

お客様の多様なニーズに最適な“風”をとどける

～「省エネ」を切り口に、自社ブランド換気送風機を開発～

代表取締役
田村悦夫氏

代表取締役

株式会社ソーワテクニカ

- 設立：1977年2月
- 住所：中津川市茄子川中垣外1646-45
- TEL：0573-78-0325
- FAX：0573-68-5213
- URL：<http://www.sowanet.co.jp>
- 業務内容：
 - ・各種送風機的设计・製造・販売
 - ・設備用ロスナイ的设计・製造
 - ・換気送風用特殊部材の製造
 - ・自動車用各種ランプの製造
- 従業員：約200人
- 会社略歴：
 - 1977年 三菱電機中津川製作所内で操業開始
 - 1982年 三菱電機株資本参加51%、本社工場を新築
 - 1988年 本社工場増築
 - 1989年 三菱電機株資本参加100%
 - 1990年 ㈱ソーワテクニカに社名変更
 - 1991年 中津川中核工業団地内ロスナイ工場操業開始
 - 1996年 自社ブランド換気送風機を販売開始
 - 1999年 ISO 9001 認証取得
 - 2000年 ISO 14001 認証取得
 - 2008年 中津川中核工業団地に本社機能を集約化

【自社ブランドの換気送風機を販売開始】

磯村支店長：御社は産業用送風機群では国内トップクラスの企業と伺っておりますが、御社の歴史と企業発展の礎となった転換期についてお話しいただけますか。

田村社長：当社は、1977年に三菱電機㈱中津川製作所内で操業を開始したのですが、その生い立ちは、三菱電機のOBが退職金を持ち合い、力を後世に伝えるという趣旨で設立されました。社名は、壮年の「壮」と平和の「和」を取り、㈱壮和としてスタートしました。

1982年には三菱電機の資本が入り、88年には85%、89年には100%と出資額は徐々に増えていきました。また、82年には中津川市手賀野に本社工場を設立、90年には現在の㈱ソーワテクニカに社名を変更しました。96年には自社ブランド換気送風機の製造販売を開始しましたが、これが大きな転換期であったと思います。それまでは三菱電機の生産委託のような形でしかなかったのですが、自前の機種を持ったということで、大きな成長段階に入りました。

そして今年4月には中津川中核工業団地に本社機能を集約しました。分散していた工場の集約に伴う効果の早期刈り取りと、計画を上回る総合的効果の実現が今後の大きな課題です。

【一歩先の送風機市場を見据えた製品開発を行う】

磯村支店長：自社ブランドの存在が大きな成長へのステップとなったとのことですが、御社の製品とその特徴についてお話しいただけますか。

田村社長：当社は、「換気送風機事業」、「電装品事業」、「換気送風用特殊部材事業」、「三菱電機委託事業」の4事業を軸に各種製品の開発・生産・販売に取り組んでいます。

その中でも、当社の主流事業である自社ブランド送風機の開発・生産・販売を行っているのが「換気送風機事業」です。当事業は、①一次産業分野（畜産用・施設園芸用の有圧換気扇）、②機器組込分野（産業用・業務用機器などに組み込まれる有圧換気扇）、③産業分野（工場・倉庫やゴルフ練習場など広い空間での大風量送風が可能なパワーファン）に分けられます。当社のマーケットシェアについては色々な調査データがありますが、家庭用換気扇の様なメーカー毎の投票がないためはっきりとした数値は分かりません。しかし、確実に伸びていることは実感しています。

「換気送風用特殊部材事業」は、建物の換気送風用機器に取り付けられる各種部材について、お客様のご要望に応じて色替やさまざまな特殊仕様に対応しており、「三菱電機委託事業」では、三菱電機の製品およびサービス部品の委託事業で「風の三菱」の一翼を担っています。

磯村支店長：一次産業分野では具体的にはどういった用途に使われているのでしょうか。

田村社長：例えば、園芸ハウス内では場所によって温度が違くと、植物の発育状態は変わってきます。そこで換気扇を使い空気を攪拌することによって温度を均一に保ちます。それにより、ハウス内の植物が均等に育ちます。冬場の暖房時のハウス内への投入エネルギー（インプット）に対する収穫量（アウトプット）が増せば、トータルエネルギーという意味ではメリットがあります。また、牛の場合、暑

いとストレスが溜まり体力低下（搾乳量減少、肉質低下）が起きるとされていますが、これらを予防する一方、牛舎内の敷料（敷藁）を乾燥することにより、敷料の寿命を延ばし、コスト低減に結び付ける、また、鶏舎においては、暑さによる熱死、酸欠死を予防するなど幅広い用途に使われています。

当社では、こういった種類のファンをどのように設置したらお客様のご要望に対応でき、生産性を上げることが出来るのか、常に最適提案できる様、 airflow 解析技術を駆使し、多様なニーズにお応えしています。

技術開発で言えば、三菱電機中津川製作所との間に結んだ「技術情報オンライン」により CAD、CAM、CAE などの最新技術を相互活用することができますので、その強固な連携体制を基盤に製品の開発・設計を行い、各種送風機の品質向上、短納期、低コスト化を図っています。

【「省エネ」という切り口をベースに】

磯村支店長：今後の事業展開について特に注力されている点をお話いただけますか。

田村社長：自主事業（特殊扇事業）では 20 億円の売上達成が目標にあります。また今年の春、省エネモーター搭載の換気扇の製造販売を始めました。今後は『省エネ』という切り口をベースに、地球環境に貢献する製品を作り、事業を展開していきたいと考えています。

当社の製品には自信を持っています。そこで、中間業者の方は勿論、特にエンドユーザーに直接製品の説明を行い、当社ファンの使いやすさ、省エネに優れている点などを十分理解して頂く事の必要性を感じています。そういった意味でも、営業力の強化は今後不可欠です。また、我々の扱っている畜産用・園芸用換気扇は、北海道、東北、九州などといった地方への営業を強化しなければ伸びていきませんので、営業部門の人的資源投入による地域戦略強化が必要になってくるのです。今後「工場化」していく畜産関係事業には、「省エネ」は必須だと考えています。

そしてもう一つ、「地産地消」とよく言われますが、我々の作った製品についても岐阜県で採用していただくために、今後県内に積極的に PR していきたいと考えています。

【意識改革と部門間のつながりを重視】

磯村支店長：次に企業理念を達成する上での“人づくり”についてのお考えをお聞かせ下さい。

田村社長：当社では、2004 年度から 5 ヶ年計画『チャレンジ & チェンジ 5 ～挑戦と改革 5 年間で 5 つの経営目標達成～』を掲げ実践してきました。今年は 5 年目（最終年度）を迎え、計画の集大成の年であり、再び『増収・増益』を目指し、全員参加で強力に推進する事としています。5 つの経営目標とは、(1)特殊扇事業の 2008 年度、20 億円の売上達成 (2)電装品事業の 2008 年度、黒字継続 (3)外販事業売上利益率 8%以上の確保 (4)内販事業の三菱電機中津川製作所内外注も含めた事業拡大 (5)5 S の展開による生産性 10%/年、5 年間で 50%向上 です。

当社の業績は、03 年度から右肩上がり、05 年度には最高益を出しました。そこで借金も全て返済し、無借金経営となりました。今年の生産規模については、昨年と変わっていませんが、派遣社員はゼロです。それだけ生産性が上がってきているということです。

道のりは平坦ではありませんでしたが、この計画を実践していく上では、何よりも社内の意識改革が不可欠でした。私は 2003 年 6 月に社長に就任しましたが、意識改革の前に基礎的な教育を受けさせる必要性を感じました。そこで、

管理職ファミトレ（FT）の実施や、内外勉強会・講演会へ積極的に出席させました。そこで私が毎日徹底して言ってきたのは次のことです。

『仕事の目的、プロセスをしっかりと教えること。』『仕事は指示を出すだけではいけません。目的を達成するための方法、それを守らないと何故不良が出るのか、また、どのような不良が出るのかということ徹底して指導すること。』でした。

目的を明確にすればプロセスが決まる。プロセスが分かれば作業標準になります。ですから、「この資料の使用『目的』は?」、「この作業の『目的』は何ですか?」、「この部品の『目的』は何ですか?」…の毎日でした。

次に、定型業務に置き換えるということ。定型業務でありながら自分しか出来ないという人が多かったのです。皆が出来るようになれば、お互いディスカッションし、改善提案も生まれてきます。

そしてもう一つは、当社では、設計部門、営業部門及び各工作課など各部門間で縦割りの仕事が多く、横のつながりが殆どありませんでした。そこで私は、お祭りやスポーツ大会といったイベントに参加し、刷新ソウ風土の醸成に努めました。社内親睦を通して団結力が強くなり、仕事の質・価値を高めることに社員全員で挑戦する気持ちが生まれました。

三菱電機で教育されたこと、学んだ事をいかにトランスファーしていくか、それが私を含めた三菱電機 O B の仕事であり、任務であると考えています。

磯村支店長：大変ハードな毎日をお過ごしかと推察いたしますが、休日とはどのようにリフレッシュされているのですか。

田村社長：今まで仕事一筋でやってきましたから、今は家族との関わりを大切にしています。最近では女房と一緒にトレッキングや温泉旅行などに行っています。また、5 歳になる孫と碁のまね事をして楽しんでいます。この年になると家族との付き合いがないといけないなあと思い、町内の付き合いも大切にしながら、休日はのんびり過ごしたいと思っています。

磯村支店長：本日は大変貴重なお話をいただき、有難うございました。



中津川支店支店長
磯村道彦 氏

◆聞き手 三菱電機ライフサービス株式会社

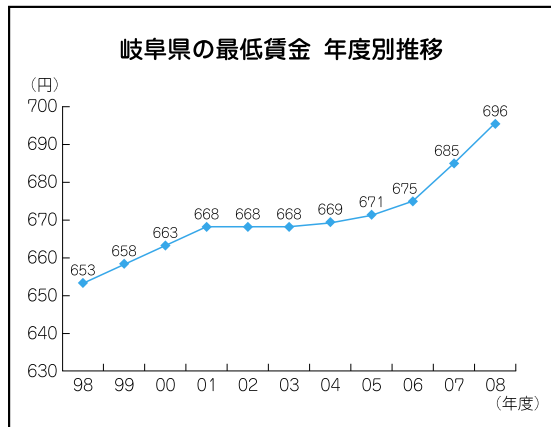
【岐阜県の地域別最賃 696 円で結審】

岐阜地方最低賃金審議会で審議されてきた、平成 20 年度の岐阜県地域別最低賃金が、前年より 11 円引き上げの 696 円で結審し、岐阜労働局長に答申されました。

今年度の中央最低賃金審議会答申では、A ランクが 15 円、B ランクが 11 円、C ランクが 10 円、D ランクが 7 円、それぞれ増額が目安として示されました。

(各都道府県を経済状況等の指標によりランク付けして目安額を決定。愛知県は A、三重県は B、岐阜県 C ランク)

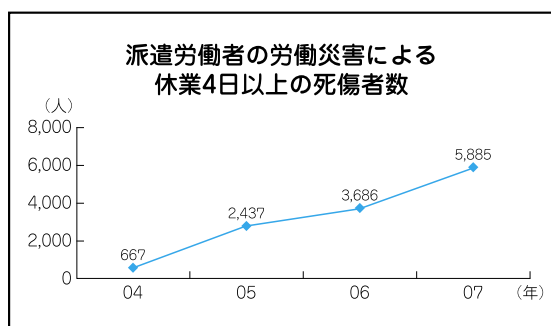
平成 20 年 10 月 19 日から新しい地域別最低賃金が適用されます。



【派遣労働者の労働災害による死傷者、前年比 60%増 -厚生労働省まとめ-】

厚生労働省が発表した「派遣労働者の労働災害の発生状況」によると、2007 年の派遣労働者の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は前年比約 60% 増の 5,885 人だったことが分かりました。（死亡者数は 36 人、前年比 2 人増）

製造業での労働者派遣が解禁された 04 年から 667 人（集計 10 カ月分）、2,437 人、3,686 人と毎年、死傷者数は急増。派遣労働者数も 04 年が 227 万人（常用換算 89 万人）、05 年が 255 万人（同 124 万人）、06 年が 321 万人（同 152 万人）と増加しています。



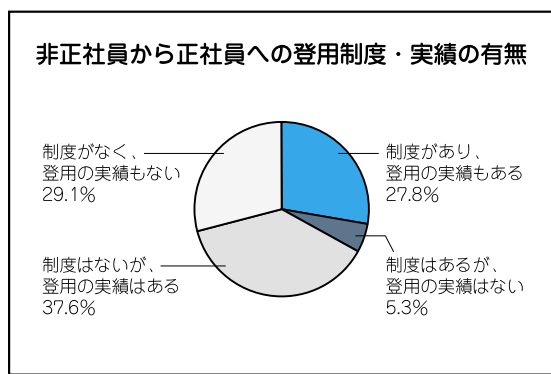
資料出所：厚生労働省「派遣労働者の労働災害状況」

【正社員への登用、65%の企業で実績あり

厚生労働省は、「2007 年 企業における採用管理等に関する実態調査」の結果を発表しました。非正社員から正社員への登用制度と実績について尋ねたところ、「制度、実績ともにある」が 27.8%、「制度はないが実績はある」が 37.6%と、全体の 65.4%の企業で正社員への登用実績があることが分かりました。

「制度がある」企業の約 7 割は年齢の上限を設けておらず、また「実績がある」企業の約 6 割が、登用した社員が中核となる人材として活躍している事例が「ある」と答えています。

-厚生労働省調査-



資料出所：厚生労働省「2007 年 企業における採用管理等に関する実態調査」

【外国人留学生の国内での就職、1 万件を突破】

法務省入国管理局が発表した 07 年の「留学生等の日本企業等への就職」状況によると、日本企業への就職を目的として在留資格変更を申請した外国人留学生は 1 万 1,410 人で、このうち 1 万 262 人が許可されており、前年の許可数（8,272 人）より 1,990 人（24.1%）の増加となっていることが分かりました。

就職先の業種では、非製造業が 7,244 人（70.6%）、製造業が 3,018 人（29.4%）となっており、前年に比べ非製造業が約 1.2 倍、製造業が約 1.3 倍増加しています。

なお、非製造業では、商業・貿易分野 2,145 人（20.9%）、コンピュータ関連分野 1,510 人（14.7%）、教育分野 655 人（6.4%）と上位を占めており、一方、製造業では、機械分野 550 人（5.4%）、電機分野 467 人（4.6%）が上位を占めています。

【07 年における在留資格変更許可状況】

- ① 中国 7,539 人（前年比 1,539 人、25.7%増）
- ② 韓国 1,109 人（ 〳 165 人、17.5%増）
- ③ 中国（台湾） 282 人（ 〳 82 人、41.0%増）
- ④ バングラデシュ 138 人（ 〳 19 人、16.0%増）
- ⑤ ベトナム 131 人（ 〳 39 人、42.4%増）

資料出所：法務省「2007 年における留学生等の日本企業等への就職」

【メンタルヘルス施策を重視する企業、6年間で倍増】

社会経済生産性本部が発表した「メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査結果」によると、最近3年間で従業員の「心の病」が「増加傾向」にあると答えた企業は56.1%で過半数にのぼったことが分かりました。

年齢別にみると30歳代が約6割で最多。メンタルヘルス施策を重視する企業は63.9%で、2002年(33.3%)からほぼ倍増しています。

【大学卒業者の就職率、2.3ポイント上昇】

文部科学省が発表した2008年度の「学校基本調査(速報)」によると、今年3月に大学(学部)を卒業した者は55万5,000人で前年より4,000人減少したことが分かりました。

卒業後の進路をみると、「大学院等への進学」が12.1%(前年比0.1ポイント上昇)、「就職」が69.9%(同2.3ポイント上昇)、「一時的な仕事に就いた者」が2.1%(0.3ポイント低下)、「進学も就職もしていない者」が10.8%(同1.6ポイント低下)、などとなっています。

【「外国人雇用状況の届出」は、全ての事業主の義務です】 ～岐阜労働局からのお知らせ～

施行日前(2007年9月30日以前)から継続雇用している外国人に係る届出を忘れていませんか?

○全ての事業主の方に、外国人(特別永住者を除く)の雇入れと離職の際に、その都度、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークに届け出ることが義務付けられています。

(届出を怠ると、30万円以下の罰金に課されます。)

○また、新規雇入れの場合のほか、施行日前(2007年9月30日以前)から継続雇用している外国人についても、2008年10月1日までに、在留資格等を確認の上、同様の届出を行うことが事業主の方に義務付けられています。(届出を怠ると、30万円以下の罰金が課されます。)

○届出の様式等については、厚生労働省のホームページに掲載されています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>

○届出は、ハローワークインターネットサービスからインターネット上で出来る電子申請が便利です。また、雇用保険の手続きの際、併せて行うことも可能です。

(簡単に、無料でIDが取得できます。)

<https://gaikokujin.hellowork.go.jp/gkjgs/index.jsp>

【問い合わせ先】

岐阜労働局職業安定部職業対策課(058-263-5563)

又は最寄りのハローワーク

労働行政リーダー ヘッドライン

育児取得率、女性89.7%、男性1.56%

07年度の女性の育児休業取得率は89.7%で前回調査(05年度)に比べ17.4ポイント上昇。男性の取得率は1.56%と依然として低いものの、前回(0.50%)のほぼ3倍と大幅に上昇した。育児のための短時間勤務制度を導入している企業は約1割上昇し約5割となっている。

厚生労働省「2007年度雇用均等基本調査」より

次世代法に基づく認定企業、545社に

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業が今年6月末時点で545社に達した。このうち300人以下の企業は47社。一方、一般事業主行動計画の届出企業数は08年6月末時点で2万4,993社、このうち300人以下の企業は1万2,646社だった。

厚生労働省発表より

就業希望年齢、少なくとも「70歳まで」が3割

何歳まで働きたいかとの問いに対し、16.4%が「70歳まで」、5.4%が「75歳まで」、7.2%が「生涯働き続けたい」と答えるなど、約3割が少なくとも「70歳まで」は働きたいと回答。

厚生労働省「高齢期における社会保障に関する意識等調査」より

資源高への対応策、「雇用・賃金調整」実施は15%

原油など資源価格の高騰などが中小企業経営に与える影響について、83.2%の事業主が「収益を圧迫している」と回答。対応策として「雇用調整または賃金調整」を実施している事業所は15.0%。

厚生労働省「原油等資源価格の高騰等による事業活動及び雇用面への影響について」より

「有給の裁判員休暇」労働協約妥結は6%

「裁判員休暇」に関する労働協約の締結を08年春闘の方針に加えたものの、協約締結を妥結したのは傘下の単位組合約1万2,000のうち、約6%に当たる741組合にとどまった。

お知らせ

【企業の社会貢献活動セミナー】のご案内

社会福祉法人岐阜県社会福祉協議会の主催により、「企業の社会貢献活動セミナー」を開催します。

開催日：平成20年10月10日(金)

会場：長良川スポーツプラザ大会議室

(岐阜市長良福光青ふすま2070-7)

内容：13:10～14:40

講演「企業の社会貢献活動の意義と現状」

14:40～16:00 実践発表

お問合せ先：岐阜県社会福祉協議会ボランティア・

市民活動支援センター

TEL:058-274-2940

FAX:058-274-2945



寺尾経営人事労務管理事務所
特定社会保険労務士

寺尾 勝 汎 氏

I) 人事・労務部門の業務と担当者の資質・心構え

1. 人事の仕事は面白いが少し割に合わない

面白いと云うのは「経営＝人事管理」だからである。会社の栄枯衰退は人が握っている、まさに「企業は人なり」である。その「人」を対象とする業務を担っているのだから、これ以上意義のある仕事はない。面白くない筈がないのである。割に合わないと云うのは、今述べたような人事・労務の仕事の特質から特別な部署あるいは聖域的な扱いを受ける反面として「いくら言われても悪口を言い返すことができない。」という立場にあることである。人事部の批判さえしていれば免罪符を得ているような方々に反論できないのは一寸割に合わない感じがするが、このこと自体が面白いという境地にまで達せられれば良いのだが、凡人にはなかなか難しいことである。

2. 人事業務の実際

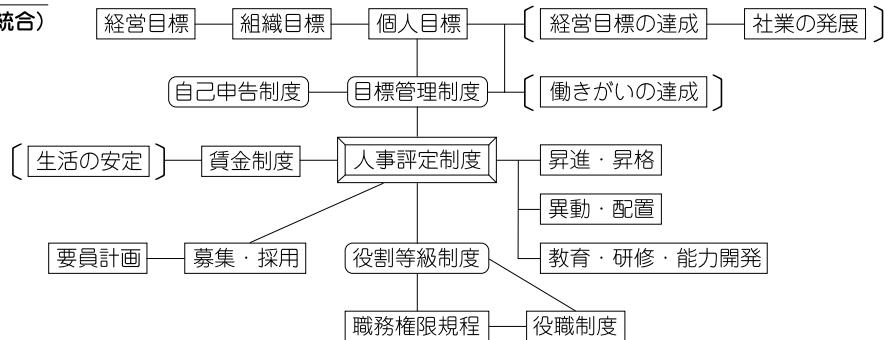
人事労務は

- ・要員計画、募集、選考、採用 ・配置、異動、昇進、昇格、退職、解雇 ・人事考課（評定）
- ・賃金管理（賃金、賞与、退職金、総額人件費管理、個別賃金管理）
- ・人材育成（教育、研修、能力開発） ・福祉施策

等多様であり、どれも大切な業務であるが、最も中核になる業務は人事考課（評定）であろう。評定は、従業員の働く方向や基準を示すものであり、企業文化を強く反映している。

評価がいかなるものであるかは、従業員の現在ののみならず、将来の働き方、生活のあり方に大きな影響を及ぼす。働く者にとっては「評価」がすべてと云ってもよい。人が最もやる気を出し、仕事に意欲を出して取り組むのは、自らの働きが正当に認められ、賃金、賞与や昇進・昇格等で正しく処遇される場合で、それを行うのが、人事考課（評定）である。それをチャートにしたのが下の表で、トータル人事システムと云われているものです。

人事諸制度関連チャート
(経営戦略と人事戦略の統合)



3. 人事・労務担当者に要求される資質と心構え

人事・労務業務の重要性を念頭において、これを適格に遂行するためには何が必要であろうか。

○ 「高い志」と「公正」な仕事ぶり

業務の目的は良い会社にあること。良い会社とはそこで働く人々がやる気と使命感を持って生き生きと働き、利益を上げ（成長し）、顧客や取引先といったステークホルダーの高い評価をうる会社である。それを成し遂げる根幹の仕事をしているという志が必要である。

組織が大きくなれば人事管理の実務は現場の管理職に委ねて行かねばならない。その過程で色々なトラブルが起る。人事は、その最後の拠り所とならなければならない。

裁判官に求められる役割を企業内で担っていると云えようか。

○ バランス感覚

色々な人の意見や苦情を適格に処理しなければならない。

常に相手の立場に立った、あるいは第3者の立場に立った思考が求められる。また、限られた時間や人員の中で、時間の優先度、事柄の重要度の優先度の判断が常に求められる。

○ 守秘義務の徹底（口が堅いこと）

個人情報に接する部署である。口が堅いことは信頼を得る最大の条件である。

○ 広い視野と深い知識

人事諸制度や労働法、社会保険法に対する深い専門的な知識が必要であることは言うまでも無いが、それだけでは全く不十分である。

歴史感覚に基づいた社会情勢、国際情勢、経済の動きを自分の仕事に役立てる意識を持って吸収する態度が必要である。広く文化や人間活動の諸領域に対する鋭い感覚なくして「人間の心」を扱う仕事はうまく行かない。

これらをすべて備えた人はそう多くはないが、そうなるつもりで努力して頂きたい。そして、何より「人間が好き」でないと務まらない仕事であることは確かです。

II) 人事・労務部門のコンプライアンス

1. 世の中の潮流は変わった。取り残されないようにしなければならない。

事前規制から事後チェックへ。

コンプライアンスに関するこの数年の動きに注目。有無を言わさない、言い訳は許されない。(食品業界、建設業界、製紙業界) この対策には、真正面から良心の問題として真剣に取り組まなければならない側面と、企業防衛、組織防衛としてのリスク管理の側面がある。法体系としては法律の他、行政の作成する政令、省令、通達指針、取扱要領、通知等の各種の解釈がある。法律と解されるものの他、単なる解釈と解されるものもある。(ガイドライン等)

憲法、行政法における告示、通達の位置付は「法律の留保の原則」が貫徹されなければならない。つまり、ある行政活動を行なう場合には、事前に法律でその根拠が限定されていなければならないとするものである。憲法 41 条、内閣法 11 条、国家行政組織法 12 条 3 項に規定がある。

しかしながら、労働行政では果たしてその原則が貫かれているか厳密に云うと疑わしいものもある。労働時間管理に関する 4.6 通達、請負と労働者派遣との区別に関する告示等。

しかし、実務においては、これらの行政解釈が法律と同様の効力を持っていると解して行動しないと大変な目に合うことになる。

2. 労働法分野におけるコンプライアンスの徹底

労働時間(長期間労働)、賃金(サービス残業)、二重派遣、偽装請負等

労働基準法、男女雇用機会均等法、労働安全衛生法、パート労働法、高齢者雇用安定法、育児介護休業法、労働契約法等の新設、改正が相次ぐ。

上記のとおり、多くの労働関係の法律が施行されており、すべてに通暁することは至難の事である。にもかかわらず、近年、細部まで厳密に履行される事が求められている。この理由としては、これまでの流れの修正を要する状況が生まれてきたからである。基本的には経済社会の変化に対応したものが規制緩和への反動(ホワイトカラー・エグゼンプションの挫折など)の要素があり副作用の懸念もある。

3. なぜ労働法分野における法規制が強化されたのか。

基本的には世の中の変化、動きに合わせて多様な働き方に適合できるような緩和の方向で改正が行なわれてきた。(変形労働時間制、裁量労働制の新設等)

しかし、1990 年代以降の大不況の中(所謂失われた 15 年)で企業が生き残りの為に労働者にシワ寄せする施策を採用した結果、多くの弊害が出てきた。

労働コストの流動化の為に非正規雇用を増やした結果、雇用の安定性が失われ正規雇用者との待遇格差が顕著になり、一方、正社員は人数が減らされた為に長時間労働を強いられメンタル面を含む健康障害が多発し自殺者が増加するなど看過できない事態となってきた。

III) 最近の労働法改正とポイント

最後に最近の労働法改正とそのポイントを挙げる。

【労働基準法】 ホワイトカラー・エグゼンプションと割増賃金等の引き上げは懸案であったが見送られた。

【改正男女雇用機会均等法(平成18年6月21日法律第二号)】

- ポイント：1. 男女を問わず性別による差別の禁止と禁止事項の拡大
- 2. 間接差別規程の新設
- 3. 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の独立条文化
- 4. セク・ハラについて男女にかかわらず雇用管理上、必要な処置を講ずることの義務化

本格的な男女雇用差別禁止法となった。

【パート労働法(平成19年6月1日 法律第七二号 施行平成20年4月1日)】

- ポイント：1. 正社員並みのパートの賃金などの待遇の差別禁止
- 2. 上記以外のパートについても差別をなくす努力義務を課す
- 3. パートの雇用する企業に対して正社員募集の際、パートにも情報を提供。正社員に転換の機会を与える。転換制度を設ける等環境整備の義務検討。

均等処遇を明確に打ち出したが、実務上問題も懸念される。

【高齢者雇用安定法(平成16年6月11日法律第50号 平成18年4月1日施行)】

- ポイント：65歳までの雇用が義務付けられた。

【雇用対策法(平成19年6月8日法律第七九号)】

- ポイント：1. 青少年の応募機会の拡大等
- 2. 外国人の適正な雇用管理
- 3. 募集・採用時における年齢制限の排除

少子高齢化による経済社会情勢の変化に対応するため、人口減少下における就業の促進を図ることを目的として追加した。但し、アメリカのような年齢差別の禁止にまでは至っていない。

【労働契約法(平成19年12月5日 法律第一二八号 平成20年3月1日施行)】

- ポイント：全 19 条の小さな法律であるが、これまでの判例法理を実定法化した意義は大きい。
- 労基法 18 条の 2 (解雇) を 16 条に労基法 93 条 (就業規則違反の労働契約) を 12 条に移行した。

【最低賃金法(平成19年12月5日 法律第一二九号)】

- ポイント：1. 地域別最低賃金は生活保護との整合性とも配慮して決定する。
 - 2. 最低賃金の適用除外の廃止
 - 3. 派遣労働者への派遣先(産業)の最低賃金の適用等
- であるが、不徹底と云わざるを得ない。東京 739 円(+20 円)、青森、鹿児島等は 619 円(+8~9 円)

【雇用保険法(平成19年4月23日 法律第三十号)】

- ポイント：1. 短時間労働者区分の廃止
- 2. 特定受給資格者以外の者に対する受給前の被保険者期間を 6 ヶ月(月 14 日以上)(1 年間) 12 ヶ月(月 11 日以上)(2 年間)に変更
- 3. 国庫負担額の減少

等であるが、平成 15 年改正の流れ(保険財政の悪化対策)をくむものである。

【労働安全衛生法(平成17年11月2日 法律第一〇八号 平成18年4月1日施行)】

- ポイント：労働委員会制度の改正、名称も変更した。
- 近年審査が著しく長期化・遅延し、迅速な救済という法の趣旨とあわず、機能不全を起こしていた。

【労働審判法(平成16年5月12日 法律第四五号 平成18年4月1日施行)】

- ポイント：増加する個別労働紛争の簡易・迅速な解決に大きな役割を果たしている。
- 労使自治を推進する司法制度改革の一環でもある。

※本稿は、さる 5 月 15 日に長良川スポーツプラザで開催された「第 169 回人事・労務担当者会議」における、ご講演の概要(事務局文責)です。