愛媛経協

№519　　2025.9

目　　次

○2025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）
○2025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）
○2025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７年度地域別最低賃金改正の答申状況について……(10)
○令和６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）……(33)
○令和７年度 年間事業計画一覧表 ……(34)

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/

2025年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（最終集計）

～139社平均19,195円、アップ率5.39%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は６日､2025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。

23業種247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23業種185社のうち、集計可能な19業種139社の平均引上げ額は19,195円（前年比△15円)、アップ率5.39％（同△0.19ポイント）であった。引上げ額は比較可能な1976年以降で２番目に高い水準となり、アップ率は1990～1991年以来（5.91％、5.60％）の２年連続となる５％台を記録するなど、賃金引上げの力強いモメンタムが継続し、定着が確認できる結果となった。

引上げ額の分布では、「17,500～20,000円未満」（27.7％）と「20,000～22,500円未満」（26.9％）の２区分に集中している。全体では、「20,000円以上」の企業が４割（40.0％）に達している。

アップ率では、「5.00～5.50％未満」が25.4％で最も多い上、全体では「５％以上」が７割強（75.4％)、「６％以上」が３割超（32.3％）を占めている。

【労働政策本部】

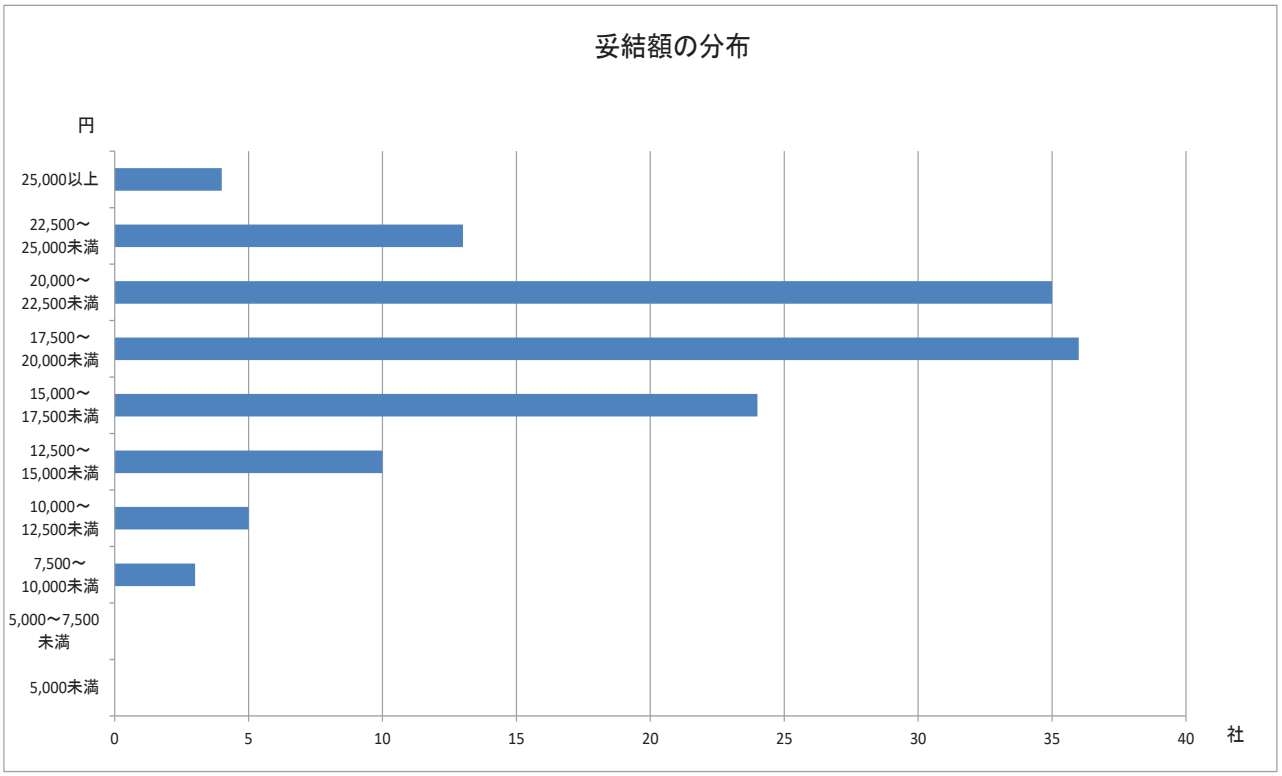
2025年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（加重平均）

2025年8月6日

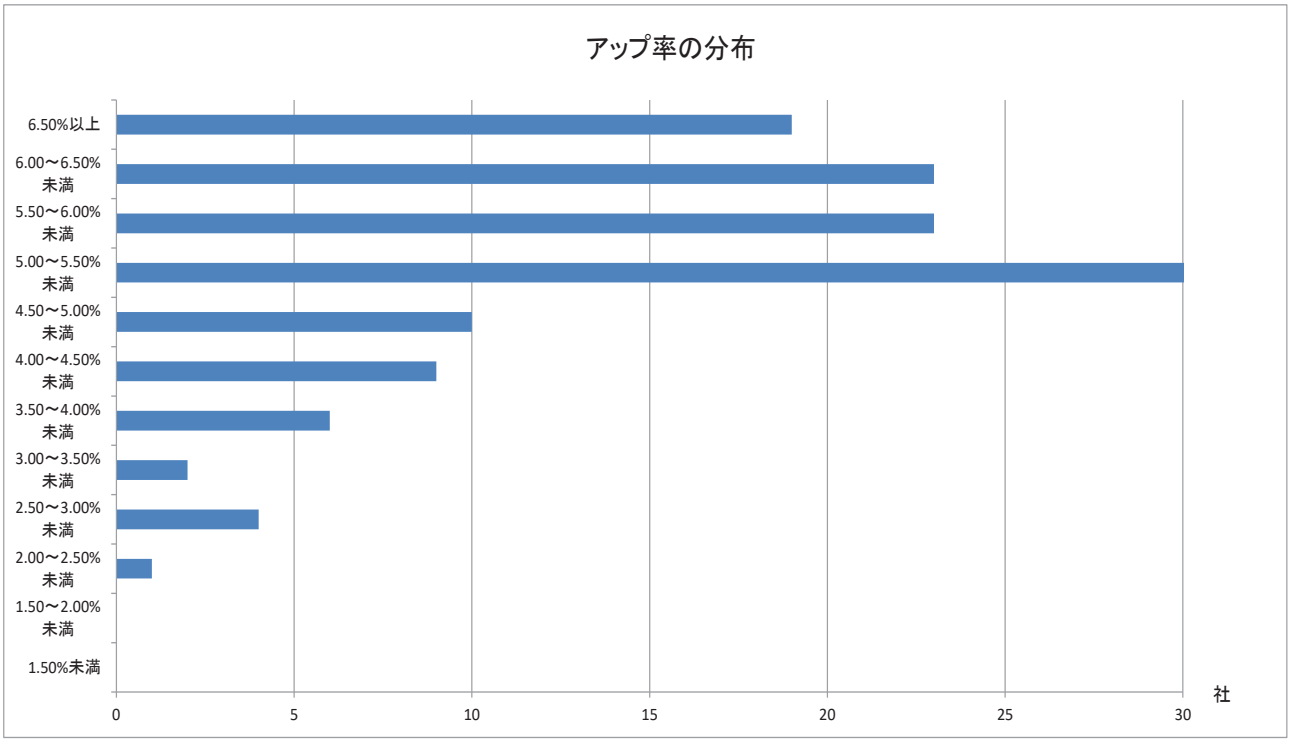
［ 最終集計 ］　　（一社）日本経済団体連合会

業種	2025年			2024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	20,527	6.15	11	20,205	6.32
食品	7	19,148	5.28	8	17,254	4.94
繊維	13	19,435	5.61	14	18,188	5.45
紙・パルプ	6	17,688	5.53	6	14,012	4.50
印刷	2	18,458	5.59	2	16,343	5.17
化学	28	(従) 20,789	5.86	25	(従) 17,714	5.14
ゴム	6	15,322	5.15	5	15,037	5.24
鉄鋼	9	20,043	5.79	9	37,528	12.04
機械金属	6	21,211	6.14	4	22,141	6.67
電機	11	(従) 18,976	5.15	11	(従) 16,914	4.82
自動車	10	17,780	5.02	11	18,067	5.24
造船	9	20,987	6.13	9	22,979	6.47
建設	4	(従) 30,946	5.64	5	(従) 31,268	5.87
商業	3	(従) 15,368	3.73	3	(従) 14,769	3.69
鉄道	4	(従) 19,041	5.46	6	(従) 16,085	4.88
運輸	1	－	4.04	1	－	3.13
情報通信	4	23,900	8.24	3	29,224	10.15
航空	2	19,031	5.29	2	19,262	5.67
金融・保険	3	(従) 14,935	3.80	－	－	－
総平均	社 139	円 19,195 (18,959)	% 5.39 (5.51)	社 135	円 19,210 (18,370)	% 5.58 (5.55)
製造業平均	118	19,063 (18,809)	5.42 (5.57)	115	19,636 (17,976)	5.79 (5.54)
非製造業平均	21	19,487 (19,801)	5.34 (5.19)	20	17,969 (20,635)	5.01 (5.62)

（注）1）調査対象は、原則として従業員500人以上、主要23業種大手247社
2）23業種185社（74.9%）の妥結を把握しているが、うち46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）2024年の数値は、2024年8月5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）	0	0	3	5	10	24	36	35	13	4			130
構成比（%）	0.0	0.0	2.3	3.8	7.7	18.5	27.7	26.9	10.0	3.1			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）	0	0	1	4	2	6	9	10	33	23	23	19	130
構成比（%）	0.0	0.0	0.8	3.1	1.5	4.6	6.9	7.7	25.4	17.7	17.7	14.6	100.0

2025年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（最終集計）

～366社平均11,999円、アップ率4.35%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は28日､2025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381社のうち、集計可能な17業種366社の総平均は、引上げ額11,999円（前年比＋1,287円)、アップ率4.35%（同＋0.34ポイント）であった。比較可能な1976年以降で３番目に高い引上げ額となったことに加え、1991～1992年以来となる２年連続の「引上げ額１万円超、アップ率４％超」を記録した。

製造業・非製造業別でみると、製造業平均は12,718円・4.57%（前年比＋1,708円、＋0.48ポイント)、非製造業平均は11,006円・4.05%（同＋728円、＋0.16ポイント）となった。総平均だけでなく、製造業平均、非製造業平均のいずれも「引上げ額１万円超、アップ率４％超」となるのは、1992年以来33年振り。

個々の業種では、17業種のうち12業種で引上げ額が10,000円を上回り、８業種でアップ率が４％を超えている。

分布をみると、引上げ額では「8,000円以上」が７割超（70.2%)、アップ率では「2.6%以上」が８割弱（78.7%）を占めている。いずれも、従来から分布の集計に用いている区分のうち、最も高いところに集中している。

大手企業の月例賃金引上げの最終集計（過去２番目に高い引上げ額、1990～1991年以来となる２年連続のアップ率５％台）と同様、中小企業においても、賃金引上げの力強いモメンタムが継続し､「定着」が確認できる結果となった。

2025年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(加重平均)

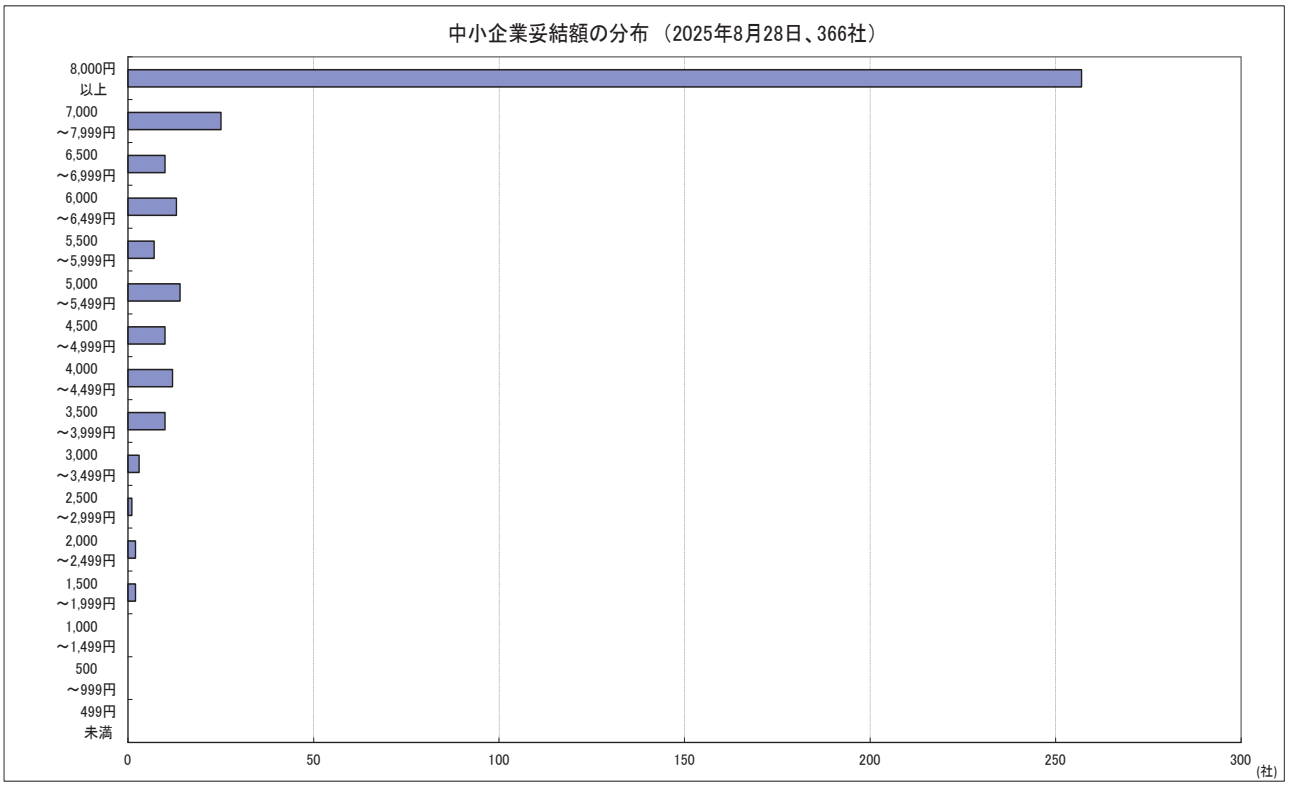
2025年8月28日

[最終集計]

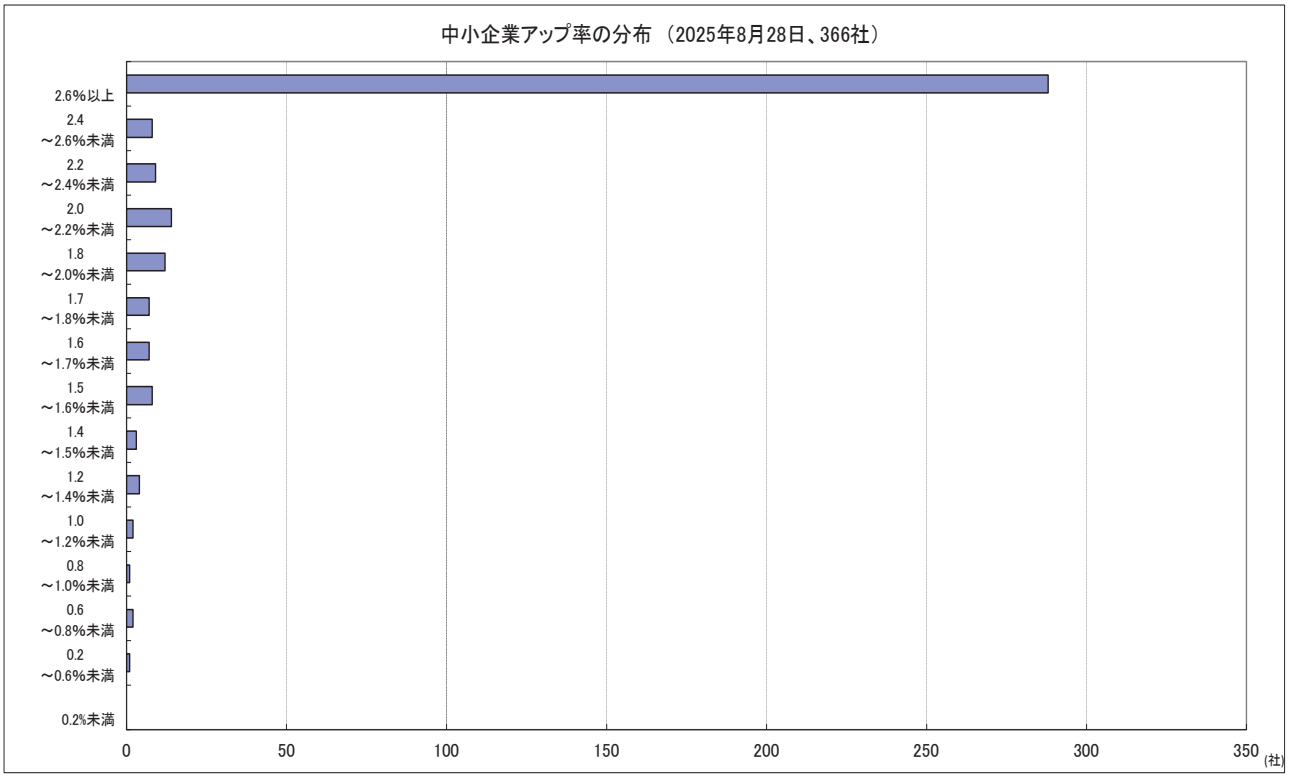
(一社)日本経済団体連合会

業種		2025年			2024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	15社	16,349円	5.60%	17社	13,701円	4.94%
	機械金属	75	12,711	4.55	79	11,841	4.40
	電気機器	10	16,492	5.71	11	12,536	4.55
	輸送用機器	11	10,616	3.90	12	10,689	4.03
	化学	18	15,553	5.48	21	11,039	4.03
	紙・パルプ	10	13,704	5.11	9	10,281	3.85
	窯業	8	9,524	3.67	9	8,707	3.12
	繊維	15	7,899	3.30	13	5,920	2.48
	印刷・出版	7	10,254	3.25	8	7,049	2.34
	食品	18	12,947	4.60	19	11,695	4.48
	その他製造業	28	9,117	3.39	30	8,742	3.29
製造業平均		215	12,718	4.57	228	11,010	4.09
			(11,228)	(4.13)		(10,074)	(3.82)
非製造業	商業	42	12,565	4.53	50	11,425	4.32
	金融	9	10,826	3.84	7	17,320	6.52
	運輸・通信	35	8,504	3.36	33	7,622	2.98
	土木・建設	19	15,056	4.88	16	13,329	4.61
	ガス・電気	9	9,314	3.28	9	8,751	3.05
	その他非製造業	37	10,370	3.92	32	9,616	3.75
非製造業平均		151	11,006	4.05	147	10,278	3.89
			(10,451)	(3.91)		(9,679)	(3.72)
総平均		366	11,999	4.35	375	10,712	4.01
			(10,907)	(4.04)		(9,919)	(3.78)
規模別	100人未満	124	9,892	3.78	118	9,188	3.59
			(9,603)	(3.70)		(9,060)	(3.57)
	100～300人未満	162	11,313	4.13	180	9,778	3.67
			(11,006)	(4.04)		(9,778)	(3.69)
	300～500人未満	80	13,065	4.67	77	11,974	4.43
			(12,730)	(4.54)		(11,564)	(4.31)

(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381社(50.5%)の妥結を把握しているが、うち15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)2024年の数値は、2024年8月30日付最終集計結果



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)	0	0	0	2	2	1	3	10	12	10	14	7	13	10	25	257
構成比(%)	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.3	0.8	2.7	3.3	2.7	3.8	1.9	3.6	2.7	6.8	70.2



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)	0	1	2	1	2	4	3	8	7	7	12	14	9	8	288
構成比(%)	0.0	0.3	0.5	0.3	0.5	1.1	0.8	2.2	1.9	1.9	3.3	3.8	2.5	2.2	78.7

2025年夏季賞与・一時金　大手企業業種別妥結結果（最終集計）

～97万4,000円、前年夏季比プラス3.44%～

（一社）日本経済団体連合会

経団連は８月８日、2025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、23業種247社を対象に実施。同日までに経団連が妥結を把握した23業種157社のうち、集計可能な22業種154社（約88.0万人）の平均妥結額は97万4,000円で、比較可能な1981年以降で最も高い妥結額を７年振りに更新した上、増減率（前年比）は3.44%で４年連続のプラスを記録した。月例賃金引上げと同様、賃金引上げの力強いモメンタムが継続し、定着が確認できる結果となった。

妥結額の分布をみると、「100万円以上」が26.6%で最も多く、次いで多い「90万～100万未満」（22.7%）とあわせると、「90万円以上」の企業が約半数（49.3%）に達しており、上位の区分に分布が集中している。

増減率（前年比）では、「プラス15.0%以上」（20.7%）が最も多く、全体では「プラス10.0%」の企業が約３割（29.3%）を占める一方、前年より下がった企業（0.0%未満）が２割超（23.3%）あるなど、前年との比較において企業による対応が大きく分かれている。

2025年夏季賞与・一時金　大手企業業種別妥結結果（加重平均）

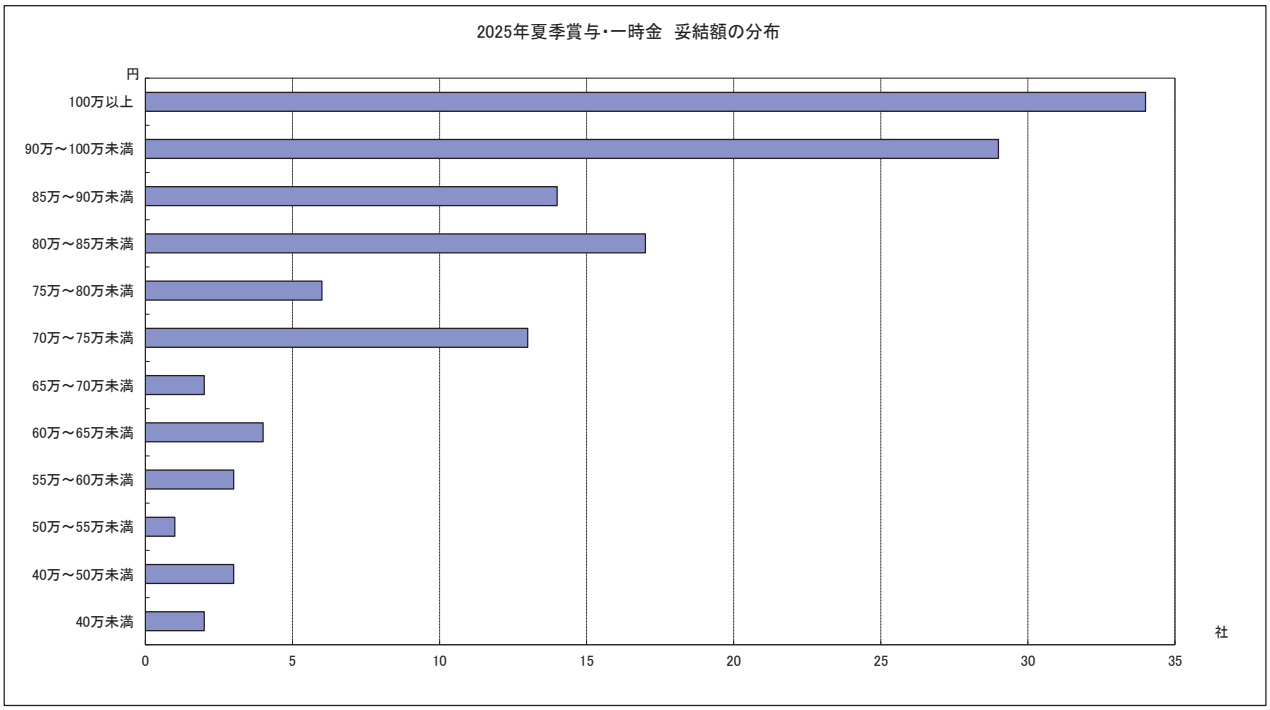
2025年8月8日

［最終集計］

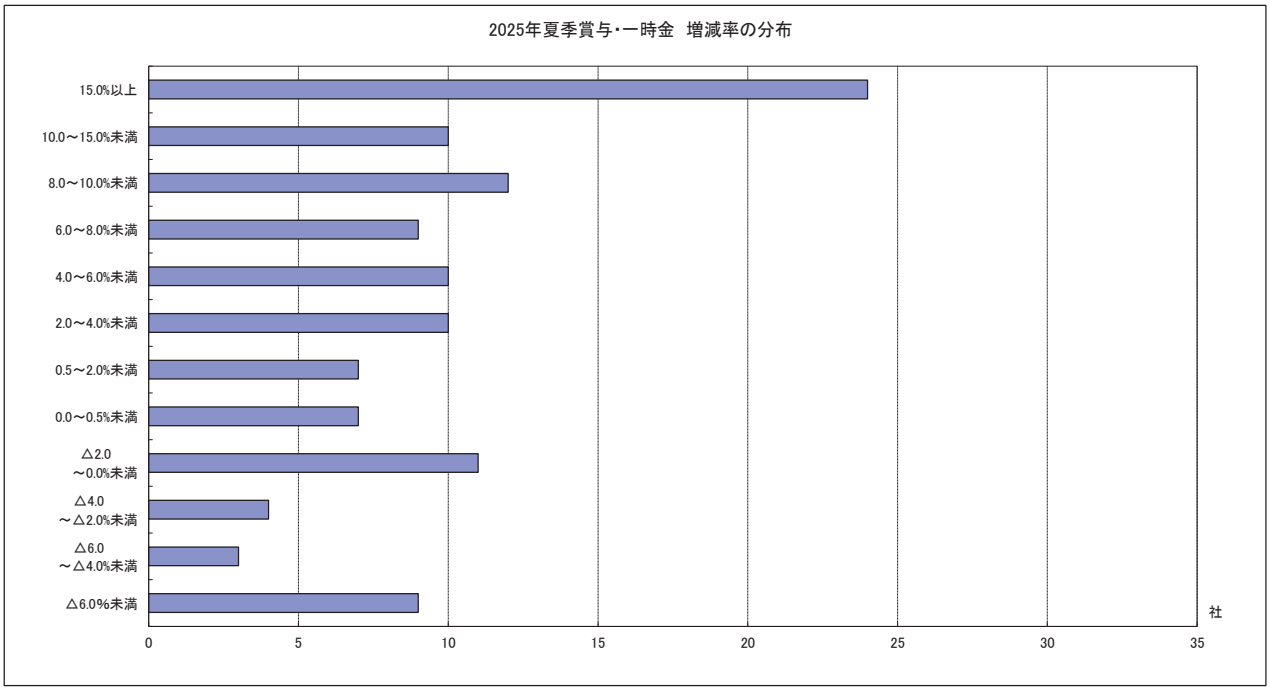
（一社）日本経済団体連合会

業種	2025年 夏季			2024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	924,999	12.64	13	821,217	1.17
食品	7	1,125,950	△ 0.86	7	1,135,683	4.13
繊維	13	904,222	13.08	14	799,649	2.88
紙・パルプ	6	729,914	△ 0.80	6	735,781	9.79
印刷	2	853,805	4.16	2	819,721	5.21
化学	24	1,015,577	21.28	23	837,391	△ 7.17
ゴム	4	895,279	0.79	5	888,300	4.00
石油	1	―	―	―	―	―
セメント	6	822,428	8.19	6	760,187	12.85
鉄鋼	9	931,125	△ 6.80	9	999,112	3.22
機械金属	2	1,231,456	7.79	3	1,142,472	6.94
電機	10	(従) 1,067,963	7.96	10	(従) 989,226	△ 0.20
自動車	11	1,077,643	△ 1.79	12	1,097,270	8.38
造船	11	1,173,062	9.92	10	1,067,172	5.37
建設	2	(従) 1,269,893	△ 5.66	4	(従) 1,346,085	7.44
商業	3	(従) 1,174,149	3.76	3	(従) 1,131,593	38.39
鉄道	13	(従) 899,456	5.26	14	(従) 854,522	10.85
［民鉄］	［ 9］	［(従) 857,540］	［ 6.21］	［ 9］	［(従) 807,433］	［ 3.42］
［JR］	［ 4］	［(従) 918,435］	［ 4.98］	［ 5］	［(従) 874,874］	［ 14.15］
運輸	1	―	△ 2.24	1	―	△ 6.42
電力	8	902,198	10.81	8	814,183	21.51
情報通信	4	884,283	△ 2.91	4	910,821	3.14
航空	2	719,666	5.89	2	679,645	―
金融・保険	2	(従) 977,846	―	―	―	―
	社	円	%	社	円	%
総平均	154	974,000 (893,682)	3.44 (5.11)	156	941,595 (850,242)	4.23 (2.90)
製造業平均	119	1,029,479 (899,776)	4.37 (6.26)	120	986,369 (846,755)	3.55 (2.13)
非製造業平均	35	863,726 (872,959)	3.30 (1.29)	36	836,150 (861,869)	7.57 (5.69)

（注）1）調査対象は、原則として従業員500人以上、主要23業種大手247社
2）23業種157社（63.6%）の妥結を把握しているが、うち3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）2024年夏季の数値は、2024年8月7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



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）	2	3	1	3	4	2	13	6	17	14	29	34	128
構成比（％）	1.6	2.3	0.8	2.3	3.1	1.6	10.2	4.7	13.3	10.9	22.7	26.6	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）	9	3	4	11	7	7	10	10	9	12	10	24	116
構成比（％）	7.8	2.6	3.4	9.5	6.0	6.0	8.6	8.6	7.8	10.3	8.6	20.7	100.0

令和７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1,121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７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、８月４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７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月以降都道府県別に順次発効される予定。

（表）　令和７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	1,226	63	25	新　潟	1,050	65
2	神奈川	1,225	63	26	岡　山	1,047	65
3	大　阪	1,177	63	27	徳　島	1,046	66
4	埼　玉	1,141	63	28	和歌山	1,045	65
5	千　葉	1,140	64	29	山　口	1,043	64
5	愛　知	1,140	63	30	宮　城	1,038	65
7	京　都	1,122	64	31	香　川	1,036	66
8	兵　庫	1,116	64	32	大　分	1,035	81
9	静　岡	1,097	63	33	熊　本	1,034	82
10	三　重	1,087	64	34	福　島	1,033	78
11	広　島	1,085	65	34	島　根	1,033	71
12	滋　賀	1,080	63	**34**	**愛　媛**	**1,033**	**77**
13	北海道	1,075	65	37	山　形	1,032	77
14	茨　城	1,074	69	38	岩　手	1,031	79
15	栃　木	1,068	64	38	秋　田	1,031	80
16	岐　阜	1,065	64	38	長　崎	1,031	78
17	群　馬	1,063	78	41	鳥　取	1,030	73
18	富　山	1,062	64	41	佐　賀	1,030	74
19	長　野	1,061	63	43	青　森	1,029	76
20	福　岡	1,057	65	44	鹿児島	1,026	73
21	石　川	1,054	70	45	高　知	1,023	71
22	福　井	1,053	69	45	宮　崎	1,023	71
23	山　梨	1,052	64	45	沖　縄	1,023	71
24	奈　良	1,051	65	**全国加重平均**		**1,121**	**66**

㈱　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６年「労働争議統計調査」の結果を公表します

～総争議の件数は前年に比べ減少したが、争議行為を伴う争議の件数はほぼ横ばい～

厚生労働省

厚生労働省では、このほど、令和６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６年の「総争議」の件数は 278 件（前回令和５年調査 292 件）で、前年に比べ減少。長期的には減少傾向であるが、令和元年以降は横ばい圏内で推移。

○　このうち、「争議行為を伴う争議」の件数は 76 件（同 75 件）、「争議行為を伴わない争議」の件数は 202 件（同 217 件）。

【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（主要要求事項２つまでの複数回答）

○　「賃金」に関するものが 154 件（同 157 件）で、総争議件数の 55.4％と最も多い。

○　次いで「組合保障及び労働協約」に関するもの 94 件（同 88 件）、「経営・雇用・人事」に関するもの 90 件（同 118 件）。

【15頁 第５表】

３　労働争議の解決状況

○　令和６年中に解決した労働争議（解決扱い(注)を含む）は 218 件（同 221 件）で、総争議件数の 78.4％。

○　このうち、「労使直接交渉による解決」は 55 件（同 63 件）、「第三者関与による解決」は 54 件（同 70 件）。

【16頁 第６表】

注　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

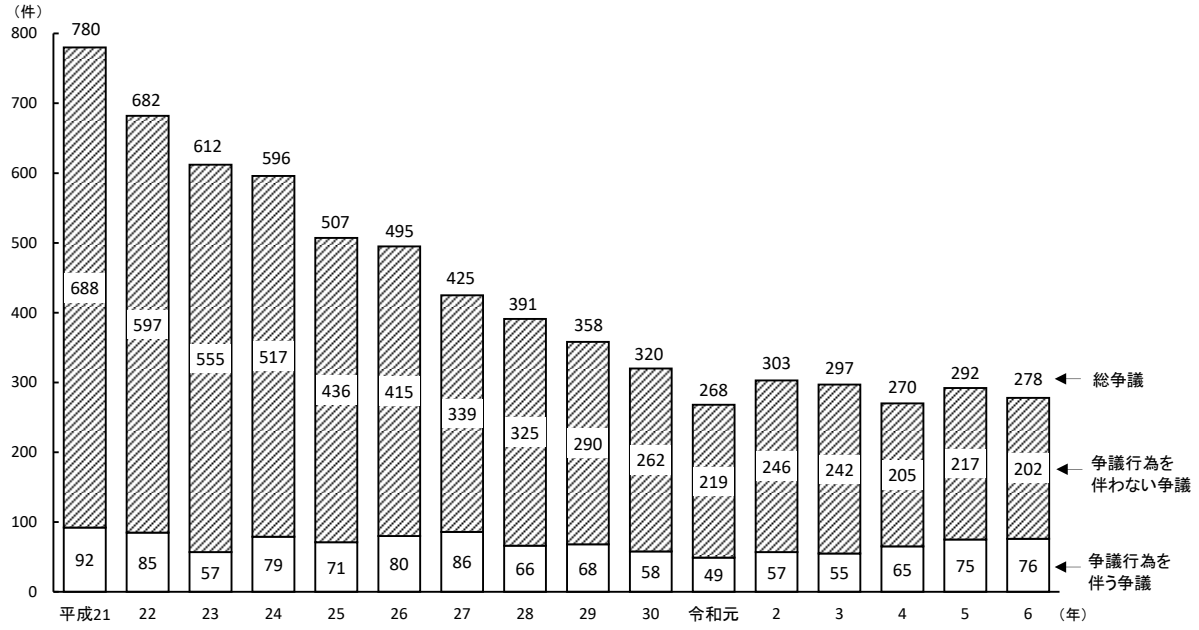
令和６年の労働争議の状況をみると、「総争議」の件数は278件、総参加人員は95,325人となっており、前年に比べ、件数は14件（4.8%）減、総参加人員は5,928人（5.9%）減となった。「総争議」の件数は長期的には減少傾向で推移してきたが、令和元年以降は横ばい圏内で推移している。

「争議行為を伴う争議」の件数は76件、行為参加人員は8,982人となっており、前年に比べ、件数は１件（1.3%）増、行為参加人員は568人（6.8%）増となった。（第１表、第１図、10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
	件	人	件	人	人	件	人
令和２年	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
6	**278**	**95,325**	**76**	**59,373**	**8,982**	**202**	**35,952**
令和６年の対前年増減数（件・人）	△14	△5,928	1	△20,927	568	△15	14,999
令和６年の対前年増減率（%）	△4.8	△5.9	1.3	△26.1	6.8	△6.9	71.6

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６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」35件が最も多く、次いで「製造業」12件、「運輸業，郵便業」11件であった。

行為参加人員は「医療，福祉」6,459人が最も多く、次いで「製造業」1,223人、「情報通信業」726人であった。

労働損失日数は「運輸業，郵便業」1,277日が最も多く、次いで「製造業」558日、「医療，福祉」411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６年

産　　業[1]	争議行為を伴う争議[2]			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	日	件	人	日	件	人
計	**76** (75)	**8,982** (8,414)	**2,501** (3,652)	**27** (39)	**935** (2,157)	**2,501** (3,652)	**58** (52)	**8,042** (6,583)
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	12 (7)	1,223 (1,102)	558 (607)	3 (5)	229 (483)	558 (607)	11 (5)	1,133 (867)
電気・ガス・熱供給・水道業	－ (1)	－ (130)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (1)	－ (130)
情報通信業	10 (14)	726 (330)	52 (79)	2 (5)	52 (43)	52 (79)	9 (12)	720 (287)
運輸業，郵便業	11 (10)	498 (312)	1,277 (1,274)	7 (7)	226 (245)	1,277 (1,274)	3 (3)	29 (67)
卸売業，小売業	1 (3)	7 (932)	49 (931)	1 (2)	7 (931)	49 (931)	－ (1)	－ (1)
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	1 (－)	3 (－)	8 (－)	1 (－)	3 (－)	8 (－)	－ (－)	－ (－)
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	5 (6)	65 (95)	146 (304)	3 (5)	45 (80)	146 (304)	4 (4)	40 (72)
医療，福祉	35 (28)	6,459 (5,442)	411 (382)	10 (10)	373 (305)	411 (382)	30 (24)	6,119 (5,153)
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）	1 (3)	1 (50)	－ (51)	－ (2)	－ (49)	－ (51)	1 (2)	1 (6)
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５年の数値である。

1）　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。

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。

（2）企業規模別（民営企業）の状況

令和６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179企業、行為参加人員は8,982人、労働損失日数は2,501日であった。

企業規模別にみると、企業数[延べ数]は「300～999人」、行為参加人員は複数企業を相手に交渉する「その他」、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６年

企業規模 [1]	争議行為を伴う争議 [2]			うち半日以上の同盟罷業			うち半日未満の同盟罷業	
	企業数 [3] [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
	企業	人	日	企業	人	日	企業	人
計	**179**	**8,982**	**2,501**	**61**	**935**	**2,501**	**138**	**8,042**
	(181)	(8,414)	(3,652)	(80)	(2,157)	(3,652)	(131)	(6,583)
1,000人 以上	42	2,825	1,472	16	354	1,472	30	2,499
	(47)	(3,348)	(2,535)	(25)	(1,353)	(2,535)	(30)	(2,013)
300～999人	52	1,774	326	19	248	326	37	1,299
	(48)	(1,762)	(399)	(21)	(242)	(399)	(35)	(1,625)
100～299人	40	1,313	566	12	196	566	32	1,237
	(35)	(718)	(424)	(18)	(312)	(424)	(23)	(479)
99人 以下	19	235	76	8	76	76	15	207
	(29)	(322)	(265)	(13)	(221)	(265)	(22)	(217)
そ の 他	26	2,835	61	6	61	61	24	2,800
	(22)	(2,264)	(29)	(3)	(29)	(29)	(21)	(2,249)

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５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６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８件、264人、174日、「全労連」は51件、7,956人、1,040日、「全労協」は３件、９人、49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６年

主要団体	争議行為を伴う争議 [3]			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	日	件	人	日	件	人
計 [1]	**76**	**8,982**	**2,501**	**27**	**935**	**2,501**	**58**	**8,042**
	(75)	(8,414)	(3,652)	(39)	(2,157)	(3,652)	(52)	(6,583)
連　　合	8	264	174	4	73	174	6	211
	(11)	(1,122)	(1,268)	(8)	(1,040)	(1,268)	(7)	(141)
全 労 連	51	7,956	1,040	16	668	1,040	44	7,506
	(40)	(6,937)	(981)	(16)	(847)	(981)	(32)	(6,352)
全 労 協	3	9	49	1	7	49	2	2
	(2)	(9)	(10)	(1)	(8)	(10)	(2)	(6)
そ の 他 [2]	15	754	1,238	6	187	1,238	7	324
	(22)	(346)	(1,393)	(14)	(262)	(1,393)	(11)	(84)

注：　（　）内は、令和５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６年の「総争議」の件数を要求事項別（主要要求事項２つまでの複数回答）にみると、「賃金」に関する事項が154件（総争議件数の55.4%）と最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関する事項94件（同33.8%）、「経営・雇用・人事」に関する事項90件（同32.4%）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６年	対前年差	対前年増減率	令和５年	令和６年	令和５年
	件	件	%	件	%	%
計 [1]	**278**	**△ 14**	**△ 4.8**	**292**	**100.0**	**100.0**
組合保障及び労働協約 [2]	**94**	**6**	**6.8**	**88**	**33.8**	**30.1**
組合保障及び組合活動	86	5	6.2	81	30.9	27.7
労働協約の締結､改訂及び効力	12	1	9.1	11	4.3	3.8
賃金 [2]	**154**	**△ 3**	**△ 1.9**	**157**	**55.4**	**53.8**
賃金制度	15	△ 5	△ 25.0	20	5.4	6.8
賃金額（基本給・諸手当）の改定	72	11	18.0	61	25.9	20.9
賃金額（賞与・一時金）の改定	47	△ 4	△ 7.8	51	16.9	17.5
個別組合員の賃金額	6	△ 2	△ 25.0	8	2.2	2.7
退職金（退職年金を含む）	5	△ 2	△ 28.6	7	1.8	2.4
その他の賃金に関する事項	37	△ 3	△ 7.5	40	13.3	13.7
賃金以外の労働条件 [2]	**42**	**4**	**10.5**	**38**	**15.1**	**13.0**
所定内労働時間の変更	4	1	33.3	3	1.4	1.0
所定外・休日労働	5	2	66.7	3	1.8	1.0
休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む）	3	3	…	－	1.1	－
その他の労働時間に関する事項	5	△ 1	△ 16.7	6	1.8	2.1
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	△ 100.0	1	－	0.3
教育訓練	－	－	…	－	－	－
職場環境・健康管理	24	1	4.3	23	8.6	7.9
福利厚生	1	△ 1	△ 50.0	2	0.4	0.7
経営・雇用・人事 [2]	**90**	**△ 28**	**△ 23.7**	**118**	**32.4**	**40.4**
解雇反対・被解雇者の復職	41	△ 16	△ 28.1	57	14.7	19.5
事業の休廃止・合理化	5	0	0.0	5	1.8	1.7
人事考課制度（慣行的制度を含む）	3	△ 4	△ 57.1	7	1.1	2.4
要員計画・採用計画	2	△ 2	△ 50.0	4	0.7	1.4
配置転換・出向	13	2	18.2	11	4.7	3.8
希望退職者の募集・解雇	－	△ 3	△ 100.0	3	－	1.0
定年制（勤務延長・再雇用を含む）	6	△ 1	△ 14.3	7	2.2	2.4
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	5	1	25.0	4	1.8	1.4
その他の経営及び人事に関する事項	18	△ 5	△ 21.7	23	6.5	7.9
その他	**4**	**0**	**0.0**	**4**	**1.4**	**1.4**

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ので、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６年の「総争議」278件のうち、令和６年中に「解決又は解決扱い」になった件数は218件（総争議件数の78.4%）となっており、「翌年への繰越」は60件（同21.6%）であった。

解決方法をみると、「労使直接交渉による解決」が55件（解決又は解決扱い件数の25.2%）、「第三者関与による解決」が54件（同24.8%）、「その他（解決扱い）」が109件（同50.0%）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50件(同22.9%)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[1]関与あり	第三者関与による解決	労働委員会関与	あっせん	調　停	仲　裁	その他[2]（解決扱い）	翌年への繰越
件数（件）											
令和２年	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
6	**278**	**218**	**55**	**20**	**54**	**53**	**50**	**3**	**－**	**109**	**60**
構成比（%）											
令和２年	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
6	**100.0**	**78.4 (100.0)**	**(25.2)**	**(9.2)**	**(24.8)**	**(24.3)**	**(22.9)**	**(1.4)**	**(－)**	**(50.0)**	**21.6**

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、「91日以上」が79件（解決件数の36.2%）と最も多く、次いで「30日以内」50件（同22.9%）、「61日～90日」46件（同21.1%）、「31日～60日」43件（同19.7%）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

令和６年

	計	30日以内	１～５日	６～10日	11～20日	21～30日	31～60日	61～90日	91日以上
解決件数（件）	218 (221)	50 (69)	9 (14)	7 (8)	21 (23)	13 (24)	43 (36)	46 (49)	79 (67)
構成比　（%）	100.0 (100.0)	22.9 (31.2)	4.1 (6.3)	3.2 (3.6)	9.6 (10.4)	6.0 (10.9)	19.7 (16.3)	21.1 (22.2)	36.2 (30.3)

注：（ ）内は、令和５年の数値である。

附表　総争議、争議行為を伴う争議、半日以上の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 [1]	総争議	争議行為を伴う争議 [2]	半日以上の同盟罷業	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
6 (2024)	**278**	**76**	**27**	**58**

注：令和６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分は含まない。

2)　争議行為を伴う争議の行為形態は「半日以上の同盟罷業」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、「半日以上の同盟罷業」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

【日東電工事件】

（名古屋高裁　令和６・９・12判決）

▼「正社員と有期雇用者間の労働条件の相違による損害額等につき原審の判断を一部変更した例」▼

【事件の概要】

一審被告との間で期間の定めのある労働契約を締結して勤務していた一審原告らが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者と一審原告らとの間の労働条件の相違が旧労働契約法20条（平成30年法改正前のもの）に違反するとして、一審被告に対し、①不法行為に基づき損賠賠償金等の支払いを求めるとともに、②一審原告らは、当初の労働契約締結時には雇用区分の中における有期雇用契約社員ではなく準社員であったのに賞与が支払われなかったとして、主位的に不法行為に基づく損害賠償金等の支払いを求め、予備的に、準社員としての地位に基づく賞与支払請求権に基づく賞与の支払い等の支払いを求めた。一審原告ら総勢60名による最終的な請求総額は約２億8,972万円であった。

扶養手当とリフレッシュ休暇、特別休暇、年次有給休暇の半日取得を不合理とする一方、通勤手当や賞与・賃金差などは不合理と認めず、結論として、被告に対し3,200万円の支払いを命じた原審判決を受け、両者ともに控訴した。

【判決の要旨】

１　賞与に関する請求について

労働契約締結当時、有期雇用契約社員就業規則は存在せず、正社員就業規則及び準社員就業規則が存在したところ、準社員就業規則における「準社員」の定義からすれば、一審原告らにも、準社員就業規則が適用されるべきであるところ（一方、当事者らの個別の労働契約に沿う内容の有期雇用契約社員就業規則が作成され、これが周知された以降は、有期雇用契約社員就業規則が適用される。）、準社員就業規則が適用される時期についても賞与を支給していなかったことは不法行為に該当し、一審被告は、一審原告らが準社員であった期間の賞与（一時金）相当損害金及び弁護士費用を支払うべき義務を負う。

２　労働契約法20条違反の有無等について

一審被告では、無期転換した有期雇用契約社員らについても正社員のリフレッシュ休暇と類似の制度を設けたところ、支給要件が正社員よりも緩和されたことで、正社員と同様の基準であれば得られなかったはずの休暇を取得した者が存在するため、これを考慮して一審原告らの損害を算定し直すべきである（請求額を一部減縮）。

また、半日単位の年次有給休暇の取得に関し、「柔軟な働き方をすることが阻害されたことを考慮」して損害額を算定すべきである（１人当たり５万円→10万への増額）

【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2570号」をご参照ください。

【ダイトク事件】

（東京地裁　令和６・９・18判決）

▼「試用期間途中（実働日数10日）での解雇が有効とされた例」▼

【事件の概要】

原告は、令和５年３月27日、被告との間で、試用期間を３か月とする内容を含む期間の定めのない労働契約を締結し、同日から被告において機械加工の業務に従事していたところ、被告は、同年４月７日、原告の実働日数が10日間の時点で、原告に対し、原告を解雇する旨の意思表示（以下「本件解雇」という。）をした。

本件は、原告が、本件解雇が無効であるとして、被告に対し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】

本件契約における試用期間の定めは、雇用契約の解約権を留保したものであるところ、留保解約権に基づく解雇は、通常の解雇よりも広い範囲で認められると解され、留保解約権の行使は、解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として許される場合に有効となる。

自動車のエンジン部分に用いる製品の製作においては、業務上、その加工品の寸法の計測が正確に行われることが必要かつ重要といえる。また、固定して高速回転させた材料を刃物で削る作業のミスは、作業者や周囲の従業員に怪我をさせたり、機械自体を毀損したりする危険がある。原告は、被告からの指導により上記危険性等を理解し得たし、また、原告の具体的作業内容は単純なものであり、その職歴において、同様の加工作業や測定作業の経験を有しており、現に計測器具を適切に使用できていたのであるから、ミスの改善に困難な事情があったということもできない。それにもかかわらず、原告は、実働３日目頃以降、注意指導を繰り返し受けていながら、加工作業におけるミス（２度目のミスは、機械の芯をずらしてしまうほどの事故につながっている）や計測ミスを繰り返しており、計測ミスについては本件解雇時まで改善されていない。

以上からすれば、原告は、被告の業務に関する資質や適格性等を欠いており、実働日数10日間で本件解雇がされたという事情を踏まえても、本件解雇は、本件契約の解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当と認められる。

【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2577号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

身体症状が前面にでていたうつ病の事例

概　要

26歳女性、従業員500人規模のソフトウェア会社に勤務されている方です。

ある年、私事で悩みがあり、数人のグループで開発していたソフトの担当分に遅れが出始めました。毎晩11時近くまで残業し、睡眠時間を３～４時間に切詰めて仕事をしていました。納期が迫っていることから焦りもあり、ベッドに入ってもなかなか寝つけない日々が続きました。そんな中、同じグループ内の年上の男性社員から仕事の遅れの件で強い口調で叱責されました。

これがきっかけとなって、めまい・吐き気・頭痛・眼の奥が痛い・腰痛・疲れがとれない・息苦しいなどの症状があらわれました。特に、息苦しいという症状は出勤途上に強くなり、通勤電車に乗ると息が詰まりそうで怖いと感じるほどになりました。どうにか出社して仕事をしていましたが、能率が上がらず落ち込んでいるのを上司が気づき産業医に相談しました。本人と面談した産業医からは、医療機関を受診すること、一時的に負荷を減らす配慮を要する旨の意見が出ました。

職場では、納期を気にせず仕事ができるよう配慮し、本人は近隣の内科および耳鼻科を受診しましたが、明らかな異常は認めませんでした。その後も、症状が軽快しないため、あらためて面談した産業医から精神科医の受診を勧められ受診したところ、精神科医の診断は「うつ病」で抗うつ剤を処方され、１か月間休養するよう指示されました。１か月後にあらためて面談した時には前回に比べて明らかに落ち着いていました。症状の中で最も本人が辛く感じていた“息苦しい”という症状は解消し、その後も定期的に受診され、３か月後には日常生活が問題なく送れる状態にまで回復しました。

ポイント

【精神症状だけではないうつ病もある】

本事例の症状は、１）全身倦怠感、２）めまい、３）腹部・消化器症状（吐き気）、４）頭痛（眼の奥が痛い）、５）他の部分の疼痛（腰痛）、６）呼吸困難感、及び、後に自覚されてきた７）咽頭部違和感　などの身体症状が中心です。一般に「うつ病」は、抑うつ気分、焦燥感、気力の減退、自信喪失・自責感、興味や関心の低下、集中力減退、自殺念慮などの精神症状が中心ですが、身体症状が前面に出ることもあります。

身体症状がある場合は、まずは身体疾患を専門とする診療科を受診し、精査を受けることを勧めますが、身体的な原因がはっきりしない場合は、うつ病等の精神疾患の可能性も考慮して、精神科等も受診することが重要です。

【職場の課題】

本事例では長時間残業で睡眠時間３～４時間になっていました。睡眠不足とそれに伴う心身の疲労が発症に拍車をかけた可能性があります。

職場のメンタルヘルス対策としての「４つのケア」の中でも「ラインによるケア」が重要であるとされていますが、本事例ではまさに「ラインによるケア」が奏功してメンタルヘルス不調者の早期発見につながったといえます。また、会社が比較的規模が小さく、社長自ら社員とのコミュニケーションを欠かさなかったことも好結果をもたらしました。

事　務　局　だ　よ　り

◇お知らせ

○　第３回労務会議【リアル開催】

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７年10月９日㈭　14：30～16：00
2．場　所　　えひめ共済会館　４Ｆ　豊明
3．演　題　　「ちゃんと見てほしい。成長の道筋が知りたい。」
　　若者の声から考える定着する職場づくり
4．講　師　　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

○　秋季講演会

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７年11月10日㈪　13：30～15：00
2．場　所　　ホテルマイステイズ松山　３階　ドゥエミーラ
3．演　題　　「最近の金融経済情勢について」
4．講　師　　日本銀行　松山支店長　佐々木　仁　氏

○　第４回労務会議【Web開催】

次のとおり開催いたします。
10月上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７年11月18日㈫　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　　「育児・介護休業法改正、その後の企業対応の課題と対応策について」
4．講　師　　さくら社会保険労務士事務所　代表　脇本　美緒　氏

○　女性リーダーズクラブ公開セミナー

次のとおり開催いたします。
10月上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７年11月25日㈫　14：00～15：30
2．場　所　　ＡＮＡクラウンプラザホテル松山　南館２階　サファイアルーム
3．演　題　　「『“人”が主役の会社』に生まれ変わるための５つの視点」
4．講　師　　ライフシフト・ジャパン株式会社　代表取締役ＣＥＯ　大野　誠一　氏

○　「令和７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７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下さい。

◇経協日誌（令和７年７月～８月）

月日（曜）	会議・大会等名称	場所	出席者
７月３日㈭	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
９日㈬	第１回労務会議	えひめ共済会館	32名
	（テーマ）「メンタルヘルス対応とモチベーション向上について」 （出席会員企業名） **（東予）** 瀬戸内運輸㈱、森実運輸㈱ **（中予）** 井関農機㈱、㈱伊予銀行、㈱伊予鉄グループ、愛媛県農業協同組合中央会、㈱愛媛銀行、愛媛綜合警備保障㈱、愛媛ダイハツ販売㈱、愛媛トヨペット㈱、オリーブ美家工業㈱、㈱門屋組、関西運送㈱、四国電力㈱愛媛支店、松山空港ビル㈱、㈱四電工愛媛支店、四電ビジネス㈱愛媛支店 **（南予）** ㈱伊勢屋商店、宇和島信用金庫、㈱シンツ、三原産業㈱		
11日㈮	全国労働委員連絡協議会運営委員会	労働委員会会館	専務
17日㈭	愛媛地方最低賃金審議会実地視察	石田クリーニング松山工場店	専務
23日㈬	経団連　地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
24日㈭	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
25日㈮	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
28日㈪	最低賃金対策専門会議	オンライン会議	専務
29日㈫	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
８月８日㈮	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
15日㈮	愛媛県戦没者追悼式	愛媛県県民文化会館	専務
19日㈫	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
21日㈭	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
22日㈮	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
25日㈪	愛媛労働局との合同研修会	松山若草合同庁舎	26名
	（テーマ） （第一部）「人材不足対策・魅力ある職場づくりについて」（講義） （第二部）「魅力ある職場づくりについて」（ワークショップ） （出席会員企業名） **（東予）** 住友金属鉱山㈱　別子事業所 **（中予）** ㈱愛媛銀行、（一社）愛媛県トラック協会、愛媛県農業協同組合中央会、愛媛綜合警備保障㈱、オリーブ美家工業㈱、㈱第一自動車練習所、マルトモ㈱ **（南予）** ㈱伊勢屋商店、㈱シンツ		
27日㈬	商工会議所セミナー	松山商工会館	専務、業務部長

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（金）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

事業主の皆さまへ

厚生労働省

拡充

年収の壁対策
労働者１人につき最大75万円助成します！

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！**

事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**

・政府広報オンライン「年収の壁・支援強化パッケージ」を加工して作成

「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！

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

要件		１人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業※	中小企業	大企業
5時間以上	―	50万円	40万円	30万円
4時間以上5時間未満	5%以上			
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

要件		１人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業※	中小企業	大企業
労働時間を更に２時間以上延長	―	25万円	20万円	15万円
―	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

社会保険加入時点の取り組み内容（１年目）と２年目の取り組み実施後（２年目）で比較

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

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７年10月１日加入の場合、同年9月30日まで）
- **取り組みを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。**

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、**本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。**

現）社会保険適用時処遇改善コースからの切替申請が出来ます

社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニューまたは併用メニュー）の取り組みを進めていても、**本コースの要件を充足**する場合、切り替えての申請が可能です※。

切替対象

社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューまたは**併用メニュー**を利用していたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、**新コースでの申請が可能！**

※ただし、支給申請期間が令和７年７月１日より前（同年６月30日以前）に終了する場合は、切り替えはできません。

【令和７年７月版】LL070701　No. 14

対象となる労働者をチェックしましょう！

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

はい

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。
①　社会保険加入日の６か月前の日以前から継続して雇用されている。
②　社会保険加入日から過去２年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

その労働者は、社会保険加入日から２か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※2ができますか。

はい

短時間労働者労働時間延長支援コース

いいえ

上記の要件に満たない場合でも、その労働者は週所定労働時間を一定時間延長することなどができますか。または、その労働者の社会保険加入日から最長２年間の手当※3等を支給した上で、その後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

社会保険適用時処遇改善コースの活用が考えられます

いいえ

支給要件には該当しません

いいえ

いいえ

※１ **従業員51人以上の企業等**では、週の所定労働時間が**20時間以上**かつ所定内賃金が**月額8.8万円以上**であること。（学生を除く）
従業員50人以下の企業等では、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3/4以上**であること。
なお、労使合意により任意に短時間労働者を適用する場合には、週の所定労働時間が**20時間以上**かつ所定内賃金が**月額8.8万円以上**の方も被保険者となります。
（注）従業員数は**厚生年金の適用対象者**（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3/4以上の者）の合計です。

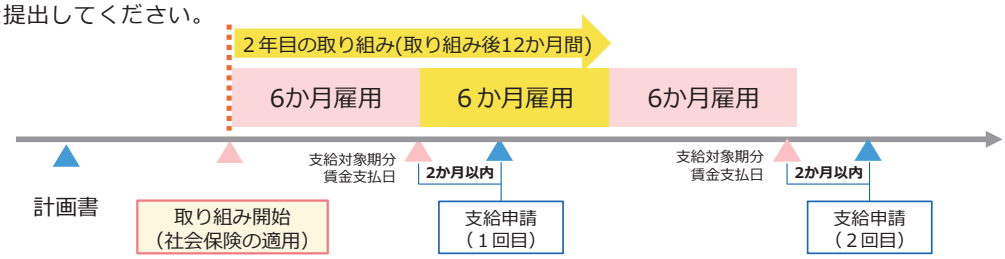
※２ 表面の支給要件をご覧ください。

※３ **社会保険適用促進手当**（労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給する手当。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、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、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。）

申請手続き

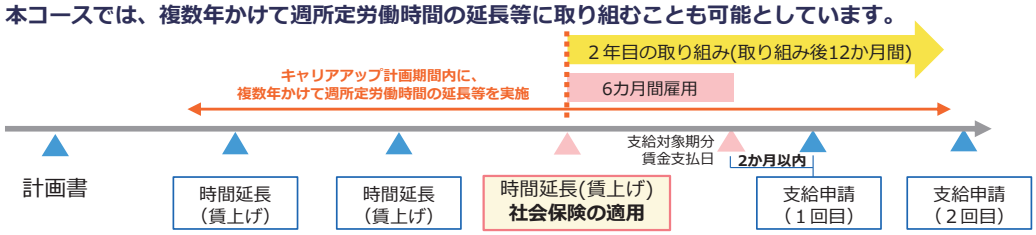
- **コース実施の前日**までに、**キャリアアップ計画書**を作成し、管轄労働局へ提出してください。
（現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は提出の必要はありません。）
- **支給申請**は、支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して２か月以内に支給申請書を提出してください。

基本的な流れ



複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組む場合の流れ

本コースでは、複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組むことも可能としています。



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」や「年収の壁突破・総合相談窓口」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　働き方改革推進支援センター　無料相談窓口　検索

厚生労働省公式HP

年収の壁突破総合相談窓口

0120-030-045（フリーダイヤル・無料）

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。）

事業主の皆さまへ（全企業が対象です）　　公布日：令和７年６月11日

ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内

Ⅰ：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

● **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するために、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

（施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

● カスタマーハラスメントとは、以下の**３つの要素をすべて満たすもの**です。

①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。

● 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
・相談体制の整備・周知
・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

※　自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
※　カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

● 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

● 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
・相談体制の整備・周知
・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

☆　これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※　カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団　ＨＰ　検索

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和８年（2026年）３月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）３月31日までに延長**されました。
- **従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務**となります。（施行日：令和８年４月１日）
- **プラチナえるぼし認定の要件が追加**されます。（施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日）

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	**男女間賃金差異**に加えて、**２項目以上**を公表	**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率**に加えて、**２項目以上**を公表
101人～300人	**１項目以上**を公表	**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率**に加えて、**１項目以上**を公表

※　従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から１項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から１項目以上の、計２項目以上を公表することと、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から１項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※　現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

☆　このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

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		

受付時間　８時３０分～１７時１５分（土日・祝日・年末年始を除く）

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）　令和７年６月作成

事業主・労働災害防止団体の皆さま

労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

(1)注文者等の配慮　R7.5.14施行

労働安全衛生法第3条第3項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

(2)混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大　R8.4.1施行

(特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。
また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

(3)業務上災害報告制度の創設　R9.1.1施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。
報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

(4)個人事業者等自身への義務付け　R9.4.1施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

（5）作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け　R9.4.1施行

作業場所管理事業者（仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。）に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

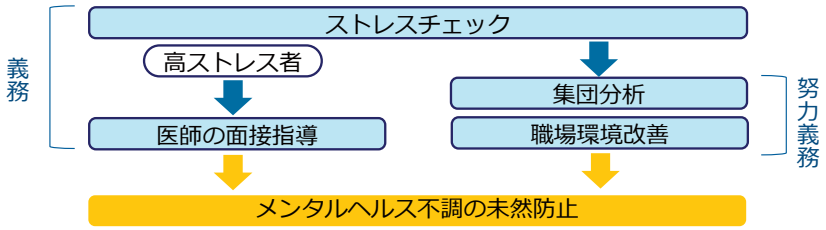
2 職場のメンタルヘルス対策の推進

公布後3年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センター（地さんぽ）の体制拡充などの支援を進めていきます。

【ストレスチェック制度の流れ】

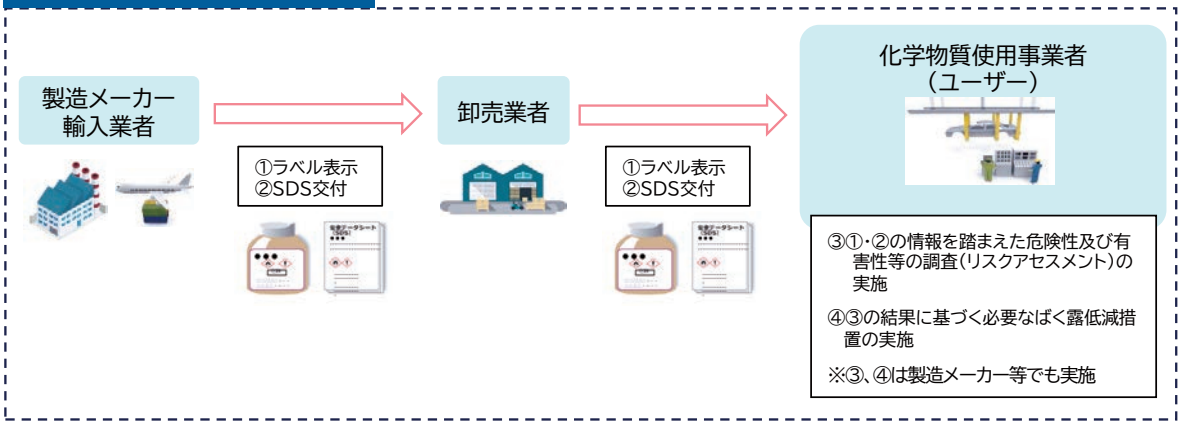


3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

（1）危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保　公布後5年以内に政令で定める日から施行

化学物質の譲渡・提供時における危険性及び有害性情報の通知（SDS：安全データシートの交付）の履行確保のため、通知義務違反に対する罰則が新たに設けられるとともに、通知事項を変更した場合の再通知が義務化されました。

化学物質管理の流れの例



（2）営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知　R8.4.1施行

SDSについて、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について、代替化学名等（※）での通知が認められることとなりました。

なお、代替化学名等での通知を行った事業者は実際の成分名等の情報についての記録・保存が義務付けられました。

また、当該事業者は医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は、直ちに成分名の開示を行うことが義務付けられました。

※代替化学名等：当該成分の化学名における成分の構造または構成要素を表す文字の一部を省略・置き換えた化学名などを言いますが、詳細な代替化学名等の表示方法などについては国が指針を定める予定です。

なお、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講ずべき措置等については非開示は認められません。

（3）個人ばく露測定の精度担保　R8.10.1施行

危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境に関して、その場所で働く労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その測定精度を担保するため、個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、有資格者（必要な講習を受講した作業環境測定士など）が作業環境測定基準に従って行うことが義務となりました。

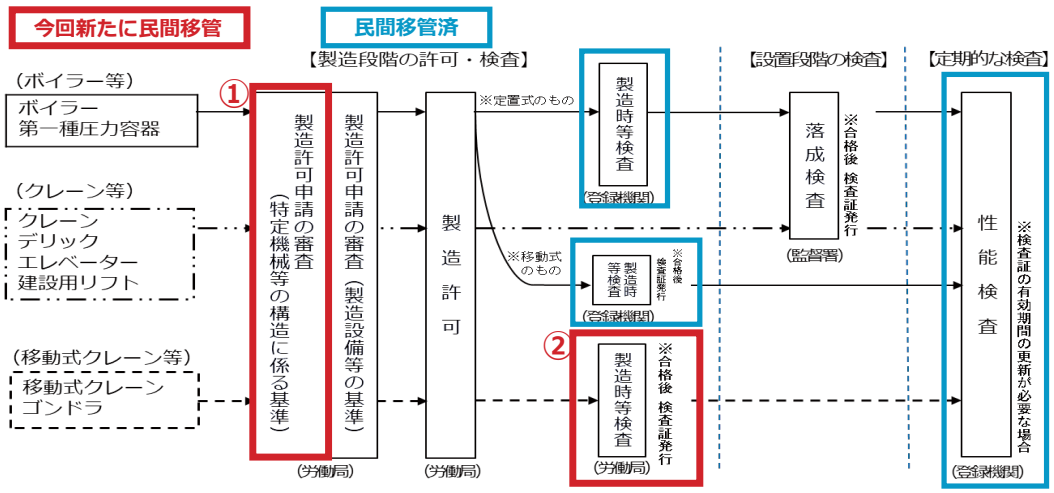
4 機械等による労働災害防止の促進等

（1）特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し　R8.4.1施行

危険な作業を必要とする特定機械等（ボイラー、クレーンなど）に対して義務付けられている製造許可や製造時等検査などの制度について、

① 製造許可申請の審査のうち、特定機械等の設計が構造規格に適合しているかの審査について、登録を受けた民間機関が行うことが可能となりました。

② 製造時等検査の対象となる機械のうち、移動式クレーン及びゴンドラについても登録を受けた民間機関が検査を行うことが可能となります。あわせて、特定機械等の製造時等検査・性能検査や、個別検定・型式検定について基準を定め、登録機関がこの基準に従って検査・検定を行わなければならないこととされました。



（2）特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化　R8.1.1施行

フォークリフトなどの一定の機械に対して義務付けられている特定自主検査について、基準を定め、登録検査業者はこの基準に従って検査を行わなければならないこととされました。

また、フォークリフトの運転業務などの業務に従事するために必要な技能講習について、不正に技能講習修了証やこれと紛らわしい書面の交付を禁止するとともに、不正を行った場合の回収命令、欠格期間の延長が規定されました。

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進　R8.4.1施行

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

加えて

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」も改正されました

6 治療と仕事の両立支援の推進　R8.4.1施行

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

改正安衛法等に係る特設ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html

安全衛生政策全般の紹介
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

R7.6作成

障がい者就職面接会及び事業所等見学会のご案内

障がい者就職面接会予定一覧

※県内のハローワークで開催される障害のある方のための面接会の予定です。
※申込〆切が9月中となっている場合がありますので、お問い合わせは各ハローワークまで

	開催日	時間	場所	参加企業	主催	備考
松　山	令和7年10月23日(木) 令和7年10月24日(金)	9:40～12:00 14:00～16:00	ハローワーク松山	21社	ハローワーク松山	完全予約制
今　治	令和7年10月16日(木),17日(金),20日(月),21日(火)	9:30～11:30 14:00～16:00	ハローワーク今治	16社(予定)	ハローワーク今治	完全予約制
新居浜	令和8年1月28日(水)	13:00～	新居浜市立女性総合センター	15社(予定)	新居浜市	
西　条	令和7年10月3日(金)	14:00～16:00	西条総合文化会館	20社(予定)	西条市	13:30～受付

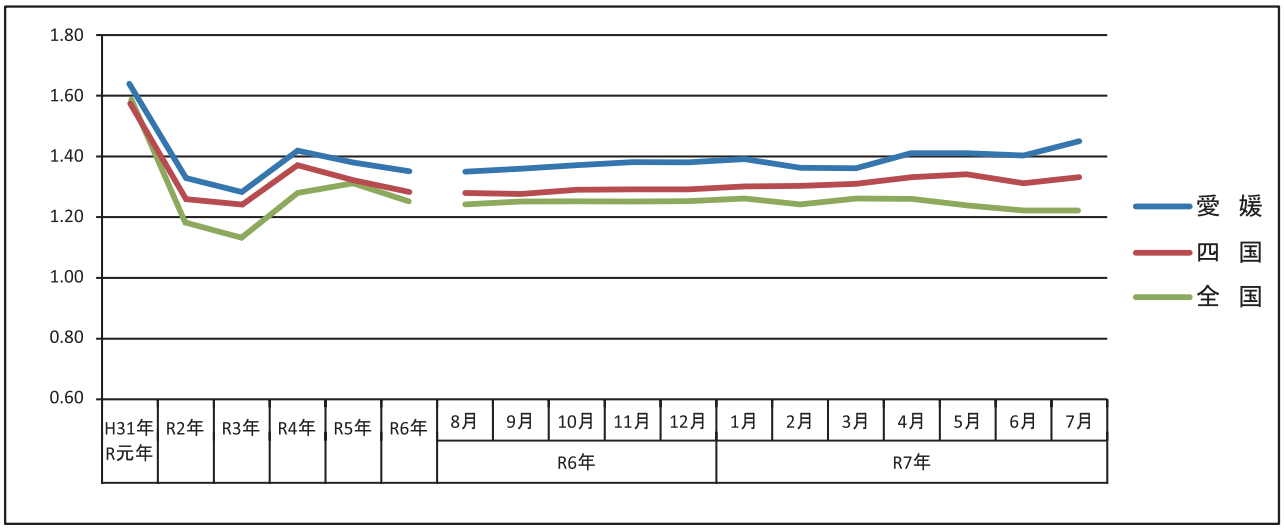
事業所等見学会一覧

※障害者を雇用している企業、又は支援をしている事業所の見学会です。
※参加対象者は、企業もしくは就労支援機関の方となります。
※詳しくは、愛媛労働局のホームページをご覧ください。

	開催日	時間	場所	定員
松山市	令和7年9月30日(火)	10:00～11:00	就労移行支援 olga link(ｵﾙｶﾞ ﾘﾝｸ)	10名 (先着順)
松山市	令和7年10月9日(木)	11:00～12:00	就労移行支援 038(おそば)	5名 (先着順)
四国中央市	令和7年10月28日(火)	13:30～15:30	大王製紙保安検査システム(株)	20名 (先着順)

労 働 経 済 指 標

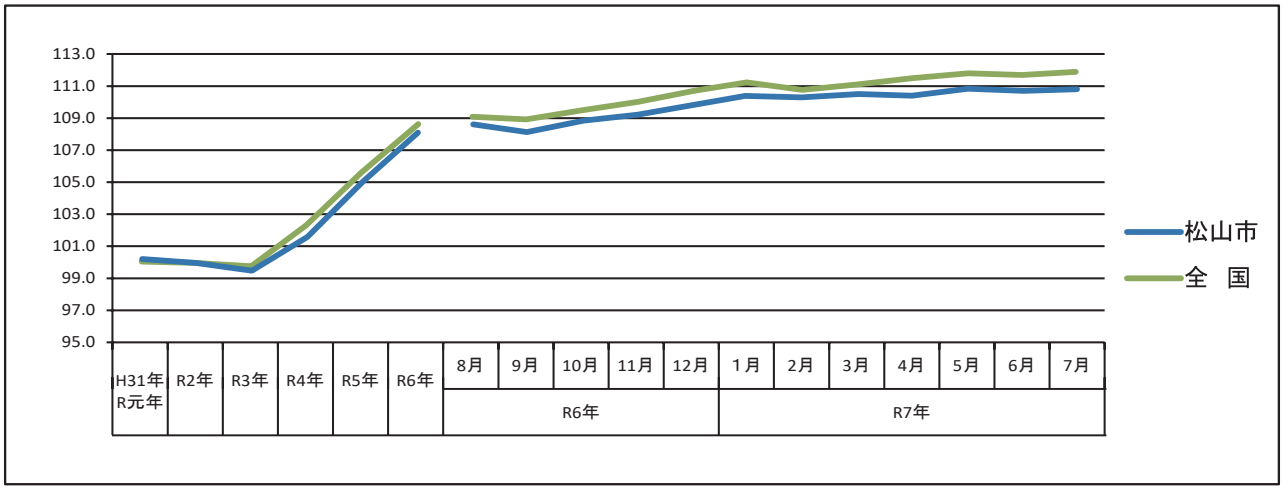
1．有効求人倍率



	H31年 R元年	R２年	R３年	R４年	R５年	R６年	R　６　年					R　７　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	1.64	1.33	1.28	1.42	1.38	1.35	1.35	1.36	1.37	1.38	1.38	1.39	1.36	1.36	1.41	1.41	1.40	1.45
四　国	1.58	1.26	1.24	1.37	1.32	1.28	1.28	1.28	1.29	1.29	1.29	1.30	1.30	1.31	1.33	1.34	1.31	1.33
全　国	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.25	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24	1.22	1.22

※　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）



	H31年 R元年	R２年	R３年	R４年	R５年	R６年	R　６　年					R　７　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	100.2	100.0	99.5	101.5	104.9	108.0	108.6	108.1	108.8	109.2	109.8	110.4	110.3	110.5	110.4	110.8	110.7	110.8
前年同月比	0.2	△0.2	△0.5	2.1	3.3	3.0	3.0	2.2	1.9	2.6	3.2	3.5	3.4	3.6	3.0	2.8	2.6	2.5
全　国	100.0	100.0	99.8	102.3	105.6	108.5	109.1	108.9	109.5	110.0	110.7	111.2	110.8	111.1	111.5	111.8	111.7	111.9
前年同月比	0.5	0.0	△0.2	2.5	3.2	2.7	3.0	2.5	2.3	2.9	3.6	4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1

※　令和２年＝100　　（資料出所：総務省）

令和７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 （17日　ホテルマイステイズ松山） ・会計監査　（23日　協会事務所）		
5		・春季労使交渉の妥結状況調査 （５月上旬～６月中旬）	
6	・第１回理事会　（４日　ホテルマイステイズ松山） ・令和７年度　定時総会　（同　上） ・講演会　（同　上） 「さらばラジオ」 南海放送㈱　代表取締役会長　田中　和彦　氏 ・懇親会　（同　上） ・女性リーダーズクラブ第１回定例会 （26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）	・春季労使交渉の妥結結果
7	・労務会議　（９日　えひめ共済会館） 「メンタルヘルス対応とモチベーション向上について」 ㈱グッドコミュニケーション 代表取締役　中田　康晴　氏 ・意見交換懇談会　（９日　いよてつ髙島屋）	・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
8	・愛媛労働局との合同研修会 （25日　松山若草合同庁舎）		・初任給調査結果報告書 ・夏季賞与・一時金交渉の妥結結果
9	・労務会議　（９日　オンライン開催） 「企業のリスク管理について」 弁護士法人ＳＯＨ 代表社員弁護士　和田　資篤　氏		・愛媛経協９月号
10	・労務会議　（９日　えひめ共済会館） 「ちゃんと見てほしい。成長の道筋が知りたい。」 若者の声から考える定着する職場づくり 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		
11	・秋季講演会　（10日　ホテルマイステイズ松山） 「最近の金融経済情勢について」 日本銀行松山支店長　佐々木　仁　氏 ・労務会議　（18日　オンライン開催） 「育児・介護休業法改正、その後の企業対応の課題と対応策について」 さくら社会保険労務士事務所 代表　脇本　美緒　氏 ・女性リーダーズクラブ公開セミナー （25日　ＡＮＡクラウンプラザホテル松山） 「『“人”が主役の会社』に生まれ変わるための５つの視点」 ライフシフト・ジャパン㈱ 代表取締役ＣＥＯ　大野　誠一　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			
1	・女性リーダーズクラブ第２回定例会		・愛媛経協１月号 ・年末賞与・一時金交渉の妥結結果
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		
3			・愛媛経協３月号