



年頭ご挨拶

岐阜県経営者協会 会長 岩田 義文

明けましておめでとうございます。

会員の皆様には、清しい希望に満ちた穏やかな新年をお迎えのことと心よりお慶び申し上げます。

我が国の経済は戦後最長の景気拡大を続けておりますが、ここへきて不吉な兆候があらわれ、景気の「踊り場」に差し掛かっているのではと懸念しております。年初以来の原油の高騰は家計への影響はもちろん、原材料の値上げに繋がり、物づくり企業にとっては企業努力だけでは吸収できない段階にきておる状況です。さらに米国のサブプライムローン問題では金融機関の中間決算が大きな影響をうけており、我々にとっても米国発でありながら、決して対岸の火事では済まされず、米国内、さらに米国向けの生産活動にブレーキが掛かり始めた気配が感じられます。米国の景気減速により世界経済全体に打撃を与えはじめている状況です。このことが回りまわって円高、株安に繋がり、輸出企業にとっては先行きへの不安と不透明さに対し、固唾を飲んで見守り、対策に頭を悩ませているのではないのでしょうか。

また最近の新聞、テレビ等を見てみますと、思わず眉をひそめる事件が毎日のように報道されております。長年積み上げてきた企業、商品への信頼が一夜にして失墜し、経営者の釈明の様子が繰り返し全国ネットで伝えられ、思わず「なんてことだ」と身震いする思いです。

企業に対する信用も地に墜ちることになりますが、これと同様に企業の業績も急落するのは1年もあれば充分で、ほんの一瞬でもあります。永続的な発展をして社会から信頼される企業となるためには、今こそコンプライアンスの推進が求められているのではないのでしょうか。我々を取り巻く様々なリスクに備えて、常日頃から目配りし対策をうっておく必要があります。

当協会は本年度で創立60年を迎えることとなります。設立以来「人」の問題に軸足を置いた活動を不易のこととしてまいりました。これまでの活動に貢献された先輩諸氏に深く敬意を表するものであります。今後の活動にはこれまで通り、会員企業の要望を第一として認識し、適切に対応する所存でございます。

本年は人材育成や雇用形態・就業形態の多様化への各種支援活動に重点をおくとともに各地域の支部活動を昨年以上に充実させる所存でございます。さらに60周年記念誌の編纂や各種記念行事を進めてまいります。

今後とも、引き続き会員皆様のご支援、ご協力をお願い申し上げますと共に、皆様のご健康を祈念申し上げます。新年のご挨拶といたします。



年 頭 所 感

社団法人日本経済団体連合会 会長 御手洗 富士夫

新年、明けましておめでとうございます。

皆様方におかれましては、新たな飛躍への期待を胸に新春を迎えられたことと存じます。

日本は今、大きな変化の中にあります。グローバル化はさらに加速し、国を挙げての大競争時代に入りました。加えて、地球温暖化や貧困など人類の叡知を問う課題もわれわれの挑戦を待ち受けています。国内に目を転じて、少子化・高齢化はいよいよ波頭を高くし、深刻な財政赤字や社会保障制度の持続性への疑問と相まって、この国の将来に影を投げかけている状況に至っています。

こうした状況を打開し、希望あふれる未来へとわが国が飛躍するためには、前例にとらわれず、臆することなく改革に取り組まなければなりません。経済成長力の強化、財政健全化と国民の将来不安の解消、地域経済の活性化という三本柱を中心に据え、全体最適を図る改革メニューはすでにビジョンで示しました。イノベーションの推進、経済連携協定（EPA）や自由貿易協定（FTA）の締結促進、企業法制・税制の抜本改革に加え、社会保障制度の信頼性、安定性、持続性確保に向けた改革、地域の主体性、自立性を促して活性化を図る道州制の導入が欠かせません。

この1年だけを見ても、海外では原材料価格の高騰やサブプライム問題による国際金融不安が起こり、国内では政権が交代し、年金問題が発覚するなど、企業経営を取り巻く状況はめまぐるしく変動しています。それでも、われわれに立ち止まる暇は与えられていません。現状に拘泥することは、先人の努力を無にし、未来を放棄することにつながるからです。

われわれは未来の世代への責任をまっとうしなければなりません。守るべきものは堅持し、改めるべきものは変革していくことが不可欠です。日本型経営を支える雇用システムについても、企業形態や経営環境に応じた公正で多様な方式への新しい展開が求められています。

今年も、各地域を支える皆様方とともに、われわれの考え方に対する各界からの意見を伺いながら、着実に次のステップを踏みたいと思います。そして、未来への飛躍を確かなものとするために、引き続き、総力を結集して諸課題に取り組む所存です。

皆様のご健勝を祈念し、年頭の挨拶といたします。

【労働契約法・改正最賃法が成立】

労働契約法・改正最低賃金法が11月28日の参議院本会議で可決・成立しました。

労働契約法は、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加などに対応するため、労働契約の締結、変更、継続、終了などのルールを定めています。改正最賃法は地域別の最低賃金について、生活保護との整合性に配慮するよう法定基準を明確化することや、地域別最賃不払いによる罰金額の上限の引き上げなどを規定しています。

<労働契約法の概要> 2008年3月施行(予定)

- 制定目的：労働契約に関する基本事項の明確化により個別労使関係の安定化に資すること
- 法体系：労基法とは異なり履行確保のための罰則や行政指導はない（民法の特別法）

総則	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働契約の原則 (1. 労使対等立場の合意 2. 均衡考慮 3. 仕事と生活の調和への配慮 4. 信義誠実 5. 権利濫用禁止) ■ 契約内容の理解促進 (契約内容をできる限り書面で確認) ■ 労働者の安全への配慮 (労働契約に基づく使用者の付随義務)
労働契約の変更	<ul style="list-style-type: none"> ■ 就業規則による労働条件の不利益変更 原則：労働者の合意なく就業規則による労働条件の不利益変更はできない。 例外：①変更後の就業規則の周知 ②変更の合理性(※注)を満たす →労働契約内容は変更後の就業規則に定めるところによる
労働契約の継続・終了	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出向 必要性や対象労働者の選定等からみて権利濫用は無効 ■ 懲戒 労働者の行為の性質及び態様からみて権利濫用は無効 ■ 解雇 解雇権濫用法理(労基法18条の2を移動)
有期労働契約	<ul style="list-style-type: none"> ■ 契約期間途中の解雇 使用者はやむをえない事由がなければできない ■ 不必要に短期の契約の反復更新 使用者に行わないよう配慮を義務付け

(※注) 合理性判断の考慮要素

- ① 労働者の受ける不利益の程度
- ② 労働条件の変更の必要性
- ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ④ 労働組合等との交渉の状況等

<最低賃金法の改正> 2008年7月施行(予定)

地域別最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての都道府県に地域別最低賃金の決定を義務付ける ・労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮する。 ・違反時の罰金上限2万円を50万円に引き上げ
産業別最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・名称を特定最低賃金に変更 ・最賃法上の罰則を廃止(労基法上の罰則は存続)
労働協約拡張方式	<ul style="list-style-type: none"> ・廃止する

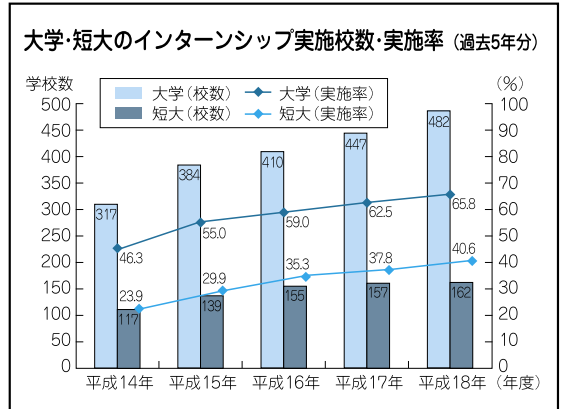
【大学の約66%がインターンシップを実施】

文部科学省が、全国の公私立大学・短期大学・高等専門学校を対象に実施した「平成18年度インターンシップ実施状況調査」によると65.8%の大学がインターンシップを実施しており、引き続き増加傾向にあることが分かりました。

インターンシップを実施している大学は482校で対前年比35校、率にして3.3ポイントの増加となりました。体験学生数は50,430人で同じく7,976人の増加となりました。

実施時期は夏期休業中が、実施期間は1週間以上～2週間未満が最も多く、前年度と同様の傾向となりました。

平成19年度以降の実施予定については、70%にあたる513校が「ある」と回答しました。

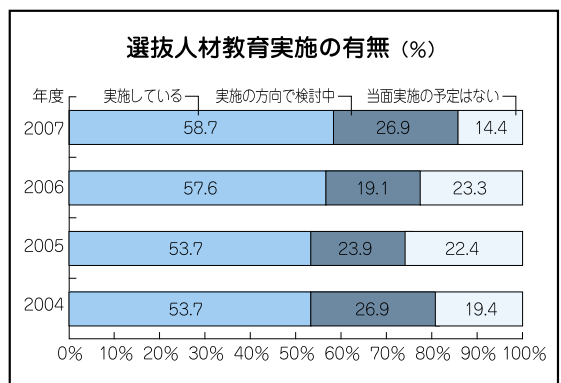


資料出所：文部科学省「大学等における平成18年度インターンシップ実施状況調査」

【経営幹部の選抜人材教育 58.7%の企業が実施】

財団法人社会経済生産性本部が発表した「2007年度将来の経営幹部育成に向けた選抜教育に関する調査」によると、選抜人材教育を実施している企業は58.7%で、2年連続の増加となりました。また実施の方向で検討している企業は26.9%で前年より7.8ポイントの増加となりました。

実施企業の51.7%が「今以上に力を入れる」と回答。重視している内容については「経営戦略等のマネジメントに関する知識」や「組織を牽引するためのリーダーシップ」が上位を占めますが、「組織の進む方向やビジョンを描く構想力」や「多様な切り口から物事を見ることが出来る視点・発想力」が増加する傾向が見られました。



資料出所：(財)社会経済生産性本部「2007年度将来の経営幹部育成に向けた選抜人材教育に関する調査」

労働行政レーダー ヘッドライン

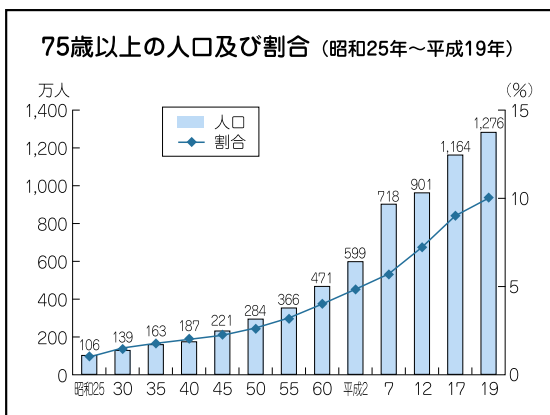
【75歳以上の割合 総人口の1割占める】

総務省統計局が発表した平成19年11月の人口推計月報によると、75歳以上の高齢者が総人口に占める割合は10.0%となり、1950年の調査開始以来初めて1割を占めたと発表しました。

75歳以上の11月1日現在の推計人口は1,276万人で、前年同月比で約55万人増加。総人口は1億2,779万人でした。

75歳以上人口の割合の推移は昭和25年の1.3%から、平成3年には5.0%となり、平成19年に初めて10.0%に到達しました。

男女別に見ると、男性が479万人、女性が797万人となっています。一方で15歳未満は1,728万人と前年同月比で約14万人減少し、少子高齢化の進行を改めて示す結果となりました。



資料出所：総務省統計局「人口推計月報」

【子育ての悩み 「出費がかさむ」がトップ】

厚生労働省が発表した「21世紀出生児縦断調査」の結果によると、家族が子育てで負担や悩みに思うことは「出費がかさむ」が42.3%で、過去6回の調査で初めてトップになったことがわかりました。

調査は、2001年の1月と7月生まれの子供がいる同一世帯を対象に毎年実施。4万2,187世帯を対象にアンケートを実施し、今回は子供の年齢が5歳6ヶ月時点の結果です(回答数3万8,535世帯)。

前回調査までは「自分の自由な時間が持てない」がトップでしたが、今回初めて2位となりました(37.8%)。

子育てで負担に思うことや悩みの変化(過去3回調査分)(%)

	第4回	第5回	第6回
出費がかさむ	31.2	33.8	42.3
自由な時間が持てない	53.4	41.8	37.8
身体の疲れ	30.5	24.0	24.2
気持ちに余裕を持って子供に接することが出来ない	23.0	26.2	23.9
こどもが言う事を聞かない	27.5	23.0	19.3
仕事や家事が十分に出来ない	19.9	17.0	16.4

資料出所：厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」

平成18年の労働争議662件 前年比6.5%減

平成18年の労働争議の総件数は662件、総参加人数は62万7千人となり、前年に比べ件数が46件(6.5%)、総参加人数は1万9千人(2.9%)の減少となる。

厚生労働省「平成18年労働争議統計調査報告」より

平成19年の大卒初任給 前年比0.3%減

平成19年の大卒者の初任給は、195,800円で、前年に比べ0.3%の減少。男子は198,800円(前年比0.5%減)、女子は191,400円(同0.3%増)。高卒者は155,700円で同0.8%の上昇。

厚生労働省「平成19年賃金構造基本統計調査(初任給)」より

10月の有効求人倍率 岐阜県0.05ポイント低下

10月の県内の有効求人倍率は、前月比0.05ポイント減少の1.28倍。1.3倍を下回るのは平成18年2月以来20ヶ月ぶり。全国平均は1.02倍(同0.03ポイント減)。愛知県は1.81倍(同0.1ポイント減 全国1位)、三重県は1.39倍(同不変)。

厚生労働省および岐阜労働局発表「一般職業紹介状況」より

10月の完全失業率4.0%と変わらず

10月の完全失業率は4.0%と前月と変わらず。男性は4.0%(前月比同率)、女性3.9%(前月比0.1ポイント減)。完全失業者数は271万人で、1年前に比べ10万人減少し、23ヶ月連続の減少。

総務省統計局「労働力調査(速報)」より

過重労働・賃金不払残業の無料相談ダイヤルに818件

全国の労働局で勤労感謝の日を実施した「賃金不払い残業の無料相談ダイヤル」に818件の相談が寄せられた。そのうち「1ヶ月の総残業時間が100時間を超える」が91件、「割増賃金等が一切支払われていない」が195件であった。

厚生労働省「過重労働・賃金不払残業解消キャンペーン月間」における無料相談ダイヤル(11月23日)の相談受理結果より

平成19年上半期、入職超過幅が拡大

平成19年上半期(1月～6月)における労働移動者は、入職者が427万人(前年同期418万人)、離職者が397万人(同411万人)で、延べ労働移動者は823万人(同829万人)となった。前年同期と比べると、入職率が0.1ポイント上昇、離職率が0.4ポイント低下し、入職超過幅が拡大した。

厚生労働省「平成19年上半期雇用動向調査結果」より

08年度「均等・両立推進企業表彰」の公募1月から開始

厚生労働省は08年度の「均等・両立推進企業表彰」の公募を1月から開始すると発表した。「ポジティブ・アクション」や「仕事と育児・介護との両立支援」で模範になる取り組みを推進している企業を表彰するもの。

詳しくは、厚生労働省ホームページ

<http://www.whlw.go.jp> ⇒ 報道発表資料12月7日

パートタイム労働法が変わります!

～平成20年4月1日施行～

少子高齢化、労働力減少社会で、パートタイム労働者がその能力をより一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、「パートタイム労働法」(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)が改正されました。

主な内容は以下のとおりです。

1. 雇入れの際の労働条件の明示 (改正パートタイム労働法第6条)

労働基準法により労働条件を文書により明示することが義務づけられている事項に加え、改正パートタイム労働法により一定の事項について文書等により明示することが**義務化**されます。(行政指導によっても改善がみられない場合は10万円以下の過料に処せられます)

現 行	改 正 後
<p>労働基準法において文書により明示することが義務づけられている事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約の期間 ・就業場所及び従事する業務 ・始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無 ・休憩時間、休日、休暇 ・賃金の決定、計算及び支払い方法など 	<p>労働基準法において文書により明示することが義務づけられている事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約の期間 ・就業場所及び従事する業務 ・始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無 ・休憩時間、休日、休暇 ・賃金の決定、計算及び支払い方法など <p>改正パートタイム労働法において文書等による明示が義務化される事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昇給の有無 ・退職手当の有無 ・賞与の有無 <p>*パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能</p>

2. 待遇についての説明責任 (改正パートタイム労働法第13条)

雇入れ後、パートタイム労働者から求められたとき、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが**義務化**されます。

説明義務が課せられる事項

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を促進するための措置

3. 均衡のとれた待遇の確保の推進 (改正パートタイム労働法第8、9、10、11条)

パートタイム労働者の待遇を、通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡(バランス)を図るための措置を講じることが求められます。

具体的には、**職務の内容(業務の内容と責任の程度)**、**人材活用の仕組みや運用など**、**契約期間**の3つの要件が通常の労働者と同じか否かにより、賃金、教育訓練、福利厚生などをどのように取り扱うべきかについて定められています。

(1) 賃金

通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが**努力義務化**されます。

さらに、通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同じの方法で決定することが**努力義務化**されます。

【注】「賃金」=基本給、賞与、役付手当など職務の内容に密接に関連する賃金

(2) 教育訓練

パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、パートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが**義務化**されます。

(3) 福利厚生

「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」について、パートタイム労働者に利用の機会を提供するよう配慮することが**義務化**されます。

(4) 差別的取扱いの禁止

「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の、賃金、教育訓練、福利厚生をはじめすべての待遇を、パートタイム労働者であることを理由に**差別的に取り扱うことが禁止**されます。

【注】「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」=①職務の内容が同じで、②人材活用の仕組みや運用などが全期間を通じて同じで、③契約期間が実質的に無期契約となっている者

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の仕 組みや運用な ど(人事異動の 有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に 必要な能力 を付与する もの	左以外のもの (キャリアアッ プのための訓 練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、 社宅の貸与 等)
①通常の労働者と同視すべき パートタイム労働者								
同じ	全雇用期間を 通じて同じ	無期or反復更 新により無期 と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の 仕組みや運用などが同じパートタイム労働者								
同じ	一定期間は 同じ	—	□	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容が同じ パートタイム労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④通常の労働者と職務の内容も異なる パートタイム労働者								
異なる	異なる	—	△	—	△	△	○	—

(講じる措置)

- ◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止
- …実施義務・配慮義務
- …同一の方法で決定する努力義務
- △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

4. 通常の労働者への転換の推進 (改正パートタイム労働法第12条)

パートタイム労働者から通常の労働者への転換を促進するための措置を講じることが**義務化**されます。

講じる措置の例

①通常の労働者を募集する場合、その募集情報の周知。②通常の労働者のポストを社内公募する場合、応募する機会の付与。③通常の労働者への転換制度の導入など

5. 苦情処理・紛争解決の援助 (改正パートタイム労働法第19、21、22条)

パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが**努力義務化**されます。

紛争解決援助の仕組みとして、「都道府県労働局長による助言、指導、勧告」、「均衡待遇調停会議による調停」が設けられます。

* 詳細については厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) をご参照ください。