

# 新春を慶賀し飛躍を祈る

年頭のごあいさつ



社会保険労務士法人  
岩城労務管理事務所

社会保険労務士

代表社員 岩城 猪一郎

新年 明けましておめでとうございます。

皆様には、お健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

政権交代から早や半年が過ぎ、政局におけるさまざまな変化は、毎日のようにマスメディアを通じて知ることができますが、果たしてどのような直接的影響が及ぶのか、期待と不安が交錯します。そのなかでも労働政策については、製造業派遣の原則禁止と、最低賃金が 1000 円に改訂されること等が現実となれば、これが企業に過重な負担となり、経営を圧迫することにならなければよいと気になるところです。

労働者サイドで思考しても、製造業の派遣を原則禁止することが、即正社員登用となるはずもなく、まずは製造業派遣労働者の多くが失職することが推測されます。最低賃金の引き上げについても、業績が悪化している企業が多いため、場合によっては、時給 1000 円以下と評価される労働者が行き場を失ってしまうかもしれません。

いずれにいたしましても、新たな労働政策が、企業にどの程度の負担とリスクを与えるのかをしっかりとシミュレーションしたうえで、実行してもらいたいものです。

本年は、労働基準法、育児介護休業法等の法改正が予定されています。弊所からも適宜情報発信をいたしますが、諸対応につきましてのご相談はご遠慮なくお申し付けください。

労務管理対策は、行政指導や社員の不満が生じたあとでは遅すぎます。仕方なく取り組むよりも、機を逃さず積極的に取り組むことが重要です。経営者の方の言動には、自身が思っているよりも、社員の注意が向いていることを忘れないようにいたしましょう。

厳しい環境だからこそ、大事な戦力である社員を失うことがあってはなりません。時には、笑顔で仕事をしているような職場環境を皆様と共に目指しましょう。

この一年が皆様にとりまして、飛躍の一年でありますよう御祈念申し上げ、新年の御挨拶いたします。

In the Future 2010

## 21世紀型企业への転換を図る

### ■現在の労務管理は社規則が根拠となっていますか ～就業規則と就業実態とのミスマッチをなくす～

#### 新たな労務管理手法が必要！？

新型インフルエンザが世界的大流行となってから数ヶ月。日本各地で毎日のように感染状況が報告されています。

そんな中、会社も雇用する従業員に対し予防措置を検討したり、万一感染や感染の疑いのある従業員（従業員の近親者等）が生じた場合の対応に追われたりと、思いも寄らないところから新たな「労務管理手法」が必要となっています。

参考：「事業者・職場における新型インフルエンザガイドライン」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/pdf/09-11.pdf>

#### どこまでやるか？ 労務管理の範囲とは・・・

(参考判例)

①一人親方にも発注元の安全配慮必要  
建築作業中に転落してけがをした「一人親方」の男性大工が、作業を依頼した工務店が安全配慮を怠ったとして、損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決で、大阪高裁は約650万円の支払いを命じた。

②院生の交通事故死は過労原因  
大学院生が交通事故で死亡したのは病院での過重労働が原因として、裁判長は事故と過労の因果関係を認め、安全配慮義務違反があったとして鳥取大に約2千万円の支払いを命じた。

平成20年3月1日に施行された労働契約法第5条では、「使用者は、労働契約により、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と規定されています。これは、使用者が労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うこととして規定されたものです。この法律違反に対する罰則はありませんが、悪質な違反については民事上の損害賠償請求へと発展する恐れがあります。



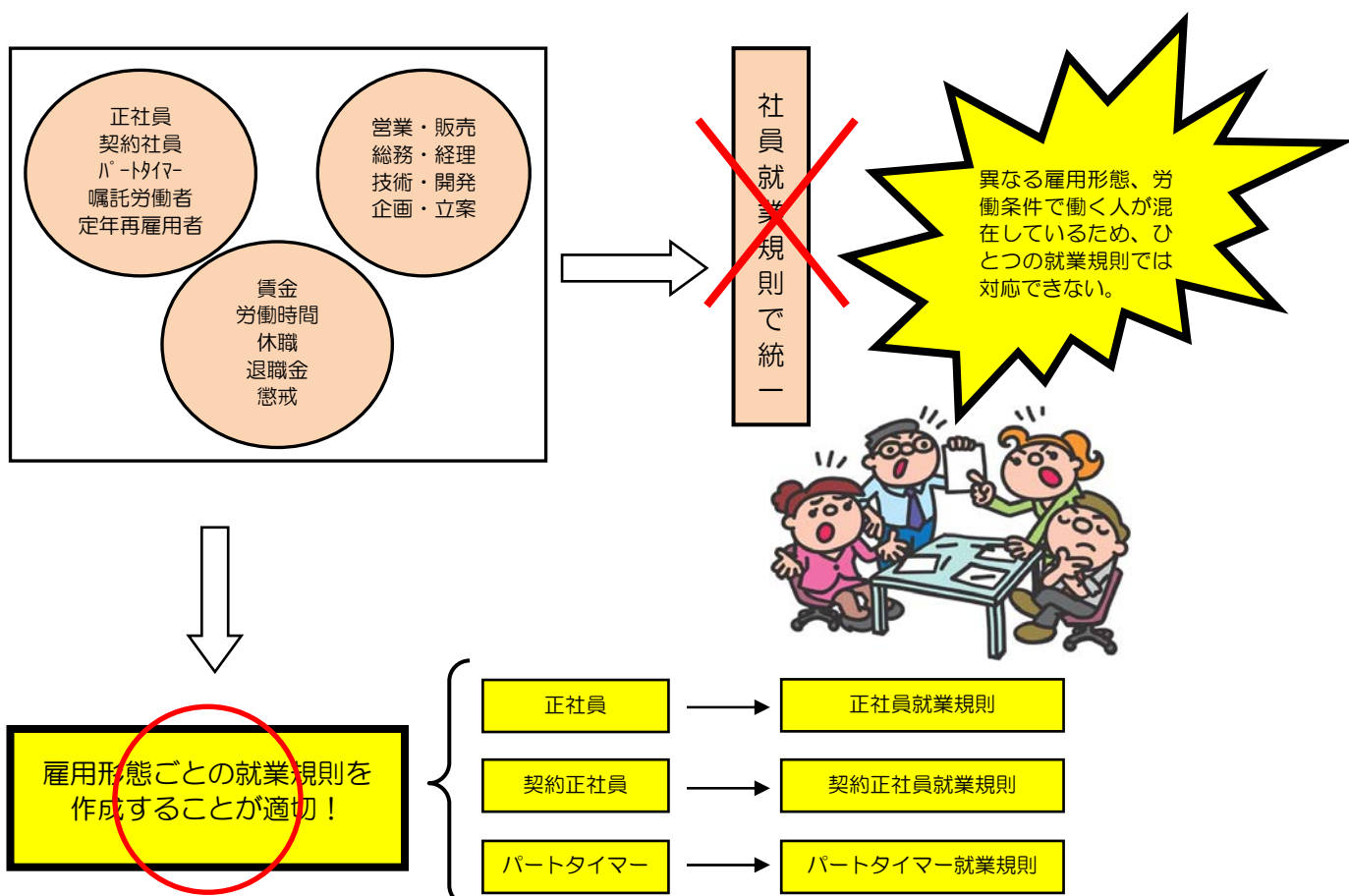
従業員がまず第一に健康でなくては良い仕事もできませんし、会社の業績アップにも繋がりません。不況、不況と目先の会社利益ばかりを気にして、労務管理の第一歩である安全・安心できる職場づくりと安全教育を忘れていませんか？

労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

## 労務管理を円滑に行うためには就業実態とマッチした就業規則が必要！

新型インフルエンザ対策ひとつをとっても、会社独自の予防対策や、実際に感染した従業員、濃厚接触者について休業（有休 or 無給）させるのかどうか、また、雇用形態の違う従業員への対応などに関する最低限のガイドラインを就業規則や内規により周知しておくことが必要です。これによって従業員の不安を払拭し、会社も対象者が発生したときに迅速で公平な対応がとれるようになるのです。

本来就業規則とは、会社が従業員に対しその会社の服務規律を規定化したものです。しかし最近では社会情勢の変化や法律改正に伴う就業規則の見直しはもちろん、会社独自の制度や、雇用する従業員の形態（正社員、契約社員、アルバイトなど）の多様化によって、就業実態に合った就業規則を整備することが求められています。日頃のOJTの一環として、「就業規則どおり運用されているか？」などを確認することが大切です。

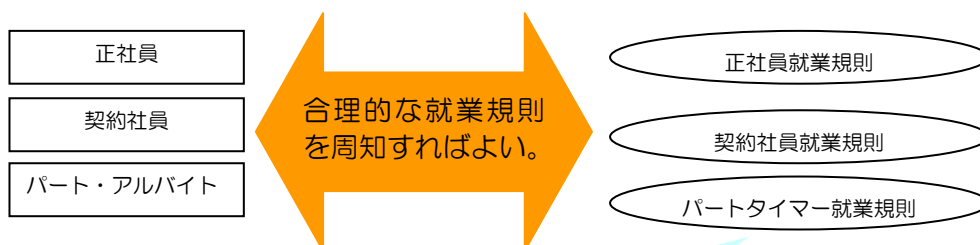


就業規則の制定、あるいは変更を行った場合には、従業員にきちんと周知して理解させなければなりません。労使が就業規則を理解したうえで業務に臨むことができれば、無駄な時間をとられることもなく、労働効率向上という目標が達成できるものと思います。

労働基準監督署による是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

## あなたの会社は大丈夫？労働契約法との関係

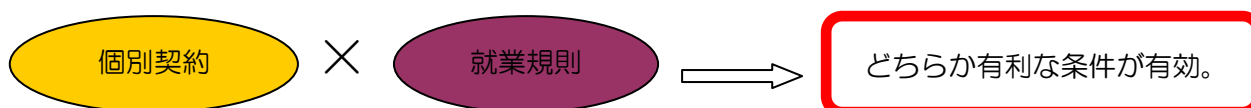
労働契約法第7条では、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知した場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」と規定し、「労働条件の詳細は就業規則で決まる」と定義しています。



さらに雇用形態ごとに就業規則を整備すれば、適用範囲が明確になり、管理職が同一の見解をもつ労務管理が可能！



また同条では、「ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。」とし、同法第12条では、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」と規定されています。



“口は禍のもと”、労働契約は“口頭”でも成立します。就業規則よりも有利な条件でわかり口約束してしまうと、後々、「言った、言わない」という問題になりますので注意が必要です。

### ■就業規則を労働条件とするためには！？

- ① 労働契約締結時に就業規則が制定されていること。
- ② 就業規則に定めている労働条件が合理的なものであること。
- ③ 労働者に就業規則を周知させていること。
- ④ 個別契約がある場合は、その労働条件以上のものであること。

# 賀心 関与先企業の皆様へ

## 業務部

### 次長 渡辺 雅彦

若返るということは、新しい物の見方ができる！ということだと学びました。常に新旧の見方・考え方を持ちながら仕事に取り組み、若々しさを保ちたいものです。



### 課長 岩城 眞也

本年は、企業経営に大きな影響を与える労働法関係の法改正が実施されます。その情報・改正内容を的確に提供し、厳しい経済状況下で対応すべき諸規程整備のお手伝いをいたします。



### 業務部 中村 真由美

「継続」そして「前進」をテーマに日々の業務を通じて皆様が必要とする情報をご提供できるよう自己研鑽に励んでまいります。



### 業務部 酒井 紀美

今年は企業リスクを踏まえた労務管理のご提案を目指していきたいと思います。今年も宜しくお願いいたします。



### 業務部 熊木 秀佳

今年は日々の生活の中から新たな“気づき”を得られるよう、様々な物事に目を向け、自分を活性化する一年にしたいと思います。



### 業務部 申田 伸介

あらゆる場面での状況が急激に変化する現代において、常にお客様に必要とされる存在となるため、お客様第一主義で精進してまいります。



### 業務部 小林 誠

理想と現実には常に違うものですが、理想に一步でも近づけるよう日々の業務を大切に、経験を積み重ねてまいります。



### 業務部 下山 知子

知識と経験を身につけ、自らを豊かにすべく、日々精進して参ります。これからも“頼れる職員”となれるよう頑張ります。



# 職員からのごあいさつ



## 業務部 竹花 博子

事務所の一職員としてプライドをもち、常に誠意あるご対応を心掛けます。



## 業務部 神崎 昌裕

お客様の満足度向上を目指し、日々知識の習得、経験の蓄積に努めます。



## 業務部 高橋 宗之

心も体も豊かに実りある日々を目指し、さらなる飛躍の年といたします。



## 総務部

### 総務部次長 岩井 朗子

新年の巡りが早いことに戸惑いますが、元気にその数を重ねられる事はおめでたい限りです。充実して自分が納得できる様、何にでも挑戦していきたいと思います。



### 総務部 山内 敦子

夢とは果たすものではなく追いつけるもの、夢をあきらめた時から老化は始まるそうです。今年も追いつけていきます。



### 総務部 吉仲 美枝子

厳しい時代だからこそ、人や社会に対してやさしい気持ちで接し、気遣いを忘れない1年にしたいと思います。



### 総務部経理担当 岩城 りか

俳句を始めて言葉の持つ意味の深さを知りました。優しさを込めた正しい言葉使いに気をつけていきたいです。



## 今年もよろしく願い申し上げます。職員一同

イラストは似顔絵ではありません。当所で導入している潜在能力診断システムによる本人の内面をイメージした顔です。



