

2010

1

労働基準ニュース

(社)埼玉労働基準協会連合会発行
中央労働災害防止協会埼玉県支部
(社)全国労働基準関係団体連合会埼玉県支部

CONTENTS

新年のご挨拶 (社)埼玉労働基準協会連合会	9
埼玉労働局 局長 菊池 勇	8
平成21年度上半期 「個別労働紛争解決制度」の利用状況	7
埼玉県の最低賃金がすべて決定	5
改正労働基準法のポイント	3

平成22年度均等・両立推進企業表彰について	13
改正育児・介護休業法の説明会を開催します	12
パートタイム労働者の均等待遇に取り組む事業者の方へ	11
全国大会参加ありがとうございました	10
仕事と生活の調和	9
賃金・退職金セミナー開催のお知らせ	8
労働保険料の第三期分の納期限	7
各種講習会・行事	6

181717161514 1312



ゆるむ気持ちを引き締めて 年末年始も安全リレー

2009▼2010

中央労働災害防止協会 後援 厚生労働省

年
末
年
始
無
災
害
運
動

(社)埼玉労働基準協会連合会 ホームページ
<http://www.saikiren.or.jp/>



新年のご挨拶

社 埼玉労働基準協会連合会
会 長 菊 池 勇

謹んで新年のお祝いを申し上げます。

年頭にあたり、本年は、企業・事業場にとりまして喜ばしい経営環境となりますようお願いとともに、事業場並びに皆様には、当連合会の事業運営に対しまして格別のご理解とご支援を賜っておりますことに、厚く感謝と御礼を申し上げます。

さて、企業・事業場におきましては、その時々々の社会経済情勢などに対応した経営改善が必要となりますが、いかなる時も雇用を確保し、適正な労働条件の維持・向上、安全と健康が確保される快適な職場環境の実現に向けての努力が必要と存じます。

言うまでもなく、当連合会の使命は、会員事業場における労働安全衛生管理、労務管理の適正な実施と進展を図ることにあります。そのための事業活動の展開が必要で、労働安全衛生関係事業活動としては、各種技能講習の開催、事業場の安全衛生水準の向上を図るための研修・事業などを実施し、

昨年10月には安全衛生水準の向上をめざして県内の労働災害防止関係団体の協力を得て初めて埼玉において全国産業安全衛生大会を開催したところであります。大会に県内関係者多数のご参加をいただきましたことに、またご協力をいただきました皆様に感謝と御礼を申し上げます。

また、労務管理事業活動としては、埼玉労働局、地区協会、全基連埼玉県支部などと連携して研修会等を開催するほか、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進事業に取り組んでいるところです。

企業にとって、有能な人材の確保は必要不可欠であります。しかし、少子高齢化の進展、働く方々の就業形態や就業意識が変化し、仕事に関係してのメンタルヘルス対象者の増加など、労務管理、労働安全衛生管理面の課題は未だに多く、広範囲な管理が必要となっております。そうしたことから、当連合会といたしましては、今後も事業場のニーズに対応した事業活動を推進することといたしますので、事業場のご協力と参加をお願い申し上げます。

結びに、会員事業場のご発展を心からご祈念申し上げます。ご挨拶といたします。

謹 賀 新 年

◎社 埼玉労働基準協会連合会

連合会長 菊 池 勇
専務理事 薮 島 明

◎各地区労働基準協会

(社)浦和地区会長 後 藤 慎 一
(社)川口地区会長 小 宮 旭
(社)大宮地区会長 菊 池 勇
(社)熊谷地区会長 大 澤 孝 至
(社)川越地区会長 高 橋 洋 三
(社)春日部地区会長 壽 原 英 樹
(社)所沢地区会長 江 澤 和 男
(社)行田地区会長 佐 藤 良 明
(社)秩父地区会長 高 橋 信一郎

◎特別会員

(株)埼玉りそな銀行
(株)武蔵野銀行
東京電力(株)埼玉支店
本田技研工業(株)埼玉製作所
日産ディーゼル工業(株)
(株)東芝深谷工場
リコーユニテック(株)
日本地工(株)
富士電機機器制御(株)吹上事業所
曙ブレーキ岩槻製造(株)
太平洋セメント(株)熊谷工場

◎賛助会員

(財)埼玉県健康づくり事業団



新年のご挨拶

埼玉労働局
局長 芦谷 秀信

新年あけしておめでとうございます。菊池会長をはじめ会員の皆様には、日頃から労働行政の推進にあたり、格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

特に、昨年10月に「スーパーアリーナ」等におきまして、県内はもとより全国から約9,000人の労務・安全衛生担当者の方々を迎え、「第68回全国産業安全衛生大会」が盛大に開催されましたが、開催県事務局として多大なお骨折りをいただきましたことに敬意を表すると共に、大会におきまして労働安全衛生についての経験を研究成果を相互に発表し合っただけでなく、さらなる定着・促進を図ったことは、必ずや、当県の労働安全衛生水準の向上に寄与するものと確信をしているところでございます。

さて、一昨年来、世界経済及び我が国経済の急速な悪化が続いており、これに伴い県内経済情勢も重大な影響を受けております。現下の雇用失業情勢は、依然として厳しい状況にあり、完全失業率、有効求人倍率とも過去最も悪い水準となっております。その中身をみると、新規の離職者の発生はピークを過ぎる一方で、求人数の低迷によりこれら離職者の再就職が円滑に進まず、その結果、有効求職者が増え続ける状況となっております。このような情勢を受け、昨年10月23日に政府が取りまとめた「緊急雇用対策」においては、求職中の貧困・困窮者に対する「緊急支援アクションプラン」が策定され、就職支援と、自治体等の関係機関が行う住宅・生活支援の相談・サービスの1か所で行う「ワンストップ・サービス・デイ」を開催するなど支援態勢の強化に取り組んでおります。

また、埼玉県における平成22年3月新規高等学校卒業予定者の就職環境は、求人数が前年同期に比べ半減したことにより大変厳しい状況になっておりますが、当局では、来春の卒業生から未就職者やフリーター等非正規雇用者を出さないことを最重点対策としており、未内定生徒の保護者に対し、卒業時に正規雇用で採用されることの大切さを認識して頂くための勧奨文の発出、さらには求人開拓や就職面接会の開催等を積極的に行い、新卒者の就職支援を図っているところです。

一方、いかなる経済情勢の中にあっても、働く労働者の法定労働条件を確保することは最も重要な課題の一つです。有期雇用労働者・派遣労働者の雇止め等の問題のみならず、基幹社員におきましても、賃金不払い、会社都合の解雇、賃金不払い残業、長時間労働等の申告・相談事案が過去最多の件数となっております。本来このようなことはあってはならないことであり、最優先で、一般労働条件の確保改善対策を推進していくこととしております。

さらに、本年4月1日から、一定規模の事業場においては、月60時間を超えた時間外労働の割増率が5割以上となり、時間単位の有給休暇が取得可能になる等の改正労働基準法が施行されますので、円滑な施行に向け周知を図っているところです。

労働災害の防止につきましては、休業4日以上災害発生件数は、年6,000件を超える状況が続いており、死亡災害も40名を下回らない状況にあります。このような状況を改善するため、平成20年度から始まった5年間の「埼玉第11次労働災害防止計画」に基づき、リスクアセスメント及びマネジメントシステムの普及促進を強力に推し進めながら、「平成19年と比較し死者数で20%以上の減少、死傷者数については15%以上の減少、健康確保対策を推進し、定期

健康診断の有所見率の増加傾向に歯止めをかけ減少させる。等を目標に各種の対策を実施いたします。

また、成長力底上げ戦略の一環として、最低賃金の水準と生活保護水準の均衡を図るため、埼玉県最低賃金を昨年10月17日に13円引き上げて1時間735円とし、産業別最低賃金についても昨年12月10日から引上げを致しまして、現在その周知と履行確保に取り組んでいるところです。

さらに、労働者が性別、育児・介護の事情にかかわらず、その能力を十分に発揮でき、継続就労を可能とする雇用環境の整備をはかるため、男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、仕事と家庭の両立支援対策を積極的に推進いたします。特に、仕事と育児・介護の両立支援を一層推進す

るため、平成21年7月に、育児・介護休業法が改正され、育児短時間勤務制度の措置義務、子の看護休暇の拡大等が行われることとなり、また、次世代育成支援対策推進法の改正により一般事業主行動計画策定・届出の義務企業の範囲が、平成23年度より労働者数101人以上の企業へと拡大されます。これらの施行に全力で取り組み、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けられる雇用環境の整備を図ってまいります。

以上のような多くの施策を実施していくためには、会員の皆様の多大なご協力を必要とするところでございます。本年も、私ども行政に対するご理解とご協力をお願い申し上げますと共に、会員の皆様の益々のご健勝とご多幸を祈念し、新年のご挨拶とさせていただきます。

謹 賀

新 年

◎埼玉労働局

局長	芋谷 秀信
総務部長	野口 茂喜
総務課長	楨島 茂
人事計画官	荒木 憲司
企画室長	森田 富久
労働保険徴収課長	森田 謙太郎
労働基準部長	樋野 浩平
監督課長	野田 直生
安全衛生課長	真壁 秀夫
賃金室長	狩野 操
労災補償課長	内野 賢二
職業安定部長	三輪 宗文

職業安定課長	福和 男
職業対策課長	票田 幸夫
需給調整事業室長	荻野 武一
雇用均等室長	齊田 三枝子

◎労働基準監督署

さいたま監督署長	山崎 安男
川口監督署長	東海林 勝彦
熊谷監督署長	吉野 晃一
川越監督署長	菅谷 賢一
春日部監督署長	町田 映司
所沢監督署長	石鳥 次男
行田監督署長	川口 元宏
秩父監督署長	永堀 昌一

年末・年始の労働災害防止対策の実施について

埼玉労働局（局長：苧谷秀信）では、埼玉第11次労働災害防止計画（期間5ヵ年）を策定し、期間中の大幅な災害の減少を目指して推進しており、本年度は2年度目に当たります。休業4日以上（以下「休業4日以上」）の災害をみると、本年は対前年比約10.79%（461人）の減少で推移している（10月末日現在）ところですが、さらなる減少を図る必要があります。

このため、年末年始は、何かと繁忙な時期であり、普段の作業や生活のリズムが変わりやすいことに加え、事業場、職場が一斉に操業を停止・開始する際や大掃除の際等に通常では行わない非定常作業等が多くなるほか、荷動きの増加、気象条件、交通事情等の作業環境の変化に伴う労働災害の増加が懸念される時期であることから、当局主唱により「2009埼玉年末・年始無災害運動」の実施要領（下記）を定め、県内の労働災害防止関係団体に対し、同運動の積極的な実施を要請します。

また、死亡災害は平成18年に過去最小（40人）を記録しましたが、その後、一昨年・昨年は45人に増加しました。本年においても昨年と同水準で維持しており、減少の兆しが見えない状況で、特に建設業においては最も多い15人で、対前年比1人増加しており（11月13日現在）、憂慮すべき状況にあります。

このため、埼玉労働局管下の労働基準監督署では、12月1日から12月14日までの間、建設工事現場への一斉監督指導を実施し、建設現場における労働災害防止の徹底を図ることとしています。

2009埼玉年末・年始無災害運動実施要領

1 趣 旨

埼玉県内における死亡災害は、平成18年に過去最小（40人）を記録したが、その後、一昨年・昨年は45人に増加した。本年においても昨年と同水準で維持しており、減少の兆しが見えない状況にあります（11月13日現在）。また、休業4日以上（以下「休業4日以上」）の災害をみると、本年は対前年比約10.79%（461人）の減少で推移しています（10月末日現在）。

年末年始は、何かと繁忙な時期であり、普段の作業や生活のリズムが変わりやすいことに加え、事業場、職場が一斉に操業を停止・開始する際や大掃除の際等に通常では行わない非定常作業等が多くなるほか、荷動きの増加、気象条件、交通事情等の作業環境の変化に伴う労働災害の増加が懸念される時期であることから、各事業場、職場では、災害防止の特別な配慮が必要となります。

そのため、一年の締めくくりである年末及び新年のスタートである年始にかけて労働災害防止の運動を積極的に展開することにより、死亡災害及び休業災害のもう一段の減少を目指すこととします。

一年の締めくくりを笑顔で送り、災害のない明るい新年を迎えるため、年末年始のあわただしい時期にこそ、心にゆとりを持ち、「安全第一」の考えのもと、作業前点検の実施や作業手順の遵守などの適正な作業方法を確認し、リスクアセスメントや危険予知活動の

実施により安全を先取りしていく必要があります。

こうしたことを経営トップが決意し、関係者一人一人が活発な安全衛生活動を実施することにより、安全を先取りできる職場の形成を目指して「2009埼玉年末・年始無災害運動」を実施することとします。

埼玉労働局（局長：苧谷秀信）及び管下8労働基準監督署は、埼玉労働災害防止団体等連絡協議会会員29団体の協力のもと、本運動期間中に、労働災害防止の広報や安全を先取りした取組など県内事業場への様々な働きかけを行います。

2 実施期間

平成21年12月1日（火）から平成22年1月15日（金）まで

3 運動スローガン

「年末年始！ いつも以上に安全確認！」

※本運動スローガンは、働く人があわただしい年末を無事故で過ごし、明るい年始を迎えることができるようにとの願いが込められています。

4 主唱者

埼玉労働局、管下各労働基準監督署（さいたま、川口、熊谷、春日部、所沢、行田、秩父の各署）

5 協賛者

埼玉労働災害防止団体等連絡協議会 会員29団体

6 実施者

各事業場

7 主唱者及び協賛者の実施事項

- (1) 署又は労働災害防止団体による安全パトロール等の実施
- (2) 建設現場における「リスク先取推進運動『埼玉』」の推進
- (3) 「2009埼玉年末・年始無災害運動」ホームページ、マスコミ発表等による広報
- (4) 年末年始に労働災害の多発が懸念される業種に対する指導・要請
- (5) 事業者が行う労働災害防止活動に対する指導及び援助

8 事業者の実施事項

- (1) 経営トップによる年末年始時期に係る安全衛生方針の決意表明
- (2) 新型インフルエンザ対策の徹底
- (3) リスクアセスメントの推進、労働安全衛生マネジメントシステムをはじめとした自主的な安全衛生管理活動の活性化
- (4) K Y（危険予知）活動の実施
- (5) 機械設備に係る定期自主検査及び作業前点検の実施

- (6) 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
- (7) 非常作業における災害防止対策の徹底
- (8) 職場の整理・整頓・清掃・清潔（4S）の徹底
- (9) 火気の点検、確認等火気管理の徹底
- (10) 飲酒・睡眠等生活リズムに関する健康指導の実施
- (11) 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
- (12) 安全衛生旗の掲揚及び年末年始無災害用のポスター、のぼり等の掲示
- (13) その他安全衛生意識高揚のための活動の実施

(埼玉労働局)

■平成21年度上半期「個別労働紛争解決制度」の利用状況

—民事上の紛争1.3倍、助言1.7倍、あっせん申請は2倍の増加—

21年度（20年度 同期比）

- 1 総合労働相談件数 28,849件
(27,608件 104.5%)
- 2 民事上の個別労働紛争件数 6,834件
(5,410件 126.3%)
- 3 助言・指導申出受付件数 190件
(113件 168.1%)
- 4 あっせん申請受理件数 210件
(107件 196.3%)

平成21年度上半期に県内10箇所の「総合労働相談コーナー」に寄せられた総合労働相談の件数は増加を続け、特に、民事上の個別労働紛争に係る相談件数が前年比+26.3%と増加し、全国4位となっています。

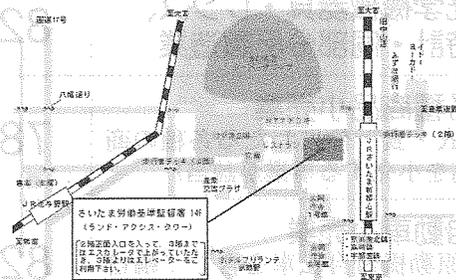
個別労働紛争解決制度は、相談に対して紛争当事者の自主的な解決を図るよう促す一方、さらに紛争当事者から解決についての援助を求められた場合には、労働局長による助言・指導または紛争調整委員会のあっせんにより、円満に紛争を解決しようとするものです。

本年度上半期の制度の運用状況については、助言・指導申出受付件数190件（対前年比168.1%、全国5位）、あっせん申請受理件数210件（対前年比196.3%、全国4位）

と相談件数の増加に比べ大幅な増加となっています。

企業内トラブルの解決のために、1月20日(水)午後2時から、明治安田生命 さいたま新都心ビル14階 埼玉労働局雇用保険説明会会場において「紛争自主解決支援セミナー」を開催します。本年度の講演は『知っておきたい「解雇」・「雇止め」のルール』となっております。詳しくは埼玉労働局ホームページをご参照の上、お申し込みください。

【会場案内図】



〔JR京浜東北線・高崎線・宇都宮線 さいたま新都心駅より徒歩1分〕

主催：埼玉労働局

【連絡先】埼玉労働局企画室

TEL：048-600-6201

埼玉県の最低賃金がすべて決定

埼玉労働局賃金室

平成21年度の埼玉県における地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金がすべて決まりました。それぞれの具体的な額は下表のとおりです。

埼玉県最低賃金（地域別最低賃金）は13円、産業別最低賃金では、それぞれの産業で1円から3円の引上げとなっています。

埼玉県最低賃金	時間額(円)	埼玉県内で働くすべての労働者 (下記の「特定（産業別）最低賃金」が適用される人を除く。)に適用されます。	発効日
	735		21.10.17
特定（産業別）最低賃金	時間額(円)	次の人達には、上記の「埼玉県最低賃金」が適用されます。	発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次精錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	810		
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 心電計製造業以外の医療用計測器製造業を除く。)	814	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの	
輸送機械器具製造業 (産業用運搬車輛・同部分品・附属品製造業及び自転車・同部分品製造業以外のその他の輸送用機械器具製造業を除く。)	825	3 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者 4 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	21.12.10
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	822		
各種商品小売業 (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当)	785	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの	
自動車小売業 (原動機付自転車を含む二輪自動車小売業を除く。)	824	3 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	

- 注意：1 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。
- 2 著しく労働能力の低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。

改正労働基準法のポイント

はじめに

労働時間の現状を見ると、週60時間以上労働する労働者の割合は全体で10.0%、特に30歳代の子育て世代の男性のうち週60時間以上労働する労働者の割合は20.0%となっており、長時間にわたり労働する労働者の割合が高くなっています。（総務省「労働力調査」平成20年）

こうした働き方に対し、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっています。

このため、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和のとれた社会を実現することを目的とした改正労働基準法が成立しました。

省令・告示も含めた改正のポイントを解説しています。改正の趣旨・内容をご理解いただき、長時間労働の抑制等に向けた積極的な取組をお願いします。

主な改正内容

I 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

- ・「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を引き上げるよう努めること等とされます。

II 法定割増賃金率の引上げ

- ・月60時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。
- ・引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます …… }
- ・中小企業には当分の間適用が猶予されます …… } 次回（3月号）で解説

III 時間単位年休

- ・労使協定により年次有給休暇を時間単位で付与することができるようになります …… 次回（3月号）で解説

施行期日 平成22年4月1日

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

厚生労働省のホームページもご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html>

I 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

**「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、
労使当事者は限度時間を超える時間外に対する
割増賃金率を上げるよう努めること等とされます**

時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものです。
労使の努力によってできるかぎり限度時間を超える時間外労働を抑制しましょう。

現行の取扱い

法定時間外労働を行わせるためには、①1日 ②1日を超え3か月以内の期間 ③1年間 のそれぞれについて、限度時間の範囲内で、延長することができる時間を労使(※)で協定しなければなりません。(「36協定」)
②③の期間について限度時間を超えて働かせる場合は、時間数や手続等について、労使で協定しなければなりません。(「特別条項付き36協定」)
※労働者側の協定当事者は、過半数組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)、それがない場合は過半数代表者(事業場の労働者の過半数を代表する者)となります。

限度時間とは？

労働基準法で労働時間は1週40時間、1日8時間までと定められています。
労使で協定(「36協定」)を結んだ場合は、これを超えて働かせることが可能ですが、「時間外労働の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」において、一定の制限が定められています。
(一部、適用除外あり。)

期間	限度時間	限度時間(※)
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

限度時間を超えて働く場合とは？

臨時的に特別な事情がある場合に限り、労使で「特別条項付き36協定」を結ぶことで限度時間を超えて働かせることが可能です。

※1年単位の変形労働時間制をとっている場合

改正のポイント

「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使で特別条項付き36協定を結ぶ際には、新たに、

- 1 限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3か月以内の期間、1年間)ごとに、割増賃金率を定めること
- 2 1の率を法定割増賃金率(2割5分以上)を超える率とするよう努めること
- 3 そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること

が必要になります。(注)平成22年4月1日以降に協定を締結、更新する場合は対象です。

(例)法定時間外労働時間が、1か月45時間を超えると30%、1年360時間を超えると35%に設定している場合

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1か月の法定時間外労働時間	50h	50h	30h	30h	30h	50h	65h	15h	30h	30h	60h	60h
1年の累積法定時間外労働時間数	50h	100h	130h	160h	190h	240h	305h	320h	350h	380h	440h	500h
割増賃金率(限度時間内)	~45h 25%	~45h 25%	25%	25%	25%	~45h 25%	~45h 25%	25%	25%	~360h 25%		
割増賃金率(限度時間外)	45h超 ~50h 30%	45h超 ~50h 30%				45h超 ~50h 30%	45h超 ~60h 30%			360h超~500h 35%		
割増賃金率(1か月60時間超)							60h超 ~50%					

詳細は次頁参照

II 法定割増賃金率の引上げ関係

月60時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません

労働者が健康を保持しながら、労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう、1か月に60時間を超える法定時間外労働について、法定割増賃金率を5割以上に引き上げます。

現行の取扱い

法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える時間外労働（法定時間外労働）に対しては、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

改正のポイント

1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

※1か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月1日、36協定の期間の初日などにすることが考えられます。

中小企業は適用が猶予されます。

深夜労働との関係

深夜（22:00～5:00）の時間帯に1か月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%以上 + 時間外労働割増賃金率50%以上=75%以上となります。

法定休日労働との関係

1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日（例えば土曜日）に行った法定時間外労働は含まれます。なお、労働条件に明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものです。

法定休日とは？

使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。法定休日に労働させた場合は35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

(例)

平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日（土曜）に4時間労働し、法定休日の12日（日曜）に2時間労働した場合

土曜日が所定休日、日曜が法定休日の場合	法定時間外労働時間数	累計	
日 月 火 水 木 金 土			
1 2 3 4	3時間×3日 = 9時間	9時間	法定時間外労働時間数の累計が1か月60時間を超える、27日の時間外労働3時間目から、割増賃金率が5割となる
5 6 7 8 9 10 11	3時間×5日 + 4時間 = 19時間	28時間	
12 13 14 15 16 17 18	3時間×5日 = 15時間	43時間	
19 20 21 22 23 24 25	3時間×5日 = 15時間	58時間	
26 27 28 29 30 31	3時間×5日 = 15時間	73時間	
算定に含まれる部分	法定休日労働時間数 2時間		

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表彰します!!

～平成22年度 均等・両立推進企業表彰について～

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）や「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を表彰します。

例えば・・・

- ★ 社長自ら女性の登用を経営戦略に掲げたことにより女性の役職者が誕生した
- ★ 女性の技術者が少ないため社内で活躍している女性技術者を自社のHPに掲載し女性の採用拡大を行った
- ★ 従業員のニーズにあった両立支援制度を設け、従業員が働き続けられる環境を作っている

このような取組をしている企業の皆さん、一度雇用均等室宛お問合せください。

〔表彰の種類〕

- | | |
|-------------------|----------------------------|
| ○均等・両立推進企業表彰 | 厚生労働大臣最優良賞 |
| ○均等推進企業部門 | 厚生労働大臣最優良賞、労働局長優良賞、労働局長奨励賞 |
| ○ファミリー・フレンドリー企業部門 | *賞の種類は均等推進企業部門と同じ |

〔応募受付期間〕

平成22年1月1日から3月31日まで

〔応募方法〕

○応募用紙をダウンロードし、必要事項を記入した上で埼玉労働局雇用均等室あて、郵送又はFAXにてお申し込みください。

※応募用紙、表彰基準等詳細は埼玉労働局HP（www.saitama-roudou.go.jp/）をご覧ください。

☆ポジティブ・アクションに取組む企業の紹介…ポジティブ・アクション応援サイト

<http://www.netin.org./jiwe/pa/index.php>

☆両立支援に取組む企業の紹介…両立支援のひろば

<http://www.ryouritushien.jp>

【上記に関する問合せ】

埼玉労働局雇用均等室

〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階

電話 048-600-6210 FAX 048-600-6230

改正育児・介護休業法の説明会を開催します！

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が、第171回通常国会において、平成21年6月24日に可決成立し、平成21年7月1日に平成21年法律第65号として公布されました。主な改正点及び施行日は以下のとおりです。施行のために必要な関係政省令等については、これから制定される予定です。

施行後、各企業におかれましては就業規則等の改正が必要となります。

<主な改正点>

- 育児期の短時間勤務制度の義務化
- 育児期の所定外労働の免除の制度化
- 子の看護休暇の拡充
- 父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長
- 出産後8週間以内に育児休業を取得した場合の特例
- 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止
- 介護休暇制度の創設
- 紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設
- 公表制度及び過料の創設

<施行日>

- 紛争の解決、公表及び過料に係る規定は、平成21年9月30日
- 調停に係る規定は、平成22年4月1日
- その他の規定は、公布の日から起算して1年以内(ただし、常時100人以下の労働者を雇用する事業主は一部の規定について3年以内)

<説明会>

埼玉労働局雇用均等室では、以下のとおり改正育児・介護休業法に関する説明会を開催いたします。参加に当たっては、事前のお申し込みが必要です。詳細については、追って埼玉労働局ホームページ等でお知らせいたします(埼玉労働局ホームページ:<http://www.saitama-roudou.go.jp/>)。

- 平成22年3月8日(月) さいたま共済会館 (さいたま市浦和区)
- 平成22年3月9日(火) さいたま共済会館 (さいたま市浦和区)
- 平成22年3月11日(木) 熊谷市立文化センター文化会館ホール (熊谷市)

お問合せ先：埼玉労働局雇用均等室

電話：048-600-6210

パートタイム労働者の 均衡待遇に取り組む事業主の方へ。 均衡待遇・正社員化推進プランナーが 無料でお手伝いします!

パートタイム労働法では、事業主は以下の措置について義務または努力義務が課せられます。

パートタイム労働法のポイント

- 労働条件の文書交付・説明義務
- 均衡のとれた待遇の確保の推進
 - 全てのパートタイム労働者を対象とした、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務または努力義務
 - 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止
- 通常の労働者への転換を推進するための措置義務 等

パートタイム労働法に対応するため、会社の規則等を見直すにあたり、このような疑問をもたれることはありませんか?

- パートタイム労働法の内容がわからないので説明してほしい。
 - パートタイム労働法の改正(平成20年4月)に対応するにはどうすればよいのか?
 - パート労働者を正社員に転換させる仕組みはどうすればよいのか?
 - 正社員とパートの均衡のとれた待遇とは具体的に何をすればよいのか?
- ※均衡待遇に向けた取組に努められる事業主の皆様を支援する助成金もございます。
(財)21世紀職業財団)

均衡待遇・正社員化推進プランナーは、このようなパートタイム労働者の均衡待遇に向けて取組みたい事業主の方のご質問・ご相談に応じ、アドバイスや情報提供を行います。ご希望により、プランナーが事業所を訪問いたします(予約制)。まずは電話でお問い合わせください。

お問い合わせは埼玉労働局雇用均等室へどうぞ

〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランドアクシスタワー16階

TEL.048-600-6210 FAX.048-600-6230

埼玉労働局HP <http://www.saitama-roudou.go.jp/>

全国大会参加 ありがとうございました。

初めて埼玉県で開催された「第68回全国産業安全衛生大会」に
埼玉県内関係者1,400余名、全体で9,000名の方々が参加される。

中央労働災害防止協会が主催する「第68回（平成21年度）全国産業安全衛生大会」が初めて埼玉県で開催されました。当連合会は、開催地元として開催に全面的に協力し、不況の折の開催としては大成功での大会となりました。県内事業場などの参加者皆様から感謝と御礼を申し上げます。

大会は、10月21日から23日の間行なわれ、21日の総合集会は、さいたまスーパーアリーナを会場として行なわれ、総合集会において当連合会菊池会長から全国から参加の皆様に対して歓迎を含めての挨拶を行い、さいたま市在住の日本サッカー協会犬飼会長に「これからの日本の社会におけるスポーツ」と題しての特別講演を行なっていただきました。

10月22日、23日は、12の分科会に分かれて事業場の労働安全衛生活動や研究成果の発表が行なわれ、埼玉県内事業場の発表もあり、入場制限をさせていただく程の分科会会場がありました。県内のご発表いただきました皆様には、日ごろのご活躍に敬意を表しますとともに発表に感謝申し上げます。

また、大会と同時開催の保護具、安全用品を紹介する「緑十字展」には、近年最多の14,000名の入場者となり、快適職場づくりの事例発表が行なわれた「快適フォーラム」においても500名近い方々の参加となりました。

当連合会といたしましては、埼玉県での大会の開催により県内事業場の労働安全衛生意識水準の向上と事業場における労働安全衛生活動の進展に寄与できたものと確信いたします。

ここに、大会の開催状況をご報告し、大会参加者、発表者、大会の開催にあたり実行委員、運営担当者としてご協力いただきました多くの皆様に感謝と御礼を申し上げます。ありがとうございました。

現状の労働条件について心配ありませんか？（利用無料）

厚生労働省委託事業 新規起業事業場の就業環境整備サポート事業

全基連埼玉県支部では、事業を始めて5年以内の事業場（新規設立のみではなく分社化、業種変更、労働者を雇用してから5年以内の事業場を含む。）を対象に雇用、労働時間管理、労働条件の整備、設備の安全衛生対策、労働関係の手続き方法などについて、専門家が訪問して相談に応じ、事業場に合った方策をお示し（指導）する就業環境整備サポート事業を無料で行っています。

貴社の協力事業場における雇用や労働条件などの労務管理や労働安全衛生管理について気になることはございませんか。

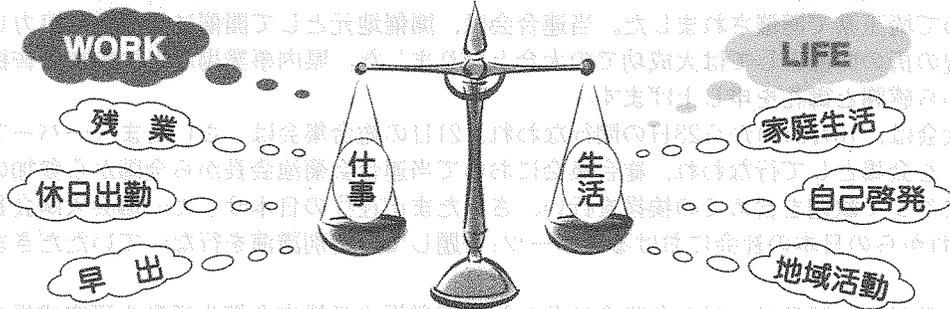
相談事項に関する秘密は守ります。改善に向けてご利用を勧めていただけませんか。ご紹介、ご利用をお待ちしております。

上記事業の連絡先 (社)全国労働基準関係団体連合会埼玉県支部(埼玉連内)

電話 048-822-3466 ファックス048-832-0351

仕事と生活の調和

仕事と生活のバランスがとれている人は、ステキです。



しっかり働く ゆっくり休む！

そんな仕事と生活のいいバランスが
会社とあなたのこれからを輝かせます。

社団法人 全国労働基準関係団体連合会埼玉県支部

ご利用のご案内

進めよう ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた社会の実現が、国民全体の望みではないでしょうか。そうしたことから、仕事と生活が調和した社会の実現に向けての気運を高めることが重要であり、また、取組みを支援することも必要でありましょう。（社）全国労働基準関係団体連合会では、事業場における仕事と生活の調和のとれた労働環境づくりを一層推進するためと、国民の意識を高めるうえから「仕事と生活の調和推進事業（国からの受託事業）」等を実施しております。

ここに、貴社の仕事と生活の調和への環境づくりの前進を願い、事業場には是非ともご利用いただきたい推進支援事業を紹介いたします。ご利用をお願いいたします。（埼玉県支部）

<p>診断サービス事業 (県内での利用実績は250社となっています。)</p>	<p>専門家のアドバイザーが①又は②の事業場を訪問して、必要なアドバイスを行ないます。相談にも応じます。(利用は無料です。)</p> <p>①事業場が仕事と生活が調和した労働環境づくりに取り組まれています方策についてお聞きし、取り組みの前進を図る上からのアドバイスを行ないます。</p> <p>②これから仕事と生活の調和のとれた労働環境づくりに取り組もうとしている事業場に対して、事業場に合った推進方策をご提案いたします。</p>
<p>セミナー事業 (年間15回程度開催します。)</p>	<p>事業場の仕事と生活の調和のとれた労働環境づくりを推進するために、取組みの必要性や意識高揚を図るための講義、取り組まれている事業場の方策の前進を図るために具体的な事例紹介などを行なう講義をいたします。地域、団体単位でのセミナーも行なっています。</p>

※診断サービス事業をご利用いただける事業場、また、セミナーは地域別で開催しておりますが、参加ご希望の事業場は、埼玉県支部の担当者宛にご連絡（電話可）ください。

【電話：048-822-3466 埼玉県支部は埼玉労働基準協会連合会内にございます。】

賃金・退職金セミナー 開催のお知らせ

埼玉労働局では、埼玉労働基準協会連合会との共催により賃金・退職金セミナーを下記により開催いたします。

■日時

2月12日(金) 14:00～16:45

■場所

さいたま市中央区新都心11-2
ランド・アクシス・タワー14階
埼玉労働局会議室

■内容

講演(仮題)

「ベア・定昇なき時代の賃金評価制度の構築に向けて(副題:マトリックス管理による役割給・実績給システム)」

梅本人事総合コンサルティング

代表 梅本 迪夫 氏

(日本経団連・東京経営者協会の経営コンサルタント、経営労務相談員、東京地方裁判所労働審判員等)

■費用 無料

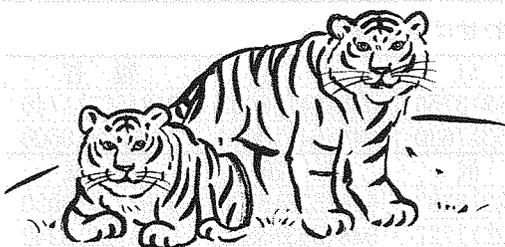
■定員 100名(申込順)

■申込先

埼玉労働局賃金室(1/27必着)

TEL048-600-6205

FAX048-600-6225



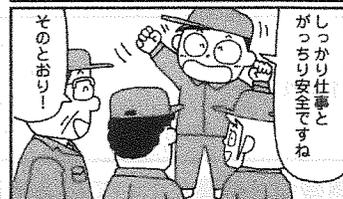
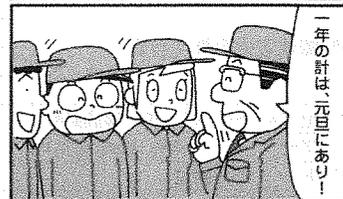
事業主の皆様へ 労働保険料の 第三期分の納期限は 22年2月1日です

納付書につきましては納期限の10日前頃、事業場に送付しますので最寄りの金融機関、埼玉労働局総務部労働保険徴収課及び所轄労働基準監督署窓口へ納付をお願いいたします。

なお、納期限を過ぎての納付の場合には延滞金を徴収することとなりますので、ご注意ください。

●さいたま市中央区新都心11-2

ランド・アクシス・タワー15階
埼玉労働局総務部 労働保険徴集課
TEL048-600-6203



◆ 各種講習会・行事 ◆

講習の種類		開催月/日	開催場所	主・共催者
技 能	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者	1/18・19・20	NVビル(北浦和)	連合会・浦和
		3/10・11・12	NVビル(北浦和)	連合会
	有機溶剤作業主任者	2/4・5	NVビル(北浦和)	連合会・浦和
	特定化学物質及び 四アルキル鉛等作業主任者	2/9・10	NVビル(北浦和)	連合会
		3/11・12	川口総合文化センター(11階)	連合会・川口
	プレス機械作業主任者	2/23・24	川口機械工業協同組合	連合会・川口
	木材加工用機械作業主任者	3/4・5	NVビル(北浦和)	連合会
	鉛作業主任者	3/17・18	NVビル(北浦和)	連合会
	玉掛け技能講習	2/12・13・14	さくらめいと他	熊谷
	講 習 等	フォークリフト運転業務	2/20・21	ボッシュ(株)
3/3・6・7・13・14			行田市商工センター他	行田
3/4・6・13・14			さくらめいと他	熊谷
3/6・20・21・22			埼玉県トラック協会東部会館	春日部
3/17・20・21・22			川口機械工業(協)・日本地工(株)	川口
2/13・14・20・21			アイチ研修センター	大宮
安全衛生推進者		1/14・15	川口総合文化センター	連合会・川口
		2/1・2	NVビル(北浦和)	連合会・浦和
衛生推進者		1/26	さいたま市産業振興会館	連合会・大宮
		2/24	春日部市商工振興センター	連合会・春日部
安全管理者選任時研修	1/28・29	埼玉県農業共済会館	連合会	
特 別 教 育	自由研削といし取り替え等業務	1/28	春日部市商工振興センター	春日部
		2/4	さくらめいと	熊谷
	粉じん作業業務	1/28	行田市商工センター	行田
	低圧電気取扱い業務	2/17	さいたま産業文化センター	浦和
3/11		さくらめいと	熊谷	
産業用ロボット教示・検査等業務	2/25・26	さくらめいと	熊谷	
そ の 他 の 教 育 講 習	職長等監督者安全衛生教育	1/28・29	川口機械工業協同組合	川口
		2/18・19	さいたま産業文化センター	浦和
		2/18・19	春日部市商工振興センター	春日部
		2/23・24	行田市商工センター	行田
	リスクアセスメント社内リーダー養成研修	2/12	NVビル(北浦和)	連合会
	リスクアセスメント研修(職場実務)	2/16	さいたま市産業振興会館	大宮
	KYTトレーナー研修	2/18・19	NVビル(北浦和)	連合会
	危険予知訓練研修	2/18	川越地区労働基準協会	川越
		1/27	秩父宮記念市民会館	秩父
		1/28	入間市産業文化センター	所沢
2/2		春日部市商工振興センター	春日部	
2/3		久喜菖蒲工業団地管理センター	春日部	
2/4		草加市文化会館	春日部	
行 事	新年賀詞交歓会	2/4	ワークヒルズ羽生	行田
		2/18	川口労働基準監督署会議室	川口
		1/21	春日部市商工振興センター	春日部
		1/28	大宮ラフォーレ清水園	大宮
		2/5	プリムローズ有朋	浦和
2/5	セレス所沢	所沢		
2/16	マロウドイン熊谷	熊谷		

☆各種講習会・行事についてのお申込み、問い合わせは各主催者へ

協会名	連合会	浦和	川口	大宮	熊谷
電話	048(822)3466	048(832)1161	048(258)3756	048(641)0003	048(525)1746
FAX	048(832)0351	048(832)1162	048(253)7620	048(641)0004	048(525)6506
協会名	川越	春日部	所沢	行田	秩父
電話	049(244)9422	048(736)8743	04(2922)8382	048(553)5300	0494(22)3020
FAX	049(242)0613	048(736)8791	04(2922)1727	048(553)5311	0494(22)3242

平成二十二年一月一日発行
隔月一回発行第二〇二号

「労働基準ニュース」

編集兼発行者 龍島

明

発行所 (社)埼玉労働基準協会連合会
印刷所 布施印刷所

(さいたま市浦和区北浦和五の三の二〇)
(電話〇四八二二一三四六〇)