



宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和2年5月29日（金）

記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況《令和2年4月分》（5月29日発表）
- ② ハローワークの主要指標等の実績《令和2年3月分》
（5月29日発表）
- ③ 宮崎労働局における雇用調整助成金の支給決定状況について
（5月29日発表）
- ④ 令和元年の監督指導実施状況（5月21日発表）
- ⑤ 令和元年度11月「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果
を公表（5月21日発表）
- ⑥ 宮崎労働局・労働基準監督署・公共職業安定所の行事予定
《令和2年6月》（5月29日発表）
- ⑦ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第39号）
- ⑧ 政労使による緊急共同宣言を呼びかけ（5月29日発表）

担当窓口

宮崎労働局 雇用環境・均等室 企画・調整係 柴田

宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階

TEL:0985-38-8821 FAX:0985-38-5028

宮崎労働局発表
令和2年5月29日解禁

【照会先】
宮崎労働局職業安定部
部長 大原 竜太
職業安定課長 山本 浩一
地方労働市場情報官 中山 智子
(代表電話)0985(38)8823

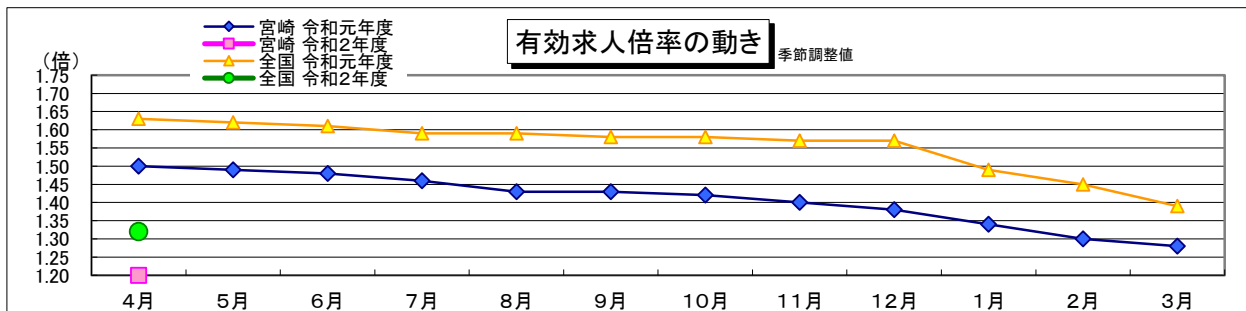
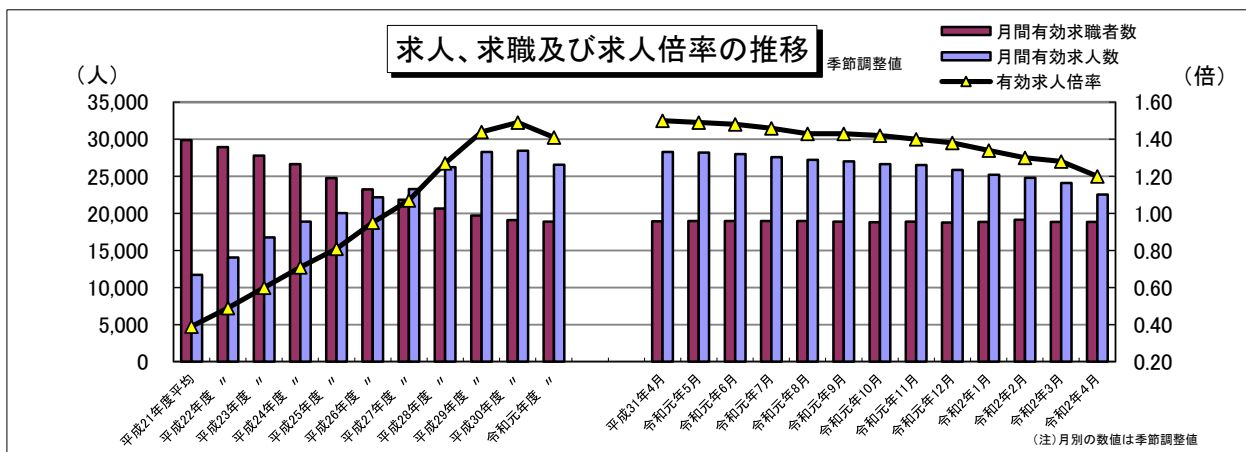
報道関係者 各位

一般職業紹介状況(令和2年4月分)

令和2年4月の有効求人倍率(季節調整値)は、1.20倍と前月より0.08ポイント低下。
有効求人倍率は、58ヶ月連続で1倍台を維持。
正社員有効求人倍率(原数値)は、0.86倍と前年同月より0.12ポイント低下。
雇用失業情勢は、求人が求職を上回って推移しているが、求人が減少しており、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要がある。

- ・令和2年4月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月より0.08ポイント下回り1.20倍となった。
- ・【有効求職者数】は、前月比(季節調整値)で0.1%減、前年同月比(原数値)で0.05%増(7ヶ月ぶり)。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で6.4%減、前年同月比(原数値)で20.1%減(18ヶ月連続)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)0.9%減、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)25.2%減となった。

本県の労働市場における有効求人倍率(季節調整値)は、有効求職者数(同)が前月比0.1%減少し、有効求人数(同)は前月比6.4%減少したことから、前月より0.08ポイント下回り1.20倍となった。
新規求職者数(原数値)は、前年同月比で0.9%(55人)減少となった。なお、有効求職者数(原数値)は、前年同月比0.05%(10人)増加し7ヶ月ぶりとなっている。
新規常用求職者(パートを除く)を求職時の態様別にみると、前年同月比で在職者が14.6%(143人)減、離職者が0.4%(12人)減、無業者が14.2%(28人)増となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は18.5%(137人)増となっている。
一方、新規求人数(原数値)は、前年同月比で25.2%(2,605人)減少となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で20.1%(5,722人)の減少で18ヶ月連続となっている。
新規求人数を産業別にみると、前年同月比で18産業中3産業で増加となった。内訳としては、複合サービス事業が72人(54.5%)増、教育、学習支援業が11人(8.5%)増等となる一方、卸売業・小売業が535人(39.5%)減、医療・福祉が436人(15.3%)減、宿泊業、飲食サービス業が364人(54.3%)減等(18産業中15産業で減少)となったことから、全体で2,605人(25.2%)の減少となった。



有効求人倍率(季節調整値、倍) ※令和元年度(平成31年4月を含む。)

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
宮崎	令和元年度	1.50	1.49	1.48	1.46	1.43	1.43	1.42	1.40	1.38	1.34	1.30	1.28
	令和2年度	1.20											
全国	令和元年度	1.63	1.62	1.61	1.59	1.59	1.58	1.58	1.57	1.57	1.49	1.45	1.39
	令和2年度	1.32											

○季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和元年12月以前の数値は、令和2年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

1. 新規求職の動き<原数値>

<数値の対比は前年同月比>

○【新規求職者数】(原数値)は、6,233人で0.9%(55人)減少となった。

新規常用求職者(パートを除く)を求職時の態様別にみると、前年同月比で在職者が14.6%(143人)減、離職者が0.4%(12人)減、無業者が14.2%(28人)増となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は18.5%(137人)増となっている。

また、パートを除く新規常用求職者を10歳刻みの年齢階層別(6区分)にみると、24歳以下が9.1%(47人)減、25~34歳が8.4%(77人)減、35~44歳が0.4%(3人)増、45~54歳が3.2%(23人)増、55歳~64歳が5.8%(41人)減、65歳以上が3.8%(12人)増で、全体では3.2%(127人)減となっている。(別表7参照)

常用求職者を職業別にみると、「専門的・技術的職業」が3.2%(35人)減、「事務的職業」が15.8%(250人)減、「販売の職業」が増減なし(同数)、「サービスの職業」が5.9%(53人)減、「農林漁業の職業」が0.8%(1人)増、「生産工程の職業」が15.2%(66人)減、「輸送・機械運転の職業」が12.2%(28人)増、「建設・採掘の職業」が14.6%(23人)減、「運搬・清掃等の職業」が31.0%(28人)減となった。

新規求職(パートを含む、人)

※令和元年度(平成31年4月を含む。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
令和元年度	6,288	5,021	4,508	4,762	4,324	4,494	4,569	3,707	3,253	4,996	4,453	4,895	55,270
令和2年度	6,233												6,233
対前年同月比	-0.9%												-0.9%

2. 新規求人の動き<原数値>

<数値の対比は前年同月比>

○【新規求人数】(原数値)は、7,718人で25.2%(2,605人)減少となった。

新規求人数を産業別にみると、前年同月比で18産業中3産業で増加となった。内訳としては、複合サービス事業が72人(54.5%)増、教育、学習支援業が11人(8.5%)増等となる一方、卸売業・小売業が535人(39.5%)減、医療・福祉が436人(15.3%)減、宿泊業、飲食サービス業が364人(54.3%)減等(18産業中15産業で減少)となったことから、全体で2,605人(25.2%)の減少となった。(別表8参照)

新規求人(パートを含む、人)

※令和元年度(平成31年4月を含む。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
令和元年度	10,323	9,733	9,421	10,058	8,866	10,035	10,040	8,921	7,954	9,339	8,951	8,487	112,128
令和2年度	7,718												7,718
対前年同月比	-25.2%												-25.2%

3. 職業紹介状況について(パートを含む)<原数値>

<数値の対比は前年同月比>

○【職業紹介状況】は、紹介件数が853(15.6%)減の4,622件となり、就職件数は399件(18.1%)減の1,811件となった。就職率(対新規求職者)は、6.0ポイント下回って29.1%となった。

うち、パートの紹介件数は273件(16.8%)減の1,351件となり、就職件数は171件(22.7%)減の581件となった。就職率(対新規求職者)は、8.1ポイント下回って24.3%となった。

就職(パートを含む、件)

※令和元年度(平成31年4月を含む。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
就職件数	令和元年度	2,210	2,139	2,115	2,019	1,740	2,020	2,020	1,738	1,505	1,447	1,671	23,339
	令和2年度	1,811											1,811
	対前年同月比	-18.1%											-18.1%
就職率	令和元年度	35.1%	42.6%	46.9%	42.4%	40.2%	44.9%	44.2%	46.9%	46.3%	29.0%	37.5%	41.5%
	令和2年度	29.1%											29.1%

(注)就職率は新規求職者数に対する比率

4. 正社員有効求人倍率の動き<原数値>

○【正社員有効求人倍率】(原数値)は、0.86倍となり、前年同月比で0.12ポイント低下した。

(正社員有効求人数 10,825人 常用フルタイム有効求職者数12,607人)

※正社員有効求人倍率:正社員有効求人数/常用フルタイム有効求職者数。なお、常用フルタイム有効求職者数にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率よりも低い値となる。

次回公表予定日 令和2年6月30日(火)

別表1 職業紹介状況(新規学卒者を除きパートタイムを含む)

	令和2年4月	令和2年3月	対前月 増減率(差) (%)	平成31年4月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,341	19,526	—	20,331	0.05
季節調整値	* 18,838	* 18,857	▲0.1	18,911	—
2 新規求職申込件数(件)	6,233	4,895	—	6,288	▲0.9
3 月間有効求人数(人)	22,803	25,239	—	28,525	▲20.1
季節調整値	* 22,537	* 24,081	▲6.4	28,299	—
4 新規求人数(人)	7,718	8,487	—	10,323	▲25.2
5 紹介件数(件)	4,622	5,540	/	5,475	▲15.6
6 就職件数(件)	1,811	2,339		2,210	▲18.1
7 就職率(6/2)(%)	29.1	47.8		35.1	▲6.0
8 充足数(件)	1,777	2,321		2,124	▲16.3
9 充足率(8/4)(%)	23.0	27.3		20.6	2.4

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和元年12月以前の数値は、令和2年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表2 有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和2年4月	令和2年3月	前月差 (ポイント)	平成31年4月
宮崎県	1.20	1.28	▲0.08	1.50
全国	1.32	1.39	▲0.07	1.63

別表3 雇用保険一般受給者実人員の推移(基本手当基本分、人)

※令和元年度(平成31年4月を含む。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平成30年度	3,581	4,444	4,200	4,553	4,607	4,331	4,371	4,024	3,774	3,839	3,590	3,462
令和元年度	3,579	4,141	4,034	4,566	4,635	4,596	4,458	4,098	3,935	3,922	3,670	3,726
令和2年度	3,594											

(受給者実人員=失業給付を実際に受けた受給資格者の実数をいう)

別表4 安定所別有効求人倍率(原数値、倍)

	令和2年4月	令和2年3月	平成31年4月	前年同月差 (ポイント)
宮崎	1.13	1.32	1.50	▲0.37
延岡	1.04	1.19	1.18	▲0.14
日向	0.87	0.99	1.14	▲0.27
都城	1.51	1.64	1.74	▲0.23
日南	0.78	0.98	0.94	▲0.16
高鍋	0.92	1.14	1.10	▲0.18
小林	1.16	1.34	1.51	▲0.35
県計	1.12	1.29	1.40	▲0.28

別表5 九州各県の有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和2年4月	令和2年3月	前月差 (ポイント)	平成31年4月
福岡	1.27	1.34	▲0.07	1.62
佐賀	1.13	1.17	▲0.04	1.32
長崎	1.04	1.10	▲0.06	1.25
熊本	1.32	1.40	▲0.08	1.64
大分	1.27	1.32	▲0.05	1.58
宮崎	1.20	1.28	▲0.08	1.50
鹿児島	1.15	1.20	▲0.05	1.36
沖縄	0.91	1.06	▲0.15	1.18

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和元年12月以前の数値は、令和2年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表6 パートタイム職業紹介状況

	令和2年4月	令和2年3月	平成31年4月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	7,696	7,076	7,277	5.8
2 新規求職申込件数(件)	2,390	1,650	2,322	2.9
3 月間有効求人数 (人)	7,469	8,737	9,589	▲22.1
4 新規求人数 (人)	2,393	2,950	3,687	▲35.1
5 紹介件数 (件)	1,351	1,730	1,624	▲16.8
6 就職件数 (件)	581	829	752	▲22.7
7 充足数 (件)	566	795	705	▲19.7
8 充足率 (%)	23.7%	26.9%	19.1%	4.6

別表7 新規常用求職者の求職時の態様別内訳(パートを除く)

県 計		24歳以下	25歳～34歳	35歳～44歳	45歳～54歳	55歳～64歳	65歳以上	合計
新規求職申込件数	令和2年4月	469	835	792	735	670	326	3,827
	平成31年4月	516	912	789	712	711	314	3,954
	前年比	▲9.1%	▲8.4%	0.4%	3.2%	▲5.8%	3.8%	▲3.2%
在職者	令和2年4月	96	199	221	199	96	26	837
	平成31年4月	136	276	219	203	126	20	980
	前年比	▲29.4%	▲27.9%	0.9%	▲2.0%	▲23.8%	30.0%	▲14.6%
離職者	令和2年4月	299	595	539	498	548	286	2,765
	平成31年4月	293	599	546	485	569	285	2,777
	前年比	2.0%	▲0.7%	▲1.3%	2.7%	▲3.7%	0.4%	▲0.4%
事業主都合	令和2年4月	41	133	171	179	210	144	878
	平成31年4月	22	108	138	137	205	131	741
	前年比	86.4%	23.1%	23.9%	30.7%	2.4%	9.9%	18.5%
自己都合	令和2年4月	256	453	353	306	254	90	1,712
	平成31年4月	269	485	396	340	249	80	1,819
	前年比	▲4.8%	▲6.6%	▲10.9%	▲10.0%	2.0%	12.5%	▲5.9%
無業者	令和2年4月	74	41	32	38	26	14	225
	平成31年4月	87	37	24	24	16	9	197
	前年比	▲14.9%	10.8%	33.3%	58.3%	62.5%	55.6%	14.2%

別表8 産業別・規模別新規求人状況(原数値)

項 目	求 人 状 況				
	令和2年4月	令和2年3月	平成31年4月	前年同 月 比 (%)	
産業別・規模別					
A.B 農、林、漁業	192	244	232	▲17.2	
C 鉱業、採石業、砂利採取業	1	9	16	▲93.8	
D 建設業	677	746	807	▲16.1	
E 製造業	702	756	1,113	▲36.9	
食料品製造業	215	243	312	▲31.1	
飲料・たばこ・飼料製造業	43	16	45	▲4.4	
繊維工業	53	63	40	32.5	
木材・木製品製造業	34	105	154	▲77.9	
家具・装備品製造業	3	14	16	▲81.3	
パルプ・紙・紙加工品製造業	9	20	0	-	
印刷・同関連業	22	12	29	▲24.1	
化学工業	43	13	33	30.3	
石油製品・石炭製品製造業	0	0	0	-	
プラスチック製品製造業	16	24	34	▲52.9	
ゴム製品製造業	3	19	10	▲70.0	
窯業・土石製品製造業	21	33	20	5.0	
鉄鋼業	4	6	1	300.0	
非鉄金属製造業	0	0	0	-	
金属製品製造業	32	37	26	23.1	
はん用機械器具製造業	20	53	31	▲35.5	
生産用機械器具製造業	13	19	26	▲50.0	
業務用機械器具製造業	14	10	34	▲58.8	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	36	27	60	▲40.0	
電気機械器具製造業	36	23	34	5.9	
情報通信機械器具製造業	19	8	60	▲68.3	
輸送用機械器具製造業	54	6	134	▲59.7	
その他の製造業	12	5	14	▲14.3	
F 電気・ガス・熱供給・水道業	5	6	8	▲37.5	
G 情報通信業	178	182	258	▲31.0	
H 運輸業、郵便業	421	381	509	▲17.3	
I 卸売業、小売業	821	1,033	1,356	▲39.5	
J 金融業、保険業	54	57	74	▲27.0	
K 不動産業、物品賃貸業	105	132	109	▲3.7	
L 学術研究、専門・技術サービス業	74	210	236	▲68.6	
M 宿泊業、飲食サービス業	306	414	670	▲54.3	
宿泊業	31	68	84	▲63.1	
N 生活関連サービス業、娯楽業	160	280	308	▲48.1	
O 教育、学習支援業	141	171	130	8.5	
P 医療、福祉	2,409	2,684	2,845	▲15.3	
Q 複合サービス事業	204	100	132	54.5	
R サービス業(他に分類されないもの)	1,155	928	1,408	▲18.0	
S.T 公務、その他	113	154	112	0.9	
合 計	7,718	8,487	10,323	▲25.2	
規 模 別	29人以下	4,684	5,255	6,496	▲27.9
	30～99人	1,889	2,078	2,403	▲21.4
	100～299人	845	851	1,076	▲21.5
	300～499人	221	166	215	2.8
	500～999人	48	93	93	▲48.4
	1,000人以上	31	44	40	▲22.5

産業分類は、平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく。



宮崎労働局発表
令和2年5月29日

【照会先】

宮崎労働局職業安定部職業安定課
課長 山本 浩一
地方職業指導官 児玉 雅彦
(電話)0985-38-8823

報道関係者 各位

ハローワークの主要指標等の実績（令和2年3月分）について

平成27年度から、ハローワークの更なる機能強化を図るため、「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善」の取組を全国で実施しております。

今回、宮崎労働局の各ハローワークの主要指標等の実績（令和2年3月分）を別添資料のとおりとりまとめましたので、お知らせいたします。

※今年度の各月の実績については宮崎労働局HP上に掲載しており、以下のQRコードからアクセスできます。

<宮崎労働局HP>

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/>

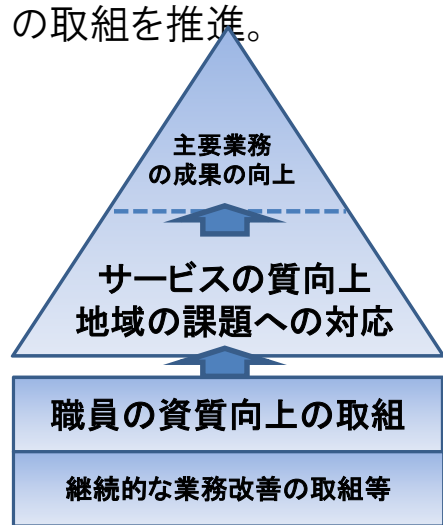


ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組(概要)

- ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度から「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」がスタートしました。
- 地域の雇用の課題を踏まえた成果目標を掲げるとともに、主要指標等については、毎月実績を公表します。また、年度終了後には、当該年度の取組の総合的な評価をハローワークごとにまとめ、公表します。
- 労働市場の状況や業務量が同程度の全国のハローワークをグループ分けし、その中で比較・評価を行い、その後の業務改善に活かします。


PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

- ・ 現行の取組(就職率等を指標にしたPDCAサイクルによる目標管理)を拡充し、業務の質の指標を追加。
- ・ 地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する指標を追加。
- ・ 中長期的な就職支援の強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進。



短期的な成果の向上だけでなく中
長期的な業務の質向上・業務改善
を図り就職支援を強化

ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果や目標達成状況等を定期的に公表
→ 主要指標の実績を毎月、総合評価を年度終了後に公表
- ・ 業務の成果や質、職員の資質向上・業務改善の取組等の実施状況をもとにハローワークの総合評価を実施。
→ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークをグループに分け、その中で比較し評価
- ・ ハローワークごとに実績・総合評価及び業務改善の取組等をまとめ、労働局が公表。


重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表
- ・ 労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

評価結果等に基づく 全国的な業務改善

- ・ 評価結果等をもとに本省・労働局による重点指導や好事例の全国展開等を実施。
 - ① 評価結果等をもとに労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 改善計画を作成、本省・労働局が重点指導(評価期間終了後)
 - ③ 好事例は全国展開(評価期間終了後)

宮崎労働局管内のハローワークにおける取組について①【主要3指標】

- ハローワークでは、お仕事を探されている求職者の方に対する各種就職支援、また人材を確保したい地域の企業に対する求人充足支援などを中心に様々なサービスを展開しております。
- 各ハローワークでは、管内の特徴を踏まえ、それぞれの課題に応じた取組を実施しております。
- 令和元年度の各ハローワークの主要指標等の目標値及び実績値は以下のとおりです。

1. 主要3指標について

安定所	①就職件数 (常用)				②充足件数 (常用、受理地ベース)				③雇用保険受給者の 早期再就職件数(※)			
	年度目標	3月実績	年度累計	進捗率	年度目標	3月実績	年度累計	進捗率	年度目標	2月実績	年度累計	進捗率
宮崎	7,674件	728件	7,336件	95.6%	8,101件	775件	7,738件	95.5%	2,387件	132件	2,301件	96.4%
延岡	2,879件	309件	2,792件	97.0%	2,512件	318件	2,562件	102.0%	646件	38件	693件	107.3%
日向	2,182件	186件	2,132件	97.7%	2,050件	169件	1,995件	97.3%	515件	47件	533件	103.5%
都城	4,253件	430件	3,995件	93.9%	4,151件	437件	3,926件	94.6%	1,226件	60件	1,181件	96.3%
日南	1,383件	135件	1,305件	94.4%	1,205件	115件	1,111件	92.2%	400件	28件	396件	99.0%
高鍋	2,096件	187件	1,929件	92.0%	1,729件	164件	1,634件	94.5%	515件	25件	571件	110.9%
小林	1,677件	182件	1,604件	95.6%	1,526件	169件	1,446件	94.8%	406件	19件	383件	94.3%
宮崎労働局計	22,144件	2,157件	21,093件	95.3%	21,274件	2,147件	20,412件	95.9%	6,095件	349件	6,058件	99.4%

※雇用保険受給者の早期再就職件数は、基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数です。なお、当該実績については1月遅れての公表となります。

宮崎労働局管内のハローワークにおける取組について②【各ハローワークの課題別指標】

2. 各ハローワークにおける課題別の重点指標について

※各ハローワーク管内の課題に応じて、ハローワーク毎に目標を設定しています。

※重点指標の設定数・目標数値は、ハローワークの規模により異なります。

ハローワーク宮崎

重点指標	年度目標	3月実績	累計	進捗率
①生活保護受給者等の就職件数	297件	46件	278件	93.6%
②障害者の就職件数	507件	31件	529件	104.3%
③ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の件数	1,296件	68件	907件	70.0%
④正社員求人数	22,188件	1,655件	20,793件	93.7%
⑤正社員就職件数	3,792件	339件	3,644件	96.1%
⑥人材不足分野の就職件数	2,334件	238件	2,422件	103.8%
⑦生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	122件	14件	133件	109.0%

ハローワーク延岡

重点指標	年度目標	3月実績	累計	進捗率
①マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	92.7%	100.0%	97.0%	—
②正社員求人数	6,098件	450件	5,531件	90.7%
③正社員就職件数	1,364件	155件	1,386件	101.6%
④生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	56件	4件	72件	128.6%

ハローワーク日向

重点指標	年度目標	3月実績	累計	進捗率
①公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数(※)	98件	22件	108件	110.2%
②正社員求人数	3,688件	217件	3,657件	99.2%
③正社員就職件数	935件	79件	994件	106.3%

ハローワーク都城

重点指標	年度目標	3月実績	累計	進捗率
①生活保護受給者等の就職件数	170件	16件	198件	116.5%
②マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	92.7%	93.8%	93.4%	—
③正社員求人数	11,276件	942件	10,783件	95.6%
④正社員就職件数	2,239件	211件	2,130件	95.1%
⑤生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	56件	7件	118件	210.7%

ハローワーク日南

重点指標	年度目標	3月実績	累計	進捗率
①障害者の就職件数	78件	15件	78件	100.0%
②正社員求人数	2,684件	111件	2,241件	83.5%
③正社員就職件数	701件	70件	630件	89.9%

ハローワーク高鍋

重点指標	年度目標	3月実績	累計	進捗率
①正社員求人数	3,467件	227件	3,411件	98.4%
②正社員就職件数	986件	97件	881件	89.4%
③人材不足分野の就職件数	566件	61件	589件	104.1%

ハローワーク小林

重点指標	年度目標	3月実績	累計	進捗率
①正社員求人数	3,364件	282件	3,540件	105.2%
②正社員就職件数	883件	105件	907件	102.7%
③人材不足分野の就職件数	515件	64件	532件	103.3%

※ 「公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数」の実績については、6月遅れての公表となります。



宮崎労働局発表
令和2年5月29日

【照会先】

宮崎労働局職業安定部職業対策課
(担当)

職業安定部長 大原 竜太

職業対策課長 早瀬 幸則

(電話) 0985-38-8824

宮崎労働局における雇用調整助成金の支給決定状況について

～支給決定までの平均処理日数が約1/3に短縮され8.3日になっています～

宮崎労働局（局長 名田 裕）は、このほど新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主に対する雇用調整助成金の支給決定状況を、以下のとおり取りまとめましたのでご報告します。

【雇用調整助成金の支給申請件数及び支給決定件数】（5月27日現在速報値）

○支給申請件数（①）：330件

○支給決定件数（②）：240件

○支給決定率（②／①）：72.7%

※ 全国の支給申請件数（③）：57,750件

支給決定件数（④）：29,414件

支給決定率（④／③）：50.9%

【5月11日～15日に受理（85件）した申請の処理状況】（5月27日現在速報値）

○支給決定を行ったものの平均処理日数：8.3日（最短処理日数：3日）

○2週間以内の支給決定件数：75件（88.2%）

○1週間以内の支給決定件数：34件（40.0%）

※ 4月に受理した申請で支給決定を行ったものの平均処理日数：22.5日

※ 平均処理日数は、土日を含めた日数。

※ 雇用保険被保険者以外の方を対象にした緊急雇用安定助成金を含む。

※ 雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部（一定の要件を満たす場合は全部）が国によって助成される制度です。

今般、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主に対する雇用調整助成金について、大幅に助成率の引上げを行うとともに、手続きを簡素化しています。



宮崎労働局発表
令和2年5月21日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部監督課
監督課長 上田 徹也
監察監督官 佐々木大樹
(代表電話) 0985(38)8825
(直通電話) 0985(38)8834

令和元年の監督指導実施状況

～違法な時間外労働で 307 事業場・安全基準対策の 未実施で 232 事業場に行政指導～

宮崎労働局（局長 なだ ゆたか 名田 裕）は、令和元年に管内の労働基準監督署（宮崎、延岡、都城、日南の4署）が実施した定期監督等の監督指導実施結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。

令和元年は平成30年に引き続き、月80時間を超える時間外労働を行っていると考えられる事業場を中心に、長時間労働の抑制・過重労働の解消に向けた取組を重点的に行った結果、307事業場で違法な時間外労働を確認し、それらの事業場に対して是正に向けた指導を行いました。

また、平成30年度を初年度とする「宮崎労働局第13次労働災害防止推進計画」（5か年計画）に基づき、労働災害防止の観点から監督指導を行った結果、232事業場で安全基準対策の未実施を確認し、それらの事業場に対して是正に向けた指導を行いました。

本年度においても、引き続き長時間労働の抑制・過重労働の解消及び労働災害の防止に向けた取組を重点的に実施し、法違反が認められる場合には是正に向けて必要な行政指導を行うとともに、過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場や重大な災害を発生させた事業場には司法処分を含め、厳正に対処することとしています。

（結果のポイント）

1. 定期監督等の実績

監督事業場数 1,480 件（違反事業場数 854 件、違反率 57.7%）

2. 主な違反内容〔1. のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した件数〕

- （1）違法な時間外労働があったもの：307 件
- （2）労働安全衛生法に定める安全基準対策が実施されていなかったもの：232 件
- （3）割増賃金が法定で決まるとおり支払われていないもの：215 件

3. 司法処分の実績

送検件数 14 件（労働基準法関係 2 件、労働安全衛生法関係 12 件）

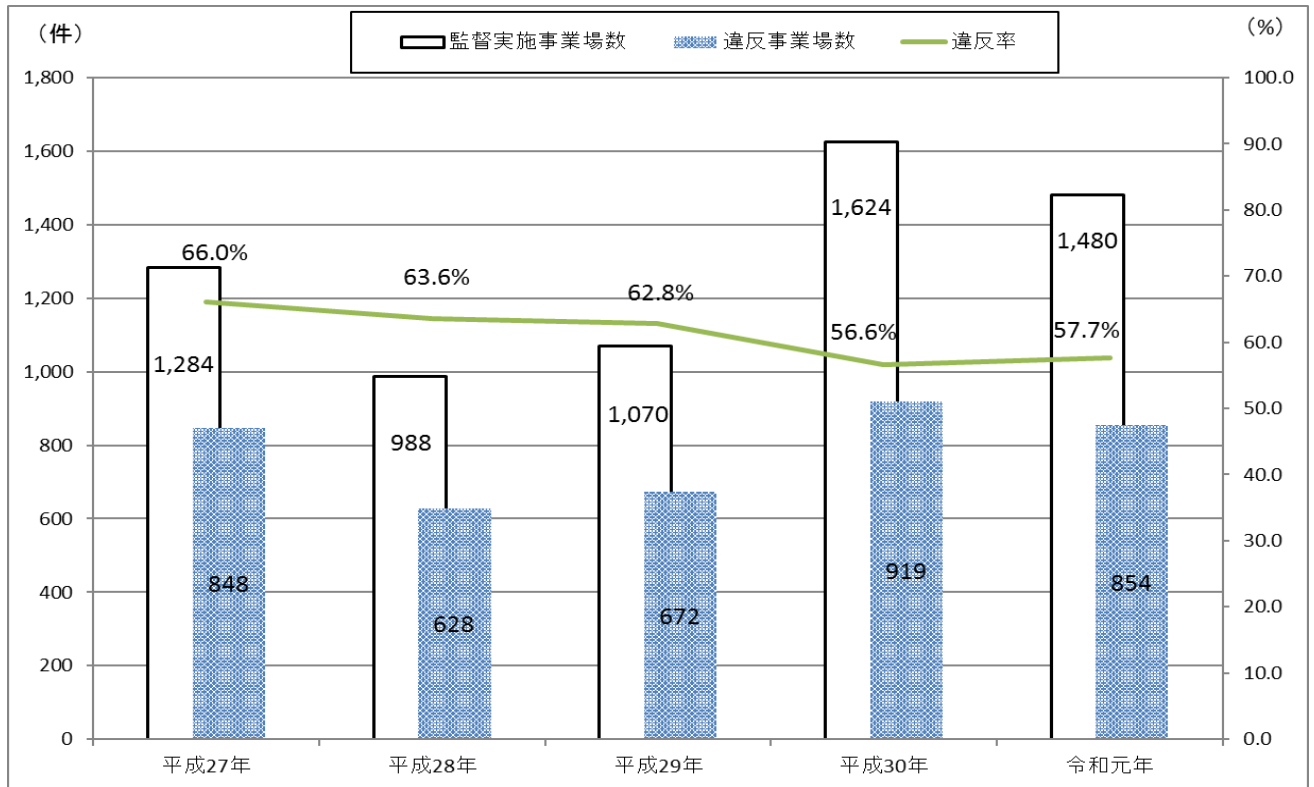
〔注〕「定期監督等」とは、「定期監督」、「災害時監督」及び「災害調査」で、具体的には、労働基準関係法令（労働基準法、労働安全衛生法など）に基づき、定期的又は労働災害の発生等の各種情報を契機として事業場に立ち入り、関係労働者の労働条件等について調査を行い、法違反が認められた場合には、事業主に対して、それを改善するよう行政指導や行政処分を行うものである。〕

1 定期監督等の実施状況

(1) 定期監督等実施事業場数及び違反事業場数の推移 (図1)

令和元年における定期監督等の実施件数は 1,480 件(前年比 144 件減) であり、このうち法違反が認められ、改善を指導した事業場数は 854 件 (同 65 件減)、違反率は 57.7% (同 1.1 ポイント増) であった。

図1 | 定期監督等実施事業場数及び違反事業場数の推移



(2) 業種別定期監督等実施事業場数及び主要な法違反事項の状況 (表1)

P 1 のポイントに掲げている定期監督等実施事業場を業種別にみると、

- ①製造業 360 件
- ②建設業 306 件
- ③商業 249 件
- ④接客娯楽業 176 件
- ⑤保健衛生業 127 件

の順となっている。

また、違反率が高い業種 (年間 30 件以上の監督を実施した業種に限る。以下同じ。) は、

- ①清掃・と畜業 83.8%
- ②運輸交通業 74.1%
- ③保健衛生業 59.8%
- ④製造業 59.7%
- ⑤商業 58.6%

の順となっている。

さらに、主要な法違反の状況としては、

①労働時間	307 件
②安全基準	232 件
③割増賃金	215 件
④賃金台帳	140 件
⑤健康診断	123 件

の順となっている。

(3) 使用停止命令等

労働災害を未然に防止する見地から、危険性の高い機械・設備等に使用停止命令などの行政処分を行った件数は、39 件（前年比 39 件減）であった。

（注）使用停止等処分は、労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舎あるいは設備、原材料等が安全及び衛生に関する基準に違反する等の場合に、労働災害を未然に防止する見地から、事業主に対し、機械・設備等の使用停止、作業停止、労働者の立入禁止等を労働基準監督署長等が命じるものである。

表 1 | 主要な法違反事項

業種	定期監督等実施事業場数	違反事業場数	違反率	労働基準法						最賃法	労働安全衛生法				
				労働条件の明示	労働時間	休日	割増賃金	就業規則	賃金台帳	最低賃金の効力	安全衛生管理体制	安全基準	衛生基準	定期自主検査	健康診断
製造業	360	215	59.7	16	108	13	55	31	21	18	47	68	13	23	30
建設業	306	176	57.5	11	26	6	22	4	16	7	14	97	15	7	7
運輸交通業	54	40	74.1	8	24	1	7	6	14	3	7	9	2	5	7
農林業	66	34	51.5	3	2	0	2	3	2	6	5	23	0	4	0
商業	249	146	58.6	21	64	20	44	33	29	7	14	13	2	5	25
金融広告業	7	2	28.6	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
教育研究業	13	9	69.2	2	3	0	3	2	4	0	3	0	0	0	2
保健衛生業	127	76	59.8	7	20	8	28	20	21	9	8	0	0	0	29
接客娯楽業	176	84	47.7	21	27	9	35	14	17	8	6	4	0	1	14
清掃・と畜業	37	31	83.8	5	14	5	7	6	5	2	6	10	1	2	3
上記以外の業種	85	41	48.2	8	19	2	12	8	9	5	6	8	1	2	6
合計	1,480	854	57.7	102	307	64	215	127	140	65	116	232	34	49	123

※ 違反状況は主要なものを抜粋しており、また、同一事業場で複数の違反が認められるケースもあり、違反事業場数と各違反項目の合計数とは一致しない。

2 司法処分状況（表2）

上記の定期監督等の結果、重大・悪質な法令違反が認められた場合等については、送検手続を取るなど厳正に対応しており、令和元年には 14 件（前年比 8 件増） の事件を宮崎地方検察庁に送致している。

事件の内訳としては、労働基準法違反被疑事件 2 件、労働安全衛生法違反被疑事件 12 件となっている。

（注）労働基準関係法令において、「労働基準監督官は、法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う」旨規定されており、事業主が労働基準関係法令に違反し、これが重大・悪質な場合には、労働基準監督官は刑事訴訟法に基づく司法警察員（特別司法警察職員）として捜査を行い、検察庁に送致する（司法処分）。
（注）労働基準法違反には最低賃金法違反も含む。

表 2 | 司法処分件数の推移

平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
9 件	8 件	15 件	6 件	14 件

3 今後の指導方針

宮崎労働局及び管内各労働基準監督署においては、安心、快適に働くことができる環境づくりを目指して、長時間労働の是正、労働条件の確保・改善及び労働者の安全と健康の確保などの対策を強力に推進しているところである。

引き続き、法定労働条件の履行確保を図るため、的確な監督指導を実施するとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処していくこととしている。



宮崎労働局発表
令和2年5月21日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部監督課
監督課長 上田 徹也
監察監督官 佐々木大樹
(代表電話)0985(38)8825
(直通電話)0985(38)8834

令和元年度11月「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表

宮崎労働局では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、公表します。

平成31年4月1日から、長時間労働の抑制を図るため、時間外労働の上限(※1)を設けるなどの労働基準法の改正を始めとする働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)が順次施行されています。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる61事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、49事業場(全体の80.3%)で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち29事業場(47.5%)で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。宮崎労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行ってまいります。

【重点監督結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **61事業場**
このうち、49事業場(全体の80.3%)で労働基準関係法令違反あり。
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外労働があったもの： **29事業場 (47.5%)**
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月80時間を超えるもの： **6事業場 (20.7%)**
うち、月100時間を超えるもの： **4事業場 (13.8%)**
うち、月150時間を超えるもの： **2事業場 (6.9%)**
うち、月200時間を超えるもの： **0事業場 (0.0%)**
- ② 賃金不払残業があったもの： **5事業場 (8.2%)**
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **8事業場 (13.1%)**
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの： **15事業場 (24.6%)**
うち、時間外・休日労働を月80時間※2以内に
削減するよう指導したもの： **7事業場 (46.7%)**
- ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： **12事業場 (19.7%)**

※1 施行に当たっては、経過措置が設けられており、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は、原則として、令和2年4月1日から施行されています。

※2 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○ 監督指導実施状況

令和年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、61事業場に対し監督指導を実施し、49事業場（全体の80.3%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが29事業場、賃金不払残業があったものが5事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが8事業場であった。

表 1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施 事業場数 (注1)	労働基準関係法令違 反があった事業場数 (注2)	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計	61 (100%)	49 (80.3%)	29 (47.5%)	5 (8.2%)	8 (13.1%)	
主な業種	製造業	15 (24.6%)	14 (93.3%)	10	3	2
	建設業	8 (13.1%)	5 (62.5%)	4	1	0
	運輸交通業	4 (6.6%)	3 (75%)	3	0	0
	商業	15 (24.6%)	11 (73.3%)	7	0	2
	接客娯楽業	6 (9.8%)	4 (66.7%)	1	0	0
	その他の事業 (注6)	3 (4.9%)	2 (66.7%)	1	0	1

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反（時間外労働の上限規制）の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表 2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
61	24 (39.3%)	23 (37.7%)	5 (8.2%)	5 (8.2%)	3 (4.9%)	1 (1.6%)

表 3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
61	16 (26.2%)	17 (27.9%)	7 (11.5%)	4 (6.6%)	8 (13.1%)	9 (14.8%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、15事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
15	1	0	8	7	1	1

（注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

（注2） 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注3） 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注4） 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

（注5） 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、12事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン）に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
12	8	1	3	0	0	0

（注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注2） 各項目のカッコ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった29事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、6事業場で1か月80時間を、うち4事業場で1か月100時間を、うち2事業場で1か月150時間を、うち0事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
29	23	6	4	2	0

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、4事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、26事業場でタイムカードを基礎に確認し、5事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、13事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1）				自己申告制 （注2）（注3）
使用者が自ら現認 （注2）	タイムカードを基礎 （注2）	ICカード、IDカードを基礎 （注2）	PCの使用時間の記録を基礎 （注2）	
4	26	5	0	13

（注1）労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注2）監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

（注3）労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 前年同期における監督指導結果

前年同期の監督指導結果は以下のとおり。

		令和元年 11月	平成30年 11月
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	61	66
	うち、労働基準法などの法令違反あり	49 (80.3%)	38 (57.6%)
主な違反内容	1 違法な長時間労働があったもの	29 (47.5%)	22 (33.3%)
	うち、時間外労働の 実績が最も長い 労働者の 時間数が		
	1か月当たり80時間を超えるもの	6 (20.7%)	17 (77.3%)
	1か月当たり100時間を超えるもの	4 (13.8%)	9 (40.9%)
	1か月当たり150時間を超えるもの	2 (6.9%)	4 (18.2%)
	1か月当たり200時間を超えるもの	0 (0.0%)	1 (4.5%)
	2 賃金不払残業があったもの	5 (8.2%)	1 (1.5%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	8 (13.1%)	2 (3.0%)
主な健康障害 防止に関する指導の 状況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの	15 (24.6%)	47 (71.2%)
	うち、時間外労働を80時間以内に削減するよう指導したもの	7 (46.7%)	31 (66.0%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	12 (19.7%)	8 (12.1%)

監督指導事例

事例 1 (保健衛生業)

- 1 時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者5名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超える違法な時間外労働が認められ、そのうち3名については、1か月100時間を超える時間外労働（最長：月170時間）が認められた。
- 3 また、常時50名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者を選任していなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者5名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超える違法な時間外労働が認められ、そのうち3名については、1か月100時間を超える時間外労働（最長：月170時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）

- 2 常時50名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者を選任していなかった。

労働基準監督署の対応

衛生管理者の選任について是正勧告（労働安全衛生法第12条違反）

↳参考資料1-1
参照

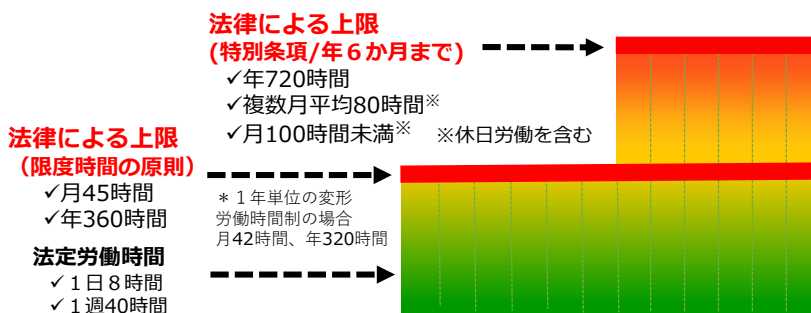


時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年720時間以内
- ・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。



- ◆中小企業は、令和2年4月1日から適用となります。
- ◆以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
 - ・建設事業 ・自動車運転の業務
 - ・医師
 - ・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）
- ◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

監督指導事例

事例2 (小売業)

- 1 労働者1人について、36協定で定めた上限時間（月45時間、年360時間）を超える違法な時間外労働（最長：月79時間）が認められた。
- 2 労働者を採用するときに、賃金、労働時間その他の労働条件等を口頭のみで通知し、書面で交付していなかった。
- 3 タイムカードの打刻時間と賃金計算の労働時間に乖離が認められた。
- 4 労働者に対して、1年に1回の定期健康診断を実施していなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者1人について、36協定で定めた上限時間（月45時間、年360時間）を超える違法な時間外労働（最長：月79時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②時間外労働を月45時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

- 2 労働者を採用するときに、賃金、労働時間その他の労働条件等を口頭のみで通知し、書面で交付していなかった。

労働基準監督署の対応

労働者を採用するときに、賃金、労働時間その他の労働条件等を書面で交付するよう是正勧告（労働基準法第15条）

- 3 タイムカードの労働時間と賃金計算の労働時間に乖離が認められた。

労働基準監督署の対応

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、改善に向けた方策を講ずるよう指導

←参考資料2参照

- 4 労働者に対して、1年に1回の定期健康診断を実施していなかった。

労働基準監督署の対応

1年に1回定期的に健康診断を実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）



健康診断の実施 及び 健康診断結果に基づく事後措置

（労働安全衛生法第66条、第66条の4、第66条の5）

健康診断の実施

- ☞ 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。
- ☞ 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。

事後措置（健康診断後、使用者が実施）

- ☞ 健康診断で異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

事例3 (製造業)

- 1 労働者2名について、36協定を監督署への届出を行っていないにもかかわらず、時間外労働（最長：月65時間）が認められた。
- 2 割増賃金の基礎となる時間外労働のうち、1日30分に満たない端数の時間について、一律にカットしていた。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者2名について、36協定を監督署への届出を行っていないにもかかわらず、時間外労働（最長：月65時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36協定の届出なく、法定時間外労働を行わせていたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②時間外労働を月45時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

- 2 割増賃金の基礎となる時間外労働のうち、1日30分に満たない端数の時間について、一律にカットしていた。

労働基準監督署の対応

算定時間不足により時間外労働の割増賃金を適正に支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

36（サブロク）協定の届出

～法定労働時間を超えて、または法定休日労働に働かせる場合～

- ①**法定労働時間**（1日8時間、1週40時間）を超えて働かせる場合、または、**法定休日**（毎週1日、あるいは4週4日）に働かせる場合
- ②時間外労働及び休日労働に関する協定（**36協定**）を締結し、所轄の労働基準監督署長への**届出が必要**になります。



36協定の締結当事者の要件

～過半数組合がなく、過半数代表者と協定する場合～

- ①**すべての労働者（パート、アルバイトを含む）**の過半数を代表していること
- ②すべての労働者が参加した**民主的な手続**により選出された労働者であること
 - ：投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議等
 - ×：会社側の指名、親睦会の幹事などを自動的に選任等
- ③**管理監督者に該当しない**こと

◎36協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

(宮崎労働局長がキャンペーン期間中に訪問した企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例)

事例 1 (業種：建設業) (労働者数：約130名)

会社の取組

○時間外労働の削減

- ・毎週水曜日をノー残業デーと設定し、管理職が率先して部下に定時退社を促した。
- ・月間の時間外労働の目標を45時間に設定し、残業した翌日に、社員にメールで残りの時間外労働時間数を知らせ、自覚を促した。
- ・現場代理人や営業職員等に、会社からスマホや携帯用パソコンを支給し、それらの機器を使って、メールでの指示・確認、現場写真の送信、現場から会社のサーバーに接続し作業を行うなどして、業務の効率化を図った。

○年次有給休暇の取得促進

- ・ホワイトボードに当月の振替休日や年次有給休暇予定を表示しておくことで、本人は休みやすくなり、周りの社員も予定を立てやすくなった。

○働きやすい環境づくり

- ・時間外労働を削減することで残業代（時間外・休日労働に対する割増賃金）の支給が減少したため、賃金のベースアップを実施し、時間外労働削減に対するモチベーションが低下しないよう配慮した。

取組の結果

- 業務のIT化の結果、自宅から現場への直行直帰が可能となり、通勤時間や移動時間が短縮され、時間外労働の削減につながった。
- 年次有給休暇の取得率は、向上している。

1 産業医の活動環境の整備

産業医の独立性・中立性の強化

(1) 産業医について、専門的知識に基づいて誠実にその職務を行う責務を定める。

長時間労働者等の健康確保対策の強化

(2) 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

(3) 事業者は、労働者が安心して産業医等による健康相談を受けられるようにするために必要な体制整備等を講ずるよう努めなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

産業医の業務内容等の周知

(4) 事業者は、産業医の業務内容等を労働者に周知しなければならないこととする。（産業医等を選任している事業場）

2 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等

労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供

(1) 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。
（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

労働者の健康情報の適正な取扱いの確保

(2) 事業者は、本人同意その他正当な事由がある場合を除き労働者の健康確保に必要な範囲内で労働者の健康情報を取り扱わなければならないが、また、健康情報を適正に管理するための措置を講じなければならないこととする。（全ての事業場）

※ じん肺法も同様の改正

● **産業医とは**：事業場において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理等を行う医師。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務がある。

● **衛生委員会とは**：労働者の衛生に係る事項を調査審議するための会議体。構成員は使用者、労働者、産業医等。常時使用する労働者が50人以上の事業場において設置義務がある。

※ 高年齢労働者の増加に伴う産業保健機能の強化についても、労働災害防止計画等に基づき、不断の見直し・取組を進めていく。

長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

拡充

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握 《ガイドライン→法律》

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供《省令→法律》

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知《省令》

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

《省令》

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出

《省令》

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

《法律》

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

《法律》

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

《法律》

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

《法律》

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

《省令》

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

《法律》

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

《法律》

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関する ガイドライン

(平成 29 年 1 月 20 日策定)

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第 4 1 条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があ

ることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間

の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当

然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

サブロク
「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※ 36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間等設定改善委員会の決議・届出により、時間外及び休日の労働を行うことができます。

1 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、あらためて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(パートなども含む)

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなくパートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定締結にあたり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ①労働者の過半数を代表していること
- ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）

- 〈周知の具体例〉
- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
 - ・ 書面を労働者に交付する
 - ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する



宮崎労働局

Press Release

宮崎労働局発表
令和2年5月29日解禁

【照会先】
宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 狭間 美恵
監理官 中玉利 浩治
企画・調整係 柴田 健太郎
(代表電話)0985-38-8821
(直通電話)0985-38-8821

宮崎労働局・労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）の 行事予定（令和2年6月）

宮崎労働局（局長 名田 裕）は、宮崎労働局及び県内各労働基準監督署・各公共職業安定所（ハローワーク）の主要な行事予定を取りまとめました。

取材・報道等にご活用ください。

令和2年6月 宮崎労働局・監督署・安定所(ハローワーク)主要行事予定表

6月		主要行事(労働局・監督署・安定所)
1	月	
2	火	
3	水	宮崎県における雇用の安定及び「新しい生活様式」を踏まえた企業活動の再始動に向けた政労使による緊急共同宣言書署名式(宮崎観光ホテル 13:00~13:20)
4	木	
5	金	
6	土	
7	日	
8	月	雇用調整助成金に関する説明会((公財)宮崎県生活衛生営業指導センター 13:45~16:00)
9	火	
10	水	
11	木	
12	金	
13	土	
14	日	
15	月	
16	火	
17	水	
18	木	
19	金	
20	土	
21	日	
22	月	
23	火	
24	水	
25	木	
26	金	
27	土	
28	日	
29	月	
30	火	
備考		

GOGO 宮崎労働局



発行：宮崎労働局
 宮崎市橋通東3-1-22
 宮崎合同庁舎
 TEL：0985(38)8821
 FAX：0985(38)5028

雇用調整助成金

支給まで平均8.3日に短縮！

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主の雇用調整助成金の申請状況は、宮崎労働局では、279件の申請があり、うち219件の支給決定を行っています（令和2年5月26日現在）。通常、雇用関係の助成金は、標準的な処理期間が2か月間となっていますが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主の方々に対する雇用調整助成金の支給については「事業主が支給申請書を提出後、労働局において審査を行い、書類が整っている場合には、1か月程度で支給決定又は不支給決定を行います」（厚生労働省HP「雇用調整助成金FAQ」問55）としています。

しかし、今般の新型コロナウイルス感染症については、多くの産業に影響を及ぼしており、特に小規模の飲食店等に大きく影響を及ぼしていることから、宮崎労働局では審査を行っている助成金センターの体制を拡充するなどして、できる限り迅速に助成金を支給す

べく処理日数の短縮化に努めています。

具体的には、雇用調整助成金の申請を受理してから審査を行い、一部書類が不足するなどして事業主の皆様を確認して支給決定を行うまで、4月に申請を受理したものは平均して22.5日（土日含む。以下同じ。）要していましたが、直近で5月11日から15日までに申請を受理して支給決定を行ったものについては、平均して8.3日まで短縮されました。

今後は、宮崎県社会保険労務士会や業界団体の方々のご協力も得ながら、より多くの事業者の皆様にごこの雇用調整助成金をご利用いただけるよう周知や説明を強化していくとともに、引き続き迅速に助成金を支給します。

ハローワーク宮崎へ

助成金センター 移転します

迅速な支給を行うため 7月予定



雇用調整助成金の支給を行う助成金センターを拡充移転します。

上記のとおり、雇用調整助成金申請の更なる増加が見込まれています。宮崎労働局では、この申請の増加に対しても迅速な支給を行うため、また、助成金の相談体制を強化するため、宮崎合同庁舎内5階（宮崎市橋通東3-1-22）にある宮崎労働局助成金センターを、7月初旬を目途に現在のハローワークプラザ宮崎（宮崎市大塚台西1-1-39）の庁舎内に拡充移転します。

詳細は追って報道発表を行う予定です。

安心して働きたい！



令和2年度

労働保険の年度更新

〈労災保険・雇用保険〉

申告・納付期限が

8月31日(月)

まで延長されました

働く妊婦・事業主のみなさまへ

新型コロナウイルス感染症 母性健康管理措置



●妊娠中の女性労働者

①新型コロナウイルス感染に関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があると主治医等から指導を受ける

②そのことを事業主に申し出

③事業主は作業制限、出勤制限（在宅勤務や休業）等の措置が必要

●本措置の対象期間は、

令和2年5月7日～

令和3年1月31日です。

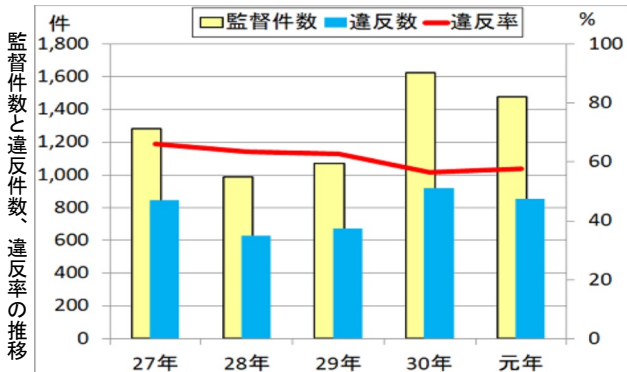


ハローワークプラザ宮崎



1,480事業場を監督

令和元年定期監督等結果 **854事業場** を勧告指導



監督件数と違反件数、違反率の推移

への監督指導を行い、長時間労働の抑制や過重労働の解消、労働災害の防止に向けた指導を行いました。

違反率が高い業種は、清掃・と畜業83.8%、運輸交通業74.1%、保健衛生業59.8%となっており、主な違反内容は、労働時間307件、安全基準（安全対策の未実施）232件、割増賃金215件等となっています。

宮崎労働局及び各労働基準監督署では、今後も安心、快適に働くことができる環境づくりを目指して、労働条件の確保・改善、労働者の安全と健康の確保等の対策を強力に推進していきます。
※定期監督等とは定期監督、災害時監督、災害調査のことで、定期的または労働災害発生等の各種情報を契機

全国安全週間 準備期間 6月1～30日

令和2年度スローガン

エイジ
フレンドリー
職場へ！
みんなで改善
リスクの低減



として事業場に立入調査を行うもので、法違反が認められた場合には、事業主に対して改善するよう行政指導や行政処分を行います。



昨年の労働局長安全パトロール

雇用調整助成金

申請手続き大幅簡素化

～書類が整えば約2週間で支給～

宮崎労働局では、業績が悪化する中で一時的に休業して労働者の雇用を維持した事業主に対し、雇用調整助成金を支給しています。

今般、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて休業を余儀なくされた事業主の方々に対する助成金について助成率を引き上げるとともに、要件も緩和しています。また、申請手続きも大幅に簡素化しています。

今回は、事業主の方々から多く寄せられる雇用調整助成金に関するお問い合わせと回答の一部をご案内いたします。



助成金Q&A

問 申請手続きが煩雑と聞きました。が小規模の会社でも申請できますか。

答 手続きは、従来、計画届と支給申請の2種類がありましたが、5月19日から計画届の提出を不要とするなど大幅に簡素化しています。

また、小規模事業主の皆様（従業員数が概ね20人以下の会社や個人事業主）に対しては、マニュアルをご用意して、一つ一つの手順をご覧いただきながらより簡単に申請が行えるようになりました。

厚生労働省HPで詳しくご案内していますので、ぜひご利用ください。

問 申請をしてから、支給まで時間がかかると聞きました。どれぐらいの期間がかかりますか。

答 現状、書類が整っていて支給要件を満たしている場合、2週間程度で支給をしています。

問 3月から休業を開始しましたが、最近、雇用調整助成金を知りました。6月でもまだ申請は間に合いますか。

答 申請期限は、原則、支給対象となる期間の末日の翌日から2か月以内ですが、特例により支給対象となる期間の初日が1月24日～5月31日の休業の申請期限は、8月31日までになります。

※厚生労働省HPアドレス
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_form_s.html)





宮崎労働局発表
令和2年5月29日解禁

【照会先】

宮崎労働局雇用環境・均等室
室長 狭間 美恵
監理官 中玉利浩治
(電話)0985(38)8821

政労使による緊急共同宣言を呼びかけ

— 雇用の安定と企業活動の再始動に向けて政労使が宣言書に署名 —

新型コロナウイルス感染症の拡大が宮崎県内の雇用、経済に与える影響の長期化が懸念されることから、宮崎労働局（局長：名田 裕）は、雇用の安定と企業活動の再始動に向けた連携を強化するため、経済団体、労働団体及び行政機関へ「緊急共同宣言」を行うことを呼びかけ、このたび、政労使の主要団体による「緊急共同宣言書」（別添資料）の署名式を開催します。

この緊急共同宣言には、企業が経済活動及び雇用を維持しながら、労働者が勤労意欲を持ち働くことができるために政労使が三位一体となって取り組んでいくことを盛り込んでいます。

記

- | | | |
|---|--------|---|
| 1 | 日 時 | 令和2年6月3日（水）13：00～13：20 |
| 2 | 場 所 | 宮崎観光ホテル 東館 3階 緋碧耀 |
| 3 | 出席予定団体 | |
| | 経済団体 | 宮崎県商工会議所連合会、宮崎県商工会連合会
宮崎県中小企業団体中央会、宮崎県経営者協会
（順不同） |
| | 労働団体 | 日本労働組合総連合会宮崎県連合会 |
| | 行政機関 | 宮崎労働局、宮崎県、宮崎県市長会、宮崎県町村会 |

4 会次第

- (1) 宮崎労働局長挨拶及び趣旨説明
- (2) 署名
- (3) 写真撮影

5 その他

終了後、同会場で宮崎県主催の「第2回新型コロナウイルス感染症に係る経済雇用対策会議」が開催される予定です。

— 添付資料 —

資料 緊急共同宣言書

宮崎県における雇用の安定及び「新しい生活様式」を踏まえた 企業活動の再始動に向けた政労使による緊急共同宣言

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、宮崎県内の経済活動の停滞が急激かつ広範囲に生じており、経済全般にわたって甚大な影響が生じている。

令和2年4月16日に全都道府県に拡大された緊急事態宣言が5月14日には宮崎県を含む39県において解除されたのを皮切りに5月25日までに全ての都道府県において解除されたものの、引き続き感染拡大を予防するため、厚生労働省では、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いといった一人ひとりの基本的感染対策や基本的な生活様式等「新しい生活様式」の実践例を公表している。宮崎県では新規感染者数が限定的となっているが、再度感染が拡大する可能性があり、長丁場に備え、感染拡大を予防する「新しい生活様式」に移行していく必要があるものの、こうした行動が宮崎県の雇用・経済に与える影響の長期化も懸念される場所である。

このため、県及び市町村では、国の累次の緊急対応策等を踏まえ、中小企業融資制度の拡充をはじめ、様々な支援策を講じているところである。また、宮崎労働局においても、特例措置により大幅に要件が緩和されている雇用調整助成金等の利用促進の強化を図ることにより、積極的に雇用の継続支援に取り組んでおり、労働者の生活と企業活動を支えるセーフティネットの役割を果たしている。さらに、企業においても労使が協力して事業の継続と雇用の維持に尽力しているところである。

このような状況の中、県下の雇用不安や企業活動再開への不安を払拭するためには、行政、労働団体及び経済団体の政労使三者が一体となって知恵を出し合い、この難局に立ち向かうことが必要との認識に立ち、雇用の安定確保及び企業活動の再始動に向けて一致協力して取り組むことが求められている。

私たちは企業が活力を持って活動をすることができ、また、労働者が勤労意欲を持ち、その持てる力を十全に発揮できる宮崎県の構築に向けて一体となって別記のとおり取り組むことを宣言する。

令和2年6月3日

宮崎労働局長

宮崎県知事

宮崎県市長会会長

宮崎県町村会会長

宮崎県経営者協会会長

宮崎県商工会議所連合会会長

宮崎県商工会連合会会長

宮崎県中小企業団体中央会会長

日本労働組合総連合会宮崎県連合会会長

別記

宮崎県における「新しい生活様式」を踏まえた雇用の安定及び 企業活動の再始動に向けた今後の取組

1 雇用の維持及び企業活動の再始動

- (1) 政労使は一致協力して十分な情報共有のもとに雇用の安定確保及び企業活動の再始動に努める。
- (2) 宮崎県は口蹄疫からの復興・再生を果たす中で培われた経験を生かしながら、「新しい生活様式」による感染防止対策を標準装備化し、いち早く経済の再始動につなげる「宮崎モデル」により、新たな変化や不測の事態に対応できる持続可能な経済・社会づくりに努める。【P】
- (3) 宮崎労働局は、特例措置が拡大された「雇用調整助成金」について、企業が申請しやすい環境整備や体制強化を図ることにより早期支給に努める。また、県は宮崎労働局と連携しながら、助成金制度の周知や利用促進に向けた広報の強化を図る。経済団体及び労働団体は、こうした助成制度の周知や相談対応に努め、企業は、助成制度や県及び市町村の支援制度を最大限に活用しながら労働者の雇用維持に努める。
- (4) 企業はできる限り雇用の維持に努めることとするが、厳しい経営環境下で止むを得ず労働条件の見直しや人員整理等を行わざるを得ない場合には、労働基準法、労働契約法等の法令が遵守されるよう労使が十分に協議し、合意の上で実施する。

2 県内人材の確保

- (1) 地域経済の維持・発展には優秀な若者を県内に確保することが不可欠であることを踏まえ、県は宮崎労働局と連携しながら若者が県内企業に興味・関心を抱くことができるよう環境整備に取り組む。
- (2) 企業は来春卒業予定者の採用に向けて、面接・試験等の日程の設定など募集機会の提供について最大限柔軟な対応に努めていく。併せて、来春の新規高等学校卒業

予定者への求人票提出が6月から開始されることから、早期に提出するよう努めていく。

3 働き方改革を通じた安心して働くことができる職場づくり

基本的感染対策を含めた「新しい生活様式」と社会経済活動の維持の両立に向けて、これまで政労使で取り組んできた働き方改革を一步進め、テレワークによる在宅勤務、時差出勤、時短勤務、特別休暇制度の導入など、活用可能な制度により労働者が安心して働くことができる職場づくりに努める。

4 行政体制の確保

国、県及び市町村は労働者の生活と企業活動を支えるセーフティネットの役割としての機能を果たすため、企業及び労働者の視点に立った支援を迅速に提供可能とするための十分な体制整備に努める。