

特定社会保険労務士・行政書士

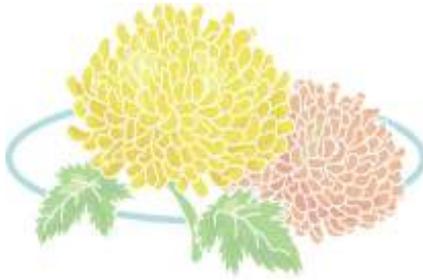
重村行政労務管理事務所

ご連絡先：〒235-0021

：横浜市磯子区岡村 7-8-15-102

電話・FAX：045-754-3412 携帯：070-5542-1466

E-mail：shigemura.office@etude.ocn.ne.jp



10月の花 菊

1. 米中の海洋覇権争いと尖閣列島

尖閣問題は底流に米中の覇権争いが有る。

1982年、中国の最高指導者、鄧小平の命を受けた人民解放軍海軍司令官、劉華清は人民解放軍近代化計画の中で列島線概念を打ち出した。

1990年ソ連の崩壊により中国の仮想敵国はソ連から米国に移り、仮想敵国米国を対象とする海洋戦略は強力に推進されてきた。

その目標は西太平洋・インド洋から米軍勢力を駆逐し、中国の海洋覇権を確立することにある。劉華清が掲げた長期戦略のスケジュールは

- 「**再建期**」 1982-2000年 中国沿岸海域の完全な防備態勢を整備（ほぼ達成済み）
- 「**躍進前期**」 2000-2010年 **第一列島線内部（近海）の制海確保**。（2015年にずれ込む見込み）
- 「**躍進後期**」 2010-2020年 第二列島線内部の**制海権確保**。**航空母艦**建造
- 「**完成期**」 2020-2040年 米海軍による**太平洋、インド洋**の独占的支配を阻止
- **2040年** 米海軍と対等な海軍建設

となっており、以下のように着実に推進された。

●1992年、尖閣列島、西沙諸島、南沙諸島が中国領であるとする「**領海法**」を制定

●1993年、李鵬首相は防御の対象に海洋権益を含めることを表明

●1997年、海洋権益の維持を明記した「**国防法**」を施行、また、石雲生が海軍司令官に着任、「沿岸海軍」から「**沿海海軍**」への変革を本格化させ、「**海軍発展戦略**」の中で**第一列島線、第二列島線**の概念を強調

●2010年、「**島嶼保護法**」を制定し無人島とその海域の領有を可能とした。

この様に、中国は長期計画を策定して、海洋権益を西太平洋及びインド洋への拡大を図っている。

現在は、長期戦略に基づき計画された、**第1列島線**に入っている**東シナ海の尖閣列島**を、南シナ海の**西沙群島・南沙群島**を領有し、この海域から米国の勢力を排除しようとする、中国の新帝国主義と見てよいであろう。まさに**米中の覇権争い**である。

「米国は尖閣諸島の領有権には中立」と言っているが、**尖閣列島に中国のミサイル基地、飛行場、潜水艦基地、情報収集基地等の軍事基地設置された場合、沖縄にある米軍基地の機能は大きく制約されることを米国は認識するべきだ。**



中国の主張する**第1列島線**の領有に関する紛争
中国と日本は尖閣諸島の領有権について、**中国、台湾、ベトナム**が**パラセル（西沙）諸島**の領有権を、**スプラトリー（南沙）諸島**については、**フィリピン、マレーシア、ブルネイ**も加わって領有権を争っている。

第1列島線は東シナ海・南シナ海から、第2列島線は西太平洋から**米軍の排除を目標**

2. 日米安保体制の信頼性の向上

米国は一貫して尖閣諸島は安保条約第5条の適用対象であると述べている。

1996年に**カート・キャンベル**国防次官補、2004年と2005年には**リチャード・アーミテージ**国防副長官、そして2010年に**クリントン**國務長官は尖閣諸島が安保条約の適用範囲であることを明らかにしている。

当時のアーミテージ国防副長官は、「もし中国が尖閣諸島を日本から奪うようなことがあれば、それは白か黒かはっきりした問題だ。」と述べており、日米安保条約によってアメリカは日本を守る義務があることを明らかにしている。

日本の玄葉外相が今年9月17日、米国の**パネッタ**国防長官と会談した後、「**日本と米国は、中国と日本の論争の原因となっている尖閣諸島が、日米安全保障条約の適用対象となることで一致した。**」とのべている。

また、**キャンベル**米國務次官補（東アジア・太平洋担当）は9月20日、**米上院外交委員会の東アジア・太平洋小委員会の公聴会**で「尖閣諸島は日米安全保障条約の適用対象である」との認識を示す一方、日中両国に対して外交を通じた事態打開を呼び掛けた。

この様に米国は一貫して尖閣諸島が日米安保条約の適用範囲であることを述べているが、日本としても日米安保の信頼醸成向上策を進め、**日米共同して我が国の領有権を守る**必要がある。

米国は尖閣諸島を日本が領有することは米国の国益にも合致することを認識する必要がある。

.....

最近、相次いで重要な労働関係法改正が行われております。企業におかれましては逐次対応が必要となります。

3. 「改正労働契約法」のポイント

◆今後の人事労務管理に大きな影響

8月3日に国会で成立した「改正労働契約法」が、同年8月10日に公布された。

この改正法は「有期労働契約」に関する新しいルールを定めるものであり、企業における有期労働契約者の人事労務管理に大きな影響を与えるものである。

◆改正法が定める3つのルール

(1) 有期労働契約の無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申込みがあった場合には、労働者に「無期転換申込権」が発生し、これを行使した場合には、使用者はこれを承諾したものとみなされる。つまり、5年を超えて有期労働契約が反復更新された場合には、これを期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換しなければならない。なお、原則として、6カ月以上の「空白期間」（クーリング期間）がある場合には、前の契約期間を通算しない。

(2) 「雇止め法理」の法定化

最高裁判所の判例で確立しているとされている「雇止め法理」に関して、その内容が法律に規定された。一定の条件を満たした場合には、使用者による労働者の雇止めが認められない。

(3) 有期雇用者に不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることが禁止。

◆改正法の施行日と実務対応

企業としては、人件費等に関して大きな負担が生じる可能性のある改正である。また、就業規則や雇用契約書の作成・見直し、契約更新を行わない有期労働契約者への雇止めの通知等、今後の実務対応も重要となる。

4. 「改正高年齢者雇用安定法」のポイント

(65歳未満の希望者全員の継続雇用)

◆改正法の内容

(1) 継続雇用の対象者を限定できる仕組みの廃止

現在、65歳未満の定年を定めている企業が、高年齢者雇用確保措置として「継続雇用制度」を導入する場合、継続雇用の対象者を限定する「基準」を労使協定で定めることができるが、この仕組みが廃止され、**希望者全員を継続雇用**の対象とすることが義務付けられるようになる。

なお、平成25年3月31日までに労使協定を締結した場合、厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象として、上記の「基準」を引き続き利用できる経過措置（12年間）が設けられている。

（老齢厚生年金の支給開始年齢と連動した経過処置）

区分	平成25年度以降	平成28年度以降	平成31年度以降	平成34年度以降	平成37年度以降
協定の効力	61歳以上の者に有効	62歳以上の者に有効	63歳以上の者に有効	64歳以上の者に有効	効力無
老齢厚生年金の受給	61歳から	62歳から	63歳から	64歳から	65歳から

(2) 継続雇用先企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけではなくグループ内の会社（子会社、関連会社等）まで広げることが可能となった。

(3) 違反企業名の公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれか）を実施していない企業に対して、労働局・ハローワークが指導・勧告を行い、それでも違反が是正されない場合には企業名を公表する。

◆実務上重要となる「指針」の策定

今後、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関して、「指針」が策定される予定である。

この指針では、「**業務の遂行に堪えない人**」（健康状態の悪い人、勤務態度の悪い人等）をどのように取り扱うか（継続雇用の対象から外してよいか）などが定められる予定である。

トピックス

今年は「古事記」編纂から1300年、「方丈記」記述から800年、法然没後800年、親鸞没後750年に当たる節目の年である。中でも「古事記」は日本書紀とともに日本の神話、歴史書として、一級の書物である。秋の読書週間に最適の読物