

季刊

# 労働おきなわ

2013 Winter

No.124



沖縄県商工労働部労政能力開発課

労働相談窓口

フリーダイヤル



0120-610-223

### 目次

- ◆ Relay Essay  
サポートステーション沖縄  
キャリア教育コーチ 上江田 紫寿江…………… 1
- ◆ 平成25年沖縄県建築雇用改善優良事業所 表彰式…………… 2
- ◆ 平成25年技能者等表彰式 …………… 4
  
- ◆ INFORMATION
  - ・石綿による健康被害の救済について…………… 5
  - ・求職者支援制度について…………… 6
  - ・沖縄県の最低賃金について…………… 7
  - ・労働保険について…………… 8
  - ・男女雇用均等法における  
セクシャルハラスメント対策について…………… 10
  - ・女性労働者の妊娠・出産前後に  
事業主が講ずる措置について…………… 11
  - ・職場のパワーハラスメントについて…………… 12
  - ・年次有給休暇の計画的付与制度について…………… 13
  - ・「ゆいワーク」の紹介…………… 14
  
- ◆ 第19期沖縄県労働委員会委員の任命について …………… 15
- ◆ 労働相談…………… 16
- ◆ 労働経済指標……………表3



### ◀表紙の写真

世界遺産 今帰仁城跡  
今帰仁城桜まつり  
早春を告げる「今帰仁グスク桜まつり」は、次回1月17日から2月8日まで開催されます。



## 「地域若者サポートステーション」の原型 イギリスコネクションズ (Connexions) をたずねて

サポートステーション 沖縄

キャリア教育コーチ 上江田 紫寿江

私にとってイギリスはどうしても行きたい国であった。

1985年ごろから不登校支援を始め、引きこもり、軽度発達障がい、二次・三次障がい、非行系の子どもたちなど、いろいろな理由で学校へ行けない子どもたちの居場所作りを行ってきたが、ニートと言われる若年無業者の就労支援活動の延長線上で「地域若者サポートステーション 沖縄」を設立、運営してからもう8年。この原型がイギリスのコネクションズ (Connexions) であったからである。

また、2008年12月「若年無業者とその家族の心理・社会的特徴に関する総合調査」が筑波大学人間総合科学研究科の小玉正博先生らを中心にイギリスのコネクションズなどの調査がなされた文献を読んだこともその理由であった。その文献によると、「13才～19才の全国民に一人ずつパーソナルアドバイザーという担当者がつき、状況に応じて定期的に連絡・接触を図っていること。

コネクションズが中等学校内にオフィスを構え教育・福祉・労働の分野を超えた総合的なアプローチを行っている」という情報もコネクションズの現場を是非見たい理由であった。

ドイツでは入国検査が厳しく緊張したがイギリスのロンドンのヒースロー空港に着いたときはスムーズに入国できてほっとした。まず感じたのが観光客の多さ。ホテルは満杯でありロンドン市内は二階建ての赤い観光バスが数多く走っていた。観光ガイドや通訳の方々は国のライセンスの基準が高く、中高年の方が多職業として社会的に確立していた。その通訳の方とロンドン市内の「コネクションズセンター」を訪れることができた。

ホテルから電車で乗りついで約30分。パーソナルアドバイザーのジョゼフさんが笑顔で私を迎えてくれた。私の夢が現実となり思わず興奮して、感動のあまり涙がこぼれそうになった。初対面であったが快く私をセンターの中へ案内して、しっかり見せてくれた。支援のプログラムや仕組みなどは地域若者サポートステーショ

ンとほとんど同じであった。

外観はレンガ造りでそれほど大きくなく内部も若者たちがくつろげる場所が十分あり、キッチンも広々として、食事がいつでも提供できる家庭的な雰囲気であった。色遣いなども若者たちに十分配慮したものであった。職業訓練の部屋ではアドバイザーがパソコン指導をして履歴書の作成や職業検索を行っていた。使用している若者は約10人前後。

支援を受けている若者たちはイギリスならではの、やはり様々な人種の若者たちであった。そして貧困層の若者が多いのは私たちのサポステと共通していた。

利用者入所の際は利用者の顔を確認してからカギを開けたりと、セキュリティチェックが厳しいのには驚いてしまった。

若者の支援は朝の午前9時30分ごろから午後4時ごろまでで、その後、夜の9時ごろまで地域の子どもたちの居場所として活用しているのには感激。まさしく子ども・若者支援センターであった。

専門家の方と一緒に地域のボランティアの大人の方々がしっかり若者たちを支えており、学校、地域、他機関との連携がしっかりとれていた。コネクションズのリーフレットには次のように記してあった。

「若者の生活人生に向上心を持たせ、積極的な手助けをします。私たちは非営利団体である。私たちのプログラムは社会的教育的に不利なこれから長い社会生活に入る若者たちの手助けをします。私たちは厚生労働省とともに活動しています。」

原点を観てあらためて、地域若者サポートステーションの重要性を認識し確認ができた旅であった。次のステップとして沖縄の子ども若者支援を行うための大きなヒントと勇気をいただいた。

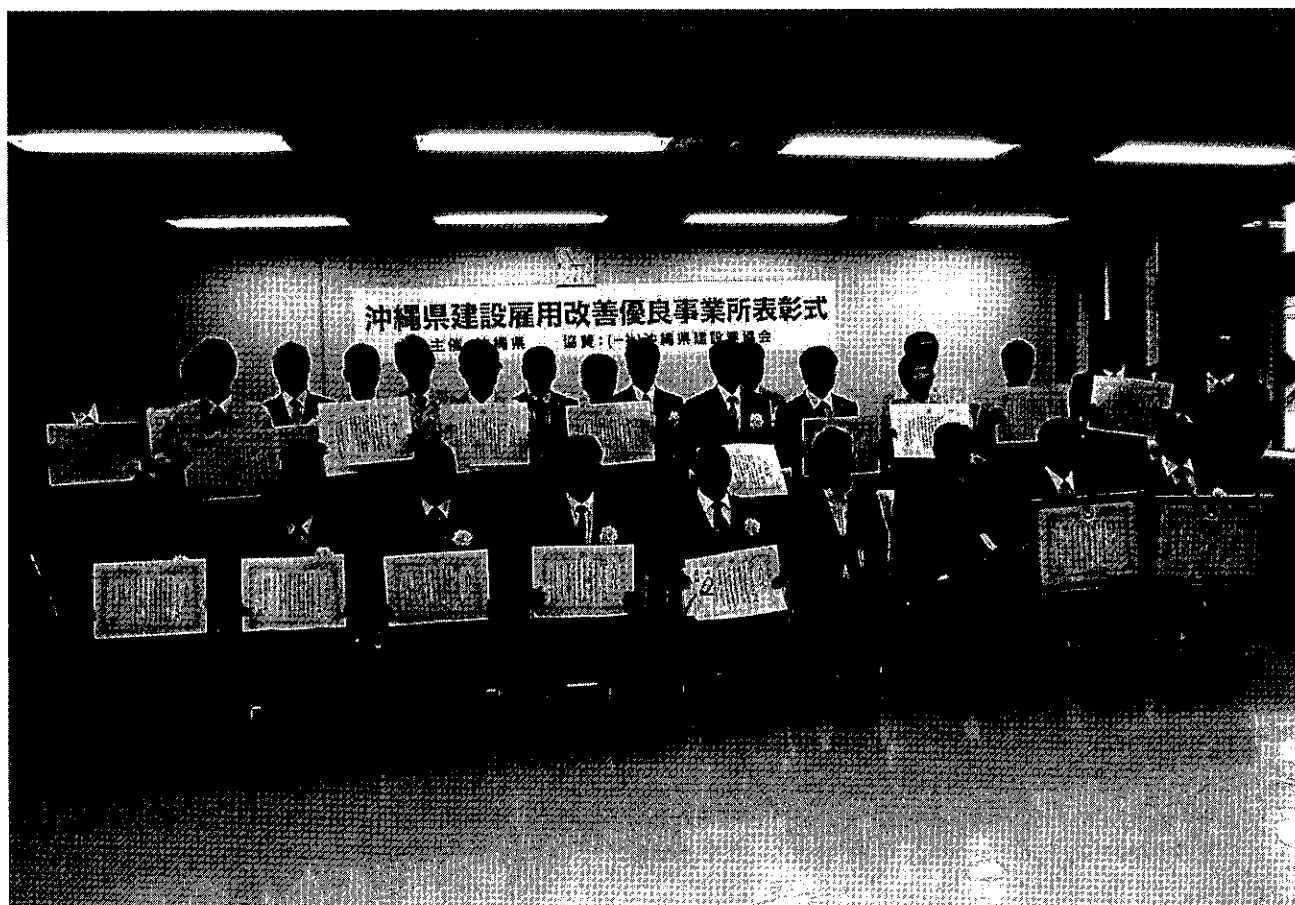
関係機関や地域を活用した効果的なプログラムの開発と実践が必要であり、沖縄の地域の特長や環境などを考慮した継続的な支援について社会全体で取り組んでいきたい。

# 平成 25 年度 沖縄県建設雇用改善優良事業所等表彰式

11月25日（月）、県庁3階にて平成25年度建設雇用改善優良事業所等表彰式を沖縄県建設業協会と共同で執り行いました。

この表彰式は、建設業に従事している労働者の雇用改善や、能力の開発及び向上、福祉の増進を図るための積極的な取り組みをしている建築事業所の功績を称えるもので、県知事表彰と建設業協会会長表彰の二つに分かれています。

また、雇用改善の表彰に引き続いて、建設業における30歳未満の技術・技能職種の勤務成績が優秀な従業員に贈られる「優良若年建設従事者表彰」並びに、建設業退職金共済制度の普及に大きく貢献した事業所に贈られる「独立行政法人勤労者退職金共済機構理事長表彰」の伝達も併せて行い、県知事表彰を沖縄県商工労働部産業雇用統括監・武田智氏より、建設業協会会長表彰及び優良若年建設従事者表彰、独立行政法人勤労者退職金共済機構理事長表彰を沖縄県建設業協会副会長・上原恵子氏より各受賞者へ表彰状と記念品の授与が行われました。



■ 沖縄県知事表彰

建設雇用改善優良事業所

有限会社 のうけん	代表取締役 大 嶺 通 邦
南西開発 株式会社	代表取締役 玉 城 修

■ 一般社団法人沖縄県建設業協会会長表彰

建設雇用改善優良事業所

株式会社 佐平建設	代表取締役 佐 平 八十男
株式会社 町田組	代表取締役 町 田 宗 安
株式会社 仲間組	代表取締役 仲 間 信 榮

優良若年建設従事者表彰

No	受賞者名	事業者名
1	友 利 誠	先嶋建設(株)
2	仲 里 洋 輝	(株)大城組
3	山 城 健	(株)大城組
4	島 袋 竜 希	牧港建設(株)
5	山 城 優	(株)南海建設
6	小 渡 真一郎	(株)屋部土建
7	嘉 数 行 真	金秀建設(株)
8	与那嶺 真 悟	金秀建設(株)
9	津波古 賢 孝	(株)仲本工業

No	受賞者名	事業者名
10	亀 里 光 野	光 建 設 (株)
11	池 村 和 哉	(株)鏡原組
12	仲宗根 佑 輔	(有)東洋建設
13	吉 田 元	比嘉工業(株)
14	大宜見 昂 平	比嘉工業(株)
15	嘉 数 潤	(株)沖電工
16	城 間 昭 太	(株)沖電工
17	大 村 博 史	大晋建設(株)

■ 独立行政法人勤労者退職金共済機構理事長表彰

建設業退職金共済制度普及事業所

No	受賞者名	事業者名
1	株式会社 大米建設	下 地 米 蔵
2	三栄工業 株式会社	中 村 達

## 平成25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25年度沖縄県優秀技能者等表彰式』を11月28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26名の方々の御功績を讃えました。また、受賞者を代表して外間末珠氏（フラワー装飾）があいさつを行いました。

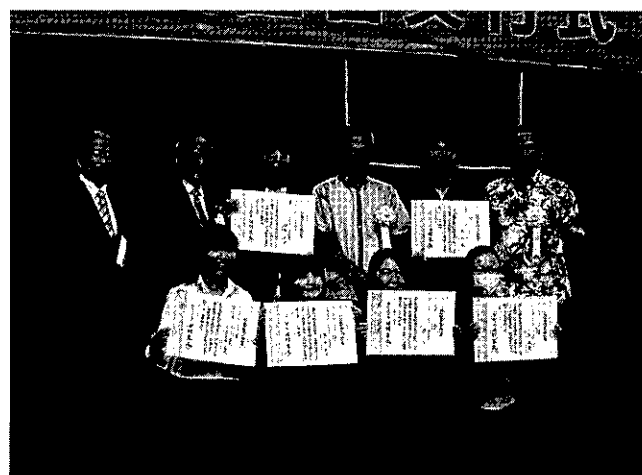
## 平成25年度 前期技能検定合格証書交付式

去る11月14日（木）に沖縄県庁にて『平成25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186名、単一等級20名、2級60名、3級393名で合格者合計は659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20,680名で、等級別では特級が25名、1級8,553名、単一等級815名、2級6,738名、3級4,549名となりました。



## 米軍関連施設で働いたことのある方およびご家族の方へ

### <石綿による健康被害の救済について>

石綿による疾病は、数十年前の仕事でも発症します。

過去に、米軍関連施設で働いたことのある方は、石綿(アスベスト)にさらされる作業に従事した可能性があります。

◆石綿による疾病と認定された場合、労災保険制度または石綿健康被害救済制度による給付を受けられる場合があります。

### ●石綿が原因で病気になった場合の給付内容 (米軍関連施設で働いたことがある方等について)

	労災保険給付	特別遺族給付金	救済給付
支給対象者	①沖縄復帰後に米軍関連施設で働いていたことが原因で石綿による疾病を発症した方(本人) ②上記の遺族の方	沖縄復帰の前後にかかわらず、米軍関連施設で働いていたことが原因で石綿による疾病を発症した方(本人)の遺族であって、本人が亡くなってから一定期間(★)が経過した方  ★期間については、具体的事情により変わります。	①沖縄復帰前に米軍関連施設で働いていたことが原因で石綿による疾病を発症した方(本人) ②上記の遺族の方  注:救済給付は、労災等の給付を受けることができない石綿健康被害者及びその遺族を対象とした制度です。
給付内容(※)	①本人の方 ・療養補償給付 ・休業補償給付 ②遺族の方 ・遺族補償給付 など	・特別遺族年金(原則240万円/年) ・特別遺族一時金(1200万円)	①本人の方 ・医療費(自己負担分) ・療養手当(約10万円/月) ②遺族の方 ・特別遺族弔慰金 など
請求期限	給付内容により異なります。 ※遺族補償給付の請求権は、ご本人が亡くなった日の翌日から5年で時効により消滅します。時効消滅後は、特別遺族給付金の対象となります。	平成34年3月27日	給付の種類、対象疾病、死亡時期により異なります。

※給付内容は個別具体的な事情により変わりますので、ご留意下さい。

### ◆お心当たりのある方は、以下の機関にご相談ください。

・沖縄労働局労働基準部労災補償課 (労災保険給付、特別遺族給付金について)

TEL 098-868-3559

・各労働基準監督署

那覇 TEL 098-868-3344

沖縄 TEL 098-982-1263

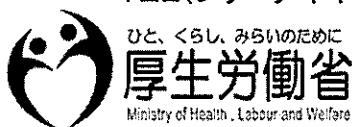
名護 0980-52-2691

宮古 0980-72-2303

八重山 0980-82-2344

・独立行政法人 環境再生保全機構 (救済給付について)

TEL(フリーダイヤル)0120-389-931



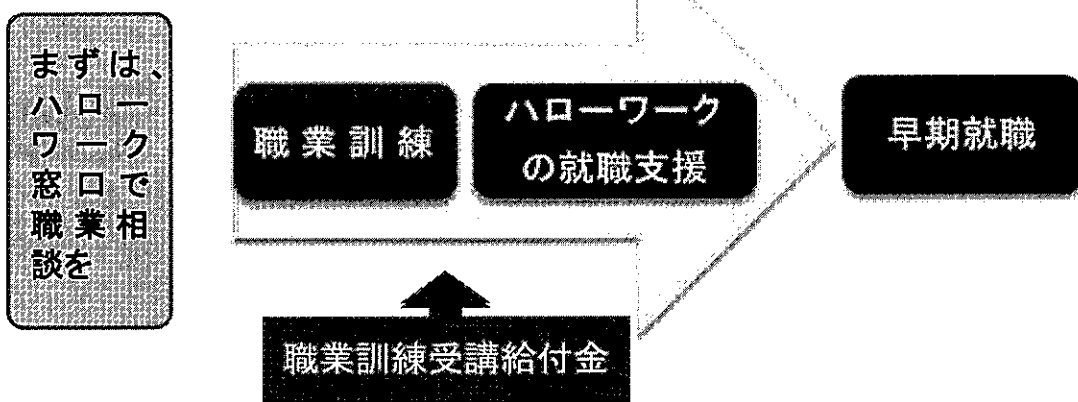
雇用保険を受給できない求職者の皆さまへ

訓練受講で  
つながる就職

# 求職者支援制度 があります！

ご存知ですか。求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない方等を対象としたスキルアップを通じた早期再就職を実現するための公的職業訓練として国が支援する訓練です。

「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・知識を身につけていただけます。



## 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。
- 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。
- ③ 一定要件を満たす方に、訓練期間中、月10万円の「職業訓練受講給付金」を支給します。

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！



# 沖縄県の最低賃金

必ずチェック最低賃金！ 使用者も、労働者も

沖縄県内の使用者は、この最低賃金額より低い賃金で労働者を使用することはできません。

## (1) 地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額	適用範囲	効力発生效年月日
沖縄県最低賃金	時間額 <b>664円</b>	沖縄県内のすべての労働者及び使用者に適用されます。 ただし、下記の特定(産業別)最低賃金対象業種に該当する場合には、当該最低賃金が適用されます。	平成25年10月26日

## (2) 特定(産業別)最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額	適用範囲	効力発生效年月日
畜産食料品製造業	時間額 <b>683円</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎部分肉・冷凍肉製造業</li> <li>◎肉加工品製造業</li> <li>◎処理牛乳・乳飲料製造業</li> <li>◎乳製品製造業</li> <li>◎その他の畜産食料品製造業</li> </ul>	平成25年12月11日
糖類製造業	時間額 <b>693円</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○砂糖製造業</li> <li>○砂糖精製業</li> <li>○ぶどう糖・水あめ</li> <li>異性化糖製造業</li> </ul>	平成25年12月5日
清涼飲料、酒類製造業	時間額 <b>686円</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○清涼飲料製造業</li> <li>○果実酒製造業</li> <li>○ビール類製造業</li> <li>○清酒製造業</li> <li>○蒸留酒・混成酒製造業</li> </ul>	平成25年11月23日
新聞業	時間額 <b>768円</b>	○新聞業	平成25年11月28日
各種商品小売業	時間額 <b>685円</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○百貨店、総合スーパー</li> <li>○その他の各種商品小売業</li> </ul>	平成25年11月29日
自動車(新車)小売業	時間額 <b>693円</b>	○自動車(新車)小売業	平成25年11月29日
適用除外	ただし、次に掲げる者は(2)の特定(産業別)最低賃金から除外され(1)の地域別最低賃金が適用されます。 ①18歳未満又は65歳以上の者 ②雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの ③清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務に主として従事する者		

◆最低賃金に含まれない賃金  
 ◎ 労務手当、通勤手当及び労務手当  
 ◎ 臨時に支払われる賃金  
 ◎ 1か月をこえる期間ごとに支払われる賃金  
 ◎ 除別、休日の最低賃金等

◆特定(産業別)最低賃金が適用される事業には、当該産業の管理、補助的な活動を行う工場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。但し特例会社が含まれます。

◆最低賃金に関するお問い合わせは、**沖縄労働局賃金室**〈電話(098)368-3421〉又は最寄りの**労働基準監督署**へ。

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)868-8033	☎(098)982-1263	☎(0980)52-2691	☎(0980)72-2303	☎(0980)82-2344

《沖縄労働局・労働基準監督署》

人を雇うということは、

その人はもちろん、

その人の家族も守るということ。

労働保険の加入は、

経営者の義務であり責任です。

正社員、パート、アルバイトなど、雇用形態にかかわらず、  
労働者を1人でも雇っている事業主は、  
労働保険に加入する義務があります。

- 労働者とその家族の生活の安定・安心のために、労働保険の加入は、事業主の義務と責任です。
- 加入手続きを行うよう指導を受けたにもかかわらず、手続きを行っていない事業主には、追徴金が課せられる場合があります。
- 手続きを行っていない事業場で、労働災害が発生した場合、保険給付に要した費用を徴収されることがあります。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・労働基準院定所・(一社)全国労働保険事務組合連合会・全国社会保険労務士会連合会

雇うことは、加入すること。

**労働保険**

労働保険について詳しくは、都道府県労働局、  
労働基準監督署及びハローワークへご相談ください。

労働保険

検索

厚生労働省ホームページ  
<http://www.mhlw.go.jp/>

## 労働者を1人でも雇っている事業主は 労働保険に加入する義務があります。

**労働保険**とは労災保険と雇用保険の総称で労働者を1人でも雇用する事業主は、必ず加入しなければなりません。（農林水産業の一部の事業は除く）

### 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、労働者やその遺族のために必要な保険給付を行い、併せて社会復帰の促進、援護等を行う制度です。

### 雇用保険とは

- ◆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、労働者の生活及び雇用の安定を図る制度です。

## 未手続きの事業主はお早めに入入手続を！

事業主が入入手続を行わない間に労災事故が発生した場合、遡って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%を事業主から徴収することになります。  
（費用徴収制度）



パート、バイト、臨時だから・・・  
は関係ありません。  
1人でも雇ったら入ろう。労働保険！

詳しくは沖縄労働局労働保険徴収室（Tel098-868-4038）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ください。

# 事業主の皆さん

## 職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です!!

職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な対策をとることは事業主の義務です。  
必要な措置は9項目あります。〈均等法第11条 指針〉

**職場でのセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。**

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができる雇用管理の実現に向けて、法に沿った対策はもちろんのこと、自社に合ったより効果的な対策に積極的に取り組みましょう。

### 男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント対策

9項目のポイントは以下の通りです。

#### 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場における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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

#### 2 相談（苦情を含む）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ること。
- (4) 相談窓口担当者が、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。

#### 3 職場におけるセクシュアル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) 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適正に行うこと。
- (7) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

#### 4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (8) 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。
- (9) 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な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

沖縄労働局雇用均等室 TEL 098-868-4380 FAX 098-869-7914

〒900-0006 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1号館3階

## 女性労働者の妊娠・出産前後に事業主が講ずる措置

妊  
娠  
中

### ○母性健康管理 (妊娠中及び産後1年を経過しない女性が対象です。)

#### ①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

#### ②指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

#### ③母性健康管理指導事項連絡カード

主治医師等が行った指導事項の内容を、仕事を持つ妊産婦から事業主へ明確に伝えるのに役立つカードです。

出  
産

### ○労働基準法における母性保護規定

(妊娠中及び産後1年を経過しない女性等が対象です。)

### ○産前休業

女性が請求した場合、産前は6週間(多胎妊娠の場合は14週間)女性を就業させることはできません。

出  
産  
後

### ○産後休業

出産日の翌日から8週間女性を就業させることはできません。

ただし、6週間経過後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

### ○育児休業制度

1歳に満たない子を養育する男女労働者は、育児休業を取得できます。

育児休業制度等の詳しい内容については、厚生労働省ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>)

をご覧ください。

沖縄労働局雇用均等室 TEL 098-868-4380 FAX 098-869-7914

〒900-0006 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1号館3階



# みんなで考えよう! 職場のパワーハラスメント

## 「職場のパワーハラスメント」とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性\*を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

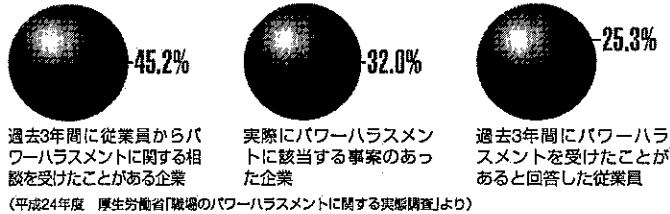
\*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。  
(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

## たとえば、こんな行為

- |                      |                  |                |  |
|----------------------|------------------|----------------|--|
| <b>1 身体的な攻撃</b>      | 暴行・傷害            | <b>4 過大な要求</b> | 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害           |
| <b>2 精神的な攻撃</b>      | 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 | <b>5 過小な要求</b> | 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない |
| <b>3 人間関係からの切り離し</b> | 隔離・仲間外し・無視       | <b>6 個の侵害</b>  | 私的なことに過度に立ち入る                            |

## パワーハラスメントの現状

約1/4の従業員がパワハラ経験者



### パワハラとメンタルヘルス不調との関係

74.2%の企業が、パワハラを受けた社員のうち、ある程度の者にメンタル面での問題が生じていると認識しています。

本人だけでなく周囲の社員にも影響する危険性もあります。

- 元気がなくなる ●急に仕事の能率が悪くなりミスが増えた
- 欠勤や遅刻が多くなった ●寝不足や食欲低下の様子が見える

(平成17年 中央労働災害防止協会「ワーハラスメントの実態に関する調査研究」より)

### パワハラによる企業へのマイナスの影響

- 職場風土の悪化、職場全体の士気の低下などによる生産性の低下
- 問題解決までの時間、労力、コストなどを要する
- 「職場環境配慮義務違反」などの理由により企業が法的責任を問われる場合もありうる。
- 企業イメージの低下

### 企業の取組によるプラスの効果

- 管理職の意識の変化による職場環境の改善
- 職場のコミュニケーションの活性化
- 管理職が適切にマネジメントできる
- 会社への信頼感が高まる

## パワハラ予防と解決

### 予防対策

- |                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| <b>トップがメッセージを発信する</b> | パワハラを職場からなくす意思を表明する。     |
| <b>ルールを決める</b>        | 就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。 |
| <b>実態を把握する</b>        | 従業員アンケートを実施する。           |
| <b>教育する</b>           | 研修を実施する。                 |

### 解決のために

- |                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| <b>相談や解決の場を設置する</b> | 企業内・外に相談窓口を設置する。対応責任者を定める。 |
| <b>再発を防止する</b>      | 行為者に対する再発防止研修を行う。          |



平成25年度働きやすい職場環境形成事業 委託先 公益財団法人 21世紀職業財団

厚生労働省・沖縄労働局

# 活用しましょう! ▶ 年次有給休暇の計画的付与制度

## ▶ 年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残り分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.0ポイント(平成23年)高くなっており※、年次有給休暇が取り易くなると考えられます。※就労条件総合調査

### 導入のメリット

#### 事業主

労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

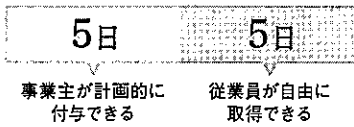
#### 従業員

ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

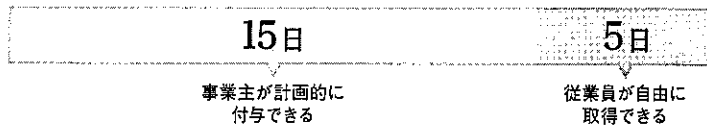
### 01 日数

付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員



例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員



\*前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

### 02 活用方法

企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交代で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	従業員個人ごとに計画的に付与	従業員の個人的な記念日(例:誕生日や結婚記念日)を優先的に充てるなどで活用

### 03 導入例

所定休日や週末・祝日との組み合わせで連休の日数を増やすことができます。

例1 盆や年末年始の所定休日と組み合わせて大型連休にする。



例2 休日が飛び石となる場合のブリッジホリデーとして活用する。



企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方式、班・グループ別の交代制付与方式に多く活用されています。

火曜日や木曜日の祝日と土曜日、日曜日の橋渡し(ブリッジ)、ゴールデンウィーク中の祝日と土曜日、日曜日の橋渡しとして活用されています。

## 自営業・中小企業の社長様、働いているみなさん

「小さな会社で福利厚生は無理だ・・・」とあきらめていませんか？

公益財団法人 沖縄中部勤労者福祉サービスセンター

会費は おひとり  
月額 1,000円

# ゆいワーク



従業員の労働意欲の向上のために… 優秀な人材の確保・定着のために…  
従業員が家族や仲間と過ごす時間をさらに充実させるために…、  
事業主・従業員のみなさまの福利厚生にゆいワークが一役買います。

### 事業主にとって入会のメリットは…

- 税制面でお得です。事業主が負担した会費は損金、または必要経費として計上できます。
- 事業所単独では難しい福利厚生制度を簡単に導入できます。
- 事業主も、従業員と同様のサービスが受けられます。
- 企画や手配等の手間が軽減。
- 従業員に定期的にお得な情報を提供できます。
- 共済会、互助会のアウトソーシングにもお得です

### 従業員にとって入会のメリットは…

- お祝金やお見舞金を受け取ることができます。
- コンサート・イベント等チケットが通常価格よりお安く購入できます。
- 指定ホテル等で通常料金よりお得にご利用できます。
- 会報紙でお得な情報が定期的にゲットできます。
- 興味のあるイベントにお気軽にご参加・ご利用できます。
- 人間ドック受診補助が受けられます。

### 加入できる方

- サービス対象地域内で働いている方 及び 事業主。
- サービス対象地域に在住し、他市町村で働いている方。  
ただし、週20時間以下の勤務、退職・離職予定の方、短期契約の方等、一部加入できない場合があります。

### サービス対象地域（2013年現在）

- ・沖縄市 ・北谷町 ・うるま市
- ・北中城村 ・中城村

## 会員に人気の主なサービス

### お祝金やお見舞金の給付

- ・結婚祝・出産祝・還暦祝・勤続祝
- ・お子様の入学祝・傷病休業見舞金等
- お祝金・見舞金等 30種余。

### 定期健診や人間ドック等受診費用助成

- ・従業員や役員健康管理・維持増進は、今や企業の役目。
- 年1回の補助でゆいワークもバックアップ。

仕事以外の時間は、家族や仲間たちと楽しい時間を過ごしてリフレッシュ！

- ・映画、コンサート等チケット斡旋販売
- ・バスツアー・ボウリング大会
- ・ホテル等宿泊施設の割引
- ・ゆいワーク協力店での割引など
- 会員は一般料金より安くご利用できます！

資料のご請求・お問合せは

# ゆいワーク

公財) 沖縄中部勤労者福祉サービスセンター  
〒904-0014 沖縄市仲宗根町35番8号

会員随時募集中!!

☎098-929-4001

ゆいワーク

検索

<http://www.yuiwaku-oki.jp>



## 第19期沖縄県労働委員会委員の任命について

沖縄県労働委員会は、労働組合法第19条の12第2項及び労働組合法施行令第25条の2の別表第3により、公益委員（公益の代表者）、労働者委員（労働者の代表者）、使用者委員（使用者の代表者）各5人、計15人の委員で構成されています。

今回は、第18期委員の任期満了に伴い、平成25年12月15日付けで、第19期委員が任命されましたのでご紹介します。委員の任期は2年です。

### 第19期沖縄県労働委員会委員名簿

◎会長    ○会長代理

区分	氏名	現職	新任・再任の別
公益委員	◎ 藤田 広美	弁護士・琉球大学大学院法務研究科教授	再任
	○ 春田 吉備彦	沖縄大学法経学部教授	再任
	宮尾 尚子	弁護士	再任
	照屋 兼一	弁護士	新任
	上江洲 純子	沖縄国際大学法学部准教授	新任
労働者委員	高良 恵一	日本労働組合総連合会沖縄県連合会事務局長	新任
	益田原 辰彦	沖縄電力総連会長	再任
	砂川 安弘	情報労連沖縄県協議会議長	再任
	仲村 信正	日本郵政グループ労働組合沖縄地方本部特別執行委員	新任
	山本 隆司	沖縄県教職員組合中央執行委員長	新任
使用者委員	山城 勝	一般社団法人沖縄県経営者協会常務理事	新任
	石川 眞一	株式会社琉球銀行常務取締役	再任
	山城 博美	琉球海運株式会社代表取締役社長	新任
	上江洲 智一	久米島製糖株式会社代表取締役社長	新任
	宮城 譚	沖縄ガス株式会社代表取締役社長	新任

（任期：平成25年12月15日～平成27年12月14日）

#### ☆事務局から一言☆

労使関係の安定を図るために、労働委員会は中立・公平な立場で、労働条件等に関する労使紛争の迅速かつ円満な解決をお手伝いします。あっせん等の制度の利用に関することは、お気軽にお電話ください。

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

## 退職金と住宅資金貸付残高との相殺について

### ● 相談内容 ●

従業員Aが、100万円を借り入れている消費者金融から返済を迫られているので退職して退職金で返済したいと相談に来ました。しかし、Aには会社の住宅資金貸付残高も200万円あります。そこで、Aに対する退職金を、この住宅資金貸付残高と相殺して支払うことはできますか。

### ● 相談回答 ●

#### ポイント

退職金が賃金として認められる場合は、これと住宅資金貸付残高を相殺することは、「賃金の全額払の原則」に反するため、退職金は、Aさんに、全額を支払わなければなりません。ただし、従業員が完全な自由意思に基づいて同意したのであれば控除して相殺することができます。

#### ☆退職金も賃金。相殺は不可

退職金は、支給する時期・方法・金額計算方法などが就業規則で規定されていれば、労働基準法上の賃金として取り扱われますので、「賃金の全額払の原則」（労働基準法第24条第1項）が適用されます。

ご相談の場合、住宅資金貸付残高の200万円を退職金と相殺してしまうことは、この全額払の原則との関係で問題となります。賃金から控除できるのは、税金等の法令に根拠があるもの、又は従業員の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような労働組合がない場合は従業員の過半数を代表する者との書面による協定（以下「控除協定」といいます。）で定めたものということになっています。

これは、賃金が従業員の生活を支える重要な財源であることから、使用者が任意に一方的に賃金から控除することを認めてしまうと従業員の生活が不安定になります。よって、控除が認められる場合を限定し、原則として賃金の全額が確実に従業員の手に渡るようにするためです。

この点に関しては、従業員の背任による損害賠償請求権と賃金債権との相殺が問題となった事案についてですが、最高裁は次のとおり判示しています。「(24条は) 従業員の賃金債権に対しては、使用者は、使用者が従業員に対して有する債権をもって相殺することを許さないとの趣旨を包含するものと解するのが相当である。このことはその債権が不法行為を原因としたものであっても変わりはない」（「日本勧業経済会事件」昭和36年5月31日最高裁大法廷判決）。

したがって、控除協定が締結されている場合は別ですが、そうでなければ、現に住宅資金貸付の200万円が残っていたとしても、会社は、一旦全額を支払わなければなりません。その上で、200万円の返済方法についてAさんと話し合っ決めて決めることになります。

#### ☆一方的な相殺は不可。自由意思による相殺は可

ただ、判例では、全額払の原則は、一方的な相殺を禁じているにすぎず、従業員が完全な自由意思に基づいて相殺することに同意した場合については、法違反とはならないと判示しています（「東京保健生活協同組合事件」昭和47年1月27日東京地裁判決、「シンガー・ソーイング・メシオン・カムパニー事件」昭和48年1月19日最高裁第二小法廷判決、「日新製鋼事件」平成2年11月26日最高裁第二小法廷判決）。

したがって、Aさんが真に自由意思で同意した場合には、相殺することも可能ということになります。

なお、退職金から相殺する場合には、私法上退職金の4分の3に相当する部分については、差し押さえられないとされている点に留意する必要があります（民事執行法第152条）。

# 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
	千人	人	千人	人	千人	%	人	人				
平成13年	34,281	256,145	9,097	56,817	53	8.4	29,774	7,875	0.26	1,823	101.5	101.9
14年	33,656	261,222	9,472	49,238	52	8.3	30,625	9,158	0.30	1,937	100.3	101.0
15年	33,213	260,403	9,685	53,843	49	7.8	31,037	11,220	0.36	2,253	100.0	100.7
16年	28,921	277,660	9,470	77,476	49	7.6	32,501	12,979	0.40	2,464	100.1	100.7
17年	32,188	273,547	10,907	93,239	51	7.9	34,890	15,016	0.43	2,485	99.3	100.4
18年	32,445	271,386	11,089	98,683	50	7.7	33,741	15,454	0.46	2,560	99.1	100.7
19年	32,714	271,242	11,558	98,024	47	7.4	32,351	13,697	0.42	2,463	99.5	100.7
20年	33,216	278,941	11,738	92,260	48	7.4	30,790	11,574	0.38	2,178	101.6	102.1
21年	32,068	284,657	12,008	103,037	50	7.5	34,878	9,902	0.28	2,017	100.8	100.7
22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	31,907	273,713	12,525	117,855	47	7.1	44,093	12,924	0.29	2,088	99.9	99.7
24年9月	32,596	275,324	13,248	119,584	45	6.6	34,708	14,514	0.42	1,928	99.6	99.6
10月	32,597	277,884	13,317	120,759	40	5.9	34,790	14,815	0.43	2,167	99.5	99.6
11月	32,580	279,927	13,346	120,192	40	5.9	33,441	14,309	0.43	1,979	99.4	99.2
12月	32,460	277,215	13,517	120,224	46	6.6	31,080	12,994	0.42	1,651	99.1	99.3
25年1月	32,302	276,799	13,458	118,779	45	6.6	31,542	14,188	0.45	1,545	99.2	99.3
2月	32,262	275,636	13,388	118,869	38	5.6	32,889	16,626	0.51	2,033	99.1	99.2
3月	32,098	269,577	13,377	117,058	39	5.8	34,572	18,367	0.53	3,046	99.3	99.4
4月	32,720	275,719	13,276	119,112	50	7.4	35,704	17,600	0.49	2,978	99.7	99.7
5月	32,736	275,980	13,423	120,427	44	6.5	35,387	17,312	0.49	2,306	99.8	99.8
6月	32,745	275,373	13,548	122,754	33	4.9	33,804	16,279	0.48	2,085	99.6	99.8
7月	32,701	273,817	13,633	122,806	42	6.1	33,330	17,265	0.52	2,184	100.0	100.0
8月	32,606	274,194	13,697	122,185	46	6.6	32,291	17,860	0.55	2,001	100.6	100.3
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
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9月	148.1	146.7	136.3	137.0	11.8	9.7	294,154	224,443	288,377	224,217	5,777	226
10月	152.5	152.2	140.4	142.3	12.1	9.9	296,223	227,112	289,631	225,430	6,592	1,682
11月	155.3	151.5	143.1	141.6	12.2	9.9	306,102	234,296	289,524	224,819	16,578	9,477
12月	148.6	148.3	136.0	138.1	12.6	10.2	649,544	454,550	289,445	224,883	360,099	229,667
25年1月	139.1	145.4	127.4	135.3	11.7	10.1	299,270	225,508	285,798	224,681	13,472	827
2月	145.4	144.7	133.5	134.4	11.9	10.3	291,539	224,758	287,924	223,492	3,615	1,266
3月	146.7	149.5	134.2	138.5	12.5	11.0	307,091	246,023	289,471	228,594	17,620	17,429
4月	154.0	155.4	141.3	145.2	12.7	10.2	303,216	233,982	292,839	229,562	10,377	4,420
5月	149.3	150.4	137.2	140.9	12.1	9.5	297,852	231,058	288,359	227,398	9,493	3,660
6月	152.1	151.1	140.0	141.9	12.1	9.2	666,226	454,831	348,800	281,825	317,426	173,006
7月	154.3	153.8	141.9	144.5	12.4	9.3	503,316	351,004	348,119	280,643	155,197	70,361
8月	148.0	153.5	136.0	143.8	12.0	9.7	360,047	301,218	348,361	281,230	11,686	19,988
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」124号 (琉球労働から通巻198号)

2013年12月31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／伊集 直哉  
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

---