

労政ちば

TOPICS

19年2月1日 ぱ・る・るプラザ千葉において
「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
働き方の改革が少子化の流れを変える！」を開催しました。
500名を超えるたくさんの方に参加していただき成功裡に閉幕いたしました。



INFORMATION

「仕事と子育てが両立する働き方の実現」に向けて「経済界・労働界・県が共に目指すもの
～3つの目のつけどころ～」発表！

本冊子中央にパンフレット形式でご紹介しています。是非ご覧ください。

INDEX

平成18年年末一時金要求・妥結状況調査 最終結果	2	千葉県労働委員会だより	6
ちば仕事プラザ各種講座	4	募集します！“社員いきいき！ 元気な会社”宣言企業	7
男女雇用機会均等法が改正されます	5	労働相談Q & A	8
		特別付録「3つの目のつけどころ」	

No.512
2・3
2007 合併号

平均妥結額 590,379円(2.09カ月)

－ 平成18年年末一時金要求・妥結状況調査最終結果 －

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、12月31日現在で妥結額の回答のあった225社について取りまとめたところ、平均妥結額は590,379円（支給月数では2.09カ月）となり、前年と比べ11,615円上回る結果となりました。

1. 要求状況 全産業の平均要求額は668,385円（支給月数では2.41カ月）で、前年を6,247円下回っています。
 - (1) 産業別状況 平均要求額では、「情報通信業（1,000,000円）」が最も高く、次いで「鉱業（769,212円）」、「製造業（686,882円）」の順となっています。
 - (2) 企業規模別状況 平均要求額では、1,000人以上規模（746,969円）が最も高く、次いで300人～999人規模（730,214円）300人未満規模（628,254円）の順となっていて、規模が大きいほど高くなっています。
2. 妥結状況 全産業の平均妥結額は590,379円（支給月数では2.09カ月）で、前年を11,615円上回っています。
 - (1) 産業別状況 平均妥結額では、「鉱業（710,022円）」が最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業（683,500円）」、「医療、福祉、教育、学習支援業（673,230円）」の順となっています。
 - (2) 企業規模別状況 平均妥結額では、1,000人以上規模（731,662円）が最も高く、次いで300人～999人規模（631,219円）300人未満規模（522,835円）の順となっていて、規模が大きいほど高くなっています。
3. 年間臨給実施状況 年間臨給の形態を、「各期型」、「夏冬型」、「冬夏型」及び「その他」に分けると、「各期型」が103社（年間臨給実施企業の45.78%）、「夏冬型」が106社（同47.11%）、「冬夏型」3社（同1.33%）、「その他」が13社（同5.78%）となっています。

「各期型」 年末一時金のみを単独で決定

「夏冬型」 平成18年夏季一時金交渉の際に18年夏季一時金及び18年年末一時金を併せて決定

「冬夏型」 平成18年年末一時金交渉の際に18年年末一時金及び19年夏季一時金を併せて決定

「その他」 「各期型」、「夏冬型」、「冬夏型」以外で2期分以上の一時金を併せて決定、もしくは、年間臨給の実施状況が不明な企業

平成18年年末一時金要求・妥結状況（最終結果）

1. 産業別・単純平均

（平成18年12月31日現在）

区 分 産 業	要 求 状 況				妥 結 状 況					前年最終妥結状況	
	企業数 社	平均賃金 円	平均 要求額 円	月数 月	企業数 社	平均 年齢 歳	平均賃金 円	平均 妥結額 円	月数 月	平均 妥結額 円	月数 月
合 計	194	277,807	668,385	2.41	225	40.6	281,911	590,379	2.09	578,764	2.02
製造業計	133	278,891	686,882	2.46	156	40.0	281,258	616,677	2.19	613,782	2.12
食料品・たばこ	22	278,326	761,657	2.74	23	38.6	280,709	667,129	2.38	691,651	2.42
繊維、衣服	X	296,505	741,263	2.50	X	43.3	226,435	378,995	1.67	447,555	1.93
木材、家具・装備品	X	202,490	512,240	2.53	X	38.9	202,490	348,424	1.72	519,723	1.87
パルプ・紙・紙加工品	7	273,072	565,743	2.07	7	39.5	273,072	502,509	1.84	555,910	2.13
印刷・同関連	-	-	-	-	-	-	-	-	-	265,049	0.91
化学	15	313,627	769,291	2.45	20	39.6	316,305	730,426	2.31	734,060	2.27
石油・石炭製品	-	-	-	-	X	38.7	383,725	1,099,854	2.87	881,927	2.56
プラスチック製品	6	262,544	647,240	2.47	6	39.0	262,544	579,909	2.21	539,983	2.02
ゴム、皮革製品	6	240,876	479,511	1.99	7	40.9	247,557	382,331	1.54	470,400	1.70
窯業・土石製品	7	273,555	639,492	2.34	9	42.8	274,562	545,844	1.99	529,107	1.92
鉄鋼	14	275,467	849,841	3.09	19	40.5	277,074	842,030	3.04	696,639	2.41
非鉄金属	5	265,443	691,154	2.60	6	39.8	263,067	627,585	2.39	655,650	2.13
金属製品	20	283,486	667,850	2.36	21	39.6	281,029	507,599	1.81	500,827	1.79
一般機械器具	15	284,158	629,151	2.21	16	40.2	285,827	568,141	1.99	589,422	2.01
電気機械器具	5	275,819	624,858	2.27	7	40.5	286,270	569,624	1.99	722,959	2.57
情報通信機械器具製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電子部品・デバイス製造業	-	-	-	-	X	40.1	253,194	762,367	3.01	754,400	2.30
輸送用機械器具	4	291,127	640,579	2.20	4	41.5	291,127	519,976	1.79	607,223	1.96
精密機械器具	4	264,280	565,558	2.14	5	40.9	284,466	552,985	1.94	536,855	1.90
その他の製造	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農林水産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
鉱業	X	281,312	769,212	2.73	X	38.2	281,312	710,022	2.52	732,275	2.54
建設業	X	338,456	604,617	1.79	X	39.1	338,456	522,567	1.54	543,812	1.73
電気・ガス・熱供給・水道業	X	251,190	683,500	2.72	X	28.0	251,190	683,500	2.72	524,272	2.26
情報通信業	X	276,800	1,000,000	3.61	X	41.0	276,800	514,000	1.86	598,097	1.87
運輸業	23	237,453	621,129	2.62	24	43.7	238,709	460,925	1.93	438,513	1.81
卸売・小売業	9	266,764	586,965	2.20	10	38.1	270,157	504,165	1.87	530,784	1.94
金融・保険業、不動産業	4	338,172	635,263	1.88	6	39.0	344,588	582,713	1.69	635,661	1.90
飲食店、宿泊業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療、福祉、教育、学習支援業	7	274,068	679,799	2.48	9	46.2	303,103	673,230	2.22	589,058	1.93
複合サービス事業、サービス業	11	323,869	582,483	1.80	13	41.6	324,739	522,246	1.61	469,898	1.52

（注1）集計件数が少ない場合、件数をXとした。

（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の不明な企業を除いて集計している。

2. 規模別・単純平均

区 分	要 求 状 況				妥 結 状 況					前年最終妥結状況	
	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	平均 妥結額	月数
	社	円	円	月	社	歳	円	円	月	円	月
300人未満	125	263,315	628,254	2.39	136	41.1	266,597	522,835	1.96	504,069	1.87
300人～999人	33	290,021	730,214	2.52	41	39.7	290,137	631,219	2.18	614,516	2.14
1,000人以上	37	314,528	746,969	2.37	48	39.9	315,031	731,662	2.32	721,748	2.22

3. 年末一時金要求・妥結状況年次別推移（単純平均）

区 分	平均賃金 円	平均 要求額 円	平均 妥結額 円	対前年比 %
平成元年	228,773	660,160	583,174	8.21
2	236,877	694,780	617,491	5.88
3	249,425	728,789	643,611	4.23
4	255,000	745,013	646,928	0.52
5	260,187	726,132	621,732	3.89
6	266,392	725,575	620,800	0.15
7	271,638	735,744	627,719	1.11
8	273,683	735,845	628,716	0.16
9	278,831	760,286	640,406	1.86
10	282,540	727,841	607,035	5.21
11	281,885	697,248	573,631	5.50
12	282,162	686,700	572,681	0.17
13	283,565	680,596	568,120	0.80
14	287,167	652,660	536,547	5.56
15	281,256	625,938	518,144	3.43
16	282,962	647,774	548,034	5.77
17	286,627	674,632	578,764	5.61
18	281,911	668,385	590,379	2.01

雇用労働課では、昨年11月から12月末まで年末一時金要求・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、厚くお礼申し上げます。

< 地域求職活動援助事業終了のお知らせ >

千葉県が策定した地域求職活動援助計画に基づいて実施してきた、地域求職活動援助事業が、19年3月末をもって終了します。本事業の一つとして実施し、利用いただいております、「千葉しごとネット」及び「再就職支援センター（東葛飾県民センター内にあります）」もそれぞれ終了になります。終了についての詳しい内容は、当事業の受託団体である千葉県経営者協会のホームページ（<http://www.kejchiba.com/>）をご覧ください。 **問い合わせ先**：県雇用労働課 ☎043-223-2743

あなたも技能検定で自分の腕(技能)の評価を！
～ 平成19年度前期技能検定のお知らせ～

技能検定は、皆さんが持っている技能を厚生労働省の定める一定の基準により検定し、その技能を公証する国家検定制度です。

この検定制度は、「技能」に対する社会的な評価を高め、主に技能労働者の技能とその地位の向上を図ることを目的として法律（職業能力開発促進法）に基づき前期・後期に分かれ毎年実施されます。

昭和34年に5職種の検定試験が実施されて以来、現在137職種が実施されるに至り、全国で200万人以上の合格者（技能士）が誕生し、「確かな技能の証」をもって各職場で活躍されています。

誇りある「技能士」としてより充実した仕事をするために、あなたも技能検定試験を受けましょう。

- 1 実施職種（予定）
 - 1・2級 園芸装飾、造園、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金属プレス加工、鉄工、建築板金、工場板金、仕上げ、切削工具研削、電子機器組立て、電気機器組立て、産業車両整備、建設機械整備、婦人子供服製造、布はく縫製、家具製作、建具製作、印刷、プラスチック成形、とび、左官、築炉、ブロック建築、タイル張り、畳製作、防水施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、サッシ施工、化学分析、表装、塗

- 装、広告美術仕上げ、写真、フラワー装飾
- 3級 園芸装飾、造園、金属熱処理、機械加工、建築板金、工場板金、仕上げ、機械保全、電子機器組立て、とび、左官、内装仕上げ施工、塗装、広告美術仕上げ、写真、フラワー装飾

単一当級 路面標示施工、産業洗浄
試験実施職種及び作業の変更がある場合がございますので、あらかじめお問い合わせ願います。

- 2 受付期間
平成19年4月3日（火）～ 4月13日（金）
- 3 試験の時期
実技試験：平成19年6月11日（月）～9月16日（日）の間の指定する日
学科試験：平成19年7月29日（日）、8月26日（日）、9月2日（日）、9月5日（水）、9月9日（日）
試験職種により異なります。

- 4 問い合わせ先
千葉県職業能力開発協会 技能検定課
〒261-0026 千葉市美浜区幕張西4-1-10
TEL 043(296)1150

千葉県で実施する職種、受検申請書、受検資格、受検手数料など技能検定についての詳細は、お気軽にお問い合わせください。

ちば仕事プラザ各種講座 4・5月

ちば仕事プラザは、千葉県の委託を受け、勤労者、求職者の方々をはじめ広く県民の皆様に多様な学習機会を提供しております。

能力開発講座 【申込方法】電話でお申し込み下さい。(随時受付・先着順)

仕事に生きる実務能力養成講座

講座名	開講日・時間	定員・受講料等
好感度アップの新人社員研修講座	4/20(金) 10:00~16:00	30名 8,000円
中高年齢者のための生涯設計セミナー1	4/21(土) 10:00~16:00	30名 8,000円
私のライフプラン探しセミナー1	4/26(木) 10:00~16:00	30名 8,000円
ランクアップ接客法講座	5/12(土) 9:30~16:30	30名 8,000円
~自分を知り自分を振り返るための~新人節目研修講座	5/25(金) 10:00~16:00	30名 8,000円
問題解決力パワーアップ講座...「MAPS演習」講座	5/19, 26(土) 10:00~16:00	30名 11,000円
ビジネス英会話講座1	4/15, 22 5/13, 20, 27 6/10, 17, 24 7/1, 8, 15, 22 8/5, 19, 26(日) 10:30~12:30	18名 35,000円

各種技能、資格取得対策講座

講座名	開講日・時間	定員・受講料等
宅地建物取引主任者受験対策講座	4/14, 21 5/12, 19, 26 6/2, 9, 16, 30 7/7, 14, 21, 28 8/4, 18, 25 9/1, 15(土) 13:30~16:30	40名 43,000円
3級ファイナンシャル・プランニング技能士受験対策講座	4/14, 21 5/12, 19, 26 6/2, 9, 16, 23, 30 7/7, 14(土) 9:30~12:30	40名 33,500円
TOEIC受験対策講座1	4/15, 22 5/13, 20, 27 6/10, 17, 24 7/1, 8, 15, 22 8/5, 19, 26(日) 13:30~15:30	18名 33,000円
インテリアコーディネーター受験対策講座(基礎コース)	5/12, 19, 26 6/2, 9(土) 10:00~16:00	24名 31,500円
消費生活アドバイザー受験対策講座	5/13, 20, 27 6/3, 10, 17 7/1, 8, 22, 29 8/5, 19, 26(日) 10:00~14:45	40名 34,000円

パソコン講座

講座名	開講日・時間	定員・受講料等
ワード基礎講座1	4/17, 18, 19, 20(火・水・木・金) 10:00~16:00	15名 19,600円
エクセル基礎講座1	4/24, 25, 26(火・水・木) 10:00~16:00	15名 15,600円

企業等受託講座 【申込方法】電話でお申し込み下さい。

企業やあなたのニーズに応える講座をコーディネートします。

従業員の職業能力の開発・向上をお考えの事業主・団体の方々が必要としている各種教育訓練を、ご相談のうえ企画し実施します。個々の業種・業務形態に応じ「必要な時」「必要なテーマ」での研修訓練がすすめられ、従業員の自己啓発や職場の活性化にもつながります。

【会場・お問い合わせ・資料請求】

ちば仕事プラザ 〒261-0026 千葉市美浜区幕張西4-1-10 TEL 043(274)7771 FAX 043(274)7775
HP <http://www.techpyra.jp/> Eメール FJP40347@nifty.com

休館日 月曜・祝日

交通のご案内

・JR総武線・京成電鉄

「幕張本郷駅」からバス利用の場合

6番乗り場京成バス学園循環(市町村アカデミー経由)

で約10分

「市町村アカデミー」下車徒歩3分

・JR総武線「幕張駅」から徒歩25分

・JR京葉線「海浜幕張駅」から徒歩25分

・京成電鉄「幕張駅」から徒歩20分

駐車場・70台収容可能(無料)

事業主のみなさま労働保険料の申告・納付はお早めに

《平成19年4月1日～5月21日》

千葉労働局

労働保険(労災保険・雇用保険)の保険料に係る年度更新の申告・納付を5月21日(月)までにお願ひします。

労働保険料の年度更新は、昨年申告いただいた概算保険料を平成18年4月1日から平成19年3月31日までの、労働者及び被保険者の賃金総額に基づいて確定保険料を算出いただいて精算し、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの見込みの労働保険料を概算で申告・納付いただくものです。

申告書の提出、保険料の納付方法

【労働保険番号の所掌が「1」の申告書】(赤色と黒色の申告書)

この申告書は、労災保険料と雇用保険料を併せて申告・納付いただくものか、労災保険料のみを申告・納付いただくものとなります。

申告・納付を併せて行うときは、最寄りの銀行・郵便局または、労働基準監督署へお持ちください。

申告・納付を別々に行うときは、申告書は労働局へ、納付は最寄りの金融機関へお願ひします。

【労働保険番号の所掌が「3」の申告書】(赤色と藤色の申告書)

この申告書は、雇用保険料を申告・納付いただくものとなります。

申告・納付を併せて行うときは、最寄りの銀行・郵便局または、労働局労働保険徴収課へお持ちください。

申告・納付を別々に行うときは、申告書は労働局へ、納付は最寄りの金融機関へお願ひします。

平成19年4月1日から(平成19年度労働保険の年度更新等から)石綿(アスベスト)健康被害救済のための「一般拠出金」の申告・納付が始まります。

【対象】 労災保険適用事業場の全事業主が対象です。

【納付方法】 労働保険料と併せて申告・納付します。

【料率】 一般拠出金は1000分の0.05です。

何かわからない点等ありましたら千葉労働局保険徴収課までお問合せください。(電話043-221-4317)

男女雇用機会均等法が改正されます

- 平成19年4月1日スタート -

平成19年4月1日より、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法がスタートします。

各企業におかれましては、改正法に沿った雇用管理がなされるよう、今一度点検していただき、労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備に努めてください。

改正のポイント

1 性別による差別禁止の範囲の拡大

男性に対する差別も禁止されます

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大されます。

男性も均等法に基づく調停など紛争の解決援助が利用できるようになります。

禁止される差別が追加、明確化されます

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて、以下の事項についても、性別を理由とした差別は禁止されます。

【追加、明確化される差別の内容】

- ・配置に係る業務の配分及び権限の付与
- ・降格
- ・雇用形態の変更
- ・労働契約の更新
- ・職種の変更
- ・退職の勧奨

例えば・・・このような取扱いも均等法違反となります！

- ・営業部門において、男性労働者は外勤業務に従事させ、女性労働者は外勤業務から排除し、内勤業務のみに従事させる（「業務の配分」で男女差別がある）
- ・男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には、それよりも低い金額までの権限しか与えない（「権限の付与」で男女差別がある）

間接差別の禁止

間接差別とは・・・

性別以外の事由を要件とする措置であって

他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、

合理的な理由がないときに講ずること をいいます。

省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止することとしました。

- ・労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ・コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ・労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること

（注）業務遂行に必要な合理的な理由がある場合に身長・体重要件や転勤要件等を課せなくなるわけではありません。

なお、省令で定めるもの以外は、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう！

2 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、以下の省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます。

【解雇・不利益取扱いが禁止される「理由」】

- ・妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと

- ・均等法の母性健康管理措置を求めた、又は受けたこと
- ・労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと
- ・妊娠又は出産による能率低下又は労働不能が生じたこと

【不利益取扱いの例】

- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
 - ・退職の強要、または正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約の変更の強要を行うこと
 - ・降格させること
 - ・減給する、賞与等において不利益な算定を行う、昇進等の人事考課で不利益な評価を行うこと
 - ・不利益な配置の変更を行うこと
 - ・派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと 等
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

3 セクシュアルハラスメント対策

男性に対するセクシュアルハラスメントも対象となります。

事業主は男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場でのセクシュアルハラスメント対策として、具体的な防止措置を講じなければなりません。

対策が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となります。

紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申し出を行うことができます。

4 母性健康管理措置

女性労働者から妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（時差出勤、勤務時間の短縮等）を講ずるよう申し出があったにもかかわらず、こうした措置が講じられず、是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となります。

また、紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申し出を行うことができます。

5 過料の創設

厚生労働大臣（都道府県労働局長）が事業主に対し、男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、または虚偽の報告をした場合は20万円以下の過料に処せられます。

改正男女雇用機会均等法に関する資料請求、

ご質問は 千葉労働局雇用均等室 ☎043 - 221 - 2307 へ

ポジティブ・アクションを推進している企業
ファミリー・フレンドリーな企業を募集します

- 平成19年度 均等・両立推進企業表彰 -

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」（ポジティブ・アクション）、「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいえる取組を推進している企業を表彰します。

この表彰制度の候補企業は公募します。

応募用紙に必要事項を記入の上、労働局雇用均等室あてに郵送又はFAXで提出してください。

実施要領、表彰基準及び応募用紙は、千葉労働局ホームページでご覧いただけます。

<http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/>

応募期間

平成19年2月1日～3月31日まで

お問い合わせ、応募先

千葉労働局雇用均等室

TEL 043 - 221 - 2307

FAX 043 - 221 - 2308

千葉県労働委員会だより

今月は、当委員会における平成18年中の不当労働行為事件の審査の実施状況をお知らせします。

1 事件の係属件数

係属件数		合計	最終件数	翌年への繰越
前年からの繰越	新規申立て			
6	3	9	7	2

2 審査の期間の目標及び目標の達成状況

当委員会では、審査の期間の目標を1年6月以内としています。平成18年の最終事件に係る平均処理日数は434日（約1年2月）でした。また、平成18年の最終事件7件のうち、この目標の範囲内で最終したものは、4件でした。

(1) 最終事件の平均処理日数

平均処理日数	最終事由				最終計
	命令	却下	和解	取下げ	
672	-	478	55	434	

(注) 上表は、平成元年(不)第7号事件(当事者の申出により平成3年から平成18年まで審査を凍結してきた事件)を除いた数値です。

(2) 最終事件の処理日数別件数

処理日数	最終事由				最終計
	命令	却下	和解	取下げ	
6月以内	-	-	-	2	2
6月超～1年以内	1	-	-	-	1
1年超～1年6月以内	-	-	1	-	1
1年6月超～2年以内	-	-	-	-	-
2年超	2	-	1	-	3
合計	3	-	2	2	7

3 審査の実施状況

件数	事件番号(申立受付年月日) (申立事由)(業種)	審査の実施状況(回数)								備考
		平成18年				申立以降の累計				
		調査	審問	和解	計	調査	審問	和解	計	
1	平成元年(不)第7号(平成元年6月2日) (1・3号該当)(鉄道業)	0	0	0	0	2	16	0	18	平成18年11月17日和解により最終 処理日数: 6,378日 当事者の申出により平成3年から平 成18年まで審査を凍結してきたた め、上記2の平均処理日数の算定対 象から除外した。
2	平成15年(不)第3号(平成15年11月4日) (1・2・3号該当)(地方公務)	0	0	0	0	3	9	4	16	平成18年3月10日命令により最終 処理日数: 858日
3	平成15年(不)第4号(平成15年11月7日) (1・3号該当)(航空運輸業)	0	0	0	0	6	8	0	14	平成18年2月24日命令により最終 処理日数: 841日
4	平成17年(不)第1号(平成17年7月13日) (1・3号該当)(鉄道業)	0	0	0	0	1	3	0	4	平成18年5月26日命令により最終 処理日数: 318日
5	平成17年(不)第3号(平成17年8月31日) (2号該当)(地方公務)	0	8	4	12	2	9	4	15	平成18年12月21日和解により最終 処理日数: 478日
6	平成17年(不)第4号(平成17年12月2日) (2・3号該当)(サービス業)	1	0	1	2	1	0	1	2	平成18年2月27日取下げにより最終 処理日数: 88日
7	平成18年(不)第1号(平成18年9月4日) (1・3号該当)(鉄道業)	1	0	0	1	1	0	0	1	翌年へ繰越し
8	平成18年(不)第2号(平成18年9月6日) (1・2・3号該当)(道路旅客運送業)	1	0	0	1	1	0	0	1	翌年へ繰越し
9	平成18年(不)第3号(平成18年11月13日) (2号該当)(道路旅客運送業)	0	0	0	0	0	0	0	0	平成18年12月4日取下げにより最終 処理日数: 22日
	計	3	8	5	16	-	-	-	-	-

(注) 申立事由には、労働組合法第7条の該当号(1号は不利益取扱い、2号は団体交渉拒否、3号は支配介入、4号は報復的不利益取扱い)を記載しました。

“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。

宣言企業123社を紹介します。積極的な応募をお願いします。

【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。

【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/sengenk1.html

社員いきいき！元気な会社宣言企業を紹介します。(平成19年1月17日現在)

番号	企業名	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)	06-70	市原興業(株)
05-02	(株)アイパル	06-07	(医)鉄蕉会	06-40	ちば債権回収(株)	06-71	(医)梨香会 秋元病院
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カード(株)	06-72	郡建設(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)	06-73	(医)芙蓉会 五井病院
05-05	(株)エルヴェ	06-10	太陽ハウス(株)	06-43	大多喜ガス(株)	06-74	(株)秋葉牧場
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)	06-75	テックソフトアンドサービス(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	06-76	(株)パール技研
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)	06-77	イケア・ジャパン(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)	06-78	(医)同和会
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	06-79	ソーイングアサヒ(株)
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)	06-80	(株)アクティブブレインズ
05-13	(医)鎮誠会	06-17	山本建設工業(株)	06-50	ちばぎん保証(株)	06-81	ケージー情報システム(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)	06-82	昭和ゴム工業(株)
05-15	(株)QVCジャパン	06-19	帝京大学ちば総合医療センター	06-52	ちばぎんディーシーカード(株)	06-83	京葉住設(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)	06-84	エンゼルガーデン幼稚園
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	06-85	ポリマープラス(株)
05-18	(株)千葉興業銀行	06-23	東電広告(株)	06-55	(株)八千代商事	06-86	ユー・エム・シージャパン(株)
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	06-87	生活介護サービス(株)
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	06-88	ちば興銀ビジネスサービス(株)
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)	06-89	特別養護老人ホーム あかひの郷
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)	06-90	検見川リフォーム工業(株)
05-23	竹内塗装(株)	06-28	(株)テブコーク	06-60	(株)ちばぎん総合研究所	06-91	(株)大功
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	06-92	マイホームテクノ(株)
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)	06-93	(有)信共
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	06-94	社会福祉法人 広域福祉事業会
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	06-95	社会福祉法人 緑陽会
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)	06-96	アルケア(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	06-97	(株)大東システムエンジニアリング
06-02	東電不動産(株)	06-35	シティライフ(株)	06-67	(医)阿伝の会 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				

労働相談 Q & A

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。

また、近年、労働者の心の健康問題が本人をはじめ、その家族、社会に与える影響が大きくなっていることから県では平成19年4月から「働く人のメンタルヘルス特別労働相談（要予約）」を毎月2回行います。

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。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、「労働条件の不利益変更」について、ご紹介します。

Q: 会社の経営状態が悪化しており、人件費を抑えて乗り切りたいと考えています。人員を削減せずに、賃金の切り下げで対応しようと考えていますが可能でしょうか。

A: 賃金は労働条件中で極めて重要なものですので、その変更には極度の業務上の必要性が認められなければなりません。特に、会社の存続自体が危ぶまれる状況にあること、整理解雇のような雇用調整が予想される状況にあることなどが、重要な判断要素になります。多数労働者に、その変更をやむなしとして受け入れてもらうことが大切です。そのためには、事情を十分に説明するほか、業績が回復した時点での対応策（賃金水準の見直し）を示したり、労基法第91条の趣旨に従い、切下げの程度を月例給与の10%以内にとどめたりすることなども考慮すべきでしょう。更には、不公平な切下げにならないよう、全従業員に応分の負担を求めることも重要です。

Q: 経営陣の交代を機に、労働条件を変更することが突然に発表されました。このような一方的な不利益変更が認められるのでしょうか。

A: 経営悪化による経営陣の刷新や事業の統廃合・組織再編の時に多く見られるのが、労働条件の不利益変更です。

基本的に、労働者に不利益な変更を一方的に通告しても、変更の効力は生じません。

そうせざるを得ない事情を十分に説明し、同意を得て実施するのが原則であり、法的に意味のある合意の形式として、個別の労働者との合意あるいは、労働協約による合意が必要です。個別的に同意を求められることが希にありますが、納得できない変更に対しては、個別労働紛争問題として、関連の紛争解決機関への申し出をお勧めします。

労働協約による変更では、労働組合が合意し、調印して実施されることとなりますので、その協約の適用を受ける労働者には、不利益変更であってもそ

の効果が及びます。

これらの合意がない場合に、就業規則を改定して不利益変更が行われることもあります。就業規則には、使用者に制定権があり、かつ、全ての労働者に適用される服務規律としての性格がある点で、労働協約の場合と大きく異なります。判例では、改定に合理性がある限りにおいて不利益変更も許されるとされていますが、合理性の判断基準については、変更によって生じる不利益の程度、変更の必要性・その程度、代償措置等々、多くの肉付けがなされています。

Q: 週5日・1日5時間勤務（11時から15時まで）の条件でスーパーのパート社員として働いていますが、店長から「来月から週3日・6時間勤務に切り替える。同意できないなら辞めても構わない」と言われ、家庭の事情もあるので、困っています。

A: 相談者は、入社時に勤務条件確認書（労働契約書）をもらっているでしょうが、この店長の提示は、法的には「労働契約の変更申入れ」に当るもので、それだけでは変更は成立しません。労働契約も契約一般と同じで、労働者の同意のない契約内容の一方的変更（とりわけ賃金や時間等重要な条件の切り下げ）は無効ですから、従来どおりの勤務条件で働くことを主張できますし、退職する必要もありません。具体的には、店長に対し以上の考えを伝えた上で、家庭の事情等をよく説明して納得してもらうか、又はある程度までの条件変更は同意するという柔軟な対応が、現実的かと思われます。

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

県内の経済界、労働界のトップの皆さまと堂本千葉県知事は、平成19年1月25日「仕事と子育てが両立する働き方の実現」に向けて、「経済界・労働界・県が共に目指すもの～3つの目のつけどころ～」を発表いたしました。



前列左から	千葉県経営者協会会長	大塚 弘氏
	千葉県経済同友会代表幹事	早川 常雄氏
	堂本暁子千葉県知事	
	千葉県商工会議所連合会会長	千葉 滋胤氏
後列左から	千葉県生産性本部会長	永井 幸喜氏
	日本労働組合総連合会千葉県連合会会長	
		黒河 悟氏
	千葉県中小企業家同友会代表理事	林 康博氏
	千葉県商工会連合会会長	磯村 貞雄氏
	千葉県中小企業団体中央会会長	坂戸 誠一氏

仕事と子育てが両立する働き方の実現」に向けて 経済界・労働界・県が共に目指すもの ～「3つの目のつけどころ」～

千葉県では、少子化の現状を打開する一つの対策として、「仕事と子育てが調和のとれる働き方の実現」と「企業の活力を高める」ことが、同じ視点に立っていい形になるよう、経済界・労働界・県と一緒に考え行動していく話し合いを重ねています。

今回、この取組みをより具体的に、そして力強いものとするため、現状を打開する「目のつけどころ」を一致させ、共に行動していくこととしました。

この「目のつけどころ」に沿って、それぞれの立場から、企業や職場の取組みを活発にして、若い世代が、充実した仕事をしながら、ゆとりをもった子育てができるよう、目指すものです。

「目のつけどころ」は3つです。
そして、企業それぞれの実情や働くもののニーズに応じ、具体的にはこんな課題に取り組みます。

その1 女性が子育て中も働きやすい、また、再就職しやすい環境を整備します！

育児休業制度は、これまでの重点的な取組みでかなり普及してきましたが、育児休業明け後職場復帰して、子育てしながら働く困難さから退職する女性が多い現実があります。

子育てしながら働きやすい環境をつくり、女性が安心して働けるようになれば、子育てへの経済的負担感や労働力不足への解決策にもなります。

「子の看護休暇制度」をもつ企業の比率を高めていきます。
(現状：導入済企業の割合は37%)
企業の実情、社員のニーズに応じ、子育て期の社員を対象に、次のいずれか一つをもつ企業の比率を高めていきます。
短時間勤務の制度、フレックスタイム制、始業・終業時間の繰り上げ・繰下げ、
所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営
出産・子育てで退職した人が再就職しやすいように、元女性社員の「再雇用制度」の導入や、子育てなどで退職し、ブランクのある女性の採用を進めます。

その2 女性(ママ)だけでなく男性(パパ)の両立も支援します！

仕事と子育ての両立には、男性の家事・育児への参加が不可欠です。企業の両立支援はとくに女性が対象と考えられがちですが、男性も対象となるような制度づくり、意識改革を進めます。

子育て期の男性で長時間残業を行っている者を減らします。
(現状：30～34歳の男性で週15時間以上残業している者の割合は38%)
「妻の出産時の夫の休暇制度」をもつ企業の比率を高めていきます。
(現状：導入済企業の割合は40%)
男性が育児休業を利用しやすい環境づくりを進めます。
・女性社員がいない(少ない)企業の中でも、育児休業制度をもつ企業の比率を高めていきます。
・男性の育児休業利用のための、管理職研修、社内報等による広報など何らかの取組みを行う企業を増やします。

その3 制度づくりや利用しやすい風土づくりを進めます！

両立支援に取り組んでいる企業では、その制度化を進め、両立支援の制度があるところは、利用しやすい職場風土づくりを進めます。

社員規模49人以下の中小企業で、育児休業制度をもつ企業の比率を高めていきます。
(現状：導入済企業の割合は57%)
企業の中でワーク・ライフバランスの考え方を普及します。
(個々の生活ニーズに即した柔軟な働き方や生産性向上にむけた効率的な仕事の進め方など)
従業員300人以下の企業の中で「一般事業主行動計画」の策定を進めます。
両立支援企業助成金(財21世紀職業財団所管)の活用を進めます。

以上は主に少子化対策として進めるものですが、子育て中の若い世代の働きやすさは、社員全体の働きやすさに繋がり、企業の活力を高めるものと確信します。

「仕事と子育てが両立する働き方の実現」へ向けて

ちば

経済界・労働界・県が共に目指すもの

少子化の現状を打開するため、経済界・労働界・県が“目のつけどころ”を一致させ共に取り組みます。若い世代に、「働きたい企業が集まる千葉県」として注目されるようにします。

「出産・子育て期における男女労働実態調査」(千葉県・平成17年11月実施)から見てきたこと

子どもの一人いる者の8割が「もっと欲しい」。でも、このうち4割が「迷っている」。

迷う理由の上位は、「経済的な余裕」(1位)、「仕事との両立が困難」(2位)。

「両立」に必要な条件は、「夫婦で家事・育児を協力して分担する」がトップ。

育休法に定められた制度が中小企業の多くで設けられておらず、利用できない現状も少なくない。

働く女性の7割が第1子の出産を機に退職

3つの目のつけどころ

●POINT 1
女性が子育て中も働きやすい、また、再就職しやすい環境を！



夫婦で働けば、経済的負担も緩和！

●POINT 2
ママだけでなくパパにも両立支援を！



夫の家事・育児への協力は不可欠！

●POINT 3
制度づくりや利用しやすい風土づくりを！



子育て中の社員が働きやすい職場は皆が働きやすい職場！

企業の実情・社員のニーズに応じ、具体的にはこんな取り組みを進めます。

- 「子の看護休暇」の導入 (導入済み企業の割合37%)
- 企業の実情・社員ニーズに応じ、どれか一つを導入

子育て期の短時間勤務、フレックスタイム制、始業・終業時間の繰り上げ繰り下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営

- 元女性社員の再雇用制度の導入や子育てでブランクのある女性の採用

- 子育て期の男性で長時間の残業をする者の減少 (30代前半の男性の38%が週15時間以上残業)
- 「妻の出産時の夫の休暇制度」の導入 (導入済み企業の割合40%)
- 男性が育児休業を利用しやすい環境づくり

・女性社員が少ない(いない)企業も育児休業制度の導入
・男性の育休利用のための管理職セミナーや広報の実施

- 社員規模49人以下企業での育児休業制度の導入 (導入済み企業の割合57%)
- 企業の中でワーク・ライフバランスの考え方を普及
- 従業員300人以下の企業の中で「一般事業主行動計画」の策定
- 両立支援企業助成金((財)21世紀職業財団所管)の活用

注:「導入済み企業」の割合や「残業の現状」は前掲の千葉県調査による
参考:同調査によると、県内企業で育児休業制度を導入しているのは75%

ワーク・ライフ・バランスとは？ (仕事と生活の調和)

働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組めなくなるのではなく、両者を実現できる状態のこと。

(出典:厚生労働省・男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—)

ワーク・ライフ・バランス

仕事と子育てが両立する働き方の実現

安心・安全な地域づくり

晩婚化・非婚化の問題

保育・教育環境の充実

少子化対策

経済的支援・負担の軽減

青年の就労・経済的自立

「企業の成長・生産性向上は従業員の能力向上・発揮によって実現されるが、そのためには、従業員個々人が仕事のやりがい、生きがいを実感できるよう、個々の生活ニーズに即した働き方が必要となる。企業と従業員の協力によって、双方のニーズを満たす、いわば新たな働き方の推進が求められており、その挑戦が、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の実践であるといえよう。」

日本経団連『経営労働政策委員会報告』2007年版より抜粋