

平成25年度第2回福岡地方労働審議会

平成26年3月4日（火）

（司会）

皆さん、こんにちは。ただいまから平成25年度第2回福岡地方労働審議会を開会いたします。

議事に入りますまでの間、進行を担当させていただきます企画室の福冨と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

ただいま委員の方、13名の方がご出席されておりますので、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、公開の会議とさせていただきます、この議事録につきましても発言者氏名を含めまして公開させていただきますので、ご了承のほどよろしくお願いいたします。

それでは、初めに、酒光福岡労働局長から委員の皆様にご挨拶申し上げます。

（酒光労働局長）

福岡労働局長の酒光です。本日は今年度第2回の地方労働審議会にご参集いただきましてありがとうございます。また、皆様には日ごろから労働行政の推進にほんとうに格別のご理解とご協力をいただいておりますことに感謝を申し上げたいと思います。

また、あわせて、先日ですけれども、審議会の委員さんを対象に、ハローワーク、監督署の視察の計画をしましたところ、多数の方にご出席いただきました。ほんとうに感謝申し上げます。やはり労働行政というのは、こういった現場の行政が基本になっておりますので、その視察をしたときの様子なども思い出しながらご審議いただければ幸いに存じます。また、当日都合でご出席できなかった方でご希望の方がいらっしゃいましたら、改めて言っていただければ、私どもで企画をさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は幾つか議題がございますが、特に来年度に向けての施策について議論していただきたいと思いますが、最近の状況だけ、若干初めに申し上げたいと思います。

雇用情勢ですけれども、最新1月の有効求人倍率が0.90倍となりまして、これは6年半ぶりの高水準。前回の平成景気のピーク時で0.91でしたので、ほぼそれに近い水準に

なっています。このままいくと、それを超える可能性も非常に高いと考えております。

こういった雇用情勢、全般的に求人が増えて、離職者も減っているという状況で、いい状況にありますけれど、私どもはこういった場面での行政課題としては、一つはやはり今まで特に求職者サービスに力を入れてやってきておりました。これは今後も大事なわけなんですけれども、あわせて企業サービス、求人者サービスということも大事だと思っております。いただいた求人を充足していくということに力を入れていきたいと思っております。特に幾つかの産業では人手不足が生じておまして、そうしたことが景気の足を引っ張ることのないように、求人の充足というものに力を入れていきたいと思っております。

それから、こういった雇用情勢を受けまして、今年3月卒業者の就職内定率などを見ますと、非常にいい状況になっております。改善してきておりますけれども、まだまだ未就職の方は大勢いらっしゃいますので、前回も視察していただきましたけれども、新卒応援ハローワークなどを中心としまして、3月までにみんな内定させるようなつもりで頑張ったいと考えております。

そういった雇用情勢とあわせて、もう一つの課題としましては、働く環境づくりということになりますけれども、特に若者の間で言われていますけれども、ブラック企業とか、若者使い捨て企業などという言い方をします。労働環境が非常に厳しい中で短期間で離職せざるを得ないというようなこともあるということでありまして、今そういった若者の使い捨てが疑われる企業への対策というものの取り組みをしっかりとやっていこうということで頑張っております。昨年の9月も電話相談などもやりましたけれども、今年度もそういった取り組みを進めていきたいと考えております。

また、景気がよくなっていくことの負の側面としては労働災害という問題がございます。労働災害はずっと減少傾向にあったんですけれども、去年は、まだ最終的な結果は出ておりませんが、微減にとどまる感じになっております。特に建設業、製造業ではむしろ増加しているということがあります。やはり仕事をしてけがしたり亡くなるということはあるとは思ってはおらないと思っておりますので、こういった労働災害対策にも十分力を入れてもらいたいと考えております。

それから、あわせて少子高齢化の中で、女性、高齢者、障害者、こういった方々の就労促進による全員参加型社会というものを実現していかなくてはいけないと思っておりますので、こういった方の就労支援、雇用支援を図ってまいりたいと思っております。特

に女性につきましても、政府全体としても、女性の管理職への積極的雇用、社会的な地位、指導的な地位にある人を育成していこうという気運が出てきておりますので、労働行政はそういう意味では前からやってきたわけですが、こういった流れに乗って、今一層の取り組みを進めていきたいと考えております。

大まかにいきますと、以上のような取り組みを今進めておりますけれども、若干補足して、国会等の全国的な状況を申し上げます。25年度の補正予算というのが既にできまして、一部、年度内から助成金の拡充等を行っていくということにしております。また、26年度予算も、もう既に2月中に衆議院を通過しておりますので、順調にいきますと、このままいけば年度内に成立するかなということがあります。新年度からの事業の実施というものを円滑にやっていくことは大事かなと思っています。

それから、今国会では大分労働関係の法案も多く出ておまして、雇用保険法ですとか、次世代支援法、それからパート労働法、安全衛生法、それから、あとさらに大きなものとして労働契約法の特別法と、それから労働者派遣法があります。いずれも重要な法案で、まだまだ国会の審議は雇用保険法が始まったぐらいの扱いなので、今後どうなるかわかりませんが、この後でご説明する労働行政の運用方針でもそういう審議をしていて、法案についての記載が若干あります。今そういった状況にあるということだけご説明を申し上げたいと思います。

本日、重要な機会だと思っておりますので、私ども、来年度の業務をきちんとやっていく上でも皆さんからの忌憚のないご意見をいただければと思っております。若干長くなりましたけど、私のご挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございます。

(司会)

次に、野田会長より開会のご挨拶をいただきたいと思っております。野田会長、よろしく願いいたします。

(野田会長)

それでは、一言ご挨拶申し上げます。

3月に入りますと、私は大学の教師ですので、卒業のシーズンが近づいてまいります。それで、今年は、今、酒光局長のほうからお話がありましたように、大学におきましてもなかなかいい就職状況でございまして、私の身近に知っている学生に関しては、それぞれ

個性に応じて自分の行きたいところに何とか就職できているというようなことでございます。

ただ、三、四年前に就職した子が、そのときには何とか就職しているんですけども、非常に雇用が厳しいときに就職した子というのは、企業がブラック企業というわけでも、やはり無理して、妥協、妥協を重ねて就職しているというところがあって、やっぱり合わないというので、苦しいのに頑張って就職できたのに、かえってそういう学生のほうがやめてしまって、相談に乗ってくれというようなことが実際に数日前も学生からメールが来たりして、そういうこともございます。

ですので、単に彼らだけの問題ではなくて、雇用の質の問題と言いましょうか、求職者と求人のうまいマッチングがやっぱり図られないといけないなと思う次第でございます。

今、ご紹介もありましたように、国会のほうでも、国会、あるいは労働行政の法案の準備の段階でもメジロ押しの状況でございますので、私どもはそれを十分に把握しながら、一方で私も1月に黒崎と、それから福岡中央と両方、労働行政の最前線を視察させていただきまして、非常に勉強させていただきました。そういうことも含めて、大きな流れ、あるいは身近な流れ、そういうものを含めまして、しっかり見届けながら、私どもの審議会としていろいろご意見申し上げられたらと思っております。

よろしく願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、議事に入る前に、お手元に配付しております本日の資料についてご確認をよろしく願いいたします。

5ページに資料目次がございます。資料はナンバー1からナンバー7までおつけしております。一番後ろに地方労働審議会令をおつけしております。不足などがございましたら事務局のほうへお申しつけください。よろしいでしょうか。

それでは、以後の議事につきましては野田会長に進行をお願いしたいと存じます。野田会長、どうぞよろしく願いいたします。

(野田会長)

それでは、ただいまから私のほうでお預かりしまして、議事を進行させていただきたい

と思います。

まず、最初に議事録の確認と署名というのでございますけれども、本日の議事録の署名につきましては、私と、それから労働者代表には西村委員、それから使用者代表には松岡委員とそれぞれお願いしたいと思いますがよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、西村委員、松岡委員、よろしく願いいたします。

本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめていただきまして、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、まず議題の(1)に入ります。議題(1)の関門港湾労働部会報告(諮問及び開催状況)についてでございます。私どもの部会でございますけれども、先月の2月12日に関門港湾労働部会が開催されました。その審議内容につきましては、本審議会会長として私のほうに報告をいただきました。この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ないために、今審議会において部会の議決の取り扱いを会長一任ということで謳っているということで承認をいただいております。それに基づき決議いたしましたので、委員の皆様にお伝えしたいと思います。

それでは、関門港湾労働部会の報告につきましては、事務局のほうから説明をお願いします。よろしく願いします。

(福味職業安定部長)

職業安定部長の福味でございます。

それでは、関門港湾労働部会の審議内容につきましてご説明させていただきます。

資料1をごらんください。

まず開催でございますけれども、去る2月12日に開催をされております。

審議内容でございますけれども、港湾雇用安定等計画というものがございます。これは関門港を含みます六大港につきまして、港湾労働者の雇用の安定を図る観点から計画されているものでございます。

審議事項として2点ございまして、1点は、現在の計画に関する今年度、現在までの施行状況についてございまして、こちらについては委員に意見を諮りましたけれども、意

見はないということでした。

2点目が、現行計画が本年度で期限を迎えますことですから、来年度からの新たな5カ年計画を策定することとなっております。これにつきまして、本省のほうで新たな計画という形で進めておりまして、その意見を求めるというものでございました。

計画の内容は4ページにざっと書かれております。主立ったところだけご説明いたしますと、枠囲いの中の1番でございますけれども、日雇い労働者が増えているということで、港湾労働者の中でも雇用の安定に課題のある日雇い労働者が若干ですけれども増えているという中で、今後、減少に努める旨、現行計画でも記載がありますけれども、引き続き記載をしていくということとしております。

それから、4番のところでございますけれども、港湾におきましても新たな機械が導入されている中で、それに対応した能力開発を進めるということが必要になる旨が記載されているところでございます。

部会を開催いたしまして、特に労使からの意見でございますけれども、2ページ、3ページに書かれてございます。労働者委員、3点ばかりありますけれども、その中で3番目の意見についてご説明させていただきたいと思っております。港湾労働者の過不足を調整するために派遣制度を使っておりますけれども、これについて7日という条件がございます。それにつきまして、条件を引き上げる等の運用も考えられないかというのが、労働者側のほうから意見として出されております。

使用者側からですけれども、その下でございますけれども、平成26年から5カ年計画であって、なかなか中期的な将来のことは見通しが難しいという中で、今後計画を推進していく際にはしっかりと地域の声を聞きながら進めていただきたい、このような意見をいただいております。

事務局といたしまして、これらの意見を取りまとめて、先ほど野田会長からご説明いただきましたとおり、会長にご説明差し上げまして、了解をいただいて、これをもって本省に意見を提出したところでございます。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。港湾雇用というのは非常に特殊な分野でございます。独自の問題も確かにあるようではございますけれども、基礎的な部分というか、やはり今の問題

関心と共通のところもあるように思いますけれども。

まず、今のご説明につきまして、ご意見、ご質問等ありましたらよろしくお願ひいたします。いかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

よろしゅうございますかね。それでは、これにつきましてはそういうことで、了承をお願ひいたします。

では、次ですけれども、議題(2)の家内労働部会の開催状況報告につきまして、これも事務局から説明をお願ひいたします。

(川田代労働基準部長)

労働基準部長の川田代でございます。よろしくお願ひします。

家内労働部会につきましては12月10日に開催がされました。資料のナンバー2をご覧ください。部会長、部会長代理の選出の後、家内労働の現状について審議がなされました。家内労働者、あるいは委託者の数とも、10年前と比較して半数になっている。特に繊維・縫製業について減少が顕著で、一方で紙加工業というようなものについては増加している。

それから、家内労働安全衛生指導員についての活動状況についての報告ということで、20事業場ほど巡回指導を行い、中には家内労働者手帳の交付について指導した事案もあったという状況でございます。

それから、資料の2ページになりますけれども、胆管がんの労災請求の認定が起こっている中で、1,2-ジクロロプロパン等の問題に関しまして、家内労働における洗浄、払拭の業務の暴露防止対策といったものが昨年3月付で通達されておりますけれども、福岡県内におきましては、これに該当するような有害業務に従事する労働者はいないという状況です。

それから、最低賃金の改定につきましては、最低賃金3カ年計画の中で、25年度改定の予定はないということで、また、最低賃金を引き上げるべき特殊な事情も見受けられないという結論に至っております。

平成26年度につきまして、婦人服製造業の最低賃金の改定について検討するというこ

とになりました。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。ただいまのご説明につきまして、何かご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

よろしいですか。最低工賃が喫緊の課題ということになりそうですけれども、よろしゅうございますでしょうか。

それでは、どうもありがとうございました。

それでは、ここからはちょっと長い議題になりますけれども、(3)福岡労働局労働行政運営方針案につきまして事務局から説明していただきます。

それでは、総務部長、よろしく申し上げます。

(渡辺総務部長)

それでは、26年度の当局の労働行政運営方針の説明をさせていただきます。各分野にまたがっておりますので、私のほうから一括して説明をさせていただきます。

事前に運営方針案、全文を各委員のほうに送らせていただいて、ごらんになっていただいている方もいらっしゃるかと思います。今日の資料でいうと3番目。非常に膨大な中身なので、少しこれの要約版みたいなものをつくっております。それが資料5になります。それから、その26年度の運営方針を説明する前に、資料4というのがありますが、これは私どもの25年度の重点事項、その中でも特に数値目標を設定しまして取り組んだ事項、これにつきまして、途中経過になりますけれども、その状況を最初にご説明を申し上げて、26年度のほうの説明をさせていただきたいと考えております。

それでは、資料4、横長の表になりますが、ちょっとごらんいただきたいと思います。

それでは、まず最初に労働基準行政の関係でございますが、最初の項目は災害防止の関係でございます。数値目標としましては、私ども、死傷災害、死亡災害と負傷災害、これを合算したものになりますけれども、これを24年度に比較して5%減らすという目標を設定しまして、いろいろ取り組んだわけでございますが、12月末現在で、減っておりますけれども、減少幅が0.6%ということでございます。ということで、ちょっとこの目標についてはなかなか達成困難という状況でございます。

続きまして、(2)でございますが、化学物質の関係でございますが、先ほど基準部長からもお話がございましたとおり、特に25年度におきましては印刷業の関係で、胆管がんが発生するという問題が一昨年度ぐらいから非常に大きな問題になりましたということがございましたので、当局としましては、全ての印刷業者に対して監督指導を実施するという事で取り組みました。12月末現在でその実施率というのを真ん中辺に書いてありますが、77%実施したということで、これにつきましては年度末までに100%の指導を行うということ。達成は見込まれるという状況でございます。

それから、(3)でございますが、メンタルヘルスの関係でございます。メンタルヘルスの関係では、特にメンタルヘルスセミナー、これを地方自治体と連携をした形で実施すると。4カ所実施するという事で目標を立てまして、これにつきましては12月末までに福岡県と共催のメンタルヘルスセミナー、県内4カ所で開催をしたということで計画どおりに進んでいるというところでございます。

続きまして、2ページでございますが、過重労働障害、過重労働の予防という関係でございますが、ここに書いてありますように、脳・心臓疾患、あるいは精神疾患という、これは多くが過重労働に基づいて発生する疾病でございますが、そういう疾病の労災請求があった事業場については、全て監督指導を実施するという事ですね。100%実施するという事で、これにつきましては一応12月までに、そこまでに請求があった事業場については全て監督指導を実施しているという事でございます。

それから、ワークライフバランスの推進ということでございまして、これはワークライフバランスを個別の事業場に訪問指導をして行うコンサルタントがありますが、このコンサルタント一人について、1月3件以上を実施するという目標を立てまして、12月末までに平均すると1人当たり、1月3.5件実施しているという状況でございますので、これも目標達成をできるだろうと見込んでおります。

続きまして、最低賃金の関係で、最低賃金審議会の円滑な運営ということで、これにつきましては、この県最低賃金、それから特定最低賃金、これを計画どおり10月と12月に発効できるように審議を進めるという目標でございますが、これもそれぞれ10月18日、12月10日という発効を迎えたというところでございます。

それから、最低賃金の周知ということでございまして、これにつきましては市町村の広報誌の掲載90%以上という目標を立てました。それに対しまして、市町村の広報誌には98%、改定された最低賃金の内容が掲載されたということで、一応目標が達成できたと

考えております。

それから、次は賃金を引き上げることに伴いましての、いろいろ設備投資などに対しての助成金、こういったようなことで、賃金の引き上げに資するというところで、こういう業務改善助成金というのを設けてありますが、この申請を200件以上申請するように周知するというところで計画を立てましたが、12月末までに222件の申請があったということで、これも200件の目標を十分に達成したというところでございます。

それから、基準行政最後ですが、労災の長期未決事案の削減ということで、労災請求がありまして、請求から決定までに6カ月以上を要しているというのを長期未決事案と私も呼んでおりますが、これが前年には103件という件数がございましたが、これを60%以上減らすということを目指しました。その結果、12月末で22件ということで、削減率にしましてマイナス78.6%削減したということで、これも目標が達成できたと考えてございます。

続きまして、職業安定行政でございますが、4ページになります。4ページに書いてある3項目、これは職業紹介の関係でございまして、安定所の中ではほんとうに基本的な業務の指標でございます。

(1)が就職率ですね。仕事を求めた方が何件就職したかという、その割合ですが、目標としては28.1%以上ということでございましたが、1月末現在では28.6%でございますので、まだ若干期間が残っておりますが、これは達成する見込みということで考えてございます。

それから、早期就職割合ということで、失業して雇用保険を受給している方を、できるだけ早く就職させるというものの割合でございますが、これを26.3%以上という目標を立てましたが、これはちょっと11月末現在ということになりますけれども、28.3%ということでございまして、これももう少し期間がございまして、例年の傾向からすると、年度末には十分達成しているだろうと考えてございます。

次に、(3)求人充足率というもので、先ほどの局長からのご挨拶もございましたように、求人者に対してそれがちゃんと人が埋まったというものの割合でございます。これを26.5%以上と目標を立てましたけれども、11月末現在で25.2%ということで、これは景気の動向なんかで求人数が増えたというような状況もございましてけれども、この数字からすると、年度末、ちょっと達成が微妙といったような状況にあるということでございます。

続きまして5ページでございますが、これは新規学卒者に対する支援の状況でござい

す。この新規学卒者に関しましては、ジョブサポーターという方が個別指導なりをずっとやっておるわけですが、その関係の目標でございまして、学卒者に正社員就職をさせるということで、7,317人という目標を立てまして、1月末で6,812人ということで、これも達成がされるだろうと思っております。

それから、ジョブサポーターさんが求人を開拓しております。この開拓数も9,907人という目標に対しまして、1月でもう既に9,441人という状況にございます。

それから、新卒応援ハローワーク、ここで新卒者の支援を集中的に行っておりますが、そのために利用者数というのを目標に掲げております。4万2,078人という目標に対しまして、1月末で3万9,793ということで、もう既に94.6%を達成しておりますので、年度末には100%が見込まれると考えてございます。

それから、正社員の就職者数、これが新卒応援ハローワークを利用した正社員就職、4,008人以上という目標に対しまして、1月で4,310人ということで、これも既に達成をしているという状況です。

それから、高卒の内定率につきまして96.4%以上という、前年度は96.4%なので、それ以上という内定率を目標にしておりましたけれども、1月で87.6%ということで、これも年度末までには達成をすると考えているところでございます。

それから、6ページですが、職業訓練を受けた、特にこの求職者支援制度による職業訓練を受けた者の3カ月以内の就職率、これにつきまして、就職率、これは求職者支援制度、基礎コースと実践コースとありまして、基礎コースでは60%以上、実践コースでは70%以上という目標を設定しましたがけれども、ここに書いてありますように、基礎コースでは1月末で85.8%、実践コースでは81.8%ということで、これも目標を達成する見込みということでございます。

それから、障害者の雇用の関係では、障害者の就職件数を3,055件以上という目標を立てました。それに対しまして、1月末で2,889人ということで、これも3月末までにはこの目標に達成するであろうと見込んでおります。

続きまして、雇用均等行政の関係でございますが、1番は、均等法、育介法、パート法という法律の指導を行いまして、是正をさせる割合を90%以上にするというのが目標でございます。ここにありますが、25年度中に、これは12月でございますが、1,158件の指導に対して是正が886件ということで、今現在では76.5%ですが、これも3月末までには是正率が90%以上になるという見込みでございます。

それから、ポジティブ・アクションの取り組みということで、働きかけを行った企業のうち、取り組んだのが40%以上ということで、これも実績のところに書いてありますように、取り組む企業割合が54.7%になっております。これは既にこの時点で目標を達成しているという状況でございます。

それから、子育て支援、次世代法の関係ですが、くるみんの新規申請企業を6件以上にするという目標を立てましたけれども、12月末までに7件の申請がございました。これも目標を達成したということでございます。

それから、総務の関係では、まず広報の関係でございますが、広報では新聞に取り上げられる回数を年間150回以上という目標設定をしまして、1月末までに230件の新聞掲載があったということで、これも目標を達成しているというところでございます。

それから、大学等におきます労働法の講義、私ども局長以下、幹部が講師になって大学に行って講義をするというものが、県内の大学、短大がおおよそ60校ありますので、その半分ぐらいを実施するという目標を立てましたところ、3月末までの予定も含めまして29校、講義数にすると33講義になるんですが、29校ということで、ちょっと目標に1校足りなかったというところでございます。ほぼ達成なんですが、一応達成しなかったと考えております。

それから、9ページになりますが、労働保険の保険料の徴収率につきましては、これは収納率を97.2%にするということでございますが、これも25年12月末までの数字で68.71%ということでございます。これまでの計画からすると、年度末にはこの収納率97.2%を達成するという見込みになってございます。

それから、労働保険料口座振替の利用率についても、10%を目標に取り組んだわけですけれども、10月末での数字ですけれども、利用率は7.67%ということございました。これにつきましては、まだまだちょっと周知が足りないというようなこともありまして、達成はちょっと難しいというところでございます。

これが25年度の状況でございます。

26年度の運営方針でございますけれども、資料ナンバー3、これは全文がついてございますが、非常に膨大な量になりますので、資料ナンバー5というのをご用意してございます。資料ナンバー5は、特に25年度の取り組み状況、あるいは26年度新たに実施される事業等を勘案しまして、特に力を入れて進めていこうと考えているものを特に抜粋をさせていただきました。資料ナンバー5に基づきまして説明をさせていただきたいと思ひ

ます。

まず、1、労働基準行政の重点施策等ということでございます。

(1) 若者の「使い捨て」が疑われる企業への取り組みということでございます。世間で言われるところのブラック企業といったような問題がございますが、それを念頭に置いたものでございます。25年度におきましても無料電話相談を実施し、その後、集中的な監督指導を実施したということで、この若者使い捨て企業の問題に取り組んでまいりましたが、来年度は特に新たなものとして、夜間、休日に対応する恒常的な電話相談体制、それからインターネットサイトの設置といったようなことで、そういう相談体制を強化していくということでございます。それらに寄せられたものに対して、適切に監督指導などを実施して対応していくということを進めたいと思っております。

(2) が安全衛生対策でございますが、先ほども申し上げたとおり、25年におきましては、死傷災害、減少をいたしました。ただ、減少幅というのは非常に小さなものになっております。ということで、さらに強力に進めていくということになりますけれども、それは死傷災害の発生状況の傾向につきましては特に大きく変わってございません。ということでございますので、26年度も重点的に指導をしていくところにつきましては、建設業、製造業、陸上貨物運送業、それから第三次産業の中の小売業、飲食店、社会福祉施設といったところを重点的に災害防止の指導をしていくことによりまして、労働災害減少につなげていきたいと考えているところでございます。

それから、(3)の化学物質による健康障害の関係でございますが、これにつきましては、先ほど来、申し上げますように、特に25年度は特定の化学物質によりまして、印刷業における健康障害の関係を特に力を入れて進めてまいりましたが、26年度におきましては、新たに化学物質による健康障害防止中長期計画というものを策定することとしております。それに基づきまして、いろいろな分野の化学物質取り扱い事業場を計画的に指導していくという方針で進めていきたいと考えてございます。

それから、(4)最低賃金関係でございますが、最低賃金につきましては、これは審議会の適切な運営によりまして、適切な額の見直し、最低賃金額の見直しと、それから、それをしっかり周知をして、しっかり履行を確保するということが一番の基本になるところでございます。そのほか、26年度におきましては、先ほど来、説明をしています業務改善助成金というもの、これの支給要件の緩和、あるいは支給額の拡大というところが行われますので、その活用を通じまして、賃金引き上げというものを支援していくということで、

賃金関係業務を進めてまいりたいと考えてございます。

それから、労災の関係でございます。長期未決を減らすというのは同じように進めてまいりたいと思いますが、ただ、この長期未決というのは、特に、先ほど申し上げたとおり、脳・心臓疾患事案とか精神障害事案、これらが長期化するという傾向がありますけれども、最近におきましては、それらの請求事案が増加傾向にあるということで、また、長期未決事案が増加するということが懸念されるということで、その対策をしっかりとやっていきたいと考えているところでございます。

次に、2、職業安定行政の重点策ということでございます。

まず、(1)は数値目標を設定した雇用施策の推進ということで、先ほど申し上げました三つの基本的な指標でございますところの就職率、早期再就職割合、それから求人充足率というもの、これにつきましては、26年度の数値目標をまだ設定しておりません。

けれども、速やかにこの数値目標を設定しまして、その数値目標が全て達成するように進捗管理を行いながら進めていくということが非常に重要だと考えてございます。

次に、障害者雇用の関係でございますが、障害者雇用率、ご承知のとおり、昨年4月に雇用率の改正がございました。その結果として、障害者雇用率を達成している企業の割合というのは若干低下したというところもございますが、障害者雇用に関しますいろんな助成金がございますので、その助成金の活用を進めるということ。それから、来年の4月には、また今度は雇用納付金制度というのが改正される予定になってございます。この雇用納付金制度、障害者の雇用率に応じてお金を納めたり、あるいは逆に受け取ったりするというようなものでございますが、これらの制度を周知をしていながら障害者雇用を促進していくということで進めてまいりたいと考えてございます。

それから、(3)番目ですが、職業訓練の推進ということでございます。職業訓練につきましては、公共職業訓練機関、あるいは民間の訓練機関というのがございますが、特に公共の職業訓練機関につきまして、訓練の内容とか、あるいは回数、人員といったようなところ、これは社会経済情勢の変化に伴って見直しをしていかなければいけないというものでございますけれども、それらの基礎条件を私どものほうで把握、分析をして、それらを公共職業訓練機関に情報提供を行うというようなことで、ニーズに合った公共職業訓練が行われるように進めていきたいと考えております。

それから、次に(4)若者の雇用対策ということでございますが、若者の雇用対策につきましては、また新たな事業が実施されるというようなこともございます。それから県内

におきましては、福岡わかものハローワークというものを新たに設置するといったような計画もございます。こういったところを、こういう若者対策の強化によりまして、さらに若者の雇用対策を強化してまいりたいと考えております。

それから、高齢者雇用でございます。高齢者雇用につきましては、従来から県の福岡県70歳現役応援センターといったところと連携をしながら、企業に対する相談・援助というのを進めてまいりました。それから、一部のハローワークにおきましては担当者制による就職支援を行ってまいりましたけれども、これらを引き続きさらに強力に進めていきたいと考えております。

それから、女性の雇用対策ということですが、これにつきましても、マザーズハローワークというところでの担当者制による就職支援というものを引き続き、きめ細やかに指導をしてまいりたいと考えております。

それから、雇用均等行政の関係でございますが、最初は均等法の関係でございますが、先ほど来、お話が出てございますように、26年7月に均等関係の施行規則、あるいは指針というものが改正をされるということになっております。これらにつきまして、しっかりと周知をしてまいります。

さらにポジティブ・アクションの関係では、新たに助成措置が講じられるということになってございます。これらの助成措置も的確に活用しながら、ポジティブ・アクションの取り組みを強力に進めていくというようなことで考えてございます。

それから、育児・介護の関係でございますが、これにつきましては、26年度は特に中小企業を重点的に訪問して指導するということを積極的にやっていきたいと考えてございます。これによりまして、中小企業の労働者、それと非正規の労働者の方の育児休業がしっかりと確保されるということを進めていきたいと考えております。

それから、(3)次世代法の関係でございますが、これにつきましては、くるみんの認定を受けることによります税制優遇措置の内容、それから、その取り組みに伴う企業のイメージアップといったようなメリットがあるわけですが、この辺のメリットということを積極的に周知をすることによって、この認定企業を増やしていくこととしたいと思っております。

それから、次世代法の国会審議、今やっておりますけれども、これが成立したときにはその周知を行っていくよう考えております。

それから、パートタイム労働法の関係では、これも現在、国会で審議中ということで、成立が見込まれているところですが、パートタイム労働法の改正、それから、ここに書い

ておりますように、新たに今度、パート指標とか、その他、幾つかの新しい指針みたいなものが制定されますので、これらも広く周知をしまして、パートタイム労働者の雇用改善ということで進めていきたいと考えております。

最後に総務関係でございますが、これはまず広報ですが、広報につきましては、マスコミに取り上げられるようにさらに工夫をして、発表資料などの工夫を通じて、さらに新聞等の掲載数を増やしてまいりたいと考えております。

それから、新たにニュースレターを発行しました。委員の先生方のところにもたしかお送りさせていただいたと思います。まだ1号しか出しておりませんが、この内容を充実するといったようなことも進めていきたい。あるいはホームページもよりよいものにして、私どもの施策が広く周知されるようにしていきたいと考えております。

それから、労働法制の普及に関する取り組みということで、先ほど申し上げたとおり、今年度、29校に対して労働法講義を行いました。26年度はさらにもっと多数の講義をしてまいりたいと考えています。

それから、労働保険料につきましても、さらに収納率を上げるということで、差し押さえの積極的な実施、あるいは若干内部の処理体制の見直しといったようなことで収納率をさらに上げていきたいと考えております。

以上が、非常に駆け足で申しわけないんですが、26年度の運営方針の中心的部分ということでご説明をいたしました。

(野田会長)

ありがとうございました。

それでは、引き続き、議題(4)の説明もお願いしたいと思います。福岡雇用施策実施方針案につきまして、事務局から説明いただきます。今度は職業安定部長さん、お願いします。

(福岡職業安定部長)

資料6をごらんいただきたいと思います。福岡雇用施策実施方針として書いてあります。この雇用施策実施方針(案)でございますけれども、ページをめくっていただきますと、タイトルの下に出てまいりますけれども、福岡県と連携して取り組む雇用施策ということでございます。雇用施策につきましては、国だけが行っているわけじゃなくて、県も独自

の施策を行っているということで、この両者が連携しながら雇用施策を進めていくことによって、雇用施策の実を上げていこうということでございまして、雇用対策法におきまして、国は県知事の意見を聞いて——国といいますか、労働局でございますね。労働局は県知事の意見を聞いて、この雇用施策方針を定めるということになっております。県に対しましては、先日、局長から副知事のほうを訪問いたしまして、意見交換を実施したところでございます。現在、ここにあらわしてありますとおり、方針（案）としてとりまとめを進めようとしているところでございます。

内容につきまして、ざっとご説明させていただきますけれども、大きく三つに分けておりますけれども、そのうちの第1点が地域における雇用創出と人材確保の推進でございます。（1）から（3）まででございます。

（1）点目といたしまして、グリーンイノベーション人材育成・雇用創造プロジェクトというものがございます。このプロジェクトの前提といたしまして、県が既に独自にグリーンアジア国際戦略総合特区という計画に基づいて取り組みを行っております。環境に配慮した産業拠点を形成するというものでございまして、次世代自動車であるとか、水素燃料電池、産業用ロボット等々、こういった分野における産業拠点の形成を推進していこうというものでございまして、この特区計画と相まって、このグリーンイノベーションに必要な人材を確保、育成していくことを進めていこうというのがこのプロジェクトでございます。厚生労働省が認定する補助事業として実施するものでございますけれども、これを県が実施するに際しまして、労働局といたしましても、この人材育成、人材確保を支援、共に連携しながら進めていこうというものでございます。

（2）番、県の産業政策における人材確保の推進でございますけれども、県が推進する産業政策に関連する分野につきまして、特に県が企業を誘致する等々という場合が主たるものとなってこようかと思っておりますけれども、そういった場合につきまして助成金等の情報を提供するとか、あるいは個別に必要なマッチング支援を行うといったような取り組みを進めていくこととしております。

（3）が建設人材確保に関する取り組みでございます。特に建設業におきましては人手不足が深刻であるということで、建設業若年人材集中確保事業というものを実施していこうとしております。ハローワークにおきましてもマッチング機能の強化を図り、連携しながら、この建設人材の確保の取り組みを進めていこうというものでございます。

大きな2番が、女性・若年・中高年齢者・障害者とございますけれども、まず、ハロー

ワークの求人情報の提供でございます。来年度からハローワークの求人情報を自治体に提供することとしておりまして、ハローワークの求人情報、その他の情報を県と共有することによりまして、全体として労働力の需給調整機能の強化を図っていこうというものでございます。

ページをめくっていただきまして、(2)でございますけれども、女性の活躍促進に関しましては、労働局といたしましてはマザーズハローワークを持っております。県におきましては、福岡県子育て女性就職支援センターというものを持っておりますけれども、相互に連携をさせながら事業を進めていこうというものでございます。

(3) 若者につきましては、アからカまでございます。

まず、新卒者につきましては、内定率、本年度は昨年度と比べて上がってきておりますけれども、まだまだ課題があるという中で、学校と連携を強化していく。さらには個別の生徒・学生に対する支援、これを県と共同して進めていくことによって、生徒・学生が最終的に就職に結びつくためのマッチングの促進を図ることとしております。

そのほか、未就職卒業者につきましては、新卒応援ハローワークと県の若者仕事サポートセンター、フリーター等につきましては、来年度から福岡わかものハローワーク、先ほど行政運営方針のところでもありましたけれども、こちらを開設いたしますが、これと県が運営する若者仕事サポートセンター等との連携。今度、ニートにつきましても、若者サポートステーションとの連携等々を進めていくこととしていところでございます。

また、カにありますとおり、職場定着支援も進めることとしております。

(4)、(5) ですけども、中高年齢者、あるいは高年齢者につきましても、福岡県中高年就職支援センター、さらには70歳現役応援センター、こちらとの連携を進めていくことによりまして、中高年齢者、高年齢者の就労の促進を図っていくこととしております。

(6) 障害者につきましてでございますけれども、就業者数は増加しておりますけれども、まだまだ雇用率を達成していないところもございまして、さらなる雇用の促進が必要であるということで、面談会、あるいはセミナーでの発表会、あるいは特別支援学校教職員との交流会等々によって連携を行うということとしております。

さらにはハローワークと障害者の生活、就業を支援する機関といたしまして、イのところにあります障害者就業・生活支援センターというものがございますけれども、こちらとの連携も図るということでございます。

最後のページですけども、重層的なセーフティネットの構築ということでございます

けれども、(1)生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援ということで、生活保護を受給している方、あるいはそのボーダーにあるような方、こういった層を対象といたしまして、県と連携をいたしまして、早期就労を支援していくこととしております。

また、運営方針の中でも出てまいりましたけれども、公共職業訓練、あるいは求職者支援制度を活用した能力開発につきまして、職業訓練ニーズを見きわめながら、的確な訓練科目の設定に当たっていくと。そのために県と連携をしていくこととしているところでございます。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございました。

それでは二つ、ご報告いただきましたけれども、行政運営方針案及び福岡雇用施策実施方針案、この二つにつきまして、ご意見、ご質問をお願いしたいと思います。ご発言をお願いします。

(石川委員)

石川でございます。日ごろの労働者福祉の前進でご尽力いただいている局の皆さんに感謝を申し上げたいと思っております。また、先ほどございましたニュースレターですか。拝見いたしまして、私どもの事務所の広報板に両面貼付をさせていただいておりますので、ぜひ頑張って続けていただきたいなと思っております。

私のほうからは、先ほどナンバー4で説明がありました最賃に関する取り組みなり方針に関しまして、質問なり、ご要望をさせていただきたいと思っております。

2ページにございました、いわゆる周知の取り組みについてでございますが、自治体関連の組織でございますので、県下60市町村、98%ということは、おそらく一つどこかが連携ミスかなにかで広報ができていないんだらうと思っておりますが、ぜひ、100%ということで、町村自治体との連携をさらに密にさせていただいて、労働者の賃金の底上げといたしますか、周知をお願いしたいと思っております。

あわせて、運営方針のほうにもかかわってまいりますけど、業務改善助成金ですかね。これについてのやっぱり周知がなされているのかどうかというのが質問として考えたんですけれども、運営方針のほうに掲げてございますので、やっぱり新年度早い時期に改めて

市町村の広報、結構私も目にしますので、お読みになっている県民の方が少なくないと思うんですね。あるいは中小の事業者の方が、あるいは中小で働いている労働者が目にして事業主にアドバイスをするとか、情報を提供するとか使われるのではないだろうかと思えますので、ぜひ新年度早い時期に各市町村との連携を取っていただいて、この助成金制度も含めて、改めての最賃の制度、金額、助成金、そういったところの周知をお願いしたいなと思っているところでございます。

それで、最賃は大体10月の初旬に改定がなされておると存じ上げておりますけれども、市町村の広報の時期としては、大体私が住んでいるところは月に1回広報が出ますけれども、10月改定があって、県下の59自治体が昨年度はなされているそうですけれども、どういう時期のスパンでなされていくのかですね。やっぱり早いほうがいいと思いますし、複数回、その改定の時期と、次の新年度の早い時期にする。そういったところが必要だろうと思ってございまして、そこあたり、わかりましたら教えていただきたい。掲載の時期についても教えていただきたいなと思っております。

もう1点が、いわゆる若者支援の関係にも関連してくるんだらうと思いますけれども、非正規の支援策が運営方針のほうに記載してございますけれども、ここについて、特に26年度、次年度、力を注いでいかれようとしているところがございましたら、少し行間の部分はあるだろうと思っておりますので、そういったところを教えていただければなど。私ども、労働組合、団体でございますので、私どもとしても、やっぱり組織内に対する情報収集あたりはできるところがあるのではないだろうか、非正規だけではございませんけれども、考えてございまして、ぜひそういった参考になる部分がございましたらということで2点目の質問をさせていただきたいと思っています。よろしく願いいたします。

(野田会長)

よろしいでしょうか。お願いいたします。

(川田代労働基準部長)

最賃のことについてご紹介をいたしたいと思います。

まず、市町村広報誌の掲載でございますけれども、これはできるだけ地域最賃が10月1日発効になるように、特定最賃につきましては12月初旬ぐらいの発効に向けて審議をいただいているということでございまして、決定され次第、随時、広報を行っていく。

市町村にもして回っているという状況でございます。

それで、連携ミスで100%できていないのではないかとご指摘があったんですけども、実はなかなか載せてくれないというところには、事務方のほうで再三再四足を運んでお願いをしているわけですが、中にはやっぱりそういう施策を理解してもらえないというか、そういうところも中にはあるというのが実態でございます。

それから、助成金につきましても、これは福岡は228件ほど申請があったわけでございます。これは全国で断トツの申請件数で、これにつきましては相当の力を入れて周知もやってまいりました。ただ、市町村広報誌というのは、そういう助成金を一つ載せれば、次の助成金は、次の助成金はということで、助成金とか、そういうものを載せてくれるというのはなかなか難しいところがありまして、それはまた別途の市町村関係との連携の中でいろいろお願いをしながら周知を図ってまいりたいと思っております。

よろしいでしょうか。

広報の時期は、先ほど申しましたけど、10月から11月、12月にかけて実施いたしております。

(福味職業安定部長)

非正規労働者に対する雇用対策でございますけれども、まず認識といたしまして、非正規であるということによりまして、若者の能力開発が進まないと将来につながっていくようなキャリア形成ができないということがあると思っております。まず、新規学卒者、あるいは既卒者の方等々、若い方に対しまして就職指導をいたします際に、できる限り正社員として就職するようということをご指導するよう心がけているところでございます。

26年度における取り組みといたしましては、運営方針の中でも出てまいりました、わかものハローワークというものを、これが天神、エルガーラの12階にございますけれども、こちらのほうにできますものですから、その中で、特に若い方が、それまで正規としての経験がなくて、正社員として就職しようといった際に、職業経験、技能、知識等々の不足というものが出てまいります。そういった中でいかに就職を促進するかということでございまして、一つには、原則3カ月間、試行的に雇用するというトライアル雇用制度がございます。こういったものも活用しながら、正規雇用に向けての就職を支援していく。その際には履歴書の書き方、あるいは面談の受け方等々、さまざまな対策を講じながら進めていくと。また、自治体におきましても、若者雇用対策というのを進めていく中で、それ

と連携しながら施策を進めていきたいと、このように考えているところでございます。

(野田会長)

ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

では、お願いいたします。

(西村委員)

こんにちは。昨年の12月の終わりの大会で連合の事務局長になりました西村です。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、労働行政の重点施策などの案で、資料ナンバー5の若者の「使い捨て」が疑われる企業などへの取り組み、いわゆるブラック企業の対策について、少しご意見を言わせていただきたいと思います。

私どもの労働相談等々を行っている中で、若者に限ったわけじゃないんですけども、ハローワークなどで労働条件を確認して、その企業に入る。その労働条件の中では、社会保険、雇用保険ありというようなところでその企業に入るんですけども、入ってみると、なかなかその手続をしてくれない。問い合わせしてみると、来月に、来月にと行って先延ばしをされる。先延ばしをされて、もう頭に来たから、少し言うと、解雇だ、首だといったところで首になる。そういったハローワークの中で示された労働条件と違った事例というのが多々あるというような労働相談が私どものところに来ております。

これはいわゆるブラック企業がそういったところを、ちゃんと実行しないでいらないと言ったところに問題があると思うんですけども、労働局のほうとして、そういったところのチェックはなかなか厳しいと思うんですけど、ブラック企業というのはその回転、要は3カ月たってまた求人票を出す、3カ月たってまた求人票を出す。そういった繰り返しが多分発生していると思うんですけども、ハローワークでそういったところのチェックができて、中に入っていけるのかいけないのか、法律的なところ、私はわかりませんが、そういった注視をする。求職者に対して、労働者に対してそういったところは注視しなさいよというような喚起をする。そういったところも、ある意味、自分たちで守っていく上で必要なのかなと思っているところです。ぜひ、そういった取り組みができれば対応をお願いしたいと思います。

それと、もう1点、最後のパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進、

一番最後の4ページのところになりますけれども、今国会で、このパートタイム労働法の改正というのが出されて、今、国会のほうで審議されていると思うんですけれども、やはり均衡待遇、これを企業側もそうですけれども、そこで働いている人たちにどう示していくのか、どう教えていくのかというのが一番理想だと思います。経営側は、経営者協会なり、中小企業団体なり、いろいろなところで立てて、おろしていきますけれども、やはりそういう問題点を持って、おかしいねと言っていくのはやはり労働者、そこが声を上げないことにはなかなか、よくない企業ではそこで泣き寝入りしてやっていくというようなところが実情ですので、健全な企業はそういった法律を守っていくといったところがやっていると思われるんですけれども、労働者にどうやって周知していくかという観点から、周知といったところをお願いしたいと思います。

以上です。

(野田会長)

それでは、最初、若者雇用対策のほうから。

(福味職業安定部長)

まず、ハローワークにおける求人内容と実際の求人内容が違うということにつきまして、そういう状況が時々起こってしまうということにつきまして、ほんとうに申しわけなく思っております。

ご説明にもありましたとおり、なかなかチェックというのは厳しい面もありますけれども、実際と違っている場合には厳しい指導を、しっかりと行っていきたいと思っております。

(元木雇用均等室長)

パートタイム労働法を施行しております雇用均等室の元木です。パートタイム労働法、屈折3年ぐらいでやっと国会に提出することができまして、今、審議を待っているところでございます。成立しましたら、全力を挙げて周知をしなければいけないと思っております。もちろん一義的には事業主の義務ということですので、事業主側への周知というのは当然なんです。おっしゃるとおり、労働者に対してもこういったパートタイム労働法があるということを周知することは必要なことだと思っております。なかなか労働者個人個

人に情報提供をするというのが、このパートタイム労働法に限らず、重要であるんですけども極めて難しいところですので、そこはほんとうに連合さんを含め、労働組合の方々の協力を仰ぎながら周知をしていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

(川田代労働基準部長)

パートタイム労働法、そもそも労働条件に関する法律でございますので、それで成立した暁には、当然のことながら、労働基準行政の中のいろんな説明会、それから集団指導ですね。それから個別の監督指導、そういった中で幅広く周知は図ってまいりたいと思っております。

(酒光労働局長)

若干、ハローワークの求人関係で補足をさせていただきますが、もちろん私ども、ハローワークで求人を受けたときに、求人内容については、担当者がよく確認しながらやっておりますが、中にはよく理解していないとか、悪質な場合は、最初から企業にそのつもりはなくてという場合もあるかと思ひます。

仕組み上は、利用者が合意すれば、必ずしもハローワークの求人と違う労働条件でも契約していけないということにはならないと思ひますけれども、やはりそういうのが最初から考えて予定していた場合もあると思ひますので、そういう場合については、なるべくハローワークで紹介した求人であれば、ハローワークに情報提供をいただければ、ハローワークのほうで事業所に確認をして、求人を出させ直すとか、そういったこともしておりますし、あまり悪質な場合は、保留とかいう形で、そこからの求人は出さない、表に出さないとか、そういういろんな措置もあります。なるべく未然防止もしたいと思ひますけれども、どうしても起きてしまったような場合については、求人を出したハローワーク、求人広告誌のほうでも、そのようなチェックをやっておりますので、是非そういうところにバックしてもらひのが大事かなと思ひます。

また、もう一つ、最近、若者向けの講義など、さっきあその表の中にもありましたけど、やっておりますけど、私もそういったところは、契約を結ぶときは非常に大事なんで、企業のほうでもちゃんと書面通知が義務づけられていますから、労働契約をするときにその内容をよく確認して、書面をちゃんととっておいてくださいよというようなことも言っ

ています。そういうことも今後そういう講義の場とか、そういうのを通じて周知していきたいなと思っています。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。

(堀江委員)

産業医科大学の堀江でございます。

4点ほどございまして、1点ずつ意見を述べさせていただきます。

一つ、ただいま議論がございましたハローワークと労働条件との関係というところで、実はこの1月にも八幡西労働基準監督署、あるいは黒崎のハローワークを見学したときに、その両者の情報の交流というところにちょっと興味を持ちまして質問させていただいたんですが、私も認識していなかったのですが、それぞれに守秘義務があって、なかなか、例えば労働基準行政で監督をした内容を全てハローワークに通報するというわけにもいかないというようなことを伺いました。

ただ、今日いただいた資料3の21ページのところ、上から2行目、3行目のところ。21ページの2行目、3行目のところを見ますと、これは基準のほうの重点施策ということで入っているんですけども。資料3ですね。資料3の21ページですが、この労働条件相談ダイヤルで受けた云々とありまして、事案の内容に応じては監督指導を実施すると。これはしっかりやっていただきたいところなんですけど、その結果、なかなか改善しないというようなものについては、積極的にハローワークのほうに情報を提供していただいて、それが全てブラック企業というわけではないかもしれませんが、労働条件のなるべくいいところに意欲のある方が就職されるという、よい循環サイクルを構築していただくことができればありがたいなと思っている次第でございます。これは1点目の意見でございます。よろしいですか。

(川田代労働基準部長)

監督指導をした結果について、どこまで提供できるか、少し検討してみたいと思います。

(堀江委員)

ありがとうございます。

2点目なんですけれども、2点目は、これもただいま議論のありましたパートの件なんです。実は同じ資料3の24ページから25ページにかけて、今般、第12次労働災害防止計画では、サービス業や特に小売業、こういったところに重点業種としての注目が集まってくるところかと存じ上げます。こういった業種においては、かなりパート労働者、あるいはその他の非正規労働者を使っているのかなと承知しております。なおかつ、健康管理面から見ますと、12次防を制作するに当たって緊急に調査をやったところ、サービス業においては本来の法定要求事項である健康診断を実施していないとか、あるいは労働者側の受診率も高くないと。事業者側も労働者側も健康管理ということに対する関心が低いという実態が浮き彫りになっているように理解しております。

そういったことを含めて、労災の観点からも、このサービス業に関して注目が集まっているというところだと思いますので、ここはぜひそういう中でも、特にいわゆる非正規雇用については、健康管理に関する適用除外といえますか、50人未満とか、あるいは1年未満の雇用とか、いろんな条件で健康管理がなされていない労働者がたくさん働いているという結果につながっている面がありますので、法定事項はもちろんのこと、それ以上にパート労働者を含めた健康管理というものを、これは労働者の一部というよりは、同じ仲間の労働者ですので、例えば一人が結核をお持ちなら、全員結核になるわけですから、そういった観点で、集団管理をしっかりとやっていただけるように視察を行っていただきたいと思っております。

あわせて、細かいことなんですけど、25ページの小売業のところにはKYT活動というのが出てくるのですが、このTはトレーニングのことだと思うんです。とってもいいのかな。KY活動でいいのかなと思ひまして、ちょっと細かいことなんですけども。

この2点目ですけど、何かございましたら。

(川田代労働基準部長)

パートにつきましても、雇入れ時検診の確認をさせていただきます。それから、いろいろな健康づくり対策を積極的に進めていくという観点から、幅広く健康診断及び健康測定を行って、それで所見があるものに対してはまた次の措置を講じるといったような点につきましても、きめ細かく行うように指導を行ってまいりたいと思います。

それから、KY活動ですけど、通常、KYTとしておりますので、ご了解いただきたいと思えます。

(堀江委員)

危険予知トレーニングというのか、あるいはKY活動というのか、どっち。

(川田代労働基準部長)

そうですね。KYTだけでよかったかと思えます。修正いたします。

(堀江委員)

3点目なんですけども、これは資料をまとめるに当たって苦勞されているなど思うのが、過重労働でございます。というのが、これは平成18年に労働安全衛生法の中に医師による面接指導というのが組み込まれた際に、この労働時間の問題が健康管理のほうに広がってくるということで、こういうふうに労働基準と安全衛生とを分けて書きますと、両方に記載が分割されるような体裁になります。確かにこの資料3も27ページまで行くと、上から6行目に長時間労働者への医師による面接指導というところが出てくるのですが、ずっと点検しましたところ、ほかには一切これは出てこないんですね。

例えば、ちょっと戻りまして、20ページの、これは基準行政の冒頭の過重労働ということなので、過重労働による健康障害の防止のためにこの面接指導があるということであれば、この中にも何か一言、書いていただくとありがたいなと思っております。特にこの過重労働による健康障害というのは循環器疾患と言われるものでございまして、循環器疾患に関しては、いわゆる定期健康診断の中になんかの項目が入っています。したがって、この健康障害を防止するのであれば、まずは健康診断をきちんとやっていただく。その事後措置、就業上の措置につながるようなこともしっかりやっていただく。その上で面接指導をやっていただく。こういったことが、私ども、産業医といいますか、産業医学といいますか、そういう分野から見ますとまず出てくるんですけど、それがここに記載されているとありがたいなと思っております。

これと、もう1カ所、23ページにも過重労働が出てきて、三つにどうも分かれているんですね。23ページのほうは、これはワークライフバランスということでまとめられているようなんですけど、こちらのほうは、健康管理につながることをわかるように書いて

ていただければありがたい。

(川田代労働基準部長)

ありがとうございます。ご指摘を踏まえて修正いたしたいと思います。

(堀江委員)

最後の点は、実は化学物質に関することでございます。先ほど、資料の4のところで最初にご説明いただいた、労働基準行政の12次防の(2)に化学物質関係が出てまいりまして、年度目標の中にP R T Rというものが出てきました。これは「Pollutant Release and Transfer Register」のことだと思うんですけど、この情報を活用するというのを年度目標、25年度掲げられていて、26年度の中にこれは出てこないように思ったんですけども、これは何か理由があるのでしょうか。

(川田代労働基準部長)

いえ、これはとりあえず現在、把握しているものとの突合を行うという、そういう点だけを25年度に掲げておりましたので、それは一応達成、済んだということでございます。ただ、それだけのことでございます。

(堀江委員)

P R T R、環境省や経済産業省もかかわった事業でございますので、こういったところで項目が上がっていれば、その物質が存在すると。確かにそういうことだと思うんですけども、そうなりますと、資料3の26ページの化学物質のところなんですけど、ここにはS D Sが出てきまして、そこにリスクアセスメントという言葉も出てまいります。これは非常に重要な言葉だと思っているんですけど、ずっと見ていきますと、確かにそこに有害物があるやなしや。あった場合には、それは有機則や特化則に該当するかどうかということが中心に論じられているように若干見受けられるんですね。P R T Rもその物質があるかないかということを中心に見ているということなんですけど、これはどちらかというと、これまでの労働行政の手法を踏襲しておられまして、すなわちハザードベースの管理になっているところがある。まさにここにリスクアセスメントという言葉も出てきますが、これがおそらく数年前から、これも平成18年から労働安全衛生法の28条の2というところに

書かれた新しい、これからの、どちらかというとな米のルール、自主的、自立的な化学物質管理を目指したもので、こちらはリスクベースの施策かなということで、もし、これをつなげるとしたら、物質が存在する。なおかつ、その上でもう一言、それが労働者に暴露するかどうか。ここの指標がやっぱり現場でとられているかどうかを基準行政の中でチェックしていただけるとありがたいなと。具体的に言いますと、作業環境測定を実施というのがあるか。あるいは実施していなければ、さまざまな化学物質のコントロールランニングをやっているのか。こういった記録があるかといったことをチェックすれば、物質があるかないか。そして、それが労働者に暴露しそうかどうか。この二つの指標を監督すれば、リスクアセスメントは現実できているかどうかというところになるのかなと思いますので、そこを少し書いていただき、なおかつ、このリスクアセスメントという言葉ができれば資料5のまとめのほうにも一言どこか、やっぱりキーワードだと思いますので、これは出していただけるとありがたいなと思います。

(川田代労働基準部長)

ありがとうございます。リスクアセスメントにつきましては、特にそのSDSの交付対象物質につきまして、今度の通常国会で成立させようということで法案を準備しているところです。法案成立後は、SDSの交付対象物質についてのリスクアセスメントに、積極的な指導に取り組んでまいりたいと思います。ご指摘いただきました点につきましては、また検討をいたしたいと思います。

(野田会長)

ほかにご意見、ご発言ございますでしょうか。お願いいたします。

(岩崎委員)

福岡県建設業協会の岩崎です。

助成金について、今日の資料の中に入っていないんですけど、例えば建設業あたりの雇用に関する助成金とかいうのがあると思いますけど、資料にはないんですけども、何か新設の助成金とか、廃止する助成金とか、そういうものが今日はあるんでしょうか。

(福味職業安定部長)

幾つかございます。

全般的には雇用維持型、雇用維持型から労働移動支援型にということで、雇用調整助成金について、要件がリーマンショック以後の緩和されたものがちょっと戻る方向で、それだけ厳しくなってくるというところなんです。一方、労働移動に対しましては、企業が雇用調整をして、労働者の再就職支援を就職支援会社に依頼する場合等々が対象になります。

それも、これまで労働移動支援助成金については、大企業については対象となっていなかったものが対象となる等々の改正がされます。

(野田会長)

岩崎会長、よろしゅうございますか。はい、どうぞ。

(岩崎委員)

ありがとうございました。個々のいろんなケースはあると思いますので、できたら資料に助成金のパンフレットとかなんかついておくのがありがたいなと、これは意見です。以前は審議会の資料にパンフレットとか結構ついていて、色塗りで読みやすかったんですけど、今日は全部文章ばかりになっています。そういう図柄があればありがたいなと。

以上です。

(酒光労働局長)

予算が決まらないうちに作りますと、フライングしたと言われてしまうので、予算が成立次第、皆さんのところにはお送りしたいと思っております。よろしく願いいたします。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。お願いします。

(西村委員)

ナンバー3の21ページのエの「多様な正社員」モデルの普及・促進というところなんですけれども、私たち連合が労働法制の改悪阻止といったところで、ここに書かれている多様な正社員、限定社員というのを阻止しようということで運動を進めてきました。これ

はある意味、安倍政権がやられている産業競争力会議並びに規制改革会議から出てきたような内容のものなのですが、「成功事例や」と書いていますけど、成功事例というのはどういった意味の成功事例なのか。これは企業側にとっての成功なのか、私たち働く側にとっての成功、いろいろな見方があると思うんですけども、ここの説明をしていただければなと思います。

(川田代労働基準部長)

多様な正社員の話は、多角的で安心できる働き方の導入促進ということで、正規・非正規の二極化を解消して、雇用の形態にかかわらずに労働者の希望として安心して生活できる働き方ということを実現しましょうということで、成功戦略の中での多角的な安心できる働き方の導入ということで盛り込まれたわけでございます。これにつきましては、今、本省のほうでヒアリング等を行って事例集の作成を行う、あるいは有識者懇談会を立ち上げて、雇用上の問題として、どういうところがあるかというものを整理して、それを留意点として地方に示すと聞いております。今後、留意点等の示されたものを踏まえまして、それに留意しながら指導を行ってまいりたいと思っております。

では、どういうものが好事例なのか、悪事例なのかということにつきまして、まだいろいろ作業中ございまして、中身の細かいところは、いろいろ詰めているところかと思っておりますので、ちょっと今日の段階ではお答えできませんけど、また追ってお知らせをしてみたいと思っております。

(野田会長)

無責任なことを申し上げますと、本来、非正規でなければ雇用されなかったような方が、こういう形で期間の定めのない雇用とかいうことで雇用されていくということができれば、より安定した、安定しつつ、かつ流動性も高いという、そういう成功事例なんでしょうけども、どこまでそれがうまくいくかということになっていくかと。

(西村委員)

私が気にしているのは地域限定のところです。

(野田会長)

おっしゃるとおり。

(西村委員)

職務限定というところにあるんでしょうけれども、ある意味、これが法制化につながらないようになっていただければと思います。労使の中できちんとした協定、団体交渉の中で、約束事の中で、労働規約の中での働き方といったところも出てきているところもありますので、ぜひともそういったところに注視していきたいなと思っておりますので、ご協力のほど、よろしく申し上げます。

(野田会長)

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

もし、なければ、私のほうもちょっとお答えしにくいような質問になるかもしれませんが、やはり同じ非正規の問題ですけど、資料3の48ページにパートタイムの、先ほども話題になりましたけど、均等・均衡待遇の確保ということで、48ページのほうには均衡待遇に重点を置いてしっかりやっていくと。法違反が認められた場合には、事業主に対し、迅速かつ的確な指導を行うということで、均衡待遇についての法違反という、つまり指導のレベルでどういうものが均衡待遇の法違反と考えられるのか。理念的にはわかるんですけども。あるいは49ページのほうには、パートタイム労働法案、改正法の法案ということになると、今度は不合理な労働条件という新しい、いろんな言葉が来るもんですから、私たち、一般的抽象的な法律の解説みたいなことは抜きに、現場でどういうふうに理解したらいいのかというのが、もし何か、こういうものが典型的なものだよとだけ言っていたら済むようなことですけども、何かお教えいただきたいと思っております。

(元木雇用均等室長)

ありがとうございます。現実論として、ここの均衡処遇が違反になったというような企業は、少なくとも私がいる間においてはそういう指導したケースというのはありません。やっぱり見きわめるのがなかなか難しいというところで、典型的というか、簡単に言えば、要は短時間正社員ではなくてパートタイム労働者という立場なのに、結局、仕事は全く正社員と一緒にだし、それから、雇用管理、例えば転勤があつたりなんかいう、そういう能

力のアップのさせ方についても、正社員と一緒になのに労働条件が違うとか、処遇が違うというのが一番典型的なパターンだと思うんですが、少なくとも福岡でこれまでパートタイム労働法の関係で自分が担当させていただいている限りにおいては、そういったパートタイム労働者の方はなかなかいらっしやらないような感じです。

ただ、そこまで正社員と全く一緒でないにしても、例えば中心的な仕事がほとんど同じというような。ただ、正社員のほうがもっと責任があつたりというようなケースはありますので、そういう場合については、賃金なんかは正社員の賃金を決めるのと同じような決め方をするように配慮してください。ここは努力義務なので、義務規定ではないので、事業主にとっては厳しいものではないのかもしれませんが、そういう賃金決定について考えてくださいねというような助言については、一般の企業にはさせていただいているというような状況でございます。

(野田会長)

不合理な労働条件とは若干違ってきますか。

(元木雇用均等室長)

そもそも正社員については、賃金の決め方がいろいろ賃金規定の中で決まっているし、それから評価とかあつて、最近は業績評価とか、何か評価、人事考課は決められているのですが、パートさんはやっぱりまず時給幾らというような形で決められているケースが一番多いですね。最近はパートさんの能力評価のために、パートさんをほんとうに有効に活用するために評価制度を設けていらっしやるといふ形でいらっしやるところもあつて、正社員と同じような評価表ではないんですけれども、同じようなパートの人に評価も使つてという形で、評価の仕方ですら正社員と均衡を図つていらっしやるところについてはいいんですけれども、パートさんについては、もう一律、それから世間相場というんですかね。周りの相場で1時間800円とか決められていて、なかなか昇給もないというようなケースが一番多いんじゃないかなと思いますけれども。

(酒光労働局長)

今度パート改正法で導入しようとしているのが不合理な差別禁止ということで、これは前回の労働契約法の改正でも入れられて、さらに派遣法の時にも同じようなものが入つ

ていますけれども、いわゆる、ヨーロッパ流ですかね。要するに合理的な理由がなく、差をつけちゃいかんと。合理的な理由があればいいんですけど、合理的な理由なく差別、差をつけちゃいけないということの規定になっていると思います。

ですから、例えば仕事の内容が違うから賃金が違う、それはしょうがないですね。ただ、例えば福利厚生なんかで仕事の内容に関係ないのに福利厚生に差がある。一番わかりやすく言うと、食堂をフルタイムの人は使えるけど、パートの人は使えないとかですね。これは実際にどういうのが入るかわかりませんが、例えば慶弔休暇がフルタイムはあるけど、パートはないとかですね。そういうふうになると、さすがに家族が死ぬということと仕事は関係ないでしょうというような話にもなるということで、具体例は、今労働契約法を中心に詰めているところであると思いますけれども、そういったことで、それもパートの考え方に入れようというようなことではないかなと思っています。ですから、運用の仕方も若干変わると思います。

(野田会長)

ありがとうございました。ほかにいかがでしょう。

では、議題5のその他、地方自治体との連携についてということで、どうぞ。先ほどからも話題になっていますので、それについてご説明をお願いしたいと思います。

(福味職業安定部長)

それでは、資料7をごらんいただきたいと思います。先ほどは資料6のところでは県に対する県との連携策についてご説明いたしましたけれども、今度は地方自治体との連携も含みますけれども、まさに一体的に同じ場で労働局と地方自治体とが事業を実施しているというものでございます。

基本的施設につきましては2ページのところにあります。8施設ございまして、委員の皆様方には先日、視察していただきましてありがとうございます。

まず考え方、1ページのところからご説明いたしますけれども、平成22年に閣議決定されたアクション・プランというのがございまして、この中で、希望する自治体においてハローワークが行う職業紹介等と自治体が行う業務とを一体的に実施することが定められました。これにつきましては、自治体のほうから提案をいただきまして、それに基づいて国と自治体が協議して内容を決定し、協定の締結により実施すること。そして、運営協議

会を設けまして、その中で両者のニーズに応えるように運営をしていくということになっております。このような形でという縛りがあるわけではなくて、ある程度、自由裁量的に連携の仕方というものができるとのことになっているわけでございます。

1月現在で32道府県、80市区町で実施しておりまして、福岡県につきましては、先ほど申しました8施設で実施するという事となっておりますのでございます。

2ページをごらんいただきますとわかりますけれども、8施設ございまして、上から、1番目が県、2番目と3番目が福岡市、その後三つが北九州市、最後の一つと※印を含めて二つが久留米市と提携して実施するものとなっております。

右側のほう、目標と実績とございます。利用者、就職者とございますけれども、施設によりまして、既に1月末現在の段階で目標を達成しているもの、それから、まだあと一歩というところもございます。

中身、少し詳しく、3ページ目以降からご説明していきますと、まず県との一体的施設といたしまして福岡県中高年就職支援センターがございまして、これは博多駅東口にありまますものでございまして、特に中高年求職者を対象といたしまして、県におきましてはキャリアコンサルタントが個別支援を行います。その中でキャリアの棚卸しといったような支援も行っていくということございまして、対しまして、ハローワークにおきまして、専用パソコンによる求人情報の提供と職業紹介を実施していくという流れとなっております。

体制につきましては4ページにありますとおりで、おおむね40歳以上の中高年齢者に対する支援というものをやっているところでございます。

5ページ、福岡市との連携でございまして、シティハローワークはかたでございまして、場所といたしましては、博多区の商工会議所と同じ建物、その1階にございまして、市のほうで若者に対する就職支援を行っているということでございます。

枠囲みの中、左側をごらんいただきますとありますけれども、①のところでございますけれども、臨床心理士がおりまして、相談を受け付けております。就職による経済的自立支援でありますとか、あるいはキャリアコンサルタントによる就労相談といったようなことを行っております。

ハローワーク側では、専用パソコンによる情報の提供、職業紹介を行っているところでございます。

6ページに体制、事業目標・取組状況を書いております。

7ページ、もう一つ、福岡市との連携事業がございまして、シティハローワークみなみ、

南区でございます。こちらのほうで、これは場所がアミカスというところでございます、市のほうでは男女共同参画等々の支援を行っておりますものですから、そういった観点の連携した施策、それから中高年齢者等への雇用対策、こういったものを中心に行っているところでございます、市のほうで行う事業といたしましては、キャリアコンサルタントによる就労支援、中高年雇用促進事業による就職支援ということを行っております。

実施体制が8ページのところでございます。

9ページ、北九州市との一体的実施でございますけれども、北九州若者ジョブステーションというところで、小倉北区、小倉駅の北口でございますAIMビルでやっておりますけれども、北九州市のほうで若者ワークプラザ北九州をやっておりまして、国のほう、労働局のほうの小倉新卒応援ハローワークを持っております。おおむね40歳以下の若者に対しまして、市のほうではカウンセリング、就職支援に関するセミナーを実施する等、あるいは職業相談等の対策を行っております。

実施体制が10ページに載せてあります。

北九州市とはもう1件ございまして、戸畑区でございますけれども、北九州市高年齢就業支援センター、こちらのほうと、シティハローワーク・ウェルとばた、こちらで中高年齢者を中心とする求職者の就職支援といった取り組みをしております。

北九州市の事業内容といたしまして、就業相談、キャリアカウンセリング等の実施、社労士による労働相談会の実施等々を行っているところでございます。

実施体制が12ページに載っております。

13ページ、後ほどご説明いたします。

15ページ、久留米市との一体的実施でございます、久留米市役所の2階で行っております久留米市ジョブプラザを共同で運営しているところでありまして、長期離職者を含む求職者を対象といたしまして、個別相談等々を行っていると。市のほうでは個別カウンセリング、就労支援イベント、合同説明会でありますとかセミナーを実施する。あるいは就労・生活に関する相談を行っているところでございます。これと連携して、国のほうでも職業紹介を実施しているということでございます。

以上の6施設が、年齢層はある程度絞っていることもありますが、基本的に一般の求職者を対象としたものでございまして、それに対しまして、生活保護受給者を対象としたのが先ほど飛ばしました13ページのところでございまして、北九州市との一体的実施ということでございますけれども、こちらにつきましてはハローワーク八幡のうち職業

相談部門、こちらのほうが八幡黒崎駅前庁舎のほうに入っております。これが隣接する八幡西区役所、この中に八幡西福祉事務所というのがございますけれども、こちらのほうで行っておる生活保護受給者等との関係で連携をしていくということで、こちらのほうは生活保護受給者に対する就労支援の具体的実施という形になっております。

実施内容といたしましては、枠囲いのところにありますけれども、北九州市の方では生活保護受給者、生活保護の相談・申請段階の者等々、生活困窮者に対する支援を行うということでございまして、基本的には生活支援、さらには就労意欲の喚起といったようなところまでを行っていただくと。就労意欲がある程度認められる者に対しまして、国のほうに言っていていただいて、生活保護から抜け出してもらうために、職業の紹介、就業相談を実施するという事としております。

この八幡の場合にありますような生活保護受給者を対象とした支援というのが今後増えていく予定でございまして、2ページ戻っていただきますけれども、※印のところにあります、一番下のところがございますけれども、久留米市役所内にハローワーク久留米相談窓口を設置するとありますけれども、こちらのほうも生活保護受給者を対象とした連携のための具体的実施施設ということでございまして、この関連で、同じように福岡市南区、それから北九州市小倉北区、この2カ所におきましても、本年度内にさらに一体的実施施設を開設する、始める予定としているところでございます。

今後とも自治体との連携を効率的、効果的に進めていくことによりまして、雇用対策、効果的に実施いたしまして、求職者の方がよりスムーズに就職先が見つかるよう施策を進めていきたいと考えているところでございます。

(野田会長)

ありがとうございます。ご一緒にさせてもらいましたけれど、このすぐ近くの最後に行ったのが非常に印象に残っておりますけれども、この中高年就職支援センターのところ、最初にキャリアコンサルタントの支援など、県のさまざまな支援活動を受けて、ちょっと振り返ると、すぐ国のハローワークがあって、ほんとうに密接に関連して、これがまた別のフロアにあったら嫌だろうなとほんとうに思いました。ほんとうに振り返れば後ろにハローワークが待っているというような形で、非常にいい、行き届いた連携だなと感心したところでございますけど。

せっかくですから、何かご質問等あれば、いかがでしょうか。

(堀江委員)

また健康問題なんですけど、生活保護受給者というのは、やはり健康問題が絡んで、それが原因になったり、また、生活保護が原因で健康問題を生じたりというサイクルがあります。こういった相談事業、あるいは就職支援事業をしているどこかの段階で、最近健康診断いつ受けましたか。そういったご質問だけでもしていただきながら。例えば何らかの薬物やアルコール依存症があれば、それはその課題が解決してから就職することでなければ、結局多くの方が後手後手に回る対策に時間を割かなければなりませんので、そういった質問をしていただきながら、なるべく健康管理というものにも注目をしていただくようお願いしていただければ幸いです。

(福味職業安定部長)

おっしゃることは非常に重要なことだと思います。就職できる環境でない方も必ず就職活動に入るというのは順序としては違うと思っておりますので、そういった意味で、就職できる環境であるかどうかということを見きわめながら、就労支援をしていくということにつきまして、これは自治体との関係もございまして、どちらが行うかという問題はありますけれど、おっしゃることも踏まえながら進めていきたいところです。

(野田会長)

ありがとうございました。いろいろな意見をさまざまのところから出していただきました。これで、時間になりましたので、メインであります平成26年度福岡労働局労働行政運営方針案と、それから福岡雇用施策実施方針案につきましても審議を終了したいと思います。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ご参考にさせていただきますようお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

それでは、本日の議事は全てこれで終了したいと思います。

以上をもちまして、本日の審議会を終了いたします。どうもご苦労さまでした。

— 了 —