

INFORMATION FOR WORKING PEOPLE

やまぐちの労働

山口県労働協会

2026 3・4月

704号

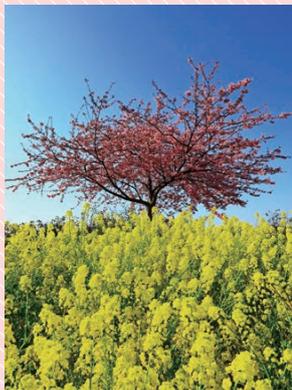
特集

- ①令和7年年末一時金要求・妥結状況の最終結果
- ②令和7年労働組合基礎調査の概況
- ③令和7年6月1日現在の障害者雇用状況の集計結果
- ④令和7年「就労条件総合調査」の結果概要
- ⑤令和7年「高年齢者雇用状況報告」の集計結果



2026
3・4月
704号

表紙写真



春の笠戸島にて
撮影 永見 数親さん

下松市の笠戸島は瀬戸内海国立公園に指定されている島ですが、赤く塗装された笠戸大橋で本土とつながっています。3月には県道173号線沿いに菜の花や河津桜が咲きます。また、島内には家族旅行村や国民宿舎大城、はなぐり海水浴場やはなぐり海岸海上プロムナード（海上遊歩道）、ひらめきパーク笠戸島（栽培漁業センター）のタッチングプールとヒラメのエサやり体験などの観光や笠戸ひらめの養殖や造船などの産業があります。

CONTENTS

- 1 **BONJOUR!** 長府工産株式会社
末廣 由香理さん
- 2 **第12回 中小企業のための人事労務レポート**
「高齢者雇用と無期転換ルール ートラブルを防ぐ制度設計のポイント」
社会保険労務士法人 桑原事務所
代表社員 桑原 亨
- 3 **第12回 これってハラスメント!?**
「マタハラ」の定義②、マタハラの判断」 広島総合社会保険労務士法人
代表パートナー 石井 孝治
- 4 **第277回 注目!判例ファイル**
「始業時間前の業務遂行に関する労働時間該当性と「公休」とのみ明示された振替休日の成否」
九州大学社会法判例研究会
- 6 **特集 ①令和7年年末一時金要求・妥結状況の最終結果**
- 8 **特集 ②令和7年労働組合基礎調査の概況**
- 10 **特集 ③令和7年6月1日現在の障害者雇用状況の集計結果**
- 12 **特集 ④令和7年「就労条件総合調査」の結果概要**
- 14 **特集 ⑤令和7年「高年齢者雇用状況報告」の集計結果**
- 15 **第277回 これで解決!労働実務Q&A**
「高年齢労働者の労災防止」 大西マネジメント事務所 所長
社会保険労務士 大西 誠
- 16 **第277回 労働ほっとラインだより**
「退職時の資格取得費用の返還」 かわむら社会保険労務士事務所
宮本 加代子

おでかけ
SPOT!

火の山公園にアスレチックエリアが誕生!

2025年11月、人気の観光地火の山公園に、アスレチックエリアが誕生!

関門海峡に飛び出すような迫力満点の「空のブランコ」、さわやかな海風に吹かれながらネットやハンモックに寝そべることができる「雲のテラス」など、やってみたいことに挑戦できるエリアです。

2026年春には、展望台もオープンする予定です!



- 住所** 山口県下関市みもすそ川町
電話 083-231-1933(下関市役所公園緑地課)
時間 8:00~23:30 パークウェイの営業時間
現在工事中のため、車でのみ入園可。





ボンジュール
Bonjour!
はたらく仲間のページ



Profile

営業本部 支援・採用チーム
リーダー

すえ ひろ ゆかり
末 廣 由香理 さん

勤続年数：16年
趣味：食べること、旅行

●**担当している仕事は？**

新卒採用を中心とした幅広い業務を担当しています。具体的には、大学生との個別面談や就活イベントへの参加、ホームページやカタログ制作、DM配信などの営業支援、社内委員会事務局、広報対応などです。

入社当初は営業事務としてスタートし、経験を重ねる中で採用と広報も任せてもらえるようになりました。日々さまざまな業務に挑戦できることに面白さを感じています。

●**この仕事を選んだ動機は？**

前職で培った法人営業経験を活かしながら、より幅広い業務に挑戦できる環境だと思いました。面接時に感じた、人を大切にする社風に惹かれ、「ここでなら頑張れそう」と自然に思えたことが入社決め手でした。入社後もその印象は変わらず、周囲と協力しながら楽しく仕事に取り組んでいます。

●**この仕事の魅力は？**

採用担当としての魅力は、関わった学生さんが当社に入社し、社会人として成長していく姿を間近で見られることです。自分との面談がきっかけで入社を決めた社員が、楽しそうに仕事の話をしてくれる時には、この仕事を続けてきてよかったと思えます。

お客様や社内からの期待に応えられた時や、忙しい時期をやり切れた時、自分の仕事が誰かの役に立っていると感じられた時にも大きなやりがいがあります。

●**仕事で苦勞したこと、嬉しかったことは？**

苦勞していることは、現在、社内に前例のない営業支援の取り組みに挑戦しています。新設チームとして、情報発信を軸に新規顧客へのアプローチ方法を模索し、色々な方法を試しながらフローを一から構築している段階です。ノウハウがない中で価値ある情報を見極める難しさもありますが、関係者の意見を取り入れながら試行錯誤を続けています。

嬉しかったことは、この営業支援と一緒に取り組んでいる若手社員から、自分では思いつかない柔軟な発想をもらえる場面が多く、刺激を受けていることです。議論しながら新しい方法を探る時間が面白く、今後につながる手応えを感じています。引き続き挑戦し、営業効率化に貢献したいと思います。

●**余暇の過ごし方は？**

休日は家族と過ごす時間を大切にしています。仕事ではさまざまな人と向き合うため、休日にしっかりリフレッシュするように心がけています。オン・オフ切り替えができることで、仕事にも前向きに取り組むことができます。

●**これからの目標やチャレンジしたいことは？**

これからは、チームとして取り組んでいる情報発信や営業支援活動でしっかり成果を出したいと考えています。手法が定まっていない分、まずはできることを柔軟に試しながら、効果検証を積み重ねていく予定です。挑戦を続け、会社から必要とされるチームになれるよう、メンバーと力を合わせて取り組んでいきます。

●**最後に、会社のPRをどうぞ！**

当社は太陽光発電システムや蓄電池などの住宅設備を取り扱う、メーカーと商社の機能を併せ持った企業です。山口県から全国へ拠点を展開し、太陽光発電や蓄電池の提供を通じて、「家庭で電気をつくり、ためて、使う」エネルギー自給型の暮らしを支える役割を担っています。若手育成にも力を入れ、挑戦を歓迎する社風が根づいています。環境や省エネに配慮した住宅設備の普及を通じ、これからも快適な住まいづくりに貢献してまいります。



長府工産株式会社

代表者名：代表取締役 井村 隆
従業員：209人
所在地：下関市長府東侍町1-5
TEL：083-245-5441
URL：<https://chofukosan.com/>

中小企業のための
人事労務レポート高齢者雇用と
無期転換ルール
—トラブルを防ぐ制度設計のポイント—社会保険労務士法人 桑原事務所
代表社員 桑原 亨

2024年の労働基準法改正を契機として、無期転換ルールに対する認知度は、現場レベルでも着実に高まりつつあります。法改正自体が無期転換ルールを直接変更したものではありませんが、労働条件の明示事項の追加や説明義務の強化により、企業においても「契約期間」や「更新の考え方」を改めて見直す動きに繋がっています。その過程で、これまで十分に意識されてこなかった無期転換ルールが、実務上の重要テーマとして浮上してきたといえます。とりわけ高齢者雇用の領域では、人材活用を意識した柔軟な運用が、後から想定していなかった問題につながる例が発生しており、早めの点検をお勧めします。

無期転換ルールとは、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約へ転換できる制度です。制度の趣旨は、雇用の安定を図る点にあります。実務上は「労働者から申込みがあった場合、原則として拒否できない」という点が、企業側にとって大きな影響を持ちます。有期契約を更新しているつもりでも、一定期間を超えれば無期雇用へ転じる可能性が常にあることを、前提として管理する必要があります。

この無期転換ルールが、特に課題となり易いのが高齢者雇用の場面です。人手不足を背景に、定年後再雇用や高齢者の継続雇用は多くの企業で一般化しましたが、その一方で、健康状態やパフォーマンスの低下、労働災害の発生リスクなど、若年層とは異なる課題も伴います。希望者全員が生涯現役で働き続けられる、という前提で制度を組み立てることは、現実的な限界があります。以下、2つの事例を確認しましょう。

実務事例：未申請が招いた“終わらない雇用”

定年後再雇用者を1年更新の有期契約で雇用していたものの、有期雇用特別措置法に基づく「第二種計画」の認定申請を行っていなかったケースを紹介します。第二種計画とは、定年後再雇用者について、あらかじめ計画を作成し、労働局長の認定を受けることで、無期転換ルールの適用を除外できる制度です。この手続きを行っていないと、再雇用者が無期転換権を行使した場合、結果として無期雇用となります。その後は本人が退職を申し出ない限り、解雇以外に雇用終了の手段

がなくなり、企業は想定外の拘束を受けることになります。この事例では、企業側が「定年後再雇用にも無期転換権が発生しうる」ことを想定していなかったことで起こる問題です。「いつまでも働き続けたい」という高齢者の希望と、「いつかは辞めてもらいたい」という企業の意思が相反すると、トラブルに発展する可能性が高まります。

実務事例：新たな課題—「定年後初採用者」の扱い

高齢者雇用を積極的に進める中で、定年年齢を超えて初めて採用する高年齢者も増えています。この場合、そもそも定年制度の適用がなく、無期契約で採用してしまうと、「いつまで雇い続けるのか」という出口の見えない状態に陥ります。さらに重要なポイントは、定年後初採用者は有期契約であったとしても、無期転換権を行使されると、前述の「第二種計画」の効力が及ばないという点です。つまり、無期転換後は青天井となる可能性があるということです。このように、人手不足への対応だけで判断すると、後になって労務管理上のリスクが顕在化する可能性があるため、事前に“出口の設計”が重要になるわけです。

制度設計のポイント

こうしたトラブルを防ぐためには、高齢者雇用を例外的・属人的に扱うのではなく、制度として整理しておくことが不可欠です。第二種計画の適切な活用により無期転換の適用関係を明確にすることに加え、一定年齢で雇用の節目を設ける「第二定年」を設定すること、職務内容や責任範囲を限定した契約とすることなどが、実務上有効な手法となります。第二定年を設ける場合は、単に年齢で区切るだけでなく、到達時の手続（面談、健康面の確認、職務再設計、処遇見直し）をセットにしておく、本人の納得を得やすくなります。また、職務限定を設定するならば、現場の運用（誰がどの仕事を、どの基準で評価するか）まで落とし込むことが肝心です。

高齢者雇用は労務管理上すでに当然の措置ですが、無期転換ルールとの関係を誤れば、企業にとって長期的なリスクにもなり得ます。雇用を「続ける仕組み」だけでなく、「どのように区切りをつけるのか」という視点を含めて制度設計を行うことが、これからの人事・労務管理に求められています。法の枠組みを踏まえつつ、現場で回る運用（面談・評価・安全配慮・配置の考え方）まで含めて整えることが、結果として企業と働く人の双方の安心につながると考えています。

〈チェックポイント〉

1. 定年後再雇用者について、第二種計画の対象となるか、申請・認定が行われているかを確認する。
2. 高齢者雇用について、無期転換が発生する可能性を前提に、契約期間・更新方針・説明資料を設計する。
3. 第2定年や職務限定など、雇用の出口を制度として明確にし、就業規則などへ明文化する。

この記事が企業が高齢者雇用を円滑に進める一助となれば幸いです。



これって ハラスメント!?

マタハラの定義②、マタハラの判断

広島総合社会保険労務士法人
代表パートナー 石井 孝治

1. はじめに

職場におけるマタハラについて、今回は妊娠・出産した等といった「状態への嫌がらせ型」を取り上げます。加えて、職場におけるマタハラの判断について説明します。

2. 状態への嫌がらせ型

「状態への嫌がらせ型」とは、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。なお、防止措置が必要となるハラスメントは次の通りです。

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆することです。

【典型的な例】

- ・ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするもの。

【典型的な例】

- ・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。
- ・ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。

3. 職場におけるマタハラの判断

① 「業務上の必要性」の判断（業務分担や安全配慮等の観点から）

部下が休業する場合、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。さらには、事業主は母性健康管理措置を講ずる義務を果たさず、男女雇用機会均等法に違反することになります。

しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば定期的な妊娠健診の日時）について、その時期を調整することが可能かどうか労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。ただし、労働者の意をくまない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があるので注意しましょう。

② 解雇その他不利益な取扱いを示唆する

行為者となり得るのは、解雇その他不利益な取扱いをすることができる上司です。「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合をいい、1回の言動でも該当します。

③ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害する

行為者となり得るのは、上司・同僚です。「阻害する」とは、その労働者への直接的な言動である場合が該当しますが、単に言動があることのみでは該当せず、客観的に見て、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指します。

また、上司は1回でも阻害する言動があれば該当しますが、同僚の場合は、繰り返し又は継続的なもの（意に反することを伝えているにもかかわらず阻害する言動が行われる場合は、それ以上の言動の繰り返し等は要しません）が該当します。

④ 嫌がらせ等をする

行為者となり得るのは、上司・同僚です。「嫌がらせ等をする」とは、その労働者への直接的な言動である場合が該当しますが、単に言動があるのみでは該当せず、客観的に見て、一般的な労働者であれば、能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、その労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じるようなものを指します。

また、上司・同僚のいずれであっても、繰り返し又は継続的なもの（意に反することを伝えているにもかかわらず嫌がらせ等が行われる場合は、それ以上の言動の繰り返し等は要しません）が該当します。そして言葉による嫌がらせだけでなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為も該当します。

以上、今年度はセクハラとマタハラについて取り上げました。来年度はマタハラや就活セクハラも法整備され、その対応も必要となりそうですが、本連載が少しでも皆様の職場環境改善・向上の一助になれば筆者として嬉しい限りです。

始業時間前の業務遂行に関する労働時間該当性と「公休」とのみ明示された振替休日の成否

ヴィドウ事件・東京地判令6・9・17労判1340号80頁

【事実の概要】

1 被告Yは、予約制のパーソナルトレーニングジム（以下、「ジム」とする）を営んでいる株式会社である。原告Xは、平成24年10月25日、Yとの間で雇用契約（以下「本件労働契約」という。）を締結し、以後、令和4年9月10日にYを退職するまでの間、本件労働契約に基づき、Yジムにおいて、Yの顧客に対してトレーニング指導を行うトレーナーとして就労していた。Xは月給制（基本月給40万円程度＋通勤費、固定残業代5万円（ただし、令和4年4月以降は基本月給50万円＋通勤費のみ））で勤務しており、所定労働時間および所定休日はシフトに準ずるものとの労働条件のもとで勤務していた。

2 ジムでの勤務について、ジムのオープン時刻は午前9時とされており、XはYよりオープン時刻の15分前までに出勤することを求められていたところ、Xは、顧客の都合に合わせて、始業時刻よりも前にトレーニング指導を行うこともあった。そして、そのような始業時刻前のトレーニング指導の予約内容は予約表に記載されており、これを通じてYはXが始業時刻よりも前に指導を行っていることを把握しており、さらに、Y代表者自身も始業時刻よりも前にXと同じ空間において顧客へ指導を行うこともあった。

3 Xを含む従業員が休日である日曜に出勤する場合、Yは、従業員に対しシフト表において事前に日曜日に勤務が予定されることを示し、かつ同シフト表に「公休」等と記載することをもって、振替休日を与えたものとしていた。

4 上記事情の下で、Xが、Yに対し、始業時刻前の指導等に対しての賃金、時間外労働等への割増賃金および振替休日を付与されていないことから休日労働への割増賃金、付加金等の支払いを求めて提訴したのが本件である。なお、Yは、平成30年頃に複数の従業員から未払いの割増賃金等を請求する訴えを提起され、その支払いを命ずる判決の言い渡しを受ける、訴訟上の和解を成立させる等している。

定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない」（三菱重工長崎造船所事件・最一小判平12・3・9民集54巻3号801頁）。

事実の概要2によれば、「Xは、午前8時45分より前の時刻であっても、Yの明示又は黙示の指揮命令下で顧客に対するトレーニング指導を行っていたというべきであり、その就労に係る時間は、Xの労働時間に当たるといえるべきである。」

2 Yは就業規則および「……日曜日の出勤を予定しているXに対し、振替休日の日を明記したシフト表……を事前に示していたことを理由に、Xが日曜日に出勤したと主張する日につき、休日の振替が認められる」と主張する。

「しかしながら、休日の振替が認められるためには、労働者に対し、あらかじめ振替休日の日を指定し、特定の休日を労働日とする旨を通知することを要すると解されること、〔事実の概要3のとおり、〕Yが主張するシフト表のXの欄には、『公休』等の記載があるだけで、振替休日の日として指定されたと理解しうる記載が見当たらない上、『公休』等の記載が振替休日の日を指定したものであることを認めるに足りる証拠もないこと、仮に『公休』の記載が振替休日の日を指定したものであるとしても、シフト表において『公休』と記載された日がどの労働日の振替休日であるのかを示す記載がなく、労働日となる特定の休日や振替休日の日がXに適切に通知されていたのかは判然としないことからすれば、シフト表に基づくYの休日の取扱いは、休日の振替に関する要件を満たすものとは認められない。

したがって、Yの就業規則が従業員に周知されていたかどうかにかかわらず、Yの上記主張は採用することができず、休日の振替は認められない。」

3 以上より、時間外等割増賃金につき、その請求の一部を認容する。また、時間外等割増賃金と同額の付加金の請求についてもこれを認容する。

【判旨】 請求一部認容

1 「労働基準法32条の労働時間は、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、上記の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に

【解説】

1 はじめに

本判決は、労働者による時間外等割増賃金の請求につき、大きくは、①始業時刻前の作業の労働時間性（判旨1）と、②休日の労働について振替がなされていたといえるか（判

旨2)につき、判断を行ったものである。まず、裁判所は、①始業時刻前に作業を行った時間について、従来の裁判例と同様に**前掲・三菱重工長崎造船所事件**を引用したうえで、労働者による始業時刻前の業務遂行を使用者が把握していたことをもって、その指揮命令下における労働であるとし、労働時間であると認めた。そして、②振替休日につき、判旨2の通り適法に休日の振替が行われたとは言えないものと判断し、時間外労働および休日労働につき割増賃金の請求を認めている。以下では、両論点につきそれぞれ検討を行う。とりわけ、法定休日をめぐって令和7年労働基準関係法制研究会報告書においてその特定の必要性が説かれたところで、関連して振替休日についても指定方法等につき改めて検討を要するよう思われ、本判決はそこに一事例を加えたものとして意義があろう。

2 労働時間性

労基法上の労働時間性をめぐっては、本判決も引用する最高裁判決(**前掲・三菱重工長崎造船所事件**)が示すように、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」と定義されており、その指揮命令下にあるか否かについては「客観的に定まる」と解されている。同判決は、始業前の準備作業等の労働時間性が争われたものであり、そのような作業に関しては、これを「義務付けられ、又は余儀なくされている」場合には労働時間であると判示され、以降の裁判例もこれに追従する。これに対し、本件は、本来の業務を始業時間よりも前に開始したものであった点に特徴がみられる。これにつき、本判決は労働者が始業前からインストラクターとしての業務を遂行していることを使用者が複数回目撃し、タイムカードを通じてこれを把握しているという事実から、始業時刻前の業務についても「使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われた」ものとし、労働時間性を肯定している。また、本件と同様に、始業時間開始前から遂行された業務に労働時間性を認めた**ホテルステーショングループ事件・東京地判令3・11・29労判1263号5頁**は、タイムカード打刻後～始業時刻の間に行われた作業について、使用者が把握していたことに加えて、当該作業の性質が「業務遂行そのもの」であることも考慮し(包括的)黙示の指揮命令下で行われたものと判示している。このように、所定労働時間における業務の内容と、始業前／就業後に行われる作業の内容とが一致する場合には、タイムカードの打刻、使用者がこれを把握していること等により比較的柔軟に労働時間性が認められる。

3 振替休日の適法性

いわゆる休日の振替は、労基法35条にいう法定休日について、休日から労働日へ変更し、その代わりに、他の労働日を休日に振り替えることを意味する。すなわち、振替休

日が有効に成立する場合には、労働日となった休日について、使用者は休日労働の割増賃金を支払う必要はないが、振替が適法になされていない場合には、当該労働日につき、割増賃金を支払うこととなる。本件においても、YはXの休日労働につき、振替を行っているものとし割増賃金の支払いを行ってこなかった。そこで、本件では、割増賃金の支払いの要否をめぐり「公休」との記載をシフト表に行うことによる振替の適法性が争点とされた。

このような休日の振替は、就業規則等によって労働契約上特定された休日を労働日へと変更し、さらに別の労働日を休日へと変更するものであり、労働契約内容の変更にあたると理解されるものである。したがって、振替を行うにあたっては、就業規則等の労働契約上の根拠が必要とされており(**八重樫本舗事件・東京地判平25・12・25労判1088号11頁**)、**行政通達(昭63・3・14基発150号・婦発第47号)**においても、就業規則上、休日を特定する規定が存在する場合も、振替の可能性の規定し、これに基づき予め振り替えを行う日を特定して振替を実施しうることが確認されている(個別の合意による振替休日の可能性を示唆するものとして、**前掲・八重樫本舗事件、まんだらけ事件・東京地判平24・11・16労働判例ジャーナル12号11頁**)。ただし、本件では、就業規則による休日の特定に関して事実認定がなされないままに日曜が休日とされていることを前提に判断がなされた点に事案としての特徴もみられる。

また、振替の適法性に関して、**三菱重工横浜造船所事件・横浜地判昭55・3・28判時971号120頁**によれば、休日の振替は、業務上の必要性の有無、また、適正な手続のもとで実施されているか否かという観点から判断されると判示されている(近年のものとして、**アルデバラン事件・横浜地判令3・2・18労判1270号32頁**)。

本判決は、振替の適正な手続につき、①労働者に対し、あらかじめ振替休日の日を指定すること(=休日労働よりも前に振替日を特定すること)、②特定の休日を労働日とする旨を通知することを要するものと具体的に判示し、本件におけるYの取り扱いにつき、①「公休」等の記載があるだけで、労働者においては「振替休日」として指定されたと理解できないこと、また、②シフト表において「公休」と記載された日がどの労働日に対応した振替休日であるのか示されず、労働日となる特定の休日と、振替休日の日が明確に示されていないことをもってかかる態様による休日の振替は成立していないと判じた。本判決は、振替休日の特定を厳格に解し、労働日となった休日と、当該労働日となった休日が振り替えられた休日を明確に特定することが必要であるとした点に特徴がみられる。

弘前大学 講師
渋谷 美羽



令和7年年末一時金要求・妥結状況最終結果

県労働政策課が12月31日現在で県内の民間事業所の労働組合のうち188組合を対象に調査した令和7年年末一時金要求・妥結状況の最終結果をとりまとめた。

調査結果の概要

1 要求状況

調査に回答のあった83組合の平均要求額（組合員数による加重平均、以下同じ）は857,490円で、前年の要求額（845,325円、今回集計した組合の前年との比較、以下同じ）を12,165円上回った。（図表2）

2 妥結状況

(1) 全体

83組合の平均妥結額（組合員数による加重平均、以下同じ）は832,214円、平均支給月数は2.54月であり、前年の妥結額（821,757円）を10,457円上回った。（図表1、2）

(2) 企業規模別

従業員数300人未満の中小企業（39組合）の平均妥結額は643,764円、平均支給月数は2.28月であり、前年の妥結額（631,086円）を12,678円上回った。

従業員数300人以上の中堅・大企業（44組合）の平均妥結額は854,430円、平均支給月数は2.56月であり、前年の妥結額（844,234円）を10,196円上回った。（図表3）

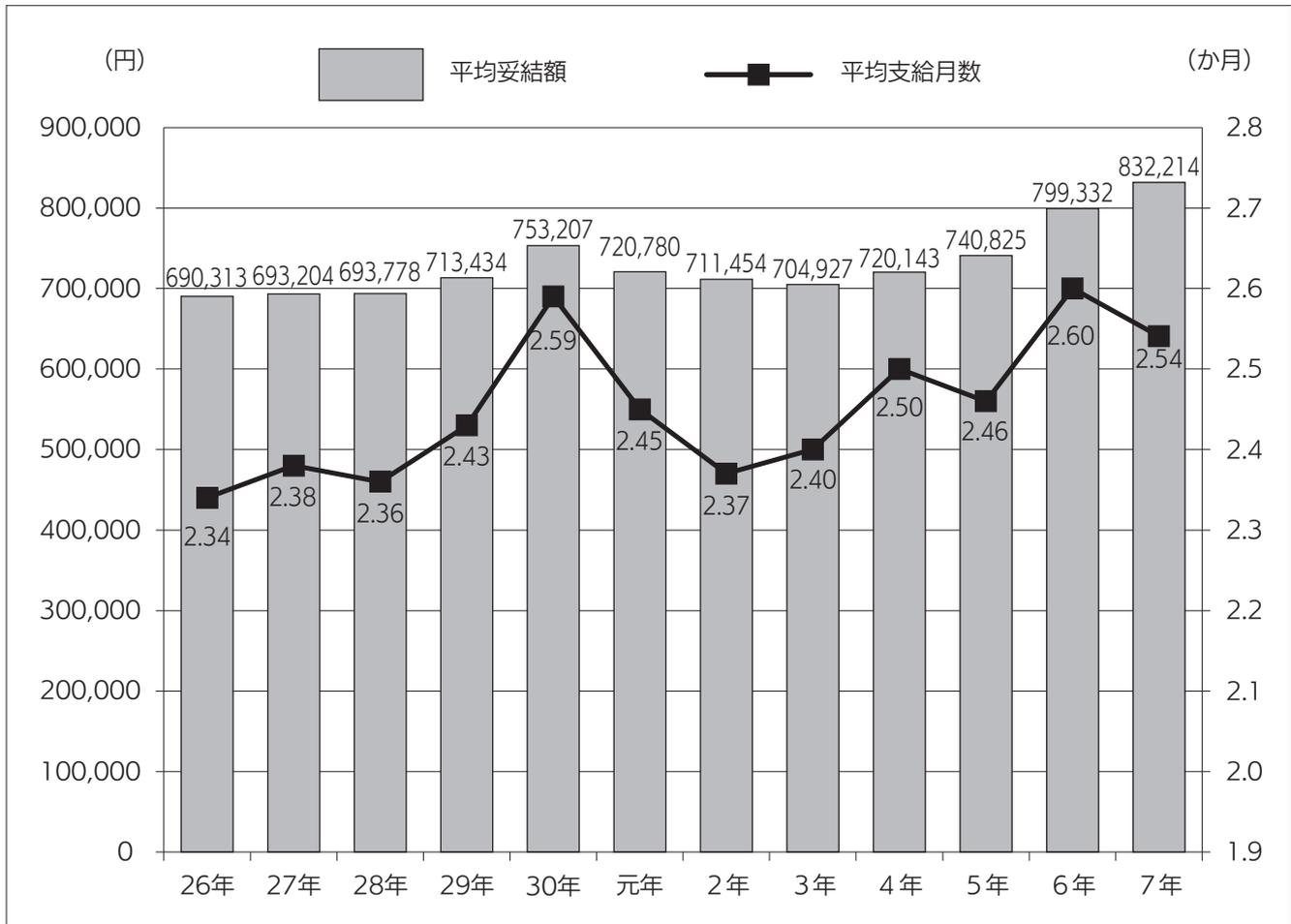
(3) 地域別

地域別では、「下関地区」（対前年比105.0%）、「周南地区」（対前年比102.3%）、「山口・防府地区」（対前年比101.7%）、「柳井地区」（対前年比101.1%）、「岩国地区」（対前年比100.4%）は前年の妥結額を上回ったが、「宇部・山陽小野田地区」（対前年比93.7%）は下回った。（図表4）

(4) 産業別

産業別では、「卸売・小売業」（対前年比109.2%）、「輸送用機械器具」（対前年比104.1%）等は前年の妥結額を上回ったが、「鉄鋼業」（対前年比93.6%）、「一般機械器具」（対前年比97.9%）等は下回った。（図表5）

図表1 平均妥結額・平均支給月数の推移



図表2 要求額、妥結額、支給月数の前年との比較

(単位：円、月、%)

区分	要求			妥結			支給月数
	組合数	金額	対前年	組合数	金額	対前年	
令和7年12月末妥結状況	83	857,490	101.4	83	832,214	101.3	2.54
同組合令和6年妥結状況	83	845,325	-	83	821,757	-	-
令和6年調査最終結果	96	828,034	105.3	96	799,332	105.3	2.60

(注) 1 要求金額、妥結金額は組合員数による加重平均で集計
 2 同組合令和6年妥結状況は、今回集計した組合の前年の状況
 3 令和6年調査最終結果は、昨年12月末時点で集計した最終結果

図表3 企業規模別妥結状況

(単位：円、月)

区分	300人未満			300人以上		
	組合数	金額	支給月数	組合数	金額	支給月数
令和7年	39	643,764	2.28	44	854,430	2.56
令和6年	39	631,086	-	44	844,234	-

(注) 1 金額は組合員数による加重平均で集計
 2 令和6年は、今回集計を行った組合の前年額（昨年最終結果とは一致しない。）

図表4 地域別妥結額状況

(単位：円、月、%)

区分	妥結				
	組合数	今年額	前年額	対前年	支給月数
計	83	832,214	821,757	101.3	2.54
岩 国	12	750,086	747,309	100.4	2.37
柳 井	7	681,964	674,751	101.1	2.36
周 南	22	909,584	888,897	102.3	2.74
山口・防府	16	813,493	799,787	101.7	2.56
宇部・山陽小野田	12	699,890	746,818	93.7	2.13
下 関	14	908,321	864,888	105.0	2.51
萩・長門	0	×	×	×	×

(注) 1 組合員数による加重平均で集計
 2 前年額は、今回集計を行った組合の前年額（昨年最終結果とは一致しない。）

図表5 産業別要求・妥結状況

(単位：円、月、%)

区 分	要求				妥結					調査対象組合	
	組合数	今年額	前年額	対前年	組合数	今年額	前年額	対前年	支給月数		
産 業 計	83	857,490	845,325	101.4	83	832,214	821,757	101.3	2.54	188	
製 造 業 計	53	898,208	888,647	101.1	53	882,944	875,190	100.9	2.63	99	
製 造 業	食 料 品 ・ た ば こ	2	406,274	445,944	91.1	2	361,777	436,715	82.8	1.49	6
	織 維 工 業	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0
	木 材 ・ 木 製 品 ・ 家 具	2	564,317	642,438	87.8	2	465,697	465,697	100.0	1.75	2
	パ ル プ ・ 紙 ・ 印 刷	3	702,446	758,530	92.6	3	640,586	702,349	91.2	2.23	5
	化 学 工 業	13	873,866	862,194	101.4	13	872,761	863,236	101.1	2.53	26
	石 油 ・ 石 炭 製 品 等	2	760,241	586,739	129.6	2	586,546	640,871	91.5	2.03	4
	ゴ ム ・ 皮 革 製 品	1	×	×	×	1	×	×	×	×	2
	窯 業 ・ 土 石 製 品	3	612,880	601,824	101.8	3	583,377	574,089	101.6	2.30	8
	鉄 鋼 業	7	927,052	987,922	93.8	7	911,174	973,618	93.6	2.74	11
	非 鉄 金 属	2	932,903	904,051	103.2	2	932,903	904,051	103.2	2.23	2
	金 属 製 品	3	645,888	673,850	95.9	3	567,411	520,913	108.9	2.11	6
	一 般 機 械 器 具	5	848,090	838,980	101.1	5	761,178	777,135	97.9	2.89	9
	電 気 機 器 ・ 電 子 部 品 等	3	733,612	695,953	105.4	3	667,009	658,752	101.3	2.20	7
輸 送 用 機 械 器 具	7	997,332	963,107	103.6	7	986,206	947,292	104.1	2.92	11	
そ の 他	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	
建 設 業	3	665,188	658,698	101.0	3	651,363	637,864	102.1	2.16	3	
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	0	-	-	-	0	-	-	-	-	2	
情 報 通 信 業	0	-	-	-	0	-	-	-	-	2	
運 輸 業 、 郵 便 業	15	694,863	673,057	103.2	15	601,687	584,561	102.9	2.05	27	
卸 売 業 、 小 売 業	5	620,714	569,130	109.1	5	600,338	549,993	109.2	2.31	25	
金 融 業 、 保 険 業 、 不 動 産 業	2	935,630	685,453	136.5	2	932,730	679,883	137.2	2.53	4	
学 術 研 究 、 専 門 技 術 サ ー ビ ス 業	0	-	-	-	0	-	-	-	-	1	
宿 泊 業 、 飲 食 サ ー ビ ス 業	1	×	×	×	1	×	×	×	×	1	
生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 、 娯 楽 業	0	-	-	-	0	-	-	-	-	1	
教 育 、 学 習 支 援 業 、 医 療 福 祉	3	733,168	731,057	100.3	3	733,168	731,057	100.3	2.45	14	
複 合 サ ー ビ ス 事 業 、 サ ー ビ ス 業	1	×	×	×	1	×	×	×	×	9	

(注) 1 組合員数による加重平均で集計
 2 前年額は、今回集計を行った組合の前年額（昨年最終結果とは一致しない。）
 3 電気機器・電子部品等は、電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイスの各製造業の合算



令和7年 労働組合基礎調査結果の概況

厚生労働省及び県労働政策課は、令和7年6月30日現在の労働組合の状況を調査した「令和7年労働組合基礎調査」の概況を発表した。

この調査は、労働組合、労働組合員の産業、企業規模及び加盟上部組合別の分布等、労働組合組織の実態を明らかにすることを目的に、我が国におけるすべての労働組合を対象として、昭和22年以降、毎年実施している一般統計である。

I 全国の概況

1 労働組合及び労働組合員の状況

令和7年6月30日現在における単一労働組合の労働組合数は22,244組合、労働組合員数は992万7千人で、前年に比べて労働組合数は268組合(1.2%)の減、労働組合員数は1万5千人(0.2%)の増となっている。

また、推定組織率(雇用者数に占める労働組合員数の割合)は、16.0%で、前年より0.1ポイント減となっている。

女性の労働組合員数は354万5千人で、前年に比べ4万人(1.1%)の増、推定組織率(女性雇用者数に占める女性の労働組合員数の割合)は、12.3%で、前年より0.1ポイント減となっている。

2 パートタイム労働者の状況

労働組合員数(単位労働組合)のうち、パートタイム労働者についてみると149万4千人となっており、前年に比べて3万1千人(2.1%)の増、全労働組合員数に占める割合は15.1%で、前年より0.2ポイント増となっている。

また、推定組織率(雇用者数に占めるパートタイム労働者の労働組合員数の割合)は、8.8%となっており、前年と同水準となっている。

3 産業別の状況

労働組合員数(単位労働組合)を産業別にみると、「製造業」が261万4千人(全体の26.5%)と最も多く、次いで、「卸売業、小売業」が157万4千人(同16.0%)、「建設業」が83万5千人(同8.5%)などとなっている。

対前年差をみると、増加幅が大きかった産業は、「宿泊業、飲食サービス業」4万1千人(11.0%)増、「卸売業、小売業」1万5千人(0.9%)増などであり、減少幅が大きかった産業は、「教育、学習支援業」2万人(4.9%)減、「公務(他に分類されるものを除く)」1万7千人(2.4%)減、などとなっている。

推定組織率を産業別にみると、「複合サービス事業」が52.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が49.0%と高く、「農業、林業、漁業」1.5%、「サービス業(他に分類されないもの)」4.9%で低くなっている。

4 企業規模別(民間企業)の状況

民間企業の労働組合員数(単位労働組合)は874万2千人となっており、前年に比べて4万7千人(0.5%)の増となっている。

これを企業規模別にみると、1,000人以上規模が596万7千人(全体の68.3%)と6割以上を占め、300~999人規模が106万8千人(同12.2%)、100~299人規模が52万6千人(同6.0%)などとなっている。

5 主要団体への加盟状況

主要団体別に、産業別組織を通じて加盟している労働組合員数(単一労働組合)をみると、連合(日本労働組合総連合会)が682万2千人(前年に比べて1万人増)、全労連(全国労働組合総連合)が43万5千人(同1万6千人減)、全労協(全国労働組合連絡協議会)が6万7千人(同5千人減)、金属労協(全日本金属産業労働組合協議会)が201万1千人、インダストリアル・JAF(インダストリアル日本化学エネルギー労働組合協議会)が43万5千人、交運労協(全日本交通運輸産業労働組合協議会)が56万5千人、公務労協(公務公共サービス労働組合協議会)が96万7千人となっている。

また、都道府県単位の地方組織のみに加盟している、いわゆる地方直加盟の労働組合員数を合わせて集計した労働組合員数は、連合が692万4千人(前年に比べて7千人増)、全労連が64万9千人(同1万9千人減)、全労協が7万7千人(同5千人減)となっている。

※令和7年労働組合基礎調査の全国分の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/13-23c.html>)
検索方法は…

厚生労働省HP>統計情報・白書>各種統計調査>厚生労働統計一覧>労使関係総合調査(労働組合基礎調査)>結果の概要>令和7年

II 山口県の概況

1 労働組合及び労働組合員の状況

令和7年6月30日現在における山口県内の組合数は656組合、組合員数は98,176人で、前年に比べて組合数は8組合(1.2%)の減、組合員数は1,491人(1.5%)の減となっている。(図表1)

2 産業別の状況

産業別の組合数及び組合員数は、ともに、「製造業」が最も多く、144組合、35,819人となっており、前年と比べて組合数は3組合(2.0%)の減、組合員数は682人(1.9%)の減となっている。(図表2)

3 企業規模別(民間企業)労働組合員数の状況

民間企業の労働組合員数(単位労働組合)は、80,818人で、前年と比べて1,011人(1.2%)の減となっている。

(図表3)

4 主要団体別の状況

県内主要団体の組合員数を見ると、連合山口(日本労働組合総連合会山口県連合会)が64,242人となり、前年に比べて53人(0.1%)の減となっている。

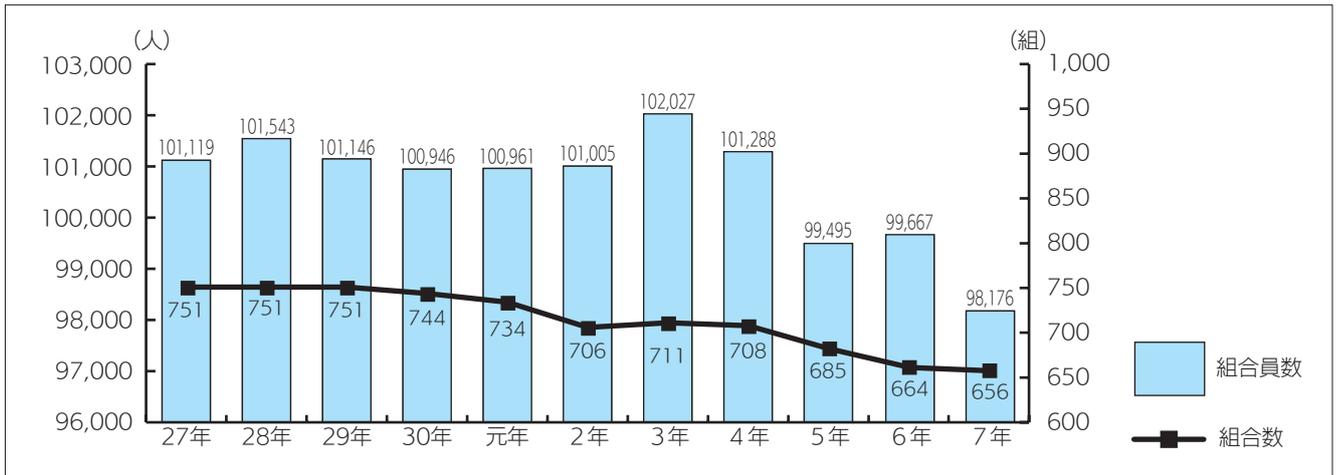
山口県労連(山口県労働組合総連合)が7,447人となり、前年に比べて300人(3.9%)の減となっている。(図表4)

※令和7年労働組合基礎調査の山口県分の結果は、山口県のホームページにも掲載されています。

アドレス(<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/86/21356.html>)
検索方法は…

山口県HP>組織で探す>労働政策課>労働組合基礎調査・調査結果

図表1 労働組合数及び労働組合員数の推移（山口県）



図表2 産業別労働組合数、労働組合員数（山口県）

（単位：組合、人、％）

区 分	組 合 数		組 合 員 数		増 減	対 前 年
	令和7年	令和6年	令和7年	令和6年		
総 計	組合 656	組合 664	人 98,176	人 99,667	人 △1,491	% 98.5
農 業、林 業、漁 業	2	2	10	12	△2	83.3
鉱 業、採石業、砂利採取業	4	4	174	187	△13	93.0
建 設 業	50	50	13,341	13,668	△327	97.6
製 造 業	144	147	35,819	36,501	△682	98.1
電気・ガス・熱供給・水道業	26	26	1,959	1,989	△30	98.5
情 報 通 信 業	11	12	643	683	△40	94.1
運 輸 業、郵 便 業	62	65	6,640	6,737	△97	98.6
卸 売 業、小 売 業	92	92	9,328	8,893	435	104.9
金 融 業、保 険 業	34	34	3,984	4,039	△55	98.6
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	1	9	9	0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	7	7	414	414	0	100.0
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	2	2	34	32	2	106.3
生活関連サービス業、娯楽業	5	5	64	75	△11	85.3
教 育、学 習 支 援 業	78	78	3,636	3,892	△256	93.4
医 療、福 祉	37	37	5,390	5,611	△221	96.1
複 合 サ ー ビ ス 業	20	21	3,385	3,452	△67	98.1
サービス業（他に分類されないもの）	19	19	965	1,009	△44	95.6
公務（他に分類されるものを除く）	56	56	12,205	12,272	△67	99.5
分 類 不 能 の 産 業	6	6	176	192	△16	91.7

※組合が複数の事業所の労働者で組織されている場合で、それぞれの事業所の事業内容が異なるときは「分類不能」としている。

図表3 企業規模別（民間企業）労働組合員数（山口県）

（単位：人、％）

区 分	組 合 員 数			
	令和7年	令和6年	増 減	対 前 年
計	人 80,818	人 81,829	人 △1,011	% 98.8
29 人 以 下	363	397	△34	91.4
30 ～ 99 人	2,030	2,106	△76	96.4
100 ～ 299 人	5,463	5,580	△117	97.9
300 ～ 499 人	4,480	4,455	25	100.6
500 ～ 999 人	4,966	5,033	△67	98.7
1000 人 以 上	50,981	51,443	△462	99.1
そ の 他	12,535	12,815	△280	97.8

※「その他」とは、複数の企業の労働者で組織されている労働組合など企業規模が判明しないものをいう。

図表4 主要団体別労働組合員数の状況（山口県）

（単位：人、％）

団体名	令和7年	構成比	令和6年	増 減	対 前 年
日本労働組合総連合会 山口県連合会	64,242	65.4	64,295	△53	99.9
山口県労働 組合総連合	7,447	7.6	7,747	△300	96.1
そ の 他	26,487	27.0	27,625	△1,138	95.9
総 計	98,176	100.0	99,667	△1,491	98.5

※「その他」とは日本労働組合総連合会山口県連合会、山口県労働組合総連合のいずれにも加盟していない労働組合の組合員数の合計である。



令和7年6月1日現在の 障害者雇用状況の集計結果 雇用障害者数が過去最高を更新 ～雇用障害者数4,926.0人(前年比0.30%増)、 実雇用率2.71%(前年比0.06ポイント低下)～

山口労働局が、民間企業や公的機関などにおける、令和7年の「障害者雇用状況」集計結果を公表したので紹介します。

障害者雇用促進法では、事業主に対して、常用労働者の一定割合（法定雇用率：民間企業の場合は2.5%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

今回の集計結果は、同法に基づき、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用状況について、雇用義務のある事業主に報告を求め、それを集計したものです。

1 民間企業における雇用状況

実雇用率は2.71%（表1）

- 民間企業（県内に本社を有する常用労働者数40.0人以上規模の企業：1,066社）に雇用されている障害者数は、4,926.0人で前年より14.5人増加した。
- 実雇用率は、2.71%で前年より0.06ポイント減少。
- 法定雇用率達成企業の割合は、53.0%で前年より1.4ポイント減少した。

企業規模別の実雇用率は、500人～999.5の企業規模で増加（表2）

- 前年と比較した実雇用率の増減は以下のとおり。
 - ・40.0人～99.5人（※）規模企業（2.23%→2.18%）
 - ・100人～299.5人規模企業（2.35%→2.27%）
 - ・300人～499.5人規模企業（2.45%→2.31%）
 - ・500人～999.5人規模企業（2.53%→2.65%）
 - ・1000人以上規模企業（3.59%→3.57%）

産業別の実雇用率は3つの産業で増加（表3）

- 前年と比較した実雇用率の増減は以下のとおり。
 - ・建設業（1.97%→1.74%）
 - ・製造業（2.47%→2.50%）
 - ・運輸業、情報通信業（2.09%→1.89%）
 - ・卸売・小売業（1.99%→2.08%）
 - ・金融・保険業、不動産業（2.10%→2.08%）
 - ・飲食・宿泊業（2.59%→2.24%）
 - ・医療・福祉業（2.84%→2.71%）
 - ・教育・学習支援業、複合サービス業、サービス業（3.74%→3.68%）
 - ・その他（1.44%→1.73%）

2 山口県の各機関の状況

山口県の機関は、4機関中3機関が法定雇用率を達成

- 山口県知事部局に在職している障害者数は124.0人で前年より6.5人増加、実雇用率は3.04%で前年より0.02ポイント減少した。
- 山口県議会事務局に在職している障害者数は1.0人で前年と増減なし、実雇用率は2.15%で前年と増減なし。
- 山口県警察本部に在職している障害者数は14.0人で前年より1.0人減少、実雇用率は2.71%で前年より0.16ポイント減少した。
- 山口県教育委員会に在職している障害者数は247.0人で前年より6.5人増加、実雇用率は2.45%で前年より0.41ポイント減少した。

3 市町の各機関の状況

山口県内の市町の機関は、27機関中21機関が法定雇用率を達成

- 市町の機関に在職している障害者数は518.5人で前年より29.0人増加、実雇用率は、2.88%で前年より0.03ポイント増加した。

4 地方独立行政法人等の状況

山口県内の地方独立行政法人等は、7機関中4機関が法定雇用率を達成

- 地方独立行政法人等に雇用されている障害者数は55.0人で、前年より1.5人増加、実雇用率は2.45%で前年より0.29ポイント減少した。

5 今後の対策

- 山口労働局は、今後とも、法定雇用率達成に向けた指導を行うとともに、障害者雇用の拡大や職場定着のための指導、支援を関係機関と連携して実施していくとしている。

詳しくは山口労働局のホームページをご覧ください。
(https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/news_topics/press_release/newpage_00036.html)
「山口労働局」→「事例・統計情報」→「高年齢者・障害者・外国人の雇用に関する統計」

グラフ 民間企業における障害者の雇用状況

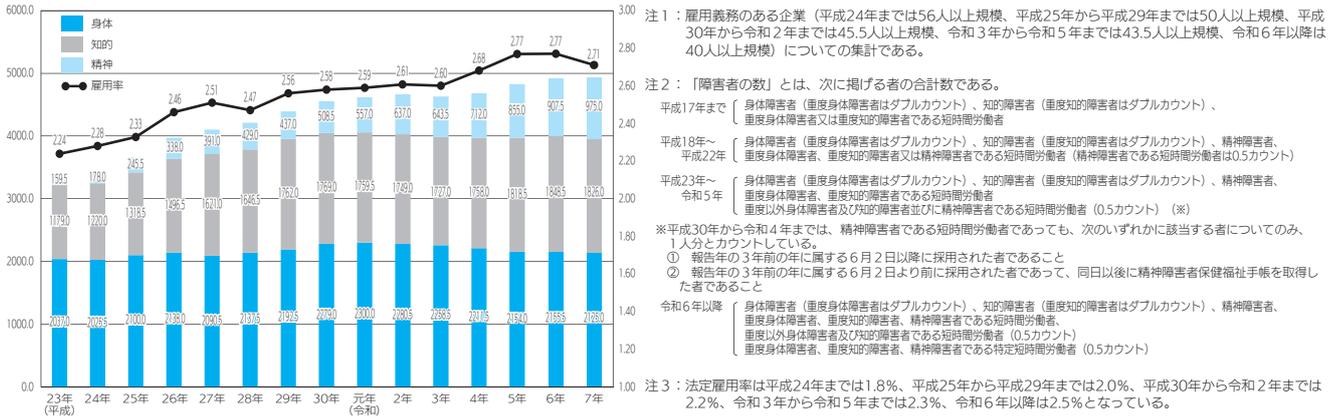


表1 民間企業における障害者雇用状況

上段（令和7年6月1日現在）
下段（令和6年6月1日現在）

法定雇用率 (%)	①常用労働者数 (人)	②雇用状況 障害者数 (人)			③実雇用率 (%) ウ÷①×100	④法定雇用率達成企業の数/企業数	⑤達成企業の割合 (%)
		ア. 重度	イ. 重度以外	ウ. 計ア×2+イ			
2.5	181,451.0	735.0	3,456.0	4,926.0	2.71	565/1066	53.0
2.5	177,212.0	767.0	3,377.5	4,911.5	2.77	562/1034	54.4

① 常用労働者数とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を常用労働者総数に乗じて得た数）を除いた法定雇用障害者数の基礎となる労働者数である。

2 「重度」には短時間労働者の数は含まれていない。「重度以外」には重度障害者である短時間労働者の数が含まれている。

3 障害者数とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計である。法令上、重度身体障害者及び重度知的障害者については、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者並びに重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者については、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

ただし、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である短時間労働者については、1人を1カウントしている。

表2 民間企業における規模別障害者雇用状況

上段（令和7年6月1日現在）
下段（令和6年6月1日現在）

①常用労働者数 (人)	②雇用状況 障害者数 (人)			③実雇用率 (%) ウ÷①×100	④法定雇用率達成企業の数/企業数	⑤達成企業の割合 (%)	
	ア. 重度	イ. 重度以外	ウ. 計ア×2+イ				
40.0～99.5	39,878.0	129.0	610.0	868.0	2.18	342/ 652	52.5
	38,111.0	133.0	584.5	850.5	2.23	327/ 621	52.7
100～299.5	49,041.5	165.0	784.0	1,114.0	2.27	176/ 322	54.7
	47,488.0	174.0	766.0	1,114.0	2.35	183/ 321	57.0
300～499.5	16,854.0	58.0	273.5	389.5	2.31	22/ 48	45.8
	17,656.5	62.0	308.0	432.0	2.45	30/ 51	58.8
500～999.5	16,221.5	58.0	314.0	430.0	2.65	17/ 28	60.7
	13,404.0	54.0	231.5	339.5	2.53	14/ 24	58.3
1,000以上	59,456.0	325.0	1,474.5	2,124.5	3.57	8/ 16	50.0
	60,552.5	344.0	1,487.5	2,175.5	3.59	8/ 17	47.1
計	181,451.0	735.0	3,456.0	4,926.0	2.71	565/1066	53.0
	177,212.0	767.0	3,377.5	4,911.5	2.77	562/1034	54.4

① 表1の注1～3と同じ。

表3 民間企業における産業別障害者雇用状況

上段（令和7年6月1日現在）
下段（令和6年6月1日現在）

	①常用労働者数 (人)	②雇用状況 障害者数 (人)			③実雇用率 (%) ウ÷①×100	④法定雇用率達成企業の数/企業数	⑤達成企業の割合 (%)
		ア. 重度	イ. 重度以外	ウ. 計ア×2+イ			
建設業	6,913.0	30.0	60.0	120.0	1.74	40/ 74	54.1
	5,540.0	27.0	55.0	109.0	1.97	38/ 62	61.3
製造業	42,876.0	190.0	690.5	1,070.5	2.50	140/ 248	56.5
	44,644.5	204.0	694.5	1,102.5	2.47	141/ 249	56.6
運輸業、情報通信業	12,454.5	42.0	151.0	235.0	1.89	51/ 114	44.7
	10,678.5	43.0	137.5	223.5	2.09	51/ 100	51.0
卸売・小売業	18,492.5	46.0	293.0	385.0	2.08	65/ 141	46.1
	19,059.0	48.0	282.5	378.5	1.99	65/ 146	44.5
金融・保険業、不動産業	7,947.0	38.0	89.0	165.0	2.08	10/ 23	43.5
	7,914.5	40.0	86.5	166.5	2.10	8/ 23	34.8
飲食・宿泊業	2,684.0	2.0	56.0	60.0	2.24	19/ 33	57.6
	2,630.0	5.0	58.0	68.0	2.59	19/ 32	59.4
医療・福祉業	41,664.0	138.0	855.0	1,131.0	2.71	167/ 278	60.1
	39,170.0	145.0	820.5	1,110.5	2.84	178/ 278	64.0
教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業	47,206.0	243.0	1,252.5	1,738.5	3.68	67/ 145	46.2
	46,430.5	250.0	1,236.5	1,736.5	3.74	59/ 135	43.7
その他	1,214.0	6.0	9.0	21.0	1.73	6/ 10	60.0
	1,145.0	5.0	6.5	16.5	1.44	3/ 9	33.3
計	181,451.0	735.0	3,456.0	4,926.0	2.71	565/1066	53.0
	177,212.0	767.0	3,377.5	4,911.5	2.77	562/1034	54.4

① 表1の注1～3と同じ。

2 その他とは、農・林業、漁業、鉱・採石・砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業をいう。

特集

4

令和7年「就労条件総合調査」の概況

厚生労働省から、このほど、令和7年「就労条件総合調査」の結果が公表されましたので、紹介します。

「就労条件総合調査」は、国が、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として行っており、対象は常用労働者30人以上の民間企業で、6,448社を抽出し、令和7年1月1日現在の状況について3,820社から有効回答を得ています。

調査結果のポイント

1 年次有給休暇の取得状況（令和6年（または令和5（2023）会計年度））

年間の年次有給休暇の
労働者1人平均付与日数 18.1日（前年調査16.9日）
うち、平均取得日数12.1日（同11.0日）
平均取得率66.9%（同65.3%）
〔昭和59年以降過去最高〕

令和6年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）をみると、労働者1人平均は18.1日（令和6年調査16.9日）、このうち労働者が取得した日数は12.1日（同11.0日）で、取得率は66.9%（同65.3%）となっており、昭和59年以降最も高くなっている。

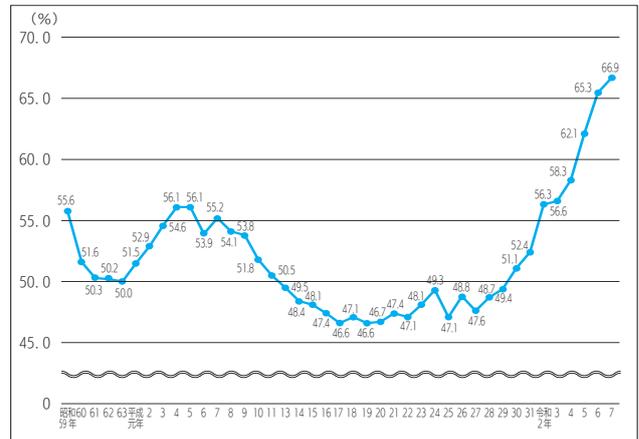
取得率を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が75.2%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が50.7%と最も低くなっている。（第1表）

第1表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・産業・年	(単位：日)		(単位：%)
	労働者1人平均付与日数 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和7年調査計	18.1	12.1	66.9
1,000人以上	18.5	12.8	69.0
300~999人	18.4	12.3	66.8
100~299人	17.8	11.7	65.5
30~99人	17.4	11.3	64.9
鉱業、採石業、砂利採取業	18.2	13.5	74.3
建設業	18.3	11.1	60.7
製造業	18.8	13.7	72.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.7	75.2
情報通信業	18.9	12.7	66.9
運輸業、郵便業	17.4	11.4	65.3
卸売業、小売業	17.5	10.5	59.9
金融業、保険業	19.6	14.3	72.8
不動産業、物品賃貸業	17.8	11.6	65.5
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	12.3	66.8
宿泊業、飲食サービス業	15.9	8.0	50.7
生活関連サービス業、娯楽業	17.7	10.6	59.6
教育、学習支援業	18.3	11.1	60.5
医療、福祉	17.7	12.1	68.4
複合サービス事業	19.7	11.2	57.1
サービス業（他に分類されないもの）	16.4	11.4	69.7
令和6年調査計	16.9	11.0	65.3

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。
2)「取得日数」は、令和6年（又は令和5会計年度）1年間に実際に取得した日数である。
3)「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100（%）である。

第1図 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



注：1)「取得率」は、(取得日数計/付与日数計)×100（%）である。
2)年次については、平成13年以降は調査年（1月1日時点）の前年1年間の状況を表すものであり、平成11年以前は調査年（12月31日時点）1年間の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。
3)平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」に範囲を拡大した。
4)平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としてあり、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は40.8%（令和6（2024）年調査40.1%）となっており、これを計画的付与日数階級別にみると、「5～6日」が71.6%（同72.4%）と最も高くなっている。（第2表）

※「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、労使協定により前もって休暇取得日を割り振る制度をいう。なお、平成31年4月から全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む。）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。

第2表 年次有給休暇の計画的付与制度の有無、計画的付与日数階級別企業割合

企業規模・年	全企業 ¹⁾	年次有給休暇の計画的付与制度がある企業 ²⁾	年次有給休暇の計画的付与日数階級								年次有給休暇の計画的付与制度がない企業 ³⁾
			(単位：%)								
			1~2日	3~4日	5~6日	7~8日	9~10日	11~12日	13~14日	15日以上	
令和7年調査計	100.0	40.8 (100.0)	(8.1)	(7.6)	(71.6)	(2.6)	(4.8)	(2.6)	(0.3)	(2.0)	58.9
1,000人以上	100.0	40.5 (100.0)	(9.7)	(8.4)	(69.2)	(3.4)	(3.5)	(1.5)	(0.3)	(2.9)	59.4
300~999人	100.0	38.2 (100.0)	(9.6)	(7.6)	(71.2)	(3.0)	(5.6)	(1.1)	(0.1)	(1.7)	61.5
100~299人	100.0	37.8 (100.0)	(11.9)	(9.4)	(70.7)	(1.4)	(2.7)	(1.1)	(0.3)	(2.4)	62.1
30~99人	100.0	42.1 (100.0)	(6.9)	(7.1)	(72.0)	(2.8)	(5.4)	(3.2)	(0.3)	(1.9)	57.6
令和6年調査計	100.0	40.1 (100.0)	(7.2)	(7.5)	(72.4)	(2.4)	(5.8)	(1.4)	(0.6)	(1.9)	59.8

注：1)「全企業」には、年次有給休暇の計画的付与制度の有無が「不明」の企業を含む。
2)「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」には、「年次有給休暇の計画的付与日数」が「不明」の企業を含む。
3)（ ）内の数値は、「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」を100とした割合である。

2 賃金制度

(1) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率（1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は除く。）を「一律に定めている」企業割合は85.6%（令和6（2024）年調査 83.3%）

時間外労働の割増賃金率を

「25%」とする企業割合 94.5%（同 94.2%）

「26%以上」とする企業割合 4.6%（同 5.5%）

となっている。（第3表）

第3表 時間外労働の割増賃金率の定め方の有無、定め方、割増賃金率階級別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	定めている ²⁾	時間外労働の割増賃金率の定め方				定めていない
			一律に定めている ^{3) 4)}	時間外労働の割増賃金率階級		率を定めていない ⁵⁾	
				25%	26%以上		
令和7年調査計	100.0	94.5	85.6 (100.0)	(94.5)	(4.6)	8.7	5.1
1,000人以上	100.0	99.6	89.1 (100.0)	(82.7)	(17.3)	10.4	0.4
300~999人	100.0	98.1	86.9 (100.0)	(87.2)	(12.7)	10.7	1.7
100~299人	100.0	96.4	87.9 (100.0)	(92.3)	(6.9)	8.5	3.1
30~99人	100.0	93.3	84.6 (100.0)	(96.4)	(2.6)	8.5	6.2
令和6年調査計	100.0	94.6	83.3 (100.0)	(94.2)	(5.5)	11.2	5.4

注：1) 「全企業」には、時間外労働の割増賃金率の定め方の有無が「不明」の企業を含む。
2) 「定めている」には、時間外労働の割増賃金率の定め方が「不明」の企業を含む。
3) () 内の数値は、時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業を100とした割合である。
4) 「一律に定めている」には、時間外労働の割増賃金率が「不明」の企業を含む。

(2) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は64.5%（令和6（2024）年調査 61.1%）となっており、このうち時間外労働の割増賃金率を「25~49%」とする企業割合は1.0%（同 0.9%）、「50%以上」とする企業割合は98.3%（同 99.0%）となっている。（第4表）

第4表 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定め方の有無、割増賃金率階級別企業割合

（単位：%）

企業規模・中小企業該当区分・年	時間外労働の割増賃金率を定めている企業 ^{1) 2)}	1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている ^{3) 4)}	割増賃金率階級		定めていない	
			25~49%	50%以上		
			令和7年調査計	[94.5]		100.0
1,000人以上	[99.6]	100.0	96.8 (100.0)	(0.8)	(98.7)	3.2
300~999人	[98.1]	100.0	87.9 (100.0)	(0.7)	(98.9)	12.0
100~299人	[96.4]	100.0	75.6 (100.0)	(0.7)	(98.7)	24.4
30~99人	[93.3]	100.0	57.1 (100.0)	(1.3)	(98.1)	42.7
中小企業	[94.5]	100.0	63.6 (100.0)	(0.9)	(98.5)	36.2
中小企業以外	[94.1]	100.0	70.2 (100.0)	(1.6)	(97.4)	29.8
令和6年調査計	[94.6]	100.0	61.1 (100.0)	(0.9)	(99.0)	38.9

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する時間外労働の割増賃金率を定めている企業割合である。
2) 「時間外労働の割増賃金率を定めている企業」には、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定め方の有無が「不明」の企業を含む。
3) () 内の数値は、「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている」企業を100とした割合である。
4) 「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている」には、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が「不明」の企業を含む。

3 諸手当

令和6（2024）年11月分の常用労働者1人平均所定内賃金は341.8千円となっており、そのうち諸手当は54.5千円、所定内賃金に占める諸手当の割合は15.9%となっている。

（第5表）

第5表 賃金の種類別常用労働者1人平均所定内賃金及び構成比（令和6年11月分）

（単位：%）

企業規模・年	所定内賃金					
	計 ¹⁾		基本給		諸手当	
令和7年調査計	341.8	(100.0)	287.3	(84.1)	54.5	(15.9)
1,000人以上	375.9	(100.0)	322.1	(85.7)	53.8	(14.3)
300~999人	336.8	(100.0)	283.3	(84.1)	53.6	(15.9)
100~299人	323.7	(100.0)	269.0	(83.1)	54.6	(16.9)
30~99人	307.0	(100.0)	250.5	(81.6)	56.5	(18.4)
令和2年調査計 ²⁾	319.7	(100.0)	272.2	(85.1)	47.5	(14.9)

注：1) () 内の数値は、所定内賃金（「基本給」と「諸手当」の計）を100とした割合である。
2) 令和2年調査計の数値は、令和元年11月分である。

令和6（2024）年11月分として支給された労働者1人平均の諸手当の支給額を諸手当の種類別にみると、「業績手当など」が64.1千円で最も高く、次いで「単身赴任手当、別居手当など」49.3千円、「役付手当など」43.5千円となっている。（第6表）

第6表 諸手当の種類別支給された労働者1人平均支給額（令和6年11月）

（単位：千円）

企業規模・年	業績手当など	勤務手当				精皆勤手当、出勤手当など	通勤手当など（1か月換算）
		役付手当など	特殊作業手当など	特殊勤務手当など	技能手当（資格手当）など		
令和7年調査計	64.1	43.5	15.7	27.4	21.5	9.7	12.7
1,000人以上	54.9	46.9	11.5	26.9	20.9	9.1	12.3
300~999人	65.8	41.4	17.0	31.1	19.1	8.3	12.1
100~299人	64.1	38.1	18.1	23.8	20.5	8.8	11.3
30~99人	77.2	46.9	20.3	28.1	25.0	10.9	15.3
令和2年調査計 ¹⁾	52.2	41.6	14.4	25.0	18.8	9.0	11.7

（単位：千円）

企業規模・年	生活手当					調整手当など	上記及び左記のいずれにも該当しないもの
	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	地域手当、勤務地手当など	住宅手当など	単身赴任手当、別居手当など	左記以外の生活手当		
令和7年調査計	17.6	26.2	18.7	49.3	9.2	27.1	39.2
1,000人以上	22.3	26.3	21.1	51.1	10.2	25.7	37.9
300~999人	16.5	27.0	18.5	49.1	7.5	25.0	36.8
100~299人	15.0	22.6	16.4	48.1	9.0	27.0	41.5
30~99人	12.6	30.1	17.5	36.7	9.9	31.3	41.6
令和2年調査計 ¹⁾	17.6	22.8	17.8	47.6	8.7	26.0	32.0

注：1) 令和2年調査計の数値は、令和元年11月分である。

※令和7年「就労条件総合調査」の結果は、厚生労働省のホームページに詳細が掲載されています。

アドレス (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>)

ホーム>統計情報・白書>各種統計調査>厚生労働統計一覧>8. 賃金>8.3 賃金制度

特集 5

令和7年 「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果

山口労働局が、山口県の企業において高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した、令和7年「高年齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）を公表したので、紹介します。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）」では、65歳までの雇用の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう、企業に義務付けています。

また、70歳までの就業機会の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」という雇用以外の措置（創業支援等措置）を講じ、70歳までの就業機会を確保すること（高年齢者就業確保措置）を、事業主の努力義務としています。

【集計対象】

山口県内の常時雇用する労働者が21人以上の企業2,424社
 中小企業（21～300人規模）：2,316社（うち31～300人規模：1,613社）
 大企業（301人以上規模）：108社

I 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」（注）という。）を実施済みの企業（2,422社）は、報告した企業全体の99.9% [0.1ポイント減少]で、中小企業では99.9% [0.1ポイント減少]、大企業では100.0% [変動なし]であった。

(注) 雇用確保措置

高年齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 定年制の廃止
- ② 定年の引上げ
- ③ 継続雇用制度の導入*

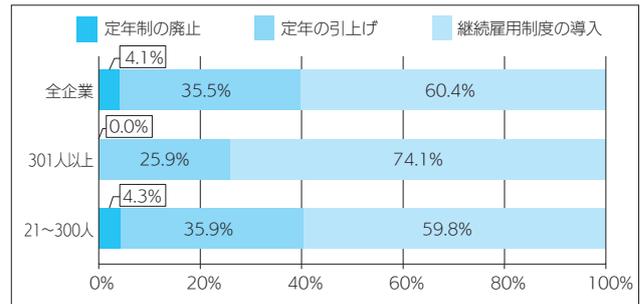
※ 継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度であり、平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」を対象としている。ただし、平成24年度までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた企業においては、当該基準を適用できる年齢を65歳まで段階的に引き上げる経過措置が令和7年3月31日まで適用されていた。本経過措置は令和7年3月31日をもって終了し、令和7年度からは「希望者全員」の65歳までの雇用確保について全面的な義務付けがなされている。

(2) 雇用確保措置を実施済みの企業の内訳

雇用確保措置を実施済みと報告した企業（2,422社）について、雇用確保措置の措置内容別に見ると、定年制の廃

止(99社)は4.1% [0.3ポイント増加]、定年の引上げ(859社)は35.5% [2.6ポイント増加]、継続雇用制度の導入（1,464社）は60.4% [2.9ポイント減少]であった。

図1 雇用確保措置の内訳

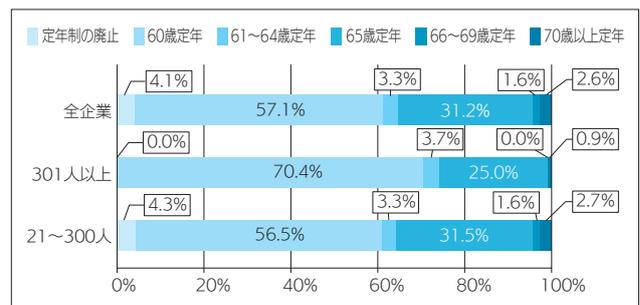


II 企業における定年制の状況

報告した企業における定年制の状況について、定年年齢別に見ると次のとおりであった。

- ・定年制を廃止している企業(99社)は4.1% [0.3ポイント増加]
- ・定年を60歳とする企業(1,385社)は57.1% [2.6ポイント減少]
- ・定年を61～64歳とする企業(81社)は3.3% [0.3ポイント減少]
- ・定年を65歳とする企業(757社)は31.2% [2.4ポイント増加]
- ・定年を66～69歳とする企業(38社)は1.6% [変動なし]
- ・定年を70歳以上とする企業(64社)は2.6% [0.1ポイント増加]

図2 企業における定年制の状況



(注) 本集計に係る留意点 本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが100%とはならない。

【今後の取組】

山口労働局によると、今後とも、生涯現役社会の実現に向けて、これらの措置を実施していない企業に対して、山口労働局、ハローワークによる必要な指導及び助言を実施していく、としている。

この集計結果の詳細な内容は、「山口労働局ホームページ」にてご覧ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/news_topics/press_release/newpage_00037.html
 「山口労働局」→「事例・統計情報」→「高年齢者・障害者・外国人の雇用に関する統計」

これで解決!

労働実務



第277回

高齢労働者の労災防止

大西マネジメント事務所 所長
社会保険労務士 大西 誠

Q

高齢化社会の到来や高齢者の健康状態の向上を背景に、雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は、2024年に19.1%になっています。高齢労働者の労災は他の世代に比べて発生率が高く死傷者数も増加傾向です。厚生労働省によると、60歳以上の労災死傷者数は24年に40,654人と過去最多を更新。この20年で倍増しました。死傷者全体に占める比率は30%に達しています。人手不足が深刻化する労働市場ではシニア人材は不可欠。高齢者の労災防止が急務です。

A

このような状況を踏まえ、改正労働安全衛生法が昨年7月成立し、令和8年4月1日に施行されます。改正法は、高齢者の労働災害の防止を図るため、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることを、事業者の努力義務としました（労安衛法62条の2第1項）。また、厚生労働大臣が、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るために指針を定めることとし、事業者等に必要な指導、援助等を行うことができることとしています（法62条の2第2項、第3項）。

事業者が講ずべき措置—指針（案）の概要

今回の法改正により、法的根拠のない現行のガイドラインについて、法律にもとづく「指針」に格上げし、現行のガイドラインは廃止することになりました。

指針は現行のガイドラインの項目と内容を基本としており、厚生労働省が25年12月に示した指針（案）から、その概要をみてみましょう。

① 安全衛生管理体制の確立等

経営トップが高年齢者の労働災害防止対策に取り組む方針を示し、対策の実施体制を明確化することです。高年齢者の身体機能の低下等による労働災害の発生リスクを洗い出し、優先順位をつけて取組事項を決めます。

② 職場環境の改善

高年齢者が安全に働き続けられるよう、施設、設備、装置等の改善を行うことです（ハード面の対策）。たとえば転倒などを防ぐための手すりの設置や段差の解消など。

筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、感覚機能、認知機能の低下等を考慮して作業内容等の見直しを行うことです。（ソフト面の対策）。マニュアルの整備など。

③ 高年齢者の健康や体力の状況の把握

定期的な健康診断の確実な実施。各労働者やその企業の働き方に合わせた体力チェックを継続的にを行い、基礎疾患の罹患状況の把握を行うことです。

④ 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえて必要に応じた就業上の措置をとること。たとえば、安全と健康の点で適合する業務への配置転換や作業負荷の軽減措置など。

⑤ 安全衛生教育

労安衛法に基づく安全衛生教育は確実に実施。高年齢者の特性に配慮し、文字以外の情報（写真、図や映像等）を活用するなど、丁寧に安全衛生教育を実施することが求められます。

安全配慮義務と努力義務規定

労働契約法は、すでに確立されている判例法理を確認し、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」（5条）と規定。使用者の労働契約上の安全配慮義務を立法上明らかにしました。

安全配慮義務は、契約上の債務の一種であり、義務違反をした者は、債務不履行による損害賠償責任を負います。（民法415条）。

この場合、被災労働者は裁判所において安全配慮義務の具体的内容を特定し、その不履行を主張、立証しなければなりません。

このたびの労安衛法の改正は、法律上の根拠を有する「指針」と一体となっているのが特徴。指針に示された措置義務は、「努力義務」とはいえ、かなり具体的です。安全配慮義務や注意義務の具体的内容を認定する場合に、十分斟酌されるのではないのでしょうか。



ほっとライン だより

第277回

退職時の資格取得費用の返還

かわむら社会保険労務士事務所
宮本 加代子

Q

私は、2年前より介護施設の介護職員として勤務しています。退職予定日の30日前に一身上の都合により退職を申し出たところ、資格取得にかかった費用、研修のための旅費、宿泊代等を返金するように言われました。私は、入社1年目に2つの資格を取得し、現在は他の資格を取得するために研修会に3回出席しています。これらの資格は、業務に必要不可欠であるとして施設長命令で資格を取得し、研修会に参加しています。今年の4月に就業規則が改訂され、「資格取得後3年は退職できない。3年未満で退職する場合は、旅費、宿泊費等資格取得にかかる費用を全額返金すること」と明記されており、施設長から就業規則を見せられ、全額返金するようと言われました。資格取得費用等の全額を返金しなければなりませんか？

A

業務に必要不可欠な資格を施設長命令で取得した場合は、その費用は「事業所が使用者として当然負担すべきもの」であり、労働基準法第16条（賠償予定の禁止）に抵触する可能性があります。労働基準法第16条では、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償を予定する契約をしてはならない」と定められています。これは、労働者が退職による労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償を予定することは労働者に労働を強制し、退職の自由を奪うことになるため禁止しています。ですから、退職する従業員にその資格取得費用の返還を求めることはできま

せん。

その他、従業員が自主的に資格取得を申し出た場合で、使用者が資格取得費用を負担し、従業員が、資格取得後一定期間勤務した場合は、資格取得費用の返済を免除し、それ以前に退職する場合は返済するという従業員との合意の契約があった場合は、労働基準法第16条に抵触しないとされた判例（長谷工コーポレーション事件）もあります。この判例では、会社の海外留学制度を利用し、大学院の留学費用が純然たる金銭消費貸借契約として締結されており、費用の額が合理的な実費である、返済免除に要する期間が特段長期間にわたるとは言えず従業員との雇用契約を不当に拘束するものではない、また海外留学が従業員個人に利益をもたらすものであるとして会社の返済請求が認められました。

従業員とのトラブルを回避するためには以下の点に注意して下さい。

- ① 取得の目的が、従業員の自由意思で取得する資格であること
- ② 貸与の趣旨、貸与金額の限度、返済方法を明確にした金銭消費貸借契約を締結し、資格取得費用の金額が合理的な実費であること
- ③ 資格取得費用を返済するといつでも退職できることなどを明確にしておく必要があります。

また、費用の返済が免除されるまでの勤務期間については、費用金額によりますが、長期間とすると不当に拘束することになるので注意して下さい。



～「労働ほっとライン」は、各種労働問題に電話でお応えするため、山口県が開設しております。～

電話番号 083-933-3232

機関誌「やまぐちの労働」 デジタル版移行へのお知らせ

機関誌「やまぐちの労働」は
**令和8年度中に紙媒体で
の発行を終了**いたします。

社会的な環境保護意識の高まり（ペーパーレス化の推進）を受けデジタル版へ移行することとなりました。

デジタル版の概要

開始時期

詳細が決まり次第、
別途お知らせします。

閲覧方法

山口県労働協会のホームページにて
現在と同様にご覧いただけます。

デジタル版閲覧サイトURL

<https://www.yroudoukyoukai.jp/>

（※アクセスには会員IDとパスワードが必要です）

会員の皆様には、変更によりお手数をお掛けする面もあるかと存じますが、何卒、本取組みへの御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

今後とも、引き続き機関誌「やまぐちの労働」を御愛読いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

私たち社労士は、
働くすべての人が活躍できる環境づくりを
企業の成長へと結びつける、
人材マネジメントの専門家です。

多様な働き方の実現、人材の育成、
労働及び社会保険の手続き等、
私たちがサポートできる領域は様々。

「人を大切にする企業」づくりから、
「人を大切にする社会」の実現まで。
私たちの挑戦はこれからも続きます。



「人を大切にする」企業と社会の実現のために、

社労士がいる。



山口県社会保険労務士会

〒753-0074 山口市中央4-5-16 山口県商工会館2F TEL.083-923-1720

社労士会

検索

