

2011
7

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

改正男女合成分業の実施要綱	平成23年7月1日
賃金行動計画の実施要綱	平成23年7月1日
賃金構造基本規義の実施要綱	平成23年7月1日
統計調査の実施要綱	平成23年7月1日
「埼玉県最低賃金総合相談支援センター」の御協力のお願い	平成23年7月1日
「秩父最低賃金相談支援センター」のご利用について	平成23年7月1日
8	7
9	6
2	5
4	4
1	2

節電に取り組む労使のみなさんへ	平成23年度労働安全衛生法に基づく危険予知活動一日リーダー研修会
中退共のご案内	免許出張試験のご案内
各種講習会・行事	全国産業安全衛生大会のご案内
17	16
16	16
15	14
9	9

労働基準ニュース

2011 7/1~7

準備期間 6/1~30

中災防

全国安全週間

大島優子(AKB48)

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

平成23年度全国安全週間実施要綱

1 趣 旨

全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という崇高な基本理念の下、「産業界における自主的な労働災害防止活動を推進するとともに、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、本年で84回目を迎える。

平成23年3月11日に発生した東日本大震災では、多くの人命が失われ、東北地方を中心に未曾有の甚大な被害となった。未だ多くの方が避難生活をされているところで、被災された方々に心よりお見舞い申し上げる。

被災地が一日も早く安全に復興するとともに、働く人が仕事に働きがいを感じ、そのご家族が安心して暮らせる元気な日本を創る必要がある。

そのためには、産業界においては、企業を支えるのはそこで働く人であること、安全に働くことは企業の力の源泉であり家族が安心して暮らせる大前提であることを再認識し、労使が一体となって、家庭や社会と対話をしながら安全活動を展開していく必要がある。

このような観点から、平成23年度の全国安全週間は、

「安全は 家族の願い 企業の 础 創ろう元気な日本！」

をスローガンとして展開することとする。

労働災害の発生状況をみてみると、今なお、1,100人を超える尊い命が働く場で失われているとともに、労災保険新規受給者数は年間約48万人にも上っている。また、平成22年については、貨物トラックの交通事故、建設工事における墜落・転落、記録的な猛暑による熱中症などにより、前年に比べて死亡災害が大幅に増加している状況である。さらに、爆発災害やクレーンの転倒災害など一度に多くの働く人が被災する重大災害も増加している。このような背景には、企業における安全への取組が停滞していることも懸念される。

平成23年度の全国安全週間では、被災地で作業に従事される方の安全確保に取り組むとともに、日本のそれぞれの職場において、トップから第一線の現場に至るまで全員で日頃の安全活動を点検し、その取組をさらに前進させることとする。

2 期 間

平成23年7月1日から7月7日までとする。

なお、本週間の実効を上げるため、平成23年6月1日から6月30日までを準備期間とする。

3 主唱者

厚生労働省、中央労働災害防止協会

4 協賛者

建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、鉱業労働災害防止協会

5 協力者

関係行政機関、地方公共団体、安全関係団体、全国安全会議、地方安全会議、労働組合、経営者団体

6 実施者

各事業場

7 主唱者、協賛者の実施事項

- (1) 安全広報資料等の作成、配布を行う。
- (2) 様々な広報媒体を通じて広報を行う。
- (3) 安全パトロール等を実施する。
- (4) 安全講習会等を開催する。
- (5) 安全に関する標語等の募集を行う。
- (6) 安全衛生に係る表彰を行う。
- (7) 「国民安全の日」(7月1日)の行事に協力する。
- (8) 事業場の実施事項について指導援助する。
- (9) その他「全国安全週間」にふさわしい行事等を行う。

8 協力者への依頼

主唱者は、上記7の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力を依頼すること。

9 実施者の実施事項

安全を最優先する企業文化である安全文化を醸成するため、各事業場においては、次の事項を実施する。なお、安全活動は本週間終了後も継続的に取り組む必要があることに留意すること。

震災の影響で事業活動を縮小している事業場等にあっては、実施事項を絞るなど自社の状況に応じた取組とすること。また、関東地方、東北地方にある事業場については節電の範囲内で取り組むこと。

(1) 本週間に実施する事項

ア 経営トップは安全について所信を明らかにするとともに、自らが率先して職場の安全パトロール等を行い、安全について従業員への呼びかけを行う。

イ 今後の安全の進め方について考える職場の集い等を催し、関係者の意志の統一、安全意識の高揚等を図る。

ウ 作業上の注意喚起の「見える化」等、分かりやすく全員で取り組みやすい安全活動の募集及び発表を行う。

エ 安全旗の掲揚、標語等の掲示、安全関係資料の配布等を行う。

オ 安全表彰を行う。

カ 安全についての作文、写真、標語等の募集及び発表を行う。

キ 安全に関する視聴覚教材等を活用した講演会等を開催する。

ク 労働者の家族に対し、安全についての文書の送付、職場見学等を行い、家族の協力を求める。

ケ ホームページ等を活用し、自社の安全活動等について社会に発信する。

コ 緊急時の措置について必要な訓練を行う。

サ その他本週間にふさわしい行事を行う。

総合労働相談等受付状況

埼玉労働局総務部企画室

◇ 総合労働相談件数

平成22年度に寄せられた相談件数は、57,950件で、都道府県別では全国5番目の件数でした。

◇ 民事上の個別労働紛争

平成22年度の総合労働相談のうち、民事上の紛争件数は12,774件で、都道府県別では全国6番目の件数でした。

相談内容別に見ると、「解雇」（普通・整理・懲戒解雇）が4,076件（全相談件数の24.0%）と最も多く、以下、「労働条件の引下げ」の2,446件、「いじめ・嫌がらせ」の1,985件、「退職勧奨」の1,676件と続いています。

◇ 助言・指導

平成22年度の助言・指導の申出受付件数は488件で、前年の412件から76件増加し、都道府県別では全国3番目の件数となりました。

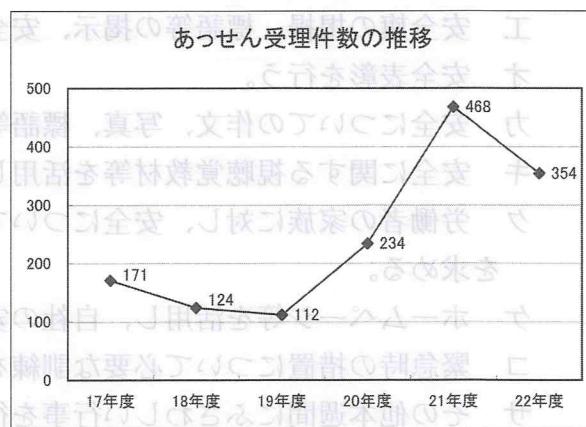
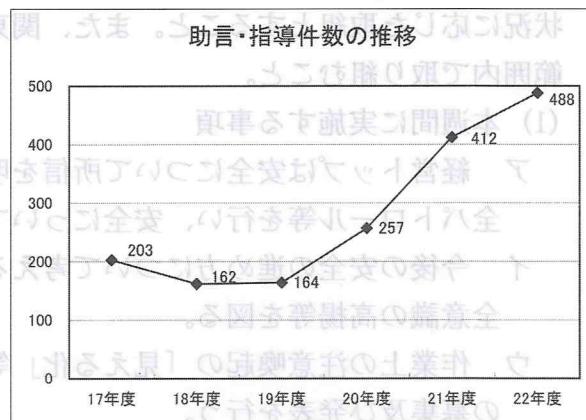
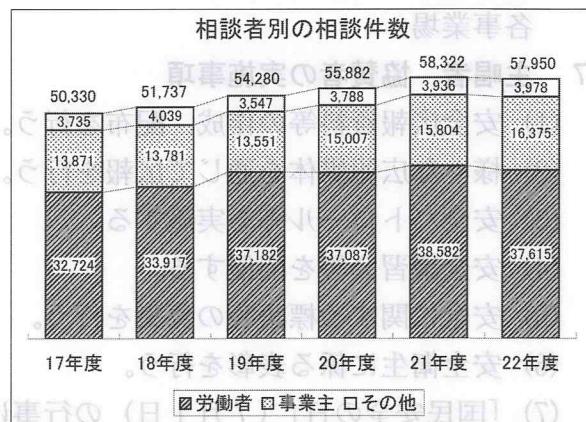
助言・指導の申出の内訳は、「解雇」に関するものが147件（30.1%）と最も多く、以下、「いじめ・嫌がらせ」が74件（15.2%）、「退職勧奨」が55件（11.3%）、「労働条件の引下げ」が52件（10.7%）、「雇止め」が44件（9.8%）となっています。

◇ あっせん

平成22年度のあっせん申請受理件数は354件で、前年の468件から114件減少しました。354件のうち、労働者からの申請が343件、事業主からの申請が11件でした。被申請人があっせんに参加した場合、74.1%が合意成立（平成22年度に開催されたあっせん174件中129件）しています。

◇ あっせん申請の主な内容

あっせん申請354件の主な内容は、「解雇」が132件（37.3%）と最も多く、以下、順に「いじめ・嫌がらせ」が43件（12.1%）、「労働条件の引下げ」が38件（10.7%）、「雇止め」が34件（9.6%）となっています。



男女雇用機会均等法の施行状況

～セクシュアルハラスメントに関する相談が大幅に増加～

埼玉労働局雇用均等室では、毎年男女雇用機会均等法の施行状況をとりまとめています。その結果、相談件数は847件と前年の720件より増加し、特に労働者からのセクシュアルハラスメントに関する相談が大幅に増加しています。(下表参照)。

その他相談の状況は次のとおりです。



*ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

<ポイント>

- 労働者からの「セクシュアルハラスメント」に関する相談が380件と、前年度の215件に比べ76.7%と大幅に増加している。次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関するもの(79件)、「母性健康管理措置」に関するもの(43件)となっている。
- 均等法が施行されて25年経過したが、依然として性別を理由とした差別的取り扱いに関する相談が56件(6.6%)寄せられており、特に募集・採用における運用面での差別が見受けられる。

*ポジティブ・アクションとは固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

[相談件数の推移]

事項	21年度					22年度				
	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他
募集・採用	50	5	16	15	14	43	6	16	7	14
配置・昇進・降格・教育訓練	13	6	1	5	2	11	2	5	2	2
福利厚生	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
職種・雇用形態の変更	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	3	2	1	0	0	1	1	0	0	0
間接差別	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	141	93	0	26	22	125	79	0	31	15
セクシュアルハラスメント	283	205	10	23	45	495	361	19	47	68
母性健康管理	136	42	0	82	12	118	43	0	45	30
ポジティブ・アクション	13	0	0	8	5	8	1	0	7	0
その他(注)	78	36	7	24	11	44	25	2	12	5
合計	720	390	35	184	111	847	519	42	151	135

(注)「その他」には、賃金・労働時間・深夜業についての男女均等取扱い、法の内容全般に関する相談を含む
問い合わせ先：埼玉労働局雇用均等室（☎ 048-600-6210）

改正次世代法施行1ヶ月における行動計画の新規義務企業の届出率は84.9%



～埼玉県内の企業における子育て支援の取組が広がっています～

少子化の流れを変えるため、「次世代育成支援対策推進法」が改正され、平成23年4月からは一般事業主行動計画策定・届出、公表・周知が従来の301人以上規模企業から101人以上の規模の企業に拡大されました。

また、一般事業主行動計画を策定し、その目標を達成する等一定の要件を満たした事業主は認定を受け、「くるみんマーク」を使用することができます。

埼玉労働局では、改正法の施行1ヶ月における、次世代法に基づく届出及び認定状況をまとめました。その概要は下記のとおりです。

1 一般事業主行動計画の届出状況

一般事業主行動計画の届出企業数は、従来から届出義務があった301人以上規模企業においては397社（届出率91.3%）、本年4月に義務化された101人以上300人以下企業においては935社（届出率84.9%）となりました。全国の101人以上300人以下企業における届出率が70.0%であり、全国平均より14.9ポイント上回っています。

＜平成23年4月末現在の状況＞

総 数	1,926社
うち301人以上企業	397社（届出率91.3%）
（301人以上企業総数）	435社
うち101人以上300人以下企業	935社（届出率84.9%）
（101人以上300人以下企業総数）	1,101社
うち100人以下企業	594社

2 認定企業数

埼玉県内における認定企業数は、4月30日現在18社です。

認定企業のうち、労働者数が300人以下の中小企業は3社、2回目の認定を受けた企業は4社です。

3 埼玉県の特徴

- 妊娠、出産、子育て期にある女性（県内在住）の労働力率が低く、いわゆるM字型カーブの谷が深い、その一方で、働いていない女性の就業希望率は高い。
- 核家族世帯が多く、実家から育児に関するサポートを受けにくい。
- 県内で働く労働者（パート労働者を除く）の労働時間が長い。
- 保育所の入所待機率が高い。
- 合計特殊出生率が1.28（平成21年）と全国7番目に低い。

埼玉県では上記のような特徴があり、男女とも仕事と子育てを両立しながら働き続けることが容易ではない状況が伺えます。

こういった中、安心して子供を産み育て、仕事と子育て両方を大事にできる環境をつくるため、官民ともに次世代育成支援の一層の取組が求められています。

<事業主の皆様へ>

- 従業員を101人以上雇用しており、一般事業主行動計画策定・届出が未だお済みでない企業は、**大至急策定届**をご提出ください。
- より多くの企業に認定を目指して取り組んでいただけるよう、認定についてのわかりやすい説明及び県内で認定を受けた企業の事例をご紹介した資料を作成しました。ご希望の方はお問い合わせください。

お問い合わせ先

埼玉労働局雇用均等室

TEL 048-600-6210

«賃金構造基本統計調査»への御協力のお願い

埼玉労働局賃金室

この調査は、職種、性別、年齢、学歴、勤続年数、経験年数等の労働者の属性別に見た賃金実態を、地域、産業、企業規模別に明らかにすることを目的として、毎年全国的に実施されている調査です。

調査結果は、賃金管理、労務管理等の貴重な資料として、企業、団体等各方面から高く評価され、広く利用されています。また、国の政策決定の基礎資料としても重要な役割を果たしています。

調査対象となる事業所は、統計理論に基づき選定されており、御社が対象となっている場合には、ご多忙のところお手数をおかけし誠に恐縮ですが、この調査の意義をご理解のうえ、何卒ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

また、調査内容については、秘密を厳守し、統計以外の目的に使用されることはありませんので、記入要領を十分ご参照のうえ、調査票にありのままを正確にご記入いただき、7月15日までにご提出くださいますようお願い申し上げます。

なお、対象事業所の選定に当たっては、可能な限り他の調査と重複しないよう配慮されておりますが、大規模事業所、事業所が属する業種で事業所数が極めて少ない場合などでは、やむを得ず重複する場合があります。この点につきましても、何卒ご理解賜りますよう重ねてお願い申し上げます。

事業所票及び個人票の記入に当たって不明な点がございましたら、ご遠慮なく所轄労働基準監督署、または埼玉労働局賃金室までお問い合わせください。

「埼玉県最低賃金総合相談支援センター」

「秩父最低賃金相談支援コーナー」の ご利用について

埼玉労働局労働基準部賃金室

埼玉労働局は、最低賃金の引き上げにより大きな影響を受ける中小企業事業主の皆様のために、経営面と労働面の相談についてそれぞれの専門家がワン・ストップで対応する無料の相談窓口を下記のとおり設置しました。

給与制度・給与体系を見直したい、就業規則をしっかりとしたものにしたい等の労働面の課題から販路拡大の方法について知りたい、もう少し生産効率を上げたい等の経営面の課題まで、この相談窓口ですべて対応することができます。

また、ご相談だけではなく、さらに専門家を無料で中小企業へ派遣し、個別にコンサルティングを受けることもできます。

厚生労働省からの委託を受けて行っていますので、ご相談内容は厳守されますから安心してご相談いただけます。ぜひご利用ください。

詳しくは埼玉労働局労働基準部賃金室（電話048-600-6205）へお問い合わせください。

1 埼玉県最低賃金総合相談支援センター

設置場所

さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックスシティ7F
埼玉県商工会連合会内

室金賞 (電話) 048-641-3613

開設時間

火曜日、水曜日、木曜日を含む1か月18日間（ただし、土日祝日を除く。）

午前9時～午前12時 午前12時45分～午後5時

2 秩父最低賃金相談支援コーナー

設置場所

秩父市宮側町1番7号

財団法人秩父地域地場産業振興センター内

(電話) 0494-25-0088

開設時間

火曜日を含む週2日

午前9時30分～午後5時30分

節電に取り組む労使のみなさんへ

この夏、東日本で、電力が足りない！

(7~9月)

特に、平日の9時~20時(ピーク時)の節電努力を！

(月~金)

- もし、夏の昼間に停電が起きると、…

冷房や空調が止まり、熱中症も心配になる。命や健康が危うくなる。

多くの職場で、生産活動、営業活動に大きな支障が生じる。くらしにも影響する。

- 少ない電力を分かち合い、頑張る気持ちも分け合って、命とくらしを守るために、…

労使の話し合いで、冷房、照明など、少しずつ我慢を考えてみよう。

夏の間の働き方・休み方も、いろいろ工夫してみよう。

- 早めに準備を整えて、安心して夏を迎えよう。

**労使の話し合いのためのインフォメーション
(電力不足に対応した働き方・休み方の工夫に向けて)**

【話し合いのポイント(例)】

- 昼間の電力節約のために、始業・終業時刻を見直す。
- 平日の電力節約のために、所定休日を見直す。
- 夏の電力節約のために、連続休業・休暇を活用する、
労働時間の長さを見直す。

【みんなで納得、協力して取り組むために大切なこと】

- 各企業・事業場での節電の取組目標を労使で共有しましょう。
- 雇用・就業が継続できる手法を工夫しましょう。
- 育児、介護など家族的責任のある労働者に十分配慮しましょう。
- 非正規労働者などに負担が偏らないようにしましょう。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

**働き方・休み方の工夫については、各企業・事業場の実情を踏まえながら、
労使で、例えば、次のような取組について十分話し合いましょう。**

● 昼間の節電対策

1日のうちで、冷房に用いる電力を中心に9時から20時までの需要が大きくなります。

このため、各企業・事業場においては、

I. 始業・終業時刻を繰り上げる

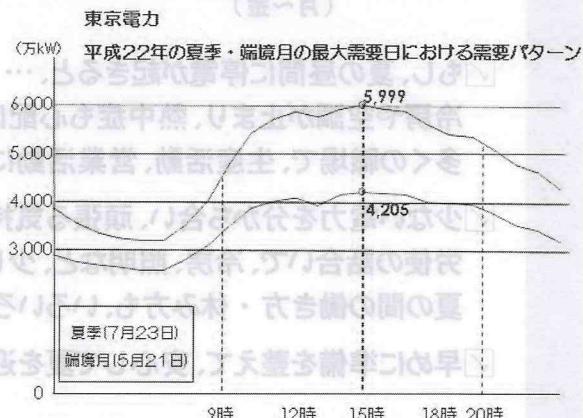
◆就業規則の変更・届出

II. 所定労働時間を短縮する

◆就業規則の変更・届出

III. 所定外労働時間を削減する

※特に手続はありません。



などにより、この時間帯の操業・営業時間をできるだけ短くする工夫をしましょう。

なお、労働時間が深夜（午後10時～午前5時）にわたる場合には、25%以上の割増賃金を支払う必要があります。

● 平日（月～金曜）の節電対策

1週間のうちで企業の休みが多い土曜日及び日曜日の電力需要は、平日と比べ相当低下します。

このため、各企業・事業場においては、

IV. 所定休日を土曜日・日曜日以外の日に変更する

◆就業規則の変更・届出

などにより、平日の電力消費をできるだけ少なくする工夫をしましょう。

【それぞれの対策に必要な手続を示しています。】

★**労使協定の締結・届出** → 労使で話し合いを行った上で、労使協定の締結が必要です。

さらに、変形労働時間制の導入のための労使協定については、所轄労働基準監督署に届出が必要です。

★**就業規則の変更・届出** → 労使で話し合いを行った上で就業規則の変更を行い、所轄

労働基準法

第89条、第90条

● 夏季の休業・休暇の分散化・長期化による節電対策

8月のお盆の時期には、企業の夏季の休業等が集中するため、その前後の時期と比べ電力需要が大きく低下します。

このため、各企業・事業場においては、お盆以外の時期に、夏季の休業・休暇を設定することや、長めの連続休業・休暇を設定して、電力消費を抑制する工夫をしましょう。

具体的な方法として、

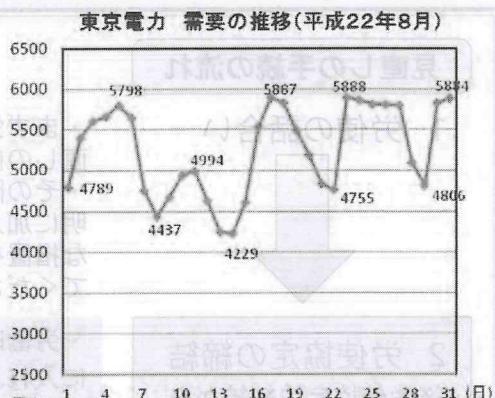
V 所定休日を増加する ◆就業規則の変更・届出

VI 年次有給休暇の計画的付与制度を導入する(※)

★労使協定の締結 + ◆就業規則の変更・届出

ことなどが考えられます。

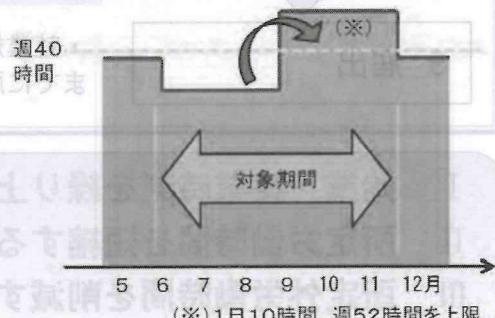
(※) 年次有給休暇のうち、5日を超える分については、労使協定に基づき、計画的に休暇取得日を割り振ることができます(労働基準法第39条第6項)。



● 秋季への事業活動の振替えによる節電対策

可能であれば、夏季に予定される事業活動の一
部を、電力需要が低下する秋季に振り替えること
も検討しましょう。

この場合、季節により労働時間を効率的に配分
するため、



VII 6か月程度を対象期間として

変形労働時間制を導入する(※)

★労使協定の締結・届出 + ◆就業規則の変更・届出

などにより、時間外労働の発生や増加を防ぎながら、夏季の労働時間の見直しを
しましょう。

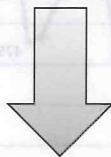
(※) 変形労働時間制を用いない場合の労働時間は、原則として週40時間以内及び
1日8時間以内で定める必要があります(労働基準法第32条)。

変形労働時間制を導入する場合は、対象期間を平均して1週間当たりの労働
時間が40時間を超えないよう定めます(労働基準法第32条の4)。

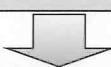
労働時間などの見直しの手続

見直しの手続の流れ

1 労使の話し合い



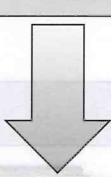
2 労使協定の締結 (※労使協定の締結が必要ない場合もあります)



3 就業規則の 作成・変更 (意見聴取)



4 届出書作成



5 届出

手続上の留意点

- まず労使で節電の取組目標を共有した上で、労働時間などの見直しの内容について十分話し合うことが必要です。
- その際、使用者は、見直しの必要性や見直しの内容の明確な説明に加え、見直しによって不利益を被る労働者への配慮など必要な措置を併せて提案し、労働者の十分な納得を得られるようにしてください。

- 労働時間などを見直す際には、臨時的な措置であることを考慮に入れ、見直される労働時間などの対象となる期間を明確に定めておく必要があります。
- 労使協定を締結する労働者の代表は、適正な方法により選出する必要があります。(労働基準法施行規則第6条の2)

- 就業規則を作成・変更する際には、労働者の代表から意見を聴取する必要があります。(労働基準法第90条)
- 意見を聴取する労働者の代表は、適正な方法により選出する必要があります。(労働基準法施行規則第6条の2)

- 就業規則の届出には、就業規則(変更)届、変更部分の就業規則、労働者の代表の意見書が必要です。
- 変形労働時間制に関する協定の届出には、協定届、協定書、対象期間中のカレンダーなどが必要です。
- 年次有給休暇の計画的付与制度を導入・変更するための労使協定に限り、届出は不要です。

- 就業規則や変形労働時間制に関する協定は、対象期間の開始前までに所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

I 始業・終業時刻を繰り上げる場合

II 所定労働時間を短縮する場合

III 所定外労働時間を削減する場合

所定外労働時間の削減(III)のみで対応する場合を除き、原則として就業規則の変更・届出が必要です。就業規則の定め方としては、次のような規定を就業規則の末尾に臨時に加えることなどがあります。(※)

第〇条 平成23年7月1日から平成23年9月30までの間の始業・終業の時刻、

休憩時間は、第●条(注:通常の始業・終業時刻などを定めた規定)の規定にかかわらず、次のとおりとする。

始業・終業時刻	休憩時間
始業 午前7時00分	11時00分から12時00分まで
就業 午後4時00分	

IV 所定休日を土曜日・日曜日以外の日に変更する場合

就業規則の変更・届出が必要です。

夏季の所定休日を土曜日・日曜日以外の日に設定する場合の、就業規則の定め方としては、次のような規定を就業規則の末尾に臨時的に加えることなどがあります。(※) 健康災害対策

第〇条 平成23年7月1日から平成23年9月30日までの間の休日は、第●条(注:通常の所定休日などを定めた規定)の規定にかかわらず、次のとおりとする。

- ① 火曜日及び水曜日
- ②

その他会社が指定する日

V 所定休日を増加する場合

就業規則の変更・届出が必要です。

VI 年次有給休暇の計画的付与を行う場合

就業規則の変更・届出及び労使協定の締結が必要です。

就業規則の定め方としては、次のようなものがあります(※)。

第〇条 労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

労使協定の定め方については次のようなものがあります(電力供給が不足する期間に一斉に付与する場合)。

1 平成23年度の年次有給休暇のうち10日分については、以下の指定日に与えるものとする。

7月25日から29日までの5日間及び8月1日から5日までの5日間

2 年次有給休暇の日数から5日を差し引いた残日数が「10日」に満たない者については、その不足する日数の限度で、第1項に掲げる日に特別有給休暇を与える。

3 この協定の定めにかかわらず、業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は、労働者代表(組合)と協議の上、第1項に定める指定日を変更するものとする。

VII 変形労働時間制を活用する場合

就業規則の変更・届出及び労使協定の締結・届出が必要です。

変形労働時間制度を活用する場合としては、例えば、

☆7~9月の週休日を増やし、他の月の週休日を減らす場合

☆7~9月に連続休暇を設定し、他の月の週休日を減らす場合

など、いくつかの方法が考えられます。

(※) このほか、就業規則の作成・変更については、以下もご覧ください。

厚生労働省のモデル就業規則 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/model/index.html>)

労働契約法(第9条、第10条) (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukeiyaku01/index.html>)

危険予知活動1日リーダー研修会

(社)埼玉労働基準協会連合会・埼玉地区ゼロ災運動推進会

労働災害防止の基本は、経営者、管理監督者、第一線で働く人々全員が、それぞれの立場・持場で労働災害防止活動に参加し問題を解決することです。

職場でゼロ災害運動の中核となる「危険予知活動のリーダー」を養成するための研修で、短時間でできる現場向けの先取り手法を実践する実技、わかりやすく具体的な事例・情報交流などを中心としたカリキュラムにより行います。

「ゼロ災」職場実現のために、一人でも多くの方々の参加をお待ちしています。

開催日 平成23年8月5日(金) (9:00~)

会場 NVビル4階
さいたま市浦和区北浦和5-3-20
J R 北浦和駅西口下車徒歩5分

研修費用

13,700円(税込み)

① 研修参加費・資料代

12,600円

申込先

(社)埼玉労働基準協会連合会

電話 048(822)3466

FAX 048(832)0351

危険予知活動1日リーダー研修会受講申込書

受講番号

事業場名	
所在地	〒
連絡担当者名	☎

参加費は 名分(¥) 月 日 現金書留 協会事務所へ持参
 銀行振込・埼玉りそな銀行北浦和西口支店(普通) No. 3924231

参加者名	氏名	役職名	性別	氏名	役職名	性別
			男・女			男・女
			男・女			男・女
			男・女			男・女

*受講の申込みは、この申込書のコピーをご利用ください。氏名には「フリガナ」をつけてください。

平成23年度 労働安全衛生法に基づく 免許出張試験のご案内

(埼玉出張特別試験実施)

関東安全衛生技術センター(千葉県市原市能満2089)では、免許試験を毎月実施しておりますが、埼玉地区では、本年も次のとおり実施しますのでご案内いたします。

なお、免許出張試験の詳細については、受験の種類ごとに下記の受付団体にお問合せください。

【企画本部企画室】 記

試験期日 平成23年10月15日(土)

試験会場 埼玉大学全学講義棟1号館・2号館

埼玉県さいたま市桜区大久保255

受付方法 出張試験の受付方法等は次のとおり実施することになります。

1) 郵送受付(簡易書留)

平成23年8月1日(月)～8月16日(火) 消印分まで

2) 窓口受付

平成23年8月1日(月)～8月16日(火)(土・日除く)

受付時間／10:00～17:00(12:00～13:00除く)

郵送先 試験の種類ごとの問い合わせ先団体

試験の種類等	問い合わせ先
第一種 衛生管理者	(社) 埼玉労働基準協会連合会
第二種 衛生管理者	さいたま市浦和区北浦和5-3-20 (NVビル2階) TEL 048-822-3466
一級ボイラーティスト	(社) 日本ボイラ協会埼玉支部
二級ボイラーティスト	さいたま市浦和区高砂2-13-19 (K2ビル2階) TEL 048-833-0011
クレーン・デリック運転士 (クレーン限定)	(社) 日本クレーン協会埼玉支部 さいたま市大宮区宮町3-1-2 (明治安田生命大宮ビル4階) TEL 048-780-2213
移動式クレーン運転士	

企業に「安全文化」を構築させましょう。

産業安全運動100年記念

参加申込受付中

第70回 全国産業安全衛生大会のご案内

日 時：10月12日～14日 会 場：東京国際フォーラムほか

総合集会：10月12日 分科会：10月13日・14日

(併催：産業安全運動100年記念展示・緑十字展2011 in TOKYO)

2年前に埼玉県において開催した全国産業安全衛生大会が、本年は東京都において
産業安全運動100年記念大会として開催されます。皆様のご参加をお願いいたします。

【産業安全運動100年記念シンポ紹介】

県内事業場からの大会参加申込は埼玉労働基準協会連合会ですでに行ってています。

また、同連合会では全国大会に関するお問い合わせに応じ、詳細案内書のご配付を行なっています。ご一報いただければすぐ
にご送付いたします。

【県内事業場の参加申込受付中です】

受付先：埼玉労働基準協会連合会

受付締切り日：9月28日

参加費：1名 12,500円

このたびの東日本大震災や過去に起きた災害事故例を踏まえ、企業の危機管理のあり方を含め「安全文化」を産業社会、企業に根付かせるために何が必要か？工学院大学教授畠村洋太郎氏、ノンフィクション作家柳田邦男氏などの専門家が徹底討論します。

**産業安全運動100年記念展示、緑十字展
2011への入場は無料です**

[埼基連電話 048-822-3466]

安心



活気



やる気



働くみんなに退職金効果！

中退共は、国がサポートする中小企業のための退職金制度です。

安全

国の制度だから安心

掛金の一部を
国が助成します。

有利

掛け金は全額非課税
手数料もかかりません。

簡単

社外積立だから
管理もラクラク
転職先でも引き継げる
「通算制度」があります。

●パートタイマーさんや家族従業員もご加入いただけます。

詳しくはホームページを
ご覧ください

中退共

検索

<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/>



独立行政法人勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

〒105-8077 東京都港区芝公園1-7-6
TEL(03)3436-0151(代表) FAX(03)3436-0400

◆ 各種講習会・行事 ◆

講習の種類	開催月/日	開催場所	主・共催者	
技能講習	乾燥設備作業主任者 酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者 有機溶剤作業主任者 特定科学物質及び四アルキル鉛等作業主任者 プレス機械作業主任者	7/4・5 7/19・20・21 9/26・27・28 7/26・27 8/10・11 9/6・7 9/21・22 8/3・4 9/29・30 9/1・2	NVビル(北浦和) NVビル(北浦和) NVビル(北浦和) NVビル(北浦和) 狹山市立勤労福祉センター NVビル(北浦和) 川越地区労働基準協会 NVビル(北浦和) 行田市商工センター 狹山市立勤労福祉センター	連合会 連合会 連合会 連合会・浦和 連合会・所沢 連合会 連合会・川越 連合会・浦和 連合会・行田 連合会・所沢
	7/9・12・13・14 7/13・16・17・18 7/13・16・17・23・24 9/9・10・17・18 9/14・17・18・19 9/17・19・20・21 10/1・2・8・9 10/7・8・9・10 10/15・16	埼玉県トラック協会東部会館 川口機械工業(協)日本地工(株) 行田市商工センター他 さくらめいと他 川口機械工業(協)日本地工(株) 埼玉県トラック協会東部会館 みどりが丘工業団地センター(株)中川機器製作所 川口機械工業(協)日本地工(株) ボッシュ(株)	春日部 川口 行田 熊谷 川口 春日部 連合会・秩父 川口 川越	
	玉掛け技能講習	8/5・6・7	さくらめいと他	熊谷
	安全衛生推進者養成講習	7/11・12 7/14・15 7/28・29 8/24・25 9/13・14	川越地区労働基準協会 狹山市立勤労福祉センター さいたま市産業振興会館 春日部市商工振興センター 行田市商工センター	連合会・川越 連合会・所沢 連合会・大宮 連合会・春日部 連合会・行田
		7/15	さいたま市産業振興会館	連合会・大宮
		7/22	川口総合文化センター(リリア)	連合会・川口
		9/26	さくらめいと他	連合会・熊谷
		7/13・14 8/8・9 10/25・26	NVビル(北浦和) NVビル(北浦和) 春日部市商工振興センター	連合会 連合会・浦和 連合会・春日部
特別教育	自由研削といしの取り替え等の業務	7/13 8/18 10/13	皆野町文化会館 さいたま市産業振興会館 川口市民ホール・フレンディア	秩父 大宮 川口
		7/14	さくらめいと	熊谷
		7/15	さいたま産業文化センター	浦和

平成二十三年七月一日発行
隔月一回発行第二二二一
号

「労働基準ニュース」

編集兼発行者 萩島 明

発行所 印刷所 布施印刷所 (社)埼玉労働基準協会連合会 (さいたま市浦和区北浦和五の三の二〇〇) (電話)〇四八一八二二一三四六六

講習の種類		開催月/日	開催場所	主・共催者
特別教育	動力プレス金型等調整業務	10/12	春日部市商工振興センター	春日部
	低圧電気取扱業務	7/14	さいたま産業文化センター	浦和
		10/12	川越地区労働基準協会	川越
	高圧・特別高圧電気取扱業務	8/22・23	NVビル(北浦和)	連合会
	アーク溶接等業務	8/26・27	さくらめいと他	熊谷
その他	粉じん作業業務	9/14	皆野町文化会館	秩父
	リスクアセスメント社内リーダー養成研修	7/11	NVビル(北浦和)	連合会
	KYT(危険予知)研修	7/22	川越地区労働基準協会	川越
		9/27	春日部市商工振興センター	春日部
	KYTリーダー研修	8/5	NVビル(北浦和)	連合会
	KYTトレーナー研修	8/25・26	行田市商工センター	連合会・行田
		9/15・16	NVビル(北浦和)	連合会
	職長等監督者安全衛生教育	9/6・7	春日部市商工振興センター	春日部
		9/8・9	川口機械工業(協)	川口
	第一種衛生管理者受験準備講習	9/7・8・9	さいたま市産業文化センター	連合会
講習教育	リスクアセスメント研修	9/22	さいたま市産業振興会館	大宮
		9/未定	狭山市立勤労福祉センター	所沢
	労働安全衛生コンプライアンス講習会	8/24	ソニックシティビル	連合会
	全国労働衛生週間説明会	9/1	ワークヒルズ羽生	行田
		9/6	横瀬町町民会館	秩父
		9/6	川口総合文化センター(リリア)	川口
		9/6~13	5支部各会場	熊谷
		9/7	狭山市民会館	所沢
		9/9	埼玉医科大学かわごえクリニック	川越
		9/12	春日部市商工振興センター	春日部
		9/14	久喜菖蒲工業団地管理センター	春日部
		9/15	草加市文化会館	春日部
		9/上旬	さいたま市産業振興会館	大宮
行事等	産業災害物故労働者慰靈祭	9/5	天覧山能仁寺	連合会
	プレス災防協拡大幹事会	9/22	マロウドイン熊谷	熊谷
	優良企業見学研修会	9/27	ANA機体メンテナンスセンター	熊谷
	埼玉地区出張特別試験	10/15	埼玉大学	連合会

☆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