



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。

会員の皆様には、清しい希望にみ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。

昨年のが国経済は、3月11日の東日本大震災と原発事故からタイの大洪水まで有史以来ともいえる自然災害に翻弄され、さらにその間、歴史的円高、EUの信用不安と息つく暇もないぐらい大波に晒されて、今後の事業戦略の見直しを迫られることになりました。これらの大波は現在の産業構造へ大きく影響することになり、日本経済は重大な岐路にあると考ええるべきでしょう。

年が変わり、今年は辰年。景気も勢い良く上昇することを期待したいのですが、産業界が直面している5重苦、6重苦が改善しないと、事業の海外移転は加速こそすれ、止まることはないとみております。震災復興での一時的回復は期待できるかもしれませんが、継続的な上昇には大きな改革を必要とするでしょう。

しかしながらこの危機的状況こそ、次の飛躍へ向けて内部の力を高め、事業改革のチャンスであり、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、経済環境の変化に即した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を意識した対応と常に会員主導の活動を推進する所存でございます。

今年はこのような経済環境の変化を的確に捉え、(1)変化に対応する人材育成・採用支援(2)変化する労務管理への支援、(3)更なる支部活動の活性化に取り組んでまいります。

今後とも、引き続き会員企業様のご支援、ご協力をお願い申し上げますとともに皆様のご健勝を祈念申し上げ、新年のご挨拶といたします。



新年メッセージ

「復興・再生から新たな飛躍へ」

(社)日本経済団体連合会 会長 米倉弘昌

我々は、「行動する経団連」として、本年を復興・再生から新たな飛躍へと踏み出す「実行」の一年としたいと思います。そのために、震災からの早期復興を通じた地域経済社会の再生と内需の掘り起こしに取り組み、企業活動の活性化による雇用の創出、豊かな国民生活の実現を図ります。同時にアジア・太平洋地域をはじめとする世界のダイナミズムをわが国の成長に活かしつつ共に発展していきたいと思います。政治に対しては、国民・国益本位の観点から党派の対立を乗り越え、政策遂行に専心することを強く期待します。

民間活力を活かした成長の実現

デフレからの脱却、行き過ぎた円高の是正、税制、エネルギー・環境政策、労働政策の見直しをはじめとする国内の事業環境の改善、規制改革の推進により、企業の活力を最大限発揮できる環境整備を求めます。併せて、新技術の創造、融合及び実証の場としての「未来都市モデルプロジェクト」等を核にイノベーションを加速させ、競争力強化を図り、農業、観光、医療・介護等といった分野の成長産業化を目指します。こうした取り組みに不可欠なグローバル人材を産学官の連携により育成します。

経済連携の推進とインフラ輸出

真に「開かれた日本」を実現するため、TPP と日中韓 FTA 及び ASEAN プラス 6 による経済連携協定を進め、2020 年を目途に FTAAP (アジア太平洋自由貿易圏) の構築を目指すとともに、日 EU・EIA の締結を促進します。併せて、世界とともに発展するため、パッケージ型インフラ輸出を進めます。

社会保障と税、財政の一体改革の断行

社会保障制度の持続可能性の向上と財政健全化に筋道をつけるため、消費税を含む税制抜本改革を早期に実現します。社会保障給付の効率化・重点化への一層の取り組みを強化し、国民の将来不安を解消します。

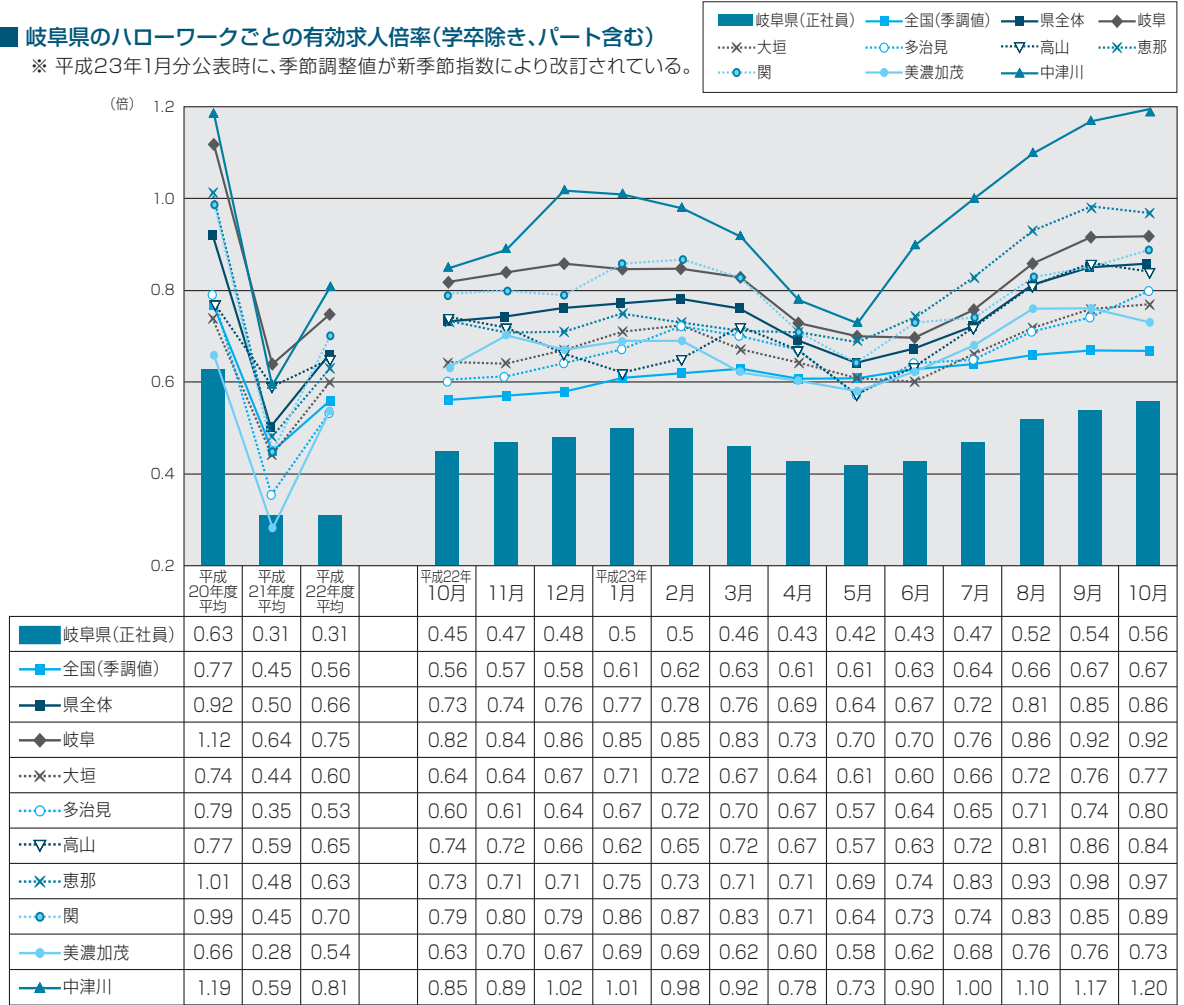
【岐阜県 地域別有効求人倍率の推移】

当協会において岐阜労働局が地域別に発表している有効求人倍率を基に岐阜県のハローワークごとの有効求人倍率(学卒除き、パート含む)をまとめた。

岐阜県の全地域において、平成20年度から平成21年度にかけて大幅な減少となった。今年度については震災の影響もあって3月から5月にかけて減少が続いている。しかし、それ以降については増加傾向となっており、8月の段階から震災前の状況を上回る推移となっている。

■ 岐阜県のハローワークごとの有効求人倍率(学卒除き、パート含む)

※ 平成23年1月分公表時に、季節調整値が新季節指数により改訂されている。



※ データ出所: 厚生労働省、岐阜労働局

※ 全国の数字は季節調整値、岐阜県の数字は原数値。

※ 平成22年12月以前の有効求人倍率(季節調整値: 全国)は、平成23年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

※ 正社員の有効求人倍率は、正社員有効求人数を、「常用フルタイム有効求職者数」で割っているが、「常用フルタイム有効求職者数」にはフルタイムの派遣や契約社員も含まれる。そのため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となっている。

※ 大垣所分は揖斐出張所分を、また、平成21年4月以降の関所分は岐阜八幡出張所分を含む

【岐阜経協調べ 平成23年 年末賞与状況第3報】

当協会は、会員企業の皆様からご回答をいただき、集計している「平成23年 年末賞与状況第3報」(12月8日時点)をまとめた。

集計可能であった55社の平均は、492,923円(前年度調査比16,763円増)、1.88ヶ月(同0.04ヶ月増)となり、支給額では全ての項目において対前年度比を上回っている。

当協会では、県内企業の実態に合った調査に努めています。引き続き調査のご協力をお願い致します。

第4報(最終報)は、平成24年1月16日(月)に発送の予定

■ 平成23年 年末賞与 特別集計(平成23年12月8日時点)

	集計社数 (単位:社)	平成23年末支給状況		平成22年末支給状況	
		支給額 (単位:円)	支給月数 (単位:月)	支給額 (単位:円)	支給月数 (単位:月)
総計	55	492,923	1.88	476,160	1.84
製造業	33	526,699	2.01	499,977	1.94
非製造業	22	442,258	1.67	440,434	1.69
100人未満	11	245,378	1.08	244,640	1.07
100~299人	26	544,051	1.97	533,108	1.96
300人以上	18	570,349	2.23	535,387	2.14

※ 集計は単純平均

※ 回答が未記入であった「金額」「月数」項目については、「平均ベース額」を元に、岐阜経協にて算出して集計に加えた。

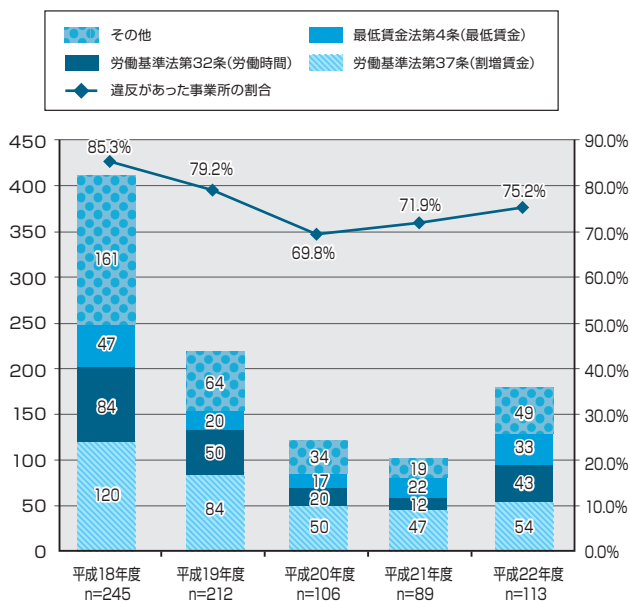
【技能実習生関係の監督指導の状況 割増賃金の違反がトップ】

岐阜労働局労働基準部監督課は技能実習生等受入適正化推進会議で県内の技能実習生関係の監督指導状況について発表した。

それによると、平成18年度から平成22年度においては、労働基準法（以下、労基法）第37条（割増賃金）違反が全ての年度で最多となっている。次いで多いのは労基法第32条（労働時間）違反で、平成21年度を除いた年度で2番目の多さであった。（下のグラフ参照）

平成23年度については10月までの途中経過が発表されたが、やはり多いのは労基法第37条と同第32条違反であり、その他についても例年と同様の傾向であった。（下表参照）

■ 技能実習生関係監督指導実施状況



※n=監督実施事業場数

※年度によって監督実施事業場数は違う

資料出所：岐阜労働局労働基準部監督課「技能実習生関係監督指導実施状況（平成18年度～平成22年度）」より

■ 実習実施機関に対する監督指導結果(平成23年4月～10月)

〈業種別労働基準関係法令違反の状況〉

	合計	製造業			建設業
		繊維製品製造業	金属製品製造業	その他の製造業	
監督指導実施事業場数	70	63	4	2	1
うち違反事業場数	53	47	3	2	1
違反率(%)	75.7	74.6	75.0	100.0	100.0
主な違反内容	最低賃金法第4条	14	13		
	労働基準法第32条	19	15	3	1
	同法第37条	23	21		
	その他	72	66		5

資料出所：岐阜労働局労働基準部監督課「実習実施機関に対する監督指導結果（平成23年4月～10月）」より

労働行政レーダー ヘッドライン

改正パートタイム労働法施行を機に

雇用管理の改善策実施 約5割

改正パートタイム労働法施行を機に、雇用管理の改善等を「実施した」事業所は48.8%となった。実施した内容は「パートの労働条件通知書等で、特定事項（賞与、昇給、退職金）を明示するようにした」が60.3%で最も高くなった。

資料出所：厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の東日本大震災への対応について」より

一般事業主行動計画策定届出及び認定状況(平成23年9月末現在)

常時雇用労働者が101人以上の企業の届出率は前月から4件増加し99.8%、301人以下の企業では100.0%となった

また、同計画は平成24年7月1日より従業員数が100人以下の事業主にも適用されることとなっている。

資料出所：岐阜労働局雇用均等室「都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況」より

試行雇用奨励金 支給対象拡大の方針

厚生労働省は平成24年度から試行雇用奨励金の支給対象年齢を現行の39歳から44歳まで引き上げる方針である。

お知らせ

定住外国人施策(共生社会政策)公開セミナー

～「日系定住外国人施策と外国人労働者をめぐる現状と課題」の開催について～

岐阜県は、内閣府定住外国人施策推進室との共催で「日系定住外国人施策と外国人労働者をめぐる現状と課題」をテーマとした公開セミナーを開催します。

日 時 平成24年2月21日(火) 13:30～16:00

場 所 じゅうろくプラザ 大会議室(JR岐阜駅隣接)

定 員 200名(どなたでも参加できますが、事前登録が必要です)

費 用 無料

構 成

- ◆行政説明「日系定住外国人施策に関する行動計画」の策定について
内閣府定住外国人施策推進室 齋藤馨参事官
- ◆基調講演「外国人労働者をめぐる現状・課題と企業に求められる役割」(仮)
講師：山川隆一 慶応義塾大学法科大学院教授
- ◆企業の取組紹介：各企業担当者から発表予定
株大喜プラスチック工業所(岡崎市)
天龍エアロコンポーネント(株)(各務原市)
三重工熱(株)(鈴鹿市)

【お問合せ先】 岐阜県総合企画部国際課で受付。
TEL:058(272)8175 FAX:058(278)2603
E-mail:c11129@pref.gifu.lg.jp

東日本大震災における法律問題 ～人事・労務関係を中心に～



毛利法律事務所
弁護士

小森 正悟 氏

本稿は、さる11月17日(木)に長良川スポーツプラザで開催された「第188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)

(1) 賃金関係(震災の影響による休業と賃金・休業手当)

- ①直接的影響による休業、②間接的影響による休業、③一部の時間帯の休業の各場合がある
- 民法536条1項＝ノーワーク・ノーペイ
- 民法536条2項＝「使用者の責に帰すべき事由による労働者の履行不能の場合、労働者は賃金請求権を失わない」
- 労基法26条＝「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合は、いわゆる休業手当を支払う」
- 両条にいう「使用者の帰責事由」の関係
- 労基法26条の帰属事由の方が、民法526条2項のそれよりも広い(＝労基法26条の帰責事由は、①原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たして免れる)
- 各場合について、賃金又は休業手当の支払い義務の有無を検討することになる

(2) 労働者の安否関係

- 賃金の支払いについて(直接払いの原則との関係)
- 退職金の支払いについて(死亡の認定にとの関係)
- 労災保険給付について(業務災害の認定との関係)

- 生死不明者の家族から何らの申し出も無い場合の対応
- 失踪宣告、認定死亡、今回の特例措置

(3) 労災関係

- 震災の影響で、直接的な物理的影響で負傷、避難する際に負傷、同僚を助けようとして負傷など、各場合が想定される。
- 平成23年3月24日付「東北地方太平洋沖地震に係る業務上外の判断などについて」
⇒広い範囲で業務災害該当性を認めるという判断基準を示した。
- 社内規定に基づく労災上積み補償の給付

(4) 給与への打撃(給与引き下げ)

- 労働条件の変更は労働者との個別合意が原則
- 就業規則の変更
⇒賃金や退職金等の「労働者により重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の変更については、当該条項が、当該不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合に有効というべきである」(最判昭和63.2.16)

(5) 経営への打撃(解雇・雇い止め・内定取り消し・派遣契約の中途解約)

- 期間の定めのない労働契約における解雇
⇒ 整理解雇の4要件(要素)
 - ① 人員削減の必要性
 - ② 解雇回避努力義務を尽くしたこと
 - ③ 人選の合理性
 - ④ 手続きの妥当性 をあてはめる
- 期間の定めのある労働契約における解雇・雇い止め
⇒ 【解雇について】「使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間の満了までの間、解雇はできない」(労契法17条1項)
⇒ 【雇い止めについて】解雇権濫用法理を類推適用したり、雇用継続への期待権を保護する最高裁判例の存在
- 採用内定の取り消し
⇒ 内定取り消しが客観的に合理的で社会通念上相当として認められるか否かを基準として判断されることとなる(最判昭57.7.20)
⇒ 具体的には、整理解雇の4要件に準じて判断する
- 派遣契約の中途解約
⇒ 原則は、派遣契約上の定めに従った解約手続きまたは派遣会社の合意が必要
⇒ 原則によれない場合(債務不履行)、政府の指針では、①相当の猶予期間をもって申入れ、②派遣労働者の新たな職場機会の確保を図る、③就業機会の確保が不能の派遣会社に生じた損害の賠償が求められる
⇒ 不可効力による履行不能であれば、民法536条1項の考え方でのよい

(6) 震災と懲戒処分(出張命令の拒否)

- 原子力災害特別措置法に基づく各種制限
⇒ 「警戒区域」や「緊急時非難準備区域」とは
- 使用者が安全性配慮義務を果たしていない場合、労働者としては、業務命令を拒絶しても懲戒処分は受けず、また、賃金請求権も失わないと解し得る

- 上記指定区域外へのお出張の場合であって、漠然とした不安では拒否理由にならない

(7) 震災と懲戒処分(安否確認を理由とする欠勤)

- 有給休暇でなければ、当然欠勤に該当する
「家族の安否が確認できた場合」
「家族の安否が確認できない場合」
「被災地に残留すべき特別な事情のない場合」
「当該労働者と連絡が取れない場合」
⇒ 平常時と比較して厳格に検討されることが想定されるから、懲戒処分を行う場合は、被災地に残留していた理由などをよく聴取して判断する必要がある

(8) 震災対応のための個人情報取得

- 労働者の携帯電話のアドレスで緊急連絡網を作成している場合に、当該アドレスを新たに安否確認サービスに登録することの適否
- 緊急連絡網等の整備のため、新たに労働者からアドレスを取得しようとする場合、義務付けができるか否か

まとめ

- ① 法秩序が失われたとき、乱れたときこそ、法・ルールが要請される
- ② 法・ルールにより想定される「一応の」結論を見据えて、具体的な被災者・被災地の状況を考慮してトラブルの解決案を見出していくことが、その後の復興のために大切である
- ③ 解決の指針として従来の法・裁判例のみでなく、政府による通達やガイドラインが頻繁に出されることから、これに注意する