

ろうむ広報 (2.3月号)

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

[今月の予定]

- ・ 2月28日……………労働契約法研修
- ・ 3月2日……………NCK研修会
- ・ 3月15日……………人事コンサル養成講座

ハローワーク26ヶ所廃止 厚労省08年度

厚生労働省は公共職業安定所(ハローワーク)を2008年度中に26ヶ所廃止する方針を決めた。廃止の内訳は安定所が8カ所より規模の小さい出張所と分室が併せて18カ所。また、16箇所を安定所から出張所に格下げする。ハローワーク数とともに職員の定員も減らし、人件費の削減につなげる。全国のハローワークの数は07年度末で576カ所。行政改革の一環で合理化を進めており、05-07年度で32カ所を廃止した。来年度の廃止予定地域は鳥取県の境港所をはじめサービス需要の少なくなった地方が多い。東京など都市部でも渋谷区内の宇田川町出張所を渋谷署と統合するなど合理化を進め

る。厚労省は「廃止」扱いの出張所のうち9カ所では、出張所という形式は辞めるがオフィスは残し、職業相談などの業務は続ける方針だ。

(2008.02.03 日経より)

名古屋市内では名古屋北職業安定所が統廃合され、いままでの管轄が名古屋中職安(北区、西春日井郡豊山町)と名古屋東職安(守山区)に業務移転されます。

名古屋中職安も名古屋東職安も大変忙しい状況でさらに混雑して、手続きに時間がかかりそうです。合理化は必要ですが、公共のサービスの質の低下のないようにお願いしたいものです。



自賠責保険料24%下げ決定

すべての自動車、バイク保有者に加入が義務付けられている自動車損害賠償責任保険(自賠責保険)について、自賠責保険諮問会議(金融庁の諮問機関)は18日、4月から保険料を平均24%下げたことを正式決定した。引き下げは11年ぶりとなる。交通事故の死者数が減り、保険金の支払いが想定よりも少なくて済んだためだ。2007年度の保険料は代表的な自家用乗用車・2年(沖縄、離党を除く)で31,730円。国が900円を補助しており、実際に契約者が負担するのは38,130円だ。4月から契約者の負担は8,360円下がり、22,470円になる。これは交通事故死者の急増で保険料が跳ね上がった1969年以来、39年ぶりの低水準だ。バイクは6,840円安い13,400円に、軽自動車は6,020円安い18,980円に、原動機つき自転車は1,350円安い8,790円に下がる。

タクシー会社や運送会社の保険料負担も軽くなる。東京23区内のタクシーは、1年契約で22,780円安い94,330円になる。

保険料下げの主因は昨年の交通事故死者が54年ぶりに6千人を割るなどし、保険金支払いが想定より少なくて済んだこと。

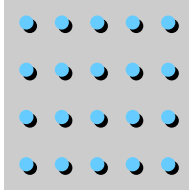
運用益もたまっており、5年間かけて契約者に還元する。このため08年度から向う5年間は同水準の保険料が続く公算が大きい。

	保険料	下げ幅
自家用自動車	22,470	8,360
自家用小型貨物	19,290	6,650
軽自動車	18,980	6,020
小型二輪	13,400	6,840
原付自転車	8,790	1,350

(2008.01.19 日経)

目次：

ハローワーク26ヶ所廃止	1
自賠責保険料24%下げ決定	1
労働契約法が20年3月1日から施行	2
ポジティブアクションの推進	3
今年2度目の京都	3
賃金制度を見直しませんか	4



男女雇用機会均等法改正に関する記事をシリーズで連載します。

労働契約法が20年3月1日から施行されます。

平成20年3月1日から労働契約法がスタートします。労働契約法とはどのような内容の法律なのでしょうか。

1. 労働契約法の制定理由は

個別労働関係紛争の増加に対応して、労働基準法とは別の民事上のルールを定めた法律が必要となり、労働契約法が制定されました。

労働契約法は、労使紛争の判例を集約するかたちでまとめられた法律です。採用や解雇などのルールを明確にし、労使が対等な立場で自主的に労働条件を決定することを促進し、労働者個人と企業との紛争予防等に対応することを基本的な考えとしています。

2. 労働契約法は、労使当事者が対等な立場で自主的な労働契約の決定を促進する法律ですが、労働基準法は、労働条件の最低基準を定め、罰則や監督・指導により、労働条件の確保を図る法律です。

両者の基本的な性格は違っていますが、時代の変化に対応すべく、適切な労働環境の実現を目標にしている点は同じです。よって、この二つの法律は、両者があいまって、これからの労働環境の改善を進めてくものです。また、労働基準法に規定されていた、民事的効力のみを有する第十八条の二は労働契約法に移されます。さらに、労働契約と就業規則関係を明確にするため、労働基準法第九十三条が、労働契約法第十二条へ委任規定されることになります。

なお、労働契約法は、民法の特別法という位置づけになっているので、民法上の責任は問われることになりませんが、労働基準法のような、罰則や行政の監督・指導はありません。（行

政の関与は情報収集・提供等の援助や指針の策定にとどまり、紛争には個別労働紛争解決制度によって対応することになります。

3. 労働契約法の主な内容は？

労働契約法は、全部で19条という比較的コンパクトな法律です。個別労使紛争の抑制に役立てるための法律ですから、紛争の原因になりやすい労働契約に関するルールが内容の中心で、労働契約の成立、変更、継続、終了などについての原則を明記しています。

例えば、労働契約の成立では、契約内容は出来る限り書面で確認することという条文が定められています。

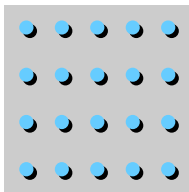
（第四条第二項）。

労働契約の変更では、特に就業規則の変更と労働契約の変更についてのかかわりが規定されています。就業規則の変更については、労働者との合意なく、労働者の不利益につながる就業規則の変更を認めないという条文(第九条)や、その一方で、変更が合理的で、変更後の就業規則の内容を労働者に周知させていけば変更内容を認めるという条文(第十条)も定められています。

労働契約の終了では、有期の労働契約について、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで労働者を解雇できないという条文(第十七条第一項)があります。

労働契約法については今後、機会のあるごとにその内容を紹介していきたいと思います。





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 8. ポジティブアクションの推進

■ **ポジティブ・アクションに取り組む事業主が実施状況を外部に公開するに当たり、国の援助を受けられる**

● **国が援助しないように「実施状況の開示」を追加**

現行の均等法では、事業主がポジティブ・アクションに取り組む際に、国が相談その他の援助を行うことが出来るとしています。その内容は、次の4項目が規定されています。

- ①雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- ②男女の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に当たって必要となる措置に関する計画の作成
- ③②の計画で定める措置の実施
- ④①～③を実施するために必要な体制の整備

＜改正の主旨＞

ポジティブ・アクションとは、雇用の分野における男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を解消するために、事業主が行う自主的かつ積極的な取り組みのことです。つまり、固定的な男女の役割分担意識に根ざす制度や慣行が原因となって、男女労働者の間に生じている事実上の格差(採取的には労働者数の差)を解消していく取り組みを言います。例えば管理職に占め

る女性のわりあいを、高めるために管理職に必要な知識・技術等を売るための研修への女性の参加を奨励すること、人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化することや両立支援策を支援策を充実させることが考えられます。平成15年度の女性雇用管理基本調査によれば、fポジティブアクションに取り組んでいる企業の割合は、5,000人以上の規模の企業では74.0%であるものの、企業規模計では29.5%となっています。

今回の改正ではこれらに「①から④の措置の実施状況を開示し、または開示しようとする場合」が加わりました。ポジティブアクションに取り組んでいる企業が①から④の取り組み状況を外部に公開する際に、国の援助が受けられることとなります。

具体的には、厚生労働省や各都道府県労働局などでの相談、助言、ホームページなどで情報提供を行うなどの支援が考えられます。



今年2度目の「京都」

今年は早くも2度目の京都へ行くことになりました。

歴史好きの友人が織田信長の甲冑が見れる京都の美術館(井伊美術館)へ行きたいというので同行しました。

京都は食べ物も楽しみなので、見物と織り交ぜてプランしました。

新撰組屯所後の八木邸、嵐山、嵯峨野で昼食の後、天竜寺。祇園へ戻って井伊美術館と隣の建仁寺、あとは帰途に伊賀上野の金屋で夕食を食べて帰りました。

井伊美術館は井伊家系館の館長さんの私

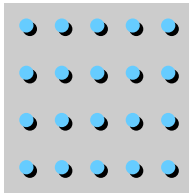
的美術館でこんなところにこんな美術館がといった趣、普通の和室にお宝があふれているといった感じで、その中にガラスのケースに入った織田信長の甲冑がありました。経験したことのない異空間でした。

嵯峨野の天竜寺の庭は嵐山を借景にして伸びやかでした。、四条の建仁寺の庭はこんな所にこんなにゆったりとしたたたずまいで、やはり異空間でした。

また、嵯峨野の湯豆腐と伊賀上野の伊賀牛は本当に美味でした。

日本人に生まれてよかった！





■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

賃金制度を見直しませんか。

1、給与制度の問題点について

企業の環境は以前の年功賃金や終身雇用制度の時代から大きく変化しています。

しかし現在の賃金制度にはその当時の時間を軸とした賃金制度が色濃く残っています。

経営者は何処に問題を感じているのでしょうか。

①出来る社員には多くていいが、出来ない社員には少なくなるようにしたい。

－会社の業績への貢献度に比例した配分をしたい。

②やる気が出る制度がほしい
－やってもやらなくても同じ給与になっていてインセンティブが働いていない。

③大企業のように昇給が出来ない。

－利益に応じた昇給額となるようにしたい。

④年齢だけで上がる制度はもうやめたい。

－年齢給の割合を少なくしたい。

⑤社員が希望を持てる制度にしたい。

－モデル給与を作りたい。

この経営者の問題を解決するためには賃金制度だけ考えても解決出来ません。人の能力あるいは仕事をベースとした資格等級制度あるいは役割等級制度や、行動・努力・成果を正しく評価する評価制度を整備して、これらを下にした賃金制度作り上げることによって始めて解決が図られます。

会社の発展・利益増大や社員の育成の為に、人事制度を含めた、賃金制度の見直しをお勧めします。

賃金制度の見直しをご検討の事業主の皆様、お気軽に上記事務所へお問合せください。

