

平成29年度 第2回

福岡地方労働審議会議事録

平成30年3月28日

福岡労働局

平成29年度第2回福岡地方労働審議会

平成30年3月28日（水）

（司会）

定刻は3時開始で少し早いですが、今日ご出席を賜る委員の先生方、皆さん来られていますので、第2回福岡地方労働審議会を開催したいと思います。よろしくお願ひいたします。進行を務める企画課、河野と申します。よろしくお願ひいたします。

まず、お手元の資料の確認をさせていただきます。ファイルで綴っておりますけれども、あけていただくと一番上に表紙がございます、その次に委員名簿がございます。

ここで、労働者代表委員の役職名を少し訂正させていただきます。労働者代表委員、久保里美委員の肩書が「特別執行委員」となっておりますけれども、副会長にご就任ということですので「副会長」に変更をお願いいたします。よろしくお願ひいたします。次に、配席図を綴っております。

配席図の次に、本日の進行の議事次第を綴っております。その次に、資料目次がございます。

次に、本日の定数の確認ですけれども、本日は、公益代表委員の成瀬委員、労働者代表委員の豊福委員、矢田委員、吉村委員、そして、急遽隈本委員、そして、使用者代表委員の田中委員がご欠席になっておりますけれども、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設置要件を満たしていることをご報告申し上げます。

なお、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させていただくことにしておりますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、初めに、福岡労働局長の野澤からご挨拶を申し上げます。局長、お願ひします。

（野澤労働局長）

福岡労働局長の野澤でございます。

本日は、大変お忙しいところ、平成29年度第2回福岡地方労働審議会にご出席をいただきまして、厚く御礼を申し上げます。また、委員の皆様方には、日ごろから福岡労働局の行政の推進につきまして、ご支援、ご理解をいただいておりますことに、この場をお借りして御礼を申し上げます。

まず、雇用情勢でございますが、県下の好調な経済情勢を背景に、1月の有効求人倍率は、季節調整値で1.60倍ということでございます。これは、その前の月、12月の1.61倍に次ぐ、前月よりは0.01ポイント下がったわけですが、過去2番目に高い水準でございます。また、全国の有効求人倍率について見ますと、1.59倍ということで、この両方を比べますと、10月以降、福岡の有効求人倍率は全国をずっと上回る、全国平均を上回っているという状況でございます。

こういった状況は求職者にとってはよい環境ということになるわけですが、一方、求人企業、例えば、建設業とか保育とか介護とか運輸とか、そういったところにおいては人手不足の深刻化につながっているところでございます。そういったことから、そういった分野を中心にしまして雇用管理改善を進めていただくとともに、求人と求職のマッチング支援、あるいは能力開発、支援、そういったことを進めて、そういった業界での人材確保を進めていっているところでございます。

労働行政の全体の状況という意味では、今申し上げました雇用情勢の改善、あるいは賃金の引き上げといったことで労働環境を取り巻く状況は大きく変化をしております、そんな中で、一億総活躍社会の実現、働き方改革の推進、女性の活躍推進、ワークライフバランスの推進、非正規雇用対策、そういったところを強力に推進を求められているところでございます。

このような中で、とりわけ働き方改革の推進につきましては、先般2月1日に、チャレンジふくおか「働き方改革推進会議」を開催いたしまして、さらなる働き方改革の推進、

特に中小企業の推進を図っていくということをメンバーで申し合わせをし、共同声明を採択したところでございます。

また、昨年11月には、過重労働キャンペーンとして、無料電話相談や重点監督の実施などに取り組んだところでございまして、引き続き、多様で柔軟な働き方の実現のため、働き方改革を推進していくこととしております。

この働き方改革につきましては、現在というか、これからでございますが、働き方改革関連法案が国会で審議される予定となっております。その法案が通りますれば、時間外労働の上限規制が導入されるということもございますので、長時間労働の抑制に係る取組の徹底や、その他、同一労働同一賃金、非正規労働者対策等の取組の推進をしていくということになっていくわけでございます。

また、働き方改革は、先ほど申し上げた人手不足対策ということにもつながるという面がございますので、こういった面からもしっかりとPRをしていきたいと考えております。

本日は、この後、平成30年度におきまして福岡労働局が取り組む施策についてご説明をさせていただきますので、委員の先生方から忌憚のないご意見、あるいはご要望を賜りたいと思っております。いただきましたご意見、ご要望につきましては、新年度の業務運営に生かしていきたいと考えておりますので、本日は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す。

では、次に、益村会長からご挨拶をいただきたいと思っております。益村会長、お願いいたします。

(益村会長)

こんにちは。益村でございます。

私は、経済学の分野でも経済社会政策を専門にしております。特に昨今の少子化の影響によりまして、今局長のご挨拶にもございましたように、労働力不足ということが言われております。建設や医療福祉の分野ではかなり慢性的な人手不足ということが言われておりますけれども、それ以外の分野につきましても人手不足という声が聞かれております。

そういったことを背景に、働き方改革ということでは、特に日本においては長時間労働の是正であるとか、同一労働同一賃金を見据えたような形で進められておりますが、そのみならず、いろいろな働き方があるという、その多様な働き方としてどういったことが望ましいのか、そういったところの調査研究を進めております。

福岡県では全国に先駆けて、福岡県70歳現役応援センターがつくられておりますけれども、ほんのこの1年の間に急激に時代が変わりまして、人生100年時代を見据えた政策が展開されるようになってきています。これはひとえに高齢者が増えることに伴う年金や医療費の増加を背景とした社会保障財政の緊迫化といったところ、そしてまた、人手不足対応としては、高齢者や、特に子育てが一段落した女性たちを積極的に取り込んでいこうといった、そういった動きが見られます。

特に高齢者雇用に関しましては、ハローワークにおかれましては生涯現役支援窓口が設けられております。現存する国や県の機関など、例えば中高年就職支援センター、福岡県70歳現役応援センター、ハローワーク、そしてシルバー人材センターといった諸機関が、いかにうまく連携を図っていくかということがこれから課題になっていくのではないかと思っております。

また、一方、平成25年4月からの改正労働契約法の施行によりまして、この4月から無期転換ルールが本格的に行われます。雇用のあり方としても、正規か非正規かといった二分法にとらわれずに多様な雇用のあり方として、どういう雇用のあり方が望ましいのかということは今まさに模索している局面にあると思われれます。こういったところでも、微力ではございますが私の調査研究が貢献できればと思っております。

なお、先日、私は地方労働行政功労者として厚生労働大臣表彰を受けました。これもひとえに皆様のお陰と感謝申し上げます。この審議会におきましても、こういった地方労働

行政推進に、微力ではございますが、引き続き貢献していきたいと思っておりますので、皆様のご協力を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(司会)

益村会長、ありがとうございました。

これからの議事進行につきましては益村会長にお願いしたいと思っております。益村会長、よろしくお願いいたします。

(益村会長)

それでは、ただいまから私の方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ございますが、公益代表委員の私のほかには、労働者代表からは藤田委員、そして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が、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

では、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、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。

議題1、労働災害防止部会の開催状況についてです。

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)

それでは、労働災害防止部会の部会長に選任されました山下でございます。

私からは、議題1、労働災害防止部会の開催状況についてご説明をさせていただきます。

まず、労働災害防止部会ですけれども、こちらは平成30年、今年の1月30日に開催されております。資料ナンバーの1をご覧ください。

まず、4の議事(1)部会長代理の選出についてですけれども、部会長代理には井上委員が選出されております。

次に、議題(2)の第12次労働災害防止計画の分析結果についてというところですが、第12次労働災害防止計画は平成25年度からスタートしております。ですので、平成29年度が最終年のため、12月末までの発生状況の分析結果について事務局よりご報告がありました。

まず、死亡災害の発生状況についての分析と評価についてですけれども、第12次労働災害防止計画では、死亡災害については第11次の計画期間中の死亡者総数と比較して15%減少させることを目標としております。その目標値は187人ですけれども、12月末の速報値で178人でしたので目標達成はできる見込みとなっております。

重点対象として、重篤度の高い労働災害を発生させる建設業と製造業を選定しておりますけれども、建設業におきましては、目標が65人のところ12月末現在の速報値で54人ということなので目標達成の見込みです。製造業につきましては、目標が36人のところ12月末現在の速報値で34人ですので、こちらも目標達成の見込みとなっております。

次に、死傷災害の発生状況についての分析と評価ですけれども、休業4日以上死傷災害については、平成29年までに平成24年と比較して、労働災害による休業4日以上の死傷者の数を15%以上減少させることを目標としております。その目標値は4,220件ですけれども、平成29年12月末の速報値で4,803件ですので、これは目標達成に至っておりませんでした。

重点業種としまして、小売業、社会福祉施設、飲食店、陸上貨物運送事業を選定しておりますが、いずれの業種でも目標達成には至っておりません。目標達成に至らなかった大

きな要因といたしましては、第3次産業の災害が増加したことであると分析されております。

次に、健康障害防止対策についてですけれども、メンタルヘルス対策ということで、50人以上の規模の事業場につきましては、ストレスチェック制度が平成27年12月からスタートしております、実施率は87.5%となっております。

職業性疾病の発生状況につきましてですけれども、おおむね350件程度で推移している状況です。特徴としては腰痛が非常に多く、また熱中症が増えてきているということです。

治療と職業生活の両立支援推進チームということで昨年9月に立ち上げて、関係機関とのネットワークづくりを行い、治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの周知を図っているということで、以上のようなご報告がありました。

部会では、上記の第12次労働災害防止計画の分析結果を踏まえて、引き続き第13次労働災害防止計画の対策を積極的に取り組むことで部会報告が了承されております。

以上のような報告結果を受けまして、委員のほうからの意見が2点ほど大きく出ております。

まず第1点が、外国人労働者の労働災害防止対策等については、入管行政と連携した外国人向けのパンフレット等を配布して周知するのが効果的ではないかという意見、それから、労働災害防止の対策を立てるのに、多様化する現代において件数だけで目標値を設定するのではなくて、労働者何人分の何件という割合的な考え方、そういった捉え方が必要なのではないかといったご意見がございました。

私からの報告は以上です。

(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、何かご質問等ございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、それでは、続きまして、議題2の家内労働部会の開催状況についてです。

家内労働部会につきましては、本審議会の所委員が部会長に就任されておりますので、所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。

(所委員)

家内労働部会の部会長に選任されました、所です。

私からは、議事(2)の家内労働部会の開催状況について説明いたします。

今年度の家内労働部会は、昨年の12月7日に開催されました。資料はナンバー2をご覧ください。

まず、4の議事(1)部会長及び部会長代理の選出についてですが、部会長は私が、部会長代理には末松委員が選任されました。

次に、議事(2)の福岡県における家内労働の現状についてですが、事務局により、全国的にも福岡県内においても、委託者及び家内労働者の数は減少傾向にあるとの報告がございました。

次に、議事(3)ですけれども、福岡県婦人服製造業の最低工賃の改正についてですが、事務局が実施した婦人服製造業家内労働実態調査の結果などをもとに改正について審議いたしましたところ、福岡県婦人服製造業の家内労働については、長期の減少傾向が続いているが、一定数の委託者、家内労働者がおり、最低工賃制度の実効性が失われたとまでは言えない。福岡県婦人服製造業の最低工賃については平成27年に改定し、近県との比較について見ても低いということはなく、委託者、家内労働者から特に強く最低工賃の改正が必要とまでは言われていないなどの報告がありました。

以上のことから、今回は改正を見送るべきであるということで、公益代表委員、家内労

働者代表委員及び委託者代表委員の意見が一致しております。

その他、審議の中では、次回は最低賃金の引き上げ率にも焦点を当てて最低工賃の改正についてご議論いただきたい、または最低工賃の工程の見直しについてもご議論いただきたいとの意見がございました。

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、何かご質問などがございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特段ないようですので、それでは、議題3、関門港湾労働部会の開催状況についてでございます。

まず、資料ナンバー3に部会委員名簿をつけておりますけれども、専門委員の岩本委員が高杉委員に、また、川崎委員が工藤委員にそれぞれ交代されておりますのでご報告いたします。

3月8日に関門港湾労働部会が開催され、審議内容につきましては本審議会の会長の私に報告をいただいております。

関門港湾労働部会につきましては、部会長が本審議会の委員ではありませんので、部会の議決の取り扱いにつきましては、福岡地方労働審議会運営規定第10条第2項に定める「議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる」との規定に基づくこととなります。したがって、報告いただいた審議内容につきましては、当該規定に基づき会長である私が議決した旨、委員の皆様にご報告いたします。

それでは、関門港湾労働部会の開催状況につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

(岩野職業安定部長)

職業安定部長の岩野でございます。関門港湾労働部会報告についてご説明させていただきます。

本年3月8日に関門港湾労働部会が開催されております。

議事といたしましては、港湾雇用安定等計画の施行状況としまして、平成28年度及び平成29年12月までの状況についての説明を行い、ご意見をいただいております。

港湾雇用安定等計画は、港湾運送に必要な労働力を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定、その他の港湾労働者の福祉の増進を図るという港湾労働法の目的を実現するために必要な計画を定めているものであります。

内容としましては、1点目は、関門港における港湾労働の状況についてとしまして、港湾労働者の就労延べ日数、これは平成27年度から28年度にかけて3.1%減少、そして平成29年度は増加傾向にあるというような状況をご説明しております。

2点目は、関門港における雇用秩序維持関係の取組についての説明を行っております。

港湾労働の特性としまして、時期等によりまして雇用の変動が生じる波動性の高い状況がございます。このような中でいかに雇用の安定を図るかということが課題となっております。港湾労働は四つの雇用形態となっております。1番目は、事業者が雇用する常用労働者を従事させる形態、これによっても労働者が不足する場合は、第2番目としまして、関門港湾に特別に認められています他社労働者を派遣により受け入れて従事させる形態、これは波動性に対応するために、1人につき月7日間まで認められております。これによってもまだ不足する場合は、第3番目としまして、安定所紹介による日雇い労働者を雇い入れて従事させる形態となります。その際に、適格求職者がハローワークにいないなど安定所紹介ができなかった場合は、第4番目としまして、例外的に事業者は日雇い労働

働者の直接雇用ができるということになってございます。

1番目から順に雇用の安定性が高いということで、できるだけ安定性の高い雇用形態でお願いしているところであります。今後とも、このような取組方針で雇用の安定を図るということを説明したところでございます。

また、来年度に予定されている新たな港湾雇用安定等計画策定スケジュールにつきましても説明を行ったところでございます。

ご意見としましては2点ございまして、1点は、使用者代表委員のほうから、荷役機械運転手つき借り受けの件数が2件あったことについて説明を求められました。事務局からは、運転手つき借り受けは違反になりますので、管轄の公共職業安定所より事業所に対して指導を行った旨を回答してございます。

また、労働者代表委員のほうから1点ご要望がございまして、日雇い労働者の就労延べ数が増加傾向にあるため、派遣締結数を増やす方策の要望が行われ、事務局からは、日雇い労働者の利用状況の把握に努め、公共職業安定所を通じて事業所に対して港湾労働法の趣旨を粘り強く説明していくということを回答いたしております。

以上、関門労働部会についての説明でございます。

(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、ご質問など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、それでは、議題4、平成30年度福岡労働局地方労働行政運営方針(案)について、事務局から説明をお願いします。

雇用・均等部長、労働基準部長、安定部長、総務部長の順だと思しますので、よろしくをお願いします。

(甲斐雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部長の甲斐でございます。私からは、今ご説明がございましたように、平成30年度福岡労働局地方労働行政運営方針(案)のうち、雇用環境・均等部関係についてご説明いたします。

資料としましては、資料4と資料5ということになりますが、主に資料5で説明をさせていただければと思っております。資料5につきまして、3ページから5ページが雇用環境・均等部関係ということになってございます。

まず、1点目につきましては、3ページ、1、働き方改革の推進というところでございます。

少子高齢化の進行の中で、さらなる経済成長と分配の好循環を形成するためには、女性も男性も、若者も高齢者も、難病や障害を抱える方も、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現が求められているということでございまして、その実現の大きな鍵が働き方改革であるとされているところでございまして、現在政府全体で各種施策に取り組んでいるところでございます。

その最大のチャレンジが働き方改革でございまして、これにつきまして、ご承知のように昨年3月、働き方改革実行計画に基づきまして、働き方改革を実現するための法案が、先ほど局長挨拶にもありまして、国会に提出すべく準備が進められているところでございます。ご承知のとおり、なかなか提出までには至っていないところではございますが、活発な議論がなされているところでございます。

法案と申しまししょうか、昨年9月に労働政策審議会で、おおむね妥当と答申のございました法律案要綱でございまして、その内容につきましては、働き方改革を総合的に推進するために、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のために大きく3点、働き方改革の総合的かつ継続的な推進のための雇用

対策法の改正と長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現のための労働基準法や労働安全衛生法の改正、それから、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のためのパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正が盛り込まれているところでございます。

今後、一部修正もあるという報道もございますが、法案が成立いたしますと、労働局各部それぞれが担当しております法律の改正となりますので、労働基準監督署、公共職業安定所を含めまして、労働局挙げて集中的にその周知に取り組むこととなると思われま

す。法案につきましては国会での審議を見守るところになりますけれども、働き方改革自体につきましては法案の動向にかかわらず取り組まなければならない課題であるというところでございます。

そういったことで、平成30年度におきましても、引き続き企業の経営トップ層に対する働きかけを強化いたしますとともに、福岡県や県内の労使団体等を構成員といたしますチャレンジふくおか「働き方改革推進会議」を開催し、働き方改革の地域における機運の醸成と関係者の連携した取組を進めることとしております。

また、働き方改革を推進するためには、我が国の雇用の7割を占めます中小企業、小規模事業所において働き方改革の取組が浸透することが重要でございます。そこで、チャレンジふくおか「働き方改革推進会議」の構成メンバーのほか、関係機関、団体等とも連携いたしまして説明会の開催等、きめ細かい支援を行いまして、その着実な取組を行うこととしてございます。

今年度12月に、福岡県社会保険労務士会、福岡県中小企業診断士協会、産業カウンセラー協会九州支部と働き方改革についての共同宣言を行ったところでございます。また、地元の金融機関、銀行が4行と信用金庫が1金庫、2月から3月にかけて働き方改革についての連携協定を締結したところでございます。

30年度はこうした取組も活用しまして、働き方改革、特に中小企業、小規模事業所での働き方改革が進むように取り組むこととしております。

2点目の非正規労働者の待遇改善の取組でございます。

これにつきましても、働き方改革の柱の一つということで、提出予定の関連法案の中でも同一労働同一賃金に関するものとしまして、パートタイム労働法と労働契約法を改正して、パート・有期雇用労働法とするということと、労働者派遣法についても改正をするということになってございます。

先ほど申し上げましたように、法案につきましては国会審議を見守ることになりますけれども、内容といたしまして、雇用形態にかかわらず待遇の確保、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の不合理な待遇の是正について、何をすればいいかわからないとか、どの程度の待遇であれば問題なのかかわからないなどの中小企業等からの声も聞かれることから、実効性がある取組を進めていただくためには、賃金規定の見直しなどの作業も伴うこともございますことから、事業主、特に中小企業者に対します丁寧な説明と周知、それから支援が重要となっております。

このため、中小企業等への支援といたしまして、今年度は最低賃金引き上げに対応する相談支援センターとして最低賃金総合相談センターと非正規雇用労働者の待遇改善の相談窓口としての非正規雇用労働者待遇改善支援センターを設置して対応してきたところでございますが、来年度につきましてはこれを統合いたしまして、さらにこれに加えて、時間外労働の上限規制等そういったものに対する相談についても一体的に行うような機能を加えまして、働き方改革推進支援センターを設置することとしてございます。そこにおいて相談に対応するほか、各地の商工会や商工会議所等との連携を図りまして、セミナー等を開催することとしております。

なお、現行のパートタイム労働法等におきましても、均衡待遇規定や均等待遇規定がござい

ますので、改正法案はどちらかという現行の法律の強化という形になってござい

衡のとれた賃金決定の手法としての職務分析、職務評価制度の普及も行うこととしております。

また、労働契約法の改正によりまず無期労働契約への申し込みがいよいよ本年4月から本格的に発生いたしますので、その無期転換ルールの周知と、これを機に非正規雇用労働者の処遇の改善が進みますよう啓発を行うとともに、あわせて、無期転換ルールの適用を避けることを目的とした雇止めや更新回数の上限の切り下げなどに対しましては、事案がありましたときには、労働契約法の趣旨に沿った適切な対応を行うように企業に対する指導を行うこととしております。

次に、3番、4番、女性の活躍促進と仕事と家庭の両立支援対策でございます。

まずは、男女雇用機会均等法、育児介護休業法について積極的な指導等により履行確保を図ることとしてございます。また、女性が職場で活躍できるためには、長時間労働の是正や女性が多くを占めております非正規雇用労働者の処遇の改善など、働き方改革の取組が進むことが必要でありますことから、働き方改革推進のための企業への働きかけ等に当たりましては、あわせて女性の活躍促進と仕事と家庭の両立支援対策についての働きかけも行うこととしてございます。

また、女性活躍推進法、次世代育成支援対策法に基づきまして、一般事業主行動計画策定が義務となっている企業に対しましては、法に基づきます取組の実効性が確保されるように指導等を行うとともに、努力義務となっております企業に対しましても取組を推進するよう周知に努めることとしております。

また、それぞれの法律によりまして認定制度がございますが、この認定企業が増えることにつきましては、他企業への取組促進につながることもございますので、多くの企業が女性活躍推進法に基づきます「えるぼし」、次世代法に基づきます「くるみん」、この認定を目指していただきますよう認定申請を勧奨しますとともに、認定に向けた取組促進を図ることとしております。

それから、5番目の多様な働き方の推進でございます。

これにつきましては、勤務地や職務内容、勤務時間を限定した多様な正社員につきましては、育児や介護、地域活動など個人のライフステージやライフスタイルに応じた多様な働き方を実現する選択肢の一つとして期待されていることもございますので、その普及、拡大を図ることとしてございます。

また、テレワークにつきましても、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の一つとして働き方改革実行計画にもその普及を図っていくとされております。

なお、テレワークにつきましても課題も指摘されておまして、企業に雇用されている労働者が行う雇用型のテレワークにつきましても、長時間労働を招かないよう適正な労務管理のもとで行われますよう、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」というものが、また、請負等により自宅等で働く自営型のテレワークにつきましても、契約に係る紛争を未然に防止し良好な就業形態とするため、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」がそれぞれ策定されたところでございますので、その周知を図ることとしてございます。

副業・兼業につきましても、今年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則が策定されておりますので、そういったものの周知を図ることとしております。

次に、総合的ハラスメント対策でございます。

妊娠・出産、育児、介護休業等に関するハラスメントやセクシャルハラスメントに関する相談につきましては、4ページの下の方にグラフがありますが、28年度に比べますと増加しております。

めくっていただきまして次のページに、県内の各労働基準監督署と労働局指導課内に設置しております総合労働相談コーナーにおいて受理した相談の状況で、グラフが三つございますが、真ん中のグラフを見ていただきますと、今年度上半期で相談全体が折れ線グラフのところまで2万1,481、うち民事上の相談件数が2,943件となっておりまして、半期の数字でございますので、後半もほぼ同じようなペースで来ておまして、大体前年度から

するとマイナス10ポイント程度減っている状況でございます。

民事上の相談の内訳といたしましては、上の円グラフでございますが、いじめ・嫌がらせが全体の4分の1近くとなっている状況でございます。

セクシャルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントにつきましては、男女雇用機会均等法、育児介護休業法等によりまして事業主にその防止措置が義務づけられておりますので、引き続きその周知と積極的な指導を行うこととしております。

また、パワーハラスメントにつきましては、セクシャルハラスメント等と複合の事案も多く見られますことから、企業においてハラスメント対策として一体的に取り組んでいただくことが効果的ですので、周知に当たりましては、総合的、一体的に取り組んでいただくようお願いすることとしております。

それから、8番目に労働法制の基礎知識の普及でございます。

若者が労働法制を知らないことによりトラブルになったり問題が深刻になるということがございますので、引き続き30年度も、新学期が始まって新入生がアルバイトを始める時期を捉えまして、4月から7月をアルバイトの労働条件を確かめようキャンペーンを実施することとしてございます。労働局の中に、若者相談コーナーを設置いたしますほか、大学等へポスター、リーフレット等を配布いたしまして周知を図ることとしております。

また、当局では積極的に大学等へ出向いて、労働法制の基礎知識の周知を行う出前講座を実施しております。今年度は35回実施したところでございますが、30年度につきましても引き続き積極的に実施することとしております。

以上、当局の取組のうち雇用環境・均等部にかかわりますものにつきまして、説明を終わらせていただきます。

(益村会長)

ありがとうございます。

続きまして、基準部長から説明をお願いします。

(西岡労働基準部長)

労働基準部長の西岡でございます。私のほうからは、平成30年度の地方労働行政運営方針のうち労働基準部に関連するものについてご説明をさせていただきます。

先ほどのあらましの6ページのところをご覧くださいと思います。

労働基準部では、安全で安心して働くことのできる職場づくりについて取り組むこととしてございますけれども、ここでは五つの柱を設けてございます。

まず、第1でございますけれども、労働条件の確保・改善についての取組でございます。

来年度も過労死等をなくすための取組を重点的に行うこととしてございまして、そのために監督機関といたしましては、長時間労働の抑制、それから過重労働による健康障害の防止の徹底を最重点の一つとして取り組むことにしてございます。

このため、1の(1)のAでございますけれども、本年度に引き続きまして、月80時間を超える時間外労働が行われていると考えられる事業場、それから長時間にわたる過重労働によって過労死等の労災請求を行われた事業場に対する全数監督を実施してまいります。

なお、平成28年度の取組状況につきまして、中ほどに表がございますのでご覧いただければと思いますけれども、1年間で1,075の事業場に対する監督指導を行っておりまして、このうち44.3%の事業場について労働時間関係の法違反が認められ、また、100時間超えの違法な時間外労働についてはそのうち5割、200時間超えについても10事業場認められているということで、こうした事業場に対しましては厳正に是正勧告措置を講じるとともに是正を図らせているところでございます。

次に、1の(1)のイでございますけれども、来年度におきましても、過労死等防止啓発月間でございます11月に過重労働解消キャンペーンを実施いたします。また、期間中には過労死等防止に関するシンポジウムを開催するほか、無料電話相談ですとか重点監督を実施してまいります。

続いて、1の(1)のウでございますけれども、過労死等をなくすためにも労働時間の適正把握が重要ということでございまして、昨年1月に新たに策定されました労働時間の適正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く適正な労働時間の把握の徹底を指導してまいります。

それから、1の(3)特定の分野における法定労働条件の履行確保についてでございます。

昨年11月に技能実習新法が施行されたこと等も踏まえまして、新たに設置されました機構とも連携しながら技能実習生の労働条件確保対策に万全を期してまいります。

また、後ほど申し上げますけれども、依然として長時間労働の実態にありまして、過労死等の多い業種ということで、トラック運送事業につきましては関係機関との連携した取組、それから監督指導の実施等によりまして、自動車運転者の労働条件確保対策に取り組んでまいります。

それから、(4)働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度等の周知等についてでございます。

働き方改革関連法案につきましては、先ほど雇用環境・均等部長からも説明がございましたけれども、今後法案提出される予定になっておりますけれども、働き方改革実行計画に基づきまして、罰則付きの時間外労働規制がなされる方向になってございますので、こういった法改正後の対応も念頭に置きながら、現状においては、これに関連しまして現行の労働時間規制等労働基準法に関する基本的な事項についても、特に中小企業、小規模事業場に対して周知を図っていく必要があると考えております。ただ、これらの事業場につきましては、労務管理体制が十分でないといった状況もあり、きめ細やかな指導が求められているということでございますので、来年度は全国的な取組の一環といたしまして、全ての監督署に労働時間改善指導・援助チームを編成しまして、積極的な周知活動や丁寧な指導等を行うことにしてございます。

それから、二つ目の柱の最低賃金対策についてでございます。

福岡県の最低賃金につきましては、時間給789円ということで昨年10月1日から適用となつてございまして、産業別の特定最低賃金につきましても、5業種とも昨年12月10日から適用になってございます。これらの最低賃金につきましては、周知、広報を行いまして履行確保を図ってまいります。

あわせて、キャリアアップ助成金ですとか業務改善助成金などの賃金引き上げ策、支援策につきましても活用の促進を図っていくことにしてございます。

3点目、安全確保対策でございます。1ページめくっていただきまして7ページになります。

平成29年の労働災害の発生状況でございますけれども、こちらのほうは最新のデータで資料6の4ページをご覧になっていただければと思いますけれども、中ほどのところに、平成29年1月末現在の速報値ということで平成29年の災害発生状況を書いてございますけれども、死傷者数につきましては5,092人ということで、平成24年の死傷者数と比べまして2.6%の増となっております。

内訳は中ほどの表のところでございますけれども、やはり第3次産業が2,590人で全体の約半数で最も多く、中でも社会福祉施設が大幅に増加をしている状況でございます。それから、陸上貨物運送業も730人で、平成24年と比べますと約10%の増ということでございます。それから、製造業と建設業につきましては、5年前よりも減少している状況でございますけれども、依然として災害発生件数が多いということと、死亡・重篤災害が多いという状況でございます。

資料はまた7ページに戻っていただきまして、死亡災害の状況でございますけれども、業種別死亡災害の推移というところで左の棒グラフをご覧になっていただきますと、平成28年は過去最少で30人ということになりましたけれども、昨年につきましては5人増加で35人ということでございます。平成30年、本年に入りましても、昨年よりは減少しておりますけれども、現在7人の方が亡くなっているということで、依然として死亡災害は多いという状況になってございます。

次年度への取組といたしましては、(1)の記述のところでございますけれども、13次の労働災害防止計画がスタートいたしますので、12次防の災害発生状況等を踏まえまして、まずは死亡・重篤災害の撲滅を目指すということで、製造業、建設業、それから陸上貨物運送業を重点に対策を推進することにしております。

それから、三次産業につきましては、この減少に向けまして、企業の本社指導による全社的な取組を推進するという事で、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動を展開していくこととしてございます。

それから、下の円グラフをご覧になっていただければと思いますけれども、過去5年間で死亡災害の3割を占めているのが交通労働災害で、それから、右の円グラフですけれども、死傷災害の2割以上を占めているのが転倒災害ということでございまして、これについては業種横断的に取り組むということで、特に転倒災害防止につきましては、総点検運動を展開するという事で、昨年は1,000件程度ということで前年より約100件、率にして9%程度の減少という効果もございましたので、来年度も引き続き積極的に取り組むということとしてございます。

それから、第4の柱、8ページでございます。

まず、(1)メンタルヘルス対策でございますけれども、労働者50人以上の規模の事業場につきましては、平成27年12月からストレスチェック制度の実施が義務づけられておりますので、それにつきましては、今1月現在でストレスチェックの結果の提出が約88%でございますので、100%に向けた指導を徹底することとしてございます。

それから、50人未満に対してもストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策を推進することとしてございます。

それから、治療と職業生活の両立支援対策でございますけれども、これにつきましては、働き方改革の観点から重要な課題となっております。

まずは、平成28年2月に策定されましたガイドラインの周知等によりまして、各企業において治療と職業生活が両立できるような環境整備を図っていくことが重要になってございます。このため、昨年立ち上げました推進チームを通じまして、産業保健総合支援センター等、それから県等と連携しまして、取組の促進を図ることとしてございます。

それから、(3)の職業性疾病対策でございますけれども、まず、化学物質対策につきましては、改正労働安全衛生法のさらなる普及、定着のため、ラベルでアクションを合言葉にラベルの表示と安全データシートの入手、交付の徹底を引き続き来年度も行っていくこと。それから、特定化学物質、有機溶剤の化学物質の取り扱い事業場に対しても監督指導を行っていく。さらには石綿等による健康障害防止、それから腰痛、熱中症等の予防にも取り組んでいきたいと考えてございます。

(4)労働衛生管理体制の確立ということでございまして、適正な産業医の選任など、今メンタル対策も両立支援対策も重視されておりますので、産業医、産業保健機能の強化が非常に求められていることもございますので、労働衛生管理体制の確立に取り組む、それから、健康診断と事後措置等の実施の徹底にも取り組んでいくこととしてございます。

それから、最後、五つ目の柱の労災補償対策でございます。

労働災害補償につきましては、被災労働者や遺族の方々への救済を図る必要があるということで、来年度も迅速、適正に対応することを徹底することとしてございます。

また、特に最近では請求件数も多く、かつ複雑、困難な事案となっております脳・心臓疾患、精神障害に係る労災請求と認定状況について申し上げたいと思います。

脳・心臓疾患につきましては、上のほうのグラフでございますけれども、ご覧のとおり毎年20件から30件程度の請求件数があるということで、認定件数は赤のグラフでございますけれども、毎年10件程度ということで、最近ちょっと認定件数も減少してきていたが、29年度はまた10件を超えるという状況になってございます。

精神障害につきましては、こちらのほうは全国と同様に年々増加をしているということで、ここ数年80件程度になっているということで、認定件数も昨年度は31件まで増加しているということでございます。

それから、次に、それぞれの過去5年間の業種別の累計件数を今回初めてあらましに載

せてございます。右のほうのグラフでございますけれども、脳・心、精神とも割合の高い業種としては運輸・郵便業ということで、いずれも全国より高い比率ということで、脳・心では38.6%、精神障害では22.5%という状況でございます。特に脳・心事案につきましては、長時間労働など過重負荷がかかる業務によって発症したということで認定されるということになりますので、この件数の多い業種については、やはり他業種よりも長時間労働の問題があるということで、その解消が求められるということかと思えます。

それから、労災認定となる精神障害につきましては、業務による心理的負荷によって発症するということになりまして、これは、いじめ、嫌がらせ、パワハラ等の職場でのトラブルですとか長時間労働などさまざまな要因が上げられますけれども、これにつきましても、主には長時間労働を背景とする場合は、その解消が求められる。それから、職場でのトラブルによって心身の不調を来すといった場合については、職場におけるメンタルヘルス対策の確保、それからパワハラへの対応というのが求められるということでございます。

いずれにつきましても、それぞれの対策のところでも申し上げましたけれども、特に長時間労働対策、それからメンタルヘルス対策につきましては、これらの過労死等をなくす観点からもそれぞれの対策が重要でございますので、来年度も全力で取り組んでいくことにしてございます。

私からは以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございます。

続きまして、職業安定部関係は、職業安定部長から説明をお願いします。

(岩野職業安定部長)

職業安定部長の岩野でございます。

9ページから11ページが安定部の関係になります。

第4の柱で、すべての人々が安心して働くことのできる雇用の場の確保についてご説明させていただきます。

1点目、雇用をめぐる動向でございますが、局長のほうからも冒頭お話がありました、福岡県の有効求人倍率は、全国の有効求人倍率を超えまして、平成30年1月現在で1.60倍と着実に改善している状況でございます。この後の表の数値につきましては、最新のものにつきましては3月末で集計する予定にしておりますので、現在はペンディングになっているものもございますので、その点ご承知いただければと思います。

雇用情勢につきましては、新規求職者が減少する基調で、新規求人は増加するという状況が続いてございます。業種、職種によっては人材不足が深刻化しているところでございますが、今後は社会経済の動向に留意が要りますものの、この傾向に変化がないものと見込んでいます。

2点目、職業紹介の充実強化でございます。

正社員有効求人倍率も1倍を超えているような状況でございます。求職者にとってはよい環境となっていることでございますので、若年層などの正社員を希望する方には正社員求人を提案し、子育て女性や高齢者など柔軟な働き方を希望する方には多様な働き方に対応する求人を提案するなど、予約制や担当者制によりますマンツーマンによるきめ細やかな就職支援を積極的に行ってまいります。また、不本意に非正規雇用にある方など、正社員転換のマッチング支援にも積極的に取り組んでいくこととしてございます。

一方、求人企業にとりましては、人手不足の深刻化による経営への影響が懸念される状況もあることから、求職者にとって働きやすい魅力ある職場となるような求人条件のアドバイスを窓口で行うことや、わかりやすい求人票にすることは当然のことでございますが、求人票に記載されない企業の特徴などの補足情報を求職者に伝えていくなど、求人者支援を積極的に図ってまいります。

関連しまして、少しお戻りいただきまして2ページ目でございますが、2ページ目の上段のほうに、人材不足分野等におけるマッチング支援の強化ということで記載をさせてい

ただいてございますが、マッチング支援を積極的に強化するということで、就職面談会の開催ですとか、雇用管理の改善を行う企業に対します助成金の周知や、来年度はハローワークに人材確保対策コーナーを設置することとしておりまして、これは福岡中央と小倉のほうに設置する予定にしておりますが、そういったところでマッチング支援の強化を図っていくことにしております。

戻っていただきまして、9ページ目の3番、若者の雇用対策の推進でございます。

本年1月の高卒の内定率が92.1%、大卒の内定率が80.7%となっております。しかしながら、未内定者もいることから、最後の一人まで就職が決定されるように取り組んでまいりたいと思っております。

なお、新卒の就職がその後の人生に与える影響が非常に大きいということから、新卒段階のミスマッチによる早期離職を解消することなどを目的に、若者雇用促進法により義務づけられております企業の職場情報の提供、法令違反求人への不受理、ユースエール認定企業の取組を確実に実施してまいります。

4点目、高齢者の活躍促進でございます。

高齢者雇用安定法では、65歳までの安定した雇用を確保するために、継続雇用制度の導入、定年の引き上げ、定年の廃止などの高年齢者雇用確保措置が義務づけられていますので、未実施企業への指導を徹底してまいります。

なお、生涯現役社会の実現に向けまして、ハローワークにおきまして生涯現役支援窓口を設置しております。地方自治体とも連携しまして、65歳以上の方の支援を積極的に取り組んでまいります。さらに高年齢者雇用安定法の義務を超えて、年齢にかかわらず働き続けることが可能な企業の普及啓発にもしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

5点目、障害者等の活躍促進でございます。

本年4月から、精神障害者の雇用が義務化されることに伴いまして、法定雇用率が民間企業で2.0%から2.2%に引き上げられることから、未達成企業への指導などにつきまして地方自治体と連携した障害者雇用の促進をしっかりと図ってまいりたいと思っております。特に障害者特性に応じたきめ細やかな就職支援により、職場定着の促進を図ってまいります。

6点目、外国人の雇用対策の推進でございます。

外国人の雇用対策につきましては、日本再興戦略2016等におきまして、外国人留学生の我が国での就職率を、2020年度までに現状の3割から5割に向上させることとされております。

また、昨年6月に閣議決定されました未来投資戦略2017においても、外国人留学生の就職支援について、さらに取組を進めることとされておりますことから、外国人留学生に対して、当局では新卒応援ハローワークを中心としまして就職支援を図ってまいります。

1枚おめぐりいただきまして、7点目、労働環境の整備・生産性の向上を通じた人材確保の取組でございます。

労働環境の整備や雇用管理改善、金融機関と連携した生産性の向上を図る事業主に対する助成金がございますので、こういったものについて人材不足分野の企業などに、例えば求人受理の機会、その他あらゆる機会を捉えて周知し、活用を図るということで求人充足のための支援を図ってまいりたいと思っております。また、先ほどのマッチング支援と相まって、人材確保の取組を推進してまいります。

8点目、職業訓練を活用した就職支援。

第4次産業革命への対応など、産業構造の変化や人材の流動化に対応した成長分野を支える人材育成のためにも、地域経済のニーズに即した公的職業訓練、最近ではハロートレーニングという名称で呼んでございますが、ハロートレーニングの周知、受講勧奨について関係機関と連携の上、取り組んでまいります。

9点目、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進。

本年1月から、職業安定法の改正によりまして求人条件の変更時の再明示が義務づけられております。また、本年10月に派遣法改正から3年を経過することになりまして、雇用安定措置の義務化の徹底や旧特定派遣事業者の特例措置が終了するということがございます。

すので、こういったことを周知し、しっかり指導監督に取り組んでまいりたいと思っております。

10点目、地方公共団体と連携した雇用対策の推進でございます。

雇用対策は地元ニーズを反映することが重要でございますので、来年度も地方自治体との雇用対策協定の締結に基づく雇用対策の実施、地方自治体と連携しました一体的実施施設、生活保護受給者の就労支援など、きめ細やかな対応に取り組んでまいります。

私からは以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございます。

続きまして、総務部関係については、総務部長にお願いします。

(渡部総務部長)

総務部長の渡部でございます。

総務部の業務につきましては、人事ですとか会計などの内部管理業務と、それから労働保険料の徴収という対外業務の二つでございます。

あらましのほうには、8ページの右下になりますが、第3として、労働保険料の適正徴収という項目を載せてございます。

予算のほとんどを占めます労働保険特別会計につきましては私どものほうで、労働局または監督署で保険料を徴収しているところでございますが、費用負担の公平性を確保するために、未手続事業の一扫対策、それから保険料の収納率の向上を目標としてございます。

企業が新しくできたとき、大体皆さんは厚生年金や社会保険の手続はされるんですけども、労働保険の手続を忘れる企業が結構多くて、そういった企業をなくすということを目的にしております。

具体的にはどういった形で捕捉するかといいますと、本省のほうで労働保険の事業所データと法務省の登記データを突合し、そういった中でも休眠事業ですとか、あるいは家族で立ち上げている事業もありますので、さらに今年度から国税の給与を払っている事業所のデータとかかけ合わせまして、絞り込んでリストをつくります。本省のほうで、基本的には労働保険事務組合連合会というところに事業を委託しているんですが、そちらのほうでどうしても個別に事業所を当たってもなかなか理解いただけないといったところにつきましては、労働局のほうで対応して、協力しながら進めていくということにしております。

それから、労働保険料の収納、今度はお金を集めるほうですが、景気もよくなって収納率が上がっております。昨年度は98.55%ということで、福岡労働局の中で今までで過去最高だったんですけども、どうしても景気がよくなっても一定程度保険料を滞納する事業場がございます。そういったところには直接出向いて説得したり、場合によっては差し押さえするというで収納率の向上を図っていきたいと思っております。

今年度2月現在で、昨年度よりも0.12ポイント向上しておりますので、昨年度の収納率よりもさらに上がるというのは確実にっております。

それから、(2)としまして、平成23年度から事業主の利便を図るということで口座振替制度を導入しているのですが、今のところ福岡では大体全事業場の12%ほどしかまだ利用されていません。今年度はさらに促進を図ったため、現段階で14%弱ということで2ポイント弱、昨年度より利用が促進されておりますので、引き続き進めていきたいと考えております。

総務部関係は以上でございます。

(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、ご質問やご意見はございませんでしょうか。

(堀江委員)

どうもありがとうございます。堀江でございます。

資料4の8ページの一番上、これは雇用環境・均等分野になるんでしょうか、一番上に副業・兼業の促進ということがございまして、昨年ガイドラインが出たということが記載されています。

不勉強で実はこれをよく読んでなかったもので、ちょっと教えていただきたいのですけれども、副業・兼業を促進するというふうに一般に理解しますと、仕事が二つ、三つあるということになるのですが、労働基準関係では昨今、過重労働対策ということが課題になっておりますので、そうしますと、労働時間の把握というのを副業・兼業したときにどのようにやっていくという内容になっているのかという点でございます。

国会で新しい法案が審議されているということですが、報道等によりますと、労働時間の把握義務というのを新たに設定していくのではないかとということも聞き及んでおります。そうなりますと、なかなか実態として副業・兼業している労働者をしっかり会社の中で把握して、その労働時間を聞く、把握するというのは、事業者にとっては非常に大きな負担、大変な作業になるのかなと思います。

また、私は医師ですが、民間の病院等におりますと、医師というのはほとんど副業・兼業しておりまして、実態として、例えば、1週間に40時間働いた後うちの病院に来ているのかとか、1日8時間労働した後うちの病院に来ているのかとか、把握しながら業務命令を出しているという事業主はそれほど多くはないのかなと私個人は感じています。

それを徹底する——副業・兼業を改めて促進する、そしてなおかつ時間を把握するというのは、なかなか両方成り立ちにくい制度ではないのかなと懸念しておりまして、この辺はうまく整合できるのかなということをちょっと感じた次第でございます。おわかりになる範囲で結構です。

(甲斐雇用環境・均等部長)

手元にすぐ出てこなくて申しわけないです。

ご心配のような向きがあるので、ガイドラインをつくって適正な、どこまでできるのかという話はございますが、きちんと労働時間を管理するよという話と、それから、これまでどちらかという副業・兼業を禁止しているようなところが多ございましたので、就業規則についても、労働時間を管理しつつ認める方向でのモデル就業規則をつくって、そういったものを一つのモデルとして適正な労働時間管理ができる形での副業・兼業ということガイドラインなりモデル就業規則なりでご提示しながら、ご心配の向きがないように進めていこうという形でございます。

手元に資料を持っていなくて、済みません。

(益村会長)

これは労働基準部とも関係するかなと思いますが、いかがでしょうか。

(西岡労働基準部長)

これについては、複数の事業場で就労される場合について、時間外労働の発生という問題もあることから、現行法でも「労働時間については通算する」となっています。その上で、労働時間の通算の結果、時間外となる場合、労基法上の所要の措置を講じなければならないことになっています。そして、通常、時間外労働が生ずる、要するに、最初の事業場で就労して、その後別な事業場で就労した場合については、その後のほうの事業場が、実際、契約の締結に当たって時間外労働にならないだろうかというのを確認していかないといけないということになるかと思えます。

いずれにしても、そういったところを含めて、このガイドラインで、副業によって長時間労働にならないように、まずは労働時間の把握を事業主のほうで適切にやっていただくということ等をしっかり周知していくことが重要であると思っております。

(益村会長)

よろしいですか。

(堀江委員)

現時点ではこれで結構でございます。ありがとうございます。

もう1点、別件で、同じように資料4の9ページの下のほうに、基準分野の一つ前のカというところで「多様な正社員」と書いてございます。

正社員という言葉がこの労働局の資料に出ているということで確認ですけれども、ここでいう「正社員」というのは、期間の定めのない社員という意味でよろしいのでしょうか。

(甲斐雇用環境・均等部長)

期間の定めがないだけということではなくて、いろいろな手当ですとか処遇について通常の労働者と変わらないようなイメージということで「正社員」としてございます。同率になるということではないですけれども、その時間なり職務とか均衡した形でいろいろな処遇がとられているという意味で「正社員」となっております。単に無期になるだけということではないということでございます。

(益村会長)

例えば、勤務地限定正社員というようなことが一つの例として挙げられると思います。転勤はない、福岡勤務地限定の正社員や、1日6時間勤務というように勤務時間を限定した正社員など、正社員といっても多様な形態が出てきているという状況だと思います。

ほかにご意見やご質問はございませんでしょうか。久保委員、お願いします。

(久保委員)

精神障害者の雇用義務化についてですけれども、障害によっては専門的な知識が必要な場合も出てくるかと思うんですけれども、そういった場合、産業医を置いているような企業でも対応が困難なケースが出てくるかとも想定をされます。そうした場合に、企業に対する相談や支援を、どういうふうにお考えかを伺いたいと思います。

(益村会長)

これは職業安定部長ですか。よろしくお願いします。

(岩野職業安定部長)

ハローワークでも当然企業に対しての相談等を行いますし、精神障害者のサポーターとか、そういった人を設置しておりますので、そういったところで企業の支援をしていくことになろうかと思っております。

安定行政はマッチングの部分だけではなくて、その後の定着も含めて支援をしてございますので、そういったことが可能かと思っております。

(益村会長)

ほかにご意見なり、ご質問はございませんか。有馬委員、お願いします。

(有馬委員)

昨年にも増して、盛りだくさんな運営方針を今日聞かせていただきまして、限られた人員で大変だと思いますが、ぜひ各所各所の徹底をよろしくお願ひしたいと思ひます。

1点だけ、先ほど来、法改正の話が出ておりますけれども、これだけの法改正が一気に進みますと、大規模で専門部署、スタッフを持つておるところは対応を早目にもうやっておるところもあると思うんですけれども、中小企業においては非常に、まず理解のところから、制度設計から、先ほどもそれに対する支援を小まめにやっていただけるということではあるのですが、さらにそこを深くいろいろ、今日使用者側のほうでも各団体が来ておりますけれども、私どもも徹底はいたしますが、ぜひそこにさらに細やかなご支援をよろ

しくお願いしたいと思います。

以上です。

(益村会長)

例えば中小企業などに対しては、さらに細やかなご支援をという場合に、具体的にはどういった形が望ましいでしょうか。

(有馬委員)

先ほども出ましたけれども、同一労働同一賃金の実現一つとりましても、法的な理解がやっぱりなかなか——無期転換ルールはまだ簡単なほうですけれども、実際に各企業ごとの正規と非正規の職務内容が違わない場合にどういうふうな対応をするかであるとか、先般の新聞にも出ていましたけれども、定年退職者の再雇用については、ガイドラインでもその方たちの取り扱いについては最高裁の2件の判決例が出てからまた検討するというとも言われておりますので、現行の今多くの企業が取り組んでおることとは違う下級審判決も出ておりますので、これの対応を中小企業まで含めて全部が一斉にやるというのは非常に——全部ただ合わせるだけなら簡単なのですが、そこをどういうふうに従業員の方にきちんと説明をしながらやっていくかというのは、労使間でも話をするところもあると思いますけれども、労働組合のないところにおいては、どういうふうにかちんとやっていくか、非常に困難なところではなかろうかと思えます。

(益村会長)

労働局のほうからもっと積極的に周知をお願いしたいということでもよろしいでしょうか。

(有馬委員)

はい。

(益村会長)

よろしく申し上げます。

ほかにご意見、ご質問はありませんか。岩崎委員、お願いします。

(岩崎委員)

資料4の19ページの雇用保険制度の中の教育訓練の関係でございますけれども、雇用保険の分野では助成金制度を使っていろいろな雇用改善をされるということで、特に建設では雇用改善を進めていくということだと思います。建設については雇用保険の率がちょっと違うということもありますし、重点的にしていただければと思います。

現在でも非常に大きい効果があると思っておりますけれども、今度の30年度では、中身はまだ詳しくわかりませんが、その助成金の制度とかを大幅に変えたりというので、その一つは周知をしてくださいという意見と、運用の面で、使い勝手の面では、建設が特に雇用改善を進めているわけですので、何か使い勝手のよいようなやり方で指導いただければと思います。よろしくお願ひいたします。

(岩野職業安定部長)

建設につきましては、委員ご指摘のとおり雇用保険料率が少し高くなってございますので、建設業専用の助成金が設けてございます。今般制度見直しで、30年はまだ姿が我々にも見えてはございませんが、人材確保助成金の1コースという形になって名称が若干変わってくる部分もあるかと聞いておりますので、そういった形のものにつきましては、しっかり事業主様が活用できるように、いろいろな場を活用しまして周知徹底していきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

(益村会長)

ほかにご意見、ご質問等ございませんでしょうか。藤田委員、お願いします。

(藤田委員)

あらましの、まず3ページ目のところからの働き方改革に関してですが、先ほど有馬委員のほうからもございましたように、今回かなりの内容が変更になるということもありまして、私ども労働者側としても、しっかりみずから勉強をして、労使関係があるところはしっかり労使で話し合っ、それぞれの事業所での働き方改革を進めていきたいと思っておりますが、こういう言い方は大変失礼かもしれませんが、いかんせん、地場、中小になればなるほど、なかなか現行法の法の趣旨さえもなかなかご理解をいただいている使用者の方が多ございまして、なかなか対応に苦慮しております。

そういう点では、有馬委員からございましたように、現行法の周知も含めまして、しっかりと使用者の方々に対します法の周知などについて、ぜひ力を入れて取り組んでいただきたいなということです。

それから、働き方改革で、この場で言うことではないかもしれませんが、8ページの労災の状況などにもあるように、運輸業界などを中心にして、かなり長時間労働が、横行しておりますというのは言い方が正しくないかもしれませんが、厳しい状況にあります。

今回も関連法の中で、今聞いておりますのは、長時間労働について罰則規定を設けるとい非常に画期的な法関連もなされる予定ですが、どうも運輸、とりわけドライバーのところあたりは何年か経過措置がやっぱり設けられるような状況も聞いております。

労災状況にも明らかに出ていますように、長時間労働というものが心身ともかなり負担をかけているというのは各種データからでも明らかでございまして、機会があればぜひ厚労省のほうに、運輸業界についてもしっかりと早期に長時間労働是正につながるような働き方関連法の審議につなげていただきたいと、済みません、この場で言うことではないかもしれませんが、よろしく願いいたします。

それから、もう1点ございまして、5ページに個別労使紛争の未然防止と書いてございます。当然、労働法制そのものを働く人にも周知をいただきながら、先ほど言いましたように使用者の方にも周知をいただくことで、この未然防止につながると思うのですが、もう1点、私ども労働組合という立場から言いますと、集团的労使関係をしっかりとすることによって、信頼ある、対等ある労使関係によって、そういう紛争の防止にも当然つながると思っておりますし、労働環境の改善にもつながっていくと思っております、おっしゃっていたのを私が聞き漏らしておいたら申しわけございませんが、この集团的労使関係をしっかりとつくっていく、あるいはそういった周知、啓蒙を行っていくということについて、労働局の方針というのが、どういう考え方で具体的にどう取り組まれるのかというのがあればお聞かせいただければと思います。

以上です。

(甲斐雇用環境・均等部長)

最初のお話の、働き方改革の周知をもっとするというお話につきまして、重ねてになるかもしれませんが、労働局でも十分な周知をやっていきたいと思っておりますが、30年度は働き方改革推進支援センターというものを設置いたしまして、そこできめ細かく対応していくと、労働局はちょっと敷居が高いのではないかなというようなご相談について、委託という形で行いますので、もう少しきめ細かくお気軽にご対応いただくような形で、このセンターを活用して進めていきたいと思っております、また、このセンターの周知を徹底していきたいと思っております。

また、同一労働同一賃金等々についてなかなか理解が進んでいないというお話もございました。説明も若干したところですけれども、現行法のパート法の考え方というのをかなりベースにしている部分もございまして、現行のパート法の履行確保ということで、当局において現行法でのパート法の中身がまだ少し理解できていない部分があれば、指導等を行ってまいりたいと思っております。

最後のご質問はなかなか難しいのですけれども、労働局としては個別紛争のほうはやっ

ておりますが、集団的な良好な労使関係のということについて、労働法制の講義あたりの中で一部触れているとは思いますが、地方労働委員会などで周知をされているところもあると聞いております。

(益村会長)

藤田委員、よろしいですか。

逆に私のほうが教えてほしいのですけれども、集団的労使関係がうまくいくようにということでは、福岡県ではどういうところでそれが行われているのですか。

(渡部総務部長)

福岡県の中に福岡県労働委員会があるのですが、そこは主に紛争解決の場であって、労使関係をうまくまとめるというような機能は実は持っていないんですね。紛争があったときに、あっせんなりして解決してくるところなので、そういうところがあるかどうか私たちもわからないのですが。

(野澤労働局長)

労働者の権利として、団結して、団体交渉をするなどといった権利が認められていること、それに関して行政が介入するという立場ではないというのは従来の立場だと考えていますので、ただ一方で、私どもは、労働基準法にせよ、労働安全衛生法にせよ、いろいろな形で、法令上のことについて労使で確認するという仕組みはつくっていますので、そういったものが有効に機能するための環境整備が重要だという認識はございますが、それそのものだけを、前面に立てて進めていったほうがよいのではないかという立場は、我々としては違うのではないかと考えております。

(益村会長)

使用者団体と労働組合とが集まって、有機的な連携ができるような場はあるのですか。

(藤田委員)

それは、連合ということと経営者協会様は定期的に話し合いの場はさせていただいています。

(益村会長)

それが、その場であるということですね。

(藤田委員)

そうですね。

(益村会長)

でも、それだけでは……。

(藤田委員)

済みません。

(益村会長)

もうちょっと改善してほしいという要望なのかなと思ったのでお尋ねした次第です。

(藤田委員)

いえいえ。労働者で集まっている労働組合の集合体の組織として労働組合を多くの職場、企業のご理解を得ながら結成をしていこうという取組は、私どもとしては積極的に独自にさせていただいているのですけれども、当然、労働局あるいは県、私どもにも、さまざま

な労働相談を受けておりますが、当たり前ですけれども、労働組合のない労働者からの相談が圧倒的に多ございまして、その際、労働組合があれば、しっかり経営者の方、使用者の方とお話し合いの場ができるのということ、そういう労働組合の結成のお手伝いは私どももさせていただいたりしますし、福岡県の労働者支援事務所さんも必要に応じてそういったお手伝いをされておられると思います。

労働者の権利でもある労働組合の結成、私どもは労働組合があることで、労使の関係が良好であればあるほど、お互いの労働条件と生産性を高め合っていくことができると思っていますので、そういう点で、難しいとは思いますが、国あるいは県といったところで、集団的労使関係というのは大切なんですよといったことを、行政の場からも普及、啓蒙などをしていただくと、ほんとうに働く者と使用者の方がお互いによりよい理解の中で、働く環境の改善と生産性の向上につながっていくのかなという思いから発言をさせていただきました。

(益村会長)

局長、よろしくをお願いします。

(野澤労働局長)

そのような考え方なり思いというのは我々も理解できますし、いろいろな個々の場面では、そういった労働者の権利があること、先ほど話に出ましたけれども、学生さんとかに対しては出前講座とかもやっておりますし、そういったことも含めて皆さんに理解を進めるといふことについては、機会をとらえてやっていきたいと思っております。

(益村会長)

ほかにご意見なり、ご質問等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、申しわけございませませんが、私のほうから2点質問させてください。

資料5の10ページの5番、障害者等の活躍促進のところの(1)で、精神障害者の雇用義務化に伴って、障害者法定雇用率が民間企業について2.0%から2.2%へと引き上げられたということですが、これは公務員とかについてはどうでしょうか。

もう1点は、同じく11ページの9、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進のところ、3行目のところに、平成27年派遣法改正から3年経過することに伴う雇用安定措置の義務化や旧特定派遣事業に係る特例措置の終了について重点的に周知、指導監督を実施しますとありますが、これは具体的にはどういうふうになるのか、もう少し説明をいただけるとありがたいと思います。

(岩野職業安定部長)

障害者のほうでございませませんが、資料の一番最後についております参考資料の2でございませ。

こちらでパンフレットを用意してございまして、法定雇用率のその枠囲みの真ん中辺でございませますが、民間企業、国、地方公共団体等、都道府県等の教育委員会ということで3種類に分かれてございまして、一番上が先ほど申し上げました民間企業で、公的機関は少し高めに設定ということで、今回2.3から2.5ということになります。教育委員会は公的機関ですけれども、少しいろいろな特殊性がございませるので、ちょっと率が低くなっているということではございませるので、精神障害者は全てこのどの事業主区分によっても採用が義務化されますので、全てが法定雇用率が上がっているという状況でございませ。

2点目の派遣の関係でございませ。27年改正派遣法では、個人の3年の期間制限というのが新たに法律で盛り込まれまして、同じポストで3年までしか派遣が継続できないということになってございまして、3年目に至った方について、雇用が不安定になるというこ

とから、派遣元、派遣事業者は雇用の安定措置をとるようという事で、新たな派遣先を探すですか、自分の派遣会社で無期雇用するとか、あとは……。

(益村会長)

正社員として雇ってもらおうとかですね。

(岩野職業安定部長)

はい、そうですね。そういったことを雇用安定措置としまして義務化しているという状況でございまして、ちょうど27年の10月から施行されていますので、今年の10月に過ぎていくと3年目でそういう対象者が出てくるということで、これが不安定にならないようにする、3年経過するから派遣切りというようなことが起きないようにしないといけないということで周知、指導を徹底していくということにしております。

(益村会長)

わかりました。ちょうど今年はその年に当たるのですね。

(岩野職業安定部長)

そうです。

(益村会長)

わかりました。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か。堀江委員、どうぞ。

(堀江委員)

資料4の10ページでございます。

これは意見で質問ではございませんが、実は、上から5行目のところに誤植かなと思う文字がありまして、「1か月あたり80時間を超えていると考えられる労働者に対して」とか、何かそういうのが抜けているんだと思います。これは後でまたご修正いただければと思います。

本論はそれではございませんで、その下のほうに「おって、」という段落のところで、時間外及び休日労働協定が未届の事業者に対して、民間事業者を活用し指導するという取組がございまして、いい取組だと思います。これは、要するに法律違反をしている事業者を民間事業者を活用しながら指導の徹底を図るということで、こういった形の指導というのは今後いろいろな分野で活用していくべき形態ではないかなと思っています。

そこで思いつくこととして、私、産業医科大学におりまして、またあわせて日本医師会の委員等もしてまして、再三話題になるのが、産業医の未選任という状態があり、これは10%ないし15%程度、統計上も選任すべき事業場で選任していないところがありますし、一方で、医師会等が調査しますと、医師の側から見ると、資格は持っているけれども契約できる事業場が見つからないという医者が近年増えております。

地域性があって、福岡がどういう状況かという手元の資料はないですけれども、大都市圏にそういう事例が多いのですが、要するに、そういう産業医と事業場のマッチングというのは、昔から再三医師会等でも話題になっておりまして、そのたびに、何とか公益社団法人である医師会が労働局から情報をいただいて、こういう事業場は産業医がないから、誰か紹介がてら医師会が「おたくは産業医を選任していないじゃないか、ちゃんとどうですか」と指導する、実は医師会側には産業医のリストがありますので、それをご紹介することができるのではないかなと、これを見て思ったのですが、その可能性について今後検討いただければ大変ありがたいと思っております。

以上です。

(益村会長)

これについてはご要望という形でよろしいでしょうか。ありがとうございました。
ほかにご意見、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)

ないようですので、議題の5、地方公共団体との連携（一体的実施事業）について、事務局から説明をお願いいたします。

(岩野職業安定部長)

資料7でございます。福岡県雇用対策協定に基づく事業計画でございます。

来年度も引き続きまして、福岡県と福岡労働局の雇用対策に関する協定に基づきまして事業を実施していくこととなります。

雇用対策協定を締結した労働局につきましては、この地方労働審議会でも毎年事業計画を報告するという事になってございますので、ご報告させていただきます。なお、この本事業計画につきましては、明日の3月29日に福岡県との協議会を予定してございます。これを踏まえまして4月に決定していくという予定になってございます。

昨年から変更した点ということでご説明させていただきたいと思っております。

1枚めぐりまして、内容でございますが、1の柱、「働き方改革」に向けた取組ということでございます。

これは、昨年は2番目の柱にあったものを一丁目一番地に配置してございます。この関係で、2の地方創生に向けた取組の推進、3の多様な人材の活躍促進は順次繰り下げている状況でございます。また、少しおめぐりいただきまして後ろのほうでございますが、4の生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援と5の公共職業訓練、求職者支援制度を活用した能力開発につきましては、昨年はまとめまして「重層的なセーフティネット」の中の下位レベルで整理しておりましたが、職業訓練の重要性等が求められていることと県と国が連携して行うということで効果が十分出てくるというようなこともございますので、上位の位置づけということで変更してございます。

お戻りいただきまして、「働き方改革」に向けた取組の(1)働き方改革の実現というところでございますが、昨年のこの柱は、ワークライフバランスの実現としておりましたが、生産性の向上や魅力ある職場づくりを行う中小企業への働き方をより明確にするという趣旨から、働き方改革の実現としてございます。

(2)の非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善でございますが、これは昨年度は、正規雇用の促進としておりましたが、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、無期転換ルールの周知など、福岡県と連携して実施することが非常に重要でございますので、こういった表記に変えてございます。そして、内容もその趣旨を盛り込んだところでございます。

3の多様な人材の活躍促進の方で、(2)の多様な女性の活躍推進、ここは昨年度は中身が一つでございましたが、二つに分けまして、アの女性活躍推進法の実効性を特出ししている状況でございます。これは300人以下の中小企業も含めた企業の一般事業主行動計画策定等を推進することが重要でございますので、一つ柱を前に出して明確にしているところでございます。

子育て女性の就職支援は、もともとの記載と同様の形で残してございます。

それと、(3)の若者の活躍促進のウの東京圏等からの人材還流の促進でございます。この項目につきましても、昨年は2の柱の地方創生の取組の中で位置づけをしておりましたが、U I Jターンということで東京圏からの若者をターゲットにするということが中心になりますので、若者の活躍促進の中に位置づけを変更してございます。

変更内容は以上でございます。昨年度に引き続きまして、福岡県、市町村と労働局が連携を強化しまして、地域の雇用問題に対して総合的な取組をこれまで以上に推進していくため、当計画を策定している状況でございます。

続きまして、資料8でございます。雇用対策における国と地方自治体との「一体的実施

事業」の実施状況でございます。

29年の実施状況につきまして掲載してございます。福岡県と福岡市、北九州市、久留米市、飯塚市において事業を実施してございます。

本年の実績につきましては1月末までの取り扱い状況となっております。

⑨の福岡市中央は、平成28年11月28日から事業を開始、また、⑩の福岡市早良区も昨年3月27日から事業を開始しましたので、前年度の実績はそういった数値となっております。

全体としまして、求職者が減少傾向という状況は今までご説明した状況でございますので、利用者のほうは減少基調でございますが、その中でもこの施設で利用者を確保しているものや、就職者数の目標を達成しているような施設もございます。また、若干届かない施設もございますが、自治体と連携しましてきめ細やかな就職支援を行っている状況でございます。

来年度につきましても、同施設で自治体と連携協力しまして、就労者の支援を効果的に運営していきたいと思っております。

以上でございます。

(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、ご質問やご意見等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、議題6、その他でございます。

職業安定部長から説明があるとのことですので、よろしくお願いいたします。

(岩野職業安定部長)

資料ナンバー9でございます。ハローワークのマッチング機能強化に関する業務の総合評価でございます。

全国のハローワークにつきましては、それぞれの労働市場の規模に応じまして11のグループに分け、マッチング機能強化を目的としてPDCAサイクルの目標管理を行っております。目標管理をすることで業務改善を積極的に進めているという状況でございます。

1枚おめくりいただきますと、本年度の数値目標のペーパーになってございます。こういった数値目標を設定しまして、もう1枚おめくりいただきますと、それに対応した、これは30年1月末現在のそれぞれの目標に対しました実績を記載させていただいております。これは各ハローワークごとにも明記してございますが、黄色い色が塗っている部分がございますが、これについては各ハローワークで自分のところで重点的にやりたいといった目標のところを黄色にさせていただいているものでございます。

繰り返しになりますが、求職者が非常に減少している中でございますが、その中でもしっかり就職支援を行っている状況でございます。

これにつきましては、今後3月末までの数値を確定した上で、その結果や改善状況を検証して、取りまとめ、就職支援業務報告として6月ごろに公表する予定にしております。

最後のページのところに、昨年福岡中央の報告を参考に添付させていただいております。本年もこの形式で取りまとめた上で公表する予定としてございます。この評価につきましては、今年におきましても委員の皆様に取りまとめた段階で郵送させていただくこととしておりますので、ご承知いただければと思います。

それと、大変恐縮ですが、30年度の数値目標につきましては、資料ナンバー4の一番最後のところ、行政運営方針の中に入りますので、行政運営方針の中の一番最後の別添というところで、30年度の目標を掲げてございます。これは厚生労働本省と調整してこの数字になっているものでございます。

それと、先ほどの参考資料2でございます。

法定雇用率は先ほどご説明させていただきましたが、あわせて精神障害者である短時間労働者の算定方法も、その下のほうでございますが、今まで短時間労働者でありますと、1人につき0.5カウントだったのですが、精神障害者の短時間につきましては1カウントするという状況もございますので、これもあわせてご承知おきいただければと思っております。これにつきましては、2月、3月にキャンペーンとしまして経済団体の皆様に要請、周知活動を行っていることをあわせてご報告させていただきます。

以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございます。

本日の議事は全て終了しましたけれども、ほかに何かございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

ほかになければ、以上で審議会の全ての議事が終了となります。

本日出されました委員の皆様のご意見を今後の労働行政の運用の中で、ぜひとも参考にさせていただきますようによろしくお願い申し上げます。

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、円滑な議事運営ありがとうございます。

これをもちまして、平成29年度第2回地方労働審議会を終わりたいと思います。

委員の皆様方、大変ご苦労さまでした。ありがとうございました。

— 了 —