

2013

1

(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

労働基準ニュース

CONTENTS

新年のご挨拶	2
(社)埼玉労働基準協会連合会	2
埼玉年末・年始無災害運動実施要領	3
埼玉労働局	3
会長 菊池 勇	2
局長 安藤よし子	3
埼玉県の最低賃金がすべて決定	7

◎年末年始無災害運動 2012→2013

主唱
中央労働災害防止協会
後援
厚生労働省

あせらず 無理せず 油断せず
無事故でつなぐ年末年始



子育て期短時間勤務支援助成金のご案内	10
平成24年度「均等・両立推進企業表彰」	10
ゼロ災職場の 実現に向けて取組みを強化しよう	12
各種講習会・行事	14 15

(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。

当連合会並びに各地区労働基準協会会員事業場の皆様には、当連合会の事業運営に対し格別のご理解とご支援を賜り厚く感謝と御礼を申し上げます。また、会員事業場におきましては、常に働く方々が安心、安全、健康で働くための労働条件の確保、職場環境改善に取り組まれておられますことに敬意を表する次第であります。

はじめに、改善基調にあるといわれています国内経済が、早期に安定した企業経営環境に改善されることをご期待したいと存じます。

さて、企業にとりましては、安定した経済環境下での経営ばかりではなく、不況下では大変なご苦労があります。近年では不安定な経済環境、悪循環化しているデフレ経済の影響を受けてご苦労の多い企業経営となっているところであり、働く方々にとりましても厳しい状況であります。

しかし、企業においては、常に変化する企業経営環境に対応したその時々の状況下での事業展開が必要で、また、発生する諸課題に対応した的確な対策の積極的な推進が必要であります。特に、労働関係対策は、すべてに優先する事項として取り組まなければならず、会員事業場における労務管理、労働災害防止対策は、常に的確かつ適正に実施されているものと存じます。また、働く方々から最大の労働力を提供していただくためには、安心、安全、健康が確保された職場の構築が必要です。つまり、働く方々を尊重した企業経営、就業環境の維持、改善が企業の成長に結びつくものではないでしょうか。

近年、労働問題に関して事業場が取り組む課題として、働く方々の高齢化、就業意

識の変化や就業形態の多様化に伴う労務管理対策の推進、ゼロ災害、ゼロ疾病への労働災害防止対策、メンタルヘルス対策を含めた労働衛生対策の的確な推進が必要とされているところであります。特に、昨年は埼玉労働局において「緊急労働災害防止対策」「年末年始労働災害防止運動」を実施するほど県内の労働災害が対前年比で増加し、労働衛生面では印刷会社での胆管ガンの発症、アスベスト被害で国に賠償命令が出されるなど、過去の問題に対処する事案も生じ、また行政に寄せられる労働相談件数が未だに多く、いじめ等に関する相談が急増しているとされることは事業場の労務管理のあり方の課題ではなかろうか。

こうしたことから、当連合会では、会員事業場が進める労務管理対策や労働安全衛生対策の一層の進展をめざし、また、課題が生じた際の問題解決に向けた支援事業を展開することが使命と考え、各事業を積極的かつ計画的に実施しているところであります。そして、当連合会の各事業を通じて会員事業場の発展と県内経済の前進に寄与できれば幸いと考えております。

本年も、当連合会といたしましては、会員事業場のニーズを的確に捉え、埼玉労働局、地区労働基準協会、全基連・中災防の埼玉県支部とも連携を図りながら幅広い事業活動を展開することとしております。特に、遵法水準を向上させ、働き甲斐のある職場環境を実現させるうえからの事業を展開してまいりますので、皆様のご参加とご協力をお願い申し上げます。

結びに、会員事業場が取組む労務対策等の前進と事業の益々のご発展をご祈念申し上げまして年頭のご挨拶といたします。



新年のご挨拶

埼玉労働局

局長 安藤 よし子

新年あけましておめでとうございます。

菊池会長をはじめ、社団法人埼玉労働基準協会連合会及び各地区労働基準協会並びに会員の皆様方には、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、また、ご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。さて、雇用失業情勢をみると、リーマンショックからの回復以降、緩やかな改善基調が継続していたところですが、本年9月に全国の有効求人倍率が3年2カ月ぶりに低下するなど、昨今の景況は、足踏み感がみられるところです。

埼玉県内の雇用情勢につきましては、求職者数は減少基調が続いていますが、求人の状況につきましては、製造業、特に自動車製造関連、家電製品製造関連に減少が目立ってきており、長引く円高や海外経済の不安定な環境の中で、今後の動向に注視する必要があると考えております。こうしたなか、埼玉労働局としては、「全員参加型社会の実現」と「質の高い雇用の確保」を大きな柱として行政を推進しているところです。

特に、学卒者支援と障害者支援には力を入れているところです。

まず高校生については、昨年も徹底した未就職者ゼロ作戦の展開の結果、平成24年3月高校卒業者については、昨年8月末において未就職者ゼロを達成したところです。今年度も未就職者ゼロを目指し、高校とハローワークが連携してきめ細かな就職支援を行っていきます。

また、大学生については、平成24年度から県

内54大学すべてに対しニーズ調査を実施したうえでオーダーメイドの支援を展開しております。学生への支援はこれからが正念場ですので、大学と連携することにより未内定の学生を新卒応援ハローワーク等に登録し、ジョブソポーターが二人三脚で職業相談・職業紹介を実施していきます。なお卒業までに就職できない場合は、早期の就職を目指し、卒業後も引き続き新卒応援ハローワーク等で徹底した個別支援を行っていきます。さらに障害者雇用につきましては、昨年度、ハローワークをあげて全ての雇用率未達成企業への指導を実施しました。その結果、昨年の6月1日現在の雇用率は1.62%と昨年に比べ大幅に上昇いたしました。また、昨年度上期の県内ハローワークを通じた障害者就職件数は、1,295件となり前年同期比29.1%増となっています。今年4月から、民間企業の法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられますので、これも視野に入れつつ前倒しで雇用支援を進めてまいります。高齢者雇用につきましても、厚生年金の受給開始年齢の引き上げと雇用をつなぐための改正高年齢者雇用安定法が今年4月より施行されます。施行まで時間も少ないところですが、希望者が原則全員65歳まで働く社会の実現のため、改正法への適切な対応をよろしくお願い申し上げます。

また、昨年始まった新たな取組であるハローワーク特区について申し上げますと、昨年8月30日に厚生労働大臣と埼玉県知事

との間で締結されましたハローワーク特区協定の下で設置いたしました「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」が武蔵浦和駅前ラムザタワー3階にて10月29日より業務を開始いたしました。埼玉労働局では、こちらのサテライトにハローワークコーナー及びマザーズコーナーを設置し、埼玉県の委託事業であります中高年の方への就業支援、社会福祉協議会の福祉に関する仕事を希望する方への支援、さらにさいたま市の生活・住宅相談と一体となって求職者に対する職業相談、職業紹介サービスを提供しております。

今回のハローワーク特区は、ハローワークを県に移管するものではなく、ハローワークの指揮命令権限や人事権が県に移管されるものではありません。この特区については、3年程度実施し、ハローワークの県への移管の可能性について、他に検討すべき要素も含めて、検証することになっております。埼玉労働局としては、県との連携を深めながら地域の皆様の役に立つ行政を目指して特区事業に取り組んで参る所存です。一方、管内の労働基準監督署への賃金不払や解雇などの申告受理件数が高止まりの状況にあるなど、労働者の法定労働条件の確保・改善について多くの問題が認められるところです。このため、引き続き労働条件の確保改善を重点とした監督指導の実施など各種施策を推進してまいります。職場における安全と健康の確保対策につきましては、「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等の普及促進を強力に推し進めながら、「平成19年と比較し死亡者数で20%以上の減少、死傷者数については15%以上の減少を図ること。」等を目標に労働災害防止対策を進め、順調に減少してまいりました。しかし、最終年の昨年は、一転、労働災害が急増し、一時期、対前年比で30%を超えておりまし

が、事業場への指導を強化する等の取り組みを図るとともに、貴会のほか関係団体への災害防止の要請も行い、自主的な取組を強力に推進してまいったところです。その結果、労働災害発生件数は落ち着きをみせたものの、大変厳しい状況が続いております。新しい年におきましても、災害防止対策に関して貴会のご協力をお願い申し上げます。

また、平成25年度から始まる新たな労働災害防止計画において、重点業種別の達成目標の設定や新たに労働衛生分野においても達成目標を数値化する等、新たな取組が図られこととなりました。平成25年度以降は、すべての労働者が心身ともに健康で働く職場の実現に向けて、これら目標の達成のため、リスクアセスメント等の普及促進を強力に推し進めるとともに過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策、化学物質による健康障害防止対策、受動喫煙防止対策、熱中症対策等の健康確保対策を推進してまいります。

近年相談が増加している職場のいじめ・嫌がらせについては、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、平成24年3月15日に、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が取りまとめられましたことを受け、職場におけるパワーハラスメント対策推進のため、この提言の周知に努めてまいります。

また、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1日に12円引き上げて1時間771円とし、特定(産業別)最低賃金についても昨年12月1日から6~10円引上げましたので、現在、その周知と履行確保に取り組んでいるところです。また、最低賃金引上げに取り組む中小企業事業主を支援するために、さいたま市に最低賃金総合相談支援センターが、秩父市に最低賃金相談支援コーナーが

設けられております。これらが幅広く利用されますようその周知に努めているところです。

さらに、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、有期労働契約に関する3つのルールが平成25年4月1日よりその全てが施行されることから、貴会に対しても説明会の開催等その周知をお願いしているところではあります、その周知に今後とも協力をお願いいたします。

最後に、雇用均等関係では、特に現在、女性の活躍を加速するための取組としてポジティブ・アクションを推進しているところです。

ポジティブ・アクションを進めるためには、まず、企業の中の配置、昇進、賃金などにおける男女間格差を把握し、その原因について考えることが出発点となります。

是非、会員の皆様におかれましても、ポジティブ・アクション、その入口としての

男女間の格差の見える化の取組を進めていただければと考えております。厚生労働省の「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」では、様々な企業の取組事例に加え、男女間格差を数字で把握するためのワークシートやアンケート調査のひな形を提供しております。また、埼玉労働局のホームページの「事例・統計情報」の中で、「埼玉の雇用均等行政に関する先進的取組事例のご紹介」をしておりますので、是非、会員事業所の皆様の事業所における取組にご活用いただければと存じます。

以上のような多くの施策を実施していくためには、労働基準協会員の皆様の多大なご協力が不可欠です。本年も引き続き当行政へのご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

末尾になりましたが、貴会並びに会員の皆様のご多幸と益々のご発展をご祈念し、新年の挨拶とさせていただきます。



謹 賀

◎社埼玉労働基準協会連合会

連合会長 菊池 勇
専務理事 酒島 明

◎各地区労働基準協会

(社)浦和地区会長	後藤 憲一
(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	千須 和明
(社)行田地区会長	佐藤 良明
(社)秩父地区会長	高橋 信一郎

新 年

◎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
UDトラックス(株)
株東芝深谷工場
リコーウニテクノ(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)

◎賛助会員

(財)埼玉県健康づくり事業団

謹 賀

◎埼玉労働局

局長	安藤 よし子
総務部長	坪田 一雄
総務課長	齊藤 明男
人事計画官	石川 和夫
企画室長	狩野 操
労働保険徴収課長	中田 延雄
労働基準部長	庭山 佳宏
監督課長	石田 直哉
賃金室長	大芦 誠
健康安全課長	森田 富久
労災補償課長	木村 聰
職業安定部長	小野寺 徳子
職業安定課長	武政 隆司
職業対策課長	青鹿 均
求職者支援室長	逸見 寛治
需給調整事業室長	森田 哲也
雇用均等室長	渡辺 桂子

新 年

◎労働基準監督署

さいたま労働基準監督署長	町田 映司
次長(管理)	永堀 昌一
次長(労災)	服部 伸行
川口労働基準監督署長	高橋 完治
次長	馬場 一明
熊谷労働基準監督署長	新井 男孝
川越労働基準監督署長	高橋 潔
次長	渡邊 佳子
春日部労働基準監督署長	菅谷 賢一
次長(管理)	野中 信孝
次長(労災)	矢島 栄美
所沢労働基準監督署長	星野 定之
次長	阿部 恭雄
行田労働基準監督署長	布施 武雄
秩父労働基準監督署長	井出 章

埼玉年末・年始無災害運動実施要領

埼玉労働局では平成20年度から24年度までの5年間を第11次労働災害防止計画の期間として、労働災害による死者について平成24年において平成19年の20%以上減少（36人以下）、死傷者について同15%以上減少（5,389人以下）の目標を掲げて推進し、労働災害は着実に減少してきたところです。

しかし、本年は当初から多くの業種で災害発生件数が多く、死亡災害、死傷災害とも前年と比べ増加傾向にある。

県内における本年10月末日現在の労働災害の発生状況をみると、死者数については、全産業で38人と前年同期比で4人（11.8%）増加し、特に製造業で14人（前年同期比8人、133.3%増）及び建設業で11人（同5人、83.3%増）と著しく増加し、この2業種で全業種の3分の2を占めている。

また、休業4日以上の死傷者数についても、同じく4,101人と前年同期比で332人（8.8%）増加し、製造業で1,057人（前年同期比85人、8.7%増）、陸上貨物運送事業で726人（同4人、0.6%増）、建設業で537人（同16人、3.1%増）の順にその件数が多く、この3業種で過半数を占めている。このほか、小売業で431人（同35人、8.8%増）、社会福祉施設で160人（同39人、32.2%増）となっている。

この間、埼玉労働局においては2月、5月及び10月に労働災害防止団体及び関係する県単位の事業者団体に労働災害防止の取組を要請してきたところであり、また、8月には各商工会議所・商工会、社会福祉協議会等へ直接災害防止について要請を行ったところである。

このような状況の中、年末年始の繁忙期を迎えることとなり、荷動きの増加、気象条件、交通事情等の作業環境の変化、普段の作業や生活のリズムが変わりやすくなることに加え、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れない非定常作業等が多くなることなど、これらに伴う労働災害の増加が懸念される時期となる。

このため、各事業場、職場では、災害防止のため、特別な配慮を講じ、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、本年の災害増加傾向に歯止めをかけ、死亡災害及び休業災害の減少を図るため、「埼玉年末・年始無災害運動」を実施することとする。

1 実施期間

平成24年12月1日から平成25年1月15日まで

2 主唱者

埼玉労働局、管下各労働基準監督署

3 実施者

事業者

4 主唱者の実施事項

- (1) 労働災害防止団体、建設工事発注機関等に対する協力要請
- (2) 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
- (3) ホームページ、記者発表等による広報
- (4) 事業者、労働災害防止団体等が行う労働災害防止活動に対する指導・援助

5 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・誓願
- (2) 安全衛生管理体制の確立、確認
- (3) リスクアセスメントの推進
- (4) 作業マニュアルの点検、確認、作成
- (5) 作業マニュアルに基づく安全衛生教育の実施

- (6) 作業開始前ミーティングの実施
- (7) K Y (危険予知) 活動の実施
- (8) 安全衛生パトロールの実施
- (9) 職場の整理・整頓・清掃・清潔（4 S）の徹底
- (10) 火気の点検、確認等火気管理の徹底
- (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) 荷主として運送事業者に荷役作業を行わせる場合の荷台からの墜落防止の安全対策

6 災害多発・災害増加業種の重点実施事項

(1) 製造業

- ア 加工用機械、運搬装置等の安全装置、安全カバーの設置によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止
- イ 非定常作業、故障時のマニュアル確認及び安全作業の徹底
- ウ 通路、階段、作業床等の墜落、転倒防止のための改善
- エ フォークリフト、クレーン等の資格者の確認と資格者による作業
- オ 用具の正しい使用方法による作業
- カ 重量物扱いの災害性腰痛、捻挫防止のための正しい方法による作業

(2) 陸上貨物運送事業

- ア 過労運転による交通労働災害の防止
- イ 荷役作業における荷台等からの転落・墜落、荷崩れ又は荷の落下による災害の防止
- ウ 荷の重量の把握確認、無理な姿勢による荷役作業の排除による腰痛等の防止
- エ フォークリフト、クレーン等の資格者の確認と資格者による作業
- オ 荷主との連携による「安全作業連絡書」の作成による、事前作業内容の把握
- カ 作業手順書に基づく作業の実施

(3) 建設業

- ア 法令に基づく足場の設置、開口部の手すり設置等による墜落・転落災害の防止
- イ 足場先行工法、手すり先行工法の実施
- ウ 車両系建設機械、クレーン等に係る安全作業の徹底
- エ 作業計画に基づく適切な作業
- オ 防護ネットの設置等による高所からの落下物災害の防止
- カ 脚立、梯子、ワイヤーロープ等の点検と適切な作業方法による作業
- キ 作業主任者の指揮に基づく作業

(4) 小売業

- ア 事業者の安全衛生方針の確認、所信表明
- イ 4 S (整理・整頓・清掃・清潔) 活動の推進等による転倒・転落災害の防止
- ウ 床等の水、油、氷等の清掃、除去
- エ 刃物、脚立、梯子等の正しい使用方法による作業
- オ 床面、通路、階段等での転倒、墜落防止のための設備改善
- カ 無理な姿勢による荷の取扱作業の排除による腰痛の防止
- キ 交通法規遵守による交通労働災害の防止
- ク 雇入れ時の安全衛生教育の徹底

(5) 社会福祉施設

- ア 新規開設時の安全衛生対策の確認
- イ 事業者の安全衛生方針の確認、所信表明
- ウ 4 S (整理・整頓・清掃・清潔) 活動の推進等による転倒・転落災害の防止
- エ 床等の水、油等の清掃、除去
- オ 床面、通路、階段等での転倒、墜落防止のための設備改善
- カ 無理な姿勢による作業の排除、補助具等の利用による腰痛の防止
- キ 雇入れ時の安全衛生教育の徹底

埼玉県の最低賃金がすべて決定

埼玉労働局労働基準部賃金室

平成24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12円、特定（産業別）最低賃金では、それぞれの産業で6円から10円の引上げとなっています。

埼玉県最低賃金	時間額(円)	埼玉県内で働く全ての労働者 (特定最低賃金が適用される人 を除く。)に適用されます。	発効日
	771		24. 10. 1
特定（産業別）最低賃金	時間額(円)	下記の人達には、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次製鍊・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。)	832	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3ヶ月未満の者であつ て、技能習得中のもの 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	
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。)	836		
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。)	847		24. 12.
光学機械器具・レンズ、 時計・同部分品製造業	845		
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。)	802	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3ヶ月未満の者であつ て、技能習得中のもの	
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。)	847	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 著しく労働能力が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。

中小企業事業主の皆様のために、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）

秩父最低賃金相談支援コーナー（電話0494-25-0088）

子育て期短時間勤務支援助成金のご案内

平成24年7月1日から、「子育てのための短時間勤務制度」が全ての企業に対し義務化されました。初めての労働者からの申し出があった場合には、子育て期短時間勤務支援助成金の活用をご検討ください。

＜支給額＞

企業規模	制度利用者1人目	制度利用者2人目以降（1人当たり）☆
100人以下企業	40万円	15万円
101人以上企業	30万円	10万円

☆ 5年間、1企業当たり延べ10人まで（100人以下企業は5人まで）

＜支給要件＞

次の全ての支給要件に該当する事業主が対象となります。下線部については解説を参照してください。

短時間勤務開始前に規定が整備されていない場合や、残業早退等が多く実態として短時間勤務制度利用となっていない場合、雇入れ時から短い所定労働時間での労働契約を結んでいる場合等は不支給となることがあります。詳細はお早めに埼玉労働局雇用均等室へお問い合わせください（TEL 048-600-6210）。

支給要件に該当するかチェックしてみましょう

<input type="checkbox"/>	1	少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる <u>短時間勤務制度</u> を労働協約または就業規則により全ての事業所において制度化している。 ※ 常時雇用労働者数100人以下の事業主については、平成24年6月30日までに短時間勤務制度を開始した場合は、子が3歳に達するまで利用できること。
<input type="checkbox"/>	2	1により制度化された短時間勤務制度の利用を希望した、小学校第3学年修了までの子を養育する（①）雇用保険被保険者（②）に、連続して（③）6ヶ月以上制度を利用させていること（④）。 ① 小学校第3学年修了までの子を養育する雇用保険被保険者を対象とする場合は、小学校第3学年修了までの子を養育する雇用保険被保険者が利用できる短時間勤務制度を労働協約または就業規則により全ての事業所において制度化することが必要です。 ② 新たに雇用した雇用保険被保険者の場合は、雇用期間の定めのない者に限ります。 ③ 休業、欠勤などにより短時間勤務が中断している場合は、支給対象にならない場合があります。 ④ 短時間勤務制度を利用開始した日から6ヶ月間の1ヶ月毎の所定労働日数のうち、5割以上就労し、うち就労した日数の8割以上を労働協約または就業規則に定めたとおりの短時間勤務を利用していること。
<input type="checkbox"/>	3	2の該当者の時間当たりの基本給の水準及び基準等が、同種の業務に従事する <u>通常の労働者</u> と同等以上である。
<input type="checkbox"/>	4	2の該当者を、短時間勤務制度利用開始時に雇用保険被保険者として雇用していた。
<input type="checkbox"/>	5	2の該当者を、短時間勤務制度を連続して6ヶ月以上利用した日の翌日から引き続き雇用保険被保険者として、1ヶ月以上雇用している。

<input type="checkbox"/>	6	支給申請日においても雇用保険被保険者として雇用している。
<input type="checkbox"/>	7	育児・介護休業法に基づく、育児休業制度、所定外労働の制限、育児のための短時間勤務制度（6時間の短時間勤務を選択できる規定が必要）を、労働協約または就業規則に規定している。
<input type="checkbox"/>	8	一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ている。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じている。
<input type="checkbox"/>	9	以下の助成金を受給していないこと。 ①申請予定の労働者の同一の子に係る「中小企業子育て支援助成金」 ②同一の事由に係る「均衡待遇・正社員化推進助成金」「短時間労働者均衡待遇推進等助成金（短時間正社員制度導入促進等助成金）」 ③申請予定の労働者に係る「中小企業両立支援助成金（継続就業支援コース）」

- 短時間勤務制度とは、1日の所定労働時間を原則として6時間とする制度を含む以下の制度をいいます。

1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度	1日の所定労働時間が7時間以上の労働者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮している制度
週または月の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度	1週当たりの所定労働時間が35時間以上の労働者について、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮している制度
週または月の所定労働日数を短縮する短時間勤務制度	1週当たりの所定労働日数が5日以上の労働者について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮している制度

- 通常の労働者とは、短時間勤務をしていない労働者のことです。
○規定例や一般事業主行動計画の届出方法は、埼玉労働局HPに掲載しています。

各種法令・制度・手続き→両立支援関係→職業生活と家庭生活の両立のためににより、規定例は育児・介護休業法に対応した規則の規定例をクリック。一般事業主行動計画は次世代育成支援に取り組む企業を支援します！！をクリック。

なお、規定例の育児短時間勤務制度は3歳までの子が対象ですが、当助成金の支給要件は少なくとも小学校就学始期に達するまでの子を対象とする必要があります（小学校第3学年修了までの子の利用がある場合は小学校第3学年修了までの子を対象とした規定が必要です。）。

- 申請期限は、短時間勤務制度を6ヶ月利用した日の翌日から起算して1ヶ月を経過した日の翌日から3ヶ月以内です。提出書類及び申請方法は雇用均等室へお問い合わせください。

詳細は、埼玉労働局雇用均等室へ！！ TEL：048-600-6210

※支給要件は平成25年度以降変更の可能性があります。

平成24年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業をご紹介します。

「均等・両立推進企業表彰」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・介護との両立が図りやすいファミリー・フレンドリー企業の取組について、他の模範となるような企業を表彰し、その取組を広く周知することで、男女ともに職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進することを狙いとしています。

今年度は、以下の3社が受賞しました。埼玉県内の受賞は平成20年度以来4年ぶりで、厚生労働大臣優良賞は2社目です。

「ファミリー・フレンドリー企業部門」厚生労働大臣優良賞

暁ブレーキ工業株式会社（羽生市）

業種：輸送機器製造業 従業員数：約1,200人

＜会社の基本方針＞

会社の理念の下、性別・国籍・雇用区分に捉われず、多様な人財が活躍できる環境を整えていくことを2012年の会社方針にも明示し、その中で家庭と仕事の両立支援の整備を推進>短時間勤務制度については、育児は小学校6年まで、介護は通算3年まで、いずれも複数回取得可としており、働きながら育児・介護をしやすい環境を整備

「ファミリー・フレンドリー企業部門」埼玉労働局長優良賞

協和界面科学株式会社（新座市）

業種：理化学機械器具製造業 従業員数：57人

＜会社の基本方針＞

社長自らワーク・ライフ・バランスの推進方針を明示し、働きやすい職場環境を推進

少数精銳で個人の能力を最大限に引き出し、一人の社員が何種類もの仕事ができるようになることで、強い会社をつくり、育児休業等利用者が出てきたときも前向きに乗り越える社風につながっている

「ファミリー・フレンドリー企業部門」埼玉労働局長優良賞

西武鉄道株式会社（新座市）

業種：鉄道業 従業員数：約4,800人

＜会社の基本方針＞

ワーク・ライフ・バランスに関する制度を整備し利用促進を図るほか、会社の方針や制度の周知及び意識啓発を行うことで、仕事と家庭の両立支援を推進

短時間勤務制度の他、時差勤務制度又は所定外労働の免除制度があり、育児は小学校就学まで、介護は通算365日まで取得可としており、働きながら育児・介護をしやすい環境を整備

平成25年度「均等・両立推進企業表彰」への応募もお待ちしております。

応募を希望される事業主の方は、次のサイトもチェックしてみてください。

- ・ポジティブ・アクション情報ポータルサイト
- ・両立支援のひろば

ゼロ災職場の実現に向けて取組みを強化しよう。

減少傾向にあった埼玉県内の労働災害が、前年の同期に比べてほとんどの業種において増加傾向と大変厳しい状況にあります。

安全を優先し、ゼロ災職場づくりに日々取組んでいる事業者、安全管理担当者、働く者にとって労働災害の増加は許されるものではありません。

このような状況から、埼玉労働局では、5月に「緊急労働災害防止対策」を講じ、課題解決に向けて増加傾向にある業種等を中心に指導が強化されているところです。

労働災害の防止は事業者（会社）の義務です。現状を改善するためには労働災害防止対策を適正、的確に実施すること、全員参加でゼロ災職場づくりを進めることが必要でしょう。事業場の安全対策の現状は適正なものか確認することをご提案いたします。

○県内・対前年同期比で増加傾向にある業種は

製造業 建設業 陸上貨物運送業 小売業で、社会福祉施設での災害は大幅増です。

○対前年同期比で増加傾向にある労働災害の内容（事故の型）としては

転倒灾害 挟まれ・巻き込まれ灾害 墜落・転落災害 であります。

(埼玉労働局労働基準部健康安全課より)

事業場の安全対策は適正、的確ですか。今すぐに次の事項をご確認ください。

1 働く方々の安全と健康を確保する責任は事業者（会社）にあります。必要な措置、対策を講じていますか。また、働く方々は安全ルールを守っていますか。

○ 職場の安全管理を推進する組織はつくられていますか。

○ 安全衛生教育を計画的に実施していますか。

○ 作業開始前の安全ミーティングや作業打合せは行っていますか。

○ KY（危険予知）活動を職場で推進していますか。

○ 無理な姿勢で作業をさせていませんか。作業標準・マニュアルは作成していますか。

※安全管理組織を確立し、安全衛生教育の実施と作業の標準化が必要です。

2 高所からの墜落災害、機械によるはざまれ・巻き込まれ災害は、死亡災害、障害を残す災害に結びつくことがあります。設備等の安全対策は適正、的確ですか。

○ 高所には囲い、手すりの設置がありますか。安全帯は正しく使用していますか。

○ 機械設備の危険箇所には覆いや囲い等の的確な防護対策が設けられていますか。

※リスクアセスメントを実施し、安全な機械設備の使用、作業場所は安全に作業ができるようしておくことが必要です。

埼玉労働局「緊急労働災害防止対策」を参考とする提案実施事項

(社)埼玉労働基準協会連合会では、災害ゼロに向けて「リスクアセスメント研修、ゼロ災研修、各種の技能講習」などを実施しています。受講方をご案内いたします。

(本件提案者) **(社)埼玉労働基準協会連合会** (電話: 048-822-3466)

◆ 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	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者	1/16・17・18 3/6・7・8	埼大通りメディカルビル2階 埼大通りメディカルビル2階	連合会 連合会
	乾燥設備作業主任者	2/4・5	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	特定化学物質四アルキル鉛等作業主任者	2/7・8 3/12・13	埼大通りメディカルビル2階 川口機械工業(協)3階大会議室	連合会 連合会・川口
	プレス機械作業主任者	2/19・20	川口機械工業(協)3階大会議室	連合会・川口
	有機溶剤作業主任者	2/21・22 3/21・22	埼大通りメディカルビル2階 皆野町文化会館	連合会・浦和 連合会・秩父
	木材加工用機械作業主任者	3/4・5	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	鉛作業主任者	3/14・15	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	1/19・20・26・27 3/8・9・16・17 3/9・22・23・24 3/14・16・17・23		アイチ研修センター 行田市商工センター他 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)	大宮 行田 熊谷 春日部 川口
	玉掛け技能講習	2/22・23・24	さくらめいと他	熊谷
	1/22・23 2/25・26		川口総合文化センター11階大会議室 埼大通りメディカルビル2階	連合会・川口 連合会・浦和
特別教育	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	1/24・25	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	粉じん作業業務	1/22	行田市商工センター	行田
	1/24 2/6		春日部市商工振興センター さくらめいと	春日部 熊谷
	アーク溶接等業務	1/25	さくらめいと	熊谷
	2/13 3/7		さいたま産業文化センター さくらめいと	浦和 熊谷
	産業ロボット教示・検査等業務	2/14・15	さくらめいと	熊谷
	プレス機械安全講習会	1/18	さくらめいと	熊谷
	1/28・29 2/5・6 2/14・15 2/19・20		川口機械工業(協)3階大会議室 春日部市商工振興センター さいたま産業文化センター 行田市商工センター	川口 春日部 浦和 行田
	ゼロ災トレーナー研修	2/14・15	埼大通りメディカルビル2階	連合会
その他講習・教育	危険予知訓練研修会	2/15	川越地区労働基準協会講習室	川越
	有機溶剤業務従事者安全衛生教育	2/20	さいたま産業文化センター	浦和
	リスクアセスメント研修(職場実務)	2/27	さいたま市産業振興会館	大宮
	リスクアセスメント(AR)社内リーダー養成研修会	2/28	埼大通りメディカルビル2階	連合会
	動力プレス金型等調整業務教育	3/15	さいたま市産業振興会館	大宮
	4/18 4/19		ワークヒルズ羽生 さくらめいと	行田 熊谷
	1/18 1/25 1/29 1/22 1/23		春日部市商工振興センター 草加市文化会館 久喜菖蒲工業団地管理センター 深谷市産業会館 さくらめいと	春日部 春日部 春日部 熊谷 熊谷
	1/24 1/24 2/5 2/7 2/6 2/15 2/15 2/21		本庄市中央公民館 入間市産業文化センター 鴻巣市文化センター さいたま市産業振興会館 ワークヒルズ羽生 川口労働基準監督署会議室 横瀬町町民会館 埼玉医大かわごえクリニック会議室	熊谷 所沢 大宮 大宮 行田 川口 秩父 川越
	新年賀詞交歎会		春日部市商工振興センター 大宮ラフォーレ清水園 プリムローズ有朋 西武ドームヘリティジ	春日部 大宮 浦和 所沢

☆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
F A X	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
F A X	049(242)0613	048(736)8791	04(2922)1727	048(553)5311	0494(22)3242

平成二十五年一月一日発行
隔月一回発行第二二〇号

「労働基準ニュース」

編集兼発行者 薩 島 明

発行所 (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)

印刷所 布施印刷所 (電話)048-822-3466

(電話)048-822-3466