

平成26年度第1回

福岡地方労働審議会議事録

平成26年10月16日

福岡労働局

平成26年度第1回福岡地方労働審議会

平成26年10月16日（木）

（司会）

おはようございます。ただいまから平成26年度第1回福岡地方労働審議会を開催させていただきます。

福岡労働局総務部企画室の鶴岡と申します。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。

まず最初にお手元に配付しております本日の審議会資料につきましてご確認をお願いいたします。黄色いファイルをご用意しております。その中に、赤いインデックスで資料4、5、6、7と四つございます。これは後ほど私どものほうからご説明させていただく資料のため、ファイルから外しております。ファイルに綴ってあります資料でございますが、資料1、福岡地方労働審議会委員名簿、資料2、福岡地方労働審議会労働災害防止部会名簿、資料3、平成26年度福岡労働局の重点施策、それから、飛びまして資料8、田川市地域雇用創造計画、資料9、地方労働審議会令、福岡地方労働審議会運営規程が綴ってございます。お手元の資料はよろしゅうございましょうか。不足があればお手を挙げていただければ参ります。

それでは本日の定数の確認でございます。本日は公益代表委員の井上委員、労働者代表委員の佐藤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、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くこととしております。よろしくお願いいたします。

それでは委員の紹介に移りたいと思います。委員名簿は赤いインデックス、資料1のとおりでございます。一部委員の交代がございましたので新しく委員にご就任された方をご紹介させていただきます。大変恐縮で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。

それでは労働者代表委員からご紹介いたします。太田委員の後任の豊福委員でございます。

(豊福委員)

おはようございます。連合福岡の豊福明子と申します。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。

菅原委員の後任の大森委員でございます。

(大森委員)

皆さんおはようございます。私は井筒屋の大森と申します。初めての参加でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

宮田委員の後任の戸田委員でございます。

(戸田委員)

西鉄の戸田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

成清委員の後任の水谷委員でございます。

(水谷委員)

TOTOの水谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

公益代表委員の藤井委員の後任の井上委員につきましては、本日も都合によりご欠席でございます。

それでは、福岡労働局長の前田からご挨拶を申し上げます。

(前田労働局長)

皆さんおはようございます。

今年の3月31日付で福岡労働局長に就任いたしました前田と申します。よろしく願いいたします。私がこちらに参ってから、この地方労働審議会には今日初めて出席させていただきます。よろしくお願いいたします。

皆様には本日大変お忙しいところご出席賜りましてありがとうございます。また日頃から私ども労働局の行政につきましてご理解ご協力を賜っておりますことをこの場をおかりして御礼申し上げます。

経済、雇用情勢でございますが、消費税率引上げの後、天候とか円安とかいろいろございまして、全般的には緩やかに回復傾向という中ですが、まだまだ不安定な状況もございます。ただ、雇用失業情勢について見ますと、県内の有効求人倍率は8月が0.97倍という今までで一番高い数字になっており、雇用関係は引き続き回復傾向が続いている状況かと思えます。

ただ、今後、経済の好循環の実現が非常に重要な課題でありまして、設備投資、さらにそれが賃金、消費ということで、好循環が実現されるよう、さらに経済的な面での取組が必要かと思えます。

今年は賃上げにつきましても例年と比べて高い引上げとなりまして、最低賃金につきましては県の最低賃金は15円アップの727円ということでこの5日から発効しているという状況でございます。

そういう中で特に中長期的には人口が減少する中で労働力人口も減少するということで、女性、若者、高齢者、障害者、そういった全ての方にいかに労働参加していただくかということが大きな課題かと思えます。とりわけ女性の活躍推進というのが、今、非常に大きな課題になっております。この臨時国会にもそのための法案が提出されるところでございます。労働局では私も含め、各企業に女性の活躍推進ということで、ポジティブ・アクションの取組についての働きかけもさせていただいているところでございまして、引き続き、取組をさらに強化していきたいと思っております。

それから若者の関係につきましては、4月にエルガーラにわかものハローワークを開設しました。さらに6月には、そこにあります県の若者就労支援の施設と一体化して、わかものジョブプラザ・福岡ということでリニューアルオープンしたところでございます。そういう形で地方公共団体とも連携しながら若者の正社員化の促進といったことに取り組むとともに、昨年から若者の使い捨てが疑われる企業への対応ということで監督等も強化しているところです。また、過労死等防止対策推進法も成立したところでございまして、今

年の11月にそういった若者の使い捨て、あるいは過重労働の防止について、重点的な取組を行ってまいりたいと考えております。

また、雇用情勢が改善傾向にある中で、特に一部の職種——建設、介護、保育、あるいは自動車運転手などといったところでは非常に深刻な人手不足という問題も出てきております。そういう中でやはり労働者が働きやすい職場づくりというものが人手不足の解消のためにも重要ということで、雇用管理の改善とか正社員雇用の拡大のためのキャンペーンといったことで各関係団体等にもお願いをしている状況です。

労働災害について、経済的な要因も多少影響があるのかもしれないのですが、このところやや増加傾向にあり、また、交通労働災害の死亡者も増えている状況でございます、この夏から緊急労働災害防止総点検運動ということで緊急対策を行っているところでございます。

後ほど各部長、室長から取組状況をご報告させていただきたいと思っております。それにつきまして、いろいろ各委員の皆様には忌憚のないご意見等をいただければと考えております。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

(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異動がございましたので、改めて紹介をさせていただきます。

総務部長からお願いいたします。

(渡辺総務部長)

総務部長の渡辺と申します。昨年度からの引き続きでございます。よろしくお願い申し上げます。

(司会)

労働基準部長でございます。

(白尾労働基準部長)

労働基準部長の白尾でございます。よろしくお願い申し上げます。

(司会)

職業安定部長でございます。

(福味職業安定部長)

職業安定部長の福味です。よろしくお願いします。

(司会)

雇用均等室長でございます。

(池田雇用均等室長)

雇用均等室の池田と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

それでは、野田会長から一言ご挨拶をいただきたいと存じます。

(野田会長)

会長をさせていただきます野田と申します。

いつもこの第1回の福岡地方労働審議会はこの時期でありまして、教科書の改訂でも時間をとられている時期と重なっています。労働法の教科書を動かしてしまして、それをあちこちで改訂するというをやっております。大体そういうときには新しい法令、それから、もちろん労働行政の動きというものを追いかけて補っていくんですが、それについては今、労働局長さんのほうからお話がありました。

一番大事なものは、判例の動きをきちんとフォローして正確に記載するというのが重要な作業ですけれども、やっていますいろいろなことを感じます。一つは、特に労働契約とか労働条件の部分で、労使間の合意の問題というのが判例の中で非常にクローズアップされてきているように思います。

一つ申し上げますと、有期労働契約の場合には、例えば不更新合意とか不更新条項があるじゃないかということで雇止めをする紛争が多く、その不更新の合意についてどう判断していくのかというのが出てきます。逆に、今度は賃金の切下げのような問題で、就業規則などを通じずに普通に賃金を切り下げたような事例での紛争があり、最近の判例は、黙

って2年間、引下げられた賃金で仕事を続けていても、それは合意が成立していたとは言えないということで、2年分の未払賃金を認めるというふうなことを言うておきまして、合意の原則というものを非常に強く貫いていくという判例です。特に、地裁レベルの若い裁判官がそういうことで、労働契約法の労使合意の原則というのがだんだん生きてきているなというのを実感するわけでございます。

もう一点は、これは大分地裁での判決ですけれども、パート労働法の現8条1項です。

賃金の差別的取り扱いを禁止する規定を初めて適用した判決です。同じ判決の中で労基法19条ですか、更新の規制についての規定も初めて適用していきまして、着々とこれらの新しい改正法が適用されているという状況でございます。

いずれも数年前に適用されたり改正されたりした労働契約法とパート労働法がだんだん実を結んで、労働訴訟の中に活かされてきたという実感を持っておるところでございます。

そういうことで、法令の動きとともに、着々と労働紛争解決の実態の中でもそれが適用されて運用されていくという状況でもございますので、しっかり把握されているとは思いますが、個別労働紛争解決であるとか、あるいは雇用均等室の紛争処理に当たっては、ぜひその辺のところを生かして運用していただければと思う次第でございます。

そういったことも含めて、私ども地方労働審議会としましては、福岡県の労働行政をますます実り豊かなものにするために、できる限りでご意見を申し上げていかせていただければと思っております。ということでご挨拶にかえさせていただきます。今日はどうぞよろしくお願ひいたします。

(司会)

ありがとうございました。

少し気温が上がってきておりますので上着を取られて楽にしてご議論に参加していただければと思います。

これ以降の議事進行につきましては野田会長にお願いしたいと存じます。野田会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

(野田会長)

それでは引き継ぎまして、これからは私のほうで議事進行をさせていただきます。

恒例ですけれども、議事録の署名という手続がございますが、それにつきましては公益

代表委員の私のほかに、労働者代表からは品川委員、それから使用者代表からは泉委員にそれぞれお願いしたいと思っておりますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「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、両委員よろしくお願いいいたします。

本日の議事録につきましては会議の終了後、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たいと思っております。

それでは議事に入りますが、まず、議題1の「部会の委員の一部指名について」でございます。

これも制度上、こういうことを毎年やっておるわけでありますが、労働災害防止部会の委員というのは、この資料のナンバー2に記載しておりますけれども、今回、労働災害防止部会の公益代表委員の藤井委員と、使用者代表委員の宮田委員が退任されました。この部会の委員の指名方法につきましては、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」という定めになっております。そこで、私としましては、藤井委員のご後任に井上委員、それから、宮田委員のご後任に戸田委員に、それぞれ労働災害防止部会の委員をお願いしたいというふうに考えておりますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「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、戸田委員、よろしくお願いいいたします。井上委員につきましては本日ご欠席でございますが、既に内諾は得ているということでございますので、改めて承諾していただいた旨の連絡をしていただきます。

それでは、本日の中心の議題でございますが、議題2の「平成26年度労働行政の現状について」に移りたいと思っております。

基準部長さん、安定部長さん、均等室長さん、それから、総務部長さんと、それぞれ4者からのご報告をお聞きしたいと思います。それではご説明をお願いいたします。

(白尾労働基準部長)

まず、最初に労働基準行政について私からご説明させていただきます。

資料ナンバー4という赤いインデックスを1枚めくりまして資料ナンバー1を開いても
らえますでしょうか。

労働基準監督機関に申告・相談があった件数の推移でございます。相談件数は約2万件
前後で毎年推移しております。昨年の25年、これは年度ではなくて年の数字でございま
すけれども、2万件ということで多少伸びております。下の棒グラフにつきましては、申
告の件数でございます。約8割が賃金や退職金の不払に関する申告でございました。

25年に2万件にちょっと伸びていますのは、若者の使い捨て対策ということで、昨年
の9月を中心にかなりPRした効果とっております。あと、各大学に私ども幹部が赴き
まして労働法の講義をした結果、相談が増えたと思っております。

今年はどう対処するのかということですが、申告につきましては監督指導を徹底
的にやるということと、参考資料でございますが、先月9月1日より労働条件相談ほっと
ラインということでフリーダイヤルを開設しております。これは全国で使えるフリーダイ
ヤルでございます。このほかに、先ほど局長からご紹介があったとおり11月が過重労働
対策の強化月間ということで、11月1日にはフリーダイヤルを別に開設しまして相談に
乗ります。

資料をめくっていただきまして資料の2でございます。未払賃金立替払の推移ござい
ます。上に全国の数字、下に福岡県内の数字が出ております。

全国で倒産しまして賃金が払われない場合、未払賃金を立替払しているんですけども、
21年度は333億ということで非常に多かったんですが、全国的には25年度、119
億円となっております。福岡県内で言いますと、21年度が12.5億円、昨年は4.5億
円ということで推移しております。リーマン・ショック以来倒産する件数が少なくなりま
して、立替払の件数が減っているということでございます。1人当たり直しますと、約
40万円お支払いしているということでございます。

めくりまして、資料3でございます。悪質な事案につきまして労働基準法違反、労働安
全衛生法違反で送検した数の推移でございます。下に合計の数字が出ておりますけれど
も、昨年は71件の送検をいたしました。今年は30件ほどでございます。大体年間60件か
ら70件ほど送検しているということでございます。

資料ナンバー4でございます。労働災害の推移でございます。8月末までの推移をまとめました。26年と昨年の数字を比較してはありますが、一番下の方に県内の合計が出ていて、26年は2,829人が負傷しております。昨年が2,722人だったので、107名ほど増加しております。増加率で言いますと3.9%ということで、本年は増加傾向にあります。

業種別に見ていきますと、製造業におきましては、マイナス31名で減っておりますけれども、建設と運輸交通業におきましては、増えておりまして、建設では37名、運輸交通業では56名増えております。建設のうち、建築工事におきましては33名ということで、37名のうち33名が建築工事業で占めているということでございます。運輸交通業につきましては、道路貨物運送業におきまして52名ということで増えている現状でございます。

その他の事業につきましては46名ということで増えております。プラスマイナスがございまして、トータルで100名ほど増えているということでございます。

こうした状況を踏まえ、緊急対策として資料の参考6でございますけれども、「STOP労働災害」ということで総点検運動を現在、実施しているところでございます。建設業協会ははじめとする関係団体の方とも合同のパトロールなどをやっているところでございます。

一番下に交通労働災害の防止対策ということで、交通労働災害による死亡が非常に増えております。そのことが参考資料の7で、交通労働死亡災害が急増していますというリーフレットでございます。8月末現在で13名の方が交通労働災害によって死亡しておりますのでこういったリーフレットを作成しております。下の方の1から5まで事例を書いています。好事例ということでドライブレコーダーの活用によって交通労働災害を防止している会社があるというようなお紹介をさせてもらっております。

続きまして、参考の8をおめぐりください。労働安全衛生法が改正されました。適用の時期がそれぞれ異なっていて、例えば1の化学物質に关しますリスクアセスメントの実施につきましては、28年6月までに実施されるということでございますし、めぐっていただきまして、メンタルヘルス対策としまして2のストレスチェックの実施の義務については、27年12月までに詳細な規程を作りまして実施することになっています。そのほか3番では受動喫煙の防止対策とか、4番目では重大な労働災害を繰り返す企業に対しまして厚生労働大臣が指示、勧告、公表を行う制度が導入されますということが改正となっております。

戻っていただきまして資料5でございます。最低賃金の関係でございます。727円ということで15円の引上げになったところでございます。これにつきまして、いろいろな活動をしていきますということが行動計画としてまとめてございます。6と7のところでございますけれども、最低賃金の違反が過去にあったところやいろいろな統計で調査の結果、最低賃金にっていないという事業場につきましては、リーフレットを直接送付するという対策もとってまいりたいと思っております。

めくっていただきまして、資料6でございます。最低賃金が引上げになってはいますが、中小企業ではなかなかそこまで引き上げられないというところに対しましては、助成金制度を創っております。業務改善助成金と言いますが、その利用促進を呼びかけているところでございます。上の表でございますけれども、昨年度は223件の利用がございまして、この事業場に対しまして助成金を支給したところでございます。本年は8月の段階で119件ということで、昨年よりも多くなっているところでございます。昨年度の223件というのは、全国的にもかなりトップクラスの支給でございました。

めくっていただきまして、資料7でございます。脳・心臓疾患、精神疾患、石綿による疾病に係る労災の補償状況ということで、労災の決定の状況を出しております。

脳・心臓疾患、いわゆる過労死の事案でございますけれども、福岡の請求件数は昨年度37件で、過労死として認定した件数は13件でございました。下の精神障害、いわゆるメンタルヘルスでございますけれども、福岡県内で49件の請求がございまして、労災による精神障害と認定した件数が29件でございました。

下の表が石綿による疾病でございます。先週も判決があったところでございますけれども、石綿につきましては適正な補償をしているところでございまして、全国の数字と福岡の件数をご紹介申し上げますと、大体全国では1,000人に対しまして労災だということで認定しております。福岡では請求件数41件で、支給決定件数が46件ということで逆転しておりますけれども、前年度からの積残しがございましたので結果的には、決定件数46ということで増えております。

参考の2でございます。過重労働対策を11月にやりますので、「ノー残業デー」ということで、19日の水曜日を設定しております。皆様方の企業でも取組をよろしく願います。

参考の3でございます。労働契約法が改正になっているところで、無期労働契約への転換ルールでございます。有期労働者が5年働くと無期労働契約に転換しなければいけない

というルールでございますが、これが25年4月に公布されておりますので、適用となるのは30年からということですのでよろしくお願いいたします。

こういった無期転換ルールも含めまして、参考の4でございますけれども、厚生労働省におきまして有識者を集めまして懇談会を開催いたしました。その報告書を取りまとめた結果がリーフレットとなっております。多様な正社員の活用ということでございます。多様な正社員とは何ぞやということですが、1ページの(1)(2)(3)で書いてありますけれども、勤務地限定の正社員とか職務限定の正社員、勤務時間限定の正社員、こういった人たちを正社員化したらどうかというような懇談会報告書が出ておりますのでご紹介申し上げます。

私からの説明は以上でございます。

(福味職業安定部長)

続きまして職業安定行政についてご説明をしたいと思います。

赤いインデックスの資料ナンバー5をごらんいただきたいと思います。

最初に資料1に雇用失業情勢について載せさせていただいております。8月分が最新でございます、有効求人倍率は直近で0.97倍となっております。局長がご説明いたしましたとおり既往最高となっております、これまでの最高が平成2年12月で0.96倍でしたので、福岡県においてはバブル期を上回る水準となっているということでございます。

全国においてはまだバブル期までは至っていないという状況でございます。

このところの状況は中ほどにある折れ線グラフを見ていただきますと、上昇傾向であるということがおわかりいただけようかと思います。雇用失業情勢の判断といたしまして一部に厳しさが見られるものの着実に改善していると、このように判断しているところでございます。

めくっていただきまして、産業別に新規求人の動向が出ておりますけれども、このところの動きを見ますと、2番目の丸ですけれども、医療・福祉業で37カ月連続、製造業及び他に分類されないサービス業で12カ月連続等々、こういったところで高い伸びとなっているということでございます。建設業は今景気回復期において、当初、全体を引っ張るような形で進んでおりましたけれども、最近は高位安定という形でございます。

求人の全体の動きとしては、折れ線グラフにありますとおり上昇傾向が続いているということでございます。

3 ページ、求職の動向でございます。全体の動きとしては折れ線グラフにあるとおり減少傾向、低下傾向にあるわけでございますけれども、内訳を上の方の表で見っていきますと新規求職者は全体として10.4%減となっております。就業・不就業の状態別に見ますと中ほどやや右寄りですが、事業主都合解雇による離職求職者が18.9%減ということで、事業主都合で離職して求職している方が非常に減っているということで景気回復期の特徴があらわれているのかなというふうに判断しております。

4 ページでございますけれども、正社員求人倍率の動向でございます。0.59倍となっております。全体と比べると低いものとなっております。前年と比べますと0.11ポイント上昇しているということで、これまでの経緯を見ても12カ月連続で前年を上回る水準となっているということでございます。

下のほう、地域別の動きでございますけれども、県内を4地域に分けており、福岡、北九州、筑後、筑豊の順でございます。それぞれ前年と比べて改善しております。特に福岡地域では1倍を超えるような水準となっているところでございます。

資料1は以上でございます。資料2でございますけれども、今年度の目標等々について触れさせていただいております。

就職率、それから、雇用保険受給者の早期再就職割合、求人充足率、これを3指標と呼んでおります。それぞれ目標値として、29.9%、28.5%、24.8%となっております。8月末現在で見ますと実績はそれぞれ目標に到達しておりません。また、この3指標はそれぞれ季節性を持っておりますので、前年がその後どういう動きを示していったかということ参考にしながら今後の推移を予想してまいりますと、就職率は前年度との関係で言うと、これからポツ5ないしポツ6ぐらい上回ってまいるかもしれないということで、最終的に29%台半ばぐらいまで行くのではないかと。雇用保険受給者の早期再就職割合につきましては、この8月末現在から年度末に向けて3ポイントぐらい上昇しておりますので、こちらのほうは目標を達成するのではないかと。求人充足率につきましては、2ポイントほど低下しております。現在、目標に達しておりませんが、さらに目標と乖離していく可能性がございます。充足率につきましては、求人伸びが予想をはるかに上回って伸びているということも関係しております。

そういう状況ではございますけれども、就職率、充足率、それぞれ目標に少しでも近づけていくためには、能動的マッチングと職業紹介関係業務をさらに積極的に行いまして、マッチング、就職、充足を上げていくという取り組みが必要だと考えております。

2ページでございますけれども、地方自治体との連携による就職支援ということでございます。局長から説明させていただきましたが、県、市等々との連携というものを進めていかなければならないと思っております。

ここで10施設につきまして自治体との連携を掲げさせていただいておりますけれども、このうち6施設が一般のものでございまして、4施設が生活保護関係でございます。生活保護関係のものとしたしましては、上から4番目の福岡南福祉・就労支援コーナー、それから、下から4番目、八幡コムシティ、下から3番目、小倉北区福祉・就労支援コーナー、一番下の久留米相談窓口、この四つでございます。それぞれ実績といたしましては掲載しているような形となっております。

なお、自治体との連携については今後さらに進めていくことといたしております、今年度さらに5施設について、これは生活保護関係でございますけれども、自治体との連携窓口を開設していくこととしております。

3ページでございます。介護・看護・保育、いわゆる人手不足が深刻化している職種でございます。この人材確保対策といたしまして、マンツーマンによる懇切丁寧な就職相談、さらには資格を持った方に対して潜在求職者と申しておりますが、その情報を求人機関のほうに提供するといったことにより充足を図っているところでございまして、進捗率43.9%というところで、まずまずの水準ではないかと思っております。

4ページでございますけれども、生活保護受給者等就労自立促進事業です。先ほど申しました自治体との連携で行っているものでございますけれども、昨年度、今年度と取り組みを進めておりまして、支援対象者数、就職件数とも進捗率はまずまずの水準となっているのではないかと考えております。

求職者支援訓練の実施状況についても掲載させていただいております。

5ページでございますけれども、若者の雇用対策の推進で、若者応援企業宣言事業でございます。若者の雇用に真剣に取り組んでいる、あるいは人材育成に真剣に取り組んでいる企業に手を挙げてもらって、若者がそういったところに就職しやすいようにする取り組みを進めております。また、学卒ジョブサポーターの支援による正社員の就職、さらに、新卒応援ハローワークによる正社員就職といったものを進めているところでございます。

6ページでございますけれども、障害者の雇用対策の推進に努めているところでございます。障害者の就職件数1,782人ということで、前年を上回って推移しているところでございます。

資料ナンバー3でございますけれども、「高校新卒者の求人が大幅増に！」という記者発表資料をつけさせていただいております。新卒の求人がかなり増えておりまして、枠囲みの中でございますが、高校新卒者について求人が前年比55.9%増、求人倍率が1.15倍、大学新卒者につきましても推薦依頼数が23.7%増となっております。

めくっていただきまして、ナンバー5という5枚目のページでございますけれども、地域別に高等学校卒業者の求人倍率が下のほうに出ております。福岡地域が1.10倍ということで既に1倍を超えているというものに対しまして、あとの3地域は、福岡地域と比べると水準としては低い状況となっております。

この資料の一番最後に、カラーの折れ線グラフで、高卒者の求人倍率等々をつけております。一番最初のグラフが求人倍率の推移でございます、7月末の時点で求人倍率1.15倍、先ほど申しましたとおりでございますけれども、このグラフの中ほどがリーマン・ショック前の高かった時期でございますので、この水準を上回ってきたという状況でございます。

参考1でございますけれども、わかものジョブプラザでございます。エルガーラの12階で行っております福岡わかものハローワーク、この4月に開設したものでございますけれども、これと新卒応援ハローワーク、それから県の施設と3施設ございますが、壁を取り払う等々によりまして、これをさらに一体化、連携を強化するという取り組みを進めているところでございます。

参考の2でございますけれども、人手不足対策の一環として、働きやすい職場づくり、正社員雇用の拡大を促す取り組みの実施ということでございます。人手不足対策といたしましては、この記者発表資料の下の方でございます。建設業関係、自動車運転関係、介護・保育関係、この業界団体に対しまして雇用管理改正等々に関する啓発、要請をお願いしたということでございまして、さらに経済団体に対しましては正規雇用のお願い等々をしたというところでございます。

参考3もご説明させていただきます。職業紹介は基本的にハローワークを中心にさせていただいているわけでございますが、オールジャパンでマッチング能力を高めていこうという取り組みといたしまして、自治体、さらには民間施設等々に対しまして、ハローワークの求人情報を活用して紹介を行ってくださいということで、情報を提供するという取り組みを先月から実施しているところでございます。これは、自治体に対する情報提供しますよというお知らせのリーフレットになっておりますけれども、実際にこれが動いている

ということでございます。

参考4でございますけれども、専門実践教育訓練給付金のご案内でございます。教育訓練給付金は従来からございますけれども、このうち、これまでよりもやや中長期的な観点からと申しますか、短期のものではなくて講座が2年、3年といったようなタームのものにつきまして、例えば専門職大学院でありますとか、あるいは資格を取得できるような専門課程、こういったものを教育訓練給付の対象としようということで、新しく拡充された案内でございます。

給付金の支給額は、めくっていただいた3ページ目でございます。中長期となりますので支給率として専門実践教育訓練受講中40%、さらに右側のほうでございますけれども、資格を取得し、かつ雇用保険の一般保険者として雇用された場合には60%ということで手厚い処置をすることとしております。これは教育訓練給付金でございますので、労働者が自主的に訓練を受けたいといった場合ですけれども、この紙の一番最後のペーパーに、「従業員の中長期的なキャリアアップに取り組む事業主を支援します！」とございます。

今申しましたのと全く同じ講座を労働者ではなくて事業主が労働者に受けさせるということにした場合には、従来からキャリア形成促進助成金というものが事業主のほうに出ておりますが、同様の制度の一環として、先ほど申しました専門職大学院等々の対象に含まれることとしているところでございます。

以上、概略をご説明いたしました。雇用情勢が改善してきているとはいえ、まださまざまな課題がございます。こういったものに迅速に対応していくこととしているところでございます。

(池田雇用均等室長)

それでは、私のからは雇用均等行政につきまして説明させていただきたいと思っております。使います資料は、資料ナンバー6でございます。

まず、今年度の雇用均等室における取組状況でございますけれども、資料1をごらんいただきたいと思います。相談件数でございますが、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の3法につきましての相談件数の合計が1,102件という状況でございます。括弧の中が昨年度同期の状況でございます。昨年度が994件という状況でございますので、やや増加しているという状況でございます。

これは最近よく女性の活躍推進ということでの情報ですとか、いわゆるマタニティーハ

ラスメント、マタハラといった言葉で、妊娠出産期の女性の不利益取扱いといったようなことがマスコミ等で取り上げられているという状況があるからかと推測しておりますけれども、相談件数につきましてはやや増加しているという状況でございます。

2番目の是正指導でございますけれども、こちらにつきましては3法合わせまして491件という状況でございました。

3番目の紛争解決の援助についてでございますけれども、こちらにつきましては、労働局長による援助、それから、調停につきましても昨年度同期に比べまして同じような状況でございました。

4番目のポジティブ・アクションの推進ということでございますけれども、現在、ポジティブ・アクションの企業の取組をとということでお願いをしているところでございます。

資料の参考1、参考2のほうに関係する資料をおつけしておりますけれども、ポジティブ・アクションの情報ポータルサイトへのご登録をお願いしているところでございます。

その登録状況でございますが、4番のところに戻っていただきまして、応援サイトでございますが、8月までの新規登録数が5件です。宣言コーナーというコーナーがございます、これは企業トップみずからがポジティブ・アクションを推進しているという宣言をしていただくというところでございますが、この新規登録数が1件という状況でございます、累計いたしますと、応援サイトにつきましては福岡県内63社、宣言コーナーに20社という状況でございます。

資料2に移りたいと思います。資料2は次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出状況の全国一覧の状況でございます。福岡県は40番でございますけれども、届出企業数が2,325社という状況でございます、101人以上の義務企業の届出率は97.8%という状況でございます。一番右端に認定企業数という欄がございますけれども、これは、この法律に基づきまして認定を受けていただくと、くるみんマークというものが使用できるわけでございますが、このくるみんマークを取得した企業が県内30社という状況でございます。以上が前半の状況でございます。

今年度後半の重点でございますけれども、今、申し上げましたポジティブ・アクションの取組促進に加えまして、本年4月でございますが、参考資料の4にありますように、次世代育成支援対策推進法が改正されております。27年3月までの10年間の時限立法であったわけでございますが、さらに10年間、この法律の有効期限が延長されております。

当初、27年3月までということで、その3月を終期とする計画をつくられておられる

企業が多数ございますので、こちらの企業に対しまして、法律が10年間延長されておりますから、引き続き取り組んでいただくように周知を図っていきたくと思っております。

それから、参考の7をごらんいただきたいと思えます。パートタイム労働法につきましてもこの4月に法律が改正されておまして、施行が来年4月からを予定しております。

したがいまして、来年4月以降このパート労働法に沿った雇用管理が企業において行われますように説明会やいろいろな機会を活用しての周知、啓発を行っていきたくと思っております。

以上、雇用均等室の取組の状況と、今年度後半の取組重点課題につきまして説明申し上げます。

(渡辺総務部長)

それでは最後になりますが総務部が所掌している業務の関係の説明をいたします。

赤インデックスの資料ナンバー7という資料がございますが、これで説明させていただきます。

最初に、青インデックスの資料1というのがあると思えますが、これは個別労働紛争解決制度の運用状況ということで取りまとめました。25年度の数字、前回の審議会ではまだまとまっておりませんでしたので、今回、ご報告、ご説明させていただきます。総合労働相談件数、全体の件数は平成25年度におきましては4万4,368件ということで、これは前年、24年度と比べますと、わずかに減少しているところでございます。

その下の図2でございますが、図2にはこの総合労働相談の中で民事上の個別労働紛争に関するもの、これは総合労働相談件数の内数になる数字でございます。25年度が7,405件ということで、これにつきましては24年度から18%ほど減少しているというところでございます。

それから、ちょっとめくっていただきまして、4ページに図の4がございます。紛争解決の中の助言・指導の件数、それから、あっせんの件数を載せてございます。平成25年度につきましては、助言・指導の件数は345件ということで、これも前年度に比べますと30%ほど減少しているということです。それから、あっせんの件数は平成25年度95件ということで、前年度に比べますと、これにつきましては若干増えているところでございます。

それから、ちょっとめくっていただきまして、資料の9ページになりますけれども、こ

これは今年度の状況を8月末で取りまとめたものでございます。

総合労働相談の受け付けの件数、8月末までの累計が右のほうに書いてございますが、1万102件ということで、これも25年度と同期で比べますと90%ほどということで減少しています。

次があっせん状況ですが、あっせんについては8月末累計で32件です。これは24年度よりも若干増えています。

それから、助言・指導の件数ですが、これも8月末累計で119件ということで、前年度比べますと67.6%と、これも大分減少している状況が見てとれます。

これらの数字で、25年度、あるいは26年度途中ですけれども、全体に相談件数は減少傾向にあるということでございます。この理由については、やはり経済状況が好転しているということで、解雇とか雇いどめとか、これまでずっとそういうのが多かったんですが、そういうものがかなり減少していることが理由だと思っております。

それから、ちょっと戻っていただきまして、資料の2ページをごらんいただきたいと思っております。第3図でございますが、これは相談の内訳をまとめたものでございます。これまで相談の内容は、解雇に分類されるものが圧倒的に多かったという状況でございますが、25年度におきましては、いじめ・嫌がらせという分類が一番多いものになりました。解雇が減って、相対的にいじめ・嫌がらせが増えたということもございまして、実数としても、いじめ・嫌がらせが増えているということでございます。

それから、資料ナンバー2をごらんいただきたいと思っております。これは、使用者による障害者虐待の通告件数の推移でございます。平成24年10月に障害者虐待防止法という法律が施行されまして、使用者による障害者虐待について、その推移をまとめさせていただきました。

24年度は10月以降半年間、25年度は4月から3月まで1年間、26年度は4月から9月までということですが、全体として増加している状況が見てとれるかと思っております。

それから、虐待の種類の中でも心理的虐待の割合が多くなってきているというようなどころが見てとれるかと思っております。

私ども、障害者虐待を知った場合には、監督署あるいはハローワークで、当該事業場に対して事実確認をすとか、指導を行うということで、的確に対応していきたいと考えております。

それから、資料3でございますが、私どもが大学に行って労働法の講義をやっておりま

す。これも目標を掲げながらやっております。26年度の実績、これは予定も含めてですが、こういう状況にあるということでございます。

それから、資料4でございますが、私どもはテレビ、新聞による施策の広報は非常に重要だと考えておまして、これも目標を定めながら積極的にやっているということです。

これも26年度の実績を載せさせていただいております。

それから、資料5でございますが、労働保険の適用・徴収の関係でございます。1は差し押さえの状況ということでございます。これは、私どもの労働保険の適用徴収業務の一つの大きな課題が、労働保険料を集めるという収納率の向上ということでございます。現在、まだ今年度の収納率の数字が出ておりませんので、収納率向上のための一つの手段として、資産がありながら払っていただけない人に対しては積極的に差し押さえをやっていくということで、これも昨年度よりも件数、金額ともに増えているという状況にあるところでございます。

それから、2番目の年度更新の状況です。年に1回、労働保険料を算出してもらって申告をしていただくというのですが、福岡県内では対象事業場というのが毎年増えているという状況でございます。その中で、早く申告書を出していただくということも目標に掲げているところですが、今年度は昨年度よりも早く収集をしているという状況でございます。

それから、3番目が電子申請の状況です。電子政府の一環でございますが、いろいろな労働保険の関係の申請をインターネットでやっていただくというものを進めているところでございます。特に数値目標は掲げておりませんが、これを増やしていくということで、現在こんな状況だということでございます。

それから、口座振替の状況です。労働保険料を口座振替でお支払いをいただくということにつきましては、今年度も数値目標を掲げまして、年度末において全体の10%に口座振替を利用していただくということでございます。現在の数値は、9月末で8.23%という状況でございます。まだ10%に大分乖離があるわけですが、今年度後半は文書あるいは個別の訪問による勧奨ということで10%の目標達成を目指してまいります。

電子申請もそうでございますけれども、特に口座振替の利用については、企業にとってもそれなりのメリットがあるというふうに私どもは考えております。そういうPRをして利用促進を図っていきたいと思っております。

以上でございます。

(野田会長)

どうもありがとうございました。各分野での概要をご説明いただきました。

以上のご説明につきまして、何かご質問、ご意見があればと思いますがいかがでしょうか。

それでは、お願いします。

(益村委員)

1点はお願いで、1点は質問です。その前にまず、私の最近の安倍政権での労働政策に関する見方をご紹介しまして、その後に質問とお願いをしたいと思います。

最近の安倍政権での労働政策については、ヨーロッパ流のやり方をまねしているように思います。それはどういうことかと申しますと、フレキシキュリティ・アプローチです。フレキシキュリティ・アプローチというのは、ご存じの方も多と思いますけれども、フレキシビリティ、つまり雇用の流動化とセキュリティ、手厚い保護がセットです。

ところが、日本の場合には、どちらかという、フレキシビリティが先走っているように思います。ヨーロッパと日本では働き方、雇用慣行が違います。そんな中でヨーロッパ流のやり方をいきなり導入するとどうということが予想されるかといいますと、手厚い保護がない中でフレキシビリティばかりを先行させると懸念されることとして、雇用の不安があげられます。労働基準行政関係資料の参考3の資料でもありましたし、本日の会長のご挨拶の中でもありましたが、例えば無期労働契約への転換というときに、非正規で5年働けば、本人が希望すれば正社員になれるはずですが、非正規を5年間勤めてもらう前に4年で雇止めするとか、あるいは、少なくとも半年以上ブランクを空けて、再雇用するときにもまた非正規で雇うといったことが予想されます。

もう一つ、安倍政権の中でヨーロッパ流のやり方をまねしていることとして、政労使の合意形成があげられます。日本とヨーロッパの決定的な違いのもう一つは、労働組合組織率です。日本は、労働組合組織率が低いのですが、そんな中でヨーロッパ流のやり方をやれば、やはり犠牲になるのは労働者である可能性が高いと思っております。

そういう意味で、この労働契約法改正に準じて、例えば5年非正規で働けば、本人が希望すれば正社員になれるはずなのに4年で雇止めされる可能性があるといったときに、日本の場合は法律をいかに守るかが労働者保護の一番のポイントと私は思うわけです。した

がって、労働契約法を改正されたので、改正内容の周知徹底や、福岡労働局サイドでも企業者さんたちがきちんと遵守しているかどうかのチェック、管理監督をしっかりとやっていただきたいというのがお願いです。

もう一点の質問は、職業安定行政関係資料の、資料2の3ページの介護・看護・保育職種の人材確保対策のデータと、参考2、人材不足対策の一環として、働きやすい職場づくりや正社員雇用の拡大を促すキャンペーンが実施されているということになっておりますが、資料2の3ページのところでは、看護・介護・保育職種という形で書かれていますけれども、参考2のところでは看護が入っていないんです。これは参考2の四角で囲んであるところの①建設・介護・保育・自動車運転等の分野で、この「等」に含まれていると解釈するのでしょうか。資料の3ページでは介護が明確に書かれているのに、なぜここでは抜けているのかなというのが素朴な疑問です。

私が質問したいのは、この労働不足の業種についてですが、「労働者が働きやすい環境づくりと処遇改善を通じた人材の確保を図るとともに、②正社員雇用の拡大、正社員で働くことを希望する非正規労働者の正社員転換の促進を図るため、キャンペーンを行っています」と書かれていますが、具体的にはどういうことをやっておられますかということです。

待遇改善についてですが、国は、介護の分野では補助金を支給して給与をアップするというのをやっておられると思うのですが、それをさらに改善するといったところも含めて、働きやすい環境づくりと待遇改善の具体的な政策内容について教えてほしいというのが質問です。

(前田労働局長)

まず、質問の方ですが、看護について先生がおっしゃったとおり参考2に入っていないんですね。実は看護については、昨年度から医療従事者の勤務環境改善のための取組ということで、先行的に雇用環境を、看護師さんとか、あと医療関係のメディカルなんかも含めて、既に私どもの方で県の医療担当部局とも連携しながら取組を行っているということです。むしろこれまで医療分野の方は既に取り組んでいるという関係で、今般のキャンペーンのときには改めてその看護関係のところについて要請とかに行っていないということです。これまでむしろ先行的に取り組んでいるということでご理解いただければと思います。

それと、今回のキャンペーンで何をやったかということですが、基本的には、私

も含め、局幹部が、まずは関係業界団体に行って、そもそもの現状の問題とか、あるいは施策的にどういったことを要望されるかとか、そういうことも聞いた上で、助成金等もありますので、そういったものも活用していただいて、雇用管理改善、結局、なぜ人がなかなか集まらないかというところでは、やっぱり労働時間とか賃金とか職場環境の問題が一番ですので、その辺の改善のところをお願いしたというのがあります。

それから、普段から、もともと潜在的に資格を持っている方について、就職についての働きかけとかをハローワークでやっているということでもあります。

あと、特に直接的な処遇という意味では、先ほどおっしゃられた介護の関係ですと、民主党政権のときには補助金という形で賃上げになっていたと思います。今は、介護報酬の中に処遇改善分を入れるという形で、処遇を改善していくということをやっていると思います。

さらに、来年度、介護報酬の見直しということで、今、中央で議論がされているかと思えます。そこは今、議論の途中で、全体的な介護報酬の問題はいろいろ議論があるようですが、処遇改善の部分についてはやはりその報酬の中でより見ていくという方向で議論されているというふうに認識しております。その辺、どうしても介護とか看護とか、ある程度報酬で決まる部分がそれなりにあるので、そこはやはり報酬での改善という部分もどうしても必要になってくるかと思えます。その辺は本省の議論になるかと思えますが、関係団体からもそういったご意見をいろいろお伺いしていますので、そういうことも本省にも私どもから上げていって、取組をしていきたいと思っております。

あと、労働契約法の関係です。法律が成立して、今、周知をしているということで、今般もそういう中の一環としてやっておるわけですが、どうしてもこれは民事的な法律でございますので、最終的には民事の争いという形になります。監督署が取り締まりをするというものではないので、そこはきちんと周知を図っていかないといけないというふうに思っております。

それから、もともと、法律の議論のときから、5年間で無期転換する場合にむしろその前に雇止めが誘発されるのではないかといった議論もありまして、そういったことのないように、好事例とかそういうものも含めて企業に対する啓発等をしっかりやっていきたいと思っております。

(野田会長)

ちょっと今の点で確認ですけれども、今のいわゆる無期転換は5年間だから、平成30年からだというふうにご説明がありました。私の理解では、5年間で2回以上更新した場合、その5年目にかかる契約が始まったときから無期転換の権利は行使できるわけですね。ですから、3年、3年でやると、いわば平成28年から無期転換の権利が行使できることになるというふうに理解しています。つまり平成25年4月から法律が施行されましたけれども、そこで3年契約をして、その次の3年を会社側が間違っただけで契約しますと、その3年目からもう5年にかかるので、無期転換の権利を行使できるというふうに解釈されていると思います。ですから、平成28年から無期転換の問題は生じてくるということです。

もっと言うならば、私は大学ですので、大学の先生方は博士の学位を持っている人は5年契約できるんですね。ですから、博士を持っている先生方は、例えば1箇月契約した後、九州大学が間違えて5年契約をすると、もう2箇月目から既に無期転換できる状態に入っているわけですよ。1箇月は極端ですけれども、1年契約をした後、いい先生だと思って5年契約を間違っただけでやっちゃうと、2年目から無期転換ができるはずですね。ですから、そういう意味では、大学などはもう動いていて、慎重に、先ほどお話しのように絶対5年にならないようにするというをやっていますし、一般の民間企業でも、博士の学位とか特別な人の場合は上限が3年ですので、間違っただけで3年契約を結ぶと、平成28年の2回目からできると、労働側も認識していただいているんじゃないかと思います。

ですから、3年契約の場合でも28年から無期転換の問題は起こってくるということになると思います。その辺は間違いなければそういうことだと思います。それはよろしゅうございますね。

(前田労働局長)

先ほどの説明は、一般的に1年を超える契約というのがあまりないことを前提に申し上げた話なので、3年契約ということであればそういうことになります。

(野田会長)

大学は多いんですよ。

ほかにはいかがでしょうか。お願いします。

(堀江委員)

安全衛生の話題でご質問させていただきます。

資料ナンバー4の中の資料3というところで、送検内容別の送検件数の推移をご説明いただきました。この中に労働災害というのがありますが、推測しますに、これは災害が実際起こって、監督に行ってみたら違反行為があったということで送検に至ったものがほとんどだろうなと思っておりますが、まず、その点はそういうことでよろしいでしょうか。

(白尾労働基準部長)

監督指導から送検になることはございますけれども、大体が、労働者の方がお亡くなりになりまして、その結果、調べたところ、労働安全衛生法違反があったということが多いということでございます。

(堀江委員)

ありがとうございます。まさに今ご説明の監督指導の件数といったものとか、これは送検じゃないんですけれども、あるいは監督指導から送検に至ったものといったものが分類されていますと、より予防的な対策をどれぐらい講じたのかというところが見えてくるかなと思った次第です。

そういう意味で、私も、監督官の人数というのが近年十分に増えていない、むしろ減っているということで大変危惧しているんですが、今回の法改正でもリスクアセスメントということで、より予防的に、こういったものが起こらないための対策を進めていこうとしている中で、私としてはもっと監督官の数を増やしていただいて、臨検等も増やしていただいて。書類送検になる前に是正勧告等をされたりしていると思いますし、勧告されてもまだ是正されなくて、また再勧告されたりしているところがありますので、そういったご努力の結果を数値化してお示しいただけるとありがたいなと思っております。

(白尾労働基準部長)

次回の審議会には、労働安全衛生法のどんな条文で違反があったかというようなことにつきまして、詳細な資料を出したいと思っております。

(堀江委員)

ありがとうございます。

(前田労働局長)

監督の実施状況という意味では、平成25年ですと定期監督で5,300件ぐらい県内の事業場に監督に行って、そのうち65%ぐらいに何らかの違反があったという状況であります。大体毎年そのぐらいです。それと別に、申告とかを契機に監督に行くというものもございます。次回、その辺も資料的に分かりやすく説明させていただきます。

(堀江委員)

ありがとうございます。もう1点よろしゅうございますか。

これは安全衛生ではなくて、雇用均等の件で、資料ナンバー6の最初の資料1でございます。こちらに2として是正指導というのがあって、数字を見ますと、男女雇用機会均等法は本年度8月までに176件の是正指導があって、これは去年が17件だということですので10倍という理解でよろしいわけですね。先ほど、マタハラという話があったんですけれども、ここのところの説明だったのでしょうか。ちょっと私、聞き逃しまして、この10倍になった理由というのはどういうことであったのか。雇用均等法の中でも、どこの部分が是正指導としてより重点的に行われたのかというのがもしおわかりでしたら、ご説明いただくと参考になりますので、よろしく願いいたします。

(池田雇用均等室長)

まず、昨年度と比較して非常に件数が増えているという状況でございますが、昨年は人事異動等がございまして前半の出足がおくれてしまい、件数が非常に少なくなっている状況でございます。今年度は4月当初から企業等を訪問して指導しておりますので、件数があるという状況で、その差でございます。

二つ目のご質問でございますけれども、マタニティーハラスメントというふうによく言われておりますが、妊娠出産に伴います不利益取扱いということでございます。男女雇用機会均等法の条文の中に、妊娠出産等を理由とする不利益取扱いをしてはならないという規定がございます。

その状況でございますけれども、次回にもう少し詳しくお話ししたいと思います。前年度と比較をいたしますと、それほど大きく増加をしているという状況でないかと思いま

すが、ただ、全体からみますと増えているかと思ひます。平成24年度は妊娠等の不利益取扱いの関係の相談が89件でございまして、25年度が116件という状況でございまして、やや増加しているという状況です。

(前田労働局長)

マタニティーハラスメントというのは要するに、妊娠を理由に解雇とか、あるいは賃金を下げるとかいろいろあるかと思ひますが、そういう不利益取扱いということで、そういう相談が、先ほど申し上げたように年々増えてきているということではあります。

もう一つは、雇用均等室というところがそういう相談窓口になっているということも、それなりに多少は知られてきて、そういう相談が持ち込まれやすくなったということもあろうかと思ひます。今、企業においてそういうものが急激に増えているというよりも、そういう相談に来る部分が増えているというふうに見ることもできるのではないかと。

(堀江委員)

ありがとうございます。

(野田会長)

ほかにはいかがでしょうか。では、お願いします。

(隈本委員)

労働基準行政の関係で質問をさせていただきたいと思ひんですが、資料ナンバー4の資料6のところ、最低賃金引上げに向けた中小企業業務改善の助成金の制度があるということでご説明をいただきました。私もこういう制度があるということは今日初めて知ったわけですが、この運用について少しお聞きしたいです。この支給の基準とか、あるいはどれぐらいの金額がいただけるのかとかいうようなこと、あるいはどの程度の期間、こういう助成金を受けられるのかというようなことを少しご説明いただきたいと思います。

(白尾労働基準部長)

支給の金額につきましては上限100万円でございます。前提条件としまして、一番低

い方を40円以上引き上げというのが条件でございます。その引上げのために業務を改善、効率化したということでございますけれども、例えば社用車を買って営業回りが楽になったとか、システムのプログラムを買って業務が効率化されたというようなことが前提条件となります。そのほか、就業規則を作る費用とか全部含めまして100万円というのが上限になっています。

(隈本委員)

1回限りということですか。

(白尾労働基準部長)

はい、1回限りです。

(隈本委員)

そうですね。一つ懸念いたしますのは、企業の公正競争という観点から見るとどうだろうかとも考えるわけですね。と言いますのは、やはり経営者のご努力で最低賃金をクリアして経営をされている中小企業の経営者の方々はたくさんいらっしゃいますので、そういう方々に対する公正競争という観点からして、いかがなものかということを感じます。周知をきちんとされておく必要があるんじゃないかと考えておりますが、いかがでしょうか。

(前田労働局長)

そもそも最低賃金というのは、公正競争というのが一つの役割であるわけですし、助成というのも賃金そのものを助成するというものは、本来、法律で決まっている話ですので、おかしい話になるわけです。先ほど申し上げたように、最低賃金を上回る中で40円以上賃金を上げるということを条件に、今、最低800円とかそういう目標も依然としてあるわけで、そういうものに近づけるためにより賃金を上げていただくこと。そのために、業務の能率を上げるということで、直接的に助成する対象はそういう設備投資とかそういうことでもあります。そういう意味で、より賃金を上げていただくところに対して支援するということです。制度の周知等はこれまでやっていますが、趣旨をよく理解していただくように、引き続きその辺のPRをやりたいと思います。

(野田会長)

時間も大分たってきましたけれども、どうぞ。

(岩崎委員)

すみません、ここの資料の中にない質問ですけれども、福岡市は今年、特区をとったということで、雇用の特区というふう聞いております。具体的にそういうふうなのはまだ決まっていないということですが、どういう方向なのかなと。例えば外国人の労働者が入るのを特区だから特によくするとか、そういうことをされるのかなと。それが一つ。

それと、やるのは福岡市がやるということでしょうけれども、労働局、国としてどういうアドバイス、助言みたいなのをされるのか、そういう立場にあるのかなというのが一つ。

最後にお聞きしたいのが、特区ということですから、ずっと続くわけじゃなくて、いつか切れるであろうというふうに思います。いろいろな雇用の条件とかそんなのが、特区が切れた途端にもとに戻るとするのは非常に混乱するだろうと思いますけれども、特区が切れてもとに戻るといふようなことはあり得るのだろうか。その3点、お伺いいたします。

(前田労働局長)

福岡市で創業・雇用特区ということで提案されて、国の会議で認定をされたということで、その中で全てが一気に動いているわけではなくて、いろいろな規制について順次やっているというのが現状で、これまで決まったものとしては道路占用許可に特例を設けるといふ話の一つあります。

それと雇用の関係では雇用労働相談センターを設置するというものも決まっています。

スタートアップカフェというのが今月、天神に福岡市でオープンされました。そこは創業について様々な相談等に応じるということになっていますが、その中に雇用労働相談センターというものを国が主体となって、入札で事業者を選んで設置する。特に、創業ということで、労務管理とかそういうところについて様々な相談をやるということです。従来の判例等を整理して雇用指針というのを厚生労働省で作っています。そういう雇用についての様々なこれまで確立しているようなルールを整備したものが雇用指針となっていて、雇用指針に基づいて創業者からの相談に応じる弁護士さんとか社会保険労務士さん、そういった方を置いて、労働条件の明確化のために雇用労働相談センターを設置するということです。それは一応11月に設置予定ということで、今、進んでいるという状況です。

あと、外国人の関係ですが、創業特区ということですので一つは外国人による起業の問題があり、その辺について、今、起業家の投資最低基準が500万円とかいうのがあるようですが、それを引き下げるといことです。その辺で外国人の起業人材の受入れ等やっっていくというようなことが、外国人材分野の中では構想にあります。それについては今、次期国会で法令の措置等を検討するという話になっていると聞いております。

いずれにしても、雇用の関係については先ほど申し上げました雇用労働相談センターで相談に応じるということ。特区だからといって労働条件とかその辺について何か特例を設けるという話にはなっていないので、特区が切れて直ちに条件が変わるとか、そういうことにはならないのではないかと考えています。

(野田会長)

すみませんけれども、一つだけ私のほうから難しい質問をさせていただきます。

資料のナンバー7の2ページで、最近の3年間の主な紛争の動向というところで、ついに、いじめ・嫌がらせが解雇を抜いてトップに躍り出たというのは、非常に感慨深いというか、ショッキングといひましようか、そういう時代でございます。あっせんのほうの内訳は今回はないようですので、また機会があればお願いしたいと思いますけれども、あっせんも全国の動向を見ますと、だんだん解雇に迫る、あるいは解雇を超えるような状況になってきております。

それで、解雇とか労働条件の引き下げとかということであれば労働行政としてこれまでもたくさんやってこられております。今日もたくさんお話を聞かせていただきました。

ところが、このいじめ・嫌がらせについて、労働行政が放置できないような状態になってきていると思うんですね。いじめ・嫌がらせは、かつては瑣末な問題で、自分たちで解決しろよみたいな、20年、30年前は私も労働相談なんかを受けても、こんな話はちょっとここではないんじゃないかみたいな気がしていたんですけども、今はそんなこと、とても言えない。

実態は、先ほど少しお話がありましたように、いじめ・嫌がらせがほんとうに増えているのか、それとも昔から変わらないけれども、こういう相談なり紛争にしやすくなったので表に出てきたのか、それはわかりません。わからないことも含めて、ここまでトップに躍り出た以上、労働行政として、あるいは福岡県の労働行政として何ができるかというのは考えていかざるを得ないというふうに思うんですね。

その辺について、今でなくても結構ですから、やはり重要な課題として、非常に扱いにくい問題だとは思いますが、お考えいただければというふうに思っております。もし今、何かお話しいただけるようなことがあればお願いいたします。

(前田労働局長)

まず、事実関係ですが、あっせんの内訳は、先ほどの資料1の6ページのところに内容の内訳がありまして、いじめ・嫌がらせは14件で、あっせんまで至るのは解雇の方がまだ多いというのが現状ではあります。

いじめ・嫌がらせの問題について、その中でもいわゆる法令違反的なものも典型的にはあり、例えば精神障害の労災とか、そういうものにつながるものもありますし、あと、刑法犯的なものになるようなものもあるわけで、それは当然、対応もそれなりにあります。

そもそも、どういうものがいじめ・嫌がらせになるかとか、まずそういうところから、今まで労使も含め共通の認識というのがあまりなかったところもありました。それで厚生労働省でもそういう問題について取り組まなければいけないということで、一昨年ぐらいから円卓会議とかいう形で労使も含めてやって、一定の提言等をまとめたところですが、そういうこともあって、そういう問題の認識が広まったことによって相談が増えたということも、これは想像にすぎませんが、あるかもしれません。

ただ、さらに労働行政としてどう対応していくかという問題があるかと思っております。その中で、例えばガイドラインとかそういうものをつくって、労使に対してより強く指導するとか、そういうことも今後の課題としてはあるかと思っております。その辺は社会全体のコンセンサスとかそういうものも形成しながらやっていかないとはいけません。

今、こういう形で個別労働紛争等で相談で来られ、それも内容によっていろいろかと思いますが、当面はやはり今までのそういう判例とかそういうものに照らして指導していくという方向にならざるを得ないという状況かと思っておりますけれども、今後、さらに行政として取り組む必要があると認識しております。

(野田会長)

ありがとうございます。

すみません、もう時間をオーバーしそうになっておりますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは次に、議題3のその他でございます。事務局からお願いいたしたいと思っております。

(福味職業安定部長)

それでは、資料ナンバー8をごらんいただきたいと思っております。資料といたしましては、地域雇用開発促進法に基づく地域雇用創造計画及び国の施策についてでございますけれども、具体的には2枚目以下の田川市地域雇用創造計画についてでございます。

1枚目でございますけれども、地域雇用開発促進法で雇用機会が不足している地域に対しまして、さまざまな雇用施策を講じることとしておりまして、その一つが自発雇用創造地域というものでございます。上の方にあります枠囲みのおり要件が決まっております。この要件を満たしたものについて実践型地域雇用創造事業を実施することができるということでございますけれども、そのためには地方自治体、それから、域内の経済団体等々で構成する地域雇用創造協議会をつくっていただいて、ここで事業構想を提案していただき、厚生労働省に設置されている委員会において適当だと認められたものが選抜採択されるというものでございます。

2枚目の田川市地域雇用創造計画でございますけれども、平成29年3月末日まで、平成28年度までの3か年計画といたしまして計画案が策定されました。時間的に審議会を開催する余裕がなかったものでございますから、委員の皆様方には本年5月に計画案、資料を送付させていただきましてご意見をいただきました。いただきましたご意見をもとに修正を行いまして、計画として妥当と認めるという旨の審議会会長名の答申をいただきまして、本年7月から田川市雇用創造協議会におきまして事業を委託して実施しているところでございます。

中身は既にごらんいただいておりますので説明は省きますけれども、8ページから9ページあたりでございますが、特に農業振興に重点的に取り組むこととしております。米、麦、大豆、野菜、花生産、加工、販売といったものを行う農産加工品の開発支援、さらには6次産業化といったものを推進していくこととしております。あわせて観光分野の振興にも取り組むこととしております。

そのために施策といたしましては、雇用拡大、人材育成、就職促進、雇用創出、さまざまな面がございまして、具体的には11ページ以降にございます事業メニューに沿って事業を進めていくこととしているところでございます。

本年7月から協議会におきまして事業を実施しているところでございまして、局といたしましても、協議会、さらにはハローワーク田川と連携を図りながら、事業が効果的に実施できるよう、また、雇用が創出されるよう取り組んでまいりたいと考えております。

ご意見いただきましてどうもありがとうございました。

(野田会長)

ということで、既に実施開始の事業についてのご説明ですけれども、特に何かご発言ありませんでしょうか。よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございました。

それでは、以上で本日の議事は全て終了いたしました。ほかに何か特にご発言があればと思いますが、いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

特になければ、本日の審議会はこれで終わりたいと思います。どうもお疲れさまでした。

ありがとうございました。

次回は、来年3月上旬を予定しておりますので、そのときにはまたよろしく願いいたします。

— 了 —