

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL http://www.sr-roumu.com

すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/



今後のメンタルヘルス対策の方向性が明らかに

◆政府の検討会が「報告書」を発表

政府の「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」では、今後のメンタルヘルス対策に関する「報告書」を取りまとめ、発表しました。同検討会は、厚生労働省の「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム」が今年5月にまとめた報告の中で「職場におけるメンタルヘルス対策」が重点の1つとされたことを受けて設けられたものです。今回発表された「報告書」の内容が、今後の国によるメンタルヘルス対策、ひいては企業のメンタルヘルス対策にどのような影響を与えるのか非常に注目されます。

◆検討会「報告書」のポイント

検討会「報告書」が示した内容のポイントは、次の通りです。

- (1) 労働者のストレスチェックの実施
 - 一般定期健康診断の際に、「ストレスに関連する労働者の症状・不調」について医師が確認すること。
- (2) 産業医等との面接の実施、労働者のプライバシー保護
 - 面接が必要とされた労働者については産業医等と面接を行う。その際、ストレスに関連する症状や不調の状況、面接が必要かについて事業者には知らせないこと。
- (3) 労働者の同意を得たうえでの産業医等の意見陳述

産業医等は、労働者との面接の結果、必要と判断した場合には、労働者の同意を得て、事業者時間に時間外労働の制限や作業の転換などについて意見を述べること。

(4) 産業医等の意見の明示、了解を得るための話合いの実施
事業者は、労働時間の短縮等を行う場合には、産業医等の意見を労働者に明示し、了解を得るための話合いを行うこと。

◆今後のメンタルヘルス対策に活かされるか

メンタルヘルス不調者対策が企業の労務管理上の重要な課題となっていますが、これまでの対策が期待した効果をあげているとは言い難いのが現状です。

厚生労働省では、今後、制度改正に向けた議論を始める予定です。今回の「報告書」の内容が、今後のメンタルヘルス対策に活かされることが大いに期待されます。

企業における「ツイッター」活用の実態

◆活用の状況が明らかに

NTT レジナント株式会社と株式会社ループス・コミュニケーションズでは、「企業におけるツイッター活用状況」に関する調査（通常業務でツイッターを運用する立場にある企業の担当者が対象。有効回答者数 315 名）の結果を発表しました。

近頃大きな話題となっている「ツイッター」について、企業による活用の実態が明らかになりました。

◆企業が「ツイッター」を始めた理由は？

ツイッターにおける企業アカウントの運用期間は、「6カ月未満」が 64.2%、「1年以上」が 12.1%でした。2010 年に入ってから運用をスタートした企業が 6 割超となっており、多くの企業がまだ導入の初期段階にあります。

運用開始の理由としては、「顧客接点を増やしたかったから」（48.9%）、「無料で始められるから」（46.3%）、「担当製品やサービスのブランディングに効果があると考えたため」（41.0%）などとなっています。

◆「ツイッター」でどんな施策を行っているか？

企業アカウントで行っている施策としては、「担当者のキャラクターを工夫して好感を持ってもらうように努めている」（33.7%）が最多で、次に「自社製品・サービスに関するつぶやきに積極的にコメントしている」（33.3%）が続いており、顧客との対話交流に主眼を置く傾向にあるようです。

一方、「自社に関するつぶやきをモニターしている」は 14.9%と少なく、「ツイッター上での顧客の声を製品・サービスに積極的に反映させている」（8.9%）や「ツイッターで、アンケートを行ったり、新商品のための意見を顧客か

ら募集したりしている」（7.0%）なども少ない結果となっています。

◆「ツイッター」の効果は？

ツイッター活用による具体的な効果については、「公式ブログへのアクセス数が増加した」（65.5%）や「ソーシャルメディア上での問い合わせ件数が増加した」（56.5%）が多く、それ以外にも、「新規顧客数が増加した」（47.6%）、「既存顧客のリピーター率が向上した」（46.9%）、「顧客単価が増加した」（40.0%）など、売上につながる効果も得られているようです。はじめは個人利用が多かったツイッターですが、今後は企業による活用もますます増えていくでしょう。

今後の「有期労働契約」はどうなるのか？

◆8月下旬に「報告書」原案を公表

厚生労働省の「有期労働契約研究会」では、8月下旬に会合を開き、今後の有期労働契約に関する施策の方向性を示す、「報告書」原案を公表しました。

有期労働契約者の範囲、通常の労働者との処遇の均衡、契約の更新・雇止めなど、今後の「有期労働契約」のあり方に大きな影響を与えるものと見られます。

◆有期労働契約者に関する現状分析と課題

上記の「報告書」原案では、有期契約労働者は、労使の多様なニーズにより増加しており、

労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば多様な集団になっていると、現状を分析しています。

そして、4つの職務タイプである「正社員同様職務型」（36.4%）、「高度技能活用型」（4.4%）、「別職務・同水準型」（17.0%）、「軽易職務型」（39.0%）」に分類し、就業形態、年齢などの多様な実態を踏まえたうえでの対応が必要であると指摘しています。

◆今後検討される内容

上記内容を踏まえたうえで、今後は、下記の項目を検討するとしています。

- (1) 契約締結事由の規制
 - 有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を限定することを検討する。
 - (2) 更新回数や利用可能期間に係るルール
 - 一定年限等の「区切り」を超える場合の無期労働契約との公平、紛争防止、雇用の安定や職業能力形成の促進等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討する。
 - (3) 雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化
 - 定着した判例法理の法律によるルール化を検討する。

◆法改正を含めた制度整備が必要

今後、中長期的に労働力が減少していくと予測される中、有期契約労働者を公正に処遇し、労働者が仕事と家庭生活との調和を図りつつ、生きがい・働きがいのある充実した生活を送ることができるよう、法改正を含めた制度整備がなされることが望まれます。

2010年度の最低賃金が

決定 全国平均 730 円に

◆全国平均 17 円の引上げ

厚生労働省の中央最低賃金審議会では、2010年度の地域別最低賃金（時間額）の引上げの目安を全国平均で 15 円にすると答申していました（現在の 713 円から 728 円へ引上げ）。その後、各地方最低賃金審議会による調査・審議が行われ、9月9日までにすべての地方最低賃金審議会が答申があり、引上げの目安は全国平均で 17 円となり、最終的な全国加重平均額は 730 円となりました。答申された最低賃金額は、今後、手続きを経たうえで正式に決定され、10月1日から発効の予定です。最低賃金に違反した使用者には罰金が科せられるとされています。

◆「全国最低 800 円」の確保はなるか？

政府は、2020年までの目標として「できる限り早期に全国最低 800 円を確保」と合意しています。今回も大幅な引上げについて議論されましたが、使用者側は最後まで慎重な姿勢を崩しませんでした。

政府目標は「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長」が前提となっており、中小企業の生産性向上の取り組みや、中小企業に対する支援などが課題となっています。これらの前提条件が実現せず、施策の実効性がないまま最低賃金のみが大幅に引き上げられれば、企業の経営に影響し、雇用の喪失につながる懸念があります。