



雇用支援制度活用相談会



入場
無料

① **宮古地区**
平成21年7月14日(火)
13:30~16:00 (受付13:00)
宮古島マリンターミナルビル
2階 小研修室

② **八重山地区**
平成21年7月15日(水)
13:30~16:00 (受付13:00)
大瀨信泉記念館 多目的ホール

③ **中部地区**
平成21年7月24日(金)
13:30~16:00 (受付13:00)
沖縄市民会館 中ホール

④ **北部地区**
平成21年7月21日(火)
13:30~16:00 (受付13:00)
名護公民館 1・2研修室

⑤ **那覇地区**
平成21年7月30日(木)
13:30~16:00 (受付13:00)
産業支援センター ホール

第一部 各種雇用支援制度説明 13:35~15:05(90分)

講師 **名城 志奈** 社会保険労務士
宮古、八重山地区・中部地区

女性ならではの視点で県内企業の支援および、
労働局育児両立支援職場環境コンサルタント、
琉大就職センター指導員を務める。

核世代再チャレンジ雇用奨励金をはじめ現在活用されている助成金から特に利用頻度の高い
助成金について社労士より耳よりな情報をご案内いたします

講師 **宮崎 真行** 社会保険労務士
北部地区・那覇地区

沖縄県社会保険労務士会理事で各公的機関の
アドバイザーであり、公的助成金プランナー
として数多くの企業支援をおこなっている。

第二部 雇用支援制度(助成金)活用相談会 15:05~16:00(55分)

社会保険労務士・各団体による助成金活用方法に関する個別相談会を開催します

お問い合わせ: (財)雇用開発推進機構 tel 098-859-6140



〈主催〉沖縄県(実施団体)(財)雇用開発推進機構、〈後援〉沖縄労働局、雇用・能力開発機構沖縄センター、(財)21世紀職業財団沖縄事務所

「労働おきなわ」106号 (琉球労働から通巻180号) 2009年6月30日発行

編集・発行/沖縄県観光商工部雇用労政課
〒900-8570 那覇市泉崎1-2-2
TEL.098-866-2366 FAX.098-866-2355
<http://www.perf.okinawa.jp/>→目的別メニュー(雇用・労働)→労政福祉

発行人/湧川盛順

印刷所/(有)ダイヤプリント
那覇市具志2丁目28番17号
TEL.098-858-0909 FAX.098-859-0999

季刊

労働おきなわ

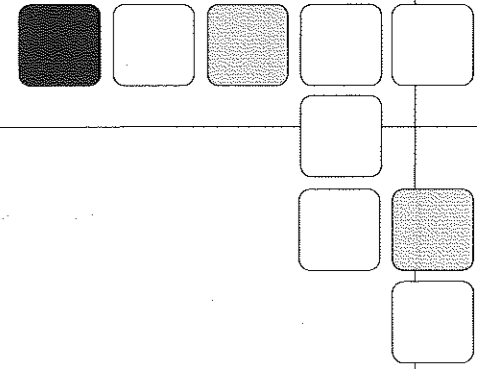
2009 Summer

No.106



沖縄県観光商工部雇用労政課

労働相談窓口 フリーダイヤル 0120-610-223



目次

Relay Essay 沖縄労働局長 森川善樹..... 1

◆平成20年度 労働条件等実態調査結果概要 2

◆第80回メーデー開催 5

◆INFORMATION..... 6

・雇用保険制度が変わりました

・平成21年度巡回労働相談 10

核世代再チャレンジ雇用奨励金、
合同就職説明会「適職フェア」

・平成21年度 駐留軍等労働者事前募集要項 11

「沖縄県緊急ジョブトレーニング事業」
訓練生及び協力事業所募集！！

◆総合労働相談コーナー等の利用状況について 12

◆平成20年度の労働相談の状況について 16

◆あっせん員候補者について 18

◆労働相談 19

◆労働日誌 20

◆労働経済指標 21



【表紙の写真】
どこか懐かしさを
感じさせる
路地裏に咲く花
北中城村字大城にて
(写真提供:伊波 行之介)



雇用効果について

沖縄労働局長 森川 善樹

昨年秋の金融危機をきっかけに数次にわたる経済対策が策定されている。今回に始まったことではないが、その報道においては、その内容、規模だけでなく、雇用に与える影響も数字で示される。最近の対策の数字がどのように算出されたのか承知していないが、かつて同様の業務に携わった者として自分が承知している限り、このようなマクロの経済対策の雇用効果を算出する方法としては以下の3通りがある。

- ①マクロ経済モデルによる推計
- ②産業連関表による推計
- ③雇用対策の予算積算上の対象人員数

詳しい説明は避けるが、経済対策全体の雇用効果を示す場合、①又は②と③の組み合わせが使われることが多い。

数字をみるときに注意しなければならないのは、①と②は過去のデータを基にした推計にすぎないこと(②を例にすれば数年前の産業構造を前提にしている)。③についても、すべての雇用対策が予定とおりに支出された場合であって、一部の地方自治体が緊急対策として実施した臨時職員採用に応募者が少なかったことを例にあげるまでもなく、雇用機会が予定通り創出されても実際には雇用者数が増加しないこともあり得る。また、効果がどのようなタイミングで発現するのかも計算方法によって様々であり、③以外、効果は検証しようがない。

したがって、雇用効果が報道されているといっても、事務方が積極的に公表しているというよりは、求められてやむなく算出、回答しているのではないかと拝察している。確かに、受け手にしてみれば、「何兆円規模の対策」より「これで何万人雇用が拡大します」の方がわかりやすい。報道する側も数字の性格を十分承知の上でのことだろうと思う。

前置きが大変長くなってしまったが、雇用効果に関して、記者はなぜ掘り下げて取材しないのだろうかと思うことがある。

ここ数年、特に昨年末から非正規労働者の問題が多く議論され、報道された。結果として、雇用の量よりもむしろ雇用の質に関心が高まっていると感じている。にもかかわらず、相変わらず人数が報道の中心で、その中身、どのような雇用形態の、どのような労働条件の雇用者が増加するのかについて言及が少ない。

地方自治体の緊急雇用対策においては臨時雇用であることが明確であった。他方、企業誘致をはじめとする産業振興策によって〇人の雇用が増えるという報道は多く目にするが、その中身には言及されていない。また、経営者が事業拡大で雇用を〇人増やすという報道も、求人が減少する沖縄県においてはありがたい情報だと思っているが、正社員を前提にしているかどうか不明確である。個別の労働条件までは求めないまでも、少なくとも正規雇用につながるかといった情報はいただけないものだろうか。

求職者にとって雇用機会(求人)の数は問題ではなく、その雇用機会が自分に合うかどうか、良質であるかどうかに関心がある。文字通り「グッジョブ(good job)」であるかどうかの基準は求職者ごとに差はあろうが、働き続けられる、働き続けようと思うかどうかではなからうか。だとすれば、当初非正規であったとしてもキャリア・アップの道が開かれている職は「グッジョブ」になり得ると思う。

こうした良質の仕事、企業をつくっていくこと、他方で、個人に対して能力向上を求めるなど意識啓発していくことが、沖縄県、労働局、関係団体等が推進する「グッジョブ運動」だと理解している。こうした取組は必ずや沖縄県の雇用情勢の改善につながっていくものと信じている。「グッジョブ運動」の雇用効果を高めるため、併せて経済対策の雇用効果を高めるため、報道機関への対応を含め、更に知恵を絞ってまいりたい。

平成20年度 沖縄県労働条件等実態調査結果概要

I 調査概要

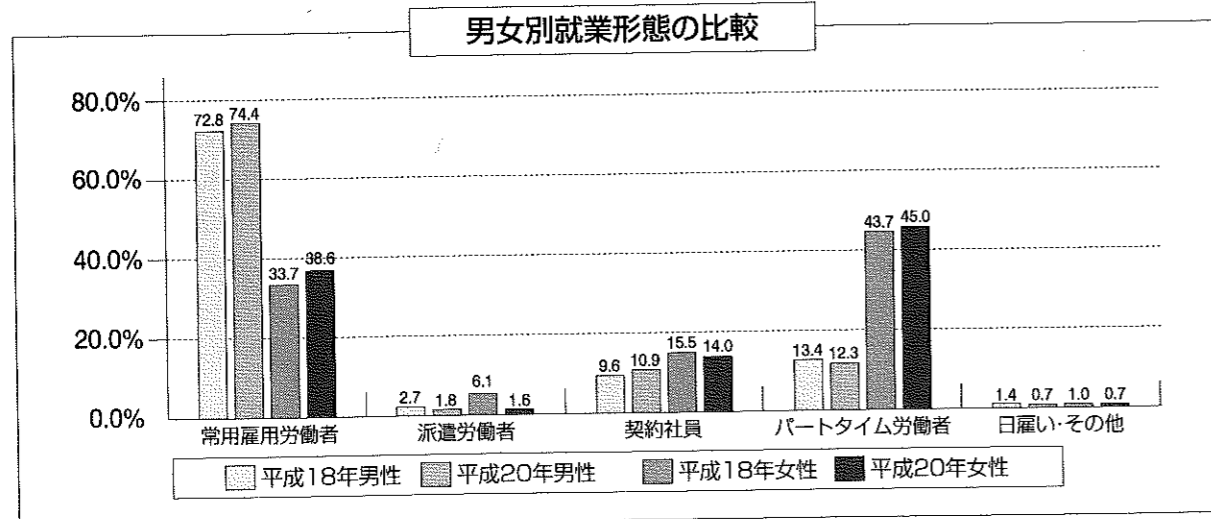
- 調査時点 平成20年7月31日現在
- 調査対象 県内の従業者規模5人以上の民間事業所から、一定の割合で無作為に抽出した2,000事業所
- 有効回答 477事業所(有効回答率23.9%)

II 調査結果の一例

1 就業形態

1) 男女別就業形態

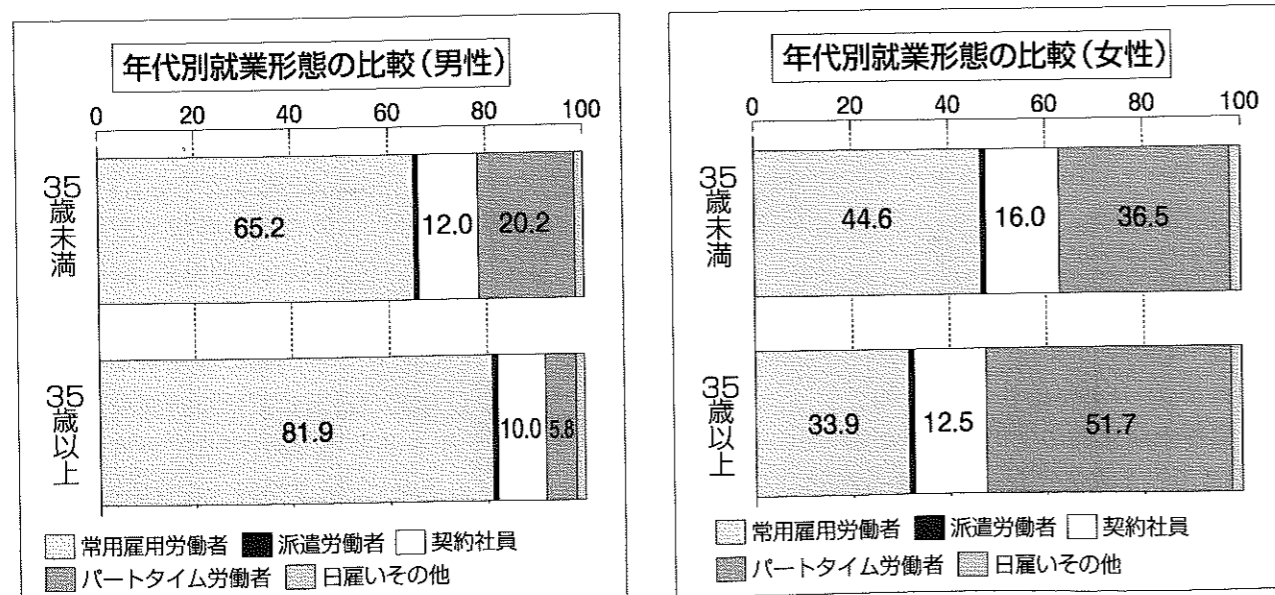
男女別の就業形態を平成18年度調査と比較すると、女性は「常用雇用」や「パートタイム労働者」の割合が増加し、「派遣労働者」「契約社員」の割合が減少している。



2) 性別・年齢別就業形態

年齢別特徴として、男性は、35歳未満の「常用雇用労働者」の割合が65.2%であるのに対し、35歳以上は81.9%と大きな差が見られる。

女性は、35歳以上の「パートタイム労働者」の割合が過半数に達している。



2 仕事と家庭の両立支援

1) 育児休業制度

(1) 育児休業制度の有無

育児休業制度を就業規則等で定めている事業所は、325事業所で回答事業所の68.1%を占める。平成18年度調査(60.0%)と比べると8.1ポイント増加している。

(2) 育児休業の取得率

平成20年度調査の育児休業の取得率は「男性」1.9%、「女性」91.8%となっている。取得率の推移を見ると、男女ともに増加傾向にあるが、男性の取得率はまだまだ低いと言える。

育児休業制度の定め有無		単位：事業所、%				育児休業取得率の推移				単位：%					
		ある	ない	無回答	計			平成17年	平成18年	平成19年	平成20年				
1	10人未満	64	92	3	159	男性	0.8%	1.8%	1.0%	1.9%	女性	81.2%	87.8%	88.3%	91.8%
		40.3%	57.9%	1.9%	100.0%										
		109	44	2	155										
		70.3%	28.4%	1.3%	100.0%										
		64	10		74										
		86.5%	13.5%	0.0%	100.0%										
4	100人~299人	52	1		53	女性	81.2%	87.8%	88.3%	91.8%					
		98.1%	1.9%	0.0%	100.0%										
5	300人以上	35			35	女性	81.2%	87.8%	88.3%	91.8%					
		100.0%	0.0%	0.0%	100.0%										
6	規模不明	1			1	女性	81.2%	87.8%	88.3%	91.8%					
		100.0%	0.0%	0.0%	100.0%										
計		325	147	5	477										
		68.1%	30.8%	1.0%	100.0%										



2) 介護休業制度

(1) 介護休業制度の有無

介護休業制度を就業規則等で定めている事業所は264事業所で全体の55.3%を占める。平成18年度調査(44.6%)と比べると10.7ポイント増加している。

(2) 介護休業者のいる事業所の割合

介護休業取得者のいたる事業所は26事業所で全体の5.5%である。平成18年度調査(9.9%)と比べると4.4ポイント減少している。

介護休業制度の定め有無		単位：事業所、%				介護休業者のいる事業所数、取得者数				単位：事業所、人、%						
		ある	ない	無回答	計	事業所数		男性		女性		事業所数		取得者数		
1	10人未満	35	118	6	159	介護休業者のいる事業所	26	5	6	23	29	全事業所(477事業所)に占める割合	5.5%	1.0%		-4.8%
		22.0%	74.2%	3.8%	100.0%											
		82	70	3	155											
		52.9%	45.2%	1.9%	100.0%											
		63	10	1	74											
		85.1%	13.5%	1.4%	100.0%											
4	100人~299人	50	3		53	女性	5.5%	1.0%		-4.8%						
		94.3%	5.7%	0.0%	100.0%											
5	300人以上	33	2		35	女性	5.5%	1.0%		-4.8%						
		94.3%	5.7%	0.0%	100.0%											
6	規模不明	1			1	女性	5.5%	1.0%		-4.8%						
		100.0%	0.0%	0.0%	100.0%											
計		264	203	10	477											
		55.3%	42.6%	2.1%	100.0%											



3 勤労者福祉

1) 定年制

高齢者雇用安定法では、60歳定年制は平成10年4月から義務化されている。また、同法では「定年制の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」もしくは「定年制の廃止」のどちらかの対策を採ることが義務化されており、平成19年4月からは63歳まで雇用年齢を引き上げることになっている。

(1) 定年制の有無

定年制について、「ある」と回答した事業所は344事業所(72.1%)であり、平成18年度調査の62.7%と比べると9.4ポイント増加している。

(2) 一律定年制の場合の年齢

定年制の形態で「一律定年制」と回答した315事業所の定年年齢は以下の通りで「60歳」が87.3%で最も多い。

	事業所数	構成比
1 ある	344	72.1%(62.7%)
2 ない	128	26.8%(34.5%)
3 無回答	5	1.0%(2.7%)
計	477	100.0%

() 内は平成18年

	事業所数	構成比
1 50歳	1	0.3%
2 60歳	275	87.3%
3 61歳	1	0.3%
4 62歳	2	0.6%
5 63歳	3	1.0%
6 65歳	20	6.3%
7 無回答	13	4.1%
計	315	100.0%

2) 定年後の勤務延長制度の有無

継続雇用制度の導入については、「再雇用制度のみ」61.0%、「どちらの制度も無い」14.2%、「両方の制度がある」11.9%、「勤務延長制度のみ」11.6%の順となっており、84.5%の事業所は定年後雇用対策が行われている。平成18年度調査と比べると、定年後の雇用制度の充実が見られる。

	事業所数	構成比
1 勤務延長制度のみある	40	11.6% (12.8%)
2 再雇用制度のみある	210	61.0% (54.7%)
3 勤務延長制度と再雇用制度が両方ある	41	11.9% (10.4%)
4 どちらの制度もない	49	14.2% (20.1%)
5 無回答	4	1.2% (2.0%)
計	344	100.0%

() 内は平成18年

3) 退職金制度の有無

退職金制度について、332事業所(69.6%)が「ある」と回答しており、平成18年度調査の64.4%と比べると、5.2ポイント増加している。

	事業所数	構成比
1 ある	332	69.6%(64.4%)
2 ない	143	30.0%(34.5%)
3 無回答	2	0.4%(1.1%)
計	477	100.0%

() 内は平成18年

☆沖縄県雇用労政課のホームページにも掲載していますので、ぜひ、ご活用ください。

第80回メーデー開催

労働者の祭典であるメーデーは、今年で80回の節目を迎え、平成21年4月28日(火)から5月1日(金)にかけて、県内7会場で約3,150人(主催者発表)が参加して開催されました。

連合沖縄のメーデーは、5月1日の中央式典を含む5会場で行われ、県庁前広場で開かれた中央式典には、約800人が参加し、連合系全体では、2,500人の参加となりました。

中央式典では、厳しい経済・雇用状況から祭典色を抑え、メーデーの意義や社会問題に対するアピールを重視し、式典とデモ行進の二部構成で開催されました。メーデー宣言では、労働者派遣法の抜本改正や労働組合の組織拡大、米軍基地の整理縮小と日米地位協定の抜本改定などを求める宣言案が採択されました。

久米島地区は4月28日、宮古地区は4月29日に開催され、アトラクションも行われ家族連れも多く参加しました。北部地区・八重山地区は5月1日に開催され、八重山地区では集会とデモ行進、北部地区ではコンサート、式典、デモ行進が行われました。北部地区では「グアム移転協定の国会批准に反対し、辺野古への新基地建設に反対する決議」も採択されました。



(連合沖縄中央式典)

沖縄県労連では、メーデー沖縄県集会を5月1日に那覇市与儀公園で開催し、約400人が参加しました。集会では、失業と貧困の解消、消費税増税反対、社会保障制度の充実などを求めるメーデー宣言を採択し、『辺野古の新基地・高江の「ヘリパット」建設、グアム協定に反対し、基地のない沖縄の実現にむ

けて、直ちに日米安保条約破棄を求める決議』、『大増税に反対し、医療・社会保障の充実を求める決議』、『すべての子どもたちに行き届いた教育の保障を求める決議』が採択されました。集会後は、会場から県庁前までデモ行進も行われました。



(県労連メーデー集会)

全港湾のメーデーは、5月1日に那覇市内で開催し、集会とアトラクションが行われ、家族連れも多く約250人が参加しました。

メーデー宣言では、港湾の規制緩和に伴う新規参入企業による港湾の秩序崩壊に対する闘いの強化、商業港である那覇新港・中城港湾・石垣港の軍事利用反対、すべての軍事基地撤去、県民・労働者が平和で豊かな生活ができるよう闘うことが採択されました。



平成21年3月31日以降
雇用保険制度が変わりました！

労働者・求職者・事業主の皆さまへ

厳しい雇用失業情勢を踏まえ、雇用保険制度のセーフティネット機能及び失業された方に対する再就職支援機能を強化するため、雇用保険制度を改正しました。

◆ 主な改正事項は以下のとおりです。

1. 雇用保険の適用範囲の拡大
2. 雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件の緩和と所定給付日数の拡充
3. 再就職が困難な方に対する給付日数の延長
4. 再就職手当の給付率引上げ及び支給要件の緩和
5. 常用就職支度手当の給付率引上げ及び支給対象者の拡大
6. 育児休業給付の統合と給付率引上げ措置の延長
7. 雇用保険料率の引下げ

詳しい改正内容などについては、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）におたずねください。
また、改正内容については、厚生労働省ホームページにおいても確認できます。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken.html>
厚生労働省/都道府県労働局/公共職業安定所（ハローワーク）

1.雇用保険の適用範囲の拡大

■ 短時間就労者及び派遣労働者の方の雇用保険の適用基準を以下のとおり緩和しました。

【旧】 ○1年以上の雇用見込みがあること
○1週間当たりの所定労働時間が20時間以上であること

【新】 ○6か月以上の雇用見込みがあること
○1週間当たりの所定労働時間が20時間以上であること

☆ 平成21年4月1日以降に、改正後の適用基準を満たす労働者を雇い入れた場合には、当該労働者に係る雇用保険被保険者資格取得届を管轄の公共職業安定所に提出する必要があります。

☆ また、平成21年4月1日より前から勤務している労働者であっても、上記の緩和が行われたことにより、平成21年4月1日以降、適用基準を満たすこととなった場合には、当該労働者に係る雇用保険被保険者資格取得届を管轄の公共職業安定所に提出する必要があります。

【事業主の皆様へ】

○ 適用基準を満たす労働者を新たに雇用した場合は、管轄する公共職業安定所へ雇用した日の属する月の翌月10日までに雇用保険被保険者資格取得届を提出することが義務付けられています。

2.雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件の緩和と所定給付日数の拡充

■ 特定受給資格者に該当しない方であっても、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職された方（特定理由離職者）については、通常、基本手当の受給資格要件として離職日以前の2年間に被保険者期間が通算して12か月以上必要となる所、**離職日以前の1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あれば受給資格要件を満たすようになりました。**

☆ 特定理由離職者に該当する方は、次の1又は2のいずれかに該当する方です。

1 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職された方（その方が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限り。）

2 正当な理由のある自己都合により離職した方

※ 詳しくはリーフレット「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」をご参照ください。

☆ 受給資格に係る離職日が平成21年3月31日以降の方が対象となります。

■ また、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことにより離職された方は、基本手当の所定給付日数が**特定受給資格者と同様に手厚くなりました。**

☆ 受給資格に係る離職日が平成21年3月31日から平成24年3月31日までの間である方が対象となります。

※ ただし、雇用保険の加入期間や離職時の年齢により、所定給付日数が手厚くならない場合もあります。

■ 期間の定めのある労働契約の締結の際に労働契約が更新されることが明示されていたにもかかわらず契約の更新がされずに離職された方については、雇用期間が1年未満であれば特定受給資格者となっていました。雇用期間1年未満という要件を緩和し、雇用期間1年以上でも該当するようになりました。

☆ 受給資格に係る離職日が平成21年3月31日以降の方が対象となります。

※ 詳しくはリーフレット「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」をご参照ください。

3.再就職が困難な方に対する給付日数の延長

■ 倒産や解雇などの理由により離職された方（特定受給資格者）や期間の定めのある労働契約が更新されなかったことにより離職された方で、次の1～3のいずれかに該当する方について、特に再就職が困難だと公共職業安定所長が認めた場合は、**給付日数が60日分（※①）延長されます。**

1 受給資格に係る離職日において45歳未満の方（※②）

2 雇用機会が不足している地域として指定する地域に居住する方（※②）

☆ 指定地域については、厚生労働省HPで確認することができます。

3 公共職業安定所で知識、技能、職業経験その他の実情を勘案して再就職支援を計画的に行う必要があると認められた方

※① 被保険者であった期間が通算して20年以上かつ所定給付日数が270日又は330日である方は、30日分の延長になります。

※② 1及び2については、基本手当受給中に積極的かつ熱心に求職活動を行っている方が対象となりますので、求人への応募回数等が少ない方や、やむを得ない理由がなく所定の失業認定日に来所しなかった方などは対象になりません。

☆ 就職が困難なものに係る所定給付日数となっている方は、当該所定給付日数が手厚くなっているため、延長の対象とはなりません。

☆ 平成21年3月31日に基本手当の所定給付日数分の支給終了日を迎える方から受給資格に係る離職日が平成24年3月31日までの方が対象となります。

4.再就職手当の給付率引上げ及び支給要件の緩和

■ 早期に再就職した方が一定の要件を満たしている場合に支給される「再就職手当」の給付率が、支給残日数に応じ、30%から次のとおり引き上げられました。

基本手当の支給残日数が

- 所定給付日数の3分の2以上である場合・・・50%
- 所定給付日数の3分の1以上である場合・・・40%

■ 所定給付日数が90日又は120日の方は、「支給残日数が所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上」残っていることが必要とされていましたが、「支給残日数が所定給付日数の3分の1以上」あれば支給対象となるよう、支給要件が緩和されました。

☆ 再就職した日が平成21年3月31日から平成24年3月31日までの間である方が対象となります。

5.常用就職支度手当の給付率引上げ及び支給対象者の拡大

■ 就職困難な方（障害のある方等）で再就職し、一定の要件を満たしている場合に支給される「常用就職支度手当」の給付率が、30%から40%に引き上げられました。

■ また、支給対象者を拡大し、再就職した日において40歳未満で、かつ、同一の事業主に雇用保険の一般被保険者として一定期間継続して雇用されたことがない方等が対象となりました。

☆ 再就職した日が平成21年3月31日から平成24年3月31日までの間である方が対象となります。

6.育児休業給付の統合と給付率引き上げ措置の延長

※平成22年4月1日施行

■ 育児休業給付は育児休業中と職場復帰後に分けて支給されていますが、平成22年4月1日以降に育児休業を開始した方については、給付金を統合して全額育児休業中に支給されることになりました。

■ また、平成22年3月31日までとされていた給付率引上げ（休業開始時賃金の50%）が、当分の間、延長されます。

☆ 平成22年3月31日までに育児休業を開始された方は、育児休業基本給付金として育児休業中に30%、職場復帰して6か月経過後に育児休業者職場復帰給付金が20%支給されます。

7.雇用保険料率の引き下げ

■ 失業等給付に係る雇用保険料率が、平成21年度に限り0.4%引き下げられました（一般の事業の場合、1.2% ⇒ 0.8%を労使折半）。

※ この他、事業主の方は二事業に係る雇用保険料率（一般の事業の場合、0.3%）を負担していただく必要があります。

【参考】平成21年度から労働保険の年度更新の申告・納付時期が6/1～7/10になります。

平成21年度の雇用保険料率について

○平成20年度

	雇用保険料率	労働者負担 失業等給付に 係る保険料率のみ	事業主負担	事業主負担	
				失業等給付に 係る保険料率	二事業に係る 保険料率
一般の事業	15/1000	6/1000	9/1000	6/1000	3/1000
農林水産・清酒製造業	17/1000	7/1000	10/1000	7/1000	3/1000
建設業	18/1000	7/1000	11/1000	7/1000	4/1000

○平成21年度

	雇用保険料率	労働者負担 失業等給付に 係る保険料率のみ	事業主負担	事業主負担	
				失業等給付に 係る保険料率	二事業に係る 保険料率
一般の事業	11/1000	4/1000	7/1000	4/1000	3/1000
農林水産・清酒製造業	13/1000	5/1000	8/1000	5/1000	3/1000
建設業	14/1000	5/1000	9/1000	5/1000	4/1000

平成21年度巡回労働相談のご案内

沖縄県では、厳しい雇用失業情勢や就労形態の多様化(パート労働者、派遣労働者の増加など)により、個別化、複雑化している労働相談に対応するため、県内4地区(北部、中部、宮古、八重山)において巡回労働相談を実施します。相談料は無料です。秘密も厳守します。お気軽にお近くの会場へお越しください!

○相談員及び相談内容

相談員:沖縄県労政・女性就業センター職員、社会保険労務士、沖縄県中小企業労働相談員
相談内容:賃金不払い、不当解雇、最低賃金法違反、パート労働問題など、労働に関する相談

○巡回労働相談日程

	地域	実施日時	会場
第1回	北部	8月12日(水)10:00~16:00	名護中央公民館2F 第1,2研修室
第2回	中部	8月20日(木)10:00~16:00	ジャスコ具志川店2Fコミュニティールーム
第3回	宮古	9月10日(木)13:00~16:30	沖縄県宮古事務所 2F会議室
第4回	八重山	9月11日(金)13:00~16:30	沖縄県八重山事務所 1F会議室
第5回	中部	10月8日(木)10:00~16:00	宜野湾市役所 第1会議室(別館2F)

○お問い合わせ:〒900-0036 那覇市西3-11-1(沖縄県三重城合同庁舎5階)
沖縄労政・女性就業センター TEL:0120-610-223、(098)863-1788、FAX:(098)863-1787

核世代再チャレンジ雇用奨励金

この事業は、ハローワークが紹介する**40歳以上44歳以下**(「核世代」)の求職者を事業主が短期間(原則3か月)試行的に雇用(「再チャレンジ雇用」)し、その間に、事業主と対象労働者との業務遂行にあたっての適性や能力などを見極め、相互に理解を深めていただき、その後の常用雇用への移行を支援する制度です。

例えば...○試験や履歴書、面接だけで判断しても不安
○業務の遂行能力はあるのか?
○就業規則等は守れるのか?

【奨励金の支給】

対象労働者1人につき月額5万×最大3か月分(予算に限りがありますので、実施出来ない場合がございます。ご了承下さい。)

合同就職説明会「適職フェア」

日程:平成21年10月10日(土)
12:00~17:00
場所:沖縄コンベンションセンター会議場
参加企業:30社程度
(概ね県内20社 県外10社程度)

対象者:40代位までの求職者(学生は除く)

♪保育室及び各種相談コーナーあります♪

企業の皆様へ

- 参加企業募集中!
- 参加費3万円(税別)
- 正規、常用雇用を前提に採用を検討する県内外の企業

【お問い合わせ先】

(財)雇用開発推進機構 TEL:098-859-6140 FAX:098-859-6220
URL:http://www.empact.or.jp/empact.home.nsf
(トピックスの公募・イベント・講座情報をご覧ください。)

平成21年度 駐留軍等労働者事前募集要項

- 応募資格:沖縄県在住の満18歳以上の方
- 応募受付期間:インターネット:24時間通年受付中
窓口応募:平成21年5月1日(金)から通年受付中 午前9時から午後4時30分
(但し土曜・日曜、祝日及び12月29日~翌年1月3日までの日を除きます。)
- 応募方法:インターネット又は窓口のいずれか1回の応募で有効
インターネット:労務管理機構のホームページ <http://www.lmo.go.jp>を開き【募集情報】の【沖縄における事前募集】をご覧ください。
窓口応募:指定の応募用紙に必要事項を記入のうえ、お申し込み下さい。
- 窓口応募受付場所及び問合せ先
独立行政法人 駐留軍等労働者労務管理機構 沖縄支部 管理課
沖縄県中頭郡嘉手納町字屋良1058番地1 TEL.098-921-5532

『沖縄県緊急ジョブトレーニング事業』 訓練生及び協力事業所募集!!

ジョブトレーニングとは?

雇止め等で失業した求職者を対象に、事業所の作業環境に適応させることを目的として、協力事業所において行う短期間(最長3ヶ月)の職場訓練です。

◆ 訓練生の対象要件

現在、雇用保険の給付を受けていない方で、次のいずれかに該当する者

- (1)雇止め等で失業した県内在住者
- (2)県内在住の30歳以上44歳以下の者で、未経験職種・業務への訓練希望者

◆ 訓練手当:6,000円×訓練日数(1ヶ月21日を限度とします)※月単位で翌月の10日に支給します。

★ 協力事業所の対象要件

- (1)訓練を行うための設備の余裕があること
- (2)訓練の指導員として適当な従業員がいること
- (3)県内の事業所において訓練を行うこと
- (4)作業内容が訓練生に適していること ほか

★ 訓練委託料:1,000円×訓練日数(1ヶ月21日を限度とします)

※ 訓練終了後にまとめて支給します。



【お問い合わせ先】

(財)雇用開発推進機構 TEL:098-859-6140 FAX:098-859-6220 ※本事業は、沖縄県の委託事業です。

総合労働相談コーナー等の利用状況について

沖縄労働局総務部企画室

昨今の厳しい経済・雇用情勢等を反映し、平成20年度(4月～3月)に沖縄労働局管内の総合労働相談コーナー等に寄せられた相談件数は8,067件と過去最多、特に、個別労働紛争相談(個々の労働者と事業主との間のトラブルのうち労働基準法など労働関係法令の違反を伴わないもの)は、前年比31.7%増と大幅増加。

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 総合労働相談件数 | :8,067件(対前年比 2.9%増) |
| 2. 個別労働紛争相談(民事労働紛争) | :3,515件(対前年比31.7%増) |
| ○ 労働局長の助言指導 | : 200件(対前年比32.4%増) |
| ○ 紛争調整委員会によるあっせん | : 100件(対前年比13.6%増) |

※参考

総合労働相談コーナーについて

個別労働関係紛争が発生する原因の中には、単に法令や判例を知らないもの、誤解に基づくものが多くみられます。そのため、労働問題について関連情報を入手したり相談をすることにより、紛争に発展することを未然に防止、または早期に解決することができます。

このため、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づいて、沖縄労働局管内6箇所(宮古、八重山は平成21年4月1日より新規設置)に「総合労働相談コーナー」を設置して総合労働相談員を配置しています。

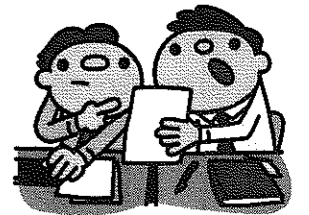
総合労働相談コーナーでは、労働条件、募集・採用、男女均等取扱い、いじめ・嫌がらせ等労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からのご相談を専門の相談員が、面談あるいは電話でお受けしています。

県内総合労働相談コーナー

局:868-6060、那覇:868-8008、沖縄:982-1400、名護:0980-52-2691、
宮古:0980-72-2303、八重山:0980-82-2344

I 相談受付状況

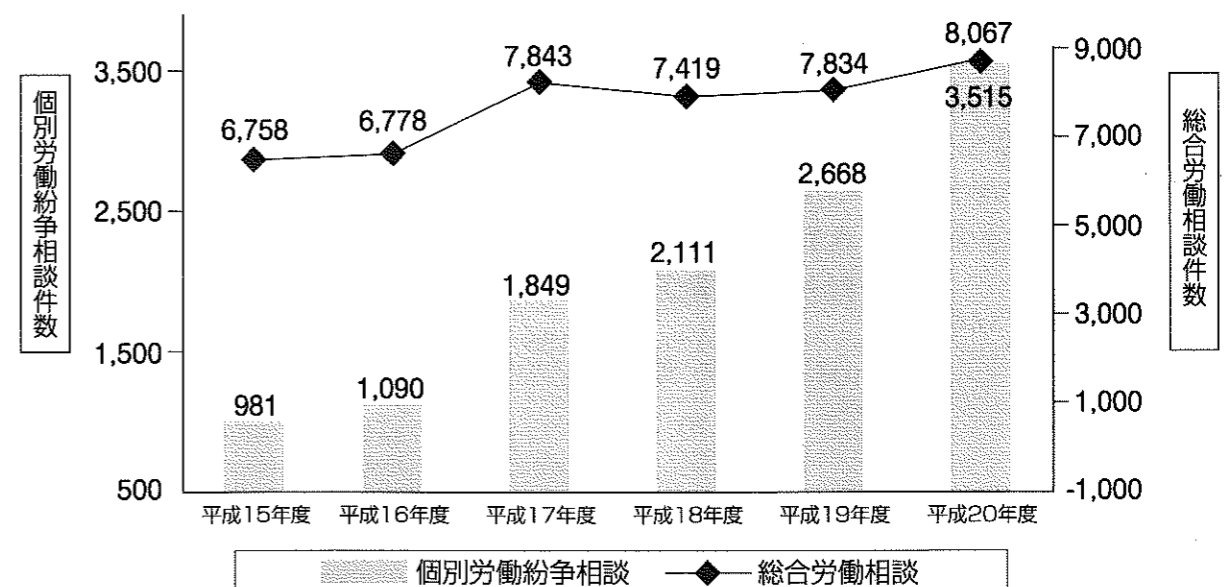
総合労働相談コーナー等に寄せられた平成20年度の労働相談は、8,067件(対前年比233件増、2.9%増)で、このうち、労働関係法上の違反を伴わない、解雇、労働条件の引き下げ等のいわゆる民事上の「個別労働紛争」に関する相談は、3,515件(対前年比847件増、31.7%増)であった。



【総合労働相談の内容等】

- (1) 労働相談の種類別件数は、8,067件(相談内容の重複を含む)であり、そのうち①「法令制度の問い合わせ」が46.2%、②「個別労働紛争」が43.5%、③「行政指導関係」が8.5%であった。
- (2) 労働相談の内容別件数は、8,067件(相談内容の重複を含む)であり、そのうち①「労働条件関係」が80.9%、②「その他(いじめ嫌がらせ含む)」が13.2%、③「募集採用関係」が4.4%、④「女性問題関係」が1.5%であった。

第1図 相談件数の推移

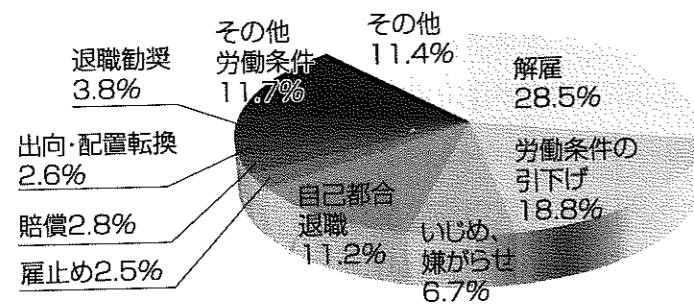


II 民事上の「個別労働紛争」に係る相談の内容

(紛争件数は3,515件であるが、紛争内容の件数は重複を含むので、3,518件)

紛争の内容は、①「解雇」が1,001件(28.5%)、②賃金等の「労働条件の引き下げ」が662件(18.8%)、③「いじめ・嫌がらせ」が237件(6.7%)、④退職が認められない等の「自己都合退職」が394件(11.2%)であった。

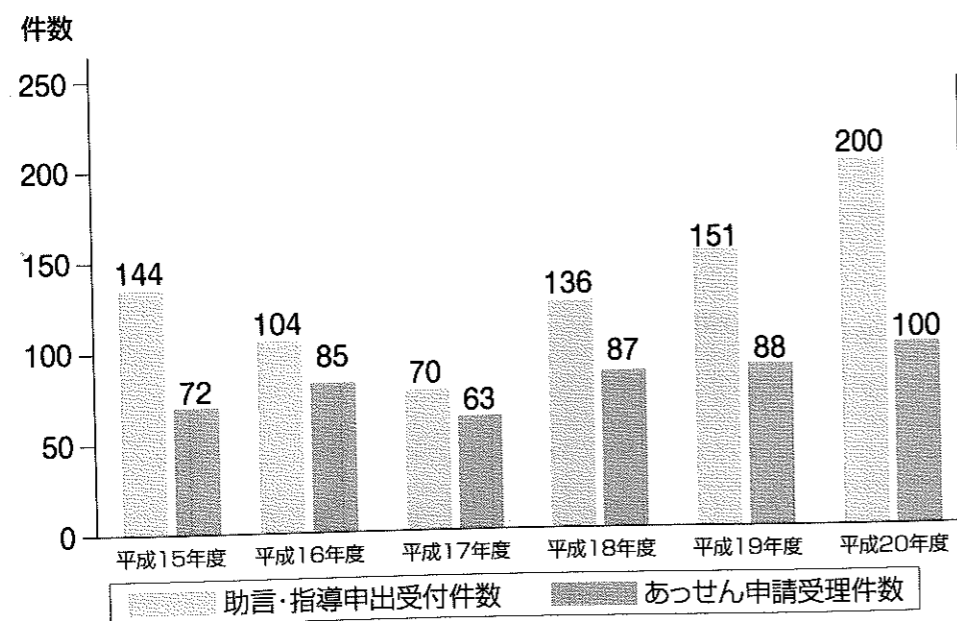
第2図 個別労働紛争相談の内訳(平成20年度)



III 労働局長による「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」の状況

「助言・指導」の申出受付件数は、200件(対前年比49件増、32.4%増)、「あっせん」の申請受理件数は、100件(対前年比12件増、13.6%増)であった。

第3図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移



1 労働局長による助言・指導の状況

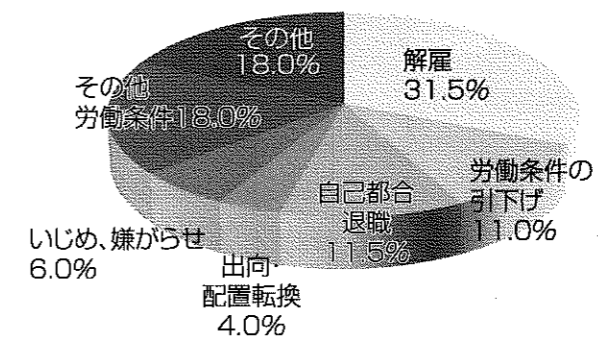
「助言・指導」の申出の主な内容は、①「解雇」が63件(31.5%)、②「労働条件の引き下げ」が22件(11%)、③「自己都合退職」が23件(11.5%)、であった。

また、申出人は労働者が199人(99.5%)、労働組合のない事業場は177件(88.5%)であった。

「助言・指導」に係る手続きを終了した件数は、198件(前年度受理を含む)で、そのうち助言・指導を実施した件数は189件(解決93件:解決率49.2%)であった。

処理に要した期間は、1ヶ月以内が192件(96.9%)となっており、迅速な処理が行われた。

第4図 助言・指導申出内容の内訳(平成20年度)



2 紛争調整委員会によるあっせんの状況

あっせんの申請の主な内容は、①解雇が54件(54%)、②いじめ・嫌がらせが11件(11%)、③「労働条件の引き下げ」が9件(9%)であった。

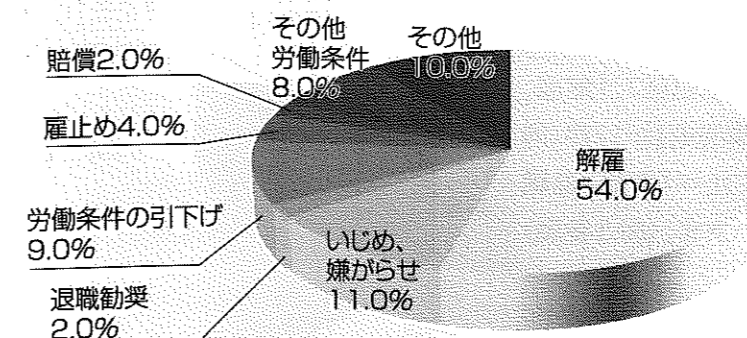
また、申請の内、申請人は労働者が98人(98%)、労働組合のない事業場は93件(93%)であった。

あっせんの手続きを終了した件数は、97件(前年度受理を含む)で、このうち合意が成立したものは31件(31.9%)、あっせんを打ち切ったものは56件(57.7%)であった(参加率:38件、38.1%)。

処理に要した期間は、1ヶ月以内が88件(90.7%)、1ヶ月を超え2ヶ月以内が9件(9.2%)となっている。

あっせんとは、紛争当事者の間に第三者(紛争調整委員会の委員)が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方に働きかけ、場合によっては両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の話し合いを促進することにより、紛争の円満な解決を図ります。

第5図 あっせん申請内容の内訳(平成20年度)



平成20年度の労働相談の状況について

1 労働相談件数

平成20年度、県雇用労政課で取り扱った労働相談件数は307件で、前年度より9件(2.8%)の減でした(図1参照)。相談内容で最も多かったものは、「労働条件に関すること」で、その中でも「労働時間、休日・休暇」「賃金」に関する相談が多くありました。

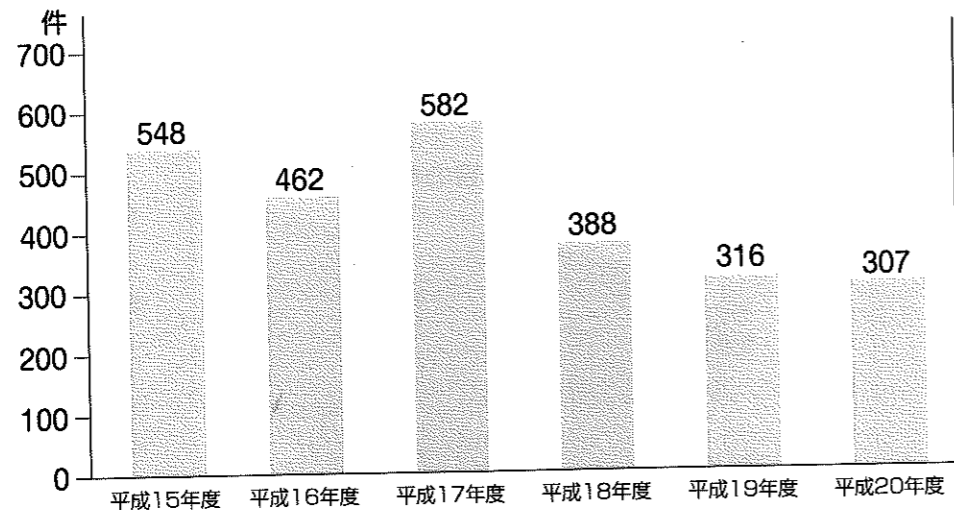


図1 労働相談件数の推移

2 内容別労働相談件数

労働相談を内容別にみると、「労働条件に関すること」が最も多く189件(全体の61.6%)、以下「勤労者福祉に関すること」が48件(同15.6%)、「雇用に関すること」29件(同9.4%)、「労働組合及び労使関係に関すること」は26件(同8.5%)等となっています。(図2参照)

特に、「労働組合及び労使関係に関すること」については、昨年度よりもその割合が増加しています。

図2 内容別労働相談件数

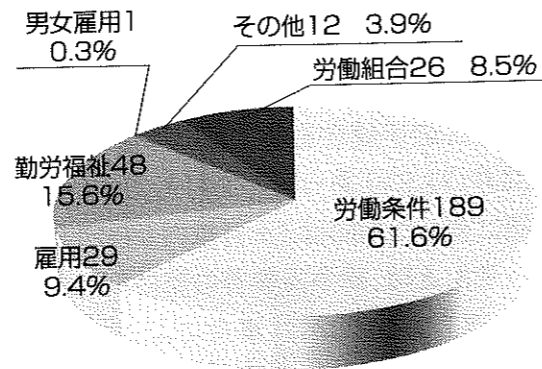
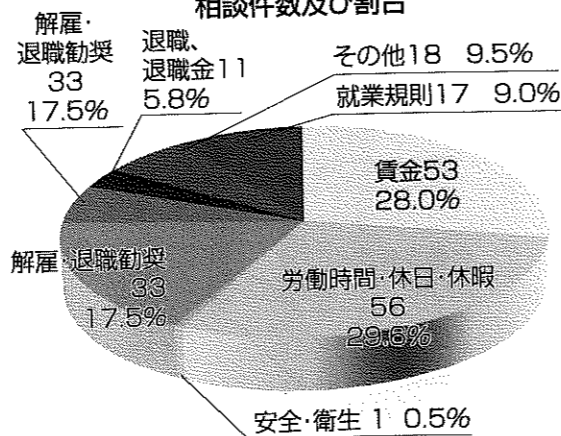


図3 「労働条件に関すること」に係わる項目別相談件数及び割合

また、内容別労働相談で最も多かった「労働条件に関すること」について、内容を項目別にみると、『労働時間、休日・休暇』56件(全体の29.6%)が最も多く、以下『賃金』53件(同28.0%)、『解雇、退職勧奨』33件(同17.5%)、『就業規則』が17件(同9.0%)となっており、前年度に比べ『解雇、退職勧奨』の占める割合が増加しています。(図3参照)



3 相談者別労働相談件数

相談者別の労働相談件数は、労働者からの相談が214件(全体の69.7%)で、使用者からの相談が93件(同30.3%)となっています。(図4参照)

労働者からの相談を正規社員と非正規社員の別でみると、正規社員よりも非正規社員からの労働相談が多くなっています。労働者からの相談は、前年に比べて60件(39.0%)増加しています。

図4 相談者別相談件数及び割合

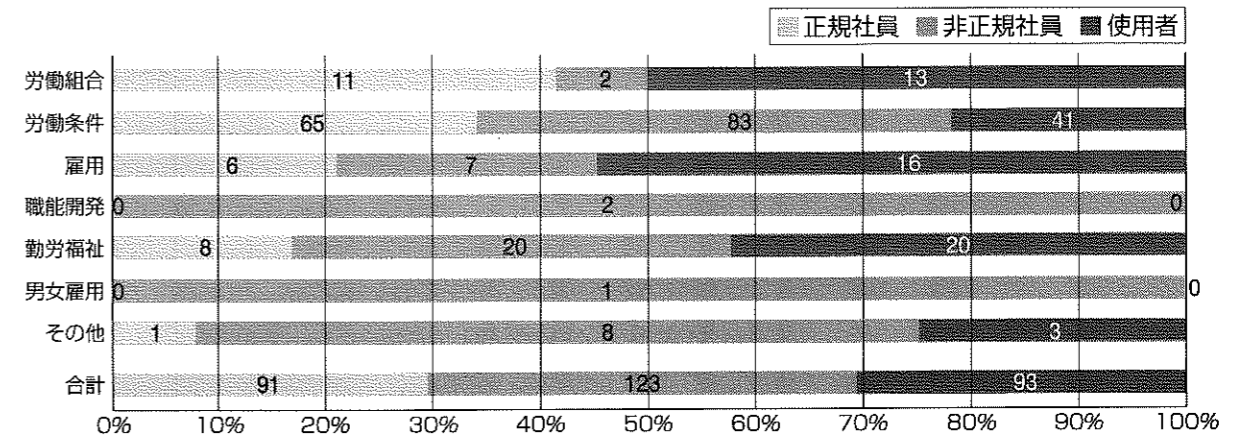
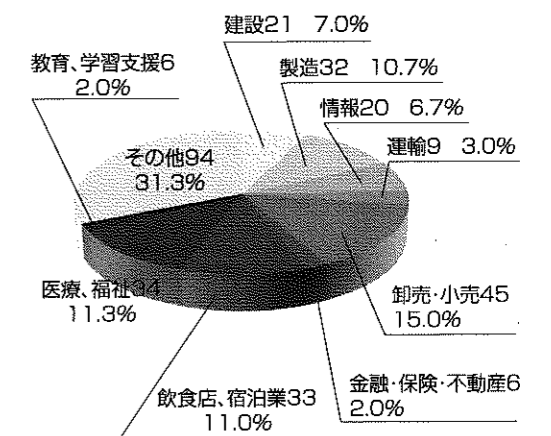


図5 産業別労働相談件数

4 産業別労働相談件数

産業別の労働相談件数は、「卸売、小売」が45件(全体の15.0%)で最も多く、以下「医療、福祉」34件(同11.3%)、「飲食店、宿泊業」33件(同11.0%)、「製造」32件(同10.7%)、「建設」21件(同7.0%)、「情報通信業」20件(同6.7%)等となっています。

なお、「その他」が全体の約3割近くを占めていますが、これは、サービス業や農林水産業、公務等が「その他」に分類されているためです。(図5参照)



5 過去の内容別労働相談件数の推移

相談内容	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
労働組合	30	30	35	10	17	26
労働条件	270	249	316	231	198	189
雇用	53	35	64	19	23	29
職業能力開発	1	1	2	1	0	2
勤労者福祉	90	71	83	53	64	48
男女雇用	6	10	14	15	4	1
外国人労働	0	0	0	1	1	0
その他	98	66	68	58	9	12
合計	548	462	582	388	316	307

あっせん員候補者について

今回は、「あっせん員候補者」についてご紹介します。

労働者と使用者の間に労働条件等をめぐる紛争が起こった場合は、当事者間の話し合いによって自主的にお互いが納得した形で解決することが望ましいのですが、話し合いを重ねても意見が折り合わず自主的な解決が難しい場合があります。「あっせん」は、あっせん員が第三者としての立場から労使間の話し合いをとりもち、主張を調整・整理するなどして紛争の解決を図る方法です。あっせんの申請は、労働者、使用者のどちらからでもできます。

「あっせん員」は、会長により「あっせん員候補者名簿」の中から指名され、当委員会では、原則として三者構成(公益委員、労働者委員及び使用者委員各1人)であっせんに当たります。

あっせん員候補者については、当委員会の現委員や事務局職員の中から、総会の議決を経て委嘱します。

また、事務局では「あっせん員候補者名簿」を常時備え付け、利用者の便宜を図るとともに、記載事項に変更があった場合は、随時訂正しております。

あっせん員候補者名簿

(平成21年5月21日現在)

区分	氏名	職業	経歴(前歴)	委嘱年月日
公益委員	比嘉正幸	弁護士	那覇地方裁判所判事	平成19年11月29日
	大城晃代	弁護士	横浜家庭裁判所長	平成19年11月29日
	矢野昌浩	琉球大学法文学部教授	琉球大学法文学部助教授	平成19年11月29日
	菅城和博	弁護士	中央大学法学部臨時講師	平成19年11月29日
労働者委員	菅重節子	琉球大学法文学部准教授	琉球大学法文学部講師	平成19年11月29日
	仲宗根清和	連合沖縄事務局長	全日本自治団体労働組合沖縄県本部書記次長	平成19年11月29日
	笑濱直之	UIゼンセン同盟沖縄県支部長	UIゼンセン同盟福岡県支部次長	平成19年11月29日
	與那嶺榮蔵	全駐労沖縄地区本部執行委員長	全駐労沖縄地区本部書記長	平成19年11月29日
使用者委員	喜屋武秀行	沖縄国家公務員労働組合顧問	沖縄開発庁沖縄総合事務局運輸部職員	平成19年11月29日
	川草朝之	航空連合沖縄副会長	沖縄地方航空同盟副会長	平成19年11月29日
	艾苦民人	(社)沖縄県経営者協会専務理事	(社)沖縄県経営者協会事務局次長	平成19年11月29日
	笹程通次	内外運輸(株) 代表取締役会長	大和自動車工業(株)代表取締役会長	平成19年11月29日
事務局	岩川清眞	沖縄電力(株) 代表取締役副社長	沖縄電力(株) 常務取締役	平成19年11月29日
	饒波正博	ザ・テラスホテルズ(株)業務本部ディレクター	ザ・テラスホテルズ(株)総務人事部総務マネージャー	平成19年11月29日
	菅城恵也	(株)琉球銀行常務取締役	(株)琉球銀行取締役委嘱人事部長	平成19年11月29日
	比嘉久留	沖縄県労働委員会事務局長	沖縄県企業局次長	平成20年4月10日
	新重榮浩	沖縄県労働委員会事務局調整審査課長	沖縄県知事公室防災危機管理課長	平成20年4月10日
	安次富 勉	沖縄県労働委員会事務局調整審査課査査監	沖縄県労働委員会事務局調整審査課主幹	平成21年5月21日

☆☆事務局から一言☆☆

労働委員会の手続きは無料です。申請・手続に関すること等は、どうぞ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:インターネットで「沖縄県労働委員会」と入力し検索
 Eメール:aa160008@pref.okinawa.lg.jp

定年退職後の再雇用された者の年休の取扱いについて

<相談内容>

当社では定年退職者の再雇用制度を導入したいと考えており、労働条件は定年時の基本給8割を保障し、身分は嘱託として引き続き雇用するという内容です。この場合、定年時の未消化の年休は消滅するのか、それとも再雇用後にも付与すべきものだろうか。

<回答>

定年退職後の再雇用者の年休の継続性については、勤務状況等に実質的変更がないときは「継続勤務」に該当するので当然付与すべきです。

<参考>

- 労働基準法では、年次有給休暇について「使用者は、その雇入れの日から起算して6ヵ月間継続勤務し、全労働日の8割以上勤務した労働者に対して、継続し、または分割した10労働日(最低付与日数)の有給休暇を与えなければならない。」と定めている。(法第39条第1項)上記の継続勤務要件は平成6年以前は「1年」でしたが、同年の4月1日から「6ヵ月」に改正された。
- そして、使用者は、1年6ヵ月以上勤務した労働者に対しては、6ヵ月を超える継続年数1年ごとに10労働日に1労働日を加算した有給休暇を与えなければなりません。

ただし、総日数が20日を越える日数については有給休暇を与える必要はありません。(法第39条第2項)

問題は、定年退職者が嘱託等として再雇用される場合ですが、その定年時における未消化の年次有給休暇が消滅するか、どうかです。一般に年次有給休暇は、退職によって消滅するが、それは雇用関係が存在しない以上休暇

をとること事態がもはや不可能だからです。ところが、定年退職後の再雇用制は、確かに、賃金その他の労働条件は大きく変わり、正社員から嘱託へと切り替えられるわけですが、それは、雇用契約の改定であって雇用関係そのものが消滅するわけではありません。従って定年に達した労働者でも、再雇用された者については、定年時の未消化の年次有給休暇は消滅しないので再雇用後にこれを与えなければなりません。

- 3 なお、次に問題となるのが再雇用後に発生する年次有給休暇の取扱いです。前述したように法39条は「継続勤務」を年次有給休暇発生の要件の一つとしていますが、定年退職によって、この「継続勤務」が断たれるかどうかですが、行政解釈では、「定年退職者を嘱託等として再雇用した場合には、これらはいずれも形式的には従前の労働契約とその後の労働契約は別個のものであるが、単なる企業内における身分の切り替えであって実質的には労働関係が継続していると認められる。」と示されているので当然、再雇用後も定年前と全く同じように年次有給休暇が発生します。



