

季刊

労働おきなわ

2012 Winter

No.120



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

目次

◆ Relay Essay

社団法人 沖縄県経営者協会 専務理事 又吉 民人…………… 1

◆ ワークライフ・バランス認証式…………… 2

◆ 技能者等表彰式…………… 3

◆ INFORMATION

・労働者派遣法が改正されました！

～派遣労働者の皆さまへ…………… 4

～派遣会社・派遣先の皆さまへ…………… 6

・高年齢者雇用安定法の施行について…………… 8

・有期労働契約の新ルールができました！…………… 10

・沖縄県の最低賃金について…………… 10

・求職者支援制度について…………… 11

◆ 不当労働行為の救済制度について…………… 13

◆ 労働相談…………… 14

◆ 労働経済指標…………… 16



◀表紙の写真

ツブキ

方言名はチーパッパー。花茎を伸ばし、上部に黄色の花をたくさんつける。開花期は10月から12月。

撮影場所：具志頭海岸

撮影者：城間 博正



沖縄県経済の発展

社団法人沖縄県経営者協会

専務理事 又吉 民人

日本経済のいわゆる儲け方の構造変化について、16年間も続くデフレ（縮小）経済の持つ深刻さと併行して考えてみたい。

経済のエンジンが成長を伴い快調に動き、企業が適正な利潤を出すことにより、税金を納入し国家財政を支え、雇用の確保、賃金の改定もあると思う。デフレはまず物価の下落という形で現われる。製品の価格を下げるということは、企業は身を削り対応している訳であり、デフレが長期化すれば、設備投資の先送り、新規雇用の停止、更に雇用調整を進まざるを得ない。赤字公債発行法案の攻防が国会で行われているが、財政の再建は1. 歳出カット、2. 増税、3. 成長率アップによる自然増収といわれる。経済に快調なエンジン音を響かせるべく、政府による早急な景気対策が叫ばれる所以である。

日本経済は、05年度に初めて貿易収支（製品の輸出入による収支、10兆3,000億円）と所得収支（海外投資の配当金や金利収入、11兆4,000億円）が逆転し、これは今も続いている。1986年の貿易収支（15兆1,200億円）、所得収支（1兆5,600億円）からすれば隔世の感がする。

貿易収支は11年には、東北大震災の影響により火力発電用燃料の大幅増が大きな原因となり、ついに48年ぶりの1兆6,100億円の赤字となる。所得収支は14兆300億円で健闘しているが、サービス収支等を調整後の経常収支は、9兆6,300億円と10年度に比べ43.9%の減少と深刻な状況となっている。この傾向は続くとの予測なのである。

所得収支を中心とした海外金融資産運用に依存する成熟した債権国に移行したといえれば聞こえは良いが、要するにマネーゲームに依存する経済であり、これに従事する要員はそう多くは

必要ない。貿易収支の減少は産業の空洞化とあいまって、製造業を始め国内における雇用問題の深刻さを増していると言わざるを得ないのである。デフレによる国内市場の縮小、超円高に加え中小企業は取引先の生産拠点の海外シフトでその経営は困難の度を増しつつある。中小企業が日本経済の屋台骨を支え、特に雇用の受け皿として重要な役割を果たしていることは周知のことである。

日本の中の沖縄ということからすれば、当然のこととして欧州の債務危機問題など世界的な経済の停滞、後退も懸念する所ではある。

そういう中で、わが沖縄県は都道府県中、東京、愛知、神奈川に次いで人口増の第4位に位置する。自然、社会増ともにプラスであり、横綱、大関とも言える上位の3都県に比し南の隅の140万人の県としては「元気がよい」「可能性がある」とアピールできるものを持っていると思う。

私ども経営者協会も、沖縄県の国際物流拠点形成構想の下、国際物流特区を県に提案しその推進を求めている。

物流の促進を狙い県外、海外バイヤーを招いての「沖縄公易会」の開催や、長期的には国際的な展示会場の設置、航空機専用の整備基地の構築や、同整備会社の設立も検討する。

また、空路だけでなく海路もアジア向け直行便が必要であり、物流促進専用船のチャーター等を県に提案していきたい。

海外展開を担う物流経営士、通訳を始め、関連の事業に携わる人材の育成と併せ、雇用の創出にも取組みたいと考えている。

切磋琢磨、ジンプンを出し合い、アシハイミジハイ、しなやかにしたたかに、県経済の発展の課題取組に参加したいと思う今日この頃である。

沖縄県ワーク・ライフ・バランス認証企業を紹介します!!

県では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について企業独自の取組みを促し、労働者福祉の、向上を図ることを目的として、平成19年10月に「沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度」をスタートしました。

ワークライフバランス認証企業として認証されるための要件として、次世代育成支援対策推進法（労働者派遣法）の“一般事業主行動計画の策定・届出”プラスαの取組みが求められます。

今年の9月、10月に新たに2社がワークライフバランス認証企業として認証されましたので、それぞれの企業と取組みを紹介します。

認証第30号 社会福祉法人 みつわ福祉会 みつわ保育園

【理事長】 大城 喜信

【所在地】 島尻郡南風原町字喜屋武416-2

【取組内容】

- ・女性職員の育児休業の取得率100%
- ・小学校就学の始期に達する子を養育する職員及び要介護状態にある家族を介護する職員の時間外労働の制限及び勤務時間短縮などの制度
- ・子の看護休暇及び介護休暇を半日単位で取得可能
- ・復帰者に対する教育訓練の実施

【PR】

協和・調和・親和の精神のもと、利用者との和、地域社会との和、職員間の和の3つの和を大切に、個性や立場の異なる者がお互いが尊重し、協働しているよう取り組んでいます。



認証第31号 株式会社 クロックワーク

【代表取締役】 伊志嶺 哉

【所在地】 那覇市牧志2-19-10松善ビル1階

【取組内容】

- ・小学校3学年修了までの子を養育する社員も育児短時間勤務が可能
- ・年次有給休暇及び介護休暇が時間単位で取得可能

【PR】

お客様満足・製品サービス向上につながるために、社内環境整備に取り組んでいます。



平成24年度 沖縄県優秀技能者等表彰式

優秀な技能者及び職業能力開発行政に貢献した方を表彰することにより、広く社会一般に技能尊重の気運を高めるとともに、技能者の社会的地位及び技能水準の向上を図ることを目的として、県及び県職業能力開発協会との共催により『平成24年度沖縄県優秀技能者等表彰式』を11月22日（木）に那覇地域職業訓練センターにて開催しました。



当日は、優秀技能者等表彰に引き続き、職業能力開発協会表彰、卓越した技能者（現代の名工）並びに技能検定功労者による厚生労働大臣表彰受賞報告を行い、延べ31名の方々の御功績を讃えました。

また、受賞者を代表して安里 克子氏（和裁）があいさつを行いました。

平成24年度 前期技能検定合格証書交付式

去る11月16日（金）に沖縄県庁にて『平成24年度前期技能検定合格証書交付式』が行われました。

技能検定は、働く人々の技能を一定の基準により検定し、国としてこれを証明する国家検定制度で、技能に対する評価を高め、働く人々の技能と地位の向上を図ることを目的としています。

合格者は、1級131名、2級54名、3級356名、単一等級42名で合格者合計は583名でした。

今回の合格者を含めると、県内の技能検定合格者（技能士）の累計は19,682名で、等級別では特級が23名、1級8,205名、2級6,612名、3級4,052名、単一等級790名となりました。

技能検定合格証書交付式



派遣労働者の皆さまへ

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため

労働者派遣法が改正されました！

平成24年10月1日から施行

派遣会社を選ぶとき

派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などがわかるようになります

より適切な派遣会社を選択できるよう、

- ① インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などが確認できるようになります。

派遣料金（派遣先が派遣会社へ支払う料金）	
賃金（派遣会社が労働者に支払う賃金）	マージン

- ② 派遣労働者の派遣料金の額が明示されるようになります。

- 明示される時：
- 1 派遣会社と労働契約を締結するとき
 - 2 派遣先に実際に派遣されるとき
 - 3 派遣料金が変わったとき

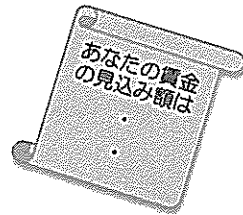
※ マージンには、福利厚生費や教育訓練費なども含まれていますので、マージン率は低いほどよいというわけではなく、その他の情報と組み合わせて総合的に評価することが重要です。

派遣会社は、必ずあなたに待遇に関する事項の説明をします

労働契約を結ぶ前に

- ① 雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること
- ② 派遣会社の事業運営に関すること
- ③ 労働者派遣制度の概要

について、派遣会社から説明を受けてください。



働くとき

派遣先の社員との均衡(賃金など)が配慮されるようになります

派遣会社は、派遣労働者の賃金を決定する際、

- ① 派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準
- ② 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければなりません。

教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められます。

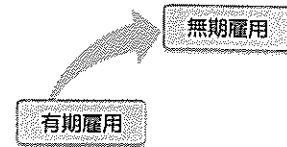


あなたの希望により、有期雇用から期間の定めのない雇用への転換が進められるようになります

有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算1年以上）の希望に応じ、

- ① 期間の定めのない雇用（無期雇用）に転換する機会の提供
- ② 紹介予定派遣*の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進
- ③ 無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施

のいずれかの措置をとることが、派遣会社の努力義務になりました。



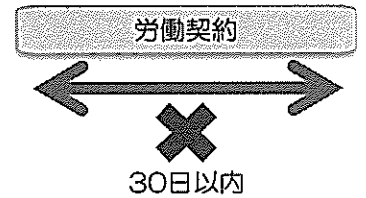
*派遣先に正社員や契約社員などで直接雇用されることを前提に、一定期間派遣スタッフとして就業する形態

働くとき

日雇派遣は、雇用期間が30日以内の労働契約のときは認められません

日雇派遣については、派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなっていたことから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止になりました。

ただし、以下の場合は、30日以内の日雇派遣が認められます。



- ① 禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合
- ② 以下に該当する人を派遣する場合

- (ア) 60歳以上の人
- (イ) 雇用保険の適用を受けない学生
- (ウ) 副業として日雇派遣に従事する人
- (エ) 主たる生計者でない人

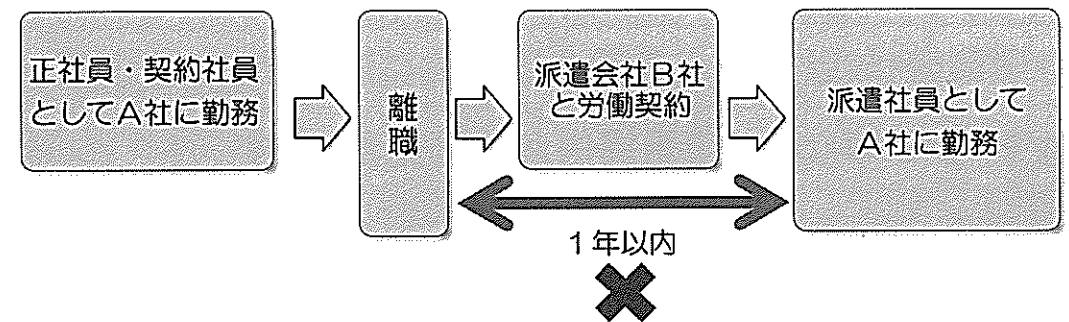
※(ウ)は生業収入が500万円以上、
(エ)は世帯収入が500万円以上の場合に限ります。

禁止の例外として政令で定める業務		
○ソフトウェア開発	○調査	○事業の実施体制の企画・立案
○機械設計	○財務処理	○書籍等の制作・編集
○事務用機器操作	○取引文書作成	○広告デザイン
○通訳、翻訳、速記	○FM/ストリーミング	○OA/IT/システム
○秘書	○添乗	○e-ビジネスの営業、金融商品の営業
○ファイリング	○受付・案内	
	○研究開発	

離職後1年以内に、派遣労働者として元の勤務先に派遣されることはありません

直接雇用の労働者を派遣労働者に置き換えることで労働条件の切り下げが行われないよう、離職後1年以内に、派遣労働者として元の勤務先に派遣されることはありません。

※ 60歳以上の定年退職者は例外として除かれます。



労働者派遣法改正の詳細は

沖縄労働局 職業安定課にお問い合わせください。

電話098-868-1655

派遣会社・派遣先の皆さまへ

労働者派遣法が改正されました！

平成24年10月1日から施行

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため、派遣会社・派遣先には、新たな義務が課されます。

主な改正内容

事業に関すること

- 日雇派遣が原則禁止になります
- グループ企業派遣が8割以下に制限されます
- 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することが禁止されます
- マージン率などの情報提供が義務化されます

労働者の待遇に関すること

- 待遇に関する事項などの説明が義務化されます
- 派遣先の社員との均衡に向けた配慮が義務化されます
- 派遣労働者への派遣料金の明示が義務化されます
- 無期雇用への転換推進措置が努力義務化されます

労働者派遣法改正の詳細は、
沖縄労働局 職業安定課にお問い合わせください。
電話098-868-1655

労働者派遣法の改正により、新たに派遣会社・派遣先に課される事項

- 6 待遇に関する事項などの説明
派遣会社は、労働契約締結前、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、
① 雇用された場合の賃金の算込み額や待遇に関する事項
② 派遣会社の事業運営に関する事項
③ 労働者派遣制度の概要
の説明をすることが義務化されます。
- 7 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置
労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、
・ 派遣労働者の新たな就業機会の確保
・ 休業手当などの支払いに要する費用の負担 など
の措置をとることが、派遣先の義務となります。
(派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません)
- 8 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置
派遣労働者が無期雇用になるための機会が少ないことなどから、派遣会社は、有期雇用の派遣労働者（雇用期間が1年以上）の希望に即し、以下のいずれかの措置をとるよう努めなければなりません。
① 無期雇用の労働者として雇用する機会の提供
② 紹介予定派遣の対応とすることで、派遣先での直接雇用を推進
③ 無期雇用の労働者の転換を促進するための教育訓練などの実施
- 9 派遣労働者が無期雇用労働者に追加を派遣先への通知事項に追加
- 10 均衡待遇の確保
【派遣会社の義務】
派遣会社は、派遣労働者の賃金を決定する際、
① 派遣先で同様の業務に従事する労働者の賃金水準
② 派遣労働者の職務の内容、職務の環境、意欲、能力、経験などに配慮しなければなりません。
教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められます。
【派遣先の義務】
派遣会社に対し、必要な情報を提供するなどの協力が求められます。
- 11 労働契約申込みなし制度（平成27年10月1日施行）
労働契約申込みなし制度とは、派遣先が法定派遣と知りながら派遣労働者を受け入れていた場合、法定休職が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み（面接履歴の申し込み済み）をしたものとみなす制度です。
平成27年10月1日からの施行となっています。

派遣会社	派遣先
1 ● 日雇派遣の原則禁止	
2 ● グループ企業派遣の8割規制 ● 実績報告の義務化	● 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止 ● 当該労働者として受け入れること、当該労働者として受け入れる場合は派遣会社へ通知
3 ● 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止	
4 ● マージン率などの情報提供	
5 ● 派遣料金の明示	
6 ● 待遇に関する事項などの説明	● 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置
7 ● 待遇に関する事項などの説明	
8 ● 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置	
9 ● 派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加	● 均衡待遇の確保に向けた派遣示事 ● 業主への協力
10 ● 均衡待遇の確保	
11 ● 労働契約申込みなし制度 【平成27年10月1日施行】	

マージン率などの情報提供 派遣料金の明示

【関係者への情報公開】
労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が義務化されます。

派遣料金の平均額	派遣労働者の平均額
マージン率	派遣料金の平均額
マージン	

【派遣労働者への明示】
雇入れ時、派遣開始時、派遣料金の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額（派遣料金）」の明示が義務化されます。

- ＜明示すべき派遣料金の項目＞
① 派遣労働者本人の派遣料金額
② 派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額（1人あたり）
＜明示の方法＞
書面・FAX・Eメールのいずれか

1 日雇派遣の原則禁止

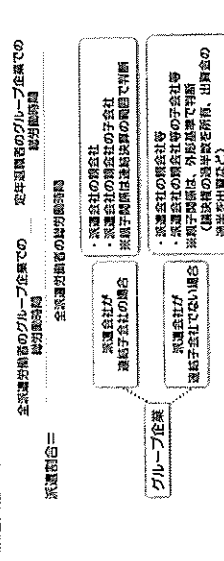
日雇派遣については、派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働者の発生原因にもなっていないことから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止になりました。

ただし、①または②の場合を除くとして認められます。

- ① 禁止の例外として政府で定める業務について派遣する場合
○ 事業の業務体制の企画
○ 企画
○ 業務設計
○ 業務改善
○ 業務の制作・編集
○ 企画ライティング
○ データ入力・データ入力
○ データ入力・データ入力
○ データ入力・データ入力
○ データ入力・データ入力
○ データ入力・データ入力
○ データ入力・データ入力
- ② 以下に該当する人を派遣する場合
(ア) 60歳以上の人
(イ) 雇用後の待遇を受けない学生
(ロ) 副業として日雇派遣に従事する人
(ハ) 主たる生計者でない人
(ニ) 生涯収入が500万円以上、又は生涯収入が500万円以上の場合に限り、
雇用期間が30日以内

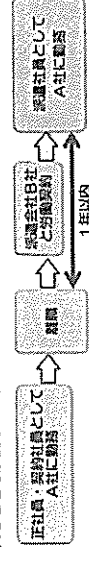
2 グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と同グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来提供すべき労働力の供給源として役割が果たされなければならないことから、派遣会社は全体の8割以下に制限されます。



3 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来の雇用として派遣労働者に置き換えること、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することを禁止する（元の勤務先が派遣先が派遣先を受け入れることも禁止されます）。



- 【派遣会社】 離職前派遣先へ派遣労働者として派遣すること、派遣先が派遣労働者を受け入れること、派遣先が派遣労働者として受け入れることを禁止
- 【派遣先】 派遣先が派遣労働者として受け入れることを禁止
- ※ 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。
- ※ 禁止対象となる勤務先の範囲は事業主単位となります。

平成25年4月1日から 希望者全員の雇用確保を図るための 高年齢者雇用安定法が施行されます！

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

改正のポイント

- 1 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- 2 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
- 3 義務違反の企業に対する公表規定の導入
- 4 高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置（裏面参照）として継続雇用制度を導入する場合、現行の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができます。今回の改正でこの仕組みが廃止され、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になります。

【経過措置】

ただし、以下の経過措置が認められています。

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

基準を適用することができます。

◆たとえば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなくてはなりません。61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社（子会社や関連会社など）まで広げることができるようになります。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

今後、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針を、労働政策審議会における議論などを経て策定します。

この指針には、業務の遂行に堪えない人※を継続雇用制度でどのように取り扱うかなどを含みます。

※平成24年1月6日の労働政策審議会の建議では、「就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできる」とし「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」と示されています。

【高年齢者雇用確保措置とは】 高年齢者雇用安定法第9条

定年を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①～③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 定年の引き上げ ② 継続雇用制度の導入 ③ 定年制の廃止

◆改正法や高年齢者雇用確保措置について詳しくは、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

◆（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県にある高年齢・障害者雇用支援センターでは、高年齢者雇用アドバイザーの派遣などにより、高年齢者雇用についての相談を行っています。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html>

■ 有期労働契約の新しいルールができました ■

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、次の3つのルールを規定しています。有期労働契約とは、1年契約・6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート・アルバイト・派遣社員・嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

改正法の3つのルール

- 1 無期労働契約への転換**
有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。[平成25年4月1日から施行]
- 2 「雇止め法理」の法定化**
最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。[平成24年8月10日から施行]
- 3 不合理な労働条件の禁止**
有期労働者と無期労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。[平成25年4月1日から施行]

■ 沖縄県の最低賃金について ■

必ずチェック最低賃金!! 使用者も労働者も

○地域別最低賃金 (時間額) **6 5 3 円**
最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が最低賃金を定め、使用者は、その最低賃金以上の賃金を支払わなければならない制度です。

○産業別最低賃金

畜産食料品製造業	糖類製造業	清涼飲料、酒類製造業	新聞業	各種商品小売業	自動車(新車)小売業
発効日:平成24年12月9日	発効日:平成24年12月8日	発効日:平成24年12月12日	発効日:平成24年12月1日	発効日:平成24年12月5日	発効日:平成24年12月2日
時間額 6 7 7 円	時間額 6 8 6 円	時間額 6 8 0 円	時間額 7 5 9 円	時間額 6 7 6 円	時間額 6 8 1 円
肉製品製造業、乳製品製造業、その他の畜産食料品製造業	砂糖製造業、砂糖精製業、ぶどう糖、水あめ異性化糖製造業	清涼飲料製造業、果実酒製造業、清酒製造業、蒸留酒、混成酒製造業、ビール製造業	新聞業	百貨店、総合スーパーその他の各種小売業	自動車(新車)小売業

- この最低賃金は、沖縄県内で事業を営む使用者及びその事業場で働くすべての労働者（臨時、パートタイマー、アルバイト等を含む）に適用されます。
- 最低賃金には、精皆手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金及び時間外等割増賃金は算入されません。
- 最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、最低賃金法違反として処罰されることがあります。
- 特定の産業（「畜産食料品製造業」、「糖類製造業」、「清涼飲料、酒類製造業」、「新聞業」、「各種商品小売業」、「自動車（新車）小売業」）の労働者には、産業別最低賃金が適用されます。
なお、地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の両方が同時に適用される場合は、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。
- 特定（産業別）賃金が適用される事業には、当該産業の管理、補助的経済活動を行う事業所及び管理する全子会社を通じての主要な経済活動が当該産業に分類される純粋持株会社が含まれます。
(各種商品小売業の場合は「当該産業の管理、補助的経済活動を行う事業所」の部分を除く)

最低賃金に対する問い合わせは

沖縄労働局 賃金室	那覇労働基準監督署	沖縄労働基準監督署	名護労働基準監督署	宮古労働基準監督署	八重山労働基準監督署
(098)868-3421	(098)868-8033	(098)982-1263	(0980)52-2691	(0980)52-2303	(0980)82-2344

ウェブで最低賃金制度を [検索](http://okinawa-roudoukyoku.jstie.mhlw.go.jp/) (沖縄労働局ホームページ)
<http://okinawa-roudoukyoku.jstie.mhlw.go.jp/>

雇用保険を受給できない求職者の皆さまへ

求職者支援制度 をご存知ですか？

「未経験の仕事に挑戦したい」「資格を取って就職につなげたい」・・・など 就職に必要な技能・知識を身につけるための職業訓練の制度があります。
平成23年10月から雇用保険を受給できない方等を対象とした「求職者支援訓練」があらたに公的職業訓練として加わりました。

「求職者支援訓練」とは、
民間訓練機関が(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の認定を受けて、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を目指すための制度です。

支援内容

- ① 再就職に必要なスキルを身に付けるための職業訓練を受講できます。
→受講料は無料、テキスト代等は自己負担です。
- ② 訓練期間中も訓練終了後も、ハローワークが積極的に就職支援します。
→一人ひとりに「就職支援計画」を作成し、ハローワークが定期的に求職活動のお手伝いをします。
- ③ 収入、資産など一定要件を満たす方に、訓練期間中、訓練受講を容易にするための給付金を支給します。
【月額10万円＋交通費】

厚生労働省ホームページの求職者支援制度ページもご覧ください。 [求職者支援制度のご案内](#) [検索](#)

ハローワーク窓口への相談は、お早めに！

● 全国社会保険労務士会連合会



男女雇用機会均等法

女性は営業担当には配置できないって
言われたんです。

育児・介護休業法

育児休業を申し出たら、
解雇すると言われました。



パートタイム労働法

同じ仕事をしているのにパートと正社員の
待遇が違いすぎます。



職場の悩みは、専門家に相談!
仕事応援ダイヤル

労働者・事業者のみならず、
職場での男女差別やセクハラ、育児・介護休業、パートタイム労働
問題に、社労士が親身になってお答えします。

夜間・土曜日対応 相談無料 秘密厳守

0120-07-4864 (携帯電話不通)

0570-07-4864 (携帯電話用有料)

●受付時間:月～金 午後 5:00～午後8:00 ●受付期間:平成25年3月30日まで ●メール相談:24時間相談受付
土 午前10:00～午後6:00

「仕事応援ダイヤル」は厚生労働省からの委託事業です。

詳しい情報はWEBで [仕事応援ダイヤル](#) [検索](#)

職場での悩みや困りごとは、社労士の仕事応援ダイヤルへ。
相談して、よかった!

不当労働行為の救済制度について

◆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が団結する権利・団体交渉、団体行動をする権利を実質的に保障するため、労働組合法第7条で使用者に対し禁止している次のような行為をいいます。

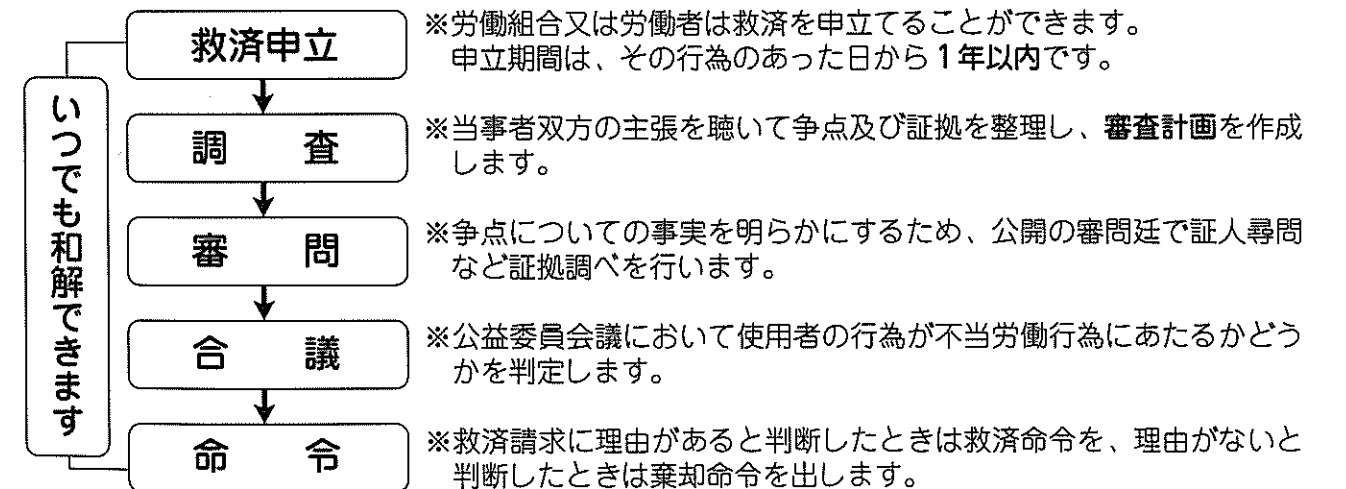
〔不当労働行為の種類〕

- 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 (労働組合法第7条第1号)
 - (例) ・労働組合の組合員であること、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解雇、その他不利益な取扱い。
 - ・労働組合への加入、又は労働組合からの脱退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 (労働組合法第7条第2号)
 - (例) ・使用者が、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒否すること。
 - ・団体交渉における対応が不誠実であること等。
- ③ 労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助 (労働組合法第7条第3号)
 - (例) ・労働組合の結成や労働組合への加入に対する妨害、脱退勧奨をすること。
 - ・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報復的不利益取扱い (労働組合法第7条第4号)
 - (例) ・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の際に、労働者が証拠の提示や発言をしたこと等を理由とする不利益取扱い。

◆不当労働行為の救済制度とは

労働者又は労働組合は、使用者による不当労働行為を受けた場合には、労働委員会に救済を申し立てることができます。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。

〔不当労働行為の審査の流れ〕



※命令書交付までの間、いつでも申立ての全部又は一部を取下げることができます。
※沖縄県労働委員会では、審査期間の目標を1年6月と定めています。
※審査に関する手続は無料です。

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

従業員への損害賠償請求

● 相談内容 ●

従業員のミスによる損害について、本人にその全額を負担させられますか。当社のベテラン従業員が、新人従業員に高価な商品の取扱い方を指導していたところ、落して破損してしまいました。ベテラン従業員には申し訳なくと思いますが、他の従業員への示しもあることから、そのベテラン従業員に損害を賠償させたいと思いますが、可能でしょうか。

● 相談回答 ●

ポイント

従業員の過失などによって発生した損害の賠償を、その従業員に請求することは法的には可能です。

ただし、事業の性格・規模、施設の状況、業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防・損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度で請求できるとされているのが一般的です。

☆現実に発生した損害の賠償請求は可能

労働基準法では、労働契約を誠実に履行しなかった場合に、違約金額や損害賠償額をあらかじめ定める契約を禁止しています（同法第16条）。しかし、この規定は、金額をあらかじめ定めることを禁止したものであって、現実に生じた損害の賠償を請求することを禁止したものではありません（昭22.9.13発基第17号）。

つまり、使用者が、現に発生した損害の賠償を請求することは労働基準法に反するものではありません。

☆従業員のミスに対する損害賠償の考え方

一般論としては、従業員が使用者に故意・過失によって損害を与えたのであれば、民事上、使用者は、従業員に対して債務不履行（民法第415条）あるいは不法行為（民法第709条）に基づく損害賠償を請求することは可能と考えられます。

ただし、損害がたとえ従業員のミスにより発生したとしても、無条件に全額従業員が負担することになるわけではありません。

次のような裁判例による従業員の損害賠償責任についての考え方などを見ますと、使用者との公平な分担という面から、損害の全額についての請求が認められるのは難しいと考えられます。

使用者が従業員に損害の賠償を請求して認められた代表的な裁判例では、損害賠償額の算定に際しては、①事業の性格・規模、施設の状況、②従業員の業務内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、③加害行為の予防・損失の分散についての使用者の配慮の程度、④その他諸般の事情を勘案し、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、従業員に損害賠償を請求することができる（「茨城石炭商事事件」昭51.7.8最高裁第一小法廷判決）と判示されています。この事案については、4分の1が限度とされています。

このように、従業員への損害賠償の請求については、使用者との関係において相当の配慮がなされるべきであることが分かります。

会社としても、社内秩序維持の面から必要とのお考えのようですから、ベテラン従業員の立場や新人従業員への指導中という事情にも配慮し、どの程度負担してもらうかを話し合ってみてはいかがでしょうか。

いのち見守る

地域のわ

ゲートキーパーの輪をひろげよう

最近どうですか？

疲れたまってるみたい
だけど、大丈夫ね？

困ってることが
あったら、
相談のしませよ。

がんばり過ぎてない？

ひとりて悩んで、
つらかったはずね。

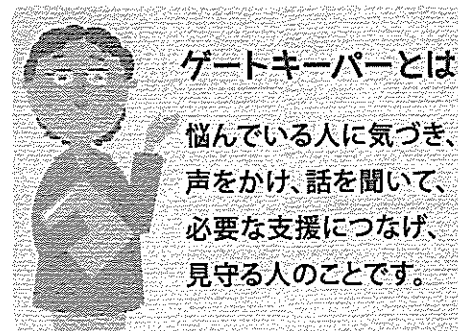
明日も
またお話をさせて
くださいわ。

なんでも話して
ください。

地域見守りキャンペーン

地域のわ 沖縄 検索

キャンペーンに関するお問い合わせは
県障害保健福祉課 ☎098-866-2190



ゲートキーパーとは
悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守る人のことです。

悩んでいる方・周囲で見守る方へ相談窓口

総合精神保健福祉センター
(こころの電話相談)

☎098-888-1450

月曜日～金曜日(火曜日を除く)
9:00～11:30、13:00～17:00

※通話料は自己負担となります ※各地域の保健所でも相談できます

沖縄いのちの電話
(死にたい気持ち・悩み相談)

☎098-888-4343

年中無休
10:00～23:00

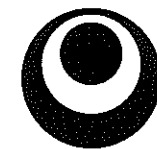
◎沖縄県

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	H22=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13年	千人	人	千人	人	千人	%	人	人					
14年	34,281	256,145	9,097	56,817	53	8.4	29,774	7,875	0.26	1,823	101.5	101.9	
15年	33,656	261,222	9,472	49,238	52	8.3	30,625	9,158	0.30	1,937	100.3	101.0	
16年	33,213	260,403	9,685	53,843	49	7.8	31,037	11,220	0.36	2,253	100.0	100.7	
17年	28,921	277,660	9,470	77,476	49	7.6	32,501	12,979	0.40	2,464	100.1	100.7	
18年	32,188	273,547	10,907	93,239	51	7.9	34,890	15,016	0.43	2,485	99.3	100.4	
19年	32,445	271,386	11,089	98,683	50	7.7	33,741	15,454	0.46	2,560	99.1	100.7	
20年	32,714	271,242	11,558	98,024	47	7.4	32,351	13,697	0.42	2,463	99.5	100.7	
21年	33,216	278,941	11,738	92,260	48	7.4	30,790	11,574	0.38	2,178	101.6	102.1	
22年	32,068	284,657	12,008	103,037	50	7.5	34,878	9,902	0.28	2,017	100.8	100.7	
23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9月	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	
7月	32,716	271,404	13,215	124,397	38	5.5	36,921	14,152	0.38	2,046	99.4	99.3	
8月	32,619	274,335	13,267	124,305	43	6.3	35,694	14,618	0.41	1,984	99.7	99.4	
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	152.4	153.5	140.0	145.3	12.4	8.2	380,438	275,214	300,918	232,352	79,520	42,862
19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
20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
21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
22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
23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
7月	153.2	151.7	141.2	142.3	12.0	9.4	408,922	277,220	289,540	223,731	119,382	53,489
8月	148.4	152.1	136.8	142.7	11.6	9.4	299,197	242,125	288,158	223,967	11,039	18,158
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」 120号 (琉球労働から通巻194号)

2012年12月28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/文字工房 ポスト
 〒901-1111 南風原町字兼城631-1
 (コーポ津波古101号)
 TEL(098)889-6266
 FAX(098)888-2297