

＼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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

「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



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？	<p>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</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>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</p>
具体的には？	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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控えさせることに繋がらないように配慮してください。</p> <p>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。</p>

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。取得を控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？	<p>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</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）</p> <p>③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）</p> <p>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</p>
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（➡）

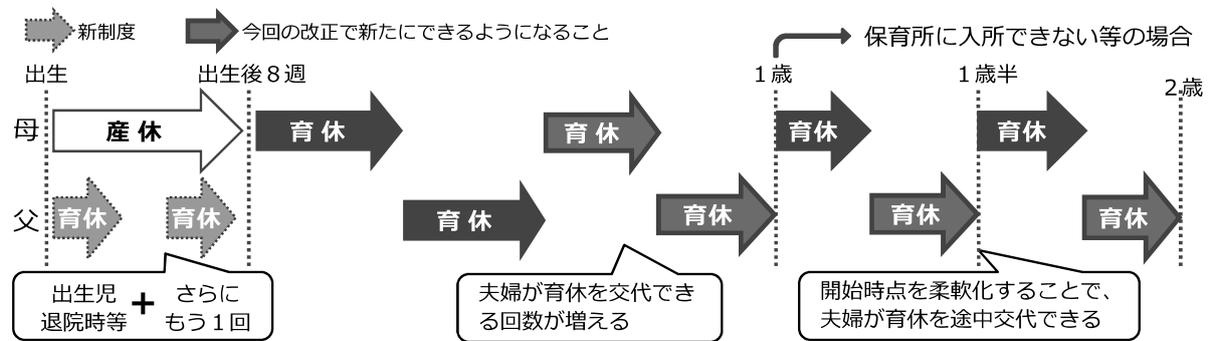
規定例はこちら



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/hellowork.html#whereishellowork



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-kaigo.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>



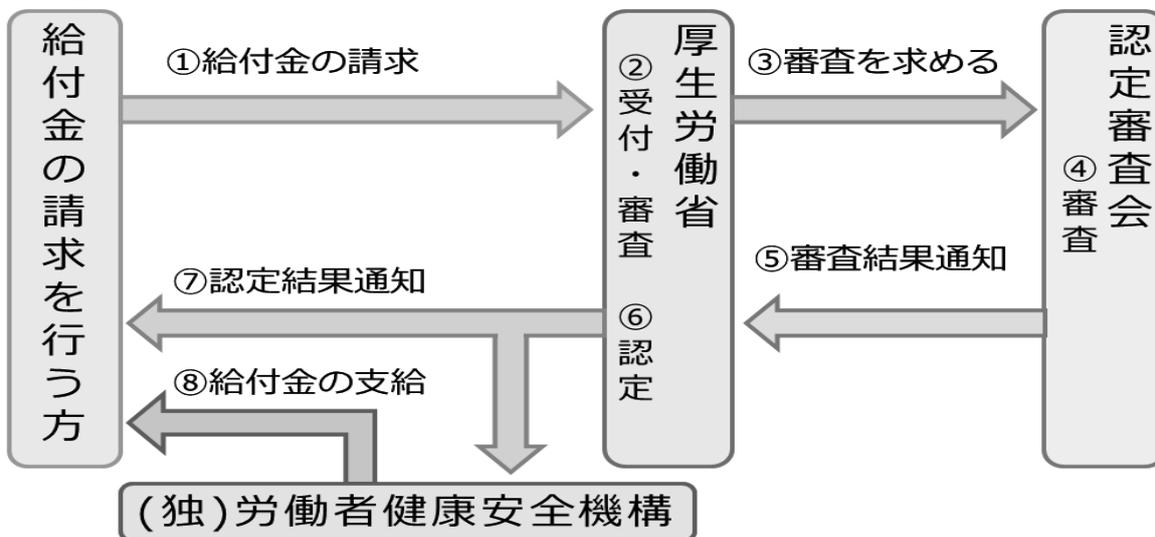
R3.12作成

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。



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けます。
【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、事前調査結果の掲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	OR	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 

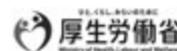
gBizID <https://gbiz-id.go.jp/>

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

令和4年度雇用保険料率のご案内

- ◆ 「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が令和4年3月30日に国会で成立しました。令和4年4月1日から令和5年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。
- 令和4年4月から、事業主負担の保険料率に変更になります。
 - 令和4年10月から、労働者負担・事業主負担の保険料率に変更になります。
 - 年度の途中から保険料率に変更となりますので、ご注意ください。

<令和4年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

○令和4年4月1日 ~ 令和4年9月30日

事業の種類	負担者	①	②		①+② 雇用保険料率
		労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	
一般の事業		3/1,000	6.5/1,000	3/1,000	9.5/1,000
(3年度)		3/1,000	6/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業		4/1,000	7.5/1,000	4/1,000	11.5/1,000
(3年度)		4/1,000	7/1,000	4/1,000	11/1,000
建設の事業		4/1,000	8.5/1,000	4/1,000	12.5/1,000
(3年度)		4/1,000	8/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和3年度の雇用保険料率)

○令和4年10月1日 ~ 令和5年3月31日

事業の種類	負担者	①	②		①+② 雇用保険料率
		労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	
一般の事業		5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	13.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業		6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	15.5/1,000
建設の事業		6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	16.5/1,000

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040330保01

中小企業・小規模事業者の皆様へ

職場環境の整備・社員の待遇改善は??

沖縄働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料**で支援します!



悩める経営者のチカラになります!

ワン・ストップ 無料相談

無料 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し
課題解決に向けた支援を行います。

特に、以下のお悩みや課題は
迷わずご相談ください。

- 時間外・休日労働の削減
- 36協定の締結・届出
- 就業規則の作成・変更
- ハラスメント防止対策
- 有給休暇の取得
- 同一労働同一賃金
- 人材確保・人材育成
- 賃金引上げの環境整備

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

沖縄働き方改革推進支援センター

〒901-0152 沖縄県那覇市小祿 1831-1 沖縄産業支援センター 316-B

電話

0120-420-780

ファックス

098-859-8371

E-mail

okinawa@task-work.com

ホームページ

沖縄働き方改革推進支援センター



裏面は無料出張相談申込表になっております。FAX または E-mail にてお申し込み下さい。

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？

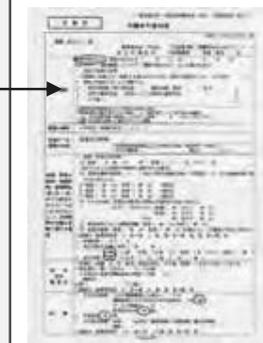
SNSでの明示例

良い例

😊 SNSでの明示を希望します

😊 人事担当の〇〇です。ご希望どおり、労働条件を別添のとおり明示します。

📎 労働条件.pdf



◎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

😊 当社では、労働条件をSNSで明示しているので、労働条件をお伝えします。

😊 契約期間は.....

😊 就業場所は.....

⋮

😊 以上です。

× 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すので、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。

～あっせん員候補者について～

労働者と使用者の間に労働条件等をめぐる紛争が起こり、労使間の話し合いで解決できない場合、沖縄県労働委員会では労働者、使用者のどちらか一方または双方からの申請により、紛争解決を図るための「あっせん」を行っています。

「あっせん」は、「あっせん員候補者」の中から当委員会会長が指名した「あっせん員」が行います。当委員会では、原則として三者構成（公益・労働者・使用者委員各1人）によりあっせんを行います。

あっせん員候補者とは、学識経験を持つなど、労働争議の解決に大きな役割を果たすことが期待できる者で、当委員会では、現職の労働委員等に委嘱しています。また、名簿の記載事項に変更がある場合は、随時更新しています（最新の名簿は当委員会ホームページにてご確認くださいませ。）。

あっせん員候補者名簿

令和4年4月14日現在

区分	氏名	職業	経歴	委嘱年月日
公益委員	藤田 広美	弁護士、琉球大学大学院法務研究科教授	東京地方裁判所判事	R3.12.15
	上江洲 純子	沖縄国際大学法学部教授	沖縄国際大学法学部准教授	R3.12.15
	田島 啓己	弁護士		R3.12.15
	村上 恵実	弁護士		R3.12.15
	戸谷 義治	琉球大学人文社会学部准教授	パリ第十大学法政学部客員研究員	R3.12.15
労働者委員	砂川 安弘	日本労働組合総連合会沖縄県連合会事務局長	日本労働組合総連合会沖縄県連合会副事務局長	R3.12.15
	鎌田 健嗣	U Aゼンセン沖縄県支部支部長	U Aゼンセン福岡県支部次長	R3.12.15
	棚原 初美	日本労働組合総連合会沖縄県連合会副事務局長	U Aゼンセンイオン琉球労働組合中央執行副委員長	R3.12.15
	大嶺 克志	自治労沖縄県本部書記長		R3.12.15
	比嘉 康裕	航空連合沖縄副会長	航空連合沖縄幹事	R3.12.15
使用者委員	田端 一雄	(一社) 沖縄県経営者協会常務理事	沖縄県住宅供給公社理事長兼沖縄県土地開発公社理事長	R3.12.15
	名嘉村 裕子	(株) りゅうせきフロントライン取締役ホテル飲食事業担当部長	(株) りゅうせき取締役管理本部長兼事業開発本部長	R3.12.15
	城間 泰	(株) 琉信ハウジング代表取締役社長	(株) 琉球銀行常務取締役	R3.12.15
	大城 恵美	(株) 近代美術代表取締役	(株) 近代美術取締役副社長	R3.12.15
	金城 欣光	沖縄バス(株) 常務取締役総務部長	沖縄バス(株) 取締役総務部長	R3.12.15
事務局	下地 誠	沖縄県労働委員会事務局長	沖縄県商工労働部産業振興統括監	R4.4.14
	下地 康斗	沖縄県労働委員会事務局調整審査課長	沖縄県教育庁生涯学習振興課長	R3.4.8
	比嘉 尚子	沖縄県労働委員会事務局調整審査課審査監	沖縄県出納事務局会計課総務決算班長	R4.4.14

～あっせんの流れ～

労働トラブルの発生

解雇・雇止め、賃金や賞与のカット、労働時間、休日・休暇・残業、転勤、退職金、パワハラやいじめ等...



必要に応じて、事務局で事前相談や申請の助言を行います

1	あっせん申請	労働者又は労働組合、使用者の一方又は双方から労働委員会事務局へ申請書を提出します。
2	あっせん員の指名	公益委員・労働者委員・使用者委員各1名のあっせん員を指名します。
3	事務局調査	事務局が労使双方から紛争の原因や経過などについて聴取り調査を行います。
4	あっせんの実施 (非公開)	あっせん員が労使双方の主張を整理し、合意点を探りながら適切な解決方法を助言します。当事者が直接対面しないで行うことも可能です。
5	解決 (取下げ・ 打ち切り)	あっせん案を提示し、双方の歩み寄りを促します。 あっせん案を双方が受諾すれば解決となり、あっせん案拒否や解決の見込みがない場合は打ち切りとなります。また、申請者はいつでも申請を取下げることができます。

事務局からひとこと

労働委員会の手続は無料です。
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
ホームページ：「沖縄県労働委員会」で検索 Eメール :aa160008@pref.okinawa.lg.jp

退職後の傷病手当金と失業保険

● 相談内容 ●

診療内科に通院しながら働いていましたが、2か月前から休職となりました。

現在は傷病手当金を受け取りながら休職を続けています。傷病手当金は1年6か月まで受け取ることができるかと聴きましたが、退職後の傷病手当金を受け取る条件と失業保険はどのようになるのか教えて下さい。

● 相談回答 ●

ポイント

退職後に傷病手当金を受給する要件、療養中の失業給付延長の要件は次のとおりです。

- ① 退職日までに1年以上、継続して健康保険に加入していること。
- ② 退職時に傷病手当金を受けているか、または受ける条件を満たしていること。
- ③ 失業給付は、病気療養で労働することができない場合は、4年を限度として受給期間を延長する制度がある。

解説

療養のために休職しても経済的不安がストレスになり、回復に支障をきたしてしまいます。そのために傷病手当金は、条件を満たせば退職後も受け取ることができます。

1. 退職後の傷病手当金受給要件は上記のとおりですが、傷病手当金は、通算して1年6か月まで受け取ることができますが、傷病手当金と失業給付は同時に支給されることはありません。

傷病手当金は、会社に在籍している間は、社会保険料の支払が必要ですので、毎月会社の指定口座への振込が就業規則に定められていることが多いです。会社に確認しましょう。

2. 失業給付は、失業、「労働の能力を有する者」が職業に就けない状態にあることが支給要件なので、療養中で仕事につくことができない状態では、失業給付は受け取れません。ただし、失業保険には原則として離職日の翌日から1年間という受給期間がありますので、長期間病気やケガが治らない場合は、受給期間を延長できる制度（4年を限度）があります。

失業給付の受給期間を延長する要件は次のとおりです

- ① 受給期間内に病気やケガにより、引き続き30日以上職業に就くことができない期間があること
 - ② 本人が申出をすること
- 延長の期間などについては、ハローワークで相談するのがよいでしょう。
十分に療養して復職できるよう制度の利用をお勧めします。

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
3年	35,662	336,079	16,231	141,798	28	3.7	30,588	22,343	0.73	1,710	100.1	99.8
令和3年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
令和4年1月	34,899	334,578	15,976	155,606	30	3.8	32,037	25,020	1.32	1,056	100.7	100.3
2月	34,837	334,368	15,912	155,499	32	4.1	32,357	25,414	1.33	2,485	100.8	100.7
3月	34,688	334,424	15,816	149,232	26	3.4	32,737	25,471	1.39	3,029	101.5	101.1
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
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
3年	142.4	141.9	130.8	132.3	11.6	9.6	368,493	275,343	296,652	233,416	71,841	41,927
令和3年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
令和4年1月	135.9	138.5	124.4	128.9	11.5	9.6	308,444	227,161	296,575	226,008	11,869	1,153
2月	136.6	133.2	124.7	123.8	11.9	9.4	305,157	225,971	299,516	223,539	5,641	2,432
3月	144.5	144.1	131.9	133.0	12.6	11.1	330,619	239,760	303,969	230,882	26,650	8,878
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) 賃金の動き、労働時間の動きの事業所規模は30人以上
 注) 一般職業紹介状況は受理地別

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7月分以降の公表に合わせて改訂。



「労働おきなわ」158号 (琉球労働から通巻232号)

2022年6月30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

