



宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和4年8月30日（火）

記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況≪令和4年7月分≫（8月30日発表）
- ② 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
- ③ 長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の監督指導結果を公表します
- ④ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第66号）

担当窓口

宮崎労働局 雇用環境・均等室 企画・調整係 飯村

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4年8月30日解禁

報道関係者 各位

【照会先】

宮崎労働局職業安定部

部長 小川 和人

職業安定課長 正入木 均

地方労働市場情報官 児玉 聡子

(代表電話)0985(38)8823

一般職業紹介状況(令和4年7月分)

令和4年7月の有効求人倍率(受理地別・季節調整値)は、1.44倍と前月より0.01ポイント低下。

有効求人倍率は、85ヶ月連続で1倍台を維持。

正社員有効求人倍率(原数値)は、1.09倍と前年同月より0.09ポイント上昇。

雇用失業情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響が続いているものの、求人が求職を上回る状況が継続しており、着実に改善が進んでいる。

- ・令和4年7月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月より0.01ポイント低下。
- ・【有効求職者数】は、前月比(季節調整値)で0.4%増、前年同月比(原数値)で3.4%増(5ヶ月連続)。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で0.3%減、前年同月比(原数値)で9.7%増(19ヶ月連続)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)1.1%減、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)5.8%増となった。

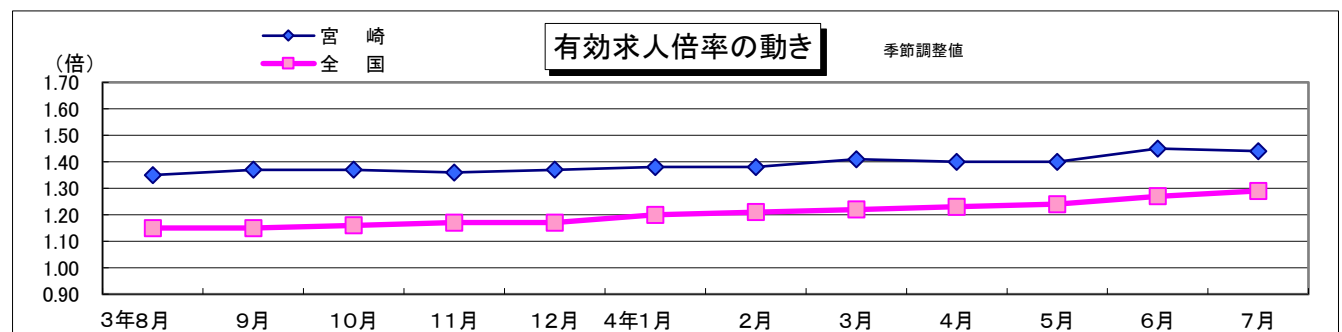
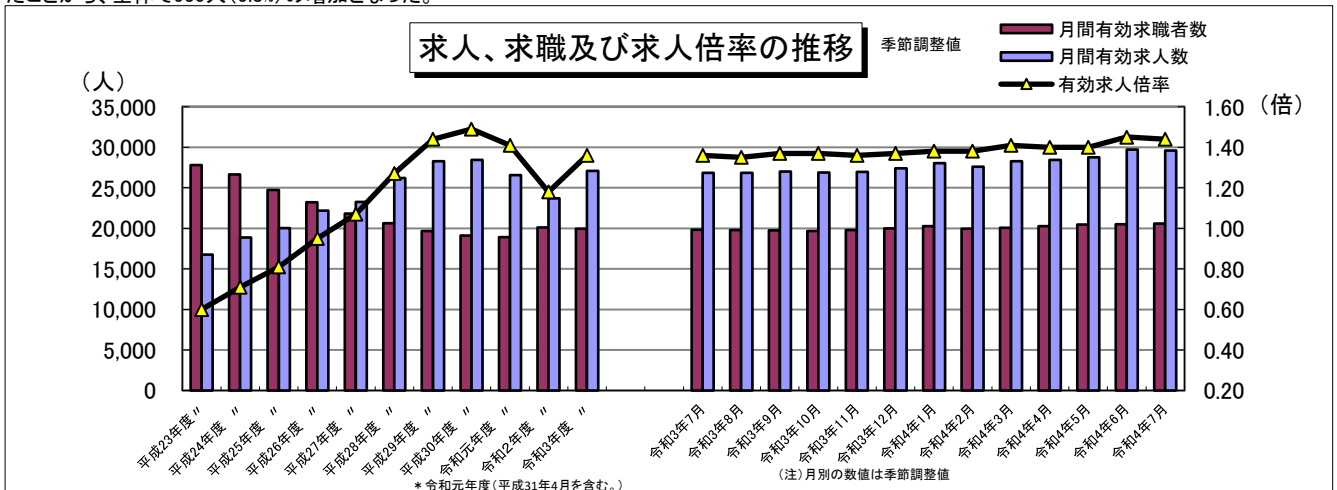
本県の労働市場における有効求人倍率(季節調整値)は、有効求職者数(同)が前月比0.4%増加し、有効求人数(同)は前月比0.3%減少したことから、前月より0.01ポイント低下し、1.44倍となった。

新規求職者数(原数値)は、前年同月比で1.1%(45人)減少となった。なお、有効求職者数(原数値)は、前年同月比3.4%(680人)増加し5ヶ月連続の増加となっている。

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2.3%(22人)増、離職者は同数、無業者が9.8%(13人)増となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は1.1%(4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5.8%(535人)増加となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で9.7%(2,475人)の増加で19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11産業で増加となった。内訳としては、サービス業(他に分類されないもの)で152人(11.3%)増、運輸業、郵便業で110人(22.9%)増等となる一方、教育、学習支援で40人(23.4%)減、建設業で20人(2.6%)減等(18産業中7産業で減少)となったことから、全体で535人(5.8%)の増加となった。



有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和3年					令和4年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
宮崎	1.35	1.37	1.37	1.36	1.37	1.38	1.38	1.41	1.40	1.40	1.45	1.44
全国	1.15	1.15	1.16	1.17	1.17	1.20	1.21	1.22	1.23	1.24	1.27	1.29

○季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和3年12月以前の数値は、令和4年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

(注1)本公表資料における有効求人倍率、有効求人数、新規求人数は、宮崎労働局管内のハローワークが受理した求人数(受理地別求人数)により算出したものである。

(注2)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

1. 新規求職の動き＜季節調整値＞

＜数値の対比は前月比＞

【新規求職者数】(季節調整値)は、4,512人で2.6%(116人)増加となった。

新規求職(パートを含む、人)

	令和3年					令和4年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
新規求職数	4,527	4,376	4,446	4,490	4,469	4,574	4,282	4,458	4,579	4,326	4,396	4,512
前月比	1.8%	-3.3%	1.6%	1.0%	-0.5%	2.3%	-6.4%	4.1%	2.7%	-5.5%	1.6%	2.6%

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和3年12月以前の数値は、令和4年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

2. 新規求人の動き＜季節調整値＞

＜数値の対比は前月比＞

○【新規求人数】(季節調整値)は、10,367人で5.0%(546人)減少となった。

新規求人(パートを含む、人)

	令和3年					令和4年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
新規求人	9,789	9,588	9,709	9,570	10,387	10,236	9,393	10,454	10,333	9,451	10,913	10,367
前月比	0.8%	-2.1%	1.3%	-1.4%	8.5%	-1.5%	-8.2%	11.3%	-1.2%	-8.5%	15.5%	-5.0%

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和3年12月以前の数値は、令和4年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

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247件(6.4%)減の3,641件となり、就職件数は116件(7.0%)減の1,547件となった。就職率(対新規求職者)は、2.4ポイント下回って37.0%となった。

就職(パートを含む、件)

就職件数	令和2年					令和3年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	1,479	1,677	1,808	1,470	1,382	1,372	1,712	2,349	2,054	1,723	1,889	1,663
	令和3年					令和4年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	1,557	1,736	1,684	1,603	1,319	1,470	1,608	2,245	1,711	1,704	1,734	1,547
対前年同月比	5.3%	3.5%	-6.9%	9.0%	-4.6%	7.1%	-6.1%	-4.4%	-16.7%	-1.1%	-8.2%	-7.0%

就職率	令和2年					令和3年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	37.7%	41.0%	42.3%	41.0%	45.1%	29.8%	39.0%	47.2%	32.9%	39.8%	43.3%	39.4%
	令和3年					令和4年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	36.3%	40.8%	39.0%	41.4%	41.0%	30.1%	36.7%	45.7%	27.7%	37.3%	39.5%	37.0%

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、1.09倍となり、前年同月比で0.09ポイント上昇。
(正社員有効求人数 13,335人 常用フルタイム有効求職者数12,257人)

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

次回公表予定日 令和4年9月30日(金)

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4年7月	令和4年6月	対前月 増減率(差) (%)	令和3年7月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,585	21,267	—	19,905	3.4
季節調整値	* 20,595	* 20,516	0.4	19,823	3.9
2 新規求職申込件数(件)	4,178	4,385	—	4,223	▲1.1
3 月間有効求人数(人)	28,029	28,321	—	25,554	9.7
季節調整値	* 29,613	* 29,699	▲0.3	26,865	10.2
4 新規求人数(人)	9,820	10,779	—	9,285	5.8
5 紹介件数(件)	3,641	4,359		3,888	▲6.4
6 就職件数(件)	1,547	1,734		1,663	▲7.0
7 就職率(6/2)(%)	37.0	39.5		39.4	▲2.4
8 充足数(件)	1,468	1,674		1,636	▲10.3
9 充足率(8/4)(%)	14.9	15.5		17.6	▲2.7

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和3年12月以前の数値は、令和4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4年7月	令和4年6月	前月差 (ポイント)	令和3年7月
宮崎県	1.44	1.45	▲0.01	1.36
全 国	1.29	1.27	0.02	1.14

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)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和2年度	3,594	4,053	4,652	5,013	5,252	5,222	4,939	4,532	4,383	4,235	4,137	4,297
令和3年度	4,223	4,275	4,836	4,921	5,054	4,802	4,461	4,446	4,189	4,014	3,828	3,858
令和4年度	3,891	3,897	4,621	4,742								

(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4年7月	令和4年6月	令和3年7月	前年同月差 (ポイント)
宮 崎	1.33	1.31	1.25	0.08
延 岡	1.24	1.18	1.14	0.10
日 向	1.18	1.24	1.22	▲0.04
都 城	1.77	1.68	1.64	0.13
日 南	1.06	1.07	0.94	0.12
高 鍋	1.22	1.15	1.17	0.05
小 林	1.45	1.38	1.49	▲0.04
県 計	1.36	1.33	1.28	0.08

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

別表5 九州各県の有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和4年7月	令和4年6月	前月差 (ポイント)	令和3年7月
福岡	1.19	1.17	0.02	1.07
佐賀	1.38	1.36	0.02	1.24
長崎	1.15	1.16	▲0.01	1.07
熊本	1.47	1.46	0.01	1.33
大分	1.38	1.37	0.01	1.19
宮崎	1.44	1.45	▲0.01	1.36
鹿児島	1.38	1.36	0.02	1.28
沖縄	0.91	0.90	0.01	0.75

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和3年12月以前の数値は、令和4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4年7月	令和4年6月	令和3年7月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	8,296	8,862	7,749	7.1
2 新規求職申込件数(件)	1,393	1,643	1,472	▲5.4
3 月間有効求人数(人)	9,402	9,475	8,782	7.1
4 新規求人数(人)	3,461	3,635	3,342	3.6
5 紹介件数(件)	1,149	1,510	1,288	▲10.8
6 就職件数(件)	564	669	656	▲14.0
7 充足数(件)	536	654	649	▲17.4
8 充足率(%)	15.5%	18.0%	19.4%	▲3.9

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4年7月	314	603	594	629	473	167	2,780
	令和3年7月	338	641	577	582	438	169	2,745
	前年比	▲7.1%	▲5.9%	2.9%	8.1%	8.0%	▲1.2%	1.3%
在職者	令和4年7月	110	216	234	230	159	21	970
	令和3年7月	128	232	207	218	132	31	948
	前年比	▲14.1%	▲6.9%	13.0%	5.5%	20.5%	▲32.3%	2.3%
離職者	令和4年7月	165	363	326	374	299	138	1,665
	令和3年7月	181	383	341	341	286	133	1,665
	前年比	▲8.8%	▲5.2%	▲4.4%	9.7%	4.5%	3.8%	0.0%
事業主都合	令和4年7月	11	52	69	102	77	42	353
	令和3年7月	14	57	78	80	63	57	349
	前年比	▲21.4%	▲8.8%	▲11.5%	27.5%	22.2%	▲26.3%	1.1%
自己都合	令和4年7月	152	304	252	263	192	79	1,242
	令和3年7月	167	325	257	246	188	56	1,239
	前年比	▲9.0%	▲6.5%	▲1.9%	6.9%	2.1%	41.1%	0.2%
無業者	令和4年7月	39	24	34	25	15	8	145
	令和3年7月	29	26	29	23	20	5	132
	前年比	34.5%	▲7.7%	17.2%	8.7%	▲25.0%	60.0%	9.8%

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

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4年7月	令和4年6月	令和3年7月	前 年 同 月 比 (%)	前 年 同 月 差
産業別・規模別						
A.B	農、林、漁業	217	251	230	▲5.7	▲13
C	鉱業、採石業、砂利採取業	2	16	9	▲77.8	▲7
D	建設業	764	856	784	▲2.6	▲20
E	製造業	1,055	1,211	960	9.9	95
	食料品製造業	225	412	267	▲15.7	▲42
	飲料・たばこ・飼料製造業	71	50	53	34.0	18
	繊維工業	146	119	67	117.9	79
	木材・木製品製造業	95	109	75	26.7	20
	家具・装備品製造業	19	20	9	111.1	10
	パルプ・紙・紙加工品製造業	21	8	3	600.0	18
	印刷・同関連業	14	46	18	▲22.2	▲4
	化学工業	49	48	66	▲25.8	▲17
	石油製品・石炭製品製造業	0	0	0	-	0
	プラスチック製品製造業	41	57	51	▲19.6	▲10
	ゴム製品製造業	26	0	16	62.5	10
	窯業・土石製品製造業	30	40	15	100.0	15
	鉄鋼業	1	7	0	-	1
	非鉄金属製造業	1	7	0	-	1
	金属製品製造業	32	85	40	▲20.0	▲8
	はん用機械器具製造業	31	42	17	82.4	14
	生産用機械器具製造業	21	17	26	▲19.2	▲5
	業務用機械器具製造業	10	25	21	▲52.4	▲11
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	69	16	107	▲35.5	▲38
	電気機械器具製造業	87	37	84	3.6	3
	情報通信機械器具製造業	0	17	2	▲100.0	▲2
	輸送用機械器具製造業	34	29	7	385.7	27
	その他の製造業	32	20	16	100.0	16
F	電気・ガス・熱供給・水道業	10	1	2	400.0	8
G	情報通信業	206	236	186	10.8	20
H	運輸業、郵便業	591	362	481	22.9	110
I	卸売業、小売業	1,043	1,122	1,046	▲0.3	▲3
J	金融業、保険業	91	38	50	82.0	41
K	不動産業、物品賃貸業	145	119	113	28.3	32
L	学術研究、専門・技術サービス業	188	241	207	▲9.2	▲19
M	宿泊業、飲食サービス業	605	645	616	▲1.8	▲11
	宿泊業	110	163	132	▲16.7	▲22
N	生活関連サービス業、娯楽業	233	272	188	23.9	45
O	教育、学習支援業	131	150	171	▲23.4	▲40
P	医療、福祉	2,773	3,119	2,716	2.1	57
Q	複合サービス事業	157	71	105	49.5	52
R	サービス業(他に分類されないもの)	1,493	1,955	1,341	11.3	152
S.T	公務、その他	116	114	80	45.0	36
合 計		9,820	10,779	9,285	5.8	535
規 模 別	29人以下	6,251	7,060	6,010	4.0	241
	30～99人	2,322	2,532	2,089	11.2	233
	100～299人	916	905	892	2.7	24
	300～499人	161	112	115	40.0	46
	500～999人	129	158	138	▲6.5	▲9
	1,000人以上	41	12	41	0.0	0

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。

正社員の有効求人倍率（原数値）の推移

○ 正社員有効求人倍率は、1.09倍と前年同月より0.09ポイント上昇。

(倍)

	平成 16年	平成 17年	平成 18年	平成 19年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成 26年	平成 27年	平成 28年	平成 29年	平成 30年	令和 元年	令和 2年	令和 3年	令和 4年
1月		0.45	0.43	0.46	0.40	0.28	0.25	0.34	0.39	0.42	0.51	0.59	0.68	0.82	0.98	1.05	1.03	0.98	1.11
2月		0.43	0.44	0.47	0.40	0.26	0.24	0.35	0.38	0.42	0.51	0.58	0.43	0.81	0.97	1.05	0.99	0.99	1.12
3月		0.41	0.43	0.43	0.38	0.24	0.24	0.33	1.090.3 7	0.41	0.50	0.57	0.67	0.77	0.93	1.01	0.92	0.98	1.10
4月		0.36	0.39	0.38	0.33	0.21	0.22	0.30	0.34	0.37	0.46	0.53	0.64	0.74	0.90	0.98	0.86	0.95	1.05
5月		0.32	0.39	0.35	0.32	0.19	0.21	0.29	0.34	0.36	0.46	0.52	0.65	0.75	0.90	0.97	0.82	0.96	1.04
6月		0.30	0.38	0.35	0.29	0.18	0.21	0.30	0.34	0.38	0.48	0.52	0.67	0.77	0.95	1.00	0.84	0.98	1.09
7月		0.31	0.38	0.35	0.30	0.19	0.22	0.31	0.35	0.40	0.49	0.55	0.67	0.79	0.96	0.99	0.84	1.00	1.09
8月		0.32	0.41	0.37	0.32	0.19	0.24	0.33	0.37	0.43	0.51	0.59	0.71	0.82	0.96	0.98	0.85	1.00	
9月		0.34	0.41	0.38	0.32	0.20	0.26	0.33	0.38	0.45	0.53	0.61	0.73	0.85	0.97	1.01	0.87	1.02	
10月		0.36	0.41	0.39	0.31	0.21	0.27	0.33	0.39	0.46	0.54	0.63	0.76	0.87	0.99	1.04	0.89	1.05	
11月	0.43	0.39	0.44	0.39	0.31	0.21	0.29	0.35	0.40	0.47	0.58	0.66	0.77	0.90	1.01	1.07	0.94	1.08	
12月	0.44	0.41	0.45	0.41	0.30	0.23	0.33	0.37	0.42	0.50	0.59	0.68	0.81	0.94	1.06	1.10	0.99	1.12	

(資料出所) 宮崎労働局集計

※数値は原数値。

※正社員とは、パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

※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低い値となる。

※令和元年は、平成31年1月～4月を含む。

※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開いた求職者数が含まれている。

就業地別の求人数を用いた有効求人倍率（季節調整値）（令和4年7月）

「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」とは

→実際に就業する都道府県を求人地として集計した有効求人倍率。なお、通常発表している都道府県別の有効求人倍率は、求人を受理した場所を求人地として集計している。

- 本社が多く所在する地域では、受理地別の有効求人倍率より「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」が低い傾向がある。
- 宮崎県の「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」は1.56倍で受理地別の有効求人倍率（1.44倍）より0.12ポイント高い。

		① 有効求職者数	② 有効求人数	③ 就業地別 有効求人数	④ 有効求人倍率 ②／①	⑤ 就業地別 有効求人倍率 ③／①	⑥差 ⑤－④
令和3年	7月	19,823	26,865	28,498	1.36	1.44	0.08
	8月	19,805	26,827	28,667	1.35	1.45	0.10
	9月	19,752	27,021	28,677	1.37	1.45	0.08
	10月	19,686	26,896	28,581	1.37	1.45	0.08
	11月	19,792	26,969	28,687	1.36	1.45	0.09
	12月	20,007	27,414	29,148	1.37	1.46	0.09
令和4年	1月	20,279	28,038	29,949	1.38	1.48	0.10
	2月	19,941	27,595	29,562	1.38	1.48	0.10
	3月	20,070	28,272	30,145	1.41	1.50	0.09
	4月	20,275	28,425	30,215	1.40	1.49	0.09
	5月	20,480	28,749	30,841	1.40	1.51	0.11
	6月	20,516	29,699	32,097	1.45	1.56	0.11
	7月	20,595	29,613	32,051	1.44	1.56	0.12

（資料出所）宮崎労働局

※ 数値は季節調整値。季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）による。なお、令和3年12月以前の数値は、令和4年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

※ 有効求職者数は求職を受理したハローワークが所在する都道府県単位で集計。

※ 季節求人については受理所を就業地とみなしている。

※ 1件の求人に複数の就業地があり、就業地毎の求人数が明確でない場合、それぞれの就業地に順番に求人数を割り当てて配分している。

※ ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開設した求職者数が含まれている。

宮崎労働局発表
令和4年8月30日

【照会先】
宮崎労働局職業安定部
(担 当)
部 長 小川 和人
職業対策課長 田之上 睦子
(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

宮崎労働局（局長 田中 大介）は、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（特例措置）の支給決定状況について、以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

＜雇用調整助成金（特例措置）の支給申請件数及び支給決定件数＞ (令和2年4月～令和4年8月19日までの累計（速報値）)

- ・ 支給申請件数 (①) : 36,605 件
- ・ 支給決定件数 (②) : 36,340 件
- ・ 支給決定率 (②/①) : 99.3 %
- ・ 休業対象労働者数（延べ人数）: 384,370 人

＜雇用調整助成金の申請状況＞

令和4年7月の雇用調整助成金の申請件数は883件で、6月以降横ばいの状況である。

(参考) 令和3年10月から令和4年7月までの申請件数の動き

R3. 10	R3. 11	R3. 12	R4. 1	R4. 2
1,730 (11.4)	1,281 (▲26.0)	984 (▲23.2)	916 (▲6.9)	1,021 (11.5)
R4. 3	R4. 4	R4. 5	R4. 6	R4. 7
1,353 (32.5)	1,739 (28.5)	1,118 (▲35.7)	889 (▲20.5)	883 (▲0.7)

(※1) 括弧内は前月比増減率を示す。

(※2) 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）を助成するもの。
- ・ 令和2年4月から適用された雇用調整助成金の特例措置については、段階的に縮小を行うという方針のもと、地域特例^(※3)と業況特例^(※4)は令和4年9月末まで現在の助成内容を継続する。また、令和4年1月より、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断する。
- ・ 令和4年10月以降の取扱については、本年8月末までに決定する予定。

(※3) 地域特例とは

- ・ 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域（以下「重点措置区域」という）において知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。

※ 重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。

※ 各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

(※4) 業況特例とは

- ・ 生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主。
なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。また、令和4年4月以降は毎月業況を確認する。

宮崎労働局発表
令和4年8月30日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部監督課

監督課長 森川 直哉

監察監督官 谷宮 俊実

(代表電話) 0985(38)8825

(直通電話) 0985(38)8834

長時間労働が疑われる事業場に対する
令和3年度の監督指導結果を公表します

宮崎労働局(局長 田中 大介)は、このたび、令和3年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して、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、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった260事業場のうち、104事業場(40.0%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1ヶ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、28事業場(違法な時間外労働があったもののうち26.9%)でした。

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うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【令和3年4月から令和4年3月までの監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場: 260 事業場

このうち、189事業場(全体の72.7%)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: 104 事業場 (40.0%)

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: 28 事業場 (26.9%)

うち、月100時間を超えるもの: 19 事業場 (18.3%)

うち、月150時間を超えるもの: 3 事業場 (2.9%)

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: 26 事業場 (10.0%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの: 53 事業場 (20.4%)

(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: 87 事業場 (33.5%)

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの: 40 事業場 (15.4%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和3年4月から令和4年3月までに実施)

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3年4月から令和4年3月までに、260事業場に対し監督指導を実施し、189事業場(72.7%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが104事業場、賃金不払残業があったものが26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53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	労働基準関係法令違 反があった事業場数	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 (注1, 2)		260 (100%)	189 (72.7%)	104 (40%)	26 (10%)	53 (20.4%)
主 な 業 種	商業	76 (29.2%)	59	29	10	15
	製造業	33 (12.7%)	17	13	3	4
	接客娯楽業	26 (10%)	19	8	1	8
	建設業	21 (8.1%)	19	10	3	4
	運輸交通業	14 (5.4%)	12	10	2	2
	その他の事業 (注6)	18 (6.9%)	14	9	3	6

(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こと、36協定が無効なこと又は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ことにより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)等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時間を超える時間外・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
260	71 (27.3%)	127 (48.8%)	33 (12.7%)	15 (5.8%)	11 (4.2%)	3 (1.2%)

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
260	24 (9.2%)	96 (36.9%)	31 (11.9%)	26 (10%)	22 (8.5%)	61 (23.5%)

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、87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(参考資料1参照)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	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(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
87	18	17	51	36	2	0

(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」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が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、40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(参考資料2参照))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			管理者の職務(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)		
40	29	0	12	1	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) 各項目のかっこ内は、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104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、28事業場で1か月80時間を、うち19事業場で1か月100時間を、うち3事業場で1か月150時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限る)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
260	104	76	28	19	3	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、34事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、112事業場でタイムカードを基礎に確認し、22事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、86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2,3)
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)	
34	112	22	15	86

(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】 前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和３年度	令和２年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	260	197
	うち、労働基準法などの法令違反あり	189 〈72.7%〉	144 〈73.1%〉
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	104 (40.0%)	89 (45.2%)
	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１か月当たり 80 時間を超えるもの	28 〈26.9%〉	25 〈28.1%〉
	1 か月当たり 100 時間を超えるもの	19 〈18.3%〉	17 〈19.1%〉
	1 か月当たり 150 時間を超えるもの	3 〈2.9%〉	3 〈3.4%〉
	1 か月当たり 200 時間を超えるもの	0 〈0.0%〉	0 〈0.0%〉
	2 賃金不払残業があったもの	26 (10.0%)	10 (5.1%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	53 (20.4%)	50 (25.4%)
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	87 (33.5%)	54 (27.4%)
	うち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよ う指導したもの	36 〈41.4%〉	25 〈46.3%〉
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	40 (15.4%)	27 (13.7%)

監督指導事例（宮崎労働局令和3年度）

事例 1
(その他の
商業)

- 1 長時間労働を原因とする精神障害の労災請求があった事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定で定めた上限時間(特別条項：月80時間)を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外労働・休日労働（最長：月112時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 賃金台帳に法定休日労働時間の未記入が認められたことから、指導を実施した。

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 36協定で定めた上限時間(特別条項：月80時間)を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外労働・休日労働（最長：月112時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36協定で定めた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労働基準法第36条第6項に定められた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36条違反）
 - ③時間外・休日労働を月80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 賃金台帳に法定休日労働時間の未記入が認められた。

労働基準監督署の対応

賃金台帳に法定休日労働時間を記入するよう指導

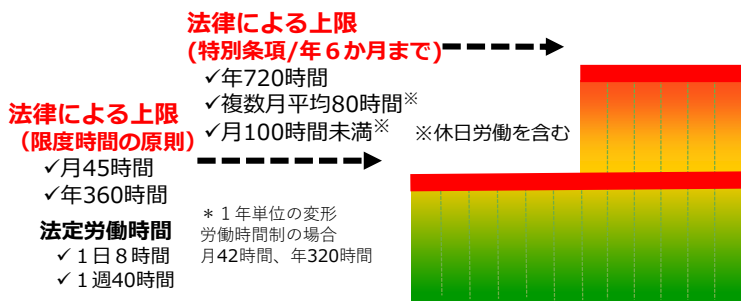


時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

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ません。
臨時的な特別の事情があっ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。



- ◆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 (運送業)

- 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事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者8名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、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・休日労働（最長：月150時間）が認められた。
- 3 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対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかったため、指導を実施した。
- 4 一部の労働者について、労働時間及び休憩時間が適正に把握していなかったため、指導を実施した。

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8名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、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・休日労働（最長：月150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労働基準法第36条第6項に定められた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36条違反）
③時間外・休日労働を月80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 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対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかった。
また、一部の労働者について、労働時間及び休憩時間が適正に把握していなかった。

労働基準監督署の対応

時間外・休日労働が1月当たり80時間を超えた労働者について、面接指導等を実施するよう努めること、
⇐参考資料1参照
また、「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



過重労働による健康障害防止

長時間労働を行う労働者については、下記のとおり面接指導等を実施することとされています。

次の要件に該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が月80時間（※）を超えていること
- ② 疲労の蓄積が認められること
- ③ 本人が申し出ていること



面接指導の
実施義務

事業場で定めた基準（※）に該当する労働者

- （※）① 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者について、本人の申出がない場合であっても面接指導を実施するように基準の策定に努める。
② 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるよう基準の策定に努める。



面接指導その他
これに準ずる措
置を実施する努
力義務

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるよう、**客観的な方法等により、労働時間の状況を把握しなければなりません。**

監督指導事例

事例3 (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事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者4名について、36協定の締結なく、1か月80時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月125時間）が行われていた。
- 3 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていなかったことから、指導を実施した。
- 4 時間外労働、休日労働に対する割増賃金が不足していた。

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4名について、36協定の締結なく、1か月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月125時間）が行われていた。

労働基準監督署の対応

- ①「時間外労働及び休日労働に関する協定なく、時間外労働及び休日労働をさせていることについて」是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②時間外・休日労働を月80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 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていなかった。

労働基準監督署の対応

年5日以上の年次有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）

- 3 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金が不足していた。

労働基準監督署の対応

時間外労働及び深夜労働に対し、法令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払うことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）



年5日の年次有給休暇の確実な取得

すべての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、**年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。**

対象者

年次有給休暇が**10日以上**付与される労働者

※ 対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

休暇を取得させる手段

- 使用者による時季指定
 - 労働者自ら請求・取得
 - 計画年休
- 年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に**5日**について、いずれかの方法で取得させる必要あり。

※労働者の意見や希望を聴取する必要があります。

管理簿の作成

労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要あり

※管理簿では時季、日数及び基準日を明確にしておく必要があります。

就業規則への規定

- 時季指定の対象となる労働者の範囲
- 時季指定の方法

使用者による時季指定を実施する場合は、就業規則に記載する必要あり

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R3.11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（業種：印刷業）（労働者数：44名）

会社の取組

○時間外労働の削減

- ・ノー残業デーを実施し、定時退社を促した。
- ・社内Webの活用による情報の「見える化」により、プロジェクトの工程等業務進捗情報の共有により計画性を高め、残業の削減につながった。

○年次有給休暇の取得促進

- ・社内Webの活用による情報の「見える化」により、各従業員の有給休暇予定情報の共有により、心理的にも有給休暇が取得しやすい環境が構築でき、休みやすくなるとともに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

- ・月に1回「職場生活向上委員会」を開催し、出席メンバーを工夫するなどして従業員から職場環境向上のための取組を積極的に提案できる雰囲気を作り上げた。

取組の結果

- 月平均時間外労働時間数を10年程度で約半分に減少させた。
25.5時間から12.9時間に短縮された。
- 年次有給休暇の取得率は、82.4%と高水準にある。

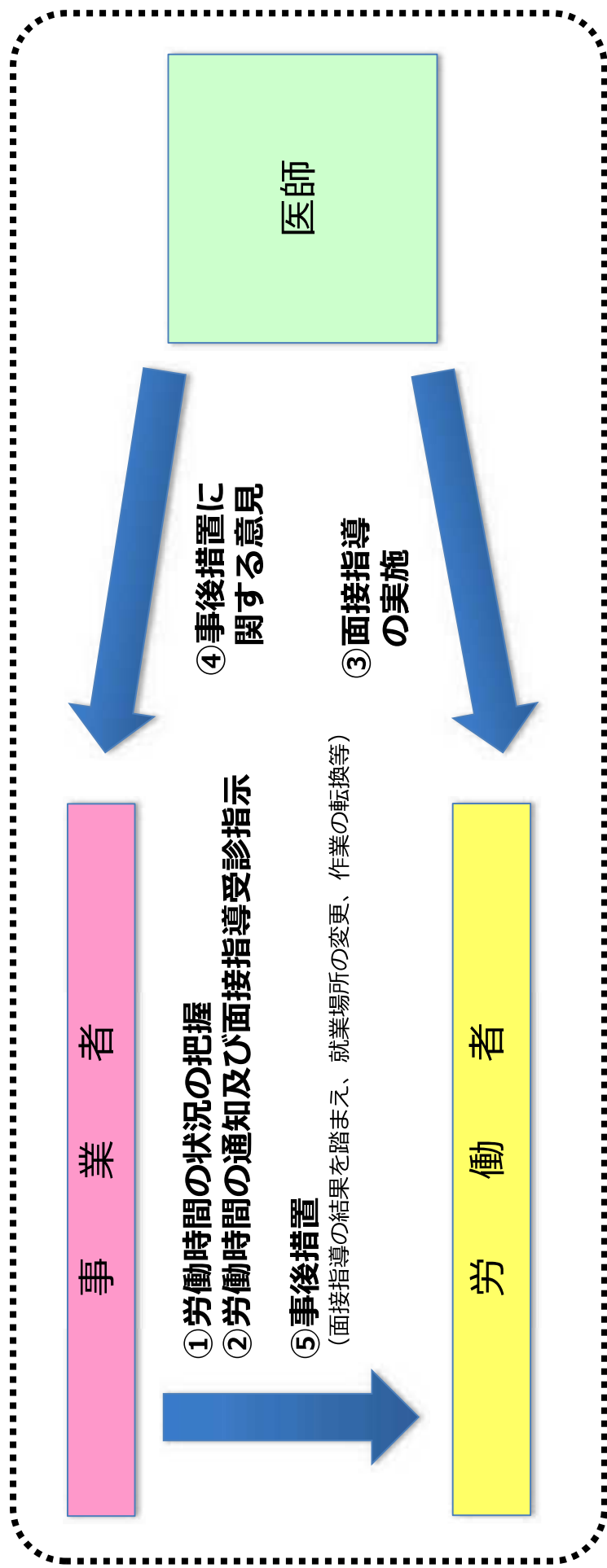
長時間労働者に対する面接指導制度 (労働安全衛生法第66条の8)

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行う。

＜面接指導の対象労働者＞

- ① **義務**：月80時間超の時間外・休日労働※を行い、**疲労蓄積**があり面接指導実施を申し出た者
- ② **努力義務**：事業主が自主的に定めた基準に該当する者

※休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。



注1 月80時間超の時間外・休日労働を実施した労働者には、申出なしの面接指導に努めるよう指導している。
 注2 月45時間超の時間外・休日労働を実施した労働者には、必要な健康・福祉確保措置を行うことが望ましい旨指導している。

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

(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、労働協約等の定めのかんによらず、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





GOGO! 宮崎労働局

発行：宮崎労働局
宮崎市橘通東3-1-22
宮崎合同庁舎
TEL0985(38)8821
FAX0985(38)5028

厚生労働大臣表彰

受賞おめでとうございます

三山吉夫医師（左）と田中局長（右）



22年の長きにわたり地方労災医員として勤務し、豊富な学術的知識や臨床経験に基づき、地方労働行政における労災補償行政に多大な貢献をされた三山吉夫医師（大悟病院老年期精神疾患センター長、宮崎大学医学部名誉教授）に対し、厚生労働大臣からの感謝状

を田中労働局長より贈呈しました。三山吉夫医師におかれましては長年にわたり大変お世話になりました。今後とも宮崎労働局をよろしくお願い申し上げます。

厚生労働省では、地方労働行政に対して特に顕著な貢献があった方へ厚生労働大臣による感謝状の贈呈を実施しており、宮崎労働局ではその贈呈式を8月に都城合同庁舎で実施しました。

最低賃金(時間額)

853円

を答申



田中局長に答申文を渡す
橋口会長代理（左）

令和4年8月10日、令和4年度第3回宮崎地方最低賃金審議会が開催され、現在の宮崎県最低賃金時間額821円から32円引上げて853円とする答申が行われました。引上げ額は過去最大となります。

答申では、コロナ禍や原材料費等の高騰により影響を受けている中小企業・小規模事業者への諸対策の実施・検討を行うよう付帯決議も採択されました。

改正された最低賃金は、答申に対する異議申出に関する手続きを経た後、最短で10月6日に発効される見込みです。

従業員の雇用維持に向けて

県内4企業に対して在籍型出向制度の活用を要請

前月に引き続き「在籍型出向制度」の周知と推進を目的として、宮崎市・都城市の各2社に対して事業所訪問を実施しました。

冒頭、田中局長は「県内の有効求人倍率は一定の水準に回復。コロナ禍により一時的に生じる労働力の過不足に対し、経済活動を停滞させる

ことなく労働移動による雇用維持を実現できる「在籍型出向制度」の積極的な活用について検討をお願いしたい。」と述べ、要望書を手渡しました。

企業からは「グループ企業間での在籍出向についても助成制度の



㈱宮崎山形屋
山下代表取締役社長（右）



宮崎日日新聞社
見山取締役総務局長（左）



大淀開発㈱
堀之内代表取締役（左）



㈱九南
永石常務取締役総務本部長（左）

対象となり得るのは活用の可能性が広がる。」「世界的なエネルギー資源の高騰等、不安要素が広がる中、コロナ禍以外でも必要に応じて在籍出向制度を利用した雇用維持に対する支援が必要。」等の意見が聞かれました。

業務改善助成金で中小企業等を支援します

業務改善助成金は、生産性を向上させ、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

詳しくは、宮崎労働局雇用環境・均等室（☎0985-38-8821）

令和3年「高年齢者雇用状況等報告」

66歳以上働ける制度のある企業の割合 全国4位
70歳以上働ける制度のある企業の割合 全国5位

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に定年制の廃止や定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けています。

さらに、令和3年4月1日から70歳までを対象として、雇用による措置や業務委託契約の導入、

社会貢献事業に従事できる制度導入の措置（高年齢者就業確保措置）を講じることを努力義務としました。

また、この法律では企業に対して毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告を求めています。

今回の集計結果は、この雇用状況を報告した従業員21人以上の企業2,205社の状況をまとめたもの

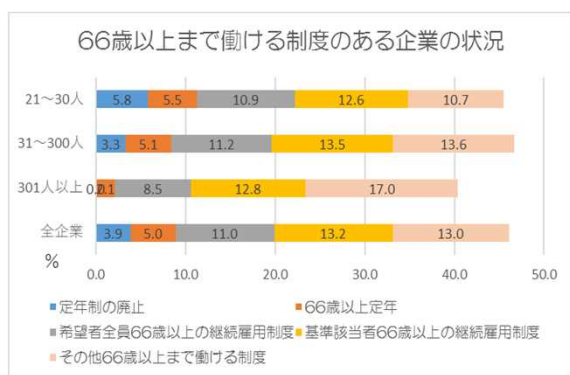
です。宮崎県では65歳までの高年齢者雇用確保措置は、ほぼ全ての集計対象企業で講じられています。

また、66歳以上働ける制度のある企業の割合が46.1%で全国4位（全国割合8.3%）、さらに70歳以上働ける制

度のある企業の割合は43.8%で全国5位（全国割合36.6%）となっています。総じて全国的な割合を上回っており、生涯現役社会の実現に向け着実に前進しています。

今後も、宮崎労働局と県内ハローワークでは、65歳までの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計画的かつ重点的な個別指導を実施していきます。

また、70歳までの就業機会確保措置に係る努力義務についても、制度を導入する企業の更なる拡大を目指し、高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けて施策を推進いたします。



ハローワークを通じた障害者の就職件数が2年ぶりに増加

～令和3年度障害者の職業紹介状況等～

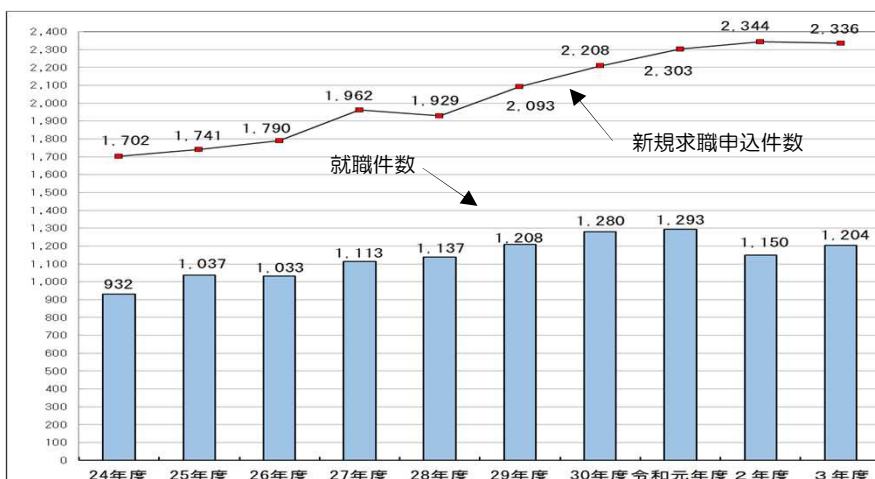
宮崎労働局は、令和3年度における障害者の職業紹介状況を取りまとめました。ハローワークを通じた障害者の就職件数は1,204件で、前年度から4.7%増え2年ぶりに増加しました。

障害種別の就職件数の内訳は、身体障害者340件、知的障害者196件、精神障害者532件、その他の障害者（障害者手帳を所持しない発達障害者、高次脳機能障害者、難病患者等）136件となっており精神障害者が全体の4割を占めている状況です。

産業別の就職状況は、多い順に医療・福祉・サービス業（59%）卸売・小売業・飲食店（15%）製造業（12%）となっています。

宮崎労働局と県内ハローワーク

では、障害者雇用のノウハウが不足している企業に対し、先進的な企業の障害者雇用事例や職務の切り出し等を紹介しており、各支援機関と連携を図った障害者への支援に取り組んでいます。



全国労働衛生週間準備期間

+ 9月1日～30日



[スローガン]
あなたの健康があつてこそ
笑顔があふれる健康職場

日常の労働衛生活動の総点検を行いましょう。