



年頭ご挨拶

(社) 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。年頭にあたり、一言ご挨拶申し上げます。

我が国経済はリーマン・ショック後の未曾有の不景気からようやく回復してきましたが、大部分の業種、特に中小企業では回復の実感を感じ取れるまで至らず、その傷の深さに改めて問題の大きさ、根深さを思い知らされます。最近では円高やこれまで世界経済を牽引してきた、中国をはじめとする新興国にも景気減速の懸念が生じるなど先行きに不安が増しております。さらに国内ではエコカー補助金のうちきり等目まぐるしく経済環境が変化しており対策に奔走されているのではないのでしょうか。これからは従来のような循環型の景気回復はありえないだろうとみております。グローバル化のなかでは従来勝ちパターンがこれからも通用するかという大いに疑問を感じております。

しかしながらこの危機的状況こそ改革のチャンスであり、次の飛躍へ向けて内部の力を高めるため、これまで以上の努力を求められている時期と認識すべきでしょう。会社を支え、さらに改善、改革を推進するのは言うまでも無く「人」であります。

当会は設立以来「人」の問題に軸足をおいた活動を不易のこととしてまいりました。今後の活動では、会員企業の要望をしっかりと把握し、これまで以上にスピード感ある対応と常に会員主導の活動に留意して推進する所存でございます。

本年はこれまで進めてきた人材育成活動を更に進化させ、講座内容をより実践的に改善し、会員企業の求める人材育成を積極的に支援してまいります。雇用・就労形態の多様化への各種支援活動として、会員企業の労務コンプライアンスを重点的に啓発し、労務トラブルの未然防止のきめ細かな活動を推進いたします。

さらに昨年は各務原支部をあらたに設立いたしました。本年は本部と支部の連携のもと、各支部の推進会議等の機能向上を図り、会員主導による支部活動を推進して地域に根ざした経済団体をめざします。

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ともに皆様の健康を祈念申し上げ、新年のご挨拶といたします。



新年のご挨拶

(社)日本経済団体連合会 会長 米倉弘昌

あけましておめでとうございます。

新年を迎えるにあたり、年頭のご挨拶を申し上げます。

日本経団連の会長に就任いたしましたしてから、半年余が経ちました。「強い経済、強い財政、強い社会保障」を目指す菅総理のもと、政府は「新成長戦略」をはじめとする諸施策の早期実現に懸命に取り組んでおられます。経団連といたしましては、こうした政府の取り組みにできる限りの支援を申し上げながら、企業活力による日本経済の復活・再生と持続的な成長を実現するため、自ら知恵を絞り、行動してまいりたいと考えております。

経団連では、わが国の産業競争力の強化に向けた民主導のアクションプラン「サンライズ・レポート」を策定し、先般、公表いたしました。その目玉である「未来都市モデルプロジェクト」では、主に人口20～30万人の都市を舞台に、環境・エネルギー、ICT、医療、交通などの分野で、日本企業が有する最先端の優れた技術を結集して実証実験を行い、革新的な製品、技術、システムを開発し、様々な社会的な課題の解決と、安心して安全な都市づくりに取り組んでまいります。さらに、その成果を広く国内外に展開し、日本の新しい成長産業を創り出すことを目指してまいります。

経団連は、「行動する経済団体」として、企業活力による力強い経済成長の実現に向け、全力を尽くしてまいり所存でございます。本年が、新しい「日昇る国、日本」の夜明けとなりますよう心から祈念いたしますとともに、各地域代表の経営者団体の皆さまの益々のご発展とご健勝をお祈り申し上げまして年頭のご挨拶とさせていただきます。

【岐阜県 平成23年度3月末高卒者 内定率75.1% 前年同期比2.3ポイント増】

平成22年12月14日(火)文部科学省は、2011年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況(10月末現在)を発表した。

2010年における岐阜県の就職希望者数は、卒業予定者数、18,603人に対し、3,988人で10月31日現在の就職内定者数は2,993人となっており、就職内定率は75.1%(前年同期比2.3ポイント増)となっている。一方全国の就職希望者数は卒業予定者1,069,684人に対し、189,917人で就職内定者数は106,669人、就職内定率は、57.1%(前年同期比1.2ポイント増)となっており、岐阜県の就職内定率は全国水準を大きく上回った。

就職内定率を学科別にみると、「工業」(76.2%)、「福祉」(63.1%)、「商業」(58.4%)、「情報」(58.2%)、「農業」(55.6%)、「総合学科」(54.6%)、「水産」(54.1%)、「家庭」(51.2%)、「普通」(43.1%)、「看護」(39.2%)の順に多くなっている。

【岐阜県 夏季賞与平均支給額 33万7,573円 前年比 2万1,113円増】

平成22年11月26日(金)岐阜県統計局は、平成22年夏季賞与の集計結果について発表した。

今年度の夏季賞与における従業員30人以上の支給事業所は88.7%(前年比0.9ポイント増)、支給労働者割合は93.2%(同5.1ポイント増)と共に増加した。また、支給額では1人当たりの平均支給額が33万7,573円(同2万1,113円増)となっている。

業種別にみると建設業433,139円(同20.8ポイント減)、卸・小売業171,605円(同9.4ポイント減)、教育、学習支援業557,435円(同3.2ポイント減)と減少した業種がある一方、製造業402,172円(同13.9ポイント増)、運輸業201,371円(同8.6ポイント増)、情報通信業400,783円(同7.6ポイント増)と増加する業種も顕著にみられた。

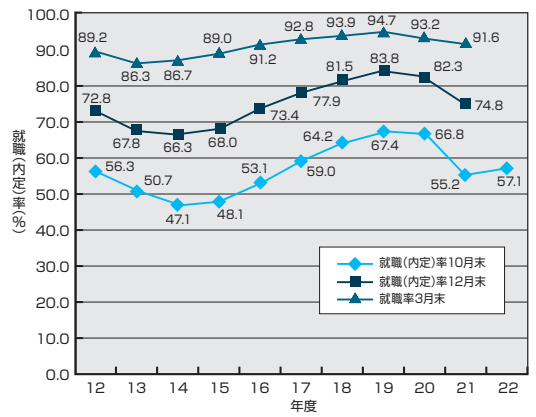
【平成22年度上半期 常用労働者数 一般労働者数増加に対し パートタイム労働者は減少】

平成22年12月16日(木)厚生労働省は、平成22年上半期の常用労働者の推移について発表した。

平成22年上半期の常用労働者数について、一般労働者は、入職者227万人、離職者223万人で差引4万人の増加となったのに対し、パートタイム労働者は、入職者146万人、離職者225万人で差引7万人の減少となった。

産業別にみると、未充足求人数が卸売業、小売業で10.0万人と最も多く、次いで宿泊業・飲食サービス業4.7万人、医療・福祉が3.7万人となっている。また、職業別では、販売従事者が8.7万人で最も多く、次いで専門的・技術的職業従事者が6.1万人、サービス職業従事者が6.0万人となっている。

■ 新規高等学校卒業(予定)者就職(内定)状況



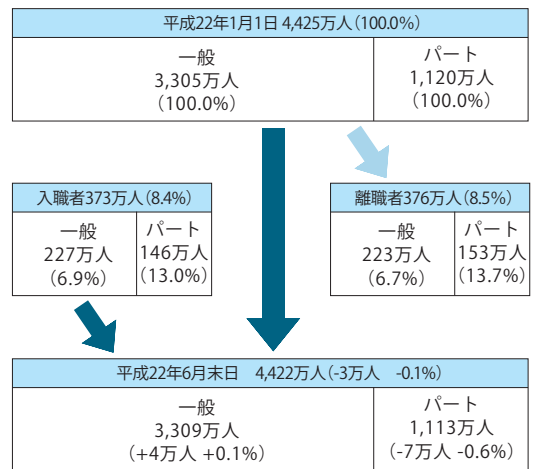
資料出所: 文部科学省「平成23年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況(平成22年10月末現在)に関する調査について」より

■ 夏季賞与の調査産業別状況

産業	一人平均支給額		平均支給月額		支給事業所数割合		支給労働者数割合	
	前年比	前年差	前年比	前年差	前年比	前年差	前年比	前年差
調査産業計	337,573	6.7	1.00	0.0	88.7	0.9	93.2	5.1
建設業	433,139	-20.8	1.20	0.6	100	31.2	100.0	18.3
製造業	402,172	13.9	0.98	0.08	94.1	4.8	96.9	11.9
情報通信業	400,783	7.6	1.27	-0.09	100	0.0	100.0	0.0
運輸業	201,371	8.6	0.72	0.07	85.7	-10.3	90.1	-4.5
卸売・小売業	171,605	-9.4	0.80	-0.10	78.3	-8.6	86.8	1.6
金融・保険業	634,392	4.4	1.79	0.08	100	0.0	100.0	0.0
飲食店・宿泊業	119,525	0.0	0.68	0.08	78.1	0.0	79.9	0.0
医療・福祉	320,743	3.8	1.17	0.07	100	0.0	100.0	0.0
教育、学習支援業	557,435	3.2	1.57	-0.06	98.9	0.0	94.1	-0.2
サービス業 (他に分類されないもの)	163,293	0.0	0.59	0.00	59.8	0.0	67.4	0.0

資料出所: 岐阜県統計局「夏季賞与の調査産業別状況」より

■ 平成22年上半期の常用労働者の動き



注: 1) 入職には、事業所の新設等に伴う労働者増加を含まない。
2) 離職には、事業所の閉鎖等に伴う労働者減少を含まない。
3) 平成22年6月末日の常用労働者数は、事業所の新設や閉鎖等がなかったと仮定したときの推計労働者数。
4) 四捨五入による計数の不一致がある。

資料出所: 厚生労働省「平成22年上半期雇用動向調査結果の概況」より

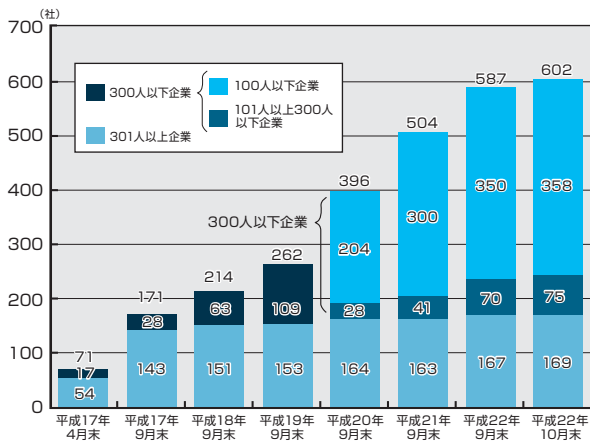
【岐阜県 次世代育成支援対策推進法 101人以上300人以下企業の届出率 13.2%】

平成22年11月26日(金)岐阜労働局は、県内の次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」届出状況について発表した。

同計画について、全国では既に義務化されている常時雇用労働者301人以上の企業、全13,853社中12,722社が届け出を提出、届出率は91.8%となっている。また、平成23年4月から届出が義務づけられる101人以上300人以下の企業の届出数は、全35,513社中4,177社が届け出を提出、届出率は11.8%となっている。

一方、岐阜県内では301人以上の企業、全169社中169社が届け出を提出、届出率は100%、101人以上300人以下の企業では全567社中75社が届け出を提出、届出率は13.2%となっており、全国と岐阜県ともに101人以上300人以下の企業の届出率が低く、早期の計画策定と届出が求められている。

■ 一般事業主行動計画の届出数の推移(岐阜県)



■ 都道府県別一般事業主行動計画策定届けの認定状況(東海3県)

(平成22年10月末現在)

都道府県	常用雇用労働者301人以上の企業数	常用雇用労働者101人以上300人以下の企業数	一般事業主行動計画策定届提出企業数	内、常時雇用労働者301人以上の企業数		内、常時雇用労働者101人以上の企業数		内、常時雇用労働者100人以下の企業数	
				届出数	届出率	届出数	届出率		
岐阜	169	567	602	169	100.0%	433	75	13.2%	358
愛知	927	2,165	1,899	807	87.1%	1,092	183	8.5%	909
三重	149	470	387	147	98.7%	240	36	7.7%	204
合計	13,853	35,513	39,084	12,722	91.8%	26,362	4,177	11.8%	22,185

■ 次世代認定マーク「くるみん」



労働行政レーダー ヘッドライン

平成22年賃上げ実施・予定企業 74.1%

2010年度中に1人当たりの平均賃金の引き上げについて、実施・予定する企業74.1%(前年比12.4ポイント増)、引き下げる企業4.5%(同8.4ポイント減)、賃金改定を実施しない企業17.2%(同4.4ポイント減)となった。規模別に引き上げ額を見ると5,000人以上の企業5,013円、1,000~4,999人の企業3,952円、300~999人の企業3,106円となっている。

資料出所:厚生労働省「平成22年賃金引上げ等の実施に関する調査結果の概況」より

岐阜県の10月度雇用助成金対象者数 34,587人

「休業等実施計画届」の受理事業所数および対象者数について、全国で事業所数64,395カ所(前月比2,859カ所減)、対象者数1,056,265人(同44,742人減)となっている。一方県内では、事業所数2,173カ所(同129カ所減)、対象者数34,587人(同953人減)となっている。

資料出所:厚生労働省「平成22年10月雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届受理状況【速報】」より

休暇の分散化の賛否 賛成28.1% 反対56.1%

休暇取得分散化の賛否について、賛成(28.1%)、反対(56.1%)、わからない(15.8%)となり、反対が賛成を上回った。主な理由として反対では、「家族・親類や知人と休みがあわなくなるから」(54.2%)、「全国一斉の休みでない、かえって休めなくなると思うから」(44.3%)、「現行の制度に慣れていないから」(34.9%)、賛成では、「高速道路・交通機関や観光地の混雑が緩和すると思うから」(72.3%)、「休みを取りやすくなると思うから」(48.2%)、「経済活動が活性化すると思うから」(42.5%)が上位を占めている。

資料出所:内閣府「休暇取得の分散化に関する特別世論調査」より

子ども手当の使い道1位は「子どもの将来のための貯蓄・保険料」

子ども手当の受給資格者である、中学3年以下の子どもの持つ方を対象に子ども手当の使途等について調査した結果、「子どもの将来のための貯蓄・保険料」が41.6%と最も多く、続いて、子どもの衣類・服飾雑貨費(16.4%)、子どもの学校外教育費(16.3%)となった。

資料出所:厚生労働省「子ども手当」の使途に関する調査結果」より

お知らせ

労働紛争自主解決支援セミナーの開催について

ー従業員と企業のトラブルを未然に防止するためにー

岐阜労働局では、近年高水準で推移している個別労働紛争の相談件数の状況を踏まえ、労使間の個別労働紛争の未然防止と紛争が発生した場合の自主的な解決を促進することを目的としたセミナーを行っています。詳細については、下記のとおりです。是非ご参加下さいませよう宜しくお願いします。

期 間 平成23年1月27日(木) 13:30~16:00

会 場 岐阜県 県民ふれあい会館 中会議室
岐阜市藪田南5丁目14-53

内 容 「あっせん事例から見る解雇にかかる
労働時間の解決について」
岐阜労働局 企画室 労働紛争調整官

連絡先 岐阜労働局 企画室 058-245-8124
(社)岐阜県労働基準協会連合会 058-279-3399
岐阜県 労働雇用課 058-272-8402

業務起因による疾病 ～裁判例解説～



毛利法律事務所
弁護士

小森 正悟 氏

本稿は、さる11月18日(木)に長良川スポーツプラザで開催された「第184回人事・労務セミナー」における、ご講演の概要です。

(事務局文責)

当日解説いただいた内容の中から「業務起因による疾病」と「労働者への健康配慮義務について」ダイジェスト版としてまとめました。

業務起因による疾病

1. 労災保険法の規定

「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」⇒業務上の災害であることが要件

2. 業務上の災害とは

- 業務遂行性
= 労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあること
- 業務起因性
= 業務と災害との間の相当因果関係の存在

3. 業務起因性が要件とされる理由

危険責任の法理
⇒使用者の無責任を負わせるのは、業務に内在・随伴する危険が顕在化・現実化したもの

4. 精神疾患と業務起因性

(1) 精神障害の場合

- 特に問題になるのは心因性精神障害(神経症、うつ病など)
- 労働者の担当業務に関連して心因性精神障害を発症させるに足りる十分な強度の精神的負担ないしストレスが存在することが客観的に認められることが必要(相当因果関係)
- 他の労働者が発症した労働者と同じ労働条件において、同じ業務を受けて同様なことがいえるのかを判断する

裁判例① 日産自動車事件

新入社員として採用された方が、事業所以外の場所で宿泊を含めた合宿訓練を実施したところ、神経症を発症。

労働者側: 集団生活を行なったことによる発症であると主張。

企業内における集団生活の中で起こりえる集団的行動であると判断し因果関係を否定。

裁判例② 熊谷労基署長事件

労働者が仕事量の多い中でトラブルが多発し、それによって上司から叱られ、長時間労働を強いられることによるうつ病発症。

同じ業務を他の労働者が行なったとしても同じく発症したと考えられるとし因果関係を認定。

ポイント

- 他の労働者でも同じ環境であった場合に発症した可能性があったかどうか
- 他に要因は関係なかったのか

(2) 過労死の場合

過労死とは

- 脳血管疾患と虚血性心疾患
- 脳心臓疾患と業務との間に相当因果関係が必要
- 「業務による過重な精神的、身体的負担が基礎疾患を自然の経過を超えて増悪させ、発祥に至った」と認められる場合に相当因果関係を認めている。

通達による認定基準

以下の①ないし③のいずれかの業務において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇

- ①発生直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的にし得る異常な出来事に遭遇
- ②発症前概ね1週間の間に、特に荷重業務に就労したこと
- ③発症前おおむね6ヶ月の間に著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと

近年の認定の傾向

- ①当該業務の精神的・肉体的負荷が、業務自体の有する危険性の現実化と評価できるかを検討し、自然的進行によっては発症を引き起こさない基礎疾患が、業務により自然的経過を超えて増悪されたものか否かを検討。
- ②必ずしも通達に拘束されていない。

(3) 過労自殺の場合

- 労働者の故意による死傷病は保険給付は無い
- 他方で、反応性うつ病に罹患した労働者の自殺念慮、自殺企図の症状から発作的に自殺した場合であれば、上記故意が認められないとも言い得る
- 裁判例は「業務の過重性」の存否を特に重視している

～健康診断実施のポイント～

- ①法令等で義務付けられている健康診断を全てそのとおりに実施すること
- ②健康診断の結果を本人に通知して、本人が治療を受ける機会を与えること
- ③健康診断の結果に基づき、医師の意見を聞いて適切な措置をすること

(2) 業務内容の配慮

労働者について、疾病が発病・増悪するような具体的危険性のある場合は、担当業務・職種の内容についても事業者が配慮する必要がある。

(3) 労働時間(業務量)の配慮

過労関係で使用者の責任が追及されるときは常に問題とされるポイントである。

⇒業務量調節については、具体的な措置が要求される。

(4) 勤務体制の配慮

高血圧症等の基礎疾患がある労働者に、不規則勤務や夜勤への従事をさせることが問題となる場合がある。

(5) 休日・休暇など

就労日だけでなく、休日・休暇を適切に取得させることも健康配慮義務の内容の1つである。

(6) 治療の指導・配慮

労働者が基礎疾患に罹患していることが分かった場合は、医師等による適切な指導を受けるように本人を指導する必要がある、そのための便宜をできるだけ図ることが望ましい。

(7) まとめ

- 「これさえしておけば足りる」という事項はなく、具体的な状況に応じて様々な要素が総合配慮されている
- 裁判例の中には使用者に酷と思われる判断もある(配置転換や解雇は容易ではない)が、「医師の意見」の適切な取得とこれに基づく対応の履行が責任を否定するポイントとなる
- 労働安全衛生法の中でも法的義務と努力義務とが存在するが、安全配慮義務違反の観点からは、質的な相違は無い(裁判例でも「法規の有無にかかわらず」という言い回しがなされている)

労働者へ健康配慮義務

1. 問題意識

業務起因性の論点で見たような精神疾患の問題、どの企業・業種でも起こり得る労働災害となっている。

⇒労働者に精神障害・過労死・過労自殺が発生した場合は企業に対して民事賠償の矛先が向けられることから、健康配慮義務の内容を理解しておく必要がある

2. 労働安全衛生法

使用者による健康管理については、主に労働安全衛生法・同規則で規定されている。

⇒健康管理で中心となるのは、健康診断実施義務と健康診断実施後の措置

3. 行政法令と安全配慮義務との関係

- 行政法令は最低基準を定めている
- 他方、安全配慮義務は「労働者の生命・身体を危険から保護するよう配慮すべき義務」と一般的・抽象的に定義される

⇒行政法令を遵守していても、直ちに安全配慮義務を履行したことはないことに留意すべき

4. 健康配慮策のポイント

(1) 健康診断の実施

- 健康診断実施義務(一般健康診断・特殊健康診断)
- 健康診断の結果の記録
- 医師等からの意見聴取
- 健康診断実施後の措置
- 一般健康診断の結果の通知
- 一定の労働時間を超える労働者に対する医師による面接指導