

季刊

労働おきなわ

2006 Winter

No.96



沖縄県観光商工部雇用労政課

目次

■ Relay Essay

「21世紀職業財団」って、仕事を紹介するところ？

（財）21世紀職業財団沖縄事務所所長 大嶺勝美 1

■ 映画ダブルシフト上映会開催される 2

■ 養護学校生徒の職場体験実習を実施しました 3

■ 勤労青少年リーダー研修会が開催されました 4

■ ワーキングホリデー説明会が開催されました 5

■ INFORMATION

ファミリー・サポート・センター研修会 6

改正男女雇用機会均等法 7

年末年始無災害運動 12

多様な働き方を考えるセミナー 12

■ 労働相談 未払賃金について 13

■ 労働委員会だより

労働争議の調整についてご紹介します！ 14

■ 労働日誌 15

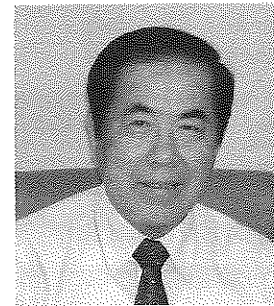
■ 労働経済指標 16



表紙の写真は第31回勤労者美術作品展
絵画の部で労福協理事長賞を受賞した
古堅久子さんの「入江へのさそい」です。

裏表紙は現代の名工 新垣勲さんです。

「21世紀職業財団」って、
仕事を紹介するところ？



(財)21世紀職業財団沖縄事務所所長 大嶺勝美

時々、当事務所に電話で「21世紀職業財団」は仕事の紹介も扱っているのですかとのお問い合わせがあります。当財団は職業紹介業務については、事業の対象としておりませんので、財団の事業の概要等の説明をして理解を深めていただくよう努めているところです。当財団は、女性労働者、子の養育又は家族の介護を行う労働者及び短時間労働者の能力発揮のための雇用管理の改善や、職業生活と家庭生活との両立のための支援等の事業を推進しております。

財団の事業は大きく3つに分けられます。その1つは「女性の能力発揮促進事業」です。企業がポジティブ・アクションを推進するためのセミナーや研修会の開催や、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するための企業の具体的な取組のノウハウを提供するための講習などを実施しております。セクシュアルハラスメントの問題は、企業の危機管理の大きな課題のひとつです。それぞれの企業においては、その防止対策、もしもの場合の迅速、適切な対応が求められます。もし、職場内でセクシュアルハラスメントが起こった場合、最初の対応、企業としてのきちんとした対処を誤りますと、問題がこじれ、場合によっては裁判問題にもなり、企業としての管理責任を問われることにもなりかねません。従業員や企業の相談担当者の日頃からのセクシュアルハラスメントに対する理解が重要です。当所では、例年事業主団体の会員及び従業員を、あるいは事業所でのセクシュアルハラスメント相談担当者を対象に、セミナーを実施しておりますので、是非、担当者等の参加についてご検討いただきますようよろしくお願いいたします。

2つめの事業は「両立支援事業」です。企業において、仕事と家庭を両立しやすい仕組みを作ることは、従業員自身の生活の充実とともに、仕事に対する意欲の向上にもつながります。急速に少子高齢化が進む

中、誰もが働きやすい職場、子育てに配慮する企業が、これからの社会にとっては求められます。財団は、仕事と家庭の両立を容易にする社会的気運の醸成を図るため、広報・啓発活動をセミナーや研修会等を通じて推進しております。また、仕事と家庭の両立を図る従業員を支援する事業主、事業主団体へ両立支援レベルアップ助成金を支給しております。両立支援のための情報提供事業としては、保育所、放課後児童クラブなどの育児に関する各種サービスや、保育所の送迎など保育のお手伝いをする保育サポーターに関する情報をはじめ、介護などに関する各種サービスについて、地域の具体的な情報を電話で提供しております。

3つめは「短時間労働援助事業」です。近年、経済のサービス化や就業意識の多様化によりパートタイム労働者は増加傾向で推移しております。また、店長や売場の責任者といったような、これまで正社員が担っていた企業の基幹的な業務までを担うようになってきており、パートタイマーは企業経営の現場において量的にも質的にも、今や欠くことのできない重要な存在です。財団は、パートタイム労働法に基づく指定法人として、パートタイム労働者の雇用管理改善等の援助を行うこと及びその福祉の増進を図ることを目的に各種事業を実施しております。当所においても、企業や労働者等を対象に、情報の提供や相談業務あるいは会議、セミナー、パートタイム助成金の支給等を通してパートタイム労働者の雇用管理の改善、正社員との均衡処遇に向けた取組に対する支援を、関係機関及び地域と連携しながら行っております。

県内の各企業において、女性労働者の積極的活用、両立支援制度の充実が図られ、また、パートタイム労働者の雇用改善が進むよう支援事業を進めていきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。

平成18年度 仕事と家庭を考える月間イベント 映画『ダブルシフト』上映会 開催される。

仕事と家庭の両立に対する意識を高めることを目的として去る10月30日、那覇市のパレット市民劇場にて映画上映会が開催されました。

「ダブルシフト～パパの子育て奮闘記」は2005年にスウェーデンで初公開され、同年9月に「あいち国際女性映画祭」で日本に紹介されて話題を呼びました。その後も日本各地の映画祭や、自治体主催のイベントなどで上映されている作品です。

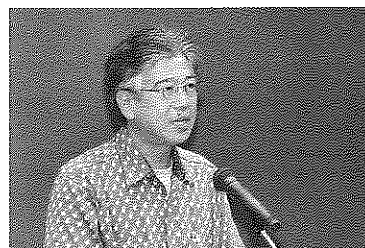
この映画(企画趣旨より抜粋)では、育児休暇を取りたいけれど会社の状況が許さない、それに育児には自信がないからやっぱり子育ては母親の方が向いていると御都合主義に走る若い父親が、とうとう育児ノイローゼになった母親(正しくはガールフレンド)に代わってしぶしぶ子育てに挑戦し、悪戦苦闘しながらも人間として成長していく姿がコミカルに描かれています。これは、スウェーデン社会が数十年前に経験した”少子化”や”父親の育児休暇”という課題について、現在、同じような社会問題に直面している日本の観客に勇気と示唆を与えてくれるタイムリーな内容となっています。

母親が職場復帰してしまい一人孤独に育児をする姿、職場の仲間に育児休業を取りたいと言えず仮病を使う姿、ベテランの父親に励まされながら育児に試行錯誤する姿が印象的でした。

見終わった参加者からは、「スウェーデンの育児の様子を映像で見ることでより理解できた」、「同じ年頃の子を持つ父親として考えさせられた」等の感想がありました。

今回の月間イベントでは、映画上映の前に事例発表(昼の部)とトークセッション(夜の部)が行われました。

事例発表では、今年度ファミリーフレンドリー企業表彰で沖縄労働局長賞を受賞した琉球新報社の取り組みを総務局次長兼人事部長の山里氏よりご紹介いただきました。



琉球新報社では、育児・介護休業制度規定の要求が労働組合から始まり、整備されていったとのことで、制度開始から4年後には男性の育児休業取得者も出たそうです。今では第2子、第3子と連続で取得する社員も増え、育児中の社員でも働き続けやすいように柔軟に対応し

ている様子が窺えました。

ただ、「育児休業を取りたいときは直接の上司に言わずに僕のところに来るので、現場との調整は大変です」とおっしゃる通り、休業することを快く思わない上司も中にはいるようでしたが、「育児休業から復帰した社員は人間的に成長している」、「休業をもらった事に感謝し、会社への忠誠心が芽生える」など会社、社員の双方にとってメリットが大きいことを指摘されました。

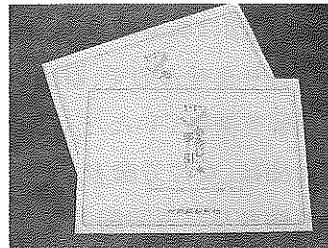
また琉球新報社では、2006年1月から『もみじの手を引いて』というお父さんエッセーを夕刊生活面で連載しています。そのねらいは「男性も女性ももっと自由に子育てができ、育児休業が取れる社会へ」なので、記事を提供する側も実践しなければという思いで社内でも話し合われているそう



です。

夜の部のトークセッションでは、(有)FECオフィス代表取締役の山城智二さん、フリーアナウンサーの大城泉さんを迎え、さらに県の職員で1年6ヶ月間育児休業を取得した伊藤隆和さんをお迎え3名で「男性の子育て、育児休業」に関するフリートークを行いました。

その中で伊藤さんは「育休を経験して妻の大変さが分かった。夫婦間の理解もより深まった」と実体験に基づく感想を述べました。また、当時の職場の上司や同僚からは驚かれたが、育休を取るんだという意志を買ったこと、子どもに手をかけた分だけ親子の絆が深まったことなど、興味深い話で会場を盛り上げました。そして最後に出演者から、男性本人の意識改革、職場の人たちの理解で少しずつ社会を変えていこう、と呼びかけが行われました。



養護学校生徒の県庁内

職場体験実習 を実施しました

平成18年10月に、沖縄県庁で初めて養護学校(知的障害)の職場体験実習生を受け入れました。

実習は、①実習生の一般就労意欲を高める、②県職員及び一般県民へ障害者の就業を通じた社会参加について理解を促進する、③県の障害者就業支援策の検討材料とする、④職場実習の効果的な推進についての検討材料とする、ことを目的として実施しました。

また、実習生が①職場環境に慣れる、②仕事での基本的なマナー(挨拶、質問、連絡、報告等)を学ぶ、③職業生活面での自己管理をする、といった、一般就労において必要となる基本的な事項を習得することを目標としました。

実習内容は、封筒作成、スタンプ押し、コピー、ゴミ出し、湯茶だし等の事務補助作業を中心とし、実習カリキュラムに従い1週間の実習を行いました。

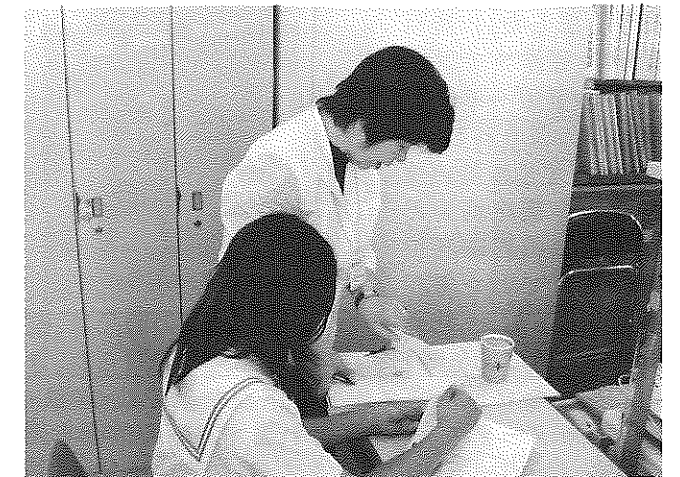
初めての受け入れ準備として、①担当職員がジョブコーチセミナーを受講、②受入課職員向けのアンケート、③職員勉強会、を実施しました。②受入課職員向けのアンケートでは、多くの職員が知的障害のある方とほとんど接したことがなく、何人かの職員が接し方や対応に戸惑いを感じていることがわかり、③職員勉強会では作業の説明方法としてジョブコーチスキルについても紹介しました。

実習生は初め、慣れない職場環境に大変緊張したとのことでしたが、次第に自ら業務を時間管理したり職

員に質問する等積極的に業務をこなし、また職員と昼食を取ったり県庁内を見学したりすることで緊張がほぐれた様子で、最終日には「県庁で実習できてよかった」と評価してくれました。

また、障害のある方とほとんど接する機会のなかった職員にとっても、障害のある方の就業について具体的に考えるきっかけとなったことが大きな収穫だったと評価しています。

今年度は初めての試みであり試行錯誤でしたが、続けることによって受入ノウハウが蓄積され効果的な実習ができるようになるのではないかと期待しています。また、実習生達が県庁内の実習を通して一般就労へ踏み出したことを誇りに思い、今後とも障害者雇用を支援していく必要性を強く感じました。



作業風景



湯茶だし風景

平成18年度

勤労青少年リーダー研修会が 開催されました。

平成18年10月21日(土)、拓南商事株式会社(うるま市字洲崎)において平成18年度勤労青少年リーダー研修会が開催されました(主催:沖縄県、沖縄県勤労青少年福祉推進者連絡協議会 共催:那覇市、宜野湾市、宮古島市)。

今回の研修会は、廃自動車・廃家電からあらゆる金属資源のリサイクルを目指し、ゼロ・エミッション(廃棄物を生み出さない生産)を実施している企業の取り組みを見学し、循環型社会の形成、またそれに伴うビジネスについて学ぶことにより、広く社会に対する知識と理解を深め、職業人としての資質向上を図る目的で開催されました。

工場内では、拓南商事(株)工務部次長 長嶺巧氏にご説明して頂きながら、引き取られた廃家電のリサイクル券のチェック、手作業によるネジやカバー等の取り外し、各種金属・非金属への分類、解体されたテレビのブラウン管や洗濯槽の拭き取りといった一連の作業を見学しました。

廃自動車の解体ラインでは、バッテリーやマフラー等の取り外し、ガソリン・オイル等の抜き取り作業を終えた廃車が金属粉砕機で解体されていく工程を見学しました。

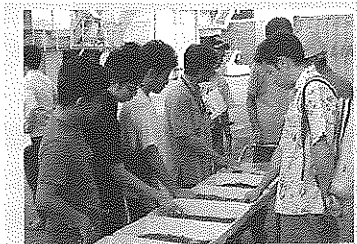


廃家電解体ライン見学の様子

粉砕機にかけられた後の製品は、磁気選別装置にて金属とそれ以外のものに分けられ、さらに細かなピッキング作業の工程を経て鉄・非鉄・シュレッダーダストに分類されます。鉄・非鉄はそれぞれ各メーカーへ出荷されますが、プラスチック・ガラス・ゴムなど破片の混合物であるシュレッダーダストは、さらにシュレッダーダスト破碎・選別設備にかけられ、銅線、繊維系・プラスチック系ダスト、鉄などに分別され各種原料としてメーカーへ出荷されます。これまで産廃として埋立処分をするしかなかったシュレッダーダストですが、これをリサイクルすることによってリサイクル率の向上とダスト処分量の大幅削減を図っています。環境負荷の軽減に向けて、拓南商事(株)では選別技術等の研究開発が進められているそうです。

参加者の皆さんも、長嶺次長の説明に真剣に耳を傾け、普段目にしない大きな設備やスクラップの山に見入っていました。また、工場内を移動する途中にも長嶺次長、宮里常務へ積極的に質問をしている様子が多くみられました。

また、(株)きらら総合企画取締役社長 玉栄章宏氏を講師に迎え、「環境ビジネスとエコタウンについて」と題



シュレッダーダスト破碎・選別後の製品を手に取り興味深く観察する様子

し循環型社会の形成に向けた取り組みについてご講演いただきました。

わが国が抱える環境問題・資源問題をはじめ、環境省・経済産業省等における法制度や取り組み、そして沖縄県ならではの課題等についてお話していただきました。

玉栄社長ご自身が携わられた環金武湾振興QOLプロジェクト環境調和型まちづくり構想について詳細を紹介し、また自動車保有率の高い本県におけるリサイクル事業の必要性、さらに今回訪れた拓南商事(株)や他の処理場で分別された製品に加工処理を施し、リサイクル品として商品化する企業への引継といった企業間連携の重要性について語られました。

また、県内の一般産業廃棄物の管理型最終処分場における深刻な問題点のご指摘は、とても印象深いものでした。県内に存在する一般産業廃棄物の管理型最終処分場(改正前の法律に基づいて作られた県内2ヶ所)

は平成19年3月で改正後法律適用までの経過措置期間が終了するとのことでした。改正法では、従来の施設より基礎地盤の整備といった設定基準等に関する強化(遮水層



玉栄社長による講演

の強化等)が定められており、現存する処理場はその基準を満たしていないそうです。今のままでは、リサイクル不可能な産業廃棄物を本土の処分場へ輸送するしか方法がなく莫大なコストがかかることとなります。また、処理に関する技術は相当に進んでいるものの、環境汚染への懸念や「産廃」に対する悪いイメージが払拭できていないことで、県内の建設については住民の反対があったりと、容易ではないそうです。今後本県の環境問題はより一層厳しくなると予想され、「産廃」を減らし、環境調和型社会の構築に向けて努力しなくてはならないとのことでした。

今回のリーダー研修会では、国や県が抱えている問題の認識を深め、それに付随する環境に配慮したビジネス活動について学ぶことができました。また、それらに携わる人々の思いやご苦労の一端に触れ、私達一人ひとりが日々の生活の中で実践できるリサイクルについて改めて考える良い機会となったのではないのでしょうか。

ワーキング・ホリデー制度説明会&交流会 in沖縄が開催されました

厚生労働省主唱、(社)日本ワーキングホリデー協会主催(後援:沖縄労働局、沖縄県、那覇市、宜野湾市、(財)沖縄県国際交流・人材育成財団)によるワーキング・ホリデー制度説明会・交流会が平成18年11月11日(土)に宜野湾市勤労青少年ホーム

にて行われました。当初70名の定員に対して86名の申し込みがあり(参加者数は76名)、その顔ぶれも学生からすでに就労されている方までと様々で、同制度に対する若年者の関心の高さがうかがえました。

資料提供:(社)ワーキング・ホリデー協会

ワーキング・ホリデー制度とは…二国間の協定に基づいて、最長1年間異なった文化の中で休暇を楽しみながら、その間の滞在資金を補うために付随的に就労することを認める特別な制度です。本制度は、両国の青少年を長期にわたって相互に受け入れることによって広い国際的視野をもった青少年を育成し、ひいては両国間の相互理解、友好関係を促進することを目的としています。

対象は日本国籍の日本に在住している18歳から30歳まで(一部の国は18歳から25歳まで)の人となっています(下表参照)。

国名	年齢	ビザ発給枠	ビザ発給数(2005年)単位:人
制度開始年月日			
オーストラリア	18歳~30歳(申請時)	制限なし	(オーストラリア人) 1,144 (日本人) 9,351
1980年12月1日			
ニュージーランド	18歳~30歳(入国時)	制限なし	(ニュージーランド人) 191 (日本人) 3,093
1985年7月1日			
カナダ	18歳~30歳(申請時)	5,000	(カナダ人) 727 (日本人) 5,429
1986年3月1日			
韓国	18歳~30歳	3,600	(韓国人) 1,801 (日本人) 460
1999年4月1日			
フランス	18歳~30歳(申請時)	600	(フランス人) 353 (日本人) 550
1999年12月1日			
ドイツ	18歳~30歳(入国時)	制限なし	(ドイツ人) 208 (日本人) 529
2000年12月1日			
イギリス	18歳~25歳	400	(イギリス人) 307 (日本人) 358
2001年4月16日	英国政府が認めた場合30歳まで可		

(社)日本ワーキング・ホリデー協会URL <http://www.jawhm.or.jp>

■ワーキングホリデー協会沖縄県協力員の連絡先

〒903-0804 沖縄県那覇市首里石嶺町4-437-4

TEL: 070-5819-9564

FAX: 098-886-3767

下地 恵昇(人事・教育研究所オアシス7所長)

説明会では、(社)日本ワーキング・ホリデー協会九州支所長の原岡英さんより本制度及び各国ビザ情報に関する説明が行われ、また協会本部業務課長代理の額川由紀子さんより、出発前の準備や渡航中にかかる費用、さらには現地でも事故に遭遇したり、クレジットカード紛失といったトラブル対策など額川さんご自身の体験を交えたアドバイスがあり、参加者の方々もメモを取りながら真剣に聞き入っていました。

交流会では、渡航希望国別グループに分かれ体験帰国者による報告や参加者全員によるディスカッションが行われ、ワーキング・ホリデーを経験されたOB、OGの方々とはもちろんこれからワーキングホリデーを目指す仲間との交流を深

め、参加者皆さんの夢もさらに膨らんだのではないのでしょうか。

本会終了後、(社)日本ワーキング・ホリデー協会が実施したアンケートでは、参加者から「体験談など具体的な内容を聞いて良かった」、「自分でもできると自信に繋がった」といった声が聞かれました。

県としましても、今回の説明会・交流会に参加された若い方々がワーキング・ホリデー制度を有意義に活用し、日本とは異なる価値観や文化に触れて広い視野と国際的感覚を身につけ、これからの時代を担う職業人・社会人として成長されることを期待しますとともに、同制度の普及・啓発に積極的に取り組んで参ります。



沖縄県ファミリー・サポート・センター研修会 & 新春交流会のお知らせ

「子育ての新たな支え合いと連帯の仕組み」として広がるファミリー・サポート・センターについて、その関係者及び関心のある人々が一堂に会して研修、交流、意見交換を行い、さらなる発展を目指します。

主催/沖縄県、沖縄県ファミリー・サポート・センター連絡協議会
 日時/平成19年1月14日(日)
 [第一部] 研修会 午前9時00分～12時00分
 [第二部] 交流会 午後1時00分～3時30分
 場所/宜野湾市立中央公民館2F(宜野湾市野嵩1-1-2 TEL893-4436)
 内容/①「ファミリーサポート、緊急サポートの連携による子育て支援」
 講師 ファミリー・サポート・センター佐世保
 アドバイザー 山本有子
 ②「介護・育児のファミリー・サポート・センターの現場から」
 講師 船橋市ファミリー・サポート・センター
 アドバイザー 水野真理子
 ③意見交換
 ④交流会(13:00～15:30) ★ゲスト:鉢嶺元治さん

参加人員/約200名
 その他/託児あり(事前に申込みしてください)
 申し込み/下記事務局までご連絡ください。(詳しくは労政福祉班のHPで)
 事務局:TEL866-2366/FAX866-2355(羽地)

☆☆☆ 多くの皆さまのご参加をお待ちしております!! ☆☆☆

＜沖縄県内のファミリー・サポート・センター＞ ～只今会員募集中です!!(依頼会員、提供会員、両方会員)～

センター名	所在地	連絡先(TEL)
那覇市ファミリー・サポート・センター	那覇市金城3-5-4(那覇市社会福祉協議会内)	098-857-8991
浦添市ファミリー・サポート・センター	浦添市内間2-18-2(浦添市地域福祉センター内)	098-870-0073
沖縄市ファミリー・サポート・センター	沖縄市高原7-35-1(沖縄市福祉文化プラザ内)	098-933-1234
うるま市ファミリー・サポート・センター	うるま市みどり町1-1-1(うるま市役所保育課内)	098-973-5427
名護市ファミリー・サポート・センター	名護市港2-1-1(名護市中央公民館1階内)	0980-53-5428
宮古島市ファミリー・サポート・センター	宮古島市平良字下里442(宮古島市働く女性の家内)	0980-73-5245
宜野湾市ファミリー・サポート・センター	※19年4月開設予定	市産業振興課
豊見城市ファミリー・サポート・センター	※19年4月開設予定	市児童家庭課

※上記センターで対応できない内容(病児病後児、障害児、宿泊を伴う預かり)は、『子育て緊急サポートネットワークおきなわ』(TEL931-0678)各支部にて受け付けております。

男女雇用機会均等法が変わります!! 平成19年4月1日スタート

職場に働く人が性別により差別されることがなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法がスタートします。

男女雇用機会均等法改正のポイント

- ①女性だけではなく、男性に対する差別も禁止されることになります。
- ②禁止される差別として募集・採用配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えてパートへの身分変更や退職勧奨、雇止め等が追加されます。
- ③妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇に加えて
 - 労働基準法の母性保護措置
 - 均等法の母性健康管理措置の取得を理由とする解雇その他不利益取扱いも禁止されます。
- ④妊娠中や産後1年以内の者を解雇した場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得等の理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。
- ⑤男性も含めてセクシュアルハラスメント防止対策を講じることが義務となります。
- ⑥個別紛争解決援助や企業名公表の対象として
 - セクシュアルハラスメント
 - 母性健康管理措置が追加されます。
- ⑦その他間接差別の禁止、過料等が創設されます。

☆改正男女雇用機会均等法等のお問い合わせ

☆職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてのお問合せ、ご相談などは……



お気軽に 沖縄労働局雇用均等室へ
 電話 098(868)4380
 住所 那覇市おもろまち2丁目1番1号
 那覇第2地方合同庁舎3階

改正男女雇用機会均等法のポイント

平成19年4月1日 改正男女雇用機会均等法スタート

～職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備のために～

改正のポイント

性別による差別禁止の範囲の拡大

●男性に対する差別も禁止されます

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も均等法に基づく調停など紛争の解決援助が利用できるようになります。

例えば……

・募集又は採用に当たり、その対象から男女のいずれかを排除していると認められる例

一定の職種（いわゆる総合職、一般職等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる正社員、パートタイム労働者等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること

●禁止される差別が追加、明確化されます

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されます。

また、配置に業務の配分や権限の付与が含まれることを明確化しました。

例えば……

・業務の配分に当たり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例

営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること

・権限の付与に当たり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例

男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと

・降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしていると認められる例

営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること

●間接差別が禁止されます

間接差別とは……

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

をいいます

均等法制定以降、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、明らかな差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しなくて済むよう、女性が満たしにくい要件を課すなど、差別事案が複雑化する中で、形を変えた差別への対応が課題となっています。

こうしたことから、省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止することとしました。

【合理的な理由がない場合、間接差別として禁止される措置】

- ・労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ・コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ・労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

・合理的な理由がないと認められる例

例えば……

- ・荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを募集又は採用の要件とする場合
- ・広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合において、転居を伴う転勤に応じることができることを募集又は採用の要件とする場合
- ・広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

(注) 業務遂行に必要な合理的な理由がある場合に身長・体重要件や転勤要件等を課せなくなるわけではありません。

なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

●妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます

【省令で定められている理由】

- ・ 均等法の母性健康管理措置を求めた、又は受けたこと
- ・ 労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと
- ・ 妊娠又は出産による能率低下又は労働不能が生じたこと

など

・ 不利益取扱いの例

例えば……

- ・ 賃金について、妊娠・出産等に係る不就業期間分を超えて不支給とすること
- ・ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就業期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等と同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や労働能率の低下について不利に取り扱うこと
- ・ 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと

●妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります

セクシュアルハラスメント対策

●男性に対するセクシュアルハラスメントも対象となります

事業主は、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場でのセクシュアルハラスメント対策として、次の9つの措置を講じなければなりません。

【事業主が講ずべき措置】

- ・ セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
- ・ 行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること
- ・ 相談窓口をあらかじめ定めること
- ・ 窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
- ・ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・ 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ・ 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、周知すること
- ・ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること

- ・ 対策が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となります。
- ・ 紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

(注) この規定は派遣先の事業主にも適用されます。

母性健康管理措置

事業主は、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（時差通勤、勤務時間の短縮等）を講ずることが義務となっています。

こうした措置が講じられず、是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクション（男女間の格差解消のための積極的取組）に取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができます。

過料の創設

厚生労働大臣（都道府県労働局長）が事業主に対し、男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料に処せられます。

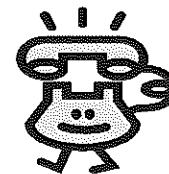
労働基準法

女性の坑内労働

女性の坑内労働について、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに省令で定める以下の業務を除き、女性も坑内労働が行えるようになります。

- 1 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物(以下「鉱物等」という。)の掘削又は掘探の業務
- 2 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘探の業務（遠隔操作により行うものを除く。）
- 3 発破による鉱物等の掘削又は掘探の業務
- 4 すり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘探の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘探に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘探の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘探の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

- ☆ 改正男女雇用機会均等法等のお問い合わせ
- ☆ 職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてのご相談、困りごとは…



お気軽に 沖縄労働局雇用均等室へ
電話 098(868)4380
住所 那覇市おもるまち2丁目1番1号
那覇第2地方合同庁舎3階

沖縄労働局ホームページ <http://www.renkyu.net/okirodo/>

平成18年度 年末年始無災害運動

— 基本通りの安全チェック 年末年始も守ります —

年末年始は、何かとあわただしい時期で、普段の作業や生活のリズムが変わりやすく、事業場・職場が一斉に操業を停止・開始する際や大掃除の際などに、通常では行わない非定常作業などが多くなる時期です。そこで、各事業場・職場では、災害防止のための特別な配慮が必要になります。

また、この時期は、働く者一人ひとりが、自らの健康や生活習慣を見直す絶好の機会でもあります。

一年の締めくくりを笑顔で送り、災害の無い明るい新年を迎えるため、年末年始のあわただしい時期にこそ、「安全最優先」の考え方を基本にいただき、あわてず、手を抜かず、作業前点検の実施、作業手順の遵守、非定常作業における安全確認、交通ルールの徹底など原点に立ち返って実施していただくことが必要です。

このような趣旨を踏まえ、それぞれの職場・事業場で、効果的な取組をお願いいたします。

- 1 実施期間／平成18年12月15日～平成19年1月15日
- 2 運動標語／基本通りの安全チェック 年末年始も守ります
- 3 主 唱 者／中央労働災害防止協会
- 4 後 援／厚生労働省

多様な働き方を考えるセミナー

(パートタイム雇用管理改善セミナー)

無料

●講演「働き方の多様化をめぐるって」

～ワークバランス及びパートタイム労働者の雇用管理改善について～

講 師 北浦正行 氏

財団法人 社会経済生産性本部 社会労働部長

●事例紹介ビデオ上映

「パートタイマーの“やる気”を企業活力に」

日 時：平成19年1月24日(水)14:00～16:30

会 場：ロワジールホテルオキナワ 天妃の間(3F)

那覇市西3-2-1 電話098-868-2222

対象者：事業主、人事労務担当者(短時間雇用管理者等)、労働者、
労使団体、一般県民等 150名

入場料：無 料

主 催：沖縄県・(財)21世紀職業財団沖縄事務所

後 援：沖縄労働局 沖縄県中小企業団体中央会

(社)沖縄県経営者協会 (社)沖縄県工業連合会

問い合わせ先：沖縄県観光商工部雇用労政課 098-866-2366

(財)21世紀職業財団沖縄事務所 098-869-9076

講師プロフィール
1973年一橋大学卒業。労働省に入省し、各局に勤務。
新潟県・経済企画庁に転出、能力開発課長その他を経て96年退職。同年(財)社会経済生産性本部に入職して社会労働部長。人事労務管理、労使関係などを専門に、各種の調査研究や執筆・講演活動。SOHOポータル協議会事務局局長など政府関係者の各種委員会・研究委員会。武蔵野大学講師(非常勤)

労働 相談

未払賃金について

<相談内容>

私たちの勤めていたスーパーが突然倒産しました。私たちの給料は、15日締めめの25日支払となっており、13日分の賃金が未払になっています。会社とは連絡が取れないようなのですが、給料を払ってもらうにはそのような手段があるのでしょうか。

<回 答>

労働基準法第24条により、事業主には従業員の労働の対償としての賃金を全額支払う義務があります。また、賃金は他の再建に優先して支払わなければなりません。まず、このことを念頭に会社と話し合ってみましょう。それで埒があかない場合は、賃金の未払い(不払い)で労働基準監督署への申告、簡易裁判所に「支払督促の申立」「少額訴訟の提起」等を行う方法があります。

<ポイント>

1)労働基準監督署への申告

このケースは労働基準法第24条(賃金の全額払い)に違反するということになるので、労働基準監督署への申告ができる。

2)簡易裁判所への支払督促の申立

支払督促は、貸金、売掛金、賃金などを相手方が支払わない場合に、申立人の申立だけに基づいて行われる略式の裁判である。相手方の異議があれば訴訟となるが、異議がなければ申立人は仮執行の裁判(仮執行宣言)を得て強制執行に移ることもできるので、トラブルが早く解決できる。相手方の居住地、事務所や営業所の所在地を管轄する簡易裁判所が取り扱うこととなっている。

支払督促は、相手方が異議を申し立てる

と訴訟手続に移行し、その場合、請求額が140万円を超えると地方裁判所での手続となる。利用に当たっては、請求内容に間違いはないか、異議申し立てされる可能性が少ないか、通常訴訟へ移行した場合の対応を考慮しておく必要がある。

3)簡易裁判所への少額訴訟提起

民事訴訟のうち、60万円以下の金銭のトラブルに限り利用できる手続である。原則として、1回の審理で判決が言い渡されるので、トラブルが早く解決できる。簡易裁判所に定型の訴状用紙が備え付けられている。

4)賃金債権の確保

①賃金を確保するための留意点

未払賃金等の労働債権の発生根拠及び金額の裏付けとなるような資料を確保するため、就業規則、給料明細、賃金台帳、源泉徴収票、タイムカードなど収集しておくこと。また、使用者に各労働者の未払債権の内容と金額に関する「未払労働債権確認書」を作成してもらうこと。

②労働債権の確保

労働者や労働組合が使用者から売掛金債権の債権譲渡を受けておくこと。これは使用者から債務者に対して債権譲渡通知書の内容証明郵便で郵送してもらう必要がある。

5)賃金債権の消滅時効

退職手当以外の賃金の消滅時効は2年間、退職手当は5年間である。なお、使用者には賃金台帳を作成して3年間保存する義務がある。

労働委員会だより 労働争議の調整についてご紹介します！

労使間における紛争は、当事者間において自主的な解決が図られることが望ましいですが、ときには話し合いがまとまらず、解決が困難になることがあります。このような場合に、労働委員会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、あるいは主張をとりなして、労働争議が公正、適切、かつ迅速に解決するよう図る制度を労働争議の調整といいます。

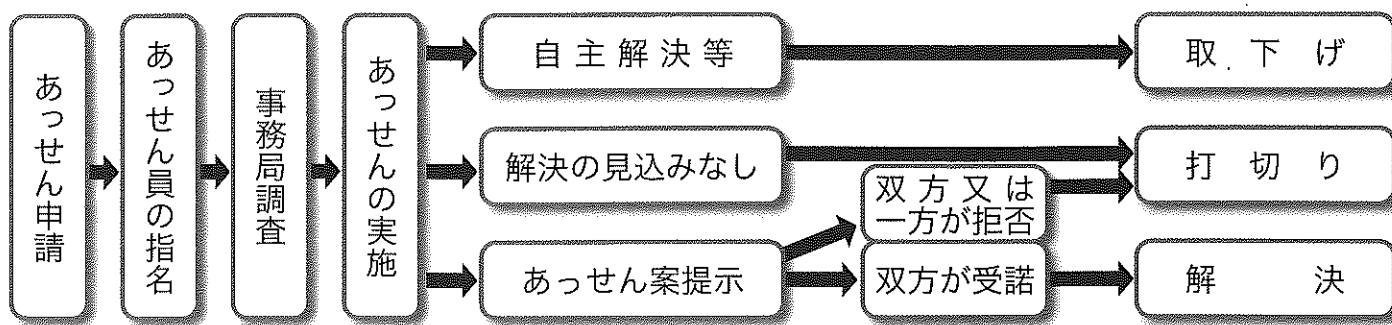
労働委員会が行う調整には、あっせん、調停、仲裁の三つの方法があり、どの方法を選ぶかは、原則として当事者の自由ですが、ほとんどの場合、手続の簡便なあっせんの方法が利用されています。

調整方法の種類別相違点

区分	あっせん	調停	仲裁
主体	あっせん員 公益委員 労働者委員 使用者委員 } 各1人ずつ	調停委員会 公益委員 労働者委員 使用者委員 } 同数	仲裁委員会 公益委員 3人 労・使委員は意見を述べる ことができる。
開始	①当事者一方からの申請 ②当事者双方からの申請 ③職権	①当事者双方からの申請 ②当事者一方からの申請 (労働協約に定めがある場合・公益事業の場合) ③職権 ④知事からの請求	①当事者双方からの申請 ②当事者一方からの申請 (労働協約に定めがある場合)
効果	あっせん案を示すこともある。 あっせん案を受諾するかどうかは自由で、法的に拘束されることはない。	調停案を示して当事者双方に受諾を勧告する。 調停案を受諾するかどうかは自由で、法的に拘束されることはない。	仲裁裁定を出す。 当事者はこの裁定に従わなければならない、その効力は労働協約と同一の扱いとなり、当事者を拘束する。

☆労働争議のあっせんの流れ

3つの調整方法の中で最も多く利用されているあっせんについて、簡単に手続きの流れをご紹介します。



☆事務局から一言☆

労使紛争で困ったときは、ご一報を。円満解決に向けお手伝いします。また、ホームページも開設しておりますのでご利用下さい。

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 <http://www3.pref.okinawa.jp/site/view/cateview.jsp?cateid=195>

Eメール aa160008@pref.okinawa.jp

平成18年度 上半期

労働日誌

	県内労働情勢	沖縄内外情勢
18年4月	12 地場・中小組対話会 12 もう一つの日本をめざす県内キャラバン(～13日) 17 名護市長の沿岸湾受入れに対する抗議集会 19 労働契約法学習会 21 地方連合会政策担当者意見交換会 25 男女雇用平等法実現国会前座り込み行動 25 もう一つの日本をめざすシンポジウム 26 労働安全センター総会 29 第77回メーデー(連合沖縄)	1 地上波デジタル放送開始 4 県発注工事談合問題で県は151社を指名停止処分とした 7 民主党代表に小沢一郎を選出 10 フランスにて若者雇用策「初期雇用契約」が撤回される 14 ライブドア株上場廃止 22 イラク連邦議会はタラバニ氏を移行政府大統領に選出。タラバニ氏はイスラム教シーア派のジャワド・マリキ氏を首相に指名 23 沖縄市長に東門美津子氏が当選 26 耐震強度偽装事件で姉歯元建築士ら8人を逮捕 27 拉致被害者家族 横田早紀江さんが米国議会にて支援を要請
5月	1 第77回メーデー(県労連) 8 最低賃金審議会 18 女性委員会第14回定期総会 25 第2回沖縄県環境審議会 26 宜野湾市第1回基地対策協議会 26 九州ブロック組織拡大担当者会議 26 2006年宿泊学習交流会(～27日) 31 第2回地方連合会代表者会議	2 在日米軍再編最終報告に日米が合意 4 キャンプ・シュワブ沿岸部に滑走路を二本建設する案について、稲嶺知事は容認できないと表明 11 在沖米軍再編に係る基本確認書に稲嶺知事と額賀長官が合意 19 国の名勝及び天然記念物に下地島の通り池を指定 24 琉球バスは第一産業交通への営業譲渡を決定 26 太平洋・島サミット開催(～27日) 27 インドネシア・ジャワ島にてM6.3の地震発生 死者6千人超 29 阪急HDが阪神鉄道との経営統合を決定
6月	1 うまんちゅユニオン南星支部結成 4 核兵器廃絶国民平和大行進(～10日) 6 沖縄労働局地域産業労働懇談会 15 格差是正431行動(～16日) 21 最低賃金審議会 23 2006平和オキナワ集会 24 米軍基地の整理・縮小を求める集会・デモ 26 うまんちゅユニオン向天支部結成大会 27 労金創立40周年記念式典 30 連合おきなわユニオン大会	1 民間委託による駐車違反取り締まり開始 県内は那覇・沖縄市 3 セルビア・モンテネグロ独立 旧ユーゴスラビアは完全に解体 7 平和の礎へ588人を追加刻銘 10 中城村道で地滑り発生 12 那覇市首里鳥堀町にてマンションの地盤が陥没 20 小泉首相はサマワへ派遣している陸上自衛隊の撤収を表明 22 サッカーW杯ドイツ大会にて日本は一次敗退 23 戦後61年目の慰霊の日 28 日本郵政公社は集配局の再編計画を発表
7月	1 県産品奨励月間パレード 4 第5回連合人権学習フィールドワーク(～5日) 10 建交労衛生清掃支部結成 11 官公部門連絡会06人勸期勝利総決起集会 12 沖縄科学技術大学院大学設置促進県民会議総会 13 第38回JPU沖縄県本部定期大会 15 ユニオンシネマ沖縄支部結成 19 最低賃金審議会 21 沖縄電力総連第25回定時大会 27 全労済総代会	3 サッカー日本代表の中田英寿選手が引退を発表 5 北朝鮮がミサイル7発を発射 7 県は酒税軽減措置の5年間の延長要請を決定 9 ロシアにてシベリア航空機が爆発炎上 127人の遺体を収容 14 ゼロ金利政策解除が決定 14 ゴルフ世界ジュニア選手権で宮里美香が初優勝 15 国連安全保障理事会は北朝鮮ミサイル発射非難決議を採択 16 八重山商工の春夏連続甲子園出場が決定 17 イラク駐留陸上自衛隊員の撤収完了 18 米スペースシャトル「ディスカバリー」帰還 21 伝統芸能「組踊」立方の宮城能鳳氏を人間国宝に認定 31 読谷補助飛行場の大部分を読谷村へ返還
8月	1 最低賃金審議会(本審議) 4 06平和ヒロシマ集会 4 最低賃金審議会 5 平和シンポジウムinヒロシマ 7 06平和ナガサキ集会 7 最低賃金審議会 8 平和シンポジウムinナガサキ 8 最低賃金審議会 11 NTT労組第5回定期大会 11 那覇市職労50周年記念式典 13 はたらく女性の110番 24 最低賃金審議会 28 県各局との政策要求に関する意見交換	1 沖縄・ラオス国口蓋裂患者支援センターが沖縄平和賞受賞 2 イスラエル軍がレバノンへ大規模侵襲 死者行方不明者千人超 2 ボクシングライトフライ級王座決定戦で亀田興毅が判定勝ち 7 全国高校総合体育大会ハンドボール男子で興南高校が優勝 15 小泉首相が靖国神社参拝 16 ロシア国境警備局が国境付近にて北海道の漁船を銃撃、拿捕 21 夏の甲子園で早稲田実業が初優勝 24 冥王星の太陽系からの除外が決定 24 県発注土木工事を巡る談合で処分を受ける企業が125社にのぼることが判明 28 国民年金保険料不正免除で社会保険庁は職員1752人を処分 29 米軍普天間飛行場の協議会初会合に県と北城市町村が参加 30 2016年夏季五輪の国内候補地に東京都を選定
9月	4 沖縄県自殺対策連絡協議会 6 情報労連第31回定期大会 7 労福協全国交流集会 8 沖縄国公労第43回定期大会(～9日) 8 ライフスタイルを見直す環境会議 9 パート・臨時ではたらく仲間のつどい 26 政労連沖縄地連第26回定期大会 28 全水道九州地区提起大会 28 パート労働者等の組織化事例研究会 29 自治労沖縄県本部定期大会 30 県労連第17回定期大会	3 南城市議22人・八重瀬町議20人当選 6 秋篠宮妃紀子様が長男をご出産 9 看護師・介護福祉士の受け入れを含む経済連携協定を日本とフィリピンが締結 15 オウム真理教松本智津夫被告の特別抗告棄却・死刑確定 16 ローマ法王がジハードを批判したとされる問題で事実上謝罪 19 タイで車によるクーデターが発生 19 国連安保理決議を受け、国は北朝鮮への金融制裁を発動 25 福島県発注工事の談合事件をめくり、佐藤栄佐久知事が辞職 26 安倍内閣発足 29 ブラジルにてGOL航空機が小型ジェット機と接触・墜落

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 千人	完全 失業率 %	一般職業紹介状況				消費者物価指数 H17=100	
	一般労働者		パートタイム労働者				有効			就職件数	那覇市	全国
	全国	沖縄県	全国	沖縄県			求職者数	求人数	求人倍率			
平成7年	34,684	226,701	5,961	43,677	33	5.8	20,429	3,777	0.18	1,270	101.2	100.7
8年	34,807	209,593	6,152	46,479	38	6.5	20,129	4,535	0.23	1,358	101.4	100.8
9年	34,875	210,829	6,438	45,096	36	6.0	21,678	5,270	0.24	1,592	102.6	102.7
10年	34,602	210,290	6,721	45,036	47	7.7	24,391	4,526	0.19	1,328	103.4	103.3
11年	35,033	259,350	8,502	58,059	51	8.3	26,170	5,771	0.22	1,457	103.4	103.0
12年	34,682	262,400	8,779	55,173	50	7.9	27,487	7,759	0.28	1,858	103.2	102.2
13年	34,281	256,145	9,097	56,817	53	8.4	29,774	7,875	0.26	1,823	102.2	101.5
14年	33,656	261,222	9,472	49,238	52	8.3	30,625	9,158	0.30	1,937	101.0	100.6
15年	33,213	260,403	9,685	53,843	49	7.8	31,037	11,220	0.36	2,253	100.7	100.3
16年	28,921	277,660	9,470	77,476	49	7.6	32,501	12,979	0.40	2,464	100.8	100.3
17年	32,188	273,547	10,907	93,239	51	7.9	34,890	15,016	0.43	2,485	100.0	100.0
17年10月	32,174	273,680	11,043	96,075	58	8.8	36,149	15,113	0.42	2,652	100.0	100.2
11月	32,192	274,178	11,035	95,094	52	7.9	34,950	14,736	0.42	2,358	99.4	99.8
12月	32,228	275,256	11,038	97,513	52	8.0	31,555	13,748	0.44	2,000	99.3	99.9
18年1月	32,046	274,227	11,023	99,295	46	7.2	31,867	14,649	0.46	2,290	99.7	100.0
2月	32,002	275,464	10,945	98,495	47	7.5	32,497	16,037	0.49	2,471	99.2	99.7
3月	31,885	273,591	10,975	97,085	52	8.2	34,679	17,530	0.51	2,901	99.3	99.9
4月	32,484	272,167	10,965	97,918	50	7.7	36,539	16,182	0.44	2,714	99.2	100.1
5月	32,557	271,166	11,003	101,620	51	7.8	36,710	15,117	0.41	2,637	99.6	100.4
6月	32,637	269,880	11,052	99,343	54	8.1	35,852	14,910	0.42	2,680	99.9	100.4
7月	32,661	264,859	11,121	101,009	52	8.0	35,050	16,143	0.46	2,630	99.8	100.1
8月	32,666	268,387	11,117	97,905	51	7.8	34,259	16,374	0.48	2,547	100.6	100.8
9月	32,653	268,863	11,134	99,134	51	7.8	33,094	16,220	0.49	2,883	100.7	100.8
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7年	159.1	164.8	147.7	155.7	11.4	9.1	408,864	318,395	308,023	248,230	100,841	70,165
8年	159.9	167.1	147.8	157.0	12.1	10.1	413,096	296,807	312,034	234,209	101,062	62,598
9年	158.3	161.8	145.8	151.4	12.5	10.4	421,384	298,441	316,622	235,635	104,762	62,806
10年	156.6	162.4	145.2	152.5	11.4	9.9	415,675	297,257	315,829	235,258	99,846	61,999
11年	153.5	161.3	142.4	150.1	11.1	11.2	396,291	336,248	306,167	264,785	90,124	71,463
12年	154.9	162.2	143.3	150.9	11.6	11.3	398,069	327,432	308,930	262,037	89,139	65,395
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
17年10月	152.7	153.2	140.1	145.3	12.6	7.9	307,531	233,006	302,250	232,567	5,281	439
11月	155.2	153.5	142.4	145.0	12.8	8.5	329,150	237,631	303,530	232,413	25,620	5,218
12月	153.7	155.3	140.4	146.1	13.3	9.2	740,378	501,514	303,678	237,780	436,700	263,734
18年1月	143.0	152.5	130.6	144.2	12.4	8.3	313,278	234,365	299,602	233,920	13,676	445
2月	151.7	150.8	139.1	142.5	12.6	8.3	306,980	233,105	301,252	231,760	5,728	1,345
3月	155.3	159.1	142.2	149.5	13.1	9.6	317,675	245,217	303,803	241,072	13,872	4,145
4月	157.7	156.8	144.4	148.1	13.3	8.7	314,527	237,202	306,310	234,229	8,217	2,973
5月	148.2	153.6	135.8	145.5	12.4	8.1	309,948	233,856	300,781	233,337	9,167	519
6月	159.6	155.9	147.0	148.5	12.6	7.4	581,699	397,052	303,577	233,180	278,122	163,872
7月	155.5	153.8	142.7	145.9	12.8	7.9	456,418	298,692	302,203	234,141	154,215	64,551
8月	151.4	156.5	139.0	148.5	12.4	8.0	311,953	247,319	301,113	235,500	10,840	11,819
9月	153.6	154.6	140.9	147.3	12.7	7.3	307,180	233,702	302,176	232,326	5,004	1,376
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)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



「労働おきなわ」96号(琉球労働から通巻170号)

2006年12月28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.pref.okinawa.jp/rosci/

発行人/石垣泰生
印刷所/新星出版株式会社
〒900-0001 那覇市港町2-16-1
(琉球新報開発ビル2F)
TEL(098)866-0741
FAX(098)863-4850