



海女さん

## 目次・主な内容

■ 理事・役員会	2	■ 最近の労働法制改革の動き	11
■ トップインタビュー	4	■ 三重県地域労使就職支援機構	13
■ 産学就職情報交流会	6	■ Window事務局	15
■ 経協事業活動報告	8	■ 業務日誌	16

# 理事・役員会開催される

去る、3月21日（金）プラザ洞津〔末広〕にて開催〔参加者27名〕



奥田会長挨拶

## ■会長挨拶

本日は年度末のお忙しいところ、ご出席をいただきましてありがとうございます。

今年1月、太田経済財政担当相が「もはや日本は経済は一流と呼べない」と異例の発言をし、2006年の日本の一人当たりの国内総生産（GDP）が世界で18位に〔1993年は2位〕下がったと言う指摘がありました。

「人口が減る中で、日本が成長するのは並大抵のことではない。今は全体に縮み思考になっている。大事なことは内向きになることではなく、世界に向かっていく気概を取り戻すことだと思う」今なら間に合うと経済界の奮起を促しました。

また、「日本の景気は踊り場的な状態にある」と表明され、3月に入って急速に円高が進み、原油価格の高騰と合わせて企業の収益への懸念により、日本経済の先行きの不安感は強まっているとのことです。

加えて、与野党の対立による日銀総裁の不在など、政治機能の停止などは日本の信用を失墜させると大変心配なことであります。

経済の水準が国のレベルで争われる現在、国の発展の基礎をなす地域経済の発展が、これからの日本

経済全体にとって重要な課題であると言えます。地域経済の活性化のためには、地元経営者の知恵とノウハウを活かして、産学官連携、企業間連携など、それぞれの地域経済の担い手が協力しつつ整えていくことが、今後の地方経済の活性化施策の方向性であると考えます。

地元の経済団体である当協会におきましても、経営の要（かなめ）であります人・雇用・労使関係を通じて、本県の経済発展に努力すると共に、会員企業の一層の発展に尽して参りたいと思っております。

どうか今後とも会員の皆様方の心強いご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

## ■協議事項

### 1. 平成19年度事業進捗状況

- (1) 「労務相談」開設のご案内
- (2) 企業と就職担当者のネットワーク
- (3) 最近の労働法制改革の動き
- (4) 賃金不払い残業と過重労働による健康障害の根絶宣言
- (5) 2007年ユニバーサル技能五輪世界大会視察
- (6) 県内地区労使懇談会

### 2. 平成20年度事業計画及び予算（案）について

以上につきましては大筋で承認を得ましたので5月の経協会長・副会長会議に諮り6月の定時会員総会に提案をさせていただくことになりました。



理事会風景

## ■経協活動報告

- (1) 第16期労務管理改善協力委員会活動報告
- (2) インターンシップ受入れ企業開拓事業報告
- (3) 第39回三重労使会議報告
- (4) みえ雇用創出会議報告
- (5) 三重県地域労使就職支援機構19年度主要事業実施状況

以上の報告があり詳細な内容につきましては後記の経協活動をご参照ください。



経協事務局

## 特別講演……「若者の意識とライフスタイルの変化への対応」

講師：三重大学人文学部准教授 石阪督規氏  
三重大キャリア支援センター長

理事・役員会終了後、特別講演会として「若者の意識とライフスタイルの変化への対応」と題しまして、三重大学人文学部准教授 石阪督規氏より話を伺いました。



三重大学 石阪准教授

### <講演要旨>

1. 三重県の若者たちの理想と現実・あなたは10年後に何をしていますか、事例として

- (1) 両立・仕事ポチポチ型・仕事もぼちぼち、早く家に帰る
- (2) 両立・仕事バリバリ型・仕事も家庭も楽しく約5割の若者が求めている
- (3) セレブ主婦型・ヒマな時は英会話、エステ、買い物・2～3割の女性が願っている。

昨今の大学生の就業観は『働くこと』はあくまで生活の『一部』働くことが人生のすべてでない。仕事と家庭のバランスにおいて何かのために何かを犠牲にしたくない。

2. 日本のニート、フリーター、そしてパラサイト

- (1) 雇用情勢の変化・低学歴、低年齢層のフリーター化
- (2) 若者の意識変化・夢追い型からやむを得ない型
- (3) 増加するパラサイトシングル〔1000万人〕低学歴・低収入層・子は親に依存
- (4) 非婚化・未婚化の発生・結婚、出産を回避する若者
- (5) 回復しつつある若年者の雇用・ミスマッチ継続

3. 『ポスト近代型能力』と学校教育  
ポスト近代化能力＝コミュニケーション力、創造性、意欲

4. 三重県若年無業者に関する実態調査アンケート結果から

(1) 企業・採用について

仕事への意欲やコミュニケーション力を重視する企業が、過半数・技能、技術としては生活態度、一般常識マナー、基本的な社会人として

の常識を重視

(2) 離退職について・離退職の時期については2～4年未満、3年前後が突出している。若年無業者の増加＝家庭にその原因を求める企業が圧倒的に多数

5. 無業化しないための支援〔予防〕

- (1) 企業・3年目に離退職者が多い現状を踏まえ「3年目教育」の一層の充実を図る・非正規から正規への積極的登用・インターンシップ学生の積極的受入・学校との連携強化
- (2) 学校・発達段階に応じたキャリア教育の導入と内容充実・卒業後の追指導の実践・保護者、地域との関係強化

6. 三重県における若者の就職とその課題

- (1) 大企業にはしる売り手市場・個性のない人ほど大企業に
- (2) 愛知県に持っていかれる・求人票を見比べて吟味
- (3) 女性の働き口の不足・事務職が少ない



7. 若者をひきつける雇用、採用戦略とは・思いつくままに

- (1) 地域の大学、教育機関との連携・インターンシップ学生の積極的受入・共同の人材育成プログラム開発
- (2) 経営者の個性、企業の個性をアピール・経営者の人物的魅力、カリスマ性をうまくアピール
- (3) 地域でのネットワークづくり・ターゲットは母親・団塊と団塊ジュニアがターゲット、団塊の経験と技術を有効に

以上、実務に即した内容の話で、大変参考になりました。

石阪先生の専攻は社会学で現在、若者就業支援、男女共同参画、NPO支援、地域づくりなどの各種審議会、委員会の委員をはじめ、若者自立に向けた取り組みを行い、多くの自治体やまちづくり、地域再生にご活躍をされておられます。

## ★トップ interview★



会員企業各社、トップの素顔に迫る「トップインタビュー」。第11回目は経協理事会社であります、(株)鳥羽水族館名誉館長 中村幸昭さんにお話を伺うことができました。

### ～夢とロマンの実現に 向けて不断の努力を～

株式会社鳥羽水族館 名誉館長 中村幸昭さん

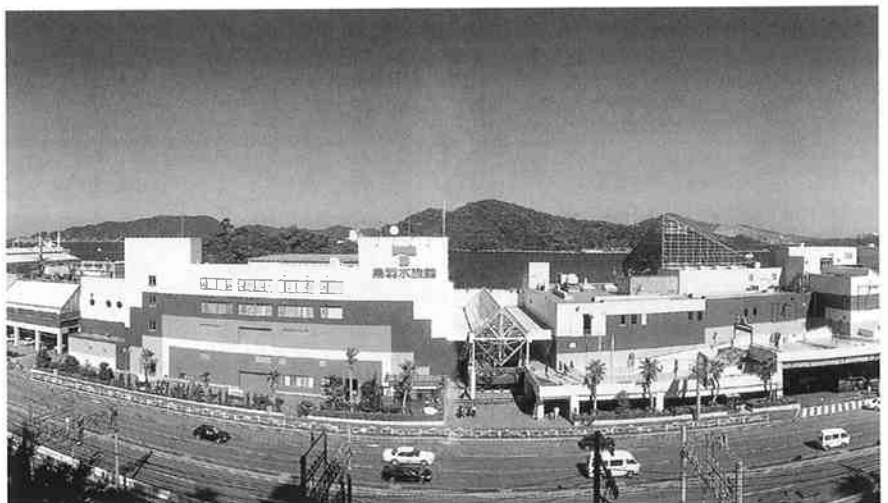
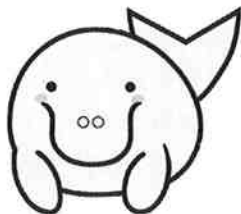
～1955年(昭和30年)設立以来、53年余にわたり多くの方々に夢とロマン、環境教育に取り組み、楽しく学べるリゾート教育文化施設として世界有数の水族館に至ってみえますが、この間、幾多のご苦勞が蓄積されてのことと思います。今でも忘れられないことについて、お聞かせください。～

わたしは、三重県鳥羽の海産物問屋4代目の長男として生まれ、祖父は漢文学者タイプで中国、モンゴル、韓国にでかけては色々なものを集めるコレクションがあり、特に漢詩を好み、子どもの頃、「これで勉強せよ」とよく言われました。当時、鳥羽も漁村のような港町で旅館も5軒に過ぎず、家の商売も破産寸前で、わたしも体が弱く幼稚園まで祖母の家にあずけられていましたが、商売の面倒を見てくれる旅館があり助けられたこと、この時の父親の苦勞は今でも脳裏に強く残っているところです。祖父の影響もあり地理や歴史、文学が得意でしたので、高校の先生にも進められて専修大学に進み、その後、朝日新聞東京本社の学芸部に入社しましたが、昭和28年志摩半島直撃の台風で実家が床上浸水し、母親も病気で寝込み、仕方なく新聞社をやめ実家に戻り家業を継ぐことに成りました。水族館の設立につきましては、鳥羽を訪れる観光客が珍しげに店の生け簀を眺めているのを見て、「魚を殺して都会へ送るよりも、活かして見せた方が良いのでは」と考え、昭和30年5月15日、日本で26番目の水族館を27歳のときに設立したことです。以来、「今は小さいけど、いつか世界一の水族館にしよう」と持ち前のハングリー精神で近隣の小学校をくまなく回り修学旅行をPRし、今日でも多くの方が足を運んで来ていただいているところです。

～水族館の基本理念並びに半世紀にわたり培われてきた、幅広い人脈についてもお聞かせください～

水族館設立以来、53年が経過しますが、オープン当時、元大蔵大臣の渋沢敬三さんから「僕も水族館が大好きだけど、民間でやる場合は、まず、がめつく稼ぎ、しかる後に利益が出たら、惜しみなく学術研究に注ぎ込みなさい」とのことであり、わたしのハングリー精神(人のまねはしたくない、独自のやり方)も相まって、行動し実践をされてこられた、また、その過程で繋がれた人脈の幅の広さと、その深さにつきましてお話を伺いまして感動をさせられました。

50th Anniversary  
TOBA AQUARIUM



“超水族館”夢とロマンを盛り込んだ現在の新水族館

～生き物、全体を通して多くの学術研究も進められてみえますが、それらを支える人材の育成について、大切にされていることをお聞かせください～

学術研究につきましては、マゼラン海峡から、カムチャッカ、アフリカの奥地（シーラカンスの棲息するコモロ諸島）…世界のあちこちに派遣し調査研究をおこなっており、ジュゴンの調査だけでも1億8千万、またマナティー（ジュゴンと同じ海牛類、海や川に棲む草食の哺乳動物、西アフリカ ギニア）の調査で3ヶ月、日本へのチャーター機の費用も億単位と伺いこれらの研究投資の凄さ、真に人にできないことをやるという理念がひしひしと伝わってきました。人材育成として自らの人生訓を『アイウエオ』ア（愛してる）イ（いつまでも）ウ（嘘をつかない）エ（笑顔を忘れずに）オ（俺についてこい）最後に「わ」をつけて（私についてきて）に掲げ率先をされておられます。



開館50周年記念式典で挨拶する

～名誉館長さんご自身の趣味と休日の過ごし方はいかがですか～

現在、各団体、機関、業種、メディア、商工関係、行政関係等々で依頼をされ170種にわたっての、肩書きがあり、それらの会議、打合せ、その上、全国各地から広範囲にわたり講演の要請があり、年中無休の状況ですが、これが、わたしの趣味であり、健康の支えになっています。朝7時に起床し、食事は小食ですが、門限の夜12時は厳守しています。



アフリカマナティー

～経営者協会へのご意見、ご要望がありましたらお聞かせください～

経営者は倫理観が大切であり、利益は社会に還元する報恩奉仕でもありますので、協会におかれましても、ぜひ、社員に親しまれ、社会に貢献でき、喜んでいただける経営者へのご支援、ご協力を願いたいと思っています。

～最後にこれからの抱負について考えておられることをお聞かせください～

先般、蘇州（中国）を訪問し市長さんに水族館の話をしたら蘇州で世界一の水族館を作る話が持ち上がり、ここには従来の固定観念を超越した動物園と植物園と水族館が結合した「生態系博物館」（空、陸、海の三位一体）を創るということです。山間地域なので、問題は魚を集めたり、飼育するノウハウは水族館が担当することになりますが、やるなら、今までになかったもの、世界一を目指さないと意味がないですからね…と話され、ぜひ、日中合同の学術研究の成果を世界に発信して頂くことを期待しています。

#### ◆インタビューを終えて◆

日本ではじめて、ラッコ、ジュゴン、マナティー、などの珍しくも愛らしい生きものを次々と飼育、公開し常に話題をさらってきた民営の水族館、その先頭にたって、夢とロマンを追い続け、40年間で講演は3000回を超えメディア出演、新聞のコラム、雑誌の連載、著作、芸能、県内イベントの仕掛け等々のお話を伺い、自然・人を愛する高い信念とその人となりに感銘させられました。スペースの関係で内容の一部しか掲載できませんでしたが、是非、機会がございましたら、水族館で実態をご確認いただければと願っております。（事務局）



ラッコに餌をあたえ成長を実感する至福の時

## 第3回「新春三重県(産・学)就職情報交流会」開催される

～企業の人事・採用担当者と県内

(大学・短大・高専)就職担当者が交流～

経営者協会・三重地区学生就職連絡協議会の共催で三重労働局、三重県の後援を頂き、2月1日(金)から2日(土)にかけ鳥羽シーサイドホテルにて開催(参加者123名)



グローバル化・情報化・産業構造の変化等に伴い、雇用慣行も急速に変化しつつあります。新規学卒者の採用においては若年者の減少に加えて団塊の世代の定年退職が始まり、各企業も長期的な労働力不足に対応する積極的な採用に方向転換し、新卒採用は一段と過熱した売り手市場となっています。反面各企業とも厳選採用の姿勢を崩さずハードルの高い就職戦線となっています。各大学、短大、高専においては、これらに対応して、キャリア教育・就職相談、指導プログラムを導入し、特に職場体験を通し就職意識の向上を高めミスマッチを防ぐ有効な手段であるインターンシップに重点を置いた就職支援対策が実施されています。

このような中で、本年も昨年に引き続き産・官・学の関係者が一堂に会して就職・採用についての諸問題とその対応についての情報交換並びに相互理解をより進める場として開催いたしました。



産学パネルディスカッション

## 開催内容

第1日目・2月1日(金)

### (第1部)「産学就職情報交換会議」

- 1.開会挨拶 三重県経営者協会専務理事 横田正典
- 2.特別講演会

「これからの人材戦略の課題と対応」  
～超買い手市場から超売り手市場に～  
講師 長野修三氏

(日本マネジメント・リサーチ(株))

### 3.「産学パネルディスカッション」

～ミスマッチ就職をなくすための企業・学校の対応～  
(若年者の就業意識と企業の対応)

- ・コーディネーター 三重労働局職業安定課長

久世 潔氏

- ・パネラー 住友電装(株)人事部長 井筒隆広氏

- ・パネラー 井村屋製菓(株)総務部長 脇田元夫氏

- ・パネラー 三交旅行(株)取締役総務担当部長

小井戸長雄氏

- ・パネラー 学校側就職担当者

鈴鹿国際大学 キャリア支援センター課長

米島 久雄氏

三重大学 就職支援チームリーダー

古尾谷秀明氏

皇學館大学 文学部就職課長 加藤 正人氏

近畿大学工業高等専門学校 進路指導部

村田 圭治氏

### (第2部)産学名刺交換会

企業人事採用担当者と学校就職担当者により、名刺交換会および就職情報に関する個別面談

### (第3部)産学懇談会

第2日目・2月2日(土)

朝食後解散



名刺交換会

## 特別講演会「これからの人材戦略の課題と対応」…要旨



長野修三氏

特別講演会として「これからの人材戦略の課題と対応」～超買い手市場から超売り手市場に～について、日本マネジメントリサーチ講師 長野修三氏より話しを伺いました。

### (講演内容の要旨)

90年代末期から、製造業を中心に企業の人員削減が断続的に実施され、その後、景気回復による雇用環境の改善も相まって、2000年代前半にかけては過剰雇用が急速に解消、そして、団塊世代の定年が2006年後半以降から始まり、不足雇用者数も100万人前後で推移、さらに、少子化による若年労働力が減少しており、学生にとっては明るい環境におかれている。

### 1. 就職、採用について企業・学生の実態について

- (1) 企業が重視する採用基準項目・・・人柄、会社への熱意、今後の可能性
- (2) 学生が重視されたい採用基準項目・・・ア

ルバイト経験、人柄、会社への熱意、所属クラブサークル

### 2. 企業の採用アピールと学生の就職先選択の基準

- (1) 企業の採用アピール・・・責任のある仕事を任せてもらえて社会や地域に貢献している。企業戦略やビジョンが優れている。成果を公正に評価する。
- (2) 学生の就職先選択・・・自分がやりたい仕事ができる。給与、福利厚生など待遇が良い。社会や地域に貢献している。

### 3. 実施している内定者フォロー

- (1) 食事会など懇親会の実施
- (2) 定期的に社内報の送付
- (3) 教材の送付（通信教育）

について詳細な説明があり、企業側採用担当、学校側就職担当には、有意義な内容であった。



講演風景

## 平成20年度インターンシップ受入登録事業所募集

インターンシップは、地域の産業界のみなさまのご協力があってはじめて実現できるものです。受入事業所の方々のご理解ご協力をよろしくお願いいたします。

### 受入企業のメリット

1. 職場に活気
  - ・従業員の意識改革や資質向上につながる
  - ・指導に当たる若手社員の成長が期待できる
2. 企業PR
  - ・自社の魅力を積極的に理解認知してもらう絶好の機会
  - ・人材の発掘、確保に結びつく
3. 学校とのパイプづくり

- ・経済界のニーズ、現状を教育の場に伝えることができる
- ・学校との新たなコミュニケーションを築くことができる

### 4. 社会・地域貢献

- ・優秀な社会人を育てる一翼を担える
- ・地域に根付く人材の育成に参画できる

◎受入登録を希望されます事業所、ご不明な点がございましたら、経営者協会事務局（西場）までお問い合わせ下さい。（現在、600事業所が登録されております）

※問い合わせ先…三重県経営者協会

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1

TEL059-228-3557・3679 FAX059-228-3710・3575

## 第39回三重労使会議

去る、2月6日（水）三重地方自治労働文化センター会議室で開催（経協11名、会長、副会長、事務局・連合三重14名、会長、副会長、事務局が出席）



### \* 両会長挨拶（要旨）

「要請書」の手渡し

経協会長から日本経済も昨年までは順調でしたが、秋頃からアメリカのサブプライムローン問題の影響で先々の見通しも厳しく、さらに原油高と企業を取り巻く環境はより深刻化しており、「グローバルズムに乗ってやっている企業」と「産業構造の変化に対応している企業」については分けて考えるべきであり、労使の綿密な話合いのなかで解決策を探していくことが重要との話があり、連合会長からは、この5年間で企業は増益であるにも拘らず、労働分配率は低下しており、働く者の生活は厳しくなっているのが実情です。昨年来より企業の不祥事が続いています、企業の存続は雇用問題に発展して参りますので、労使が今まで以上に話合いを深め、監視機能の強化をお願いしているところです。賃上げにつきましても、よき労使関係があればこそそのことであり、誠意を持って話合っていただくことが産業、労働の発展につながるものと確信していますとの説明があり、あわせて先般、連合三重は、1月28日県知事に「公正な社会の実現をめざして」の政策・制度要求とその実現化について提出をしましたが、経営者協会に関係します要請事項について、本日の席



労使会議

上で千田連合会長より奥田経協会長へ「要請書」の手渡しが行われました。

### \* 開催内容

1. 2008年春季労使交渉について・・・各側より取り組みスタンスとその内容について説明があり、その後に意見交換を行った。
2. 労使協働事業活動報告について・・・「みえ雇用創出会議（県委託事業）」、「三重県地域労使就職支援機構」、「賃金不払い残業と過重労働による健康障害の根絶宣言」、「ユニバーサル技能五輪国際大会視察参加」について担当者より報告
3. その他
  - (1) 三重労働局職業対策課長 菊川和男氏より「障がい者雇用の現状について」の説明と労使に対する協力要請が行われた。
  - (2) 地域労使会議（仮称）の開催について、2月20日（水）に関係者で打合せを行うことになった。
  - (3) 次回開催（幹事は連合三重）  
最後にこのあと、引き続き次の「労働問題研修会」が開催されました。

## 労働問題研修会開催

去る、2月6日（水）三重労使会議終了後、同会場（ホール）にて開催。主催は三重労使会議・三重県地域労使就職支援機構で参加者は82名。



古市労働紛争調停官

開催の趣旨はグローバル化の進展や少子高齢化を迎え企業を取り巻く環境が著しく変化するなかで、雇用の多様化がすすみ、期間従業員、パートタイマー、派遣社員など労働関係の個別化が進展する傾向をたどっており、個別労働紛争の増加、パート労働法の改正（平成20年4月1日施行）、労働契約法の新設（平成20年3月1日施行）など企業や働く人にとっては大変重要な法律が制定されるに当たり、より理解を深めていただく目的で労働局の担当官から説明を聞き、労働諸問題の改善と解決に活かしていただくことで、開催をいたしました。



## \* 研修会の内容

### 1. 県内個別労働紛争について

講師 三重労働局企画室

労働紛争調停官 古市泰久氏

(個別労働紛争解決制度の運用状況・あっせん・助言、指導事例・事業場の制度利用)

### 2. 労働契約法について

講師 三重労働局企画室

労働紛争調停官 古市泰久氏

(労働契約法の施行について・契約法施行による個別労働紛争への影響)

この、契約法は平成19年11月28日成立、12月5日公布、平成20年3月1日施行・・個別労働紛争が増加傾向にあることから、今までは民法で対処していましたが、いくつかの判例法理を参考にして労使紛争を未然に防止することから労働契約法が施行されることになりました。



中島室長

### 3. パート労働法の改正と次世代育成について

講師 三重労働局 雇用均等室

室長 中島則子氏

パートタイム労働法が変わります・・平成20年4月1日から施行、中小企業のための一般事業主行動計画策定のポイント・・次世代育成支援について、話しを伺いました。

両講師より実態と実例を踏まえ解り易く説明を頂きました。また、質問、問合せ、相談等がございましたらお尋ね下さいとのことでした。



研修風景

## 「労管部会」現場力向上を目指す部会

去る、2月14日(木)美和ロック(株)玉城工場にて開催(参加者19名)

工場見学と事例発表「安全対策の現状について」中部電力(株)三重支店人事課副長 見並 剛氏、「昇格・降格制度について」(株)ぎゅーとら取締役管理部長 阿竹孝二氏より話しを伺いました。



## 労管部会「人にやさしい雇用戦略を考える部会」

去る、3月5日〔水〕神鋼電機(株)伊勢製作所にて開催〔参加者14名〕

工場見学と事例発表『神鋼電機の再雇用制度について』所長代理兼総務部長 久保幸夫氏より実情のお話しを伺い、そのあとで質疑応答を行い有意義な内容でした。時間の関係で、ビデオ上映の予定でしたが、変更し出席者から会社の動向についての発表と意見交換が行われ大変参考になりました。



## 労管定例会議、労管実務セミナー「春季労使交渉について」開催

去る2月20日(水)プラザ洞津2階〔末広〕で開催  
1. 労管定例会議〔参加者21名〕

柳生会長代行の挨拶があり、続いて各部会長〔2部会〕から活動報告がなされ、その後に事務局から連絡、報告事項として役員、委員、部員の変更と第59回労管コンペ、次回定例総会の説明がありました。



定例会風景

## 2. 労管実務セミナー「春季労使交渉について」

労管定例会議終了後、引き続き同会場で開催〔参加者38名〕。



開会挨拶に続き「2008年労使交渉に臨む連合三重の基本姿勢」について、連合三重会長、千田喜久治氏より具体的な取組み内容について話しがあり、特に最近は人事が経理部人事課に成りつつある。人事は従業員の能力を最大限に活かす環境を作り出すことであり、春闘は年に1度、労使が腹を割った話合いの時、経営側のご理解をお願いしたい。続いて、経営の立場から「労使交渉対応の考え方と具体策について」日本経団連経済第三本部、副本部長、遠藤寿行氏より「経営労働政策委員会報告」ならびに「春季労使交渉の手引き」にもとづいた経営側の具体的な考え方とその対応について、詳細な説明がありました。なかでも3つの視点として、(1)グローバ

ル競争の視点・高コスト体質の改善、(2)総額人件費の視点・総額人件費は所定内給与の1.7倍(3)安定成長確保の視点・企業と家計を両輪とした経済構造の実現〔経労委報告ではじめて触れた点〕を強調されたことです。閉会ならびにまとめとして、経協横田専務理事より、生産性の裏づけ根拠と企業の将来を見据えたうえでの労使の話合いをお願いしたいとまとめられました。



## インターンシップ普及促進セミナー

去る、3月13日(木)プラザ洞津(孔雀)にて開催(参加者17名)

今、産業界で聞かれるのは「期待するレベルの人材がない」「学生の学習、就業意識が全体的に低下している」など、これらを解決するひとつの人材育成教育がインターンシップです。今回は『中小企業の人材戦略・採用戦略とインターンシップ』について日本マネジメント・リサーチ講師 長野修三氏より

1. 2007年問題が中小企業の人材戦略を変える
2. 新、人手不足時代における中小企業の採用戦略
3. インターンシップの活用と新卒採用戦略
4. これからの人材戦略の課題と対応について

具体的な話しを伺い参加者からも好評を得ております。



# 最近の労働法制定及び改正について

## 労働契約法の制定

施行期日 2008年3月1日

### 1. 法律の概要

#### (1) 総則

- ①労働契約の原則＝労使対等立場の合意、均衡考慮、仕事と生活の調和への配慮、信義誠実、権利濫用禁止
- ②契約内容の理解促進＝契約内容をできる限り書面で確認
- ③労働者の安全への配慮＝労働契約に基づく使用者の付随義務  
(⇔労働者の健康保持義務等についての規定はなし)

#### (2) 労働契約の変更

原則＝労働者の合意なく就業規則による労働条件の不利益変更はできない

例外＝変更後の就業規則の周知・変更の合理性を満たす場合、労働契約内容は変更後の就業規則の定めるところによる

[合理性判断の考慮要素]

- ①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、  
③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況等

#### (3) 労働契約の継続・終了

- ①出向＝必要性や対象労働者の選定等からみて権利濫用は無効
- ②懲戒＝労働者の行為の性質および態様からみて権利濫用は無効
- ③解雇＝解雇権濫用の法理←労基法18条2を契約法に移行  
(整理解雇および解雇の金銭解決制度については今次法制化は見送り)

#### (4) 有期労働契約

- ①契約期間途中の解雇＝使用者はやむをえない事由がなければできない
- ②不必要の短期の契約の反復更新＝使用者に行わない配慮を義務付け

### 2. 法律の目的・性格

目的：労働契約の基本事項の明確化→個別労働紛争の未然防止

性格：履行確保のための罰則や行政指導はない（労基法とは異なる）

## 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(告示)の改正

施行期日 2008年3月1日

### 概要

現 行	改 正
使用者は、有期労働契約（雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。 (2003年10月22日厚生労働省告示第357号)	使用者は、有期労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも契約期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

性格 告示は労基署が助言・指導を行うための根拠。刑事罰や行政上の制裁はない。

## パートタイム労働法の改正

施行期日 2008年4月1日

### 1. 労働条件の明示等（→義務化）

- (1) 労働条件（基準法上の項目＋昇給、賞与、退職金の有無）の文書交付等による明示 ※違反の場合、10万円以下の過料の設定
- (2) パートタイム労働法に規定される事業主の措置事項（一部の努力義務を含む）に関して考慮した事項についての説明

### 2. 通常の労働者との均衡ある待遇の確保

待遇の種類	賃 金					教育訓練			福利厚生	
	基本給	賞与	職務関連手当	その他手当(通勤、家族、住宅等)	退職金	職務に必要な訓練	ステップアップ訓練	幹部登用訓練	職務関連施設(食堂、休養施設、更衣室)	その他(慶弔休暇、見舞金等)
短時間労働者の態様 (通常の労働者との比較)										
職務、職業生活を通じた人材活用の仕組み、運用等及び就業の実態(雇用契約期間等)が同じ	差別的取扱いの禁止									
職務及び人材活用の仕組み、運用等が同じ	○	○	○	-	-	◎	□	-	◎	-
職務が同じ	△	△	△	-	-	◎	□	-	◎	-
職務も異なる	△	△	△	-	-	□	□	-	◎	-

- 注：1) ◎は義務化、○△□は努力義務化  
 2) △は職務、意欲、能力、経験、成果等を勘案して賃金を決定するように努める。また、□は同様に教育訓練を行うように努める。  
 3) ○は△に加え、賃金の決定方法を通常の労働者と同一にするように努める。  
 4) 「人材活用の仕組み、運用等」とは人事異動の幅、役割の変化(責任・権限の重さの変化)、人材育成のあり方等、労働者が時間的経過の中でどのような職務経験を積み仕組みがあるかということと、その仕組みが実際に運用されているかということ

### 3. 通常の労働者への転換促進

通常の労働者への転換の推進に向けた措置を講じる→義務化  
 (例示：当該事業所における①募集情報の周知、②社内公募に基づく応募機会の付与、③転換制度の導入、④その他(通常の労働者として必要な能力を付与する教育訓練プログラムの提供など))

### 4. 苦情処理・紛争解決援助

- (1) 苦情の申出について事業所内で自主的解決を図る →努力義務
- (2) 紛争解決援助の仕組みとして地方労働局長による助言・指導・勧告及び調停(均等法の枠組みと同様のもの)を導入

## 定期健康診断項目の改正

施行期日 2008年4月1日

### 改正概要

#### 1. 労働安全衛生法規則第43条の改正

- ①腹囲の検査を追加
- ②血清総コレステロール検査の代わりにLDLコレステロールの検査を規定

#### 2. 腹囲検査の省略基準

下記の①～④に掲げる者について、医師が必要でないと認めるときは、腹囲の検査を省略できる。

- ①40歳未満の者(35歳の者を除く)
- ②妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの
- ③BMIが20未満である者
- ④自ら腹囲を測定し、その値を申告したもの(BMIが22未満である者に限る)

## 最低賃金法の改正

施行期日 2008年7月1日の予定

### 改正概要

- すべての都道府県に地域別最低賃金の決定を義務付ける。
- 地域別最低賃金決定のための総合的勘案要素の一つとして「生計費」があり、さらにその考慮要素として「生活保護」および「労働者が健康で文化的な最低限の生活を営むことができる」旨を追加。
- 地域別最低賃金違反の罰金額の上限の引き上げ(2万円→50万円)
- 産業別最低賃金の最低賃金法違反について、同法の罰則を適用しない。  
(ただし、産業別最低賃金額未満の労働契約はその部分が無効となり、産業別最低金額で契約したものとみなされる。名称を特定最低賃金に変更)
- 派遣労働者に対する最低賃金は、派遣先の最低賃金を適用する。
- 労働協約拡張方式は廃止。

## 三重県地域労使就職支援機構

# 平成20年度の具体的な事業計画

### ☆雇用支援制度導入奨励金の普及啓発事業（トライアル雇用から常用雇用へ）

中高年齢者・若年者・母子家庭・障害者（精神障害含む）等、要支援者や就職困難者の就職を促進することを目的として、トライアル雇用により雇用した従業員を常用雇用へ移行し、且つ、就労を容易にするために雇用環境の改善等を行った場合に、30万円を支給する「雇用支援制度導入奨励金」の普及啓発活動を行います。具体的には、制度紹介リーフレットを作成し関係先に配布し普及啓発を行います。

### ☆離職予定者を含めた求職者と求人のミスマッチ解消を促進する事業

#### ◆ホームヘルパー養成研修（2級課程・通学）講座の開講

三重県知事から「介護員養成研修事業者」の認定を受け、130時間コース、定員30名を開講。

#### ◆パソコン教室

ワード・エクセルの基本操作と応用文書&表計算の作成など、中級程度のパソコン操作を習得することを目的として、年間6回程度開講予定。6日間コース、定員は各15名。

### ☆「就職面接会」、「企業説明会」、「中高年齢者再就職支援セミナー」、「しごと探しセミナー」、「事業主セミナー」等の開催

### ☆「地域雇用セミナー」の開催

労使の団体及び行政・学校関係等関係機関を含めた「地域雇用セミナー」を開催し、雇用支援制度導入の普及啓発と、平成18年度に作成・提言した「時代の変化に対応する三重県型地域雇用政策」の実践化を図る。

### ☆学生・生徒に対する職業意識の醸成、就業定着に向けた事業の推進

#### ◆「就職ガイダンス」の開講

短大生・高校生を対象として、民間企業の専門講師によるガイダンスを、年間6校程度予定。

#### ◆「就職実務セミナー」の開講

卒業を控えた短大2年生、高校3年生を対象として、面接・面談の心得、履歴書の書き方、マナー講習など、就職に係る実務のセミナーを開講する。年間6校程度予定。

#### ◆「私のしごと館体験研修」の実施

高校生を対象として「私のしごと館体験研修」を実施し、就職前に職業意識の醸成を図る。

## 労使協力による取り組みで、地域の雇用情勢改善促進を

### 三重県地域労使就職支援機構

〒516-0073 伊勢市吹上1-11-31

伊勢志摩労福協会館302号室

電話0596-63-5755 fax 0596-63-5666

URL <http://jnet.mie-shien.jp/>

#### ◇ホームページ

<http://www.mie-shienkiko.jp/>

### — 構成団体 —

三重県経営者協会

三重県商工会議所連合会

三重県商工会連合会

三重県中小企業団体中央会

日本労働組合総連合会三重県連合会

# 地球環境とエネルギーのバランス。

石油などの資源に乏しいわが国、日本。

人々の暮らしや産業を支えるエネルギーの安定供給は重要な課題です。

「21世紀のエネルギーを考える会・みえ」は、環境と調和したエネルギー源の確保に向け新エネルギーの導入や、地球温暖化防止の切り札である原子力について考える会です。

人々の便利な暮らしと地球温暖化対策、大切なのはバランス。三重から発信、知恵と工夫が結集です。

私たち「考える会」では、エネルギー・環境問題が一人ひとりの問題であることを強く訴えてきました。

そして、問題の解決のためには、全県民運動としての取り組みが必要不可欠であると考え、広く入会勧誘活動を展開し、多くの方々に入会いただいております。

つきましては、本趣旨をご理解いただきご入会くださるようご案内申し上げます。

なお、ご入会いただいた方には、講演会への優先的参加などの特典をご用意いたしております。



21世紀のエネルギーを考える会・みえ

■ご入会お問い合わせ  
〒514-0004 津市栄町3丁目248番地  
きりんセカンドビル302号  
TEL (059) 229-3790



# 全国ネットの人材情報で、出向・移籍、転職をサポート!

企業間の出向・移籍のお手伝いや転職を希望する在職者の方の職業相談・職業紹介を行っております。

ハローワークや関係団体などと連携して豊富な人材情報を提供しております。

## 信頼と安心

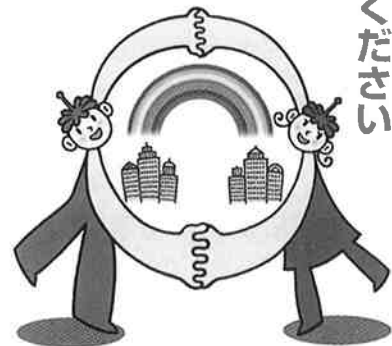
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

## 全国ネット

全国47都道府県の事務所で取扱っております。

## 無料

情報の提供、相談、あっせん等の費用はかかりません。



お気軽に  
ご相談ください

出向・移籍の専門機関



財団法人産業雇用安定センター

三重事務所 〒514-0009  
津市羽所375 百五・明治安田ビル7F

●お問い合わせは

☎059-225-5449 (土・日・祝日休)

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

厚生労働省委託事業 (平成20年4月開始)

定年退職(予定)者等の再就職支援事業

## 地域団塊世代雇用支援事業!!

① 定年退職(予定)者等を対象としたキャリアコンサルティング、再就職に関する相談、助言、関係機関への取り次ぎ

② 再就職支援セミナー  
労働市場の理解、希望条件の明確化、求職活動の手法等

③ 新分野チャレンジ交流会、事業主、新分野チャレンジ成功者と定年退職(予定)者等による情報交換、交流

《おねがい》後日、定年退職(予定)者及び企業情報の把握の為アンケートを実施しますので、ご協力のほど、よろしく申し上げます。

お問い合わせ先 三重県経営者協会 〒514-8691 津市丸之内養正町4-1

(担当: 綿谷・川村) TEL 059-228-3557・3679 FAX 059-228-3710・3575



## 新会員の紹介

### ●デンソートリム株式会社

所在地 三重県三重郡菰野町大強原赤坂2460

代表者 取締役社長 矢野 清 俊

電 話 059-391-0011

F A X 059-391-0050

事業内容 二輪車発電装置(マグネット)、電子式エンジン制御装置、四輪車用ヘッドライト電源装置、光軸制御装置、PTC電子応用製品、O2センサー、ハイブリッド専用エアコン装置



## 会員になっていただける 企業をご紹介します

三重県経営者協会は(社)日本経済団体連合会を構成します地方組織です。

当協会は県下におけます総合経済団体として企業経営をサポートし会員企業の発展、地域産業経済の活性化に向け、62年にわたり「人に軸足を置いた諸活動」を展開させていただいており、広くその存在感をアピールしております。

変革の時代に対応した多様な課題と実務問題の解決には企業間の連携・交流並びに諸機関とのタイアップが重要ですので、会員のみなさまに、おかれましては、是非とも本会の趣旨と増強にご賛同いただき、ご入会いただける企業・事業所等のご紹介をよろしくお願いいたします。ご一報いただけましたら速やかに訪問し、ご説明をさせていただきます。

**三重県経営者協会は経済四団体の  
一つとして地域の総合経済団体を  
目指しております!!**

## 三重県〇〇地区労使懇談会の 開催について

去る、2月6日(水)第39回三重労使会議において、当会議の地域版として、各地域の労使が一同に会し、労使を取り巻く環境や今後の展望について共通の認識を持ち、健全で円滑な労使関係の構築と地域の経済・労働・産業などの活性化を図ることを目的に県下4地域で地区労使懇談会を開催することとなり第1回日は中勢地区にて5月15日(木)サンワーク津(第1会議室)の開催が決まりました。

今後の開催予定としましては年2回(5月・11月)のペースで各地区にて順番に開催させて頂くこととなりますので、是非、該当地区での開催には、ご参加を頂きますようよろしくお願いいたします。

### 《地区懇談会開催要領》

#### 1. 地域割り(4地区)

- ①北勢地区(桑名市、いなべ市、四日市市)
- ②中勢地区(鈴鹿市、亀山市、津市)
- ③南勢地区(松阪市、伊勢市、鳥羽市、志摩市、尾鷲市、熊野市)
- ④伊賀地区(伊賀市、名張市)

#### 2. 開催時期(年2回、5月・11月)

各地区の開催につきましては2年に1回の開催となります。

#### 3. 出席者(各側5~10名程度…事務局は除く)

経営側：各地域の労務管理改善協力委員会メンバー  
連合側：各地域に該当する地協役員

\* 今後は地域の実態を把握する上で商工会議所や商工会さんにも呼び掛け地域の活性化につなげていくことも考慮することになっています。

#### 4. 懇談内容

地域の経済・労働・産業の活性化について労使の共通事項、ワークライフバランス、労働時間等

#### 5. 開催案内につきましては各事務局(経協・連合)より事前に連絡をさせていただきます。

連絡先：●三重県経営者協会

TEL059-228-3557・3679

●連合三重

TEL059-224-6152

経協会長・副会長会議

- ◆日 時 平成20年5月22日(木)
- ◆開催場所 津都ホテル
- ◆議 案 (1)平成19年度事業報告  
(2)平成20年度事業計画〔案〕  
(3)その他

第59回労管コンペ

- ◆開 催 日 平成20年6月11日(水)
- ◆開催場所 一志ゴルフクラブ

経協定時会員総会及び特別講演会

- ◆日 時 平成20年6月4日(水)
- ◆開催場所 三重県総合文化センター(セミナーC室)
- ◆議 案 (1)平成19年度事業報告  
(2)平成20年度事業計画  
(3)その他、報告連絡事項
- ◆特別講演会 「クオリティ経営」～リーダーの役割～  
(株)デンソー相談役 岡部 弘 氏

第9回海外労働経済事情視察を予定

経協で隔年に開催しております海外労働事情視察を本年、10月中旬に実施する予定です。日程は1週間程度です。追ってご案内をさせていただきますので、よろしくお願ひします。

業務日誌 2008.11.13

事 業 名	と き	と ころ	
津商工会議所年賀会	1/7(月)	津センターパレス	経 協 関 係
中部経済4団体新春賀詞交換会	1/8(火)	ナゴヤキャッスルホテル	
日本経団連「地方経協専務理事会」	1/9(水)	経団連会館	
日本経団連「春季労使交渉対策勉強会」	1/9(水)	経団連会館	
中部経営者協会シンポジウム2007反省会	1/15(火)	愛知経協	
第3回「新春三重県(産・学)就職情報交流会」	2/1(金)～2(土)	鳥羽シーサイドホテル	
第39回三重労使会議	2/6(水)	三重地方自治労働文化センター	
労働問題研修会	2/6(水)	三重地方自治労働文化センター	
現場力の向上を目指す部会	2/14(木)	美和ロック(株)玉城工場	
労管定例会議 春季労使交渉セミナー	2/20(水)	プラザ洞津	
労管部会「人にやさしい雇用戦略を考える部会」	3/5(水)	神鋼電機(株)伊勢製作所	
三重地方労働審議会	3/11(火)	ハローワーク会議室	
インターンシップ普及促進セミナー	3/13(木)	プラザ洞津	
日本経団連「理事会」	3/18(火)	経団連会館	
経協理事・役員会	3/21(金)	プラザ洞津	

編集後記

～「日本の原風景」記事から気づかされたこと～

昨年、12月19日、日本経済新聞に慶応義塾大学、竹中教授の記事に目を取られました。その内容はビジネスのスピードや社会の変化が速まる中、私たちの心までもが、日々のせわしさに流されがち。昔から日本人が尊重してきた、身近な人への思いやりや自然とのつながりなど、いま意識して振り返って見る必要がある。心の豊かさ、大人のゆとり、それを大切にして楽しむ気持ちについて語られていた。日本は今、核家族化や少子化の原因でコミュニティー(人と人とのつながり)が、失われつつあり、人々に知識や知恵を受け継いできた「日本の原風景」はどこにいったのか、だからこそ、身近な人、家族や友人のつながりが大切、子どもの頃に体験した「原風景」を思い出していただきたい。なるほどと痛感させられた次第です。

また、竹中教授は経済学者、アルフレット・マーシャルは経済を学ぶ者はウォーム・ハート、クールヘッド(温かい心と冷静な頭脳)が必要だと述べられている。と書かれた内容を観て、ふと、確かに記憶がある「温かい心と冷静な頭脳これに強い意志を持つ」が揃えば品性高く、才能に優れた賢明なリーダーになれると、叩き込まれた、故南先生のリーダーシップ論が想いだされた。よく心と知識は別物だといわれるが、そもそも『知』とはお互いが深く理解し合うための手段であり、そこから心の豊かさが育まれていくものです。ぜひ、「日本の原風景」を大切にして頂きたいと願っています。(事務局)



三重県経営者協会

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3F

TEL 059-228-3557

ホームページ

E-mail

FAX 059-228-3710

http://miekeikyo.jp

info@miekeikyo.jp

平成20年4月21日 発行  
発行人/三重県経営者協会