



No.520

2026. 1

新春号

目 次

○年頭のご挨拶……会	長 三 原 英 人……………	( 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	筒 井 義 信 ……………	( 3 )
○2025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)……………		(10)
○事務局だより(お知らせ)……………		(11)
	(経協日誌)……………	(12)
○愛媛労働局からのお知らせ……………		(14)
○労働経済指標(有効求人倍率、消費者物価指数)……………		(22)
○令和7年度年間事業一覧表……………		(23)

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

T E L (089) 9 2 1 - 6 7 6 7

F A X (089) 9 4 7 - 6 6 5 0

U R L <https://ehimekeikyo.jp/>

## 年頭のご挨拶



愛媛県経営者協会

会 長 三 原 英 人

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。

さて、昨年10月に就任された高市首相は、所信表明演説において、物価上昇を上回る賃上げが必要として、継続的に賃上げできる環境を整えることが政府の役割と述べました。そして、昨年11月に閣議決定された総合経済対策では、税制・補助金などを総合的に活用しながら、賃上げの流れを全国に広げていくとうたわれています。

会社経営を取り巻く環境は、近年の急激な賃上げや、資材・原材料価格が高騰する一方で、そのコスト上昇分を十分に価格転嫁できていない企業も少なくなく、いまだ厳しい状況が続いておりますが、今般の政府の経済対策の流れに乗って経済が活性化し、所得の向上、消費者マインドの改善、事業収益の向上へとつながっていただければと願っているところです。

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女性リーダーズクラブの活動を支援してまいりました。

昨年6月の総会では、前会長の南海放送株式会社の田中和彦会長に当協会会長ご退任記念の講演をお願いし、「さらばラジオ」と題して、AMからFMに移行するラジオ業界の事情や、地元の史実に光を当てたラジオドラマの制作秘話など、業界における大変興味深いお話を聴かせていただきました。

また、11月には、日本銀行松山支店長の佐々木仁氏をお招きし、世界経済や日本経済の動向、愛媛県経済の現状と課題、日銀の金融政策運営など幅広い事項についてご教示いただきま

した。

労務会議においては、カスハラ対策など企業のリスク管理、現代の若者の仕事観・価値観や職場定着のためのポイントなど、現在の人事・労務管理業務に資するテーマを取り上げたほか、新たな取り組みとして愛媛労働局と合同での研修会を開催し、魅力ある職場づくりをテーマにグループワークも取り入れながら参加者の方に活発に意見交換をしていただきました。

また、女性リーダーズクラブが中央から講師を招へいして開催する公開セミナーでは、昭和モデルから脱却できない会社は、これからの人材供給制約社会では人が集まらず生き残れないというお話を大変興味深く聴かせていただきました。

このように、当協会では、会員の皆様の経営に資するように、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。

本年もこれから春季労使交渉が開始されます。昨年11月の政労使会議での賃上げの定着を求める首相発言や、連合の5パーセント目標、中小企業は1パーセント上乗せして6パーセント以上の要求といった流れを見ておりますと、昨年同様、厳しい交渉が想定されますが、関係者がスクラムを組んで、強い気持ちで日々の業務に励みたいと思います。

本年の干支は「丙午<sup>ひのうま</sup>」で、勢いとエネルギーに満ちて活動的になる年になるとされているそうです。

力強く目の前の課題をクリアし、道を切り開いてい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に、厚く御礼申し上げます。

昨年は、地域経済が緩やかな回復基調を示す一方で、米国関税措置の影響や中国経済の動向など不確実性の高い状況が続きました。企業の人手不足感もかつてなく高まり、円安による輸入原材料や燃料費の増加など、厳しい環境も見られる中で、賃金と物価の上昇が進展しました。さらに、観光やインバウンド需要の拡大に加え、円安を背景として輸出産業への追い風も見られた一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10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、求人の動きにやや弱さが見られています。物価上昇や人件費の上昇を背景に一部では人員体制の見直しを検討する動きもあるなど、県内の雇用を取り巻く状況について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、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手不足感が高まっている状況を踏まえ、企業に対して魅力ある求人票の作成支援を行うなど、求人充足支援の強化に取り組んでまいります。また、求職者に占める高齢者の割合は年々高くなっており、短時間で負担の少ない働き方を希望する人も多くなっているため、企業と働く人の双方のニーズに合わせた求人を設定するよう働きかけを行うなど、より良いマッチングに向けた求人開拓、就職支援に取り組んでまいります。

昨年、愛媛県最低賃金が77円の大幅な引き上げにより初めて1,000円を超え、時間額1,033円となったところですが、その履行確保を図るとともに、賃金の引上げに取り組む企業への支援に努めてまいります。賃上げの流れを持続的なものとするためには、生産性の向上や適正な価格転嫁等による成長と分配の好循環が不可欠です。愛媛労働局では、継続的な賃上げのための

支援とともに、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、賃上げ支援助成金の活用促進や事例紹介、愛媛働き方改革推進支援センターの利用勧奨などを通じ、賃上げと働き方改革を支援しております。また、同センターでは、相談対応、支援制度の紹介、事業場訪問やオンラインによるコンサルティング実施などの支援を無料で行っており、労務管理のみならず、生産性向上や業務効率化などにも対応しておりますので、ぜひ御活用ください。

多様な働き方の実現に向けた法制度の整備も進んでおります。労働施策総合推進法の改正により、カスタマーハラスメントや就活ハラスメント防止のため、今年中に事業主に雇用管理上の必要な措置が義務付けられることとなっております。また、女性活躍推進法の有効期限が10年間延長され、今年中に労働者101人以上の事業主に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付けられることとなっております。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。

なお、一昨年から建設業、自動車運転業務及び医師に対しても時間外労働の上限規制が適用開始されていますが、これら職種の時間外労働の背景には、短い工期設定や長時間の荷待ちなど、事業主の努力だけでは解決できない取引慣行上の課題があります。引き続き、改善に向けて県民の皆様の御理解と御協力をお願い申し上げます。

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よろしく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。





# 「投資牽引型経済」への転換を目指して

## — 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 筒 井 義 信

謹んで新年のお慶びを申しあげる。

去年は、戦後営々と築かれてきた国際秩序が大きく揺らぐ下で、わが国を取り巻く政治・経済情勢の枠組みも変わり、大転換の年であった。こうした中、10月に発足した高市政権は、「危機管理投資」と「成長投資」による「強い経済」を目指して、一気呵成に取り組まれている。

今、我々は将来世代に明るい未来を残せるか否かの岐路に立っている。企業自らがマインドセットを転換し、積極果敢に設備投資、研究開発投資、人的投資を拡大していくことが、かつてないほど重要となっている。経団連は、「投資牽引型経済」への転換に向けて先導的な役割を果たし、わが国経済の潜在成長力の強化に向け、次の主要政策分野に注力していく所存である。

第1は、絶え間ないイノベーションの創出を通じた「科学技術立国」の実現である。政府の掲げる「新技術立国」の具体化を図るべく、官民一体となって研究開発投資を拡大していく。併せて、司令塔強化による政策の強力な推進を働きかけていく。

第2は、税・財政・社会保障の一体改革の推進である。政府が設置を表明した国民会議において、給付と負担のあり方を含めた議論が本格化することが期待される。経団連としても積極的に関与していく。

第3は、地域経済社会の活性化である。各地域での広域連携に向けた取組みと連動しつつ、高市総理の掲げる「地域未来戦略」の下で実効

性のある施策が展開されることが重要である。経団連としても、政府と連携しつつ、「新たな道州圏域構想」の実現を目指す。

第4は、労働改革である。労働移動の積極的な推進等を通じた生産性の向上を図りながら、賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」に取り組む。併せて、働き手の健康確保を大前提に、柔軟で自律的な労働時間法制の見直し、とりわけ、裁量労働制の拡充の実現を政府に働きかけていく。

第5は、自由で開かれた国際経済秩序の維持・強化である。ルールに基づく公正な貿易投資環境の実現を目指してまいりたい。

第6は、安価で安定的なクリーンエネルギー供給の確保とグリーントランスフォーメーションの推進である。「第7次エネルギー基本計画」の具体化と実現に向けて、フォローアップを継続する。

第7は、持続的な成長に向けたコーポレートガバナンス改革である。企業が中長期的観点から自律的かつ主体的に成長投資を行うことのできる制度整備を働きかけていく。

また、成功裡に閉幕した大阪・関西万博のレガシーを継承し、2027年国際園芸博覧会（GREEN × EXPO 2027）の成功に向けて、万全を期してまいりたい。

本年も官民連携を一層強固なものとしつつ、必要な政策の機動的かつ力強い推進を通じて、将来世代への責任を果たす所存である。民主導による「強い経済」の確立に向けて、皆様のご理解とご協力をお願い申しあげる。

## 2025年 年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果

～164社平均100万4,841円、前年比プラス8.57%～

(一社) 日本経済団体連合会

経団連は12月24日、2025年年末賞与・一時金（ボーナス）の大手企業業種別妥結結果（加重平均）を発表した。

調査対象23業種・247社のうち、23業種178社（72.1%）の妥結を把握しており、集計可能な22業種164社（約97.3万人）の平均妥結額は100万4,841円（前年比7万9,296円増）と、比較可能な1981年以降で初の100万円台となった（これまでの最高額は2019年95万1,411円）。増減率（前年比）は8.57%で4年連続のプラスの上、2022年（8.92%）に次ぐ高い伸びを記録した。

妥結額の分布（138社）は、最も高い区分である「100万円以上」が2割強（37社、26.8%）を占めており、次いで高い区分の「90～100万円未満」（29社、21.0%）を合算すると、「90万円以上」が全体の5割近く（58社、47.8%）に上っている。

増減率（126社）の分布をみると、「10.0～15.0%未満」（12社、9.5%）と「15.0%以上」（23社、18.3%）を合わせた「10.0%以上」の企業割合が3割弱となっている（35社、27.8%）。一方、前年比マイナスを意味する「0.0%未満」の企業割合が3割（38社、30.1%）となっており、各企業の支給結果が大きく分かれている。

## 2025年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

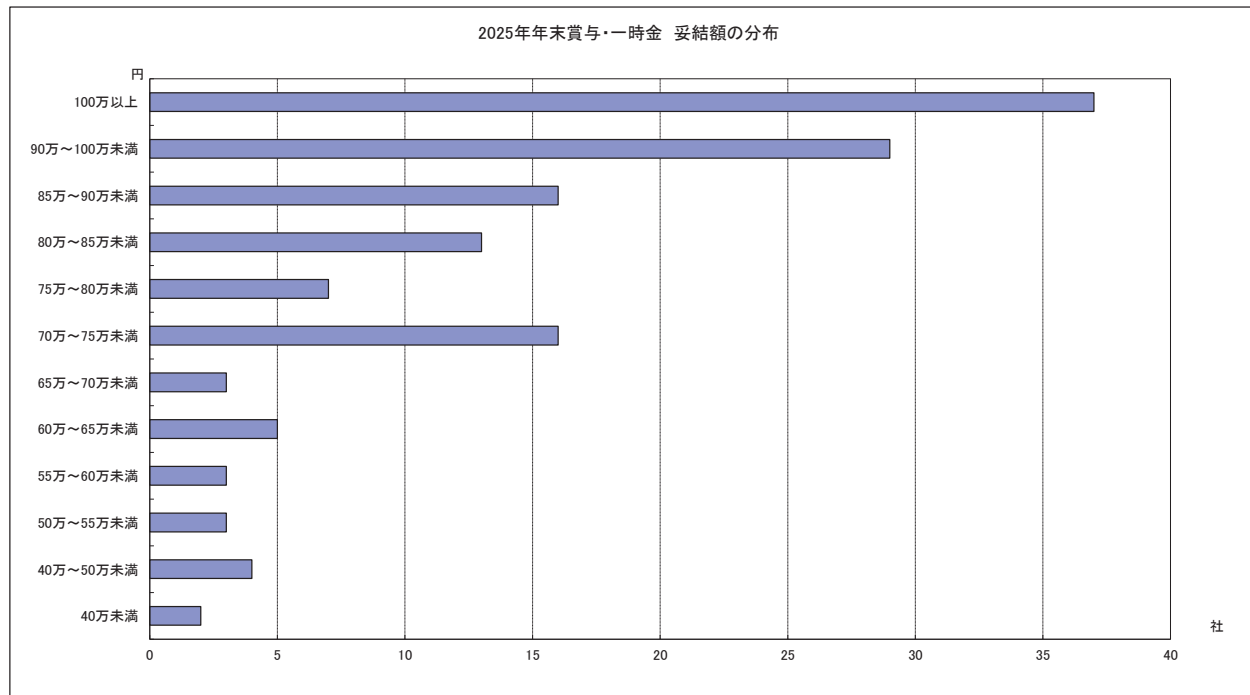
2025年12月24日

(一社)日本経済団体連合会

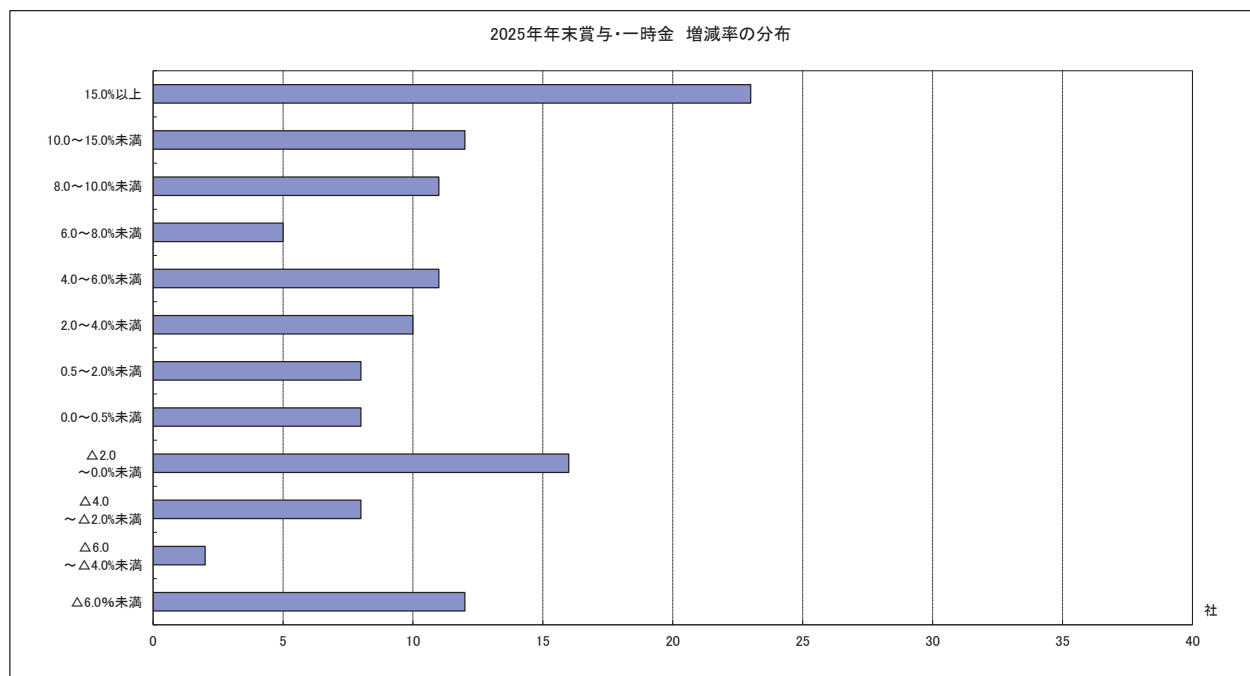
業 種	2025年 年末			2024年 年末		
	社 数	妥 結 額	増 減 率	社 数	妥 結 額	増 減 率
	社	円	%	社	円	%
非 鉄 ・ 金 属	13	907,976	10.83	13	819,230	0.67
食 品	7	1,133,972	△ 3.89	7	1,179,908	5.88
織 維	14	902,494	5.53	14	855,241	7.15
紙 ・ パ ル プ	6	738,060	0.39	6	735,193	9.12
印 刷	2	824,301	0.59	2	819,430	2.84
化 学	27	(従) 951,372	12.25	30	(従) 847,581	△ 1.71
ゴ ム	5	887,183	0.63	5	881,671	3.25
石 油	1	—	18.88	1	—	—
セ メ ン ト	6	811,953	8.35	6	749,401	3.27
鉄 鋼	8	931,617	△ 6.93	8	1,000,992	2.78
機 械 金 属	2	1,249,434	4.71	2	1,193,229	5.85
電 機	11	(従) 1,039,725	6.03	9	(従) 980,620	2.53
自 動 車	12	1,186,117	17.25	12	1,011,617	2.74
造 船	11	1,173,062	10.97	11	1,057,109	4.38
建 設	3	(従) 1,354,639	△ 16.77	3	(従) 1,627,506	20.48
商 業	3	(従) 1,085,535	14.72	3	(従) 946,266	△ 5.17
鉄 道	16	(従) 951,179	9.14	14	(従) 871,511	9.30
[ 民 鉄 ]	[ 10 ]	[(従) 887,009 ]	[ 5.47 ]	[ 9 ]	[(従) 841,041 ]	[ 7.38 ]
[ J R ]	[ 6 ]	[(従) 978,495 ]	[ 10.64 ]	[ 5 ]	[(従) 884,422 ]	[ 10.07 ]
運 輸	1	—	△ 2.24	1	—	△ 6.42
電 力	8	913,129	8.64	8	840,480	11.54
情 報 通 信	4	884,283	△ 2.91	4	910,821	3.14
航 空	2	732,053	△ 3.60	2	759,364	—
金 融 ・ 保 険	2	(従) 912,234	—	—	—	—
総 平 均	社 164	円 1,004,841 ( 889,040 )	% 8.57 ( 6.82 )	社 161	円 925,545 ( 832,265 )	% 2.11 ( 0.70 )
製 造 業 平 均	125	1,056,966 ( 890,058 )	10.09 ( 6.92 )	126	960,054 ( 832,481 )	2.52 ( 1.04 )
非 製 造 業 平 均	39	896,495 ( 885,777 )	5.78 ( 6.53 )	35	847,549 ( 831,487 )	2.35 ( △ 0.66 )

- (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178社(72.1%)の妥結を把握しているが、うち14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) 2024年年末の数値は、2024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) 建設の増減率は、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 )	2	4	3	3	5	3	16	7	13	16	29	37	138
構 成 比 ( % )	1.4	2.9	2.2	2.2	3.6	2.2	11.6	5.1	9.4	11.6	21.0	26.8	100.0



増 減 率 ( % )	Δ6.0%未満	Δ6.0～Δ4.0%未満	Δ4.0～Δ2.0%未満	Δ2.0～0.0%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 )	12	2	8	16	8	8	10	11	5	11	12	23	126
構 成 比 ( % )	9.5	1.6	6.3	12.7	6.3	6.3	7.9	8.7	4.0	8.7	9.5	18.3	100.0

# 最近の労働判例から

〈定額残業代の新設〉

## 【ビーラインロジ事件】

(東京地裁 令和6・2・19判決)

▼「定額残業代を新設した給与規程の変更を無効とした例」▼

### 【事件の概要】

被告（一般貨物自動車運送事業及び貨物利用運送事業等を営む株式会社）においてトラック運転手として勤務していた原告らが、被告に対し、残業代の算定に関し基礎賃金に含まれるべき手当が含まれておらず、また、各種手当を廃止し定額残業代を新設する旨の給与体系の変更は認められず、定額残業代を基礎賃金から除外することは許されないなどと主張して、未払割増賃金及び付加金等の支払を求めて提訴した事案である。

なお、本件では、各種手当（時間外職能給、夜勤・長距離手当、特別手当、特務手当（固定／変動））の基礎賃金及び割増賃金該当性も争点となっているが、ここでは省略する。

### 【判決の要旨】

#### 1 給与体系変更に係る同意の有効性について

就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断すべきである。

本件では、旧給与体系に係る労働条件通知書

の控えは原告らに交付されておらず、新給与体系への変更に関する説明会における説明内容、本件説明会資料の記載は旧給与体系における基礎賃金の範囲すら正確に把握することが困難であったと認められ、原告らが新給与体系の変更に同意した際、時間単価が旧給与体系に比して約69%から約81%の幅で減縮されるという不利益が発生することが認識し得たとは到底認められない。そうすると、原告らが自由な意思に基づいて新給与体系の変更に同意したと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとは認められない。

#### 2 給与体系変更に係る就業規則（給与規程）変更の有効性について

給与規程の変更についてみると、分かり易い給与体系に改善する必要性があったことは否定できないが、旧給与体系における時間単価を労働契約法37条等が定める方法により算定した場合には最賃法違反の問題は発生せず、この点で新給与体系に変更する必要性があったとは認められない。そして、新給与体系に変更することによる従業員の不利益の内容及び程度は、時間単価が旧給与体系に比して約69%から約81%の幅で減縮するというものであり、新給与体系の変更に関する説明会は実施されているものの、原告らにおいて当該不利益の内容及び程度を十分に把握し得るだけの情報提供が行われたとは認め難い。

これらの事情を考慮すると、給与規程変更が合理的なものであったとは認められない。

#### 【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2561号」をご参照ください。



〈労働時間〉

## 【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とはできず、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。

メンタル  
ヘルス

## 適性を踏まえ業務内容を調整したことで順調に復職できた事例

## 概 要

症例： 女性 30歳代

職業： 事務職

症状・問題行動：

元来、几帳面な性格でルールを厳守し、柔軟性に欠ける傾向にありました。自分では、「仕事人間である」と考えており、仕事に高いプライドを持っているために、すべて自分でしないと気がすまない性格でした。こうしたことから、しばしば、仕事上で同僚と衝突し、ストレスの原因となっていました。ある日、自宅で突然の動悸や呼吸困難感に襲われるといった症状がでたため、近医を受診し「パニック障害」との診断を受けて内服治療を受けるようになりました。治療により一度は症状が落ち着いたものの、その後管理職に昇進したことで人間関係がより複雑化し、ストレスも蓄積していきました。ある日の会議中にパニック発作が出現し、その後もしばしば繰り返すようになりました。発作への不安から出社することも次第に困難となってしまいました。

## ポイント

こうした事例では、職種変更や配置転換を含む、就業上の措置に、産業医や保健師など産業保健スタッフが積極的に関わらなければ問題は解決しません。

復職の成功の可否は職場の支援、とりわけ上司の支援が得られるか否かに大きく影響される場合があります。上司がどのような考えをもっているかを、産業保健スタッフが直接確認する必要があります。今回の事例では、上司は「管理職として総合的にみて100%の力を発揮できていないのが問

題」と考えられました。しかし、実際には人事管理能力以外の面では、他の人と同等以上の能力を発揮していました。一方で、本人にとっては「人事管理が負担になり、そのことが原因でその他の業務に集中できず、自分のもつ能力がまだ十分に発揮できていない」とのジレンマがありました。したがって、人事管理に関わる業務を軽減し、人事管理以外の業務に集中できるような職種に転換することが問題解決につながるものと考えられました。このほかに、残業時間の制限など業務量への配慮、パニック発作になりそうな時に医療スタッフとすぐにコンタクトをとれるような体制の整備、体調に合わせて出勤時刻を遅らせるなど、フレックス勤務制度等の積極的な利用、業務上重要な判断を自分1人でしなくても済むようサポート要員の配置等が必要であると判断されました。

## 対処の評価・考察

本人は元職への復帰を望んではいましたが、元職に戻っても業務を十分遂行出来ないことを本人自身が十分に認識していました。こうしたことから、同じ所属部のままで複雑な調整作業や人事管理業務からははずした業務を行うことを条件に復職しました。復職にあたって、フレックスタイム制度を利用し、体調にあわせて出勤時間を遅らせ、残業禁止の制限も加えました。復職後も軽度のパニック発作を時どき起こしていましたが、大きな発作が起りそうになった時は、保健師に相談することで何とかコントロールできていました。その後数年間、再発することなく勤務を続けることができています。

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〕

○酒井世津子社会保険労務士事務所

代表 酒井 世津子 氏（特定社会保険労務士）（令和7年10月ご入会）



企業の「人と組織」の課題解決に特化し、テレワーク導入支援、労務管理、人的資本経営、評価制度構築など、経営課題と現場実務をつなぐ支援を専門とする事務所です。

「愛媛から人が輝く企業を増やす」を目標に、地域経済の発展に貢献することを目指し、企業の皆さまとのお縁を大切に活動しています。

### ■ 専門領域と主な実績

- テレワーク導入支援  
総務省・厚生労働省のテレワークマネージャーとして6年間で300社以上を支援。導入から制度構築・運用まで伴走支援を実施。支援企業が「厚生労働省 輝くテレワーク賞 特別奨励賞」や「総務省 テレワークトップランナー」に選定。
- 評価制度・人的資本経営・職務給・職能給など賃金制度設計全般  
厚生労働省「職務評価コンサルタント」として、職務給制度や同一労働同一賃金への対応を支援。日本テレワーク学会誌に実践報告論文掲載（『テレワークと同一労働同一賃金』）。
- 介護事業所支援  
処遇改善加算、賃金制度設計、評価制度、人員基準対応、定着支援に精通。
- ハラスメント対策：  
管理職研修、外部相談窓口、再発防止策構築。電子書籍『地方都市の会社のためのパワハラ対策・セクハラ対策』を出版。
- 高度な労務コンサルティング：  
IPO支援、労務監査、労務DD、M&A・人事DD、事業承継、労働紛争対応など、成長・再編ステージの双方に対応。
- 人材関連事業支援  
労働者派遣事業・有料職業紹介事業の許可申請・更新手続き、人材採用・配置支援も実施。

### ■ メディア掲載歴

日経ウーマン（2026年1月号）、SPA！（2024年5月号）、愛媛経済レポート「人」欄（2021年2月）など多数。

### ■ 事務所情報（お問い合わせ）

酒井世津子社会保険労務士事務所

〒790-0003 愛媛県松山市三番町5丁目8番地14

T E L : 089-945-8236

E-mail : sr-sakaioffice.otoiawase@mbr.nifty.com

H P : <https://www.sr-sakaioffice.com/>

## 事務局 だ よ り

## ◇お知らせ

## ○ 令和7年度 地方労働行政関係功労者 感謝状の受領

愛媛県経営者協会の三原会長が、令和7年度 地方労働行政関係功労者として、厚生労働省より感謝状を贈呈されました。長年にわたる地方労働行政への多大な貢献が認められたもので、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。

令和7年度 地方労働行政関係功労者 三原 英人 氏

## ○ 第2回理事会

1. 日 時 令和8年2月12日(木) 13:30～13:55
2. 場 所 ホテルマイステイズ松山 2階 フェスタ

## ○ 春季講演会 など

1. 日 時 令和8年2月12日(木) 14:00～15:30
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 「2026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  
労働法制本部長 鈴木 重也 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（2026年4月購入分より 19,800円）

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）

電子メールでの会議案内・情報提供をご希望の場合は、メールアドレスをご連絡下さい。  
連絡先：愛媛県経営者協会事務局

TEL 089-921-6767  
FAX 089-947-6650  
E-mail ehime-keikyo-257@mf.pikara.ne.jp  
URL https://ehimekeikyo.jp/

## 会員募集のご案内

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



◇経協日誌（令和7年9月～12月）

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
9月1日(月)	愛媛県最低賃金審議会 第4回専門部会	松山若草合同庁舎	専務
1日(月)	愛媛地方最低賃金審議会 第3回本審	松山若草合同庁舎	専務
2日(火)	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
9日(火)	第2回労務会議 演題 「企業のリスク管理について」 講師 弁護士法人SOH 代表社員弁護士 和田 資篤 氏 (出席会員企業名) (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、 愛媛県農業協同組合中央会、愛媛総合警備保障(株)、(株)大阪ソーダ、 オリーブ美家工業(株)、サンタ(株)、四国電力(株)愛媛支店、シブヤ精機(株)、 村上産業(株)、四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) (株)シンツ (関係団体) (公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所	Web開催	18名
11日(木)	商工会議所セミナー	松山商工会館	専務、業務部長
16日(火)	暴力団排除セミナー	松山市総合コミュニ ティセンター	業務部長、書記
17日(水)	愛媛地方最低賃金審議会 第4回本審	松山若草合同庁舎	専務
17日(水)	愛媛県労働委員会委員任命式	県庁	柴田、島原、永野、東前、 専務
17日(水)	労働委員会総会	県庁	柴田、島原、永野、東前、 専務
25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
26日(金)	労働委員会総会	中予地方局	柴田、島原、永野、東前、 専務
10月3日(金)	愛媛産業安全衛生大会	松山市民会館	会長、専務
9日(木)	第3回労務会議 演題 「ちゃんと見てほしい。成長の道筋が知りたい。」 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 (出席企業名) (東予) 住友化学(株)、大王製紙(株)、森実運輸(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予鉄グループ、(株)愛媛銀行、愛媛県信用農業協同組合連合会、 (一社) 愛媛県トラック協会、愛媛総合警備保障(株)、愛媛トヨタ自動車(株)、 愛媛トヨペット(株)、酒井世津子社会保険労務士事務所、四国電力(株)愛媛支店、 シブヤ精機(株)、(株)第一自動車練習所、(株)大建設工務、四電ビジネス(株)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	えひめ共済会館	30名
10日(金)	愛媛子育て女性等の就職支援協議会	松山若草合同庁舎	業務部長
10日(金)	個別労働紛争周知月間労働相談	中予地方局	専務
20日(月)	トラックの日セミナー	愛媛県トラック協会 サービスセンター	業務部長
21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
23日(木)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務

愛 媛 経 協

月日 (曜)	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
10月24日(金)	労働委員会総会	中予地方局	島原、永野、東前、専務
29日(水)	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
11月3日(月)	愛媛県功労賞授賞式	県庁	会長
4日(火)	愛媛県雇用対策会議	県庁	専務
10日(月)	秋季講演会	ホテルマイステイズ 松山	26名
	演題 「最近の金融経済情勢」 講師 日本銀行松山支店長 佐々木 仁 氏 (出席企業名) (東予) 四国ガス(株)、瀬戸内運輸(株) (中予) 井関農機(株)、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、愛媛総合警備保障(株)、愛媛ダイハツ販売(株)、(株)門屋組、 酒井世津子社会保険労務士事務所、四国建販(株)、四国電力(株)愛媛支店、(有)大豊陸送、 帝人(株)松山事業所、(株)第一自動車練習所、村上産業(株)、四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) (株)サンメディカル、(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		
12日(水)	全労委使用者委員連絡会議幹事会	東京都	専務
14日(金)	全労委使用者委員連絡会議総会		
18日(火)	全国労働委員会連絡協議会総会		
	第4回労務会議	Web開催	29名
	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」 講師 さくら社会保険労務士事務所 代表 脇本 美緒 氏 (出席企業名) (東予) 四国通建(株)、大王製紙(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予鉄グループ、(一財) 永頼会松山市民病院、(株)愛媛銀行、 愛媛県信用農業協同組合連合会、愛媛総合警備保障(株)、オリーブ美家工業(株)、 サンタ(株)、シブヤ精機(株)、セキ(株)、(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)サンメディカル、(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		
21日(金)	四国ブロック経営者協会専務理事会	高松市	専務、業務部長
25日(火)	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	—
28日(金)	労働委員会総会	中予地方局	島原、永野、専務
12月2日(火)	新卒者等人材確保推進本部会議	松山若草合同庁舎	専務
2日(火)	愛媛県商工会議所議員大会	県民文化会館	会長
5日(金)	農協役員等報酬審議会	J A 愛媛	専務
6日(土)	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
10日(水)	経団連 地方団体長会議	経団連会館	会長、専務
12日(金)	労働委員会総会	中予地方局	柴田、島原、永野、東前、 専務
16日(火)	松山商工会議所 情報・サービス業部会	松山商工会館	業務部長
17日(水)	地方労働行政関係功労者感謝状贈呈式	松山若草合同庁舎	会長

## 愛媛労働局からのお知らせ

### 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7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, 113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, 114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, 107円）
- ④ 船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金（1時間1, 136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1, 033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
<b>パルプ、紙製造業</b> (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。)	<b>1,113</b> 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7年 12月25日
<b>はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業</b> (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。)	<b>1,114</b> 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7年 12月25日
<b>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</b> (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。)	<b>1,107</b> 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7年 12月25日
<b>船舶製造・修理業、船用機関製造業</b>	<b>1,136</b> 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7年 12月25日
<b>各種商品小売業</b> (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。)	<b>1,033</b> 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7年 12月1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	<b>1,033</b> 円	改正発効年月日	令和7年12月1日
-------	----------------	---------	-----------



スキルアップやリ・スキリングに  
取り組もうとする皆さまへ

従業員の教育訓練や資格取得  
を応援する事業主の皆さまへ

# 教育訓練

# 休暇給付金

# って？



労働者<sup>※</sup>が離職することなく、**教育訓練に専念する**ため  
**自発的に休暇を取得して仕事から離れる**場合、  
**休暇期間中の生活費を保障する制度**です。

※雇用保険の一般被保険者

**活用例** 教育訓練休暇給付金の活用事例を紹介しますが、これ以外にも様々な活用方法がございます。

活用例①



外国企業とコミュニケーションが必要となる部署への異動を希望し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

活用例②



IT企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

## 「教育訓練休暇給付金」の概要

### 「教育訓練休暇給付金」の支給対象となる休暇 ※以下の全ての要件を満たす休暇が対象です。

- 1 就業規則や労働協約等に規定された**休暇制度に基づく休暇**
- 2 労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する**30日以上連続した無給の休暇**
- 3 次に定める**教育訓練等を受けるための休暇**
  - ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校が提供する教育訓練等
  - ・教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
  - ・職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの（司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得等）



### 給付日数・支給額のイメージ

#### 給付日数

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

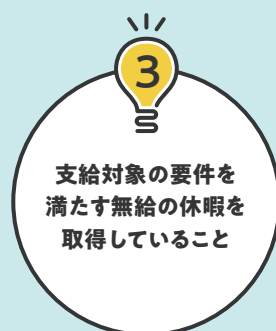
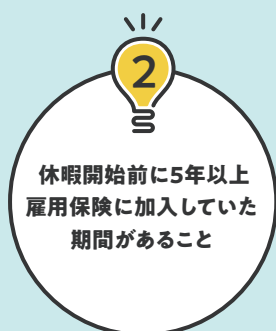
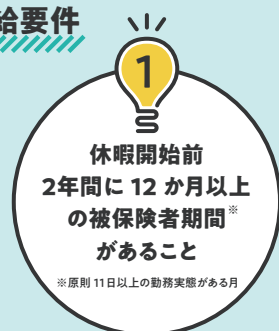
#### 支給額のイメージ

額面月収	給付月額
350,000円	約195,000円

雇用保険の加入期間に応じて給付日数が異なります。

給付日額は、原則休暇開始前6か月の賃金日額に応じて算定されます（失業給付の算定方法と同じです）。

### 主な支給要件



#### 注意

・教育訓練休暇給付金を受給した場合、原則として、一定期間は失業給付等の雇用保険制度に基づく給付金を受給できません（ただし、教育訓練給付金の支給要件期間には影響しません）。  
・別途詳細な条件がございます。

事業主の皆さまへ  
お願い

給付金を受けるのは労働者本人ですが、必要書類をハローワークに提出するなど  
**手続に関して事業主の皆さまのご対応が必要**です。

#### 注意

解雇等を予定している労働者は、教育訓練休暇給付金の支給対象にはなりません。  
なお、解雇等を予定している労働者について、虚偽の届出を行った場合は、罰則の対象になります。

詳しくは「教育訓練休暇給付金のご案内」（パンフレット）  
及び厚生労働省ホームページを御確認いただき、  
ご不明な点はお近くのハローワークまでお問い合わせください。



教育訓練休暇給付金

検索



個人事業者のみなさん、  
安心してください、  
“安全” 見えてますよ！

大工

個人農家

ITフリーランス

軽貨物配送員

美容師

芸能従事者

**改正労働安全衛生法説明会**

事業者の皆様や、労働者と同じ場所で働く個人事業者の皆様に関する労働安全衛生法が改正されました。

参加登録は  
こちらから



2025 12.16 火  
東京・新宿区  
新宿文化センター

2026 1.13 火  
北海道・札幌市  
北海道立道民活動  
センターかでる2・7

2026 1.14 水  
北海道・旭川市  
旭川市民文化会館

2026 1.16 金  
宮城・仙台市  
仙台市戦災復興記念館

2026 1.26 月  
石川・金沢市  
石川県地場産業  
振興センター

2026 1.27 火  
愛知・名古屋市  
東桜会館

2026 1.29 木  
大阪・大阪市  
コミ協ひがしなり  
区民センター

2026 1.30 金  
兵庫・神戸市  
神戸地方合同庁舎  
(第4共用会議室)

2026 2.2 月  
広島・広島市  
広島合同庁舎  
(大会議室)

2026 2.3 火  
愛媛・松山市  
愛媛県民文化会館

2026 2.5 木  
福岡・福岡市  
福岡国際会議場

2026 2.17 火  
沖縄・那覇市  
沖縄ラフ&  
ピース専門学校

ゲストで  
登場！

**2026  
2.19 木**

東京・渋谷区  
東京ウィメンズプラザ

在宅ワーク疲れ  
“見えない過労”  
からどう守る？

MAIN POINTS OF THE REVISION

# 改正の主なポイント

これまで実施してきた労働災害防止対策に個人事業者等（中小企業の役員等を含む。）も取り込み、労働者のみならず、個人事業者等による業務上の災害を防止するため、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の措置を定めました。

## 注文者による配慮

注文者が仕事を注文する際、作業期間、納期等、注文先の仕事の安全衛生を損なう条件とならないように配慮しなければならないという責務が、全ての注文者に適用されることを明確化。

全業種に

R7(2025).5.14施行

01

## 元方事業者等の措置

混在作業現場における元方事業者による統括的な安全衛生管理の対象が、自社及び関係請負人の労働者だけでなく個人事業者等を含む同一場所で働く全ての作業従事者に拡大。  
このほか、設置した機械等を請負人に使用させる場合の規制や機械等の貸与、建築物の貸与などに関する規制についても、対象を個人事業者等や労働者以外の作業従事者に拡大。

対象拡大

R8(2026).4.1施行

02

## 業務上災害報告制度の創設

個人事業者等の業務上災害について、厚生労働省への報告制度を新設（原則、電子申請）

新設

R9(2027).1.1施行

03

## 個人事業者等自身による措置

労働者と同じ場所で作業する個人事業者等に以下を義務化。  
・構造規格・安全装置を具備した機械の使用  
・フォークリフトなどの機械の定期自主検査の実施  
・アーク溶接など危険・有害業務に従事する際の安全衛生教育の受講

義務化

R9(2027).4.1施行

04

## 作業場所管理事業者による作業間の連絡調整等

作業場所を管理する事業者※1に対し、当該場所で危険・有害な業務※2等が行われる際に当該場所で作業を行う関係者間の連絡調整等の措置を義務化。

義務化

R9(2027).4.1施行

05

参加登録はこちらから



4、5の制度の詳細は今後、厚生労働省令にて規定

## 全国13都市・オンラインにて説明会を開催

2026.2.19  
14:00~16:00 木

東京・渋谷区 東京ウィメンズプラザ

ゲストで登場!



在宅ワーク疲れ “見えない過労” からどう守る?

14:00~16:00  
2025.12.16 火  
東京都 新宿区 新宿文化センター  
東京の現場をもっと安全に!  
元請・下請ができること

14:00~16:00  
2026.1.13 火  
北海道 札幌市北区 北海道立道民活動センター  
冬の職場をどう守る?  
雪・氷との付き合い方と安全対策

14:00~16:00  
2026.1.14 水  
北海道 旭川市 旭川市民文化会館  
在宅ワーク疲れ  
“見えない過労” からどう守る?

14:00~16:00  
2026.1.16 金  
宮城県 仙台市青葉区 仙台市戦災復興記念館  
農業現場の安全をどう守るか

14:00~16:00  
2026.1.26 月  
石川県 金沢市 石川県地場産業振興センター  
災害復旧の現場で安全をどう守るか?

14:00~16:00  
2026.1.27 火  
愛知県 名古屋市中村区 東桜会館  
あなたの職場にある危険!  
化学物質と機械の安全管理

14:00~16:00  
2026.1.29 木  
大阪府 大阪市東成区 コミ協ひがしなり区民センター  
大阪の現場をもっと安全に!  
元請・下請ができること

14:00~16:00  
2026.1.30 金  
兵庫県 神戸市中央区 神戸地方合同庁舎  
安全を運ぶ時代へ。(第4共用会議室)  
物流現場の安全最前線

14:00~16:00  
2026.2.2 月  
広島県 広島市中区 広島合同庁舎(大会議室)  
立場を越えてつながる造船現場の安全の輪をどう作る?

14:00~16:00  
2026.2.3 火  
愛媛県 松山市 愛媛県県民文化会館  
造船の現場を守る!  
安全第一のモノづくりとは?

14:00~16:00  
2026.2.5 木  
福岡県 福岡市博多区 福岡国際会議場  
荷物だけじゃない、  
人の安全を運ぶ物流現場の実現

11:00~13:00  
2026.2.17 火  
沖縄県 那覇市 沖縄ラフ&ピース専門学校  
観光を支える人を守る!沖縄の職場に必要な安全と健康管理





年次有給休暇を  
活用して愛媛県の  
魅力に触れよう

年次有給休暇を取得して、家族と過ごしたり、  
地域の活動に参加したり、  
新しい働き方・休み方をはじめましょう。

厚生労働省 | 愛媛労働局 | 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/>

●お問合せ  
愛媛労働局雇用環境・均等室 ☎ 089-935-5222



# 年次有給休暇を活用して 愛媛県の魅力に触れよう

## 地域のイベントや自治体活動に あわせて有給休暇を取得しましょう!

年次有給休暇の取得は、労働者の心身の健康増進や、モチベーションアップ、生産性向上による企業のメリットだけではなく、地域活動への参加の機会が拡がり、地域社会の活性化に繋がります。誰もが暮らしやすい愛媛県の実現のために、年次有給休暇の取得促進に取り組みましょう。

## 年次有給休暇の「計画的付与制度」を 活用しましょう!

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

### 1) 導入のメリット

事業主

労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員

ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

### 2) 導入例

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせて連続休暇に。

土日、祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて連続休暇にすることができます。

### 3) 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。

### 4) 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

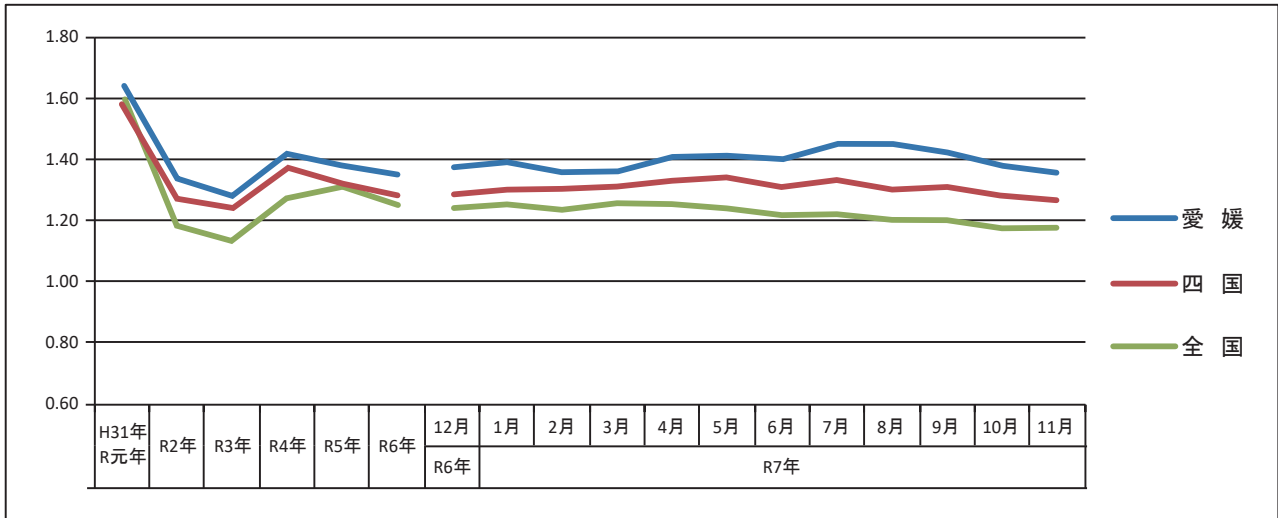
〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

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。

# 労働経済指標

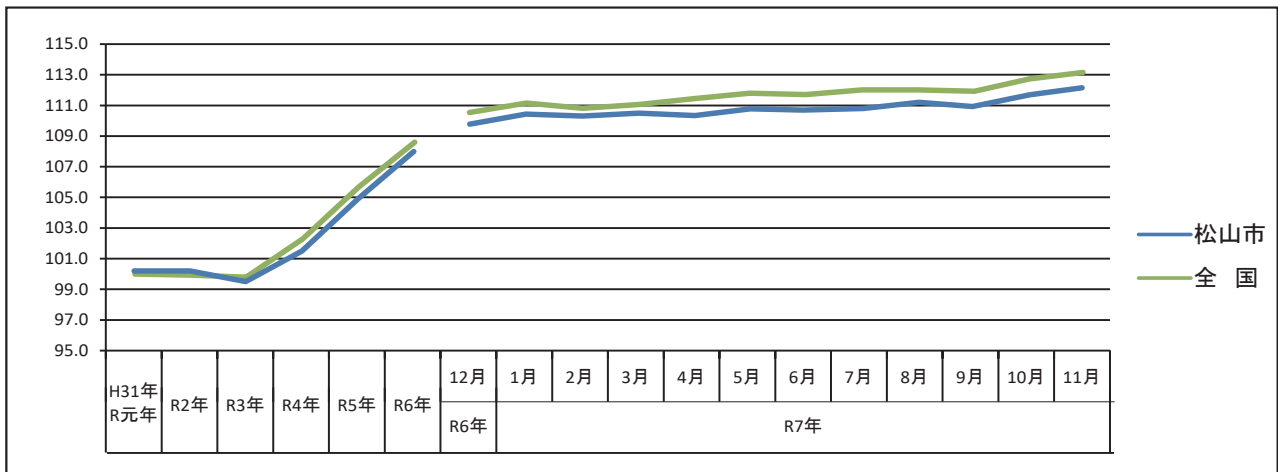
## 1. 有効求人倍率



※ 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）



※ 令和2年=100

(資料出所：総務省)

## 令和7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 (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(株) 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」 (株)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 いよてつ高島屋)	・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。」 一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」 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(株) 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月上旬)	
12			・年末賞与・一時金交渉の妥結結果
1	・女性リーダーズクラブ第2回定例会 (27日 松山市男女共同参画推進センター)		・愛媛経協1月号
2	・理事会 (12日 ホテルマイステイズ松山) ・春季講演会 (同 上) 「春季労使交渉対策について」 (一社)日本経済団体連合会から派遣		
3			・愛媛経協3月号