

平成27年度第1回

福岡地方労働審議会議事録

平成27年10月26日

福岡労働局

平成27年度第1回福岡地方労働審議会

平成27年10月26日（月）

（司会）

定刻になりましたので、ただいまから平成27年度第1回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

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日高です。よろしくお願いたします。

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。この緑のファイルの中で、平成27年度第1回福岡地方労働審議会という扉がありまして、その裏面が配置図、それに続きまして、議事次第が2枚目になります。3枚目が資料目次になります。この資料目次に対応するものが、赤のインデックスで、ナンバー1からナンバー9まで九つのインデックスがついております。赤のインデックスの資料のうち、ナンバー1から3、8、9につきましては、単独の資料なのですが、ナンバー4から7につきましては、労働局担当部室のそれぞれの資料目次となっております、そのそれぞれの後ろに青のインデックスで、各資料が添付されております。ご確認のほどお願いいたします。

また、本日資料の差しかが急遽行われておりまして、差しかえの時間がとれなかったために、まことに申しわけありませんが、机上配付させていただいているものが2点あります。

一つは、青色のもので、雇用対策における国と地方自治体との一体的実施事業・実施状況という資料がございます。これにつきましては、赤のインデックス資料ナンバー5の中の青のインデックス資料2の2ページ目の差しかえということになります。申しわけありません。

次に、もう1点、机上に置かせていただいている資料があります。実践型地域雇用創造事業と書かれた資料です。これにつきましては、赤の資料ナンバー8の差しかえになります。まことに申しわけございませんが、差しかえのほどお願いいたします。

机上配付のものも含めまして、赤のインデックスの資料並びに青のインデックスの資料等につきまして、お手元にごございますでしょうか。もし、ないものがございましたら、会議の途中でも結構ですので、お知らせをいただけましたらと思います。

それでは、今回福岡地方労働審議会の委員にご就任いただきました皆様への辞令の交付でございます。

辞令につきましては、あらかじめ皆様の席に準備をさせていただいております。これをもって辞令の交付にかえさせていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

ご就任いただきました委員の皆様の名簿につきましては、資料ナンバー1のとおりでございます。

大変恐縮でございますが、ご就任いただいた委員の皆様を名簿記載順にご紹介させていただきますので、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。

では、公益代表委員の方からご紹介をいたします。

井上委員でございます。

(井上委員)

井上でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

所委員でございます。

(所委員)

所と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

成瀬委員でございます。

(成瀬委員)

成瀬です。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

堀江委員でございます。

(堀江委員)

堀江でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

益村委員でございます。

(益村委員)

益村でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

山下委員でございます。

(山下委員)

山下でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

石川委員でございます。

(石川委員)

こんにちは。石川でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

隈本委員は、本日も欠席でございます。

続きまして、田畑委員でございます。

(田畑委員)

こんにちは。田畑です。よろしくお願いいたします。

(司会)

豊福委員でございます。

(豊福委員)

こんにちは。豊福明子と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

西村委員でございます。

(西村委員)

西村です。よろしくお願いいたします。

(司会)

福島委員でございます。

(福島委員)

福島でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。

岩崎委員でございます。

(岩崎委員)

岩崎でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

戸田委員でございます。

(戸田委員)

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)

中芝委員でございます。

(中芝委員)

中芝でございます。よろしく申し上げます。

(司会)

松岡委員でございます。

(松岡委員)

松岡でございます。よろしく申し上げます。

(司会)

水谷委員でございます。

(水谷委員)

水谷と申します。よろしくお願ひいたします。

(司会)

森委員でございます。

(森委員)

森でございます。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。

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、こんにちは。厚生労働省福岡労働局長の前田でございます。

皆様方には労働行政の推進につきまして、日ごろからご支援、ご協力を賜っております

ことを、この席をお借りして厚く御礼申し上げます。

また、このたび地方労働審議会の委員にご就任いただき、誠にありがとうございます。

前期から引き続きの方には、引き続きお願いいたしますとともに、今期新しく委員になられた方にはよろしくお願い申し上げます。

まずは、雇用情勢についてでございますが、県内の有効求人倍率が、昨年9月に初めて1倍になって、その後も改善がずっと続いているところでございます。7月には1.14倍ということで、今までの最高となっており、8月は若干下がりましたが、依然として雇用情勢については回復基調というところでございます。

そういう中で、学卒についても、大学生については、就職活動の時期の見直しもあるわけですが、基本的には、高卒も含め、求人が増えている状況でございます。

一方で、そういった雇用情勢の回復の中で、特に、介護とか建設とか人手不足も非常に懸念される場所もありまして、また、こういった雇用情勢が良くなっている中で、まだ非正規の求人がかなりウェートの多いところであり、いかに正規雇用を増やしていくかということが、非常に大きな課題となっており、特に、この秋も正規雇用の促進ということで、重点的に取り組んでいるところでございます。

全般的には経済の好循環の実現が求められるところでありますが、なかなか消費が、そこまで明確なところにはいっていないかと思えます。ただ、賃金につきましては、春闘でも昨年を上回る引上げ、それから、最低賃金につきましても16円アップということで、743円という形で、この10月4日から発効しているところでございます。

今、政権では一億総活躍という話ですが、特に今、女性の活躍推進というのが大きな課題になっております。通常国会で、女性活躍推進法が成立し、301人以上の企業については、行動計画の策定等が義務付けられ、来年4月1日から施行ですが、基本的には、その段階で計画を策定して届出をさせていただいているという状態を目指すということで、今後周知、啓発等に努めてまいりたいと考えております。

また、女性の活躍推進ということではありますが、そのためにも女性のみならず男性も含めた働き方の見直しというのが大きな課題でございます。福岡労働局でも働き方改革推進本部を今年1月に立ち上げて、各企業の方に働きかけを行うとともに、労使の皆様にも入っていただいて、推進会議で共同宣言を取りまとめたところでございます。また、11月は過重労働解消キャンペーンということで、重点監督なども予定しているところでありまして、引き続き働き方の見直し等についても取り組んでまいりたいと考えて

おります。

本日、現在労働局において推進しております取組について、ご説明させていただきます。

委員の皆様から忌憚のないご意見、ご要望などをいただければと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

(司会)

次に、福岡労働局の幹部をご紹介させていただきます。

総務部長の山口でございます。

(山口総務部長)

山口でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(司会)

労働基準部長の幡野でございます。

(幡野労働基準部長)

幡野でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(司会)

職業安定部長の金尾でございます。

(金尾職業安定部長)

金尾でございます。よろしくお願ひします。

(司会)

雇用均等室長の甲斐でございます。

(甲斐雇用均等室長)

甲斐でございます。

(司会)

それでは議事に入る前に本日の定数のご確認でございます。

本日は労働者代表委員の隈本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、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ので、よろしくお願いたします。

それでは議事に入らせていただきます。

議事1、会長及び会長代理の選任についてでございます。

会長の選任につきましては、地方労働審議会令第5条第1項において、公益を代表する委員のうちから委員が選挙する。また、会長代理の選任につきましては、同審議会令第5条第3項において、会長があらかじめ指名するとなっておりますが、当審議会におきましては、会長及び会長代理の選出につきましては、従前から公益代表委員の中から互選していただき、その結果につきまして、審議会でご承認をいただいております。

今回におきましても、このように選任してよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(司会)

ありがとうございます。

それでは、事前に公益代表委員の中から互選していただいておりますので、事務局からご報告させていただきます。

会長には益村委員、会長代理には山下委員ということでございますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(司会)

ありがとうございます。

それでは、会長にご就任いただく益村会長から一言ご挨拶をいただきたいと存じます。

(益村会長)

益村でございます。どうぞよろしく願いいたします。

私は、大学では社会政策とヨーロッパ経済論を担当しておりますが、特に、最近ヨーロッパのフレキシキュリティ・アプローチを中心に研究しております。昨年度からは本学の研究所において、福岡県を中心とした九州地域の雇用創出について、私が代表でプロジェクトを進めております。先ほど局長からお話のありました働き方改革ですが、ヨーロッパのフレキシキュリティ・アプローチをいかに日本にあう形でうまく取り入れる方法はないだろうかということの研究中でございます。実践ということになると、なかなか難しいところがあるのかなと思っておりましたら、先ほど労働局のほうで、働き方改革会議が行われているということでしたので、とても期待しております。

私は、労働経済や社会政策といった観点から貢献できればいいなと思っておりますので、微力ではございますが、どうぞよろしく願いします。

また、皆様方のご協力のもとに、円滑な議事運営を進めていきたいと思っておりますので、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、以後の議事進行につきましては、益村会長にお願いしたいと存じます。益村会長、よろしく願いいたします。

(益村会長)

それでは、ただいまから私のほうで議事を進行させていただきます。

まず、本日の議事録の署名についてですけれども、公益代表委員の私のほかには、労働者代表からは西村委員、使用者代表からは松岡委員に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)

(益村会長)

よろしく願いいたします。

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

それでは、議事を続けます。

議事2、部会の委員及び臨時委員並びに専門委員の指名についてです。

地方労働審議会令第6条第2項において、「部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する」と規定されております。

資料ナンバー2に、労働災害防止部会委員名簿（案）、家内労働部会委員名簿（案）、関門港湾労働部会委員名簿（案）を準備しておりますので、ご確認ください。

各部会の委員、臨時委員及び専門委員につきましては、この名簿のとおり指名させていただきたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

（益村会長）

ありがとうございます。それでは、この名簿の委員を指名させていただきます。

ここで、各部会の議決の取扱いにつきまして、了解いただきたいことがございます。

福岡地方労働審議会運営規程第10条において、「第9条に規定する部会又は最低工賃専門部会の部会長が委員であるものに限り、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする」と規定されております。

労働災害防止部会及び家内労働部会につきましては、審議会の委員が部会の委員でございますので、この規定に基づき議決することになりますが、関門港湾労働部会につきましては、審議会の委員がおられません。そのため、同規程第10条第2項に定める「会長を除いた審議会の委員が当該議決の取扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる」との規定に基づき、関門港湾労働部会の議決の取扱いを、会長である私に一任させていただきたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

（益村会長）

ありがとうございます。それでは、関門港湾労働部会の議決につきましては、会長に一任とさせていただきます。

次に、議事3、平成27年度労働行政の現状についてです。事務局から説明をお願いいたします。

まず、基準部関係を基準部長、安定部関係を安定部長、その後、均等室関係を均等室長、そして最後に、総務部関係を総務部長から説明という順番でよろしくをお願いいたします。

まず、基準部長からお願いいたします。

(幡野労働基準部長)

基準部長の幡野でございます。労働基準行政につきましてご説明申し上げます。

資料のナンバー3に「福岡労働行政のあらまし」というものがついておりまして、その3ページでございます。安全に安心して働ける職場づくり、これを目指して施策を展開しているところでございます。先ほどから会長から働き方改革ということが出ておりましたが、本年度、私どもの行政推進に当たりまして、働き方改革の推進、これをまず、一つ大きな柱として行っているところでございます。ご承知のとおり、日本再興戦略改訂2014、平成26年6月24日の閣議決定に働き過ぎ防止のための取組強化が盛り込まれたところでございます。それを受けまして、9月30日に、厚生労働省に大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部を設置しております。

福岡労働局におきましても、本年の1月9日に働き方改革推進本部を設置いたしまして、その後、使用者4団体、連合福岡に働き方改革の取組及び情報発信を、福岡県に同行いただきまして行っているところでございます。また3月19日には、先ほどお話がありました福岡県及び使用者4団体、連合福岡と福岡働き方改革推進会議を開催いたしまして、福岡働き方改革に向けた共同宣言を採択したところでございます。

これにつきましては基準部の資料ナンバー4の資料2、赤いナンバー4の青いインデックス2にございます。その後の状況でございますが、6月に過労死防止対策推進法が成立しておりまして、長時間労働対策を重要な課題として取組んでおりまして、具体的な取組といたしましては、県内のリーディングカンパニーを訪問いたしまして、働きかけと好事例の収集等を行い、好事例をポータルサイトへの掲載を行うということを主力として行っております。

また、いわゆるゆう活、働き方の見直しの中の一環といたしまして、夏の生活スタイル

変革の取組を行ってきたところでございます。

今後につきましては、先ほどお話が出ておりましたが、11月に過重労働解消キャンペーンを行う予定としております。これにつきましては、福岡独自の取組といたしまして、11月18日を県内一斉ノー残業デーにしておりまして、また、11月26日に過重労働解消のシンポジウムを開催する予定でございます。これらにつきましては、労使団体等に現在お願いに回っているところでございます。

また、労働条件の確保という面で見ますと、やはり監督指導で直さなければならいところであり、特に労働基準法の違反等については監督指導で是正していくということになり、労働条件の確保という点が、働き方改革の推進と並んで、非常に大きなテーマということになります。現に長時間労働が疑われる、要は労基法上の問題が疑われる事業場に対しては監督を実施しているところでございます。先ほど局長からも話がございましたが、11月の過重労働解消キャンペーンにおいて集中的に監督を実施するところでございます。

また、その他賃金不払い残業であるとか、賃金不払い、解雇予告等についても、申告があったものを中心として監督を実施しているところでございます。

それと、もう一つ、最低賃金についてでございます。福岡県の最低賃金は、8月6日に全会一致で結審いたしまして、10月4日から発効しておりまして、727円から743円に引上げとなったところでございます。

現在、その周知に集中して取組んでおりまして、資料ナンバー4の資料8に周知広報について取りまとめてございます。プレスリリースから始まりまして、集団指導での周知、リーフレット、ポスターの送付、ホームページへの掲載などを行っているところでございます。

今後の予定でございますが、周知広報を継続していくということと、産業別の最低賃金も12月10日に発効予定でございますので、これらもあわせて周知していきたいと思っております。

次に、安全衛生についてでございますが、健康で安全な職場づくりということで、まず、一つが、ストレスチェック制度でございます。これは平成26年6月に公布されております労働安全衛生法の一部を改正する法律の中に、ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導の実施が記載されております。これにつきましては、参考3でございますが、ストレスチェック制度導入マニュアルというのがあります。これについては、面接指導の実施等を内容とするストレスチェック制度が12月1日から施行される予定となっております。

す。義務化されますのが、50人以上の事業場でございます、福岡県内の全50人以上の事業場4,817を把握しております。これらにつきまして、周知することを目標といたしまして、集団施行説明会等の機会を使って周知に努めているところであり、8月末現在で2,825事業場に周知しております、現在58.6%に周知している状況になります。

その他、ストレスチェックの実施者、事業者及び事業場の担当者に研修が行われておりまして、これにつきましては産業保健総合支援センター、医師会等で実施されております。

今後でございますが、あらゆる機会と捉えまして周知いたしますとともに、施行日までに未周知となってしまった事業場に対しましては、この資料3を郵送するという方法で、周知していきたいと考えているところでございます。

続きまして労働災害の状況でございます。これにつきましては、資料の6と7でございます。福岡県の労働災害でございますが、平成25年に死亡災害は過去最少となっております。休業4日以上之死傷災害、これも平成21年以来、5年連続で5,000件、5,000人以下を継続してきたところでございます。しかしながら、平成26年、死亡災害は43人でプラス8人、死傷災害5,077人でプラス131人、2.5%増といたしたところでございます。

福岡労働局は平成25年度を初年度といたします第12次労働災害防止5か年計画を策定いたしまして、死亡災害につきましては、5年間合計で15%の減少で、数字としまして220から187に減少させるということです。死傷災害につきましては、平成25年の15%以上の減少で、4,965から4,120への目標を立てておるところでございますが、死傷災害については、現状では厳しい状況でございます。

平成27年度の対策につきましては、大きな資料の労働行政のあらましの4ページでございます。安全確保対策としましては、まずは、重大災害と申しますか、死亡災害等につながります製造業における挟まれ、巻き込まれ、要は機械に挟まれた、巻き込まれるという災害、及び建設業における墜落、転落の労働災害防止対策を重点としています。それと同時に、死亡災害、死傷災害が増加しております陸上貨物運送業、この中でも、荷台からの墜落、転落というところが非常に多うございますので、この防止対策を重点に推進しているところでございます。

また、第3次産業も増えておりますので、それに対しては、安全衛生活動の活性化ということで取組んでおります。

業種横断的な取組といたしましては、どの業種でも発生いたします交通労働災害、さら

には転倒災害、これについて重点的に行っていくという施策を立てて推進しているところ  
でございます。

平成27年の労働災害の発生状況でございますが、資料7でございます。1月から8月  
までの分でございますが、死傷者数2,811人、前年比で18人、0.6%の微減ござい  
ます。死亡者は22名で、前年比で5人減少しております。傾向的には死傷者は第3次産  
業で重点とした小売業等の合計で88人増加しており、死亡者数は建設業で8人と、2人  
増加している状況でございます。

今後につきましては、重点業種及び業種横断的な取組は、今後も継続していくと同時に、  
12月に労働災害防止団体と、年末年始に災害防止運動を展開することにしておりまして、  
特に建設業につきましては、局長以下パトロールを実施する予定としております。

労災補償の状況につきましては、資料9でございます。労働災害の補償ということで、  
非常に重要な役割を果たしてございますけれども、これにつきましては、迅速、適正な給  
付に努めて参りたいと考えているところでございます。

(益村会長)

ありがとうございます。

続きまして、安定部関係は、安定部長にお願いいたします。

(金尾職業安定部長)

安定部長の金尾です。では、座って説明させていただきます。

資料ナンバー5の職業安定行政関係資料、これに基づいてご説明したいと思います。

指標の関係は、こちらが新しくなっておりますので、こちらのほうで説明をしたいと思  
います。

資料ナンバー5、1枚めくっていただいて、雇用失業情勢8月分ということで、先ほど  
局長から詳しい話があったとおり、昨年9月に1倍になりまして、その後は回復状況が続  
いているということが全体の状況でございます。

1枚ページをめくっていただきまして、新規求人の動向ということでございます。こち  
らのほうは、当然のことながら、景気の回復に伴い、増加傾向にあり、特に、医療・福祉  
については、こちらに記載してありますけれども、49カ月連続して対前年度増加してお  
ります。

それ以外に、派遣業で8カ月連続増と、一部業種においてはかなり求人数が増えているという状況でございます。

次が、隣のページで、新規求職者の動向でございます。こちらにつきましては、年々少しずつ減って、8月におきましては、対前年度で新規の方が約1,000名減っており、その中で、特に、いわゆる離職された方というのが、顕著に減っているというのが今の状況でございます。

1枚めくっていただきまして、次が、正社員の求人の動向でございます。こちらのほうは、全体の有効求人倍率と同様、数字的には上がっている状況ではございますけれども、全国の平均が0.75倍で、それと比べると、福岡は0.68倍となっており、全国と比べると、少し求人倍率が低いということもございますので、この辺を含めて、正社員の求人確保を今後とも図っていきたいと思っております。

それから、その下の地域別の有効求人倍率でございますけれども、こちら4地区ともに多少改善の傾向は見られるということはございますけれども、やはり地域によっては、かなりばらつきがあると、全体的に底上げを図っていかねばいけないという認識をしておるところでございます。

続きまして、資料の2をごらんください。各安定所におきましては、それぞれ就職件数等を数値目標として、年間に計画した数字に向かって、それぞれいろいろなマッチングをしているということでございまして、その状況についてご説明をしたいと思います。

1枚めくっていただきますと、こちらがいわゆる3指標ということで、就職件数、求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数ということで、年間の目標をこちらに記載してあるとお掲げて、局全体で取り組んでいるところでございます。

8月の実績及び7月末現在の実績が記載してありますけれども、進捗率が42%から37%ということで、若干年間計画としては遅れているという状況ではございますので、こちらのほうも、少しでも件数を上げるように各所で取り組んでいるところでございます。

それから、次のページが、雇用対策における国と地方との一体的実施でございます。

こちらも、各市町村とともに、一体的に施設を運営しており、生活保護の方とか、高齢者の方とか、そういった方の支援を実施している窓口でございます。こちらも、それぞれ年間目標を決めておりまして、これに向けて着実にそれが達成できるように、地方自治体との連携を図って取り組んでいるところでございます。

続きまして、もう1枚おめくりいただいて、3の介護・看護・保育の職種でございます。

こちら、冒頭挨拶があったように、なかなか人が集まらないという状況になっているところがございます。こちら、当然目標を掲げてやっているところがございますけれども、先ほど話したように、医療・福祉については、49か月連続求人が前年同月を上回っているという状況でございます。

しかしながら、一方で、資格を持った方につきましては、非常に労働移動がスムーズに進んでいるということで、求人に対する充足というのは、わりと、ほかの業種より高く出ている傾向でございます。

ただし、その一方で、新規に事業所を立ち上げるところが多く出てまいりますので、求人が多いということで、なかなか人が集まらないという現状でございます。

こういったところにつきましても、有資格者を掘り起こす等して、関係機関と連携して就職率を上げていきたいと思っております。

1枚めくっていただきまして、次が、重層的なセーフティネットの構築ということで、先ほど一体的なところでもお話をしましたけれども、各市町村と、そこにいらっしゃる生活保護の方を就職に結びつけるということで、生保事業と一体的に就職に結びつける事業をここで行っております。こちらのほうも目標を定めて、各部署で取り組んでいるところがございます。こちらにつきましても進捗率がかなり進んでいる状況で、年間目標については達成できるのではないかと考えております。

その下、(2)の求職者支援訓練の実績でございます。こちらにつきましても、今現在、求職者の減少ということで、なかなか訓練定員の充足が少し難しい状況になっております。

我々としましても、当然いろいろな機会に、この訓練についてPRをして、訓練コースの充足に努めていきたいと思っております。

それから、次が、5の若者の雇用対策推進でございます。若者の雇用対策につきましても、先週の22日、大学生に対する合同説明会を実施したところがございます。企業におきましては145社集まりまして、学生は392名の方が来られました。

冒頭局長からの挨拶であったとおり、大学生、高校生につきましても、非常に求人状況は良くなっている状況でございます。ただし、なかなか決まらないという方につきましては、当然安定所、新卒応援ハローワークというところがございますので、そういったところで支援をしていきたいと思っております。ここに載っておりますサポーターというのは、大学等を回って、直接いろいろ相談をしているという方でございます。

それから、もう1枚めくっていただいて、7枚目、最後、障害者でございます。障害者

におきましては、企業のご理解も進み、非常に就職環境も良くなっているということで、年々就職が増えております。

この中で、一言申し上げるとすれば、最近増えているのは、精神障害者の方が一番増えているということでございます。平成25年から26年で、全体として640名の方の就職件数が増えておりますけれども、そのうち精神障害者の方は424名ということで、増えている大きな要因となっているのが、今の就職の状況でございます。

続きまして、資料の3でございます。高校の求人が増加というプレス発表をつけさせていただいております。高校生につきましては、11月11日、福岡地区で求人の合同面接会を開催いたします。それ以外に、北九州、筑豊、南部で実施していきたいと思っております。

先ほど申し上げたように、高校生も非常に就職状況は良くなっている状況でございます。私どもとしては、その後、なかなか決まらない方のフォローに努めていきたいと思っております。

あと、参考でついております資料について、若干説明をさせていただきたいと思っております。

まず、参考1でございます。こちら先週22日に、福岡県と雇用対策協定を結んだときの協定書でございます。福岡県以外に、福岡市、北九州市、久留米市と、雇用協定は締結しております。これによりまして、それぞれ国と地方が別々で行っていた、例えば、セミナーとか説明会とか、そういったものを一緒にやったり、お互いに足りないところをそれぞれがフォローしてやっていくということで、協議会で話し合っ、雇用対策について進めていくということで考えております。

それから、もう1枚、次の参考2でございます。若者法が、今般10月1日から施行されております。施行期日は、それぞれあるんですけれども、例えば、3月以降になりますと、求人の提出時に法令違反している事業所の求人については受付ないとか、求人に記載されている以外の内容について、学生が聞いたら開示をすとか、そういったことが盛り込まれております。求人の状況は改善していると言いつつも、その中身については、正規、非正規等もありますので、我々としては、若者法の改正を含めて、いろいろな場を利用して周知を図っていきたくと思っております。

それから、次の参考3でございます。こちら、法改正の関係でございますが、派遣法が10月1日から施行されております。周知期間が短いということで、なかなか難しい問題がございましたけれども、私ども労働局としましては、9月29日天神を皮切りに、北

九州など4地区、8回、企業に対して説明会を実施してまいりました。参加者としては1,600社あまりの方が説明会に参加されたということでございます。

労働局の窓口におきまして、この法改正の関係の相談窓口も設置して、そういった対応に不安な方については、窓口で相談するようにしております。

それから、最後、参考4でございますけれども、各種助成金の案内をつけさせていただいております。特に、正社員転換につきましては、求人倍率のところの説明したとおり、全国と比べて低い状況にあるということで、こういった助成金を活用しながら、正社員の増加につなげていきたいと思っておりますので、いろいろの場で周知を図っていききたいと思っております。

時間の関係で雑駁でございましたけれども、安定部からの説明は以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございました。

続きまして、均等室長をお願いします。

(甲斐雇用均等室長)

それでは、均等室からの説明を、座って説明させていただきます。

雇用均等関係につきまして、先ほど、今年度の運営方針ということで、大きな赤の資料3の8ページが、雇用均等行政の本年度の主な取組ということで、柱立てが大きく三つあり、こういった流れで進めさせていただいているところでございます。

均等室関係資料ナンバー6をあけていただきまして、資料ナンバー6の資料1でございますが、こちらが雇用均等室における法施行状況でございます。

相談に関しまして、ほぼ8月までの状況としましては、昨年並みの状況になってございます。

2番目の指導状況でございますが、均等法関係について若干数字が少なくなっているのですが、計画的事業所訪問における聴取項目につきまして、本年度については募集、採用と、それから、ポジティブアクションの取組状況の把握に重点を置きましたところから、法違反という状況については、少し減ったところでございます。

一方、育児・介護休業法につきましては、これまであまり接触のなかった企業を中心に指導対象としたことから、規定整備等におくれが見られる企業もあったということで、増

えている状況でございます。

3番目の紛争解決援助でございますが、昨年より減少でございます。1の労働者からの相談件数は、ほぼ昨年並みでございますが、妊娠等、あるいは育児休業等を理由とする不利益取扱、いわゆるマタハラと言われる事案につきまして、昨年度解釈通達が変更となったということ、これについては、参考資料の4にリーフレットをつけさせていただいているのですけれども、解釈が若干変わったということがあって、強く行政指導が可能になったこともございまして、そういったことによって解決したことがあったと捉えているところでございます。

戻っていただいて、資料2でございますが、これは次世代法関係でございますが、一般事業者行動計画の届出及び認定の状況の一覧でございます。

福岡県は下のほうですけれども、8月末現在で、届出が義務となっております労働者101人以上の企業における届出率は94.5%という状況でございます。

認定企業につきましては40社、うち新しく始まりました特例認定、プラチナくるみんについては、7月21日に北九州市の医療法人寿芳会を認定したということで、現在その1社でございます。

引き続きまして、届出義務企業からの届出が100%になりますよう、督促等を適切に行いますとともに、また、認定企業につきましては、要件を満たすと思われるような企業に対しましては、積極的な働きかけを行っているところでございます。

次に、資料の3でございますが、冒頭に局長からもお話がありましたけれども、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、女性活躍推進法が、先の通常国会で、8月28日に可決成立し、9月4日から公布されたところでございます。

資料の順番が前後しますが、参考資料の2を見ていただきますと、法案の全体像でございますけれども、目的としましては、女性が個性と能力を十分に発揮して、職業生活において活躍することを推進し、もって豊かで活力がある社会の実現のために制定されたということでございまして、2番目の四角にあるように、国が基本計画を策定し、また地方公共団体においても推進計画を立てるという仕組みになっているとともに、三つ目が、私どもがやっていることになるわけでございますが、国、地方公共団体及び民間事業者については、それぞれ事業者として、次の三角にございますように、女性の活躍に関する状況の把握と改善すべき事項と分析、上記の結果を踏まえた定量的目標を含む事業者行動計画の策定、労働者への周知と外部への公表、計画の公表とはまた別に、省令で定める一定の女

性の活躍に関する情報の公表を行わなければならないとするものでございまして、民間事業主につきましては、300人以下は努力義務となっているところでございます。

行動計画部分についての施行は、平成28年4月1日となっております。

再度、済みません、参考資料1に戻っていただきまして、この資料につきまして、民間事業主が何をすべきかということを取りまとめた広報用資料でございます。

重ねてのお話になりますが、まず、事業主におかれては、自社の女性の活躍状況を把握していただいて、課題分析を行っていただく。これについては、①から④の項目について、必ず行っていただく。さらに、課題分析に向けて、より詳細に行っていただくために、省令で任意項目というものも追加して定めることになっております。省令につきまして、まだ今日段階では公布されていないのですが、近々公布される予定となっております。

そういった現状分析を踏まえて、それぞれの企業の実態に応じた数値目標に含みますところの(A)から(D)を盛り込んだ行動計画を策定していただき、労働局に届出をいただいて、内部への周知と外部への公表を行います。そして、策定した行動計画の公表とは別に、女性の活躍に関する一定項目、これも、省令で定めることになっておりまして、案では14項目ということで、限定で列記されることになっておりまして、その14項目から、企業が任意に1項目以上を公表するという仕組みになってございます。

女性の活躍には、長時間労働の是正等働き方の改革の観点も非常に重要であることから、現状分析には労働時間の状況の項目等も盛り込まれているところでございます。

なお、各企業の行動計画を策定しやすいように、資料裏面でございますが、右のほうの四角に、取組分野と書いてございますが、これについて、指針で具体的にどういうふうに取り組んだらよいのかという手法とか、効果的な取組の内容について示すことになってございます。これについても、近々告示される予定になってございます。

いずれにしましても、来年の4月1日の施行日には、300人超の全ての企業について、届け出等義務が履行されますよう、今後、集中的に周知を図ることとしてございます。

具体的には、当局で、実は明日なんですけど、均等推進企業表彰式とあわせまして、セミナーを開催予定です。それから、11月になりますが、北九州で1回、福岡で2回、説明会と相談会を実施予定としてございます。

そのほか、関係機関、団体等とも連携いたしまして、説明会など、各種会合も活用させていただいて、あらゆる機会を捉えて、周知することとしております。

参考といたしまして、資料の5でございますけれども、最近の動きといたしまして、介

護離職の防止の問題も大きな課題となっておりますことから、昨年秋から、専門家による研究会が開催されておりました、8月にその報告書が、資料5に取りまとめたところでございます。現在、労働政策審議会の雇用均等分科会で、今後の方策について集中的に議論がされておるところで、今日ご紹介ということで、資料を出させていただきました。

当局におきます雇用均等行政につきまして、年度後半につきましては、引き続き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着実な履行確保に努めますとともに、女性活躍推進法について、重ねてではございますが、義務企業が4月1日までに届出が行われるよう、その周知に重点的に取り組むものでございます。

以上、説明を終わらせていただきます。

(益村会長)

ありがとうございました。

続きまして、総務部関係を総務部長にお願いいたします。

(山口総務部長)

総務部の山口でございます。

それでは、総務部関係につきまして、私から5点ほどご説明させていただきます。着席して説明させていただきますので、ご了承ください。

資料は、赤色のインデックスの資料ナンバー7でございます。この中に1から5まで資料をお付けしてございます。

まず、第1点目でございます。総務部では個別労働紛争解決制度を運用しております。

この制度は労働問題に関する裁判外の紛争処理制度といたしまして、平成13年10月にスタートしております。その相談窓口といたしまして、総合労働相談コーナー、これを局の企画室、それから、管内の労働基準監督署の12カ所、計13カ所を設置いたしまして、そこに総合労働相談員、計25名を配置いたしまして、解雇や賃金、いじめ、嫌がらせなどのあらゆる労働問題に関する相談に対しまして、ワン・ストップで対応を図っているところでございます。

また、自主的な解決を促すための助言・指導、それから、弁護士、大学教授等の委員で構成しております紛争調停委員会、そこであっせんを開催するなど、紛争解決に努めているところでございます。

この相談コーナーでの相談件数は、資料1の1ページの第1図にありますように、県内で年間約4万件を超える相談が寄せられております。相談内容の傾向といたしましては、2ページの第3図にありますように、いじめ、嫌がらせの件数が増加している状況でございます。平成27年度の相談員によります相談件数につきましては、お手数ですが、9ページの一番上のグラフにありますとおり、前年度とほぼ同数で推移している状況でございます。

今後におきましても個別労働紛争解決制度につきましては、労使間の紛争の簡易迅速な解決の制度といたしまして、より一層役割を果たせるように取組をしておりますこととしております。

次に、第2点目でございます。使用者による障害者虐待についてでございます。資料2でございます。この使用者による障害者虐待につきましては、平成24年10月に施行されました障害者虐待防止法に基づきまして、使用者による虐待や、そのおそれがある障害者を発見した場合に、行政機関に対しまして通報することとされております。この通報が、労働局に報告されまして、これを受けて労働局は早急に対応部署の決定、そして調査、指導等を行うということでございます。あわせて、通報の内容、その調査結果につきましては、福岡県のほうにも情報提供を行うということで、必要に応じた連携を図っております。

資料2につきましては、労働局の通報件数を取りまとめたものでございますけれども、平成24年の法律の施行以来、件数は増加しておりまして、虐待の種類といたしましては、経済的虐待と心理的虐待が多くを占めているということでございます。

続きまして、3点目でございますが、これは資料3の労働法制の普及促進についてでございます。これは、最近よく言われておりますブラック企業の増加が話題となっておりますが、若者の使い捨てが疑われる企業への対策強化のため、これから社会に出て働くことになる若者に対しまして労働法制の講義を行っているものでございまして、知って役立つ労働法と銘を打ちまして、労働局の局長を筆頭に、各部長、均等室長が、大学・短大等で出前講義を行っているものでございます。

平成26年度の出前講義は27大学で、合計で33講座を実施しております。今年度、9月の段階では、9大学で出前講義を行っておりまして、講義を受けた学生からのアンケートによりますと、役に立った、わかりやすかったという回答が大半を占めております。

この労働法制の普及促進につきましては、今後とも数多くの若者に対する周知を図るために、大学等に対しまして、出前講座の案内や開催の働きかけを積極的に行っていくこと

としております。

それから、第4点目、広報の取組強化についてでございます、資料4でございます。

福岡労働局の広報に係る取組につきましては、労働行政の理解と信頼を高めるために、局長による定例記者会見の開催、ニュースレターの発行など、広報活動や情報発信を行っております。平成27年度の広報の取組についてですが、テレビでの放送や新聞への掲載状況を、資料4で取りまとめております。

今後とも、行政施策の推進につきまして、積極的に周知広報を図っていくこととしておりますのでよろしく願いいたします。

最後、5点目は労働保険の適用・徴収業務の運営状況ということで、資料5でございます。委員の皆様は既にご承知のことと思っておりますけれども、労働保険とは労災保険と雇用保険と二つを合わせました名称、呼び方、総称でございます、この二つの保険は、労働保険といたしまして、原則として同時に保険加入をしまして、これに必要な保険料と一緒に徴収することになっております。この徴収した保険料が言うまでもなく労災雇用保険制度の運営の経費となります。また、各種の行政施策推進のために必要な財源となっておりますので、この労働保険料の適正徴収というものが極めて重要な課題と位置づけしておられるところでございます。

この資料でお示ししております一番上の表が、保険料を納めていない事業主に対して、最終的な措置といたしまして、資産を差し押さえたという状況を取りまとめたものでございます。景気の緩やかな回復と、私どもの保険料滞納に係る強い取組によって、件数、金額とも、昨年と比べてやや減少している状況でございます。

2番目の表は、年度更新の状況でございます、年度更新は年1回、前年度の保険料精算確定いたしまして、同時に新年度の保険料を概算で徴収する事務でございます。これは毎年6月から実施しておりますけれども、本年度は適用事業場数が1,700ほど増えているにもかかわらず、例年より少し早く事務処理が進んでいるということを表しているものでございます。

それから、3番目と4番目の表は、労働保険制度の事務の効率化ということで、ただいま申し上げました年度更新の手続をパソコンによりまして電子申請をしていただくというもの、それから4番目の表は、保険料の納付を口座振込にさせていただくことの促進でございます。いずれも、着実にその普及が進んでいるという状況でございます。

以上で、私のほうから総務関係のご説明をさせていただきました。

(益村会長)

ありがとうございました。

それでは、ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等がございましたら、お願いいたします。

特にないようですので、私から質問させていただきます。

差替えた資料ナンバー5の資料2について、これはもとの資料が8月末現在で、差替えられたのが7月末現在ということで理解してよろしいでしょうか。

私達から見たら新しいデータのほうが必要だと思うんですけれども、なぜ差替えられたのですか。

(金尾職業安定部長)

もとの数字は目標のところ違っておりましたので差替えたものです。

(益村会長)

元の資料が8月末現在で、差替えが7月末現在になっているので、かえってデータが古くなっているから、なぜだろうと思った次第です。

(金尾職業安定部長)

改めて訂正いたします。

(前田労働局長)

差しかえ自体が間違いということで、8月末の資料を別途お配りすればよろしいのではないですか。

(金尾職業安定部長)

すみません、古いバージョンが差替えになっているんですけれども、3ページの北九州若者ジョブステーションの目標のところがお配りしている資料に6,491と書いてあるんですけれども、これはあくまでも目標ですので、ここが1,500となるだけでございます。

(益村会長)

ということは、もとの資料のほうで、3ページの北九州市の⑧のところの就職者目標6,491を1,500に訂正するだけですね。

(金尾職業安定部長)

はい、そうでございます。申しわけございません。

(益村会長)

ほかに何かご質問なり、ご意見なりございませんでしょうか。

(堀江委員)

堀江です。いくつかご質問させていただきます。

まず、基準行政に関しまして、資料ナンバー4の中の青色の資料2です。働き方改革の取組、長時間労働削減推進本部に関することです。長時間労働によつての脳・心臓疾患、あるいは、うつ、自殺といったものが懸念される中で、こういった新しい法律もできて、体制が整ったと理解しております。

産業医科大学においても大きな関心を持っているところなんですけど、中身を見ますと、包括的になっていて、例えば、公務員に関してもちゃんとやっていくんだということが書いてあります。

余計なことかもしれませんが、この図の右側の真ん中に、省内長時間労働削減推進チームというのがあって、これはニュース等でも霞が関でやったということが報道されていましたが、なかなか難しいということも聞き及んでおります。それはそうだと思います。私も大企業等にいろいろ関与していますが、なかなか長時間労働を削減するというのを健康管理とか労働衛生の視点だけからやるのは難しいし、賃金とかその他の施策と絡めながらやっていくというのは、本腰を据えないとできないと思いますが、余計なことと申し上げたのは、国家公務員である皆様方の福岡局でもこれをやられて、その結果どうだったかという点がありましたら、お答えいただければと思いますし、また、産業医というのは、民間企業だけしかいないのですけれども、それでも地方自治体にはおります。また国家公務員においては、健康管理医がいると思うんですけれども、面接指導等に関しては、もう

既に10年前の法律になってきましたけれども、まだまだ取組が十分でないところもあると聞きますので、そのあたり、公務員に対する施策というのは、福岡局はどのようになされているか、コメントがありましたら頂きたいと思います。

(山口総務部長)

私ども福岡労働局での取組につきましてお話しさせていただきますと、職員の健康問題は、何よりも大きな課題ということで取組んでおります。これについては、基本的に健康診断は当然のこと、人間ドッグ、メンタルヘルス等の予防、それからパワハラ関係ですとか、いろいろな関係の研修の実施、個別の専門医への紹介、それから残業の規制につきましては、毎週1回の定時退庁や月1回は必ず早期に退庁するような呼びかけなどを行っております。

それから、どうしても超過勤務をせざるを得ない方につきましては、事情等を十分に聴取しまして、残業の実情をヒアリングして、それについて何か改善する状況はないのかということも、個別に話を聞いて、指導もしているところでございます。

いずれにしても、職員の健康は非常に大事なものでございますので、そういったところには、十分日ごろから気をつけて、管理者、それから、末端に監督署、ハローワークもでございますけれども、管理者に対して十分徹底しているところでございます。

(堀江委員)

人事院規則に基づく健康管理との連携というのは、しっかりできて、面接指導をやられているということですか。

(山口総務部長)

そうです。しっかりやっております。

(堀江委員)

ありがとうございました。

引続き基準関係ですけれども、赤ラベルのナンバー4の資料5ですが、送検件数の推移というのをお出しいただいております。私もかねてから基準関係での送検というのは、個人的にはもっとあってもいいんじゃないかと思っております。罰則規定がある中で、守っ

ていない事業者というのは産業医の観点から見ても相当程度あると思いますので、それをもっと摘発してほしいと思っております。そういった面で見ますと、これは労働基準、安全に関する統計になっておりまして、果たして衛生問題、例えば、化学物質の管理であるとか、健康診断の未実施であるとか、作業環境測定の未実施であるとか、こういったものが、産業医科大学としては中心の課題なんですけれども、こういったもので送検に至った事例というのがありましたら、もしかしたら、その他に入っているかもしれないと思っただんですが、ありましたらご指摘いただければと思うんですが、ございませんか。

(幡野労働基準部長)

ご趣旨とは若干ずれますけれども、一酸化炭素中毒であるとか、感電死という意味での衛生面はございますけれども、今のところこの中では管理体制のものはございません。

(堀江委員)

ありがとうございます。

どうしても、事故が起こってから調べに行ったら違反だったと、こういう流れになっているのは理解できますが、未然に防ぐという意味での送検も個人的にはあってもいいのではないかなと思っております。

資料ナンバー4の参考3で、ストレスチェックのマニュアルというのを今回いただいております。これは、大変今、私どものところではいろんな質問等も殺到していて、大変な思いを個人的にもしているのですが、この中の3ページ目、下に小さく4ページと書いてあるところに、厚労省のホームページのURLがついてあります。私が伺っているところによりますと、今、みんなが待っているファイルが一つありまして、まだアップロードされてないのですけれども、無料で使えるストレスチェックの自動判定、ウェブ上で自己判定できるソフトが、ここにアップロードされる予定と聞いていました。当初は、本年度の初めにできる予定だったのが、高ストレス者の判定のロジックが少し変わった等によってずれ込んで、12月にスタートすると言いながら、まだ10月までアップロードされてないという、準備しろと言っても、ソフトがないということ、よく聞いているところなんです。多分ここに出ると聞いたんですが、ここじゃないかもしれませんけれども、そのアップロードがされましたら、ぜひ県内に周知していただきたいと思っております。それは労働局のホームページを通じてでも結構でしょうし、また、福岡産業保健総合支援センターで

も結構だと思いますが、ぜひアップロードされたときには、早急にご連絡いただければというお願いでございます。

(益村会長)

それでは西村委員、どうぞ。

(西村委員)

私のほうから3点ほど、先ほど局長の挨拶の中にもあったんですけども、今年3月に働き方推進会議を設立し、確か経営者団体の皆さん方5団体と、私たち連合福岡と、共同宣言まで出した経緯がありますけれども、それ以降、その推進会議が1回も開催されていないような状況で、この後、どういった展開をやっていくのか、そしてまた、共同宣言の中には、有給休暇の取得率を、目標値をもって上げていこうという共同宣言があったと思いますけれども、その取組が、この先どういうふうに展開していくのかを、一つ確認をさせていただきたいと思います。

それともう一つは、11月の過重労働防止キャンペーンの中でパトロールや監督を行うというお話がございましたけれども、長時間労働に関する労働相談が、まだまだ連合福岡の相談ダイヤルにかかってきております。その内容を見てみますと、どうしても使用者が、それを労働時間として認めないだとか、もしくは、そういったタイムカードとか、ICレコーダーだとか、そういったもので労働時間管理をしてないとか、そういったところに起因する労働相談がかなり出てきております。ぜひともパトロール、監督の折には、そういったところにもチェックをしっかりと入れていただき、そういった企業に対しては指導だとか、勧告をお願いしたいと思います。

3点目が、9月30日、労働者派遣法が改正になりました。私たち労働組合としても、派遣法は臨時的、一時的な働き方だということで、この認識はこの法律の精神のところにも書かれておまして、共有するところだと思うんですけども、その法律で、正の部分と言いますけれども、私たちにとっては負の部分、3年たっても、その職場はずっと派遣なら派遣のまま、ここはもう、しょうがないんですけども、非正規社員を正社員に転換するというキャリアアップの取組が、この法律の中ではしっかり書かれていると思います。ぜひとも、そこのところをしっかりと、先ほど企業説明会をやって1,600名の方が集まったという報告がありましたけれども、それ1回きりじゃなく、継続的にそういった周

知活動をやっていただきながら、キャリアアップ、正社員への転換といった施策を進めて  
いていただきたいと思います。ぜひ、そういったことをやっている企業の好事例なんか  
も展開しながら、安定した雇用、安定した就職活動といった形で進めていただきたいと、  
そういったお願いをしておきたいと思います。よろしくをお願いします。

(幡野労働基準部長)

まず、有給休暇の数値目標についてですが、個別の事業場を一つ一つ把握するというの  
は、端的に言うと、可能ではございますけれども、例えば、それが法律に違反しているか  
どうかという問題がございます。そういったしますと、勧告という観点で休暇を取らせると  
いう指導というのは、なかなか難しいところがございます。したがって、どちらかと  
いうと、集団的な指導と、さらに個別的な指導と、働きかけを続けていくという方法を、  
従来からとっておりまして、今後もそれをとっていきたいと考えております。

それから、推進キャンペーンでございまして、その中でも、私どもも無料電話相談を実  
施する予定でございまして、当然そういった中で、法令に触れるのではないかと、長時  
間労働の実態があるのではないかと、そういうものがあれば、それぞれのところで措置していく、  
もちろん監督をかけるわけでございますので、これは主眼的には、まずは、長時間労働が  
あるかどうか、あるとすれば、当然ながら、ちゃんとそれに対する対価が払われていると  
か、そのところはしっかりと見ていくということになるかと思っております。

日常監督の中でも通常そのような場合、一般的に見るということをしているところでご  
ざいます。

(前田労働局長)

最初の働き方改革推進会議について、3月には労使皆さんに集まっていただいて、共同  
宣言をまとめ、その後、開催できていないんですが、その後、いろいろ取組をした中では、  
事例とか、ゆう活の状況とか、そういうことも含めて、また改めて、皆様にご報告して、  
今後の取組などを議論していただければと思っております。

一方、国会等で地方版の政労使会議の開催という議論があつて、総理も前向きに答弁を  
していることもありまして、その辺ちょっと、福岡県とも調整して、働き方の問題だけ  
ではなくて、先ほどの非正規から正規への転換の促進とか、いろんな問題もありますので、  
できる限り早い段階に、そういう政労使での集まりを開催できるように、県とも相談しつ

つ、また労使の皆様ともいろいろ相談させていただければと思っております。

派遣法の関係につきましても、特に、今度非正規から正規への転換ということで、労働局でもその実現のために本部を立ち上げて、今後労使団体の要請等をさせていただくことにしていますので、派遣法の中でのそういう正規への転換も含め、周知、働きかけをやっていきたいと思えます。

(益村会長)

西村委員、よろしいでしょうか。

(西村委員)

はい、よろしくをお願いします。

(益村会長)

ほかに、ご意見なり、ご質問等ございませんでしょうか。

(堀江委員)

職業安定行政についてですけれども、ナンバー5の参考2、若者雇用促進法について、大変不勉強で申しわけないのですけれども、この下のほうに(2)の②労働関係法令違反の事業主に対するハローワークの新卒者向け求人の不受理というのが、来年3月から施行されるとなっております。

これに関して、二つほど聞きたいのは、その中身を見ますと、一定の法違反と書いてありまして、一定のという言葉に込められた考え方、どの程度のものを、ここで基準として、いろんな法律があると思うんですけれども、どの程度のものを一定のという言葉に含めたのかということ。もう一つは、これは労働課関係法令ですが、いわゆる反社会的な団体との関係がある者とか、過去に刑法の違反があった者とか、こういったものも含まれた概念と捉えてよろしいのかどうか、聞かせていただけますでしょうか。

(金尾職業安定部長)

お答え申し上げます。

一定のということは、当然労働基準法とか労働関係法令、これに違反しているというの

は入っていると思うのですけれども、ここにつきましては、今、厚生労働省の審議会ですういった範囲にするかというのを検討しているということで、おっしゃるように、当然そういう反社会的な団体だとか、過去に取り消し違反があったとか、指導されたとか、そういうところについては、改善がなされていなければ当然この対象に入ってくるということで、今検討されていると聞いております。

(堀江委員)

ここで申し上げてもしよがないかもしれませんが、私ども産業医は会社の中で労働安全衛生法を遵守させるような仕事をしていますので、そもそも労働安全衛生法の違反がこういう雇用に関しても影響力を持つという方向に運用されるのであれば、歓迎したいと思っております。

(益村会長)

他にご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

(岩崎委員)

安定部関係の資料5の参考1、福岡県との雇用対策協定というものがございます。

その3ページに建設の人材ということを書いております。それぞれ福岡県の取組と福岡労働局の取組の最後に、建設雇用改善というのが書いてあります。ちょうど11月が建設雇用改善の月間ということでございます。以前は、いろんな予算もついても、いろんな催し物をしておりましたけれども、最近は表彰のみということで、せっかく集まっても表彰だけして、わりと短い時間で帰るということでございますので、せっかくの機会ですから、適切な時期を捉えまして、各団体のためになるような、例えば、セミナーとか講演とか、政策のお話でも結構ですので、何かそういう話を伺うような機会をつくられたらいいのではないかと思います。

以上です。

(金尾職業安定部長)

確かにせっかく皆様方が集まった機会に、それで終わりということではなくて、いろいろな施策のPRとか、いろいろな話とかをできる機会でございますので、県とよく相談し

てみます。

(益村会長)

ほかにご意見なり、ご質問等ございませんでしょうか。

ないようですので、私のほうからお尋ねします。

均等関係ですけれども、女性活躍推進法の施行に伴って、周知の関係から、北九州市と福岡市には説明会を行いますという発言があったと思いますけれども、久留米市には行かれないのですか。久留米市は人口30万人強の中核都市で、ジェンダー関係では積極的にやっているのでは行かれないのか、行かれないのはどうしてなのか、それがちょっと気になった次第です。

(甲斐雇用均等室長)

私どもの能力の部分もございますけれども、本社機能がある300人以上の企業は、地区別にみますと、かなり福岡市に集中していることと、交通の便とか考慮すると、申しわけないですが、久留米地区については、福岡で3回開催するところで、おいでいただけたらと、当面考えております。一旦セミナーなどが終わりました、参加されていない企業が多い場合は、久留米地区での説明会の開催も検討したいと思っております。

(益村会長)

ありがとうございます。

ほかになにか質問なり、ご意見等ございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、それでは、議事4、実践型地域雇用創造事業実施結果についてですが、事務局から説明をお願いします。

(金尾職業安定部長)

安定部長の金尾でございます。座って説明させていただきます。

申しわけございません、差しかえで1枚お配りした、地域雇用創造事業、こちらのほうで説明したいと思います。

こちらの事業でございますけれども、それぞれ地域の特性を生かした団体をつくっていただいて、そちらのほうで雇用に向けたさまざまな取組を行ってもらう事業でございます。

こちらは協議会でつくった事業を、コンテスト方式で選定して、最大約3年度において、厚生労働省から委託をするという形になっております。

今回ご説明しますのは、福岡県内において26年度終了した筑後地域と上毛町、こちらが26年度事業終了しましたのでこちらの説明を行いたいと思います。

まず、筑後地域です。こちらは、大牟田、久留米を中心として近隣15市町村で、この事業に取組んだということでございます。こちらは、いわゆる観光に重点を置きまして、参加者が現地集合、現地解散をするという着地型観光を想定して、一般に住んでいらっしゃる地域住民の日常生活を生かした雇用創造をするということで取組んだ事業でございます。

筑後地域におきましては、自然環境、点在する史跡、名跡等、そちらの特色を生かした新しい観光資源を開発するというところで実施をいたしまして、また、近隣のハローワークと連携して、UIJターンを実施し、就職促進の取組も行ったところでございます。

実績につきましては2枚おめくりいただきますと、実践に伴った雇用創造事業実施経過、アウトカム指標及び実績ということで、3年間のアウトカム実績、就職、創業者250名ということになっております。計画と比べますと、アウトカムの達成率59%ということで、全体的には進んでいないという状況でございます。

続きまして上毛町でございます。こちらのほうは、単独で実施をしたということでございます。こちら町も町の資源を見直して、上毛ブランドということで、郷土料理の魅力、それから、ブランドづくりの担い手、こういったもので地域の雇用を活性化し、雇用拡大につなげていこうという取組でございます。

実施結果につきましては、もう1枚おめくりいただきますと、実践型地域雇用創造事業として、アウトプット指標の実施、上毛町ブランド創造協議会というところがございまして、こちらのほうは就職、創業者が89名ということで、進捗率は153%、かなりの就職、創業者が出たということでございます。こちらのほうにつきましては、約8割がこちらとの関係で、町で雇用されたというふう聞いております。

これ以外に、今現在、福岡では田川のみこの事業を実施しておりまして、こちらについ

でも、雇用が進むように、労働局及び地元のハローワークと提携しながら進めていきたいと思っております。

以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問なりございませんでしょうか。

(西村委員)

ご報告ありがとうございます。

上毛町と筑後のほうで、こういった地方創生の一つだと思うんですけども、雇用の人数のご報告があったんですけども、これは継続的にこの先もずっとこの人数が雇用されたまま、この事業が継続されていくというような事業ですか。それとも3年で終わってしまう事業ですか。

(金尾職業安定部長)

基本的には新しく開発した商品、例えば、道の駅だとかそういうところで新しい商品を売り出す、そのために従業員を確保するというのであれば当然そのまま続いていく。ただし、その取りかかりの費用というのはそれぞれかかりますので、そういった費用を出すということでございまして、当然継続して働いていらっしゃる方、特に創業された方であれば、その後、人も当然雇用していただくということで、事業としてはこれで終わりますけれども、それぞれ協議会については継続されたり、実際に創業されていけばそのまま続けられていくということで理解しております。

(西村委員)

ありがとうございます。

私の考えとしたら、そこでもうからないと事業が継続できないと考えます。いろいろな地方創生の施策が行われていますが、国からの補助を使い切ったら、それで途絶えてしまうというふうな事業が多いと聞いています。ぜひとも、いい形で回転をして、もうけて、そこで雇用が生まれて、人がそこに住むという、そのサイクルを回すような取組を、ぜひ

労働局のほうからも指導をよろしくお願ひしたいと思ひます。

(益村会長)

ほかにご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

この資料は、どこを差しかえられたんですか。

(金尾職業安定部長)

アウトカム指標の筑後地域雇用制度事業の就職の計画の数字が、若干変わっているというところでございます。ですから、数字自体、3年間の達成計画の実績等は変わりません。

計画の数字がちょっと違っていたということでございます。

(益村会長)

筑後地域については、雇用拡大、人材育成というところのアウトカム達成率が低い理由はわかりますか。

(金尾職業安定部長)

こちらの地域は先ほど説明したとおりかなり広範囲で、久留米のほか大川、朝倉と、かなり地域が広がったということで、それぞれがいろいろ考えを持ちあったとしても、連携がうまくいかなかったのではないかというふうには思っております。

一方、上毛町は町単独でやりましたので、集約した事業ができたのではないかと思っております。

(益村会長)

ありがとうございます。

この実践型地域雇用創造事業というのは、地方創生の議論になる前から行われておりまして、結果論として、今でいう地方創生につながるのかなと思ひます。

ですからスタート地点はもっと早かった。国のほうでどこまでフォローするかわかりませんが、できれば、継続雇用という形ができるように、ある程度フォローアップするような、そういったところをお願ひできないかと思ひますけれども、いかがでしょうか。

(金尾職業安定部長)

協議会等で継続していけば、当然地元のハローワークから人を紹介したり、いろいろな雇用施策についてお話する機会があります。また、当然市町村がこの企画からかかわっていますので、そこの連携の中で、当然フォローできることについては我々もフォローしていきたいと思っております。事業自体は一応3か年度ですが、中身を変えて、コンテスト方式なので、必ずしも採用されるかどうかわからないんですけども、この事業はまだ当分ありますので、また違う可能性があれば、それでコンテストに出たいということであれば、当然ご相談は受けていくと思っております。これで終わりですよということじゃなくて、いろいろな意味でかかわっていききたいと思っております。

(益村会長)

ありがとうございました。

ほかにありませんか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

ほかに質問等々ないようですので、最後に、その他になりますけれども、そのほか、何かございませんでしょうか。

(司会)

申しわけありません。机上配付させていただいたこの青い資料についてですが、差し考  
えの際に数字が誤っておりましたので、再修正したものをお配りさせていただきます。

誠に申しわけありませんでした。

(資料配付)

(堀江委員)

資料配付の時間を利用して、もう一つだけお尋ねというか、もし、ご存じでしたら、お

尋ねたいんですけども、今、マイナンバーが配付されつつあるという状況で、今後これを各方面に使っていくと思いますけれども、労働の分野で何かそれによって事業の効率化、あるいは行政の徹底みたいなことで活用していくような話はございますでしょうか。

例えば、労災保険の年金の番号であるとか、何かマイナンバーが労働分野で使われるような分野が想定されているのかどうか、もしご存じでしたら。

(金尾職業安定部長)

雇用保険との関連は今進めております。ただ、ほんとうにどこまでリンクするかについては検討中です。被保険者番号といわゆるマイナンバーがリンクされれば、当然被保険者になっています、失業保険をもらっています、そういったことが市町村で直ちにわかるようになる、いわゆる生活保護との連携とか、そういうことも進むので、そこについては、当然検討されているところですが、具体的に、まだどういうふうにするかというところまでは至っておりません。番号は当然つきます。ただ、リンク自体は、マイナンバー法別表第2に規定されていますが、具体的な情報の照会・提供の仕組みについては検討しているという状況だと聞いています。

(幡野労働基準部長)

労災保険も当然ながら使うことになっております。労災ですと年金との関係が一番大きいかなと思います。詳細についてはこれから通達等で示されることになるという状況です。

(前田労働局長)

労災年金と厚生年金との併給調整が一番想定される使い道なのですが、年金機構と接続されないと、直ちに使うことにはならないんだと思います。

(益村会長)

ほかに何かございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

ほかになれば、議事は全て終了しましたので、本日の審議会はこれにて終了したいと思います。

円滑な議事運営にご協力いただきましてありがとうございました。

— 了 —