

千葉の労働関係情報誌

労政ちば

TOPICS

平成18年 夏季一時金要求受結状況 雇用均等室
11月は「職業能力開発促進月間」です。 産業人材課

pick up

在宅就業希望障害者への支援を!

県ホームページ (http://www.pref.chiba.jp/syozoku/f_syokunou/sss/zaitaku.htm)

平成18年4月より「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部が改正され、障害者の多様な働き方の選択肢の一つとして、在宅就業に対する支援策を講じることとなりました。

具体的には、自宅等において就業する障害者（在宅就業障害者）及び在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣の登録を受けた法人（在宅就業支援団体）に仕事を発注した事業主に対し、在宅就業障害者に対する年間の支給総額に基づき、障害者雇用納付金制度における在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金を支給することにより、事業主による在宅就業障害者への発注を奨励し、在宅就業障害者の仕事の確保を支援することとしています。

県内でも2つの在宅就業支援団体が活動していますので、詳細については、下記団体にお問い合わせください。

特例調整金等の支給事務は、障害者雇用納付金、障害者雇用調整金等と同様、高齢・障害者雇用支援機構において取り扱うこととしています。

【千葉県内の在宅就業支援団体】

特定非営利活動法人 トライアングル西千葉

(043 - 206 - 7101)

(http://www9.plala.or.jp/triangle_nishi/)

あん摩マッサージ指圧・鍼・灸や会議、講演等を録音したテープのテープライトを企業から受注し、在宅就業障害者に仕事の提供及び対価の支払いを行います。

e - ワークスネット株式会社

(043 - 297 - 3391)

(<http://www.e-worksnet.co.jp/>)

手書き文書を（パソコンで情報処理できる形に）データ化するための「データ入力作業」を企業から受注し、在宅就業障害者に仕事の提供及び対価の支払いを行います。



はり・灸・マッサージ
◀ 治療院での治療風景



I T 講習会受講風景

INDEX

TOPICS	2	育児・介護雇用安定助成金	8
労働相談センターQ A	5	千葉県労働委員会だより	10
特集 ファミリーフレンドリー企業決定	6	INFORMATION	11
一般行動計画を策定しましょう!	7		

No.508

10
oct 2006

平成18年 夏季一時金要求・妥結状況

本調査は、県内の労働組合のある民間企業400社の労使を対象に実施し、7月31日現在で回答のあった218社について取りまとめたところ、平均妥結額は564,312円(支給月数では1.99ヵ月)で、対前年伸び率は2.75%となりました。

(産業別・単純平均) 平成18年夏季一時金要求・妥結状況調査最終集計結果 (平成18年7月31日現在)

産業区分	要求状況				妥結状況				
	企業数	平均賃金	平均要求額	月数	企業数	平均年齢	平均賃金	平均妥結額	月数
	(社)	(円)	(円)	(月)	(社)	(歳)	(円)	(円)	(月)
合計	183	281,424	661,315	2.35	218	40.6	283,716	564,312	1.99
製造業計	125	281,918	672,897	2.39	147	39.8	284,898	595,240	2.09
食料品・たばこ	23	274,141	691,943	2.52	24	38.6	276,594	622,415	2.25
繊維、衣服	-	-	-	-	-	-	-	-	-
木材、家具・装備品	X	278,297	714,985	2.57	X	41.6	278,297	428,131	1.54
パルプ・紙・紙加工品	4	278,811	638,684	2.29	4	38.3	278,811	613,866	2.20
印刷・同関連	-	-	-	-	-	-	-	-	-
化学	16	308,699	732,465	2.37	20	40.0	312,674	713,156	2.28
石油・石炭製品	-	-	-	-	X	38.7	383,725	1,112,215	2.90
プラスチック製品	7	270,194	575,998	2.13	7	32.5	270,194	525,163	1.94
ゴム、皮革製品	5	279,604	535,200	1.91	5	41.2	279,604	377,000	1.35
窯業・土石製品	8	270,622	534,795	1.98	10	41.6	272,685	506,761	1.86
鉄鋼	11	279,772	850,803	3.04	15	41.1	279,787	800,637	2.86
非鉄金属	5	290,661	456,206	1.57	6	41.1	284,082	446,322	1.57
金属製品	17	279,235	680,630	2.44	21	40.0	283,728	501,429	1.77
一般機械器具	14	287,526	704,761	2.45	16	40.6	288,306	597,297	2.07
電気機械器具	X	272,106	623,785	2.29	5	41.1	288,222	552,473	1.92
情報通信機械器具製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電子部品・デバイス製造業	X	324,000	777,000	2.40	X	39.8	288,597	741,073	2.57
輸送用機械器具	4	273,020	566,444	2.07	4	39.6	273,020	486,159	1.78
精密機械器具	4	263,819	700,152	2.65	4	40.0	263,819	463,760	1.76
その他の製造	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農林水産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
鉱業	X	279,714	765,111	2.74	X	38.3	279,714	663,459	2.37
建設業	4	321,304	588,050	1.83	4	41.8	321,304	464,381	1.45
電気・ガス・熱供給・水道業	X	231,547	474,923	2.05	X	29.3	241,369	528,462	2.19
情報通信業	X	356,600	1,000,000	2.80	X	42.2	356,600	508,500	1.43
運輸業	18	241,474	640,181	2.65	X	45.2	241,233	455,401	1.89
卸売・小売業	8	262,447	657,459	2.51	10	38.6	268,096	636,180	2.37
金融・保険業、不動産業	X	289,801	682,054	2.35	6	39.6	325,443	524,338	1.61
飲食店、宿泊業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療、福祉、教育、学習支援業	9	328,506	761,486	2.32	9	47.8	328,506	578,681	1.76
複合サービス事業、サービス業	11	297,852	463,956	1.56	14	40.5	293,512	383,685	1.31

(規模別・単純平均)

区分	要求状況				妥結状況				
	企業数(社)	平均賃金(円)	平均要求額(円)	月数(ヵ月)	企業数(社)	平均年齢(歳)	平均賃金(円)	平均妥結額(円)	月数(ヵ月)
300人未満	118	271,537	617,488	2.27	132	41.0	272,964	497,031	1.82
300人～999人	29	287,496	744,085	2.59	41	39.8	289,066	630,189	2.18
1,000人以上	37	300,591	718,340	2.39	45	40.2	310,380	701,649	2.26

(注1) 集計件数が少ない場合、件数をXとしました。

(注2) 要求状況欄については、妥結額の回答のあった企業のうち具体的な要求金額が把握できた企業について集計しています。

夏季一時金要求・妥結状況年次別推移(単純平均)

区分年	平均賃金(円)	平均要求額(円)	平均妥結額(円)	対前年比(%)
10	278,175	696,353	587,461	2.71
11	281,713	671,085	554,954	5.53
12	278,911	645,163	533,519	3.86
13	279,530	655,393	544,956	2.14
14	279,062	629,980	502,492	7.79
15	286,718	620,245	497,155	1.06
16	285,353	625,468	529,782	6.56
17	285,298	644,242	549,202	3.67
18	283,716	661,315	564,312	2.75

県では、本年6月から7月末まで夏季一時金要求・妥結状況調査を実施してまいりましたが、今般所期の調査を完了することができました。皆様の御協力に対し、厚く御礼申し上げます。

INFORMATION

労働保険適用促進月間 (10/1～10/31) 千葉労働局

『労働者を1人でも雇っている事業主は、
労働保険に加入する義務があります。』

労働保険は、労災保険と雇用保険の総称です。農林水産業の使用労働者5人未満の個人事業を除き、労働者を1人でも使用する事業主は、労働保険徴収法により労働保険に加入手続きをしなければならないことになっています。

労災保険は、労働者が、業務災害や通勤災害を被ったときに療養補償や休業補償などの必要な保険給付を行う制度です。

雇用保険は、労働者が失業した場合の生活保障、失業予防及び雇用の改善について必要な給付を行う他、労働者の福祉の増進等を図っていく制度です。

事業主の皆さん、労働保険の加入はお済みでしょうか・・・？

厚生労働省では、毎年10月を「労働保険適用促進月間」と定めて広報活動等を集中的に展開しております。

未手続き事業主の方は、「労働保険適用促進月間」を機会に、労働保険制度の趣旨を御理解いただき、加入されますようお願い申し上げます。

詳しくは・・・
千葉労働局労働保険徴収課
(TEL: 043 - 221 - 4317) 又は、
最寄の労働基準監督署
ハローワーク(公共職業安定所)
にお尋ねください。

千葉県最低賃金が改正になりました。

千葉県内の事業場で働くすべての労働者(パート、アルバイト等を含む。)及び、その使用者に適用される千葉県最低賃金(地域別最低賃金)が次のように改正されます。

平成18年10月1日から
時間額 687 円
(従来は682 円)

最低賃金についての詳しいことは、千葉労働局労働基準部賃金室(☎043 - 221 - 2328)か最寄の労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

お気軽にご利用下さい
24時間テレフォンサービス
☎ 043 - 221 - 4700



「職業能力開発促進月間」及び「技能の日」について

11月は「職業能力開発促進月間」、11月10日は「技能の日」です。

昭和45年11月に、技能五輪国際大会がアジアで初めて我が国において開催されたことを記念し、その開会式が行われた11月10日を「技能の日」、毎年11月を「職業能力開発促進月間」と定め、昭和46年から毎年11月を中心に技能尊重月間として、職業能力開発促進気運の醸成、高揚を図るための諸行事が全国的に展開されています。

期間中、本県においても、企業や県民に技能の大切さや職業能力開発の重要性について、広く理解を得て、認識を深めていただくことを目的とした行事を開催します。

1. 「第38回千葉県職業能力開発促進大会」開催

「職業能力開発促進月間」行事の一環として11月29日（水）に、千葉県・千葉県職業能力開発協会・千葉県技能士連合会の共催により、千葉県文化会館小ホールで開催します。

この大会では、本年度に『千葉県の卓越した技能者』に選ばれた方に対して知事表彰を行うほか、職業訓練功労者や技能検定功労者などの職業能力開発の分野で功績のあった人々を表彰・紹介し、技能の振興と職業能力開発の促進を図ります。

- (1) 日時 平成18年11月29日（水）
午後1時30分から
- (2) 場所 千葉県文化会館小ホール
千葉市中央区市場町11番2号
- (3) 主催 千葉県・千葉県職業能力開発協会
・千葉県技能士会連合会
- (4) 表彰分野 千葉県の卓越した技能者表彰
職業能力開発分野功労者表彰知事感謝状
ほか
千葉県技能祭競技大会入賞者ほか
紹介分野 叙勲・褒章受賞者紹介
大臣表彰者紹介
功労者表彰受賞者紹介
（知事表彰受賞者ほか）
高度熟練技能認定者紹介
全国技能競技大会入賞者紹介



2. 千葉県技能祭の開催

県内で働く技能者の有する技能を社会に発表し、技能水準の向上と能力の開発を図り、広く社会一般に技能尊重気運を醸成することを目的として開催します。

今回の大会では、平成18年9月19日（火）～10月26日（木）の開催期間中に園芸装飾、日本料理、和菓子、和裁、建築大工、建築板金、左官、畳製作及びとびの9職種において、与えられた競技課題を制作し、作品の優劣を競います。

〔10月中旬以降開催予定の競技〕

- (1) 日時 平成18年10月24日（火）
建築大工、建築板金
平成18年10月25日（水）
左官、畳製作
平成18年10月26日（木）
とび
- (2) 開催場所 ちば仕事プラザ 実技棟
- (3) 主催 千葉県技能祭実行委員会
- (4) 後援 千葉県
千葉県職業能力開発協会
千葉県技能士会連合会
千葉県商工会議所連合会
千葉県商工会連合会
千葉県中小企業団体中央会
千葉日報社

技能五輪全国大会及び 全国障害者技能競技大会開催のお知らせ

全国の若者や障害のある方が技能日本一を競う第44回技能五輪全国大会と第29回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）が香川県で開催されます。

千葉県から技能五輪全国大会には、建築大工4名、電工1名、レストランサービス1名の選手が出場します。

また、全国障害者技能競技大会には、第4回千葉県障害者技能競技大会の優秀者等10名が歯科技工、ワード・プロセッサ、データベース、パソコン組立、パソコンデータ入力、パソコン操作、縫製、喫茶サービスの各競技職種に出場します。

2006 技能五輪&アビリンピックinかがわ

- (1) 主催 中央職業能力開発協会、
独立行政法人高齢・障害者雇用支援
機構、香川県
- (2) 日程 技能五輪
平成18年10月20日（金）
～10月23日（月）
アビリンピック
平成18年10月27日（金）
～10月29日（日）
- (3) 競技会場 サンメッセ香川ほか
- (4) 競技職種 技能五輪45職種、
アビリンピック32職種

労働相談は、「千葉県労働相談センター」へ

「千葉県労働相談センター」では、賃金不払いや解雇、セクハラ、労働時間・休日・休暇、配置転換・出向、労働条件の不利益変更、メンタルヘルスや健康管理など、雇用に伴うトラブル等の労働問題全般について、問題解

決に向けた具体的なアドバイスを無料で行っています。
秘密は厳守されますので、労働問題でお悩みの労働者、使用者をはじめ、県民の皆様、是非ご活用下さい。
今月のQ&Aは、「解雇」についてご紹介します。

Q. 社員を解雇する場合、雇用期間の定めのない場合と、ある場合で、取り扱いに差があると同じでしたが、どのような違いがあるのですか。

A. 正社員など定年までの雇用を前提とした社員（雇用期間の定めのない場合）を解雇する場合には、労働基準法第18条の2及び第20条の規定により、**解雇理由が客観的かつ合理的で社会通念上相当であること**
30日前の解雇予告又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払い
の2点が必要となります。
これに対し、例えば1年間の有期雇用契約を結んだ社員を期間途中で解雇するときは、上記に加え、民法628条が適用されます。即ち、「**やむを得ない事由**」があれば解雇することができますが、**その事由が会社の過失によって生じたのであれば**、被解雇者に対して損害賠償（例えば残務期間の賃金相当額の支払い）をする責任が生ずるとされています。

いずれの場合でも、解雇は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」とされています。

例えば、使用者は、従業員が経営方針を批判した場合であっても、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められなければ、その従業員を解雇することはできません。

Q. 経営不振で、希望退職を募集しましたが、予定する人員に満たないので、高齢者を中心に解雇したいが、問題はないでしょうか。

A. 社員を整理解雇するためには、次の4要件を全て満たさなければならないとされています。
整理解雇の必要性 整理解雇回避の努力
人選の合理性 労働者側との十分な協議
したがって、高齢を理由とする解雇はこれらの要件を満たしているとは言いがたいため、解雇権の濫用と見なされます。

相談・問い合わせ先
千葉県労働相談センター（県庁本庁舎2階）
千葉市中央区市場町1-1
電話：043-223-2744

* 1 法律上禁止されている解雇

(1) 労働基準法上の制限

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）
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）
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）
労働者が労働基準監督署への申告をしたことを理由とする解雇（労働基準法第104条）

(2) 男女雇用機会均等法上の制限

女性であること、あるいは女性が婚姻、妊娠、出産したことを理由とする解雇（男女雇用機会均等法第8条）

(3) 育児・介護休業法上の制限

育児休業の申告をしたこと、または育児休業をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条）
介護休業の申告をしたこと、または介護休業をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法第16条）

(4) 労働組合法上の制限

労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇（労働組合法第7条）

(5) 公益通報者保護法上の制限

公益通報をしたことを理由として、その労働者を自ら使用する事業主による解雇（公益通報者保護法第3条）

* 2 解雇要件は、個々の契約内容等により対応が異なる場合があります。

平成18年度

ファミリー・フレンドリー企業表彰
千葉労働局長賞が決定！

株式会社 ココロ [松戸市]

従業員26名（男性17名、女性9名）
販売促進ツール及びオリジナル商品の企画開発、製作販売

厚生労働省では、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業に対し、その取組を讃えるとともに、その一層の普及促進を図るため、ファミリー・フレンドリー企業表彰を行っています。

【表彰理由】

通常、小規模事業所では1人が複数の職務をこなしており、代替がきかないといわれています。こうしたなかで、製造部門長（管理職）の男性が3ヶ月間育児休業を取得した（以下、「取得者」という。）ことは、他の同規模企業の模範となる取組みであることから、千葉労働局長賞として表彰することに決定しました。

・ トップの方針

3ヶ月というまとまった期間、管理職の育児休業を可能にしたのは、社長自らが日頃より「組織は1人が欠けることで、全体の動きが止まるようになってはならない」という方針を徹底していたことに拠ります。

・ 育児休業前からのシミュレーション

育児休業が開始される3ヶ月前より、製造部門では、取得者不在時のシミュレーションを実施。具体的には、取得者と次席にあたる部下の立場を交替させました。このことは、取得者の引継ぎと、部門内の仕事の流れをスムーズにして、取得者自身が安心して休業を開始することが出来ました。

・ 育児休業からの職場復帰

取得者は、申し出どおりに3ヶ月の休業を経た後にスムーズに職場に復帰しました。

復職後の業務は、休業前の製造部門長という立場から更にキャリアアップした業務への配置換えが行われました。これまで以上に幅広い職務遂行能力が求められ、本人にとっても更なる能力開発が促されることとなりました。

・ 職場の雰囲気

法制化以前から、子のいる労働者の看護休暇の取得を認めるなど、仕事と育児を両立しやすい職場でしたが、子のいる従業員に対する他の従業員の理解が更に進み、業務をやりくりしあうとともに、取得者が欠けたなかで部下の管理能力・企画能力が引き上げられるなど、様々な効果がうまれています。

めざそう！ファミリー・フレンドリー企業

このように、小規模事業所で管理職の男性が育児休業を取得するなど、ファミリー・フレンドリー企業に向けた取組みが進んでいます。

ファミリー・フレンドリー企業になると、以下のようなメリットがあります。

企業にとって **業績・企業イメージUP**

優秀な人材が確保できる
従業員のモラルが向上する
休業取得への対応で仕事の効率化、組織のフレキシビリティの向上や従業員の能力開発が期待できる

従業員にとって **作業効率UP**

家族とのコミュニケーションが深まる
家庭生活とのバランスが確保できる
自分に合った働き方で、ストレスの減少や新しい発想を生み出す

"両立支援のひろば" の紹介

(<http://www.ryouritsushien.jp>)

さまざまな企業の両立支援に関する取組や一般事業主行動計画を閲覧・検索できます。

これらを参考に次のファミリー・フレンドリー企業をめざしましょう。

【問い合わせ先】千葉労働局雇用均等室

TEL : 043 - 221 - 2307 FAX : 043 - 221 - 2308

中小企業事業主の皆様へ 一般事業主行動計画を策定しましょう！

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、300人以下の労働者を雇用する事業主は、労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するための「一般事業主行動計画（以下、行動計画）」を策定し、策定した旨を都道府県労働局に届け出るよう努めなければなりません。

行動計画とは

次の3項目が含まれている計画のことです。

1. 計画期間

平成17年4月から平成27年3月までの10年間。1回の計画期間は2～5年間で設定して下さい。
(例：18年10月1日～20年9月30日)

2. 目標

いくつ設定してもかまいませんが、育児・介護休業法等の関係法令で定められている最低基準を少しでも上回る水準として下さい。
(例：子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入)

3. 目標達成のための対策とその実施時期

いつまでに、どのようなことに取り組むかを具体的に記載します。
(例： 年 月～ 従業員の意見を聴き、制度内容を検討する。
年 月～ 制度を導入して、従業員に周知する。)

行動計画策定の届出

行動計画の策定後は「一般事業主行動計画策定・変更届」により策定した旨を都道府県労働局雇用均等室に届け出て下さい。

認定を受けて 企業の イメージアップをはかりましょう！

行動計画を策定し、一定の要件を満たす場合には、都道府県労働局長に「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定される仕組みがあります。

認定を受けると下記のマークを利用することができます。このマークを求人広告、自社製品やその広告、企業の封筒や名刺などにつけて、「働きがいがあり、働きやすい企業」「従業員を大事にする企業」であることを、対外的にアピールしましょう！



認定を受けるには

認定を受けるためには

次の8項目の基準を満たす必要があります。

- 認定基準1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 認定基準2 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること。
- 認定基準3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 認定基準4, 5 男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
- 認定基準6 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 認定基準7 次の から のいずれかを実施していること。
所定外労働削減の措置
年次有給休暇取得促進措置
働き方見直しのための労働条件整備のための措置

認定申請

計画期間が満了し、目標を達成し、認定基準を満たした際は認定手続きを行いましょ。都道府県労働局雇用均等室に、所定の認定申請を提出して下さい(行動計画や目標等を達成したことが証明できる書類を添付)。

【問い合わせ先】

千葉労働局雇用均等室

TEL：043-221-2307 FAX：043-221-2308

育児・介護雇用安定等助成金

事業所内託児施設設置・運営コース

労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路またはその近接地域を含む）に設置、運営及び増築を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成します。
また、保育遊具等購入費用の一部についても助成します。

	助成率等	助成限度額	
設置費	2分の1	2,300万円	
増築費		増築	1,150万円 〔 5人以上の定員増を伴う増築、 体調不調児のための安静室等の整備 〕
		建替え	2,300万円（5人以上の定員増を伴う建替え）
運営費 （運営開始後5年間）		通常型	規模に応じ 最高 699万6千円
		時間延長型	規模に応じ 最高 951万6千円
		深夜延長型	規模に応じ 最高 1014万6千円
	体調不調児 対応型	上記それぞれの型の運営に係る額 + 165万円	
保育遊具等 購入費	自己負担金10万円を 控除した額	40万円	

ベビーシッター費用等補助コース

労働者が育児・介護サービスを必要とする際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成します。

助成率	中小企業	2分の1	〔 年間限度額は企業規模にかかわらず、1人当たり30万円 かつ1事業所当たり360万円です。 また、支給は1事業所当たり5年間を限度とします。 〕
	大企業	3分の1	

また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成に加えて一定額の助成をします。

支給額 （1事業主につき）	中小企業	40万円 [30万円]
	大企業	30万円 [20万円]

代替要員確保コース

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給します。

(1)原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主の場合

最初に要件を満たした育児休業取得者（対象労働者）が生じた場合	中小企業	50万円 [40万円]
	大企業	40万円 [30万円]
2人目以降の対象労働者が生じた場合 最初に対象労働者が生じた日の翌日から3年間、と合わせて 1事業所当たり1年度20人まで	中小企業	15万円
	大企業	10万円

(2)原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に就業規則等に規定していた事業主の場合

対象労働者が生じた場合 平成12年4月1日以降対象労働者が 生じた日の翌日以降3年間、1事業 所当たり1年度20人まで	中小企業	15万円
	大企業	10万円

[]内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合の金額です。

子育て期の柔軟な働き方支援コース

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる次のいずれかの制度を新たに就業規則等に規定し、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、これらの制度を利用した場合に、事業主に支給します。

育児休業に準ずる制度 短時間勤務制度
フレックスタイム制度（労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度）
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度 所定外労働をさせない制度

支給額 (1事業主1回限り)	、 に該当する制度の場合	中小企業	50万円 [40万円]
		大企業	40万円 [30万円]
	上記以外の制度の場合	中小企業	20万円 [15万円]
		大企業	15万円 [10万円]

休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に支給します

在宅講習 職場環境適応講習
職場復帰直前講習 職場復帰直後講習

支給限度額 対象労働者1人当たり	中小企業	21万円	支給は1事業所当たり 100人までです。
	大企業	16万円	

職場環境適応講習と 職場復帰直前講習を同時期に実施する場合は、職場復帰直前講習の支給が優先されます。

中小企業子育て支援助成金

常用労働者100人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて生じた事業主に支給します。

	1人目	2人目
支給額 (育児休業取得者、短時間勤務適用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、2人目まで支給)	育児休業 100万円	育児休業 60万円
	短時間勤務 利用期間に応じ60万円、80万円、又は100万円	短時間勤務 利用時間に応じ20万円、40万円、又は60万円

同一の事業主であって、1人目と2人目の支給申請の対象労働者が同一である場合は、当該対象者は、1人目のみの申請対象となります。

(注) 支給機関は、各都道府県労働局です。なお、支給申請書は財団法人21世紀職業財団地方事務所に提出してください。

詳細は各都道府県労働局又は、(財)21世紀職業財団各地方事務所にお問い合わせください。

問い合わせ先

(財)21世紀職業財団千葉事務所 電話 043-225-2295
千葉市中央区中央3-3-1 第一生命ビルディング6F

雇用・能力開発機構千葉センター講習会（11月、12月）

現在受講者を募集中の講習会（セミナー）です。

受講を希望される方は、当センター訓練第二課までご連絡ください。（TEL 043 - 422 - 4622）

- ・受講者が一定数に満たない場合は中止となる場合があります。
- ・中止の決定は、開講日の2週間前までに行います。

講習時間は、9：10～15：50（1日6Hの場合）です。

コース番号	コース名	受講料	開催日程
IJ05B	XML導入技術	¥ 9,000	11/8,9,10
E1301	ワンチップマイコンによる通信制御	¥ 8,500	11/21,22
E3301	高圧電気工事のための施工技術	¥ 15,500	11/23,24,25
M1602	空気圧技術	¥ 10,000	11/28,29
E3001	実践電気技術	¥ 10,000	12/5,6,7
IP03B	ASP.NETプログラミング導入技術（VB.NET編）	¥ 9,000	12/5,6,7
W0303	TIG溶接技能クリニック（ステンレス編）	¥ 14,000	12/5,6,7
M1403	マシニングセンタ加工技術	¥ 14,000	12/12,13,14,15
IJ03B	Java応用技術（JSP・Servlet・JavaBeans編）	¥ 9,000	12/13,14,15
IN02B	LAN応用技術	¥ 10,000	12/13,14,15

【お問合せ・会場・資料請求先】

雇用・能力開発機構千葉センター 訓練第二課

〒263-0004 千葉市稲毛区六方町274番地

TEL 043 (422) 4622、 FAX 043 (304) 2132

各講習会の詳細及び掲載以外のコースの案内については、ホームページでご覧いただけます。

<http://www.ehdo.go.jp/chiba/cnt-chiba/index.html>

交通のご案内

- ・JR稲毛駅（東口）からバスをご利用の場合 2番乗り場 京成バス山王町行（約25分）
ヴィルフォーレ稲毛 下車 徒歩（約10分）
 - ・JR西千葉駅（東口）からバスをご利用の場合 3番乗り場 京成バス山王町（草野車庫）行（約25分）
愛生町 下車 徒歩（約5分）
 - ・JR四街道駅からバスをご利用の場合 4番乗り場 千葉内陸バス草野車庫行（約15分）
技能センター入口 下車 徒歩（約5分）
- 駐車場 駐車スペースは、十分にございます。

ご意見をお聞かせください。

本誌「労政ちば」をより良いものにするため、皆様のご意見をお聞かせください。

- 例）・今月号で参考になった記事・参考にならなかった記事・こんな記事を載せてほしい・・・などなど。
下記ご連絡先までお寄せください。匿名で結構です。

労政ちばを無料で送付します。

本誌「労政ちば」を無料で送付しています。企業の方、個人事業主の方、学生の方などにでも発送します。
下記までご連絡ください。

お問合せ・御連絡先

〒260-8667

千葉市中央区市場町1-1 千葉県商工労働部雇用労働課 労働福祉室

TEL 043 - 223 - 2743 FAX 043 - 221 - 1180

Eメール ☒ koyou3@mz.pref.chiba.lg.jp

千葉県労働委員会だより

今月は、労働委員会で行っている仕事のうち、労働組合の資格審査について、紹介します。

Q. 労働組合の資格審査とは？

A. 労働組合を結成するに当たっては、行政官庁の許可、認可などの手続きは一切必要ありません。

ただし、次の場合には、労働組合法で定められた要件を備えた労働組合であるかどうか、労働委員会の審査を受ける必要があります。

不当労働行為の救済を申し立てるとき
 組合の名前で財産を持ったり、取引したりするために、法務局で法人登記をしようとするとき
 労働委員会の労働者委員の候補者を推薦しようとするとき
 労働協約の地域的拡張適用の申立てをするとき
 職業安定法で定められている無料の職業紹介事業
 又は労働者供給事業の許可申請をするとき（職業安定法第33条2項、45条）

なお、労働組合は、上に述べた手続きを行う都度、資格審査を受けなくてはなりません。したがって、既に法人登記のための資格審査において労働組合法上の労働組合であるとの決定を得ていても、後日、不当労働行為の救済を申し立てる等の場合には、改めて、資格審査の申請を行う必要があります。

Q. 手続きはどうすればいいの？

A. 下記の必要書類を労働委員会に提出してください。
 （の様式は労働委員会にあります。また、末尾に示す労働委員会のホームページからもダウンロードできます。）

労働組合資格審査申請書
 組合規約（付属規程を含む）
 労働協約（覚書を含む）
 役員名簿
 資格審査調査表
 総会議事録の写し（最新のもの）

Q. 申請後の流れは？

A. 労働委員会に提出された書類を確認したり、組合事務所や会社等に調査に向いたりしながら、労働組合法に適合する組合かどうかを審査します。審査に適合した組合には、資格決定書の写し又は資格証明書（労働委員会の労働者委員の候補者推薦又は法人登記のための申請で適合すると決定された場合）を交付します。

Q. 何を審査するの？

A. 審査は、おおむね次の点について行います。
 1 労働組合が、労働者が主体となって自主的に労働条件等の維持改善を目的として組織された団体であ

るかどうか。

- 2 労働組合に使用者の利益を代表する人が加わっていたり、使用者から組織運営のための経費の援助を受けていたりすることがないかどうか。
- 3 労働組合の組合規約が、民主的な組合運営に必要な条件を備えているかどうか。

Q. お金はかかるの？

A. 資格審査は無料です。

* 詳しくは事務局までお問い合わせください。

千葉県労働委員会事務局

〒260-0001 千葉市中央区都町1-1-20

☎ 043 (231) 2132

<http://www.pref.chiba.lg.jp/chiroui/index.html>

“社員いきいき！元気な会社” 宣言企業募集中！

安心して子を産み、育てられる社会づくりには、職場での仕事と子育てが両立する働き方の実現が不可欠です。

千葉県では、育児休暇などの両立支援制度の普及や活用、男性社員の育児、家事への参加促進など、子を産み育てやすい社会づくりを進めるため、平成17年10月から「社員いきいき！元気な会社」宣言企業」を募集しています。

【募集対象】

次のような取組みを一つでも行っている会社や、さらに充実させようとしている会社。
 社内では：子育て中の社員へのさまざまな配慮や女性が活躍しやすい配慮など
 地域社会では：子ども連れのお客様への配慮や学校のキャリア教育への協力など

【募集方法】

宣言しようとする会社が自ら届け出る場合と、市町村や団体（経済団体、労働組合）などからの推薦も受け付けます。
 積極的な応募をお願いします。

【問い合わせ先】

千葉県商工労働部雇用労働課 043-223-2738

【その他】

URL = http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_rousei/tpgy/kban/syokukai.html



次ページに宣言企業95社を紹介しています。ぜひご覧ください！！

**社員いきいき！
元気な会社宣言企業を紹介します。**

(平成18年10月5日現在)



番号	企業名	番号	企業名	番号	企業名
05-01	生活協同組合ちばコープ	06-06	(医) 聖仁会 白井聖仁会病院	06-39	ちばぎんビジネスサービス(株)
05-02	(株)アイパル	06-07	(医) 鉄蕉会	06-40	ちばぎん債権回収(株)
05-03	富洋観光開発(株)	06-08	ちば興銀コンピュータソフト(株)	06-41	ちばぎんジェーシーピーカード(株)
05-04	(株)インテリア計画	06-09	千葉保証サービス(株)	06-42	双葉電子工業(株)
05-05	(株)エルヴェ	06-10	太陽ハウス(株)	06-43	大多喜ガス(株)
05-06	(株)レカムサービス	06-11	(株)千葉銀行	06-44	関東天然瓦斯開発(株)
05-07	旭ダイヤモンド工業(株)	06-12	ちば興銀ユーシーカード(株)	06-45	(医) 成春会 北習志野花輪病院
05-08	(株)トーテック	06-13	千葉総合リース(株)	06-46	坂本飼料(株)
05-09	(株)マミーマート	06-14	大里総合管理(株)	06-47	佐原テクノ工業(株)
05-10	共進電機(株)	06-15	(株)千葉薬品	06-48	銚子市漁業協同組合
05-11	(株)サンリツ	06-16	(有) ジャストケア	06-49	デンタルサポート(株)
05-13	(医) 鎮誠会	06-17	山本建設工業(株)	06-50	ちばぎん保証(株)
05-14	新柏クリニック	06-18	ニッポー(株)	06-51	ちばぎんコンピューターサービス(株)
05-15	(株)QVCジャパン	06-19	帝京大学医学部附属市原病院	06-52	ちばぎんディーシーカード(株)
05-16	(株)坂戸工作所	06-20	(医) 信田病院	06-53	ちばぎんキャピタル(株)
05-17	(株)パソナ	06-22	ちば醤油(株)	06-54	(学) 草土学園 柏みどり幼稚園
05-18	(株)千葉興業銀行	06-23	東電広告(株)	06-55	(株)八千代商事
05-19	(株)ヒロハマ	06-24	東電物流(株)千葉支社	06-56	(医) みさき会 たむら記念病院
05-20	(株)加藤新聞舗	06-25	(株)東電ホームサービス千葉総支社	06-57	(株)総武
05-21	(株)フードサプライジャスコ	06-26	小林建材(株)	06-58	ちばぎんアカウンティングサービス(株)
05-22	(医) 成和会 山口病院	06-27	東京電設サービス(株)千葉支社	06-59	ちばぎんリース(株)
05-23	竹内塗装(株)	06-28	(株)テブコユ	06-60	(株)ちばぎん総合研究所
05-24	前田京子カウンセリング事務所	06-29	東電工業(株)	06-61	(株)常磐植物化学研究所
05-25	船橋郵便局	06-30	(医) 沖縄徳洲会 千葉徳洲会病院	06-62	千葉ガス(株)
05-26	パール歯科医院	06-31	(株)環境美化センター	06-63	(医) 志誠会
05-27	(株)千葉セントラルゴルフクラブ	06-32	京葉ガス(株)	06-64	(株)ベイキューブシー
05-28	(医) 千葉光徳会 中沢病院	06-33	エムケイ自動車(株)	06-65	ヤマサ醤油(株)
06-01	ふれあい総研(株)	06-34	ミシュランタイヤ千葉販売(株)	06-66	(株)和郷
06-02	東電不動産(株)	06-35	シティライフ(株)	06-67	(医) 阿呷の会 介護老人保健施設 杜の街
06-03	光生土地建物(有)	06-36	(株)ヤマシナ商事	06-68	三栄メンテナンス(株)
06-04	丸金印刷(株)	06-37	(株)藤田製作所	06-69	富士化学工業(株)
06-05	(医) 思誠会 勝田台病院	06-38	(株)プラムシックス		