

2012 11

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

労働契約法改正のポイント	2
埼玉県最低賃金の改正決定について	6
賃金は最低賃金以上になっていますか?	8

11月は「労働保険適用強化期間」です	9
労働衛生に関する研修会開催の御案内	10
各種講習会・行事	11

気持ちを言葉に



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

働く方々、事業主の皆さんへ

有期労働契約の新しいルールができました

労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

改正法の3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められることになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日）

IとIII：公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式です。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要があります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

（なお、派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。）

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いいたします。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) でも最新情報を提供しています。

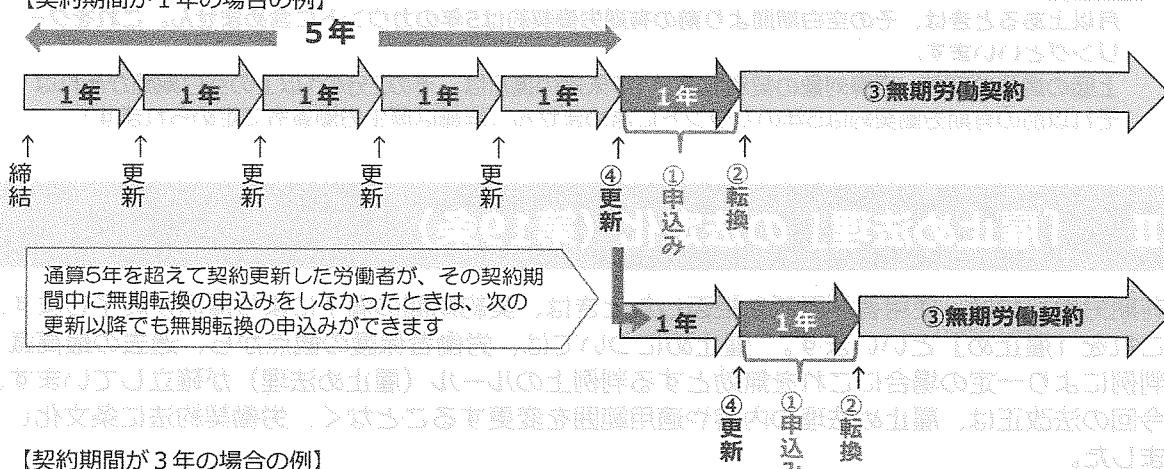
I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

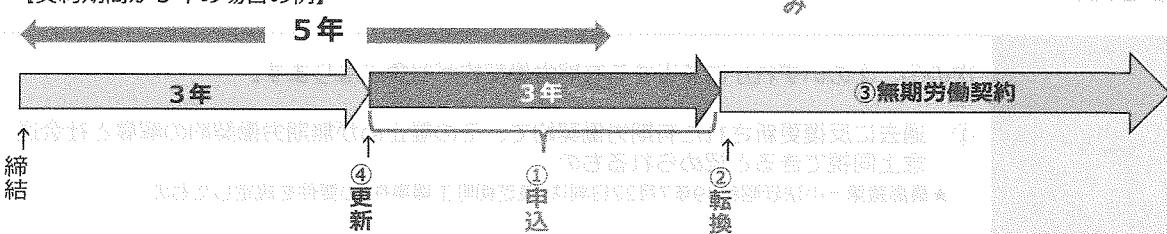
※ 5年のカウントは、このルールの施行日以後に開始する有期労働契約が対象です。施行日前に既に開始している有期労働契約は5年のカウントに含めません。

無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合】



【契約期間が3年の場合】



①申込み…現在の有期労働契約期間中に、通算契約期間が5年を超える場合は、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

②転換…①の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

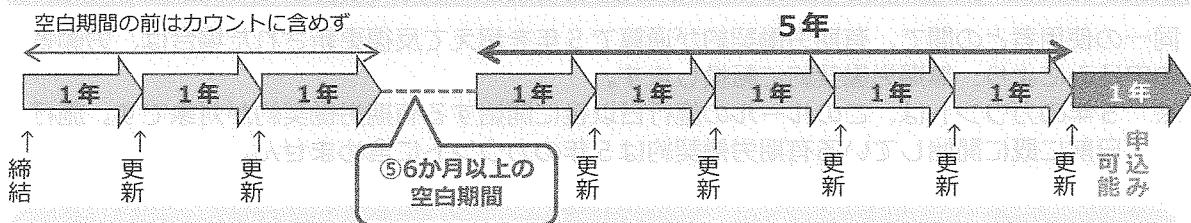
①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

③無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

④更新…無期転換を申し込みないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

「通算5年」の計算について（クーリングとは）



(5) 空白期間…有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間(同一使用者の下で働いていない期間)が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。これをクーリングといいます。

上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があれば、それ以前の有期労働契約は5年のカウントに含めません(詳細は厚生労働省令で定められます)。

II 「雇止め法理」の法定化(第19条)

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

対象となる 有期労働契約	次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。
	<p>① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの</p> <p>② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの</p> <p>(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間ににおけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。 2. いたん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。</p>
要件と効果	上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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とき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
必要な手続	条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です(契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります)。しかし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわない解されます。

III 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

対象となる労働条件	一切の労働条件について、適用されます。 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
判断の方法	労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、 ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度） ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲 ③ その他の事情 を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

【参考】改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）条文

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む）二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

（有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であつて次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであつて、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることができ、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない。

埼玉県最低賃金の改正決定について

埼玉県の最低賃金

別なく適用されます。

県内の最低賃金は、平成24年10月1日から、時間額「771円」となりました。

(2) 最低賃金に算入されないもの
ア 皆勤手当、通勤手当及び家族手当

1 改正決定について

埼玉労働局長は埼玉地方最低賃金審議会の答申を受け、本年度の埼玉県最低賃金を759円から12円アップの771円（引上げ率1.58%）の引上げと決定しました。

これは、本年7月26日付け中央最低賃金審議会の目安の考え方や諸般の事情を総合的に勘案して審議されたものです。

この結果、埼玉県最低賃金と生活保護水準との間に存在する乖離額12円は全額解消されることになりました。

イ 所定時間外労働、所定休日労働及び深夜労働に対して支払われる手当

ウ 臨時に支払われる手当

エ 賞与など1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

2 最低賃金額の周知について

埼玉労働局では、改正決定された埼玉県最低賃金が確実に遵守されるよう埼玉県内すべての労使に改正決定された最低賃金額と効力発生日を周知することを目標として主に次の措置を行います。

(1) 周知広報用ポスター、リーフレットの作成及び関係機関、事業場への配布

4 特定（産業別）最低賃金について

埼玉地方最低賃金審議会は、各産業ごとに最低賃金専門部会を設置して、埼玉県内の6産業の景気、賃金の状況、支払能力等を総合的に勘案し鋭意調査審議を重ねてきたが、本年10月1日、審議会としての意見を取りまとめ、同日、埼玉労働局長に対し6産業全てについて、次頁の改正額が適当とする旨の答申を行った。

埼玉労働局長は、この答申を受け、異議申出などの手続を経て、埼玉県特定（産業別）最低賃金を決定することになる。

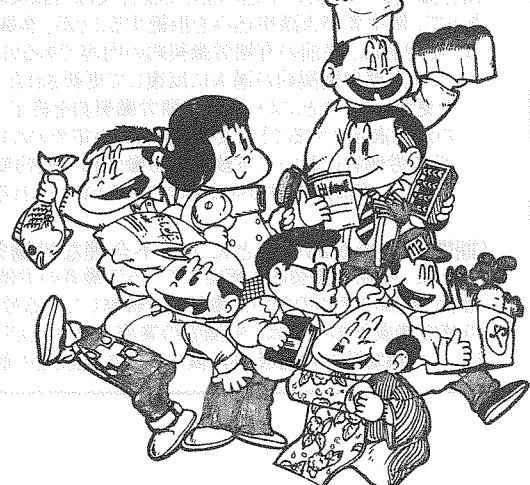
(2) 県、市町村への広報誌掲載依頼

(3) 経営者団体・労働団体等の会員（事業場）への広報依頼

3 最低賃金の対象について

(1) 適用者の範囲

原則として埼玉県内の事業場で働くすべての労働者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区



業種	現行額	答申額	引上げ額
非鉄金属製造業（非鉄金属第1次製錬・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。）	824円	8円	832円
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（医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）を除く。）	828円	8円	836円
輸送用機械器具製造業（産業用運搬車両・同部分品・付属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業（自転車・同部分品製造業を除く。）を除く。）	837円	10円	847円
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	836円	9円	845円
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する。）	796円	6円	802円
自動車小売業（二輪自動車小売業（原動機付自転車を含む）を除く。）	837円	10円	847円

※問合せ：埼玉労働局賃金室（日勤受付）

TEL 048-600-6205

FAX 048-600-6225

<http://www.saitama-roudou.go.jp/info/chingin.html>

事業主の皆様へ

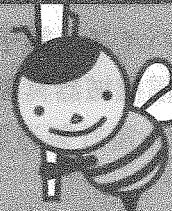
最低賃金改定に伴うあらゆる相談をサポートする相談窓口が次のとおり設けられています。

秘密は厳守されますので是非ご利用ください。

埼玉県最低賃金総合相談支援センター（電話 048-641-3613）

賃金は最低賃金額以上になっていますか？

最低賃金制度とは最低賃金法に基づき國が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。また、最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定(産業別)最低賃金」があります。



WEBで
チェック
しよう！



最低賃金はすべての人に適用されるのですか？

地域別最低賃金はすべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネットとして、常用・臨時・パート・アルバイト・嘱託などの雇用形態や呼称にかかわらず、原則としてすべての労働者とその使用者に適用されます。



最低賃金額より低い賃金を労働者と使用者が合意の上で定めた場合はどうなりますか？

最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。



最低賃金額以上となっているかをどのように確認するのですか？

- 支払われる賃金※と最低賃金額を次の方法により比較します。 ※ 最低賃金額との比較にあたって次の賃金は算入しません。
- (1) 時間給の場合 時間給 ≥ 最低賃金額(時間額)
 - (2) 日給の場合 $日給 \div 1\text{日平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$
(ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、日給 ≥ 最低賃金額(日給)となります。)
 - (3) 月給の場合 $月給 \div 1\text{か月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$
 - (4) 上記(1), (2), (3)の組み合わせの場合
例えば、
 - ・基本給が時給制
 - ・各手当(職務手当など)が月給制などの場合は、それぞれ上記(1), (3)の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)と比較します。
- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
 ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
 ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
 ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
 ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
 ⑥ 精勤手当、通勤手当および家族手当

必ずチェック最低賃金！使用者も、労働者も。

11月は「労働保険適用強化期間」です

労働保険は労災保険と雇用保険の総称でありますからも、労働保険に加入することは是非とも必要なことです。まだ、加入されていない事業主の方は、パートタイム労働者の雇用保険の加入を含め、是非加入手続をお願いいたします。

『労災保険』とは

労災保険は、労働者が業務上の事由又は通勤によって、負傷・疾病・障害又は不幸にして死亡された場合に被災労働者やその遺族を保護するため必要な保険給付を行うものです。また、社会復帰への促進など、労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

『雇用保険』とは

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職及び継続雇用を促進するため必要な給付を行うものです。

また、失業の予防、雇用構造の改善等を図るための事業も行っています。

労働保険は、政府が管理運営している強制加入の保険制度です。

労働保険は、原則として労働者を一人でも雇っていれば、加入手続を行い、労働保険料を納めなければなりません。

事業主が故意又は重大な過失により、加入届を提出していない期間中に、労働災害が生じ労災保険の給付を行った場合は、事業主からさかのぼって労働保険料を徴収するほか、労災保険の給付に要した費用の全部又は一部を徴収することとなっています。

また、より良い人材を確保し、労働者が安心して働く職場の環境づくりを進める

効率的・迅速・確実の手続を実現するため、厚生労働大臣の認可を受けた「労働保険事務組合」に労働保険事務を委託することができます。お困りの中小の事業主の方は、厚生労働大臣の認可を受けた「労働保険事務組合」に労働保険事務を委託することができます。

なお、労働保険の加入手続や事務処理等でお困りの中小の事業主の方は、厚生労働大臣の認可を受けた「労働保険事務組合」に労働保険事務を委託することができます。お困りの中小の事業主の方は、厚生労働大臣の認可を受けた「労働保険事務組合」に労働保険事務を委託することができます。

- ① 事業主の事務処理が軽減されます。
- ② 労働保険料を年三回に分割納付できます。
- ③ 事業主や家族従事者が労災保険へ特別加入することができます。

また、手続指導及び加入勧奨活動によつても、自主的な加入手続を行わない事業主に対しては強制的な加入を含めた対策を実施しています。

労働保険の手続や労働保険事務組合等の労働保険に関するお問い合わせは、最寄りの労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）もしくは、埼玉労働局労働保険徴収課（048-600-6203）におたずねください。

また、より良い人材を確保し、労働者が安心して働く職場の環境づくりを進める

効率的・迅速・確実の手続を実現するため、厚生労働大臣の認可を受けた「労働保険事務組合」に労働保険事務を委託することができます。

労働衛生に関する研修会開催の御案内

1. 期日：平成24年12月13日（木）13:10～16:40（休憩、質疑時間を含む）

2. 会場：浦和コミュニティセンター（第13集会室）

（浦和駅東口前浦和パルコ10階）電話048-887-6565

3. 内容：労働衛生の歩み（その背景、対応、推進等）

労働省労働衛生課化学班に在職していた労働衛生専門官が昭和20年代から最近まで、遭遇した問題にどのように、対応できたか、そして現在の労働衛生対策が行われていることの説明があります。

講師：松尾幸夫氏（質疑応答）木村嘉勝氏 榎本克哉氏

4. 参加費用：4,000円（テキスト代1,200円を含む。）当日、会場で会費を集めます。

5. 受講人数：90名

6. 申込先：下記申込書を11月30日までにFAX（048-649-8618）にて日本労働安全衛生コンサルタント会埼玉支部宛にお送りください。

申込書

所属（団体名等）	姓 名	連絡先（電話番号）
日本労働安全衛生コンサルタント会埼玉支部	工 藤 義 久 史	048-649-8618

主催 日本労働安全衛生コンサルタント会埼玉支部
共催 埼玉労働基準協会連合会
共催 埼玉産業保健推進センター

参考資料入紙による講解手稿
講義内容の一部紹介

1. 化学物質管理をめぐる取組

（1）有害物管理の方式～業務（作業）列挙方式と化学物質列挙方式

① 業務列挙方式による管理

S23 1178号通達～有害業務の取扱基準・・業務列挙と基準値（恕限度）の設定

S31 業務列挙方式による有害業務の特定と特殊健診の実施の指導（通達）

S33 職業病予防のための労働環境の改善等の促進（技術指針、通達）労働環境の

有害なガス、蒸気及び粉じんの測定方法（技術指針、通達）

S38 健診結果に基づく健康管理（指針8通達）

S43 有害業務の範囲について（作業列挙方式、通達）

S36 有機則 作業列挙、制御風速による暴露管理

S42 鉛則 作業列挙、制御風速による暴露管理→後に抑制濃度方式へ

② 化学物質列挙方式による管理

～多種多様な物質、多様な作業から生ずる健康障害への対応

→公害防止も視野に入れた対策

S45 有害物取扱事業場の一斉点検→労働環境技術基準委員会による検討

S46 特化則健康影響等に注目した分類と管理、抑制濃度による暴露管理

2. 作業環境測定測定指針の公表、特別則での測定の義務付け

以上

◆ 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	11/5・6	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	有機溶剤作業主任者	11/7・8	川口機械工業(協)	連合会・川口
		12/4・5	行田市商工センター	連合会・行田
		12/25・26	埼大通りメディカルビル2階	連合会
		2/21・22	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	プレス機械作業主任者	11/9・10	秩父みどりが丘工業団地地区センター	連合会・秩父
		11/27・28	春日部市商工振興センター	春日部
		12/10・11	深谷市産業会館	連合会・熊谷
		2/19・20	川口機械工業(協)3階大会議室	連合会・川口
	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者	11/19・20	埼大通りメディカルビル2階	連合会
習等		1/16・18	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	特定化学物質	11/27・28	深谷市産業会館	連合会・熊谷
	四アルキル鉛等作業主任者	12/13・14	埼大通りメディカルビル2階	連合会
		2/7・8	埼大通りメディカルビル2階	連合会
		3/12・13	川口機械工業(協)3階大会議室	連合会・川口
	フォークリフト運転業務	11/21・23・24・25	川口機械工業(協)・日本地工(株)	川口
		11/26・27 12/3・4	さくらめいと他	熊谷
		1/19・20・26・27	アイチ研修センター	大宮
		2/27 3/2・3・9	行田市商工センター	行田
		3/8・9・16・17	さくらめいと他	熊谷
特別教育		3/14・16・17・23	川口機械工業(協)・日本地工(株)	川口
	玉掛け技能講習	11/2・3・4	川越地区労働基準協会 (株)大林組東京機械工場	川越
		11/3・4・11	(株)椿本チェイン埼玉工場	連合会・所沢
		2/22・23・24	さくらめいと他	熊谷
	安全衛生推進者養成講習	11/29・30	埼大通りメディカルビル2階	連合会
		1/22・23	川口機械工業(協)3階大会議室	連合会・川口
		2/25・26	埼大通りメディカルビル2階	連合会・浦和
	衛生推進者養成講習	1/30	さいたま市産業振興会館	連合会・大宮
	安全管理者選任時研修	11/29・30	さくらめいと	連合会・熊谷
		1/24・25	埼大通りメディカルビル2階	連合会
その他教育講習	粉じん作業業務	12/3	川口機械工業(協)3階大会議室	川口
		1/22	行田市商工センター	行田
	自由研削といしの取り替え等の業務	12/12	行田市商工センター	行田
		1/24	春日部市商工振興センター	春日部
		2/6	さくらめいと	熊谷
	低圧電気取扱業務	11/20	さいたま市産業振興会館	大宮
		3/7	さくらめいと	熊谷
	高圧(特別高圧)電気取扱業務	12/17・18	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	産業ロボット教示・検査等業務	12/20・21	埼大通りメディカルビル2階	連合会
		2/14・15	さくらめいと	熊谷
	動力プレス金型調整等業務	12/13	狭山市立勤労福祉センター	所沢
	アーク溶接等業務	1/25	さくらめいと	熊谷
	職長等監督者安全衛生教育	11/21・22	春日部市商工振興センター	春日部
		12/5・6	さくらめいと	熊谷
		12/5・6	狭山市立勤労福祉センター	所沢

平成二十四年十一月一日発行
隔月一回発行第二十九号

「労働基準ニュース」

編集兼発行者 蘿島明

発行所 印刷所 (社)埼玉労働基準協会連合会 (さいたま市中央区新中里一-三-三)
布施印刷所 (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
その他の教育講習	12/5・6	皆野町文化会館	秩父
	1/28・29	川口機械工業(協)3階大会議室	川口
	2/5・6	春日部商工振興センター	春日部
	2/19・20	行田市商工センター他	行田
	11/15・16	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	2/14・15	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	11/26	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	2/28	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	11/13	行田市商工センター	行田
	1/18	さくらめいと	熊谷
	2/15	川越地区労働基準協会会議室	川越
	1/18	春日部市商工振興センター	春日部
	1/25	草加市文化会館	春日部
	1/29	久喜菖蒲工業団地管理センター	春日部
労務管理講習	1/22	深谷市産業会館	熊谷
	1/23	さくらめいと	熊谷
	1/24	本庄市中央公民館	熊谷
	1/24	入間市産業文化センター	所沢
	2/5	鴻巣市文化センター	大宮
	2/上旬	さいたま市産業振興会館	大宮
	2/6	ワークヒルズ羽生	行田
	2/15	川口労働基準監督署会議室	川口
	2/15	横瀬町町民会館	秩父
	2/21	埼玉医大かわごえクリニック会議室	川越
行事等	優良事業場見学研修会	11/2~3	(株)日立製作所(日立事業所)
		11/28~29	旭硝子株式会社千葉工場
	優良労働者表彰式	11/9	リリア14階「銀座アスター川口賓館」
		11/16	マロウドイン熊谷
		11/16	春日部市商工振興センター
		11/20	ヘリティジ・リゾーツ飯能
		11/21	ラ・ボア・ラクテ
		11/21	ワークヒルズ羽生
		11/22	プリムローズ有朋
		11/22	ホテルブリランテ武藏野
	地区対抗野球大会	11/10	飯能市民球場
	秩父地区安全衛生大会	11/14	秩父市福祉女性会館
	浦和地区安全衛生大会	11/22	プリムローズ有朋
	大宮地区労働安全衛生表彰式	11/27	大宮ラフォーレ清水園
	新年賀詞交歓会	1/18	春日部市商工振興センター
		1/28	大宮ラフォーレ清水園

☆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