

2022 **10/1** (土)

13時開場 / 13時30分開会 / 16時50分閉会

静岡県男女共同参画センター
「あざれあ」6階 大ホール

労使コミュニケーション 活性化フォーラム

良好な労使コミュニケーションを図ることは労働者と経営者の信頼関係を高めるために大切です。「労働者の幸せは企業の成長と共にある」といった観点から、労使自治にとって欠かせない「企業防衛」と、労使にとって必要不可欠であり、重要なテーマの一つである「賃金制度」のあり方に触れながら、労使コミュニケーションの価値向上に向けた意識醸成を目的に開催いたします。

13:40 第1部 基調講演

良好な労使コミュニケーションが 企業防衛につながる

講師：連合本部

東海ブロックオルガナイザー



Profile

小西 一也 氏

2001年10月より、静岡県私鉄から連合静岡専従局長となり(後に転籍)、総合組織対策局長・副事務局長を歴任し、労働組合結成や個別労使紛争解決に関わる。現在は連合本部組織拡大局に出向し東海ブロックオルガナイザーとして奔走している。

15:00 第2部 特別講演

日本の労使を強くする 賃金制度とは

講師：法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
厚生労働省中央最低賃金審議会 公益委員 会長



Profile

藤村 博之 氏

京都大学助手、滋賀大学助教授を経て、1997年に法政大学経営学部教授、2004年4月から現職。専門は労使関係論、人材育成論。著書に、『人材獲得競争—世界の頭脳をどう生かすか』(共著、2010年)、『新しい人事労務管理[第6版]』(共著、2019年)、『考える力を高めるキャリアデザイン入門』(編著、2021年)などがある。

会場では、徹底した新型コロナウイルス感染防止対策を実施いたしますのでご安心ください。



参加申し込み/問合せ先

※新型コロナウイルス感染防止の観点から入場者数は定員の50%と致します。
※定員になり次第、受付終了となります。
※8月10日(水)~15日(月)は夏季休暇となります。

日本労働組合総連合会静岡県連合会

主 催 **連合静岡** ■静岡県本部 〒422-8067 静岡市駿河区南町11-22 静岡労働会館1F
Tel.054-283-0105 担当/森藤・坂本

協賛：(一財)労働センター静岡労働会館

後援：静岡県/静岡労働局/(一社)静岡県経営者協会/静岡県中小企業団体中央会



〒422-8063 静岡市駿河区馬淵1丁目17-1 Tel.054-255-8440

連合静岡は、“労使コミュニケーション”が企業の発展に重要であると考えています。

労使コミュニケーションの重要性

経営者のみなさまは、経営方針や施策などを詳しく説明しなくても、従業員は理解しているはずだと思いませんか？

しかし現実には、すべての従業員が理解しているとは限りません。中には「言っても無駄」「なにも変わらない」と思い込んで、労使の間にすれ違いが生じている場合が少なくありません。

労使コミュニケーションが円滑になると、経営者には見えていない現場の実態や従業員のニーズが把握でき、有効な経営施策や改善を進めることができます。

さらに労使の信頼関係が強まり、従業員から多くの協力を得ると共に、従業員の自主性発揮・働きがいの向上のほか、良好な職場風土と積極的な人材活用にもつながり、ひいては企業業績の向上にも寄与します。いまや労使コミュニケーションは経営資源のひとつだと言っても過言ではないのです。



たとえば

今は我が社の踏ん張りどころ。賃金制度の改定をしたいが、みんなが納得する良い方法はないのか・・・そんな時こそ労使コミュニケーションが不可欠。課題を洗い出し、労使双方が納得する結論を導き出そう！



労使コミュニケーションが役立つ事は賃金制度の検討以外にもあります。

労使コミュニケーションを活用し、法改正に明るい職場環境をつくろう！

～働き方に関する各種法律が改正となります～

育児・介護休業法が改正されました～令和4年4月1日から段階的に施行～

令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。改正のポイントは以下のとおりです。

- ① 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設
- ② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- ③ 育児休業の分割取得
- ④ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- ⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

労使で周知方法を話し合おう！



施行日 ②及び⑤:令和4年1月 ①及び③:令和4年10月1日 ④:令和5年4月1日

厚生労働省HP



職場におけるハラスメント防止対策が強化されました

パワーハラスメント対策が事業主の義務になりました(労働施策総合推進法)

職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置(※)を講ずることが令和4年4月1日より、中小事業主にも義務となりました。(大企業は令和2年6月1日適用)

(※)事業主が講ずべき措置

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談(苦情を含む)体制の整備
- ③ 職場におけるハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応
- ④ プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止等、併せて講ずべき措置

労使で相談体制を話し合おう！



※マタニティハラスメントについては、その原因・背景となる要因の解消をする措置を講ずることも必要です

厚生労働省HP

