

労政ちば

No.532

7月号

2010年度



平成21年 賃金事情調査結果について



ゆめ半島千葉国体・ゆめ半島千葉大会
マスコットキャラクター チーバくん

本調査は、千葉県内の民間事業所に働く労働者の賃金・労働条件等の実態を把握し、合理的な賃金管理及び健全な労使関係の形成に寄与することを目的として、県内事業所の協力を得て毎年実施しているものです。

本調査の実施にあたり、御多忙中にもかかわらず御協力いただきました事業所各位をはじめ、関係機関の皆様にお礼申し上げます。

(1) 平均賃金の推移

県内の中小企業に働く常用労働者（集計対象労働者 3,540人）の平成21年7月の平均賃金（平均年齢 42.8歳、平均勤続年数 11.0年）は、基準内賃金 274,384円、基準外賃金 25,424円、合計 299,808円となっており、いずれも前年と比較し減少しており、大企業においても同様の傾向が見られる。

平均賃金の過去5年間の推移

(単位：円、歳、年、%)

区分	基準内賃金	基準外賃金	合計	平均年齢	平均勤続年数	対前年上昇額・上昇率					
						基準内賃金	基準外賃金	合計			
17年	282,116	30,920	313,037	42.1	11.4	▲514	(▲0.2)	▲421	(▲1.3)	▲934	(▲0.3)
	318,994	43,215	362,209	39.4	15.1	7,178	(2.3)	380	(0.9)	7,558	(2.1)
18年	281,982	30,831	312,814	41.9	11.5	▲134	(▲.0)	▲89	(▲0.3)	▲223	(▲0.1)
	304,502	43,024	347,526	39.6	14.1	▲14,492	(▲4.5)	▲191	(▲0.4)	▲14,683	(▲4.1)
19年	285,513	28,892	314,406	42.4	12.4	3,531	(1.3)	▲1,939	(▲6.3)	1,592	(0.5)
	309,413	43,820	353,233	40.2	14.8	4,911	(1.6)	796	(1.9)	5,707	(1.6)
20年	283,998	33,787	317,784	42.4	11.5	▲1,515	(▲0.5)	4,895	(16.9)	3,378	(1.1)
	308,917	41,984	350,902	39.6	13.7	▲496	(▲0.2)	▲1,836	(▲4.2)	▲2,331	(▲0.7)
21年	274,384	25,424	299,808	42.8	11.0	▲9,614	(▲3.4)	▲8,363	(▲24.8)	▲17,976	(▲5.7)
	307,936	32,583	340,519	39.6	13.7	▲981	(▲0.3)	▲9,401	(▲22.4)	▲10,383	(▲3.0)

(注) 上段=中小企業、下段=大企業

(2) 確定初任給の推移

確定初任給の過去5年間の推移

区分	中学卒	高校卒		高専・短大卒		大学卒	
		管理・事務	生産・技術	管理・事務	生産・技術	管理・事務	生産・技術
17年	151,429 (9.0)	164,917 (4.7)	165,599 (0.8)	176,736 (2.4)	180,326 (2.7)	195,725 (1.8)	203,193 (2.5)
18年	157,350 (3.9)	162,270 (▲1.6)	164,961 (▲0.4)	176,793 (0.0)	179,607 (▲0.4)	197,109 (0.7)	199,670 (▲1.7)
19年	158,316 (0.6)	166,769 (2.8)	169,962 (3.0)	177,410 (0.3)	181,360 (1.0)	197,315 (0.1)	200,308 (0.3)
20年	146,672 (▲7.4)	165,008 (▲1.1)	166,567 (▲2.0)	178,388 (0.6)	177,678 (▲2.0)	198,566 (0.6)	199,921 (▲0.2)
21年	145,506 (▲0.8)	160,878 (▲2.5)	166,096 (▲0.3)	172,871 (▲3.1)	175,304 (▲1.3)	196,595 (▲1.0)	197,459 (▲1.2)

(注) () 内は対前年上昇率 (%)

詳細はホームページを御覧下さい。(千葉県ホームページから「賃金事情調査」で検索)

INDEX

- 平成21年賃金事情調査結果…………… p 1
- ワーク・ライフ・バランス県民意識調査結果… p 2～3
- 「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」の募集… p 4
- 障害者の雇用について相談できます…………… p 5
- 平成21年の千葉県内の賃金不払の状況…………… p 6
- 障害のある方のための職業（委託）訓練について… p 7
- 平成22年度 職業訓練指導員試験…………… p 8
- 相談はこちら！…………… p 9
- 就労を目指す！スキルを磨く！…………… p 10～11
- ワーク・ライフ・バランス…………… p 12

「ワーク・ライフ・バランス県民意識調査」

「出産・子育て期における男女労働実態調査(フォロー調査)」を実施しました。

仕事と生活の調和を目指す「ワーク・ライフ・バランス」は、多様化する労働者のライフスタイルやニーズに対応した考え方であり、企業の競争力や生産性の向上につながる経営戦略としても注目されています。

そこで県では、県民のワーク・ライフ・バランスに対する意識や現状について把握するために、幅広い世代を対象とした「ワーク・ライフ・バランス県民意識調査」を実施しました。

また、企業における仕事と育児の両立支援等に関する取組状況を把握するために、2年毎に実施している「出産・子育て期における男女労働実態調査(フォロー調査)」の結果もまとめましたので、併せて報告します。

1. 調査概要

◆ ワーク・ライフ・バランス県民意識調査【※県民対象調査】

- ①調査対象 県内在住の18歳以上の男女3000人
- ②実施時期 平成22年1月～2月
- ③主な内容 ワーク・ライフ・バランスに対する考え、実現状況、従業員へ対する配慮、等

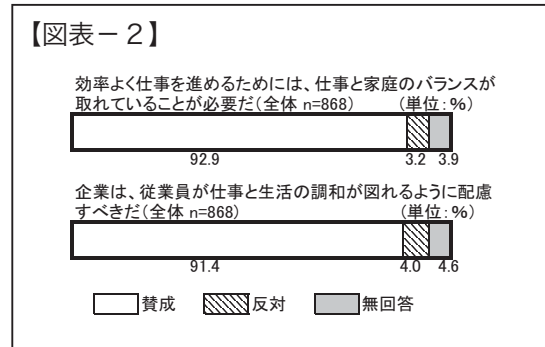
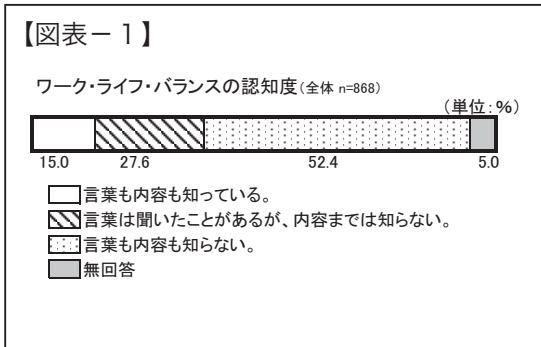
◆ 出産・子育て期における男女労働実態調査(フォロー調査)【※企業対象調査】

- ①調査対象 前回調査と同じ県内3600事業所
- ②実施時期 平成21年11月～12月
- ③主な内容 女性の就業支援や再雇用の状況、両立支援制度の導入・活用状況、ワーク・ライフ・バランスに対する認識、等

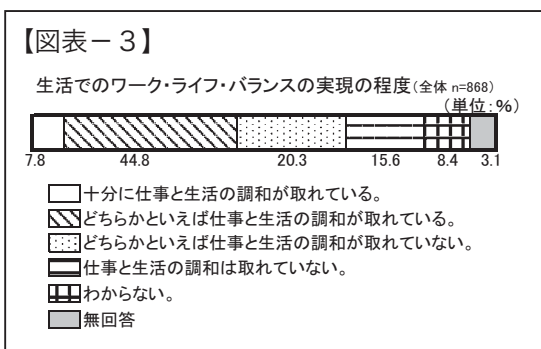
2. ワーク・ライフ・バランス県民意識調査の結果概要(抜粋)

(1)「ワーク・ライフ・バランス」という「言葉も内容も知っている」という県民は15.0%にとどまったが【図表-1】、「効率よく仕事を進めるためには仕事と家庭のバランスが取れていることが必要だ。」と考えている人は9割を超えている【図表-2】。

また「企業は従業員が仕事と生活の調和が図れるように配慮すべきだ。」という意見に9割が賛成している【図表-2】。



(2) 自分自身の生活において、「仕事と生活の調和が取れている」と感じている人は半数にとどまっている【図-3】。特に、仕事の優先度についてみると、【現実】に「仕事を優先している」が31.2%なのに比べて、【希望】の「仕事を優先したい」は4.7%しかなく、現実と希望でギャップがあることが伺える【図表-4】。

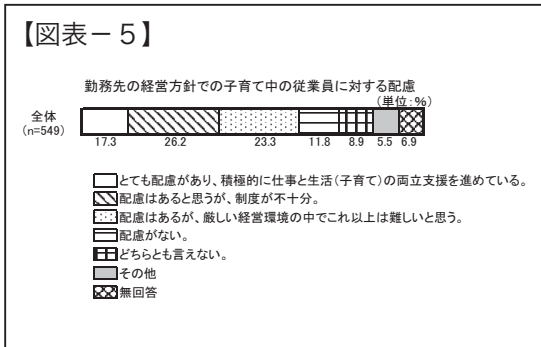


【図表-4】
生活の中の優先度 (単位: %)

全体(n=868)	生活の中の優先度							無回答	
	「仕事」	「家庭生活」	「個人の生活」	「仕事」と「家庭生活」をともに	「仕事」と「個人の生活」をともに	「家庭生活」と「個人の生活」をともに	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をともに		
【現実】に優先している	31.2	10.7	2.6	31.1	5.5	4.7	8.9	3.7	1.5
【希望】として優先したい	4.7	12.6	3.2	30.6	5.6	9.3	29.7	2.4	1.7

※「家庭生活」=家事、子育て、介護等
※「個人の生活」=趣味、ボランティア等

(3) 子育て中の従業員に対して、勤務先は一定の「配慮がある」と感じている労働者が6割を超えるものの【図表-5】、両立支援制度を実際に利用したことがある人は、最も多い「妻の出産に伴う夫の休暇制度」でも9.1%で、全て1割未満であった。【図表-6】。



【図表-6】

両立支援制度を利用希望 (全体 n=868)

制度名	利用したことがある	利用したい	利用したいが、現実的に難しい
妻の出産に伴う夫の休暇制度	9.1%	31.8%	38.1%
育児休業中の従業員への経済的援助	1.6%	52.1%	23.8%
子の看護休暇制度	1.7%	53.5%	23.7%
始業・就業時刻の繰下げ・繰上げ	4.3%	45.2%	27.0%
所定外労働をさせない制度	1.0%	34.8%	36.2%

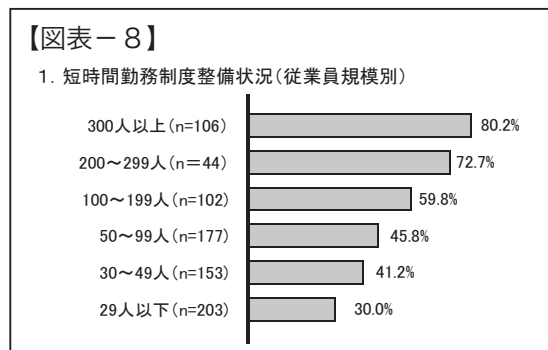
3 出産・子育て期における男女労働実態調査の結果 (抜粋)

(1) 子育て中の社員に対する各種制度の整備率は着実に上昇しているが【図表-7】、従業員規模別にみると、従業員規模が小さい事業所ほど制度整備率が低くなり、中小企業の取組が遅れている。【図表-8】。

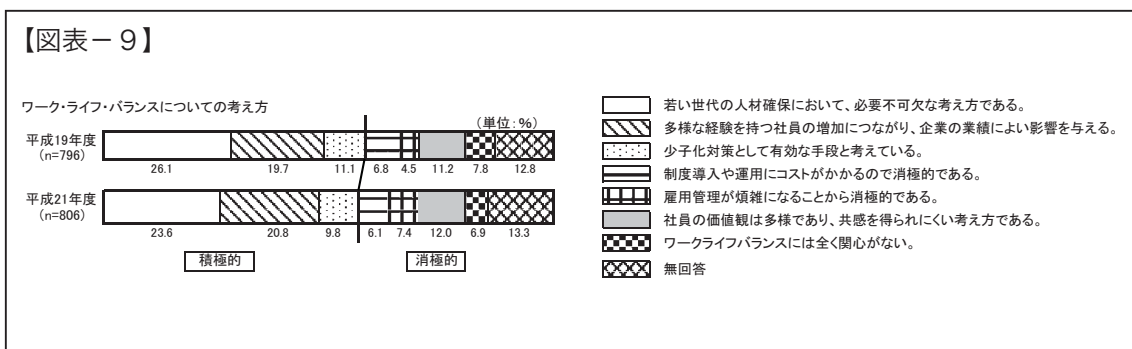
【図表-7】

両立支援制度の整備状況

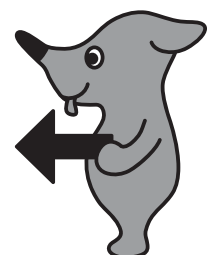
制度名	平成21年度 (あり)	平成19年度 (あり)	増減 (ポイント)
短時間勤務制度	48.8%	38.9%	9.9
子の看護休暇制度	50.1%	42.6%	7.5
始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ	44.3%	37.6%	6.7
深夜勤務の制限	49.8%	45.6%	4.2



(2) ワーク・ライフ・バランスについて「積極的」な考え方を持っている事業所の割合は、前回調査と比べてやや減少しており、子育て中の社員に対する各種制度の整備率は上昇しているものの、ワーク・ライフ・バランスに積極的な意識をもって取り組んでいる企業は増えていない【図表-9】。



これらの調査結果の詳細については、下記ホームページをご覧ください。
http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_rousei/kjst/wlbchousa.html
【お問い合わせ】
 千葉県商工労働部雇用労働課 雇用就労支援室 TEL043-223-2741



ゆめ半島千葉国体・ゆめ半島千葉大会
 マスコットキャラクター チーバくん

ちば企業人スキルアップセミナー

県では、企業に在職されている皆さん向けの短期の集中訓練「ちば企業人スキルアップセミナー」を昨年度から実施しております。

本年度も TIG 溶接、ガス溶接など現場で即役立つ技能訓練を行うとともに、旋盤作業、冷凍機械責任者など技能検定、国家試験対策にもお役立ていただける訓練も行います。

7月中旬の時点で申込み可能な訓練は下記のとおりです。奮ってお申し込みください。

セミナー名	開催予定日	申込期間	実施校	定員	受講料
AutoCADの基礎（演習編）	8/24(火)・26(木)・31(火)	6/24(木)～8/2(月)	船橋校	10名	4,500円
ガス溶接技能講習	8/26(木)・27(金)	6/25(金)～8/4(水)	〃	10名	3,500円
JIS 溶接技能者評価試験受験対策	9/2(木)・3(金)	7/1(木)～8/10(火)	市原校	8名	3,000円
機械製図の基礎 (機械図面の読みかた・描きかた)	9/9(木)・10(金)	7/9(金)～8/18(水)	船橋校	10名	3,000円
プレス機械作業主任者技能講習	9/21(火)・22(水)・24(金)	7/21(水)～8/30(月)	〃	10名	4,000円
AutoCADの基礎（操作編）	9/28(火)・29(水)	7/28(水)～9/6(月)	〃	10名	3,000円

その他のセミナーや実施場所については、千葉県庁商工労働部産業人材課のホームページ内の「ちば企業人スキルアップセミナーのご案内」にて必要な情報を掲載しておりますのでご確認ください。なお、受講料のほか、テキスト代は自己負担となります。

このほか、企業の皆さんが現場に必要な訓練に対応するため、オーダーメイド型の訓練も行っておりますので、お気軽にお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

「ちば企業人スキルアップセミナーのご案内」

(http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_syokunou/skill-up/seminar.html)

千葉県商工労働部産業人材課 Tel 043-223-2762

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」を募集しています。

千葉県では、障害のある人を積極的に雇用し、障害のある人もない人も共に働いている企業・事業所を「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として認定し、公表することで障害のある人の雇用に対する理解と促進を図っています。

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として認定されると、認定書が交付され、事業所名・取組内容等を県ホームページで紹介しますので、企業イメージの向上や社員の誇りとなることなどの効果が期待できます。また、認定された事業所は、ロゴマークを会社案内や名刺等に使用することができます。

平成20年7月からスタートし、現在107事業所が認定されています。認定された事業所等からは、「職員が協力的になった」、「職員が誇りに思うようになった」との社内の効果や、「事業所の見学者が増えた」、「インターンシップの依頼がきた」など対外的な効果があったとの声も届いています。

皆さまからのご応募をお待ちしております。



笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス

対象事業

- ・県内に本社、支店等の事業所があること。
- ・障害者法定雇用率を達成（従業員56人未満の事業所では、障害のある人を1名以上雇用していること。）していること。
- ・障害のある人の雇用に理解があり、障害のある人が働きやすい環境の整備に努めていること。 他

応募方法

- ・自薦又は他からの推薦により応募することができます。
- ・応募用紙・応募資格等の詳細については、下記のホームページをご覧ください。

認定

行政及び障害者就労支援団体等で構成される認定委員会により審査会を行い、認定基準を満たしていると認められるときに「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として認定します。

なお、今年度の認定式については、10月、3月ごろを予定しています。

お問い合わせ

千葉県商工労働部産業人材課 障害者就労支援室

電話 043-223-2756 FAX 043-221-3730

http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_syokunou/friendly/top.html

障害者の雇用について相談できます。

県では、障害のある人の雇用の場の拡大と継続（長期）雇用を促進するために、企業等に対して支援を行う企業支援員を配置しています。また、障害者法定雇用率を達成していない企業等に対し、障害者雇用に関する各種手続きの支援などを行う法定雇用率達成支援員を配置しています。

◆企業支援員

職域（職場）の開拓

障害者雇用の経験のない事業所を対象に、障害者雇用の成功例紹介や雇用後の支援などにより、雇用に対する不安を軽減し、障害者雇用の拡大を図ります。

障害者雇用支援（企業支援）

障害のある人を雇用している事業所に対し、障害のある人の能力を活用する工夫や継続（長期）雇用のための雇用管理上のアドバイスなどを行います。

◆法定雇用率達成支援員

法定雇用率達成支援

ハローワーク等と連携し、障害者法定雇用率を達成していない企業等に対し、重点的に法定雇用率達成支援を行うために、障害者雇用に関する各種手続きや助成制度の手続きなどを支援します。

◆支援員配置場所及び障害者就業・生活支援センター設置場所

法人名 (障害者就業・生活支援センター名)	所在地	電話番号	企業 支援員	法定雇用率 達成支援員	障害者就業 ・生活支援 センター
NPO法人ワークス未来千葉 (千葉障害者キャリアセンター)	千葉市美浜区	043-204-2385 043-204-2386	○	○	○
社会福祉法人オリーブの樹	千葉市花見川区	043-216-8211		○	
社会福祉法人大久保学園 (大久保学園)	船橋市	047-457-7380		○	○
社会福祉法人実のりの会 (ビック・ハート)	柏市	04-7168-3003	○	○	○
社会福祉法人実のりの会 (ビック・ハート松戸)	松戸市	047-343-8855		○	○
社会福祉法人サンワーク	市川市	047-335-4441		○	
社会福祉法人あひるの会 (あかね園)	習志野市	047-452-2715	○		○
社会福祉法人光明会 (就職するなら明朗塾)	八街市 佐倉市	043-442-0101 043-235-7350	○	○	○
社会福祉法人口ザリオの聖母会 (東総障害者就業・生活支援センター)	旭市	0479-60-0211	○	○	○
社会福祉法人ワーナーホーム (プリオ)	山武郡大網白里町	0475-77-6511		○	○
社会福祉法人佑啓会 (ふる里学舎地域生活支援センター)	市原市	0436-36-7611	○	○	○
NPO法人ぼびあ (エール)	木更津市	0438-42-1201			○
社会福祉法人安房広域福祉会 (中里)	館山市	0470-28-2422 0470-20-7188		○	○

平成22年10月1日に国勢調査が実施されます！



平成22年は5年ごとに実施される国勢調査の年です。みなさんのお宅へ国勢調査員が9月23日（木）より調査票の配布に伺いますので、調査票をご記入の上、封をして調査員に渡すか、市区町村に郵送で提出をお願いします。

調査の日程

9月23日（木）～9月30日（木） 調査票の配布

10月1日（金） 国勢調査実施基準日

10月7日（木） 調査票の提出締切日

国勢調査についてのご質問は 043-223-2224（千葉県総合企画部統計課）まで



平成 21 年の千葉県内の賃金不払の状況

－ 発生件数・不払額・労働者数とも、ひきつづき高水準 －

千葉労働局（千葉（ちば）秀木（ひでき）局長）は、平成 21 年（1 月～ 12 月）に、千葉県内の各労働基準監督署（8 署）で取り扱った賃金不払事案の状況及び未払賃金立替払制度の運用状況を取りまとめた。

県内の賃金不払の発生件数は、経済情勢が悪化した平成 20 年に急激に増加し、平成 21 年も 998 件と前年とほぼ同水準であった。賃金不払総額は 8 億 8792 万円、労働者数は 2,800 人で、やはり前年とほぼ同水準であった。

また、企業の倒産等の理由により、国の制度により未払賃金の立替払いを受けた労働者数は 888 人で、前年（448 人）から倍増した。

1 賃金不払い事案の状況（グラフ 1、2、3、表 1、2 参照）

(1) 平成 21 年の県内の賃金不払い事案（*1）は、

ア 件数は 998 件

イ 不払金額は 8 億 8792 万円

（内訳 定期賃金等：8 億 2277 万円、退職金：6504 万円）

ウ 不払対象労働者数は 2,800 人

となった。

*1 賃金不払事案の数値は、労働者からの申告等により各労働基準監督署で取り扱った事案のうち金額等が確定したもの。

(2) 業種別では、

ア 件数は、①建設業②接客娯楽業③商業

イ 不払金額は、①保健衛生業②建設業③製造業

ウ 労働者数は、①接客娯楽業②建設業③保健衛生業の順となった。

2 未払賃金立替払制度の処理状況の概要（表 3 参照）

千葉県内の各労働基準監督署における未払賃金の立替払い（*2）の処理件数（事実上の倒産等として処理した件数）は、平成 21 年は、企業数は 45 社で前年から 4 社増加、立替払を受けた労働者数は 888 人・立替払額は 3 億 9152 万円で、それぞれ前年から倍増した。

*2 未払賃金の立替払制度は、企業の倒産（事実上の倒産を含む）等のために賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、一定の条件を満たす場合にその未払賃金の一定範囲について事業主に代って支払う制度。

3 千葉労働局の今後の対策等について

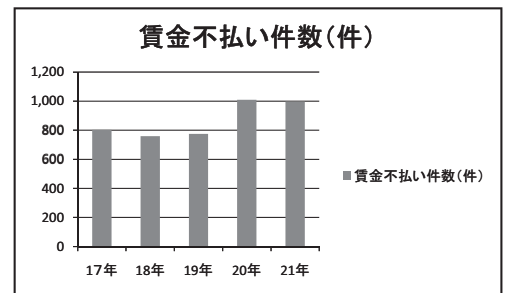
(1) 各労働基準監督署には、賃金不払・解雇等の労働基準法違反に関する申告（*3）や労働条件に関する相談・問合せが、数多く寄せられている。平成 21 年に千葉県内の各労働基準監督署が処理した申告件数は 1,656 件、このうち賃金不払事案は 1,091 件で、賃金不払が認められた事案が 998 件であった。

*3 申告とは、労働者が事業場の労働基準関係法令違反の事実を労働基準監督署に申し立てること。

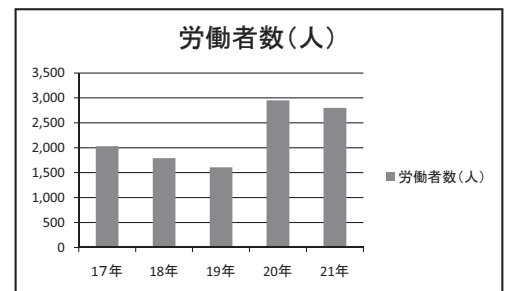
(2) 賃金不払は、労働基準法に違反する行為であり、労働基準監督署が賃金不払を把握した場合は、その支払いについて事業主に対して行政指導である是正勧告をするが、これに従わない等悪質な事案については司法処分を行っており、過去 5 年間に賃金不払により司法処分とした事件は 25 件である。

(3) 賃金は労働者にとって生活の基盤であることから、千葉労働局としても賃金の適正な支払いを含めた労働条件の確保・改善を最重点施策として位置づけている。各労働基準監督署では、賃金不払等労働基準関係法令違反に係る申告処理を迅速に行うとともに、労働者の救済のための立替払制度の迅速・的確な処理に努める一方、悪質な賃金不払事案については事業主に対して厳重な処分を行うこととしている。

グラフ 1



グラフ 2



グラフ 3

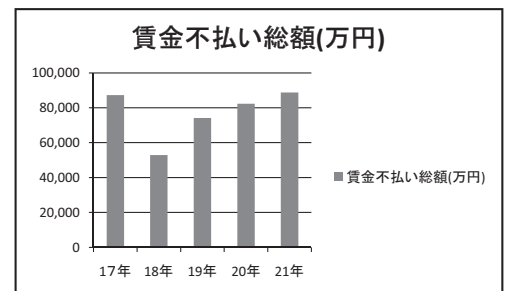


表1 賃金不払事案の年別推移

区分	年	17年	18年	19年	20年	21年
賃金不払件数(件)		803	759	775	1,009	998
賃金不払総額(万円)		87,298	52,854	74,189	82,333	88,792
(定期賃金不払額)		71,450	47,968	44,672	76,344	82,277
(退職金不払額)		15,848	4,581	29,517	5,989	6,504
労働者数(人)		2,031	1,791	1,608	2,952	2,800

表2 平成21年賃金不払事案の業種別内訳

区分	業種	建設業	商業	製造業	保健衛生業	接客娯楽業	交通運輸業	その他	合計
件数(件)		259	147	82	61	157	98	194	998
不払総額(万円)		14,226	11,007	11,426	19,814	10,522	5,684	16,113	88,792
労働者数(人)		440	399	339	409	565	214	434	2,800

表3 未払賃金立替払年別処理状況

区分	年	17年	18年	19年	20年	21年
企業数(件)		68	41	45	41	45
立替払金額(万円)		25,552	24,318	18,576	15,547	39,152
労働者数(人)		791	608	396	448	888

障害のある方のための職業(委託)訓練について

障害のある方のための職業(委託)訓練生の募集

この訓練は、県が求職中の障害のある方を対象に、企業や社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等に委託して、就労に役立てていただくために実施する短期の公共職業訓練です。

- (1) 訓練期間 1～3ヵ月
- (2) 募集コース

①PC技能習得コース

主に初級の方を対象にパソコンの活用能力やITに関する知識・技能を習得します。

②作業実務コース

実技を中心とした作業訓練を通して働く姿勢や知識・技能・態度を習得します。

③企業実践コース

企業などの事業所現場で作業実習を行い、実践的な職業能力を習得します。

障害のある方のための職業(委託)訓練にご協力いただける企業・団体を募集

県では、障害のある方を対象に多様な委託先での職業訓練事業を実施しています。この事業は、障害のある方の個々の状況に応じて行う作業実務コースと事業所現場で行う実践的な企業実践コースを設定していますが、この事業の実施にご協力いただける企業・団体を募集しています。

<お問い合わせ先等>

上記の募集の詳細につきましては、県のホームページをご覧になるか下記までご連絡ください。

○千葉県立障害者高等技術専門学校

〒266-0014 千葉市緑区大金沢町470番地 Tel: 043-291-7744 Fax: 043-291-7745

ホームページアドレス <http://www4.ocn.ne.jp/~shogisen/index.html> (障害者高等技術専門学校)

http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_syokunou/index.html (県産業人材課)

平成 22 年度 職業訓練指導員試験

これは、職業訓練指導員としての資格を得るために行うもので、合格者が別途申請すれば職業訓練指導員免許証が交付されます。

※千葉県職員の採用試験ではありません。

実施職種

園芸科、自動車整備科等 123 職種

(今年度は、それぞれの職種ごとの実技・関連学科は実施せず、全ての職種に共通する指導方法のみを実施します。)

受験対象者(指導方法のみ実施)

※実技・関連学科の免除者

主に一級技能検定(千葉県職業能力開発協会で開催しております。)の合格者、自動車整備士技能検定規則による2級ガソリン自動車整備士等の合格者。

(ほかにも免除になる規定がありますので、詳しくは産業人材課 HP をご覧になるか、又は下記へ問い合わせてください。)

す。

試験日時 平成 22 年 9 月 26 日(日)
午前 10 時から

試験会場

千葉県教育会館(新館 5 階 501 会議室)
千葉市中央区中央 4-13-10

受験申請の方法

受験資格等確認のため事前に下記へお問い合わせください。後日受験案内と受験申請書をお送りいたします。

受験申請書の受付

- 期間:平成 22 年 8 月 25 日(水)~9 月 3 日(金)
- 場所:県庁 15 階 産業人材課キャリア形成支援室
- 郵送の場合:特定記録郵便で 9 月 3 日(金)の消印有効

問い合わせ及び送付先

千葉県産業人材課キャリア形成支援室
〒260-8667 千葉市中央区市場町 1-1
TEL 043(223)2754

[HP] http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_syokunou/shidouinshiken.html

平成 22 年度第 1 回 千葉県生活福祉・就労支援協議会の開催

去る 5 月 26 日、平成 22 年度第 1 回千葉県生活福祉・就労支援協議会(本年 3 月 25 日設置)が開催されました。

本協議会では、前回の協議会における意見交換を踏まえ、平成 21 年度における第 2 セーフティネット各施策の実施状況の報告と課題の検証、平成 22 年度における地域協議会での協議状況の報告、ワンストップ・サービス・デイの実施方針についての考え方の提案の

後、意見交換を行いました。

意見交換の中では、厳しい雇用情勢を反映して、第 2 セーフティネットにおける各施策の活用が増加していること、ハローワークにおける支援体制の役割が重要であり、その強化が求められていることなどの発言がありました。

また、地域協議会における議論では、費用問題や体制整備における課題、また、利用者ニーズの不確定さからくる効果への懸念など、実施にあたってさまざまな課題を抱えていることが指摘されました。

なお、平成 22 年度におけるワンストップ・サービス・デイの実施については、こうした協議経過及び昨年度に実施したワンストップ・サービス・デイにおける利用者からの声等を踏まえつつ、雇用情勢の動向を見極めながら、実施を前提とし地域協議会との調整を図ることについて、全体で確認を行いました。

平成 22 年夏季一時金要求・妥結状況調査にご協力を!

本調査は、県内に事業所をもち、かつ労働組合のある企業の中から任意に抽出した 400 社の夏季一時金要求・妥結状況を集計して明らかにすることにより、労使関係の安定を図ることを目的とし、毎年労働組合の皆様にご協力をいただいて実施しているものです。本調査の調査項目は、①平均賃金 ②要求額 ③妥結額 等です。調査対象となりました際には、御多忙とは存じますが、御協力くださいますようお願いいたします。

昨年までの結果はホームページで御覧いただけます。(千葉県ホームページから「賃上げ・一時金要求・妥結状況調査結果」で検索)

平成 22 年賃金事情調査にご協力を!

賃金事情調査につきましては、毎年事業所の皆様にご協力をいただいておりましたが、本年も 7 月の賃金等について調査を実施することになりました。この調査は、千葉県内の民間企業に働く労働者の賃金等の実態を調査し、労使関係者の参考資料として提供することにより、合理的な賃金管理及び健全な労使関係の形成に寄与することを目的として毎年実施されるものです。本年の調査は、①事業所の現況、②初任給、③賃金、④パートタイム労働者の労働条件等の項目について行いますので、調査対象となりました際には、御多忙とは存じますが、御協力下さいますようお願いいたします。

昨年までの結果はホームページで御覧いただけます。(千葉県ホームページから「賃金事情調査」で検索)

労働相談は「千葉県労働相談センター」へ

有期労働契約の中途解雇の場合

Q. パートで半年の契約で勤めて3か月になりますが、突然、仕事がなくなったので今月末で辞めてもらいたいと言われました。正社員でなければ、簡単に解雇されても仕方ないのでしょうか。

A. 期間の定めのある労働契約を使用者の都合で解約することについて、労働基準法には特に規定は設けられていません。しかし、民法第628条に、雇用期間を定めていても、「やむを得ない事由があるとき」は、契約の解除ができるとされています。

一定期間の雇用が約束された契約を一方向的に解除するのですから、「やむを得ない事由」は当然合理的なものでなければなりません。労働契約法では、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、権利の濫用として、無効であると定められています（第16条）。

また、契約解除に当たっては、あなたの場合、契約期間は6か月ですから（労働基準法第21条参照）、期間の定めのない契約と同じく労働基準法第20条の適用を受け、30日前の予告か、30日分以上の平均賃金の支払いが必要です。

更に、解雇の理由が使用者の過失により生じた場合、使用者は労働者について生じた損害を賠償する必要があります。その限度額は、契約で定めた期間満了までの賃金相当額と考えられます（民法628条）。

有期労働契約の反復更新と雇止め

Q. 私は下請工場の経営者ですが、受注が減少してきたので反復更新を続けている契約社員の雇止めをしたいのですが、問題があるのでしょうか。

A. 期間の定めのある労働契約の効力は、期間満了により終了するのが民法上の原則です。

しかし、①その契約が反復更新を繰り返している、②更新の手续が形式的である、③使用者側から継続を期待させるような言動があったなどの場合には、期間の定めのない労働契約の解雇と同じ扱いとなる場合があります。従って、その場合には、使用者は、客観的に合理的な理由がないと契約の更新を拒絶することはできません。

契約社員との契約内容や契約更新手続の状況などを再度、確認してみてください。

なお、国が制定した「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準」では、使用者は契約の締結時に契約更新の有無を明示しなければならないとされており、当該契約を更新する場合がある旨を明示したときは、契約を更新する場合、またはしない場合の判断基準を明示すること、また、雇入れ後1年を超える継続勤務者について契約更新しない場合には、少なくとも期間満了日の30日前までに予告をしなければならないと定めています。

詳しくはお問い合わせください。
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
TEL 043-223-2744

千葉県労働相談センター

検索

個別的労使紛争のあっせん 事例紹介

千葉県労働委員会では、労働者個人と使用者との間で、労働条件をめぐるトラブルが生じ、当事者間で解決できない場合に、円満な解決をお手伝いする「個別的労使紛争のあっせん」を行っています。最近、相談の多いパワーハラスメントや解雇の事例をご紹介します。

1 上司のパワーハラスメントで、精神的疾患を発症した労働者の事例

経緯：上司からパワハラを受けていた労働者は、それを止めさせるよう使用者に訴えたが、事態は変わらず、やがて精神的疾患を発症し、休職するに至った。

そこで労働者は、パワハラを放置した使用者に精神的損害に対する補償を求め、労働委員会にあっせんで申請した。

あっせんの結果：使用者は、その上司を面接調査したが、パワハラの事実を確認できず、また、労働者の訴えに対しては、専門家のカウンセリングを受けさせる等、丁寧に対応しており、これ以上の対応は難しいとのことだった。

一方、労働者は、職場からパワハラをなくすことを使用者に求め、それができなければ相応の解決金を受領した上で、退職することもやむを得ないとした。

あっせんの結果、使用者が解決金を支払い、労働者が会社都合で退職することで双方が合意し、解決した。

2 専門性の高い仕事をしていた労働者が、解雇を予告された事例

経緯：専門性の高い仕事をしていた労働者が、突然、使用者から事業縮小のため解雇する、と言われた。労働者は、解雇の理由がないとして、その撤回を求めて、何度も使用者と話し合ったが、平行線を辿った。

そこで労働者は、解雇の撤回を求め、労働委員会にあっせんで申請した。

あっせんの結果：あっせんに当たり、使用者は労働者に今の業務の代わりとなる業務を用意した。

しかし、その業務は労働者の専門性を活かさない単純な作業であり、しかも賃金が大幅に下がるため、労働者はこの条件を受け入れなかった。

そこで、あっせんで進めた結果、使用者が解決金を支払い、労働者が会社都合で退職することで双方が合意し、解決した。

労使間のトラブルの解決については、労働委員会まで御相談ください。

お問合せ先は下記のとおりです。

千葉県労働委員会事務局（県庁都庁舎2階）
千葉市中央区都町1-1-20 TEL 043-231-2131

千葉県労働委員会

検索

ちば仕事プラザ各種講座のご紹介 8・9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。

●テクノアカデミー講座（能力開発総合大学講座）【申込方法】電話・FAX・Eメールでお申し込みください。

- ・学部入学……受講料20,000円（10講座：ビジネス学部・人材開発学部）
- ・4講座受講……受講料10,000円（4講座をまとめて申し込む場合）
- ・単独講座……受講料 3,000円（1講座ごとに申し込む場合）

講座名	開講日・時間	講座名	開講日・時間
脳とテクノストレス (人材開発学部)	8/19 (木) 13:30～16:30	企業社会責任 (CSR) とリスクマネジメント (ビジネス学部)	8/20 (金) 13:30～16:30
千葉県の魅力を活かしたビジネス展開 ～千葉の魅力って何？～ (人材開発学部)	9/16 (木) 13:30～16:30	組織力強化のためのチームビルディング講座 ～実践を通してチーム力アップの7つのポイントを知る～ (ビジネス学部)	9/17 (金) 13:30～16:30

●能力開発講座【申込方法】電話でお申し込みください。（随時受付・先着順）

○仕事に活かせる実務能力養成講座

講座名	開講日・時間	定員・受講料等
計数感覚で企業経営を読む講座（入門編） ～決算書の読み方を勉強しながら、経営を学ぼう～	9/25、26（土・日） 9/25は10:30～17:00 9/26は9:30～17:00	30名 13,000円（教材費込）
ビジネス英会話講座2	9/26 10/3、10、17、24、31 11/7、14、21、28 12/5、12 1/9、23、30（日） 10:30～12:30	18名 30,000円 （教材費）5,000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
医療事務受験対策講座	9/5、12、19、26 10/3、17、24、31 11/7、14（日） 9:30～16:30	40名 35,000円 （教材費）10,000円
社会保険労務士受験対策講座	9/11、18、25 10/2、9、16、23、 30 11/6、13、20、27 12/4、11、18 1/8、15、22、29 2/5、19、26（土） 10:00～16:00	24名 60,000円 （教材費）6,000円
TOEIC受験対策講座2	9/26 10/3、10、17、24、31 11/7、14、21、28 12/5、12 1/9、23、30（日） 13:30～15:30	18名 30,000円 （教材費）3,000円

○パソコン講座

講座名	開講日・時間	定員・受講料等
日商PC データ作成3級受験対策講座	8/21、22、28（土・日・土） 10:00～16:00	15名 13,500円 （教材費）2,100円
パソコン入門講座2	8/31 9/1、2、3（火・水・木・金） 10:00～16:00	15名 21,000円 （教材費）1,200円
アクセス基礎講座2	9/4、5、11（土・日・土） 10:00～16:00	15名 17,500円 （教材費）2,100円
ワード基礎講座2（午前半日コース）	9/7、8、9、14、15（火・水・木） 9:30～12:30	15名 17,000円 （教材費）2,100円
エクセル基礎講座2（午後半日コース）	9/7、8、9、14、15（火・水・木） 13:30～16:30	15名 13,500円 （教材費）2,100円
デジタル写真活用講座1	9/18、19（土・日） 10:00～16:00	15名 12,000円 （教材費）1,800円
アクセス応用講座2	9/25、26 10/2（土・日・土） 10:00～16:00	15名 17,500円 （教材費）2,100円
ワード応用講座2（午前半日コース）	9/28、29、30 10/5、6（火・水・木） 9:30～12:30	15名 13,500円 （教材費）2,100円
エクセル応用講座2（午後半日コース）	9/28、29、30 10/5、6（火・水・木） 13:30～16:30	15名 13,500円 （教材費）2,100円

●企業等受託講座【申込方法】電話でお申し込みください。

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、ご相談の上、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・年末年始

◎交通のご案内 バス・JR総武線・京成電鉄「幕張本郷駅」から

①6番乗り場 京成バス幕張学園循環（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

②6番乗り場 京成バスコロンブスシティ経由海浜幕張駅行きで約8分「浜田緑地」下車徒歩3分

・JR京葉線「海浜幕張駅」から

③3番乗り場 京成バスコロンブスシティ経由幕張本郷駅行きで約6分「市町村アカデミー」下車徒歩3分

徒歩・JR「幕張駅」「海浜幕張駅」から25分 ・京成電鉄「幕張駅」から20分 ◎駐 車 場 ・70台収容可能（無料）

雇用・能力開発機構千葉センターの行う講座のご案内

当機構では、国が実施する公共職業訓練の位置づけで、在職労働者の人材育成・スキルアップを目的として、特にものづくりに関連する講習会（能力開発セミナー）を実施しております。

今般、平成22年7月後半から9月に開講されるコースをご紹介しますので、ご利用いただければ幸いです。ご利用をお待ちしております。

【お問合せ・受講申込・会場・資料請求先】

独立行政法人雇用・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

TEL043-422-4622（直通） FAX043-304-2132

*各講習会の詳細及び掲載以外のコース案内については、当機構ホームページをご覧ください。

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

《7・8・9月開講》*講習時間は9:10~16:00（1日6Hの場合）を標準とします。

コース番号	分類	コース名	受講料	開催日程
M-0302	機械製図	製造業における3次元モデルデータ構築技術 ～ものづくり現場に直結した3次元CADモデリング技術コース～	16,700円	7/27, 28, 29
E-4701	シーケンス制御設計	タッチパネルを活用したFAライン管理 ～PLCの入力、モニタリング機器としてタッチパネルを用いるための総合技術を習得するコース～	14,000円	7/28, 29
E-2201	組込みシステム開発・設計	組込みシステムにおけるプログラム開発技術 ～C言語による組込みシステム設計・開発技術コース〈H8編〉～	13,200円	7/29, 30
E-1901	電力設備設計	低消費電力回路の設計と評価実務（インバータ編） ～事例紹介から動作原理・設計・解析までのパワーエレクトロニクス設計技術コース～	13,200円	7/28, 29
H-0101	建築意匠設計/エクステリア 計画・設計	建築物の緑化計画実践技術 ～屋上・壁面緑化のための計画・設計コース～	25,400円	7/31, 8/1
M-1701	機械保全	機械保全実践技術（事例・解決編） ～トラブルの事例を通して、原因対策と解決方法を習得するコース～	21,000円	8/2, 3, 4
M-0101	機械製図	実践機械製図 ～JIS製図規格を理解し、現場に必要な読図力と製図力を習得するコース～	14,900円	8/3, 4, 5
E-3102	シーケンス制御設計	有接点シーケンス制御の実践技術 ～制御回路におけるトラブル予防、改善を行う技術者のための実践コース～	14,900円	8/3, 4, 5
E-5102	生産自動化設計	製造現場における認証統合システムの構築 ～Active Directoryによるネットワークリソースの一元管理技術の習得を目指すコース～	14,900円	8/4, 5
E-5103	生産自動化設計	製造現場における認証統合システムの構築 ～Active Directoryによるネットワークリソースの一元管理技術の習得を目指すコース～	14,900円	8/18, 19
E-4401	シーケンス制御設計	PLC制御における位置決め制御技術 ～X-Yテーブルと専用ソフトを用いて位置決め制御を取得するコース～	14,000円	8/18, 19
M-0201	機械製図	実践機械設計技術（2次元設計） ～JIS製図規格を理解し、機械図面を2次元CADソフトにより作成できる技能を修得するコース～	15,800円	8/24, 25, 26
E-1701	基板設計	実践プリント基板設計製作技術 ～プリント基板CADから加工・組立までの基板設計製作技術コース～	14,000円	8/24, 25, 26
M-1101	汎用機械加工	切削加工の理論と実際 ～切削加工の理論と切削工具技術コース～	17,500円	8/24, 25, 26
E-3202	シーケンス制御設計	有接点シーケンス制御による電動機制御の実務 ～三相誘導電動機の運用技術、制御盤の設計・組立を行う技術者のための実践コース～	14,900円	8/31, 9/1, 2
M-1801	その他（教育訓練）	エンジニアのためのものづくり技能検定実習 ～現場の作業分析手法・作業手順書作成手法を知り、OJTの勧め方を習得するコース～	14,900円	9/2, 3
E-7202	電力設備保全/ 電力変換設備保全	受変電設備の実践的保安技術 ～高圧電気設備における保護継電器試験実務を習得するコース～	15,800円	9/6, 8, 10
E-1401	アナログ回路設計	回路シミュレータで広がる電子回路設計技術 ～回路シミュレータの利用方法とその解析事例等の電子回路技術コース～	13,200円	9/7, 8, 9
E-4601	シーケンス制御設計	PLCによるネットワーク構築技術 ～実習を通じて入出力機器の省配線化、PLC相互の通信技術を習得するコース～	14,900円	9/7, 8, 9
E-6201	電気・電子測定	超音波応用技術 ～超音波の特性と応用例を理解し、製作実習を通じて超音波の計測技術を習得するコース～	15,800円	9/7, 8, 9
E-2301	マイコン制御設計	マイコンによるシリアルインターフェース技法（H8編） ～C言語によるシリアル通信制御プログラミング技術コース〈H8編〉～	14,900円	9/14, 15, 16
M-0702	汎用機械加工	旋盤実践技術（高精度加工編）	17,500円	9/14, 15, 16, 17
W-0101	成形加工/溶接加工/ 製缶加工	被覆アーク溶接技能クリニック（固定管溶接編） ～溶接部の信頼性向上のための技術習得コース～	21,000円	9/14, 15, 16
E-4501	シーケンス制御設計	PLC制御における実践的インバータ制御技術 ～実習で学ぶ汎用インバータ活用コース～	13,200円	9/15, 16
E-6201	省エネルギー設備設計	太陽光発電システムの設計と施工 ～これから太陽光発電設備の施工工事を考えている方のための実践コース～	18,400円	9/28, 29, 30

今日からはじめるワークライフバランス⑧

ワークライフバランスの推進には社長のリーダーシップが不可欠ですが、経営者が一方的に進めるのではなく、会社が抱える課題について従業員も同じ認識を持っていることが必要です。

次のアンケートを参考に、自社のワークライフバランスの取組状況について、経営者と従業員の両方の視点で評価してみてください。



ゆめ半島千葉国体・ゆめ半島千葉大会
マスコットキャラクター チークくん

●ワークライフバランス体制診断アンケート（例）●

◆従業員の方は、自社の取組みや制度に関して、〈自分にとっての重要度〉及び〈改善の必要性〉が高いかどうか5段階評価や○×等で評価してください。 ◆経営者の方は、各項目について、「経営課題としての重要性」が高いかどうかについても評価してみてください。		重要度	自分にとっての	改善の必要性
業務の効率化	1	ムダや重複が無く、効率よく仕事が行われている		
	2	業務の効率化を進めるような取組みを行っている (例えば、ムダをなくすための会議の開催や定期的な業務の見直しなど)		
	3	業務の効率化を促進するような雰囲気や風土がある		
人材確保	4	ここ数年新しい人材を採用している		
	5	人材確保を効果的に進めるような取組みを行っている (例えば、ホームページ等での会社のPRなど)		
	6	会社を就職や転職を考えている人に働くのに良い会社だと勧めることができる		
休暇取得促進	7	年次有給休暇を希望どおりに取得することができる		
	8	会社が有給休暇取得を促進するような取組みを行っている (例えば、勤続年数に応じたリフレッシュ休暇など)		
	9	休暇取得を促進するような雰囲気や風土がある		
出産・育児支援	10	同僚に会社の出産・育児支援制度を利用している(したことがある)人がいる		
	11	出産後も育児しながら働ける制度が整っている。 (例えば、育児休業制度や短時間勤務制度などがある)		
	12	育児しながら働くことを支援する雰囲気や風土がある		
介護支援	13	同僚に会社の介護支援制度を利用している(したことがある)人がいる		
	14	介護しながら働ける制度が整っている (例えば、介護休業や短時間勤務制度などがある)		
	15	介護しながら働くことを支援する雰囲気や風土がある		
自己啓発支援	16	会社や上司が自分に対して、どのような能力や技術を要求しているのか理解している		
	17	会社が自己啓発を支援する取組みを行っている (例えば、自己啓発のための補助や休暇取得)		
	18	自己啓発を進めるような雰囲気や風土がある		
残業削減	19	長期にわたり残業が続いている		
	20	会社が残業時間削減のための取組みを行っている (例えば、ノー残業デーの設置など)		
	21	不要な残業を許さない雰囲気や風土がある		

※ 中小企業庁「中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営マニュアル」より

労使が歩調を合わせて推進しよう!

アンケートの結果をもとに、経営者と従業員の両方が重要度や必要性が高いと考えているものを確認して、取組項目の優先順位を決めていきます。優先順位が決まったら、自分の会社に合った取組方法は何か、具体的な検討に入ります。

次号では、具体的な取組内容の例をご紹介します。

