

派遣労働者と事業主向け

無料相談窓口のご案内

令和2年4月1日に、
派遣労働者の**同一労働同一賃金**の実現に向けた
改正労働者派遣法が施行されます。

「派遣労働者の同一労働同一賃金の制度内容がわからない」

「どのように制度導入の手順を進めていくのかわからない」

「派遣先の正社員との待遇差が気になる」といった悩みを持つ派遣労働者や事業主のために、
沖縄労働局に無料で相談できる「派遣労働者の均等・均衡待遇に係る特別相談窓口」を設置します。

お問い合わせ先

下記電話番号から、来所日時をご予約ください。

☎ 098-868-1637

(受付：平日8：30～17：15)

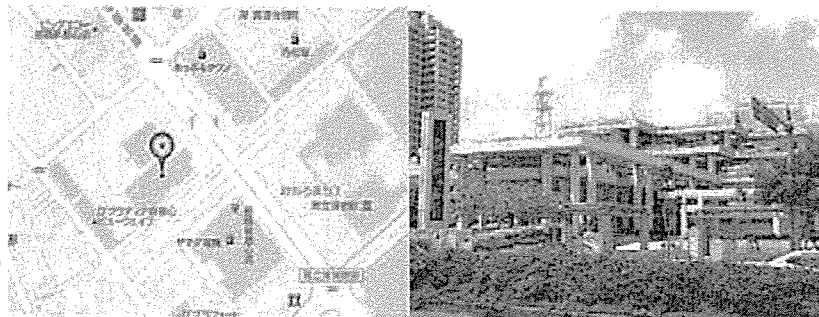
※ご予約がなくても来所いただけますが、お待たせする可能性があります。

無料相談窓口業務開始日：令和元年8月9日

<アクセス>

沖縄労働局 需給調整事業室内
「派遣労働者の均等・均衡待遇
に係る特別相談窓口」

〒900-0006
那覇市おもろまち2-1-1
那覇第二地方合同庁舎1号館3階



- ※ 法律の施行日（令和2年4月1日）前は、対応できる支援が限られる可能性があります。
- ※ 寄せられたご質問などに対しては、労働局の担当者をご説明します。

雇用管理の改善に関する具体的な相談は、「**沖縄働き方改革推進支援センター**」をご利用
ください。那覇市前島2-12-12（沖縄県社会保険労務士会内）TEL0120-420-780

 厚生労働省 沖縄労働局

LL010708需01

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化

～労働施策総合推進法の改正～

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上

～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する国・事業主・労働者の責務が明確化※されます
(パワーハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
※ セクハラ等を行ってはならないものであり、事業主・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることとされます
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が拡大※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※パワーハラメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。
中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>
※改正法は令和元年6月5日に公布。

お問い合わせ先

沖縄労働局 雇用環境・均等室 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)
電話番号：098-868-4380
住所：那覇市おもろまち2-1-1那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

○ ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワーハラメントに関する情報を発信しています。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

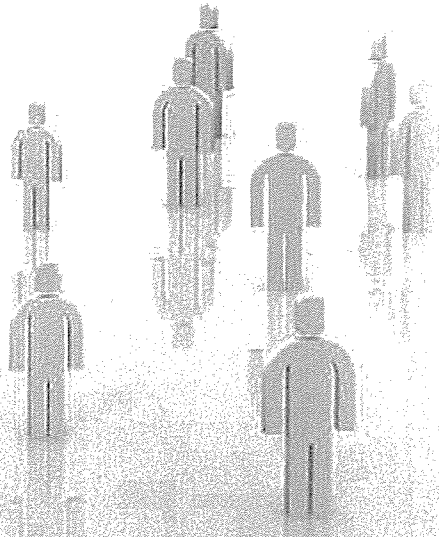
○ ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場でのハラメントでお悩みの方へ

検索



厚生労働省 沖縄労働局 雇用環境・均等室



過労死をゼロにし、
健康で充実して働き続ける
ことのできる社会へ

講演「労働者の疲労、ストレス、
睡眠と過労死・過労自死のメカニズム」
佐々木 司 氏
(大原記念労働科学研究所 研究部 上席主任研究員)

過労死遺族より体験談
「息子の過労死から過労死防止を願う」
西垣 迪世 氏 (全国過労死を考える家族の会兵庫代表)

日時 2019年12月4日(水)
15:00~17:00 (受付14:30~)

会場 パシフィックホテル沖縄
2階 カネオハ
(那覇市西3丁目6番1号)

参加
無料

[定員] 130名

主催：厚生労働省
後援：沖縄県
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

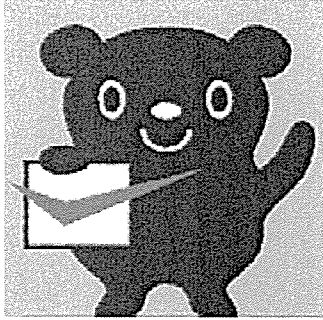
(お問い合わせ先) 株式会社プロセスユニーク 電話:0120-053-006
(プログラム詳細・申込み) <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo>



沖縄会場

過労死等防止対策 推進シンポジウム

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。



沖縄県最低賃金が 改正されます！

時間額

令和元年 10月3日から

790円

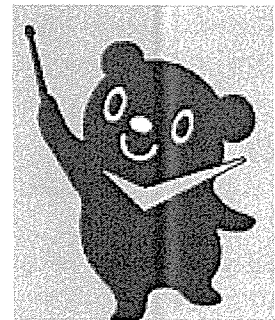
☆ 沖縄県最低賃金は、沖縄県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用され、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢等の区別なく適用されます。（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当等は、最低賃金に算入されません。）

☆ 特定の産業には特定（産業別）最低賃金が定められています。

沖縄県（地域別）最低賃金の改正によってこれを下回る、

- ・ 自動車（新車）小売業
- ・ 各種商品小売業
- ・ 糖類製造業
- ・ 畜産食料品製造業
- ・ 清涼飲料、酒類製造業

は、沖縄県（地域別）最低賃金が適用されます。



《最低賃金の引上げで影響を受ける中小企業への支援》

- ・ さまざまな経営・労務管理に関する課題に対して、ワン・ストップで無料相談に応じる「沖縄県働き方改革推進支援センター」（電話 0120-420-780、0120-420-781）を設置しています。
- ・ 職場の業務効率化（改善）に要する費用の補助事業「業務改善助成金」制度があります。（沖縄労働局雇用環境・均等室 電話 098-868-4403）

お問い合わせ：沖縄労働局労働基準部賃金室又は最寄りの労働基準監督署へ



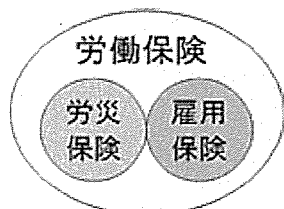
厚生労働省 沖縄労働局

労働保険への加入はお済みですか？

11月は 「労働保険適用促進強化期間」です。

厚生労働省・沖縄労働局及び各労働基準監督署及び公共職業安定所（ハローワーク）では、労働保険の「未手続事業の 掃」を主要課題と位置づけ、年間を通じて広報活動、加入勧奨に取り組んでいるところですが、11月を「労働保険適用促進強化期間」として集中的な広報・加入勧奨等を展開します。

労働保険の加入手続が未だお済みでない事業主の皆様におかれましては、速やかに最寄りの労働基準監督署及び公共職業安定所（ハローワーク）において加入手続を行って下さいませようをお願い致します。



労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称で、

労働者の生活の安定、福祉の増進等を図る目的に、国が直接管理運営している保険です。

農林水産業の一部を除き、労働者を一人でも雇用している事業主は、その労働者がパート、アルバイト、臨時職員等の名称を問わず、全て加入が義務付けられております。

各保険制度の概要を申し上げますと、

「労災保険」とは、

労働者が業務中や通勤途上に事故にあった場合に、労災保険法に基づき事業主の皆様が代わって必要な保険給付を行い、被災された方や遺族の方の生活を補償し、併せて社会復帰を促進する事業を行うための保険制度です。

「雇用保険」とは、

労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに再就職を促進するため必要な給付を行うものです。

労働保険成立手続きを怠っていた場合には・・・

労働保険成立手続きを行うよう指導を受けたにもかかわらず、自主的に成立手続を行わない事業主に対しては、行政庁の職務権限による成立手続及び労働保険料の認定決定を行うこととなります。その際は、遡って労働保険料を納めていただくほか、追徴金も併せて納めていただくこととなります。

また、事業主が故意または重大な過失により労働保険に係る保険成立届を提出していない期間中に労働災害が発生し、労働保険給付を行った場合は、遡って労働保険料等を納めていただくほか、労働保険給付に要した費用の全部または一部を納付していただくこととなりますので、お早めに保険成立手続きを行っていただきますようお願い致します。

(外国人を雇用する事業主の方へ)

外国人雇用はルールを守って適正に

～雇入れ・離職時の届出と適切な雇用管理は事業主の責務です！～

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるように、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

1. 外国人の雇用状況を適切に届け出てください

外国人の雇入れおよび離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

また、届出に当たり、事業主が雇い入れる外国人の在留資格などを確認する必要があるため、不法就労の防止につながります。

2. 外国人の雇用管理を適切に行ってください

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定めています（雇用対策法に基づき平成19年10月1日施行）。

この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

PL3006017-01