

## ろうむ広報 (6月号)

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

### [今月の予定]

- ・ 6月15日……………社保研修会
- ・ 6月19日……………大曽根社保新適説明会

### 過労自殺 最多の66人

#### 昨年の労災認定 精神障害も急増

過労や仕事のストレスが原因で自殺(未遂も含む)したとして、2006年度に労災認定された人は前年度より24人多い66人で、過去最多となったことが16日、厚生労働省のまとめでわかった。過労自殺を含む精神障害の認定者数も大幅に増加し、年代別では働き盛りの30代が40%を占めた。厚生労働省職業病認定対策室は「労働環境は依然厳しい。求められる齟齬と量が増えてきているのに職場のサポートが不十分で、社員が過労自殺に追い込まれるケースが増えている」と分析している。

精神障害の労災補償請求者数は、前年度比24.8%増の819人で、認定者数は同61.4%増の205人。うち未遂を含む自殺の認定は前年度の42人から66人に増えた。

認定者を年齢別に見ると、30代が83人で突出して多く、全体の4割を占めた。ついで20代(38人)、40代(36人)の順。職種別

では専門技術職(60人)が最も多く、事務職(34人)、技能職(33人)と続いた。

脳・心臓疾患の労災補償請求者は前年比7.9%増の938人で、そのうち認定者数は同7.6%増の355人で過去最多。脳疾患が225人、心臓疾患が130人で、男性が94%を占めた。認定者の年齢別では50代が141人で以下、40代(104人)、30代(64人)と続き、40-50代が全体の7割を占めた。職種別ではタクシーやトラックの運転手などの「運輸・通信従事者」が90人と裂いた。

(2007.05.17 日経)

過度の長時間労働は過労自殺、脳・心臓疾患の原因となることが労災認定上で認められています。平成18年4月1日施行された改正労働安全衛生法でも、長時間労働者の医師による面接指導が義務付けられてきています。

従業員の健康管理に気をつけましょう。



### 改正法成立パート待遇上がるか

改正パート労働法が5月25日に成立した。来年度から指向される。正社員との差別が禁止されるのは、配転・転勤も正社員並みにするパートだけという高いハードルに失望が広がる中、人手不足を背景に企業がパートを正社員に転換する動きが注目を集める。改正法でも正社員への転換促進が企業に義務付けられたが、「パート底上げ」の頼みの綱になるのか。

(編集委員・武信三恵子)

#### ■改正パート労働法の骨子

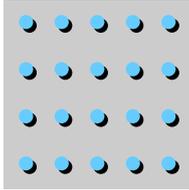
＜パートと正社員との差別的待遇の禁止＞

- ・パートのうち①正社員と仕事内容が同じ②転勤なども正社員並み③雇用期間に定めが無い人が対象  
＜均等待遇の確保＞
- ・正社員並みの条件でなくても、仕事内容などをみて賃金など待遇で正社員とのバランスをとる  
＜正社員への転換促進＞
- ①新規に正社員を募集する場合のパートへの周知②正社員転換の社内公募③正社員転換の試験制度、などを義務化

(2007.05.26 朝日)

### 目次：

過労自殺 最多の66人	1
改正法成立 パート待遇上がるか	1
非正規雇用労働者の正規社員化進む	2
「マザーズサロン」を36県に設置	2
改正雇用機会均等法	3
久しぶりに東京へ行きまし	3
中小企業のための人事制度	4



就業規則に関する記事をシリーズで連載します。

## More Companies Give Part-Time Workers Full-Time Status

1. Major camera maker Canon announced on Tuesday (March 27th) That it will directly 3.5-thousand casual employees in its manufacturing division by the end of 2008. One-thousand of these employees will be granted permanent full-time status.
2. Canon received administrative direction from labor bureaus from 2004 to 2005 for violating employment laws by putting workers sent by subcontractors under the direct supervision of Canon employees.
3. Canon President Fujio Mitarai also Serves as the chairman of the Japan Federation of Economic Organizations. He allegedly called for the revision of the current law, saying that the contract system is unrealistic. Mr Mitarai's remarks drew heavy criticism from labor unions and politicians.
4. Japanese companies are facing a labor shortage caused by the mass retirement of baby-boomers and the decrease in the number of children. A growing number of companies in the retail industry are granting permanent full-time status to contract workers to help

them retain their skilled staff.

5. The YNIQLO clothing chain operated by Fast Retailing says it will promote 5-thousand employees to permanent full-time status in two said hi wants to provide a sense of security that will encourage employees to stay with the company.

### 非正規雇用労働者の正規社員化するむ

1. 大手カメラメーカーのキャノンは火曜日(3月27日)、2008年末までに製造部門において3,500人の非正規社員を直接雇用することを発表した。このうち1,000人は正規社員に登用される。
2. キャノンは、下請業者から派遣された労働者をキャノン社員による直接の指揮命令下に置いたことで雇用の法律に違反したとして、2004年から2005年にかけて労働局の行政指導を受けた。
3. キャノンの御手洗富士夫社長は、日本経済団体連合会の会長も勤めている。伝えられるところによると御手洗社長は、請負制度に無理があり過ぎるとして、現行法の見直しを要求した。御手洗氏のこの発言は、労働組合や政治



家などから激しい批判を浴びた。

4. 日本の企業は、団塊世代の大量退職や少子化による人手不足に直面している。小売業界では、優秀な人材を確保するために、多くの企業で契約社員を正社員に登用する動きが加速している。
  5. ファーストリテイリングが展開する衣料チェーン・ユニクロは、2年間で5,000人の従業員を正社員に登用すると発表した。ファーストリテイリングの会長兼社長の柳井正氏は、社員に長期に働ける安心感を与えたいと述べた。
- 英語の得意な方は英語でどうぞ。

## 「マザーズサロン」を36県に設置

### ■マザーズハローワークサービスを全国展開

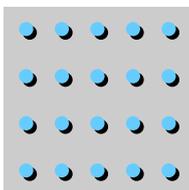
4月2日、厚生労働省は、マザーズハローワーク(\*)が設置されていない地域においても子育てをしながら再就職を希望している方が多数存在しており、その支援が求められていることから、マザーズハローワークが設置されていない36県の中核となる都市の公共職業安定所に「マザーズサロン」を設置し、子育てをしながら就職を希望している方に対する再就職支援の充実を図ることとしたと発表した。

マザーズサロンでは、マザーズハローワーク同様、子育てをしながら早期の就職を希望している方に対して、希望やニーズ・状

況に応じた就職実現プランの策定、予約による担当者制の職業相談、地方公共団体などの連携による保育所など情報提供、希望やニーズを踏まえた求人確保を行うなど、総合的かつ一貫した就職支援を行うこととしている。なを、平成19年4月以降出来るだけ早く設置していくこととしている。

(\*)マザーズハローワーク:子育てをしながら就職を希望している方に対して、子供連れで来所しやすい環境を整備し、個々の希望やニーズに応じたきめ細かな就職支援を行うため、平成18年4月から全国12カ所設置されている。





遺族年金、傷害年金等の裁定請求でお困りの方は当事務所にお問い合わせください。

## 改正男女雇用機会均等法 1. 性別による差別の禁止

- ◇女性に対する差別の禁止から男女双方に対する差別の禁止へ
- ◇男性も均等法に基づく個別紛争の解決の援助・調停などが利用できる

### 【法の基本理念の転換】

改正均等法は、これまでの女性差別禁止することによって男女平等を実現するという基本理念を転換し、男女双方に対する差別を禁止する法律になりました。

したがって、例えば次のような取扱は違法となります。

- ・パートタイマーの募集は女性のみとし、男性を対象外とすること
- ・募集・採用に当たって「男性歓迎」「女性向の職種」等の表示をすること
- ・時間外労働や深夜業の多い職務への配置を男性のみとすること
- ・接遇訓練の対象を助成のみとすること
- ・男性に対するセクハラ行為

### 【男性も均等法に基づき救済】

雇用の分野における差別禁止が男女双方に対するものになったことにより、男性に対する差別についても、均等法に基づく個別紛争解決援助利用できるようになります。具体的には、都道府県労働局長による助言・指導・勧告・機会均等調停会議による調停です。

### 【女性のみ特例は当面保持】

現行法では女性に対する優遇を原則禁止としつつも、特例として、均等な機

会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として行う措置(ポジティブ・アクション)は認められています。

こうした女性に対する特例は、改正後も当面続きます。

### 《改正の趣旨》

制定当時の均等法は女性に対する差別を撤廃することを目的としており、女性を有利に扱うことについては認められていました。

平成9年の改正では、女性に対する優遇措置が原則禁止されました。その結果、副次的に男性に対する差別も禁止となりました。しかし、先進諸国ではおおむね男女双方を対称に差別を禁止しています。また、わが国でその後で作られた法律をみても、男女双方を対象とするものが出てきています。さらに、最近では男性差別についての相談も増えてきたことから、男女双方に対する差別を禁止する法律に改められました。

女性保護という福祉的な色合いから抜け出し、性差別禁止の理念が明確に打ち出されたこととなります。



## 久しぶりに東京へ行きました。

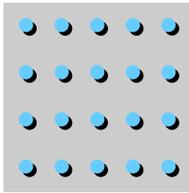


人事制度のスクーリングがあり、4月末から5月頭にかけて東京へ行きました。

前後に少し時間が取れましたので、上野動物園のパンダ、東京都博物館の「ダビンチ展」六本木ヒルズ、東京ミッドタウン、新丸ビルと東京を代表するところを見てきました。上野動物園のパンダは現在1頭だけで寂しそうでした。「ダビンチ展」は受胎告知を間じかに見て満足。来館者は意外と少なく思ったほど混雑しなかったのやれやれでした。

六本木ヒルズは展望台に上がって、東京の街を見下ろしました。わりと近くに東京タワーがあってどうしてか、感動。同じ階の森美術館では、予期しなかった作品を見ることができて、これも感動。東京ミッドタウンと新丸ビルは新しいショッピングモールで一杯の人でした。

やはりたまには東京の雰囲気は刺激的でよさそうです。



- ・中小企業のための「人を育てる人事制度」の導入のお手伝いをしています。導入を検討中でしたらお問い合わせください。
  - ・個別労使紛争、紛争解決手続について情報が必要な方は連絡ください。
  - ・就業規則の無料診断を受け付けています。お気軽にお申し付けください。
  - ・給与計算事務お引き受けいたします。
- このニュースについてのお問い合わせ、ご要望はFAXにて連絡ください。

ホームページが新しくなりました。  
<http://sr-okajima.la.coocan.jp/>



## 岡嶋社会保険労務士事務所

社会保険労務士 岡嶋 義幸

〒461-0045 名古屋市東区砂田橋3-2

103-405

電話 /FAX 052-721-3106

携帯 090-8730-9726

Email: sr-okajima@river.ocn.ne.jp

### <業務内容>

**\*\* 事業の発展と勤労者の福祉の増進のために \*\***

- ・人事労務管理に関するコンサルティング
- ・労働基準法等に関する諸手続
- ・就業規則、給与計算等の企画・作成
- ・労働保険、社会保険に関する諸手続
- ・各種給付金、助成金の申請
- ・給与計算、賃金台帳の作成
- ・各種年金の裁定請求、審査請求、再審査請求

## 中小企業のための人事制度作り こんな課題に挑戦します。

### 1. 人が育つ人事制度で無ければなりません

往々にして人事制度は信賞必罰の面が強調される傾向にあります。最近では特に能力給が否定され、職務給や成果主義がもてはやされている時代です。成果給が長期的にも効果を発揮するのであれば、タクシードライバーはすべて素晴らしい社員になっているはずです。しかし、社員を育てる仕組みを持たない人事制度は、本来の役割を忘れて目先の利益ばかりを追求する刹那主義の人事制度です。人が育つ制度とすることの重要性を認識しなくてはなりません。

### 2. 能力に基づく職能資格制度

年功ベースの資格等級ではなく、真の社員能力を資格等級として格付けすることは、その社員の能力を企業が認め、その等級に見

合う貢献を期待していることを意味します。社員の能力としてどのような能力を身につけることを期待しているのかを明確にします。

### 3. 企業の方針や戦略に即した行動、成果を評価します。

評価は「望ましい社員像」を明確にすることから始まります。この「望まれる社員像」は企業方針に沿った行動をする社員、成果を実現している社員の行動を示したものでなければなりません。すなわちコンピテンシーと呼ばれる行動規範を示すこととなります。

### 4. 企業の利益に応じた昇給額の決定

もちろん年功で給与を上げる時代は終わりました。さらにその社員の評価がよくても企業に支払う能力が無ければ給与は上がらないこともあります。要は企業の経営状態から判

断して昇給額を決定しなければなりません。今後は経営計画に基づいて人件費総額を管理することが重要で

### 5. 誰でも評価できる「絶対評価」の評価制度作り

出来るだけ評価項目はわかりやすく、かつ測定可能な評価項目とすることが重要です。責任感、積極性とといった抽象的な評価項目のみでなく、何をすれば責任感が強いのか、何をすれば積極性があることとなるのか、などを「絶対評価」で評価します。

人事制度の校正は次の3つの制度から成り立っています。これらの連携をとりつつ社員の能力アップを図ることが出来る制度作りが必要です。

- ・職能資格制度
- ・評価制度
- ・給与制度

☆人事制度作りのお問い合わせは当事務所へFAXにて連絡ください。