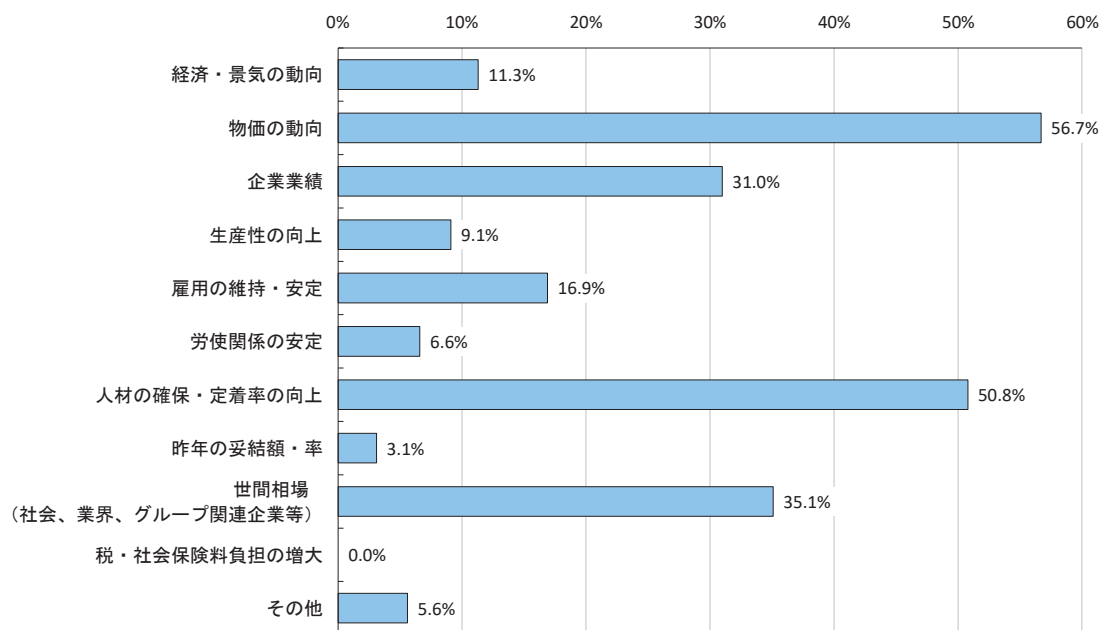
2. (2) 2024年の賃金改定における妥結額

	妥結額 (円)	率 (%)
昇給分	7,130	2.14
ベースアップ分	10,546	3.17
合計	17,676	5.31

n=209

※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）

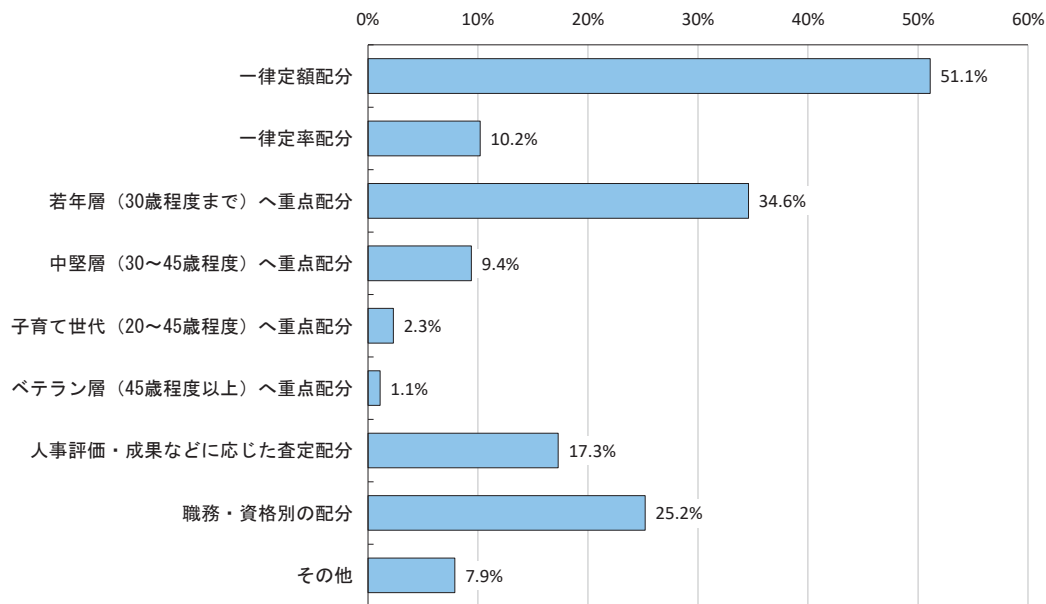
2. (3) 2024年の賃金改定にあたり、特に考慮した要素 (2つ)



※「その他」の回答としては、「従業員のモチベーション向上」などがあつた

n=319

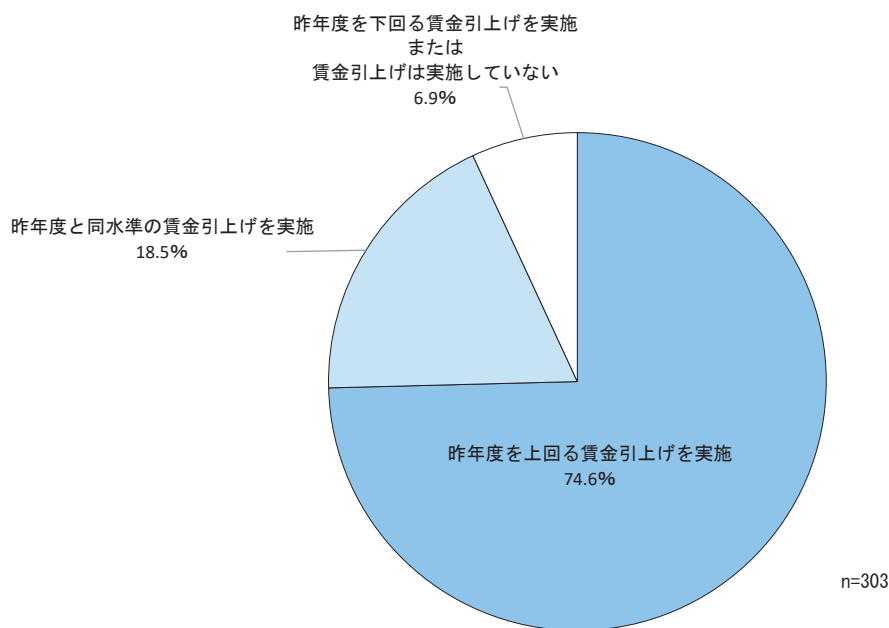
2. (4) ベースアップの具体的な配分方法 (あてはまるものすべて)



n=266

※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273社のうち、この項目に回答した266社を100として集計
 ※「その他」の回答としては、「初任給増加及びそれに伴う逆転防止のための増額改定」などがあった

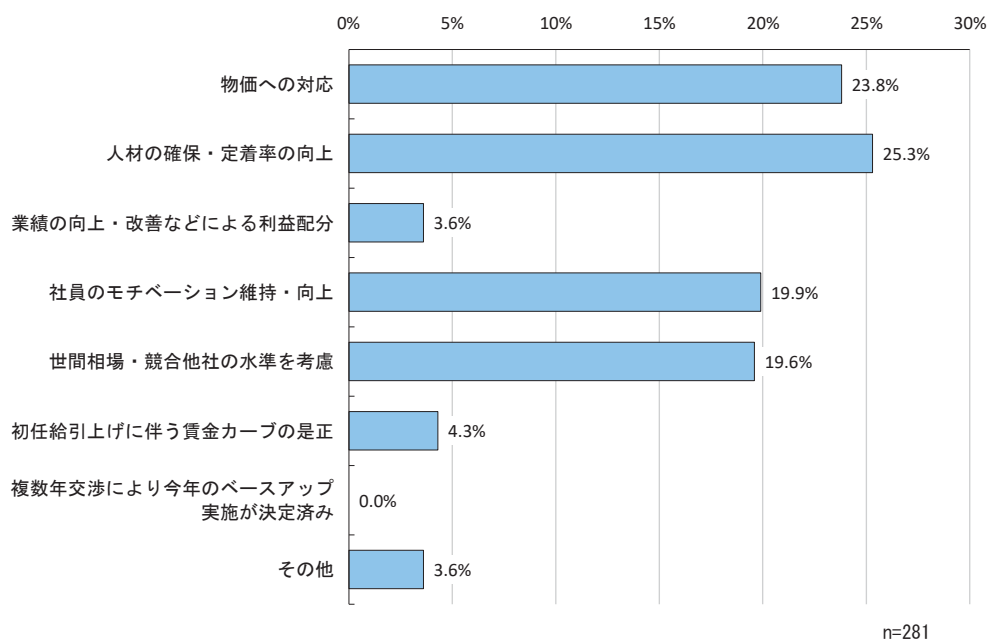
2. (5) 2024年度の月例賃金引上げ状況 (昨年度比)



n=303

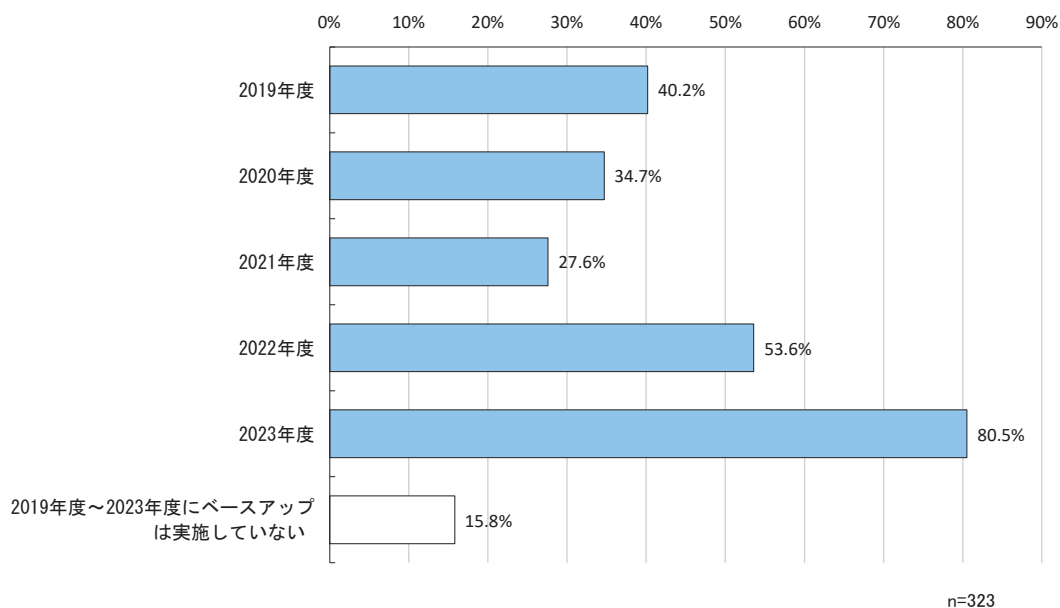
※月例賃金について、労働組合等の要求に対する回答または会社施策として実施を決定した項目で「定期昇給の実施、賃金体系の維持」「基本給のベースアップ」と回答した310社のうち、この項目に回答した303社を100として集計

2. (6) 昨年度以上の月例賃金引上げを実施した理由 (最もあてはまるもの)

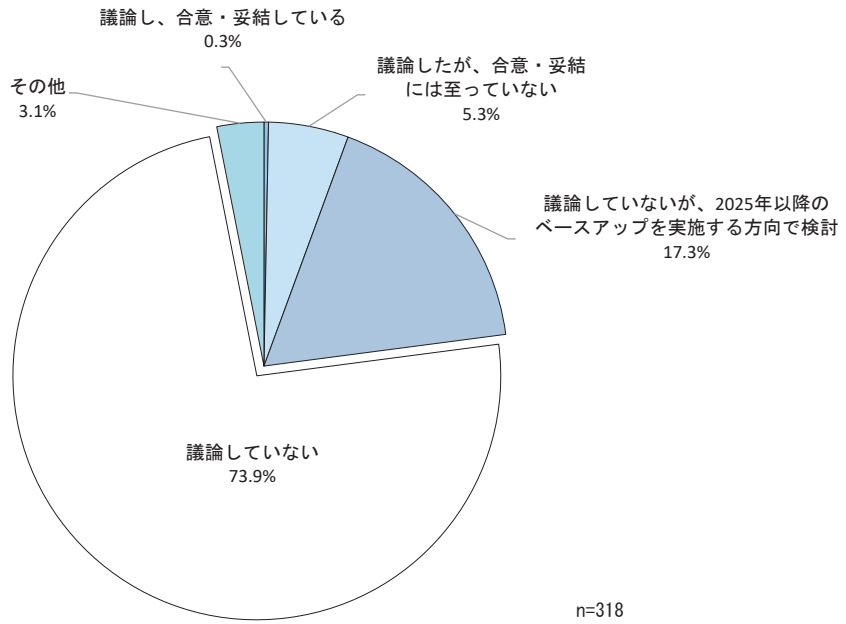


※(5)で、「昨年度を上回る賃金引上げを実施」「昨年度と同水準の賃金引上げを実施」と回答した282社のうち、この項目に回答した281社を100として集計

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)



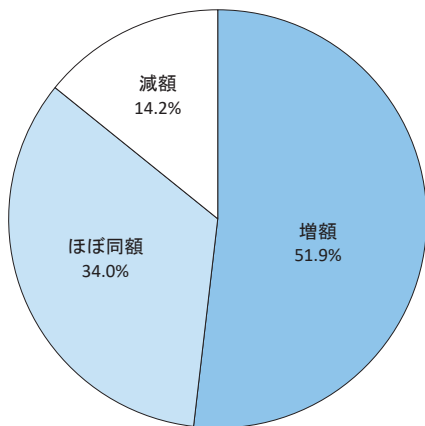
2. (8) 複数年にわたるベースアップの実施有無



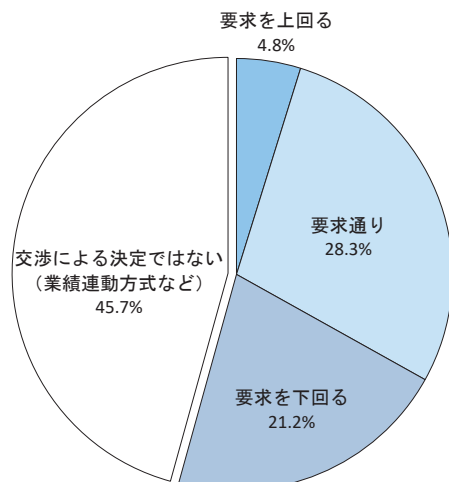
※「その他」の回答としては、「労働組合がないため、労使交渉をしていない」などがあつた

3. (1) 賞与・一時金の金額（組合員平均）

(a) 昨年実績との比較



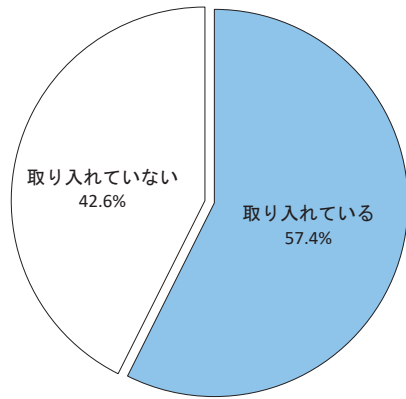
(b) 労働組合の要求との比較



※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

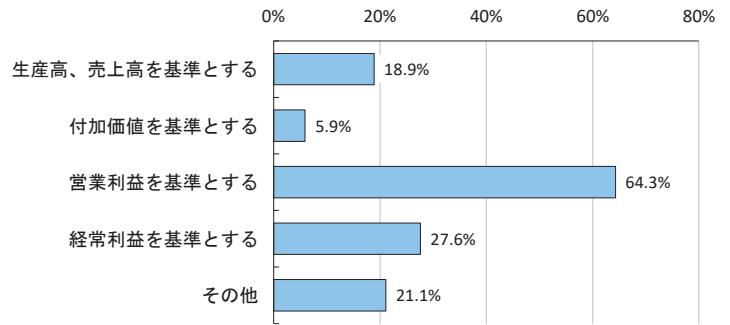
3. (2) 賞与総額（原資）の決定方法について

(a) 業績連動方式を取り入れているか



n=324

(b) 具体的な基準（取り入れている場合）
（あてはまるものすべて）



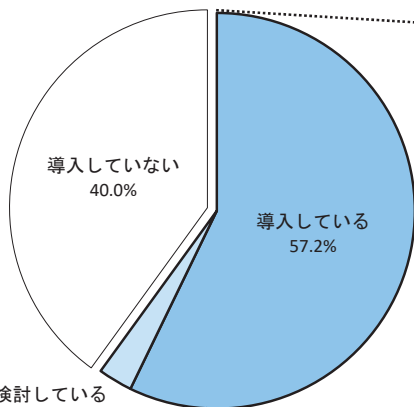
n=185

※ (a) で「取り入れている」と回答した186社のうち、この項目に回答した185社を100として集計
 ※ 「その他」の回答としては、「当期純利益」などがあつた

4. 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

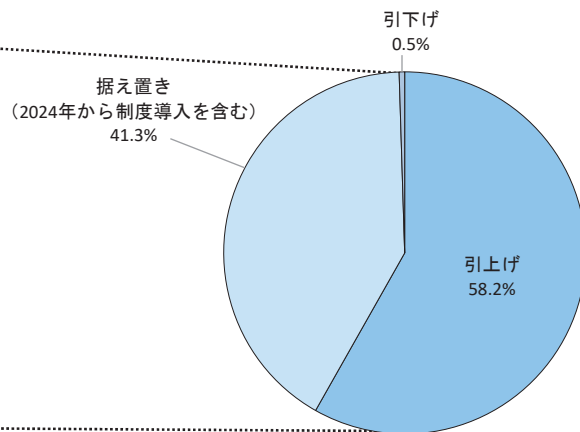
(1) 昇給制度

(a) 導入状況



n=320

(b) 2024年の改定状況（実施予定を含む）



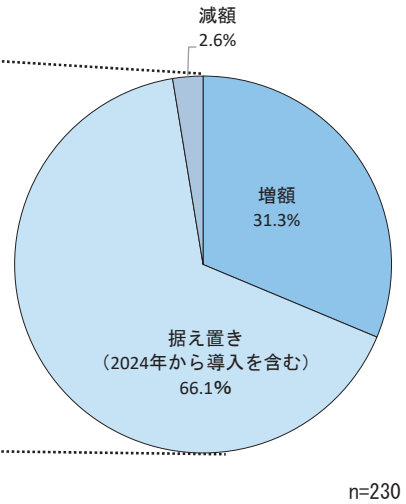
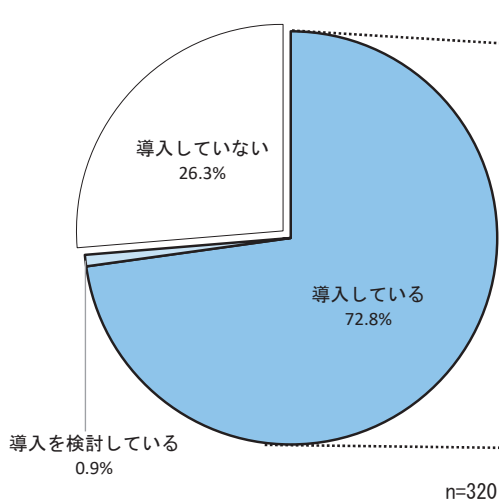
n=184

※ (a) で「導入している」「導入を検討している」と回答した192社のうち、この項目に回答した184社を100として集計

(2) 賞与・一時金制度

(a) 導入状況

(b) 2024年の改定状況（実施予定を含む）

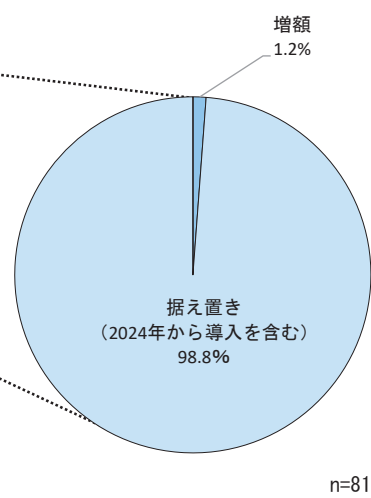
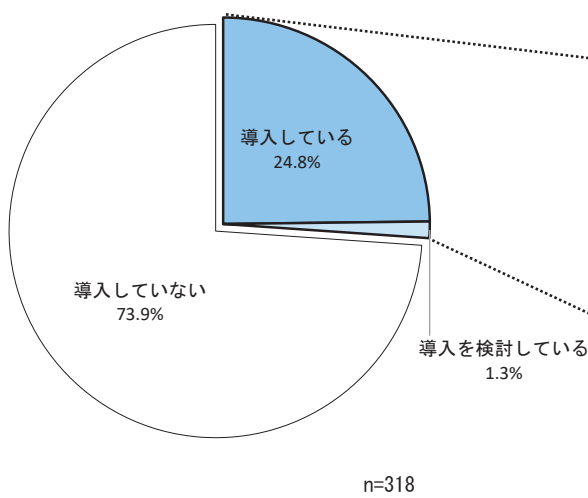


※ (a) で「導入している」「導入を検討している」と回答した236社のうち、この項目に回答した230社を100として集計

(3) 退職金制度（退職慰労金含む）

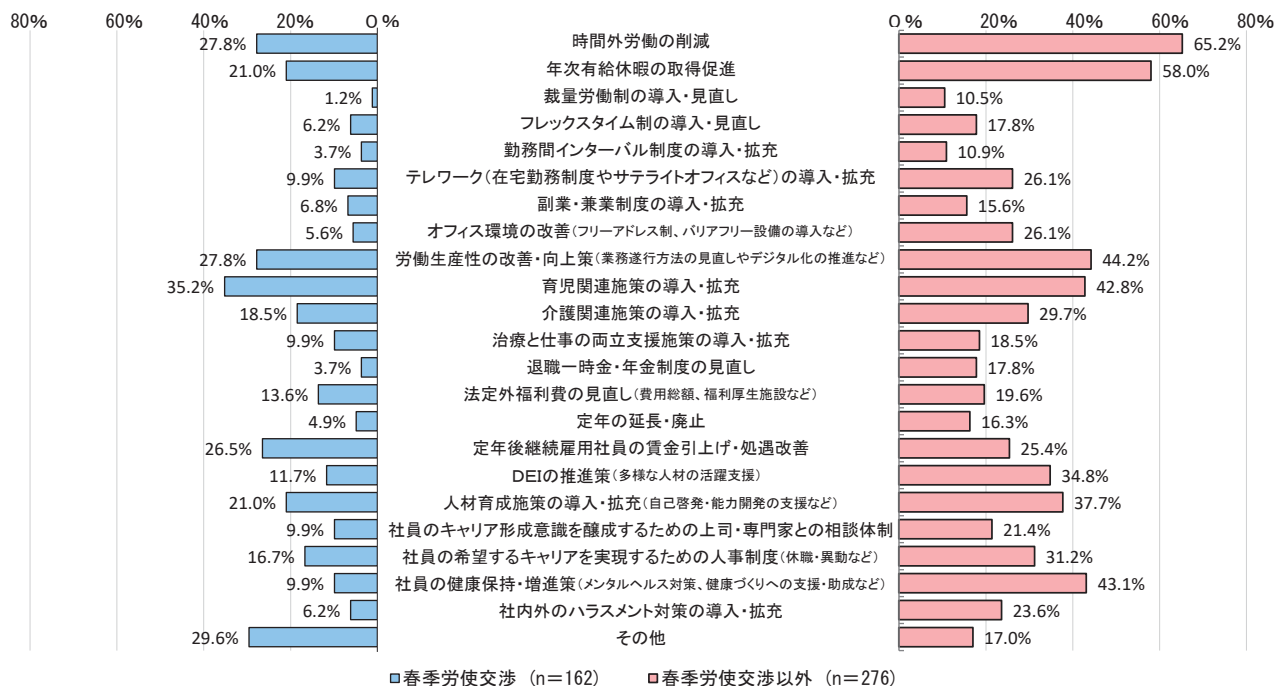
(a) 導入状況

(b) 2024年の改定状況（実施予定を含む）



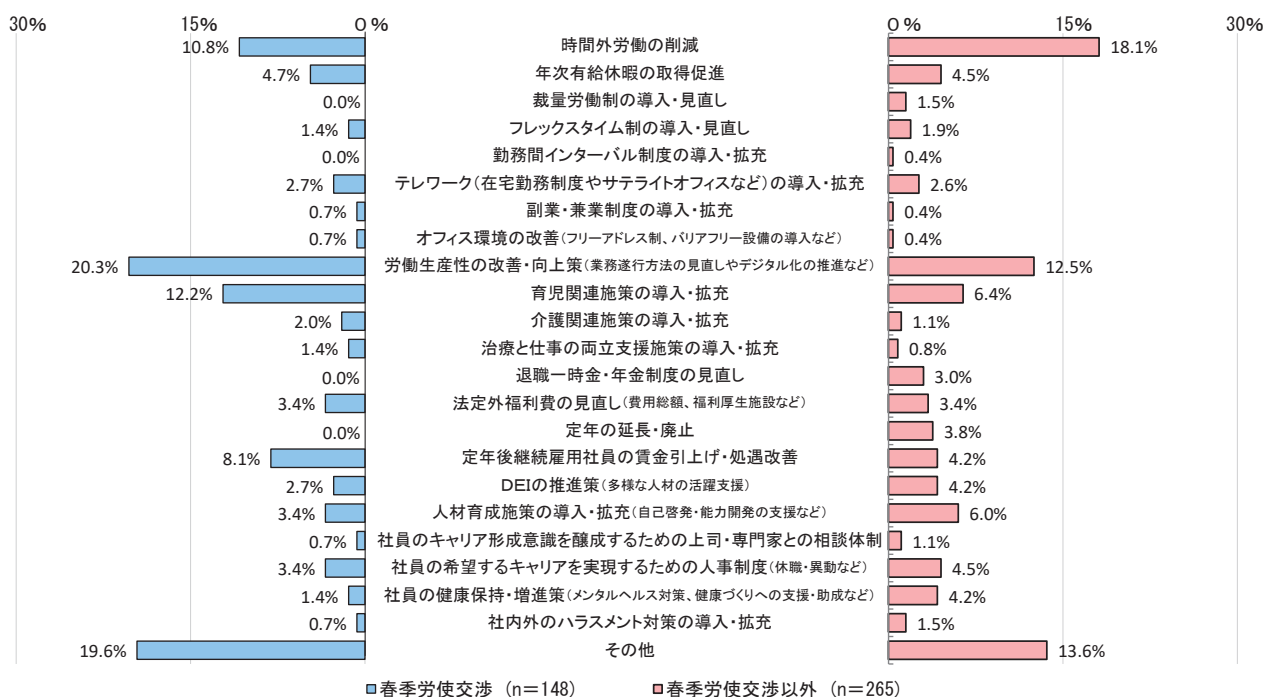
※ (a) で「導入している」「導入を検討している」と回答した83社のうち、この項目に回答した81社を100として集計
 ※ 「減額」の回答はなし

5. (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)



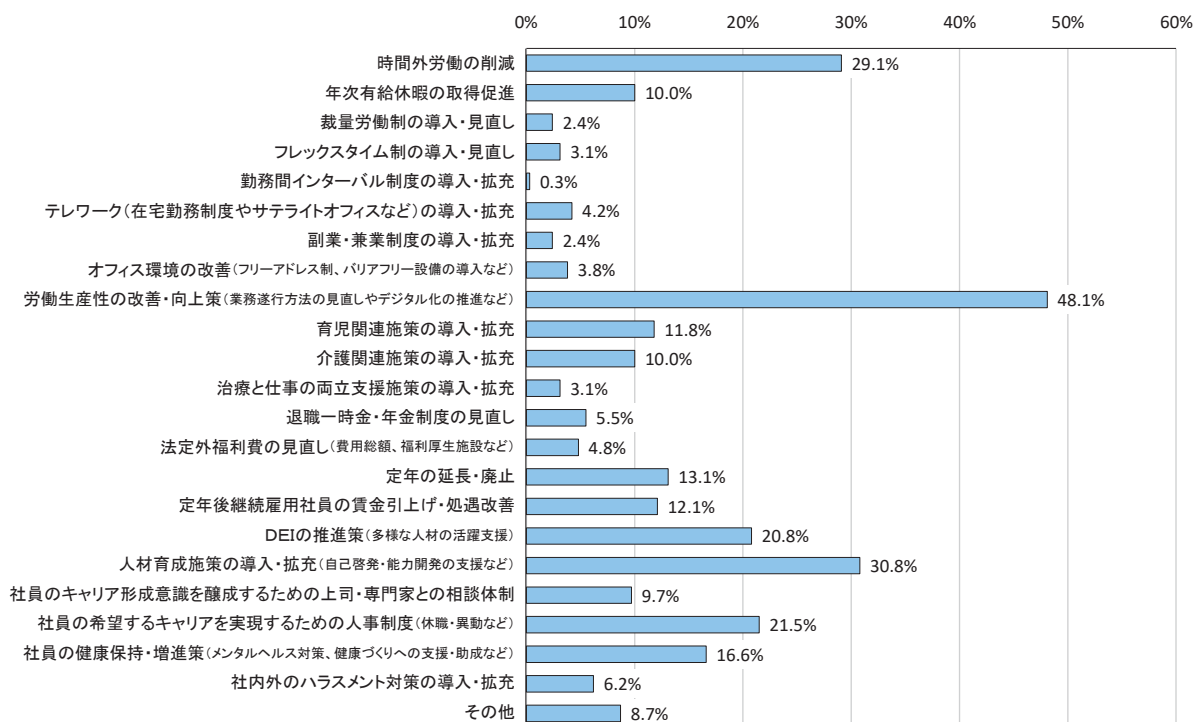
※「その他」の回答としては、春季労使交渉では「管理職の能力向上施策の導入」「選択定年延長制度の柔軟化」など、春季労使交渉以外では「住宅制度・手当の見直し」「国内出張時における宿泊費の見直し」などがあった

5. (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「通勤手当の見直し」「休暇制度の拡充」「単身赴任者への支援拡充」など、春季労使交渉以外では「海外勤務者の処遇の見直し」「ジョブ型人材マネジメントの導入」などがあった

5. (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)

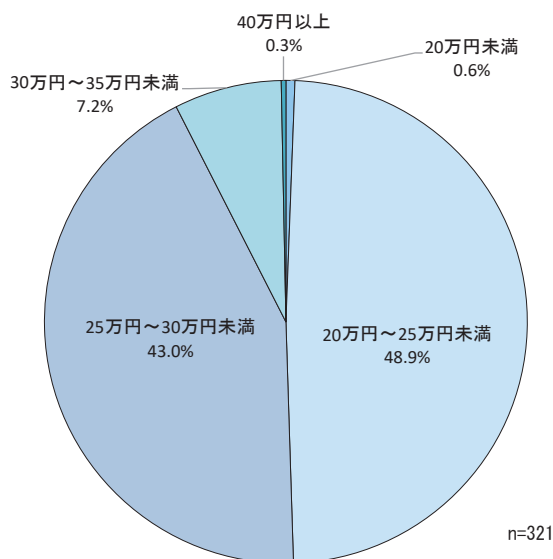


n=289

※「その他」の回答としては、「臨時賞与の支給」「人材不足の解消」「人事・賃金・退職金制度改定」などがあつた

II 初任給

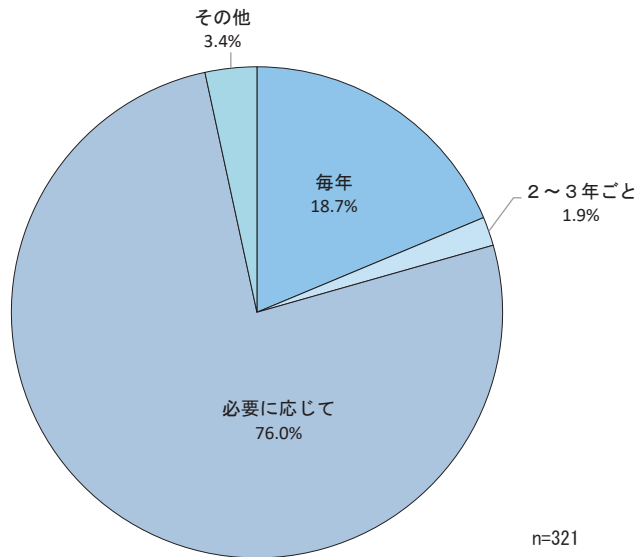
1. 大卒初任給の水準について



n=321

※大卒初任給がコースや職種等で複数ある場合は、対象者が最も多いものを回答。

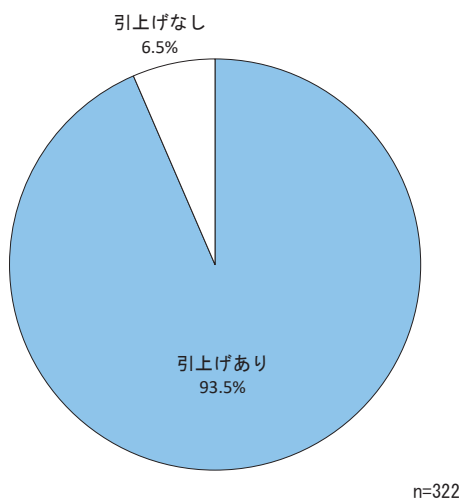
2. 大卒初任給の改定頻度について



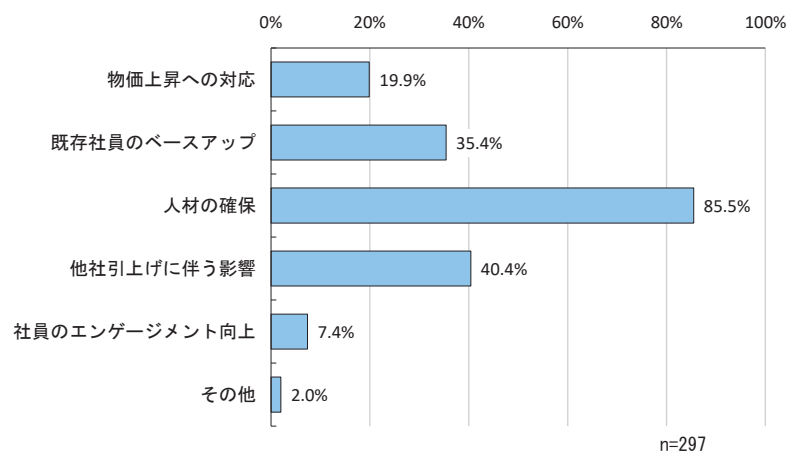
※「その他」の回答としては、「ベースアップ実施時」などがあつた

3. 大卒初任給引き上げの有無（過去3年間）

(1) 引き上げの有無



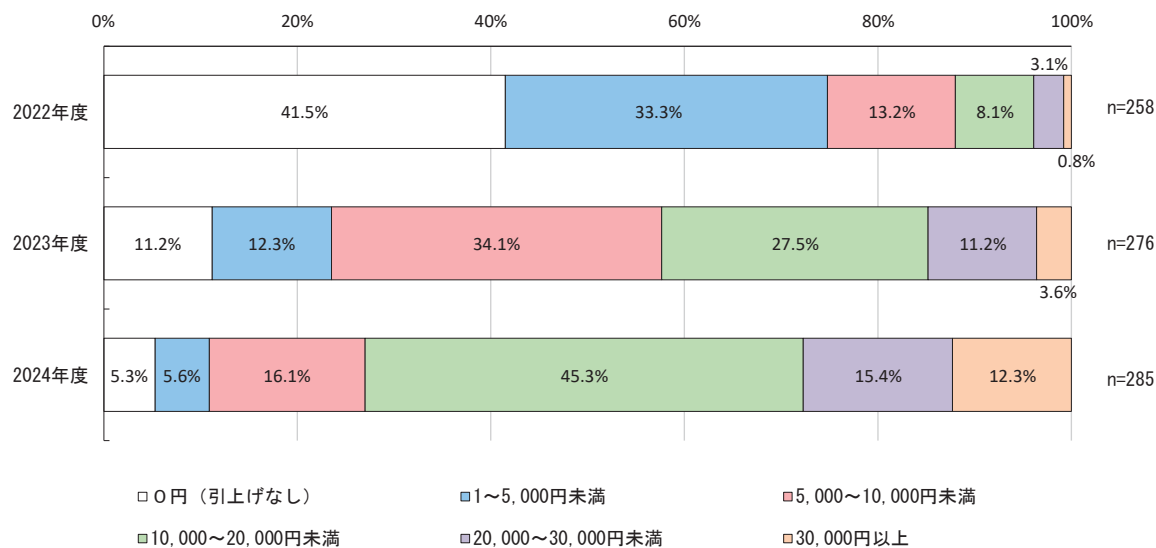
(2) 引き上げの要因（2つまで）



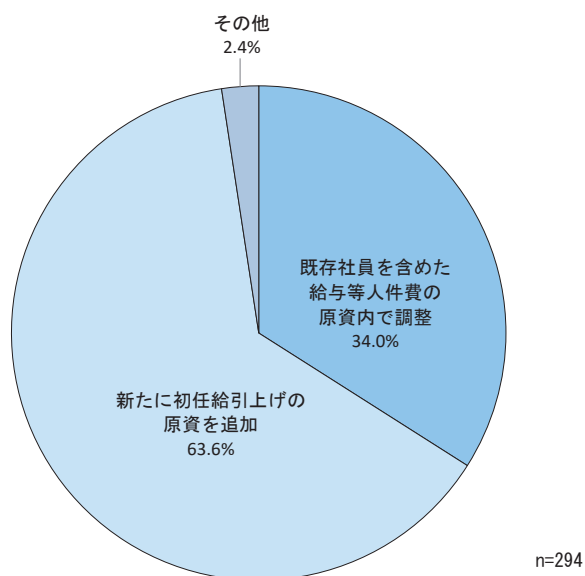
※(1)で「引き上げあり」と回答した301社のうち、この項目に回答した297社を100として集計

※「その他」の回答としては、「最低賃金上昇に伴う変更」などがあつた

4. 各年度における大卒初任給引上げ額（過去3年間）



5. 大卒初任給引上げにおける原資（過去3年間）

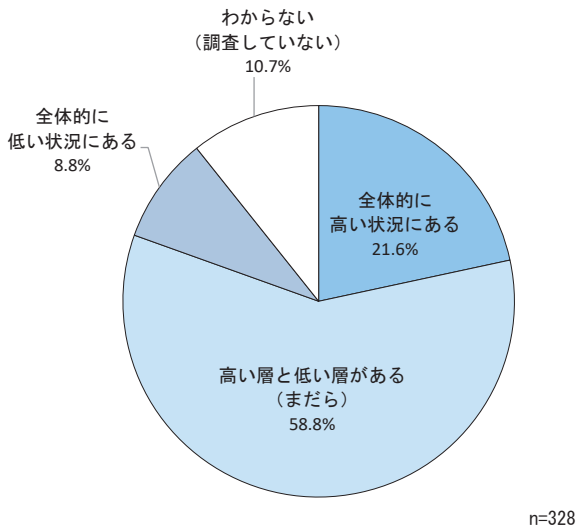


※「その他」の回答としては、「既存社員のベースアップ含めて原資を追加」などがあつた

Ⅲ エンゲージメント

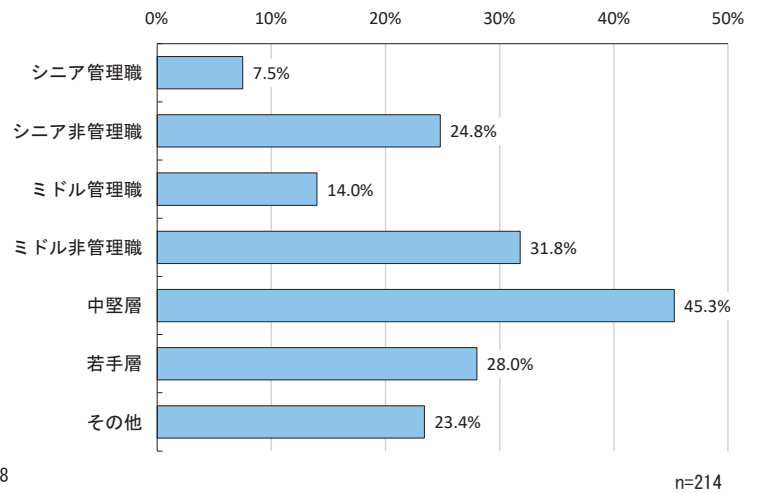
1. 社員のエンゲージメントについて

(1) 現状



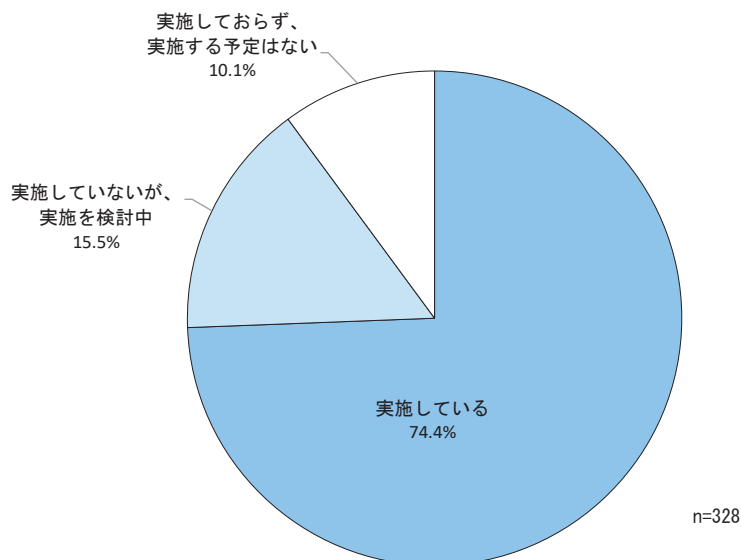
(2) エンゲージメントが低い層

(あてはまるものすべて)

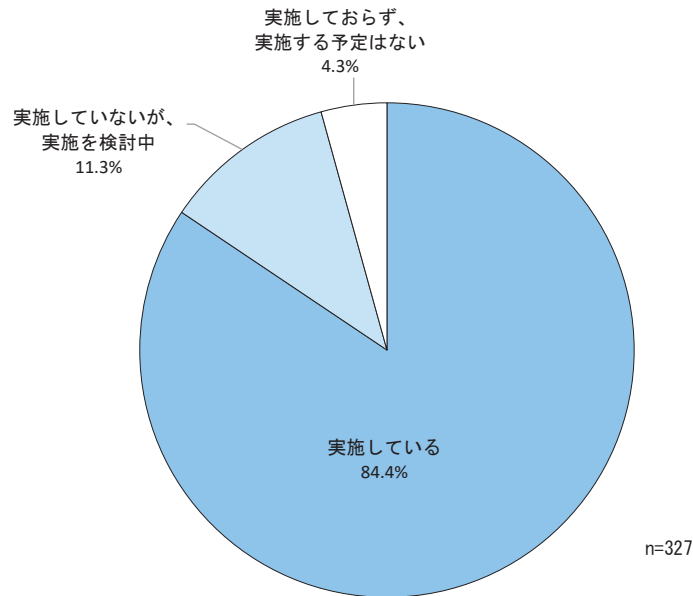


※(1)で「高い層と低い層がある」「全体的に低い状況にある」と回答した222社のうち、この項目に回答した214社を100として集計
 ※「高い層と低い層がある」場合、特に低い層について当てはまるものを回答
 ※「その他」の回答としては、「組織・部門により異なる」などがあった

2. 社員のエンゲージメントについて定期的な測定・公表の実施状況

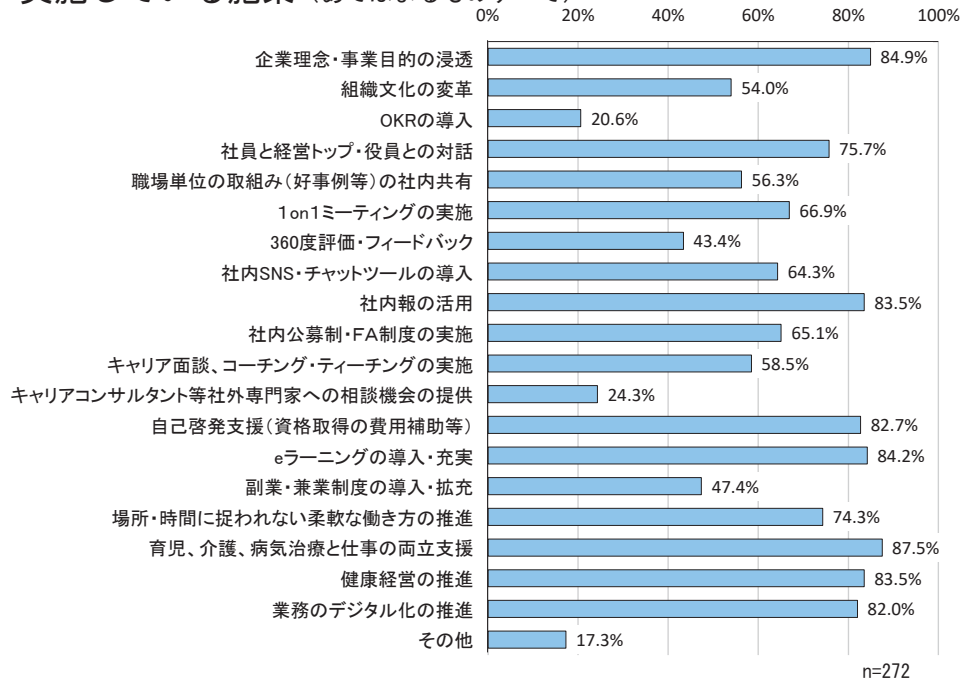


3. 社員のエンゲージメント向上に向けた取組みの実施状況について



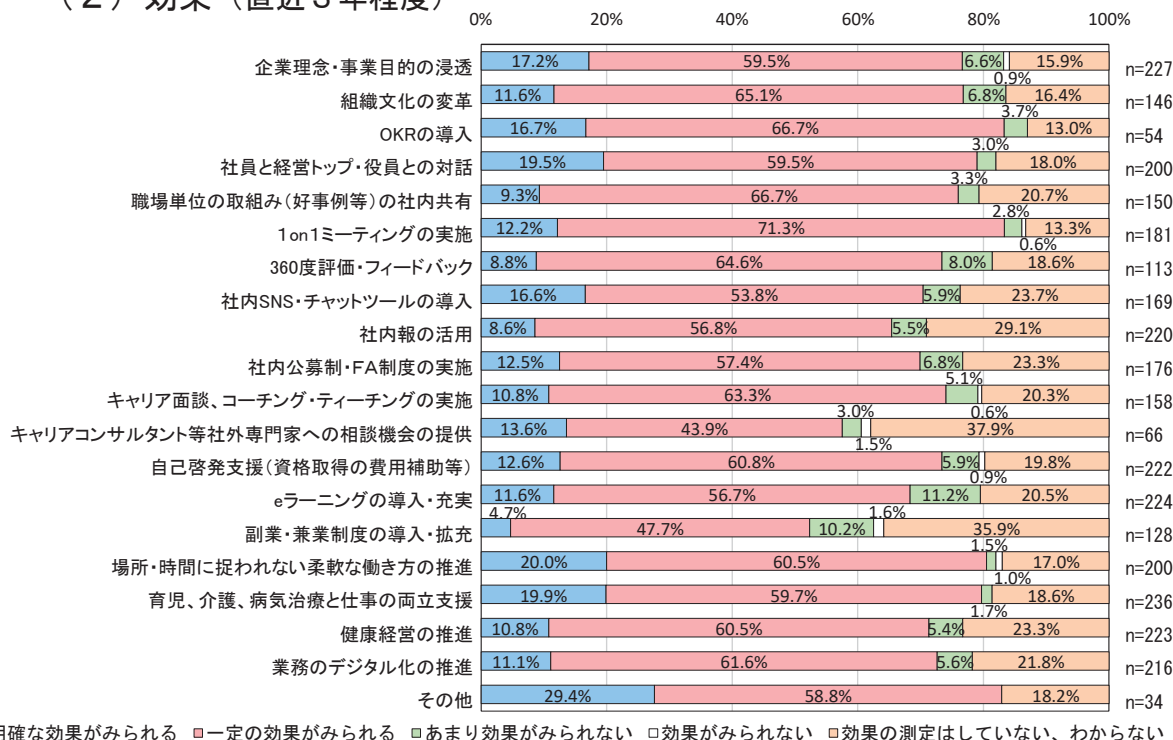
4. 具体的なエンゲージメント向上施策について

(1) 実施している施策 (あてはまるものすべて)



※3. で「実施している」と回答した276社のうち、この項目に回答した272社を100として集計
 ※「その他」の回答としては、「全社交流イベントの実施」などがあつた

(2) 効果 (直近3年程度)

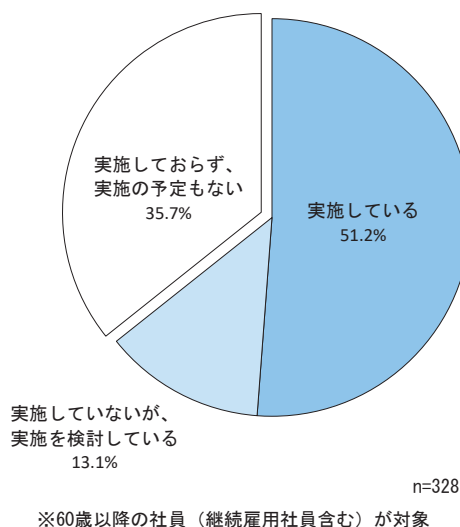


■明確な効果がみられる ■一定の効果がみられる ■あまり効果がみられない □効果がみられない □効果の測定はしていない、わからない

IV 高齢社員の教育・研修制度

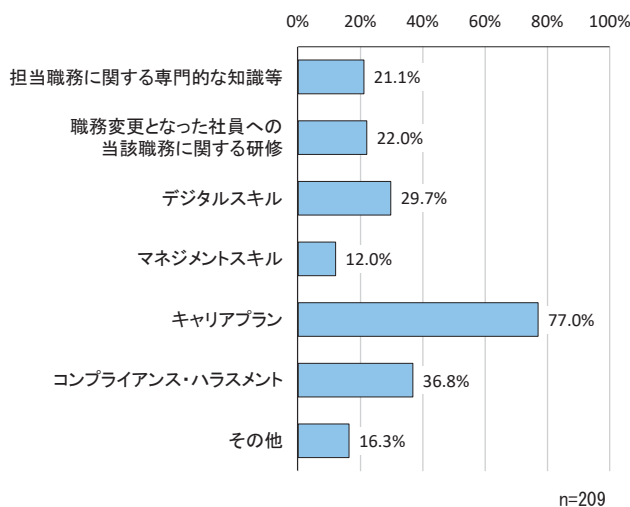
1. 高齢社員の教育・研修制度の有無と具体的な内容

(1) 実施状況



(2) 具体的な内容 (検討を含む)

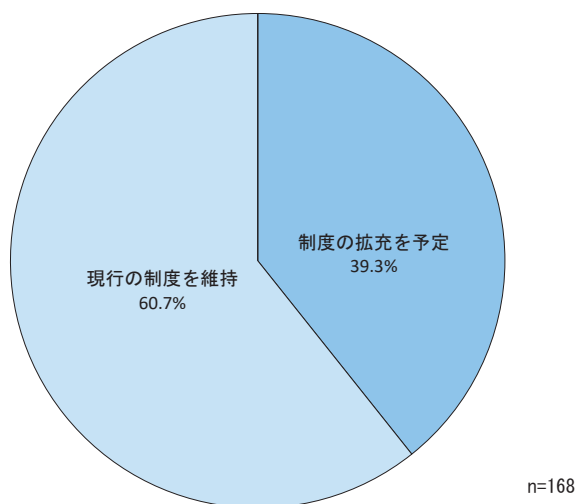
(あてはまるものすべて)



※(1)で「実施している」「実施していないが、実施を検討している」と回答した211社のうち、この項目に回答した209社を100として集計

※「その他」の回答としては、「役割変化に対応するマインドセット」「ライフプラン・マネープラン」などがあつた

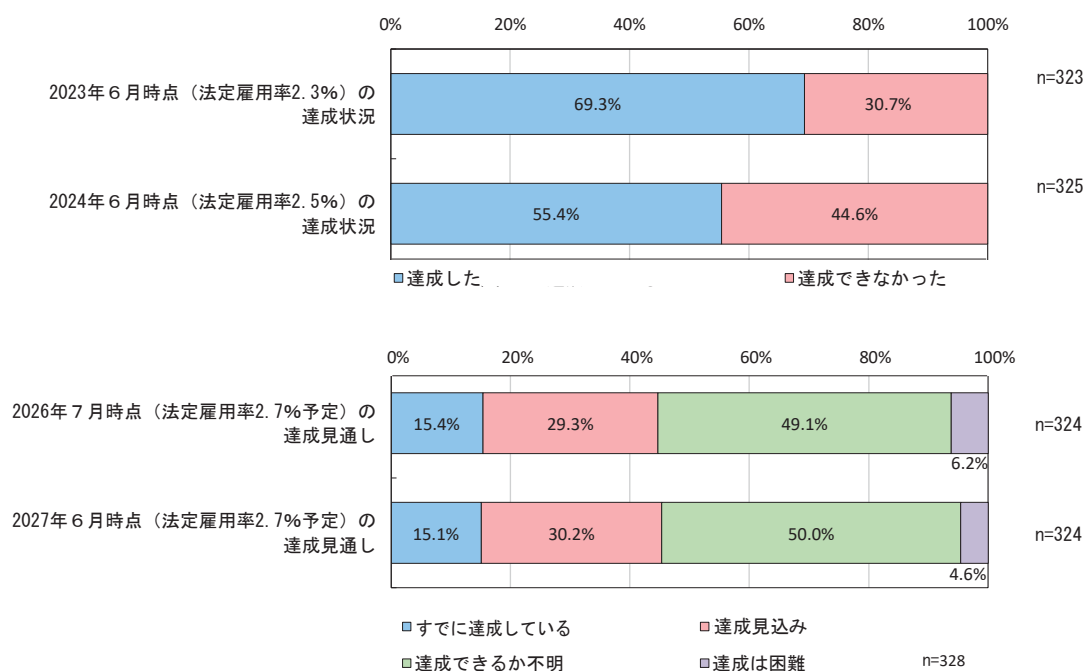
2. 高齢社員の教育・研修制度に関する今後の方針



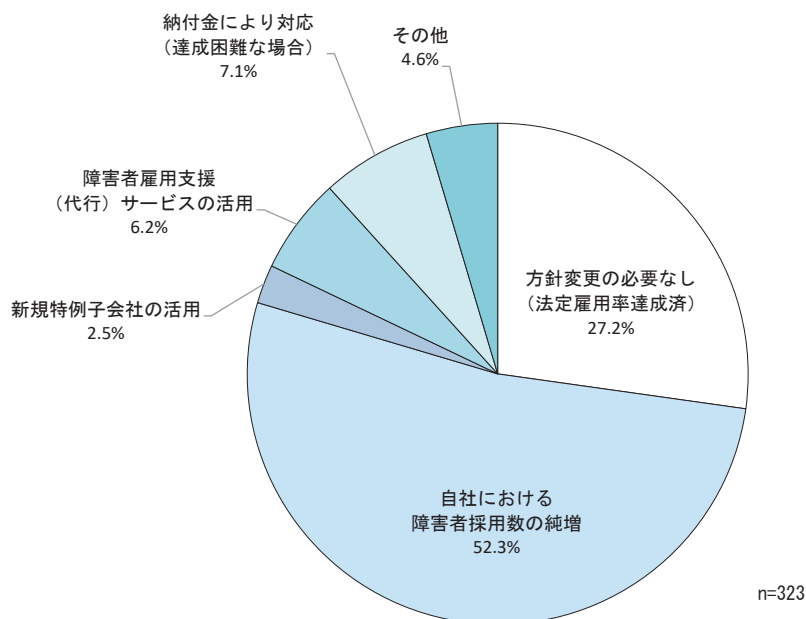
※「制度の縮小を予定」の回答はなし

V 障害者雇用

1. 2024年の改正前後における法定雇用率の達成状況と、今後の法定雇用率の達成見通しについて

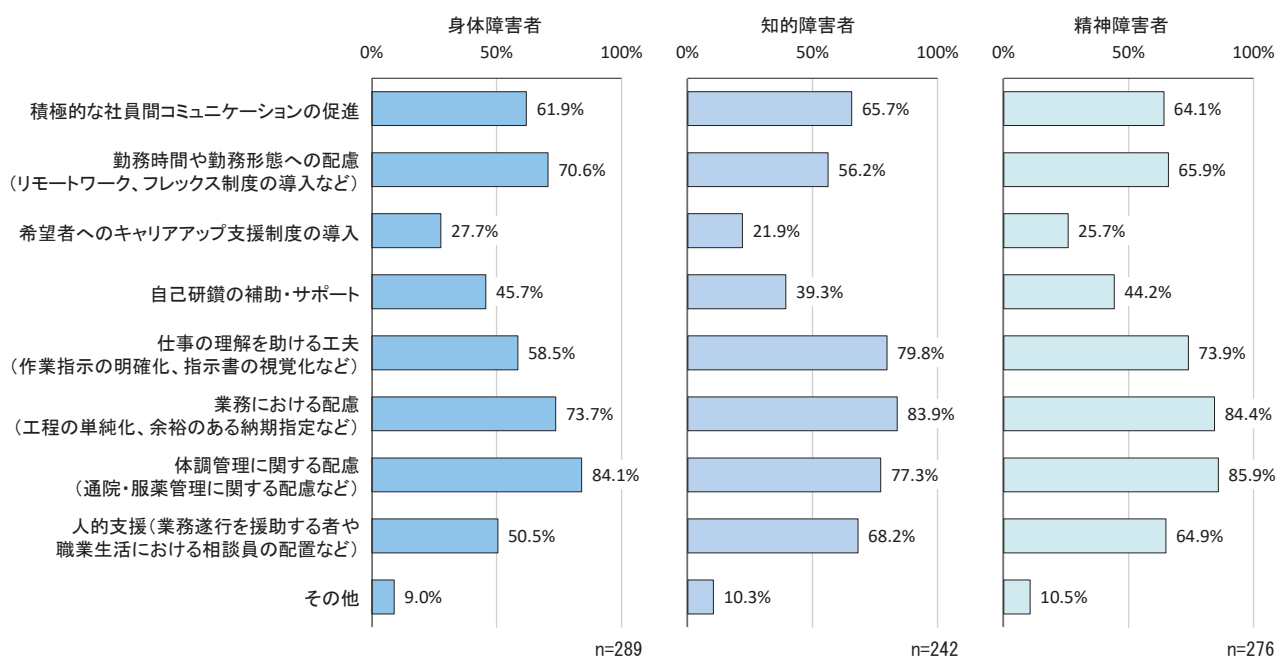


2. 法定雇用率達成に向けた対応方針



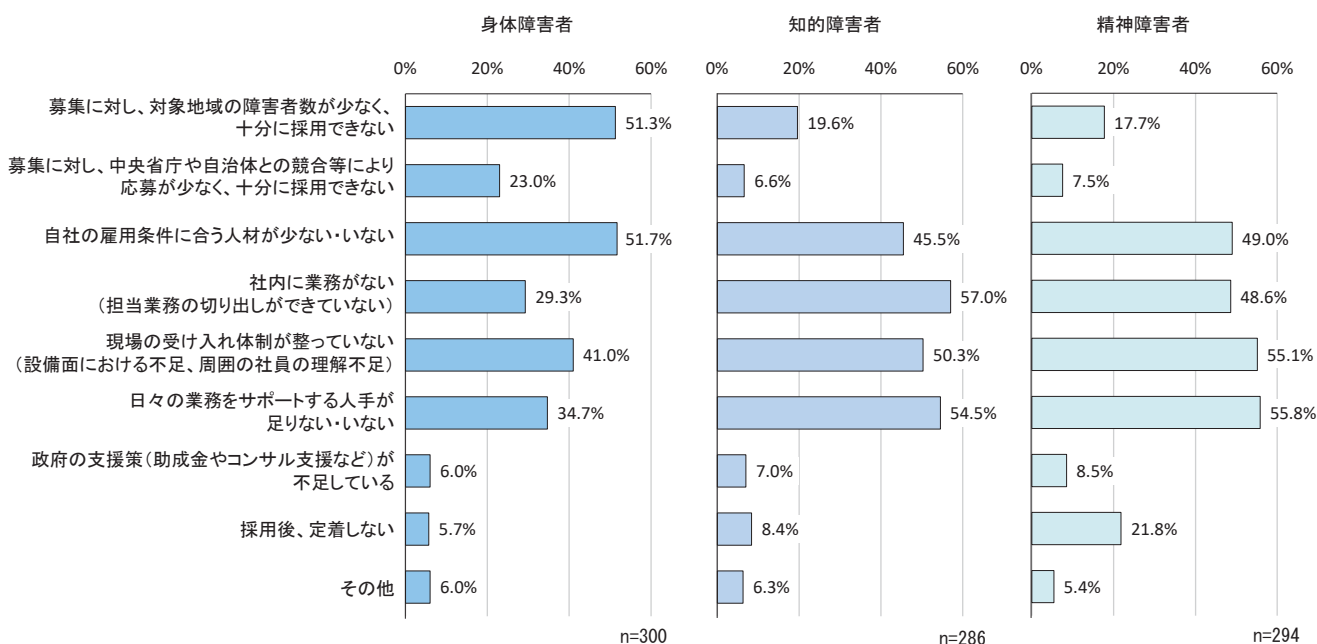
※「その他」の回答としては、「自社採用の継続と特例子会社の活用を併用」などがあつた

3. 障害者の採用・定着に向けた取組み (あてはまるものすべて)



※「その他」の回答としては、共通の内容として「外部JOBコーチとの協力体制構築による支援」「入社後の定期ヒアリング」「モチベーション向上のための評価制度と処遇等の導入」などがあつた

4. 障害者雇用の課題（3つまで）

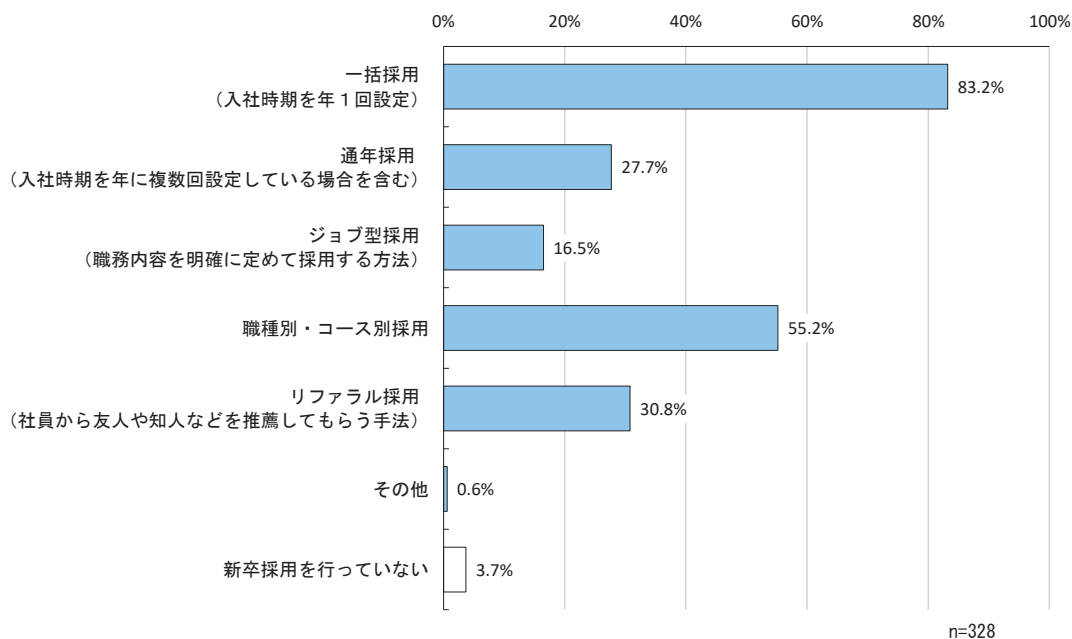


※「その他」の回答としては、共通の内容として「社内の障害者の高齢化」「採用後に障害が進んだ場合の対応が困難」などがあつた

VI 採用方法の多様化

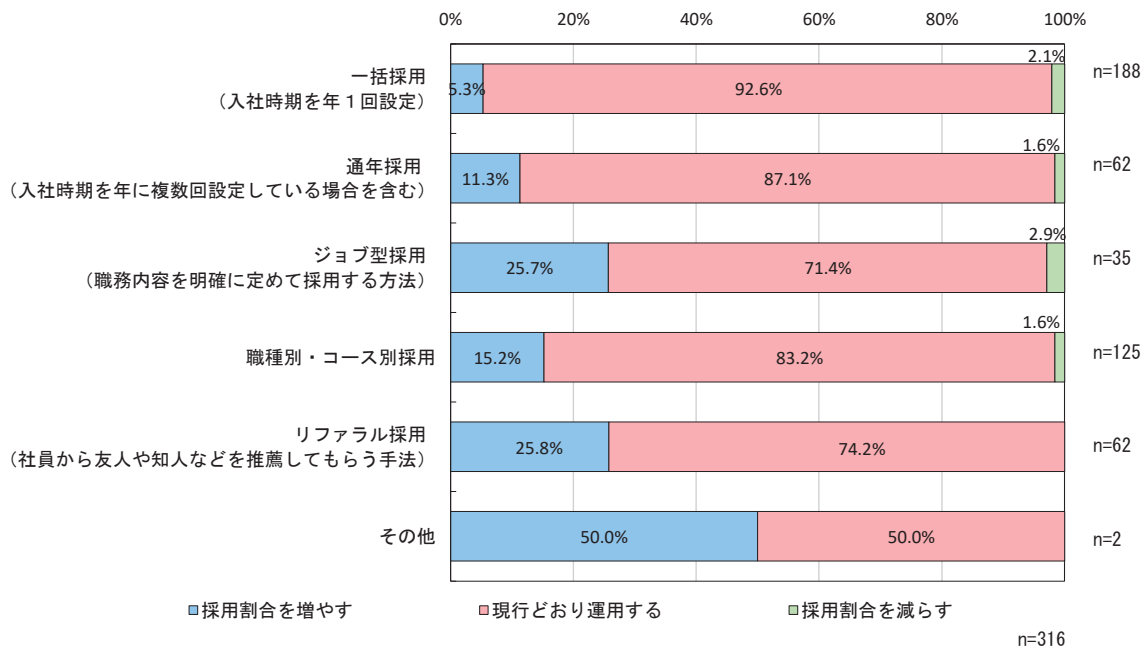
1. 新卒採用

(1) 新卒採用で実施している採用方法（あてはまるものすべて）



※「その他」の回答としては、「原則一括採用だが、必要に応じて入社時期は柔軟に対応している」などがあつた

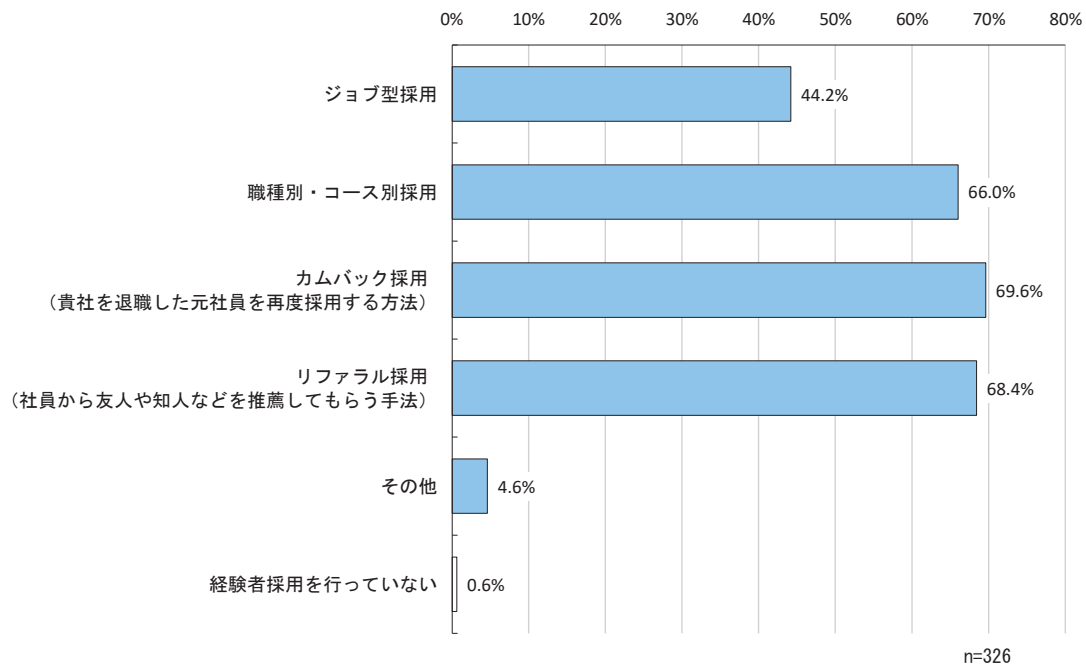
(2) 実施中の新卒採用方法の今後の方向性



※「その他」の回答としては、「原則一括採用だが、必要に応じて入社時期は柔軟に対応している」などがあつた

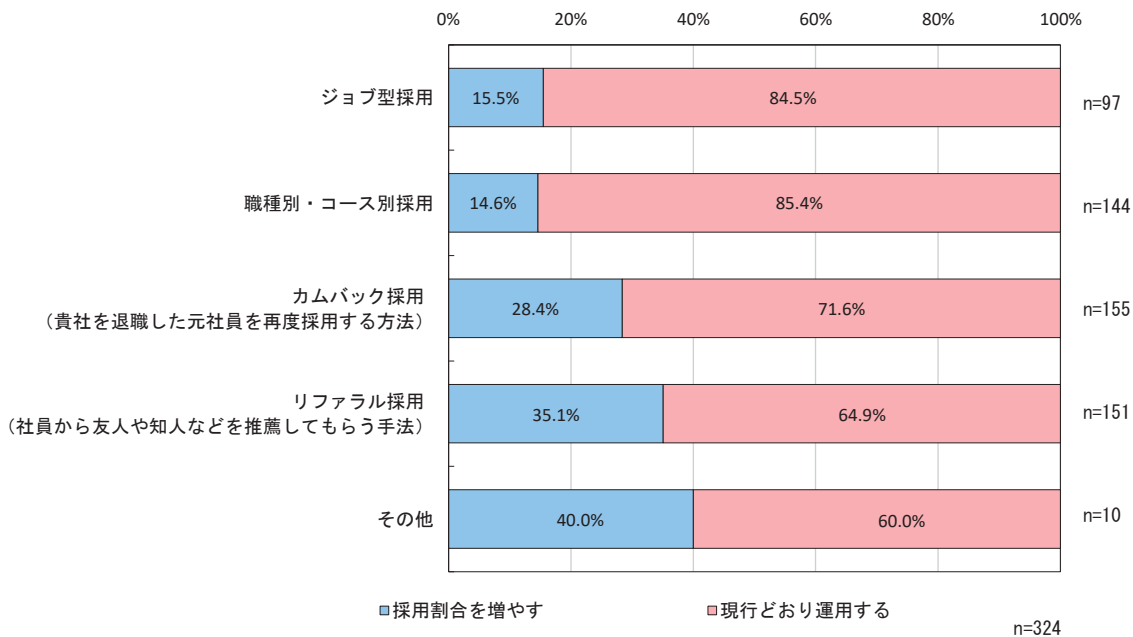
2. 経験者採用

(1) 経験者採用で実施している採用方法 (あてはまるものすべて)



※「その他」の回答としては、「ダイレクトスカウトによる採用」「派遣社員からの正社員登用」などがあつた

(2) 実施中の経験者採用方法の今後の方向性

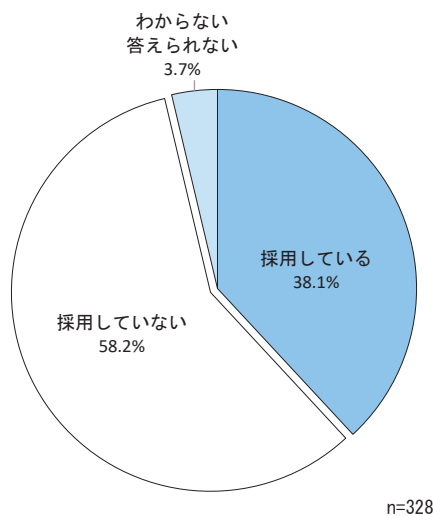


※「採用割合を減らす」の回答はなし
 ※「その他」の回答としては、「ダイレクトスカウトによる採用」「派遣社員からの正社員登用」などがあった

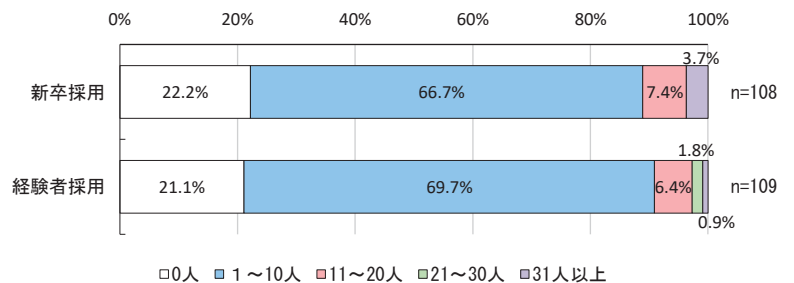
Ⅶ 博士人材の採用・雇用状況

1. 博士人材の採用有無と2023年度の採用内訳

(1) 採用有無

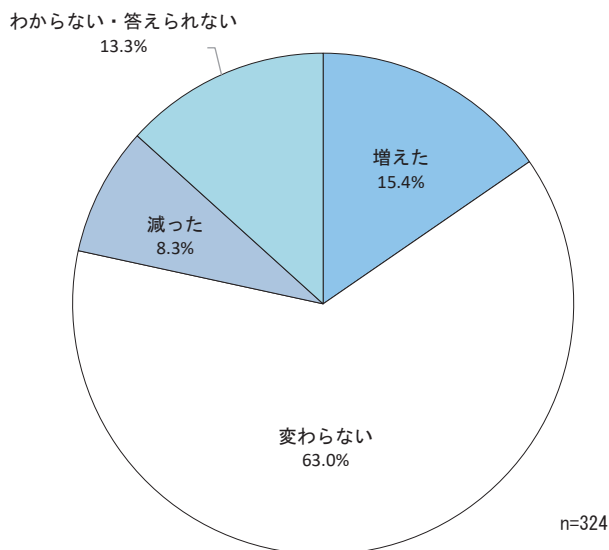


(2) 採用内訳 (2023年度)

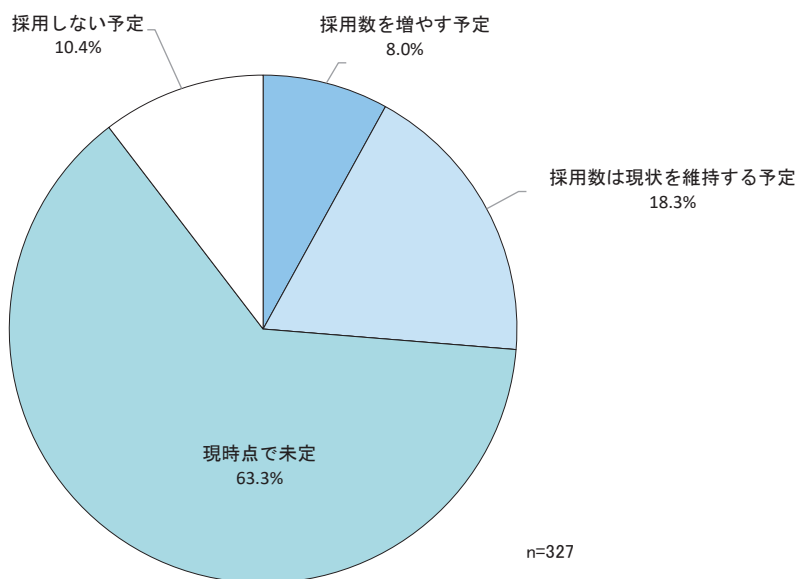


※(1)で「採用している」と回答した125社のうち、この項目に回答した117社を100として集計

2. 2022年度と2023年度の採用数比較

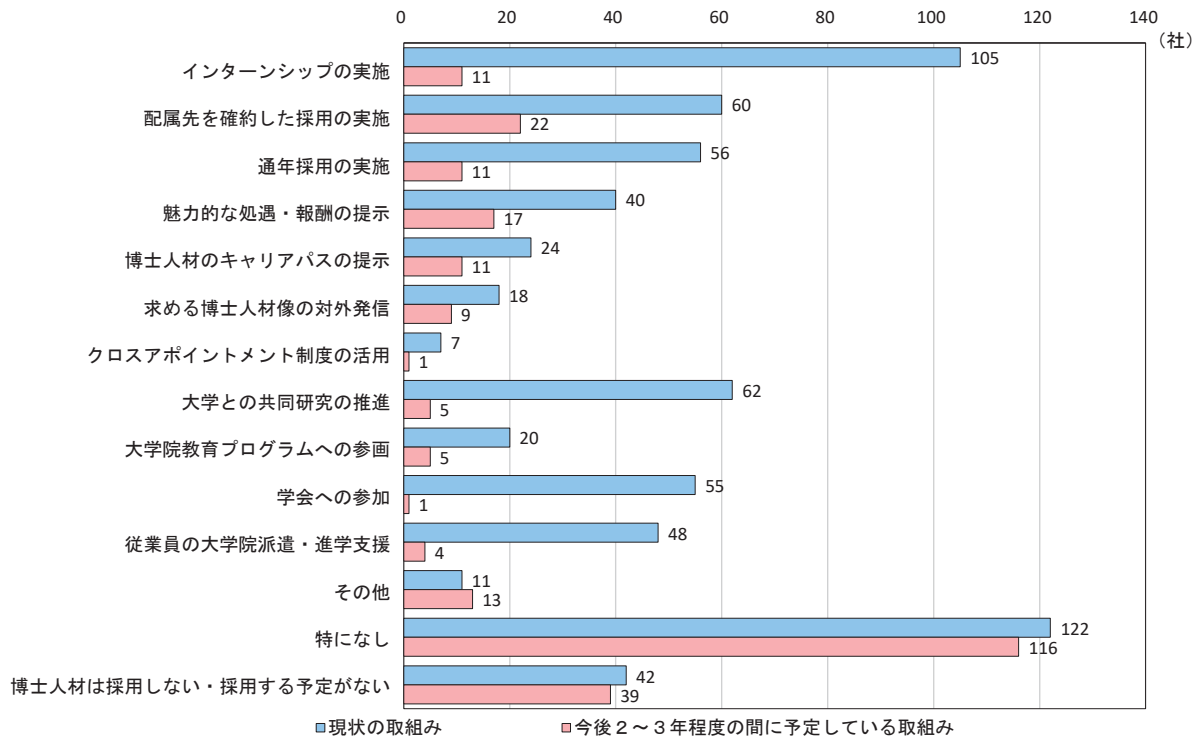


3. 今後2～3年程度先を見通した博士人材の採用方針・方向性



※「採用数を減らす予定」の回答はなし

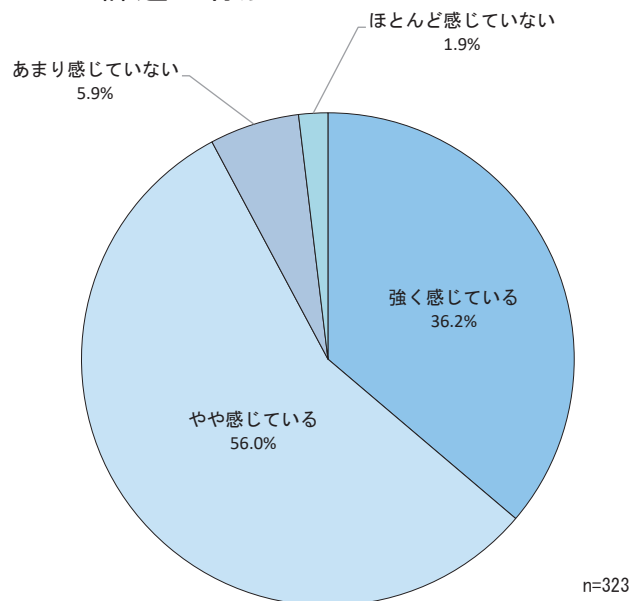
4. 博士人材の採用・育成に向けた具体的な取組み（あてはまるものすべて）



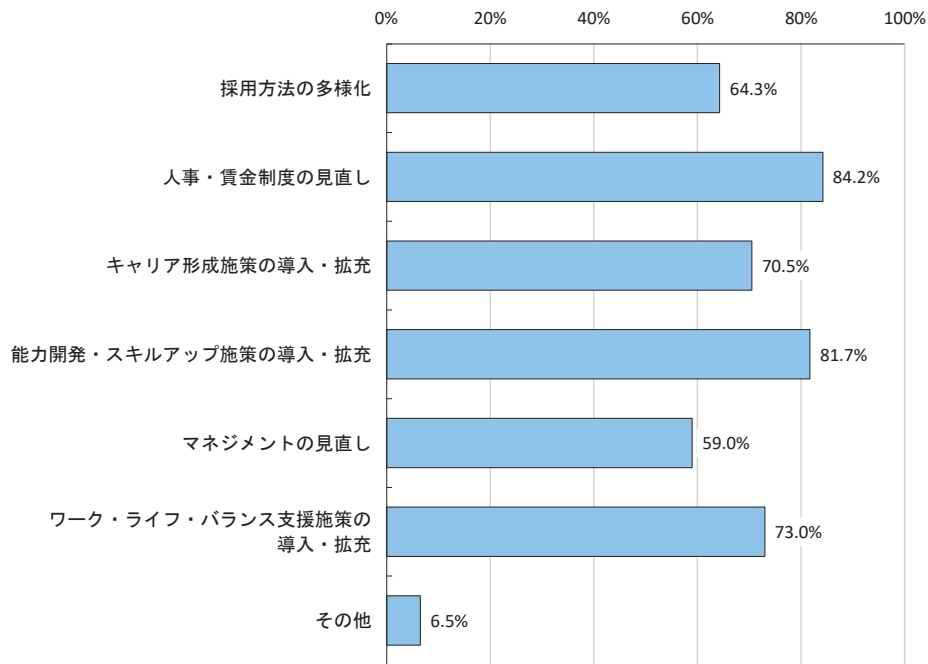
※今後2～3年程度の間に予定している取組みのうち「その他」「特になし」「博士人材は採用しない・採用する余地がない」以外の数値は、現状の取組みとの重複回答を除いた数値（新たに取り組む予定とした企業のみ集計）
 ※「その他」の回答としては、「大学への直接訪問（交流会への参加）」などがあった

Ⅷ 若年社員の活躍推進について

1. 活躍推進にあたっての課題の有無



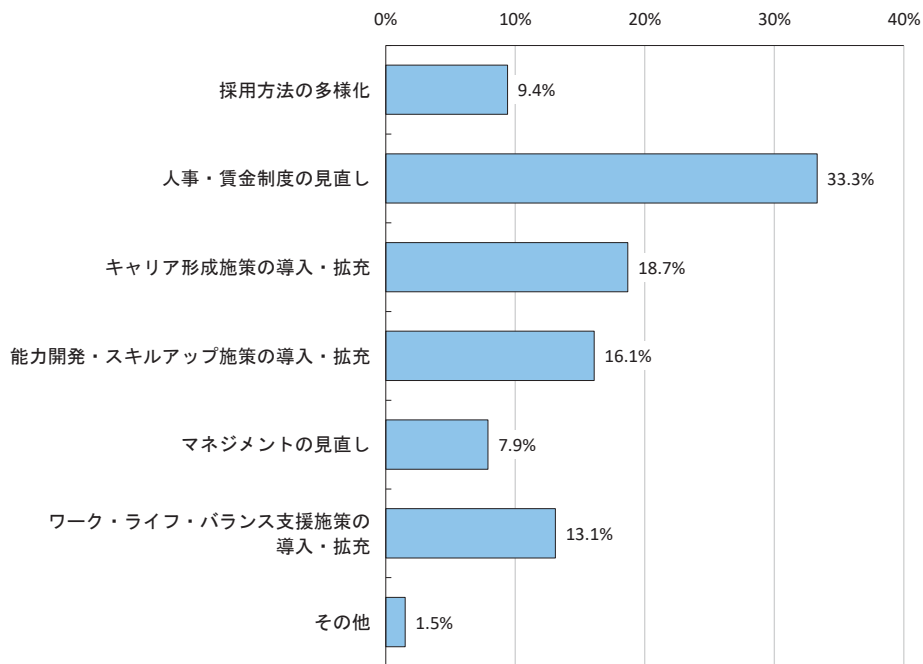
2. (1) 若年社員の活躍推進に向けて取り組んでいる施策（あてはまるものすべて）



n=322

※ 「その他」の回答としては、「早期抜擢制度の導入」などがあつた

2. (2) 若年社員の活躍推進に向けて取り組んでいる施策のうち、最も効果のある施策



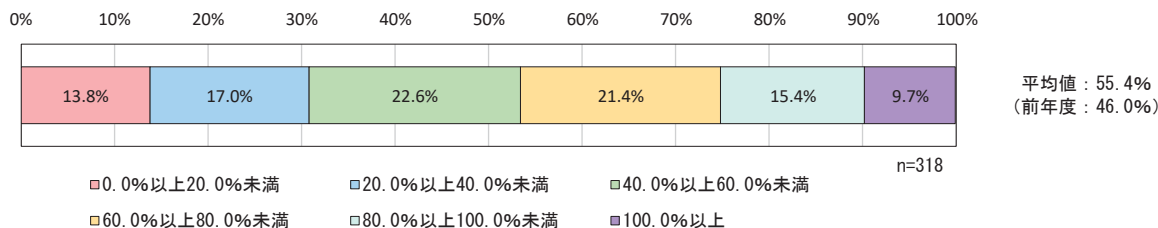
n=267

※ 「その他」の回答としては、「早期抜擢制度の導入」などがあつた

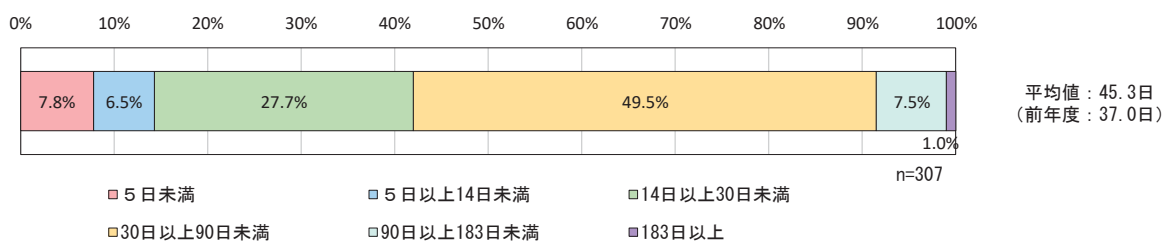
Ⅹ 両立支援

1. 2023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

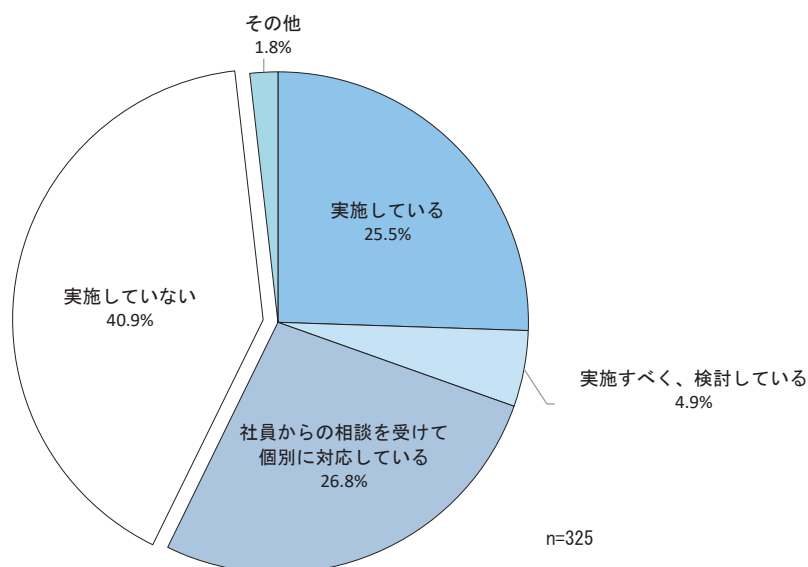
(1) 育児休業取得率 (育児休業を開始した者の数/在職中に配偶者が出産した男性の数)



(2) 育児休業平均取得日数

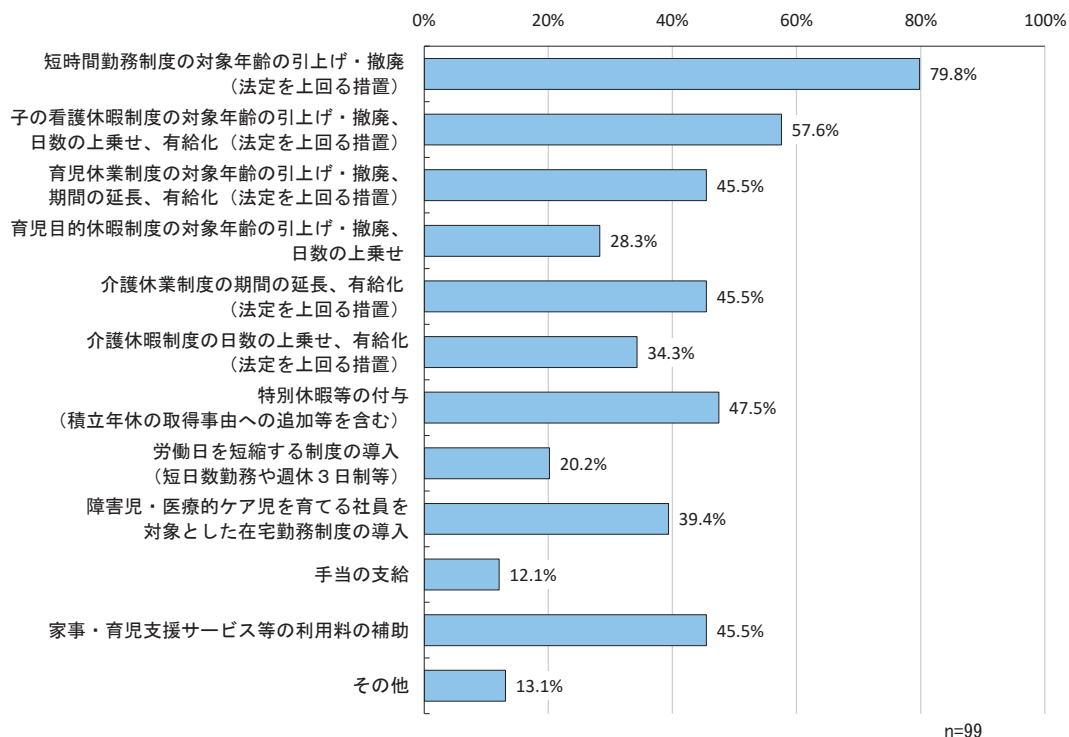


2. 障害児・医療的ケア児を育てる社員を対象とした支援の有無



※ 「その他」の回答としては「遠隔地居住勤務を認め、在宅を中心とした働き方・通勤に関する配慮を実施」などがあつた

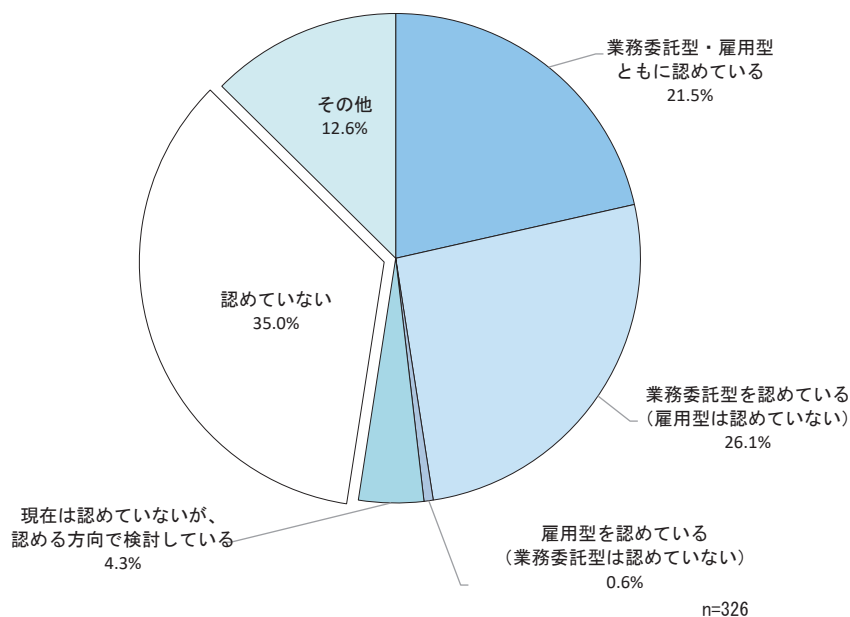
3. 障害児・医療的ケア児を育てる社員を対象とした支援の具体的な内容



※2. で「実施している」「実施すべく、検討している」と回答した99社が対象
 ※「その他」の回答としては、「『障害福祉サービス』の利用料補助」などがあつた

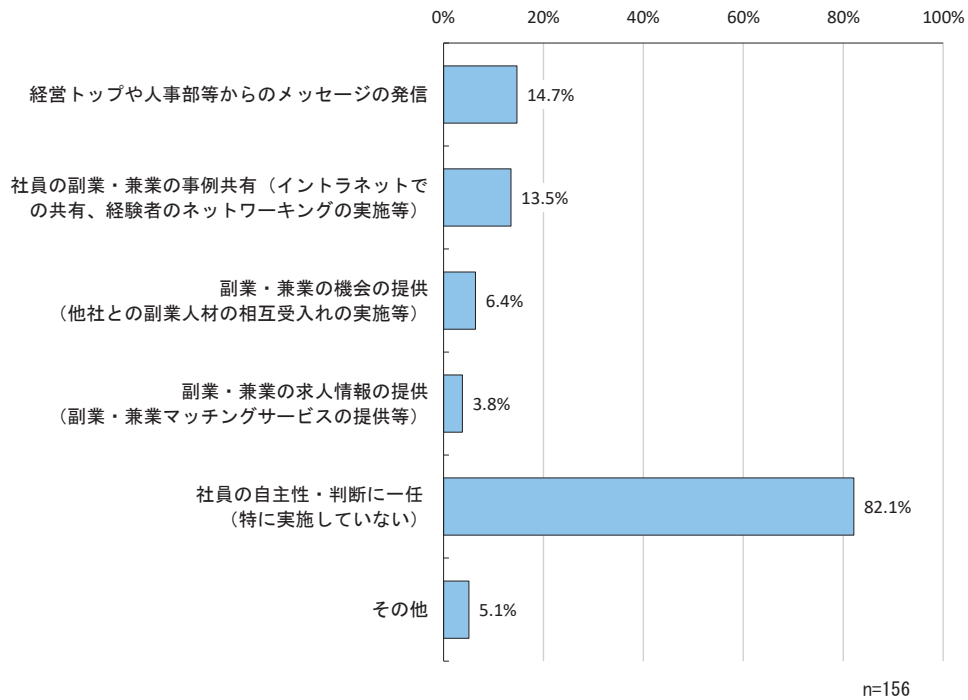
X 副業・兼業の推進

1. 社員の副業・兼業の認可状況



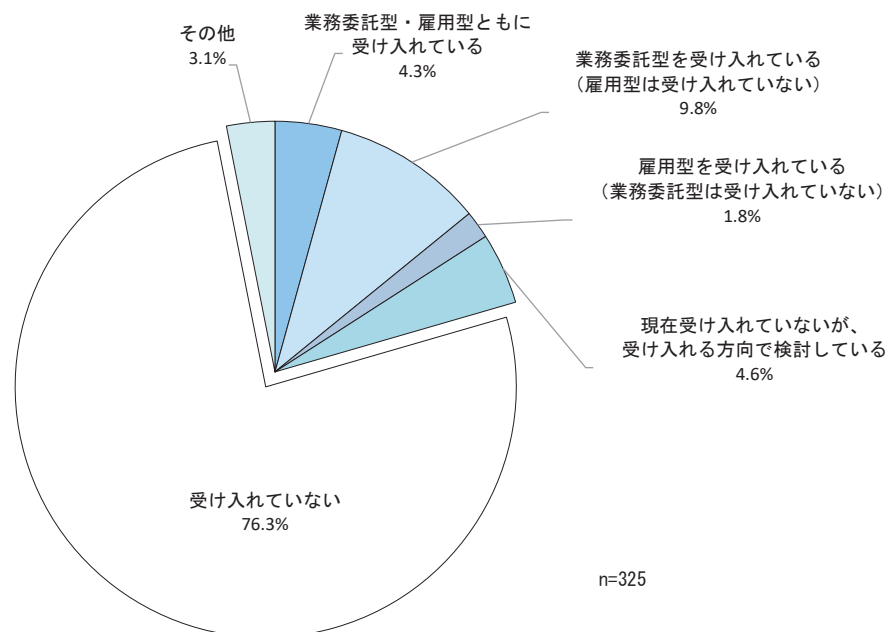
※「その他」の回答としては、「個別に可否を判断」などがあつた

2. 推進に向けて実施している取組みや工夫（あてはまるものすべて）



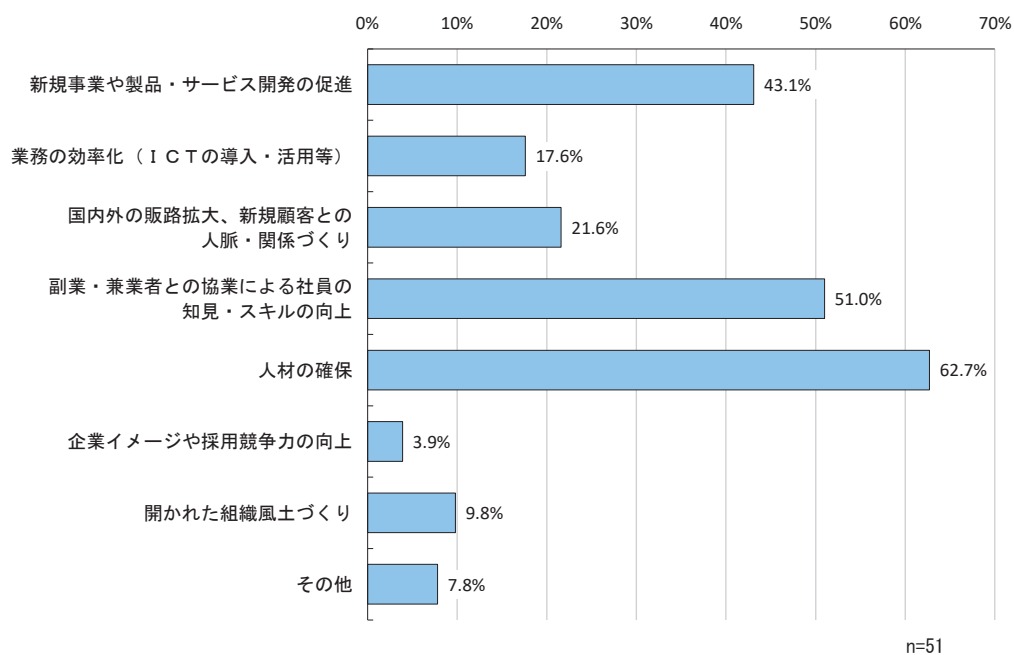
※ 1. で「業務委託型・雇用型ともに認めている」「業務委託型を認めている（雇用型は認めていない）」「雇用型を認めている（業務委託型は認めていない）」と回答した157社のうち、この項目に回答した156社を100として集計
 ※ 「その他」の回答としては、「副業従事細則を定め、運用している」などがあつた

3. 他社等からの副業・兼業者の受入れ状況



※ 「その他」の回答としては、「業務委託型については応募者のスキルを鑑み受入を検討する」などがあつた

4. 副業・兼業者の受入れにより得られた効果（3つまで）



※3. で「業務委託型・雇用型ともに受け入れている」「業務委託型を受け入れている（雇用型は受け入っていない）」「雇用型を受け入れている（業務委託型は受け入っていない）」と回答した52社のうち、この項目に回答した51社を100として集計
 ※「その他」の回答としては、「社内にはいない専門人材の確保」などがあつた

最近の労働判例から

【ジャパンプロテクション事件】

(東京地裁 令和6・5・17判決)

▼「警備業務の一部の期間において不活動仮眠時間の労働時間該当性を認めた例」▼

【事件の概要】

本件は、被告と期間の定めのない雇用契約を締結した原告が、不活動仮眠時間は労働時間に該当するなど主張して、被告に対し、労働基準法所定の割増賃金の支払いを求めて提訴した事案である。

【判決の要旨】

不活動仮眠時間の労働時間該当性について、「実作業に従事していない不活動仮眠時間が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべきである」とし、「不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。」と判示したうえで、「不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されて

いない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。」と判示した。

本件において、裁判所は、原告が令和2年3月1日から同月31日までに担当していた管制業務は、従業員2名で対応し、機械による発報があった場合に外部委託先に駆け付ける24時間体制の機械警備業務が含まれていたが、機械警備業務の契約数は3社にとどまり、ほとんど発報のない状態であったこと等から、令和2年3月1日から同月31日までの間の不活動仮眠時間は休憩時間と認めるのが相当であると判示した。

他方で、原告の令和2年4月1日以降の管制業務は、本社ビルにおいて、1人で、被告宛ての電話の対応、警備部等から上下番の開始や巡回開始・終了の報告及び定時報告の受領確認やデータ入力、上番予定者より欠勤等の連絡があった場合に速やかに警備部長等に報告して警備体制の補充等を行わせ連絡を行うことであったこと等から、同日以降は、不活動仮眠時間について、労働からの解放が保障されているとはいえず、被告の指揮命令下に置かれていると認めるのが相当であり、労働時間と認められると判示した。

【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2568号」をご参照ください。

【日本郵便（懲戒解雇）事件】

(名古屋地裁 令和6・8・8判決)

▼「盗撮行為による懲戒解雇が無効とされた例」▼

【事件の概要】

原告は、平成13年4月、当時の郵政省に入省し、郵政民営化を経て、被告に期間の定めなく雇用され、令和4年4月1日以降、郵便局郵便部課長の地位にあった者である。

本件は、原告が、通勤途上の電車内において、小型カメラを設置したリュックサックを足元に置いて、被害者のスカート内を撮影しようとして逮捕されたことを理由に被告から懲戒解雇されたため、原告が、同解雇が無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求め、訴えを提起した事案である。

【判決の要旨】

被告は、職務外非行による信用失墜行為の根絶に向け、ミーティングにより従業員に対して周知するなどの取組を行っており、本件行為は、被告の企業秩序に直接の関連を有するものであり、被告の社会的評価の毀損につながるおそれがあると客観的に認められるから、懲戒の対象となり得る。そして、本件行為は、法令に違反した行為及び会社の信用を傷つけ又は会社

に勤務する者全体の不名誉となるような行為として就業規則上の懲戒解雇事由に該当する。

本件行為は、極めて卑劣なものであって、社会的に厳しい非難を免れず、また、被告は、令和2年4月以降、盗撮等の破廉恥事案について、原則懲戒解雇により措置することとし、ミーティング等において社員に周知し、原告は、これを指導する立場にあった。

他方、本件行為は行為時においては条例違反にとどまること、原告は被害者と示談をし、不起訴処分がされており、有罪判決を受けたものではないこと、本件行為について報道等はされておらず、原告自身も本件行為日の翌日には釈放されており、通常の勤務に復帰できる状態になったことから、本件行為及び原告の逮捕によって、被告の業務等に悪影響を及ぼしたと評価することができる具体的な事実関係があるとはいえない。

これらの事情に加え、原告が過去に懲戒処分歴を有していないこと等も考慮すると、本件懲戒解雇は、懲戒処分としての相当性を欠き、懲戒権を濫用したものであるといわざるを得ない。

【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2569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
～うつ病の事例～

事例紹介

うつ病の事例

Cさんは高校卒業後、専門学校を修了して中堅企業に入社した23歳の女性です。就職を機に実家を出て単身生活を始めました。Cさんは穏やかで堅実な性格で、誰からも好感をもたれる人柄でした。残業も厭わず、自ら仕事を引き受けて働きました。

夏が近づく頃、Cさんから入社直後の元気がなくなってきました。いつもだるくて疲れが抜けない感じがしました。それなのに眠りが浅く、明け方早く目が覚めてそのまま眠れないことが多いのです。食欲も低下してきて、何を食べてもおいしく感じなくなりました。体重も少し減ってきました。念のため、近くの内科医院を受診しましたが、特に異常はないとのことで胃薬が処方されただけでした。

そのうちにいつも気分がすっきりせず、ゆううつな感じに悩まされるようになってきました。特に朝が最悪で、何とも表現しようのない嫌な気分がするのです。また、一人でいるとわけもなく悲しくなってきました。母親に電話して「寂しい」と話すうち涙が出てきました。頭が働かず思考力や判断力が落ちているとも感じました。根気がなくなって、資料を読んでいても集中できず、いつの間にか他の事を考えてしまいます。

Cさんの様子の変化は、周囲にも分かるようになりました。澁刺とした感じがなくなり、ほんやりとしている感じでした。それに以前はなかったうっかりミスが増え、クライアントから苦情が寄せられたこともありました。心配した上司が様子を聞き、体調が悪いのではと尋ねました。けっして批判されたわけではないのですが、Cさんは周囲に迷惑をかけているのだと感じ、責任を感じました。Cさんはいっそう頑張ろうとしましたが、仕事の能率が落ちているせいか、残業が増える結果になりました。疲れがたまっていく感じがしました。ある朝、Cさんは、ついにどうしても布団から起き上がることができず、体調不良を理由に欠勤しました。翌日、遅刻して入社したCさんに上司は精神科か心療内科で診察を受けるよう勧めました。

精神科での診断はうつ病でした。医師からは、これは病気であること、休養と服薬で多くの場合回復すること、しばらくは無理をしないこと、今は判断力が落ちているので会社を辞めようなど大きな決断はしないこと、などを説明されました。まず残業を止めることが指示され、抗うつ薬と睡眠薬の服用を勧められました。

睡眠薬を使うようになって睡眠が改善し、かなり楽になりました。仕事が完全に終わっていないのに帰宅するのは心残りでしたが、やがて割り切れるようになりました。抗うつ薬を服用して1週間ほどした頃から、気分が少しずつ晴れてくるのが分かりました。主治医に報告すると「よかったですね」、「でも、治療はこれからです」、「数か月は通ってくるつもりでいてください」とのことでした。そんなに長く通うのかと少し驚きましたが、信頼できそうな医師なので、しばらく治療を受け続けることにしました。Cさんはその後も通院を続け、服薬も続けています。だいぶ自信も回復してきました。主治医も少しずつ仕事量を増やしていけると話しています。

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の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「めりはり」が大切だと思われま

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)

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7年4月17日(木)
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 3F スタールーム

○ 令和7年度 第1回理事会

1. 日 時 令和7年6月4日(水)
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 2F フェスタ

○ 令和7年度 定時総会、講演会

1. 日 時 令和7年6月4日(水)
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 3F ドウエミーラ

○ 令和7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7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
 転職に関し競業禁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7年1月～3月）

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
1月6日(月)	2025年 年賀交歓会	県民文化会館	専務
9日(木)	2025年 連合愛媛新年交歓会	A N Aクラウンプラザホテル松山	専務
10日(金)	第73回愛媛新聞賞・第52回愛媛新聞スポーツ賞贈呈式	A N Aクラウンプラザホテル松山	専務
14日(火)	役員等報酬審議会	J A愛媛	専務
15日(水)	全国植樹祭愛媛県実行委員会 第4回総会	A N Aクラウンプラザホテル松山	専務
24日(金)	労働委員会総会	中予地方局	本田、島原、土岐、専務
2月3日(月)	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
13日(木)	就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議	松山若草合同庁舎	専務
18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
19日(水)	第2回理事会	ホテルマイステイズ松山	22名
19日(水)	田中会長勲章受章祝賀セレモニー	ホテルマイステイズ松山	30名
19日(水)	春季講演会 「2025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	30名
20日(木)	愛媛県地方版政労使会議	松山若草合同庁舎	会長、専務
21日(金)	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
26日(水)	地域職業能力開発促進協議会	松山若草合同庁舎	専務
26日(水)	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
26日(水)	愛媛県ひめボス事業所アワード	A N Aクラウンプラザホテル松山	専務
27日(木)	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	専務
28日(金)	労働委員会総会	中予地方局	本田、島原、土岐、専務
3月4日(火)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
11日(火)	全国労働委員会連絡協議会運営委員会	中予地方局	専務
13日(木)	女性リーダーズクラブ公開セミナー	A N Aクラウンプラザホテル松山	—
18日(火)	えひめ女性活躍推進協議会	愛媛県男女共同参画センター	業務部長
21日(金)	愛媛県産業貿易振興協会 理事会	アイテムえひめ	専務
28日(金)	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

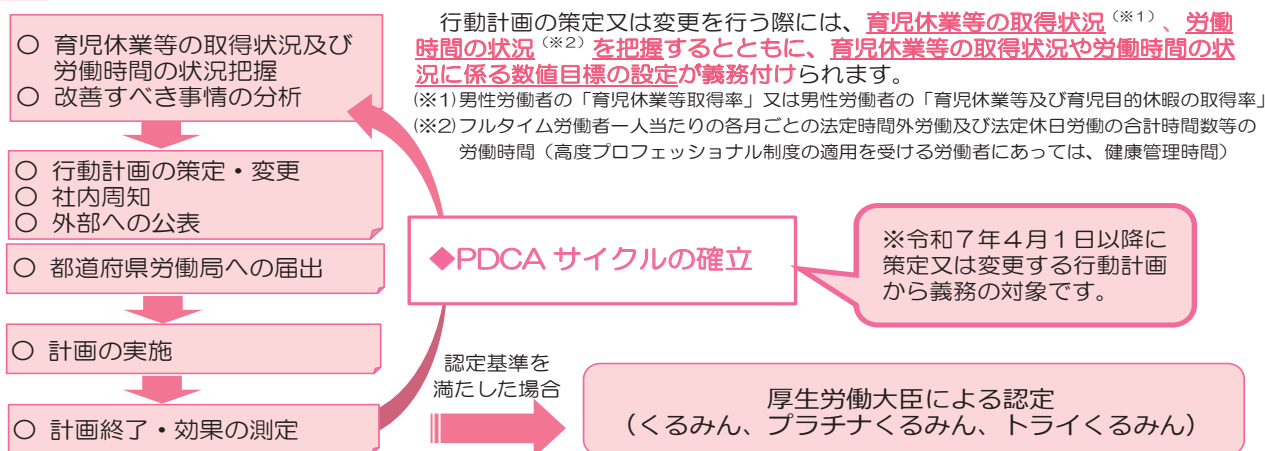
令和7年
4月1日から

新たな10年がスタート！
次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、
プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1 行動計画策定・変更時に、
育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け



2 認定基準の見直し（詳細は、厚生労働省のホームページにてご確認ください。）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<共通>

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → 75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	→ ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
---	---

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<認定種類別>

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45時間未満
	くるみん	45時間未満 → 30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は 45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）
	プラチナくるみん	

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組 → 労働者を対象とした取組
----------	------------------------------------



職務給の導入を検討してみませんか

「職務給の導入に向けた手引き」のご案内



社員の役割や職務に基づいた給与である職務給に、企業や社員の注目が集まっています。職務給を導入している企業からも、職務給を支給されている社員からも、メリットを実感しているという声が聞かれます。裏面でご案内する「職務給の導入に向けた手引き」等の資料を、ぜひご活用ください。

※職務給の形態や位置づけは企業によって様々です。ここでは「基本給における『役割・職務の重要度』に基づいて決定される賃金部分」を職務給としています。

職務給には、例えば以下のメリットがあります

職務給を支給されている社員の声

職務給によって影響があると思うこと (社員調査 / 「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合の合計)

	管理職 		非管理職 	
	基本給のうち職務給が半分以上の社員 (n=490)	基本給のうち職務給が半分未満の社員 (n=94)	基本給のうち職務給が半分以上の社員 (n=1704)	基本給のうち職務給が半分未満の社員 (n=510)
より高度な役割・職務に挑戦したくなる	34.8%	5.2%	19.5%	5.4%
担当する役割・職務に関わる能力を高めたい	39.5%	6.7%	24.6%	6.5%
給与の決め方に対する納得感が高まる	41.0%	6.5%	25.5%	7.3%
担当する役割・職務に対する責任感が高まる	42.0%	7.3%	26.3%	7.1%
今後の会社内でのキャリアを考えやすくなる	39.0%	5.2%	22.7%	6.3%
転職の市場での自分の価値がわかる	34.5%	5.0%	22.5%	5.5%

職務給を導入している企業の声

社員の職務と評価項目の組合せから、具体的に何を評価したのか説明が容易になったことで、不満が解消されました。



電気・ガス・熱供給・水道
正社員数：99人以下

昇給・昇格を社員の実績に応じて決めやすくなったことで、社員のモチベーションが上がりました。その後、業績が回復したことにも影響していると感じています。



卸売業
小売業
正社員数：500～999人以下

職務給を導入している企業では、「社員に求める役割・職務の要件が明確になる」ことをメリットと感じています。また、「仕事に応じた賃金を支払うことができる」、「管理職層の確保・定着につながる」等をメリットに挙げる回答が多くありました。

職務給により感じているメリット (n=1349 複数回答、一部項目のみ抜粋)

社員に求める役割・職務の要件が明確になる	56.2%
仕事に応じた賃金を支払うことができる	51.4%
管理職層の確保・定着につながる	49.4%
社員の仕事に対する意欲が高まる	41.6%
中堅社員の確保・定着につながる	37.4%

関連情報のご案内



職務給の導入に向けた手引き

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

- 職務給を導入している企業やその社員が感じているメリットや給与制度の設計について、より詳しいデータや企業の声をご紹介します。
- 職務給を導入するまでの各ステップにおいて役立つ資料の紹介もあります。



多様な働き方の実現応援サイト

URL: <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/estimation/doclist.html>

- 職務分析・職務評価の手順をご紹介します。資料をご活用ください。
- 職務分析実施マニュアル
- 職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル
- 職務評価ツール
- 職務（役割）評価導入支援の実施手順（コンサルティングマニュアル）
- 職務分析・職務評価の手法を用いた企業の取り組み事例集



ジョブ型人事指針（「ジョブ型」人材マネジメントの制度設計事例のご紹介）

URL: https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html



【お問い合わせ先】 厚生労働省 労働基準局 賃金課
 【企画・制作】 PwC コンサルティング合同会社（厚生労働省「民間企業の職務給等に関する調査研究事業」委託事業者）
 【発行】 2025年2月

春の大型連休に
休みをつなげてリフレッシュ。



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。

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

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

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

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。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例) 所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

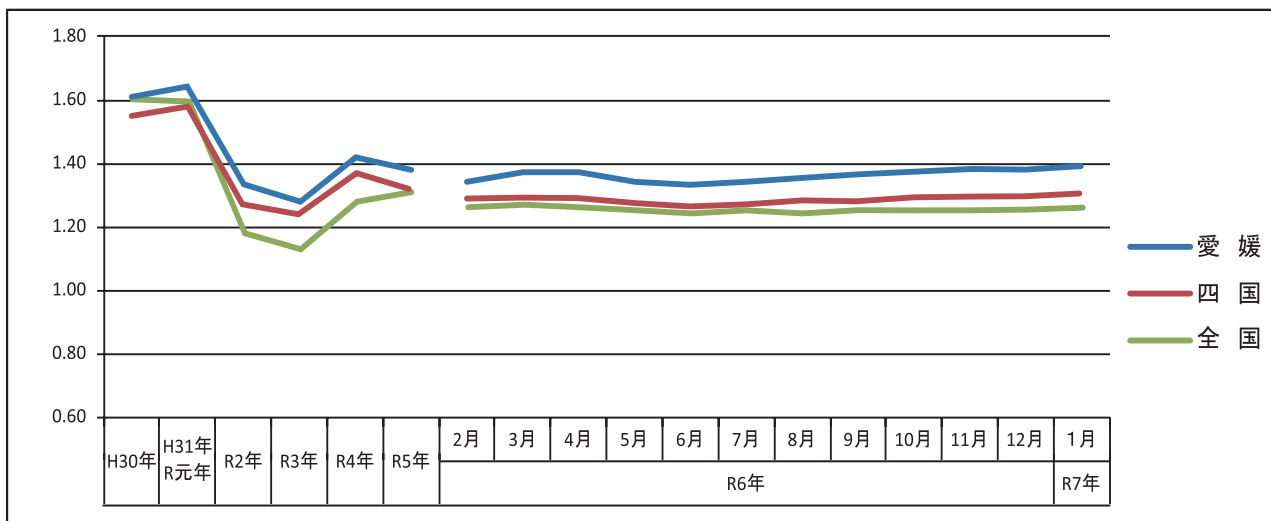
●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 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。

労働経済指標

1. 有効求人倍率

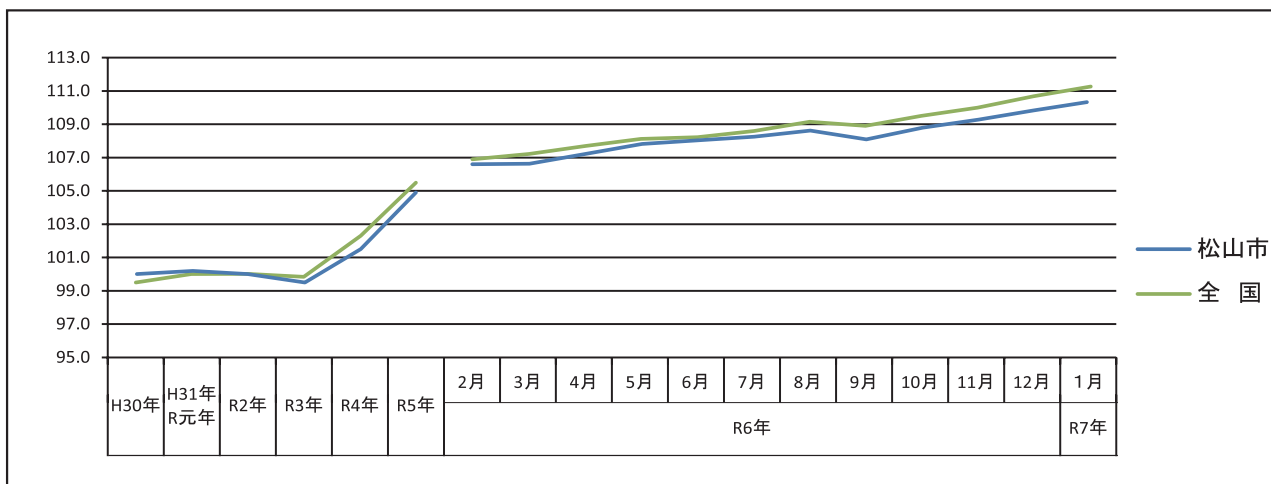


	H30年	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R 6年												R7年
							2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	
愛 媛	1.61	1.64	1.33	1.28	1.42	1.38	1.34	1.37	1.37	1.34	1.33	1.34	1.35	1.36	1.37	1.38	1.38	1.39	
四 国	1.55	1.58	1.26	1.24	1.37	1.32	1.28	1.29	1.29	1.27	1.26	1.27	1.28	1.28	1.29	1.29	1.29	1.30	
全 国	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.26	1.27	1.26	1.25	1.24	1.25	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26	

※ 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	R 6年												R7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	106.6	106.6	107.2	107.8	108.0	108.2	108.6	108.1	108.8	109.2	109.8	110.4	
前年同月比	0.8	0.2	△0.2	△0.5	2.1	3.3	3.8	3.4	3.4	3.1	2.8	2.9	3.0	2.2	1.9	2.6	3.2	3.5	
全 国	99.5	100.0	100.0	99.8	102.3	105.6	106.9	107.2	107.7	108.1	108.2	108.6	109.1	108.9	109.5	110.0	110.7	111.2	
前年同月比	1.0	0.5	0.0	△0.2	2.5	3.2	2.8	2.7	2.5	2.8	2.8	2.8	3.0	2.5	2.3	2.9	3.6	4.0	

※ 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) 「地元で、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月中旬)	
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 (13日 ANAクラウンプラザホテル松山) 「絶対無理」から大逆転、年商500億円へ 諦めない心が事業を生んだゼクシイ創業ストーリー ～業界構造と消費者行動を変えたブレイクスルーは何だったか 困難を乗り越え新しい価値を生み出す仕事術とは～ (株)アーレア 代表取締役 渡瀬ひろみ 氏		・愛媛経協3月号

協会けんぽ愛媛支部からのお知らせ

愛媛支部の健康保険料率が変わります

令和7年2月分(3月納付分)まで 給与・賞与の

10.03%



令和7年3月分(4月納付分)から 給与・賞与の

10.18%

(介護保険料率は1.60% ⇒ 1.59%に変更となります)

「医療費の節約」が健康保険料率の抑制に繋がります！

知ってほしい！



☆協会けんぽ各支部の保険料率は、都道府県ごとの加入者一人あたりの医療費に基づき算出しています

節約のコツ

☑ お薬はジェネリックを選ぶ

お薬代の負担を最大6割減らせます



先発医薬品

「高血圧症」の代表的な薬を1日1回、1年間服用した場合

自己負担の差額は6,570円



ジェネリック医薬品

※3割負担の場合

☑ 時間外受診を控える

緊急でやむを得ない場合を除き、診療時間内に受診をしましょう

※休日・時間外・深夜の受診は追加の費用がかかります

加算がかかる時間帯	加算額	
	初診料	再診料
休日(日曜・祝日)	+2,500円	+1,900円
時間外 (平日:8時前と18時以降) (土曜:8時前と12時以降)	+850円	+650円
深夜(22時~翌6時)	+4,800円	+4,200円



その他の取組はこちら



全国健康保険協会 愛媛支部
協会けんぽ