

平成26年度第2回

福岡地方労働審議会議事録

平成27年3月23日

福岡労働局

平成26年度第2回福岡地方労働審議会

平成27年3月23日（月）

（司会）

おはようございます。定刻より少し前でございますが、皆様方がおそろいになりましたので、ただいまから平成26年度第2回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

議事に入るまでの間、進行を務めます福岡労働局総務部企画室の鶴岡でございます。よろしく願いいたします。

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いてご確認をお願いいたします。一番上に乗っております資料、2枚物でございますが、平成26年度第2回福岡地方労働審議会というページを繰っていただきますと、左側に本会議の配席図、それから右側に本会議の議事次第を載せております。

次に、資料の目次でございます。資料は1番から8番まで、それと別途配付資料としまして二つつけております。資料の4の最後のページは1枚物の資料を添付しております。紺色の帯で、平成27年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の事業計画（概要）、1枚物をつけてございます。

それから、先ほど申し上げましたインデックスはつけておりませんが、資料の8の後に二つ資料をつけてございます。一つ目が、雇用均等室関係資料、資料1から6までございます。二つ目は、労働安全衛生関係法令に係る送検内容別件数でございまして、昨年10月に開催しました第1回の地方労働審議会においてご質問のありました項目に関する資料でございます。1枚物でございます。お手元の資料で不足はございませんでしょうか。

次に、本日の定数の確認でございます。本日は、使用者代表委員の泉委員がご欠席でございますが、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。

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とさせていただきますこととしております。よろしく願いいたします。

それでは初めに、福岡労働局長、前田からご挨拶を申し上げます。

（前田労働局長）

おはようございます。福岡労働局長の前田でございます。

本日は、皆様には、年度末のいろいろお忙しい中、ご出席賜りましてありがとうございます。また、皆様には日頃から私ども労働局の行政運営につきまして、ご理解、ご協力をいただいておりますことを、この場をお借りして御礼申し上げます。

雇用、失業情勢につきましては、昨年秋ぐらいから福岡県でも有効求人倍率が1倍を超えて、緩やかに回復傾向というところがございます。そういう中で、経済の好循環の実現が課題でございますが、消費の面につきましても、先週春闘の集中回答などもございましたが、より一層の経済の好循環の実現というものが期待されるところでございます。

本日、主に来年度の私ども労働局の行政運営の重点等についてご説明させていただいて、いろいろご意見をいただければと考えておりますが、一つは働き方改革ということで、これまでも労使の皆様にもいろいろご協力をいただいておりますが、先ほど申し上げた経済の好循環の実現ということで、長時間労働の抑制とか年休の取得促進等によって効率的な働き方が求められているところでありまして、そういった取組をさらに推進していきたいと思っております。

それから、雇用情勢が回復傾向にあるわけですが、そういう中で、特に非正規から正規、正社員への就職を積極的に推進する一方で、人手不足の産業や職種というのもしっかり出てきておりますので、そういうところの雇用環境、就労環境を改善して、求人者サービスをより充実していくということも大きな課題かと思っております。

また、女性の活躍推進につきましては、昨年から大きな課題で、今年改めて国会にも法案が提出されるところでございますが、そういった取組を進めてまいりたいと考えております。

後ほど各担当の方から説明させていただきますので、いろいろ皆様からの忌憚のないご意見等をいただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは次に、野田会長から一言ご挨拶をお願いいたします。

(野田会長)

皆さん、おはようございます。

ご挨拶ということですが、少し時間が早く始まりましたので、抱負かたがた少し

お話しさせていただきますと、昨日まで1週間、フランスに行っておりまして、ヒアリングのいろいろな調査をしてみました。

主な目的は、ちょっと日本語にしにくいんですが、「合意による契約破棄」という制度が、2008年からフランスで始まっていて、それが非常にうまくいっていると言われております。これは労働者であれ使用者であれ、やめたい、あるいはやめさせたいというときに、解雇とか辞職とかをするのではなくて、合意解約という制度は別にあるんですが、それでもなくて、話し合いの機会を、1回ないし数回設けて、そしてその後に、やはりもう無理だということであれば、2週間ぐらい熟慮期間があった上で、やめる、やめさせるということを決定するという制度であります。その話し合いには、労働組合の代表なども参加して、一緒に話し合ってもいいという制度になっております。それを今度、行政に届けて認可という手続ですけれども、認可を受けて、そしてやめるとなるんです。

一つは、労働者みずからがやめますと言った場合であっても、失業保険が出るというのがメリットであり、もう一つは、そんなに額は多くないですけれども、解雇手当というお金が出るというような制度であります。

これは非常に評価されておりまして、フランス語ではフレキシキュリティという言い方をしますが、雇用の柔軟化とかつ安定の両方を満たす、そういう制度。ヨーロッパで一つのはやり言葉ですけれども、フレキシキュリティという、そういう制度に非常にマッチしたものであったということで、非常にうまくいっていると言われております。

日本政府もどうやら関心を持っているということでありまして、その辺を、去年、私はこの論文を書いたものですから、その確証をしに行こうというものでヒアリング調査を行ったわけでありまして。

いずれにしても、それは労使が協定でそういうものをつくろうということを決めた上で、法律になったというわけですね。

ただ、反対している組合、CGTとよく略されている、昔の日本の総評のような感じのポジションの左派系組合、一番大きいんですが、そこが反対していたものですから、その話と、それからその運用の状態を聞きに、労働審判所と訳していますけれども、その労働審判所に行って、審判官の方にお話を聞くというようなことをあちこちでやってみました。

日本の研究者三人と一緒にやったんですが、皆さん、フランス労働法が専門だったので、非常に深い議論ができて、おもしろかったです。

ここで申し上げたいのは、今申し上げましたように、そういう新しい制度は、まず労使がこういうものをつくろうということで話し合っけて、それを法律にするという、そういうフランスの独特のパターンですね、そういうものがあります。

それからもう一つは、パリとリヨンと行ったんですけれども、お話を聞きに行った労働審判所というところは、これは有名ですが、普通は裁判官がいないんです。労働契約に関する紛争の第一審の裁判所なんです、労使でやるんですね。よく訓練を受けた労使の審判官の方が、全国で何千人かいらっしやるんですが、二人ずつ出てされます。私が見に行ったときも、40代の――、使用者側はどちらも女性でした。労働側が、男性と女性と一人ずついましたけれども。たまたまその審判では、使用者側の方が進行されるということで、てきぱきと弁護士の意見とか、あるいは組合代表の意見とかを聞いてさばいておられました。これは1807年からの伝統ある制度でありまして、いろいろ問題はあるようですけれども、現在までずっと生き続けているというわけでございます。

フランスの考え方ですから、そう簡単に、じゃあ、日本もというわけにはいかないでしょうけれども、要は労使が自分たちの問題を解決するんだという考え方が基本にあって、それを国に一部援助してもらおうとか、法律で、あるいは司法で後押ししてもらおうというそういう考え方でありまして、イニシアチブをとるのはあくまでも労使なんだという、そういう考え方が、フランスの場合は、社会保障も含めて非常に徹底しているというところで、改めてそういう印象を深くして帰ってきたところでございます。

我々の地方労働審議会は、そこまでは行けないのかもしれませんが、基本的には同じように、自分たちの問題は自分たちが一番わかっているというところで、私どもはここに集まってきているわけでありまして、そういう考え方も参考にしながら、また、この福岡地方労働審議会で、福岡の労働行政を意義あるものにお手伝いでき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。今日もよろしく申し上げます。

(司会)

ありがとうございました。

以後の議事進行につきましては、野田会長にお願いしたいと思います。野田会長、よろしく願いいたします。

(野田会長)

それでは、これからは私のほうから議事を進行させていただきます。

まず、恒例ですけれども、議事録に対する署名につきましては、一つは公益代表委員の立場から私がさせていただきます。そのほかに、労働者委員からは石川委員、使用者代表からは岩崎委員にお願いしたいと思います。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、本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめまして、後日、各委員のお手元に届けさせていただきます。

それでは議事に入りたいと思います。

最初にご紹介いただきました、今日の全体の議事次第を見ていただきながらですけれども、最初に議題1の(1)になります。議題1が、「部会の開催状況について」ということでありまして、そのうちのまず「(1) 家内労働部会及び最低工賃専門部会」につきましてでございます。

まず、家内労働部会及び最低工賃専門部会につきましては、本審議会の益村委員が部会長に就任いただいておりますので、益村委員のほうから開催状況につきましてご説明をお願いいたします。

(益村委員)

それでは、家内労働部会及び最低工賃専門部会につきましては、部会長である私よりご報告いたします。

まず、12月2日に家内労働部会が開催されました。資料はナンバー1の1ページでございます。事務局より、福岡県における家内労働の現状について報告があり、県内の委託者数、家内労働者数は激減していること、今回最低工賃の改正をすべきか検討対象となっている婦人服製造業においても、家内労働者数は減少していることが報告されました。また、婦人服製造業家内労働実態調査結果について報告があり、現在支払われている工賃の大半は、この10年引き上げられていないとの実態が報告されました。

これらの資料を基に審議しました結果、婦人服製造業最低工賃は、平成13年以降改正

されていないのに比べ最低賃金は毎年引き上げられ、ここ数年の引上げ幅は一段と大きくなっております。最低賃金とのバランスを考えますと、今年度は最低工賃を引上げることが望ましいこと、どの程度引き上げるかは、最低工賃部会で検討すべきであると議決されました。

家内労働部会の議決は、12月17日に本審議会長へ報告され、12月24日に福岡労働局長から本審議会長に、婦人服製造業最低工賃の改正について諮問がなされました。資料ナンバー1の3ページのとおりでございます。

これを受けまして、平成27年1月21日に、最低工賃専門部会が立ち上げられ、2月18日に、第1回最低工賃専門部会が開催されました。

婦人服製造業最低工賃専門部会の結果についても、部会長である私からご報告いたします。資料はナンバー1の4ページでございます。

平成26年度の家内労働実態調査結果などを参考に審議しましたところ、最低賃金は毎年引き上げられているのに比べ、最低工賃は14年間据え置きとなっている状況を見ると、両者の乖離が大きくなっております。最低賃金とのバランスの観点から、また、家内労働者の労働意欲の向上のためにも、今回最低工賃を改正すべきであるとの意見が公労使から出されました。

なお、改正額については、平成12年の福岡県最低賃金が639円であり、平成26年が727円なので、その上昇率13.8%を現行の最低工賃に乗じた額が妥当であるとの結論に達し、全会一致で議決いたしました。その結果は、資料ナンバー1のページ6と7でございます。この6ページ、7ページのとおり、2月18日に専門部会から本審議会長宛てに報告いたしております。また、地方労働審議会令及び福岡地方労働審議会運営規程の定めにより、当専門部会の議決が本審の議決となることから、資料ナンバー1の8ページのとおり、同日福岡地方労働審議会会長名で、福岡労働局長に対し答申をいたしました。

以上が報告でございます。なお、この後の事務手続きにつきましては、担当の基準部長より説明をお願いいたします。

(野田会長)

それでは引き続きお願いいたします。

(白尾労働基準部長)

私のほうからご説明いたします。

資料ナンバー1の4ページ、その他のところに手続を書いております。2月18日から3月5日まで、答申内容の要旨を公示しましたところ、関係家内労働者及び関係委託者から異議申し出がございませんでした。そのことを受けまして、福岡労働局長は、答申のとおり最低工賃を決定いたしまして、3月18日に官報公示したところでございます。したがって、発効は30日後の4月17日からとなります。

(野田会長)

どうもありがとうございました。

非常に特殊な領域での特殊な工賃の決め方になっております。普通の最低賃金のように時間当たり賃金というのではなくて、1センチメートルにつき13円を15円とするという非常に独特の決め方になっております。

ただいまの説明につきまして、何かご質問があるかと思いますが、いかがでしょうか。何でも結構ですけれども、よろしゅうございますか。

(松岡委員)

経営者協会の松岡でございます。今ご説明がありました内容につきまして、実は私、家内労働部会から、その後もずっと審議に参加させていただいております。

説明にありましたように、平成13年以降14年間据え置きでずっと来ているということだったので、今回上げようということについて、使用者側としても了解というか、上げましょうという、異議はありませんでしたし、また、結果の金額についても異議があるということではないんですが、ただ審議に入っていて、非常に感じたことが、じゃあ、幾ら上げればいいのか、労働の中身をどう評価すればいいのかということについて、なかなかきちんとした意見を持ってないというのが正直なところでございました。

現実に対象となる企業も減っていますし、そこで働く方も減ってきている。しかも、働き方自体が、野田会長もおっしゃいましたように、非常に特殊な働き方をしている。それを賃金として評価するのに非常に細かい、資料を見ていただいたらわかるんですが、非常に細かいところで細かく決めてあるということに対して、今の家内労働部会というあり方自体が、ほんとうに適切なものであるのだろうか。審議をすること自体は、ある意味必要といえば必要なのかもしれませんけれども、委員会を持ってすること自体まで必要なの



かどうなのかということについて、少し考えさせられたところでございます。

今回の決定は決定として、私どもも賛成をしていますので、それに異議はございませんが、今後、今回は婦人服製造業最低工賃部会で、また男性の衣服関係だとかございますので、そういった機会にまた改めて家内労働部会のあり方、存続そのものについて、使用者なりの意見はまたその都度述べさせていただきたいなと思っております。

以上です。

(野田会長)

ありがとうございます。今のご発言につきまして、特に何か。よろしいですか。

(前田労働局長)

家内労働は非常に特殊な世界で、しかも数も非常に減ってきているという状況かと思えます。もともとは、最低賃金ができたときに、最低賃金ができて、そこから労働者ではない、委託という形でやった場合に、最低賃金そのものが実効性がなくなるというような議論があって、家内労働法というのができて、そういう最低工賃制度というものもできたというのが経過としてはあるかと思いますが、なかなか今こういったものの製造加工という形での家内労働自体が非常に減ってきている中で、そもそも家内労働部会でやるべきなのかどうかかですね。そこは制度的な問題でもありますので、そういったことも本省のほうにもご意見としてはお伝えしたいと思えます。

(野田会長)

ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、もう一つのほうの「関門港湾労働部会」についてお願いいたします。

こちらのほうは、3月5日に関門港湾労働部会が開催されまして、審議内容につきましては、本審議会の会長であります私のほうに報告をいただいております。

こちら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程第10条第2項に定めるものとし、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いう規定に基づいて判断させていただくことになっています。これはいつものことですが、そうさせていただいております。したがって、報告いただきました審議内容につきましては、この規定に基づきまして、会長である私が議決したので、ここに委員の皆様にご報告させていただきたいと思っております。

それでは、この関門港湾労働部会の開催状況につきまして、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

(福味職業安定部長)

職業安定部長の福味でございます。

資料ナンバー2をごらんいただきたいと思います。

本年3月5日に、関門港湾労働部会が実施されております。議事といたしまして、港湾雇用安定等計画の施行状況についての説明をし、ご意見をいただいたというところでございます。

港湾雇用安定等計画でございますけれども、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ございます。

中身といたしまして、まず関門港における港湾労働の状況について説明しております。港湾労働の就労状況等についての説明でございますが、このところ景気の関係もあるのかもしれませんが、就労者数が若干上向きになっているという状況でございます。

もう一つ、関門港における雇用秩序維持関係の取り組みについて説明をいたしております。雇用秩序維持というのは若干耳なれない言葉でございますけれども、港湾労働におきましては、波動性と呼んでおりますが、もうちょっと一般的な言葉で言いますと、時期によって雇用の変動が生じると、こういう中でいかに雇用の安定を保っていくかということが問題になっております。

港湾労働というのは、四つの雇用形態がありまして、まず1番に、事業者による直接雇用、常用雇用としての直接雇用というのがございます。2番目に、これは関門港湾で特別

に認められておるわけですが、雇用変動に対応するために事業者間で常用労働者を融通し合うといいますか、派遣をするという形態がございます。7日間まで認められております。3番目に、安定所における日雇い労働者の紹介。紹介ができなかった場合に、4番目に事業者による直接の日雇い労働者の雇用という、この4形態がございまして、最初に言ったものから順に安定性が高いということで、できるだけ安定性の高い形態で雇用してくださいということになっているところでございます。

今後ともこのような取り組み方針で進めていくという説明をしておるところでございますが、部会におきまして、労働者側委員から2点ばかり意見がございました。

まず1点といたしまして、安定所の紹介を受けないで、日雇い労働者を雇い入れようとするときには、その旨をハローワーク、安定所長に届け出なければならないということになっておりますけれども、事前に届け出なければいけないんですが、これが事後的に提出する事業者が見られるということで、しっかりと法令遵守を徹底させてほしいということ。

2番目に、先ほどの雇用形態の2番目で申しましたけれども、事業者間で労働者を融通するといいますか、派遣する場合、派遣日数7日間までと決められていると申しました。これが7日間を超えて派遣を行っていた事例があるということで、新聞報道もされているわけですが、しっかりとこれも法令を遵守させるべく取り締まってほしいということがございました。

この2点の法令違反に対しまして、事務局のほうからしっかりと現場検査、パトロールを実施していくことによって、法令遵守をしっかりと行わせていくという説明をしたところでございます。

以上、関門港湾労働部会についての説明とさせていただきます。

(野田会長)

ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、何かご質問があればと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうかね。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは次に、議題2に入りたいと思います。

議題2が、「福岡県地域雇用開発計画について（諮問）」というものでございます。これにつきまして、労働局長のほうから私どもに諮問があるということでございますので、まずはその手続から入りたいと思います。それではよろしく願いいたします。

（前田労働局長）

それでは、地域雇用開発促進法に基づきまして、「福岡県中間遠賀地域雇用開発計画（案）」及び「福岡県北筑後地域雇用開発計画（案）」について諮問させていただきます。よろしく願いいたします。

（前田労働局長が諮問文を交付）

（野田会長）

それでは、事務局のほうから諮問文の読み上げをお願いいたします。

（福味職業安定部長）

読み上げます。

福岡労発安0323第1号。平成27年3月23日。

福岡地方労働審議会会長、野田進殿。

福岡労働局長、前田芳延。

地域雇用開発促進法第5条第6項に基づき、別添「福岡県中間遠賀地域雇用開発計画（案）」及び「福岡県北筑後地域雇用開発計画（案）」について、貴会の意見を求める。

（野田会長）

ありがとうございます。

それでは、今上げていただきました、一つは「福岡県中間遠賀地域雇用開発計画（案）」及び「福岡県北筑後地域雇用開発計画（案）」につきまして、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

（福味職業安定部長）

それでは、資料ナンバー3を適宜参考とさせていただきながら、ご説明をさせていただきますと思います。

まず、この地域雇用開発計画でございますけれども、地域雇用開発促進法に基づきまして、求職者に対して雇用機会が不足しているという地域につきまして、必要な措置をとることによりまして、地域的な雇用構造の改善を図るということを目的としております。

この雇用開発促進地域の指定を受けるためには、都道府県が地域雇用開発計画を策定し、厚生労働大臣への同意協議を行うということになっております。

資料ナンバー3の2枚目に、福岡県知事から厚生労働大臣宛ての協議書をつけさせていただいているところでございます。

地域雇用開発促進地域と指定を受けた場合でございますけれども、資料ナンバー3の一番最後、資料4の手前の紙がカラーになっておりますが、それをごらんいただきたいと思います。

この地域内におきまして、事業所が地域雇用開発奨励金の支給を受けるという可能性が出てまいります。具体的には、地域内におきまして事業所が設置、整備を行いまして、新たにハローワークなどの紹介によりまして対象労働者を雇い入れた場合に、一定額の奨励金を受けることができるということで、その表にございますように、事業所の設置・整備費用並びに雇い入れた対象労働者の数に応じまして、50万円から800万円まで、1名当たりでございますけれども、その支給を受けることができるということでございます。

今回、検討の対象となっておりますのが、中間遠賀地域と北筑後地域でございます。

なお、現在の指定状況でございますけれども、今のカラーのページの一つ手前のページ、そのままページをめくらないで左側のページ2と下に打ってあるところの2番の(2)をごらんいただきたいんですが、現在の指定状況といたしましては、福岡東、福岡南、福岡西。②のところでございますが、筑豊・京築、南筑後が指定になっております。

もしも今回、この2地域が指定になった場合ですけれども、指定後は、福岡県内におきましては、福岡市及び北九州市両政令指定都市を除く全ての地域が対象となるということでございます。

今回の見直しでございますけれども、1枚戻っていただきまして、参考資料の1の1ページ目をごらんいただきたいと思います。

現在の指定の基準だと、指定の対象となる地域が非常に限られてきておると。実際には

雇用の不足がまだまだあるにもかかわらず、形の上では求人倍率が高くなってきておって、対象となる地域が非常に減ってきておるということで、対象要件を少し緩和しようということになっております。

ここの1ページ目の中ほどの枠囲みのところから、赤で線を引かせていただいておりますけれども、一般有効求人倍率と常用有効求人倍率がございまして、常用有効求人倍率のほうが実際には要件としては緩やかなので、そちらのほうを見ることが多いんですが、この水準が今まで0.5倍未満、国の水準が十分に低い場合に、0.5倍未満という指定基準がございましたけれども、それが0.67倍に引き上げられたということ。それから、過去3年間と過去1年間の両方の地点において、その水準を満たさなければいけないということだったのが、どちらかを満たせばいいということになったと。二つの要件緩和があったことによりまして、この両地域が指定基準を満たすようになったということでございます。要件を満たしたというところで、県のほうで雇用開発計画を策定してきたところでございます。

資料ナンバー3の3ページ目以降をごらんいただきたいと思っております。最初につけておりますのが中間遠賀地域雇用開発計画でございまして、地域における状況、中間遠賀地域につきましては、北九州工業地帯の一部といたしまして、鉄鋼、金属関係、機械関係の産業が発展してきたと。

あと、3ページ目から4ページ目にかけて、労働力需給についての説明をさせていただいております。雇用情勢が改善してきておりますけれども、依然として有効求人が少ない状況もあるという指摘をさせていただいております。

4ページの第3のところ、雇い入れ人数として200人を目標とするという計画を立てております。

第4以降につきましては、産業政策等々相まって、就労支援を行っていくということについてまとめておるところでございます。

数ページめくっていただきまして、北筑後地域雇用開発計画も載せております。

大川市の木工家具等の伝統工芸のほか、久留米地域では伝統的にゴム産業等々が発展してきておる。産業の特徴を書いております。

3ページ目以降でやはり雇用情勢について触れておりまして、4ページ、第3のところ、雇い入れ人数といたしまして、1,050人という目標を立てております。

第4以降で、産業政策等々と一体となった地域雇用開発について触れておるといこと

は同様でございます。

以上の計画についてのご意見を伺うということになっているところでございます。

なお、計画案につきましては、厚生労働大臣の同意日、平成27年4月1日からということをご検討いただいておりますが、この同意日から3年間の計画期間ということになっております。今後とも県、市町村と連携を図りながら、地域の雇用情勢の改善に向けて取り組んでいきたいと考えておるところでございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、今のご説明につきまして、ご質問、ご意見等がありましたらお願いしたいと思います。どういう観点でもいいですから、ご発言をお願いしたいと思います。要件が緩和されて、対象地域が広がったという経緯によるものであると理解しております。いかがでしょうか。特にございませんか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、福岡地方労働審議会としましては、「福岡県中間遠賀地域雇用開発計画」及び「福岡県北筑後地域雇用開発計画」につきましては、この(案)のとおりで妥当と認める旨答申したいと思います。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、事務局は今度は答申(案)を配付して、読み上げをお願いいたします。

(福味職業安定部長)

それでは読み上げたいと思います。

福岡地労審発第3号。平成27年3月23日。

福岡労働局長、前田芳延殿。

福岡地方労働審議会会長、野田進。

平成27年3月23日付、福岡労発安0323第1号をもって諮問のあった「福岡県中間遠賀地域雇用開発計画（案）」及び「福岡県北筑後地域雇用開発計画（案）」について、審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

記。妥当と認める。

（野田会長）

それでは、最後の確認になりますけれども、この案のとおり答申して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。それでは答申いたします。

（前田労働局長が答申を受取）

（野田会長）

ありがとうございました。事務局におかれましては、計画に基づき、適切な対応をお願いしたいと思います。

それでは次に、議題3に移ります。「平成27年度福岡労働局労働行政運営方針案について」でございます。

こちらは少し長くなりますけれども、事務局からご説明をお願いいたします。

（渡辺総務部長）

それでは、平成27年度福岡労働局の行政運営方針について、各部から説明をさせていただきます。

資料ナンバーの4番ですが、これが行政運営方針です。それから、資料ナンバー5ですが、これは運営方針を福岡労働行政のあらましというネーミングで、広く一般にPRする



ために用意した冊子になります。いずれにつきましても、例年のものと比べますと、項目数なんかをかなり絞り込みまして、コンパクトなものにさせていただいています。これはあまりだらだらと長くなるとわかりにくいだろうということを考えまして、わかりやすくしたいという思いで、こういう形に少し変更させていただいております。

それから、資料ナンバー6ですが、これは26年度で特に数値目標なんかを掲げながら取り組んだものにつきまして、その実績をあらわしたものです。これもあわせて各部のほうからポイントとなるものを説明していきたいと思っております。

それでは、総務部の関係を私のほうから説明をさせていただきます。総務部の関係は、運営方針の資料4でいいますと、大体18ページから20ページのこの辺に、18ページの真ん中辺、6番、労働保険適用徴収業務の重点施策から、20ページの最後のほうですね。この辺は主に労働保険徴収課、企画室、それから一部総務課が所掌している部分になります。この辺に記載があります。

項目といたしましては、総務部の関係、目新しいものは特に掲げてございません。これまでよりもより効率的、効果的に進めるということで、27年度を進めてまいりたいと思っております。

資料6のほうをごらんいただきたいと思っております。こちらのほうで来年度の取り組みも含めまして、ご説明させていただきたいと思っております。

資料6の1のところ。企画室の部分ですが、労働行政につきましては、その内容を広く労働者の方、働いている方、それから経営者の方に理解していただく、知っていただくということが非常に重要だということで、広報に力を入れているというところがございます。特にマスコミですね。新聞やテレビ、こういったところに取り上げられますと、非常に広報効果が高いということで、いろいろな形でマスコミのほうに取り上げていただくように、その資料の工夫とかということでやっております。これも新聞等に取り上げられる回数というものを一つの数値目標にしまして、やっておるというところ。1月末現在で、217回の取り上げ掲載がありました。おおむね目標を達成するような状況になっておりまして、来年度も、よりこの回数が増えるように、いろいろな形で取り組んでいきたいと思っております。

それから、周知・広報ということで、私どもは行政展開をタイムリーにいろいろな関係者に知っていただくということで、ニュースレターという形でまとめさせていただいて、関係者に配付しておるというところがございます。皆様方のところにもお送りしていると

思います。これもできるだけ発刊数を確保しながら、内容も非常に充実したものにしていきたいと考えております。

それから、三つ目、労働法制講義の関係ですが、これはいわゆるブラック企業問題への対応というようなことの一つに当たるものだと考えておりますが、就職を控えた学生に対しまして、大学等におきまして、私どもが出向いて行って、労働法制の講義を行うということで、26年度は36回開催しております。この数というのは、都道府県の中では一番多いと理解しております。引き続きこの大学での講義をより回数も増やし、内容も充実したものにしていきたいと思っております。

なお、27年度におきましては、これは従来から行っておったんですが、ハローワークで若者向けのセミナーをやっております。この中でも、労働法制に関しての説明を盛り込むことによって、少しでも若者、若い人が被害に遭わないという形をつくっていききたいと思っております。

それから、次のページになりますが、労働保険の適用徴収の関係で、1個だけお話をしたいと思いますが、労働保険の徴収関係では、収納率を上げるというのを一番大きな目標に掲げております。表にございますとおり、26年度におきましては、これも1月末現在ですけれども、72.56%の収納率ということで、昨年同時期よりも、0.26ポイント上回っておるということで、これも順調に進んでいるというところでございます。

来年度におきましては、高額に滞納している事業場の納付指導というものを強化することによって、さらに収納率を向上させていきたいと考えておるところでございます。

非常に簡単ですが、総務部の関係は以上で終わらせていただきます。

(白尾労働基準部長)

労働基準部の関係につきまして、資料ナンバー4の2ページからご説明させていただきます。

労働条件等をめぐる動向でございます。

申告・相談の状況でございますが、申告・相談が減少をしております。特に賃金不払い等の労働基準法に係る申告・相談につきましては890件と、対前年比で8.3%ほど減少しております。

労働時間の関係でございます。本日の日経新聞にも、労働時間が長くなっているということが報道されておりましたけれども、本県におきます昨年1年間の年間の総労働時間数

を見ますと、1,786時間で、対前年比で5時間ほど長くなっております。これは所定外労働時間が長くなっていることが影響しております。

次に、労働災害の現状でございます。昨年1年間で死亡した人が40名でございました。休業4日以上死傷者数は5,000名を超えまして、5,008名となっております。これは対前年比で3.8%増加しております。

こうした状況を踏まえまして、4ページをお開きください。労働基準行政の重点施策というものでございます。第1番目に、働き方改革の推進、これを柱としてやっていくんだということを書いてあります。

次に、(2)のアの(ア)過重労働による健康障害に係る監督指導の関係でございますけれども、これにつきましては、重点的に「特に」というところを書いてあるんですが、各種情報から時間外労働が1箇月当たり100時間を超えていると考えられる事業場、2番目として、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場、これらに対して監督指導を徹底するという方針で臨みたいと思っております。

5ページの頭でございます。賃金不払残業の防止ということでございます。いわゆるサービス残業の防止でございます。これにつきましても、監督指導を実施いたしますが、重大、悪質な事案につきましては、司法処分を含めて厳正に対処するという姿勢で臨みたいと思っております。

飛びまして、中ほどのイでございます。特定分野における労働条件確保対策の推進で、特に長時間労働の実態が認められる自動車運転者に係る対策を推進します。それから中ほどに、障害者である労働者については、障害者虐待防止の観点も含めまして、法定労働条件の履行確保を図るため、安定行政とも連携を深めて推進してまいりたいと思っております。

3番目は、技能実習生の関係でございます。法定労働条件の確保について問題が認められるということが多うございますことから、これについては出入国管理機関との相互通報などを踏まえて、確実な運用を図ってまいりたいと思っております。

(3)でございます。下のほうでございます。労働契約に関するルールの周知徹底でございます。「また」のところを書いてあるんですけれども、労働契約法の第18条に定めます無期転換ルール、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるよう、引き続きこれにつきまして広報をしてまいりたいと思っております。

特に、本年の4月から、「さらに」のところでございますが、専門的知識を有する有期雇

用労働者、これは1,075万円という枠がかかっておりますけれども、専門的知識を有する人、それから二つ目としまして、定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者につきまして、これらの関係につきましては、無期転換ルールが外れ、特例措置が設けられます。

特例措置につきましては、労働局で一定の認定をするということになっております。

6ページでございます。最低賃金の関係でございますけれども、皆様にご協力いただきまして、円滑な改正を行ってまいりたいと考えているところでございます。

ずっと飛ばしまして、労働災害の防止の関係でございます。(6)でございます。労働災害が増えているということがございますので、来年は対前年比で6%減少ということを目標に対策を推進してまいりたいと思っております。

アのほうでございますけれども、業種横断的な取組という新しい観点を設けまして、交通労働災害防止対策、それから一番下に書いてあります(イ)のところの転倒災害防止対策、この二つを柱として推進してまいりたいと思っております。

7ページでございます。従来からやっている手法でございますが、業種別の対策ということで、製造業、建設業、陸上貨物運送業、第三次産業、これらについて特出しして、取組をしてまいりたいと思っております。

7ページのエのところでございますけれども、メンタルヘルス対策でございます。これにつきましては、ストレスチェックの制度につきまして、本年の12月1日から義務化されるということになっているので、周知徹底を図ってまいります。

8ページでございます。キの職業性疾病の予防対策としまして、熱中症とじん肺の予防対策を中心に取り組んでまいります。

最後に、労災補償の関係でございます(7)でございます。(7)のイのところでございます(イ)のところで、脳・心臓疾患、これはいわゆる過労死の関係でございますけれども、過労死の事案、それから精神事案、メンタルの関係でございます。これらについて迅速・適正な処理を、認定基準に基づきまして、請求人の立場を思いやって事務処理してまいりたいと考えております。

私のほうからは以上でございます。

(福味職業安定部長)

職業安定行政についてご説明いたします。

最初に雇用情勢について説明いたしますので、資料ナンバー5の6ページをごらんいた

だきたいと思います。

局長から説明いたしましたとおり、雇用情勢は改善してきております。有効求人倍率で見ますと、直近におきまして1.05倍、左上のグラフの赤い線でございます。全国が1.14倍でございますので、全国と比べて0.1ポイントほど下回っておりますけれども、着実に改善が進んでおるという状況でございます。一部に厳しさが見られるものの、着実に改善しているという判断をしておるところでございます。

その厳しさでございますけれども、右側のほう、完全失業率で見ますと、確かに低下傾向にはございまして、直近におきまして、これは現数値ではございますが、4.3%となっております。全国と比べて1ポイントほど高くなっております。もう一つ、この数字は、全国で下から数えて3番目ぐらいということで、かなり水準としては高い、構造的な問題もあって高い水準となっておるところでございます。

中ほどでございますけれども、若者の雇用対策とございます。右側のほうのグラフは、新規高卒者の求人求職状況を見ておりますが、求人倍率1.35倍ということで、このところ上昇傾向が続いておるとおるところでございます。左側のほう、内定率を見ましても、高校卒、大学卒ともにリーマンショック前の一番よかったときの状況を既に上回っておるとおるところでございます。

一般の職業紹介について見ますと、6ページ一番下でございますが、就職件数は減少しております。これは新規求職者が減っておるとおる中で、紹介の対象となる人が減っておるとおることによるものでございまして、就職率で見ますと、就職率の分母となる新規求職者が減っておりますものですから、数字としては上昇傾向にあるということでございます。

7ページ、高年齢者の雇用対策のところでございます。ちょっと小さくて恐縮でございますけれども、希望者全員が65歳まで働ける企業の割合、これは下のほうのグラフですが、福岡においては66.8%。それから、一部また猶予措置がございます。高年齢者雇用確保措置実施事業所、実施企業ということで見ますと、95.1%ということでございます。全国が青い点線でございますが、ともにやや下回っておるとおること、この雇用確保措置に向けてしっかりと取り組みをしていくことが必要ということになっております。

今度、障害者のところでございますけれども、実雇用率、福岡は赤い線、1.80%、それから法定雇用率達成企業割合でございますが、46.2%ということになっております。こちらについても、しっかりと取り組みを進めて、障害者の雇用が進んでいくように努め

ていく必要があるということでございます。

資料ナンバー6の4ページをごらんいただきたいと思います。今年度の主要指標についての点検をしておるところでございますけれども、4ページはその中でも重点項目として挙げられている主要3指標と言われているものでございまして、就職率、求人充足率、早期再就職割合について見ております。

就職率は、1月末現在で見て、29.2%ということで、先ほども見ましたとおり、前年と比べると就職率は上昇しておるんですが、目標の29.9%には達していないというところで、一番右側に載せておりますけれども、能動的マッチング、窓口で求職者の希望条件に適合する求人の提示を行う等々によりまして、就職率を高める必要があると考えております。

2番目のところで、求人充足率でございますけれども、こちらのほうは22.4%ということで、求職者が減ってくる中で、一方で求人数は増えておりますので、なかなか充足できない求人が増えておるということで、求人充足率、前年と比べても低下しておりますし、目標も達成できていないということございまして、人手不足業種等を中心といたしまして、雇用管理改善を進めていくことによって充足率を高めていかなければならないと、このように判断をしているところでございます。

3番の雇用保険受給者の早期再就職割合については、目標を達成し、前年を上回っておるという状況でございます。

行政運営方針のほう、本体のほうをごらんいただきますと、資料ナンバー4でございますけれども、まず3ページのところで、中ほどにございますが、(2)地域に密着した行政の展開のイでございますけれども、地方公共団体との連携ということで、地域、各自治体で行っている施策と連携いたしまして、地域のニーズにマッチした施策を行っていくことが必要であるとしております。

職業安定行政、本体といたしましては9ページ、大きな3番のところで載せております。

まず(1)のところでございますが、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進ということで、ハローワーク業務の基本中の基本でございますけれども、求人票・求職票の記載内容をしっかりとしていくこと。

それから、求人者のニーズを踏まえた求職者情報の提供が必要であるということで、特に人手不足状況にある建設・福祉・医療・保育、こういった職種につきましては、求職者の中で資格を持った方もいらっしゃいます、こういった方々に対して積極的に求職公開を

働きかけ、優先的に求人者への情報提供をするといったようなことを行ってまいります。

また、良質求人確保、特に正社員求人等々の求人については、しっかりと確保していくことが必要であると。こういった状況ですので、求人条件の引き上げ、特に正社員求人確保というものは比較的容易になってきておりますものですから、しっかりと良質求人確保するというところを行っていくことが、これは求職者のためにとってもそうですし、求人事業にとっても、その充足対策という観点からも必要なんだろうと考えております。

10ページのところでございますけれども、(2)のところですが、その上で、正社員を希望する者に対してしっかりと就職支援をしていく。

もう一つ、多様な正社員、新聞報道などでは準正社員というような言われ方もしておりますが、職務、勤務地、勤務時間を限定した多様な正社員の普及・拡大を図るために、セミナー等によりまして周知・啓発を図ってまいります。

もう一つ、人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善というものも必要だと思っております。先ほど申しましたとおり、福祉、建設等の分野において、人手不足が深刻であるという状況に鑑みまして、雇用管理改善についてのアドバイス、コンサルティング等々を行っていくということにしております。

10ページの下、(4)のところで、地方公共団体と一体となった雇用対策の推進ということで、本審議会で、最後のところでも説明いたしますけれども、地方自治体と一体となった雇用対策、一体的実施政策も設けておるところでございます。こういったところにおいて積極的に事業を展開することとしております。

11ページ、(5)のところでございます。地方公共団体や民間を活用した就職支援ということで、ハローワークの力だけではなくて、地方自治体、さらには民間も活用して、マッチング機能を強化していこうということとしております。

(7)のところでございますが、地域雇用対策を推進していくということで、地域の実情に応じて、また各自治体の取り組みを支援するような形で施策を進めていくこととしております。

12ページ、(8)でございます。若者の雇用対策の推進でございます。若者につきましては、未就職卒業生対策等々を進めていくこととしておりますが、またそれとともにフリーター、ニート、こういったような問題もございますので、県、市においても対応する施設を持っておりますので、こういったところと連携をいたしまして、取り組みを進めていくこととしております。

(9) 高年齢者の雇用対策の推進でございますけれども、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業所においては、しっかりと適切に助言、指導を行っていくと。

さらに高年齢者の再就職の促進を進めていくほか、生涯を通じた現役社会の実現に向けて周知・広報を進めてまいります。

子育てを行っている女性に対する雇用対策につきましても、マザーズハローワーク等々におきまして就職支援を進めてまいります。

(11) 障害者の雇用対策でございますが、まずは法定雇用率未達成企業の対策でございます、これをしっかりと進めていくということ。さらに、さまざまな支援を通じまして障害者の雇用促進を進めてまいります。

14ページに、職業訓練についてございまして、職業訓練も雇用情勢が改善してくる中で減少傾向にあるということでございますけれども、必要な訓練についてはしっかりと訓練を行っていくこととしております。

以上、地域の実情を踏まえながら、しっかりと雇用対策を進めていきたいと考えております。

(池田雇用均等室長)

それでは、私のほうから雇用均等行政につきましてご説明したいと思います。

雇用均等行政につきましては、資料の4ですと、16ページ中ほどから18ページ中ほどになります。また、資料5につきましては、9ページになります。9ページのほうがわかりやすいので、資料5の9ページをごらんいただきたいと思います。

平成27年雇用均等行政でございますが、三つの柱、男女雇用機会均等確保対策と、それから仕事と家庭の両立支援対策、パートタイム労働対策、この三つの柱を基本として行政運営を進めていきたいと思っております。

まず一つ目の女性の活躍推進でございますが、男女雇用機会均等確保対策としての女性の活躍推進、特に企業のポジティブ・アクションの取組支援を行ってまいりたいと思っております。2020年に、指導的地位を占める女性の割合を30%にするという政府目標が設定されておりますこと等から、ポジティブ・アクションを正しく理解していただきまして、企業においてポジティブ・アクションに取り組んでいただけますように促してまいりたいと思っております。



また、現在、国会に、女性の活躍推進法案が提出されております。本法案が成立しました場合には、施行が平成28年4月からを予定されております。成立されましたらば、円滑な施行に向けまして周知に力を入れていきたいと思っております。法案の概要につきましては、別途配付資料の均等関係の資料の均一1というところにつけておりますので、後ほどごらんいただきたいと思っております。

このほか、妊娠・出産を理由とした不利益取扱いの相談が、1月末現在でございますけれども、昨年と比較しますと、平成25年が82件でございましたが、今年の1月までの今年度の件数が106件と増えてきております。今後も妊娠・出産を理由とした不利益取扱いに係る相談が増えることが考えられますので、こういう相談があった場合につきましては、その人の立場に配慮しつつ、迅速かつ丁寧に対応して、法違反が疑われる場合につきましては、事業主に対し積極的な報告徴収、是正指導を行ってまいりたいと思っております。

また、セクシュアル・ハラスメントについてでございますけれども、依然として雇用均等室におけるセクシュアル・ハラスメントの相談が全体の半数を占める状況でございます。

相談がありましたならば、適切に対応してまいりたいと思っておりますし、企業にも周知徹底を図っていききたいと考えております。

次に、二つ目の、仕事、家庭の両立支援対策でございますけれども、中小企業の事業主に対し、期間雇用者の育児休業の取得要件につきまして、周知徹底を図っていききたいと思っております。

また、先ほども申し上げましたけれども、育児休業等を理由とする解雇ですとか、不利益取扱いに関する労働者の権利に係る相談が雇用均等室にあった場合につきましては、適切に対応していききたいと思っております。

また、(2)の次世代育成支援対策でございます。こちらにつきましては、新しい認定制度、そこがございますが、プラチナくるみんというマークのとなりにある特例認定マークがこの4月から新しくスタートしますので、こちらを目指し企業の方が取り組んでいただけますように促していききたいと思っております。

三つ目の柱、パートタイム労働対策でございます。こちらにつきましては、改正パートタイム労働法がこの4月から施行されますので、この改正部分も含めたパートタイム労働法について正確な理解が得られますように、周知啓発を行うとともに、この法に沿った雇用管理が行われますように指導を行ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

それぞれの立場から説明いただきましたけれども、今のご説明につきましてご意見、ご質問をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

(西村委員)

連合の西村です。

4ページのところの働き方改革の推進のところでも少しお話を伺いたいと思います。3月19日に、福岡労働局、福岡県、そして経営者団体と連合との間で、働き方改革にかかわる共同宣言というやつを取り交わさせていただきました。この中で、この先どうやっていくのかという部分の議論が少しあったんですけども、その共同宣言の中には、ここでも書いていますように、年次有給休暇を2020年までに70%に上げていくんだというような形で、政府のほうからおりてきていて、福岡県では確か50%を推移しているというような書きぶりだったと思います。

そこで、この年次有給休暇の件につきまして、各事業所の取得率をどういうふうに把握しながら、2020年までにどういった形であと20ポイントですか、70%へ持っていくのかという道筋といいますか、方針といいますか、そういったところをお聞かせ願えればなというのが1点。

それと、この(2)以降は、かなり監督指導等というのが、(ア)ですか、健康障害防止に係る監督指導と、5ページのところでは、賃金不払残業のところにも監督指導、若者の使い捨てのところのところにも監督指導という形で、かなり監督指導という表現が出てきていると思います。

そこでお尋ねなんですけれども、そういった監督指導を行う要員、人の数というのは、現在どのような人数でいるのか、そしてまたこういった形で重点施策としてこられた以上は、その人員を増やしてその監督指導を、増加させていながら、そういった労働条件の確保、改善を進めていこうと考えていらっしゃるのか、そういった施策について少しフォローをしていただければなと思います。

以上です。

(野田会長)

ありがとうございます。

最初の年休につきましては、基準部長さんのほうからよろしいでしょうか。

(白尾労働基準部長)

年休の取得数促進につきましては、県内におきます各企業の年休をとっている好事例などを収集しまして、それを発信してまいっていきたいと思っています。こういった好事例を見ることによって、各企業でどういうことを工夫すればいいのかということの一助になればと思っております。

それから、監督指導につきます要員の確保でございますけれども、定員削減計画もございまして、大変厳しい状況であります。労働基準監督官がフル稼働できるような体制づくりに努めているところでございます。

(前田労働局長)

私から若干補足させていただくと、年次有給休暇の関係、働き方改革の中でもいろいろあるんですが、やはりある程度休ませるということを割り当てるといえるのか、計画年休とかをやっているところであれば、それなりに取得率も高くなってくるともありますし、シフト的にある程度割り振っているというところはそれなりになっているかと思えます。

なかなか日本人はどうも休みにくいか、周りとの関係でいろいろ遠慮するとか、そういうところもあるので、そこは制度的に、計画年休の導入もそうですし、あとは企業内の労使で年休を消化するようにきちんと話し合ってもらおうとかですね、ある程度強制に近いような部分でやっていくことも必要かと思えます。

それから、監督官についてですが、実は資料6の3ページで、司法処理件数62件というのを一応書いているんですけども、1人1件というのも大体目安にしているんで、要するに福岡県において監督官は、大体60名程度ということになるわけですね。署長とかそういう管理者以外という意味ですね。そういう意味で、定員削減計画とか非常に厳しいところではあります。増員についてはまたいろいろ皆様にもご理解をいただければと思えますが、そういう中でいかに効率的に監督していくかということも重要ですので、そこはきちんと問題があるところを把握した上で是正させていくということ、よりしっか

りやっていきたいと思います。

(野田会長)

今の。では、引き続きどうぞ。

(堀江委員)

少し関係するかと思いますので、私からもご質問させていただきます。一つは、今ごらんいただいていた資料4の4ページの労働基準行政のところですが、(2)ア(ア)の過重労働対策ですが、各種情報から監督指導に結びつけるという部分がございます。監督官の数が限られている中で、やはり定期的に臨検するというだけではなかなか監督し切れないことから考えますと、各種情報は非常に重要だと思うわけです。ですから、さまざまな形で周辺の情報をいろいろ効率的に吸い上げることで、効率的に監督していくということが一般的には考えられるかと思うんですが。

私の経験している範囲で、例えば産業医、労働者、あるいは衛生管理者といった人たちが、これは労働安全衛生上問題があるなど感じて、なかなか労働基準監督署に連絡をする、通報をするという行為には至っていないというのを経験しています。さまざまな理由があるとは思いますが、もちろん労使の中で最初に解決すべきであって、その上で困難な場合には連絡、通報ということもあるかもしれません。しかし、ここをもう少し情報を吸い上げやすくすれば、より効果的な監督行政ができるのではないかと推測したものですから、ここをどういうふうに関後各種情報を効率的に取り上げていこうとされているのか伺いたいと思いました。

もう1点ご質問を続けさせていただきますと、9ページの、これは安定行政のほうですけども、(1)ウのところ、良質求人という言葉がございます。ここで良質求人という言葉の中を見ますと、それが正社員であるとか、多くの求職者が希望するというふうであるというふう、文章を見ればわかるんですが、一般に良質求人というと、私のように安全衛生をふだんやっている人間からすると、良質求人のところはおそらく安全衛生上もきちんと良質なんだろうと思うわけです。そこを果たして担保されているのかどうかというところを伺いたいと思います。

すなわち、以前もご質問したことがあるんですが、なかなか基準行政と安定行政というのは、やっている分野がそれぞれ明確になっているものですから、基準行政上は問題があ

っても、安定行政上は、それこそ求人がある企業の充足率という指標があるぐらいですから、言葉は悪いですけども、無理に進めてしまうというようなことがあってはならないと私は思っております。

ここをどうするかなんですけれども、今日の一番後ろの資料に、書類送検の件数を出していただきましたが、その件数自体はあまり多くないので、もうちょっといわゆるブラック企業と言われるようなところの情報というのが監督行政上あれば、そういったものを活用できないかなと従来から考えております。それができるのかどうか。それができないのであれば、例えばその企業に、労働衛生管理体制がしっかりあるのか示せないでしょうか。

例えば産業医を私はやっていますけれども、産業医というのは、国の統計上も選任率が9割になりません。罰則付きの規定であるにもかかわらず、8割台の選任率しかないので、10個に1個の企業が実は産業医を選任していないんですよね。産業医を選任していないと、過重労働対策は私はやれないと思います。そういった産業医を選任していないところを、まさか良質求人と呼んでいないだろうなと思うわけなんですけれども。そういった観点で、いかにしてこの良質求人を、基準行政上の良質であるという形に持っていこうとされているか、この点についてお考えを伺わせていただければと思います。

(野田会長)

それではお願いいたします。

(白尾労働基準部長)

産業医の方々には、嘱託の産業医の方と、専属の産業医の方がいて、それぞれ立場が違おうと思うんですけども、嘱託の産業医の方々とは、産業保健支援センターで意見を交換する場がございますので、そのときにさまざまなこういった企業でこういった問題があるということをお教え願えれば、匿名事項としまして、そういった情報を監督指導に生かしてまいりたいと思っております。

それから、専属産業医の方ですと、そこの企業の一員ということなので、なかなか私どものほうの行政へ、企業の情報をお教え願うというのは難しい方もいますけれども、そこから辺は監督指導に入った場合に、産業医の先生方と面談することもあり得ますので、そういった場でいろいろな問題点をお聞きしたいと思っております。

(前田労働局長)

まずは監督指導の各種情報というのがあるんですが、そこはあまりつまびらかにすると、実は我々の監督手法を明らかにすることになるので、本来はあまり言わないんですが、例えばこの資料4の4ページでは、要するに過労死等に係る労災請求が行われた事業場については、監督指導をやると明確に書いていて、そういうところはやりますということなんですが、それ以外にも、三六協定とか、あるいは労働者からの情報とか、この1月からはインターネットとかでも情報をいろいろ監視して、様々な情報から、問題があるところをいろいろ探しているというのが現状であります。

それから、良質求人との関係で申し上げますと、今までハローワークでは、求人は受けないといけないということであったかと思えます。ただ、今回、法律改正で、新卒者については、労働関係法令違反の求人については、それを受けないことにできるという形で、職業安定法の特例的なこともやりますので、そういうことを含めていわゆるブラックといえますか、法令違反のあるようなものについては求人を受けないという法律改正を予定していますので、そういうことも含めて対応したいと思っております。

(野田会長)

いいですか。それでは、ここの観点からも含めていかがでしょうか。非常に広範なお話があったと思います。いかがでしょうか。

ちょっと時間がありますから、私にほうからご質問させていただきたいと思うんですけども、資料ナンバー4の5ページで、労働契約法第18条に定める無期転換ルールということで、下のほうに、その円滑な転換が図られるよう、ということですが、これは今どういう状況なのか、あるいはこれからどうされていくのかというのがちょっと。

よく新聞などでは、この法律が施行されて、これは5年間ですから、もう既に丸2年たったでしょう。再来年、あるいはその次の年ぐらいに、いよいよその5年間が来ますので、いろいろな紛争が起きてくるのではないかと思っておるんですけども。新聞などでは、これを機に有期だった方をほんとうに無期転換していくというような好事例が報道されたりしておりますが、福岡県ではどうだろうかということも含めて、これから生じるであろうこの問題に係る紛争に関して、どういうふうを考えておられるかというのをお聞かせいただければと思います。

(白尾労働基準部長)

無期転換ルールの関係でございますけれども、前回の審議会でも話題になったところでございますが、25年度から雇用した人が1年ごとに雇用されていく、そうすると5年後で30年度からになります。それで、5年間の契約が終わって、6年目の1年間に労働者のほうから申出があった場合には、有期から無期転換にしなければいけないということになっております。これについては未然にトラブルが発生しないように、紛争が発生しないように、30年度までには周知徹底を図ってまいりたいと思っております。

それから、会長が言われたように、好事例が新聞報道されております。福岡県内での好事例も掴んでいきたいと思っておりますけれども、いい話はまだ、こういうことでいったよということは、私自身は聞いておりません。

(野田会長)

何かいい話があれば、またぜひ広げていただければと思っております。

(前田労働局長)

特に、だんだん人手不足とか、そういうところもあって、そういう中で処遇とか、あるいは契約期間をなくすとか、そういう動きも、人材確保という観点からもあろうかと思えますので、そういうことも含めて周知していきたいと思えます。

(野田会長)

そのほかにご質問、ご意見等はないでしょうか。

(石川委員)

石川でございます。

先ほど西村委員のほうに触れられたところでございますが、資料4の5ページ、このくくりでは、若者の使い捨てといったような状況について、私も聞いている、実態を把握しているところもございまして、例えば法的手段をとるとか、行政へのヘルプを示すといったようなところができない実態がございまして、先ほど資料6のところ、そういう意味での労働法制の講義あたりについて、今年度については達成見込みだというお話がございました。労働局としては、情報を受けて動くというようなところから、若者に今の制度を

伝えていくという形に大きくここ数年は変わっていらっしゃる。ここは私としても大変評価しているところがございます、さらにそのやり方を広めていく、強めていく必要があるのではないかなと思っております。

そこで、先ほど局長のほうから、インターネットで情報をさらっているというような言葉がございましたが、今、そういう社会状況の中でインターネットを今度は逆に、若い人たちは結構使っていらっしゃるので、そこにもっとこういうブラックな状況については、行政としてこういう手だてをやっておりますよ、あるいは総合相談コーナーを持っておりますよなど、ペーパーとか講義と違った対応をもっと強めていけるのではないかなと思っております。実際今のところこういう手だてをインターネットなどを活用してやっていらっしゃることもありましたら教えていただきたいし、おそらく方向性として持っていらっしゃるだろうと思っておりますので、この文章だけでは見てとることができませんので、ぜひそういったところについての現状、あるいは今後の方向性、具体にございましたら、一つ教えていただきたいということ。

それから、関連すると思うんですけども、同じページのその上の（ウ）賃金不払残業の防止のところについての監督指導等といったようなところでございますが、これについても具体的に、現在こういう手だてをやっている、そういった手だてについてございましたら、教えていただきたいなということについてご質問しておきたいと思っております。

（白尾労働基準部長）

賃金不払残業のほうからご説明いたします。

資料ナンバー5のカラーページになっております3ページの右下に、賃金不払い残業に取り組んだ状況がございまして、是正させた額が書いてございます。100万円以上の金額を遡及払いさせた事例でございまして、25年度ですと65の企業に対しまして、約3,500名の方につきまして、3億8,000万円ぐらいの是正をさせております。これが賃金不払残業の実態を発見しましたので、それを是正させたということでございます。

次に、インターネットの関係でございまして、厚生労働省のホームページに入ると、相談できるような仕組みにもなっておりますし、電話でもホットラインということで、フリーダイヤルで受け付ける体制は設けているところでございます。

（渡辺総務部長）



あと、インターネットに関係しまして、私どものホームページの中にそういう労働法制のテキストとか、そういったものを載せて、どなたでも、私どもが今講義に使っている資料とか、そういったものは閲覧できるような形になっています。今現在実施しているのはそんなところですけども、今後またいろいろな形で、普通の人も、学生以外も、そういったものが情報収集できるような形はつくっていきたいと思います。

それから、先ほども申し上げましたけれども、ハローワークで若者に向けてセミナーをやっておるんですが、その中でも労働法制に関して、なかなか時間の関係もあって、長時間のことはできないんですが、必ず労働法制について触れるといったようなことで、これまでの学生、大学生、短大生のほかに、これから就職しようとしている人、若い人に対しての労働法制のほうもしっかりと実施していくということにしております。

(野田会長)

ありがとうございます。

(石川委員)

先ほどご説明がございました不払い残業の、結果については先ほどの資料を見ておりましたので、いわゆるそこに至る、働く者側からの訴えでアクションが始まっているということだけではなくて、やはり労働局としての対応をもう少しできないのかな。さっきおっしゃったホームページあたりにも当然周知をなさっているんだらうと思うんですけども。例えば抜き打ち検査をすとかですね。そういったような対応はなさっていらっしゃるんでしょうか。訴え以外のほかの情報の出方、あるいは不正な対応を是正していくそのための入り口のところがどうなっているのか、少しわかるように説明をいただければと思います。

(白尾労働基準部長)

私どもが監督指導するに当たって、各種情報が契機となっていることは、そういったものもごございますけれども、長年監督指導やっております、こういった業種に対して労働時間の問題があるとか、化学物質の取り扱いについて問題があるとか、労働災害が多いとか、そういったことを分析して、抜き打ち指導は定期的にやっております。

(前田労働局長)

先ほど委員がおっしゃった、要するに労働者なりからの申告を契機としてやるものと、いわゆる定期監督と言っている、こちらから抜き打ちで行くのが原則ですが、それと比べると圧倒的に定期監督の件数の方が多くなっています。そういう意味では、申告というよりも、定期的に監督に行っている部分が多いわけですが、いずれにしても、事業場が非常に多いので、そこはどうしても限度があるというところではあります。

(野田会長)

それではインターネットの情報、あるいは申告、あるいは抜き打ちと、さまざまな手法をしていただきまして、今後も監督行政等について深めていただきたいと思います。

それでは、まだ議題が残っておりますので、先に進ませていただきます。議題4の「平成27年度福岡雇用施策実施方針案について」でございます。事務局からご説明をお願いいたします。

(福味職業安定部長)

資料ナンバー7をごらんいただきたいと思います。

行政運営方針でご説明いたしましたとおり、雇用政策を実施するに当たりましては、地方自治体、特に県との連携が必要となります。そういったことで、毎年度、新たな年度が始まりますときに、県とは翌年度の雇用施策についてのすり合わせをいたしまして、こういった分野を中心に連携していくというところで取り組み方針をまとめて、これを実施方針としておるものでございます。資料ナンバー7には、現時点での実施方針（骨子案）をつけさせていただいておるところでございます。

大きく4点にまとめております。実施方針は、行政運営方針ともダブリますので、若干はしりながらご説明させていただきます。

大きな1番といたしまして、地域における雇用創出と人材確保の推進を行っていく。県において実施しているプロジェクト、それから産業政策等々、さらには県において抱えておる人材確保困難な分野等々に重点を置いて、その就職支援を行うことによって雇用創出を図っていく。さらには県の実施策との連携を図っていくこととしております。

2ページ、2番でございますけれども、女性・若者・中高年齢者・障害者の活躍促進を図っていくというところで、まず(1)のところで、ハローワークの求人情報を提供する

と。民間にも適用いたしますが、その前に県、自治体等々に対しまして、求人情報を提供することとしております。

(2) 女性の活躍促進につきまして、マザーズハローワークと県における女性就職支援センターとの連携を行ってまいります。

(3) 若者の活躍促進のところ、高校・大学新卒者と、未就職卒業者とフリーターと、それからニート等の対策、これらはハローワークにおきましても、専門のハローワークがございますし、また県におきましても担当する機関がございますので、こういったところを中心といたしまして、連携を進めてまいります。

中高年齢者につきましては、県との間では、福岡県中高年就職支援センターを一体的に実施しております。これらを中心に、就職促進について連携を図ってまいります。

また、70歳現役社会の実現に向けて、福岡県70歳現役応援センターと連携を図ってまいります。

4ページ、(6)でございますが、障害者の就職促進に向けまして、セミナーの実施と、あるいは特別支援学校との連携を図ってまいります。

また、特別な機関といたしまして、障害者就業・生活支援センターがございます。こちらとの連携を行いまして、障害者の就労支援の一層の推進を図ってまいります。

大きな3番といたしまして、重層的なセーフティーネットの構築でございますけれども、生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援、これを一層強化、充実強化を図ってまいります。

また、必要な場合に、公共職業訓練、求職者支援制度を活用した能力開発を図ってまいります。

5ページ、大きな4番でございますけれども、長時間労働の抑制、休暇の取得促進など、これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、県と連携いたしまして、企業への働きかけを強化するなど、働き方改革に向けた取り組みを推進してまいります。

以上でございます。

(野田会長)

ただいまのご説明につきまして、何かご質問、ご意見があるでしょうか。

(八谷委員)

ありがとうございます。

先ほどの四つの柱の中なんですね。高齢者就職、中高年齢者という、高年齢者の活躍促進というところ、基本的な考え方を教えていただきたいと思います。というのは、なぜ高齢になってまで働かないといけないのかというのが基本にありますね。

特に65歳までというのは、おそらく定年との関係で、最後まで働きたいという方がいらっしゃるのわかりますが、70歳現役社会の実現と言われると、これは基本的に70歳まで働いて、収入を得なければならないという、労働に対する賃金を必要としている人たちが増えているということだと理解してよろしいのでしょうか。

それとももっと美しく、高齢化社会において、まだ元気に頑張っている70歳の方々に元気に頑張ってくださいませよという、そういうスピリット、精神性の問題なのか。この審議会で取り上げられるということは、おそらく経済的な、もしくは産業政策的な意味合いのほうが強いんだろーと思いますけれども。

基本的になぜ高齢者の就業が促進されなければいけないのか。若者はわかります。でも、なぜ高齢者なのか、そこの基本的な考え方を教えていただけますか。

(福味職業安定部長)

まず、我が国の高齢者の就業希望について国際比較いたしますと、高齢者の方でも働きたいという希望が強いというような結果が出ております。

賃金を必要とするかどうかにつきましては、これは一定の方は賃金収入が必要だという以外答えようがないんですけれども。一定の割合では賃金労働を必要とする方もおられるでしょうということではあります。

一体どうしてこの施策を進めるかということなんですが、一つ目は今言った経済的な面で必要とする方がおられるということ。そしてもう一つは、生涯現役で働きたいという希望をお持ちの方に対して、そのような機会を与えるというところで、このような施策を進めているところでございます。

ただ、65歳を過ぎて、必ずしも雇用にこだわって施策を進めていくということでもなくて、さまざまな就労形態があるんだろーと思います。雇用労働者という形ではなくて、シルバー就労事業とか、こういうものもございませう。さまざまな希望に応じた就労形態をとってもらえればいいので、必ずしも雇用にこだわらずに、何らかの形で働く機会について環境整備ができればなと考えております。

(前田労働局長)

若干補足させていただくと、基本的には人口が減っていく中で、労働力を確保していかないと成長も維持できないということがあろうかと思えます。ですので、そこは高齢者も障害者も女性も含め、働ける人は参加していただくということがあるかと思えます。

一方で、要するに本人が健康とか生きがいという意味で働くということもあろうかと思えますので、そういう観点もあろうかと。経済的な面というのは、やはり基本的には年金制度とかによって一定年齢以上はそれで生活できるということが前提にアろうかと思えます。そういう意味では、本人の健康とか生きがいとか意欲とか、そういう部分が、65歳を過ぎてからになるとウェートが高くなっているかと思えますが、一方では定年なり、あるいは65歳までとかいうこと自体が極端に言うと年齢差別的なものでもあるわけですので、そこは少なくとも本人のそういう意欲、能力がある限りは働いていただくということは、健康とか生きがいとかそういう観点も含め、非常に望ましいことではあると思っております。

(野田会長)

ほかにかがでしょうか。27年度雇用施策実施方針案ということで。

(松岡委員)

使用者も少し意見を言っておかないといけないということでもありませんが。

今、県との連携ということでお話が。ぜひそれを進めていただきたいと思います。

私は県のほうの委員をしております、まさしく今お話が出た70歳現役社会の福岡県の幹事も今度入っていくんですが。先ほどるる説明もありましたように、福岡県の場合は、若年層から中高年、高年齢、それから70歳現役というふうに、年齢的な構成でカバーをきちんとして、それなりの年齢層に応じていろいろな対策を講じていらっしゃるというのがあるわけですね。

一方、労働局のほうも、それをされておりますけれども、もう一つは、ハローワークが福岡県内には小まめにありますから、地域をうまくカバーできているというのはハローワークの特色ではないかなと思えます。

ですから、県は県だ、国は国だということではなくて、それぞれの目指すところは一緒

だと思いますから、今行われている連携をさらに進めていただいて、いろいろな地域、いろいろな年齢でうまく県と国と、それと市町村が連携を取ってやれるような体制をぜひつくっていただきたいなと思います。

まち・ひと・しごと地方創生ということが始まっておりますが、福岡県を見ますと、さっき失業率だとか有効求人倍率の話が出ましたけれども、福岡市でいえば、有効求人倍率は非常に高いんですね、1.3弱ぐらいあるんだと思います。一方、旧産炭地の筑豊あたりに行くと、0.8を切るような有効求人倍率しかない。福岡県の中でも地域の差がある。あるいは、若年の雇用の問題も、若年なりの問題が、改善してきているというのがありますし、高年齢の問題は高年齢の問題としてあるわけですね。

一方、企業として見ますと、非常に今問題になってきているのは人手不足の問題だと思います。特に中小企業における人手不足というのは、今後ますます厳しくなっていくんだろうと思いますし、今まで景気の動向によって人余りになったり人手不足になっていましたが、今からの年齢の高齢化を考えれば、もう基本のベースとして人手不足が定着していくような形になっていく。そういう中で、中小企業はどう人材を確保していくかというのが非常に深刻で、大切な問題になっていくんだろうと思います。

そういう面からも、地方創生がうまくいくようにということも含めまして、人と仕事をこの地域で確保していくということがほんとうに大切なんだろうと思います。そういう意味で、今ご説明がありましたような、国としても労働局としても、県あるいは市町村との連携を強めていくということをさらに進めて、もっと緻密に細やかに、いい仕事を地域で、マッチングをうまく進められるような体制をぜひ進めていただきたいと思っていますので、よろしく願いいたします。

(野田会長)

今の松岡委員のご質問、あるいはご意見につきましては、ちょうど次の議題5に、それこそマッチングしていますので、その議題5の後にまたその中で反映していただければと思っております。

議題5「地方公共団体との連携（一体的実施事業）について」でございます。これについても事務局のほうからご説明をお願いします。

(福味職業安定部長)

資料ナンバー8をごらんいただきたいと思います。

雇用対策における国と地方自治体との一体的実施事業についてということでございますけれども、まず最初に一体的実施事業と申しますものについて説明いたしますと、平成22年の年末に閣議決定がございまして、国と地方自治体と連携して一体的に事業を実施していくということがうたわれまして、それに基づきまして、ここの資料8の最初にあるような形でございますが、福岡県の場合には、一体的実施施設を運営しておるというものでございます。

この中で、後でもう少し詳しく説明いたしますけれども、ハローワークにおきましては、職業相談、職業紹介を行う。あるいは応募書類の書き方等についての指導を行うといったようなことでございます。

地方自治体のほうにおきましては、まだ職業相談に至る前の段階で、雇用についてさまざまな悩みを抱えている人たちに対しまして、臨床心理士でございますとか、あるいはキャリアコンサルタント、こういった方々が専門的な見地からの指導を行うというような形で役割分担をしておるものでございます。これは一般的な一体的実施でございます。

資料8の1枚目には、これ以外に、福祉分野の一体的実施についても載せてございまして、この中でいきますと、福岡市の下二つ、北九州市の下二つ、それから11番と12番がそうなんです、自治体におきまして、生活保護受給者と生活困窮者に対する支援を行っております。こういった方々に対しまして、就職支援を行うという形での一体的実施、こういったものもでございます。

めくっていただきまして、具体的に個別に載せております。県との関係では、中高年労働者に対する支援、それから、めくっていただきまして、次が福岡市の関係で、シティハローワークはかたにおきましては、若年者に対する支援。シティハローワークみなみにおきましては、中高年労働者に対する支援を行っております。

このシティハローワークみなみにおきましては、自治体のほうで、女性の就職関係の支援を行っておりまして、ハローワークからそういったところに対しまして、セミナーに対して講師を派遣すると。セミナー実施後には、シティハローワークの利用勧奨も行うといったようなことで、相乗効果も上げておるところでございます。

めくっていただきまして、4ページ、5ページは、福祉関係の一体的実施でございます。

6ページ、7ページで、北九州市との一体的実施。若者、中高年齢者に対する実施を載せております。

8ページ、9ページは、福祉関係でございまして、8ページは特に、これは黒崎駅前にございますコムシティでございまして、市の福祉事務所とハローワークが、本体がジョイントして実施しておるといことで、注目を浴びておるものでございます。

10ページ、11ページに久留米市、12ページに飯塚市との一体的実施について載せております。

また、13ページから15ページにかけまして、今申しました福岡市、北九州市、久留米市の市長さんから、この一体的実施施設についての取り組みについて評価をいただいております。ここにこういった形で載せていただいております。

資料8の最初のページに戻っていただきまして、今言ったような形で、一体的実施を行っております、ここにございますとおり、利用者、就職者につきまして、一定の成果を上げておると、こういった状況でございます。

私どもといたしましては、今松岡委員からの説明もございました、県との連携を進めてほしいといったご意見でございましたけれども、そういったこともございます。また、市とも連携を進めていく、地域のニーズに応じた支援を行っていくために、こういった施設が必要なのではないかと考えております。

ここで、先ほど申しました平成22年の閣議決定でございまして、この閣議決定があった際に、その後、この実施状況を検証して、今後の取り組みのあり方について検討していくというふうにもうたわれておるところでございまして、今現在、どの時点で検証を行うかということについて、はっきりとはしていないんですけれども、そのうちに本市のところでも検討が行われるだろうと考えております。その場合に、地方からも、労使も含め関係者のご意見を頂戴いたしまして、本省に意見として上げて、本省のほうで検討してもらいたいと思っておりますので、今ご説明いたしました一体的実施施設につきまして、ご意見がございましたら、ぜひ頂戴したいと思っておりますのでございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは改めまして、今のご説明につきまして、何かさらにご質問、ご意見等があれば、いかがでしょうか。

(堀江委員)



時間がない中で恐縮ですが、一体的事業ということではないのですが、中身を拝見しますと、やはり中高年ということが結構テーマになっているようでございます。

高年齢者が徐々に就業するような社会になってきますと、当然ながら安全衛生上の課題も、中高年特有のものが出てくると思います。簡単に言えば、高年齢になると、環境の変化に人体の生理機能がついていきませんし、あるいは過去の経験が役立たない仕事にはなかなか適性がないといったようなことが出てまいります。

こういった人体の特性上、どうしても高年齢になると避けられないものを、就職支援において何かアドバイスするという仕組みが、なかなかハローワークにも自治体にも見えないといいますか、職場の中、事業所の中であれば、我々産業医とか、それこそ一人一人評価しながら適正配置をやるんですが、それこそ70歳になったときに、いろいろご病気のある方もおられますし、そういったものを踏まえながら、どのようにあっせんするという取り組みがあるのか、もし何かあればご紹介いただければと思いますし、ないのであれば、今後どういうふうにしたらそれをうまく、安全な仕事に、あるいは健康上適性のある仕事を紹介するようなことができるようになるか、お考えをお聞かせいただければと思います。

(福味職業安定部長)

まず、中高年齢の方に限らず、これまでに経験した職、仕事についてもらうというのが、手取り早く就職してもらうためには近道でもございますので、まず経験のある仕事というのは出てまいります。中高年齢者の場合に、特に経験がない方については、なかなか新たに仕事につくのは難しいだろうというのはおっしゃるとおりだと思いますので、そのあたりは一つ重要なファクターとして入ってくるだろうなと思います。

それから安全面に関しましては、なかなか難しいんですが、少なくとも、特に危険な業務等々でどうかなというときに、これはこういう危険がありますけれども、大丈夫ですかといったような相談、コンサルティングですかね、こういったことは行っておるところでございます。

(野田会長)

それでは、今後とも今のご意見を踏まえて、策を講じていただければと思います。

それでは、もう時間も押してきましたので、最後の議題に入りたいと思います。議題6の「その他」でございます。これは労働基準部長からご説明があるということですので、

よろしくお願いいたします。

(白尾労働基準部長)

前回の審議会でも質問がありました、労働安全衛生法関係にかかわります送検の内容でございますが、一番最後のページに出ております。それで網かけで、多い数字のものを表示してありますけれども、例えば則の518条とか519条で、5年間で10件送検してありますが、これは足場から落ちたという事件でございます。

それから、一番下の100条というところなんですけれども、これは労災隠しの関係で、26件、5年間で送検してあるというものでございます。全部で128件送検した内訳でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

今のご説明につきまして何かご質問、ご意見があるでしょうか。

(堀江委員)

前回質問させていただきました数値を出していただいてありがとうございます。

労働衛生の分野に特に興味があるんですが、59条と66条、おそらく特別教育を実施していなかった、あるいは健康診断を実施していなかった、それによって職業性疾病等々が発生したと、そのような案件なんだろうと思うんですが、ぜひ今後もしっかりと監督をお願いします。全体を見ると、どうしても安全分野が因果関係が明確ということで、多くなっていますけれども、おそらく背景には衛生問題がかなりあって、傷病が発生しているという、因果関係があると思いますので、そういった視点を、監督を徹底して、今後もよろしくお願ひしたいと思います。

(野田会長)

今の点につきましてほかに何か。

(西村委員)

済みません、労災隠し、26件とかなり多いのがショックで。一つの事例なんですけれ

ども、私の父親は67歳のときにアルバイトに行っていて、段から落ちて腰の骨を折りました。父親に話を聞くと、アルバイトには労災は適用がないと言われたという話から、そんなことはないだろうと私は帰ってきて話をしたんです。要は、労働者のほうも知らないことが多いのが事実で、ある意味では、高齢者のアルバイトでも適用されるんだとか、そういう周知を労働者のほうにすることも必要なのかなと思っています。

高齢でそういったけがをすると、その後、後遺症等々が残って、私も大変心配だったものですから、私はこういった仕事をしているんですよとあって、その件に入っていったんですけれども。知らない労働者も多いということを認知していただいて、労働者のほうへの周知のほうもよろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

(野田会長)

先ほど労働法制の教育、若い人だけではなく、それこそホームページ等でいろいろな情報を発信いただいて、基本的なルールですので、広く行き渡るように、ぜひ今後ともよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、時間も押してきましたので、もう過ぎてしまいましたので、議題に関してはこれで終わらせていただきたいと思います。

ほかに何か特にとというご発言がある方、いかがでしょうか。よろしいですか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、ほかになければ、以上をもちまして本日の審議会は終わりたいと思います。どうもお疲れさまでございました。

— 了 —