

季刊

労働おきなわ

2012 Autumn

No.119



「労働おきなわ」119号 (琉球労働から通巻193号)

2012年10月5日発行

編集・発行 / 沖縄県商工労働部労政能力開発課
〒900-8570 那覇市泉崎1-2-2
TEL (098) 866-2366
FAX (098) 866-2355

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

発行人 / 武田 智
印刷所 / 旬金城印刷
〒901-0305 沖縄県糸満市西崎町5-9-16
TEL (098) 995-0001
FAX (098) 994-9886



沖縄県商工労働部労政能力開発課

再生紙を使用しています。

労働相談窓口

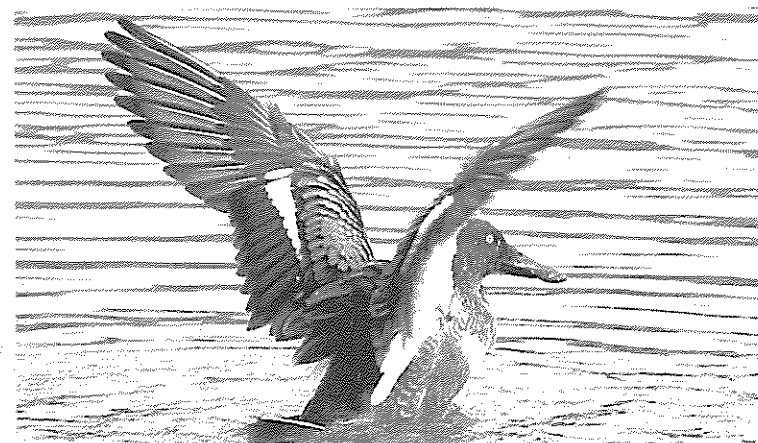
フリーダイヤル
☎ 0120-610-223

◆Relay Essay

◆グッジョブ運動.....2

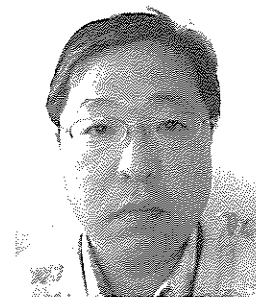
◆INFORMATION

- ◆最低賃金が改定されました!.....3
- ◆ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催します!.....4
- ◆セクシャルハラスメントの労災認定について.....6
- ◆障害者法定雇用率の引き上げ.....10
- ◆石綿救済法の改正による請求期限延長と支給対象拡大について.....12
- ◆労働保険適用促進強化月間について.....13
- ◆女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦がスタート.....14
- ◆中小企業退職金共済制度について.....15
- ◆「ゆいワーク」の紹介.....16
- ◆個別労働関係紛争のあっせん制度について.....17
- ◆労働相談.....18
- ◆労働経済指標.....19



◀表紙の写真

ハシビロガモ
嘴が広いのが特徴です。
鳥の羽根は年に2回生え替わります。
写真は夏羽で繁殖羽ともいい、とてもカラフルです。
豊見城市、通称「三角池」にて
撮影者 森山朝榮



沖縄障害者職業センターの
企業に対する支援

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

沖縄障害者職業センター所長 高瀬 健一

「はじめてみませんか?障害者雇用」平成17年に私共が企画して作成したDVD。この約30分の映像を今まで何回観たでしょうか?企業の研修で100名を超える社員の皆様と、人事担当者2人と、シチュエーションはまちまちだが、全国の企業の方と障害者雇用のイメージを共有する際に何十回と活用してきたところである。内容は、飲食業、医療・福祉業、IT関連、中小企業、大きな製造工場それぞれにおける雇用事例について、働く障害者の声と企業の取り組みを中心に取り上げている。障害種も聴覚障害、視覚障害、知的障害、精神障害と幅広く、7年以上前なので統計データこそ現在とは大きく異なっているものの、障害者雇用のコンセプト作りをはじめとして、ジョブコーチ(職場適応援助者)による支援、休職者の職場復帰支援、障害者職業生活相談員、トライアル雇用など、現在でも拡がっている障害者雇用を支える制度などが分かりやすく説明されているので古さは感じない。このような視聴覚教材は、その後も様々なものが作成され、平成23年作成の「理解する心、支え合う職場~精神障害者雇用への道~」の中では沖縄県内の事業所が取り上げられている。「百聞は一見にしかず」という諺があるように、「見て知ること」から特性に応じた仕事の創出、職場環境の整備、新たな雇用管理や採用方針の検討に繋がってきているところである。これらのDVDは、那覇市おもろまちの沖縄職業総合庁舎にある沖縄障害者職業センター(電話098-861-1254)にてご覧いただけるので何なりとお問い合わせいただければ幸いです(無料貸出も行っているのをお合わせてご活用いただきたい)。

DVDの活用に限らず沖縄障害者職業センターは、企業の方々の様々なニーズに対して支援を行っ

ている。例えば、「障がい者を雇用しようと思っいるが、職場にとけ込めるか、仕事がきちんとできるか不安である」「障がいを受け、リハビリ中の従業員が復職することになっているが、どのような点に配慮すればよいか教えてほしい」「特性に合わせて作業工程や職場環境を変えたいと思っいるが、どのようにすればよいかわからない」などの相談に対して、職業リハビリテーション専門機関の立場から雇用管理に関する支援を行っている。支援に当たっては、個々の企業の障がい者雇用に関するニーズと雇用管理上の課題を分析して「支援計画」を策定し、経験豊かな企業の担当者や関係機関との連携により体系的な支援を進めてきているところである。

また、沖縄障害者職業センターの中に沖縄高齢・障害者雇用支援センターを設置し、高齢者等及び障害者の雇用に関する相談・援助、給付金・助成金の支給申請の受付、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、地方アビリンピック開催などの啓発等の業務を実施している。企業に対する支援以外にも障がい者に対する直接的な支援や関係機関への助言等も積極的に実施しており、職業評価を経て障がい者とともに就職の方向性や留意事項をとりまとめる職業リハビリテーション計画策定をはじめとして職業準備支援、ジョブコーチ支援、職場復帰支援を行っている。9月は障害者雇用支援月間であるが、障がい者雇用の盛り上がりは、一過性のものであってはならないと考える。引き続き、沖縄県商工労働部をはじめ沖縄労働局等の関係機関と連携して企業の障がい者雇用のフォローアップを進めていきたい。

みんなでグッジョブ運動 「グッジョブ・サマースクール」を開催しました!

沖縄県の雇用情勢を全国並みに改善するため県民一丸となって取り組む県民運動「みんなでグッジョブ運動」は、わたしたち県民みんなが働くことに生きがいを感じられるような、“働く夢”の広がる社会づくりを目指して、平成19年度から運動を展開しています。

しかしながら、依然として若者を取り巻く雇用環境は、全国に比べ非常に厳しい状況となっています。

今回、このような状況を改善するため、地域の企業、学校、保護者等、すべての人々が連携し、子供たちに「夢」と「希望」を与え、「職業観」や「チャレンジ精神」を育むための「場」づくり、「気運」づくりを目的として「グッジョブ・サマースクール」を7月28日、29日に那覇市立天久小学校で開催しました。「おしごと体験講座」、「生き方ヒント講座」、「キャリア教育・就職応援講座」、「世の中ウォッチング講座」等、2日間で述べ100余りの講座を開き、多くの方々に参加して頂きました。講師やスタッフ等は地域の方々に引き受けていただき、地域一丸となった良い「場」・「気運」づくりができました。

今後もこのような「グッジョブ!」な取り組みを行いたいと思います。

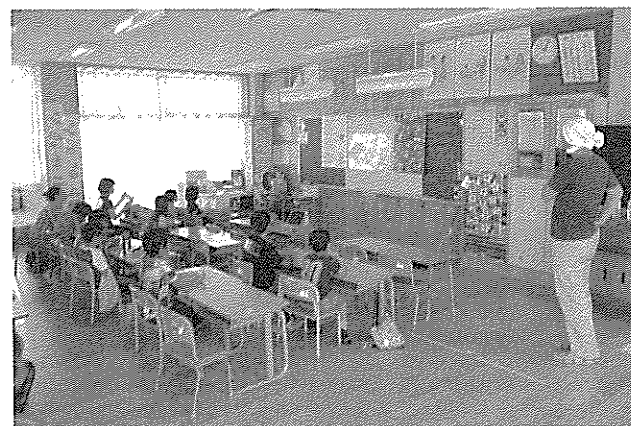
みんなでグッジョブ運動ウェブサイトでは、運動の様々な取り組みを紹介しています。

是非、アクセスしてください。

みんなでグッジョブ運動 ウェブサイト
<http://www.goodjob-okinawa.info/>
（「みんなでグッジョブ」で検索）



与世田副知事、廣天久小学校校長ほか
開講式テープカットの様子



講座の様子

最低賃金が改定されました!

沖縄県地域別最低賃金については、現行より8円引き上げ時間額「653円」とする答申が出され、最も早ければ平成24年10月25日から施行されることになります。

ご承知のとおり最低賃金は、アルバイト・パート労働者や臨時労働者なども含め県内の全ての労働者に適用されます。

但し、畜産食料品製造業など6つの特定の産業に働く労働者には別途「特定（産業別）最低賃金」が適用されます。

最低賃金は「最低賃金法」に基づき各都道府県労働局に設置される「最低賃金審議会」において審議されます。沖縄県最低賃金の改正決定については、平成24年7月3日、沖縄労働局長から沖縄地方最低賃金審議会へ諮問がなされたものです。

この「諮問」を受け、沖縄地方最低賃金審議会は、事業場視察、参考人意見聴取、各種経済指標、賃金調査資料等を検討し、また、中央最低賃金審議会が示した目安（「沖縄の場合は4円」の公益見解）を参考にしつつ、公益・労働者・使用者側の代表委員による慎重な審議が重ねられた結果、8月28日に「時間額653円」（8円引上げ）の答申が行われました。

他の都道府県の最低賃金の改正答申が行われていますが、これまで答申が行われたもののうち最も低い答申金額は652円（島根県・高知県）であり、仮に答申どおりに決定した場合、沖縄県最低賃金は、最低賃金が時間額表示に統一された平成14年度以降、初めて全国最下位を脱することとなります。

今回の改定により、「時間額653円」に改定されると県内の就業労働者のうち、約8.49%がその影響を受けることが予想されます。中小（零細）企業がほとんどを占める当県においては、この「最低賃金制度」の意義はより大きく、重要な「セーフティネット」の1つと言えます。（なお、「最低賃金法」では、労働者を最低賃金未満で雇用した場合は、罰則があります。）

各事業主におかれましては、この沖縄県最低賃金「653円」を遵守されますようお願いいたします。また沖縄労働局では併せて中小企業事業主に対する具体的な支援事業（相談窓口の設置や業務改善助成金制度等）についても推進していますので、積極的な活用をどうぞよろしくお願いいたします。

最後になりますが「最低賃金等」に関する相談等がありましたら、沖縄労働局又は最寄りの各労働基準監督署までお問い合わせください。

また最低賃金に関するウェブサイトもありますので「最低賃金制度」でご検索ください。

沖縄労働局労働基準部賃金室





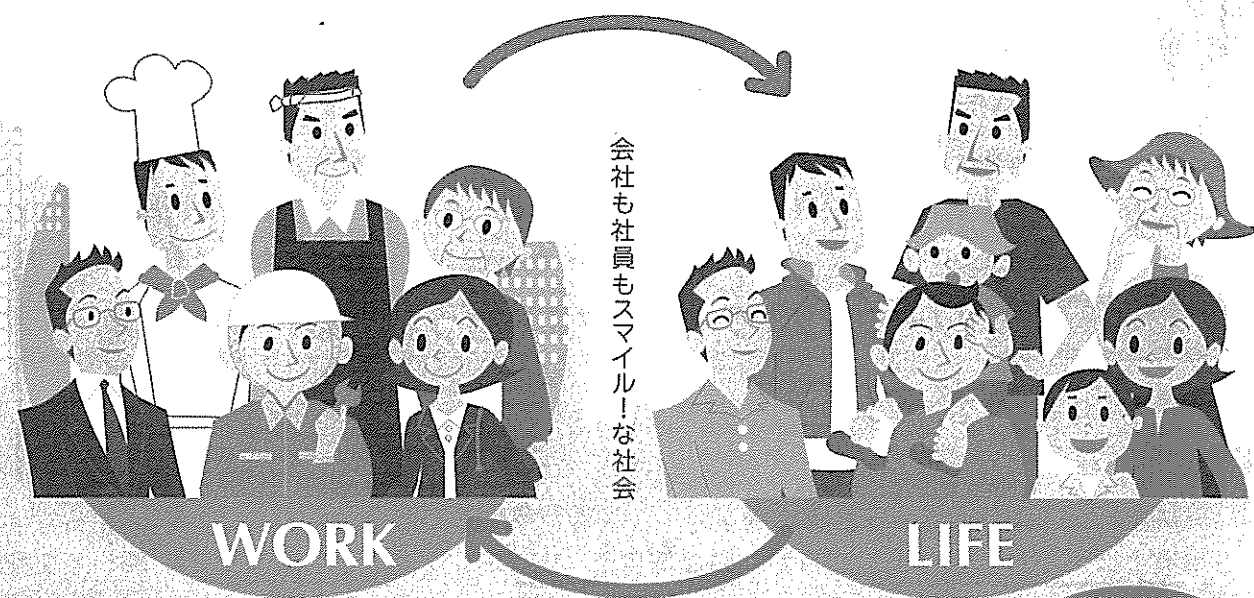
経営者、社員の皆様必見です!

ワーク・ライフ・バランスで会社も社員もスマイル!

会社には 社員の満足度や生産性の向上・人材定着
社員には 仕事も生活も充実できる働き方

組織の発展に
欠かせない取り組み

会社と社員の双方のメリットに 沖縄県は離職率や転職率が高く、社員の定着向上が重要な課題となっており、それを解決する1つの取り組みが「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」です。



10/16のセミナー開催!

1部 基調講演会

経営戦略としての
ワーク・ライフ・
バランス

【講師】駒崎 弘樹

NPO法人フローレンス代表理事・
日本ライフ・ワーク・バランス研究所代表



2部 パネルディスカッション

ワーク・ライフ・バランスでどう変わる?

- パネリスト ○駒崎 弘樹
- 社会保険労務士・名城 志奈
- 株式会社 ざまみダンボール 代表取締役社長 座間味 勲
- 社会福祉法人 まつみ福祉会 社員代表

●ナビゲーター: 上江洲 愛

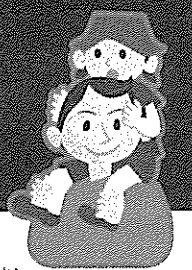


◎沖縄県 商工労働部 労政能力開発課



ワーク・ライフ・
バランスで

会社も社員もスマイル!



ワーク・ライフ・バランスをご存じですか。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、社員にとっては「仕事も生活も充実できる働き方である」と同時に、企業にとっては社員の満足度を向上させ、人材の確保・定着や生産性の向上に繋がる組織の発展に欠かせない取り組みです。

皆さんも自らの仕事と生活の調和の在り方を考えてみませんか。

企業経営者の方や労務管理担当の方、課長さん、従業員の方、皆様お誘いあわせの上、奮ってご参加ください。

セミナー開催!

10/16
火

会場/浦添てだこホール
(大ホール)
開場/13:00~ 開演/14:00~16:00

1部 基調講演会

経営戦略としての ワーク・ライフ・バランス

【講師】駒崎 弘樹 NPO法人フローレンス代表理事・日本ライフ・ワーク・バランス研究所代表

ワーク・ライフ・バランスの本質を理解していただき、その必要性を経営戦略や組織運営という観点で説明いたします。また、実際に導入している施策内容の一部やワーク・ライフ・バランス施策を実施する上での問題点やメリットについてお話しします。

【プロフィール】
日本初の「共済型・非施設型」の病児保育サービスとして展開。2009年2月、日本ワーク・ライフ・バランス研究会共同代表。
◆主な著書/『2人が「最高のチーム」になる ワーキングカップルの人生戦略』(英治出版)※小室淑江共著
◆主なテレビ出演/2008年「カンパリア宮殿」2011年「ガイアの夜明け」など多数出演



2部 パネル ディスカッション

ワーク・ライフ・バランスでどう変わる?

それぞれの立場から意見を述べてもらい、ワーク・ライフ・バランスの本質を理解していただくと共に、ワーク・ライフ・バランスが実現する男女共同参画社会や高齢化社会の課題解決の可能性についてもディスカッションしていただきます。

- パネリスト ○駒崎 弘樹
- 社会保険労務士・名城 志奈
- 株式会社 ざまみダンボール 代表取締役社長 座間味 勲
- 社会福祉法人 まつみ福祉会 社員代表

●ナビゲーター: 上江洲 愛



参加希望の方は、下記必要事項ご記入の上、FAXにてお申込み下さい。

企業名	ふりがな	連絡先	TEL	-	-	FAX	-	-
	部署		mail			@		
氏名	ふりがな	住所	〒	-				
業種								

ワーク・ライフ・バランス推進事業事務局 FAX 098-869-6104

沖縄県那覇市おもろまち1-5-26 エマエンタープライズ内(平日 9:00~18:00) TEL 098-868-9332

こちらでも情報更新中!

Facebook
ていーだブログ

ワーク・ライフ・バランスで
会社も社員もスマイル! と検索

◎沖縄県 商工労働部 労政能力開発課

セクシュアルハラスメントが原因で 精神障害を発病した場合は 労災保険の各種給付の対象になります

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害が業務上として労災認定できるかを判断するために、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね6か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすとしています。

ここでは、業務による出来事のうち、セクシュアルハラスメントについての評価方法や、労災請求に関する相談、手続きの方法などを紹介します。

精神障害の労災認定要件

① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

- 認定基準の対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回修正版(ICD-10)第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害(認知症や頭部外傷などによるものは含まれません。)です。
- 業務に関連して発病する可能性がある精神障害の代表的なものは、うつ病や急性ストレス反応などです。

② 精神障害の発病前のおおむね6か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること

- 「業務による強い心理的負荷」とは、客観的に対象疾病を発病させる恐れのある強い心理的負荷のことをいい、業務による出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたといえるかを評価します。
- セクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、それが始まった時点からの心理的負荷を評価します。

③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害を発病したとは認められないこと

- 私的な出来事(離婚又は夫婦が別居したなど)、自分以外の家族・親族の出来事(配偶者や子供、親又は兄弟が死亡したなど)等が発病の原因であるといえるか、慎重に判断します。
- 精神障害の既往歴やアルコール依存症などの個体側要因の有無とその内容について確認し、個体側要因がある場合には、それが発病の原因であるといえるか、慎重に判断します。

業務による強い心理的負荷が認められるかどうか

発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事について、心理的負荷を「強」、「中」、「弱」と評価します。心理的負荷が「強」と評価される場合、前頁の認定要件の②を満たします。

○「特別な出来事」に該当する出来事がある場合

強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた場合

心理的負荷の総合評価「強」

○「特別な出来事」に該当する出来事がない場合

「心理的負荷の総合評価の視点」を考慮して心理的負荷の総合評価を行います。

※ 「心理的負荷の総合評価の視点」

- ・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等や継続する状況
- ・ セクシュアルハラスメントを受けた後の会社の対応及び内容、改善の状況、職場の人間関係等

具体例

心理的負荷の総合評価「強」

- ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、
 - ① 継続して行われた場合
 - ② 行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合
- ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、
 - ① 発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合
 - ② 性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合

具体例

心理的負荷の総合評価「中」

- ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合
- ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、
 - ① 発言が継続していない場合
 - ② 複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合

具体例

心理的負荷の総合評価「弱」

- ・ 「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合
- ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合

※ 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」又は「弱」程度と評価される場合であっても、出来事の前後に恒常的な長時間外労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合や、関連しない出来事(ここではセクシュアルハラスメント以外の出来事)が複数生じた場合などには、総合評価が「強」となることがあります。

労災認定事例

事例①

上司から身体接触を含むセクシュアルハラスメントを継続して受けたことにより、うつ病を発病したとして認定された事例

Aさんは、B社のある支店で経理事務に携わっていたところ、入社後約1年半が経過した頃から上司であるC課長に1人になったときに胸やお尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを受けるようになった。Aさんは会社に居づらくなるかもしれないと思い、会社に相談せずに仕事を続けていた。

その後もC課長によるセクシュアルハラスメントは約6か月ほど続き、Aさんは耐えきれず本社の相談窓口へ相談したところ、C課長は他の支店に異動することとなったが、この相談を契機として他の上司・同僚からいわれもない誹謗中傷を受け、抑うつ気分、不眠などの症状が生じ、精神科を受診したところ「うつ病」と診断された。

<判断>

- ① 上司であるC課長から胸や尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを継続して受けていたことが認められ、また、会社の相談窓口への相談後に、他の上司・同僚から誹謗中傷され、職場の人間関係が悪化したことから、心理的負荷「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断される。
- ② 業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものではなかった。

①②より、Aさんは労災認定された。

事例②

派遣先の同僚から身体接触のない性的な発言を長期間にわたって受けたことにより、適応障害を発病したとして認定された事例

派遣労働者のDさんは、B社の工場で製造業務に従事していたところ、同じ作業グループのF主任から日常的に女性の生理現象等の内容を含むセクシュアルハラスメント発言を受けていた。

Dさんは最初はF主任が冗談で言っているのだと思い、聞き流していたが、その後約1年以上にわたってセクシュアルハラスメント発言が続いたため、Dさんはセクシュアルハラスメントの被害をE社と派遣元であるG社の人事担当者にそれぞれ相談し、他の部署等への配置換えの希望を伝えたが、E社、G社ともに対応は難しいとしてDさんの希望を認めないなど、何らDさんに対して配慮や対処を行わなかった。

このような状況下、Dさんには吐き気、不眠、食欲不振などの症状が生じ、心療内科を受診したところ「適応障害」と診断された。

<判断>

- ① 身体接触は伴わないものの、同僚であるF主任から性的な発言が継続してなされ、また、会社がセクシュアルハラスメントであると把握していたにもかかわらず、何も適切な対応がなされなかったことから、心理的負荷「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断される。
- ② 業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものではなかった。

①②より、Dさんは労災認定された。

労災請求をするためにはどうすればいい？

まずは、

沖縄労働局又は最寄りの労働基準監督署へご相談ください。

労災請求の相談をしたいが、

- ・セクシュアルハラスメント行為の詳細を話したくない
- ・セクシュアルハラスメント被害のことを思い出すことは苦痛
- ・請求することになっても窓口にはなるべく足を運びたくない etc...

- 沖縄労働局等には、セクシュアルハラスメントによる精神障害の労災請求に関する相談窓口があり、臨床心理士等の資格を持った担当者が相談に応じています。

相談日：火曜日（月4回） 午後1時～午後4時（できるだけ予約をお願いします。）

- 保険給付に必要な請求書は、厚生労働省ホームページからダウンロードして入手することもできます。<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06>

- 保険給付をご請求される場合は、郵送により請求書をご提出いただくことも可能です。また、労働基準監督署にお越しいただく場合でも、時間、場所などはできる限りご希望に沿うよう配慮いたします。

労働局・労働基準監督署一覧

労働局・監督署名	住 所	電話番号
沖縄労働局労働基準部 労災補償課	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎3階	098 (868) 3559
那覇労働基準監督署	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎2階	098 (868) 8040
沖縄労働基準監督署	沖縄市住吉1-23-1 沖縄労働総合庁舎3階	098 (982) 1263
名護労働基準監督署	名護市字宮里452-3 名護地方合同庁舎1階	0980 (52) 2691
宮古労働基準監督署	宮古島市平良字下里1016 平良地方合同庁舎1階	0980 (72) 2303
八重山労働基準監督署	石垣市字登野城55-4 石垣地方合同庁舎2階	0980 (82) 2344

事業主のみなさまへ

平成25年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成25年4月1日から以下のように変わります。
事業主の皆さまは、ご注意ください。よろしくお願いいたします。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	2.0%
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	2.2%

障害者雇用率制度とは・・・

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています（精神障害者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます）。

この法律では、法定雇用率は「労働者※の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者※の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしています。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。
※失業中の人も含みます。

ご注意！ 従業員50人以上56人未満の事業主のみなさまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わります。

また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- ◆ 障害者雇用推進者※を選任するよう努めなければなりません

※障害者雇用推進者の業務

- ・ 障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- ・ 障害者雇用状況の報告
- ・ 障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出 など



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

(LL240620障01)

障害者雇用 Q&A

Q1. なぜ障害者雇用を進める必要があるのでしょうか？

- A1. 障害者雇用を進めていく根底には、「共生社会」実現の理念があります。障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要です。
なお、障害者雇用率制度に基づく雇用義務を履行しない事業主は、法律に基づき、雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合、企業名が公表されます。

Q2. 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

- A2. 「障害者に向いている仕事」「向いていない仕事」というものではなく、一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職までさまざまな職種で雇用されています。

(参考)障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

Q3. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

- A3. 障害者雇用納付金制度※においても、平成25年4月1日から新しい法定雇用率が適用されます。従って、平成26年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分（平成25年4月から平成26年3月までの申告対象期間）から新しい法定雇用率で算定していただくことになります。

※ 障害者雇用納付金制度とは・・・

法定雇用率を下回っている事業主（従業員200人超）から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給する制度です。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この納付金制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

Q4. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A4. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、さまざまな支援制度をご利用いただけます。まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

<利用可能な支援の例>

- 障害者雇用に関する各種相談、職業紹介 → ハローワーク
- 職場定着支援、事業主への助言 → 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター
- 各種助成金 → ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構

(参考)厚生労働省ホームページ

トップページ「分野別の政策」>雇用・労働 >雇用 >施策情報「障害者雇用対策」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakouyou/

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

本土復帰前に沖縄米軍基地で働いたことが原因で、 中皮腫等に罹り死亡した労働者の方のご遺族へ

本土復帰前の沖縄米軍基地においてアスベストに暴露したことが原因で中皮腫や肺がんなどに罹り、亡くなられた米軍関係労働者の方のご遺族については、「石綿による健康被害の救済に関する法律」(以下「石綿救済法」といいます)の特別遺族給付金の支給対象となりました。

本土復帰前の米軍関係労働者の労働災害に係る災害補償に関しては、日本国とアメリカ合衆国との協定等に基づき高等弁務官布令第42号による補償が行われることとされており、労働者災害補償保険法の労災給付は請求できないこととされています。

復帰前に石綿関連作業に従事したことで石綿関連疾患を発症し、これにより死亡した米軍関係労働者の遺族のなかには、布令第42号の補償を受ける権利を時効により失う方がいることも想定されます。

本土復帰前の米軍関係労働者が石綿関連の指定疾病又は対象疾病にかかり、平成28年3月26日までに死亡した者を、石綿救済法の「死亡労働者等」に含めることとし、そのご遺族のうち布令第42号に基づく補償を受ける権利を時効により失った方については、特別遺族給付金の支給対象となりました。

本土復帰前に沖縄米軍基地で働いていて、中皮腫や肺がんなどアスベスト関連疾患を発症し亡くなられた方がご家族の中にいる場合は、特別遺族給付金が支給される可能性がありますので、沖縄労働局、又は最寄りの労働基準監督署にご相談ください。

(沖縄労働局) <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/okinawa/>

石綿(アスベスト)健康被害者のご遺族の皆さまへ

「石綿による健康被害の救済に関する法律の一部を改正する法律」(以下「改正石綿救済法」といいます)が、平成23年8月30日に施行されました。この改正により、以下の2点が変更になりましたのでご注意ください。

- ①特別遺族給付金の請求期限は、平成34年3月27日まで延長されました。
 - ②特別遺族給付金の支給対象は、平成28年3月26日までに亡くなった労働者(または特別加入者)のご遺族の方へと拡大されました。
- (注) 労災保険の遺族補償給付を受ける権利が時効(5年)によって消滅した場合に限ります。

詳細は → 「厚生労働省ホームページ」

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/izoku/index.html>

【環境再生保全機構からの救済給付について】

なお、本土復帰前に沖縄米軍基地で働いていて、アスベスト関連疾患を発症し、現在療養中の方については、「石綿救済法」に基づく救済給付(医療費、療養手当)の支給対象になると思われるので、独立行政法人環境再生保全機構か保健所にご連絡ください。

詳細は → フリーダイヤル 0120-389-931 <http://www.erca.go.jp/asbestos/>

11月は 「労働保険適用促進強化期間」 です。

… 未手続の事業主はお早めに加入手続きを …

厚生労働省・沖縄労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

※厚生労働省では年間を通じて適用促進活動を行うとともに、11月1日から11月30日までを「労働保険適用促進強化期間」として集中的に適用促進活動を行うこととしています。

労働保険とは労災保険と雇用保険の総称で、労働者を一人でも雇用する事業主はすべて加入しなければならない政府管掌の保険制度です。

◆労災保険とは、業務災害や通勤災害を被った労働者やその遺族のために必要な保険給付を行い、社会復帰の促進、援護等を行う制度です。

◆雇用保険とは、労働者が失業した場合に必要な給付を行い、生活の安定を図るとともに、職業訓練等により求職活動を容易にし、労働者の職業の安定を図る制度です。

労働保険の加入手続きがまだお済みでない事業主の方は、お早めに手続きを行ってください。

《未手続事業に対する費用徴収制度について》

事業主が故意又は重大な過失により、労災保険の成立手続を行わない期間中に労働災害が生じた場合、遡及して労働保険料を徴収するほか労災保険給付に要した費用の一部又は全部を徴収することとなっています。

なお、沖縄労働局では再三の加入指導に応じない場合は職権による加入手続きを進めることとしています。

詳しくは沖縄労働局労働保険徴収室(Tel.098-868-4038)または最寄りの労働基準監督署か公共職業安定所へお問い合わせください。

女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦

～企業の女性の活躍推進に向けた取り組み方針等を発信しましょう～

「働くなでしこ大作戦」スタート

労働力人口が減少していく中で、意欲ある女性が活躍できる環境を整備していくことは、労働力確保の観点のみならず、経済を活性化する観点からも不可欠の課題となっています。

本年6月、「男性の意識改革」、「思い切ったポジティブ・アクション」、「公務員から率先して取り組む」の三つを柱として、「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く「なでしこ」大作戦～」が決定されました。

沖縄労働局では、労働局長が平成24年6月「男女雇用機会均等月間」から企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組みを推進するよう働きかけを実施しています。

実施内容

- 訪問企業トップに対し女性の更なる活躍推進の働きかけ
- 行政のウェブサイトを活用し、経営トップの方針、女性活躍のための取組内容について情報開示への参加の働きかけ

女性の活躍推進のメリットは

- ◎女性の活躍による企業内の活性化、働く意欲の向上
- ◎情報開示によるイメージアップ、意欲ある人材の確保

企業における女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組み、企業トップのビジョン、取組内容等をポータルサイトで発信しましょう

女性の活躍促進を図るためには、①ポジティブ・アクションの取組を推進すること、②経営者が経営戦略として取り組む姿勢を明確に示すこと、③女性の活躍推進のための取組状況等について情報開示を進めていくことが不可欠です。

厚生労働省の「ポジティブ・アクションポータルサイト」をご活用し、

- ① 「ポジティブ・アクション応援サイト」を活用した情報開示
- ② 「女性の活躍推進宣言コーナー」を活用した経営者自らによる女性の活躍推進の取組方針に関する宣言 に取り組みましょう。

ポジティブ・アクション応援サイト <http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

女性の活躍推進宣言コーナー <http://www.positiveaction.jp/declaration>

お問い合わせ先：沖縄労働局雇用均等室

〒900-0006 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第二地方合同庁舎 TEL098-868-4380



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク 愛称「きらら」

10月は、「中小企業退職金共済制度加入促進強化月間」です!!

退職金は中退共で

中退共制度は中小企業で働く従業員のための外部積立型の国の退職金制度です

国の掛金助成があります

★新規加入の事業主に対して、4か月目から1年間、従業員ごとに掛金の50%を(上限は5,000円)国がサポート

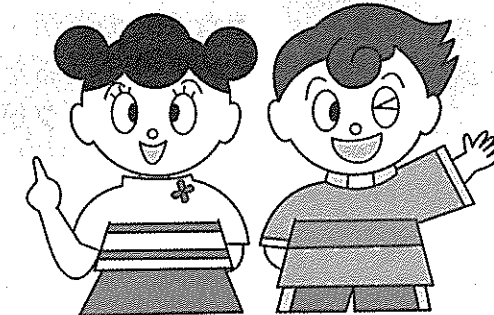
★掛金増額助成もあります

有利な特典

★事務手数料、管理費等は一切不要です

★掛金は金額非課税です

★退職金の積立不足が発生しないため、追加拠出は不要です



簡単管理

★掛金は、簡単な口座振替

★従業員ごとの納付状況や退職金額は毎年事業主にお知らせいたします

★社外積立型なので、企業に運用のリスクはありません

適格退職年金制度からの移行先です

★適年解約事業所の約半数が中退共に移行しています

★適格退職年金契約における従業員持分額の全額を引渡金額とすることがあります

★移行の際事務手数料はいただきません

★移行時に積立不足解消の必要はありません

●くわしくはホームページをご覧ください

中退共

検索



独立行政法人 勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部
ちゅうたいきょう
略称：中退共

<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp>

〒105-8077 東京都港区芝公園1-7-6

TEL:03-3436-0151(代表) FAX:03-3436-0400

自営業・中小企業事業主・従業員・働く人の福利厚生
ゆいまーるの心・助け合いで大きな輪

ご存知ですか?

会費はおひとり
月額1,000円

ゆいワーク



公益財団法人 沖縄中部勤労者福祉サービスセンター

加入できる方

- ・サービス対象地域内で働いている方または事業主
 - ・サービス対象地域内に在住し、他市町村で働いている方
- ただし、週20時間以下勤務の方、退職・離職予定の方、短期契約で働く方等、一部加入できない場合があります。

サービス対象地域 (2012年現在)

- ・沖縄市 ・北谷町 ・うるま市
- ・北中城村 ・中城村

従業員の労働意欲の向上のために… 優秀な人材の確保・定着のために…
従業員が家族や仲間と過ごす時間をさらに充実させるために…
ゆいワークが 一役買います。

ゆいワークの福利厚生 メニューの一部を紹介します。

ゆいワークのウェブサイトもご覧ください。

- ◇お祝金やお見舞金の給付
結婚祝金、お子様の入学祝金、勤続祝金、傷病休業・死亡見舞金等30種余

- ◇定期健診や人間ドック等受診費用助成
健康維持増進のため企業と従業員をバックアップ



- ◇仕事以外の時間(余暇)も家族や仲間たちと楽しい時間を過ごしてリフレッシュ!
- コンサートチケット、映画券等斡旋販売。しかも一般料金よりお安い料金設定
- バスツアーやホテル等のお得情報をお届け!

AT (公財)沖縄中部勤労者福祉サービスセンター
ゆいワーク キャラクター ゆいちゃん

事業主にとって入会のメリットは…

- 税制面でお得です。事業所が負担した会費は損金 または必要経費として計上できます。
- 事業所単独では難しい福利厚生制度を簡単に導入できます。
- 事業主も、従業員と同様のサービスが受けられます。
- 企画や手配等の手間が軽減されます

従業員にとって入会のメリットは…

- 共済会、互助会のアウトソーシングにもお得です。
- お祝金やお見舞金を受け取る事ができます
- チケット等が通常料金よりお安く購入できます。
- 会報紙でお得な情報が定期的にゲットできます。
- 参加したいイベント等にお気軽にご利用できます。

資料のご請求・お問い合わせ・入会のお申込みは…

ゆいワーク

公益財団法人 沖縄中部勤労者福祉サービスセンター
〒904-0014 沖縄市仲宗根町35番8号

☎098-929-4001

ゆいワーク 検索

http://www.yuiwaku-oki.jp

個別労働関係紛争のあっせん制度のご紹介

～労働委員会が労使紛争の解決をお手伝いします～

労使間の労働条件等に関するトラブルでお困りではありませんか?

当委員会では、個々の労働者と使用者との間の労働条件等に関するトラブルについて解決をお手伝いする「個別労働関係紛争のあっせん」を行っています。

今回は、この「個別労働関係紛争のあっせん」について、紹介します。

◆「個別労働関係紛争のあっせん」とは?

労働問題に関して経験豊かな「あっせん員」が、労働関係紛争の生じた個々の労働者と使用者からお話を伺い、双方の問題点を整理したうえで、助言等を行い、双方の歩み寄りによる解決の援助を行うもので、「(労働者又は使用者の)どちらかが悪い」といった紛争の決着をつけるものではありません。

◆あっせんの対象となる紛争は?

個々の労働者と使用者との間で起きた、労働条件やその他労働関係に関するトラブルです。例えば、解雇、雇止め、賃金、休日・休暇、昇給、配置転換などです。

◆あっせん員はどのような人ですか?

「あっせん員」とは、「あっせん員候補者名簿」に記載されている人の中から、事件ごとに労働委員会の会長の指名を受けた人のことです。

「あっせん員候補者名簿」には、労働委員会の公益委員(大学教授、弁護士などの学識経験者)5名、労働者委員(労働組合の役員など)5名、使用者委員(企業経営者、使用者団体役員など)5名と事務局職員3名の計18名が登録されています。

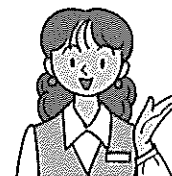
通常は、公益委員、労働者委員、使用者委員それぞれ1名ずつが指名され、3名であっせんを行います。

◆個別労働関係紛争のあっせんのメリットを教えてください。

- ・1カ月程度での早期解決を目指し、調査やあっせんを迅速に実施します。
- ・あっせん員が中立・公平な立場で解決を援助します。解決の援助にあたっては、当事者の意向を尊重し、話し合いでの解決に努めます。
- ・申請の手続きは簡単で、費用は無料です。

☆☆事務局から一言☆☆

個別労働関係紛争のあっせんの申請・手続きに関することは、どうぞお気軽にお問い合わせください。



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」と入力し検索
Eメール: aa160008@pref.okinawa.lg.jp

契約期間中の退職

相談内容

ホテルのレストランで、勤務時間が1日7時間、1年間の有期契約従業員として料飲サービスの業務に従事しています。なかなか仕事に慣れず、上司から厳しく指導され、毎日のように叱責されるので憂うつな気分で過ごしています。

勤務してまだ1か月足らずですが、1日も早く辞めたいのです。どうすれば良いですか。

相談回答

退職は、自然退職と任意退職に分けられ、自然退職には、従業員の死亡、定年、契約期間の満了などがあります。任意退職は、この自然退職とは異なり、従業員の意思に基づく契約の解約です。従業員の一方的意思によるいわゆる辞職のほか、従業員と会社の合意による退職も含まれます。

そして、労働契約の形態によって、次のように取扱いが異なります。

●期間の定めのない労働契約の場合

憲法では「職業選択の自由」が認められていますので、従業員が自分の意思に基づいて退職することについて、労働基準法においては何の制限もありません。退職の意思表示は、その意思表示から一定期間が経過すると労働契約は消滅します。

時給者や日給者で契約期間の定めのない労働契約の場合、民法第627条第1項の規定により辞職の意思表示から2週間を経過すれば会社の承諾がなくても労働契約は消滅します。しかし、同じく第2項では、月給者の場合は、月の前半に解約を申し入れなければその月は退職できず、月の後半に申し入れると翌月の末日に解約が成立すると規定しています。

●期間の定めのある労働契約の場合

この場合、従業員、会社ともに契約期間についての制限を受けることとなりますので、原則として、契約期間の途中で自己都合による退職や会社都合による解雇はできません。したがって、従業員が契約期間の途中で行う退職（労働契約の解約）は、債務不履行（契約を結んだ内容について、相手側の落ち度で約束が守られないこと）となります。

しかし、本人の退職理由に「やむを得ない事由」があるときは、民法第628条第1項の適用により即時に契約を解約することができます。その事由の発生が従業員の過失に基づくものであるときは、会社から損害賠償を請求される場合もあります。

▲やむを得ない事由の例

- ・本人の負傷、病気等により就業することが困難なとき
- ・子供、親などの介護、看病等により労務を提供することができなくなったとき等

個別に具体的な事案に応じて判断されることとなります。

相談者の場合、退職事由が客観的に判断してやむを得ないものと認められないと思われます。ただし、損害賠償請求については次の条件を満たさなければなりませんので、よほどの事がない限り損害賠償を請求される可能性は低いでしょう。

▲損害賠償請求が行われる場合の要件

- ・退職により被った損害が具体的に発生していること
- ・会社が損害の発生を回避する努力を尽くしていること

いずれにしても、労働契約の途中解約は、退職する理由について納得してもらえよう事前に話し合い、会社の迷惑にならないように心がけることが必要でしょう。

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 H22=100	
	一般労働者		パートタイム労働者				有効 求職者数	求人数	求人倍率	就職件数	那覇市	全国
	千人	人	千人	人								
平成13年	34,281	256,145	9,097	56,817	53	8.4	29,774	7,875	0.26	1,823	101.5	101.9
14年	33,656	261,222	9,472	49,238	52	8.3	30,625	9,158	0.30	1,937	100.3	101.0
15年	33,213	260,403	9,685	53,843	49	7.8	31,037	11,220	0.36	2,253	100.0	100.7
16年	28,921	277,660	9,470	77,476	49	7.6	32,501	12,979	0.40	2,464	100.1	100.7
17年	32,188	273,547	10,907	93,239	51	7.9	34,890	15,016	0.43	2,485	99.3	100.4
18年	32,445	271,386	11,089	98,683	50	7.7	33,741	15,454	0.46	2,560	99.1	100.7
19年	32,714	271,242	11,558	98,024	47	7.4	32,351	13,697	0.42	2,463	99.5	100.7
20年	33,216	278,941	11,738	92,260	48	7.4	30,790	11,574	0.38	2,178	101.6	102.1
21年	32,068	284,657	12,008	103,037	50	7.5	34,878	9,902	0.28	2,017	100.8	100.7
22年	31,861	277,746	12,284	112,022	51	7.6	37,416	11,567	0.31	2,079	100.0	100.0
23年	31,907	273,713	12,525	117,855	47	7.1	44,093	12,924	0.29	2,088	99.9	99.7
23年7月	32,034	274,361	12,595	118,769	49	7.3	46,153	12,303	0.27	2,066	100.2	99.7
8月	31,982	274,069	12,572	118,491	49	7.4	48,494	12,756	0.26	1,958	100.6	99.9
9月	31,981	272,606	12,566	120,785	44	6.6	47,135	13,310	0.28	2,143	100.4	99.9
10月	31,938	269,427	12,607	122,375	41	6.2	44,841	13,248	0.30	2,132	100.3	100.0
11月	31,925	270,179	12,719	121,495	44	6.6	39,437	12,606	0.32	1,922	99.6	99.4
12月	31,850	268,117	12,761	123,342	48	7.1	35,762	12,157	0.34	1,706	99.7	99.4
24年1月	32,449	269,892	13,053	120,573	50	7.5	36,078	12,802	0.35	1,716	99.8	99.6
2月	32,510	268,037	12,910	120,972	47	7.2	37,185	14,859	0.40	1,942	99.8	99.8
3月	32,286	268,868	12,961	114,263	44	6.8	39,737	16,616	0.42	3,103	100.2	100.3
4月	32,725	278,874	12,981	113,410	60	8.9	40,860	14,979	0.37	2,962	100.0	100.4
5月	32,823	277,569	13,013	116,257	55	8.3	39,812	14,977	0.38	2,371	99.8	100.1
6月	32,744	277,739	13,176	117,007	44	6.6	38,006	14,539	0.38	2,257	99.4	99.6
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
平成13年	154.0	162.4	142.8	151.1	11.2	11.3	397,366	318,669	309,254	258,020	88,112	60,649
14年	153.1	159.1	141.7	149.4	11.4	9.7	387,638	323,993	305,700	262,059	81,938	61,934
15年	153.8	158.3	141.7	148.4	12.1	9.9	389,664	318,438	307,471	257,227	82,193	61,211
16年	153.3	154.1	140.9	144.8	12.4	9.3	376,964	281,400	299,380	235,425	77,584	45,975
17年	152.4	153.5	140.0	145.3	12.4	8.2	380,438	275,214	300,918	232,352	79,520	42,862
18年	153.5	155.3	140.6	147.0	12.9	8.3	384,401	278,588	302,746	234,846	81,655	43,742
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
23年7月	152.5	152.5	140.6	143.1	11.9	9.4	367,362	276,855	262,709	233,771	104,653	43,084
8月	148.4	153.8	137.0	144.3	11.4	9.5	300,727	249,316	290,415	234,477	10,312	14,839
9月	150.4	151.0	138.5	141.8	11.9	9.2	297,953	235,343	292,215	234,432	5,738	911
10月	150.0	151.4	137.7	141.9	12.3	9.5	300,876	233,629	293,888	232,789	6,988	840
11月	152.9	150.2	139.8	140.8	12.3	9.4	314,536	234,360	293,350	233,561	21,186	799
12月	150.1	151.1	137.4	140.6	12.7	10.5	668,705	483,213	293,666	235,317	375,039	247,896
24年1月	140.9	147.4	128.9	137.7	12.0	9.7	296,910	226,970	287,575	226,558	9,335	412
2月	151.4	150.0	139.1	140.8	12.3	9.2	293,562	226,502	290,320	223,247	3,242	3,255
3月	170.2	174.5	154.4	160.3	15.8	14.2	376,033	305,204	352,700	283,675	23,333	21,529
4月	171.2	172.0	155.6	159.6	15.6	12.4	365,556	283,554	352,850	277,872	12,706	5,682
5月	164.4	169.5	149.6	157.8	14.8	11.7	358,331	276,328	347,318	275,320	11,013	1,008
6月	172.5	172.8	157.8	160.7	14.7	12.1	653,786	469,684	349,265	280,250	304,521	189,434
資料出所	県統計課						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) 平成16年12月以前の季節調整値は新季節指数により改訂