



上げ馬神事 多度大社の例祭神事で氏子の中より神占いによって選ばれた少年騎手6人が、武者姿にて3メートル余りの絶壁を人馬一体となって駆け上がる古式上げ馬神事。5月4日・5日。
写真提供：三重県観光連盟

目次・主な内容

■ 理事・役員会	2	■ リレー随想	12
■ トップインタビュー	4	■ 三重労働局	13
■ 産学就職情報交流会	6	■ Window事務局	21
■ 経協事業活動報告	8	■ 業務日誌	22

3月度 理事・役員会開催される

3月19日(木)プラザ洞津2階「末広の間」において、理事・役員会を開催いたしました。当日は、23名の参加者がありました。



理事会で挨拶する奥田会長

1. 会長挨拶 (要旨)

本日はお忙しいところ、ご出席を頂きましてありがとうございます。また、当協会の運営につきましてご支援を賜り厚くお礼申し上げます。

昨年のリーマンショックより世界同時不況が広がり、今期の見通し、決算について、業績の下降修正を余儀なくされている経営者の方々が多数いると思われまます。また、それを反映したように今回の春闘は、例年より低い水準で回答が出てきているのは、言うまでもありません。

日本は今、ワーキングプアをはじめとする社会的な歪ができています。春闘も賃金の問題から、期間・派遣社員、非正規社員、外国人労働者等の雇用問題、雇用調整から定期昇給の在り方など、社会労働的な側面を捉えるように論調が変わってきています。また、日本型のワーキングシェア制度を目指しての動きも政府、労使間での取り組みに拍車がかかってきています。

当協会は労使間の調整に取り組んできた団体であります。このような社会状況の中、当協会の存在意義が注目され、社会に役立つ活動ができますように、役員並びに会員の皆様と力を合わせて、この難局を乗り越えて行きたいと思っておりますので、今後ともご支援、ご協力宜しくお願いいたします。

(文責 事務局)

2. 協議事項

- (1)平成20年度事業進捗状況
- (2)平成21年度事業計画及び予算(案)について
- (3)役員人事の件

上記3件の協議事項については、承認を得ましたので、会長・副会長会議に諮り、5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。

3. 活動報告

- (1)第17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企業開拓事業活動報告
- (3)第41回三重労使会議
- (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
- (6)その他・連絡事項

以上の活動報告が事務局より報告されました。



理事会風景

4. ふるさと雇用再生特別交付金

三重県生活・文化部勤労雇用・支援室主査 上村敏弘氏より、三重県雇用対策「ふるさと雇用再生特別交付金」事業について説明を伺いました。



「ふるさと雇用再生特別交付金」について説明する上村主査

特別講演会……「世界経済構造の変革と日本の対応」

～サブプライムローン!円高!株安が中小企業に与える影響～

ノースアジア大学経済学部特任教授 野口秀行氏

理事・役員会終了後、特別講演会として「世界経済構造の変革と日本の対応」と題しまして、ノースアジア大学経済学部特任教授 野口秀行氏より講演が行なわれました。



特別講演会で明るい日本の未来を語る野口講師

【講演要旨】

I. 世界的な金融危機と日本経済

1. 金融危機が実体経済へ…世界経済は景気後退期に突入
2. BRICsの失速と英国の凋落…韓国は破綻、中国は終わりへの始まりか
3. 人口減少社会の到来と日本経済…創造化時代・知識経済へ
4. オバマ新大統領・民主党の対日政策…ブッシュ時代とどう変わり、変わらないのか
5. 麻生政権が抱える課題…資源外交、対中・対米外交の戦略
6. 世界的長期リセッション…最初に脱却するのは日本だ
7. 世界が日本に期待するもの…我々はその期待に応えられるか

II. 混迷の時代の企業経営

1. トヨタの総点検…GMの没落
2. TGWからTGRへ…最上品質は当たり前その先は
3. 任天堂…「何かすごい事をやってくれ」
4. 田中貴金属…創業100年を超える老舗企業の生き残りの極意

III. 生き残りをかけた経営戦略

～負け組みにはならないための経営～

1. これからは想像力のある者だけが勝利を手にすることが出来る？
2. チノファーム…米国で最も有名なスモールファーム
3. シリコンバレーでは協調性は要らない
4. 履歴書に空白のある人間が企業を救う



特別講演会風景

日本の経済は、輸出に依存していた昔の構造とは随分変わっています。僕らの世代が頭に残っている日本経済の構造は80年代のものです。あれから30年近くたち日本は大きく様変わりしました。日本の技術水準は世界1になるまで発展しています。今、大半の企業は赤字に転落していますが、でもこれは良い赤字を出していると考えてください。我々は、平成の大不況を15年かけて回復しました。短期間で在庫調整ができる体力があります。技術力、健全な金融システムがあります。

早ければ今年の6～7月頃から景気が反転してくるでしょう。また、世界同時不況もいずれ出口が見えてきます。その時のために、今出せる膿は全部出し切っておく必要があります。企業体質を身軽にして、技術を高め、次のステージに打って出る準備を進めていってください。

(文責 事務局)



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15回目は経協理事会社であります、光精工株式会社 代表取締役社長 西村 憲一さんにお話を伺うことができました。

国際社会から信頼される 「モノづくり企業」 をめざしています

光精工株式会社 代表取締役社長 西村 憲一さん

～21世紀のクルマづくりを支える精密自動車部品メーカーとして、平成18年（2006年）に経済産業省の「元気なモノ作り中小企業300社」にも選定され、ミクロン単位の研削・研磨技術から生み出される高精度な製品は、国際市場に認められる“グローバル・クオリティ”として広く世界に提供されていますが、世界で活躍する原点に、創業以来の基本精神である「お客さまの立場に立つ」「品質至上」と伺っておりますが、このことについてお聞かせください。～

品質重視の原点として、創業者である私の父がベアリングの1部品である「ニードルローラー（針上ころ）」を業界初のJIS規格を取得したのが最初になります。その後、自動車業界のスローガン“クルマは安全でなければならない”の下、トヨタなど自動車メーカーの技術支援もあり、技術革新、品質向上にさまざまなチャレンジを行ってきました。その独自の技術力、国際市場で勝ち抜く高い品質が評価され、トヨタ品質管理賞を始め、国や県からさまざまな賞を受賞することができました。平成18年には、「元気なモノ作り中小企業300社」に選定され、県下の中小企業では初めての「三重県経営品質賞」の知事賞をいただきました。また、当社には、「顧客本位」「独自能力」「社員重視」「社会との調和」という4つの基本理念があります。私は特に人と人とのつながりを大切するに姿勢を重視しています。この姿勢はいつしか社風として根付き、今では、社員、顧客との厚い信頼関係を築き上げてきているように思いますし、当社の原動力になっています。

私は、今まで築き上げてきたクオリティをさらに高めることと、できる限りリスクを回避できるように、幹部との早朝ミーティング、工場への巡回等を行い、「現場」を見聞し、「現場」の声を活かした経営をするように努めています。100年に1度といわれる経済危機の中、世界に認められる製品作りを今後も研鑽して行かなければならないと強く感じています。

～国際社会に認められている「モノづくり企業」としては、その技術を支える社員は、御社にとって大切な財産であると思われませんが、その育成、指導など技術の継承についてお聞かせください。～

「モノづくり」は「人づくり」。一人一人の技術の向上が、品質向上につながってゆくと考えています。時代とともに技術の継承の仕方も変化いたしますが、人材育成のために、当社は社員に『技能士』の資格取得を奨励しています。

多くの社員が資格を取得し、個々の技術を認められ、表彰を受けている社員も多数います。また、北勢地区の技能検定試験会場にも認定され、長年の取り組み



本社・本社工場 HEAD OFFICE・HEAD PLANT

が認められ、厚生労働大臣から「技能検定功労事業所」として表彰もされました。

厳しい国際社会の競争に打ち勝っていかなければならない現在、人財づくりは永遠の課題と思っています。

～「環境」についても様々な取組みをされていますが、そのことについてお聞かせください。～

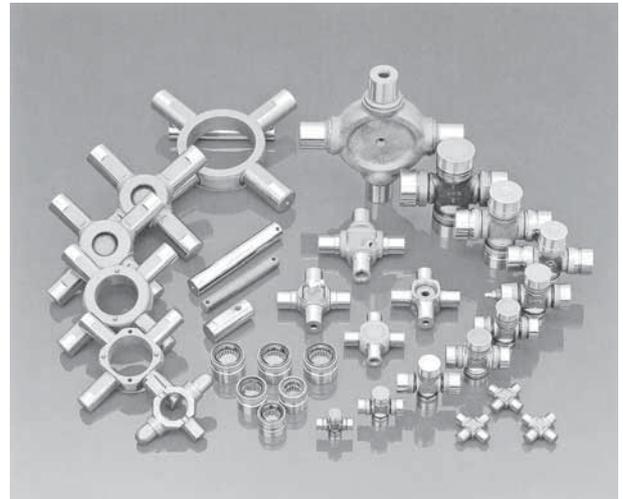
地球にやさしい企業をめざして、平成8年にISO14000を県下で2番目に取得し、時代のニーズにいち早く応えるべく、当社の「環境方針」を平成11年に策定しました。水質、大気、騒音、産業廃棄物など当社が環境に与えるリスクを低減するよう、全社をあげて積極的に取り組んでいます。また、京都議定書に副った温室効果ガス排出量削減にも、業界に先駆けて推進していることも付け加えておきます。

～西村社長は、平成20年度春の叙勲のおり「旭日小綬章」を受章されましたが、受章に際して感じたことなどお聞かせください。～

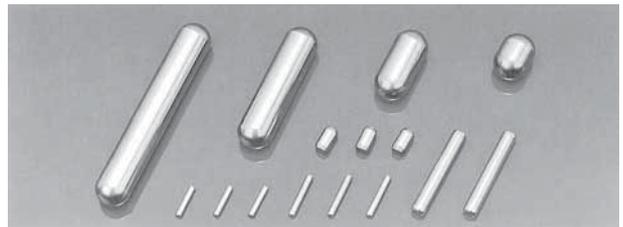
みなさまのおかげで受賞した叙勲であると、身に余る荣誉と大変感激しております。私としては、個人での受賞ではなく、当社グループの社員並びに協力工場の方々の代表でいただいたという感謝の気持ちでいっぱいです。勲章、賞状は本社の来賓用の応接室に飾ってあります。

～最後に、公私ともお忙しい日々を過ごされているかと思いますが、趣味、休日の過ごし方などお聞かせください。～

将棋や碁が好きで、特に将棋は若いころから打ち込んでいて、今では4段の腕前です。以前は中日新聞やスポーツ新聞などで、著名人と対局して紙面に掲載していただきました。最近では将棋ソフトのレベルも高度になり、パソコンで楽しんでおります。根が凝り性のところがあり、時間の過ぎるのも忘れて深夜まで対局することも珍しくなく、負けると血圧が上昇し、身体に負担が掛かることもあったりして、最近では健康のため控えるようにしています(笑)。また、ゴルフ歴も長く、いろいろなコンペにも出場していますが、最近では健康のために始めた早朝の1人ゴルフを楽しんでいます。付き添うキャディは大変です。プレーが終わって風呂に入ろうとしたら、まだ開いてなかったことも…。終わった後の時間が有効利用でき気に入っています。



プロペラシャフト用ジョイント&ディファレンシャルパーツ Propell shaft joint



ニードル&ローラー Needles & Rollers

ホームページ <http://www.hikariseiko.com>

◆西村社長経歴

昭和13年4月2日生

学歴

- 昭和41年3月 同志社大学機械工学科卒業

職歴

- 昭和41年3月 光精工株式会社入社
- 昭和57年12月 同上 取締役社長

公職・団体歴

- 昭和63年6月 桑名市体育協会 会長

- 平成12年5月 日本自動車部品工業会中部支部 副支部長
- 平成17年5月 桑名法人会 会長
- 平成19年5月 三重県法人会連合会 会長
- 平成19年11月 桑名商工会議所 会頭

賞罰

- 平成16年11月 三重県産業功労者表彰受賞
- 平成18年10月 国税庁長官表彰受賞
- 平成20年5月 旭日小綬章受章

第4回「新春三重県『産・学』就職情報交流会」開催

2月6日(金)～7日(土)の両日、三重地区学生就職連絡協議会共催、三重労働局・三重県の後援をいただき、鳥羽シーサイドホテルにおいて、第4回「新春三重県『産・学』就職情報交流会」が開催されました。

行政、企業の人事・採用担当者と、高等専門学校を含めた高等教育機関の就職担当者が、一堂に会する『産・学』就職情報交流会も今年で4回目を迎え、特別講演、産学による就職事情に関する発表に加え、2日目に新たに、産学によるグループディスカッションを開催し、熱い討議が行なわれました。

1日目は102名、2日目は81名の参加者が集い、就職、採用について有意義な意見交換の場になりました。

【開催内容】

第1部 産学就職情報会議

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

テーマ：『生涯学習とキャリア教育』

講師：三重大学特任教授 宮崎 冴子氏

講演内容 ①現代の若者の職業意識に関わる課題

②変動する世界と生涯教育・リカレント教育の概念

③日本における生涯教育・生涯学習～キャリア開発

④アメリカ合衆国の職業指導～キャリア教育

⑤EU主要国のキャリア教育

⑥我が国の職業指導～進路指導～キャリア教育

⑦三重大学におけるキャリア教育



三重大学特任教授宮崎冴子氏による特別講演

3.産学による発表会及び質疑応答

テーマ：若年者の就業意識の変化と人材戦略

◎議事進行及び基調報告

(株)毎日コミュニケーションズ キャリアサポート

課長 浅川 克之氏

基調報告「来年度の就職動向について」

内容 ①正社員ニーズはまだ高いものの下降傾向

②来年度採用予定は、企業の4割が未定

③先行き不透明だが、新卒採用は維持したい。

④就職したい会社(規模・環境)は、安定している大手企業

⑤自分たちの就活に不安が9割

⑥学生の二極化は更に進行する予測

◎産学による発表会

企業側 ①(株)松阪鉄工所 総務部長

奥田浩司氏

②三重交通(株) 人事部長 花満 亨氏

内容：大学生等の採用の充足状況

大学生の就業意識の変化及びその対応



企業を代表して発表する(株)松阪鉄工所奥田総務部長



企業を代表して発表する三重交通(株)花満人事部長

- 採用基準とそのポイント 等々
- 学校側 ①三重大学 准教授 石阪督規氏
 ②三重中京大学 教授 大森達也氏
 ③高田短期大学 特任教授 真弓徳光氏
 ④鈴鹿工業高等専門学校 教授 井上哲雄氏

内 容：大学生等の内定状況（今期）
 学校生活における就職支援（キャリア教育、就職活動支援ガイダンスなど）
 内定辞退等について 等々

- 4.閉会挨拶 三重県生活・文化部勤労・雇用支援室 室長 小川 裕之氏

第2部 産学名刺交換会



学校と企業の各就職担当者の名刺交換会

- 1.挨拶 高田短期大学学長 栗原 廣海氏
- 2.企業人事採用者と学生就職担当者による名刺交換会

第3部 産学懇談会

産学グループディスカッション(2日目)

テーマ：若年者の就業意識の変化と人材戦略

第1グループ 座長：三重大学

教授 中川 正氏

第2グループ 座長：三重中京大学

教授 佐藤 昭氏

第3グループ 座長：高田短期大学

特任教授 真弓徳光氏

第4グループ 座長：鈴鹿工業高等専門学校

教授 井上哲雄氏



第3グループのグループディスカッション風景

平成21年度

インターンシップの受入 事業所を募集しています

インターンシップは、学生が在学中に企業などで一定期間就業体験を行う教育制度です。地域の産業界の皆様のご協力があったはじめて実現できる制度ですので、積極的な参加をお願いいたします。

インターンシップ受入登録事業所を募集しております。未登録の会員事業所、またご紹介いただける事業所の方は、事務局 西場(にしば)までご連絡をお願いいたします。

三重県下で約750事業所が現在登録されています。

- * 参加する学生は、事前研修を受け、インターンシップ保険等に加入した上で実習に参加します。
 (事業所側のご負担はありません)

受入事業所にとってのメリット

企業のPR効果

優秀な人材の発掘

職場の活性化

受入による職業観・
就労意識の形成・向上

新分野チャレンジ交流会開催

1月28日(水)四日市農協会館セミナールームAにおいて、「新分野チャレンジ交流会」を地域団塊世代雇用支援事業(三重県経営者協会)として開催いたしました。

11月に行なわれた松阪会場に続き、今回の四日市会場でも定員を超える31名の参加者がありました。高齢者採用企業の(株)一号館常務取締役臼井優三氏、本社配送センター長安藤栄治氏、(株)三重平安閣本社総務部推進役伊藤博氏、(有)八王子屋代表取締役廣田隆俊氏の3社から就職等の説明を受け、続けて(社)三重県シルバー人材センター連合会常務理事佐野元武氏から、就業意欲を高めるセンターの利用について伺いました。その後、参加者からの就職についての質疑応答が行われ、好評のうちに閉会いたしました。



企業説明に聞き入る参加者



メンタルヘルスについて講習する太田先生

労務管理改善協力委員会1月第1部会活動報告

1月30日(金)富士電機リテイルシステムズ(株)三重工場において、労務管理改善協力委員会第1部会を開催いたしました。

向井部会長の挨拶に続いて、総務部課長補佐田中恒生氏より会社の概要について事前説明を伺った後、工場に移動し、自動販売機の生産工程を見学させていただきました。工場見学終了後、参加者との活発な質疑応答が行なわれた後、美和ロック(株)向井悦也氏より、人事制度の事例発表があり、引き続き関西外国語大学教授志賀直人氏より「これからの人事・賃金制度」の講演が行なわれました。

当日は、インフルエンザで欠席者が増える中、18名の参加がありました。



講演する志賀先生

人事労務管理セミナー開催

1月29日(木)プラザ河津「明日香の間」において、(財)産業雇用安定センター三重事務所と共催による「職場の安全衛生とメンタルヘルス」のセミナーを開催いたしました。

当日は20名の参加があり、下記のプログラムでセミナーが行なわれました。

- 第1部 職場の安全衛生について
 - ・講師：加藤 三郎氏(社会保険労務士)
- 第2部 メンタルヘルスについて
 - ・講師：太田 勝子氏((社)日本産業カウンセラー協会中部支部三重事務所所長)

第41回 三重労使会議開催

去る、2月4日(水)プラザ洞津にて開催(経協10名 会長、副会長、事務局・連合三重17名 会長、副会長、事務局 計27名)

* 両会長挨拶(要旨)

経協会長から、1月15日、中央で労使の話し合いをスタートに春季交渉が本格化してまいりました。これから地方の交渉ですが、企業を取り巻く状況は一刻一刻悪くなっています。特にトヨタが赤字を言い始めてから、裾野の企業では下方修正が行われ、電機も同様で、全てに悪くなっています。さらに、ここに来て銀行はより厳しくなっており、決算上黒字で在っても融資がシビアになってきました。今年の春闘の課題は企業の存続、雇用の継続であり、労使が担う役割はますます重要でありますので、十分な話し合いを願っておりますとの話しがありました。

連合会長からは、昨年12月28日の大会で三役の7割が交代しました。このようなおり、景気が急速に悪化するとは想像もつかず、現在、産別については職場オルグに下し活動を進めています。中央の労使の話し合いで雇用については共同宣言しており、ワークシェアリングについても相当に話しは出ています。共通認識は3年前に合意ができていますが不景気になって忘れられていた状況です。物価上昇に見合うベースアップは是非共お願いしたいと考えています。先般、マスコミから雇用悪化に伴い、「空気を読まないのではないか。」「正規社員に対してどこまで力を入れて守ってくれるのか。」とのことでしたが、景気は消費で内需を拡大すべきであり、そのためにも賃上げは絶対要件であり、連合としても産別と力を結集して、取り組んで参りますので、誠意のある話し合いが今後の労使の発展につながるものと確信しておりますとのことでした。

* 開催内容

1.2009年春季労使交渉について…各側より取組みスタンスと内容の説明があり、その後意見交換



奥田会長の挨拶

2.雇用状況とその対応について

三重労働局 職業対策課助成金係長 南 秀志氏
「新設又は拡充された助成金制度の概要について」

三重県 生活・文化部総括室長 大西春暢氏
「平成21年度当初予算のポイント」について

3.労使協働事業活動報告

- ①みえ雇用創出会議(県委託事業)
- ②三重県地域労使就職支援機構
- ③地域労使会議…北勢地区2008年9月30日開催
南勢地区(松阪・伊勢)次回開催
- 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」配布

4.労使双方による取組みの紹介

経協…労務管理改善協力委員会会長
(株)エムネット四日市研修センター
メディカルセーフティーコーチ 柳生邦雄氏
連合三重…副会長 笠原 穰氏

JEC連合 日本板硝子NGF労組

5.次回開催(幹事 連合三重)

労使会議終了後、引き続き同会場のみえ雇用創出会議主催のシンポジウムが開催されました。

中高年齢者就職面接会in津 開催

2月24日(火)三重県総合文化センター第1ギャラリーにおいて、「中高年齢者就職面接会in津」を開催いたしました。

昨年9月に行なわれた四日市会場に続き、今回の津会場は、地域団塊世代雇用支援事業(三重県経営者協会)とハローワーク津との共催で行なわれました。参加企業(介護・病院、警備会社等)22社、参加求人も222名を数え、関心の高さを窺わせました。参加者の中には、熱心にいくつもの企業ブースを回る方も見え、また、条件面での不一致で、企業の就職担当者と積極的な交渉に取り組んでいる方もおり、大変有意義な就職面接会でした。



就職面接会の風景

「みんなですすめよう仕事と生活の調和」シンポジウム開催

2月4日(水)ワークライフバランスを推進するための環境整備事業としまして、プラザ洞津において、みえ雇用創出会議主催の「みんなですすめよう仕事と生活の調和」シンポジウムを下記のプログラムで開催いたしました。

今回は新たな取組みとして、共通認識を深め、職場での取組みの参考にしていただくことを目的に、グループディスカッションを行いました。5つの分科会に分かれ、各分会での活発な討議が行なわれた意見を集約し、発表いたしました。

当日は、約80名の参加者があり、大変有意義なシンポジウムでした。

○ プログラム

1. 主催者代表挨拶 (連合三重 土森会長)
2. 県内の勤労者2,000名を対象に、実態調査したアンケート結果報告
三重短期大学 法経科講師 山川和義氏
3. 講演「我が社のワークライフバランスの取組み」
講師：大和証券(株)営業サポート部長 佐竹裕子氏
4. グループディスカッション (5分科会)
5. 全体会議 (各分科会より討議内容の発表)
6. グループディスカッション全体の総括



大和証券(株)佐竹講師による講演

労管定例会議&2009年春季労使交渉セミナー

2月25日(水)プラザ洞津3階「孔雀の間」において、労務管理改善協力委員会定例会議並びに、実務セミナーとして「2009年春季労使交渉セミナー」を開催いたしました。

当日は、定例会議26名、実務セミナーには、41名の参加がありました。

柳生会長の挨拶に続いて、向井第1部会長、井上

第2部会長の各氏より、活動報告がなされ、事務局より、連絡・報告事項として、各社人事異動にともなう委員・部員の変更と第60回労管コンペ、次回定例総会の説明がありました。



労管定例会議風景

定例会議終了後、引き続き同会場で「2009年春季労使交渉セミナー」が開催されました。

開会挨拶の後、日本労働組合総連合会三重県連合会会長 土森弘和氏より、『2009年労使交渉に臨む連合(三重)の基本姿勢』と題して、春季生活闘争において、「中小共闘センター三重」を設置し、県内の中小地場企業で働く労働者の賃金の相場形成と労働条件の底上げに向けた取組み、また、急速に悪化している県内の全ての労働者の雇用維持と労働条件の改善について伺いました。

続いて、日本経団連労政第二本部機会均等グループ長 遠藤和夫氏より『2009年労使交渉対応の考え方と具体策』をテーマに、世界経済の急激な悪化による日本経済の動向、雇用情勢等について説明があり、労使交渉・協議に向けた基本認識として「企業の厳しい経営環境や見通しについて労使が認識を共有し、中長期的視点に立った話し合い」をもとに、経営側の詳細な説明がありました。また、労働関係法制の動きについても具体的な説明がなされ、人事・労務担当者にとって大変有意義な内容でした。



遠藤講師による講演風景

再就職セミナー&新分野チャレンジ交流会開催

3月6日(金)レストラン三紀カトレアの間(尾鷲市)において、「再就職セミナー&新分野チャレンジ交流会」を地域団塊世代雇用支援事業(三重県経営者協会)として開催いたしました。

第1部として、「中高年齢者の再就職のために」をテーマに、(社)三重県シルバー人材センター連合会常務理事佐野元武氏を講師に迎え、再就職についての講演を伺いました。第2部は、株式会社メイハン東紀州営業所所長濱中靖人氏、社会福祉法人長茂会(特別養護老人ホームスバル台)事務長代理樋口拓也氏、生活相談員湊芳紀氏の2社から会社案内並びに就職等の説明を受けた後、参加者からの質疑応答が行われました。

当日は足元の悪い中、27名の参加者が集い大変有意義な交流会になりました。



(株)メイハン東紀州営業所所長濱中氏による会社説明

労務管理改善協力委員会3月第2部会活動報告

3月24日(火)プラザ洞津3階「紅葉の間」において、労務管理改善協力委員会第2部会を開催いたしました。

井上部会長の挨拶に続いて、社会保険労務士伊藤潤子氏より、「セクハラ・パワハラをさせない職場づくり」と題して講演が行われました。講演の内容は、①パワハラ・セクハラの現状と事例、②裁判例にみる損害賠償金と判決のポイント、③発生時の対応方法、④未然に防止する具体策等の4つの項目について、事例を紹介しながら分かりやすく説明を伺いました。その後、伊藤先生を交えての意見交換会が行われました。三交不動産(株)坂井総務部長から事例発表として、「三交不動産けんこう相談サービス」について説明をいただき、続いて参加した各社の担当者から、パワハラ・セクハラの取り組みを紹介していただきました。

伊藤先生から適切なアドバイス等もあり、各社の抱えている課題などが分かり、大変有意義な部会になりました。

当日は、23名の参加がありました。



セクハラ・パワハラについて説明する伊藤講師

インターンシップ普及セミナー開催

3月25日(水)プラザ洞津3階「紅葉の間」において、インターンシップ普及セミナーを開催いたしました。

平成20年度のインターンシップ事業の締め括りとして、(株)日本マネジメント・リサーチ講師長野修三氏から「中小企業の採用とインターンシップ」と題して講演が行われました。講演内容は、次のとおりです。

1. 中小企業の人材採用戦略
2. 新卒採用戦略とインターンシップ
3. これからの人材戦略の課題と対応
4. 中小企業だからこそできるユニークな人材戦略
5. 事例に学ぶ中小企業の人材戦略

最後にグループによる意見交換会が行われ、インターンシップの情報交流に役立ちました。

当日は、年度末ということもあり、急な欠席もみられ14名の参加になりました。



グループ別意見交換会

「時にははっきりと」



鳥羽シーサイドホテル株式会社

管理部次長

井上 穂石 氏

10数年前私は、フロント勤務をしておりました。当時ホテルでのフロントとは、花形的の部署と思っておりまして、入社より5年目でやっと配置となり、今まで以上に自分なりに、毎日が楽しくやりがいのある仕事と思いがんばっていました。というよりは、気負っていたのでしょう。

夏休みのある日の朝、その日の宿泊予約を電話にて受けておりました。料金、食事場所等説明をして、お客様の了解も得られ電話を切ろうとしたところ、お部屋についての希望があり、聞きますと「私の子供は(中学生くらい)体が不自由なのでエレベーターに近い部屋をお願いします。」との申し出でありました。私は、深く考えずまだ時間もあるので、部屋変更も可能と思い「わかりました。」と答えました。当時は、ほとんどの日が満室に近く、また、御連泊のお客様も多数いました。私は、フロント側のエレベーター近くにお部屋をご用意することができず、離れた方のエレベーター近くに用意しました。

そして、午後2時からチェックインとなり、混雑する中、一段落したころ、他のフロントの者より、私が受けたお客様から苦情が来ています、と連絡があり、何かないかと思いつつもお客様の部屋へ行ってみますと「あれほど、言ったじゃないか。息子は体が不自由だから、エレベーターに近い部屋をと。」と言われました。

お話を聞きますと、当時車椅子で来られる方は少なく、また、ホテルでも用意はしていませんでした。お客様は、息子さんを背負ってお部屋まで行かれたとのことでした。この時まで、自分では良かれと思って部屋を用意したことが、逆にお叱りを受けることとなりました。私は、悔し涙を流していました。お客様に対しては少しはあったと思いますが、私自身に対してだと思えます。と言いますのも、私の父も仕事上ではありますが、事故に遭い、身体障害者となっております。その父を見てきただけに、今度のような方の気持ちは、ほかの

者より分かっていると思っておりました。しかし、私は何を分かった積もりでいたのかと、思い知らされてしまいました。幸い上司が機転を利かしていただき、お客様は、翌日笑顔でお帰りになりました。

その後、フロント係、宿泊予約係と、お客様に携わる部署を10年程させていただきました。基本的な対応は、お客様からのご無理は、「何とかしましょう。」「この形ではどうですか。」、少しでも喜んでいただこうと思います。しかし、時には、ある意味オブラートに包むように、(だますと言うと聞こえは悪いですが)お客様を誘導する場合があります。

ただ、先のようなお客様に会いますと、できることは、「できます。」出来ないことは、「出来かねます。」また、代案として「この形でしたらこのように出来ます。」曖昧な言い方をしないように心がけています。

今は、総務という仕事柄、以前のようにお客様と接することが少なくなりましたが、電話での問い合わせは、以前の数倍も多くなりました。その中で対応している内容が、そのようなことと分かる、聞き耳を立ててしまい、思わず「それは違うでしょ。」とか、「それは、用意できるよ。」と口を挟むことしばしばです。そして、「はっきりお答えしなさい。」と、言っている自分がいます。

また、4月には新入社員が入ってきて、研修が始まります。この中でも「分からないことは、恥ではありません。分からないことは聞くことです。」そして、今は聞かれても分からないことは、はっきりと「わかりかねます。」「確認いたします。」、と言うように指導していきたいです。「口ごもること」「はっきりしないこと」がクレームになるんだよとも毎年言っています。

あれこれと、まとまりのないことを書いてきましたが、常々思うことは、「時にははっきりと」を言える勇気を持つことも必要かなと思っております。



雇用維持、雇い入れ助成金

雇用維持

①景気の変動、産業構造の変化に伴い事業活動の縮小を余儀なくされて休業・教育訓練・出向を行う場合

創設 中小企業緊急 雇用安定助成金 (暫定措置)	中小企業	休業等	休業手当相当額の4/5(上限あり) 教育訓練は、訓練費として1人1日あたり6,000円加算 支給限度日数は、3年間で300日(最初の1年間で200日分まで)	※売上高又は生産量等に 関する要件があります
		出向	出向元で負担した賃金の4/5(上限あり)	
拡充 雇用調整助成金	大企業	休業等	休業手当相当額の2/3(上限あり) 教育訓練は、訓練費として1人1日あたり1,200円加算 支給限度日数は、3年間で300日(最初の1年間で200日分まで)	
		出向	出向元で負担した賃金の2/3(上限あり)	

雇い入れ

※ハローワーク等の紹介が必要です。

②高年齢者、障害者等の就職が困難な人々を雇い入れる場合

		企業規模	助成期間	助成額
特定求職者雇用開発助成金 《特定求職困難者雇用 開発助成金》	拡充 高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等	中小企業	1年	90万円
		大企業	1年	50万円
	身体・知的障害者(重度障害者等を除く)	中小企業	1年6か月	135万円
		大企業	1年	50万円
	重度障害者等(重度身体・知的障害者、精神障害者、45歳以上の身体・知的障害者)	中小企業	2年	240万円
		大企業	1年6か月	100万円
	短時間の、高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等	中小企業	1年	60万円
		大企業	1年	30万円
短時間の、身体・知的障害者(重度障害者等を除く)	中小企業	1年6か月	90万円	
	大企業	1年	30万円	
創設 65歳以上 特定求職者雇用開発助成金 《高年齢者雇用開発 特別奨励金》	週の所定労働時間が30時間以上の65歳以上の者	中小企業	1年	90万円
		大企業	1年	50万円
	週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の65歳以上の者	中小企業	1年	60万円
		大企業	1年	30万円

※ハローワーク等の
紹介が必要です。

③中高年齢者、若年者、障害者、母子家庭の母等をトライアル雇用として受け入れる場合

拡充 試行雇用奨励金	1人あたり月額4万円(上限3か月) ※若年トライアル、中高年トライアルの対象年齢が拡充されました。 若年者(40歳未満) 中高年(45歳以上で上限年齢がなくなりました) *中小企業向けの技能伝承のためのトライアルもあります
---------------	--

④年長フリーターや内定を取り消された学生等を正規雇用する場合

※ハローワーク等の紹介が必要です。

創設	中小企業	助成額 100万円	奨励金は6か月、1年6か月、2年6か月経過後の3回に分けて支給される
	大企業	助成額 50万円	
若年者等 正規雇用化 特別奨励金			
年長フリーター等を正規雇用する場合(平成23年度までの時限措置) 25歳以上40歳未満で過去1年間に雇用保険の被保険者でなかった者 ○直接雇用型 ハローワークに奨励金の対象となる求人を提出し、ハローワークの紹介により正規雇用する場合 ○トライアル活用型 トライアルの雇用後、引き続き正規雇用する場合 *有期実習型訓練修了者雇用型もあります			
内定を取り消された学生等を正規雇用する場合(特例措置) 採用内定を取り消されて再就職が未決定の新規学校卒業者(40歳未満) ○直接雇用型 ハローワークに奨励金の対象となる求人を提出し、ハローワークの紹介により正規雇用する場合			

お問い合わせにつきましては 三重労働局 職業安定部 職業対策課 TEL059-226-2306まで

労働基準法の一部改正法が平成22年4月1日から施行されます

1

1ヵ月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。

ただし、中小企業については、当分の間、引き上げは猶予されます。

◆猶予される中小企業

①資本金の額または出資の総額が		または	②常時使用する労働者数が	
小売業	5,000万円以下		小売業	50人以下
サービス業	5,000万円以下		サービス業	100人以下
卸売業	1億円以下		卸売業	100人以下
上記以外	3億円以下		上記以外	300人以下

2

事業場で労使協定を締結すれば、1ヵ月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引き上げ分の割増賃金に代えて、有給の休暇を付与することができます。

ただし、労働者がこの有給の休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払いは必要です。

◆具体例（時間外労働を月76時間行った場合）

- ・月60時間を超える16時間分の割増賃金の引き上げ分25%（50%－25%）の支払いに代えて、有給の休暇付与も可能
- ・16時間×0.25＝4時間分の有給の休暇付与
- ※76時間×1.25の賃金の支払いは必要

3

1ヵ月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、法定割増賃金率25%を超える率とするように努力義務が課せられます。

月の時間外	45時間未満	60時間未満	60時間以上
大企業	25%（法律）	25%を超える率	50%（法律）
中小企業		（限度基準告示）	

4

事業場で労使協定を締結すれば、年次有給休暇を1年に5日分を限度として、時間単位で取得できるようになります。

また、年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。

【図】時間単位年休の仕組み

5日分以内



労働者の年次有給休暇の付与日数

事業場で労使協定を終結すれば、分割して時間単位で取得可能



1時間×8などに分割

お問合せ：厚生労働省・三重労働局・労働基準監督署

厳しい経済情勢下での労務管理のポイント

はじめに

現在の厳しい経済情勢の下で、企業を巡る環境も厳しさを増している状態にあり、やむなく労働条件の引下げや希望退職者の募集、解雇など雇用調整を行わざるを得ないとする企業もみられます。

企業の事業活動が景気変動や産業構造の変化等の影響を受けることは避けられない面もあるでしょうが、労働条件の引下げや解雇などを行うことが、やむを得ない場合であっても、その実施に当たっては、法令で定められている規制や手続、労使間で定めた必要な手続等を遵守するとともに、事前に十分な労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが最低限必要です。このようなことを行わず、安易に労働条件の引下げ等を行う場合には、労使の信頼関係を損ね、企業活動の低下を招いたり、社会全体としてみても、労働者の生活不安を招き、景気回復を妨げることにもなりかねません。

とりわけ解雇については、労働者の生活に大きな打撃を及ぼすものであることから、雇用調整を行わざるを得ない場合であっても、労働契約法の規定を踏まえ、また、関係する裁判例をも参考に、解雇以外に方法がないか慎重に検討を行うていただくことが望まれます。

このパンフレットでは、労働条件の引下げや解雇をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる裁判例の主なものを取りまとめました。参考にさせていただき、労働条件の確保に向けた適切な労務管理を実施するようお願いいたします。

I 解雇・雇止め

企業においては、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」、労働契約法等に定められたルールを遵守することはもとより、解雇・雇止め等に関する裁判例も参考にして適切に労務管理を行い、労使間でトラブルにならないようにする必要があります。

(1) 解雇の禁止

一定の場合には、解雇が法律で禁止されています。

【法令】

法律で解雇が禁止されている主な場合として、次のものがあります。

①業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）、②産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）、③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第3条）、④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第104条）、⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第7条）、⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第6条、第9条）、⑦育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条）、⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第8条）、⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第3条）

(2) 解雇の効力

① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

【法令】

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものととして、無効となります。（労働契約法第16条）

② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

【法令】

有期労働契約については、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の間において、解雇することはできません。（労働契約法第17条）

参考 労働契約法

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準など、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

(3) 整理解雇

整理解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として、労働契約法の規定により、無効となります。

また、これまでの裁判例を参考にすれば、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、次のことについて慎重に検討を行っていただくことが望まれます。

- 人員削減を行う必要性
- できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
- 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること

※解雇回避のための方法としては、例えば、配置転換、出向、希望退職募集等を検討することが考えられます。

※人員削減を避けるために、労働時間の短縮（ワークシェアリング）を行うことも、一つ方策です。

【裁判例】

余剰人員となったというだけで解雇が可能なのではなく、これが解雇権の行使として、社会通念に沿う合理的なものであるかどうかの判断を要し、その判断のためには、人員整理の必要性、人選の合理性、解雇回避努力の履践、説明義務の履践などは考慮要素として重要なものというべきである。（大阪地裁 平成12年12月1日判決）

(4) 有期労働契約の雇止

有期労働契約（期間の定めのある労働契約）については、その締結時や期間の満了時における紛争を未然に防止するため、使用者が講ずるべき措置について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。

【法令】

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の主な内容は、次のとおりです。

- ① 使用者は、有期労働契約の締結に際し、更新の有無や更新の判断基準を明示しなければなりません。
- ② 有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。
- ③ 雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。
- ④ 有期労働契約が1回以上更新され、かつ8年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しようとする場合には、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

【参考 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準】

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」は労働基準法に基づく厚生労働大臣の告示であり、雇止めの手続等について定めています。罰則はありませんが、労働基準監督署において遵守のための指導が行われます。

裁判例によれば、契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合があります。

【裁判例】

・ 期間の満了毎に当然更新を重ねてきたとしても期間の定めのない契約と実質的に異なる状態である労働契約が存在していたといわなければならない場合、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示にあたり、雇止めの効力の判断に当たっては、解雇に関する法理を類推すべきである。（最高裁第一小法廷 昭和49年7月22日判決）

・ 期間の定めのない契約と実質的に異なる関係が生じたということではできないものの、季節的労務や臨時的労務のために雇用されたのではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、5回にわたり契約が更新されていたのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理が類推される。

（最高裁第一小法廷 昭和61年12月4日判決）

※詳しくは、資料「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」をご参照ください。

(5) 採用内定取消

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定の取消しには、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされています。

【裁判例】

採用内定の実態は多様であるため、その法的性質を一義的に論断することはできないが、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示が予定されていない場合、企業からの採用内定通知は労働者からの労働契約の申込みに対する承諾であり、誓約書の提出と相まって、就労の始期を定めた解約権を留保した労働契約が成立したと解する。

採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内

定を取消すことは、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる。(最高裁第二小法廷 昭和54年7月20日判決)

(6) 退職勧奨

裁判例によれば、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされる場合があります。

【裁判例】

ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。

(最高裁第一小法廷 昭和55年7月10日判決)

(7) 解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法にしたがって、30日前に予告を行うことや、予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

【法令】

- ① 解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、
 - イ 少なくとも30日前に解雇の予告(予告の日数が30日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります。)
 - ロ 予告を行わない場合には、平均賃金の30日以上分の解雇予告手当の支払をしなければなりません。(労働基準法第20条)
- ② どのような場合に解雇するかなど退職に関することは、労働条件の重要な事項です。このため、解雇・定年制等の退職に関する事項については、就業規則に定めておかねばなりません。また、就業規則は、常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付けること、書面を交付すること等により労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第89条、第106条)

【参考】 ハローワークへの届出や通知

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高年齢者・障害者・外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせ下さい。

(8) 退職時の証明

労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

【法令】

労働者が退職する場合に、以下の事項について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。また、労働者に解雇の予告をした場合に、労働者が解雇の理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。(労働基準法第22条)

- ① 使用期間
- ② 業務の種類
- ③ その事業における地位
- ④ 賃金
- ⑤ 退職の事由(解雇の場合は、その理由を含みます。)

II 労働条件の変更

労働条件の変更については、労働契約法にルールが定められています。使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。

(1) 合意による変更

労働条件は、合意によって変更することが原則です。

【法令】

労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更することができます。(労働契約法第8条)

(2) 就業規則による変更

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。

就業規則によって労働条件を変更する場合には、内容が合理的であることと、労働者に周知させることが必要です。

【法令】

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。(労働契約法第9条)

使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。(労働契約法第10条)

- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・労働者の受ける不利益の程度

- ・労働条件の変更の必要性
 - ・変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・労働組合等との交渉の状況
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

Ⅲ 賃金の支払

厳しい経済情勢下であっても、労働者が安心して生活していくためには、賃金や退職金が確実に支払われることが必要不可欠です。賃金の支払等については、労働基準法等に定められたルールを遵守する必要があります。

(1) 賃金の確実な支払

賃金は、労働者にとって重要な生活の糧であり、確実な支払が確保されなければなりません。

【法令】

賃金は、①通貨で、②直接労働者に③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第24条)

(2) 退職金・社内預金の確実な支払等のための保全措置

退職金は労働者の退職後の生活に重要な意味を持つものであり、また、社内預金は労働者の貴重な貯蓄ですので、万一企業が倒産した場合であっても、労働者にその支払や返還が確実になされなければなりません。

【法令】

社内預金制度を行う場合には、確実な返還のための保全措置を講じなければならず、また、退職金制度を設けている場合にも、確実な支払のための保全措置を講ずるよう努めなければなりません。(賃金の支払の確保等に関する法律第3条、第5条)

(3) 休業手当の支払

企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払い、一定の収入を保障する必要があります。

【法令】

一時帰休など企業側の都合(使用者の責に帰すべき事由)により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。(労働基準法第26条)

参考 未払賃金の立替払制度の概要

未払賃金の立替払制度は、企業が倒産したため賃金が支払われなまま退職した労働者に対して、その未払賃金の一定範囲について国(独)労働者健康福祉機構が事業主に代わって支払う制度です。詳しくは最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

Ⅳ 個別労働紛争の解決を図るために

労働基準法については、労働基準監督署による監督指導や罰則によって、その履行が確保されます。労働契約法に定められた事項を含め民事上の紛争については、簡易・迅速に解決するための仕組みとして、「個別労働紛争解決システム」が用意されています。これは、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供するもので、

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- 都道府県労働局長による助言・指導
- 紛争調整委員会によるあっせん

があります。

男女雇用機会均等法については、各都道府県労働局雇用均等室による助言・指導・勧告によって、その履行が確保されます。また、性別を理由とした解雇等に関する差別的取扱い、女性労働者の婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇等の不利益取扱いに関する紛争については、都道府県労働局長による助言・指導・勧告及び機会均等調停会議による調停により解決を図る制度があります。

パートタイム労働法については、各都道府県労働局雇用均等室による助言・指導・勧告によってその履行が確保されます。また、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する解雇等差別的取扱いに関する紛争については都道府県労働局長による助言・指導・勧告及び均衡待遇調停会議による調停により解決を図る制度があります。

個別労働紛争の解決を図るためにこれらの制度をご利用ください。

お問い合わせ先

このパンフレットの内容についてのご質問等については、三重労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

- ・各都道府県労働局ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/link/index.html>
- ・個別労働紛争解決システム <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihouU/kaiketu/index.html>
- ・男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度 <http://w.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

一般事業主行動計画策定等支援事業

次世代育成支援対策推進法の一部改正により、平成23年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が、常時雇用する従業員数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。三重県経営者協会は、厚生労働省の委託事業として、対象となる企業を中心に一般事業主行動計画の策定・届出に対する下記の支援事業を行います。

御協力よろしくお願い致します。

事業内容

一般事業主行動計画の策定等支援

個別企業訪問や一般事業主行動計画策定講習会等の実施により、一般事業主行動計画の策定・届出に対する支援を行います。

一般事業主行動計画の策定・届出状況等に関する調査の実施

一般事業主行動計画の策定・届出状況を把握するためのアンケート調査等の実施、好事例集等の作成をします。

地域情報の提供

一般事業主行動計画の策定・届出状況を促すため、事業主をはじめ広く地域全般に、地域の認定企業や地域企業における次世代育成支援の取り組み等について情報を発信します。

●お問い合わせ：三重県経営者協会 担当[沢・中村]

「70歳まで働ける企業」創出事業

三重県経営者協会は、厚生労働省の委託事業として、「70歳まで働ける企業」創出事業を行います。事業主団体等を通じて、処遇体系の見直し等に関する助言、傘下企業に対する定年引上げ等奨励金の活用勧奨、先進企業との経験交流、モデルとなる企業の選定など、65歳までの雇用基盤の確立と「70歳まで働ける企業」の創出を確実に図るための取組を総合的に推進します。

会員の皆様の御協力よろしくお願い致します。

事業内容

1. 高年齢者雇用基盤強化相談員の設置

2. モデル企業の選定

3. セミナー等の実施

4. 専門家による個別相談

5. アンケート調査の実施

6. リーフレット等による広報活動 等々

●お問い合わせ：三重県経営者協会 担当[梶村・池村]

●上記2つの事業は、下記の事務所で活動いたしますので、よろしくお願いたします。

〒514-0033 三重県津市丸之内9番18号 津丸の内ビル3階
電話：059-223-0222 FAX：059-223-0224



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、あっせん費用はかかりません。

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6F

●お問い合わせは

☎ **059-225-5449** (土・日・祝日休)

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



お気軽に
ご相談ください

三重県地域労使就職支援機構の事業終了のお知らせ

三重県内の労使5団体は、厚生労働省からの委託を受け、平成15年7月に「三重県地域労使就職支援機構」を設立し、三重県内における雇用のミスマッチの解消を図るための環境の整備や、雇用機会の創出等に対する支援を実施してまいりました。

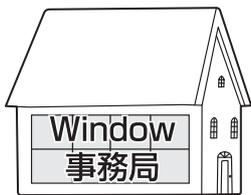
本機構は、厚生労働省の方針により、本年3月31日をもって事業の終了をいたしましたので、ご案内申し上げます。

会員企業の皆様には、本機構の運営に対し、ご理解とご協力を賜わり誠にありがとうございました。

厚くお礼申し上げます。

平成21年4月1日

三重県地域労使就職支援機構 代表 奥田卓廣 (三重県経営者協会 会長)
土森弘和 (連合三重 会長)



新会員の紹介

●NBCコンサルタンツ名古屋株式会社

所在地 名古屋市中村区名駅4丁目5番27号
大一名駅ビル3階

代表者 代表取締役 山本 和輝

電話 052-562-6555

F A X 052-562-6556

事業内容 経営コンサルタント業
経営診断調査・成果主義導入・
人材教育・講師派遣 等

ホームページ <http://www.nbc-consul.co.jp>



●有限会社 三重人材ニュース

所在地 伊賀市緑ヶ丘中町1582-1(緑ビル2F)

代表者 代表取締役 廣橋 清隆

電話 0595-24-1441

F A X 0595-24-0630

事業内容 新聞折込求人紙(フリーペーパー)
各種単独チラシ・DM・パンフレット
人材派遣業・民間職業紹介

ホームページ <http://www.miejnews.com>



●株式会社ニッコー 員弁出張所

所在地 員弁郡東員町中上2400

東洋ゴム工業(株)工場内

代表者 代表取締役社長 秋山 守吉

電話 0594-76-0936

F A X 0594-76-0937

事業内容 一般労働者派遣事業・有料職業紹介事業・
業務請負業

ホームページ <http://www.co-nikko.jp>



●シャローム 岩本事務所

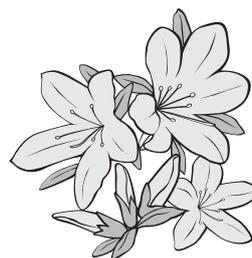
所在地 津市乙部8-4

代表者 所長 岩本 克彦

電話 059-225-9231

F A X 059-229-1760

事業内容 社会保険労務士事務所



地域団塊世代雇用支援事業

雇用支援アドバイザーが
お手伝いをさせていただきます。

団塊世代の再就職を
支援します!!

- ① 求職活動支援書・制度の普及・活動事業
- ② 再就職支援セミナー等の開催
- ③ 就職面接会の開催、就職面接会における事業との連携
- ④ 新分野チャレンジ交流会の開催
- ⑤ キャリアカウンセラーによる相談・援助
- ⑥ 起業相談会起業交流会起業支援セミナーの開催

(お願い) 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、よろしくお願いいたします。

お問い合わせ先

三重県経営者協会 〒514-8691 津市丸之内養成町4-1
TEL059-228-3557・3679 FAX059-228-3710・3575 (担当:西山・中村和)

れんらく・つうしん

平成21年度定時会員総会開催のご案内

- ◆日 程 平成21年5月21日(木)14:00～
- ◆開催場所 津商工会議所 5階会議室
※総会終了後特別講演がございます。

- ◆特別講演 15:00～
「学生を信頼し大切にできる大学経営の実際」
～トップ自らが発信することの大切さ～
- ◆講 師 豊田長康氏
学校法人鈴鹿医療科学大学 副学長
国立大学法人三重大学 学長顧問

業務日誌 (2009.1.1～)

事業名	とき	ところ	
平成21年津商工会議所年賀会	1/6(火)	津市センターパレスホール	経 協 関 係
2009新春旗びらき	1/7(水)	津都ホテル	
経済4団体新春賀詞交換会	1/8(木)	名古屋観光ホテル	
中部三県専務理事会議	1/16(金)	愛知県経営者協会	
日本経団連「地方経協専務理事会」「新春懇親会」	1/20(火)	経団連会館	
三重県地域労使就職支援機構「運営委員会」「総会」	1/28(水)	三重県商工会議所連合会	
地域団塊世代雇用支援事業「新分野チャレンジ交流会」	1/28(水)	四日市農協会館	
人事労務管理セミナー	1/29(木)	プラザ洞津	
労務管理改善協力委員会1月第1部会	1/30(金)	富士電機リテイルシステムズ(株)三重工場	
第41回三重労使会議「みんなですすめよう仕事と生活の調和」シンポジウム	2/4(水)	プラザ洞津	
第4回「新春三重県「産・学」就職情報交流会」	2/6(金)～7(土)	鳥羽シーサイドホテル	
平成20年度インターンシップ「全国コーディネーター連絡会議」	2/9(月)	サピアタワー・サピアホール	
日本経団連「理事会」	2/17(火)	経団連会館	
県経済危機対策会議	2/20(金)	三重県庁	
中高年齢者就職面接会in津	2/24(火)	三重県立総合文化会館	
労務管理改善協力委員会2月定例会議 春季労使交渉セミナー	2/25(水)	プラザ洞津	
実務を中心の「人事・労務管理者養成講座」(第5講)	2/26(木)	津リージョンプラザ	
再就職支援セミナー・新分野チャレンジ交流会	3/6(金)	レストラン三紀(尾鷲)	
日本経団連「ブロック代表者会議」「理事会」「地方経協専務理事会」	3/17(火)	経団連会館	
労務管理改善協力委員会3月第2部会	3/24(火)	プラザ洞津	
インターンシップ普及促進セミナー	3/25(水)	プラザ洞津	
実務を中心の「人事・労務管理者養成講座」(最終講)	3/26(木)	三重大学	



三重県経営者協会

TEL 059-228-3557 FAX 059-228-3710

ホームページ <http://miekeikyoo.jp>

〒514-8691 津市丸之内養成町4-1 森永三重ビル3F E-mail

info@miekeikyoo.jp

平成21年4月23日 発行
発行人/三重県経営者協会