愛媛経協

№521　　2026．3

目　　次

○2025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……(36)

○メンタルヘルス……(38)

○事務局だより（お知らせ）……(39)

（経協日誌）……(40)

○愛媛労働局からのお知らせ……(41)

○労働経済指標（有効求人倍率、消費者物価指数）……(48)

○令和７年度 年間事業一覧表 ……(49)

○経済センサス―活動調査（リーフレット）……(50)

○協会けんぽ愛媛支部からのお知らせ……(54)

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年人事・労務に関する トップ・マネジメント調査結果

2026年1月20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 15
Ⅲ　社員エンゲージメント 17
Ⅳ　ジョブ型雇用 19
Ⅴ　社内副業 24
Ⅵ　博士人材の採用・雇用状況 26
Ⅶ　健康経営 28
Ⅷ　両立支援 30
Ⅸ　女性社員の健康 30
Ⅹ　働き方改革に向けた取組み 32
Ⅺ　若年社員の活躍推進 34

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。

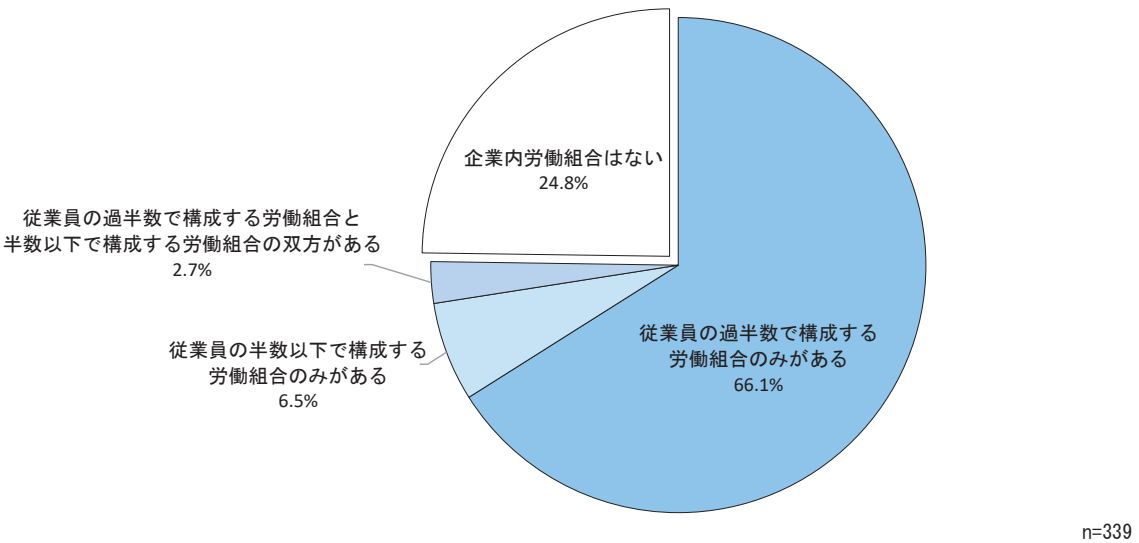
２．**調査対象**：経団連会員企業（計1,588社）の労務担当役員等

３．**調査時期**：2025年９～11月

４．**集計状況**：回答社数349社（回答率22.0%）
このうち集計可能社数は339社
＜内訳＞
産業別：製造業160社（47.2%）、非製造業179社（52.8%）
規模別：従業員500人以上278社（82.0%）、500人未満60社（17.7%）、無回答１社（0.3%）

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。

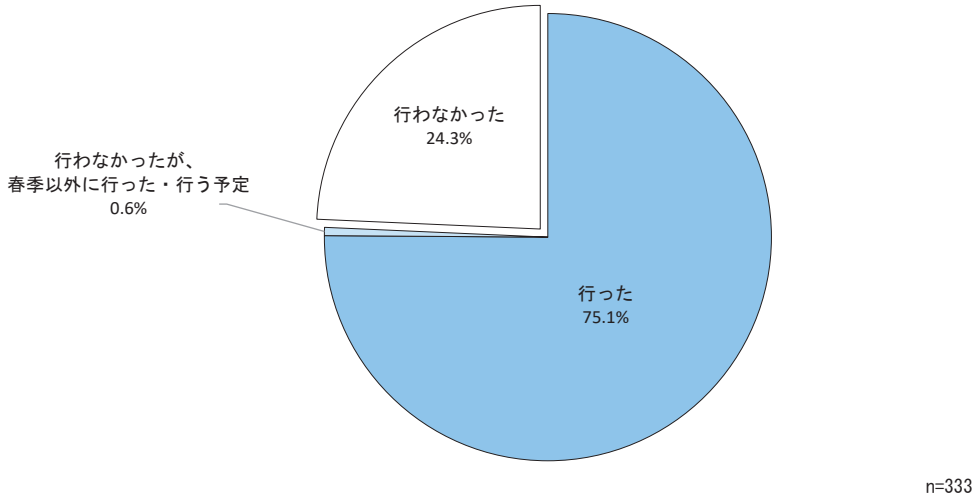
労働組合の有無



n=339

Ⅰ　労使交渉・協議等における議論と結果

１．2025年春季労使交渉実施の有無

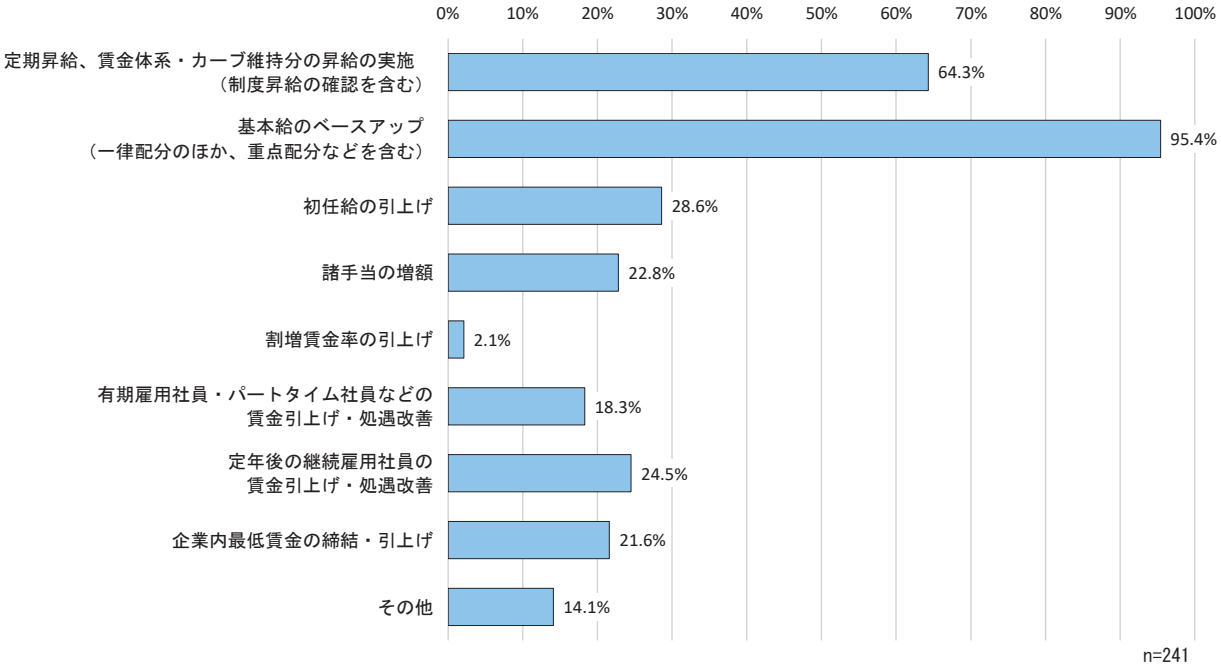


n=333

２．（１）月例賃金

（ａ）2025年春季労使交渉における労働組合等の要求項目

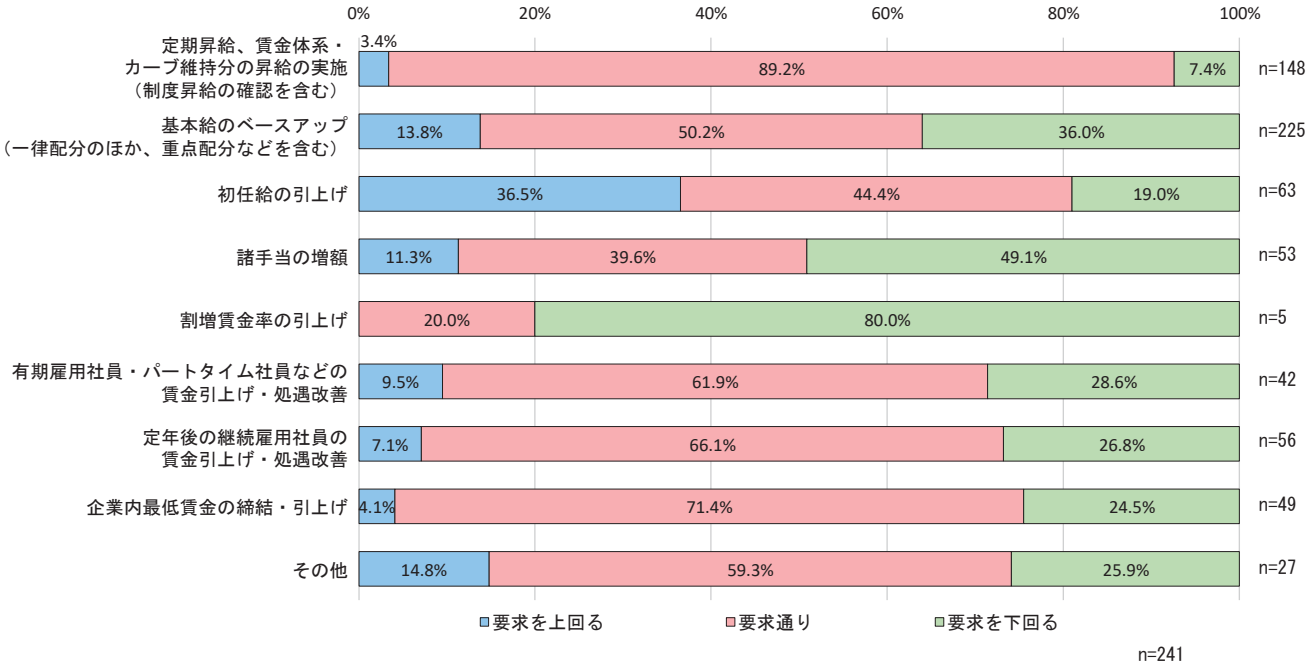
（あてはまるものすべて）



n=241

※「その他」の回答としては、「組合員以外の従業員及び関連会社の従業員の賃金水準の引上げ」「一時金アップ」などがあった

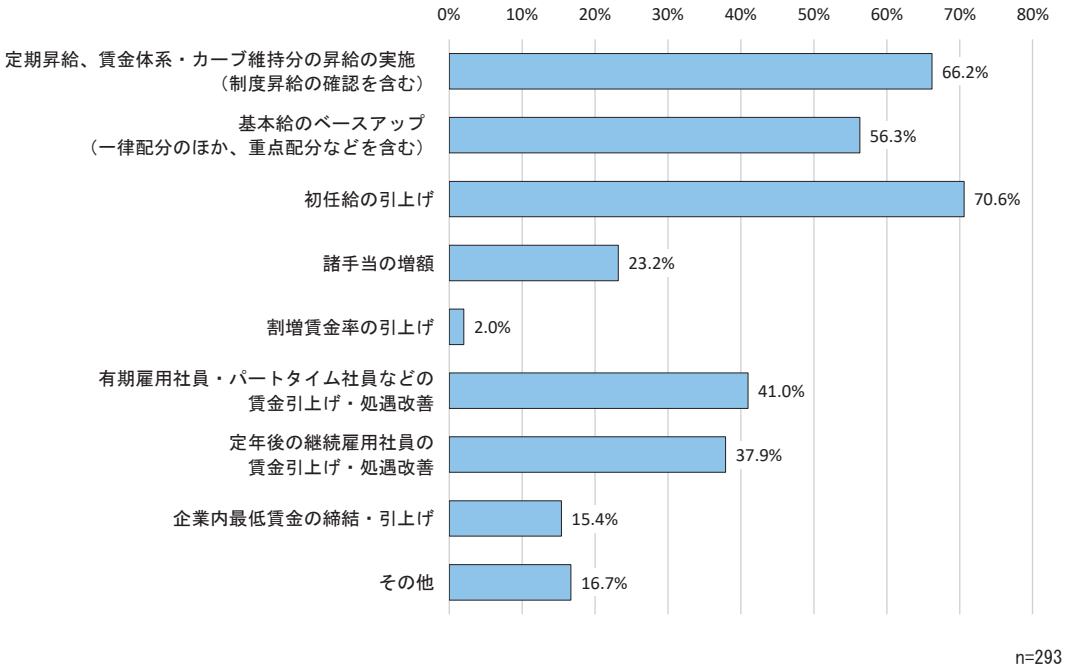
２．（１）月例賃金
（ｂ）労働組合等の要求項目に対する回答状況



※「その他」の回答としては、「組合員以外の従業員及び関連会社の従業員の賃金水準の引上げ」「一時金アップ」などがあった

２．（１）月例賃金
（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、「育児介護休業職場支援金制度の新設」「資格手当制度の新設」などがあった

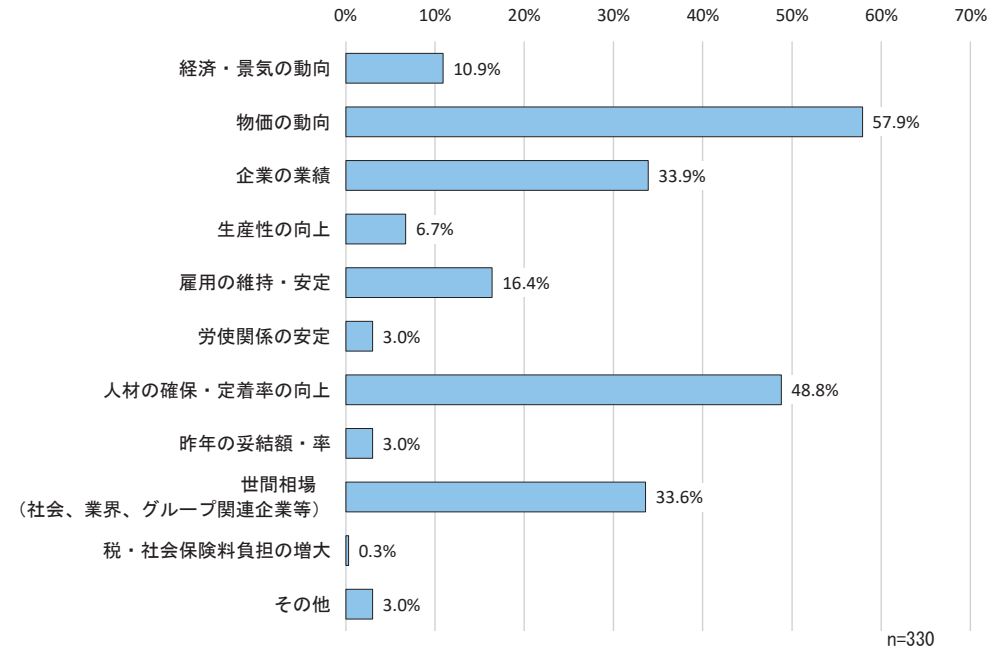
２．（２）2025年の賃金改定における妥結額

	妥結額（円）	率（%）
昇給分	7,409	2.15
ベースアップ分	11,529	3.35
合計	**18,938**	**5.50**

n=247

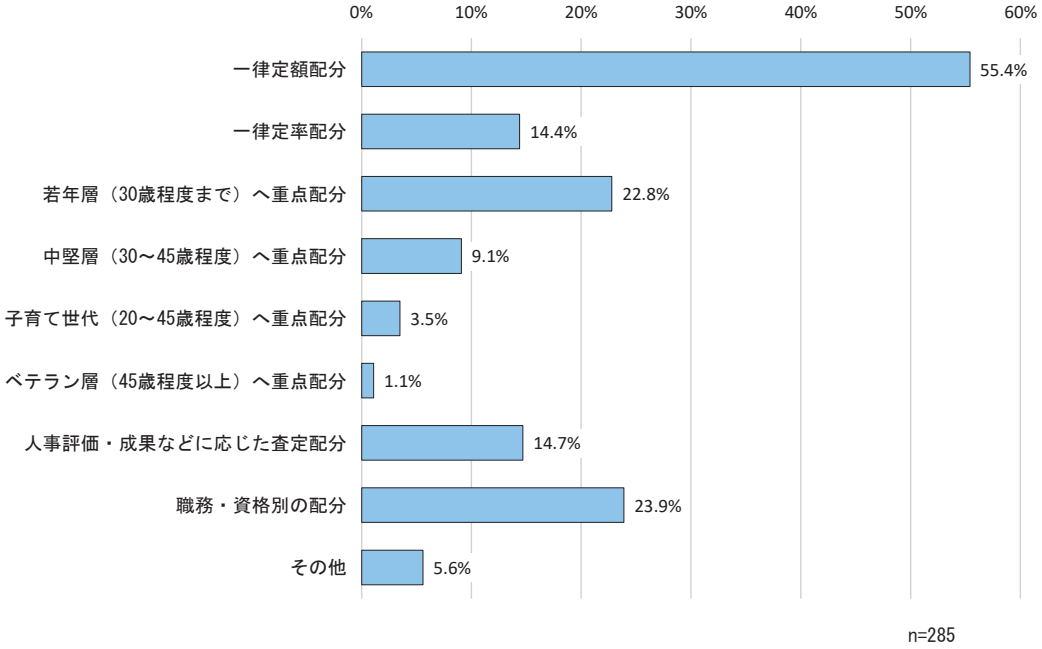
※ 月例賃金について、労働組合等の要求に対する回答または会社施策として実施を決定した項目で「定期昇給、賃金体系・カーブ維持分の昇給の実施」「基本給のベースアップ」と回答した企業が対象
※ 昇給とベースアップの区別のある企業を集計（単純平均）

２．（３）2025年の賃金改定にあたり、特に考慮した要素（２つ）



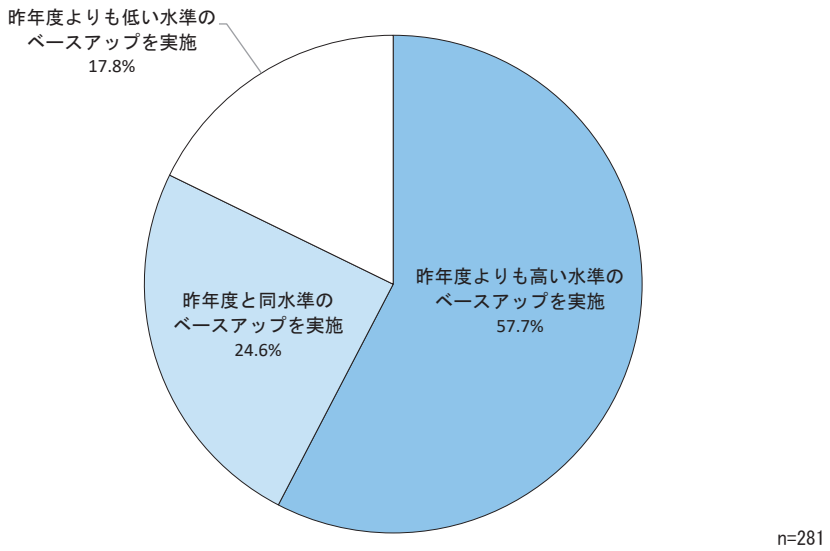
※「その他」の回答としては、「人財への投資」などがあった

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）



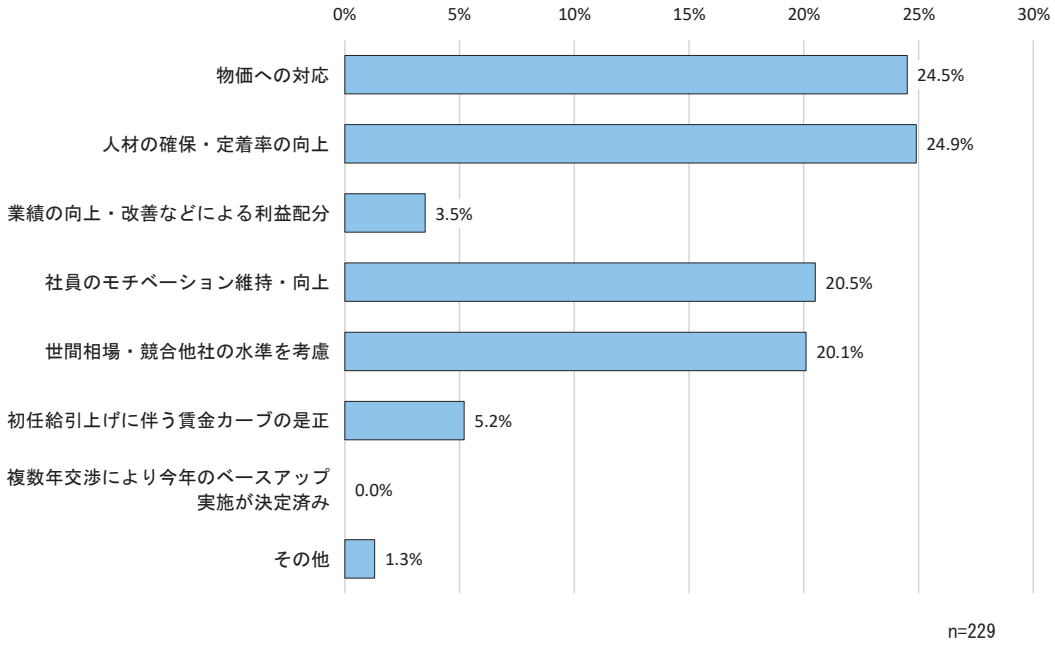
※ 月例賃金について、労働組合等の要求に対する回答または会社施策として実施を決定した項目で「基本給のベースアップ」と回答した291社のうち、この項目に回答した285社を100として集計
※「その他」の回答としては、「物価影響の大きい管理職以下の階層への重点配分」などがあった

２．（５）2025年度の月例賃金引上げ状況（昨年度比）



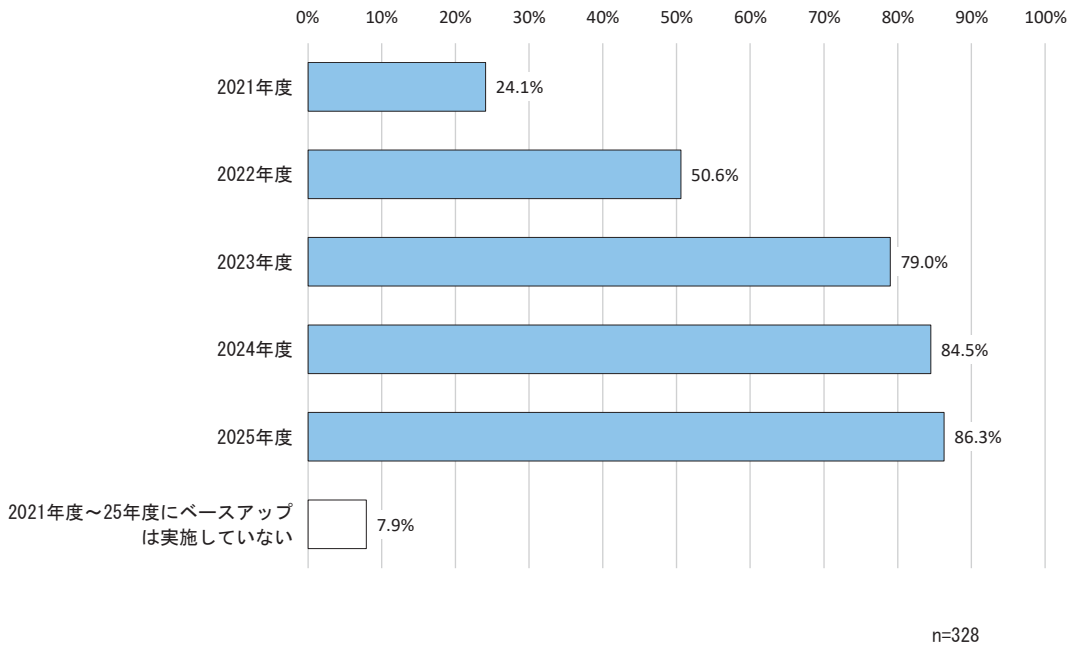
※ 月例賃金について、労働組合等の要求に対する回答または会社施策として実施を決定した項目で「定期昇給、賃金体系・カーブ維持分の昇給の実施」「基本給のベースアップ」と回答した291社のうち、この項目に回答した281社を100として集計

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）

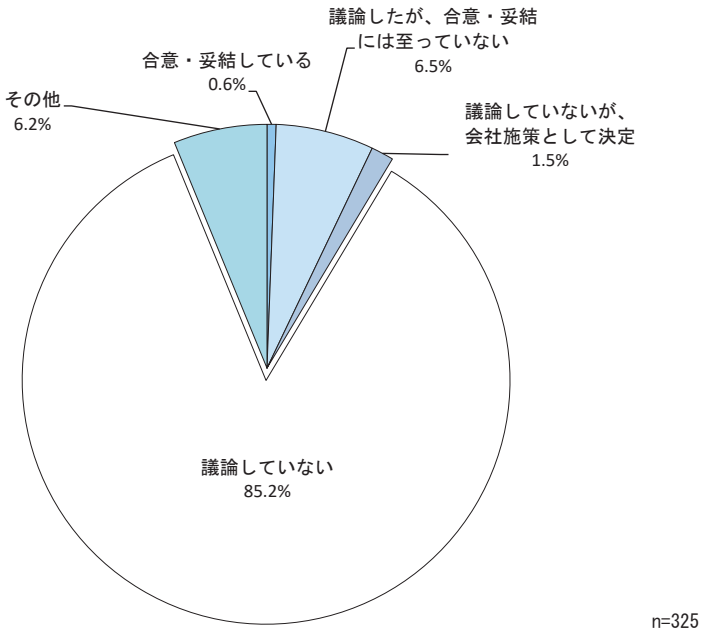


※（５）で、「昨年度を上回る賃金引上げを実施」「昨年度と同水準の賃金引上げを実施」と回答した231社のうち、この項目に回答した229社を100として集計

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



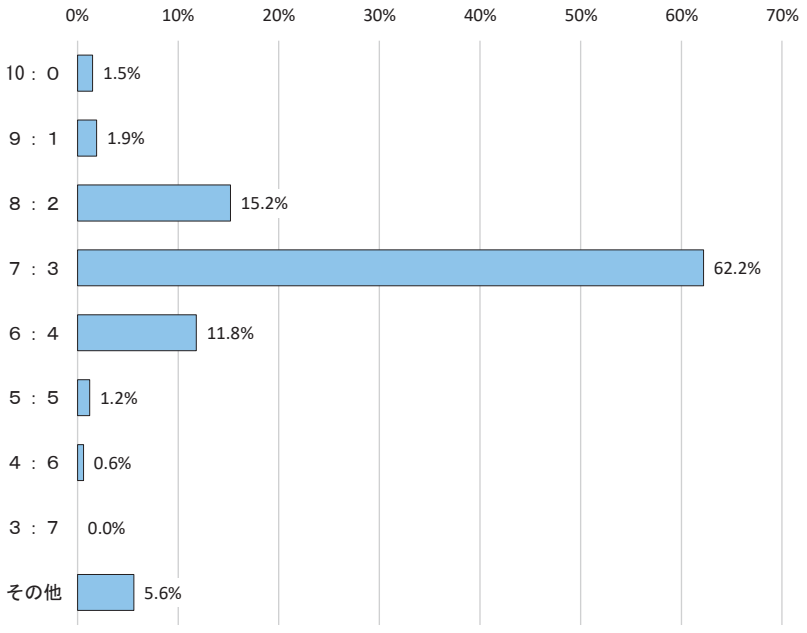
n=325

※「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」などがあった

２．（９）非管理職の年間賃金における、基本給（月例賃金）と賞与・一時金の割合

（ａ）現在の割合

（基本給：賞与・一時金）

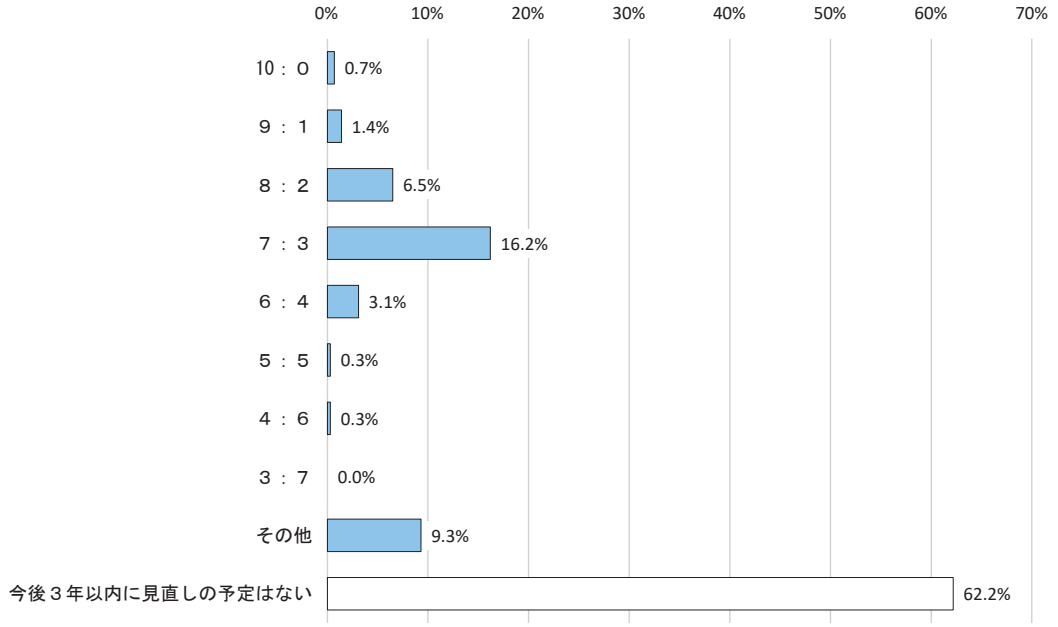


n=323

※「その他」の回答としては、「基本給7.5：賞与・一時金2.5」「賞与は業績連動のため割合は決めていない」などがあった

２．（９）非管理職の年間賃金における、基本給（月例賃金）と賞与・一時金の割合
（ｂ）今後3年以内に見直しを予定している場合の割合

（基本給：賞与・一時金）

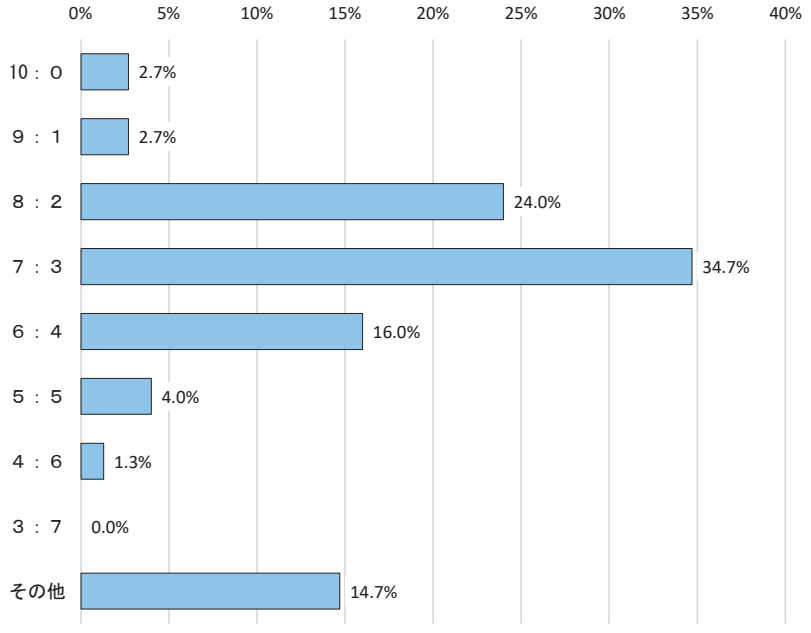


n=291

※「その他」の回答としては、「春季交渉で決定するため未定」「時々の経営状況に応じて判断する」などがあった

２．（９）非管理職の年間賃金における、基本給（月例賃金）と賞与・一時金の割合
（ｃ）過去３年以内の見直し以前の割合

（基本給：賞与・一時金）

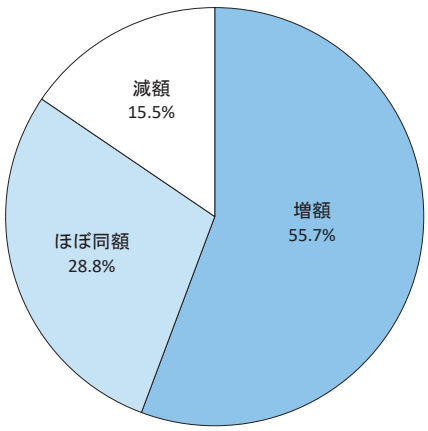


n=75

※「その他」の回答としては、「基本給7.2：賞与・一時金2.8」「基本給6.5：賞与・一時金3.5」などがあった

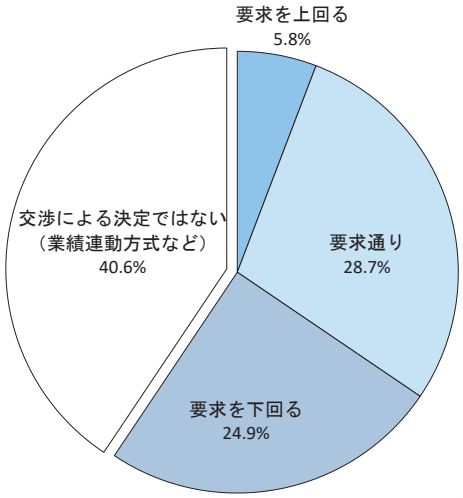
３．（１）賞与・一時金の金額（組合員平均）

（ａ）昨年実績との比較



n=323

（ｂ）労働組合の要求との比較

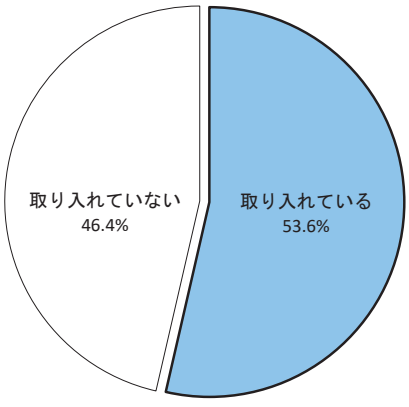


n=293

※ 都度交渉で決定している場合は、2025年夏季について回答
※ 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

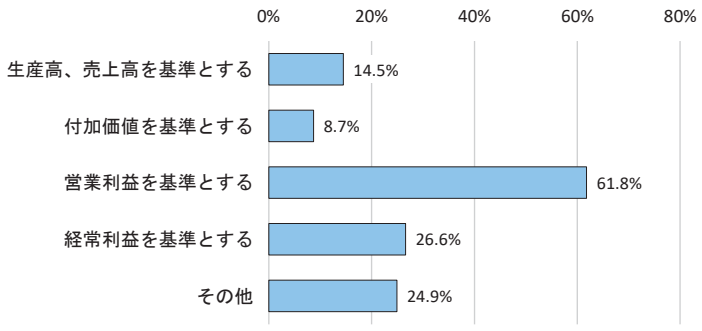
（ａ）業績連動方式を取り入れているか



n=339

（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）

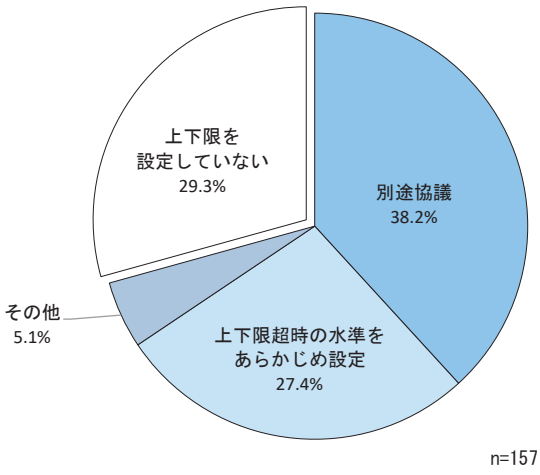


n=173

※（ａ）で「取り入れている」と回答した173社を100として集計
※「その他」の回答としては、「営業利益と当期利益」などがあった

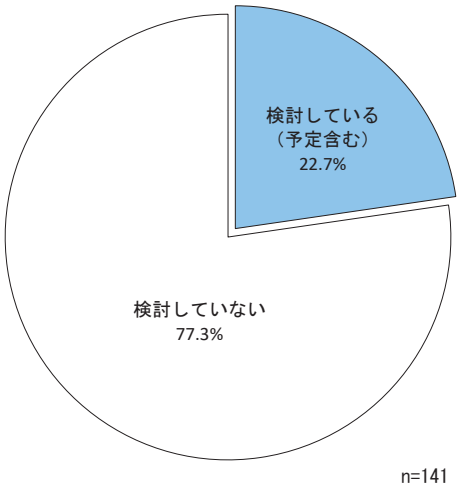
３．（２）賞与総額（原資）の決定方法

（ｃ）上下限を超えた場合の取扱い



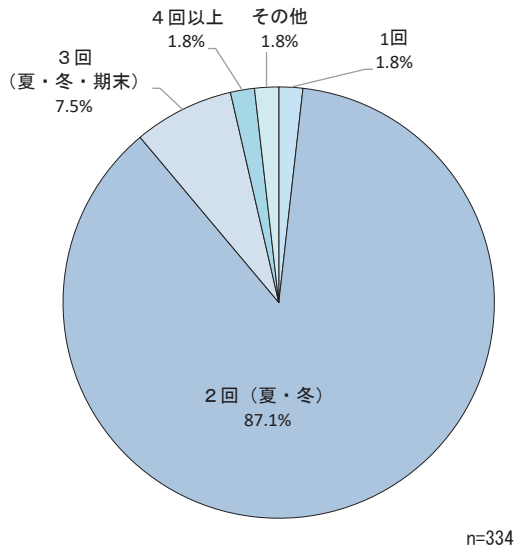
※「その他」の回答としては、「下限のみ設定」があった

（ｄ）上下限の見直し



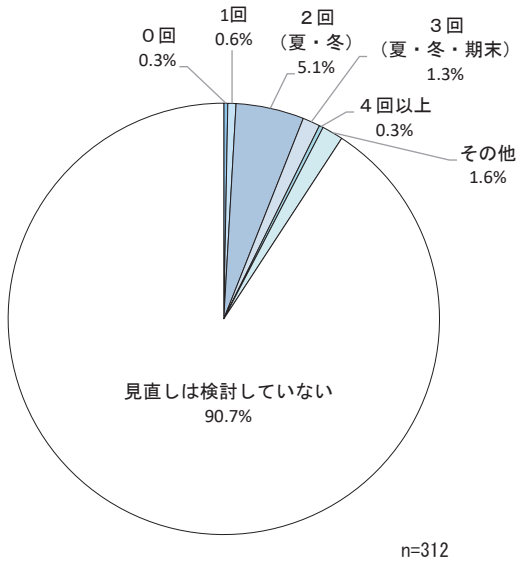
３．（３）賞与・一時金の支給回数・時期

（ａ）現状の支給回数・時期



※「その他」の回答としては、「３回（６月、８月、12月）」があった

（ｂ）今後予定している見直し

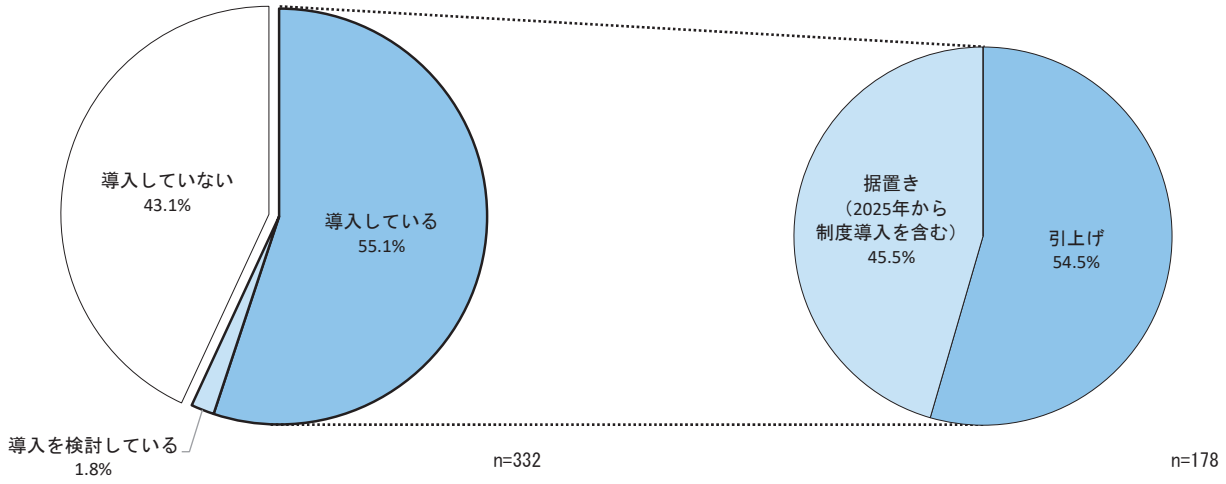


※「その他」の回答としては、「決算賞与の支給」があった

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

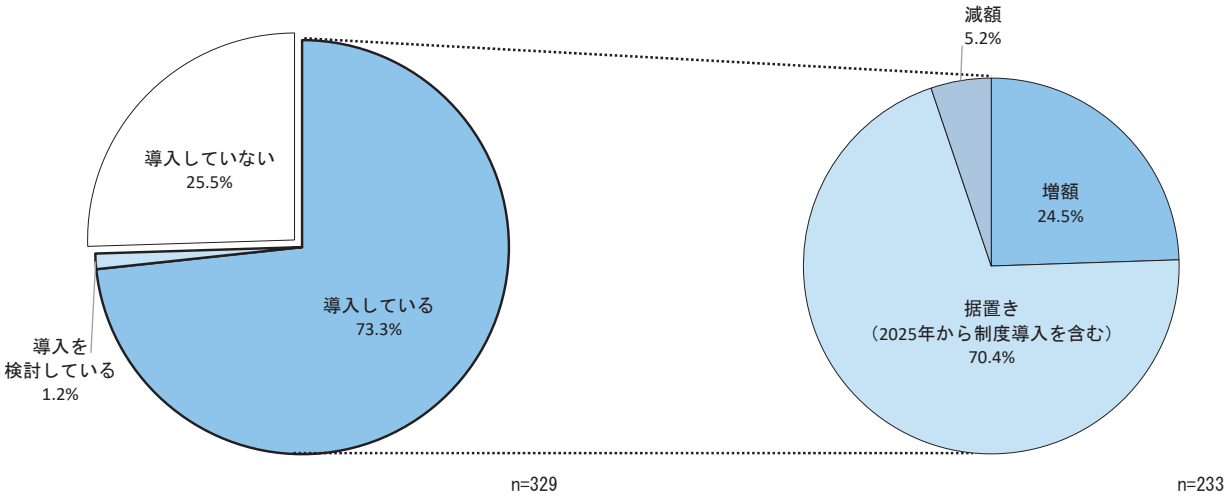
（ａ）導入状況　　（ｂ）2025年の改定状況（実施予定を含む）



※（ａ）で「導入している」「導入を検討している」と回答した189社のうち、この項目に回答した178社を100として集計

４．（２）賞与・一時金制度

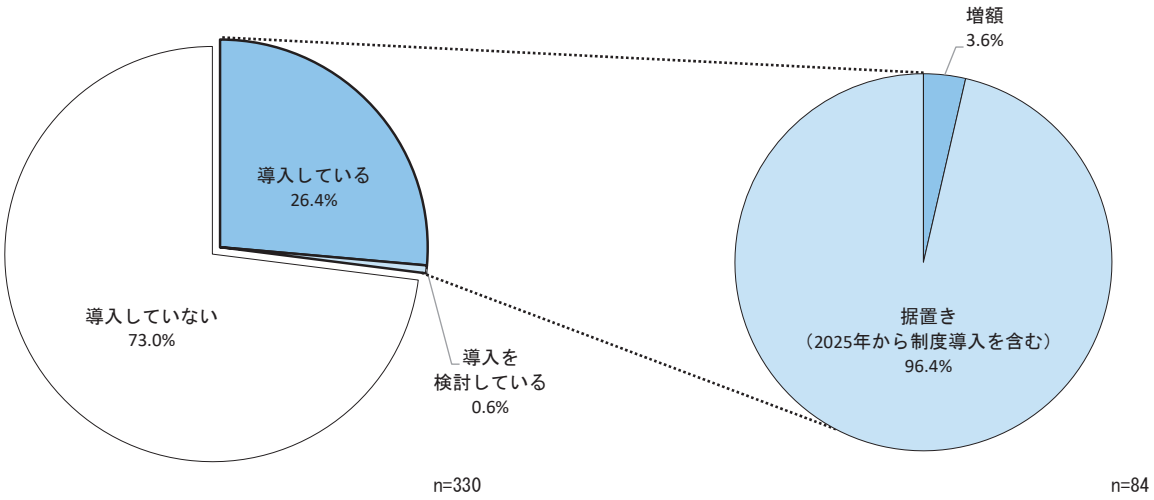
（ａ）導入状況　　（ｂ）2025年の改定状況（実施予定を含む）



※（ａ）で「導入している」「導入を検討している」と回答した245社のうち、この項目に回答した233社を100として集計

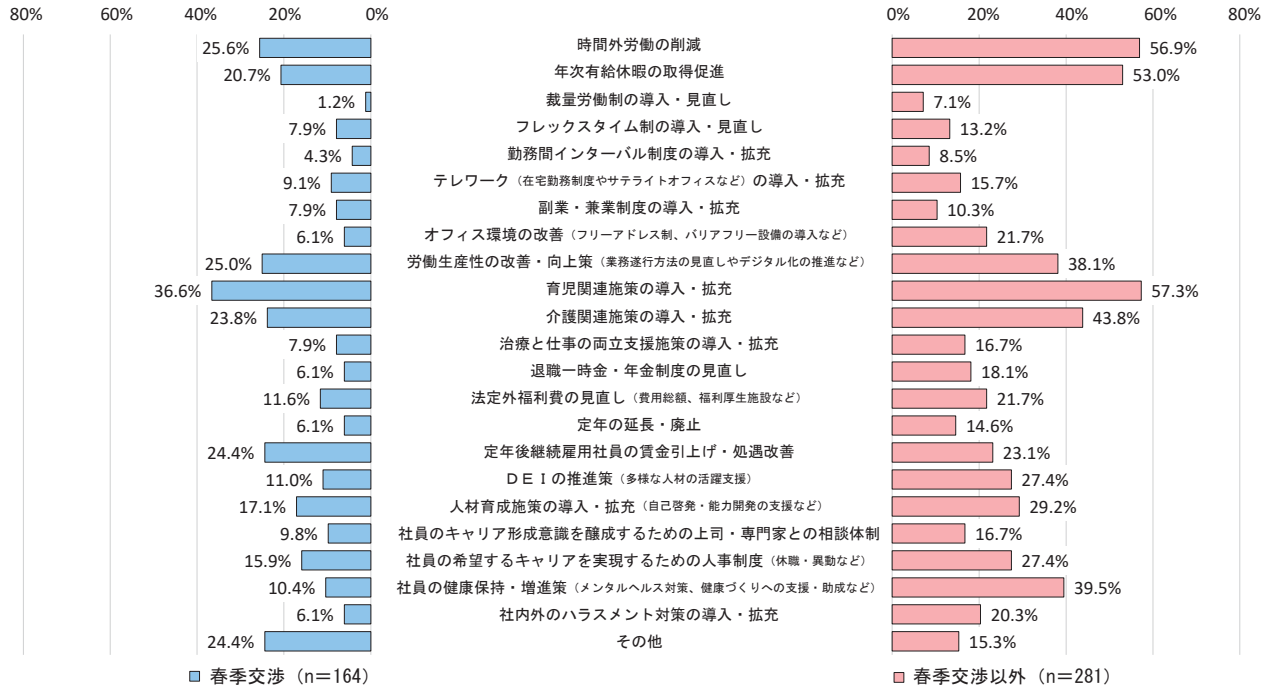
４．（３）退職金制度（退職慰労金含む）

（ａ）導入状況　　（ｂ）2025年の改定状況（実施予定を含む）



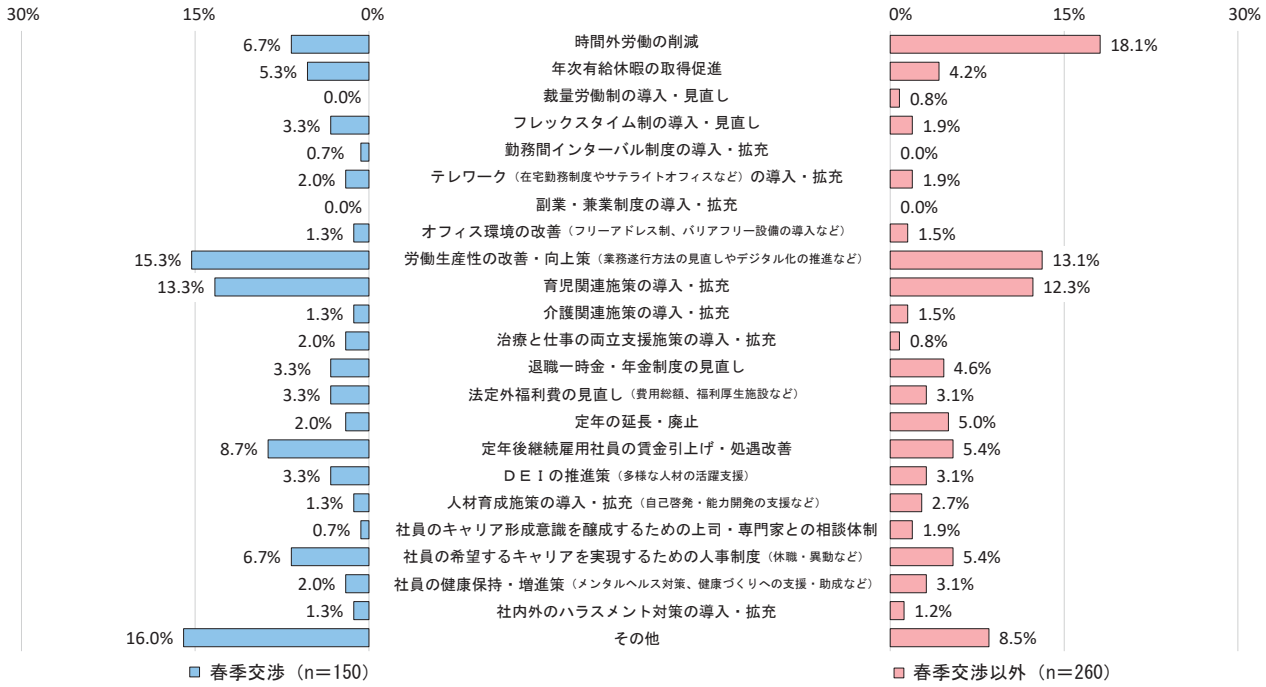
※（ａ）で「導入している」「導入を検討している」と回答した89社のうち、この項目に回答した84社を100として集計
※「減額」の回答はなし

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「出張時の宿泊料上限の改定」「福利厚生の充実」など、春季労使交渉以外では人事処遇制度改定」「各種手当の見直し」などがあった

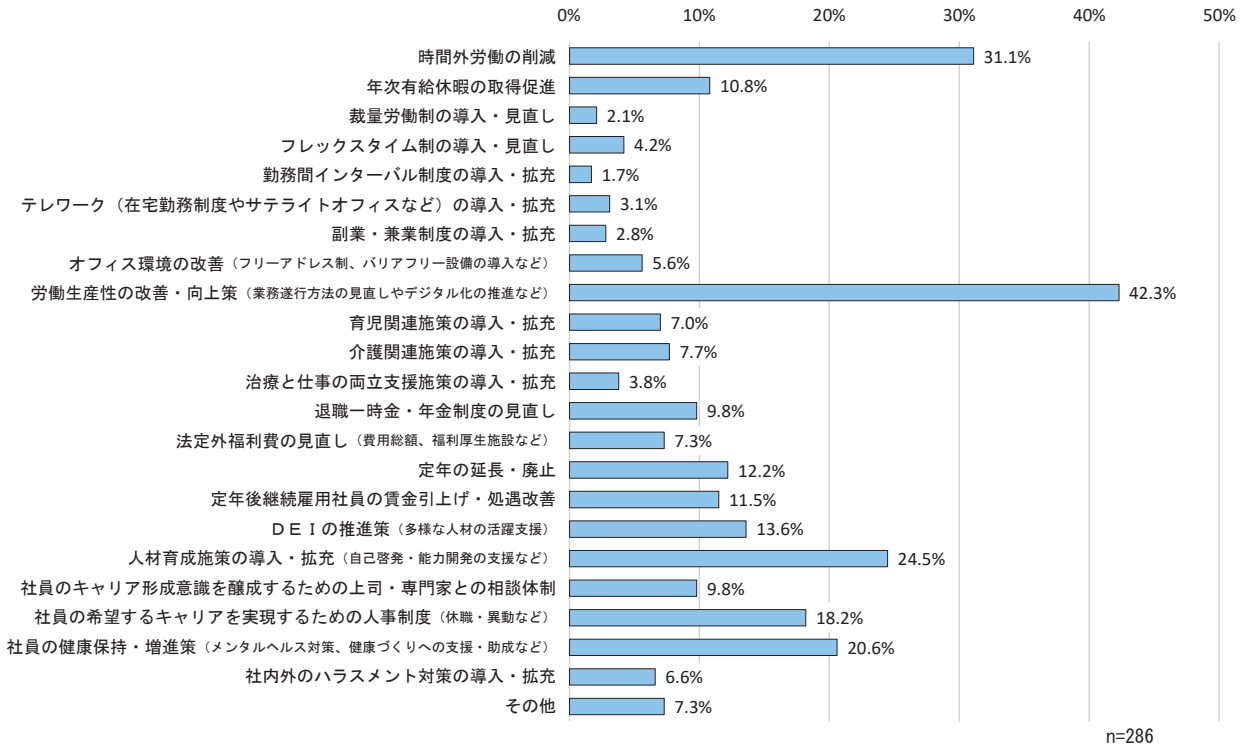
５．（２）賃金以外で労働組合等と議論した項目のうち、最も重視したもの



※「その他」の回答としては、春季労使交渉では「出張時の宿泊料上限の改定」「特別休暇の新設（ウェルネス休暇）」 など、春季労使交渉以外では「人事処遇制度改定」「寮・社宅制度の見直し」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

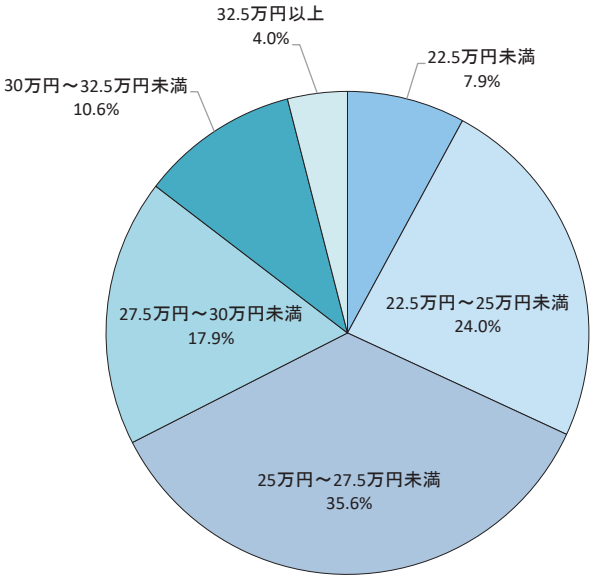
（３つまで）



※「その他」の回答としては、「社員のキャリア意識醸成、キャリア自立支援施策の導入」「異動内示時期の前倒し、独身寮の基準見直し」などがあった

Ⅱ　初任給

１．大卒初任給の水準

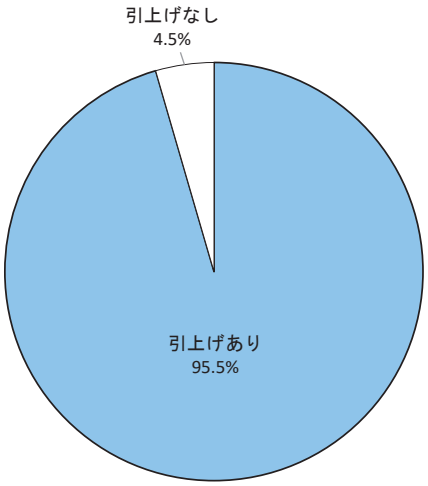


n=329

※ 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

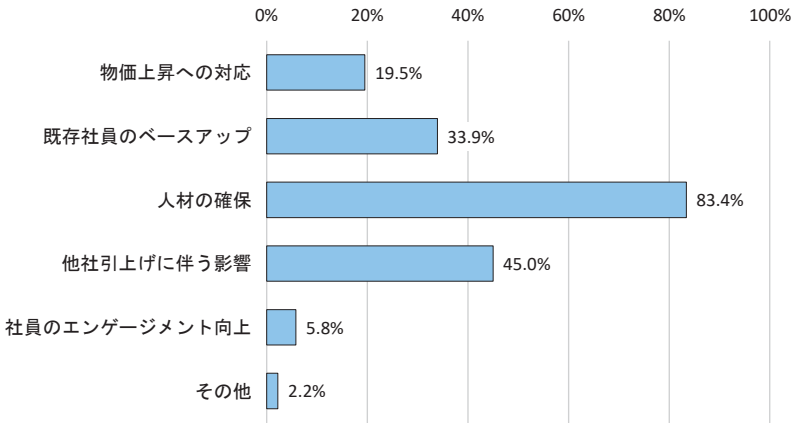
２．大卒初任給引上げの有無（過去３年間）

（１）引上げの有無



n=330

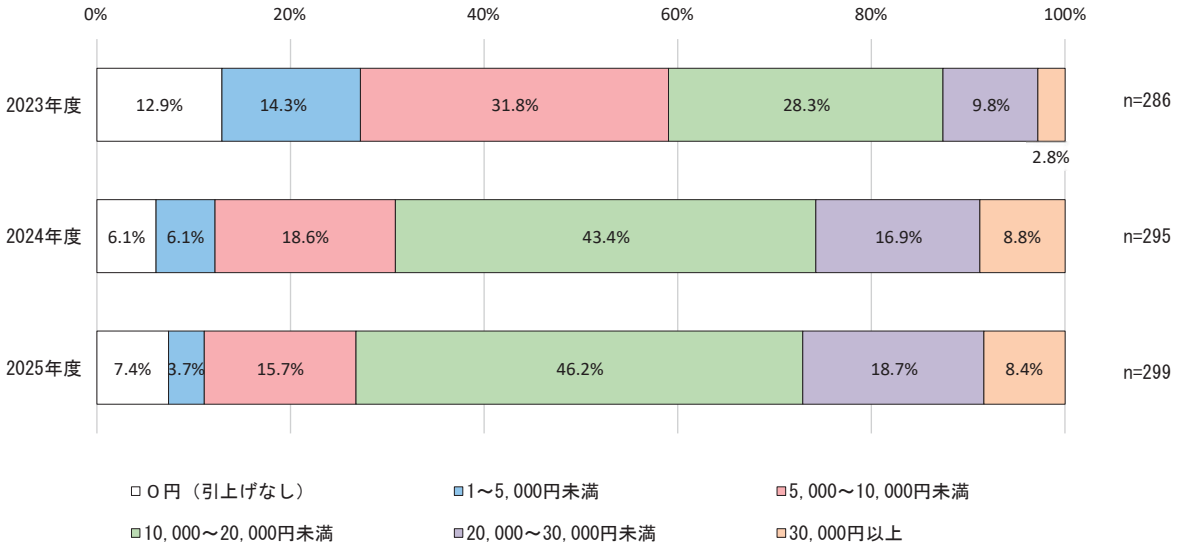
（２）引上げの要因（２つまで）



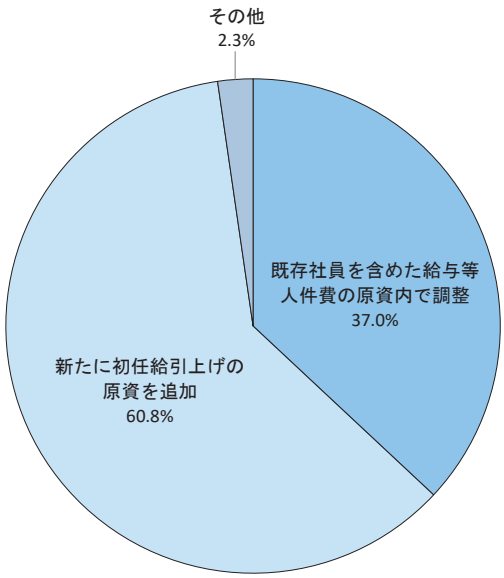
n=313

※（１）で「引上げあり」と回答した315社のうち、この項目に回答した313社を100として集計
※「その他」の回答としては、「人事制度改定（賞与リバランス）」などがあった

３．各年度における大卒初任給引上げ額（過去３年間）



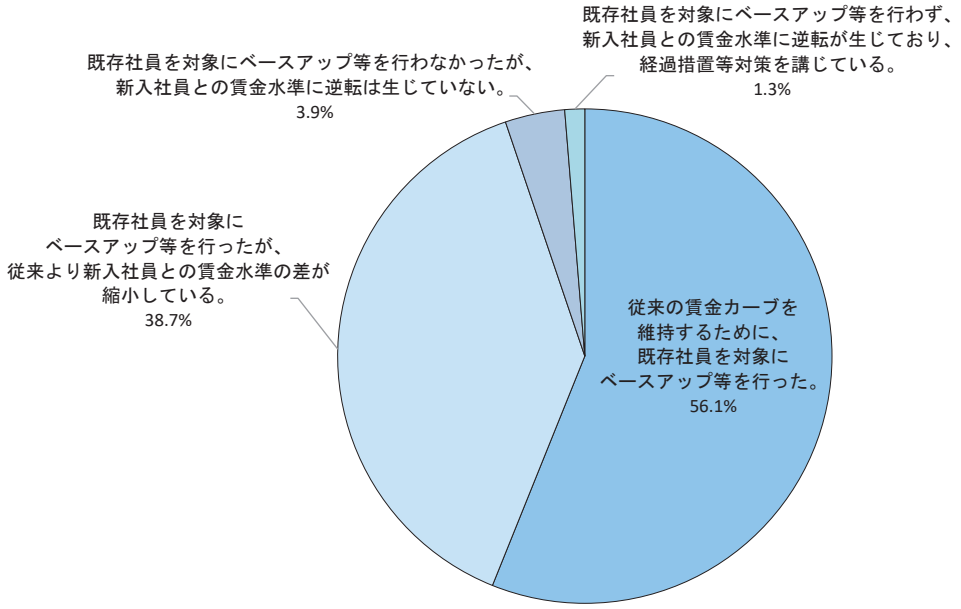
４．大卒初任給引上げにおける原資（過去３年間）



n=311

※「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」などがあった

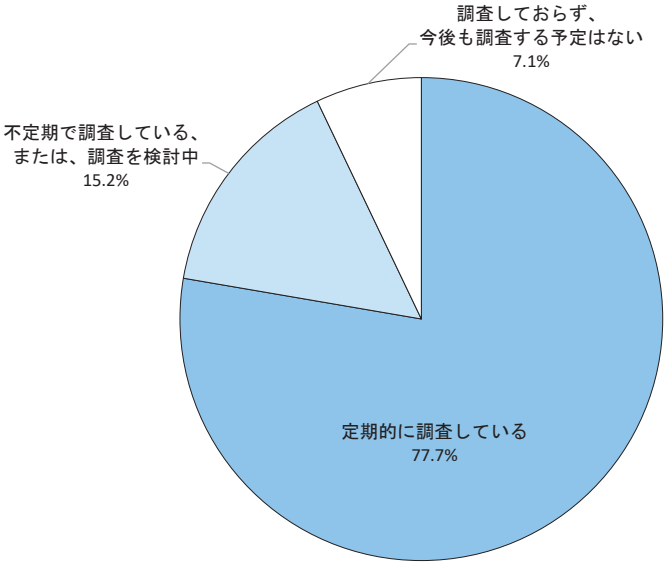
５．大卒初任給引上げに伴う既存社員の給与水準



n=310

Ⅲ　社員エンゲージメント

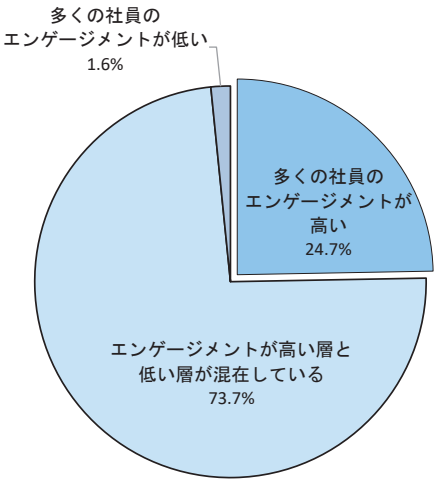
１．社員エンゲージメントの調査



n=336

２．社員のエンゲージメント

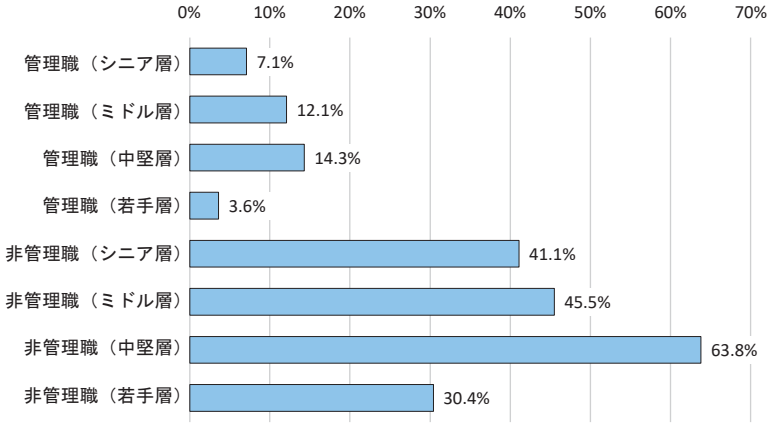
（１）現状



n=308

（２）社員のエンゲージメントが低い層

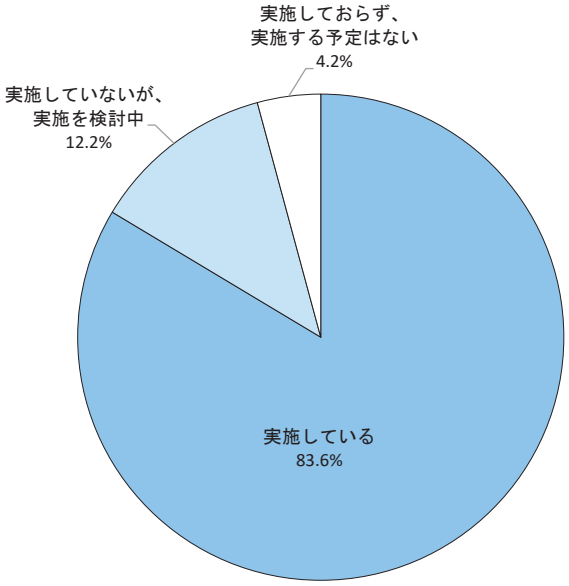
（あてはまるものすべて）



n=224

※（１）で「エンゲージメントが高い層と低い層が混在している」「多くの社員のエンゲージメントが低い」と回答した232社のうち、この項目に回答した224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

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

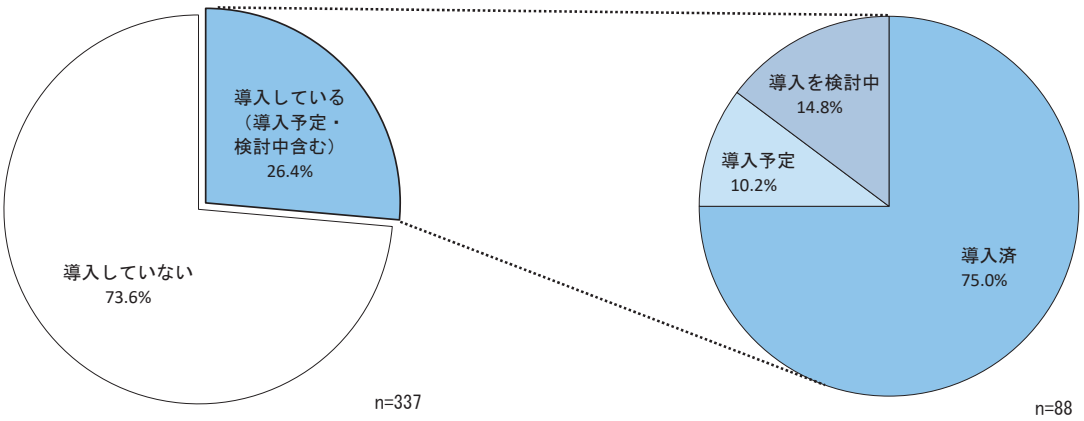


n=336

Ⅳ　ジョブ型雇用

１．導入状況

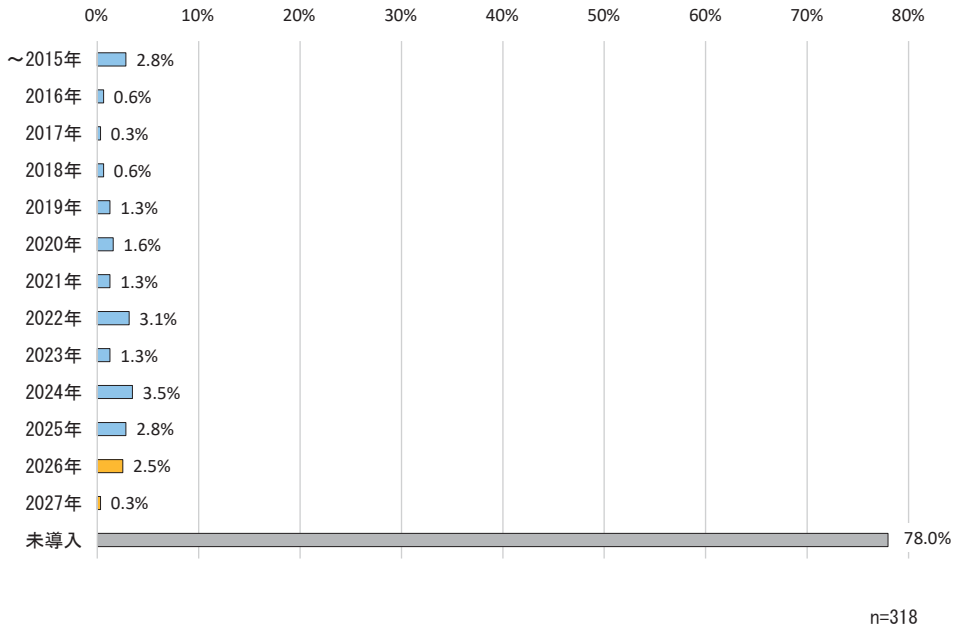
（１）導入有無



※（１）で「導入している（導入予定・検討中含む）」と回答した89社のうち、
この項目に回答した88社を100として集計

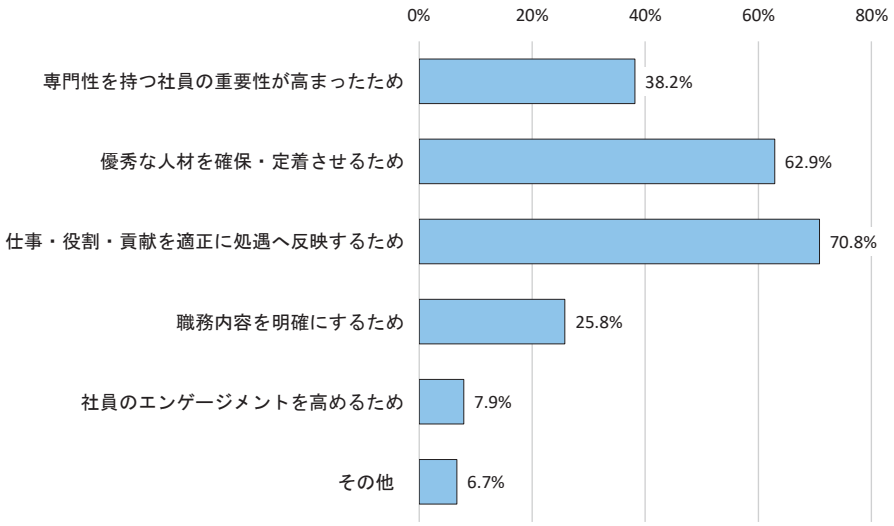
※ ジョブ型雇用：当該職務・仕事の遂行に必要な知識や能力を有する社員を配置・異動して活躍してもらう専門業務型・
プロフェッショナル型に近い雇用区分

１．（２）導入時期



※（１）で導入有無を回答した337社のうち、導入有無・導入（予定）時期が明確な318社を集計
※ 2026年・2027年は導入予定時期

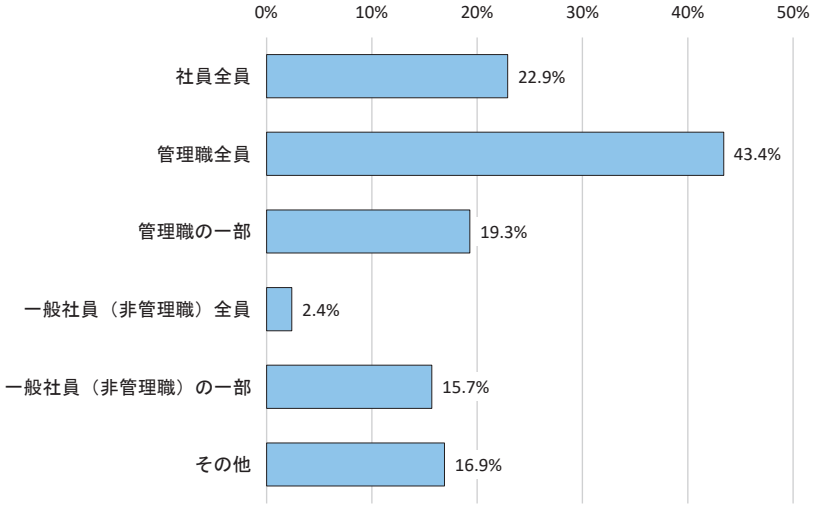
１．（３）導入理由（２つまで）



n=89

※（１）で「導入している（導入予定・検討中含む）」と回答した89社を100として集計
※「その他」の回答としては、「人事制度のグローバル化」「若手抜粋による組織活性化」などがあった

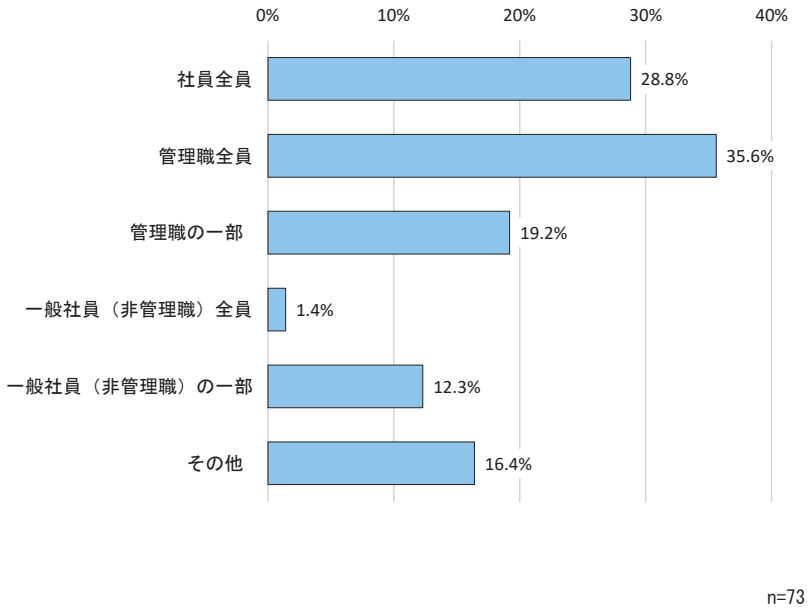
２．ジョブ型雇用の適用範囲（あてはまるものすべて）



n=83

※ １．（１）で「導入している（導入予定・検討中含む）」と回答した89社のうち、この項目に回答した83社を100として集計
※「その他」の回答としては、「課長級以上」「特定職務に限定」などがあった

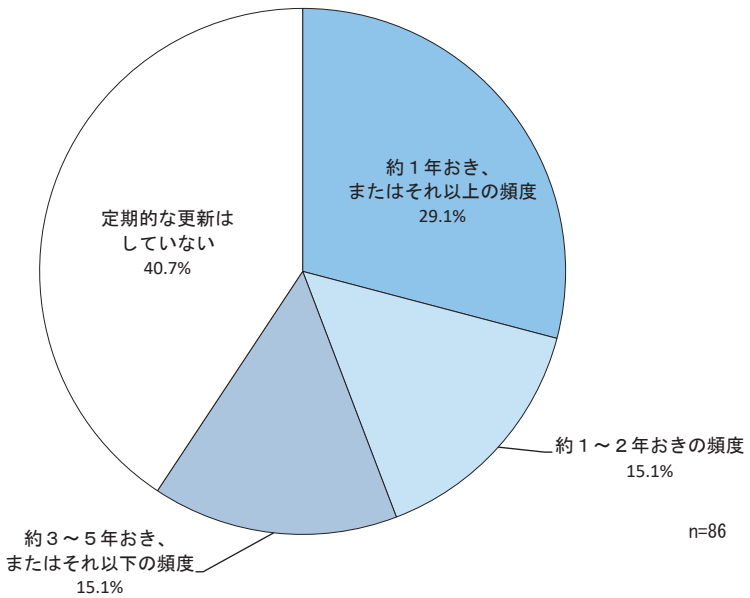
３．ジョブディスクリプション（職務記述書）の適用対象者（あてはまるものすべて）



n=73

※ １．（１）で「導入している（導入予定・検討中含む）」と回答した89社のうち、この項目に回答した73社を100として集計
※「その他」の回答としては、「一部の職種限定」「総合職の一般社員」などがあった

４．（１）ジョブディスクリプションの更新頻度（予定含む）

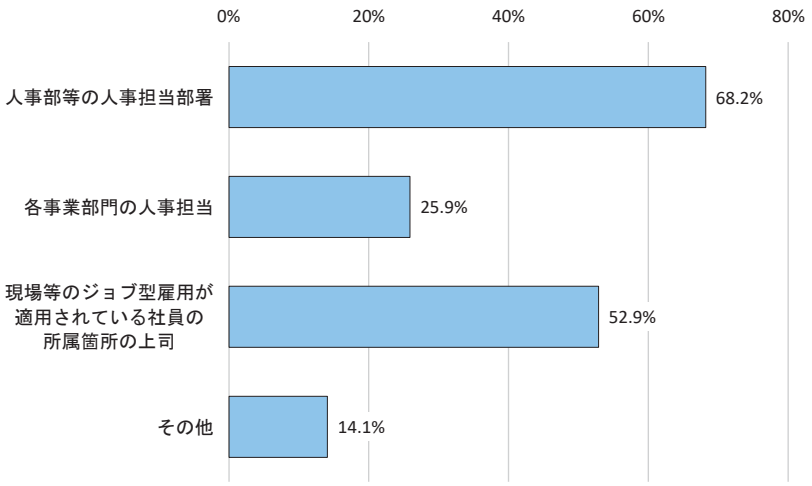


n=86

※ １．（１）で「導入している（導入予定・検討中含む）」と回答した89社のうち、この項目に回答した86社を100として集計

４．（２）ジョブディスクリプションのメンテナンス所管箇所（予定含む）

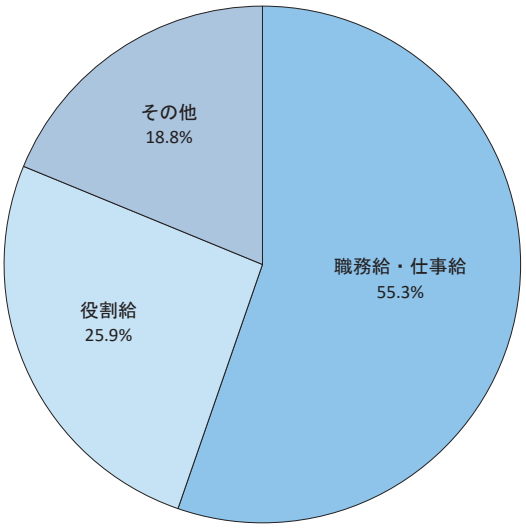
（あてはまるものすべて）



n=85

※ １．（１）で「導入している（導入予定・検討中含む）」と回答した89社のうち、この項目に回答した85社を100として集計
※「その他」の回答としては、「社内の委員会」などがあった

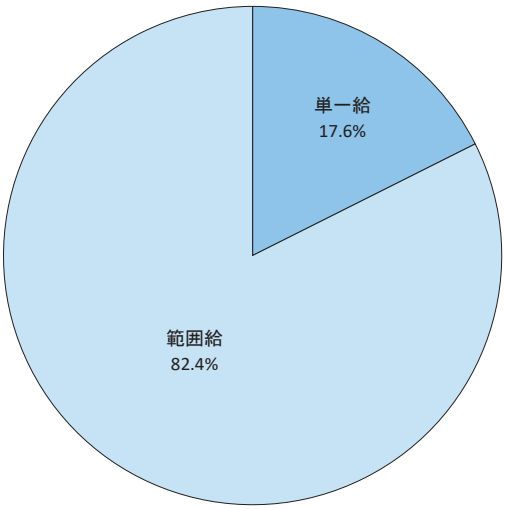
５．（１）ジョブ型雇用における賃金項目



n=85

※ １．（１）で「導入している（導入予定・検討中含む）」と回答した89社のうち、この項目に回答した85社を100として集計
※「その他」の回答としては、「職務給・役割給・成果給複合」「各種手当での処遇」などがあった

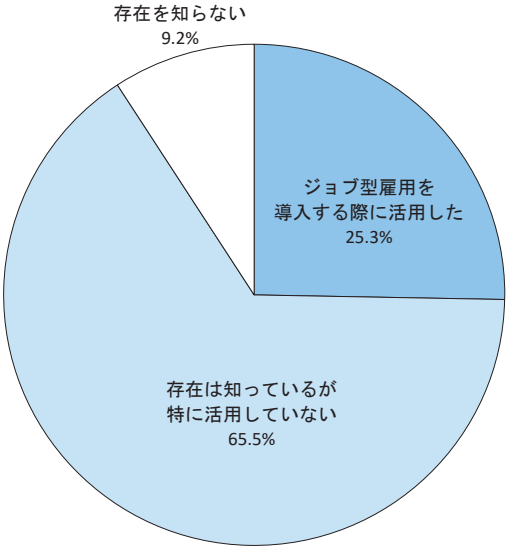
５．（２）ジョブ型雇用における賃金制度



n=85

※ １．（１）で「導入している（導入予定・検討中含む）」と回答した89社のうち、この項目に回答した85社を100として集計

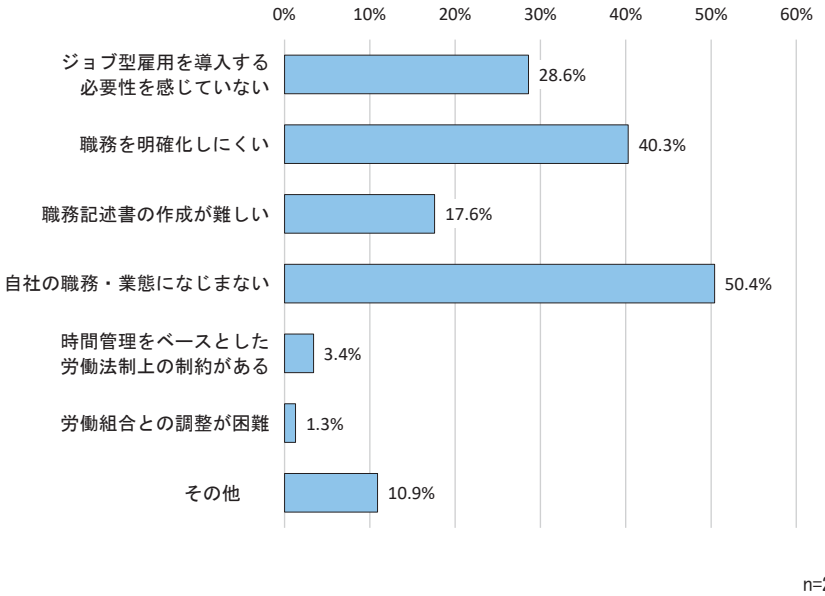
６．政府「ジョブ型人事指針」の認知・活用割合



n=87

※ １．（１）で「導入している（導入予定・検討中含む）」と回答した89社のうち、この項目に回答した87社を100として集計
※ ジョブ型人事指針：内閣官房・経済産業省・厚生労働省が2024年８月に公表

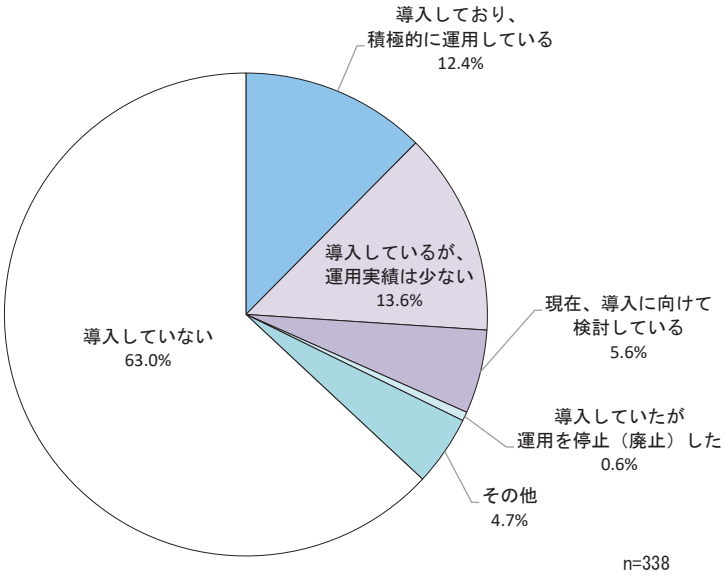
7．導入していない理由（２つまで）



※ １．（１）で「導入していない」と回答した248社のうち、この項目に回答した238社を100として集計
※「その他」の回答としては、「人財配置の柔軟性を損なう」「自社の賃金制度に馴染まない」「制度設計が困難」などがあった

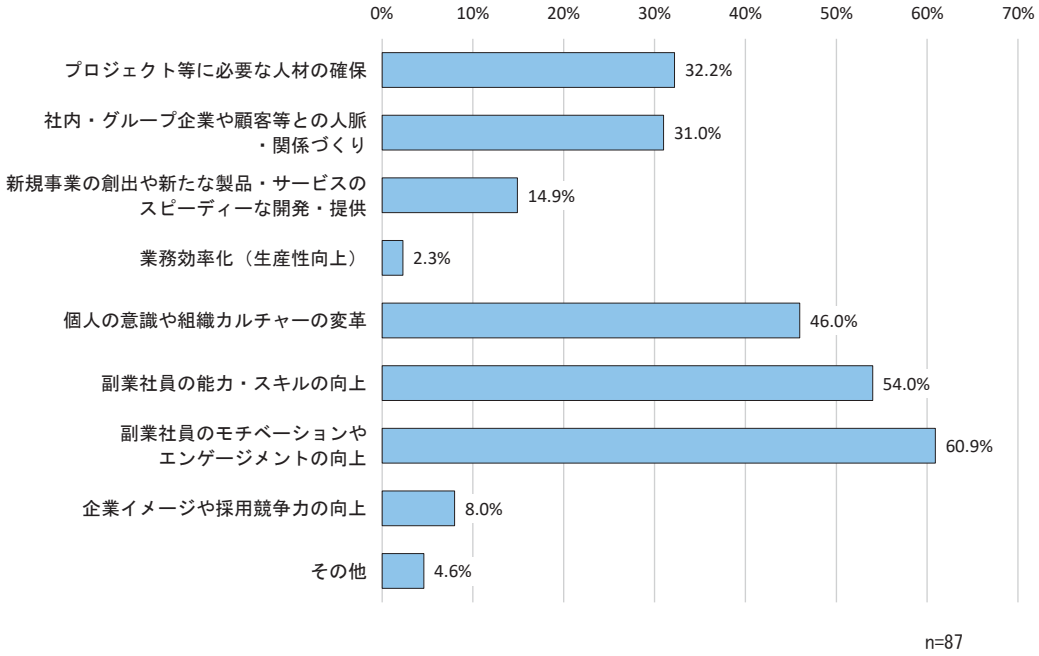
Ⅴ　社内副業

１．社内副業制度の導入・運用状況



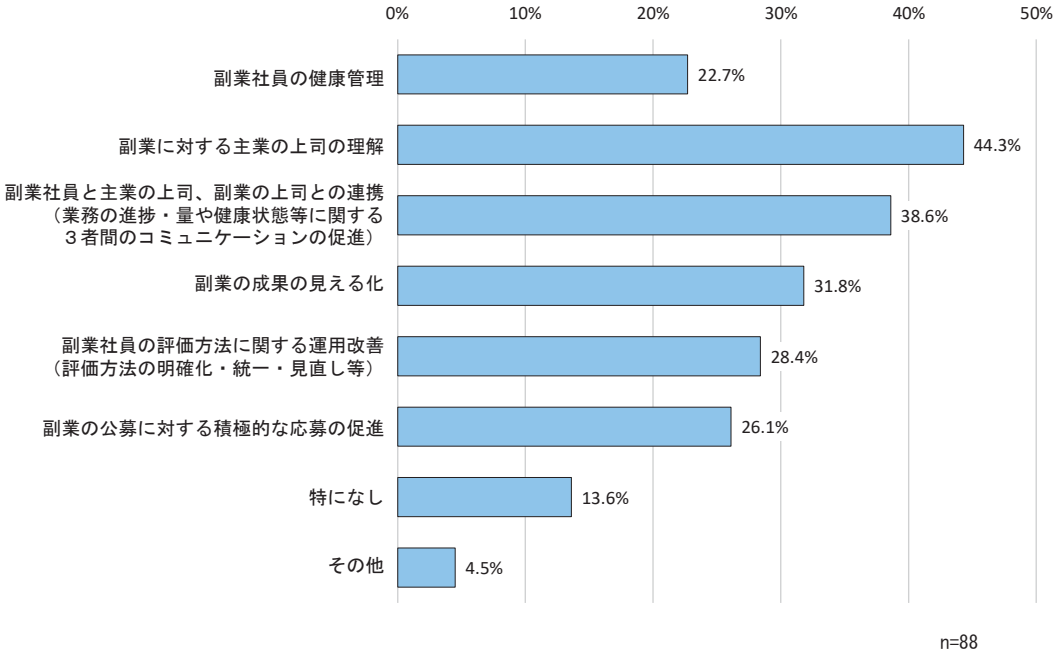
※「その他」の回答としては、「禁止はしていない」「個別に可否を判断」などがあった

２．（１）社内副業によって得られた効果（３つまで）



※ １．で「導入しており、積極的に運用している」「導入しているが、運用実績は少ない」と回答した88社のうち、この項目に回答した87社を100として集計
※「その他」の回答としては、「コロナ禍の社員の減収に対する補填」があった

２．（２）社内副業における今後の課題（３つまで）

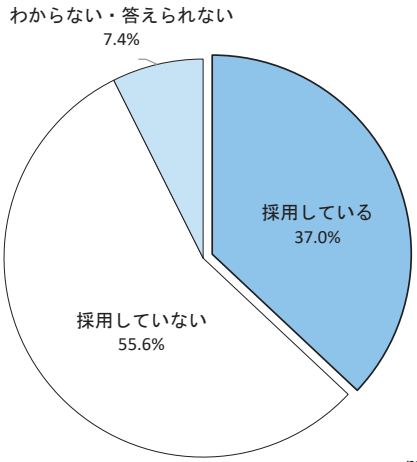


※ １．で「導入しており、積極的に運用している」「導入しているが、運用実績は少ない」と回答した88社を100として集計
※「その他」の回答としては、「機密管理」「兼業内容が利益相反に逸脱しないかの確認」などがあった

Ⅵ　博士人材の採用・雇用状況

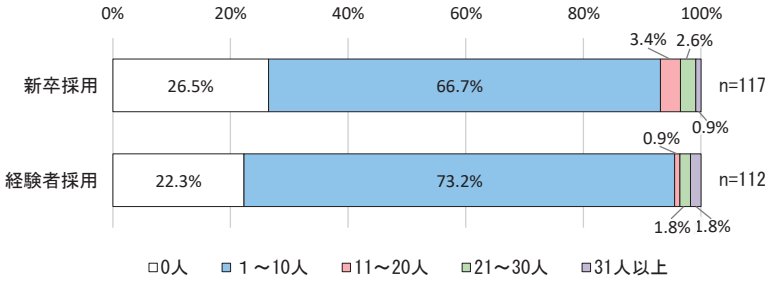
１．博士人材の採用有無と2024年度の採用内訳

（１）採用有無



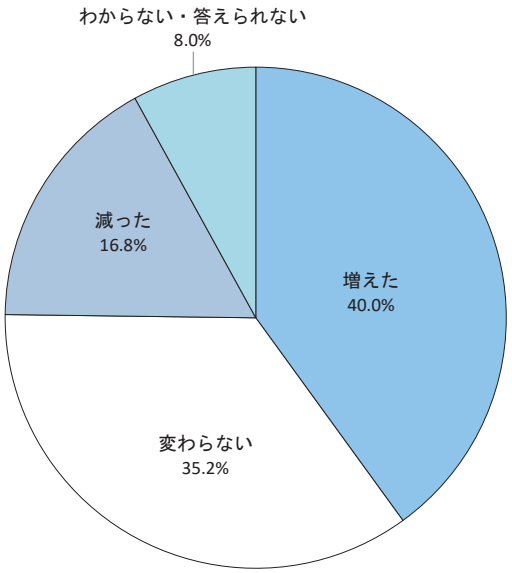
n=338

（２）採用内訳（2024年度）



※（１）で「採用している」と回答した125社のうち、新卒採用に回答のあった117社、経験者採用に回答のあった112社をそれぞれ100として集計

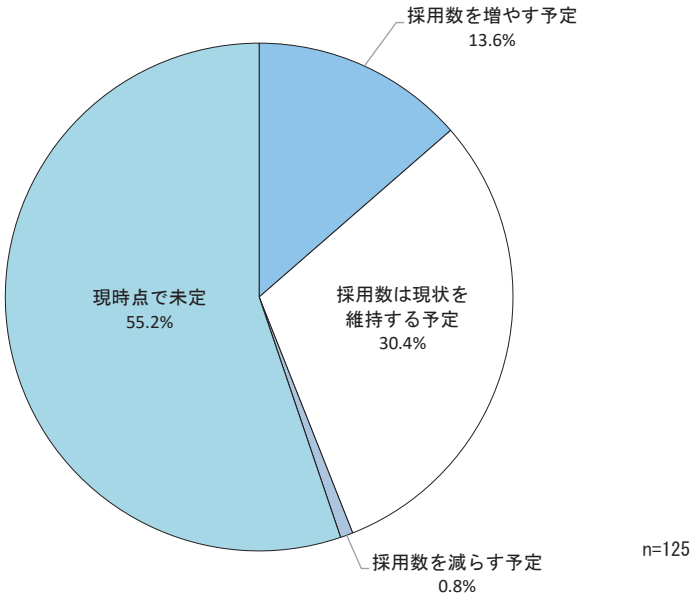
２．2023年度と2024年度の採用数比較



n=125

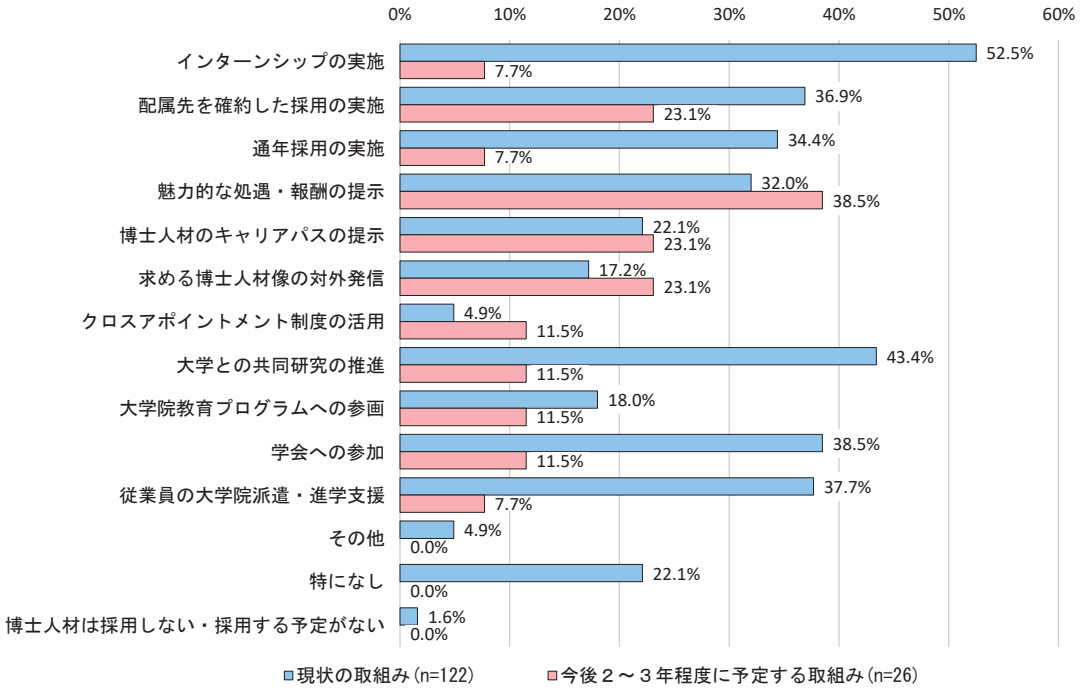
※ １．（１）で「採用している」と回答した125社を100として集計

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



※ １．（１）で「採用している」と回答した125社を100として集計
※「採用しない予定」の回答はなし

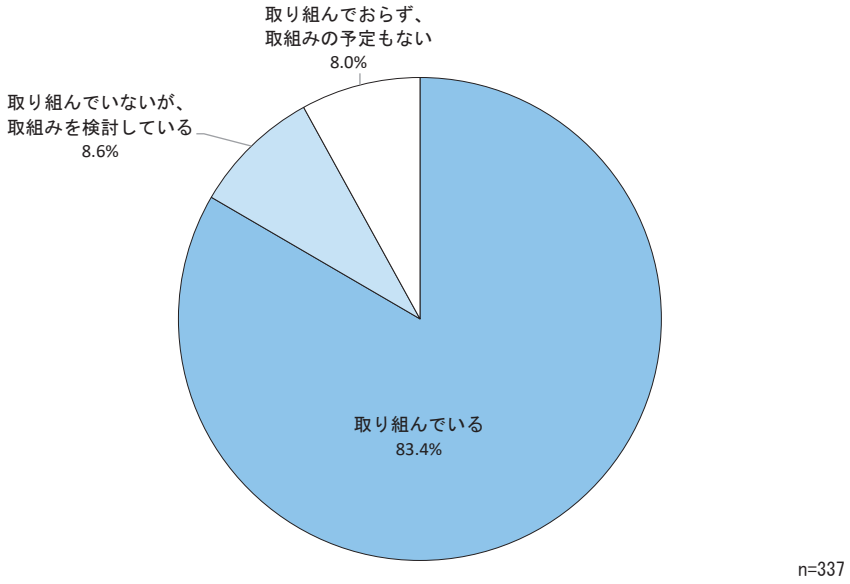
４．博士人材の採用・育成に向けた具体的な取組み（あてはまるものすべて）



※ １．（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122社を100として集計
※ 今後2～3年程度の間に予定している取組みの数値は、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、「博士課程進学予定学生の奨学金に対する入社後返済支援」「ポスドクの嘱託契約」などがあった

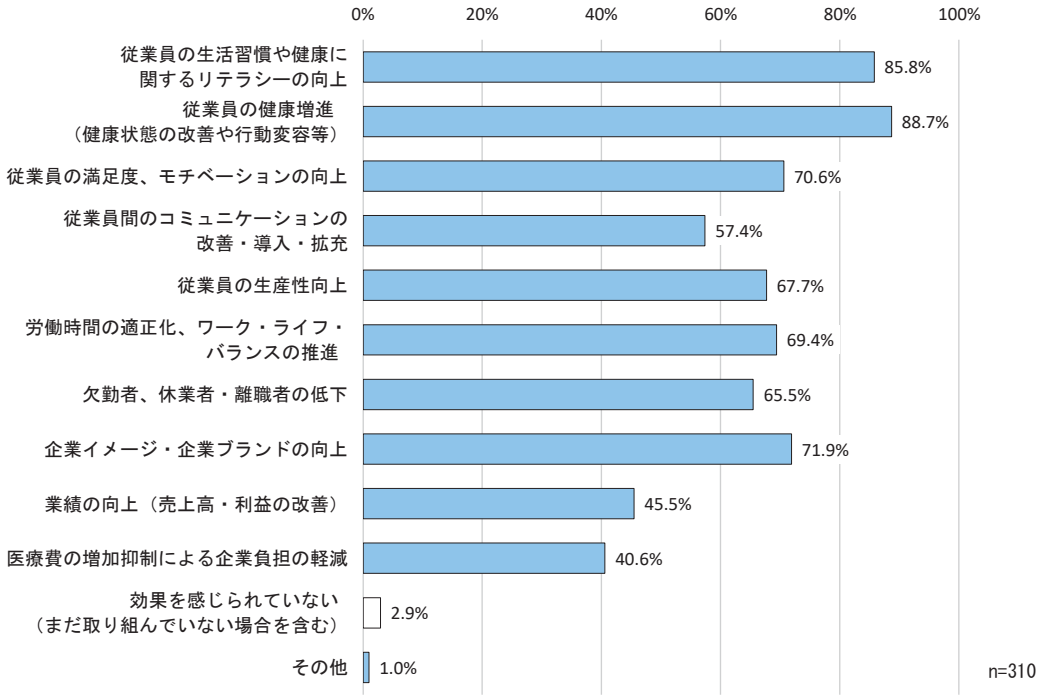
Ⅶ　健康経営

１．健康経営®の取組み状況



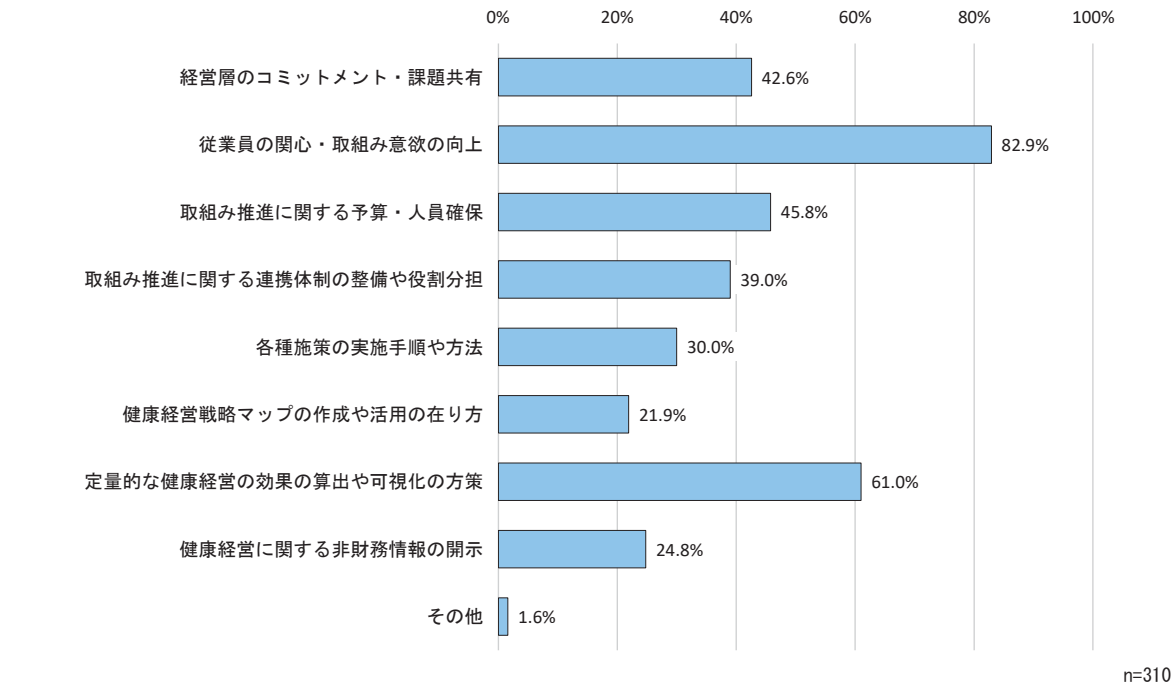
※「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

２．（１）健康経営の取組みによって得られた効果（あてはまるものすべて）



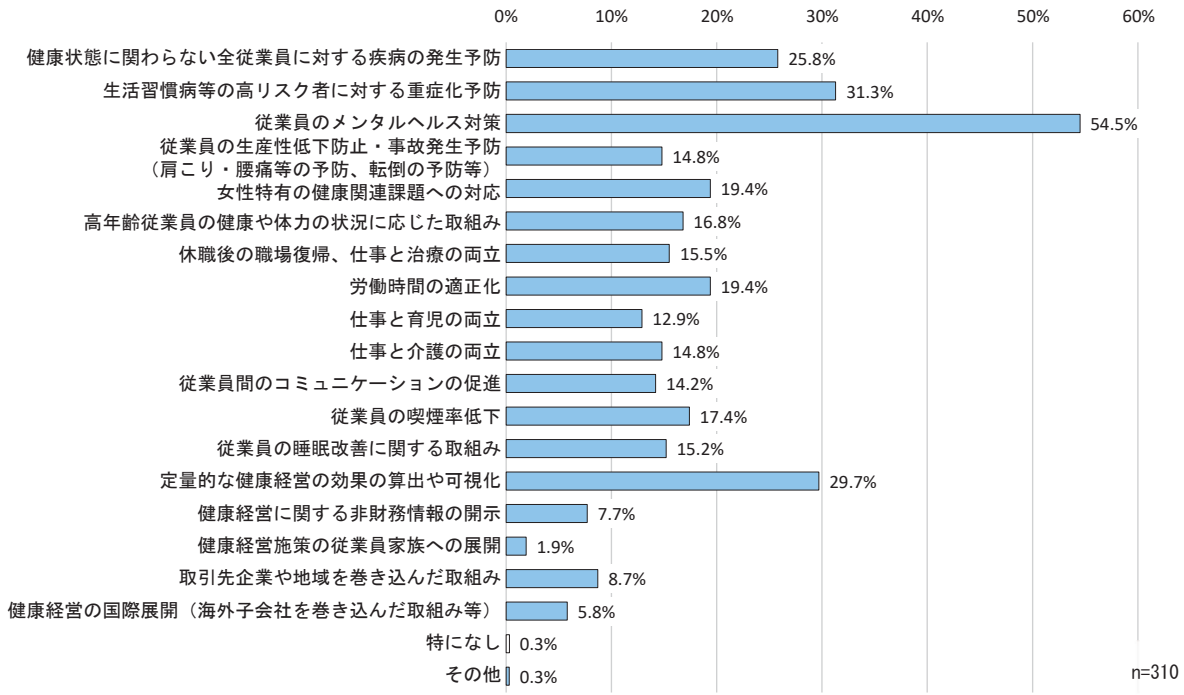
※ １．で「取り組んでいる」「取り組んでいないが、取組みを検討している」と回答した310社を100として集計
※「その他」の回答としては、「ストレス低減」「女性やシニアの活躍推進」などがあった

２．（２）健康経営の取組みにおける課題（あてはまるものすべて）



※ １．で「取り組んでいる」「取り組んでいないが、取組みを検討している」と回答した310社を100として集計
※「その他」の回答としては、「従業員が効果を実感できる健康施策の企画・推進（低関心層へのアプローチ含む）」などがあった

２．（３）健康経営の取組みにおける今後の関心事項（３つまで）

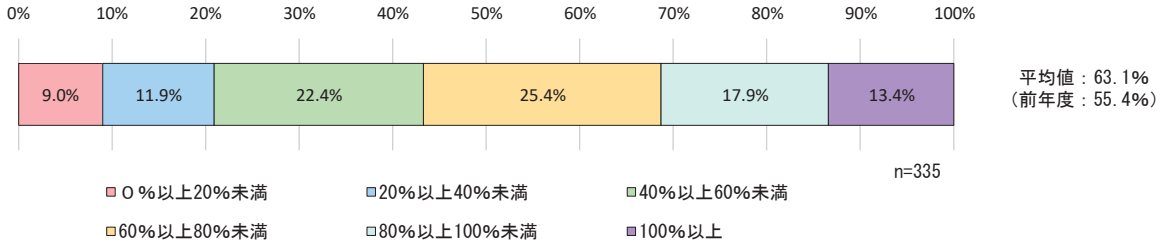


※ １．で「取り組んでいる」「取り組んでいないが、取組みを検討している」と回答した310社を100として集計
※「その他」の回答としては、「管理専門職の労働時間に対するアプローチ（自分自身・組織の労働時間マネジメント）」があった

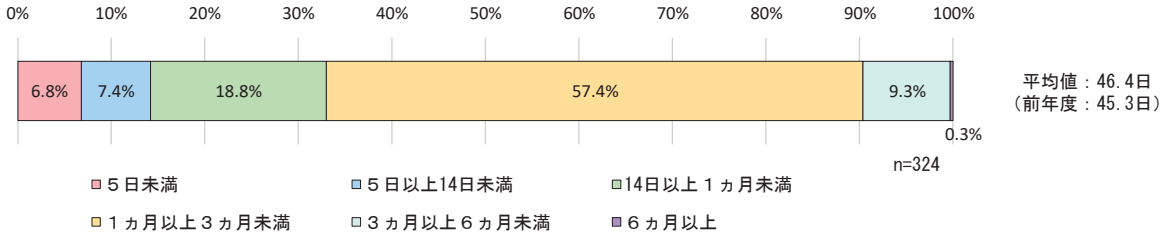
Ⅷ　両立支援

１．2024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）取得率

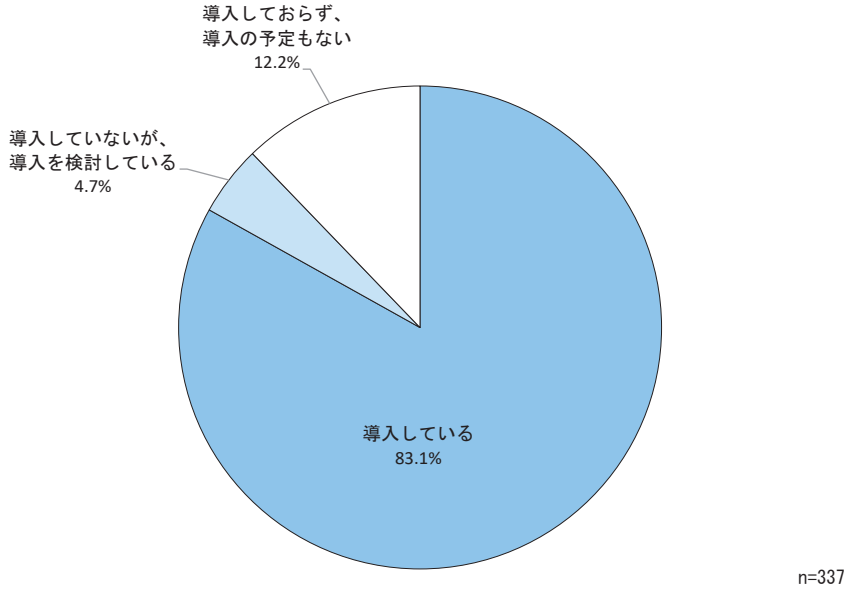


（２）平均取得日数

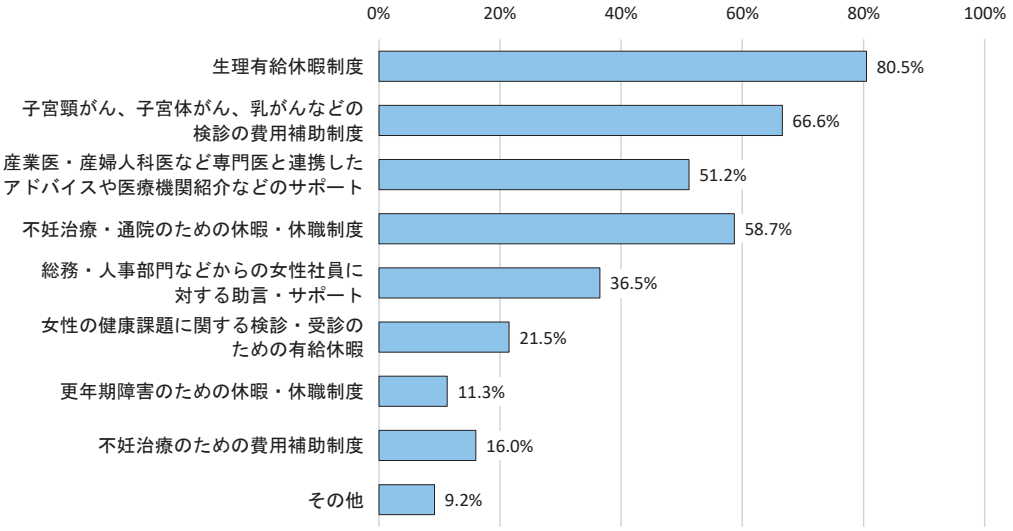


Ⅸ　女性社員の健康

１．女性社員の健康に関するサポート（福利厚生制度等）の導入状況



２．（１）女性社員の健康に関する具体的な取組み（あてはまるものすべて）

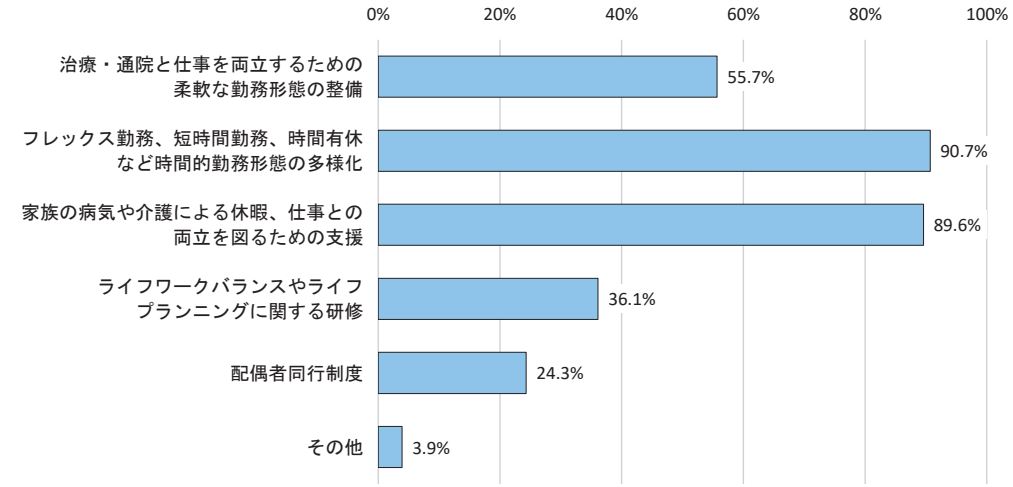


n=293

※ １．で「導入している」「導入していないが、導入を検討している」と回答した296社のうち、この項目に回答した293社を100として集計
※「その他」の回答としては、「女性健康相談窓口の設置」「女性の健康に関する職場でのコミュニケーション研修」などがあった

２．（２）女性社員の健康状況に応じた柔軟な働き方に関する具体的な制度

（あてはまるものすべて）

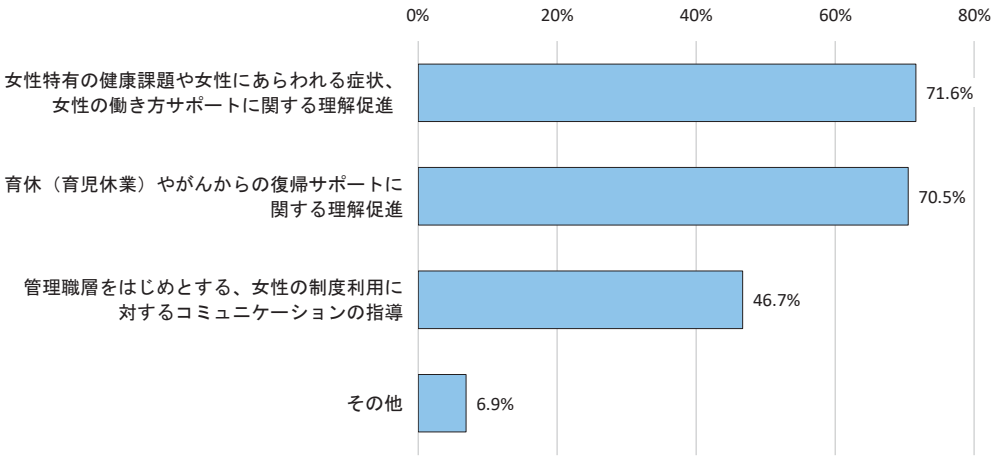


n=280

※ １．で「導入している」「導入していないが、導入を検討している」と回答した296社のうち、この項目に回答した280社を100として集計
※「その他」の回答としては、「マタニティサポート休暇」「育児・介護・治療を理由に退職した従業員が再入社を希望することができる制度」などがあった

２．（３）女性社員の健康に関する理解促進のための具体的な制度

（あてはまるものすべて）

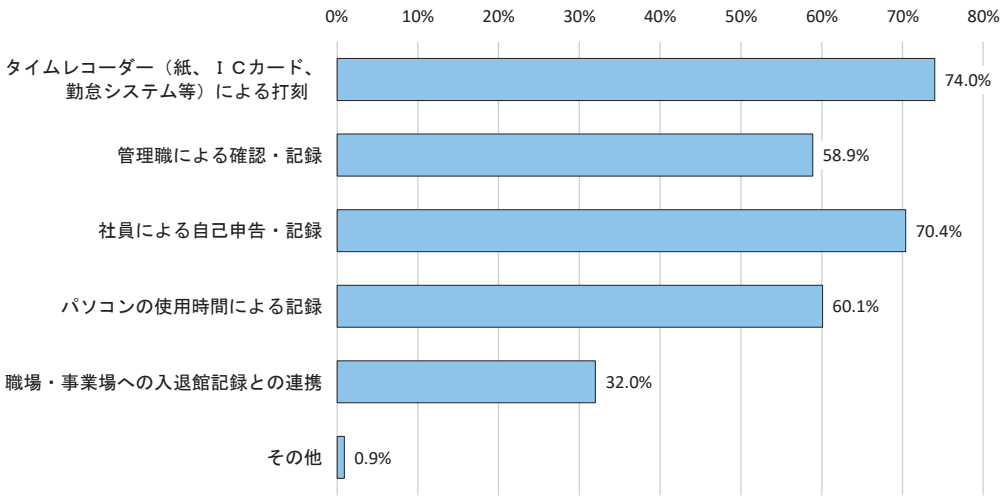


n=261

※ １．で「導入している」「導入していないが、導入を検討している」と回答した296社のうち、この項目に回答した261社を100として集計
※「その他」の回答としては、「女性の健康課題に関するセミナーを定期開催」「女性社員間で意見交換する場を設けている」などがあった

Ⅹ　働き方改革に向けた取組み

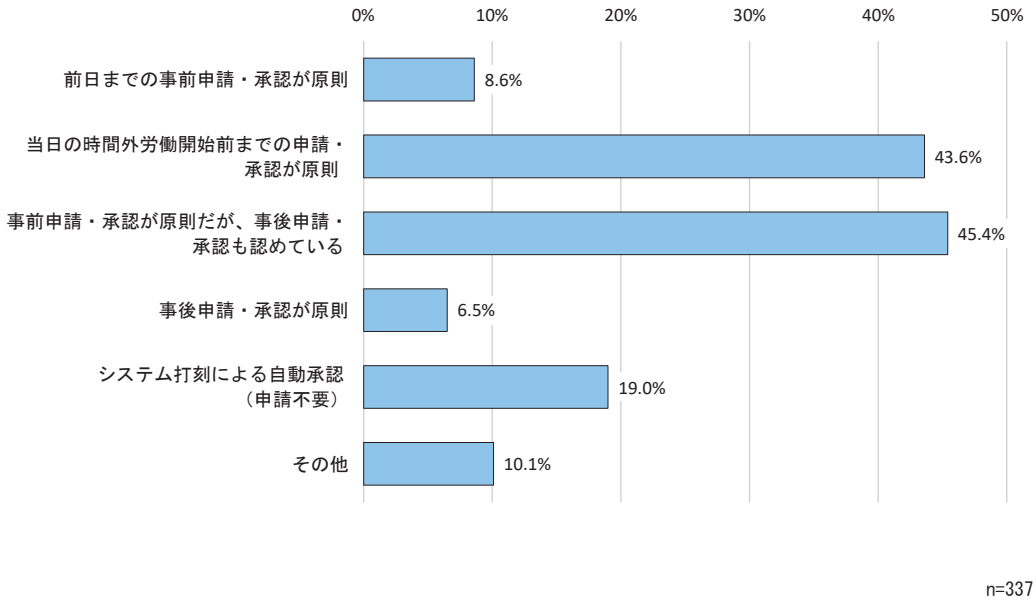
１．社員の労働時間の管理方法（あてはまるものすべて）



n=338

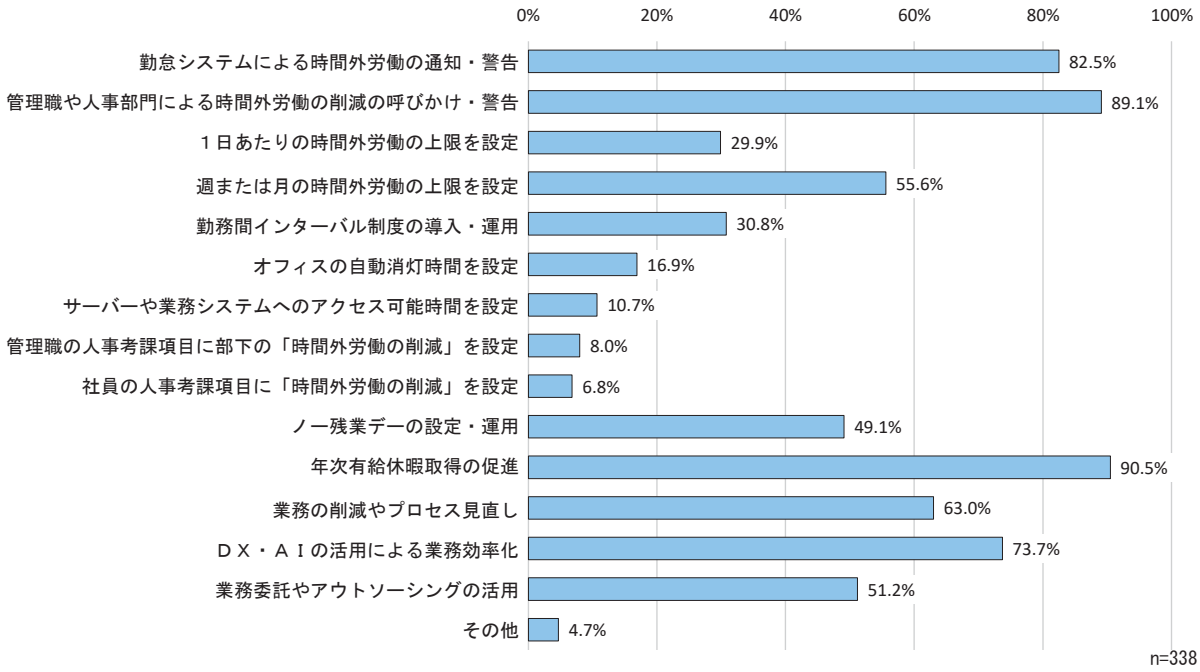
※「その他」の回答としては、「定期的に勤務簿の一斉調査を実施」などがあった

２．社員の時間外労働の申請・承認方法（あてはまるものすべて）



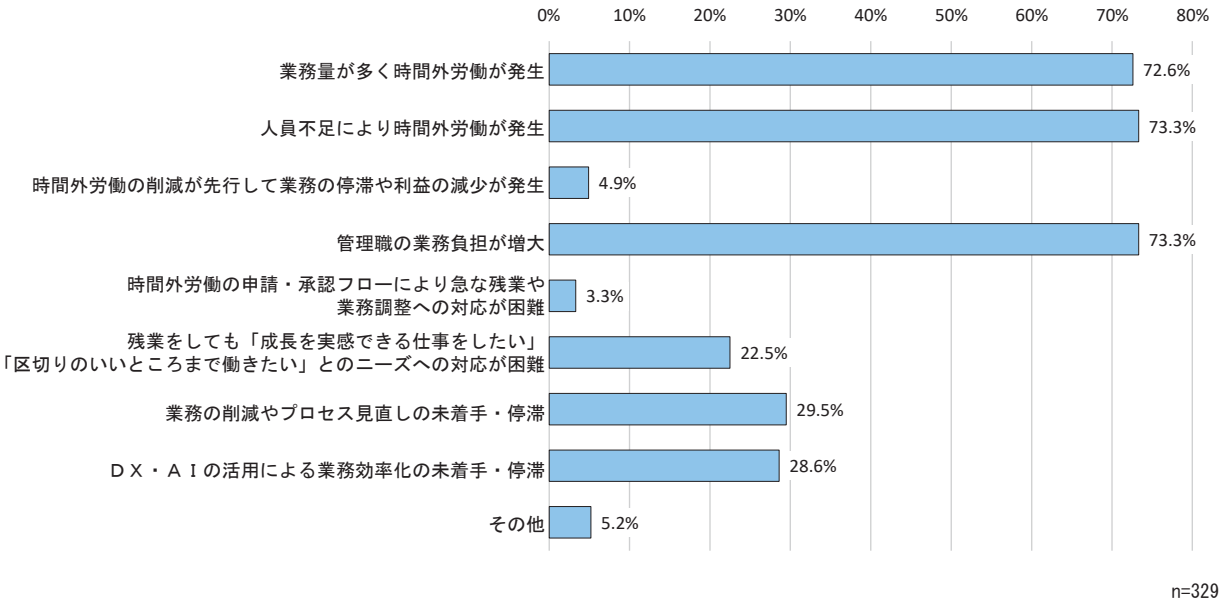
※「その他」の回答としては、「フレックスタイム制による月単位での申請・承認」「申請手続きは採用せず、必要に応じて上司が命じる」などがあった

３．社員の労働時間の適正化の取組み（あてはまるものすべて）



※「その他」の回答としては、「ＰＣ利用時間の制限」「オフィス内に一定時刻（18時、20時）に帰宅を促すアナウンスを実施」などがあった

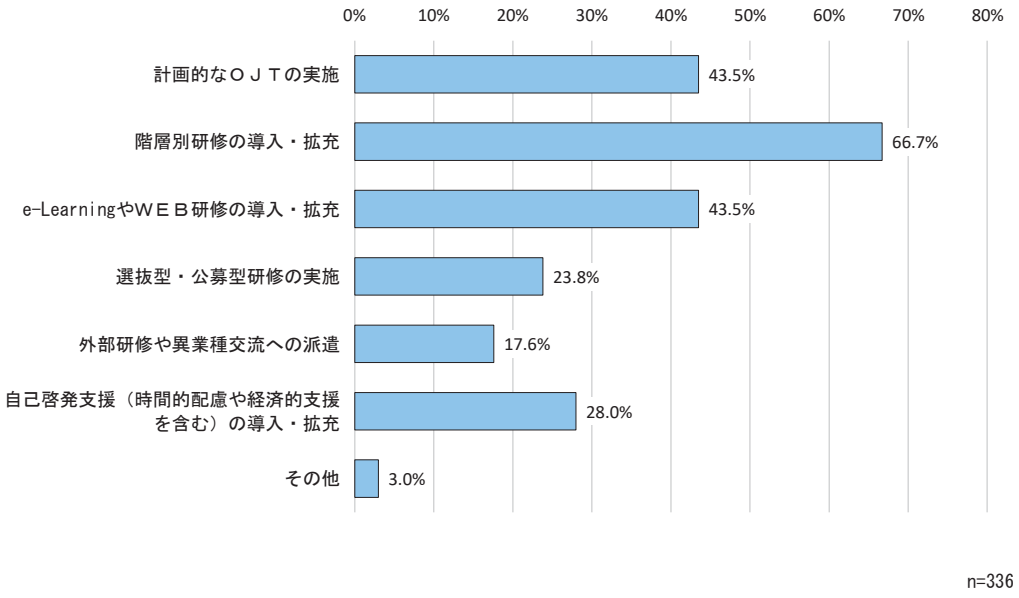
４．社員の労働時間の適正化に関する課題（あてはまるものすべて）



※「その他」の回答としては、「取引先との業務連動があり、時間がコントロールできない」「季節要因」などがあった

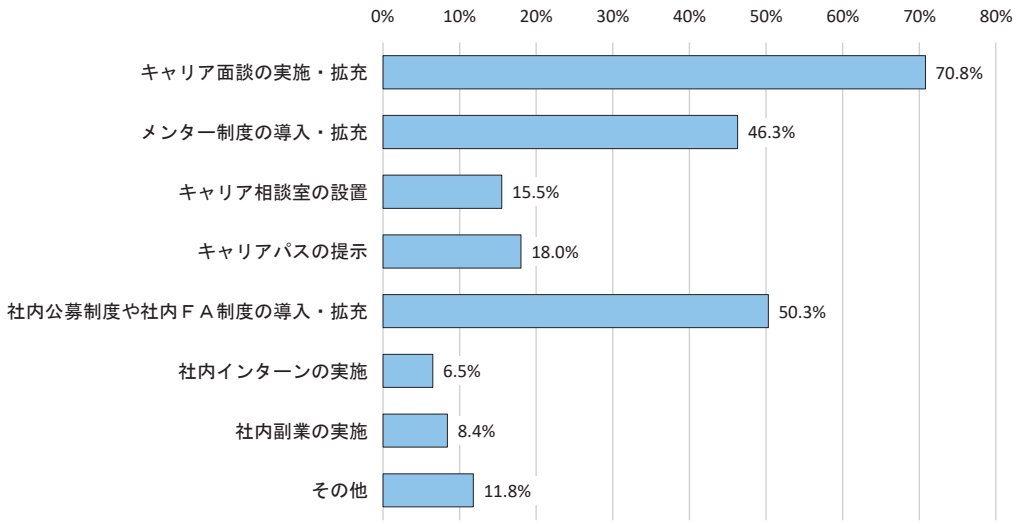
Ⅺ　若年社員の活躍推進

１．若年社員の能力開発に向けた重点的な施策（２つまで）



※「その他」の回答としては、「人事部門によるメンター制度」「ＩＰＤシステムによる計画的・段階的な能力開発（ＯＪＴ・Ｏｆｆ－ＪＴ）」などがあった

２．若年社員のキャリア支援に向けた重点的な施策（３つまで）



n=322

※「その他」の回答としては、「キャリアデザイン研修」「海外大学院留学制度、語学研修・資格取得支援制度」などがあった

最近の労働判例から

〈均等均衡待遇〉

【日本郵便事件】

（東京地裁　令和６・５・30判決）

▼「新一般職等の住居手当廃止に伴う経過措置の導入につき、不合理性が否定された例」▼

【事　案】

本件は、被告と期間の定めのある労働契約を締結（その後、期間の定めのない労働契約に転換する旨の合意をしている。）して勤務している原告らが、被告に対し、不法行為に基づき、損害賠償等を求めた事案である。原告らは、被告が正社員に適用される就業規則を改定して、新一般職等に対する住居手当を廃止し、新一般職等に対して経過措置として一定の金額を一定期間支給することとしたことにつき、上記改定を行うにあたっては、時給制契約社員である原告らとの関係においても、労働契約法10条の要件を満たすべき義務又は同20条の立法趣旨に留意すべき義務がある等と主張した。

【判示事項】

判決は、住居手当にかかる本件改定による就業規則の変更は、新一般職らとの関係で要件を満たしていれば足りること、労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働条件を切り下げることにより解消することを労働契約法20条が直ちに否定しているものとは解することはできないこと、同20条又はパートタイム労働法８条は、ある具体的な時点での労働条件の相違の違法性を根拠付けるものに過ぎず、将来的な損害賠償請求権を認める趣旨とは解することはできないことに照らせば、被告に原告らが主張するような不法行為上の注意義務があるということはできないと判示した。

また、本件経過措置については、新一般職の住宅手当が廃止されることによる賃金減額に対する緩和措置として導入されたものと解して、住宅手当が支給されていなかった時給制契約社員については、賃金減額に対する緩和措置の趣旨が妥当するものとはいえないから、住宅手当を受給していた新一般職に対しては本件経過措置による支給をする一方で、時給制契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することはできない。

【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2566号」をご参照ください。

〈割増賃金〉

【社会福祉法人Ａ事件】

（東京地裁　令和６・７・４判決）

▼「夜勤時間帯における割増賃金算定の基礎単価は、通常の労働時間の賃金額を基礎として算定すべきとしつつ、趣旨および内容が明確であれば別途の定め方も認容されるとした例」▼

【事　案】

１　原審原告（控訴人）の勤務形態は、就労するグループホームの生活支援員として午後３時から９時まで勤務し、そのまま同ホームにて宿泊し、翌日午前６時から10時まで再び勤務するというものであった（泊まり込み勤務）。原審原告には、基本給24万円強等のほか、泊まり込み勤務１回につき、6,000円の夜勤手当が支給されていた。

２　原審原告は泊まり込み勤務を行った際の残業代等の支払を求めて提訴し、原審においては、①午後９時から翌日午前６時までの夜勤時間帯が法的に労働時間に該当するか、②①が肯定される場合、割増賃金算定の基礎となる賃金単価についてどのように考えるか、という点が争点となった。

３　原審は①について労働時間性を肯定する一方で、②については午後９時から翌日午前６時までの夜勤時間帯の対価は夜勤手当6,000円であり、割増賃金算定の基礎となる賃金単価は6,000円を該当時間（上記夜勤時間帯から休憩時間１時間を控除した８時間）で除した750円であるとし、同単価を基に割増賃金を算定し、賃金の支払いを命じた。

原審の判断を受けて、原審原告は控訴した。

【判示事項】

１　割増賃金算定の基礎となる賃金単価について

原審被告（被控訴人）が、グループホームの夜勤時間帯の労働時間性を否定していることからすれば、原審原告と原審被告との間の労働契約において、実作業に従事していない時間も含めた夜勤時間帯が労働時間に該当することを前提としたうえで、その労働の対価として泊まり勤務１回あたり6,000円のみを支払うこととし、その他には賃金の支払いをしないことが合意されていたと認めることはできない。

一方で、労基法37条において割増賃金は、「通常の労働時間または労働日の賃金」を基礎として算定すべきものとされているから、原審原告に対して支給されるべき割増賃金の金額は、同条にいう通常の賃金に含まれるものと解すべき基本給、夜間支援体制手当及び資格手当の合計額を基礎として算定するべきである。

２　夜勤時間帯に業務に応じた賃金単価を設定することの可否

労働契約において、夜勤時間帯について日中の勤務時間帯とは異なる時間給の定めを置くことは一般的に許されないものではないが、そのような合意がなされるとすれば、趣旨及び内容が明確になる形でなされるべきである。本件の事実関係の下では、上記の合意がなされていたとの推認ないし評価をすることはできない。

【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2562号」をご参照ください。

メンタルヘルス

リストラの不安とテクノストレスからうつ病になった50歳代営業職の事例

事例紹介

1　概　要

年齢・性別：57歳、男性　　業種：卸売販売業
職種・職位：営業職、元課長
疾患名：うつ病
主訴：睡眠不足、リストラへの不安、
　　テクノストレス、仕事の能率が上がらない
既往歴など：特記すべきことなし

2　症状・勤務状況の経過

会社は大手製造メーカー関連の地域販売会社で、バブル崩壊後の不景気の最中に生き残りをかけて、近隣県の兄弟会社と順次合併を繰り返し、最終的に関西圏を代表する販売会社となりました。この過程で、社内の組織変更とリストラが進行し、仕事のできない者は辞めさせられるという不安が社内に浸透していました。会社では組織改革と合わせて業務効率化の一環として文書の完全デジタル化を目指し、業務日報もE-mailで送るよう指示していました。

本人は、当初は県下のとある地域を任されていた営業課長でしたが、合併を繰り返す間により大きな営業組織に編入され、課長から次席に降格させられました。元々極めて真面目な方で、始業後は前日に得意先から受けた仕事の見積もりやチェック表を会社でつくり、午前11時ごろから取引先に行って新たに仕事をもらってきます。忙しくて昼はパンやおにぎりを食べながら車を運転している毎日です。夕方に戻って日報を書くなどの仕事を片づけるようにしていましたが、午後６時頃から再び近くの得意先を午後８時頃までまわるという毎日でした。中年以降に触り始めたためか、パソコン作業の能率が上がらず、夜10時に帰宅して自宅のパソコンで仕事をしているとのことでした。平均睡眠時間は３～４時間で、それでも仕事が片づかなくて土日も出勤したり、レポートの作成のために徹夜することも少なくありませんでした。

嘱託産業医の月１回の会社訪問の際に面談を希望され、「自分が会社には不可欠だと上司に思ってもらわないと、いつ飛ばされるか分からない」、「パソコン作業になじめず、ストレスが多い」、「外に出ている時は気分良く仕事をしているが、会社に戻ると雑念が入って集中できず、３倍くらい時間がかかってしまう」、「睡眠不足になっている」など、涙ぐみながらに話していました。

3　対　処

⑴　専門医への紹介

リストラへの不安とテクノストレスから、結果として長時間労働を余儀なくされ、それに伴う「うつ病」の可能性があると考え、専門医の受診を勧めました。受診先でうつ病と診断され、抗うつ剤を処方されました。

⑵　定期的なフォロー

毎月の訪問時に定期的に面談しましたが、「医者からは仕事を休むように言われたが、休んだら帰ってきたときにイスがない」、「子供もまだ独立していない」など、リストラへの不安から休養できない事情を話されました。「雑念が入って何から手を付けたらいいか分からない」との話もあり、「うつ病」の症状としての判断力の低下を疑いました。「よほど大事な仕事があるならそれを優先し、そうでなければ端から順番に片づけていったらどうか」と提案しました。幸い、その後も会社を休むほどの深刻な状況にはなっていませんが、定期的なフォローが必須なケースでした。

4　職場の課題

会社のトップは、「メンタルヘルスは重要な課題」と認識していました。しかし、総務・人事部では、「会社が合併とリストラを繰り返している状況ではメンタルヘルス不調が起こっても不思議ではない」と積極的な対策を打たずにいました。上司である課長も仕事優先で部下を見ており、多くの信号を発しているのになかなか気づきませんでした。リストラをしないと会社が存続できないという重い現実の前に、嘱託産業医としても有効なメンタルヘルス対策を提案できなかったのが悔やまれる事例でした。

（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８年４月16日㈭
2．場　所　　ホテルマイステイズ松山　３F　スタールーム

○　令和８年度 第１回理事会

1．日　時　　令和８年６月３日㈬
2．場　所　　ホテルマイステイズ松山　２F　フェスタ

○　令和８年度 定時総会、講演会

1．日　時　　令和８年６月３日㈬
2．場　所　　ホテルマイステイズ松山　３F　ドゥエミーラ

○　令和８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８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)※2026年４月始期ご契約購入分より 19,800円(送料込)

労働経済判例速報は、労働判例や労働委員会命令の中から、特に重要なケースを厳選し公正な論説・解説を加えて読者に迅速にお届けします。職場における労使関係のトラブル防止のためにも役立ちます。

1950年の創刊以来、望ましい人事管理、健全な労使関係の確立をめざす法律指針として発行してきました。これからも引き続き時宜に適した判例や命令を取り上げ紹介していきます。法務担当者はもちろん経営者、管理者、総務、人事・労務、教育の各担当者にも必読の情報誌としておすすめします。

［収録裁判例］
出勤停止の懲戒処分、配転命令が有効とされた例
転職に関し競業避止義務違反は生じないとされた例　など

問合せ先　愛媛県経営者協会　（TEL　089－921－6767）

○　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８年１月～３月）

月日（曜）	会議・大会等名称	場所	出席者
１月５日㈪	2026年 年賀交歓会	県民文化会館	会長、専務
８日㈭	2026年 連合愛媛新年交歓会	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	専務
９日㈮	役員等報酬審議会	ＪＡ愛媛	専務
９日㈮	第74回愛媛新聞賞・第53回愛媛新聞スポーツ賞贈呈式	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	業務部長
23日㈮	全国植樹祭愛媛県実行委員会 第７回総会	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	専務
23日㈮	労働委員会総会	中予地方局	島原、永野、東前、専務
27日㈫	女性リーダーズクラブ第２回定例会	松山市男女共同参画推進センター	17名
２月３日㈫	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	専務
４日㈬	高知県経営者協会 80周年記念式典	ザ クラウンパレス新阪急高知	会長、専務
６日㈮	金融経済懇談会	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	会長
６日㈮	全国産業教育フェア愛媛大会準備委員会設立総会	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	専務
６日㈮	ひめボス宣言事業所アワード	ＡＮＡクラウンプラザホテル松山	専務
10日㈫	中高年世代活躍応援プロジェクト 愛媛県協議会	松山若草合同庁舎	専務
12日㈭	第２回理事会	ホテルマイステイズ松山	24名
12日㈭	春季講演会 「2026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
16日㈪	愛媛県地方版政労使会議	松山若草合同庁舎	会長、専務
19日㈭	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
20日㈮	地域職業能力開発促進協議会	松山若草合同庁舎	専務
20日㈮	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
24日㈫	労働者派遣事業適正運営協力員会議	松山若草合同庁舎	専務
27日㈮	労働委員会総会	中予地方局	永野、東前、専務
３月３日㈫	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務
16日㈪	えひめ若年人材育成推進機構通常理事会	オンライン会議	専務
19日㈭	愛媛県産業貿易振興協会 理事会	アイテムえひめ	専務
23日㈪	臨時正副会長会	えひめ共済会館	会長、柴田・岡田・大西各副会長、専務、業務部長
23日㈪	えひめ女性活躍推進協議会	リジェール松山	業務部長
27日㈮	労働委員会総会	中予地方局	柴田、島原、永野、東前、専務

愛媛労働局からのお知らせ

2026（令和８）年４月１日施行

女性活躍推進法が改正されました！
男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大
女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和７年６月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。

事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

● 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

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の**４項目以上の情報公表**を義務付けます。

- ■**男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- ■**女性管理職比率**（令和８年４月１日から新たに義務付け）
- ■**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
  （下の左の表の７項目から１項目以上を選択して公表）
- ■**職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
  （下の右の表の７項目から１項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の７項目から１項目以上を選択
・採用した労働者に占める女性労働者の割合
・男女別の採用における競争倍率
・労働者に占める女性労働者の割合
・係長級にある者に占める女性労働者の割合
・役員に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」 以下の７項目から１項目以上を選択
・男女の平均継続勤務年数の差異
・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
・男女別の育児休業取得率
・労働者の一月当たりの平均残業時間
・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
・有給休暇取得率
・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

厚生労働省　都道府県労働局　雇用環境・均等部（室）

従業員数101～300人の企業は・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**３項目以上の情報公表**を義務付けます。

- ■**男女間賃金差異**（令和８年４月１日から新たに義務付け）
- ■**女性管理職比率**（令和８年４月１日から新たに義務付け）
- ■**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績、または**職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績

（前ページの２つの表の14項目のうち１項目以上を選択して公表）

Q　具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A　初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね３か月以内に公表する必要があります。

例えば　令和８年４月末に事業年度が終了する企業　⇒　おおむね令和８年７月末までに公表
令和８年12月末に事業年度が終了する企業　⇒　おおむね令和９年３月末までに公表
令和９年３月末に事業年度が終了する企業　⇒　おおむね令和９年６月末までに公表

その後もおおむね１年に１回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※　なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

	男女間賃金差異
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））
・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
・正社員：社外への出向者を除く。
・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。
☆「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長
②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※　一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q　男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A　公表の場は、厚生労働省が運営する**「女性の活躍推進企業データベース」**が最も適切です。是非ご活用ください。

URL：http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。

＜『説明欄』を有効活用しましょう！＞

➢「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の**指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**です。
➢このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、**『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
➢なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（１段階目）の見直し　おすすめ

えるぼし認定（１段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（１段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】
①認定基準５項目のうち１～２項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
③基準を満たさない項目について**２年以上連続して実績が改善**していること
【改定後の基準】
①②は同じ
③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
（ｉ）単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来の基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること〈選択肢を追加〉
「Ａ：直近の事業年度までの連続する３事業年度の平均値」、
「Ｂ：その前の事業年度までの連続する３事業年度の平均値」及び
「Ｃ：その前々年度までの連続する３事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること
（Ａ＞Ｂ＞Ｃ）
（※）「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること
（ⅱ）上記以外の項目については、２年以上連続して実績が改善していること〈従来の基準通り〉

えるぼしプラス（仮称）認定の創設　おすすめ

えるぼし認定（１・２・３段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定**を創設します。

【女性の健康支援に関する認定基準】
※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）

② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること

③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること

④ 労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示す予定。令和８年４月１日から申請できます。
最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。
URL：　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

職場における女性の健康支援

望ましい取組

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
- 女性の健康上の特性に関する研修会の開催
- 婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等

○休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
- 生理休暇を取得しやすい環境の整備
- 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
- 女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）

○健康課題を相談しやすい体制づくり
- 女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
- 女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置

○その他の取組
- 婦人科検診の受診に対する支援
- 妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東　京	03-3512-1611	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京　都	075-241-3212	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-8940	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2740	兵　庫	078-367-0820	福　岡	092-411-4894
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7218
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1709	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-227-0125	島　根	0852-31-1161	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-225-2017	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-252-5310	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼　玉	048-600-6269	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4380
千　葉	043-221-2307	三　重	059-226-2318	徳　島	088-652-2718		

令和7年12月23日作成

愛媛県小売業・介護施設+Safe 協議会からのお知らせ

－愛媛労働局労働基準部健康安全課－

近年、小売業や介護施設において「転倒」や腰痛等の『動作の反動・無理な動作』など、労働者の作業行動を起因とする労働災害の増加が続いています。その背景要因として、これら業種において一般的に身体機能の低下によって行動災害に被災しやすい中高年齢の労働者が増加していることに加え、これらの業種では小規模な店舗・施設による展開が多く、事業場単位では安全衛生のリソースを十分に確保できないケースも多いことや、顧客・利用者を第一とする慣習などが挙げられます。

これらの業種において、地域社会も巻き込んで安全衛生の取組を進める機運を醸成し、外部の専門家の参画も得て効果的な対策を進めていくため、愛媛労働局では小売業と介護施設における「協議会」を運営しています。

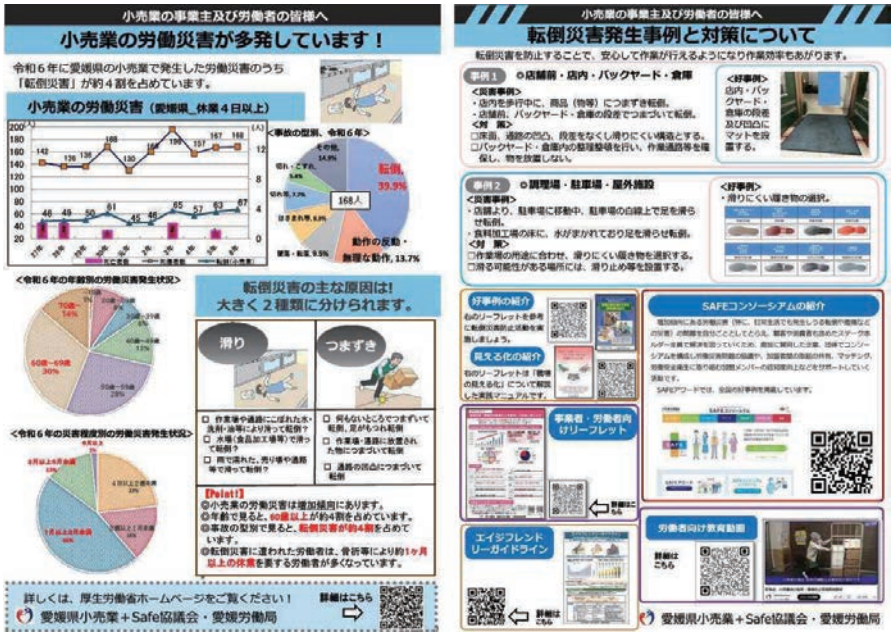
愛媛県小売業+Safe 協議会及び愛媛県介護施設+Safe 協議会では、労働災害発生状況及び行動災害防止対策のポイントをまとめたリーフレットを作成しています。

愛媛労働局のホームページからダウンロードすることができますので、職場の安全への取組にご活用ください。

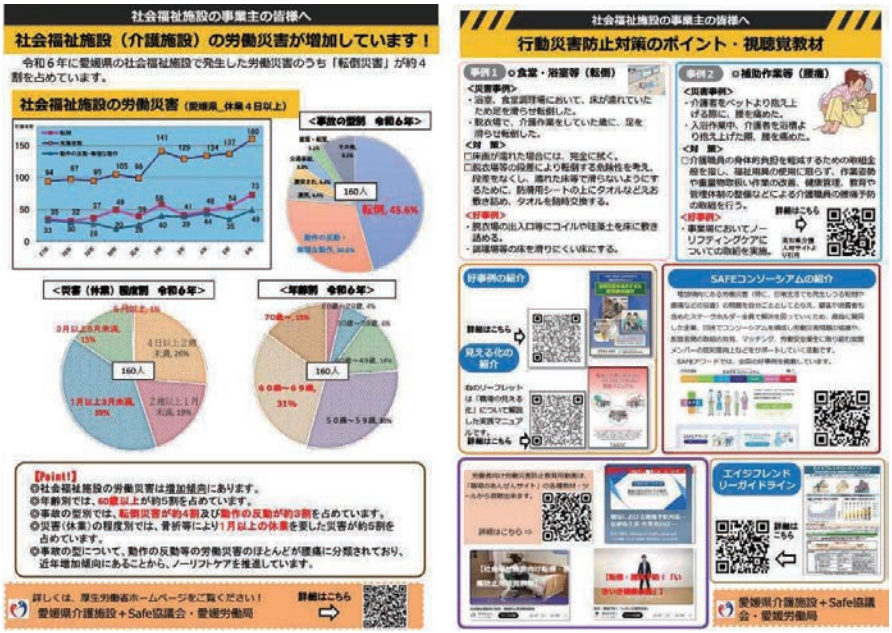
愛媛労働局　+Safe　で検索！
または QR コードを
ご利用ください。

👇

小売業+Safe 協議会の労働災害発生状況及び行動災害防止対策



介護施設+Safe 協議会の労働災害発生状況及び行動災害防止対策



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▶

もっと自分らしい Refresh! 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

年次有給休暇とは

年次有給休暇は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。
正社員、パートタイム労働者、シフト制労働者などの区分に関係なく、
以下の要件を満たしている全ての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

労働基準法において、労働者は
1.半年間継続して雇われている
2.全労働日の8割以上を出勤している

▶ **この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。**

●年次有給休暇の比例付与の詳細はこちら▶
https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/roudousya.html

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。

❶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。

❷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制度の詳細はこちら▶
https://work-holiday.mhlw.go.jp/planned-granting/

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。

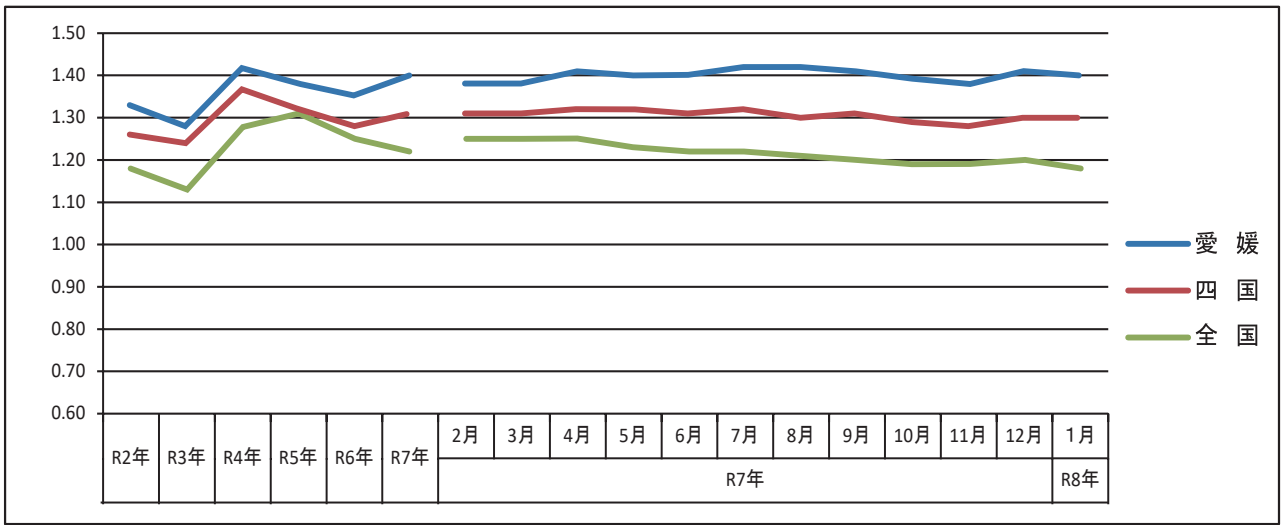
●時間単位の年次有給休暇の詳細はこちら▶
https://work-holiday.mhlw.go.jp/holiday/time-unit.html

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っています。

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

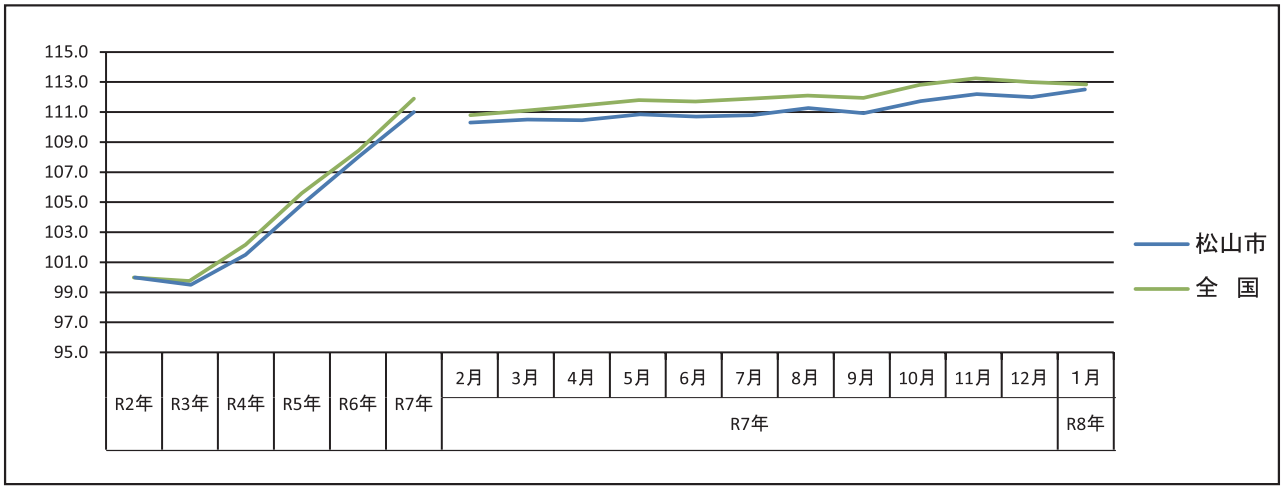
1．有効求人倍率



	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年	R7年	R７年											R8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	1.33	1.28	1.42	1.38	1.35	1.40	1.38	1.38	1.41	1.40	1.40	1.42	1.42	1.41	1.39	1.38	1.41	1.40
四　国	1.26	1.24	1.37	1.32	1.28	1.31	1.31	1.31	1.32	1.32	1.31	1.32	1.30	1.31	1.29	1.28	1.30	1.30
全　国	1.18	1.13	1.28	1.31	1.25	1.22	1.25	1.25	1.25	1.23	1.22	1.22	1.21	1.20	1.19	1.19	1.20	1.18

※　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）



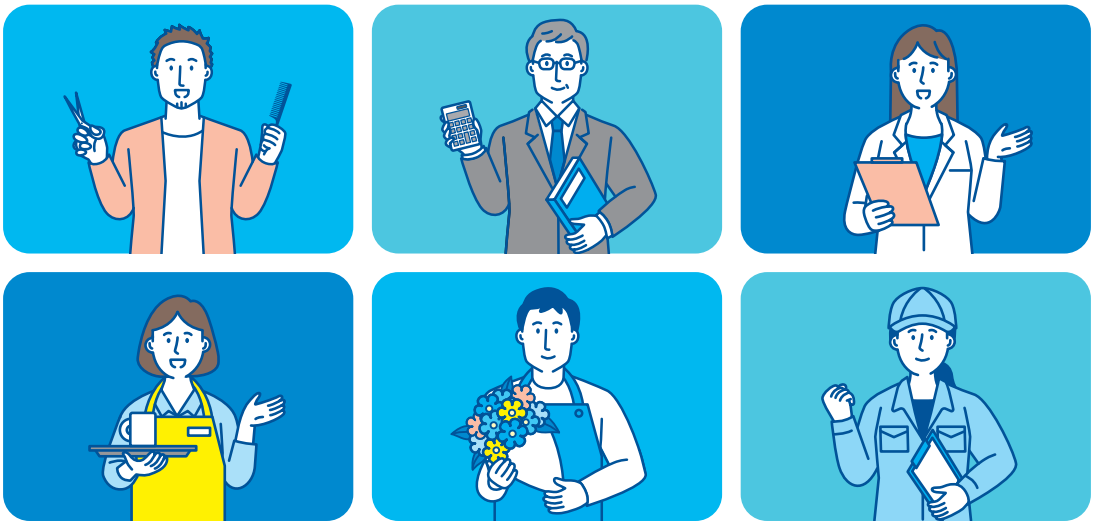
	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年	R7年	R７年											R8年
							2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
松山市	100.0	99.5	101.5	104.9	108.0	111.0	110.3	110.5	110.4	110.8	110.7	110.8	111.2	110.9	111.7	112.2	112.0	112.5
前年同月比	△0.2	△0.5	2.1	3.3	3.0	2.8	3.4	3.6	3.0	2.8	2.6	2.5	2.4	2.6	2.7	2.8	1.9	1.9
全　国	100.0	99.8	102.3	105.6	108.5	111.9	110.8	111.1	111.5	111.8	111.7	111.9	112.1	112.0	112.8	113.2	113.0	112.9
前年同月比	0.0	△0.2	2.5	3.2	2.7	3.2	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.1	1.5

※　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㈱　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。」 ー若者の声から考える「定着する職場」づくりー 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㈱ 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			・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） 「春季労使交渉における経営側の基本姿勢について」 （一社）日本経済団体連合会 労働法制本部長　鈴木　重也　氏		
3			・愛媛経協３月号

全国すべての事業所・企業が対象です。



経済センサス 活動調査

調査へのご協力・ご回答よろしくお願いします。

経済センサス-活動調査は、全産業分野の売上（収入）や費用などを網羅的に把握し、
我が国の経済構造の実態を全国及び地域別に明らかにすることにより、
各種施策に必要な基礎資料を得ることを目的として実施します。

インターネット回答がおすすめです。

https://www.e-census2026.go.jp/

経済センサス2026　検索

総務省・経済産業省・都道府県・市区町村からのお知らせです。

経済センサス-活動調査

調査はどのように行われるの？

いつ調査するの？

調査期日　令和8年6月1日現在で行います。

どんなことを調査するの？

従業者数、事業の内容、売上金額、費用項目、事業別売上金額、本所・支所の別、など

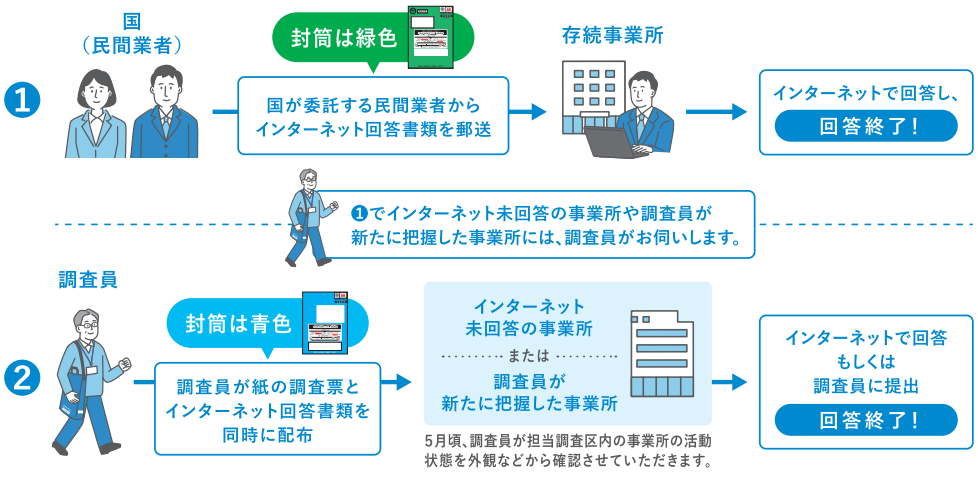
どのように回答すればいいの？

企業の規模等によって、調査方法が異なります。

❶調査員調査　対象：支所等を有さない比較的小規模な事業所、個人経営の事業所など

令和8年4月にインターネット回答用の書類が郵送されます。インターネットでご回答ください。

インターネット未回答の事業所や、新たに把握した事業所には、
調査員が紙の調査票を配布します。記入した紙の調査票は調査員が回収します。



❷直轄調査　対象：支所等を有する企業の本社

インターネットでの回答を基本とし、令和8年5月頃に国（民間調査会社）から
インターネット回答用の書類が郵送されます。インターネットでご回答ください。

※本調査実施のため毎年実施している「経済構造実態調査」は行いません。

調査の対象は？

全国すべての事業所・企業が対象となります。

事業所とは？

この調査で回答していただく「事業所」とは、物の生産や販売、サービスの提供などの経済活動が

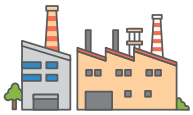
❶ 単一の経営主体のもと（グループ企業は含めません）で、
❷ 一定の場所（一区画）を占めて、
❸ 従業者と設備を有し、
❹ 継続的に行われているもの　をいいます。

同じ組織であっても、場所が異なる場合は、「場所ごと」にそれぞれを別の事業所とします。
管理事務や補助的な経済活動を行っている場合も、事業所に含めます。

「事業所」の例　従業者と設備を有し、一定の場所（一区画）を占めて経済活動が継続的に行われていれば、ここに例示したもの以外であっても事業所に含めます。

本所・本社・本店

支所・支社・支店・営業所

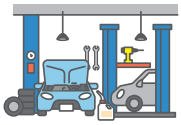

工場

従業員のいる倉庫

幼稚園・学校

配送センター

社員研修センター


車両整備所

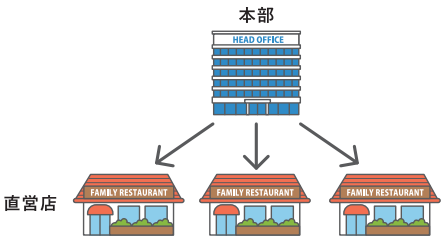
資料館

病院

チェーンなどの店舗について

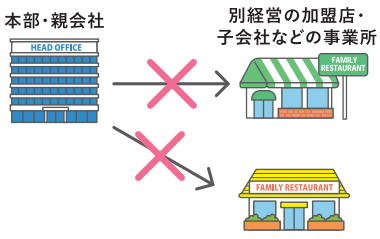
○ 同一経営主体となる例
（本所・支所の関係です）

・フランチャイズ・チェーン事業の本部と直営店
・フランチャイズ・チェーンの加盟店を経営する事業主（企業）が経営するすべての店舗



× 同一経営主体とならない例
（本所・支所の関係ではありません）

・フランチャイズ・チェーン事業の本部と加盟店（別経営）
・親会社と子会社・関連会社などのグループ企業の事業所



調査結果は何に活用されるの？

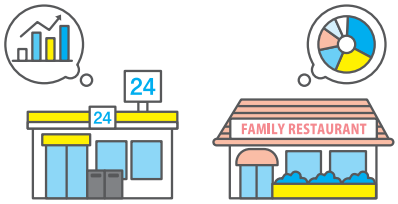
調査結果は、国や地方公共団体における行政施策の立案や、
民間企業における経営計画の策定など、
社会経済の発展を支える基礎資料として広く活用されています。

各種施策等に基づく利用や GDP統計の算出など

・地方交付税の算出
・人口減少問題対策における基礎資料
・鉄道等交通インフラ整備の基礎資料
・GDP統計の算出

新規店舗の出店計画に

・地域ごとの既存店舗の状況を把握するなど、新規店舗の出店計画のための基礎資料



経営支援制度や各種補助金の検討材料として

・物価高騰対策の各種支援制度の策定に利用
・小規模事業の支援に係る補助金交付の基礎資料

防災対策やまちづくりの計画に

・地域防災計画策定のための基礎資料
・まちづくりプランの防災指針策定に当たっての災害リスク分析に利用
・商店街等の活性化の目標値及び実績数値

経済センサス-活動調査は、「統計法」（平成19年法律第53号）に基づく、基幹統計調査です。
基幹統計調査には報告義務と守秘義務があります。
調査に従事する調査員は、都道府県知事が任命した地方公務員で『経済センサス-活動調査 調査員証』を携帯しています。不審に思った際は、回答しないで最寄りの市区町村にお知らせください。

経済センサス2026　検索

https://www.e-census2026.go.jp/

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更となります

令和８年２月分（3月納付分）まで
給与・賞与の
10.18%

➡

令和８年３月分（4月納付分）から
給与・賞与の
9.98%
（全国平均保険料率の 0.1％引下げ効果を含む）

介護保険料率

現行
1.59% ➡ 令和８年３月分から **1.62%**

子ども・子育て支援金率

令和８年４月分（5月納付分）より
新たにスタート
0.23%

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

「医療費の節約」につながる取組が
健康保険料率を下げることにつながります！

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

「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
※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