

# 労政ちば

**TOPICS** 平成18年度障害者雇用促進就職面接会が開催されました。



こちらは千葉  
会場で行なわ  
れた面談風景  
です



障害のある人の職場を確保し、雇用の促進を図る『障害者雇用促進就職面接会』が、県内5つの会場（船橋・市川・千葉・銚子・松戸）で開催されました。

会場では、多くの障害のある人が参加し、参加事業主と複数面談を行なうなど積極的な就職活動を行なっていました。

事業主の方には、障害のある方への理解とともに一人でも多くの雇用をお願いします。

## 平成18年度 障害者雇用促進就職面接会 実施状況

会 場	開 催 日	出席事業所数	求人件数	求 人 数	求職者数	面接延べ数
船 橋	10月 6日	23	34	63	111	195
市 川	10月13日	19	34	73	70	113
千 葉	10月19日	124	199	346	452	1,007
銚 子	10月26日	20	50	66	74	155
松 戸	10月26日	26	47	80	214	354
合 計		212	364	628	921	1,824

### INDEX

TOPICS .....	1	ご協力ください! .....	9
INFORMATION .....	4	募集します! .....	10
ご利用下さい! .....	8	労働相談Q & A .....	12
千葉県労働委員会だより .....	9		

No.510

12

dec 2006

## 第44回技能五輪全国大会及び第29回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）が開催されました。（技能五輪&アビリンピックinかがわ）

第44回技能五輪全国大会が10月20日（金）から23日（月）まで、第29回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）が10月27日（金）から29日（日）までの期間、香川県高松市を中心に開催されました。

### 第44回技能五輪全国大会（主催：中央職業能力開発協会及び香川県）

今大会は、来年11月に静岡県で開催される2007年ユニバーサル技能五輪国際大会（第39回技能五輪国際大会）の予選も兼ねて、サンメッセ高松を主会場に13会場で全45職種1,158人の選手が出場し、日本一をかけ高度な技能を競い合いました。

#### 技能五輪全国大会

国内の青年技能者（23歳以下）の技能向上を図るとともに、広く国民一般に対して技能の重要性、必要をアピールし、技能尊重気運を醸成することを目的に毎年開催されています。



本県から、技能五輪千葉県地方大会成績優秀者等の6名の選手が、建築大工、電工、レストランサービスの3職種に出場し、建築大工で池田通憲選手と八朔一真選手（両選手ともに住友林業建築技術専門学校）がそれぞれ金賞と銀賞を、電工で諏佐薫選手（株関電工千葉支店）が銅賞を獲得し、輝かしい成績をおさめました。



課題に取り組む八朔選手（上）と池田選手（右）



建築大工で金賞を受賞した池田通憲選手が、来年の国際大会に日本代表として派遣されることが決定しました。

なお、平成19年度と20年度の技能五輪全国大会は、東京都と千葉県を主会場に開催される予定です。



金賞を獲得した池田選手（右から3番目）と銀賞の八朔選手（右から5番目黄）



銅賞を獲得した諏佐選手

第29回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）  
（主催：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構及び香川県）

**第30回大会（平成20年秋）開催地は千葉県！！**

技能競技は10月28日（土）に、サンメッセ香川、サンポート高松及び高松市総合体育館の3会場で行われ、過去最多の全32種目、全国から344人の選手が出場し日頃鍛えた技能が競われました。



障害者技能競技大会（アビリンピック）

障害のある方々が日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害のある方々の能力について理解と認識を深め、雇用の促進等を図ることを目的に開催されています。

競技会場風景（左上）（下）

本県からは、千葉県大会成績優秀者等8名の選手が、パソコン操作、歯科技工、ワード・プロセッサ、データベース、パソコン組立、縫製、喫茶サービス、パソコンデータ入力の8種目に出場しました。

パソコン操作で安西愛選手が金賞、歯科技工でも藤井理仁選手が金賞、データベースで須田誠選手が銅賞を獲得するなど輝かしい成績を収めました。



金賞受賞者の2名は、来年、静岡県で開催される第7回国際アビリンピックへの出場資格を獲得し、今大会に参加した強化選手（本県は2名）らとともに、日本選手団として派遣される予定です。

来年は、国際アビリンピック開催のため全国大会の開催はなく、第30回大会は、平成20年秋に千葉県で開催されます。



金賞に輝いた安西選手（左） 藤井選手（右）



大会旗の引継ぎを受けた飯田千葉県商工労働部長

平成19年4月1日より

職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置が義務化され、その対象は男女労働者となります！！

千葉労働局雇用均等室

職場でのセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

今般の男女雇用機会均等法の改正により、平成19年4月1日からは、事業主に9項目の雇用管理上必要な措置を講じることが義務づけられました。

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができるような雇用管理の実現に向けて、自社の対策を今一度見直しましょう。

## 事業主が雇用管理上講ずべき措置とは？

### (1) 事業主方針の明確化及び周知・啓発

職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

これは、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、セクシュアルハラスメントの内容と併せ、労働者に周知・啓発することです。

セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

これは、就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発することです。

### (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口をあらかじめ定めること。

これは、窓口に対応する担当者をあらかじめ定め、相談に対応するための制度を設けることです。

相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応

できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実<sup>に</sup>生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

これは、相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者<sup>と</sup>人事部門<sup>と</sup>が連携を図ることができる仕組みとすることです。

### (3) 事後の迅速かつ適切な対応

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

これは、相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者双方から事実関係を確認すること。また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分できないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずることです。

事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。

これは、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。

併せて事実の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずることです。

改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

これは、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等することです。

### (4) (1)~(3)の措置と併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を周知すること。

これは、相談者・行為者等のプライバシーの保護

のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応することです。

相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

これは、就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談したこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益取扱いをされない旨規定し、労働者に周知・啓発をすることです。

これらの措置は正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてが対象となります。

派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主についても自ら雇用する労働者と同様に措置を講ずる必要があります。

千葉労働局雇用均等室では、指針事項について就業規則へ規定する場合の規定例、パンフレット・社内ホームページ等への記載例等を掲載したパンフレットを配布しています。

その他ご不明な点は千葉労働局雇用均等室までお問い合わせください。



### 千葉労働局雇用均等室

〒260-8612 千葉市中央区中央4-11-1  
千葉第2地方合同庁舎  
電話 043-221-2307  
FAX 043-221-2308

## 平成18年度 年末年始無災害運動

基本通りの安全チェック 年末年始も守ります  
千葉県産業安全衛生会議

### 各事業場での実施事項

- (1) 経営トップによる年頭の安全最優先の決意表明
- (2) 労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした自主的な安全衛生管理活動の促進
- (3) 過重労働による健康障害防止のための総合対策、職場におけるメンタルヘルス対策等労働者の健康を確保するための対策の推進
- (4) 就業制限業務及び作業主任者を選任すべき業務における有資格者の充足
- (5) KY（危険予知）活動の実施
- (6) 機械設備に係る定期自主検査及び作業前点検の実施
- (7) 作業開始前ミーティング及び安全衛生パトロールの実施
- (8) 非定常作業における災害防止対策の見直し
- (9) はさまれ・巻き込まれ災害の防止対策の徹底
- (10) 職場の整理・整頓・清掃・清潔（4S）の徹底
- (11) 高年齢労働者の安全対策の促進
- (12) 火気の点検、確認等火気管理の強化
- (13) 交通労働災害防止ガイドラインに基づく交通労働災害防止対策の推進
- (14) 石綿障害予防対策の徹底
- (15) 飲酒、睡眠等生活リズムに関する健康指導の実施
- (16) 安全衛生旗の掲揚及び年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示
- (17) その他安全衛生意識高揚のための行事の実施

### 実施期間

平成18年12月15日から平成19年1月15日まで

### 重点目標

死亡・重大災害の撲滅 墜落・転落災害・転倒災害 爆発・火災災害 交通労働災害 の防止を重点とする。



## 改正高齢法に基づく 高年齢者雇用確保措置の実施状況について

改正高年齢者雇用安定法（以下「改正高齢法」という。）に基づき、本年4月1日から平成25年度まで段階的に、定年の引上げや継続雇用制度の導入など高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施が事業主に義務づけられました。

千葉労働局では、6月1日現在における雇用確保措置の実施状況をとりとまとめましたのでご紹介します。

### 高年齢者雇用確保措置の実施状況は86.5%

《ポイント》  
平成18年6月1日現在、51人規模企業1,760社（注1）のうち86%の企業が、改正高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置（「定年の廃止」、「定年の引上げ」又は「継続雇用制度の導入」（注2）を実施済  
うち、中小企業は86%（注3）、大企業は89%  
雇用確保措置の実施義務化の対象年齢（注4）は、平成18年度の「62歳」から段階的に引上げられるが、平成25年度に義務付けられる「65歳」まで既に引上げた企業が78%  
雇用確保措置のうち「雇用継続制度の導入」を行なった企業が85%と最多。このうち、希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入した企業が41%、継続雇用制度の対象者の基準を労使協議で定めた企業が35%  
雇用確保措置を未実施の全ての50人以上規模企業に対し、本年内を目途に、労働局、ハローワークの幹部等による個別指導を集中的に実施

- （注1）  
高年齢者雇用安定法第52条第1項により、事業主は6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされており、今般、当該報告（以下「6月1日報告」という。）を提出した51人以上規模企業1,760社について、高年齢者雇用確保措置の実施状況を集計
- （注2）  
改正高齢法により、本年4月1日から、高年齢者雇用確保措置の実施を各事業主に義務づけ
- （注3）  
中小企業（300人以下規模企業）の実施状況については、今回初集計
- （注4）  
改正高齢法により義務づけられる高年齢者雇用確保措置の対象年齢は、次のとおり  
平成18年4月1日～平成19年3月31日：62歳  
平成19年4月1日～平成22年3月31日：63歳  
平成22年4月1日～平成25年3月31日：64歳  
平成25年4月1日以降：65歳

### 1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

#### (1) 全体の状況

改正高齢法の施行状況について、6月1日報告を提出した51人以上規模企業1,760社における高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施状況を取りまとめた結果、実施済み企業は、1,760社中1,523社、86.5%となっている。

一方、改正高齢法に沿った雇用確保措置を未実施である企業（以下「未実施企業」という。）は、237社、13.5%である（別紙表1）。

表1 雇用確保措置の導入状況

	導入済み	未導入	+ 合計
企業数	1,523	237	1,760
比率	86.5%	13.5%	100%

#### (2) 企業規模別、産業別の状況

実施済み企業の割合を中小企業（51～300人規模企業）と大企業（301人以上規模企業）別に見ると、前者の実施済み企業の割合は、86.0%後者の実施済み企業の割合は、89.2%となっている。

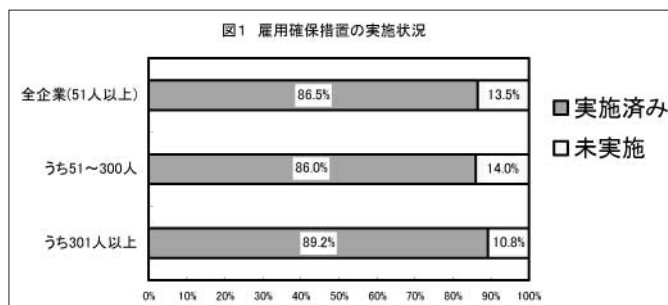
これをさらに規模別に見ると、51人～100人規模においても84%が実施済みであり、規模が大きくなるほど取組が進んでいる。

また、産業別の状況を見ると、全産業において、実施済み企業割合は概ね80%を超えているが、企業数の多い産業で見ると、「製造」、「医療・福祉」等が平均よりやや上回っているのに対し、「運輸」、「卸・小売」等が平均よりやや下回っている（別紙表2）。

表2 規模別・産業別取組状況

（単位：％）

		導入済企業数	未導入企業数
規模別	51～100人	84.3	15.7
	101～300人	88.0	12.0
	301～500人	87.4	12.6
	501～1,000人	91.2	8.8
	1,001人以上	90.7	9.3
合計		86.5	13.5
産業別	農、林、漁業	100.0	0.0
	鉱業	—	—
	建設業	92.9	7.1
	製造業	88.0	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0
	情報通信業	77.4	22.6
	運輸業	84.3	15.7
	卸売・小売業	84.4	15.6
	金融・保険業	84.0	16.0
	不動産業	90.9	9.1
	飲食店、宿泊業	78.4	21.6
	医療、福祉	87.3	12.7
	教育、学習支援業	83.7	16.3
	複合サービス事業	97.1	2.9
	サービス業(他に分類されないもの)	86.7	13.3
公務、その他	—	—	
合計		86.5	13.5



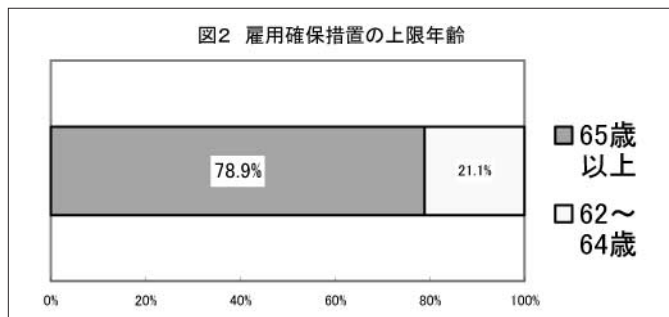
### 2 雇用確保措置の具体的内容

#### (1) 雇用確保の上限年齢

雇用確保措置の上限年齢については、実施済み企業1,523社のうち、62～64歳を上限年齢とした企業は、322社、21.1%となっているが、改正高齢法の義務化スケジュールより前倒しし、65歳以上を上限年齢とした企業（定年の定めのない企業を含む。）は、1,201社、78.9%となっている（別紙表3-1）。

表3 雇用確保措置導入企業に関する状況

	65歳以上 (含定年制なし)	62～64歳	+ 合計
企業数	1,201	322	1,523
比率	78.9%	21.1%	100%

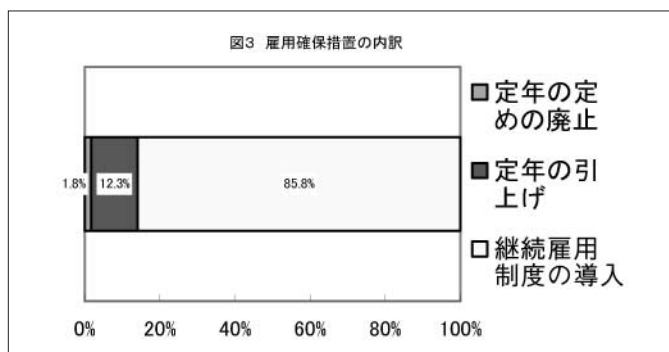


(2) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の内訳については、実施済み企業1,523社のうち、「定年の定め廃止」の措置を講じた企業は、28社、1.8%、「定年の引上げ」の措置を講じた企業は、188社、12.3%、「継続制度の導入」の措置を講じた企業は、1,307社、85.8%となっている（別紙表3-2）。

表3-2 雇用確保措置の内訳

	定年の定め廃止	定年の引上げ	継続雇用制度の導入	+ + 合計
企業数	28	188	1,307	1,523
比率	1.8%	12.3%	85.8%	100%



(3) 継続雇用制度の内訳

継続雇用制度の内訳については、同制度を導入した企業1,307社のうち、希望者全員の継続雇用制度を導入した企業は、536社、41.0%であり、対象者となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入した企業は、771社、59.0%となっている（別紙表3-3）。

なお、この希望者全員の雇用継続制度を導入した企業と、「定年の定め廃止」や「定年の引上げ」の措置を講じた企業を合わせた希望者全員を対象とする雇用確保措置を実施した企業は、752社、実施済み企業の49.4%となっている。

また、継続雇用制度を導入した企業1,307社のうち、労使協定の締結に向けて努力したにもかかわらず協議が調わず、改正高齢法に基づく特例措置により就業規則等で基準を定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入した企業は、302社、23.1%となっている（別紙表3-3）。

表3-3 継続雇用制度の内訳

	希望者全員	基準策定		+ 合計
企業数	536	771 (59.0%)		1,307
		労使協定	就業規則	
		469	302	
比率	41.0%	35.9%	23.1%	100%

3 今後の取組

(1) 雇用確保措置の未実施企業等に対する集中的な指導の実施

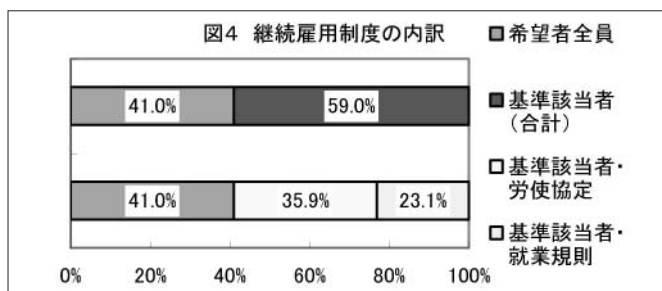
千葉労働局、ハローワークにおいては、これまでの改正高齢法の着実な施行のため、事業主団体の協力も得ながら、千葉県雇用開発協会と緊密に連携し合っ、企業に対する助言・指導に努めてきたところである。

6月1日報告により、50人以上規模のすべての企業について、改正高齢法施行後にあっては初めて、雇用確保措置の導入状況、今後の改定予定、改定するに当たっての課題等が個別に把握できたことから、各企業別の状況を十分に分析の上、未実施企業に対する指導を一段と強化することとしている。

具体的には、50人以上規模のすべての未実施企業に対して本年内を目途に、労働局又はハローワークの幹部等による個別指導を集中的に実施することにより、未実施企業の解消を図っていくこととしている。

(2) 63歳までの雇用確保措置の実施に向けた指導の実施

改正高齢法に基づき、平成19年4月から63歳までの雇用確保措置を講じることが義務づけられているため、現在雇用確保措置の上限年齢が62歳であって、今後も改定予定なしとしている企業等に対して、労働局、ハローワーク等において、雇用確保措置の確実な実施に向けた個別指導、集団指導等を計画的に実施することとしている。



シニア世代の多様な働き方を支援

千葉県内にはいわゆる団塊の世代の方が34万人あり、そのうち就業している26万人が、今後、定年退職を迎えます。

今までのキャリアを生かし、仕事をしたい、社会に貢献したいという団塊の世代をはじめとするシニア世代に対し、再就職や多様な働き方を支援し、企業には人材の活用について、相談や情報を提供する場として生涯現役サポートセンターを開設しております・・・詳しくは次ページをご覧ください

# ご利用下さい！

§ あなたの『働きたい』を応援します §  
生涯現役サポートセンター

## キャリアコンサルタントによるシニア世代向けの相談


キャリアコンサルタントの個別相談により、シニア世代の方一人ひとりの知識・技能・経験を活かした多様な働き方を支援します。


「資格がないから。」などとあきらめていませんか？  
あなたのキャリアをもう1回見直せば、きっと自分なりにアピールできる経験があるはずです。

また、会社へ就業するのみでなく、創業や観光・福祉・就農など、新しい分野へのチャレンジも支援します。  
再就職に役立つ様々な講座・セミナー・職業訓練をご紹介します。

## 企業向けにはシニア世代の人材活用相談、各種情報提供

シニア世代の人材活用の好事例などをご紹介しますことにより、企業側に対して人材活用のノウハウなどの情報を提供します。

 ([http://www.pref.chiba.jp/syozoku/f\\_rousei/tyogi/dsts.html](http://www.pref.chiba.jp/syozoku/f_rousei/tyogi/dsts.html))

 ([http://www.pref.chiba.jp/syozoku/f\\_rousei/sgsc/index.html](http://www.pref.chiba.jp/syozoku/f_rousei/sgsc/index.html))



## 相談の予約受付

受付時間 9時から16時（火曜日～土曜日）  
電話 043 - 273 - 4510  
場所 千葉市美浜区幕張西4 - 1 - 10  
ちば仕事プラザ内

## あなたの会社の労働条件の整備をお手伝いします

### - 新規起業事業場の労働条件整備 サポート事業のご案内 -

新たに事業を始めた事業主の皆さん、雇用や労働条件の管理、労働に関する法律上の手続きがわかりにくいと困っておられませんか？

労働基準法や労働条件の管理に詳しい社会保険労務士等の専門家が会社を訪問し、実情に応じた労働条件の整備などについてアドバイスいたします。

また、皆さんが必要としている情報を提供いたします。  
例えば、つぎのようなご相談に無料で応じます。

労働契約 労働時間 休日・休暇 賃金制度 配転・出向 解雇・退職定年制 退職金制度 就業規則 採用・人材確保 労災保険 雇用保険など

次のような事業主の皆さんを対象としています。

新たに事業を始めた事業主の方  
それまでの事業とは異なる業種へ進出してから5年以内の事業主の方  
会社を設立または分社化し独立してから5年以内の事業主の方  
初めて労働者を雇い入れてから5年以内の事業主の方

## 申込方法

まず下記へお電話ください。申請書その他をお送りします。

(社)全国労働基準関係団体連合会 千葉県支部  
tel 043 - 224 - 9777  
fax 043 - 224 - 9787 担当者 園田





千葉県労働委員会だより

今月は、労働争議の調整制度のうち、『あっせん』制度の具体的事例を紹介します。

(1) 団体交渉への代表者出席、労働条件変更は労使合意のうえ決定することを求めた事例

概要： グループ法人のうちの2つの法人に勤務している労働者が、労働条件の向上を目指し、労働組合を結成した。

これを受けて、両法人の理事長は、団体交渉には、使用者側もグループで対応することとし、団体交渉員に事務局の運営を委託している委託会社の社員をあてた。

しかし、団体交渉を重ねたものの、使用者側団体交渉員は決定権がないとして、その場で明確な回答をせず、次の団体交渉で、弁護士に相談のうえ作成した回答書の内容を一方的に説明するという対応に終始したことから、団体交渉に理事長が出席すること、併せて労働条件変更の際は労使合意のうえ決定することを求めて、当労働委員会へあっせん申請した。

結果： あっせんの結果、事前に事務折衝を行い、交渉課題を整理したうえで団体交渉を行うよう努めること、また、使用者は、労働条件の変更の際は組合に十分に説明するとともに、労使双方誠実に団体交渉を重ねることで、労使双方合意し、解決した。

(2) 誠実に団体交渉を行うことを求めた事例

概要： 会社が就業規則の改正を行ったところ、この改正に不満を持つ労働者が組合を結成し、団体交渉を行ってきた。

しかし、団体交渉の場において会社は具体的な回答をせず、後日書面で回答が示されるなど会社が誠実に団体交渉を行おうとしないことから、組合は、誠実な団体交渉の促進を求めて、あっせん申請した。

結果： あっせんでは、今回の争議は、団体交渉のルールが確立されていないことに起因していると判断されることから、個々の問題について調整を図るのではなく、誠実な団体交渉を促進するための交渉ルールを確立することを優先して調整することとした。このため、労働委員会として交渉ルールの骨子案を示し、それをもとに、労使双方が協議を行い、その経過を踏まえて第2回のあっせんを開催することとした。

第2回のあっせんでは、労使協議で合意に至らなかった点について調整作業を行い、あっせん員があっせん案を提示したところ、労使双方より受諾する旨の回答があり、解決した。

\* 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 調整課 調整班

〒260-0001 千葉市中央区都町1-1-20( 県庁都町庁舎2F )

☎ 043 ( 231 ) 2131

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

ご協力ください！

工業統計調査

工業の実態を明らかにするため製造業を営む事業所を対象として毎年12月31日現在で、工業統計調査を実施しています。

調査員が伺いますのでご協力をお願いします。



経済産業省 千葉県 市町村

毎月勤労統計調査

毎月勤労統計調査は、労働者の賃金（給与）、労働時間、出勤日数、労働者数の毎月の変動を明らかにすることを目的とし、厚生労働省が指定した事業所において行っている調査です。

調査結果は、「景気動向指数」や「月例経済報告」等の景気判断資料、雇用保険や労災保険の給付額改定、企業の経営判断や賃金等の労働条件決定の際の資料等に幅広く利用されています。

調査の重要性を御理解いただき、調査事業所に指定された際には、御協力くださいますようよろしくお願いいたします。

毎月勤労統計調査の詳細については下記のHPをご覧ください。

[http://www.pref.chiba.jp/syozoku/b\\_toukei/oshirase/maikin.html](http://www.pref.chiba.jp/syozoku/b_toukei/oshirase/maikin.html)  
[http://www.pref.chiba.jp/syozoku/b\\_toukei/kinrou/kin-j.html](http://www.pref.chiba.jp/syozoku/b_toukei/kinrou/kin-j.html)

<問い合わせ> 千葉県総合企画部統計課統計調査室  
 商業労働担当グループ  
 TEL 043 - 223 - 2225・2228  
[tksyougyou@mz.pref.chiba.lg.jp](mailto:tksyougyou@mz.pref.chiba.lg.jp)



# ご協力ください！

## ご協力ください！

### 平成18年年末一時金要求 ・受結状況調査

本調査は労働情勢把握の一環として、県内に事業所をもち、かつ労働組合のある民間企業の中から任意に抽出した400社を対象に年末一時金の要求・受結状況について、毎年事業所及び労働組合の皆様の御協力を頂いて実施しているものです。

調査事項は、平均賃金、要求額、受結額等です。調査対象となりました際には、御多忙のところ大変恐縮ですが、御協力くださるようお願いいたします。

なお、集計をする関係上、受結した場合には、早めに御回答くださるようお願いいたします。

詳細につきましては、右記の雇用労働課労働福祉室又は各県民センター県政情報課までお問い合わせください。

### 連絡先

担当機関名	電話番号
雇用労働課	043-223-2741
葛南県民センター	047-424-8281
東葛飾県民センター	043-361-2175
北総県民センター	043-483-1439
東上総県民センター	0475-25-7830
南房総県民センター	0438-23-4812

## 募集します！

### 働き方の改革が少子化の流れを変える！ 「官民連携子育て支援推進フォーラム 全国リレーシンポジウム in ちば」

**対象** 企業・団体等の人事労務担当者、一般の方  
**日時** 平成19年2月1日（木）13：15～  
**会場** ぱ・る・るプラザ千葉（JR千葉駅から徒歩5分）  
**主催** 内閣府、千葉県、（財）社会経済生産性本部  
**内容**

講演 「ワーク・ライフバランス社会の実現に向けて」  
 パネルディスカッション  
 「働き方改革～子育て支援と企業の生産性維持・向上のために」

**定員** 700名

託児あり（1歳半以上就学前まで、無料・要予約・先着30名）手話通訳あり（要事前申し込み）

**申込方法** 住所・氏名・電話番号を記入の上はがきかFAXでお申し込みください。

**締め切り** 1月26日（金）必着

**申込・お問合せ先：**

千葉県雇用労働課

（〒260-8667 住所省略可）

TEL 043-223-2738

FAX 043-221-1180



## 募集します！

### 厚生労働省委託事業 船橋地区 企業合同面接会

**日時：**平成19年1月19日（金）  
13：00～16：00（受付12：30～）

**場所：**船橋駅南口駅前（フェイスビル6階）  
船橋市民文化創造館「きららホール」

**主催：**社団法人 千葉県経営者協会

**共催：**船橋公共職業安定所

### プログラム

**職業講習会** 13：00～14：30  
（受付：12：30～13：00）

**テーマ：**(1) 県内雇用情勢の現状  
(2) 履歴書、職務経歴書の書き方

**講師：**(社) 中高年齢者雇用福祉協会 PREP 経営研究所  
村守邦彦氏

**面接会** 14：30～16：00  
（受付：14：00～14：30）

**参加企業：**船橋地区を中心とした企業10社（未定）  
決まり次第「千葉しごとネット」に掲載  
<http://www.kejchiba.com>

**必要書類：**「履歴書」（面接希望社数分）

**就職相談** 13：00～16：00（事前申込みが必要）

（雇用保険受給者は求職活動実績となります。）

雇用保険受給資格者証をお持ち下さい。）

**お申込みは：**社団法人 千葉県経営者協会  
地域求職活動援助事業推進室  
〒260-0026 千葉県中央区千葉港4-3

**申込方法：**「千葉しごとネット」ホームページから  
電話での申込みは TEL 043-247-4070  
申込書をお持ちの方 FAX 043-247-3949



面接会の様子です！  
複数の企業と面接することができます。

監督者訓練

( Training Within Industry ) 講座

生産現場等における第一線監督者（係長・班長及び組長等の部下を指導する立場にある方）に、教える技能、改善する技能、人を扱う技能、職場の安全を保つ技能の4講座を、実際の職場での作業や問題を中心として、各講座8名程度で貴社の希望日時にTWIトレーナー（監督者訓練員）を派遣し、貴社内会議室等で実施する講座です。

実施方法 4講座とも各5日間

（1日2時間又は3時間）

講師 各講座の監督者訓練員（トレーナー）

講師派遣料 各講座 70,000円 ~ 96,000円

（講座によって異なり、協会会員は1割引。）

後期ビジネス・キャリア制度

ビジネス・キャリア試験は、ホワイトカラーの幅広い能力を客観的に評価し、また、ビジネスパーソンとして必要な実務能力の測定が可能です。個人にとっては保有能力のアピール材料として、企業にとっては社員の能力評価ツールとして活用できる「ビジネス・キャリア修了認定試験」及び「ホワイトカラー職務能力評価試験」です。ぜひ受験されますようお願いいたします。



ビジネス・キャリア修了認定試験  
(ビジネス・キャリア・ユニット試験)

ビジネス・キャリア制度として平成6年度より実施されている修了認定試験で、厚生労働大臣認定の教育訓練の受講を修了された方、又は企業などで一定年数以上の実務経験を有する方が「能力開発の基準」に定める知識・能力を正しく習得しているかどうかを確認するために行うものです。

ホワイトカラー職務能力評価試験  
(ビジネス・キャリア・マスター試験)

ホワイトカラー層の職務分野全般にわたる広範囲な専門知識とその応用力、企画力等を評価するため、平成14年度に新たに創設した能力評価試験です。ビジネス・キャリア試験での上級レベルとして位置付け、対象者は実務経験年数が概ね7年から10年の方を想定しています。

	ビジネス・キャリア・ユニット試験	ビジネス・キャリア・マスター試験
申請受付期間	平成19年1月4日(木) ~ 17日(水)	
試験実施日	平成19年3月3日(土)・4日(日)	平成19年3月4日(日)
試験の種類 (ユニット・部門)	140ユニット	労務、財務管理、マーケティング・マネジメント、生産管理プランニング、企業法務
受験資格	・認定講座受講修了者(修了見込み者を含む) ・実務経験者(初級ユニット3年以上、中級ユニット5年以上)	特になし
試験方法	マークシート方式による多肢選択問題	マークシート方式による多肢選択問題、総合問題(事例文に基づく多岐選択・記述問題等)
受験料	1ユニットあたり 2,000円(税込)	1部門あたり 5,000円(税込)
受験申請	受験を希望する会場のある都道府県職業能力開発協会に受験申請書を提出してください。詳しくは、県職業能力開発協会までお問合せください。	

【お問合せ・申込先】 千葉県職業能力開発協会

千葉市美浜区幕張西4-1-10

TEL 043-296-1150 FAX 043-296-1186

ビジネス・キャリア試験リニューアル！

ビジネス・キャリア試験（ユニット試験：初級・中級、マスター試験：上級）は、平成6年度以降、厚生労働大臣認定講座修了者等を対象とした「教育訓練の成果確認試験」として実施してまいりましたが、平成19年度からはビジネス・パーソンを対象とした「公的資格試験」（能力評価試験）にリニューアルすることになりました。

新試験につきましては、企業の人事評価・人材開発等に、また、ビジネス・パーソンのキャリアアップに一層お役に立てるよう、現行試験単位のユニットを企業の職務内容に対応して大括り化し、職務遂行に必要

な実務能力を評価するための試験問題を質量ともに拡充するなど、従来にも増してより企業実務に即した専門的知識・能力を客観的に評価できる試験に改めるとともに、標準テキストの発刊、新たな認定講座の開設など学習支援にも積極的に取り組むことになりました。

現行試験は平成18年度までの実施とし、平成19年度からは新試験に全面的に移行することとなりましたので、今まで以上に多くの企業やビジネス・パーソンの方々に新試験をご活用いただきますようお願い申し上げます。

新試験の試験基準、ガイドライン等、その他詳細につきましては、中央職業能力開発協会ホームページ（<http://www.bc.javada.or.jp>）をご参照ください。



## 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きます。

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。皆様に、当センターの活動状況をQ&A形式で紹介します。

◎今月のQ&Aは、「労働時間、休憩・休日・休暇」についてご紹介します。

### Q. 満18歳未満の年少者の残業・休日出動は、どのような場合でも認められないのでしょうか。

A. 満18歳未満の年少者には、36協定による時間外や休日労働を行わせることはできません。(労基法60条)

また、特定の事業などを除き、午後10時から午前5時までの間の深夜業が禁止されています。(労基法61条)

年少者には、厳格に法定の1日8時間、1週40時間労働が求められています。

ただし、満15歳以上の年少者の場合は、1日の労働時間を4時間以内に短縮することを条件として、法定労働時間の枠内で他の日に10時間まで延長することができます。

なお、災害その他避けることのできない事由による場合には、法定労働時間を延長し、又は休日に労働させることが認められます。また、深夜業の禁止も解除しています。この場合は、「非常災害時等の理由による労働時間延長、休日労働許可申請書(届け)を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。(労基法33条)

### Q. 小さな営業所のため、営業担当に代って昼休みでも電話番号等をせねばならず、休憩をとることができません。この時間はどのような扱いになるのでしょうか。

A. 休憩時間とは、労働時間の途中で労働から離れて自由に利用することを保障された時間です。

労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を労働時間の途

中に与えることが、労基法34条に規定されています。

電話番号や来客対応等の業務を昼休み中にも行うことになっており、その要員が他にいないのであれば、その間は自由に利用することができない「手持時間」に該当し、労働時間と見なされます。

この場合には上記に則り、他の時間に休憩時間を与えるように求めることができます。

### Q. 会社に年休取得の申請をし、その承認を得ることなく取得した場合、無断欠勤として賃金をカットされることはないでしょうか。

A. 年休は「労働者の心身の休養を図る制度」です。使用者は、労働者が6ヶ月間継続勤務し、全労働日数の8割以上出勤した場合、6ヶ月経過後に10日間の年休を与えなければなりません。その後、継続勤務年数に従い、年休の付与日数が加算され、最高20日まで付与されます。(労基法39条)

パート等で週4日以下、30時間未満勤務の労働者については、所定労働日数に比例して付与されます。労働者が、年休を取得する場合、申し出るだけで、その目的を述べたり、承認を受ける必要はありません。使用者は労働者の請求する時季に年休を与えなければなりません。

従って、会社は年休を承認していないことを理由として、無断欠勤扱いや賃金カットをすることはできません。

ただし使用者は、請求された時季に年休を与えることが「事業の正常な運営を妨げる場合」は、時季の変更を求めることができます。

### 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

