

INFORMATION FOR WORKING PEOPLE

# やまぐちの労働

山口県労働協会

2024 9・10月

695号

## 特集

- ① 令和6年春季賃上げ要求・妥協状況
- ② 令和6年夏季一時金要求・妥協状況
- ③ 令和5年度における障害者の職業紹介状況



2024  
9・10月  
695号

表紙写真



SLやまぐち号

撮影 永見 数親さん

SLやまぐち号が2年ぶりに運転を再開しました。JR山口線の新山口駅と津和野駅間を土日祝日を中心に11月24日迄D51200号機が旧型客車5両をけん引します。アメリカのニューヨークタイムズ紙の「2024年に行くべき52ヶ所」に山口市が3番目に選ばれました。SLやまぐち号の運転は国内外から注目が高まることが期待されます。  
※写真は安全な場所から望遠レンズでSLの正面を大きく撮りました。

## CONTENTS

- 1 BONJOUR ! 株式会社異設計コンサルタント 光井 謙二さん
- 2 第3回 中小企業のための人事労務レポート 「トラブル対策とは、両軸で回すこと!？」 社会保険労務士法人 桑原事務所 代表社員 桑原 亨
- 3 第3回 これってハラスメント!? 「パワハラ」の行為類型 広島総合社会保険労務士法人 代表パートナー 石井 孝治
- 4 第268回 注目!判例ファイル 「インターネット上の募集要項記載の労働条件が労働契約の内容として認められた例」 九州大学社会法判例研究会
- 6 第268回 労働ほっとラインだより 「深夜の割増賃金について」 はやし労務管理事務所 林 哲男
- 7 第268回 これで解決!労働実務Q&A 「産前産後休業と育児休業」 大西マネジメント事務所 所長 社会保険労務士 大西 誠
- 8 **特集** ①令和6年春季賃上げ要求・妥協状況
- 10 **特集** ②令和6年夏季一時金要求・妥協状況
- 12 **特集** ③令和5年度における障害者の職業紹介状況
- 14 INFORMATION

### 労働協会よりお知らせ

令和6年度より、機関紙「やまぐちの労働」は隔月発行になります。

### 表紙写真を募集しています!

- 応募写真データ(縦長で3MB以内)に題名・写真説明・住所・氏名・電話番号を添えて、山口県労働協会のメールアドレス [roudoukyoukai@pref.yamaguchi.lg.jp](mailto:roudoukyoukai@pref.yamaguchi.lg.jp) までお送りください。
- 写真のテーマは、「山口県内で撮影した写真」に限ります。
- 隔月発行のため、奇数月10日締切り。
- 掲載作品には、図書カードを進呈いたします。



ニューヨーク・タイムズ紙「2024年に行くべき52カ所」に「**山口市**」が選ばれました。そのスポットの一部をご紹介します。

#### 国宝瑠璃光寺五重塔

「国宝瑠璃光寺五重塔」は山口市では外せないスポット!

山口市のシンボルとして、約600年間大切にされてきました。春は桜、冬は雪景色と四季折々の景色をお楽しみください。

記事内では「完璧な庭園を備え、素晴らしい」と評価されています。現在は、「令和の大改修」中のため姿を見ることはできませんが、香山公園と合わせて楽しむことができます。

場 所：山口県山口市香山町 7-1

営業時間：9:00~17:00(資料館)

定休日：年中無休

電話番号：083-924-9139(資料館)



#### 龍福寺

1206年、18代大内満盛が創建した寺で、1557年に現在の地に再建されました。本堂は室町時代の代表的な寺院建築として、国の重要文化財に指定されています。敷地内の資料館には貴重な資料が並びます。

11月中旬~下旬の紅葉シーズンは、赤く染まったモミジの参道に多くの方が訪れます。

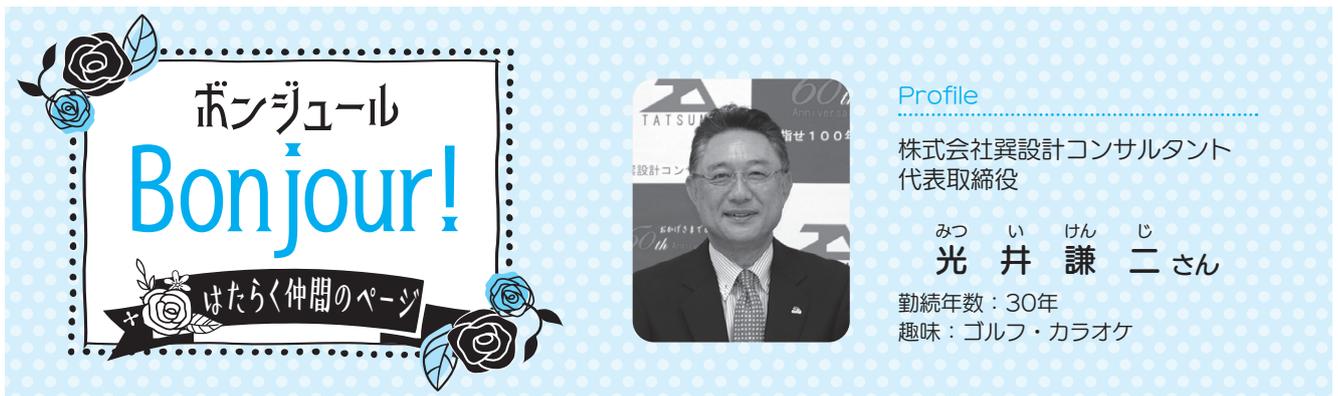
場 所：山口市大殿大路 119

営業時間：9:00~17:00(資料館)

定休日：年中無休

電話番号：083-922-1009





Profile

株式会社異設計コンサルタント  
代表取締役

みつ い けん じ  
光井 謙二 さん

勤続年数：30年

趣味：ゴルフ・カラオケ

●貴事業所の(沿革や)業務内容をお聞かせください。

昭和28年に山口県光市で創業。「総合力」「技術力」「対応力」の3つの力で地域社会に広く貢献し、公共事業・民間事業問わず幅広い分野で建築設計・土木設計を行う総合建設コンサルタントです。

建築部では上関町役場や柳井市武道館などの公共施設をはじめ、老人ホームなどの福祉施設、県営住宅や社員寮などの共同住宅まで幅広く手がけ、土木部では生活していく上で必要不可欠となる道路・河川・水道の設計や冠山総合公園などの公共施設の設計、台風や大雨などで起こる災害復旧まで、社会インフラを支える重要な一端を担っています。

●貴事業所の特色はどのようなものでしょうか？

県内では唯一、建築部門・土木部門の両部門を有する設計会社として、県内の建築・土木設計業界を牽引するトップ企業であることが当社の強みであると思っています。また、こういった業界ではなかなか難しいとされていた働き方改革にいち早く実践的に取り組み、現在では男性従業員の育休を推進するなど、時代の変化に合わせて常に検討と改良を重ね、仕事と家庭を両立しつつ多様な人材が働き続けられる社内体制を整えています。

●貴事業所を管理・運営される立場として苦心されたこと、嬉しかったことはどのようなことでしょうか？

自分は営業畑なので、技術職の社員がほとんどの会社を引っ張っていくのは少し苦勞しました。設計プロポーザル等で自分の母校や警察署などの大型物件を受注できて設計に携われたことは、この上ない喜びでした。

●余暇はどのように過ごされているのでしょうか？

ゴルフに行くか、出身地である周防大島町へ両親の墓参りを兼ねてドライブすることです。

●これからの目標やチャレンジしたいことをお聞かせください。

建築・土木いわゆる二刀流の会社で、それぞれ業界の1番になることです。

●これからの職業人になる若者に一言お願いします。

「若い時に流さなかった汗は年老いて涙に変わる」という言葉があります。労働時間や働き方に制約のある時代ですが、それを乗り越えてしっかり汗をかいて成長してほしいと思います。

●最後に貴事業所のPRをお願いします！

当社ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、従業員が働きやすくかつ家庭環境の変化に左右されずに仕事を続けられる環境づくりに取り組んでいます。「健康経営優良法人ブライツ500」には県内企業で唯一となる4年連続の認定を受けており、ヘルシー弁当の提供やたつみ歩数記録大会など、従業員の健康づくりへのサポートを継続的に行っています。

また、働き方改革へ積極的に取り組んでおり、就業規則の大幅改正や勤務時間の短縮、テレワーク規程の導入、出生時育休取得の推進など、様々な環境の変化の中でも従業員が働きやすくなるよう整備を進めています。また、これまでの当社の取り組みを各方面から評価いただき、「やまぐち健康経営優良企業」「やまぐち働き方改革推進優良企業」「やまぐち“とも×いく”応援企業」「やまぐち子育て応援企業」「やまぐち女性の活躍推進事業者」など、様々な認定を受けています。



株式会社異設計コンサルタント

代表者名：代表取締役 光井 謙二

従業員：73人

所在地：光市光ヶ丘5番1号

T E L : 0833-71-2683

U R L : <http://www.tatumisekkei.co.jp>

# 中小企業のための 人事労務レポート

## トラブル対策とは、両軸 で回すこと!?

社会保険労務士法人 桑原事務所  
代表社員 桑原 亨

日々、クライアント先へ労務のサポートを提供する中で、特に実感することがあります。その一つは、「ヒト」にまつわるトラブル対策は、「予防」と「対応」を切り分けて捉えることがポイントであるということ。そして、いずれか一方のみにウェイトを置くことなく、双方ともに注力することが大切であるということです。

### 予防と対応を切り分けるとは？

切り分けて捉えるべき理由の一つは、トラブルの発生そのものを抑制するものと、実際に発生したトラブルを解決する際に効果を発揮するものが異なるためです。

たとえば、トラブル発生を抑える効果の大きいものに、エンゲージメント（従業員と会社の深い関わり合いや関係性）の強化があります。エンゲージメントを高める手法はトラブルの発生を抑制する効果を期待できますが、実際に起きてしまった問題の対処にはあまり役立たない場合があります。

一方、就業規則などの規定や職場のルールはトラブル発生を抑制するというよりは、実際に発生したトラブルに対して損害を最小限にするなど企業防衛に役立ちますが、トラブル発生そのものを抑える効果はあまり期待できません。

このような理由から、これらトラブルを発生させない手法と、発生した場合の対応は切り分けて捉えるべきと考えているわけです。

### 混同しない、いずれかに偏らない

一方に注力することで総合的な安心感を抱かないこと、それぞれの効果や役割を混同しないことが重要です。

たとえば、就業規則を重視し、過度に期待してしまうケースがあります。労使トラブルを経験すると、経営者は「も

う二度とこのような問題を発生させたくない」という思いを強め、我々社労士に就業規則の整備を依頼することが多いです。しかしながら、就業規則の役割は労働条件の明確化、権利義務の理解等であるため、これらは裁判等のジャッジの際には役立ちますが、予防の効果が薄いことは前述のとおりですので過度な期待は禁物です。

他方、人間関係が良好でエンゲージメントが高い職場において突如大きな紛争が発生し、会社が想像以上の損害を被ることがあります。たとえばトラブルメーカーを採用してしまった場合などです。義務はまっとうせず権利ばかりを主張するトラブルメーカーは、労働者保護を盾に多額の金銭を要求してくることがあります。こういったケースは、意外にもホワイトな企業に発生しやすい印象がありますが、その理由の一つとして、普段トラブルが少ないために、就業規則等が整備されておらず、契約内容が曖昧になっていることが挙げられます。普段から職場の秩序が保たれている職場においては、その必要性の意識が低く、意外にも就業規則が古いままアップデートされていなかったり、個別の契約書が書面で残ってなかったりするわけです。現実的にトラブルが発生した際に機能するのは、就業規則、雇用契約書など契約内容が明記されたものになるわけですが、これらの客観的な資料は、トラブルから企業の損害を低減し、リスクを最小限に抑えることが期待できます。

トラブル発生前	トラブル発生後
予防の効果が大きいものとして	企業防衛に効果を発揮するものとして
<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントの強化</li> <li>コミュニケーションの改善</li> <li>メンター制度</li> <li>1 on 1 ミーティング</li> <li>承認システムの導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則</li> <li>各種規程</li> <li>雇用契約書</li> <li>職場のルールブック</li> <li>誓約書 など</li> </ul>

### まとめ

今号では、トラブルの「予防」と「対応」を切り分けて捉えること、さらに一方のみに力を注ぐことなく、両軸で回していきけるような体制づくりが重要であることをお伝えしました。いずれか一方でも疎かになるといつまでもたっても職場のトラブルリスクは軽減されず、経営者（労務担当者）の「ヒト」にかんする悩みは解消されません。まずは、現状を把握し、リスクの洗い出しを予防と対応それぞれの視座で確認することをお勧めします。

この記事が経営者、人事担当者の方の一助となれば幸いです。



# これって ハラスメント!?

## パワハラの実態類型

広島総合社会保険労務士法人  
代表パートナー 石井 孝治

職場におけるパワハラは多種多様ですが、厚生労働省のハラスメント指針では6類型に分類されています。今回は、その行為類型と事例を取り上げます。

### 1. 身体的な攻撃

暴行や傷害が該当します。具体的には、①殴打、足蹴りを行うこと、②相手に物を投げつけることはパワハラに該当すると考えられます。

なお、誤ってぶつかることはパワハラに該当しないと考えられます。

### 2. 精神的な攻撃

脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言が該当します。具体的には、①人格を否定するような言動を行うこと、②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと、③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと、④相手の能力を否定し、罵倒するような内容のメール等をその相手を含む複数の労働者宛てに送信することはパワハラに該当すると考えられます。

なお、①遅刻等社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること、②その企業の業務内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して一定程度強く注意をすることはパワハラに該当しないと考えられます。

### 3. 人間関係からの切り離し

隔離、仲間外し、無視が該当します。具体的には、①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離したり自宅研修させたりすること、②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させることはパワハラに該当すると考えられます。

なお、①新規採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること、②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせることはパワハラに該当しないと考えられます。

### 4. 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・

仕事の妨害が該当します。具体的には、①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること、②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること、③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせることはパワハラに該当すると考えられます。

なお、①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること、②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せることはパワハラに該当しないと考えられます。

### 5. 過小な要求

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ことや仕事を与えないことが該当します。具体的には、①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること、②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないことはパワハラに該当すると考えられます。

なお、労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減することはパワハラに該当しないと考えられます。

### 6. 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ることが該当します。具体的には、①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること、②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することはパワハラに該当すると考えられます。

なお、①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと、②労働者の了解を得て、その労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すことはパワハラに該当しないと考えられます。

上記については、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、事例は限定列举ではないことに十分留意し広く相談に対応する等、適切に対応することが求められます。実際、日々の業務の中で様々なケースに遭遇し、対応に苦慮している方は多いと思うので、次回以降、具体的な事例等を紹介していきます。

## インターネット上の募集要項記載の労働条件が 労働契約の内容として認められた例

●司法書士法人はたの法務事務所事件・東京高判令5. 3. 23労判1306号52頁

### 事実の概要

1 Y（被告、控訴人）は、司法書士法人であり、司法書士事務所（本件事務所）を運営している。X（原告、被控訴人）は、平成30年3月頃、Yが求人サイトに掲載していたYの募集要項（本件募集要項）を見て、同求人サイトを通じてYに応募した。本件募集要項には、契約期間につき特段の記載はなく、「雇用形態」の欄に「正社員」、試用期間3か月と記載されていた。

2 同年3月16日、当時のY代表者のAらとの面接（本件面接）を経て、Xは、Yと労働契約（本件労働契約）を締結し、同月19日から同年6月6日までの間、本件事務所の業務に従事した。Xは、本件面接で、Yから契約期間の説明を受けなかったが、本件面接の状況から、本件募集要項に記載のとおり正社員として採用されたものと認識し、同年3月19日、面接予定のあった他社に辞退の連絡をした。なお、Yの事務局長のBは、本件面接には立ち会っていない。

3 Xは、本件面接の際にYから雇用契約書は追って作成する旨の説明を受けていたが、その後進展がなかったため、Bに雇用契約書について尋ねた。同年4月20日頃、Bから、各契約期間を1か月とする雇用契約書2通（本件雇用契約書）を渡された。

Xは、本件雇用契約書の期間の定め気づいたが、本件雇用契約書への署名押印を拒むことで解雇されることを恐れ、同月24日、本件雇用契約書に署名押印をして提出した。

4 Bは、同年5月9日、Xに対し、本件労働契約が有期契約であるという前提で、本件労働契約の終期を同年6月10日まで延長するが以後更新しない旨等を告げた。Xは、これに抵抗を示し、解雇の趣旨かを尋ね、Bは、どのように捉えられても構わない旨回答した。

5 同年6月6日、Yの従業員が、XによるYの顧客データ等への不正アクセスを疑う出来事が起こり、そこで、Bは、Xに、報告書及び退職届の書式を渡しこれらへの記入を指示した。Xは、報告書には記入したが、退職届には記入しなかった。同日午後7時、X退社時に、Bを含むYの従業員5名は、Xに対し、執拗に退職届の提出を求め、Y従業員通報により警察官が臨場する騒動となった。同騒動の中で、同従業員5名は、Xに対し、同月7日以降出勤しなくていい旨等を述べた。Xは、退職届を提出しなかったが、同日以降本件事務所に出勤していない。

6 Xは、同31年2月1日、Yにおける就労の意思を喪失

し、内容証明郵便（令和2年4月22日Yに到達）によって請求書（本件請求書）を送付し、Yに対し、未払賃金を請求した。

7 Xが、Yに対し、XはYとの間で無期労働契約を締結していたところ、Yから違法な解雇又は退職勧奨を受け、以後Yの責めに帰すべき事由によって就労が不能になったとして、①主位的に、労働契約に基づき、i)平成30年6月7日から同31年1月15日までの賃金合計約154万円の金銭、ii)同年1月16日から同月31日までの賃金約10万円等の金銭の、②予備的に、不法行為に基づく損害賠償請求として上記i) ii)の合計相当額の損害金等の各支払を求めた（紙幅の関係で、残業代未払請求〔積極〕、退職勧奨による不法行為請求〔積極〕は省略）。

原審は、X・Y間の労働契約を無期契約（平成31年2月1日まで継続）として、①i) ii)の請求を全部認容したところ、Yが控訴。

### 【判旨】控訴棄却（請求一部認容）〔確定〕

- 1 本件労働契約の期間と終了時期・原因
  - (1) 「本件募集要項は無期契約を前提としていると読めるものであり、Xは、それを前提として本件面接に臨んだ」といえる。Yも、Xが本件の「求人サイトを通じて応募してきたことから、Xが上記を前提としていたことは認識していた」。「これに加えて、……Xが本件面接の際にYから契約期間について何ら説明を受けなかった」「ことも併せ考慮すれば、Xは本件面接において本件募集要項どおりに」無期「労働契約を申込み、Yはこれを承諾した」と認められ、「本件労働契約は本件面接において」無期のものとして成立したと認められる。
  - (2) 平成30年6月6日におけるX・Y間の退職合意は認められない。
  - (3) 「Xが、本件雇用契約書の内容について、自由な意思に基づいて合意をしたとは認められ」ず、本件雇用契約書によっても、X・Y間に、「本件労働契約を無期契約から有期契約に変更する旨の合意が成立した」とはいえない。
  - (4) 本件労働契約は、「XがYを退職したと認められる平成31年2月1日までの間は存続していた」といえる。
- 2 平成30年6月7日以降の賃金請求権の有無等
 

平成30年6月7日以降、本件労働契約の継続していた期間の「Yにおける就労不能については、Yの責めに帰すべ

き事由によるものということができ、Xは」当該期間の「賃金請求権を失わない。」

以上によれば、Yは、Xに対して、Xの請求する通りの金額を支払う義務を負う。

## 解 説

### 1 はじめに

本件では、労働契約の成立自体は前提として、労働者が、使用者での就労開始後しばらくしてから、使用者の出した求人広告と重要な労働条件が異なる労働条件を記載した書面を交付され、書面押印した場合の、当初の労働契約の内容が問題となった。労働契約の成立時に、契約期間など重要な労働条件についてどの程度合意されている必要があるのかといった点を直接規定する法規定はなく（労契法6条参照）、契約成立時の労働契約の内容は当事者の合意に委ねられる。そこで、裁判所は、こうした合意内容を具現化する契約解釈を求められることになる。

### 2 判例の傾向

この点、**デイサービスA社事件・京都地判平29.3.30労判1154号44頁**は、本件と同様に、求人票では期間の定めのない雇用であるものとして求人がなされていたが、労働契約が成立したとされた後1か月以上経て使用者が用意した1年間の期間の定めありとする書面に、労働者が署名押印し、成立した労働契約の内容が争われた事案について、以下の通り判示した。すなわち、①「求人票は、求人者が労働条件を明示した上で求職者の雇用契約締結の申込みを誘引するもので、求職者は、当然に求職票記載の労働条件が雇用契約の内容となることを前提に雇用契約締結の申込みをするのであるから、求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなどの特段の事情のない限り、雇用契約の内容となると解するのが相当」であるところ、②「本件では、〔労働者〕は、ハローワークで本件求人票を閲覧して〔使用者〕の面接を受けて採用され」ており、「本件求人票には雇用期間の定めはなく、雇用期間の始期」は面接後とされ、「面接でもそれらの点について求人票と異なる旨の話はないまま、〔使用者〕は〔労働者〕に採用を通知した」のだから、「本件労働契約は、同日を始期とする」無期「契約として成立した」と認められるとした。

このように、同京都地裁判決は求人票上の労働条件による労働契約の成立を認めたのであるが、同判決の①の説示に見られる解釈法理は、かなり以前から判例で示されてきたものである（**株式会社丸一商店事件・大阪地判平10.10.30労判750号29頁**など）。

そして、現在では、民法522条1項が、「契約は、契約の内容を示してその締結を申し入れる意思表示（以下「申込み」という。）に対して相手方が承諾をしたときに成立する」と定め、また、労契法6条も、労働契約の成立時に当事者

が一定の役務提供とそれに対する賃金支払いを合意することを示している。したがって、労働契約の成立に当たって、一定の事柄が合意されていること、また、その具体的な内容を内包するのが労働者の「申込み」であるということも、法が明示している。

そこで、「申込み」の内包がいか形成されるのかが注目される場所、面接時などに特段の交渉がなされるなどの事情がなければ、求人票記載の労働条件は、労働者において当然に前提とされ、それにより申込みの内包が形成されると考えるのが自然であろう。しかも、現在では、インターネット上の求人票の記載内容を労働者が前提とし行動することを肯定する、職業安定法5条の3（労働条件等の明示）などの種々の規制が存在しているのである。

実際、比較的近時の裁判例は、上で触れた判例を基礎としつつ、職安法上の規定にも依拠して（**東京港運送事件・東京地判平29.5.19労判1184号37頁**など）、契約締結過程において労働者がどのような契約内容を前提とするようになっていたか、したがって、労働契約の申込みがいかなる契約内容から構成されたといえ、結局、それが契約内容となったといえるか、を積極的に判断する傾向を見せていた。

### 3 本判決の意義

#### (1) 位置づけ

まず、本判決は、成立時以後に現れた契約書面を「変更」の問題として捉えて前掲デイサービスA社事件京都地裁判決と同様の場面（「成立」と「変更」の場面）の振り分けを採用している点からも（判旨1(3)）、上記の成立場面の合意の契約解釈に関する判例の傾向に掉さすものである。

#### (2) 具体的な認定材料

次に、本判決の評価によれば、本件は、本件労働契約の成立時には契約書面が存在していない事案と位置づけられる。では、そうした事案で、成立時の契約内容をいかなる材料に基づいて認定するか（この点、**Apocalypse事件・東京地判平30.3.9労経速2359号26頁**が認定の基礎となる事実〔求人広告の内容や採用の経緯等〕を示している）。

本件の場合には、申込みの内容形成に当たって前提とされた労働条件を判断する材料は、本件募集要項しかなかった（判旨1(1)）。また、YはXが本件募集要項を掲載していた求人サイトを通じて応募してきたことも認識していた。こうなると、裁判所は、Xが、労働契約の申込みをするにあたって、本件募集要項に示された内容（本判決は「正社員」の表記が期間の定めのない労働契約としての理解をもたらすものと理解している）を前提としていたと評価せざるを得ない。本判決は、個別の事案における事実に基づいて、申込みをする労働者が「前提」とした労働条件を丁寧に読み取るものと言え、妥当な判断である。

九州大学 准教授  
新屋敷 恵美子



第268回

# ほっとライン だより

## 深夜の割増賃金について

はやし労務管理事務所  
林 哲男

Q

18時から24時まで時給1200円のアルバイトとして働いています。22時から24時までは深夜割増しになるのではないのでしょうか。会社にこのことを伝えても、それを織り込んで時給を高められていると言われました。

A

労基法37④は、「使用者が、午後10時から午前5時までの間に労働させた場合は、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。」と規定しています。この割増率は深夜時間に労働させることに対して付加されるものですので、所定の労働時間が深夜に及んだ場合には、当然、時間給+「深夜労働（時給）に対する2割5分以上」の割増率で割増賃金の支払いを受けることになります。したがって、22時以降の労働に対しては、一時間当たり1500円（1200円+300円）は支払われることになります。

### 深夜の割増賃金

#### ・基本給に一定時間分の割増賃金を含める場合の注意点

基本給の中に、時間外労働や深夜労働の割増賃金のうち、一定時間分を含むと定めること自体は問題ありませんが、通常の労働時間の賃金にあたる部分と、時間外労働や深夜労働の割増賃金にあたる部分とが判別できるようになっていない場合には、全額が割増賃金を計算する際の基礎賃金に入れられてしまうと、労働基準法所定の割増賃金

の支払いがなされていないものとして、支払っている給与とは別に、割増賃金の支払いが必要になる可能性があります。

このため、基本給に一定時間分の割増賃金を含むとする場合には、通常の労働時間の賃金にあたる部分と割増賃金にあたる部分とが区別できるようにして、所定の割増賃金がきちんと支払われていることがわかるようにする必要があります。基本給や手当等に時間外・休日・深夜割増賃金を組み込んで支払う旨の合意や賃金規程等の定めは最低限必要となります。「契約書の記載も賃金規程の定めも存在しないが、口頭で説明した。」では、基本給や手当等に時間外・休日・深夜割増賃金を組み込んで支払うことが労働契約の内容になっているとは認められないのが通常です。

#### ・「時間外労働・休日労働」と「深夜労働」の違い

労働基準法では、「時間外労働・休日労働」は基本的に違法です。

従って、時間外労働・休日労働をさせるために、「36協定」を締結して届出をし、「就業規則」にきちんと定め、許可を得ることが必要です。

36協定の届出をしないで法定労働時間違反をした場合の刑罰が、他の届出違反（30万円以下の罰金）に比べて重い（6箇月以下の懲役または30万円以下の罰金）理由はここにあります。

これに対し、「深夜労働」はもともと適法です。

社会を維持するためには、日中働く人と夜働く人との両方が必要です。だから、「午後10時から午前5時の間であれば、『たとえ8時間を超えなくても』この時間帯に働けば、深夜割増を支払う」と、なっているだけなのです。深夜労働だけなら協定も届出も不要です。

同じ割増賃金でも、「時間外労働・休日労働」と「深夜労働」は、その法的性格が異なります。

#### ・労基法の労働時間規制適用除外者への深夜割増

労働時間規制が適用除外される労基法41条の管理・監督者等に該当する場合も、適用除外は、[1]労働時間 [2]休憩 [3]休日に関する規定だけです。従って、深夜労働に関する割増賃金、年休等については適用除外がないので、管理・監督者等もこれらの請求権を持っています。

～「労働ほっとライン」は、各種労働問題に電話でお応えするため、山口県が開設しております。～

電話番号 083-933-3232

これで解決!

# 労働実務



第268回

## 産前産後休業と育児休業

大西マネジメント事務所 所長  
社会保険労務士 大西 誠

Q

かつて、女性の妊娠・出産を理由とする不利益取扱いや職場での嫌がらせは、よく行われていました。「迷惑」、「辞めたら?」は序の口。賞与の不利益算定、非正規への転換強要、減給、降格、はては雇止め、解雇など…。今日では、マタニティハラスメントとして固く禁じられているのは、ご承知のとおり。わけても、育児休業については、育児・介護休業法として急速に発展・拡充をしています。まさに、「隔世の感」あり。現状はどうなっていますか。

2022(令和4)年4月より、事業主は、つぎのような措置義務を負っています。労働者が本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、申し出を行った労働者に対し、育児休業制度を周知させ、意向確認のための面談を行わなければなりません。また、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のため、研修実施などの措置をとることも義務化。さらに、常時雇用する労働者1,001人以上の企業に対しては、毎年1回、男性の育児休業等の取得率を公表することを義務付けました。

A

## 産前産後休業と育児時間

使用者は、6週間(多胎妊娠の場合、14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合、就業させてはならない(労基法65条1項)。つまり、本人の請求が要件です。

これに対し、産後8週間を経過しない女性は就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就かせることはできる(同条2項)。産後の6週間は、強制的休業です。

産前産後休業を有給とすることを労基法は求めていないため、無給でも差し支えありません。ただし、健康保険により、産前42日(多胎妊娠の場合98日)から産後56日までの間、労務に服さなかった期間について、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額が「出産手当金」として支給されます(健保法102条、138条)。届出により、労使ともに社会保険料も免除されます。

産前産後休業を請求・取得したことを理由とする解雇・不利益取扱いは、男女雇用機会均等法によって禁止(9条3項)。この規定は強行規定であるため、法律行為であれば無効とされ、不法行為(民法709条)としての違法性を生じさせることとなります。

1歳未満の子どもを育てる女性は、法定の休憩時間のほか、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます(労基法67条1項)。

## 育児休業制度

産前産後の休業期間経過後は、育児休業制度があります。小さい子どもを養育する労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援するために、休業や時間外労働の制限などについて定めているのが育児休業制度です(法律は「育児・介護休業法」)。対象となるのは、女性労働者に限らず、男性労働者も適用を受けます。

育児休業は、原則として労働者が1歳に満たない子を養育するための(一定の事情があれば1歳6ヵ月または2歳まで延長可)休業です。労働者は、子1人につき原則として2回まで、分割してとることができます。

育児休業中の賃金保障は法定されておらず、合意がなければ無給。ただし、雇用保険から育児休業開始後180日間は休業前賃金の67%、その後は50%が「育児休業給付金」として支給されます(雇保法61条の7第6項)。育児休業期間中、社会保険関係は継続されるものの、保険料は免除されます(健保法159条、厚年法81条の2)。

男性の育児休業取得促進のため、一般の育児休業とは別枠で、子の出生直後の時期に、新制度(いわゆる「産後パパ育休」制度)が創設されました(2022年10月1日施行)。

すなわち、子の出生後8週間(母の産休期間)以内に、4週間まで、分割して2回取得が可能です。賃金保障は義務づけられていません。ただし、雇用保険から休業前の賃金の67%が「出生時育児休業給付金」として支給されます(雇保法61条の8)。



# 令和6年 春季賃上げ要求・妥結状況

県労働政策課は6月30日現在で、県内の民間事業所の労働組合のうち193組合を対象とした、令和6年春季賃上げ要求・妥結状況の最終結果をとりまとめた。

調査対象の193組合中、妥結した組合は94組合で、このうち定昇込みで妥結した組合は72組合となっている。(残り22組合はベアのみで交渉)

定昇込みで妥結した組合の平均要求額(組員数による加重平均、以下同じ)は、18,273円、平均妥結額(組員数による加重平均、以下同じ)は、17,633円となっている。

## ●要求状況

定昇込みで妥結した72組合の平均要求額は18,273円で、対前年比(今回集計した組合の前年との比較、以下同じ)は153.5%となっている。

## ●妥結状況

### 全体

定昇込みで妥結した72組合の平均妥結額は17,633円、対前年比は164.8%、賃上げ率は5.60%となっている。【図表1～3】

## 企業規模別

従業員数300人未満の企業の労働組合(27組合)の平均妥結額は10,318円となり、同一組合の前年の平均妥結額は6,910円であり、対前年比は149.3%、また賃上げ率は3.94%であった。

また、従業員数300人以上の企業の労働組合(45組合)の平均妥結額は18,213円となり、同一組合の前年の平均妥結額は10,996円であり、対前年比は165.6%、賃上げ率は5.71%であった。【図表1】

## 産業別

今回集計した労働組合の今年の平均妥結額と同一組合の前年の平均妥結額について比較すると、鉄鋼業(対前年比350.9%)、パルプ・紙・紙加工品(対前年比285.4%)教育、学術研究、医療、福祉(対前年度比260.4%)が前年を大きく上回った。【図表3】

表1 令和6年春季賃上げ要求・妥結状況調査(県労働政策課、企業規模別、6月30日調査時点)

区分	要 求		妥 結					
	組合数	今年額	組合数	今年額	前年額	平均賃金	対前年(%)	賃上げ率
計	72	18,273	72	17,633	10,697	314,989	164.8	5.60
300人未満	27	11,969	27	10,318	6,910	262,036	149.3	3.94
300人以上	45	18,772	45	18,213	10,996	319,182	165.6	5.71

- (注) 1 定昇込みで妥結した組合のみを集計。  
 2 組員数による加重平均で集計  
 3 前年額は、今回集計を行った組合の前年額であるため、昨年の最終集計結果とは一致しない。

表2 令和6年春季賃上げ要求・妥結状況調査(県労働政策課、地域別、6月30日調査時点)

区 分	要 求				妥 結						調査対象組合	
	組合数	今年額	前年額	対前年(%)	組合数	今年額	前年額	平均賃金	対前年(%)	賃上げ率		
計	(定昇込み)	72	18,273	11,902	153.5	72	17,633	10,697	314,989	164.8	5.60	193
	(ベアのみ)	22	14,571	8,495	171.5	22	10,640	5,350	308,517	198.9	3.45	
岩国	(定昇込み)	8	10,131	6,565	154.3	8	10,497	3,168	280,804	331.3	3.74	18
	(ベアのみ)	4	13,474	9,999	134.8	4	12,381	8,721	314,367	142.0	3.94	
柳井	(定昇込み)	5	26,059	9,879	263.8	5	14,236	7,144	284,872	199.3	5.00	7
	(ベアのみ)	2	16,333	14,061	116.2	2	10,352	8,176	289,388	126.6	3.58	
周南	(定昇込み)	23	20,937	14,205	147.4	23	20,733	13,048	336,349	158.9	6.16	38
	(ベアのみ)	5	25,898	5,354	483.7	5	24,351	4,587	316,207	530.9	7.70	
岩田	(定昇込み)	11	15,742	12,637	124.6	11	14,495	11,800	306,060	122.8	4.74	42
	(ベアのみ)	5	15,242	10,304	147.9	5	4,766	2,156	277,830	221.1	1.72	
赤松	(定昇込み)	10	14,263	10,292	138.6	10	16,399	10,400	310,567	157.7	5.28	42
	(ベアのみ)	5	11,454	6,533	175.3	5	10,909	6,042	335,599	180.6	3.25	
下関	(定昇込み)	15	19,671	8,993	218.7	15	18,606	7,216	298,822	257.8	6.23	44
	(ベアのみ)	1	X	X	X	1	X	X	X	X	X	
萩	(定昇込み)	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	2
	(ベアのみ)	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	

- (注) 1 組員数による加重平均で集計  
 2 前年額は、今回集計を行った組合の前年額であるため、昨年の最終集計結果とは一致しない

表3 令和6年春季賃上げ要求・妥結状況調査（県労働政策課、産業別、6月30日調査時点）

（単位：円、月、％）

区 分	要 求		妥 結						
	組合数	今年額	組合数	今年額	前年額	平均賃金	対前年（％）	賃上げ率	
産 業 計	72	18,273	72	17,633	10,697	314,989	164.8	5.60	
製 造 業 計	45	19,240	45	19,266	11,659	326,050	165.2	5.91	
製 造 業	食料品・たばこ	1	X	1	X	X	X	×	X
	織 維 工 業	0	—	0	—	—	—	—	—
	木材・木製品・家具	1	X	1	X	X	X	X	X
	パルプ・紙・紙加工品	3	13,122	3	10,757	3,769	296,952	285.4	3.62
	化 学 工 業	9	16,616	9	18,083	14,802	351,185	122.2	5.15
	石油・石炭製品等	2	14,141	2	10,505	7,046	275,576	149.1	3.81
	ゴム・皮革製品	1	X	1	X	X	X	X	X
	窯業・土石製品	4	14,160	4	11,447	6,875	277,834	166.5	4.12
	鉄 鋼 業	9	29,644	9	28,243	8,048	302,496	350.9	9.34
	非 鉄 金 属	1	X	1	X	X	X	X	X
	金 属 製 品	2	15,716	2	12,094	7,016	249,745	172.4	4.84
	一 般 機 械 器 具	4	13,833	4	14,199	8,886	248,072	159.8	5.72
	電気機器・電子部品等	2	11,105	2	8,967	8,771	267,692	102.2	3.35
	輸送用機械器具	6	16,474	6	16,312	12,632	328,544	129.1	4.96
そ の 他	0	—	0	—	—	—	—	—	
建 設 業	3	10,031	3	10,483	7,364	292,760	142.4	3.58	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	X	1	X	X	X	X	X	
情 報 通 信 業	0	—	0	—	—	—	—	—	
運 輸 業、郵 便 業	10	11,290	10	11,808	5,877	290,039	200.9	4.07	
卸 売 業、小 売 業	10	15,727	10	12,601	8,878	263,734	141.9	4.78	
金融業、保険業、不動産業	0	—	0	—	—	—	—	—	
学術研究、専門技術サービス業	0	—	0	—	—	—	—	—	
宿泊業、飲食サービス業	1	X	1	X	X	X	X	X	
生活関連サービス業、娯楽業	0	—	0	—	—	—	—	—	
教育、学術研究、医療、福祉	2	35,878	2	15,620	5,999	295,548	260.4	5.29	
複合サービス事業、サービス業	0	—	0	—	—	—	—	—	

(注) 1 前年額は、今回集計をした組合の前年額であるため、昨年の最終結果とは一致しない  
 2 電気機器・電子部品等は、電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイスの各製造業の合算

表4 令和6年春季賃上げ要求・妥結状況調査（県労働政策課、金額階層別、6月30日調査時点）

区 分	計	300人未満	300人以上	前 年
1,000円 未満	2	2	0	2
1,000～1,999円	0	0	0	0
2,000～2,999円	2	1	1	7
3,000～3,999円	1	0	1	4
4,000～4,999円	3	1	2	4
5,000～5,999円	1	1	0	9
6,000～6,999円	4	3	1	6
7,000～7,999円	1	1	0	4
8,000～8,999円	4	0	4	11
9,000～9,999円	6	4	2	6
10,000円 以上	48	14	34	22
そ の 他	0	0	0	0
計	72	27	45	75

(注) 1 その他は具体的な妥結額が不明の組合  
 2 定昇込みで妥結した組合のみを集計

表5 令和6年春季賃上げ要求・妥結状況調査（県労働政策課、妥結時期等、6月30日調査時点）

区 分	計	300人未満	300人以上	累計	分布率
2 月 末 まで	0	0	0	0	0.0
3 月 1～10 日	3	2	1	3	4.2
3 月 11～20 日	20	7	13	23	27.8
3 月 21～31 日	15	5	10	38	20.8
4 月 1～10 日	11	1	10	49	15.3
4 月 11～20 日	9	4	5	58	12.5
4 月 21～30 日	3	2	1	61	4.2
5 月 1～10 日	3	2	1	64	4.2
5 月 11～20 日	2	0	2	66	2.8
5 月 21～31 日	3	2	1	69	4.2
6 月 1～10 日	3	2	1	72	4.2
6 月 11～20 日	0	0	0	72	0.0
6 月 21～30 日	0	0	0	72	0.0
7 月 1～10 日	0	0	0	72	0.0
計	72	27	45	72	100.2



# 令和6年 夏季一時金要求・妥結状況

～平均妥結額 822,275円 平均支給月数2.67月～

県労働政策課は7月31日現在で、県内の民間事業所の労働組合のうち193組合を対象とした、令和6年夏季一時金要求・妥結状況の最終結果をとりまとめた。

これによると、平均妥結額（組合員数による加重平均、以下同じ）は822,275円、平均支給月数は2.67月で、平均妥結額、平均支給月数ともに前年の最終結果を上回った。

### ●要求状況

94組合の平均要求額（組合員数による加重平均、以下同じ）は840,351円で、同一組合の前年の平均要求額（787,488円）を6.7%上回った。

### ●妥結状況

#### 全体

94組合の平均妥結額は822,275円、同一組合の前年の平均妥結額（768,411円）を7.0%上回った。なお、平均支給月数は2.67月であった。（図表1、2）

### 企業規模別

従業員数300人未満の企業の労働組合（36組合）の平均妥結額は586,152円となり、同一組合の前年の平均妥結額（550,673円）を6.4%上回った。平均支給月数は2.16月であった。

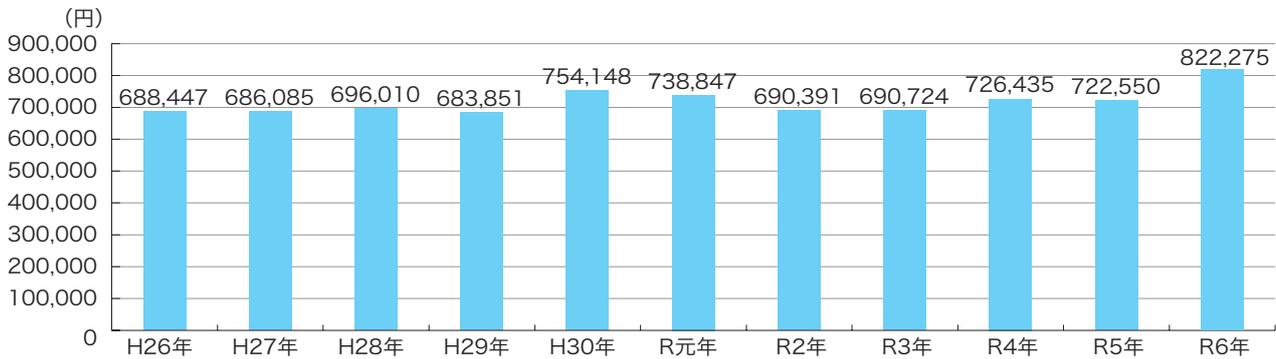
また、従業員数300人以上の中堅・大企業の労働組合（58組合）の平均妥結額は846,850円であり、同一組合の前年の平均妥結額（791,073円）を7.1%上回った。平均支給月数は2.71月であった。（図表3）

### 産業別

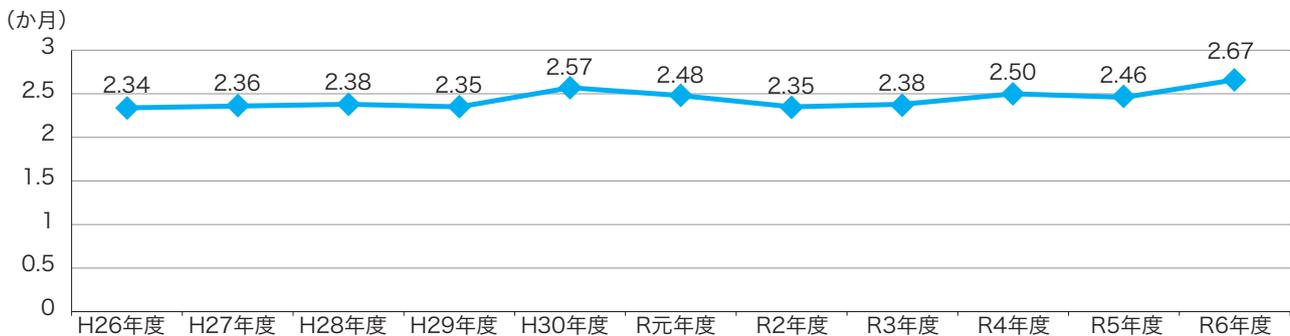
今回集計した労働組合の今年の平均妥結額と同一組合の前年の平均妥結額について比較すると、石油・石炭製品等（対前年比123.5%）、パルプ・紙・紙加工品（対前年比113.0%）、などが前年を上回る一方で、電気機器・電子部品等（対前年比93.0%）、金融業、保険業、不動産業（対前年比98.6%）などが前年を下回った。

平均支給月数では、一般機械器具の3.34月が最も高くなった。（図表4）

図表1 平均妥結額の推移（加重平均）



図表2 平均支給月数の推移（加重平均）



図表3 企業規模別要求・妥結状況

(単位：円、%)

区分	要 求				妥 結				
	組合数	今年額	前年額	対前年	組合数	今年額	前年額	対前年	支給月数
計 (加重平均)	94	840,351	787,488	106.7	94	822,275	768,411	107.0	2.67
300人未満	36	629,596	602,956	104.4	36	586,152	550,673	106.4	2.16
300人以上	58	862,286	806,694	106.9	58	846,850	791,073	107.1	2.71

(注) 1 組合員による加重平均で集計

2 前年額は、今回集計を行った組合の前年額であるため、昨年最終集計結果とは一致しない

図表4 産業別要求・妥結状況

(単位：円、月、%)

区 分	要 求				妥 結					調査対象組合	
	組合数	今年額	前年額	対前年	組合数	今年額	前年額	対前年	支給月数		
産 業 計	94	840,351	787,488	106.7	94	822,275	768,411	107.0	2.67	193	
製 造 業 計	56	883,024	823,884	107.2	56	872,973	813,772	107.3	2.77	100	
製 造 業	食料品・たばこ	1	X	X	X	1	X	X	X	X	6
	繊維工業	0	—	—	—	0	—	—	—	—	0
	木材・木製品・家具	1	X	X	X	1	X	X	X	X	2
	パルプ・紙・紙加工品	3	758,124	659,458	115.0	3	695,411	615,439	113.0	2.30	5
	化学工業	13	863,440	830,554	104.0	13	864,113	827,209	104.5	2.64	26
	石油・石炭製品等	2	585,000	544,752	107.4	2	548,949	444,528	123.5	2.00	4
	ゴム・皮革製品	1	X	X	X	1	X	X	X	X	2
	窯業・土石製品	4	670,882	655,261	102.4	4	651,605	634,061	102.8	2.35	8
	鉄 鋼 業	11	901,286	805,267	111.9	11	891,635	802,246	111.1	2.95	11
	非鉄金属	1	X	X	X	1	X	X	X	X	2
	金属製品	4	662,474	617,414	107.3	4	538,973	520,325	103.6	2.01	6
	一般機械器具	5	901,425	894,683	100.8	5	848,565	848,437	100.0	3.34	10
	電気機器・電子部品等	3	683,087	724,978	94.2	3	647,956	696,657	93.0	2.24	7
	輸送用機械器具	7	970,461	892,941	108.7	7	963,551	886,470	108.7	2.96	11
	そ の 他	0	—	—	—	0	—	—	—	—	0
建 設 業	3	856,143	820,288	104.4	3	826,975	753,125	109.8	2.82	3	
電気・ガス・熱供給・水道業	0	—	—	—	0	—	—	—	—	2	
情 報 通 信 業	0	—	—	—	0	—	—	—	—	2	
運 輸 業、郵 便 業	12	553,652	552,946	100.1	12	446,577	440,772	101.3	1.74	28	
卸 売 業、小 売 業	8	578,497	522,981	110.6	8	561,851	503,294	111.6	1.98	26	
金融業、保険業、不動産業	4	610,402	619,064	98.6	4	608,007	616,826	98.6	2.31	5	
学術研究、専門技術サービス業	0	—	—	—	0	—	—	—	—	1	
宿泊業、飲食サービス業	1	X	X	X	1	X	X	X	X	1	
生活関連サービス業、娯楽業	1	X	X	X	1	X	X	X	X	1	
教育、学術研究、医療、福祉	3	630,045	629,450	100.1	3	590,938	589,251	100.3	2.01	14	
複合サービス事業、サービス業	6	607,924	582,841	104.3	6	507,328	475,320	106.7	2.60	10	

(注) 1 組合員数による加重平均で集計

2 前年額は、今回集計した組合の前年額であるため、昨年最終集計結果とは一致しない

3 電気機器・電子部品等は、電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイスの各製造業の合算

図表5 地域別要求・妥結状況

(単位：円、月、%)

区 分	要 求				妥 結					
	組合数	今年額	前年額	対前年	組合数	今年額	前年額	平均賃金	対前年	支給月数
計	94	840,351	787,488	106.7	94	822,275	768,411	308,248	107.0	2.67
岩 国	13	754,961	734,212	102.8	13	738,016	714,121	296,740	103.3	2.49
柳 井	7	611,826	600,681	101.9	7	586,414	563,664	285,298	104.0	2.06
周 南	27	908,182	828,761	109.6	27	896,836	818,332	315,811	109.6	2.84
山口・防府	20	846,293	786,822	107.6	20	819,723	756,101	307,861	108.4	2.66
宇部・小野田	13	743,708	743,227	100.1	13	727,012	728,968	315,874	99.7	2.30
下 関	13	871,310	818,400	106.5	13	853,901	803,281	298,425	106.3	2.86
萩・長門	1	X	X	X	1	X	X	X	X	X

(注) 1 組合員数による加重平均で集計

2 前年額は、今回集計を行った組合の前年額であるため、昨年最終集計結果とは一致しない

# 特集

## 3

# 令和5年度における障害者の職業紹介状況

厚生労働省山口労働局が、令和5年度の県内ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況をまとめましたので紹介します。

### ポイント

- ハローワークを通じた障害者の就職件数は1,264件、対前年度比10.4%の増となり、過去最多となった。
- 新規求職申込件数は、2,695件、対前年度比12.9%の増となり、3年連続で増加した。

	新規求職*申込件数	対前年度比	就職件数	対前年度比
身体障害者	668件	17件減 (2.5%減)	309件	13件増 (4.4%増)
知的障害者	339件	22件増 (6.9%増)	212件	26件増 (14.0%増)
精神障害者	1,455件	258件増 (21.6%増)	660件	58件増 (9.6%増)
その他の障害者※	233件	45件増 (23.9%増)	83件	22件増 (36.1%増)
合計	2,695件	308件増 (12.9%増)	1,264件	119件増 (10.4%増)

※「その他の障害者」とは、身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者等をいう。ただし、令和2年1月のハローワークシステム刷新以降、障害者手帳所持者も一部計上されている。

- ・産業別の就職件数は、多い順に、医療・福祉（446件、構成比35.3%）、製造業（157件、同12.4%）、卸売・小売業（153件、同12.1%）などとなった。
- ・職業別の就職件数は、多い順に、事務従事者（294件、構成比23.3%）、運搬・清掃・包装等従事者（281件、同22.2%）、サービス職業従事者（225件、同17.8%）などとなった。

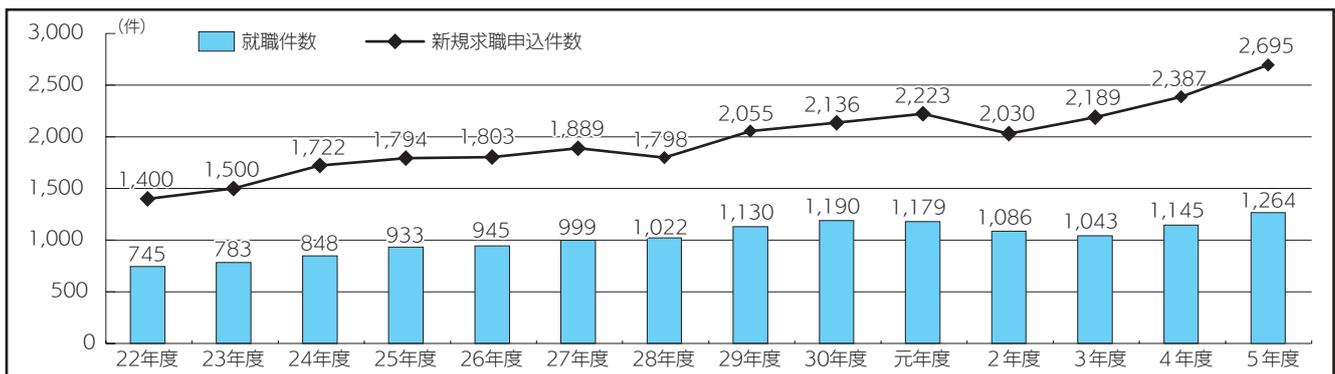
第1表 ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	
平成22年度	1,400	8.9	2,162	△ 6.6	745	22.9	53.2	6.0
23年度	1,500	7.1	2,216	2.5	783	5.1	52.2	△ 1.0
24年度	1,722	14.8	2,496	12.6	848	8.3	49.2	△ 3.0
25年度	1,794	4.2	2,593	3.9	933	10.0	52.0	2.8
26年度	1,803	0.5	2,609	0.6	945	1.3	52.4	0.4
27年度	1,889	4.8	2,668	2.3	999	5.7	52.9	0.5
28年度	1,798	△ 4.8	2,601	△ 2.5	1,022	2.3	56.8	3.9
29年度	2,055	14.3	2,612	0.4	1,130	10.6	55.0	△ 1.8
30年度	2,136	3.9	2,915	11.6	1,190	5.3	55.7	0.7
令和元年度	2,223	4.1	3,065	5.1	1,179	△ 0.9	53.0	△ 2.7
2年度	2,030	△ 8.7	3,080	0.5	1,086	△ 7.9	53.5	0.5
3年度	2,189	7.8	3,413	10.8	1,043	△ 4.0	47.6	△ 5.9
4年度	2,387	9.0	3,124	△ 8.5	1,145	9.8	48.0	0.4
5年度	2,695	12.9	3,223	3.2	1,264	10.4	46.9	△ 1.1

- (注) 表中の「①新規求職申込件数」の令和3年度以降の数値には、令和3年9月より開始されたハローワークインターネットサービスにより新規求職申込を行った者（同月中に来所した者を除く）の件数（オンライン新規求職申込件数：令和3年度2,864件、令和4年度6,211件、令和5年度6,623件）は計上していない。（次頁以降も同じ）
- (注) 表中の「②有効求職者」の令和3年度以降の数値には、オンライン新規求職申込後も来所せずに行方不明者（オンライン登録者の有効求職者数：令和3年度1,424人、令和4年度1,429人、令和5年度1,675人）は計上していない。（次頁以降も同じ）
- (注) 表中の「③就職件数」には、ハローワークインターネットサービスのオンライン自主応募（ハローワークの職業紹介を経ずに直接応募できる機能を利用したこと）による就職件数は計上していない。（次頁以降も同じ）

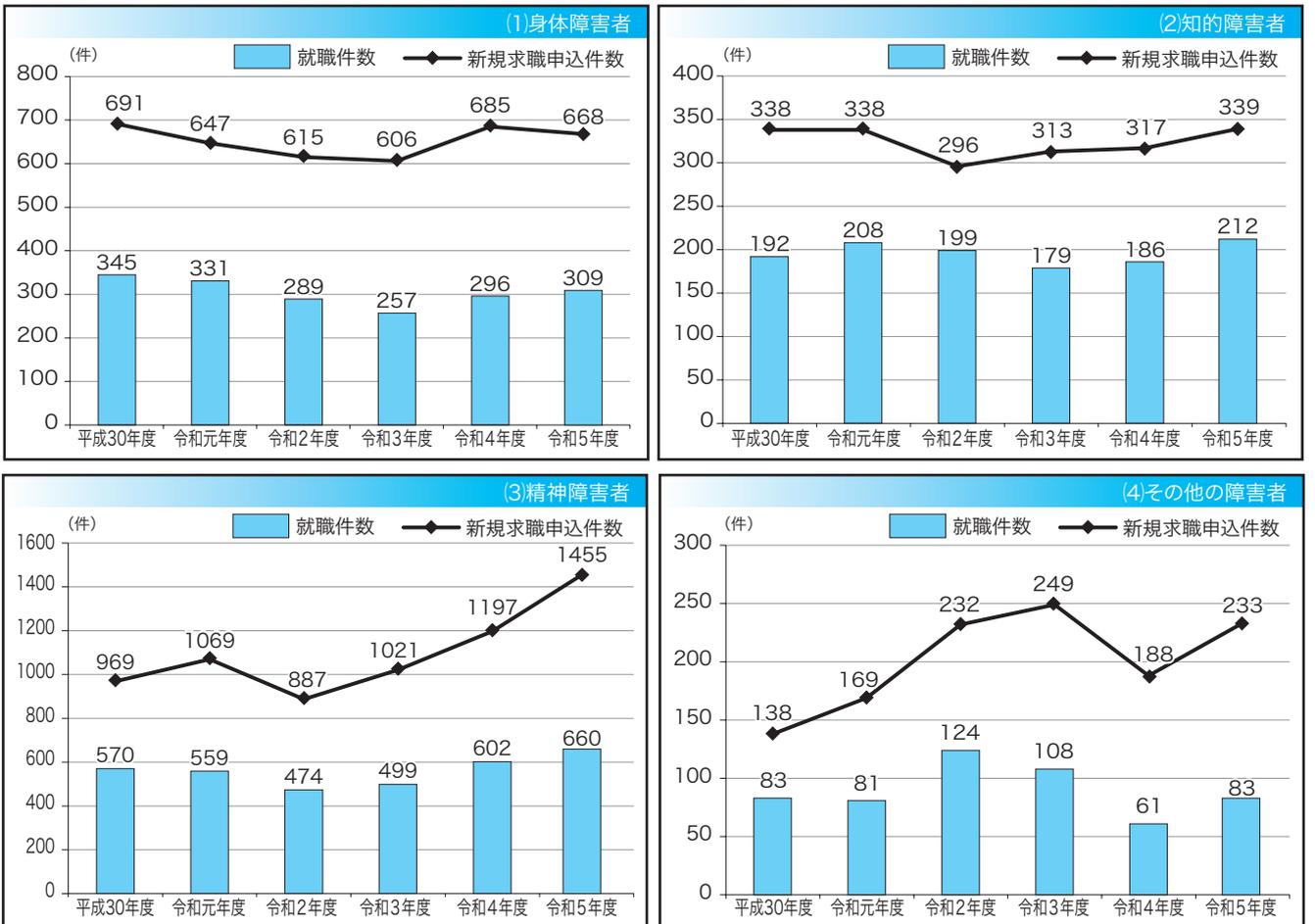
第1図 就職件数及び新規求職申込件数の推移



第2表 産業別就職件数（令和5年度）

産業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	1,264	100.0	309	100.0	113	100.0	212	100.0	8	100.0	660	100.0	83	100.0
農 林 漁 業	8	0.6	1	0.3	0	0.0	2	0.9	0	0.0	5	0.8	0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	1	0.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.2	0	0.0
建 設 業	50	4.0	15	4.9	4	3.5	5	2.4	0	0.0	24	3.6	6	7.2
製 造 業	157	12.4	34	11.0	13	11.5	46	21.7	1	12.5	70	10.6	7	8.4
電気・ガス・熱供給・水道業	5	0.4	2	0.6	1	0.9	2	0.9	0	0.0	1	0.2	0	0.0
情 報 通 信 業	4	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	0.5	1	1.2
運 輸 業 ・ 郵 便 業	67	5.3	14	4.5	6	5.3	12	5.7	0	0.0	36	5.5	5	6.0
卸 売 ・ 小 売 業	153	12.1	30	9.7	4	3.5	32	15.1	1	12.5	79	12.0	12	14.5
金 融 ・ 保 険 業	17	1.3	7	2.3	2	1.8	0	0.0	0	0.0	9	1.4	1	1.2
不動産業・物品賃貸業	4	0.3	1	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.3	1	1.2
学術研究・専門・技術サービス業	22	1.7	1	0.3	0	0.0	1	0.5	0	0.0	19	2.9	1	1.2
宿泊業・飲食サービス業	59	4.7	14	4.5	5	4.4	9	4.2	1	12.5	34	5.2	2	2.4
生活関連サービス業・娯楽業	38	3.0	10	3.2	4	3.5	6	2.8	0	0.0	19	2.9	3	3.6
教育・学習支援業	43	3.4	18	5.8	4	3.5	3	1.4	0	0.0	21	3.2	1	1.2
医 療 ・ 福 祉	446	35.3	108	35.0	48	42.5	75	35.4	5	62.5	239	36.2	24	28.9
複 合 サ ー ビ ス 業	7	0.6	2	0.6	1	0.9	0	0.0	0	0.0	4	0.6	1	1.2
サ ー ビ ス 業	108	8.5	27	8.7	12	10.6	12	5.7	0	0.0	59	8.9	10	12.0
公 務 ・ そ の 他	75	5.9	25	8.1	9	8.0	7	3.3	0	0.0	35	5.3	8	9.6

障害者種別職業紹介状況（就職件数及び新規求職申込件数の推移）



## 山口県労働委員会「個別労働関係紛争あっせん」の御案内

労働者個人と事業主との間で、労働条件や解雇などをめぐり、話し合いがまとまらずに生じた紛争について、労働委員会が、公正・中立な立場から、話し合いによる解決をお手伝いします。

- 実施方法 無料、非公開、非対面方式
- 手続 労働者と事業主のいずれからでも申請できます。  
提出書類は原則あっせん申請書のみで、裁判や労働審判と比較して簡便です。
- 解決方法 多くの場合、書面による合意（清算条項付き）を取り交わすことにより紛争の解決を図ります。成立した合意は民法上の和解契約となり、紛争当事者の一方が合意で定められた義務を履行しない場合には、他方当事者は、債務不履行として訴えることができます。
- 申請例 労働者からの「配置転換命令撤回、未取得有給休暇の補償、解雇（雇止め）撤回、パワハラ謝罪・慰謝料支払」の要求等  
※現に雇用されていなくても、例えば、事業主から解雇され、その当否をめぐり紛争を提起している人は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律上の「労働者」に該当します。

〒753-8501 山口市滝町1-1 山口県労働委員会事務局

Tel: 083-933-4444 Fax: 083-928-7072

<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/174/25837.html>

労働委員会とは、労働関係の公正な調整を図る等の目的で、労働組合法に基づき国及び各都道府県に設置された独立行政委員会です。

### お知らせ

国家試験 令和6年度（後期）

## 技能検定試験 技能五輪山口県予選大会

働く人々の技能を証明する国家検定試験です。  
高度な技能を国や県が公に認めたことが証明されます。

お問い合わせ先

**山口県職業能力開発協会**

山口市旭通り二丁目9-19 山口建設ビル3階

☎ 083-922-8646

■ホームページでも技能検定のご案内をしています。

URL <https://y-syokunou.com/>

●受検申込期間

**10月7日(月)  
～10月18日(金)まで**

●受検案内（受検申請書）は当協会、市町労働担当課、職業安定所等に用意しています。

●検定実施職種

機械検査／農業機械整備／◎冷凍空調和機器施工／◎建築大工／かわらぶき／◎配管／鉄筋施工／防水施工／ガラス施工／◎機械・プラント製図／シーケンス制御 等

◎印は技能五輪山口県予選大会職種

（平成14（2002）年1月1日以降に生まれた者が予選大会に出場できます。）

また、後期試験では特級の検定が実施されます。



## 能力開発研修会(第1回)

6月25日(火) セミナーパークにおいて  
(株)アクトフォーカス 代表 石橋 哲哉氏を  
講師にお迎えして、  
新人研修～組織の中で生き生きするために～  
というテーマで研修会を開催し、32名の方が  
受講されました。



### 新人研修にご参加いただいて..ご感想

人の情報やお金を扱う業務で絶対にミスが出来ないと思うと、自ら動けないので、主体的に取り組めるよう、たくさん学んでいきたいです。

社会人になりたてで、わからないことがわからない状況で、話しかけることが難しいですが、今回の研修で報告・連絡・相談が必要だと教わりました。

今後、上司や先輩方とどう接していけばいいのか考えさせられる内容だった。

お客様や上司とのコミュニケーションが大切なので、今日学んだことを自分のものにして主体性をもって取り組んでいきたい。



萩山口信用金庫の皆様

コミュニケーションはズレがあることが、よくわかりました。



特に報告・連絡・相談の仕方がわかった。意識していきたい。

普段自身の注目することのない部分に対して理解を深めた。



事業主さん

# 安心・有利・手軽な 国の退職金制度を活用しませんか。



# 中退共済制度

CHU 小企業 退 職金 共 済 制 度



国の退職金制度

掛金の一部を国が助成します。

掛金は全額非課税

手数料もかかりません。

外部積立型で管理も簡単

退職金試算額などをお知らせします。

(独)勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL(03)6907-1234 FAX(03)5955-8211

# 令和5年度導入機器のご紹介



みなさまのご利用を  
お待ちしております。

マスコットキャラクター  
化成 そうた  
©2023 Yamaguchi ITI

## ガスクロマトグラフ質量分析装置 使用料:2,470円/時間

### 【用途】

ガスクロマトグラフ質量分析装置(GC/MS)は、揮発性の有機化合物の構造を推定するための分析装置であり、ガスクロマトグラフ(GC)と質量分析装置(MS)からなる複合装置です。

ガスクロマトグラフで分離した単一成分についてそれぞれの分子量の質量スペクトルを測定し、ライブラリと比較して質量スペクトルの適合度やガスクロマトグラフの保持時間などから構造を推定することができます。

### 【仕様】

- <ガスクロマトグラフ部>  
オープン温度:室温+4℃~450℃(120℃/min)  
注入口温度:~400℃  
オートサンプラー:連続50サンプル
- <質量分析部>  
イオン化法:EI  
電子電圧:10~200eV  
測定質量範囲:m/z 1~1022
- <におい嗅ぎ部>  
温度制御範囲(室温+20℃)~300℃

### 【メーカー】

- <ガスクロマトグラフ部> <質量分析部>  
日本電子株式会社
- <におい嗅ぎ部>  
ジールサイエンス株式会社

### 【型式】

- <ガスクロマトグラフ部> <質量分析部>  
JMS-Q1600GC
- <におい嗅ぎ部>  
OP275Pro II



本機器は、(公財)JKAのオートレースの補助により導入しました。

ご活用ください!



マスコットキャラクター  
ふうみ 薫  
©2023 Yamaguchi ITI

## 高速液体クロマトグラフ質量分析装置 使用料:1,790円/時間

### 【用途】

検出器に質量分析装置を組み込んだ高速液体クロマトグラフ装置です。高速液体クロマトグラフにより分離された試料中の様々な各成分をイオン化させ、得られたイオンを真空中で質量と電荷の比(m/z)によってさらに分離し、各イオンの強度を測定することにより、高感度な検出が可能です。

### 【仕様】

- <液体クロマトグラフ部>  
耐圧:70MPa 2液高圧グラジエントシステム  
検出器:PDA(190~800nm)、RID
- <質量分析部>  
イオン化法:加熱型Dual Ion Source(DUIS)  
構造:シングル四重極型  
測定質量範囲:m/z 2~2000

### 【メーカー】 株式会社島津製作所

### 【型式】 LCMS-2050・NexeraX3システム



本機器は、(公財)JKAのオートレースの補助により導入しました。

