

平成30年度 第1回

福岡地方労働審議会議事録

平成30年10月22日

福岡労働局

平成30年10月22日(月)

(司会)

皆様、おはようございます。隈本委員がまだ到着されておられませんが、定刻になりましたので、ただいまから平成30年度第1回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

私は福岡労働局雇用環境・均等部企画課の前原と申します。議事に入るまでの間、私が進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

最初に、お手元にお配りしております本日の審議会資料につきまして、ご説明いたします。資料をめくっていただきまして5ページ目に資料目次を付けております。該当する資料にはインデックスに番号を記しております。そのほか、資料目次にはございませんが、別冊で第13次労働災害防止計画をお配りしております。どうぞご確認いただきますようよろしくお願いいたします。

不足などがあればお申し出ください。

以上でございますが、資料の方はよろしいでしょうか。

それでは、本日の定数の確認でございます。本日は、労働者代表委員の吉村委員、使用者代表委員の黒木委員及び戸田委員がご欠席でございます。地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件でございます「委員の三分の二以上又は労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各三分の一以上の出席」を満たしていることをご報告申し上げます。

また、本審議会は公開とさせていただきます、議事録につきましても、発言者氏名を含めて公開とさせていただきますこととしております。よろしくお願いいたします。

それでは、まず、審議会委員のご紹介でございます。審議会委員名簿を配付資料の冒頭に添付しておりますが、一部委員の交代がございましたので、新しく委任にご就任された方をご紹介しますさせていただきます。大変恐縮ではございますが、お名前を呼ばれた委員の方はその場で一言ご挨拶をお願いいたします。公益代表委員からご紹介いたします。井上委員の後任の坂井委員です。

(坂井委員)

どうも坂井でございます。よろしくお願いいたします。こういう場合は慣れないものでうまくできないかもしれませんが、皆さんにご指導いただきましてやりたいと思います。よろしくお願いいたします。

(司会)

続きまして、所委員の後任の濱崎委員です。

(濱崎委員)

西南学院大学法科大学院の濱崎と申します。このような場は初めてでございますが、いろいろと勉強をさせていただきたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

次に、使用者代表委員のご紹介をいたします。岩崎委員の後任の黒木委員ですが、本日は所用によりご欠席されております。

それでは、福岡労働局長の岩崎から一言ご挨拶を申し上げます。局長、よろしくお願いいたします。

(岩崎労働局長)

皆さん、おはようございます。福岡労働局長の岩崎でございます。本年7月31日付で着任をいたしましたので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は大変お忙しいところ、平成30年度第1回福岡地方労働審議会にご出席いただきまして、厚く御礼を申し上げます。また、委員の皆様方には、日頃から労働行政の推進につきまして、ご支援、ご協力を賜っておりますことに、この場をお借りして重ねて御礼を申し上げます。

さて、福岡県の雇用情勢でございますが、現下の好調な経済情勢を背景に、8月の有効求人倍率(季節調整値)が1.61倍で前月を0.03ポイント下回ったものの、過去3番目の水準とな

っており、引き続き高い水準を維持しております。現在の有効求人倍率の水準については、求職者にとっては、正社員求人も増え、よい環境でございますが、求人企業、特に、建設、保育、介護、運輸等の分野においては、人手不足の深刻化が懸念されるところであります。このため、これらの分野において、雇用管理改善、求人と求職のマッチング支援及び能力開発支援等により一層の人材確保を推進する必要があると考えております。福岡県の地域別最低賃金につきましても10月1日から改定されておまして、25円上がったの814円ということでございまして、6年連続の引き上げとなっております。

このように、雇用情勢も改善し、賃金の引き上げなども進んでいるわけでございますが、私どもといたしましては、一つ目に「働き方改革の推進」、二つ目に「安全で安心して働くことのできる職場づくり」、三つ目に「全ての人が安心して働くことのできる雇用の場の確保」、そのようなことを課題として捉え、行政を進めているわけでございます。

このような中、とりわけ「働き方改革の推進」に関しましては、先の第196回通常国会において「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」が成立し、時間外労働の上限規制や正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消などの規定が平成31年4月1日から順次適用されることとなりました。当局では今般の働き方改革関連法の円滑な施行に向けて、中小企業、零細企業も含めて適切に働き方改革が浸透することになるよう県内各地区で説明会を開催することとしており、また、法律の内容と合わせて、働き方改革に取り組む意義や必要性についても周知徹底に取り組んで参りたいと考えております。

本日は、この後、平成30年度の福岡労働局での重点施策の進捗状況等につきまして、ご説明をさせていただきますので、委員の皆様には是非忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしくお願いを申し上げます。

また、いただきましたご意見、ご要望等につきましては、今後の行政推進のみならず、次年度の行政運営方針に反映させ、生かしていきたいと考えております。

本日は、皆様どうぞよろしくお願いをいたします。

(司会)

続きまして、本年4月に福岡労働局の幹部職員も一部人事異動がございましたので、改めて紹介させていただきます。

総務部長の渡部でございます。

(渡部総務部長)

渡部です。よろしくお願いいたします。

(司会)

雇用環境・均等部長の松浦でございます。

(松浦雇用環境・均等部長)

本年4月に着任いたしました松浦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

労働基準部長の西岡でございます。

(西岡労働基準部長)

西岡でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

職業安定部長の岩野でございます。

(岩野職業安定部長)

岩野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

それでは、益村会長からご挨拶をいただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

(益村会長)

益村でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

近年、特にAIやIoTを駆使したような生産体制が構築されてきております。これから益々労働力が減少することがわかっておりますので、私も大学に身を置く者として、人材育成という観点からは人間にしかできないこと、特にクリエイティブな発想で柔軟な対応ができるような人材育成を念頭に置いて指導しております。企業様や官庁などにおかれましても同じように、これからの人材育成というのがさらに課題になってくるかと思えます。特に長時間労働是正ということでは、国を挙げて働き方改革を推進されておりますけれども、そういった中であっては労働者も企業も益々労働生産性を高め、さらに付加価値を高めるようなやり方が求められています。益々人的投資が重要な時代だと思っております。この場でもまたいろいろと勉強させていただきながら、さらなる労働行政の推進のために協力させていただきたいと思っておりますので、皆さまにもご協力のほどどうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行につきましては益村会長にお願いしたいと存じます。益村会長、よろしくお願いいたします。

(益村会長)

それでは、ただいまから私のほうで議事を進行させていただきます。

まず、本日の議事録の署名についてですけれども、公益代表委員の私のほかには、労働者代表からは隈本委員、使用者代表からは有馬委員にお願いしたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

よろしくお願いいたします。

本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめて、後日、各委員のお手元に届けさせていただきます。

それでは議事に入ります。

まず議題1の部会委員の指名についてです。資料ナンバー1の「労働災害防止部会委員名簿」を御覧ください。公益代表委員の井上委員及び使用者代表委員の岩崎委員が退任されました。部会の委員の指名につきましては、地方労働審議会令第6条第2項に「部会に属する委員は会長が指名する」ことになっております。私といたしましては、井上委員のご後任に坂井委員、そして岩崎委員のご後任に黒木委員を労働災害防止部会委員をお願いしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

それでは、坂井委員よろしくお願いいたします。なお、本日も欠席の黒木委員には事前に承諾をいただいております。

続きまして、「家内労働部会委員名簿」を御覧ください。公益代表委員の所委員が退任されました。私といたしましては、所委員のご後任に濱崎委員に家内労働部会委員をお願いしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

それでは、濱崎委員よろしくお願いいいたします。

続きまして、「関門港湾労働部会委員名簿」を御覧ください。こちらは所属の人事異動によりまして、専門委員、高杉委員の後任に吉元委員、となっておりまして、ご承諾願います。

次に、議題2「労働災害防止部会の開催状況報告について」でございます。労働災害防止部会につきましては、本審議会の山下委員が部会長に就任していただいておりますので、山下委員から開催状況につきまして説明をお願いいたします。

(山下委員)

労働災害防止部会の部会長の山下でございます。

私の方からは、議事2の労働災害防止部会の開催状況についてご説明申し上げます。

資料2を御覧ください。紙1枚のものになりますけれども、労働災害防止部会は部会委員7名全員の出席ということで本年6月18日に開催しております。

議題としましては、平成30年度から平成34年度の5か年の期間において、実施いたします第13次労働災害防止計画(案)の趣旨及び労働災害の減少目標と安全面、健康面からの具体的な減少対策につきまして、関係各課から説明を行い、その後審議が行われております。

第13次労働災害防止計画(案)につきましては、年度ごとに実施状況の確認及び評価を行うこととしておりまして、労働災害の発生状況等を踏まえ必要に応じて計画の見直しを検討することとしております。第13次労働災害防止計画(案)につきましては本部会です承いただきましたので、おそらく別冊ということでこちらに当該計画の資料を添付しております。

私からは以上です。

(益村会長)

ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明につきまして、何かご質問などございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、続きまして、議題3の「平成30年度労働行政の現状と今後の取組等について」でございます。

事務局から説明をお願いしたいのですが、まず、雇用環境・均等部長、次に、労働基準部長、そして、職業安定部長、総務部長の順によりましてお願いいたします。

(松浦雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の松浦でございます。30年度の当部の重点施策の進捗状況と今後の取り組みについてご説明させていただきます。申しわけございません、座って説明させていただきます。

まず、資料の3の労働行政のあらましを御覧いただきたいと思っております。こちらは福岡労働局全体の重点施策を取りまとめた資料でございますけれども、私ども雇用環境・均等部の施策は、3ページの第1働き方改革の推進の1の働き方改革の推進から、5ページの8の労働法制の基礎知識の普及、この8項目が私どもの重点施策でございますので、この項目に沿って資料に基づいて、ご説明をさせていただきます。

ご覧いただく資料は4の1でございます。4の2から10までは関係資料となっておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、4の1に沿ってご説明をさせていただきます。まず、1の働き方改革の推進でございますけれども、これにつきましては先ほど局長からも申し上げました通りでございますけれども、29年度3月に策定をされた働き方改革実行計画に基づきまして様々な取り組みが進められておりますが、本年6月には労働時間法制の見直し、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、この二つを大きな柱とする働き方改革関連法が成立をいたしまして、来年4月1日から順次施行されることになっております。当労働局としまして、この改正法の円滑な施行に向け、局内各部及び監督署、安定所を挙げて労働局一丸となって周知に取り組んでいるところでございます。

れども、関係機関、団体とも緊密な連携をとって、改定法の周知を行うとともに、この働き方改革の推進に関する福岡局の独自資料、資料4の2を作成いたしまして、働き方改革推進の要でございます中小企業事業主の皆様への周知と支援に重点的に取り組んでいるところでございます。

4の1の(1)でございますけれども、局幹部等による企業・団体等への働きかけということで、今年度上半期におきましては、14団体258社に働き方改革関連法の周知及び働き方改革推進のための中小企業様への支援策の周知を行ったところでございます。年度後半につきましても引き続きこの独自資料などを使いまして、団体、企業様への働きかけを行っていく予定としております。

(2)のチャレンジふくおか「働き方改革推進会議」の開催についてでございますが、今年の2月に推進会議を開催いたしまして、働き方改革実行計画を踏まえ、働き方改革実現に向けた共同声明というものを採択したところでございます。この資料は4の3の方にお付けさせていただいております。そちらを受けまして6月22日に実務担当者会議を開催をいたしまして、4の1にございます通り、7項目についての協議を行ったところでございます。今後の予定としましては、10月29日に第2回目の担当者会議、そして来年の1月から2月に推進会議を開催する予定としております。

(3)の中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革の推進につきましては、7月に働き方改革関連法が公布されましたので、それ以降、地域の中小企業団体様を中心に県内75団体を訪問いたしまして、会員事業主様等への周知をお願いしたところでございます。また、経営者協会様をはじめとする事業主団体、連携協定を締結している金融機関及び関係機関・団体、また、全ての市町村、幅広く周知の協力依頼を行ったところでございます。

合わせて、7月以降様々な会合でこの関連法についての説明の機会をいただいておりますけれども、12月には当局主催の説明会を県内4地区で開催する予定としております。また、金融機関との連携につきましては、金融機関を通じて取引関係のある地元企業様への働き方改革推進に関する情報発信をさせていただくことを大きな目的としまして、昨年度から連携協定締結を働きかけているところでございます。6月4日に福岡中央銀行様と協定を締結いたしまして、福岡県における全ての地方銀行様との協定締結が完了いたしました。8月1日に第1回目の担当者会議を開催して、具体的な連携内容について意見交換、情報共有を行ったところでございます。

また、支援策の一つであります助成金につきましては、どのような課題解決のために利用していただけるかという概要を簡単にまとめた資料を作成いたしました。4の2の独自資料でございますけれども、その「働き方改革お役立ち情報」という資料に働き方改革に関する助成金制度ということでコンパクトにまとめまして、こちらを使って助成金の活用の広報をさせていただいております。

当部で担当しております助成金は、4の1にございますように両立支援助成金、業務改善助成金、時間外労働改善助成金の3種類でございます。両立支援助成金につきましては、仕事と育児や介護との両立支援を行う事業主様を対象とした助成金、業務改善助成金の方は生産性向上のための設備投資と賃金引き上げに取り組む事業主様を対象とした助成金、そして時間外労働改善助成金については、時間外労働の縮減や年休の取得促進に取り組む事業主様を対象としております。利用実績は記載の通りでございます。定期的な説明会を開催して利用促進を図っているところでございます。

大きな2点目の非正規労働者の待遇改善への取り組みでございますけれども、こちらは雇用形態に関わらず公正な待遇を確保するというところでパートタイム労働法を改正いたしまして、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理改善等に関する法律というふうに改正いたしまして、短時間労働者と有期雇用労働者について同一企業における正規雇用労働者との不合理な待遇を禁止するというようにしております。こちらの施行は2020年4月ということでございます。

そういった非正規労働者の待遇改善に取り組まれる中小企業・小規模事業主様を支援するために全国の労働局で働き方改革推進支援センターというものを開設してございます。当局におきましても4月に開設をいたしまして、こちらの資料は4の5にお付けしておりますけれども、センターを開設いたしまして、県内全ての商工会、商工会議所を訪問して周知を行っているところでございます。実績は4の1に記載の通りでございますけれども、最近ようやく利用実績が伸びて参りましたので、一層の周知と、それからセンターに対しましては適切に事業を行うよう指導を行って参りたいと考えております。また、非正規労働者のうちパート労働者の比率が高い企業に

対しましては、パートタイム労働法の履行確保ということで企業指導を計画的に実施しておりまして、順調に進捗しているというところでございます。

次ページの4の1を御覧いただければと思います。無期転換ルールの周知に関しましては本年4月から無期転換申し込みが本格的に発生をするということで、昨年度の後半に集中的に周知を行ったところでございます。今年度は企業訪問による啓発指導を引き続き実施をしております、上半期では238社を対象に実施をいたしました。また、有期特措法に基づく認定につきましては、昨年12月ごろから申請が増えまして、今年3月には3月1カ月で約400件の申請がございましたけれども、本年度に入ってから、年度当初はちょっと多かったものの、今は次第に落ちついてきたところということでございます。

3番目の女性活躍推進につきましては、均等法と女性活躍推進法の履行確保を図っております。均等法につきましては、交代制勤務や深夜業のある業種、宿泊飲食業及び運輸業を重点業種といたしまして、計画的に企業指導を実施をして順調に進捗をしているところでございます。紛争解決援助の申し立てにつきましては、本年度は1件でございますけれども、セクシュアルハラスメントに関するものでございました。

2点目の女性活躍推進法の履行につきましては、平成28年4月に施行されました女活法が3年目を迎えて、行動計画の策定届出率はほぼ100%ということで維持しているところでございます。今年度からは、計画策定企業を訪問して具体的な取り組み状況を確認をさせていただいて、より効果的な取り組みをお願いするというような企業指導を積極的に実施をしているところでございます。分析はこれからというところでございますけれども、やはり実態把握をしっかり丁寧に実施しておられる企業様につきましては、取り組みの効果が上がっているというような印象がでございます。

300人以下の努力義務企業に対する周知につきましては、シンポジウムであるとか福岡市様との連携事業、企業訪問等により実施をしております。「えるぼし」認定につきましては、県内企業は22社ということで、名簿の方は4の6にお付けをしております。県内では22社ということでございますが、全国では約700社がこの認定を取得しているところでございます。

4番目の仕事と家庭の両立支援対策でございますけれども、こちらは育児・介護休業法と次世代育成支援対策法の履行確保と、2点でございます。1点目の育介法の履行確保につきましては、育児や介護を理由に離職者の多い業種ということで、医療福祉業、宿泊飲食業を重点業種としまして、計画的に企業指導を実施して、順調に進捗をしているところでございます。

実は今年度は、介護についての周知に重点的に取り組んでおりまして、介護につきましては労働力人口の減少の中で、介護離職者の問題が益々大きくなっておりますし、2025年には、団塊の世代約650万人が75歳を超えますので、介護を行う労働者の増加が想定されるところでございます。一方で介護休業制度等の認知度は、育児休業制度等に比べますとまだまだ低いということでございますので、地域包括支援センターなど介護を行っている方が利用される機関と連携をして重点的に周知をする予定としております。

(2)の次世代法の履行確保につきましては、義務企業の届出率はほぼ100%を維持しているところでございます。「くるみん」認定は県内47社、「プラチナくるみん」のほうも3社になりました。こちらのほうの資料は4の7にお付けをしております。

5番目の多様な働き方の推進でございますけれども、こちらは先ほど説明をいたしました項目2と重複するものもございまして、重複するもの以外としては、無期転換後の雇用管理の一形態として短時間正社員制度など多様な正社員制度について周知を行うとともに、勤務間インターバル制度につきましては、働き方改革関連法の一部で、努力義務ということで規定をされておりますので、こちらの方は長時間労働の是正や労働者の健康確保に有効な制度ということでございますので、説明会や企業訪問で周知を行っているところでございます。

6点目の総合的ハラスメント対策でございますけれども、職場におけるハラスメントにつきましては、総合的に対策を実施していただくことが非常に有効であるということから、セクシュアルハラスメント、それから妊娠、出産、育児休業、介護休業等も含めました、いわゆるマタニティハラスメント、そしてパワーハラスメントについて、総合的対策を講じていただくよう周知と指導を行っているところでございます。

資料4の8に「全国ハラスメント撲滅キャラバン」ということで取り組んでおります資料をお付けをいたしますけれども、福岡局におきましても、総合労働相談コーナーにハラスメントの

特別相談窓口を設置いたしました。上半期の相談件数につきましては、セクハラが183件、マタニティハラスメントは不利益取り扱いも含めると163件、パワーハラスメントが1,124件というような状況でございました。

4の1の最後のページ、3ページ目でございますけれども、7の個別労働紛争の未然防止と紛争解決についてでございます。こちらに総合労働相談件数として1万3,386件と記載をいたしました。申し訳ございません、記載の誤りがございまして、これにつきましては2万3,438件に訂正をお願いしたいと思っております。資料4の9は昨年度の状況でございますけれども、本年度につきましてもほぼ同様の傾向でございます。個別相談のうちの約14%、3,300件を超える件数が個別労働関係紛争に関する相談ということで、そのうち最も多い相談が先ほど申し上げたパワーハラスメント、いじめ、嫌がらせに関するもので、1,124件ということでございました。また、人手不足を背景に、退職させてもらえないという自己都合退職に関する相談も増加傾向でございます。

最後の8番目の労働法制の基礎知識の普及でございますけれども、こちらは大学等を対象に労働法制の出前講座を実施しております。9月までに10校、約1,000人の学生さんに労働法の基礎知識の講義をさせていただきました。受講者アンケートを見ますと「役に立つと思う」という回答が99%ということでございますので、年度後半も引き続き積極的に実施をして参りたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

(益村会長)

ありがとうございます。

続きまして、労働基準部長、お願いします。

(西岡労働基準部長)

それでは、私のほうからは、今回労働基準行政関係につきまして説明させていただきます。

資料3のあらましの方では、6ページから8ページが労働基準行政関係ということでございまして、こちらのほうに本年度の行政運営方針に基づきます重点的な取り組みにつきまして、記載をしております。本年度はそれぞれの重点対策につきまして様々な取り組みを行っておりますので、その取組状況につきまして説明をさせていただきたいと思っております。

資料の方は、5の1、こちらの方が基準関係になりますのでご説明させていただきます。説明させていただくのは大きく3点ということで、働き方改革の推進等を通じた労働環境の整備などの労働条件対策、2点目といたしまして労働者の安全と健康の確保対策、3点目といたしまして最低賃金対策ということでございます。

まず、1点目の働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備等の労働条件対策でございますけれども、5の1にグラフ等がございますので、こちらをご覧になっていただければと思います。まず労働時間の状況ということで、左上にグラフがあるかと思っております。まず折れ線グラフですけれども、青の方が福岡県の状況でございまして、平成29年の年間総実労働時間につきましては、毎月勤労統計調査によれば1,777時間ということでございまして、全国に比べて56時間長いと。それから所定外労働時間数につきましては、全国平均に比べて12時間長いという状況になってございます。その下には棒グラフがございますが、こちらの方は週60時間以上就業する雇用の割合ということでございまして、福岡県につきましては左のグラフでございますけれども、10.5%ということで、依然として多いという状況にあります。

次に、労働相談の状況でございますが、右の下のグラフを御覧いただくと、労働相談は年々増加傾向にあるということでございますが、特に労働時間・休日・休暇に関する相談が平成25年から29年にかけて、4割近く増えているということで、高い増加率になっているという状況でございます。

それから、その上のグラフですが、これは労働者から監督署へ勤務救済を求められた申告の件数の推移でございます。こちらの方はいわゆるリーマンショック後の平成21年あたりは年間1,400件程度でございましたが、ここ数年は1,000件を下回るという状況でございますけれども、賃金不払いを中心に依然として多い状況が続いているという状況でございます。

1枚目、めくっていただきまして、こちらの方はいわゆる過労死等事案ということで、脳・心

臓疾患、精神障害の労災補償の状況でございます。特に精神障害における労災申請につきましては、左のグラフの下の方が精神障害の全国のものでございますけれども、平成29年度が1,732件ということで、4年連続で過去最多を更新しているという状況です。福岡労働局管内は右の方のグラフでございますけれども、平成29年度では78件の請求ということでございますけれども、平成20年に比べると約2倍の請求件数ということで、ここ数年高止まりの状況が続いているということでございます。本年度につきましては、9月末ということで、途中ではございますけれども、現在の請求件数は40件ということで、現状では昨年度を上回る請求件数となる可能性があるという状況でございます。なお、労災補償行政におきましては、これらの事案につきまして迅速適正な決定に努めているという状況でございます。

以上のような状況を踏まえ、特に長時間労働は正のための監督指導を重点的に行っているところですが、その状況につきまして、3ページを御覧になっていただければと思います。

月80時間を超える時間外労働が疑われる事業場ですとか、長時間に渡る過重な労働による過労死等による労災請求が行われた事業場に対する監督指導の徹底を図っているという状況でございます。監督指導状況につきましては、こちらのほうに書いてございますように、平成29年度は1,333の事業場に対して監督を行いまして、うち違法な時間外労働があったものが526ということで約4割、そのうち月100時間を超えていたものが、349事業場でございます。これらの事業場に対して、是正指導を行っているというところでございます。また、行政指導だけに留まらず、重大悪質な事案につきましては、検察庁へ送検を行っているところでございますけれども、司法処理の状況につきましては右下のグラフということでございまして、29年度は46件の送検件数ですが、このうち労働時間に関する違反で送検したものは4件という状況でございます。

今後の取組といたしましては、左下の囲みでございますけれども、来月11月は過労死等防止啓発月間というところでございますので、過重労働解消キャンペーンを展開するというところで長時間労働削減に向けた協力要請ですとか、長時間労働削減に取り組む企業への局長の訪問、それから重点監督、それから全国一斉の過重労働解消相談ダイヤルなどを実施しているということにしております。

それから、1枚めくっていただきまして5ページです。こちらの方は特定分野における法定労働条件の確保ということで、2点申し上げます。1点目は自動車運転者対策ということで、自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導状況ということでございますが、道路貨物運送業では過労死等の認定状況から見ましても、長時間労働など労働条件確保上の問題が懸念されるということで重点的に監督を行っておりまして、昨年は192と、従来以上に多くの事業場に対して監督を行っているという状況でございます。

それから、右の方は技能実習生の実習実施者に対する監督指導の実施状況です。御覧のとおり、年々、監督件数が増加をしております。昨年は228の事業場に対して監督指導を行っております。

それから、1枚めくっていただきまして6ページです。こちらの方は働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度、それから可決・成立いたしました働き方改革関連法の周知ということでございまして、主には雇用環境・均等部が中心となり、各部が連携をしながら取り組んでいるところでございます。内容といたしましては、労働局における実施事項ということで、こちらの方では、主に団体の周知要請を行わさせていただいた他、各地の説明会の機会ですとか、あるいは通信調査などの機会をとらえて周知広報を行っているという状況でございます。

それから、周知に当たりましては、特に中小企業・小規模事業所への対応が重要になるということでございまして、年度当初より、全ての監督署に労働時間改善指導の援助チーム、下の丸のところですね、ポツ三つ目に「労働時間相談支援」と書いてございますけれども、こちらのほうで重点的な周知広報ですとか、きめ細やかで丁寧な指導を行っているという状況でございます。

監督署における対応状況を下の囲みに書いてございますけれども、集団指導が40回、説明会が132回で、約1万の参加事業場に参加していただいているほか、支援チームによる訪問支援は約350件実施しているという状況でございます。

続きまして、大きな2点目の労働者の安全と健康確保対策ということで、こちらの方は7ページということでございます。まず、労働災害の発生状況ということで、これまで5か年単位で中期的な取り組みを行っておりますので、その間の労働災害発生状況ということで御覧いただけれ

ばと思います。まず、棒グラフの死亡災害につきましては中長期的にみると減少傾向ということになってございまして、平成28年は過去最少の30人でしたが、昨年29年は一転増加をしまして36人という状況でございます。ただ、第12次労働災害防止計画期間中の死亡災害は180人ということで、11次防期間中は220人であった死亡者数を15%以上減少させ、187人以下という目標を掲げてございましたが、12次防期間中はこの目標値以下になったということでございます。

それから、死傷災害の方ですが、こちらの方は折れ線グラフの方でございますけれども、12次防期間中につきましては御覧のとおり、年々増加ということで、特に最近は産業活動の活発化といった影響もございまして、平成29年は5,281人ということで、平成20年の水準まで戻ってきているという状況でございます。

1枚めくっていただきまして、8ページ、9ページは第13次労働災害防止計画が本年度からスタートということでございまして、この目標に基づきまして9ページに掲げてございますような重点事項について具体的に取り組みを進めているということでございます。目標といたしましては、死亡災害については15%以上の減少と、死傷災害については平成29年の死傷災害と比べて7%以下ということでこの目標に向けて取組を進めているところでございます。

10ページを御覧いただければと思います。こちらは今年の労働災害の発生状況ということでございます。死亡災害につきましては上の囲みに書いてございますが、9月末現在で25名ということで、昨年度比で1名の減少、死傷災害につきましては5.5%ということで依然として多い状況にはなってございます。死亡災害については業種別では建設業、それから陸上貨物運送業が各7名と多く、次いで製造業が4名ということで、死傷災害は第三次産業が依然として多い状況にはございますけれども、12次防で増加が顕著であった社会福祉施設、陸上貨物運送業については様々な取組をしているところでございまして、そうしたことも結果としては減少に結びついているのではないかと考えております。

その下が業種別の主な取組と業種横断的な取組です。本年度は特に死亡重篤な災害の撲滅を第一といたしまして、建設業につきましては6月から8月にかけて集中的な監督指導等を実施したところでございます。この結果については9月にプレス発表を行っております。それから、陸上貨物運送業につきましては、特に荷役作業における労働災害防止を重点的に各署で指導強化を行っております。9月には災害防止団体とも連携をいたしまして大規模な災害防止大会を開催するなどの取組を行っております。

それから、死傷災害を減少させるために災害全体に占める割合の高い三次産業対策などについての業種別の対策、それから転倒災害防止などの業種横断的な取組についても引き続き積極的に取り組むことにしている状況でございます。

それから、大きな2点目の健康確保対策ですけれども、こちらは11、12ページに示してございまして、11ページの健康確保対策につきましては、働き方改革にも関連する重要な課題の対応ということで、メンタルヘルス対策と、それから治療と仕事の両立支援対策について特に重点的に取組んでおりますので、その状況について説明いたします。

まず、メンタルヘルス対策ですけれども、こちらは法律で義務化されましたストレスチェック制度についての状況ということで下のグラフに示してございますが、現在のところ、3月末時点では実施率が88.8%ということでございます。昨年度からも特に文書、電話等によって実施を促している状況でございまして、平成29年3月時点では67.8%で、徐々に実施率が高まっている状況にありますけれども、本年度も完全実施に向けて取り組んでいる状況です。それから、メンタルヘルス対策につきましては、13次防におきましてもメンタルヘルスに取り組んでいる事業所の割合を8割にしていくという目標がありますので、周知啓発と実態の把握も兼ねて本年度は50人以上の事業場に対する通信調査を、これは9月からやっている状況でございます。

続きまして、12ページの治療と職業生活の両立支援対策についてでございます。こちらは、がん等で療養されている方が離職せずに仕事が継続できるようにしていくことが重要でございますので、ガイドラインの周知をはじめとした取組の促進を図っているところです。この両立支援に関しましては、県や関係団体、医療機関をはじめ様々な取組がされていますので、下の労働局での取組の囲みのところですが、関係者のネットワークを構築するとともに、効果的な取組を促進するために、全国の取組ではありますけれども、昨年度から各県単位で両立支援推進チームを設置して、様々な議論を行っているところです。今年9月に第2回を開催いたしまして、今後

具体的な取り組みを協議をして実施していくことにしてございます。

それから、13ページ3点目の最低賃金対策でございます。最低賃金につきましては、本年度も地方最低賃金審議会におきまして各委員の皆様の御協力をいただき、改定を行ったところ。地域別最低賃金につきましては、時間額で814円で改正が決定されまして、10月1日から発効しているということでございます。

引き上げ額は25円、引き上げ率は3.17%ということで、時間額の単独表示となった平成14年度以降、引き上げ額、引き上げ率とも過去最高であった昨年をさらに上回っています。このように最低賃金の引き上げ額が大きくなっていますので、最低賃金額はもとより最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援制度の周知が重要になっています。このため上の囲みの2番目ですけれども、最低賃金額につきましては、答申時、それから官報掲載時の2回においてプレス発表を行っておりまして、あらゆる機会を通じて広報を行っています。それから、今後は最低賃金の周知とともに履行確保も重要になりますので、重点的な監督指導を行うこととしております。13ページの下の囲みを御覧ください。これは昨年度の今年の1月から3月にかけて集中的に行った監督指導の結果です。こちらは御覧のとおり平成30年につきましては809の事業場に対して監督指導を行いまして、最低賃金法違反が77事業場で認められ、違反率は9.5%となっております。引き続き、最低賃金額について周知とともに最賃額が遵守されるよう実効ある監督指導に努めていくこととしてございます。

私からの説明は以上です。

(益村会長)

ありがとうございます。

続きまして、職業安定部長、お願いします。

(岩野職業安定部長)

職業安定部長の岩野です。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

座って説明させていただきます。

職業安定部からは資料6の1から6の5に基づいてご説明させていただきます。

まず、1点目は資料6の1です。福岡県内の雇用失業情勢の本年8月分です。有効求人倍率は季節調整値で1.61倍という高水準になっています。真ん中の折れ線グラフは、ちょっと重なって見づらい部分がありますが、赤のほうは県内の情勢、緑色が全国の平均有効求人倍率です。全国の平均有効求人倍率は1.63倍で、福岡県の有効求人倍率を0.02上回っています。昨年の8月時点で福岡県は1.52倍でございましたので、非常に伸びていて、県内の雇用情勢は着実に改善が進んでいます。

2ページ目をおめくりください。新規求人数の動向です。求人の多い産業ということで、中ほどの青と赤の棒グラフですが、右から2番目の医療・福祉が1万770人と一番多く、こちらが85カ月連続で増加していて、非常にここで牽引している状況でございます。医療業と老人福祉介護事業ともに増加しておりまして、介護施設の新設の求人については継続して出されているところです。また、二つ目のボリュームゾーンは卸売・小売業です。9,225人で先月は若干減ってはおりますが、非常に多く出されておりまして、ドラッグストアの新規出店が継続して出されています。三つ目に大きいのが宿泊業・飲食業です。こちらは3,445人ということで、飲食業で多店舗展開事業所からの求人等が出されています。また、左端の建設業は3,019人ということで、こちらは戸建て・マンションのリフォーム関連、生産設備の建設、メンテナンスの求人等が多くなっています。また、左から二つ目の製造業は2,886人ということで、県内主力のパン・惣菜製造業などの求人が多く出されているほか、ゴム製品製造業、輸送用機器・機械機器・器具製造業でも多くの求人がございます。産業別では多くの産業が増加しておりまして、求人の増加傾向は継続している状況です。

一方、3ページ目の新規求職者の動向です。表の一番下のほうが8月で、離職者、在職者、無業者いずれもが減少していて、仕事を求める方がだいぶ減ってきています。

4ページ目、正社員の有効求人倍率（原数値）です。8月は1.04倍で、前年同月を0.10ポイント上回りまして、こちら100カ月連続で改善していて、1倍を超えています。先ほど局長のほうからもお話がありましたが、このように引き締まった状況となっております。求職者

にとっては正社員求人が多く、非常によい環境にあります。一方で、小規模企業や中小企業における人手不足の深刻化が進んでいる状況で、経営への影響等も多く寄せられておりまして、非常に懸念される所です。これらの状況におきまして、労働局としましては、求職者が働きやすい会社、働きがいのある会社を選別していく傾向がさらに高まっておりますので、魅力ある職場づくりや生産性向上のための雇用管理の改善を行う事業主様への助成金等を活用した支援を行うことと、ハローワークにおける求人求職の丁寧なマッチングの支援、そして公的職業訓練、ハローワークによる人材開発支援等により一層の人材確保支援に取り組んで参りたいと思っております。

続きまして資料6の2です。平成31年3月の新規学校卒業者の求人求職状況です。高校新卒者の求人数は1万7,668人で前年度同月比15.6%増と、バブル期の平成6年度以降で最高となっています。本年度も求人受付開始を6月1日と早めまして、企業の動向としましては大学卒業者等の人材確保ができないということで、初めて高卒に求人を出す企業や、数年ぶりに求人の提出を再開する企業が引き続き増加しています。求人事業者数は2,981事業所で、前年同月比11.1%、298社増加しました。一方で高卒新卒者の求職者は7,216人ということで前年同月比0.3%の減少です。これは少子高齢化の影響で、そもそもの卒業予定者数が減少していることに伴うものです。今年も企業の採用選考は9月16日から始まっておりまして、今後ハローワークでは未内定生徒の状況について学校と情報を共有しまして、学校訪問しての個別相談など就職支援をしていきます。また、11月には県下の4地域で合同面談会を実施するなどきめ細やかな対応に取り組んでいきます。

続きまして、大学等新卒者の求職者数です。箱の中の下のほうです。2万1,312人と前年度同月比で1.7%の減少です。大学生につきましては、10月1日から内定が始まっておりまして、今年も動く学生と動かない学生の二極化が見られて、動かない大学生への働きかけとしまして、先日の10月3日に大学等合同会社説明会を開催しております。内定後の合同会社説明会ですが、地元企業99社、参加者は285人と昨年より増加しております。このような出会いの場を提供しております。今後は大学のキャリアセンター等との連携によりまして、新卒応援ハローワークなどへの誘導、また、ハローワークにおりますジョブサポーターによる担当者制での就職支援などに取り組んで参りたいと思っております。

続きまして、資料6の3です。こちらには今年度のハローワークでの就職件数、求人充足件数などを記載しています。進捗状況の欄の括弧書きがそれぞれの項目に対する年間目標に対する目標達成見込み率です。100%を超えているところは十分成果が出ている施策ですが、それ未満のところがございますので、ハローワークに対して目標達成に向けて業務が改善されるようにヒアリング等による個別指導を行っております。年度末に向けまして、求人者充足支援、求職者への個別相談などきめ細やかな対応を引き続き実施しまして、目標の達成に努力して参りたいと思っております。

当資料の2ページ目です。地方自治体との一体的実施事業の状況です。地方自治体と共同で運営している施設ごとに利用者数、就職者数の目標を設定しまして進捗管理を行っております。若干の遅れが生じているところもございますが、何よりも地元市町村の担当者の理解と十分な連携が重要ですので、引き続き地方自治体担当者とコミュニケーションを積極的に図りまして、利用促進に取り組んで参りたいと思っております。

続きまして、資料6の4です。平成27年度改正労働者派遣法施行に伴う派遣事業の状況ということで、27年改正法の施行に伴いまして大きく2点ございます。一つが派遣労働者の雇用安定措置の制度の規定、二つ目の派遣の許可制への移行についてご説明させていただきたいと思っております。

一つ目の雇用安定措置ですが、今年の10月で改正法施行から3年が経ちますので、個人単位の期間制限、3年の抵触日が順次到来し、派遣会社には雇用安定措置の義務が生じます。義務が生じますと、そちらに書いてあります①から④までの何らかの措置をとらないといけません。労働局としましては、派遣会社によるこの措置の履行を促進するために指導監督に取り組む次第です。

2点目が許可制への一本化です。特定労働者派遣事業主のうち、届け出だけでよかった事業主は2,119事業主でございました。これが派遣、許可へ移行する、許可申請が出されたのが616事業主でした。また、廃業が889事業主です。許可申請が出されなかったところは自動的に

派遣事業ができないこととなりますが、直近に派遣実績があつて許可申請を行っていない事業主等もございますので、そういったところが違法派遣を行わないようにしっかり指導監督していきたいと思っております。この移行に関しまして苦情等のご相談につきましては、現時点では受けておりません。

資料6の5です。人材確保対策コーナーのパンフレットです。今年度から福岡中央ハローワークと小倉ハローワークにおきまして、人材確保対策コーナーを設置して、人手不足分野の業種において業界団体との連携を図りまして、求人者・求職者の両面から一体的な支援を行うためのコーナーを設けています。資料は小倉所のリーフレットで表が求人者向けの内容、裏面が求職者向けの内容になっています。これでしっかり人材確保支援を行っていききたいと思っております。また、このコーナーを設置していないハローワークにおきましても業界団体との連携を図りまして、雇用管理改善などの人材確保支援に取り組むこととしております。福岡県全体のハローワークで人材確保対策に取り組んで参りたいと思っております。

安定部からは以上です。

(益村会長)

ありがとうございました。

続きまして、総務部長、お願いいたします。

(渡部総務部長)

総務部の渡部です。

私の所掌している事務は、総務関係業務と労働保険関係業務ですが、総務関係業務につきましては内部管理業務ですので割愛させていただきまして、労働保険業務についてご説明させていただきたいと思えます。

資料7です。1枚紙になります。労働保険の適用・徴収業務の運営状況です。労働保険は、委員の先生方のご存じのように労働災害に遭った方々に給付する労災保険と、失業した方々に給付する失業給付あるいは各種助成金などの雇用保険の二つを合わせまして労働保険と呼んでいます。

労働保険は1人以上雇う事業所につきましては全事業所対象になります。

まず1番は滞納整理の状況ということで、景気がいい状況でありつつも一定程度、労働保険を滞納する事業場がございまして、費用負担の公平性からそういったごね得は許さないということで差し押さえを行った件数です。昨年度の同時期に比べて3倍程度になっておりますが、これからも引き続き必要なものを行っていきたくと考えております。

2番は年度更新の状況ですが、年度更新は労働保険料の確定申告、概算申告をした事業場です。

対象事業場を見ていただければおわかりになりますが、29年度が7万9,604、30年度が8万1,440と、ここ何年か毎年2,000件前後増加しております。これも新しい事業場がさっと申告してくれるといいのですが、なかなかそうでないところが多いということで、新しい事業場で労働保険の適用漏れがないように加入勧奨して全事業場に加入していただくように努力しているところです。

それから、申請につきましては事業主の便を図るために電子申請も行っているところですが、利用率が低くて平成30年度に8,831件ということで、ようやく1割を超えたところです。これも引き続き推進して参りたいと思えます。それから、労働保険料の払い漏れがないように口座振替を推奨していますが、これも29年度の約12.7%から今年度は14.6%ということで増えています。これも合わせて事業主の利便性のために推進していきたくと考えています。

労働保険関係は以上ですが、昨年この会議におきまして、7月上旬に発生しました九州北部豪雨の取組みにつきまして、災害対策本部を設けて、労働局、それから監督署、ハローワークで取り組んだことをご説明いたしました。今年度も、奇しくも7月3日から4日の台風7号、それから7月5日からの大雨によりまして被害があったところですが、規模的に災害対策本部を設置するには至っておりません。ただし、ホームページにおきまして、被災した企業等の請求人のために、例えば労働保険料の納付猶予、あるいは労災保険の休業補償の請求の際に被災した事業主や病院の証明が受けられない場合でも受け付けること、あるいはやむなく被災によって事業を休止して労働者が自宅待機している場合には雇用調整助成金の特例措置があるというようなことをホームページに載せまして商工会等を通じて周知したところです。あまり被害がなかったという

ことで、それほど多くの申請はありませんでした。
私のほうからは以上です。

(益村会長)

ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、何かご意見やご質問等がございますでしょうか。
隈本委員お願いいたします。

(隈本委員)

UAゼンセンの隈本です、ただいまはそれぞれの労働局各部から福岡地方の労働行政についてご説明をいただき、ありがとうございました。

1点質問とご意見をさせていただきたいと思うんですが、この資料のナンバー5の1番の労働基準部における取り組みの最初のところに、福岡県の状況、年間総労働時間の推移という表がございます。ここの1,777時間というのは、いわゆる短時間労働者も含めた全労働者の平均の時間を表現されているかどうかを1点お聞きしたいと思います。といいますのは、実は私どもには流通小売業を中心とした労働組合が多いんですが、ここで実態の調査をしますととりわけ正社員の組合員については大体所定内労働時間は1,900時間ぐらいですが、総実労働時間を調査しますと2,000時間を超えているという実態があります。それはなぜかといいますと、人手不足でパートさんを募集してもなかなか来ていただけないということで、正社員にそのしわ寄せが大きくきているという実態がございます。いわゆる長時間労働を余儀なくされているというのが実態です。したがって、このグラフがございますけれども、少し業種、業態ごとに調べていただき表現をしていただく、あるいは正社員とパートタイマー等の短時間労働者を分けて表現していただくともう少し実態が浮かび上がると思いますので、その点を一つ要望申し上げておきたいと思えます。よろしくお願ひします。

(益村会長)

基準部長、お願ひします。

(西岡労働基準部長)

こちらの統計データにつきましては、毎月勤労統計調査に基づく統計ということですが、こちらの方はパートを含む雇用者となっています。データにつきましては全体の状況ということで、正社員、それからパートを含むデータで今回は出ささせていただいていますが、今後は、ご指摘の通り正社員の状況であるとか業種ごとのデータについても正確に把握しながら、我々の対策の効果などを見ていくことも重要であろうと考えております。

(益村会長)

よろしいですか。

特に正規と非正規の待遇改善がこれから益々求められると思いますので、隈本委員ご指摘のように、総労働時間について、正社員とパート、いわゆる正規と非正規を分けて図示していただくと益々有用なデータになるかと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

続きまして、ほかにご質問やご意見はございませんか。

矢田委員、お願ひします。

(矢田委員)

連合福岡の矢田と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。数点あるんですけども、まとめて簡単に質問と、それから近況報告をさせていただきます。

まず、報告いただきました内容、働き方改革等々につきましては、労使だけではなくて、関係者の皆様、労働局の皆様をはじめ一体となって取り組まなければならないという認識ですので、引き続きよろしくお願ひします。

その中で違反の数字が挙がっております。大きく2か所ぐらいあると思うんですけども、その違反をされているところの皆さんの企業認識がどういう状況か、どういう意識をお持ちなのか

というのがわかれば教えていただきたいと思います。

それから、もう1点が外国人技能実習生の話が5の1の5ページにございますが、これも今後、国の方針でいろいろ大きく変わってくると思いますが、外国人技能実習については労働組合としても要請をさせていただいております。この点につきましてはお願いになると思いますけども、引き続き働く立場を守る観点から私たちも要請を続けていきたいと思ひますし、関係者が機構さんをはじめ福岡県の皆さんも取り組まれておりますし、我々としても施策・制度実現に向けての要求項目に入れさせていただいておりますので、この点について労働者を守る観点から連携を図らせていただきたいと思ひます。

最後に連合、労働組合としての取り組みの一つですけれども、働く者全ての皆さんを守る観点から取り組みを展開しています。8割の方が労働組合に入っていない現状をしっかりと認識をした上で、今後、働き方改革に向けてキャンペーンを張ることにしていきまして、「アクション36」という取り組みを新たに展開することが決まっています。10月10日に本部でその確認をしたんですけれども、いわゆる三六協定が残念ながら締結されていない企業が中小企業の皆さんの中にはあるのかもしれない。この二つの区分があるわけではないですけれども、大手労働組合、もしくは中小労働組合に分けたときに、その認識、そして取り組みがなかなか浸透していない状況もあるようですので、「アクション36」というキャンペーンを張りまして、まずは来春まで取り組んでいこうと。この「36」というのは先ほど言いましたように三六協定ということですので、3月6日を三六協定の日に制定をしました。記念日協会だったと思ひますが、こちらに登録をしまして広く周知をしていこうということで、先ほど申し上げました全ての働く人たちのための活動として取り組んでいきますので、改めてこの点につきましてはお願いを含めて話を進めさせていただきたいと思ひますので、ご協力をお願いしたいと思ひます。ありがとうございます。

(益村会長)

これも基準部長のほうからよろしくお願ひします。

(西岡労働基準部長)

今ご指摘の件ですけれども、過重労働に係る監督署の結果については、違反の状況等について公表させていただいているところです。認識については統計等をとっていませんので正確にわかりかねるところもございしますが、例えば違反の中でも三六協定の締結をせずして時間外労働をさせているところ、それから、三六協定の限度時間を超えて時間外労働をさせている場合があるなど、様々な違反の態様があるかと思ひます。そうした中で、特に一定の規模以上の事業場で法令自体をご存じないところはそれほど多くないと思ひしておりますけれども、やはり労働時間管理が必ずしも十分でないということで、時間外の協定を超えて80時間であるとか100時間といった労働実態があり、結果、違法状態になっているものが少なからずあるのではないかと思ひます。そういう意味では、まずは企業全体で労働時間管理をしっかりとやっていただくことが重要だと思ひます。

一方で、監督した事業場については、例えば資料5の3の2ページのところに、過重労働解消キャンペーンの重点監督結果で規模別に事業場の数を書いています。こちらはキャンペーン月間で280事業場をやっていますが、約150の事業場は30人以下でして中小企業・小規模事業所が多いという状況にあります。こうした事業所ではまだまだ三六協定の締結とそれに基づいた時間管理についての認識が十分でない実態があるのではないかと考えています。

2点目の技能実習生制度の適正な実施と技能実習生の保護についてはご指摘の通りで、監督指導結果をみてもいまだに労働条件確保上の様々な問題がある中で、とりわけ昨年は技能実習新法が施行されましたので、入国管理局はもとより技能実習機構等とも連携をしながら労働条件確保についてしっかりと取り組んでいきたいと考えています。

(益村会長)

よろしいでしょうか。他に質問やご意見等ございせんか。

有馬委員、お願ひいたします。

(有馬委員)

種々のご説明をありがとうございました。働き方改革については、先ほど来、隈本委員もおっしゃいましたが、労働時間のほうが今度は休暇も増えますので、今までもこの中で共同宣言における福岡労働局の管内で目標数値を設定したんですけれども、休みも増えてくるとどのくらいの修正をしないといけないのか、修正までせずともどのくらいの目標になるのか。今はパート労働者と時間を分けるかどうかがありましたけれども、今ある時間がどれくらい大体減少すると見込んでおられるかのお尋ねが1点です。

それから、中小企業の取り組みは非常に心配をされていて、いろんな好事例の発信もしていただいていると思いますが、是非ですね、もちろん私どももやりますし、商工会議所さん等でも取り組みを進めていると思いますが、業界ごとの団体に対するアクションをもう少し強めていただいたらどうかなと思います。法令改正であるとか、いろいろなことを業界団体でもやられていると思うんですが、こういった個別の労働時間削減や働き方改革を個別にということころは、私の感じではちょっと温度差があるのかなと思いますので、労働災害についてもいろんな各種団体から切り込んで改善をしていくというのがよろしいのではないかと思います。

最後に3点目ですが、先ほど労働保険の振替率等が非常に低いのに私はちょっとびっくりしました。これはお互いの業務簡素化にもなるので、是非これは強力に進めてください。こういった形がいいか今は案はないですが、ほかの県もこのぐらいの十数%の振替率なんでしょうか。福岡県だけが低いのか、もし高いところがあればそこまでは少なくとも徴収率の振替をということにはなると思いますので、何かほかの県の好事例があれば是非私どもにも教えていただければと思います。

以上です。

(益村会長)

まず最初に基準部長のほうからですかね。休日が今後増えることでの労働時間に関する話ですかね。

(有馬委員)

休暇です。

(益村会長)

有給休暇の話ですね。

(西岡労働基準部長)

今回の法改正でも、年次有給休暇5日については、確実な取得が義務付けられたわけですが、現状では、年休の取得率が50%を下回っている状況にあります。こうした中、政府目標としては取得率を70%以上とするという目標もございますので、取組を促進していき、結果、休暇の日数が増えていくということになっていくのであろうと思っています。現状として、今は5割を切っていますから、そこを高めていくことがまずは重要であろうと考えております。

(益村会長)

あとは労働災害とか、労働時間関係ですと、特に中小企業さんあたりなども違反が多いと思われるということで、業界ごとへのアクションを強めたいかがでしょうかというご意見でしたけれども、これについては、松浦雇用環境・均等部長にお願いします。

(松浦雇用環境・均等部長)

ありがとうございました。なかなか業界団体への働き方改革関連法の周知が難しいということがあったんですけれども、労働保険徴収の関係で業界を捉えて適用の促進をしておりますので、そことタイアップして、今年度後半になりますが、その業界団体ごとの会議で集中して周知して参りたいと考えております。

(益村会長)

保険の方は総務部長にお願いします。

(渡部総務部長)

労働保険の関係は、全国との関係が今、手持ちにないのであれですけれども、福岡は全国と比較すると低いと認識しております（※後に確認したところ、全国平均と同じ率であることが判明しました。）。口座振替になりますと引き落とし日に確実に引き落とされてしまいます。中小の企業の方にとっては資金繰りの関係もあるので、現金がなかなか口座にない場合もございます。これは制度上の問題ですが、仮に口座振替にしなくて自主納付になりますと、金額が大きな事業所については年間3回に分けて納付できます。かつ納付締め切り日までに払わなくても、それから何日かたって督促状が届くまで延滞金がつきません。そういった事情もあって、多少払うのが遅れても事業所は困らないという事情もございまして、おそらくその日に必ず引き落とされるよりは、多少遅れても延滞金がかからないということで、なかなか入っていただけないのかと思います。

(益村会長)

局長にもお願いしていいですか。

(岩崎労働局長)

まず口座振替につきましては、今、総務部長のほうから何ゆえに低いかというような背景を説明させていただいたところですが、私どもとしては行政努力が必要ですので、よく全国の状況とかを見て他局で非常に効果のある事例があれば積極的に取り込んで、私どもとしても口座振替の利用率の引き上げに努めていきたいと思っています。

それから、年次有給休暇の関係についてご質問がございまして、数値目標をどうするかということですが、そこはまた統計の動向とかを見まして、年休の義務化によって労働時間が何時間減るかという動向がおそらく施行後1年ぐらいたったら出てくると思いますので、そういう動向を見ながら数値目標のあるべき姿をしっかりと政労使会議のほうでもご検討いただきたいと思っています。

さらに業界団体等ですけれども、先ほど雇用環境・均等部長のほうからもご説明申し上げましたが、いろんな機会を捉えて業界団体に働きかけることが必要だと思っています。様々なブロックの行政機関もございしますが、その中には色々な産業を所管されているような機関もございします。そういう機関との連携も図りながら、例えば労働時間の猶予対象になっている自動車運転業務や建設業における労働時間の問題、あるいは労働災害防止の問題をどうやって進めるか、しっかりと検討したいと思っています。また、業界団体について言えば、本日は委員がご出席されておりますが、中央会のほうもいろいろノウハウがございしますので、そういうノウハウもお借りしながら、さらにもちろん商工会議所のお話もお伺いしながら、業界ごとに労働時間あるいは労働災害の問題をクリアにして魅力ある職場をつくって、そのことによって人材確保を進めることが必要だと思っています。引き続き、そのような努力をして参りたいと考えています。

(有馬委員)

ありがとうございました。

(益村会長)

ありがとうございます。

ほかにご質問なりご意見等ございませんでしょうか。

(堀江委員)

堀江です。まず1点、ちょっと細かい話で申しわけないですが、資料5の1の7ページに福岡局基準部における取り組みという横の図がありまして、死傷者数の折れ線グラフがあるんですけど、本当に細かくて申しわけないですが、平成22年の4,865という数字があります。同時に今日配られた他の図表で同じ文章を見ますと4,856のようですので、済みませんが修正をお願いします。それは単に見付けてしまったというだけの話です。

本題の方は、私は産業医大におりまして、産業医に関する法改正も今回行われましたので、関連してちょっとお尋ねしたいことがあります。この働き方改革全体の中で今回は三六協定の中で取り決める時間の問題が出てきました。実は産業医の教育においても昨今労働時間のことは非常に重要なテーマとして位置づけられておりまして、これまで産業医は三六協定という言葉すら知らないという人が多かったんですけど、最近、私どもの場合は必ず教育しておりまして、三六協定については産業医も重大な関心を払っているところです。

ただ、ちょっと懸念しますのは産業医がせっかく長時間労働の面接指導等に行きましても、三六協定と照らし合わせて違法な労働が行われているとか、それによる症状があることを産業医が気づける環境があればいいんですが、一方で産業医の仕事が非常に市場経済に乗ってきまして、安く簡便に産業医を見つけて供給するような業者が最近はありまして、産業医がいるにも関わらず、そういうところに面接指導を外注されているケースがあるようです。

今年になって、業者が作った言葉ですけど「オンライン産業医」という全面広告が日経に出まして、びっくりして医師会の方が何人か問い合わせを私のところにしてきました。産業医はオンラインでできるのかと勘違いするような話がございまして、よく読みますとそうではなくて、面接指導とかを遠隔でできる医療行為に当たらないものに関して、テレビ電話等を使って面接指導してアドバイスをするというサービスをしているようです。

けども、それについても幾ら産業医療でないといっても、本来は仕事をよく知った上で、その人の働き方、それから事業主にも言えないような病気について産業医が繰り返し指導するほうが望ましいと思います。ですから、これは要望ですけれども、長時間労働の面接指導等をしている医師が、産業医を選任しているのであれば、産業医であるかどうかをきちんとチェックしていただけるような行政努力をお願いしたいと思います。

どうしても法律の立て付けは「医師が」と書いてあって「産業医が」とは書いていないんですね。ですから、どの医師がやってもいいんだろうということになっているんですけども、やはり現場の仕事の仕方とか環境を知っている医師がするのとしらないのでは全く効果が違うと思いますので、そういったことを今後三六協定を提出された時とか、あるいは様々な機会を通じて、お宅の産業医はどうなっていますかということも今後、県行政の中で合わせて取り組んで指導していただければと思っております。これは要望です。

もう1点は、やはり産業医に関してで申しわけないですが、重要な切り口として小規模事業場の問題がずっと残っていると考えております。産業保健総合支援センターの地域窓口というところがかつて地域産業保健センターという取り組みをやりまして、50人未満は産業医の選任義務がないので50人未満の事業場については地域産業保健センターでやっていくんだという行政上の指導方針がかつてあったように思います。昨今、地域センターにおける仕事の内容について、ちょっとこの辺がどうなっているか私もはっきりは知らないですが、先ほど申し上げたような長時間労働者の面接指導の後の医師の意見の提出であるとか、あるいは治療と仕事の両立支援への意見の提出であるとか、あるいは職場復帰する人に対する意見ですとかといったことを地域産業保健センターが産業医のかわりになって担うという位置づけなのか、それともそこまでせずに、制度の説明をして、助成金ですとか法制度とかの説明をして情報提供をするところまでが地域産業保健センターの仕事なのか、どちらなのかということをもしおわかりの方がおられたら教えていただきたいと思います。

本来は50人以上は産業医機能があって、50人未満は産業医機能がないと。けども、長時間労働に関する個別の指導は本来産業医がすべきで、中小企業・小規模事業所の指導は産業医がいないんだから地域産業保健センターがするという理解でいいのか、それともそれは制度の説明をする場所であって、いわゆる個別の事案には深入りしないという整理をしているのか。両方のケースを私は最近耳にしたものですから。どうしても個別事案に入っていくとその後いろんな責任を負ってしまうところは確かにやりづらい点があるとは思いますが、産業医機能が小規模事業場に対して今後どのように供給されていくべきなのかということについてももし何か情報がありましたら教えていただきたいと思います。

私個人の意見としては共同選任のような形で、月に1回は行かなくてもいいから年に一、二回行くような医師を小規模事業場も、数社合わせてでもいいんですけど、そういった制度を個別に設けるのが本当はいいんじゃないかと個人的には思っています。

以上です。

(益村会長)

ありがとうございました。まず、5の1の資料ですか、7ページのデータで第13次労働災害防止計画法に基づく労働者の安全と健康確保対策の推進の死傷者数の折れ線グラフの平成20年のデータが4,865になっていますが、本日配付されている第13次労働災害防止計画の冊子の3ページでは4,856となっているということで、本日の資料のデータが記帳ミスですかね。

(西岡労働基準部長)

申し訳ございません。4,856が正しい数字ですので訂正をお願い致します。大変失礼しました。

(益村会長)

わかりました。

あとは要望として長時間労働の是正について指導していく場合の医師が産業医かどうかのチェックをお願いしますということ、産業医の機能としては従業員50人以上が対象になっていますが、50人未満の場合には地域産業保健センターでやることになっている。特に福岡県で長時間労働が全国に比べて長いという内容については中小企業が主だと考えられるので、そういったところの指導は産業医がもっと機能を果たせるのではないかということで、年に一、二回でも対応可能なような形にしたかどうかというご提案もございました。この点については基準部長ですかね。よろしくをお願いします。

(西岡労働基準部長)

最初の産業医の業務の関係で、先生から長時間労働の面接指導などを産業医が適切に指導する形をというご指摘がありました。これは法令に基づいて選任した産業医に本来行わせるべき労働者の健康管理に関する職務ということですので、それが適切になされているかどうかというのは監督指導ですとか、個別の指導の際に確認をして、これが行われていないということになると本来の趣旨に従って適切に指導がなされていないということで、それは指導する等によりしっかりと対応していきたいと考えています。

それから、2点目の小規模事業場においては産業保健総合支援センターが相談対応や個別訪問指導など様々な支援業務をしていただくということですが、現実には、選任した産業医と同じようなレベルで業務を行っていただくといったことは個別にはなかなか十分対応することは難しい状況にあるのではないかと思います。そこまで求めるのであれば、先生がおっしゃったように産業医を共同で選任していただくという形で対応するのではないかと思います。いずれにしても産業保健総合支援センターは産業医の選任義務のないところで、それにかわって様々な職場における健康確保といったものについて相談支援を行うという形ですので、その趣旨に従って適切に業務を行っていただくことになるのではないかと思います。

(益村会長)

よろしいですか。

(堀江委員)

ありがとうございました。そうしますと、やはり総合支援センターのほうでは制度の説明というところが中心であって個別事案には深入りしない支援をするということで理解でよろしいですか。

(西岡労働基準部長)

ですから、支援の仕方の問題で産業医がされているようなレベルでの対応は、なかなか難しいのかなと思っていますけれども、ただ、産保センターでは、単に制度の説明などをするだけでなく、職場における労働者健康確保のための相談対応や個別訪問指導といった様々な支援などは今もやっただいているのではないかと思います。どこまで対応できるかの問題はございますけれども、小規模事業場であっても健康確保を図れるような形での相談支援等の業務はやって

いただくことになると思っています。

(堀江委員)

医師としては個人に対する指導というのが医師の基本的な宿命といたしますか、我々の業務なので、個人に対する具体的な対策について、やはり本来は事業場と契約した医師のほうが望ましいということですよ。

それに関してもう一つだけ追加ですが、今回の産業医の法改正の中で事業者に対する勧告の位置づけが少し引き上げられて、勧告に対する事業者からの対策の返事が返ってくるようになりました。あるいは衛生委員会でその報告が行われるようになりました。これに合わせて医師の方から幾つも質問をもらってまして、それは、勧告をしたいんだけど、要するに事業者に対してここは改善したほうがいいとしっかりと言いたいんだけど、なかなか思ったように進めてくれないというときに、これまでは指導だったけど、今度は勧告だとなると、やはり事業者から選任されている以上、あまり人間関係上、好ましく思われれないということで、そこは少し逡巡してしまう医師が多いです。もちろんそういったことに基づいて産業医に対して不利益な取り扱いをしてはいけないという法律にはなっているんですけども、実態としては契約書が大体年度で切れますので、次年度は契約しませんと言われた産業医が出てきています。

ですので、産業医の位置づけが、事業主から選任されているけど、やや独立の、といたしますか、労働者を守るという方向に事業者側から見えてしまうと産業医を切るということが起こりつつあるようです。そういった点について、法の趣旨からして産業医機能の強化ということですから、きちんとそういったことがないように、なぜ産業医が交代したのかなかなか本当の理由を行政が調査するのは難しいと思いますけれども、そういったことがないようにあらかじめ合わせて今回の法改正の時にお願いしたいと思っております。

(益村会長)

お願いということですので、よろしく願いいたします。

時間の関係もございますので、続きまして、議題4「嘉麻市地域雇用創造計画(案)」に移りたいと思います。

事務局から説明をお願いいたします。

(岩野職業安定部長)

職業安定部です。嘉麻市のほうから嘉麻市地域雇用創造計画が出されてございますので、ご説明させていただきたいと思っております。

まずは雇用創造計画ですが、1枚目の地域雇用開発促進法に基づくものとなっています。下段の緑色の部分になります。地域雇用創造計画につきまして、この地域雇用開発促進法に基づく自発雇用創造地域の指定を受けるために、最近3年間、または最近1年間の有効求人倍率の雇用情勢に関する基準に該当する必要があるがございます。そして、地域において自主的な取り組みを行おうとする市町村が、真ん中のところですが、地域雇用創造計画を策定することになっていきます。そして、右のほうに行きまして、厚生労働大臣への同意協議を行うことになっています。同意に当たってはこの地方労働審議会の意見聴取や関係行政機関への協議等の手続が必要です。自発雇用創造地域に指定されますと、国の施策として実施しております実践型地域雇用創造事業を実施することができます。これは地域雇用創造協議会が事業構想を提案し、厚生労働省に設置された評価委員会におきまして雇用創出効果の高いものや経済産業の活性化に資するものと認められるものを企画競争方式により採択されます。

それでは、2枚おめくりいただきまして、嘉麻市の地域雇用創造計画につきましてご説明させていただきます。

本計画は平成33年3月末までを計画期間としまして、7月に計画案が策定されております。計画概要についてご説明しますと、1ページ目の3の2のところがございますが、嘉麻市におけます有効求人倍率は、県下は1.61ということで1倍を超えていますが、嘉麻市では最近の状況は直近の3年間の平均が0.68倍、そして、最近の1年間の平均が0.82倍ということで、この要件に該当します。地域の現状等々を書いておりますが、嘉麻市におきましては県内で屈指の自然豊かな地域でございまして、農産物が強みでございまして、そして、農産物直売施設には6割以

上の観光入り込み客が訪れまして観光農園等も集客している状況がございます。ただ一方では市内には宿泊施設や飲食施設も少ないということで、なかなか来訪者の食の観光消費や食の消費が取り込めていない状況があります。1から5にそういったことが記載されています。

6ページ目です。今後の注力領域の重点分野としまして、食品業分野や観光分野を設定しまして、地域の農業生産者や食品事業者、観光関連事業者、県機関などの地域関連関係機関と連携しまして協議会を設けることにしております。この実践型地域雇用創造事業では地域産品を生かした新たな特産品やレシピ開発、豊かな自然を生かした新たなツーリズムの開発、そして、これらを担う人材育成セミナー等を行いまして雇用創出に取り組むということを考えているところです。

具体的には、10ページ目以降に個別の事業を掲載しています。雇用拡大のメニューとしては①から⑦の全ての項目、また、人材育成メニューにつきましては①から③までの内容、就職促進メニューにつきましては①から②の状況、そして、雇用創出実践メニューとしまして①から②の事業、それぞれこういった事業を計画しているところです。そして、この計画の事業効果といたしまして、少しお戻りいただきまして6ページ目の上のほうです、アウトカム指標の一番下の合計の右側でございます、3年間の合計で72人の雇用創出を目標として取り組むことを考えています。この事業計画が進みますと、実践型雇用創造事業は本年12月から実施することになります。福岡労働局としましては、嘉麻市の協議会、そしてハローワーク飯塚ともしっかり連携しながら、この事業が効果的に実施され、雇用の創出が図れるように取り組んで参りたいと考えております。よろしく願いいたします。

(益村会長)

ありがとうございます。ただいまの説明につきまして、何かご意見やご質問はございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、私のほうから1点だけ教えてほしいのですが、10ページの③介護サポート旅行促進セミナーのところで、事業主を対象に観光業の現状、旅行業における介護分野の連携事例等を学ぶとともに、地域の観光資源を活用した体験型観光の企画・立案に必要なノウハウを取得するセミナーを開催し云々とありますが、介護サポート旅行促進セミナー、旅行業における介護分野との連携について具体的なイメージが湧かないので、もしわかれば具体的にどういうイメージなのかを教えていただければと思います。

(岩野職業安定部長)

介護サポートツアーということで想定しているものが、高齢者や病気などで外出や観光ができない、なかなか難しいという方に専門の介護サービススタッフが同行してサポートを行うツアーを念頭に置いています。そういったツアーを実施する際に介護事業所におられるスタッフが旅行業とどのような連携ができるのか、そのような事を学びます。今回この嘉麻市の観光資源を利用して体験型観光などの事例を収集して、ノウハウを学びながらそういったことを行っていくと考えておりますので、その開発したツアーと介護サポートのツアーがリンクできるのだろうかということを念頭に置いて検討していくことをここでは考えていると嘉麻市からは聞いています。

(益村会長)

ありがとうございます。ほかにご質問なり、ご意見ございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

ないようですので、よろしいですね。それでは議題5の「その他」についてですけれども、事務局の説明に関する他の何かございましたらご発言をお願いいたします。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、以上で本日の平成30年度第1回福岡地方労働審議会の議事は全て終了となります。皆様には円滑な議事運営にご協力いただきまして誠にありがとうございました。それでは事務局にお返ししたいと思います。

(司会)

益村会長、円滑な議事運営をありがとうございました。

それではこれもちまして、平成30年度第1回福岡地方労働審議会を終わりたいと思います。

なお、次回の開催は来年3月を予定しておりますのでよろしくお願いたします。委員の皆様、本日はどうもありがとうございました。

— 了 —