

季刊

労働おきなわ

2007 Autumn

No.99



「労働おきなわ」99号(琉球労働から通巻173号)

2007年9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/rosei/>

発行人/比嘉 徹
印刷所/有限会社南風原印刷
〒902-0073 那覇市上間571-1
TEL(098)834-1616
FAX(098)855-1968



沖縄県観光商工部雇用労政課

R100 古紙配合率100%
白色度70%の再生紙を利用しています。

労働相談窓口

フリーダイヤル
0120-610-223

目次

■ Relay Essay

雇用・能力開発機構 沖縄センター 統括所長 坂本 和人 …… 1

■ 平成19年中小・中堅企業春季賃上げ要求・妥結状況… 2

■ みんなでグッジョブ運動展開中… 3

■ 平成18年度労働条件等実態調査結果の概要 …… 4

■ INFORMATION

講演会・セミナーのお知らせ… 6

パートタイム労働法が改正されます… 7

雇用保険法が変わります… 8

中小企業労働時間適正化促進助成金の創設について… 10

労働保険適用促進月間… 11

賃金不払残業解消キャンペーン… 12

全国労働衛生週間・地域産業保健センターの利用について… 13

沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度… 14

■ 労働相談… 15

■ 労働委員会だより… 16

■ 労働経済指標… 17



平成19年5月24日(木)に沖縄県立武道館アリーナ棟において、キックオフイベントを開催。県内の小中高生、大学生、教職員、企業関係者、行政関係者など約2,000人が参加した。



今そして将来に向かっての課題、おきなわの雇用

雇用・能力開発機構沖縄センター 統括所長 坂本 和人

即戦力を求める声をよく聞きますが、企業における即戦力とはなんのでしょうか。明日からすぐに仕事ができる人が欲しい、業務にすぐ従事できる人ならいいとの答えが返ってきます。同じ業種に勤めていた人がA社からB社に転職したらこの人は、即戦力になるのでしょうか。確かに、他の業種から来た人に比べて、仕事に慣れる時間が少なく済むでしょう。しかし、そこには仕事の進め方、仲間とのコミュニケーションのあり方、段取りなどその職場ならではの進め方があります。必ず、その段階を経て初めて仕事ができる人、企業活動に従事できる人となるのではないかと思います。

即戦力は、企業内で少ない時間をかけてその職場にあった人材を育成することによって成せることではないかと考えます。他の企業から来て即、達成できるものではなく、自分のところに必要な人材として作り上げるものであると思うのです。

また、企業の中核となる人材の育成は、時間をかけて、人手をかけて、必要な経費をかけて行わなければ達成できません。このどれを惜しんでもうまくいくとは思えません。

新卒を採用しても、直ぐにやめていく企業からは、最近の若い人は根気がないとか、せっかく教えこんだのに少し賃金が高い会社へフリーターとして流れていってしまうとの声があります。

このような企業においては、一度企業の中の雇用環境を分析したらいいと思います。なぜ、従業員がやめていくのか、将来の目標をしっかりと持たせようとしているのか、仕事上の喜びがどこにあるのか、今の仕事をもっと楽しくできるための指導をしているのか、などを把握することで検討できます。そして、従業員に働くことへの希望を持たせることができれば簡単にやめることはなく、企業が求める従業員として育成していけるのではないかと思います。

沖縄では、自分のところで育てることも大切にされています。その成果としていろいろな企業団体の記念式典で永年勤続表彰式が行われていて、10年、15年、20年、25年と永年勤続された被表彰者

の方々にお会いすることができました。皆さん、素晴らしい表情で、この会社で永年勤務させていただいたことに感謝する言葉を聞くことによって、その企業の雇用環境の素晴らしさを感じることができました。

県内の建築関係の企業では、現実の厳しい経営環境の中においても従業員の能力向上を図っていかねば、将来に希望が持てない企業になるのではないかと思ひ、従業員に対して社内教育や各種資格取得のための支援を積極的に行っている企業もあります。その際には、教育訓練に必要な経費の一部としてキャリア形成助成金や建設教育訓練助成金を活用されて従業員教育を実施している企業もあります。

その一方では、技術系の中小企業で確かな技術を持っている経営者に、「従業員に教育訓練を行い、レベルアップを図れば企業もしっかりし、いい仕事をして、しっかり稼いで少しでも従業員の給料を上げてやったらどうですか」ともちかけたら、あっさり「やめたら代わりはいくらでもいるから、従業員を教育するとか、経費をかけるなんて一切しない」と一笑する経営者の声に危惧を覚えました。

今、沖縄県では、産業・雇用拡大県民運動を展開して、雇用情勢の好転を図ることとして進めていますが、将来の雇用動向にも目を向けておく必要があると思います。

全国的に少子高齢化が進んでいると言われますが、沖縄県の15歳以下の子供の割合は、18.4%と全国一であり、全国平均の13.6%と比較してかなり高いです。特殊出生率で示される赤ちゃんも1.72%と全国平均の1.29%から見れば高い数値となっており、将来的にも沖縄での雇用の場をどう確保するかが、沖縄の最大の課題となっていくのではと勘案されます。

その課題を克服するには沖縄での、雇用の在り方、雇用する経営者の在り方、雇用される人の在り方をもっと将来へ続くものとして考えていきたいものです。

平成19年

中小・中堅企業春季賃上げ要求・妥結状況

平均妥結額3,699円 平均賃上げ率1.51%

- ◇ 県雇用労政課では、県内の平成19年中小・中堅企業春季賃上げ要求・妥結状況の結果をまとめた。この調査は、企業規模1,000人未満で労働組合を有する県内の民間企業184社を対象に、6月30日時点での要求妥結状況を集計したものである。
- ◇ 今回の調査では、125社から回答が得られ、要求・交渉のあった99社のうち、妥結に至った企業は79社で、妥結率は79.8%となっている。
- ◇ 平均妥結額は、3,699円、賃上げ率は1.51%となっており、前年(3,317円、1.35%)と比べ、額で382円増、率で0.16ポイント上回った。さらに、妥結企業数を時期別にみると、3月まで14社(前年12社)、4月35社(同30社)、5月13社(同15社)、6月17社(同19社)となっている。
- ◇ 産業別妥結状況を見ると、妥結額の高い産業は、「卸売・小売業(4,798円)」、「情報通信業(4,612円)」、「建設業(3,973円)」などの順になっている。逆に低い産業は、「飲食店・宿泊業(1,997円)」、「電気・ガス・熱供給・水道業(2,586円)」、「運輸業(3,179円)」などの順になっている。

平成19年中小・中堅企業春季賃上げ要求・妥結状況

(平成19年6月30日現在)

産業区分	事項	企業規模1000人未満				
		集計対象 企業数 社	妥結前平均賃金 円	要求額 円	妥結額 円	賃上げ率 %
全産業		79	245,617	8,904	3,699	1.51
製造業	食品・たばこ	14	261,346	6,653	3,680	1.41
	化学	7	256,319	5,990	3,148	1.23
	石油・石炭製品	1	x	x	x	x
	窯業・土石製品	2	391,776	6,430	6,067	1.55
	鉄鋼	1	x	x	x	x
	金属製品	1	x	x	x	x
	金属製品	2	196,099	6,580	3,090	1.58
	農林水産業	0	0	0	0	0.00
	鉱業	0	0	0	0	0.00
	建設業	3	249,989	5,347	3,973	1.59
電気・ガス・熱供給・水道業	5	251,756	5,540	2,586	1.03	
情報通信業	7	312,621	16,786	4,612	1.48	
運輸業	24	237,143	10,068	3,179	1.34	
卸売・小売業	15	220,184	5,617	4,798	2.18	
金融・保険業・不動産業	2	281,338	13,058	3,931	1.40	
飲食店・宿泊業	3	181,609	6,667	1,997	1.10	
医療・福祉・教育・学習支援業	4	245,269	14,500	3,737	1.52	
複合サービス業、サービス業	2	232,524	9,500	3,250	1.40	

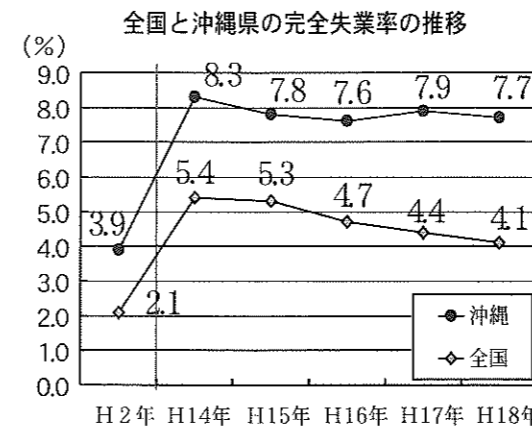
1 数値は単純平均である。
2 ×印は企業数が少ないため公表を差し控えるもの。



沖縄県産業・雇用拡大県民運動展開中!

本県の雇用情勢を全国並みに改善し、将来を担う子供たちが夢と希望をもてる社会を築くため、県では、産業・雇用の拡大につながる対策を短期間に集中して実施し、県民の皆さんの関心を高め、具体的な行動を促す「みんなでグッジョブ運動」を展開しています。

高い失業率を改善するために



本県では、失業者が約五万人おり、特に30歳未満の若い世代に集中しています。失業率は7.7% (平成18年平均) で、全国平均の約2倍となっています。

高失業率の主な原因としては、仕事を探している人(求職者)の数より仕事の数が少ない「雇用の場の不足」、会社と求職者の希望が合わないため、採用・就職につながらない、就職しても続かないなどの「求人と求職のミスマッチ」、学生や若い人に働くことの大切さをよく理解していない人が多い「若年者等の就業意識の低さ」が挙げられます。

「雇用の場の不足」については、企業が業績を伸ばし会社を大きくして従業員を増やしたり、県民が自ら起業に挑戦することなどが大切です。県は、頑張っている企業の取組を支援したり、県外の企業を沖縄に誘致することに努めています。

「求人と求職のミスマッチ」については、採用前に企業と求職者が仕事の内容や条件等についてそれぞれの考えをはっきりと相手に伝え合うことや、求職者は、県内外に目を向け、職種についても選択肢を広げて仕事を探すことが必要です。また、長く勤めてもらうためにも企業は職場環境を良くし、従業員も企業が求める能力を身につけることが重要となってきます。

「若年者等の就業意識の低さ」については、学生や若い失業者が普段から将来やりたい仕事や技術などについて勉強したり、「働くこと」への強い気持ちとチャレンジ精神を持つこと、また、家庭や学校で子供たちに対し「働くこと」について考えさせ、意識させるよう支援していくことも求められています。

「みんなでグッジョブ運動」とは?

生きがいを持って働くことについて、企業、学校、家庭、個人、行政などが一緒になって考え、連携しながら取り組み、自立した豊かな社会を実現していくことが「みんなでグッジョブ運動」です。

グッジョブ(Good Job)は、「良い仕事」を表し、「いい仕事をしたね!」「頑張っているね!」という意味で使っています。

具体的な取り組みについて

県では、「4年間で概ね4万人の雇用を拡大し、完全失業率を4%台に改善する」ことを基本目標に「みんなでグッジョブ運動推進計画」を策定しました。

計画では、目標達成にむけて、企業、教育機関、家庭・地域社会、行政機関等がそれぞれの立場で、主体的に取り組んでいくことを基本としています。

みんなが生きがいを持って働く自立した豊かな社会の実現に向け、県民一人ひとりが考え、それぞれの立場でできることを実践していくことが大切です。

今後とも、「みんなでグッジョブ運動」について、県民の皆様のご理解とご協力をお願いします。

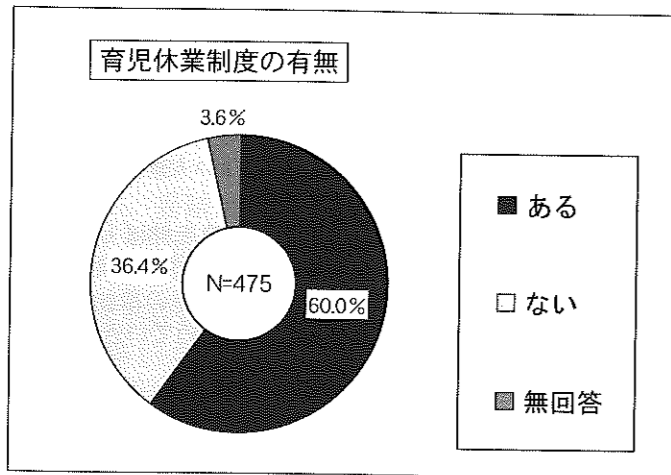
合い言葉は、「みんなでグッジョブ!」

労働条件等実態調査結果概要

*仕事と家庭の両立支援

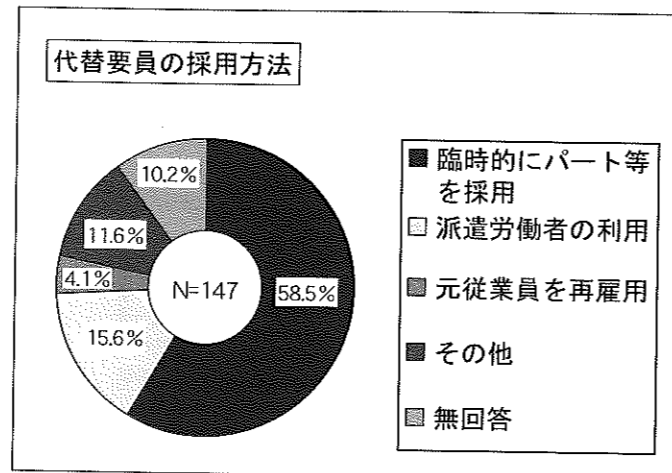
(1) 育児休業制度実施状況

有効回答 475 事業所のうち、育児休業制度を就業規則等に定めているとした事業所は 285 事業所で全体の 60.0% (前年 60.2%) となっている。



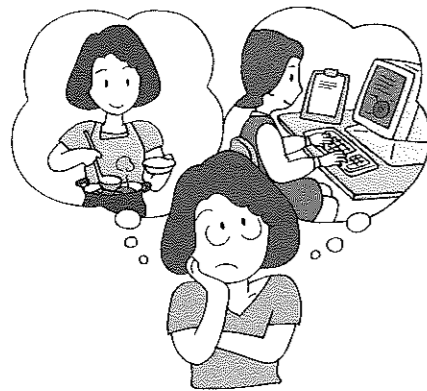
(2) 代替要員の採用方法

休業取得者の代替要員を採用している事業所における代替要員の採用方法は、「臨時的にパート等を採用」が 58.5% で最も多く、次いで「派遣労働者の利用」15.6% となっています。



(3) 育児休業制度の利用実績

平成 18 年 7 月 31 日以前の最近の 1 年間に出産した労働者 (男性の場合は配偶者が出産した労働者) に占める育児休業取得者の割合は、女性が 87.8% (前年 81.2%)、男性が 1.8% (前年 0.8%) となっている。

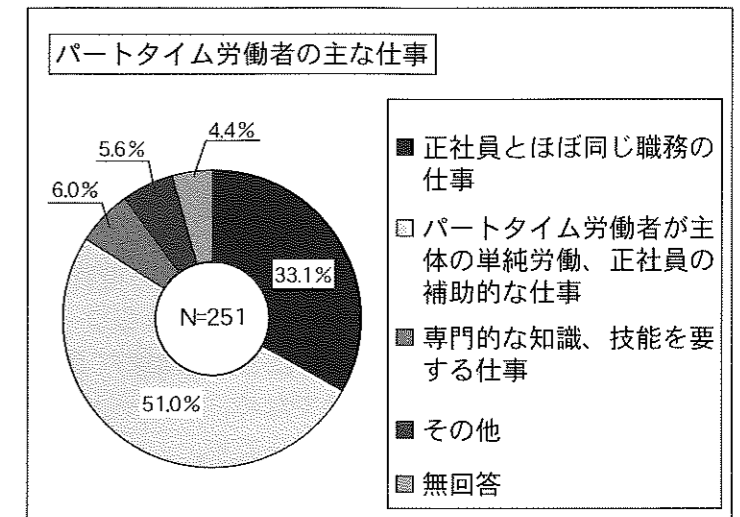


	取得率		出産者数		取得者数		退職者数	
	女性	男性	女性	男性(配偶者が出産)	女性	男性	女性	男性
計	87.8%	1.8%	418	452	367	8	51	0
10人未満	76.2%	0.0%	21	5	16	0	5	0
10~29人	83.3%	0.0%	36	26	30	0	6	0
30~99人	75.0%	0.0%	44	46	33	0	11	0
100~299人	88.1%	2.1%	101	146	89	3	12	0
300人以上	92.1%	2.2%	216	229	199	5	17	0
業種								
製造業	0.0%	0.0%	0	0	0	0	0	0
建設業	73.3%	0.0%	15	35	11	0	4	0
製造業	68.8%	8.1%	16	37	11	3	5	0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	0.9%	13	107	13	1	0	0
情報通信業	92.0%	3.0%	25	33	23	1	2	0
運輸業	76.9%	0.0%	13	21	10	0	3	0
卸売・小売業	82.7%	0.0%	75	58	62	0	13	0
金融・保険業	93.5%	0.0%	46	58	43	0	3	0
不動産業	100.0%	0.0%	6	6	6	0	0	0
飲食店・宿泊業	90.0%	4.5%	20	22	18	1	2	0
医療・福祉業	90.6%	0.0%	117	36	106	0	11	0
教育・学習支援事業	66.7%	0.0%	6	13	4	0	2	0
複合サービス事業	100.0%	0.0%	2	0	2	0	0	0
サービス業	88.0%	9.5%	50	21	44	2	6	0
その他	100.0%	0.0%	14	5	14	0	0	0
無回答	0.0%	0.0%	0	0	0	0	0	0

*パートタイム労働者について

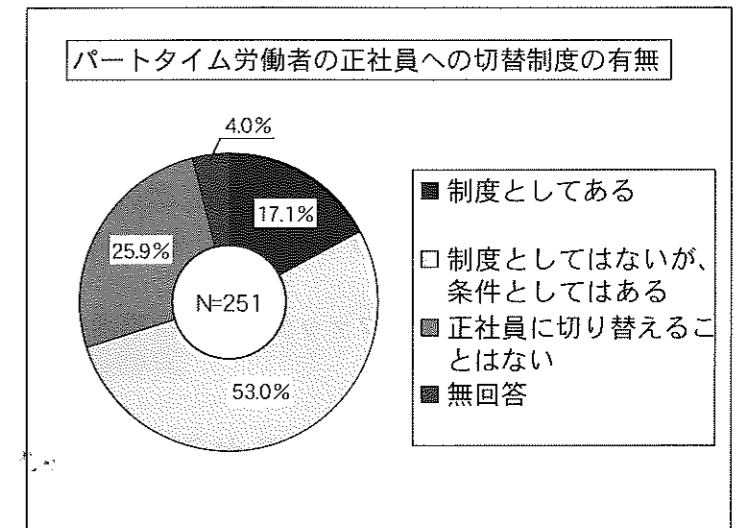
(1) パートタイム労働者の主な仕事

パートタイム労働者の主な仕事は、「パートタイム労働者が主体の単純労働、正社員の補助的な仕事」51.0%、次いで「正社員とほぼ同じ職務の仕事」33.1%、「専門的な知識、技能を要する仕事」6.0%、「その他」5.6%の順となっている。



(2) 正社員への切替え制度

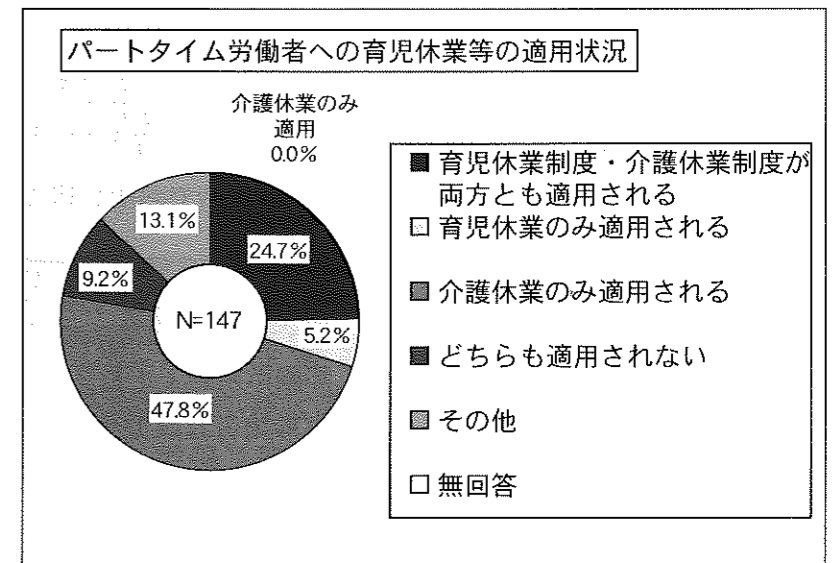
正社員への切替え制度の有無は、「制度としてある」17.0%、「制度としてはないが、条件によってはある」53.0%、「正社員に切り替えることはない」25.9%となっており、制度として規定されている事業所は 2 割に満たないが、条件によって正社員へ切替える事業所と合わせると 7 割が何らかの方法で正社員へ切替えることがあると回答している。



(3) パートタイム労働者への育児休業制度等の適用状況

パートタイム労働者への育児休業制度等の適用状況は、「どちらも適用されない」が 47.8% で最も多く、次いで「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」24.7% となっている。

このことから、何らかの制度が適用される事業所の割合は 3 割程度と低く、育児や介護をしているパートタイム労働者にとっては厳しい状況となっている。



＊ ＊ 講演会・セミナーのお知らせ ＊ ＊

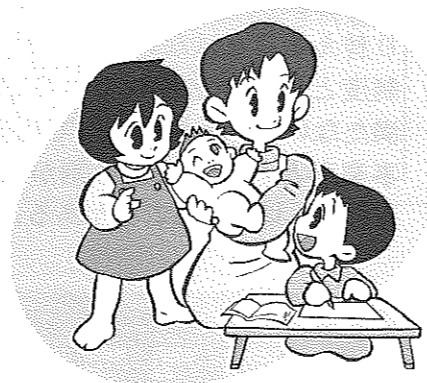
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方は、これからの人口減少時代における経済・社会・個人の活力を向上させるキーとして各方面で注目されています。

“ワーク・ライフ・バランスは「明日への投資」とは言うけれど、具体的にどう取り組めばいいのか、悩んでいませんか？多種多様にあるワーク・ライフ・バランスの手法を先進事例を通して学び、個々の主体がまずはできることから始めてはいかがでしょうか？

企業の経営者・管理者だけでなく、一人一人の従業員、また、企業で働いていない方にもぜひ聞いていただきたい講演会、セミナーです。

I、仕事と家庭を考える月間講演会

- 日時 平成19年10月15日（月）午後1時30分～4時
- 場所 沖縄産業支援センター（1階ホール）
- 内容 講演「成長する企業とワーク・ライフ・バランス」
講師 獨協大学経済学部准教授 阿部正浩
事例発表 「仕事と育児の両立に向けた我が社の取り組み」
（株）沖縄富士通システムエンジニアリング
- 主催 沖縄県、（財）21世紀職業財団沖縄事務所
- 定員 180名
- 申込 10/5までにファックスまたは電話でお申し込みください。



II、多様な働きかたを考えるセミナー

- 日時 平成19年11月8日（木）午後2時～4時30分
- 場所 沖縄都ホテル（地下階・虹雲の間）
- 内容 講演「企業経営とワーク・ライフ・バランス」
講師 NECラーニング株式会社 代表取締役執行役員社長 内海房子
事例発表 「育児休業を取得して～父親の子育て」
沖縄バス（株）運転士 安里清彦
- 主催 沖縄県、（財）21世紀職業財団沖縄事務所
- 定員 120名
- 申込 10/31までにファックスまたは電話でお申し込みください。

問い合わせ・申込先

〒900-8570 那覇市泉崎1丁目2番2号
沖縄県観光商工部雇用労政課労政福祉班（担当/宮城・羽地）
TEL：098-866-2366 FAX：098-866-2355

パートタイム労働法が改正されます

- 1 労働条件の文書交付・説明義務
労働条件を明示した文書の交付等の義務化（過料あり）等
- 2 均衡のとれた待遇の確保の促進（働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備）
(1) すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
(2) 特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止
- 3 通常の労働者への転換の推進
通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化
- 4 苦情処理・紛争解決援助
(1) 苦情を自主的に解決するよう努力義務化
(2) 行政型ADR（調停等）の整備
- 5 事業主等支援の整備
短時間労働援助センターの事業の見直し（事業主等に対する助成金支給業務に集中）

施行期日 平成20年4月1日施行
（ただし、5に関しては平成19年7月1日施行）

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、

沖縄労働局雇用均等室まで

那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎3階 TEL (098)868-4380

改正パートタイム労働法関連資料

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>

雇用保険法が変わります！

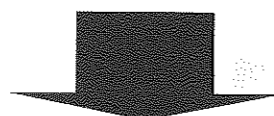
～ 雇用保険被保険者のみなさまへ ～

1 雇用保険の受給資格要件が変わります

- これまでの週所定労働時間による被保険者区分（短時間労働者以外の一般被保険者／短時間被保険者）をなくし、雇用保険の基本手当の受給資格要件を一本化します。
- 原則として、平成19年10月1日以降に離職された方が対象となります。

【旧】

- ・短時間労働者以外の一般被保険者
⇒ 6月（各月14日以上）
- ・短時間労働被保険者（週所定労働時間20～30時間）
⇒ 12月（各月11日以上）



【新】

雇用保険の基本手当を受給するためには、週所定労働時間の長短にかかわらず、原則、

12月(各月11日以上)

の被保険者期間が必要。

※ 倒産・解雇等により離職された方（注）は、6月（各月11日以上）が必要。

（注） 詳しい条件等は、沖縄労働局職業安定課又はお近くの公共職業安定所（ハローワーク）にお問合せください（問合せ先は裏面をご覧ください）。

厚生労働省 沖縄労働局 公共職業安定所（ハローワーク）

2 育児休業給付の給付率が50%に上がります

- 給付率を休業前賃金の40%から50%に引き上げます。
- 平成19年3月31日以降に職場復帰された方から平成22年3月31日までに育児休業を開始された方までが対象となります。

【旧】 休業期間中 30% + 職場復帰後6か月 10%



【新】 休業期間中 30% + 職場復帰後6か月 **20%**

※ 育児休業給付の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎期間から除外されます（平成19年10月1日以降に育児休業を開始された方に適用）。

3 教育訓練給付の要件・内容が変わります

- 本来は「3年以上」の被保険者期間が必要である受給要件を、当分の間、初回に限り「1年以上」に緩和します。
- また、これまで被保険者期間によって異なっていた給付率及び上限額を一本化します。
- いずれの措置も、平成19年10月1日以降に指定講座の受講を開始された方が対象となります。

【旧】

被保険者期間3年以上5年未満 20%（上限10万円）
被保険者期間5年以上 40%（上限20万円）



【新】

被保険者期間3年以上 20%（上限10万円）
（初回に限り、被保険者期間1年以上で受給可能）

☆ 詳しくは、沖縄労働局職業安定課又はお近くの公共職業安定所（ハローワーク）にお尋ねください。
☆ 雇用保険法の改正の概要は下記をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken05/index.html>

（事業主の方へ）

☆ このリーフレットの電子データは、上記ページの「雇用保険制度改正に係る周知用リーフレット」をクリックしていただくとダウンロードが可能です。社内のメーリングリストや電子掲示板等を通じ、被保険者の方へ幅広い周知をお願いいたします。

沖縄労働局職業安定課 098-868-1655 | 名護公共職業安定所 0980-52-2810
那覇公共職業安定所 098-866-8609 | 宮古公共職業安定所 0980-72-3329
沖縄公共職業安定所 098-939-3200 | 八重山公共職業安定所 0980-82-2327

中小企業労働時間適正化 促進助成金の創設について

働き方の見直しにより、長時間労働の是正に積極的に取り組む中小事業主の方々を支援するため、「中小企業労働時間適正化促進助成金」が創設されましたので是非ご活用ください。

本助成金は、特別条項付き時間外労働協定を締結している中小事業主であって、次のイからハまでの事項を盛り込んだ「働き方改革プラン」（実施期間1年間）を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、これを実施した方に100万円を支給するものです。

イ 次のいずれかの措置

- ① 特別条項付き時間外労働協定の対象労働者を半分以上減少させること
- ② 割増賃金率を自主的に引き上げること（限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を35%以上に、又は、月80時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上に引き上げること）

ロ 次のいずれかの措置

- ① 年次有給休暇の取得促進
- ② 休日労働の削減
- ③ ノー残業デー等の設定

ハ 次のいずれかの措置

- ① 業務の省力化に資する設備投資等の実施（300万円以上のものに限る）
- ② 新たな常用労働者の雇入れ



本助成金の詳細については、
沖縄労働局労働基準部監督課（TEL 098-868-4303）へお問い合わせ下さい。

10月は「労働保険適用促進月間」です。

・・・未手続の事業主は早めに入入手続を・・・

厚生労働省・沖縄労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

労働保険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、また、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、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて労働者の職業の安定を図るため、雇用安定事業、能力開発事業を行う制度です。

労働者の雇用の安定と、職場の安全は企業経営の要です。企業の繁栄と労働者福祉の向上のためにも、労働保険制度に対するご理解とご協力をお願い申し上げます。

また、平成19年4月1日より石綿(アスベスト)健康被害救済のための「一般拠出金」の申告・納付が、労働保険料と併せて申告・納付することになっています。

労働保険への入入手続きがまだお済でない事業主の方は、お早めに手続き下さい。
なお、中小事業主の入入手続き等の事務処理の便宜を図るため、労働保険事務組合への事務委託制度がありますのでご利用をお勧めします。

《未手続事業に対する費用徴収制度について》

加入手続きを怠っていた場合は
労働保険は政府が管理、運営している強制的な保険であり、原則として労働者を一人でも雇っていれば、事業主は労働保険の加入手続きをとり、労働保険料を納めなければなりません。
なお、事業主が故意又は重大な過失により労災保険の保険関係成立届を提出していない期間中に、労働災害が生じ労災保険給付を行った場合、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100%又は40%を徴収することとなっております。

☆ 沖縄労働局は労働保険の未手続事業一掃対策に強力に取り組んでいます。
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下さい。

労使がともに協力しあい、 「賃金不払残業」を なくしましょう。



「賃金不払残業」って?

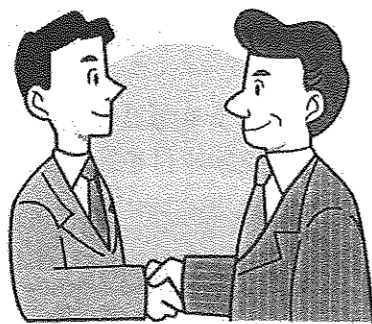
「賃金不払残業」とは所定労働時間外に労働時間の一部または全部に対して、決められた賃金や残業手当が支払われない、いわゆるサービス残業のことをいいます。賃金不払残業は労働基準法に違反する、あってはならないものです。厚生労働省では、賃金不払残業の解消に資するため、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月)を策定し、周知を図っています。

「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」って?

賃金不払残業が行われることのない職場にしていくためには、単に使用者が労働時間の適正な把握に努めるに止まらず、労使の主体的な取組が必要です。このため指針では、賃金不払残業の解消に向け、企業全体として主体的に取り組んでいくために労使が講ずべき事項を示しています。

「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」で示された労使の取組事項

労働時間の適正な把握



適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

職場風土の改革

労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

11月は賃金不払残業解消キャンペーン月間です。

全国労働衛生週間

10月1日～10月7日

スローガン

「こころにゆとり からだに余裕 みんなでつくる 健康職場」

全国労働衛生週間は、働く人の健康の確保、増進を図り、また、快適に働くことができる職場づくりに取り組む週間です。昭和25年に第1回が実施されて以来、本年で第58回を迎えます。

この機会に自主的な労働衛生管理活動の大切さを見直し、積極的に健康づくりに取り組んでみましょう。

地域産業保健センターの利用について

沖縄労働局から医師会への委託事業により、各地域産業保健センターでは、産業医の選任義務のない労働者50人未満の事業場の事業者及び労働者を対象に、健康相談等の産業保健サービスを無料で行っていきます。

- | | |
|---------------|--|
| 那覇地域産業保健センター | 那覇市東町26-1(那覇市医師会内)
TEL098-866-8804 |
| 中部地域産業保健センター | 北谷町字宮城1-584(中部地区医師会内)
TEL098-936-8200 |
| 北部地域産業保健センター | 名護市字宇茂佐1712-3(北部地区医師会内)
TEL0980-52-0777 |
| 宮古地域産業保健センター | 宮古島市平良東仲宗根807(宮古地区医師会内)
TEL0980-73-0222 |
| 八重山地域産業保健センター | 石垣市字登野城1357-1
TEL0980-88-5633 |

沖縄労働局 労働基準部 安全衛生課
TEL098-868-4402

沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度」がスタートします！

平成19年10月
自給スタート

沖縄県では、労働者個人の生活時間に配慮した働き方、働かせ方がその持てる能力を最大限に発揮させ、生産性の向上や優秀な人材の確保など、企業にとってのメリットが大きいと考え、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に積極的に取り組む企業を認証・登録し、県民に対して積極的にPRします。

I、認証・登録のメリット

1. 社会的責任（CSR）を果たす企業としてイメージアップが図られます。
次世代育成支援は企業の社会的責任として認知されつつあります。また、社内・社外において子育てしやすい環境の整備に取り組む企業は親しみやすく好感が持てます。
2. ホームページなどでPRされます。
両立支援に取り組む先進企業として広く県内外に発信していきます。

II、ワーク・ライフ・バランス推進のメリット

1. 優秀な人材が確保できます。
仕事も、仕事以外の生活も両方充実させたいと考える人たちの希望を叶える会社は魅力的です。良い人材が集まります。
2. 社員のやる気を引き出し、生産性が上がります。
仕事以外の活動（育児参加、資格取得、生涯学習など）によって身についた知識・技術・経験は仕事にも活かされます。
3. 業務の見直し・効率化が図れます。
少しでも残業を減らすために、仕事の進め方や人事管理を工夫するきっかけとなります。

III、募集対象（認証の要件）

- 沖縄県内に本社又は事業所があり、常時雇用する労働者を有して事業活動を行う法人であること（公共団体、公企業を除く）。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、沖縄労働局に届け出ていること。
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のため、法を上回る労働条件等の整備を行っていること。

IV、認証されるとどうなるの？

- 認証された企業には認証書が交付されます。
- 企業の概要やワーク・ライフ・バランスの取り組みの内容、また企業としてPRしたい事項を県のホームページ上に掲載します。（主管課の許可が下り次第、リンクの貼り付けも可能）
- ホームページのほか、県が発行する広報誌やパンフレットなどに掲載されたり、イベントの中で告知されます。

V、認証を受けるためには？－手続きの流れ－

- ①所定の認証申請書に必要事項を記入し、認証要件を満たしていると証明される資料（行動計画の概要など）と一緒に事務局に提出します。
- ②提出書類に不備がある場合、事務局職員が聞き取りを行うか、再度必要書類の提出をお願いします。
- ③申請を受理してから2～3週間以内に決定通知を出します。
- ④認証書の交付を、持参、引き取り、郵送いずれかの方法で行います。
- ⑤県のホームページ（雇用労政課）で認証企業の情報を公開します。

詳しくは、沖縄県観光商工部雇用労政課までお問い合わせください。

沖縄県観光商工部雇用労政課

電話：098-866-2366 FAX：098-866-2355

「<http://www.pref.okinawa.jp/index.html>」

（沖縄県トップページ）→「目的別メニュー」（雇用・労働）→「労政福祉」

労働 相談

派遣労働者の契約期間内の 解雇について

<相談内容>

1年契約の常用型派遣社員です。働きはじめて10か月過ぎた時、派遣元会社から、「派遣先会社との派遣契約が解除されることになったので、あなたには辞めてもらいたいのですが・・・」といわれました。契約はあと2か月残っているのに、このまま黙って辞めさせられるのは納得できません。

<回答>

あなたと派遣元会社との間には1年間の雇用契約があるので、派遣先と派遣元との派遣契約が解除されるからといって、派遣元会社とあなたとの労働契約が解除されるわけではありません。派遣元会社と派遣先会社がお互いに協力して派遣先の会社内で別の仕事を見つけるとか、派遣元会社が別の派遣先会社を見つけるといったような努力をする必要があります。派遣元会社があるあなたを解雇する場合、いわゆる正社員と同様に解雇に関する労基法の規定が適用され、正当な理由のない解雇となり、解雇は無効になります。もし、解雇するとしても、解雇する日の30日以上前までに解雇予告をする必要があります。30日以上前までに予告されなかった場合は解雇予告手当を請求することができます。

<ポイント>

1. 派遣労働者とは、派遣元事業主（派遣会社）と労働契約を結び、派遣先事業主（派遣先会社）に派遣されて労働を提供する労働者です。派遣労働者の雇用関係は派遣元にあり、派遣先とは指揮命令関係にあるが雇用関係はありません。
2. 労働者派遣事業は、自己の雇用する労働者を雇用関係のもと、他人の指揮命令をうけて

他人のために労働に従事させる労働者派遣の事業をいい、常用型と登録型に分かれています。

①常用型（「特定労働者派遣事業」という。）は、常時雇用する労働者のみを派遣するものです。派遣先事業主との労働者派遣契約が終了しても派遣元との労働契約は継続しますので適当な派遣先がなく、待機している間も賃金（または休業手当）は支払われることとなります。常用型を行なうには、厚生労働大臣に届出をしなければなりません。

②登録型（「一般労働者派遣事業」という。）は、事前に派遣労働者のリストに登録し、適当な派遣先が見つかった場合にそのつど、労働契約を締結して派遣する形態です。なお、常用型と登録型の労働者が混在しているときは登録型になります。登録型を開始するには、厚生労働大臣の許可が必要です。

3. 派遣と賃金の関係

労働者派遣は雇い主である派遣会社（派遣元）と実際に就業する会社（派遣先）が別になります。

派遣料金は派遣元と派遣先との間で決められ、派遣元に支払われます。賃金は派遣料金を基に派遣元と労働者との間で決めることとなります。したがって、給料を支払うのは、派遣会社（派遣元）です。たとえ、派遣先から派遣会社（派遣元）への支払が遅れても、派遣会社は労働者に対して、その月に全額支払う義務があります。

*労働者派遣法（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」の略称）は、派遣労働者の労働条件の向上、雇用の安定、福祉の増進を図ることを目的に1986年に施行されました。派遣事業の適正な運営を確保し、派遣元や派遣先の義務を明確にしております。

使用者の不当労働行為は労働組合法で禁じられています！

～不当労働行為審査制度について～

労働組合法は、使用者による「不当労働行為」を禁止しています。そこで、今回は不当労働行為とは何か、労働委員会が行う「不当労働行為審査制度」についてご紹介します。

<不当労働行為とは>

不当労働行為とは、憲法第28条が保障する勤労者の団結権を実質的に保障するため、労働組合法で禁止している使用者の次のような行為をいいます。

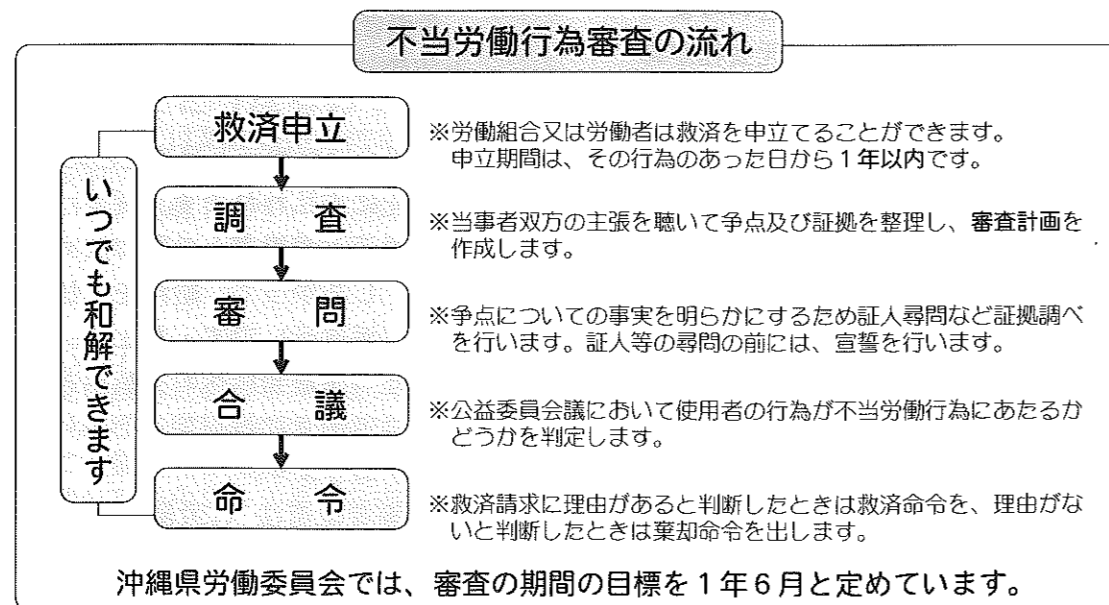
[不当労働行為の類型]

- ① 組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱い
 (例)・労働組合への加入、労働組合の結成又は労働組合の正当な行為を理由とする不利益取扱い
 ・労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること等
- ② 正当な理由のない団体交渉の拒否
 (例)・当該企業で働く労働者以外の労働者が労働組合に加入していることを理由とする団体交渉の拒否等
- ③ 労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助
 (例)・労働組合の経費に経理上の援助を与えること等
- ④ 労働委員会への申立等を理由とする不利益取扱い
 (例)・労働者の申立てにより、労働委員会が調査又は審問をしたことを理由とする不利益取扱い
 ・労働委員会が行う労働争議の調整に際し、労働者が証拠を提示したことを理由とする不利益取扱い等

<不当労働行為審査制度>

労働組合又は労働者は、使用者による不当労働行為を受けた場合には、労働委員会に対して救済申立てを行うことができます。

労働委員会は、申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認められる場合には、使用者に対して、これを是正する命令を出し、労働組合や労働者を救済します。



☆事務局から一言☆

ホームページも開設しておりますので、お気軽にご利用ください。

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 <http://www3.pref.okinawa.jp/site/view/cateview.jsp?cateid=195>
 Eメール aa160008@pref.okinawa.lg.jp

沖縄県労働経済指標

年月	常用労働者(規模5人以上)				失業者数	完全失業率	一般職業紹介状況				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	H17=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
平成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
18年	32,445	271,386	11,089	98,683	50	7.7	33,741	15,454	0.46	2,560	99.8	100.3
18年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
10月	32,645	273,181	11,168	97,313	48	7.4	33,234	15,653	0.47	2,663	100.5	100.6
11月	32,601	271,814	11,203	97,963	46	7.1	31,764	14,028	0.44	2,374	99.9	100.1
12月	32,507	273,038	11,358	97,118	46	7.2	29,351	12,600	0.43	1,935	99.7	100.2
19年1月	32,350	273,814	11,384	98,732	47	7.6	30,817	12,405	0.40	2,173	99.6	100.0
2月	32,226	273,280	11,414	96,251	47	7.6	31,807	14,281	0.45	2,402	99.3	99.5
3月	32,191	266,534	11,322	99,295	46	7.5	33,524	15,920	0.47	3,070	99.1	99.8
4月	32,769	274,115	11,378	96,736	50	8.0	34,747	14,769	0.43	2,822	99.3	100.1
5月	32,876	271,734	11,408	98,416	47	7.3	35,073	13,732	0.39	2,609	99.9	100.4
6月	32,905	270,832	11,548	98,413	49	7.5	34,141	13,294	0.39	2,539	99.7	100.2
資料出所	県統計課				沖縄労働局				県統計課			

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
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
18年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
10月	155.0	156.2	142.0	148.4	13.0	7.8	309,648	233,981	304,475	233,887	5,173	94
11月	156.1	155.7	142.7	147.1	13.4	8.6	331,181	238,414	303,582	235,490	27,599	2,924
12月	154.7	158.1	141.2	148.6	13.5	9.5	748,529	507,869	304,081	239,354	44,448	268,515
19年1月	144.9	149.3	132.0	140.9	12.9	8.4	306,614	249,835	297,345	249,398	9,269	437
2月	151.1	147.5	137.9	139.4	13.2	8.1	301,447	246,965	297,887	245,739	3,560	1,226
3月	154.5	153.1	140.8	144.4	13.7	8.7	315,592	251,375	299,319	248,416	16,273	2,959
4月	158.0	153.7	144.0	145.4	14.0	8.3	311,569	251,955	302,781	247,134	8,788	4,821
5月	151.5	152.9	138.6	145.1	12.9	7.8	306,867	248,424	298,206	247,270	8,661	1,154
6月	159.5	155.1	146.4	147.7	13.1	7.4	573,522	442,633	300,025	247,984	273,497	194,649
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