

季刊

労働おきなわ

2022 Spring

No.157



沖縄県商工労働部労働政策課

労働相談窓口

フリーダイヤル
0120-610-223

労働おきなわ

2022 Spring No.157

目次

◆ RELAY ESSAY

- お父ring 沖縄 玉那覇 敦 也 1

◆ NEWS

- ・ 令和3年（2021年）労働組合基礎調査結果の概要..... 2
- ・ 令和4年度前期 技能検定受検案内..... 6
- ・ （訂正）沖縄県ワーク・ライフ・バランス認証企業のご紹介... 9

◆ INFORMATION

- ・ 事業主の皆さまへ
育児・介護休業法 対応はお済みですか？ 10
- ・ 中小企業の事業主の皆さま
労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が
中小企業の事業主にも義務化されます！ 12
- ・ 労働者を採用する際には「労働条件」の書面交付等による明示が必要です！... 14
- ・ 事業主の皆さまへ
建築物等の解体・改修工事の石綿事前調査結果の
電子報告がはじまります！ 15
- ・ 石綿関連の疾病を発症された労働者、一人親方やそのご遺族の皆様へ
～建設アスベスト給付金制度が創出されました..... 16

- ◆ 労働委員会だより..... 17

- ◆ 労働相談..... 18

- ◆ 沖縄県労働経済指標..... 19



◀表紙の写真

伊江島ゆり祭り

伊江島で毎年4月中旬からこどもの日まで開催されるユリの祭典です。リリーフィールド公園に、「テッポウユリ」が100万輪咲き誇り、色鮮やかな世界のユリと青い空や海とのコントラストは最高です。



「笑って子育てする」社会のために

お父 ring 沖縄 玉那覇 敦也

みなさんこんにちは。

「笑って子育てする男性」を増やすために沖縄で10年以上男性の育児支援を行っている団体「お父 ring 沖縄」の玉那覇と申します。

みなさまもご存知のとおり令和4年4月から「育児・介護休業法」が改正され、男性の育児休業が取得しやすくなりました。男性が育休をとることで、産後の厳しい時期にママをしっかりサポートすることの大切さはみなさんご理解いただけたと思います。

そこで今回は、私たちが「イクボス研修」でご紹介している「男性の育児休暇」が単なる「福利厚生」ではなくビジネスをもっと強くする「経営戦略」であるということをお伝えしたいと思います。

男性社員が育児休暇を取得して、子育てを任された時に、いろんなビジネススキルが身に着きます。例えば、赤ちゃんが寝ている場所や食べ物などの危険を先読みする「リスク管理能力」、お出かけ準備や料理を手際よく行う「段取り力」、授乳や睡眠時間の確保などの「タイムマネジメント能力」、ママの表情から機嫌や体調不良を見抜く「共感力」、子育て支援センターのパパ友ママ友と仲良くする「コミュニケーション能力」などです。

これだけ能力が身に着くなら、「休暇」ではなく「研修」というべきではないでしょうか？育児休暇を取得した男性職員は見違えるほどの能力を身に付けて職場の戦力として復帰活躍してくれることでしょう。

また、育児休暇中に生活者としての「視野」も広がります。普段の勤務時間では行かない、平日の公園や、子育て支援センター、小児科など、子育てをするとビジネスパーソンにはまったく別世界の「アナザーワールド」に迷い込むことになります。そこで見た光景や感じた感覚がビ

ジネスの貴重な「ネタ」になることも少なくありません。宅配サービスの有難さを身に沁みたり、ベビーカーを押して歩いていると道の凸凹が気になったり、顧客の困りごとを解決することがビジネスの基本であるならば、育児休暇は絶好のビジネスの「ネタ」探しであると言えます。更に、働く環境にとってもメリットがたくさんあります。自分が休むことで回りが迷惑すると思い、なかなか取得しない男性も多いと聞きますが、係長クラスだった職員が育児休暇でいなくなる間、次の係長候補である職員がその代行をすることで、より職責の高い仕事を任されることで成長することができます。

育児休暇に限らず、休みやすい職場であれば、「この仕事」は「この人しかできない」などの属人的な働き方を未然に防ぎ、チームで担当するなどの情報共有が活発に行われます。新型コロナや介護休暇など、突然私生活の事情で仕事を休まないといけなくなった時にも「お互いさま」のチームづくりが「男性の育児休暇」取得で進んでいくことが期待できます。

さらに「育児・介護休業法」の産後パパ育休では、育児休業期間であっても本人の裁量によっては仕事することが認められましたから、在宅勤務などをうまく活用して、時間や場所にとらわれない最適な働き方を進める契機にもなります。

忙しい時に育児休暇を認めてくれた仲間や会社に対しての感謝の気持ちが、その後の働き方のモチベーションを高く上げ、より効率的に業績を出してくれることでしょう。

経営者や上司が「男性の育児休暇」を「経営戦略」の一環として捉え、みんなが当たり前取得することで、「笑ってるお父さんお母さん」がたくさん増えてくることを期待したいと思います。

令和3年（2021年）労働組合基礎調査結果の概要

1 労働組合及び労働組合員の状況

令和3年6月30日現在における沖縄県の労働組合数は472組合、労働組合員数は57,145人で、前年に比べ、労働組合数は6組合（1.3%）の減、労働組合員数は529人（0.9%）の減となった。

また、推定組織率は、9.2%となり、前年と比べ増減はなかった。

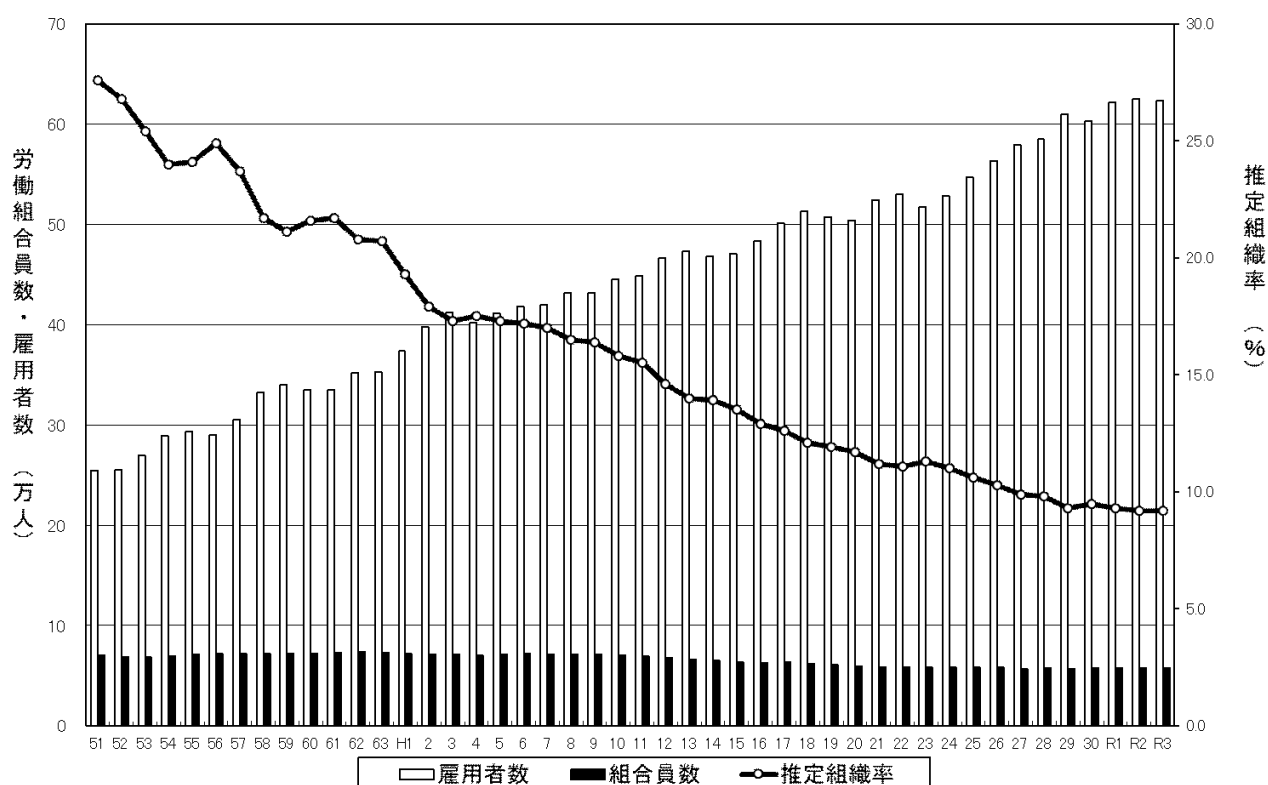
（第1表、第1図）

第1表 労働組合数、労働組合員数及び推定組織率の推移

年	労働組合数	労働組合員数	雇用者数	推定組織率（%）	対前年増減数		対前年増減率（%）	
					組合数	組合員数	組合数	組合員数
28	500	57,155	585,000	9.8	1	△ 994	0.2	△ 1.7
29	489	56,961	610,000	9.3	△ 11	△ 194	△ 2.2	△ 0.3
30	485	57,274	603,000	9.5	△ 4	313	△ 0.8	0.5
令和元年	482	57,950	622,000	9.3	△ 3	676	△ 0.6	1.2
令和2年	478	57,674	625,000	9.2	△ 4	△ 276	△ 0.8	△ 0.5
令和3年	472	57,145	623,000	9.2	△ 6	△ 529	△ 1.3	△ 0.9

（注） 1. 「雇用者数」は、「労働力調査」の各年6月分の数値である。

第1図 労働組合員数及び推定組織率の推移



2 産業別の状況

労働組合員数を産業別にみると、「公務」が最も多く、10,033人(全体の17.6%)、次いで、「卸売業、小売業」が7,274人(同12.7%)の順となっている。

労働組合員数の増加が大きかった産業は、「卸売業、小売業」が352人の増となっており、減少が大きかった産業は「教育、学習支援業」が302の減であった。

(第2表)

第2表 産業別組合数、労働組合員数

産 業	労働 組合数	労働 組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
全 産 業	472	57,145	100.0	100.0	△ 6	△ 529	△ 1.3	△ 0.9
農業、林業、漁業	1	8	0.2	—	0	△ 1	0.0	△ 11.1
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0.0	0.0	0	0	—	—
建設業	15	1,753	3.2	3.1	0	29	0.0	1.7
製造業	39	1,543	8.3	2.7	0	20	0.0	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	28	2,053	5.9	3.6	0	△ 64	0.0	△ 3.0
情報通信業	20	1,724	4.2	3.0	△ 1	△ 69	△ 4.8	△ 3.8
運輸業、郵便業	66	5,175	14.0	9.1	0	△ 52	0.0	△ 1.0
卸売業、小売業	35	7,274	7.4	12.7	0	352	0.0	5.1
金融業、保険業	36	5,838	7.6	10.2	△ 2	133	△ 5.3	2.3
不動産業、物品賃貸業	7	206	1.5	0.4	0	△ 8	0.0	△ 3.7
学術研究、専門・技術サービス業	12	412	2.5	0.7	0	9	0.0	2.2
宿泊業、飲食サービス業	11	924	2.3	1.6	△ 1	△ 42	△ 8.3	△ 4.3
生活関連サービス業、娯楽業	2	30	0.4	0.1	0	△ 2	0.0	△ 6.3
教育、学習支援業	26	5,460	5.5	9.6	0	△ 302	0.0	△ 5.2
医療、福祉	36	5,414	7.6	9.5	△ 1	△ 196	△ 2.7	△ 3.5
複合サービス事業	40	3,625	8.5	6.3	△ 1	△ 84	△ 2.4	△ 2.3
サービス業（他に分類されないもの）	9	5,512	1.9	9.6	0	△ 126	0.0	△ 2.2
公務（他に分類されるものを除く）	87	10,033	18.4	17.6	0	△ 140	0.0	△ 1.4
分類不能の産業	2	161	0.4	0.3	0	14	0.0	9.5

(注) 1. 「分類不能の産業」は、複数の産業の労働者で組織されている労働組合である。

2. 「—」は、該当数値はあるが四捨五入の結果、表象単位に満たない数値、又は算出できない数値である。

3 企業規模別（民営企業）の状況

民営企業の労働組合員数は、33,470で、前年に比べ169人（0.5%）増加した。

これを企業規模別にみると、1,000人以上規模が18,958人（全体の33.2%）、次いで、100～299人規模が6,619人（同11.6%）、300～999人規模が3,665人（同6.4%）、30～99人規模が2,369人（同4.1%）となっている。（第3表）

第3表 企業規模別（民営企業）組合数、組合員数

企業規模	労働 組合数	労働 組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
計	360	33,470	100.0	100.0	△ 9	169	△ 2.4	0.5
1,000人以上	107	18,958	29.7	56.6	△ 1	754	△ 0.9	4.1
300人～999人	36	3,665	10.0	11.0	△ 1	△ 849	△ 2.7	△ 18.8
100人～299人	87	6,619	24.2	19.8	△ 1	344	△ 1.1	5.5
30人～99人	74	2,369	20.6	7.1	△ 4	△ 132	△ 5.1	△ 5.3
29人以下	47	553	13.1	1.7	△ 2	△ 1	△ 4.1	△ 0.2
その他	9	1,306	2.5	3.9	0	53	0.0	4.2

（注）「その他」は、複数の企業の労働者で組織されている労働組合である。

4 適用法規別の状況

適用法規別の労働組合員数をみると、「労組法（労働組合法）」が39,073人（全体の68.4%）、次いで、「地公法（地方公務員法）」13,304人（同23.3%）、「地公労法（地方公営企業等の労働関係に関する法律）」3,021人（同5.3%）の順となっている。

前年に比べ、増加幅が大きかったのは「労組法」12人の増となっている。逆に、減少幅が大きかったのは、「地公法」388人の減となっている。（第4表）

第4表 適用法規別組合数、組合員数

適用法規	労働 組合数	労働 組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
計	472	57,145	100.0	100.0	△ 6	△ 529	△ 1.3	△ 0.9
労組法	365	39,073	77.3	68.4	△ 6	12	△ 1.6	0.0
行労法	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
地公労法	10	3,021	2.1	5.3	0	△ 143	0.0	△ 4.5
国公労	38	1,747	8.1	3.1	0	△ 10	0.0	△ 0.6
地公法	59	13,304	12.5	23.3	0	△ 388	0.0	△ 2.8

注1) 「労組法」は「労働組合法」、「国公労」は「国家公務員法」、「地公法」は「地方公務員法」の略称である。

注2) 「行労法」は「行政執行法人の労働関係に関する法律」の略称で、従来の「特定独立行政法人の労働関係に関する法律」が平成26年6月13日に改正されたものである。また、「地公労法」は「地方公営企業等の労働関係に関する法律」の略称である。

5 上部団体別の状況

上部団体別に労働組合員数をみると、「日本労働組合総連合会沖縄県連合会（連合沖縄）」は、41,002人で、前年に比べ598人減少（1.4%）し、労働組合員数全体に占める割合（構成比）は71.8%で、前年より5組合（1.6ポイント）減少した。

「沖縄県労働組合総連合（県労連）」は、3,446人で、前年に比べ106人（△3.0%）減少し、組合数の増減はなかった。

連合沖縄、県労連のいずれにも加盟していない「その他」は、12,675人で、前年より153人（1.2%）の増加、前年より1組合（0.8ポイント）減少した。（第5表）

第5表 上部団体別労働組合数及び労働組合員数

産 業	労働 組合数	労働 組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
計	472	57,145	100.0	100.0	△ 6	△ 529	△ 1.3	△ 0.9
連合沖縄	313	41,002	66.3	71.8	△ 5	△ 598	△ 1.6	△ 1.4
県労連	42	3,446	8.9	6.0	0	△ 106	0.0	△ 3.0
その他	117	12,697	24.8	22.2	△ 1	175	△ 0.8	1.4

6 パートタイム労働者の状況

パートタイム労働者の労働組合への加入状況をみると、加入労働組合数は61組合、パートタイム労働組合員数は5,608人で、前年に比べ10組合（14.1%）減少し、パートタイム労働組合員数は253人（4.7%）増加となっている。

労働組合員数全体に占めるパートタイム労働組合員数の割合（構成比）は9.8%で、前年に比べ0.5ポイント増加し、また、推定組織率4.0%で、前年に比べ0.4ポイント増加した。（第6表）

第6表 パートタイム労働者の労働組合数、労働組合員数及び推定組織率の推移

年	労働 組合数	労働 組合員数	構成比 (%)	短時間 雇用者数	推定 組織率 (%)	対前年増減数		対前年増減率(%)	
						組合数	組合員数	組合数	組合員数
28	72	5,089	8.9	139,000	3.7	△ 13	△ 261	△ 15.3	△ 4.9
29	59	4,915	8.6	146,000	3.4	△ 13	△ 174	△ 18.1	△ 3.4
30	48	4,907	8.6	147,000	3.3	△ 11	△ 8	△ 18.6	△ 0.2
令和元年	70	5,527	9.5	152,000	3.6	22	620	45.8	12.6
2	71	5,355	9.3	149,000	3.6	1	△ 172	1.4	△ 3.1
3	61	5,608	9.8	140,000	4.0	△ 10	253	△ 14.1	4.7

（注）「短時間雇用者数」は、「労働力調査」の各年6月分の数値である。

試験

令和4年度前期 技能検定受検案内

1 職業能力開発促進法に基づく国家検定制度の令和4年度前期技能検定を次のとおり実施します。

受 検 受 付		令和4年4月4日(月)から4月15日(金)まで 沖縄県職業能力開発協会 〒900-0036 那覇市西3丁目14番1号 (TEL) 098-862-4278 (FAX) 098-866-4964 (URL) https://www.oki-vada.or.jp
実技試験	問題公表	令和4年5月31日(火)
	実 施	令和4年6月7日(火)から8月14日(日)まで ★ 令和4年6月7日(火)から9月11日(日)まで
学 科 試 験		令和4年7月10日(日) ★ 令和4年8月21日(日)、8月28日(日)、9月4日(日)
合 格 発 表		令和4年8月26日(金) ★ 令和4年9月30日(金)

★3級職種が対象

学科試験日程

学 科 試 験	期 日	開始時刻	検定職種
	令和4年7月10日(日)★	10:30	園芸装飾・機械加工・電子機器組立て とび・左官
		13:15	造園・機械検査・建築大工・塗装 フラワー装飾
	令和4年8月21日(日)	10:00	造園・サッシ施工・塗装・産業洗浄
		13:15	とび・防水施工
	令和4年8月28日(日)	10:00	機械加工・鉄工・建設機械整備 内装仕上げ施工
		13:15	電子機器組立て・婦人子供服製造 家具製作・建具製作・印刷・左官・畳製作
	令和4年9月4日(日)	10:00	園芸装飾・放電加工・電気機器組立て 石材施工・タイル張り・熱絶縁施工・表装
		13:15	建築板金・工場板金 路面標示施工・塗料調色・フラワー装飾

★3級職種が対象

実技試験統一実施日

実技試験	期 日	開始時刻	計画立案等作業試験
	令和4年8月21日(日)	13:15	高圧洗浄作業(単一)
	令和4年8月28日(日)	13:15	数値制御旋盤作業(1・2級)
			マシニングセンタ作業(1・2級)
			建設機械整備作業(1・2級)
	令和4年9月4日(日)	13:15	ワイヤ放電加工作業(1級)

〔実施職種〕

○ 1・2級(26職種38作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
園芸装飾	室内園芸装飾作業	とび	とび作業
造園	造園工事作業	左官	左官作業
機械加工	普通旋盤作業	タイル張り	タイル張り作業
	数値制御旋盤作業	畳製作	畳製作作業
	フライス盤作業	防水施工	ウレタンゴム系塗膜防水工事作業
	マシニングセンタ作業		アクリルゴム系塗膜防水工事作業
放電加工	ワイヤ放電加工作業		シーリング防水工事作業
鉄工	構造物鉄工作業		改質アスファルトシート常温粘着工法防水工事作業
建築板金	内外装板金作業	内装仕上り施工	FRP防水工事作業
	ダクト板金作業		プラスチック系床仕上げ工事作業
工場板金	打出し板金作業		鋼製下地工事作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業		ボード仕上げ工事作業
電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て作業		化粧フィルム工事作業
建設機械整備	建設機械整備作業	熱絶縁施工	保温保冷工事作業
婦人子供服製造	婦人子供注文服製作作業	サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
家具製作	家具手加工作業	表装	壁装作業
建具製作	木製建具手加工作業	塗装	建築塗装作業
印刷	オフセット印刷作業		金属塗装作業
石材施工	石張り作業	フラワー装飾	フラワー装飾作業

○ 単一等級(3職種3作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
路面標示施工	溶融ペイントハンドマーカース工事作業	産業洗浄	高圧洗浄作業
塗料調色	調色作業		

※溶融ペイントハンドマーカース工事作業は、学科試験のみ実施。

○ 3級(10職種13作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
園芸装飾	室内園芸装飾作業	電子機器組立て	電子機器組立て作業
造園	造園工事作業	建築大工	大工工事作業
機械加工	普通旋盤作業	とび	とび作業
	数値制御旋盤作業	左官	左官作業
	フライス盤作業	塗装	金属塗装作業
	マシニングセンタ作業	フラワー装飾	フラワー装飾作業
機械検査	機械検査作業		

2 職業能力開発促進法に基づく国家検定制度の随時実施の技能検定を次のとおり実施します。

受 検 受 付	随時 沖縄県職業能力開発協会 〒900-0036 那覇市西 3 丁目 14 番 1 号 (TEL) 098-862-4278 (FAX) 098-866-4964 (URL) https://www.oki-vada.or.jp
実技試験問題公表	随時
試 験 実 施	令和4年4月1日(金)から令和5年3月31日(金)まで

[実 施 職 種]

○ 随時2・3級及び基礎級(38 職種 49 作業)

職 種 名	作業名	職 種 名	作業名
さ く 井	ロータリー式さく井工事作業	パ ン 製 造	パン製造作業
鋳 造	鋳鉄鋳物鋳造作業	ハム・ソーセージ・ハート・コン製造	ハム・ソーセージ・ハート・コン製造作業
機 械 加 工	普通旋盤作業	建 築 大 工	大工工事作業
	数値制御旋盤作業	か わ ら ぶ き	かわらぶき作業
	フライス盤作業	と び	とび作業
	マシニングセンタ作業	左 官	左官作業
鉄 工	構造物鉄工作業	タ イ ル 張 り	タイル張り作業
建 築 板 金	内外装板金作業	配 管	建築配管作業
	ダクト板金作業	型 枠 施 工	型枠工事作業
工 場 板 金	機械板金作業	鉄 筋 施 工	鉄筋組立て作業
仕 上 げ	機械組立仕上げ作業	コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
機 械 検 査	機械検査作業	防 水 施 工	シーリング防水工事作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業	内 装 仕 上 げ 施 工	プラスチック系床仕上げ工事作業
電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て作業		カーペット系床仕上げ工事作業
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業		鋼製下地工事作業
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製作業		ボード仕上げ工事作業
帆布製品製造	帆布製品製造作業	熱 絶 縁 施 工	保温保冷工事作業
布 は く 縫 製	ワイシャツ製造作業	サ ッ シ 施 工	ビル用サッシ施工作業
家 具 製 作	家具手加工作業	表 装	壁装作業
建 具 製 作	木製建具手加工作業	塗 装	建築塗装作業
印 刷	オフセット印刷作業		金属塗装作業
製 本	製本作業		鋼橋塗装作業
プラスチック成形	射出成形作業		噴霧塗装作業
石 材 施 工	石材加工作業	工 業 包 装	工業包装作業
	石張り作業		

※噴霧塗装作業は、随時3級及び基礎級のみ実施。

(訂正) 沖縄県ワーク・ライフ・バランス 認証企業のご紹介



県では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について企業の自主的な取組みを促し、労働者福祉の向上を図ることを目的として平成19年10月に「沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度」を創設しました。2021年12月31日発行「労働おきなわ」156号にてワーク・ライフ・バランス認証企業のご紹介記事を掲載したところ、内容に誤りがありましたのでお詫びして訂正致します。

認証第95号 拓南商事 株式会社

【代表者】 代表取締役社長 川上 哲史
 【業 種】 リサイクル業
 【所在地】 うるま市字洲崎8番地2
 【従業員数】 173人（うち男性157人、女性16人）
 【主な取組内容】

- 女性の育児休業取得率100%
- フルタイム労働者の時間外労働時間が月平均20時間未満である（14.5時間）
- 年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている（取得率70.5%）

認証第96号 拓南製作所 株式会社

【代表者】 代表取締役社長 本部 紹吉
 【業 種】 建設業
 【所在地】 中城村伊舎堂354番地
 【従業員数】 147人（うち男性133人、女性14人）
 【主な取組内容】

- 女性の育児休業取得率100%
- フルタイム労働者の時間外労働時間が月平均20時間未満である（14.1時間）
- 資格取得のための支援体制の整備



令和3年11月22日 認証書交付式

詳しくは、県のホームページをご確認ください。

http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/kikaku/work_life_balance.html

中小企業事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料
はこちら

1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行 ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置） ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
具体的には？	①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。 ②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 ③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を抑えさせることに繋がらないように配慮してください。 ④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例はこちら



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を抑えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

■ 就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。

・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例はこちら



第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



【第2弾】は裏面をご覧ください

具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

●育児休業

(1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！

(2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

●介護休業

(1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！

(2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

第2弾「令和4年10月1日」までに就業規則の変更が必要です！



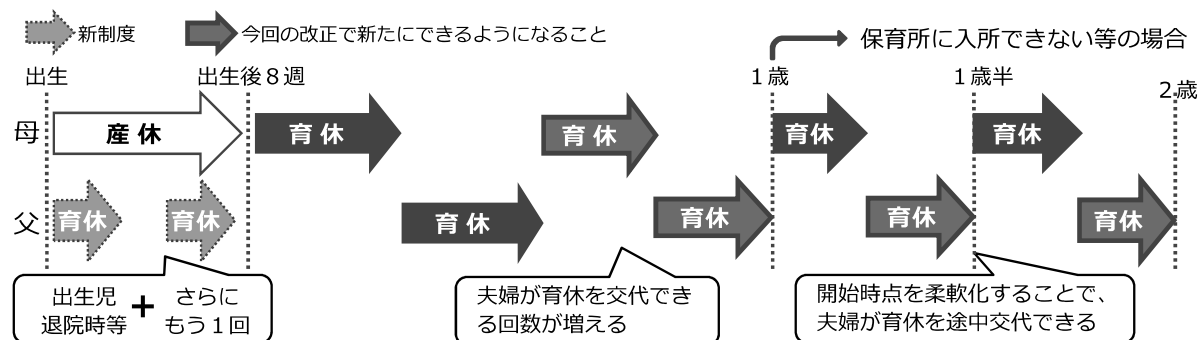
産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（）

規定例はこちら

対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照）

育児休業制度の変更（改正後の内容）（➡）

1 歳までの育児休業	2 回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の 1 歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。
	特別な事情がある場合に限り再取得可能



中小企業向け支援をご活用ください

ハローワークにおける求人者支援員による支援など

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。
求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。
求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。
全国のハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/healthwork.html#whereishealthwork



両立支援等助成金（令和3年度） <https://www.mhlw.go.jp/content/000756789.pdf>

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を支援します。
令和4年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です。



出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)	育児休業や育児目的休暇を男性労働者が取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得した中小事業主等に支給。
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小事業主に支給。

中小企業のための育児・
介護支援プラン導入支援事業



<https://ikuji-kaiho.com/>

制度整備や育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

イクメンプロジェクト



<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するオンラインセミナーを令和4年3月まで毎月開催しています。また、社内研修用資料などがダウンロードできます。

お問い合わせ先 各都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



R3.12作成

＼中小企業の事業主の皆さま／

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。

中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること**
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示すこと**
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために 検索



- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP 検索



労働者を採用する際には「労働条件」の 書面交付等による明示が必要です！

- 労働基準法では、労働契約を締結する際に、労働者に労働条件の明示義務があります。
- 労働条件通知書によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができます

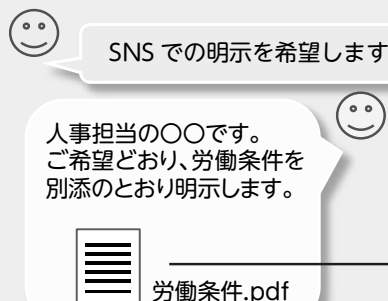


**労働条件の明示は
原則、書面交付です。
但し、労働者が希望した場合は、
FAX・メール・SNSメッセージでも
可能です！**

明示方法は？

SNSでの明示例

良い例



◎印刷や保存ができるように添付ファイルで送りましょう。

◎義務ではありませんが、明示した日付、送信した担当者の氏名を記入したりするとトラブルが防止できます。

★モデル労働条件通知をご活用ください！



厚労省HPより職種別のモデル書面をダウンロードできます。
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

悪い例



×労働者が希望していないにもかかわらず、一方的にSNS等で明示することはできません。労働者が希望しない場合は、原則どおり書面を交付してください。

×SNS本文に直接記載し、労働条件を細切れに明示すると、印刷する際に途切れてしまうので、望ましくありません。

×明示した日付、送信した担当者の氏名、事業場や法人名、使用者の氏名等を記入しないと、後からトラブルになる可能性があります。

※ご不明な点は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。

建築物等の解体・改修工事の 石綿事前調査結果の電子報告がはじまります！ 石綿事前調査結果報告システムの利用準備をお願いします

事業者のみなさまへ

- Point 1** 2022年春から制度が変わります 2022年4月1日以降に着工する、解体・改修工事を対象として、石綿に関する事前調査結果を、労働基準監督署・自治体に報告する制度がはじまります。
- Point 2** 報告はパソコン・スマートフォンで 報告は、原則として石綿事前調査結果報告システムから電子申請で行っていただきます。
【石綿事前調査結果報告システム】 <https://www.ishiwata-houkoku.mhlw.go.jp/>
- Point 3** 事前の準備が必要です 石綿事前調査結果報告システムを利用するためには「G BizID」を取得していただく必要があります。



システムでできること(一例)

新規申請	電子申請をおこなう	パソコン・スマートフォンをつかって、事前調査結果の報告を、労働基準監督署・自治体の窓口に出向くことなく一度の操作で行うことができます。
下書き保存	テンプレートをつくる	申請途中で一時保存するだけでなく、保存済み申請情報のよく使う項目（元方(元請)事業者、請負事業者）をコピーして、新規申請の作成ができます。
一括申請	まとめて申請する	「プライムアカウント（G BizID）」を取得していただくと、Excelを用いて複数の工事を一括でシステムに入力し、報告することも可能です。
資料作成	申請情報の活用	システムに入力したデータを活用して、事前調査結果の揭示用資料等を作成することができます。

事前に準備いただきたいこと

パソコン・スマートフォンの準備

パソコンまたはスマートフォンが必要です	
端末	パソコン スマートフォン (タブレット)
OS	Windows / Linux iOS (iPadOS) / Android OS
ブラウザ	Google Chrome / Safari Internet Explorer など
電子申請を行うためには、上記の条件を満たすパソコンまたはスマートフォンが必要です。なお、フィーチャーフォン(ガラケー)はご利用いただけません。	

G BizIDの取得

どちらかのG BizIDの取得が必要です	
gBizID プライム ○新規申請・下書き保存 ○一括申請 ○支店・支社等の管理 おすすめ 支店がある大規模事業者 報告数が多い事業者	gBizID エントリー ○新規申請・下書き保存 ×一括申請 ×支店・支社等の管理 おすすめ 報告数が少ない事業者 個人事業主
ログインにはG BizIDを利用します。G BizIDには「プライム」「エントリー」の2種類があり、複数工事を一括申請するためには「プライム」アカウントの取得が必要です。	
G BizIDの取得はこちらから gBizID https://gbiz-id.go.jp/	



石綿障害予防規則に関するお問い合わせ

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

大気汚染防止法に関するお問い合わせ

環境省・都道府県/大防法政令市 大気環境所管部局



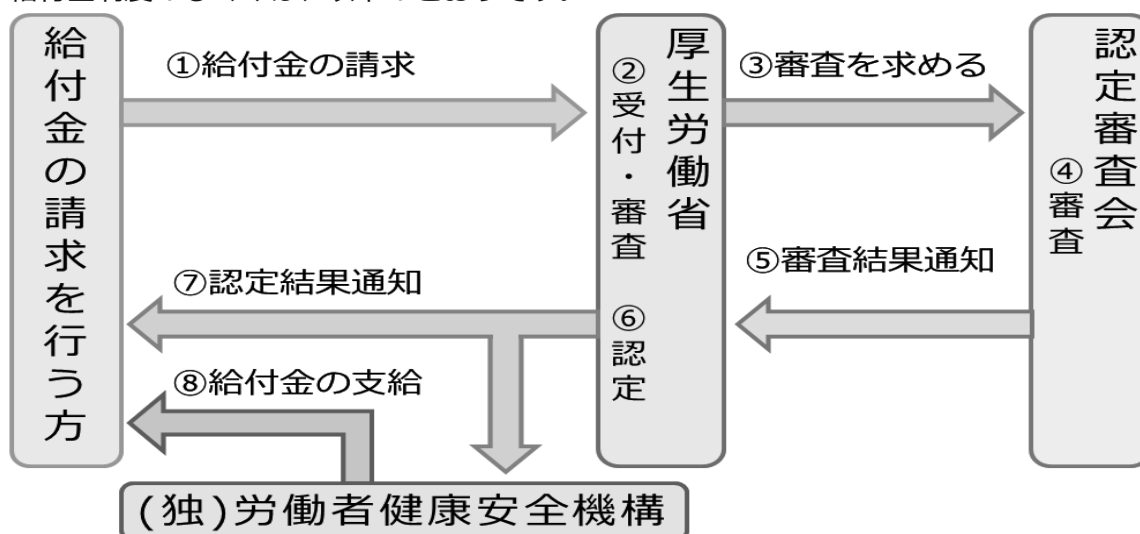
2021年11月

**昭和47年10月1日～平成16年9月30日の間に
建設現場で石綿にばく露し、
石綿関連の疾病を発症された
労働者、一人親方やそのご遺族の皆様へ**

**～建設アスベスト給付金制度が創設されました～
一定の要件を満たす場合には、給付金等が支給されます。**

給付金制度のしくみ

給付金制度のしくみは、以下のとおりです。



※「① 給付金の請求」に関し、厚生労働省から請求者の方にご連絡し、不足書類や追加資料の提出をお願いをする場合があります。

※認定・不認定の結果については、書面でご連絡します。

給付金及び追加給付金（給付金等）の対象者

以下の①～③の要件を満たす方が対象となります。

- ① 次の表の期間ごとに、表に記載している石綿にさらされる建設業務に従事することにより、
- ② 石綿関連疾病にかかった
- ③ 労働者や、一人親方・中小事業主（家族従事者等を含む）であること

期間	業務
昭和47年10月1日～昭和50年9月30日	石綿の吹付け作業に係る建設業務
昭和50年10月1日～平成16年9月30日	一定の屋内作業場で行われた作業に係る建設業務

※ 表の期間及び業務は、最高裁判決を踏まえ定められたものです。

※ 石綿関連疾病：

- (1) 中皮腫 (2) 肺がん
- (3) 著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚
- (4) 石綿肺（じん肺管理区分が管理2～4） (5) 良性石綿胸水

※ ご本人がお亡くなりになられている場合には、ご遺族（配偶者、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹）からの請求が可能です。

給付金等の主な内容

給付金の支給を希望される方からの請求に基づき、認定審査会において審査を行います。厚生労働大臣は、認定審査会の審査の結果に基づいて、病態区分に応じ、以下の給付金を支給します。

1	石綿肺管理2でじん肺法所定の合併症のない者	550万円
2	石綿肺管理2でじん肺法所定の合併症のある者	700万円
3	石綿肺管理3でじん肺法所定の合併症のない者	800万円
4	石綿肺管理3でじん肺法所定の合併症のある者	950万円
5	中皮腫、肺がん、著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚、石綿肺管理4、良性石綿胸水である者	1,150万円
6	上記1及び3により死亡した者	1,200万円
7	上記2、4及び5により死亡した者	1,300万円

※ 給付金を支給された後、症状が悪化した方には、請求に基づき、追加給付金（表における区分の差額分）を支給します。

※ 石綿にさらされる建設業務に従事した期間が一定の期間未満の方、肺がんの方で喫煙の習慣があった方については、それぞれ給付金等の額が1割減額されます。

給付金等の請求手続き

給付金の請求に必要な書類をそろえ、以下の宛先まで簡易書留やレターパックなど、配達状況や到着の確認ができる方法で郵送してください。

詳細は厚生労働省HPやパンフレット「建設アスベスト給付金制度の概要」、「建設アスベスト給付金請求の手引き」を参照してください。

〒100-8916

東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館
厚生労働省労働基準局労災管理課
建設アスベスト給付金担当 あて

(厚労省HP)



なお、労災保険の支給決定等を受けた後であれば、給付金等の認定審査を迅速に行うことができる場合がありますので、給付金等の請求に先んじて労災保険給付の請求をご検討ください。

労災支給決定等情報提供サービスをご活用ください

給付金の請求手続きの利便性の向上を図るため、「石綿関連疾病に関する労災保険給付の支給決定」や「石綿救済法の特別遺族給付金の支給決定」をすでに受けた方や、そのご遺族に対し、これらの支給決定情報について情報提供サービスを実施します。

- ✓ このサービスを利用していただくと、給付金の請求書記載への利用や添付書類の一部を省略することができます。
- ✓ 情報提供サービスは無料でご利用いただけます。

給付金等の請求期限

給付金等については、①石綿関連疾病にかかった旨の医師の診断日又は②石綿肺に係るじん肺管理区分の決定日（③石綿関連疾病により死亡したときは、死亡日）から20年以内に請求していただく必要があります。

相談窓口（労災保険相談ダイヤル）

相談窓口も設置しておりますので、必要に応じてご連絡ください。

0570-006031

※月曜日～金曜日 8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始はお休みします）

※ご利用の際は、通話料がかかります。

I P 電話など、一部の電話からはご利用になれません。



令和3年取扱事件の概況について

令和3年に沖縄県労働委員会に取り扱った事件の概況は、以下のとおりです。

1 不当労働行為の審査

令和3年に取り扱った不当労働行為事件はありません。

なお、当委員会の発した命令に係る令和3年中の中央労働委員会再審査事件係属件数は、前年からの繰越1件となっています。

再審査事件の一覧

事件番号	再審査申立人 申立年月日	不服の 要 点	審査経過 終結年月日	初審(当委員会)命令の事件番号 終結区分・終結年月日
中労委令和2年(不再)第62号	組合 R2.12.18	初審命令の 取消し	係属	令和元年(不)第3号事件 棄却・R2.12.11

2 労働争議の調整

令和3年に取り扱った調整(あっせん)事件は2件で、いずれも労働組合からの申請となっています。

(1)取扱件数

係属件数			終結状況					次年繰越
前年繰越	新規申請	計	解決	打切り	取下げ	不開始	計	
0	2	2	1	0	0	0	1	1

(2)調整事項別件数(新規申請分)

団交・協約関係 (組合承認・協約締結、協約効力等)	賃金等 (賃金増額、一時金等)	給与以外の労働条件	経営・人事	その他
1	1	3	0	1

注)申請は複数の調整事項を有することがあるため、申請件数とは一致しない。

3 個別労働紛争のあっせん

令和3年に取り扱った個別労働関係紛争あっせん事件は7件で、すべて労働者からの申請となっています。

(1)取扱件数

係属件数			終結状況					次年繰越
前年繰越	新規申請	計	解決	打切り	取下げ	不開始	計	
2	5	7	2	5	0	0	7	0

(2)紛争内容別件数(新規申請分)

経営又は人事	賃金等 (賃金増額、一時金等)	労働条件等	職場の人間関係	その他
4	1	0	1	2

注)申請は複数のあっせん事項を有することがあるため、申請件数とは一致しない。



事務局からひとこと

労働委員会は、労使関係の安定を図るために中立・公平な立場で、労働条件等に関する労使紛争の迅速かつ円満な解決をお手伝いします。

あっせん等の制度の利用に関することは、お気軽にご相談ください。

お問い合わせ先

沖縄県労働委員会事務局(県庁2階)

TEL:098-866-2551 FAX:098-866-2554

Eメール:aa160008@pref.okinawa.lg.jp

ホームページ:「沖縄県労働委員会」で検索 🔍

働きながら不妊治療を続けたい

● 相談内容 ●

現在、働きながら不妊治療を続けています。通院のために、仕事を休むことも多く、職場の上司や同僚に気を使います。上司は理解を示していましたが、期間が長くなると、同僚からの協力が得にくくなっているように感じます。不妊治療で利用できる行政の支援策や会社の取り組みなどについて教えてください。

● 相談回答 ●

不妊治療支援のポイント

- ① 国の方針で不妊治療も保険適用されます。(令和4年4月から)
- ② 厚生労働省で「不妊治療マニュアル」「不妊治療ハンドブック」を発行しています。
- ③ 不妊治療の職場環境を整備する企業に「不妊治療両立支援コースの助成金」が利用できます。

解説

仕事をしながら不妊治療を続ける多くの人は、両立できずに仕事を辞めたり、もしくは不妊治療をやめた、雇用形態を変えた等、途中で断念する人も少なくありません。理由として「精神面・体力面で負担が大きい」、「通院のために職場を休むことが多い」、「経済的負担が大きい」となっています。

相談のように不妊治療は、通院時間や費用とともに職場の協力が必要になります。

1. 国の支援策として、これまでも①妻の年齢が43歳未満であること。②1回30万円 ③1子ごとに6回まで(妻が40歳以上43歳未満は3回まで)の制度に加え、令和4年4月から保険適用となりました。
2. 事業所への支援としては、「不妊治療両立支援制度」があり、不妊治療の環境整備を導入する企業に支給されます。

多くの企業で「働きやすい職場づくり」の一環として不妊治療者の支援を行っています。例として、不妊治療のための半日年休や時間年休の導入、テレワーク制度、長期休職制度、不妊治療で退職した社員の再雇用制度など。また、職場への協力依頼として、医師から事業主へ「不妊治療カード」を発行してもらうこともできます。

このような支援策を利用するためにも、職場の理解と同僚の協力が必要です。不妊治療はプライバシーの問題もありますが、不妊治療も出産祝い金と同じように特別ではないという考え方です。

「不妊治療専門相談センター」(県の看護協会内)への相談もお勧めです。一人で悩まずに、支援策を活用しながら会社への協力依頼も行ってみましょう。

お問合せ先

沖縄県女性就業・労働相談センター

労働相談フリーダイヤル 0120-610-223 TEL 098-941-4750

沖縄県労働経済指標

項目 年月	常用労働者(規模5人以上)				失業者 数 (沖縄県)	完 全 失業率 (沖縄県)	一般職業紹介状況(沖縄県)				消費者物価指数	
	一般労働者		パートタイム労働者				有効			就職件数	R2=100	
	全国	沖縄県	全国	沖縄県			求職者数	求人数	求人倍率		那覇市	全国
	千人	人	千人	人	千人	%	人	人				
20年	33,216	278,941	11,738	92,260	48	7.4	30,790	11,574	0.38	2,178	96.8	96.8
21年	31,974	284,657	12,018	103,037	50	7.5	34,878	9,902	0.28	2,017	96.1	95.5
22年	31,861	277,746	12,284	112,022	51	7.6	37,416	11,567	0.31	2,079	95.3	94.8
23年	31,907	273,713	12,525	117,855	47	7.1	44,093	12,924	0.29	2,088	95.3	94.5
24年	32,591	274,754	13,166	119,329	46	6.8	36,526	14,515	0.40	2,176	95.0	94.5
25年	32,548	274,827	13,581	121,257	39	5.7	32,533	17,212	0.53	2,179	95.3	94.9
26年	32,852	275,207	13,956	123,517	37	5.4	29,802	20,601	0.69	2,154	97.8	97.5
27年	33,209	275,892	14,561	127,067	36	5.1	28,188	23,636	0.84	2,110	98.4	98.2
28年	33,788	290,306	14,978	117,896	31	4.4	27,001	26,318	0.97	2,120	98.7	98.1
29年	34,636	288,447	15,395	125,882	27	3.8	25,758	28,598	1.11	2,099	99.1	98.6
30年	34,426	315,950	15,381	143,732	25	3.4	24,876	29,052	1.17	1,982	100.3	99.5
令和元年	34,772	325,731	16,015	143,841	20	2.7	25,498	30,442	1.19	1,922	100.6	100.0
2年	35,326	328,737	15,972	144,617	25	3.3	27,972	22,520	0.81	1,680	100.0	100.0
令和2年12月	35,393	329,353	16,291	146,335	26	3.4	30,087	20,490	0.68	1,234	99.8	99.3
令和3年1月	35,450	330,814	16,090	144,616	27	3.6	30,153	21,322	0.71	1,156	100.2	99.8
2月	35,359	329,697	16,093	142,926	28	3.7	30,727	21,066	0.69	2,517	100.0	99.8
3月	35,277	328,448	15,996	139,448	33	4.4	30,450	21,007	0.69	3,543	100.3	99.9
4月	35,951	337,789	15,936	140,349	28	3.7	30,208	21,542	0.71	1,967	99.1	99.1
5月	35,917	338,469	15,982	142,184	27	3.6	29,491	22,047	0.75	1,639	99.2	99.4
6月	35,896	336,846	16,065	143,244	30	4.0	28,081	22,325	0.80	1,583	99.6	99.5
7月	35,823	340,322	16,267	141,830	32	4.3	29,120	22,231	0.76	1,340	99.9	99.7
8月	35,730	343,377	16,301	135,602	28	3.7	31,079	22,498	0.72	1,336	100.0	99.7
9月	35,686	337,382	16,266	140,066	27	3.6	32,231	23,652	0.73	1,477	100.7	100.1
10月	35,656	336,624	16,465	144,711	20	2.7	32,200	23,764	0.74	1,430	100.8	99.9
11月	35,617	336,208	16,612	143,347	24	3.1	31,832	23,572	0.74	1,376	100.7	100.1
12月	35,580	336,966	16,696	143,254	26	3.4	31,775	23,788	0.75	1,159	100.5	100.1
資料 出所	県統計課					沖縄労働局					県統計課	

項目 年月	労働時間の動き						賃金の動き					
	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間		現金給与総額		定期給与		特別給与	
	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
平成19年	154.2	152.4	140.8	144.3	13.4	8.1	377,731	299,015	299,782	247,936	77,949	51,079
20年	153.0	152.0	140.1	143.9	12.9	8.1	379,497	297,971	300,694	247,577	78,803	50,394
21年	147.3	152.2	136.4	141.8	10.9	10.4	355,223	283,652	288,478	240,782	66,745	42,870
22年	149.8	151.7	137.8	142.1	12.0	9.6	360,276	272,493	291,210	233,064	69,066	39,429
23年	149.0	150.7	137.1	141.2	11.9	9.5	362,296	275,343	291,783	233,892	70,513	41,457
24年	150.7	150.6	138.5	141.0	12.2	9.6	356,649	264,102	289,794	224,699	66,855	39,403
25年	149.3	150.4	136.9	140.6	12.4	9.8	357,977	264,330	289,150	226,907	68,827	37,423
26年	149.0	150.5	136.2	140.2	12.8	10.3	363,338	268,801	291,475	230,525	71,863	38,276
27年	148.7	150.7	135.8	140.4	12.9	10.3	357,949	271,818	288,508	235,524	69,441	36,294
28年	148.6	149.9	135.9	140.0	12.7	9.9	361,593	280,554	289,899	238,662	71,694	41,892
29年	148.4	150.6	135.8	140.0	12.6	10.6	363,295	283,056	290,954	240,671	72,341	42,385
30年	147.4	146.2	134.9	138.0	12.5	8.2	372,164	272,026	295,945	233,588	76,219	38,438
令和元年	144.5	144.0	132.1	134.1	12.4	9.9	371,507	278,190	296,123	236,194	75,384	41,996
2年	140.4	139.6	129.6	130.1	10.8	9.5	365,100	283,770	293,056	240,683	72,044	43,087
令和2年12月	142.3	143.1	130.8	133.0	11.5	10.1	665,650	498,846	294,981	240,810	370,669	258,036
令和3年1月	135.1	138.1	124.1	128.4	11.0	9.7	304,569	230,804	293,031	230,375	11,538	429
2月	135.4	131.9	124.3	122.6	11.1	9.3	298,047	231,765	292,791	228,419	5,256	3,346
3月	145.1	146.3	133.1	136.1	12.0	10.2	319,903	246,089	297,340	234,548	22,563	11,541
4月	150.4	145.9	138.3	136.0	12.1	9.9	313,716	241,513	300,317	235,884	13,399	5,629
5月	136.0	137.4	124.9	127.9	11.1	9.5	309,110	233,854	294,857	231,597	14,253	2,257
6月	146.9	142.0	135.5	133.0	11.4	9.0	546,754	386,260	297,175	231,606	249,579	154,654
7月	146.9	142.2	135.0	132.7	11.9	9.5	425,601	286,458	297,740	232,821	127,861	53,637
8月	135.8	137.8	124.9	129.2	10.9	8.6	305,945	250,164	295,048	233,294	10,897	16,870
9月	141.4	140.2	130.1	131.1	11.3	9.1	304,525	233,507	296,347	232,888	8,178	619
10月	144.8	147.3	133.1	137.3	11.7	10.0	305,596	238,801	298,582	236,353	7,014	2,448
11月	145.8	146.3	133.7	136.4	12.1	9.9	319,111	248,847	298,029	235,000	21,082	13,847
12月	144.5	147.5	132.2	136.5	12.3	11.0	668,518	474,279	298,585	238,226	369,933	236,053
資料 出所	県統計課											

注) 有効求人倍率 年平均は原数値 月別は季節調整値

注) 消費者物価指数は「令和2年基準」へと変更に伴い、令和3年

注) 賃金の動き、労働時間の動きの事業所規模は30人以上

7月分以降の公表に合わせて改訂。

注) 一般職業紹介状況は受理地別



「労働おきなわ」157号 (琉球労働から通巻231号)

2022年3月31日発行

編集・発行／沖縄県商工労働部労働政策課

〒900-8570 那覇市泉崎1-2-2

TEL(098)866-2366

FAX(098)866-2355

<https://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/index.html>

印刷所／文字工房 ポスト

〒901-1111 南風原町字兼城631-1

TEL(098)889-6266

FAX(098)888-2297

