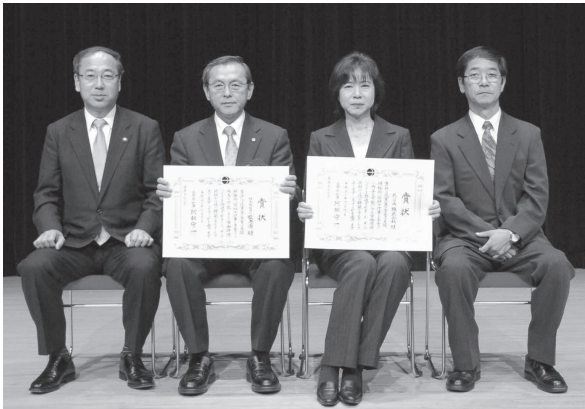


ワークライフバランス推進セミナーを開催しました!

働きながら安心して子どもを産み育てることのできる職場環境づくりを推進するため、11月11日伊那市生涯学習センターにおいて開催しました。

1.「社員の子育て応援企業知事表彰」

従業員の仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組まれている2企業(社会福祉法人 敬老園、KOA(株))に対する表彰式を行い、受賞企業から事例発表を行っていただきました。



敬老園の主な取組

- 自ら経営する認定子ども園利用に関する補助制度等
- 円滑な職場復帰のためのプログラムの実施
- 特別(有給)休暇(妻の出産時1日)制度

KOA(株)の主な取組

- 育児休業は3歳到達後4月まで取得可能
- 短時間勤務制度は就学後の4月末まで利用可能
- 特別(有給)休暇(妻の出産前後3日)制度

2. 講演

自身が代表を務める株式会社トランタンネットワーク新聞社設立のきっかけやその活動を通して、子育ての現状やあり方について、厳しくも愛情たっぷりにお話をいただきました。

子どもがはじめて笑った日、はじめて歩いた日…はじめての日を覚えていますか? 子育てが辛くなった時、我が子からもらった感動を思い出したら、きっと笑顔になれるはず。

自分らしく、生き生きとした父親・母親のもとで子どもは豊かに育つもの。子育てに追われ、社会で居場所をなくしがちな母親こそ一人の女性として夢を持ち、自信をもって子育てを楽しみましょう。お母さんの笑顔が子どもはもちろん、地域を元気にする。

「みんなでささえる百万母力の子育て」

講師:株式会社トランタンネットワーク新聞社
代表 藤本 裕子さん



ワークライフバランス(仕事生活の調和)とは?

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものです。その両方の充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増すると考えられます。みなさんも、自らの仕事と生活の調和について考えてみませんか?

＝お知らせ＝ 「社員の子育て応援宣言!」の登録企業(事業所)を募集しています。

◇企業・事業所のトップの方から、従業員が仕事と子育ての両立ができるような、「働きやすい職場環境づくり」の取組みを宣言してもらう制度です。仕事と家庭の両立についての理解を深め、働きやすい職場環境づくりを進めるきっかけにしてください。

対象:長野県内に事業所のある、すべての企業・事業所です。事業所規模は問いません。

平成22年年末一時金要求・妥結状況 調査結果(第1報) 平均妥結額443,013円

労働雇用課では、県内の民間労働組合を対象に「年末一時金要求・妥結状況調査」を実施しております。平成22年11月30日現在でまとめた調査結果(1報)の概要は、次のとおりです。

使用者側へ要求した140組合のうち83.6%に当たる117組合が妥結しました。

平均要求額は、587,682円(2.37か月)となり、前年と比べ、額では29,775円、月数では0.17か月上回りました。

一方、平均妥結額は平均賃金の1.80か月分の443,013円で、前年と比べ、額では32,418円、月数では0.18か月それぞれ上回りました。

また、産業別の状況をみると、妥結額が高い主な産業は、「建設業」「紙・パルプ(製造業)」、低い産業は「教育・学習支援」「運輸」となっています。

なお、最終報は次号へ掲載します。

区分	要 求					妥 結			
	平均年齢	平均賃金	組合数	平均額	月 数	組合数	平均額	月 数	
第1報調査結果 (H22.11.30)	歳 38.2	円 247,579	組合 140	円 587,682	か月 2.37	組合 117	円 443,013	か月 1.8	
企業規模別 状況	300人未満	38.9	233,943	77	560,982	2.40	59	373,215	1.63
	300~999人	37.3	257,629	42	594,139	2.31	37	464,985	1.81
	1000人以上	37.4	277,482	21	672,666	2.42	21	600,400	2.16
前年同期(21.11.30)	38.4	253,616	126	557,907	2.20	117	410,595	1.62	
前年差	△0.2	△6,037	14	29,775	0.17	0	32,418	0.18	

※1. 要求・妥結状況は単純平均によるものです。 2. 妥結月数は、妥結組合の平均賃金に対するものです。

◇なお、年末一時金要求・妥結状況調査の結果は、県労働雇用課のホームページに最新のものを掲載しております。

質問コーナー Q&A

Q: 最近よく耳にする「ディーセントワーク」「ダイバーシテイマネジメント」ってどういう意味ですか?

A: ディーセントワーク (Decent work)

- ・「働きがいのある人間らしい仕事」の意味
- ・1999年に国際労働機関 (ILO) 総会において21世紀の目標として提唱されたもの

人間らしい生活を継続的に営める労働条件のこと
労働時間・賃金・休日・労働の内容等で人間の尊厳と健康を損なうことなく、人間らしい生活を持続的に営めることが求められています。

A: ダイバーシテイマネジメント (Diversity Management)

- ・ダイバーシテイは「多様性」の意味

個人ひとりひとりが持つ様々な違い(性別・国籍・社会的背景など)を受容し、それらを価値として活かすことで、人材の多様性を企業の競争力向上の原動力にしようとする考え方のこと



県内推定組織率は0.7ポイント上昇 平成22年労働組合基礎調査結果の概要

平成22年6月30日現在の労働組合の組織状況について結果がまとまりました。

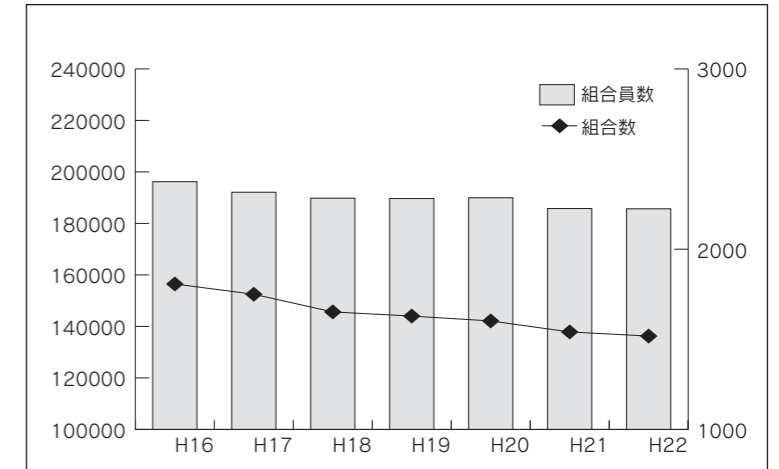
〈労働組合数及び労働組合員数の状況〉

県内の労働組合数は、1518組合で前年比23組合の減、組合員数は185,672人で前年比103人が減となりました。

また、県内の推定組織率は(組合結成可能な雇用労働者に占める労働組合員数の割合)は22.4%となり、前年比0.7ポイント上昇しました。

全国の単一労働組合の労働組合数は26,367組合で前年比329組合の減、労働組合員数は1,005万4千人で、24千人の減となりました。推定組織率は前年と同じで18.5%となりました。

労働組合員数と労働組合数の推移



◇各種労働関係調査の詳細は、県労働雇用課のHPでご覧いただけます！

必ずチェック最低賃金！ 使用者も労働者も

長野県内の事業所で働くすべての労働者に適用される最低賃金が平成22年10月29日から時間額693円に改正されました。なお、下記の産業で働く労働者にはそれぞれの産業別最低賃金が適用されます。

産業別最低賃金	時間額	効力発生日
計量器・測定器・分析機器・試験機・医療用機械器具・医療用品、光学機械器具・レンズ、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、時計・同部分品、眼鏡製造業	783円	平成22年12月11日
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、自動車・同附属品、船舶製造・修理業、船舶機関製造業	794円	平成22年11月27日
各種商品小売業	751円	平成22年12月31日
印刷、製版業	746円	平成22年12月31日

詳細は長野労働局ホームページでご覧いただけます！
http://www.nagano-roudoukyoku.go.jp/joken/joken-saitin_h22.htm

〈お問合せ先〉
長野労働局労働基準部賃金室 TEL 026-223-0555 または最寄りの労働基準監督署まで

長野技能五輪・アビリンピック2012 大会スローガン決定

長野技能五輪・アビリンピック2012の大会スローガンを全国から公募し、2,679点の応募の中から決定しました。

「競う技 未来を拓く ゆめ長野」

～若い情熱が、優れた技術が、未来を拓くとの思いを込めています。～



スローガンは「長野技能五輪・アビリンピック2012」の広報活動に広く使用していく予定です。たくさんの御応募ありがとうございました。

大会公式ウェブマガジンはこちら。 <http://www.waza-can.com/>

○お問合せ先

〒380-8570 長野市南長野幅下692-2 長野技能五輪・アビリンピック2012推進協議会事務局
(長野県商工労働部 人材育成課 技能五輪・アビリンピック室内)
TEL 026-235-7205 e-mail: nagano-skills@pref.nagano.lg.jp

『知っておきたい労働者の権利②』 ～団体交渉について～

団体交渉とは、労働組合がその代表者を通じて使用者(会社)と、労働条件の維持改善または労使関係上のルールについて合意を達成することを目的として交渉を行うことです。

憲法28条は、労働組合を結成し団体交渉を行うことを労働者の基本的な権利として保障しています。

Q: どのようなことを交渉することができるの？

A: 組合員の労働条件や待遇に関することは「義務的団交事項」とされ、会社は労働組合との団体交渉に必ず応じなければなりません。これには、賃金やボーナス、労働時間、休日、安全衛生等だけでなく、人事の基準や手続き、特定の組合員に対する解雇なども含まれます。

なお、義務的団交事項に含まれないことについても、会社が任意に応じる限り交渉対象になります。

Q: 団体交渉にはどのような人が出席できるの？

A: 組合側の出席者(交渉担当者)は、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者」(労働組合法6条)とされており、執行委員長をはじめとする役員などのほか、労働組合の委任を受けていれば弁護士や上部団体の役員なども出席することができます。

Q: 交渉がまとまらない場合は？

A: 「あっせん」をはじめとする労働委員会の調整制度を利用することができます。これは労働委員会が公正・中立な立場で労使間の話し合いをとりなし、解決のために援助する制度です。

Q: 使用者が交渉に(誠実に)応じない場合は？

A: 団体交渉の申入れに対し、会社が正当な理由なくこれを拒否することや不誠実な交渉を行うことは不当労働行為として法律により禁止されています(労働組合法7条)。

不当労働行為があったと思われる場合は、労働委員会に救済を申し立てることができます。労働委員会は、審査の結果会社の行為が不当労働行為に当たると判断した場合、会社に対して「(誠実に)団体交渉に応じること」といった命令を発します。

「不当労働行為審査制度」や「あっせん」のご利用は無料です。まずはご相談ください。

〈お問合せ先〉 長野県労働委員会事務局(県庁8階) 電話026-235-7469

E-mail roi@pref.nagano.lg.jp <http://www.pref.nagano.lg.jp/roi/kashokai.htm>

労働ながの

編集発行人: 長野県商工労働部労働雇用課長 寺澤 信行

発行所: 長野県商工労働部労働雇用課

〒380-8570 (住所不要)

TEL 026-235-7119 FAX 026-235-7327 E-mail: rodokoyo@pref.nagano.lg.jp

労働ながのは県HPにも掲載しています!

<http://www.pref.nagano.lg.jp/syhouku/roko/m/rounaga1.htm>へアクセスを



「労働ながの」に対するご意見、ご希望、ご感想をお待ちしております!