

労働おきなわ

2021 Spring No.153

目次

◆ RELAY ESSAY

沖縄働き方改革推進支援センター令和2年度受託事業者

沖縄県社会保険労務士会 会長 新垣 明…………… 1

◆ NEWS

・令和2年(2020年)労働組合基礎調査結果の概要…………… 2

◆ INFORMATION

・令和3年度前期 技能検定受検案内…………… 6

・令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります… 9

・改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます… 10

・正規・非正規間の不合理な待遇差解消について…………… 11

・子の看護休暇・介護休暇が時間単位で
取得できるようになります…………… 12

・改正女性活躍推進法が施行されます…………… 14

・職場におけるハラスメント防止対策が強化されました… 15

・中小企業退職金共済制度のご案内…………… 17

◆ 労働委員会だより…………… 18

◆ 労働相談…………… 19

◆ 沖縄県労働経済指標…………… 20



◀表紙の写真

令和3年2月19日から22日にかけて愛知県で開催された第31回技能グランプリに沖縄県から5人が出場しました。写真は結団式の様子です。



「労働おきなわ」153号 (琉球労働から通巻227号)

2021年3月31日発行

編集・発行／沖縄県商工労働部労働政策課

〒900-8570 那覇市泉崎1-2-2

TEL (098) 866-2366

FAX (098) 866-2355

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

印刷所／文字工房 ポスト

〒901-1111 南風原町字兼城631-1

TEL (098) 889-6266

FAX (098) 888-2297

●バックナンバーURL● <http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/20756.html>



同一労働同一賃金について

沖縄働き方改革推進支援センター
令和2年度受託事業者

沖縄県社会保険労務士会会長 新垣 明

今年、令和3年4月1日から中小企業においても「同一労働同一賃金」がいよいよスタートします。

では同一労働同一賃金とは一体どういうものなのでしょう。

正社員と非正規社員との間の不合理な待遇の格差を是正していくことが義務となったということです。これまでの労働契約法第20条（正社員と有期雇用労働者との間の待遇に関する規定）がパートタイム労働法に統合され、新たにパートタイム・有期雇用労働法へと改正されました。

「同一労働同一賃金」の基本となる考え方は、パートタイム・有期雇用労働法第8条（均衡待遇）と第9条（均等待遇）に規定されています。

第8条（均衡待遇）では短時間・有期雇用労働者と正社員の間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止するとしています。

第9条（均等待遇）では、短時間・有期雇用労働者と正社員の間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止するとしています。

仮に、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）に違いがあれば、その違いに応じて短時間・有期雇用労働者の待遇を決め（均衡待遇）、いずれも同じで

あれば正社員と短時間・有期雇用労働者の待遇に差をつけてはならない（均等待遇）ということです。

ここでいう「待遇」には、基本給や手当等のほか、休暇や福利厚生等も含まれます。

また、この「同一労働同一賃金」の適用範囲については、あくまでも正社員と短時間・有期雇用労働者の間に適用され、正社員間の待遇差や、短時間・有期雇用労働者間の待遇差、他社の労働者との待遇差については、適用されません。

企業としては、正社員と短時間・有期雇用労働者の待遇の違いについて不合理がないかどうかをチェックする必要があります。①短時間・有期雇用労働者の雇い入れ時と、②労働者から求めがあった場合に、その待遇差の内容や理由について短時間・有期雇用労働者へ説明することが義務となります。具体的な内容については、厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドラインを御参照ください。

県内企業においても、同一労働・同一賃金制度についてよくわからないとか、相談を受けたいとかいろいろお悩みもあろうかと思えます。

沖縄県社会保険労務士会では、働き方に関する無料相談等を沖縄働き方改革推進支援センターで対応しております。是非、ご活用ください。

令和2年（2020年）労働組合基礎調査結果の概要

1 労働組合及び労働組合員の状況

令和2年6月30日現在における沖縄県の労働組合数は478組合、労働組合員数は57,674人で、前年に比べ、労働組合数は4組合（0.8%）の減、労働組合員数は276人（0.5%）の減となった。

また、推定組織率は、9.2%となり、前年より0.1ポイントの低下となった。

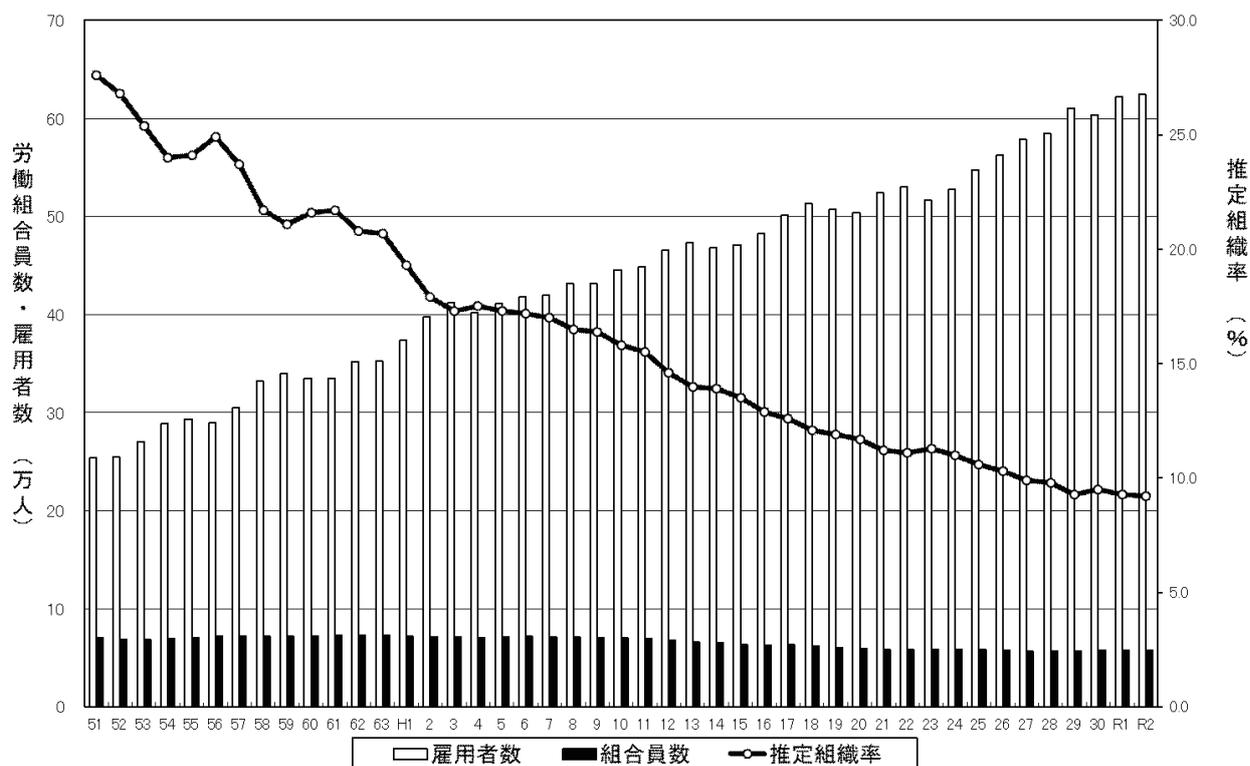
（第1表、第1図）

第1表 労働組合数、労働組合員数及び推定組織率の推移

年	労働組合数	労働組合員数	雇用者数	推定組織率 (%)	対前年増減数		対前年増減率 (%)	
					組合数	組合員数	組合数	組合員数
27	497	57,069	579,000	9.9	△ 2	△ 1,080	△ 0.4	△ 1.9
28	500	57,155	585,000	9.8	3	86	0.6	0.2
29	489	56,961	610,000	9.3	△ 11	△ 194	△ 2.2	△ 0.3
30	485	57,274	603,000	9.5	△ 4	313	△ 0.8	0.5
令和元年	482	57,950	622,000	9.3	△ 3	676	△ 0.6	1.2
令和2年	478	57,674	625,000	9.2	△ 4	△ 276	△ 0.8	△ 0.5

（注） 1. 「雇用者数」は、「労働力調査」の各年6月分の数値である。

第1図 労働組合員数及び推定組織率の推移



2 産業別の状況

労働組合員数を産業別にみると、「公務」が最も多く、10,173人(全体の17.6%)、次いで、「卸売業、小売業」が6,922人(同12.0%)の順となっている。

労働組合員数の増加が大きかった産業は、「運輸業、郵便業」が260人の増となっており、減少が大きかった産業は「公務（他に分類されるものを除く）」が355人の減であった。

(第2表)

第2表 産業別組合数、労働組合員数

産 業	労働 組合数	労働 組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
全 産 業	478	57,674	100.0	100.0	△ 4	△ 276	△ 0.8	△ 0.5
農業、林業、漁業	1	9	0.2	-	0	△ 1	0.0	△ 10.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0.0	0.0	0	0	-	-
建設業	15	1,724	3.1	3.0	0	13	0.0	0.8
製造業	39	1,523	8.2	2.6	0	37	0.0	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	28	2,117	5.9	3.7	0	3	0.0	0.1
情報通信業	21	1,793	4.4	3.1	△ 1	△ 77	△ 4.5	△ 4.1
運輸業、郵便業	66	5,227	13.8	9.1	△ 1	260	△ 1.5	5.2
卸売業、小売業	35	6,922	7.3	12.0	0	96	0.0	1.4
金融業、保険業	38	5,705	7.9	9.9	△ 1	△ 113	△ 2.6	△ 1.9
不動産業、物品賃貸業	7	214	1.5	0.4	0	△ 6	0.0	△ 2.7
学術研究、専門・技術サービス業	12	403	2.5	0.7	0	△ 2	0.0	△ 0.5
宿泊業、飲食サービス業	12	966	2.5	1.7	0	△ 62	0.0	△ 6.0
生活関連サービス業、娯楽業	2	32	0.4	0.1	0	△ 1	0.0	△ 3.0
教育、学習支援業	26	5,762	5.4	10.0	0	77	0.0	1.4
医療、福祉	37	5,610	7.7	9.7	0	△ 173	0.0	△ 3.0
複合サービス事業	41	3,709	8.6	6.4	0	25	0.0	0.7
サービス業（他に分類されないもの）	9	5,638	1.9	9.8	△ 1	△ 44	△ 10.0	△ 0.8
公務（他に分類されるものを除く）	87	10,173	18.2	17.6	0	△ 355	0.0	△ 3.4
分類不能の産業	2	147	0.4	0.3	0	47	0.0	47.0

(注) 1. 「分類不能の産業」は、複数の産業の労働者で組織されている労働組合である。

2. 「-」は、該当数値はあるが四捨五入の結果、表象単位に満たない数値、又は算出できない数値である。

3 企業規模別（民間企業）の状況

民間企業の労働組合員数は、33,320人で、前年に比べ19人（0.1%）増加した。

これを企業規模別にみると、1,000人以上規模が18,880人（全体の56.7%）、次いで、100～299人規模が6,404人（同19.2%）、300～999人規模が3,804人（同11.4%）、30～99人規模が2,402人（同7.2%）となっている。（第3表）

第3表 企業規模別（民間企業）組合数、組合員数

企業規模	労働組合数	労働組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
計	366	33,320	100.0	100.0	△ 3	19	△ 0.8	0.1
1,000人以上	108	18,880	29.5	56.7	0	676	0.0	3.7
300人～999人	37	3,804	10.1	11.4	0	△ 710	0.0	△ 15.7
100人～299人	88	6,404	24.0	19.2	0	129	0.0	2.1
30人～99人	76	2,402	20.8	7.2	△ 2	△ 99	△ 2.6	△ 4.0
29人以下	48	529	13.1	1.6	△ 1	△ 25	△ 2.0	△ 4.5
その他	9	1,301	2.5	3.9	0	48	0.0	3.8

(注)「その他」は、複数の企業の労働者で組織されている労働組合である。

4 適用法規別の状況

適用法規別の労働組合員数をみると、「労組法（労働組合法）」が39,061人（全体の67.7%）、次いで、「地公法（地方公務員法）」13,692人（同23.7%）、「地公労法（地方公営企業等の労働関係に関する法律）」3,164人（同5.5%）の順となっている。

前年に比べ、増加幅が大きかったのは「地公労法」48人の増となっている。逆に、減少幅が大きかったのは、「国公労」136人の減となっている。（第4表）

第4表 適用法規別組合数、組合員数

適用法規	労働組合数	労働組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
計	478	57,674	100.0	100.0	△ 4	△ 276	△ 0.8	△ 0.5
労組法	371	39,061	77.6	67.7	△ 3	△ 74	△ 0.8	△ 0.2
行労法	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
地公労法	10	3,164	2.1	5.5	△ 1	48	△ 9.1	1.5
国公労	38	1,757	7.9	3.0	0	△ 136	0.0	△ 7.2
地公法	59	13,692	12.3	23.7	0	△ 114	0.0	△ 0.8

注1)「労組法」は「労働組合法」、「国公労」は「国家公務員法」、「地公法」は「地方公務員法」の略称である。

注2)「行労法」は「行政執行法人の労働関係に関する法律」の略称で、従来の「特定独立行政法人の労働関係に関する法律」が平成26年6月13日に改正されたものである。また、「地公労法」は「地方公営企業等の労働関係に関する法律」の略称である。

5 上部団体別の状況

上部団体別に労働組合員数をみると、「日本労働組合総連合会沖縄県連合会（連合沖縄）」は、41,600人で、前年に比べ148人増加（0.4%）し、労働組合員数全体に占める割合（構成比）は72.1%で、前年より3組合（0.9ポイント）減少した。

「沖縄県労働組合総連合（県労連）」は、3,552人で、前年に比べ426人（△10.7%）減少し、組合数の増減はなかった。

連合沖縄、県労連のいずれにも加盟していない「その他」は、12,522人で、前年より2人（0.0%）の増加、前年より1組合（0.8ポイント）減少した。（第5表）

第5表 上部団体別労働組合数及び労働組合員数

産 業	労働組合数	労働組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
計	478	57,674	100.0	100.0	△ 4	△ 276	△ 0.8	△ 0.5
連合沖縄	318	41,600	66.5	72.1	△ 3	148	△ 0.9	0.4
県労連	42	3,552	8.8	6.2	0	△ 426	0.0	△ 10.7
その他	118	12,522	24.7	21.7	△ 1	2	△ 0.8	0.0

6 パートタイム労働者の状況

パートタイム労働者の労働組合への加入状況をみると、加入労働組合数は71組合、パートタイム労働組合員数は5,355人で、前年に比べ1組合（1.4%）増加し、パートタイム労働組合員数は172人（3.1%）減少となっている。

労働組合員数全体に占めるパートタイム労働組合員数の割合（構成比）は9.3%で、前年に比べ0.2ポイント減少し、また、推定組織率は3.6%で、前年と同じとなった。

（第6表）

第6表 パートタイム労働者の労働組合数、労働組合員数及び推定組織率の推移

年	労働組合数	労働組合員数	構成比(%)	短時間雇用者数	推定組織率(%)	対前年増減数		対前年増減率(%)	
						組合数	組合員数	組合数	組合員数
27	87	5,169	9.1	137,000	3.8	2	△ 181	2.4	△ 3.4
28	72	5,089	8.9	139,000	3.7	△ 15	△ 80	△ 17.2	△ 1.5
29	59	4,915	8.6	146,000	3.4	△ 13	△ 174	△ 18.1	△ 3.4
30	48	4,907	8.6	147,000	3.3	△ 11	△ 8	△ 18.6	△ 0.2
令和元年	70	5,527	9.5	152,000	3.6	22	620	45.8	12.6
2	71	5,355	9.3	149,000	3.6	1	△ 172	1.4	△ 3.1

（注）「短時間雇用者数」は、「労働力調査」の各年6月分の数値である。

試験

令和3年度前期 技能検定受検案内

1 職業能力開発促進法に基づく国家検定制度の令和3年度前期技能検定を次のとおり実施します。

受検受付		令和3年4月5日(月)から4月16日(金)まで 沖縄県職業能力開発協会 〒900-0036 那覇市西3丁目14番1号 (TEL) 098-862-4278 (FAX) 098-866-4964 (URL) https://www.oki-vada.or.jp
実技試験	問題公表	令和3年5月31日(月)
	実施	令和3年6月7日(月)から8月8日(日)まで ★ 令和3年6月7日(月)から9月12日(日)まで
学科試験		令和3年7月11日(日) ★ 令和3年8月22日(日)、8月29日(日)、9月1日(水)、9月5日(日)
合格発表		令和3年8月27日(金) ★ 令和3年10月1日(金)

★3級職種が対象

学科試験日程

	期日	開始時刻	検定職種
学科試験	令和3年7月11日(日)★	10:30	園芸装飾・機械加工・電子機器組立てとび・左官
		13:15	造園・機械検査・建築大工・塗装 フラワー装飾
	令和3年8月22日(日)	10:00	造園・サッシ施工・塗装・産業洗浄
		13:15	とび・防水施工
	令和3年8月29日(日)	10:00	機械加工・鉄工・建設機械整備 内装仕上げ施工
		13:15	電子機器組立て・婦人子供服製造 家具製作・建具製作・印刷・左官・畳製作
	令和3年9月1日(水)	10:00	写真
	令和3年9月5日(日)	10:00	園芸装飾・放電加工・電気機器組立て 石材施工・タイル張り・熱絶縁施工・表装
		13:15	建築板金・工場板金・ブロック建築 路面標示施工・塗料調色・フラワー装飾

★3級職種が対象

実技試験統一実施日

	期日	開始時刻	計画立案等作業試験
実技試験	令和3年8月22日(日)	13:15	高圧洗浄作業(単一)
	令和3年8月29日(日)	13:15	数値制御旋盤作業(1・2級)
			マシニングセンタ作業(1・2級)
			建設機械整備作業(1・2級)
令和3年9月5日(日)	13:15	ワイヤ放電加工作業(1級)	

〔実施職種〕

○ 1・2級(28職種42作業)

職種名	作業名	職種名	作業名	
園芸装飾	室内園芸装飾作業	ブロック建築	コンクリートブロック工事作業	
造園	造園工事作業	タイル張り	タイル張り作業	
機械加工	普通旋盤作業	防水施工	畳製作	
	数値制御旋盤作業		ウレタンゴム系塗膜防水工事作業	
	フライス盤作業		アクリルゴム系塗膜防水工事作業	
	マシニングセンタ作業		シーリング防水工事作業	
放電加工	ワイヤ放電加工作業		改質アスファルトシート常温粘着工法防水工事作業	
鉄工	構造物鉄工作業		FRP防水工事作業	
建築板金	内外装板金作業	内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業	
	ダクト板金作業		鋼製下地工事作業	
工場板金	打出し板金作業			ホート仕上げ工事作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業			化粧フィルム工事作業
電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て作業	熱絶縁施工	保温保冷工事作業	
建設機械整備	建設機械整備作業	サッシ施工	ビル用サッシ施工作業	
婦人子供服製造	婦人子供注文服製作作業	表装	壁装作業	
家具製作	家具手加工作業	塗装	木工塗装作業	
	いす張り作業		建築塗装作業	
建具製作	木製建具手加工作業			金属塗装作業
印刷	オフセット印刷作業	写真	肖像写真デジタル作業	
石材施工	石張り作業	フラワー装飾	フラワー装飾作業	
とび	とび作業			
左官	左官作業			

○ 単一等級(3職種3作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
路面標示施工	溶融ペイントハンドマーカー工事作業	産業洗浄	高圧洗浄作業
塗料調色	調色作業		

※高圧洗浄作業は、学科試験のみ実施。

○ 3級(10職種13作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
園芸装飾	室内園芸装飾作業	電子機器組立て	電子機器組立て作業
造園	造園工事作業	建築大工	大工工事作業
機械加工	普通旋盤作業	とび	とび作業
	数値制御旋盤作業	左官	左官作業
	フライス盤作業	塗装	金属塗装作業
	マシニングセンタ作業	フラワー装飾	フラワー装飾作業
機械検査	機械検査作業		

2 職業能力開発促進法に基づく国家検定制度の随時実施の技能検定を次のとおり実施します。

受 検 受 付	随時 沖縄県職業能力開発協会 〒900-0036 那覇市西3丁目14番1号 (TEL) 098-862-4278 (FAX) 098-866-4964 (URL) https://www.oki-vada.or.jp
実技試験問題公表	随時
試 験 実 施	令和3年4月1日(木)から令和4年3月31日(木)まで

[実 施 職 種]

○ 随時2・3級及び基礎級(39 職種 50 作業)

職 種 名	作 業 名	職 種 名	作 業 名
さ く 井	ローター式さく井工事作業	ハ ン 製 造	ハン製造作業
鋳 造	鋳鉄鋳物鋳造作業	ハム・ソーセージ・ハート・コン製造	ハム・ソーセージ・ハート・コン製造作業
機 械 加 工	普通旋盤作業	建 築 大 工	大工工事作業
	数値制御旋盤作業	か わ ら ぶ き	かわらぶき作業
	フライス盤作業	と び	とび作業
	マシニングセンタ作業	左 官	左官作業
金 属 プ レ ス 加 工	金属プレス作業	タ イ ル 張 リ	タイル張り作業
鉄 工	構造物鉄工作業	配 管	建築配管作業
建 築 板 金	内外装板金作業	型 枠 施 工	型枠工事作業
	ダクト板金作業	鉄 筋 施 工	鉄筋組立て作業
工 場 板 金	機械板金作業	コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
仕 上 げ	機械組立仕上げ作業	防 水 施 工	シーリング防水工事作業
機 械 検 査	機械検査作業	内 装 仕 上 げ 施 工	プラスチック系床仕上げ工事作業
電 子 機 器 組 立 て	電子機器組立て作業		カーペット系床仕上げ工事作業
電 気 機 器 組 立 て	配電盤・制御盤組立て作業		鋼製下地工事作業
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業		ボード仕上げ工事作業
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製作業	熱 絶 縁 施 工	保温保冷工事作業
帆布製品製造	帆布製品製造作業	サ ッ シ 施 工	ビル用サッシ施工作業
布 は く 縫 製	ワイシャツ製造作業	表 装	壁装作業
家 具 製 作	家具手加工作業	塗 装	建築塗装作業
建 具 製 作	木製建具手加工作業		金属塗装作業
印 刷	オフセット印刷作業		鋼橋塗装作業
製 本	製本作業		噴霧塗装作業
プラスチック成形	射出成形作業	工 業 包 装	工業包装作業
石 材 施 工	石材加工作業		
	石張り作業		

事業主のみなさまへ

令和3年3月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、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、令和3年3月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	<u>2.3%</u>
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	<u>2.6%</u>
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	<u>2.5%</u>

また併せて、下記の点についてもご注意くださいませう、お願いいたします。

留意点 対象となる事業主の範囲が、従業員43.5人以上に広がります。

▶ 従業員43.5人以上45.5人未満の事業主の皆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民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5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。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「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。

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

- A1.** ①令和2年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和3年4月1日から同年5月15日までの間）
令和3年2月以前については現行の法定雇用率（2.2%）、
令和3年3月のみ新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。
②令和3年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和4年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。

Q2. 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？

- A2.** 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、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶ 「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000691446.pdf>

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスでは、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例を紹介しています。

▶ URL：<https://www.ref.jeed.or.jp/>

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます65歳までの雇用確保
(義務)70歳までの就業確保
(努力義務)70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。**高年齢者就業確保措置について****<対象となる事業主>**

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止

- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3

- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

中小企業・小規模事業者等のみなさまへ

パート社員から
どうして私はあの手当をもらえないんですか？
と聞かれた・・・
その待遇の違い、説明できますか？

パート・有期法適用間近！

2021年4月から中小企業でも
**正社員と非正規雇用労働者の間の
不合理な待遇差は禁止**になります！

待遇への納得感が高まれば、
パート・契約社員のやる気も
上がります！

パートタイム・有期雇用労働法
キョウラクチャン

厚生労働省 全国中小企業・小規模事業者に対する多様な働き方改革推進支援事業
実施主体：全国社会保険労務士会連合会 **働き方改革推進支援センター**

✓ 改正法適用前の最終チェック！

正社員とパート・契約社員の間で、「待遇」の違いはありますか？

- 基本給、賞与、手当、休暇などのそれぞれについて個別に考える必要があります。

それぞれの待遇ごとに、違いを「不合理でない」と説明できますか？

- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できる必要があります。
- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では認められません。
- パート・契約社員から説明を求められた場合、待遇が異なる理由を説明することが今年4月から義務付けられます。

パート・契約社員
何で私たちには住宅手当が支給されないのでしょうか？

人事担当者
正社員は転居を伴う配置転換が予定されており、パート・契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性があるためです。

不合理と認められる可能性がある待遇差を見直しましたか？

- 不合理でないとい具体的に説明が可能なら、必ずしも正社員と全く同じ水準、決め方にする必要はありません。労使当事者でよく話し合ってみましょう。

Q. 何もしないとどうなるの？

A パート・契約社員に民事訴訟を提起され、裁判で不合理な待遇差があると認められた場合、その部分について、正社員の待遇との差額の支払を求められる可能性があります。

- ・労使当事者でよく話し合っ、待遇を見直しましょう。
- ・都道府県労働局では、雇用管理の改善に向けた援助を行います。
- ・労使でトラブルになった際には、都道府県労働局による無料・非公開の紛争解決手続（行政ADR）も利用できます。

特にチェックしたい待遇はこちら！

通勤手当 通勤している事実の違いがないのに、手当の計算方法が違うなんて	皆勤手当 全く同じ仕事をしていて、欠勤されたら困るのは同じなのに
扶養手当 小さい子どもがいるのは同じで、私だって継続して働いているのに	夏期冬期休暇 私だって平日は毎日出勤。お盆やお正月くらいは休みたい

いずれも、正社員と有期雇用労働者の間の待遇差が不合理とされた最高裁判例があります。

多くの事業主がパート・契約社員の待遇の見直しに取り組んでいます！

例：エフコープ生活協同組合
パートタイム労働者は2005年度から、契約社員は2008年度から正社員と同じ人事制度に。2018年度からは子会社等についても同様の人事制度を導入しました。離職率が大幅に低下（15%→7%）し、人材の定着と教育内容の蓄積により利用者の満足度の向上やスタッフの意識変革に繋がって業績も好転しました！

こんなことで悩んでいませんか？

正社員とパート・契約社員の職務内容の比較の仕方がわからない
待遇差をどう説明したらよいかわからない
待遇差をどう見直したらよいかわからない
使える助成金はあるの？

そんなときは、全国47都道府県にある「働き方改革推進支援センター」へご相談ください！

「働き方改革推進支援センター」の支援内容

- 電話・メール・来所でご相談をお受けします。
- パート・契約社員の不合理な待遇差の禁止に関するセミナーを開催しています。
- 会社まで専門家が伺いして制度の見直しをお手伝いします。
- 相談はすべて無料！オンライン相談も対応しています。
- パート・契約社員の処遇改善に役立つ「キャリアアップ助成金」のご紹介もします。
～キャリアアップ助成金コースのご紹介～

賃金規定等共通化コース	諸手当制度共通化コース	正社員化コース
正社員とパート・契約社員の経済的格差を縮小する観点から賃金規定等を統一し、賃金を支払った場合に助成します。	パート・契約社員に關して正社員と非正規の諸手当制度を統一し、賃金を支払った場合に助成します。	パート・契約社員を正社員に転換した場合に助成します。

お問い合わせ先
パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、
お近くの**働き方改革推進支援センター**へ

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ
沖縄労働局雇用環境・均等室 098-868-4380
正規・非正規間の不合理な待遇差解消
施行日：2020年4月1日（中小企業：2021年4月1日）

お問合せ・ご相談は、電話・メール・来所等のいずれでも可能です。

沖縄働き方改革推進支援センター

〒900-0016 沖縄県那覇市前島2丁目12-12 セントラルコーポ兼層205

フリーダイヤル **0120-420-780**
0120-420-781

FAX：098-963-5018
メール：soudan@sr-okinawa.or.jp
時間：9:00-17:00（土・日・祝日を除く）
ホームページ：https://www.okinawa-hatarakikata.jp

厚生労働省 沖縄労働局

事業主の皆さまへ

子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるようになります！

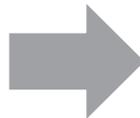
(施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるようになります。**

<改正のポイント>

改正前

- ・ **半日単位**での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・ **時間単位**での取得が可能
- ・ **全ての労働者が取得できる**

- ☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、**労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。**
- ☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
 - ・ 法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
 - ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻ることを指します。

就業規則の規定例（子の看護休暇の場合） ※ 介護休暇も同様の改定が必要です。

第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、**時間単位**で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

<労使協定を締結する際の注意点>

☞ 子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合ってお決めください。

詳細は、ホームページをご覧ください。



(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

※ 労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇取得を認めるように配慮をお願いします。

<両立支援等助成金について>

時間単位で利用できる**有給**の子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、**両立支援等助成金が支給されます。**

両立支援等助成金 厚生労働省



(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

育児・介護休業法や両立支援等助成金に関するお問い合わせは、
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

令和元年12月作成 リーフレットNo.16

改正女性活躍推進法が施行されます！

- ★ **2020年（令和2年）4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法**が順次変わります。
- ★ **2022年（令和4年）4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

▶ 常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、**2020年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、**以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。（電子申請、郵送、持参）

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区) <p>(※) 2020年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。</p>

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

- ※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）
- ※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。
- ※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

2020年（令和2年）6月1日から、 職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP 検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために 検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成
リーフレットNo.9

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※【★】の事項については、**セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様**に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】
～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人に対応させない等）
- 被害防止のための取組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。**

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① **事業主及び労働者の責務を法律上明記**
- ② **事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
- ③ **自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**

※セクシュアルハラスメントのみ

有利

掛金は全額非課税

手数料もかかりません

パートさんも
加入できます

事業主と生計を一にする
同居の親族のみを雇用する
事業所の従業員も、次の条件を
満たしていれば加入できます。

- 小規模企業共済制度に加入していないこと
 - 事業主との使用従属関係を確認できる書類の提出が可能なこと
- ※掛金助成の対象となりません。

ご存知ですか？ 中退共の退職金制度。

中退共は、半世紀で100万社以上の中小企業が利用する国の退職金制度です。

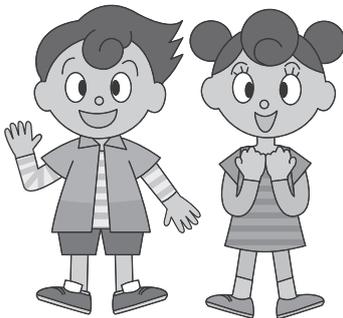
安心

国の制度だから
安心・確実

掛金の助成を
受けることができます

簡単

外部積立型だから
管理がカンタン



詳しくはホームページをご覧ください

中退共

検索

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

中退共制度のしくみ

1 加入申込

お近くの金融機関等の窓口でお申込みください。事業主が中退共と「退職金共済契約」を結び共済手帳が送付されます。

2 掛金納付

毎月の掛金は全額事業主負担で、口座振替で金融機関に納付します。

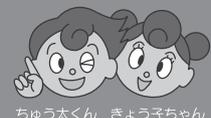
3 支払い

退職した従業員の請求に基づき、中退共から退職金が直接支払われます。

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



ちゅうたくん きょう子ちゃん

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1 TEL 03-6907-1234 FAX 03-5955-8211

令和2年取扱事件の概況について

今回は、令和2年に沖縄県労働委員会で取り扱った事件（不当労働行為の審査、個別労働関係紛争のあっせん）の概況について、御紹介します。

1 不当労働行為の審査

令和2年に取り扱った不当労働行為事件は3件です。
審査の実施状況については、次のとおりです。

令和2年12月31日

No	事件番号	申立事項	申立年月日	終結区分	調査回数	審問回数	審査の期間の日数
			終結年月日				
1	平成30年(不)第2号	①懲戒処分取消 ②バックペイ ③謝罪文交付	H30.12.26	棄却	4	1	461
			R2.3.30				
2	平成31年(不)第2号	①団体交渉応諾 ②原職復帰 ③バックペイ	H31.3.27	棄却	4	1	494
			R2.8.1				
3	令和元年(不)第3号	①差別的取扱いの禁止 ②謝罪文掲示	R1.10.10	棄却	4	1	429
			R2.12.11				

※「審査の期間の日数」欄は、申立日（当日含む。）から終結日までの所要日数を記載している。

2 個別労働関係紛争のあっせん

令和2年に取り扱った個別労働関係紛争あっせん事件は10件で、全て労働者からの申請となっています。

(1) 取扱件数

係属件数			終結状況					次年繰越
前年繰越	新規申請	計	解決	打切	取下	不開始	計	
1	9	10	3	4	1	0	8	2

(2) 紛争内容別件数(新規申請分)

経営又は人事 (解雇等)	賃金等 (賃金未払い、諸手当等)	労働条件等	職場の人間関係 (パワハラ等)	その他
3	6	1	2	4

注) 申請は複数のあっせん事項を有することがあるため、申請件数とは一致しない。

○●沖縄県労働委員会では、出前講座も開催しております。お気軽にお問合せください。●○

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: 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

身元保証人について

● 相談内容 ●

求職活動をしていて、正社員の内定通知を受け取りました。

提出書類がいくつか書かれています。その中に「身元保証人を2人」必要と書いてあります。1人は親族で、もう1人は親族以外となっています。

この「身元保証書」は必ず出さなければいけませんか。もし親族以外で探せない場合、採用されないのでしょうか。また、身元保証人はいつまでの保証になるのでしょうか。

● 相談回答 ●

ポイント

- ① 身元保証書について労働基準法に規定はありません。提出を拒否することもできますが、身元保証書を提出しない場合、企業側も採用を拒否する可能性があります。
- ② 身元保証人の期間は、期間の定めがない場合は3年間、定めがあっても最長5年間とされています。会社によっては更新することもあります。
- ③ 身元保証人が探せない場合は、会社に相談してみましょう。

解説

身元保証とは、①採用する社員がきちんと仕事に従事できる人という身元を証明する目的、②社員が企業に損害を与えた場合（例えば、会社のお金を無断で私的流用した、会社の顧客情報を流出させて会社に損害を与えた、行方不明になったなど）、本人に十分な賠償能力がない時、本人と保証人が連帯して賠償責任を約束するために必要とされています。

このような事態が起きなければ、身元保証人に迷惑をかけることはありません。身元保証人を求めるかどうかはそれぞれの企業で任意に定めることになっています。

身元保証人の期間は、期間の定めがない場合は3年、最長でも5年とされていますが、会社によっては更新してさらに5年延長することもあります。

身元保証人にふさわしい人物の判断は、会社に一任されており、1人、2人などその条件についても企業ごとで異なっています。一般的には「安定した収入があること」が原則で、友人・知人でもよいのです。これまでは身元保証人の賠償額を決めずに身元保証契約ができましたが、2020年4月からは、賠償額の上限を決めなければいけません。（身元保証ニ関スル法律）

不幸にも損害賠償するような問題がおきても保証人が全ての責任を取る必要はなく、保証人側には契約解除といった自分を守る権利も残されているので、お願いするために覚えておくといいでしょう。

身元保証人が探せない場合、企業に相談することをお勧めします。ぜひ採用したい人物であれば、よい助言がもらえるでしょう。

お問合せ先

沖縄県女性就業・労働相談センター

労働相談フリーダイヤル 0120-610-223 TEL 098-941-4750

沖縄県労働経済指標

項目 年月	常用労働者(規模5人以上)				失業者 数 (沖縄県)	完全 失業率 (沖縄県)	一般職業紹介状況(沖縄県)				消費者物価指数	
	一般労働者		パートタイム労働者				有効			就職件数	H27=100	
	全国	沖縄県	全国	沖縄県			求職者数	求人数	求人倍率		那覇市	全国
	千人	人	千人	人	千人	%	人	人				
平成19年	32,713	271,242	11,558	98,024	47	7.4	32,351	13,697	0.42	2,463	96.4	97.2
20年	33,216	278,941	11,738	92,260	48	7.4	30,790	11,574	0.38	2,178	98.4	98.6
21年	31,974	284,657	12,018	103,037	50	7.5	34,878	9,902	0.28	2,017	97.6	97.2
22年	31,861	277,746	12,284	112,022	51	7.6	37,416	11,567	0.31	2,079	96.9	96.5
23年	31,907	273,713	12,525	117,855	47	7.1	44,093	12,924	0.29	2,088	96.8	96.3
24年	32,591	274,754	13,166	119,329	46	6.8	36,526	14,515	0.40	2,176	96.5	96.2
25年	32,548	274,827	13,581	121,257	39	5.7	32,533	17,212	0.53	2,179	96.9	96.6
26年	32,852	275,207	13,956	123,517	37	5.4	29,802	20,601	0.69	2,154	99.3	99.2
27年	33,209	275,892	14,561	127,067	36	5.1	28,188	23,636	0.84	2,110	100.0	100.0
28年	33,788	290,306	14,978	117,896	31	4.4	27,001	26,318	0.97	2,120	100.3	99.9
29年	34,636	288,447	15,395	125,882	27	3.8	25,758	28,598	1.11	2,099	100.7	100.4
30年	34,426	315,950	15,381	143,732	25	3.4	24,876	29,052	1.17	1,982	101.9	101.3
令和元年	34,772	325,731	16,015	143,841	20	2.7	25,498	30,442	1.19	1,922	102.3	101.8
令和元年12月	35,015	321,430	16,320	152,250	19	2.5	25,894	30,795	1.19	1,490	102.1	102.3
令和2年1月	34,948	320,277	16,307	156,360	23	3.0	25,862	28,770	1.11	1,429	101.9	102.2
2月	34,935	320,677	16,246	156,762	24	3.1	25,995	28,820	1.11	1,981	101.8	102.0
3月	34,781	318,349	16,076	152,255	22	2.9	25,914	27,430	1.06	3,305	101.7	101.9
4月	35,628	328,910	15,664	146,121	25	3.4	25,984	23,679	0.91	2,157	101.5	101.9
5月	35,544	332,862	15,409	139,251	25	3.4	26,164	20,294	0.78	1,462	101.5	101.8
6月	35,476	330,449	15,691	141,361	27	3.6	27,670	18,740	0.68	1,603	101.5	101.7
7月	35,547	331,044	15,806	139,405	24	3.2	29,197	19,433	0.67	1,509	101.9	101.9
8月	35,499	334,293	15,891	137,265	26	3.5	29,468	19,607	0.67	1,322	101.8	102.0
9月	35,401	333,388	15,946	138,038	28	3.7	29,392	18,736	0.64	1,253	101.9	102.0
10月	35,453	333,273	16,058	139,367	30	4.0	30,320	19,915	0.66	1,563	101.5	101.8
11月	35,354	331,972	16,276	142,883	23	3.0	30,429	21,537	0.71	1,344	101.3	101.3
資料 出所	県統計課					沖縄労働局					県統計課	

項目 年月	労働時間の動き						賃金の動き					
	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間		現金給与総額		定期給与		特別給与	
	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
平成19年	154.2	152.4	140.8	144.3	13.4	8.1	377,731	299,015	299,782	247,936	77,949	51,079
20年	153.0	152.0	140.1	143.9	12.9	8.1	379,497	297,971	300,694	247,577	78,803	50,394
21年	147.3	152.2	136.4	141.8	10.9	10.4	355,223	283,652	288,478	240,782	66,745	42,870
22年	149.8	151.7	137.8	142.1	12.0	9.6	360,276	272,493	291,210	233,064	69,066	39,429
23年	149.0	150.7	137.1	141.2	11.9	9.5	362,296	275,343	291,783	233,892	70,513	41,457
24年	150.7	150.6	138.5	141.0	12.2	9.6	356,649	264,102	289,794	224,699	66,855	39,403
25年	149.3	150.4	136.9	140.6	12.4	9.8	357,977	264,330	289,150	226,907	68,827	37,423
26年	149.0	150.5	136.2	140.2	12.8	10.3	363,338	268,801	291,475	230,525	71,863	38,276
27年	148.7	150.7	135.8	140.4	12.9	10.3	357,949	271,818	288,508	235,524	69,441	36,294
28年	148.6	149.9	135.9	140.0	12.7	9.9	361,593	280,554	289,899	238,662	71,694	41,892
29年	148.4	150.6	135.8	140.0	12.6	10.6	363,295	283,056	290,954	240,671	72,341	42,385
30年	147.4	146.2	134.9	138.0	12.5	8.2	372,164	272,026	295,945	233,588	76,219	38,438
令和元年	144.5	144.0	132.1	134.1	12.4	9.9	371,507	278,190	296,123	236,194	75,384	41,996
令和元年12月	145.0	142.8	132.7	132.4	12.3	10.4	686,624	462,506	297,130	234,140	389,494	228,366
令和2年1月	137.7	142.3	125.9	131.3	11.8	11.0	307,059	244,571	293,236	242,964	13,823	1,607
2月	139.8	140.8	127.7	130.1	12.1	10.7	298,574	244,772	293,657	241,322	4,917	3,450
3月	142.1	140.4	130.2	130.5	11.9	9.9	317,820	249,015	294,270	240,984	23,550	8,031
4月	143.9	138.9	133.3	130.3	10.6	8.6	307,795	244,757	295,762	242,785	12,033	1,972
5月	126.9	125.0	118.3	117.5	8.6	7.5	301,559	240,656	287,291	237,050	14,268	3,606
6月	141.3	139.0	132.0	129.9	9.3	9.1	543,243	411,002	291,040	242,508	252,203	168,494
7月	145.8	144.7	135.5	134.8	10.3	9.9	419,365	295,449	292,723	240,080	126,642	55,369
8月	133.7	136.1	123.8	127.6	9.9	8.5	302,208	251,185	291,203	239,277	11,005	11,908
9月	140.6	136.7	129.9	127.3	10.7	9.4	300,769	239,665	292,878	238,996	7,891	669
10月	147.4	147.1	136.1	137.2	11.3	9.9	302,666	243,566	296,294	242,129	6,372	1,437
11月	143.4	140.9	132.0	131.0	11.4	9.9	315,332	241,290	294,168	239,279	21,164	2,011
資料 出所	県統計課											

注) 有効求人倍率 年平均は原数値 月別は季節調整値
 注) 賃金の動き、労働時間の動きの事業所規模は30人以上
 注) 一般職業紹介状況は受理地別

注) 消費者物価指数は「平成27年基準」へと変更に伴い、平成28年7月分以降の公表に合わせて改訂。