

平成28年度 第2回

福岡地方労働審議会議事録

平成29年3月23日

福岡労働局

平成28年度第2回福岡地方労働審議会

平成29年3月23日（木）

（司会）

皆様、おはようございます。定刻やや過ぎております。1名、水谷委員のほうがちよつと遅れてありますけれども、始めたいと思います。では、ただいまから平成28年度第2回福岡地方労働審議会を開催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、福岡労働局雇用環境・均等部企画課、坂井です。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きまして、ご確認をお願いします。

グリーンのファイルにとじてインデックスをつけております。まず、資料1の1枚前に資料目次をつけておりますので、ご覧になっていただけますでしょうか。ご覧のように、資料ナンバー1の家内労働部会に関する資料から、資料ナンバー8の公共職業安定所のマッチング機能強化に関する業務の総合評価と綴っております。よろしいでしょうか。それから、机上にA3を二つ折りにしたリーフレットの「地域における働き方改革を目指して」を配付させていただいておりますので、ご確認ください。

それでは、資料はよろしいでしょうか。

次に、本日の定数の確認でございます。本日は労働者代表委員の石川委員と使用者代表委員の戸田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、よろしく願いいたします。

それでは、初めに、福岡労働局長の辻田からご挨拶を申し上げます。

（辻田労働局長）

おはようございます。本日は誠にお忙しい中、関係の皆様方ご出席賜りまして本当にありがとうございます。

今日は地労審ということで、来年度の行政運営方針についてご審議をいただくという形になっております。

私どもは、人材の確保の問題と働き方改革の問題の2点を重点課題に、来年度運営をしていきたいと思っております。

まず人材確保の観点ですけれども、ご承知のように日本経済は緩やかに改善基調で推移

をしているということで、特に九州の場合は、全国的に見ても非常に堅調に推移をしているのではないかと思います。雇用情勢も逐次改善をしまいいりまして、直近ですと有効求人倍率で1.40倍ということですから、人手不足の状況が顕著に認められるような状況になってきているということです。九州の経済状況については、ある経済調査機関によれば、3年ぐらいは順調に推移をしていくのではないかとというような見方もあるようですし、また、少子高齢化の影響で福岡地域も、今はまだ少し他県から人口が回ってくるという形になっておりますけれども、近々人口減少という形になってくるのではないかと考えています。そういう意味で、人手不足はこれから非常に深刻になってくると考えているわけですが、特に建設関係ですとか、飲食関係、医療福祉関係、運輸といったところでは、2倍あるいは3倍という有効求人倍率を出しているということで、現在も人材の確保に非常に苦慮しているというところが見られます。

そういう意味で人材確保の問題は、行政として真剣に取り組んでいかなければいけないと思っておりますけれども、私どもとしては、一つは労働供給の拡大ということで、高齢者あるいは女性の方々にぜひ幅広くご活躍していただきたいということで、労働市場にできるだけ参入していただく、あるいは復帰をしていただくような対策を講じるということ。もう一つはミスマッチということで、事務職の有効求人倍率は0.8倍ぐらいということで、そちらの方々は非常に余っているといえますか、就職されないでいらっしゃる方もたくさんいらっしゃるわけですから、そういった方々の意識づけなり訓練・講習、あるいは各企業の雇用管理の改善を通じて、ミスマッチを解消して人材を確保していく対策を講じていきたいと思っております。

もう一つ大きな課題が、働き方改革ということになります。ご承知のように長時間労働の是正あるいは非正規の問題に政府を挙げて取り組むということで、働き方改革実現会議が開かれておりますけれども、労働時間規制の問題で一定の方向性が出された。一月100時間未満あるいは2カ月から6カ月で平均80時間という特別条項を設けた場合についての上限、あるいは年間平均で月60時間等々、報道されているとおり、そこで総理を含めて議論されて決定をされているということで、運輸、建設についてはどういう取り扱いをするのかは一部報道は見られますが現在政府内で調整中ということですが、非常に大きなインパクトがある制度改革が見込まれておりまして、これをどう現場でこなしていくのかというのが非常に大きな課題になってくると思います。

また、同一労働同一賃金も、既に年末にガイドラインが出されておりますけれども、これが法的な裏づけを持った上でどう運営をしていくのか、あるいは各企業の中でどうそれをのみ込んでこなしていくのかというのが非常に大きな課題になってくると思います。

そういう中で、地域レベルで具体的な労働現場の労務管理の改善を先取りして進めてい

かなければいけないということで、働き方改革推進会議というのを昨年末に開きました。これは労使の団体の皆さんあるいは銀行協会あるいは経産局等々も入っていただいて、今後の福岡県における働き方改革をどう進めていくのかと、具体的には労働現場でどういう取り組みをしていくのかということを目標とあわせてご議論していただいて、今日もお配りをしていると思いますけれども、地域推進プランという一定の方向性をその中で決定しています。この中身について、まず着実に当局として実践をし、各企業現場に要請をし進めていただくことが重要です。今日も労使の方々いらっしゃいますので、経営側、あるいは労働側を含めて、労使協議の中でしっかりと進めていただければと思っております。

今日は来年度の運営方針という中身をこれからご説明させていただきますので、その中で忌憚のないご意見をいただければと思いますし、また、いただいたご意見についてはできるだけ私どもの業務運営の中に反映をさせながら進めていきたいと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。

(司会)

次に、益村会長からご挨拶をいただきたいと存じます。

(益村会長)

おはようございます。

ようやく国も、今局長からご説明がございましたように、長時間労働是正とか非正規の待遇改善に本格的に乗り出す方向が確実になってきました。

そんな中で、日本では、特に残業代が生活給になっているという方々も多くおられると思いますので、長時間労働是正はディーセントワーク——人間らしい働き方をする上で重要であると思っておりますが、それと同時に、今後は生産性を上げていかないと賃金が上がる要因とならないのではないかと思っておりますので、労働者にとっても、生産性を上げる上ではどういった取り組みが必要かということで、これからは労働者サイドにもボールが投げられたのかなと私自身は感じております。

今後も引き続き働き方改革等々を注視し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。

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、労働者代表からは隈本委員、使用者代表からは有馬委員にお願いしたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

では、よろしくお願いいいたします。

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

それでは議事に入ります。まず1番目、議題の1「家内労働部会の開催状況について」でございます。

家内労働部会につきましては、私が部会長に選任されておりますので、私から開催状況につきまして説明させていただきます。

今年度の家内労働部会は、昨年12月16日に開催されました。

資料はナンバー1でございます。

まず、(1)の第12次最低工賃新設・改正計画についてでございます。

事務局より、平成28年度を始点とする福岡県の第12次最低工賃新設・改正3カ年計画について説明がありました。この3カ年計画では、平成29年度に婦人服製造業最低工賃の改正審議を、平成30年度に男子服製造業最低工賃の改正審議を予定しております。そこで、平成28年度の家内労働部会につきましては、工賃に関する改正審議はございませんので、事務局から家内労働に関する実態報告を議題にしたとの説明でございました。

次に、(2)福岡県における家内労働の現状についてですけれども、事務局より委託者数及び家内労働者数の推移などについて報告があり、福岡県では委託者数が年々減少しているものの、平成28年度については家内労働者数が若干増加に転じているという説明がありました。そこで、家内労働者数が特に増加した業種としましては、その他の製造業と食料品製造業でございます。その増加した理由としましては、その他の製造業では、アクセサリーの製作を行う委託業者が新たに1件北九州地区に発生したことにより、家内労働者数が一挙に141名増加しました。また、食料品製造業につきましては、農産物の収穫量が多く、生産量を増やすために食品加工の委託業務を増加させたことが挙げられます。具体的には、ビワの手作業による皮むきとか種取り、そしてデコポン、アマナツなどの柑橘

類の手作業による皮むきがございます。

続きまして、(3)の家内労働安全衛生指導員の活動実績についてでございます。事務局より、平成25年度から27年度までの過去3年間における家内労働安全衛生指導員の活動実績について報告がありました。内容としましては、家内労働法令に関する指導件数、各業種における家内労働者数及び工賃額、委託者が工賃を改正する際に重点としている事柄についての意識調査結果などでした。

(4)の家内労働安全衛生指導員から見た家内労働の現状についてですけれども、家内労働安全衛生指導員より委託作業の事例紹介のほか、日ごろの訪問指導を通して委託者から把握した家内労働の現状について報告がありました。その現状としては、熊本震災による取引先の減少、海外からの安価な輸入製品による経営の圧迫、家内労働者の高齢化及び人手不足などに悩んでいる委託者の実態について説明がありました。

そしてこれらの報告に関しまして、代表委員の中から意見や要望が出されましたので、その内容について少しご紹介します。家内労働安全衛生指導は、委託先の訪問指導が中心であり、家内労働者の作業実態を把握する観点から、家内労働者の実際の作業状況についても直接確認すべきであるとの意見や、家内労働者の災害発生状況などについても漏れなくその把握に努めてもらいたいとの要望がございました。特に家内労働の現状については、家内労働者の高齢化の問題が見えてくるものの、家内労働者の年齢構成やその推移に関する資料が乏しいことから、家内労働者の年齢把握をぜひとも行う必要があるとの意見が多数上がっておりました。審議の対象となっている婦人服や男子服の製造業については、その審議のたびに家内労働者の年齢構成等々についての詳しい資料等が出されますけれども、家内労働全体についても、年齢構成とかその推移についての資料が欲しいという意見がございました。

これらの代表委員からの意見やご要望に関しましては、事務局から今後の家内労働安全衛生指導に反映させるとの回答を得ております。

以上でございます。

今の説明につきまして、ご質問等ございましたらお願いいたします。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、それでは、議題2の「関門港湾労働部会の開催状況について」です。

まず、資料ナンバー2のほうに部会員名簿がつけられておりますが、労働者代表の木原委員が岡部委員に交代されておりますのでご報告いたします。

3月2日に関門港湾労働部会が開催され、審議内容につきましては、本審議会の会長の私に報告をいただいております。

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

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

(金尾職業安定部長)

職業安定部長の金尾でございます。私から説明をさせていただきたいと思っております。

資料2を1枚おめくりいただきますと、関門港湾労働部会の報告という資料がつけております。

本年3月2日に、関門港湾労働部会が実施されております。議題としましては、港湾雇用安定等計画の実施状況についての説明をし、ご意見をいただいております。

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の確保をするとともに、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は、まず、関門港における港湾労働の状況について説明をしております。港湾労働の就労状況等については、就労延べ人数はほぼ横ばいながら若干減少し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。港湾労働におきましては、波動性と呼んでおりますが、時期等によって雇用の変動が生じる中でいかに雇用の安定を図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、第1に、事業者が雇用する常用労働者を従事させるという形態があります。これによっても労働者が不足する場合、2番目として、これは関門港湾で特別に認められているわけでございますけれども、波動性に対応するために他社労働者を派遣により受け入れております。1人につき月7日間まで認められております。これによってもまだ不足する場合、3番目に、安定所紹介による日雇労働者を受け入れて従事させるという形態がございます。この安定所紹介で適格求職者がないと、4番目に、例外措置としまして事業者は日雇労働者の直接雇用ができると、この4形態でご

ざいまして、最初に申し上げた順から安定性が高いということで、できるだけ安定性の高い雇用形態をお願いをしています。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たところでございます。

また、意見として、労働者委員から、港湾労働法が適用される地域を線引きした地図の作成、配付の要望があり、事務局から、実施に向け予算の確保が必要であり、現在本省に予算を要求中でありますので、予算が確保され次第作成、配付との回答をいた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。

(益村会長)

ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、ご質問等ございましたらお願いいたします。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、それでは、議題の3番目「平成29年度福岡労働局地方労働行政運営方針(案)について」、事務局から説明をお願いいたします。まず、均等部長、基準部長、安定部長の順でお願いできればと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

(甲斐雇用環境・均等部長)

それでは、雇用環境・均等部長、甲斐でございます。私のほうから、平成29年度福岡労働局地方労働行政運営方針(案)につきまして、雇用環境・均等部関係についてご説明させていただきます。

資料といたしましては資料3と4になりますが、説明につきましては資料4のPR版でさせていただきます。資料4、福岡労働行政のあらましの3ページから5ページが、雇用環境・均等部関係ということになります。

29年度の主な取り組みの1点目は、働き方改革の推進ということでございます。

働き方改革につきましては、先週17日に働き方改革実現会議が開催され、今後の施策の方向性を示す実行計画等々について骨子案等々が出され、今後それが確定されるという状況でございます。こういった状況も踏まえながら今後進めていくこととなりますが、現行法等の枠組みの中でも取り組みは進めることが必要でございます。

長時間労働の是正につきましては、法の遵守は当然のことでございますが、さらに個々の企業におけるより積極的な具体的取り組みが重要となりますので、次年度も今年度に引

き続きまして、局長はじめ局幹部が地域のリーディングカンパニーなどを訪問いたしまして、企業トップへ直接働きかけることとしています。中小企業での取り組みも含めまして好事例等々を収集し、働き方・休み方改善ポータルサイト、こういったところで情報を発信いたしますとともに、働き方・休み方改善コンサルタント等も利用いたしまして、企業の取り組みを支援することとしています。

それから（２）のところでございますが、地域全体における取り組みを進めるため、県内の労使団体、福岡県、九州産業局、それに、働き方改革には生産性向上についての取り組みが非常に密接不可分となっているということで、今年度から銀行協会にも参加いただきまして、当局が事務局となりまして、チャレンジふくおか「働き方改革推進会議」を昨年１２月１日に開催したところでございます。先ほど局長からもございましたように机の上に別紙のリーフレットをお配りしていますけれども、あけていただきますと、向こう５カ年間についてこういった取り組みを進めるというプランをまとめさせていただいたところでございます。

プランでは、地域の実情に即した支援等の取り組みや啓発活動を各団体等々が協働して進めることとしていまして、左側の真ん中あたりに取り組みの目標水準といたしまして、２０２０年までに週の労働時間６０時間以上の者の割合を５％以下とする、年次有給休暇の取得率を７０％以上とするということを目指し、右側のページにございますように具体的取り組みを進めると。４点ということで、１点目は長時間労働の是正、２点目に年次有給休暇の取得促進、３点目に非正規雇用労働者の正規・正社員転換、処遇改善、４点目に女性の活躍促進と安心して働ける職場環境づくりといったことにつきまして、具体的に取組むこととされています。今月８日には実務担当者会議を開催いたしまして、今後の具体的連携や取り組みなどにつきまして検討、協議をされたところでございます。次年度、参加構成団体等において一層取り組みが進みますよう、当局といたしまして、この会議と連携強化いたしまして具体的取り組みを進めていくこととしています。

取り組みの２点目は、運営方針にもう１回戻っていただいて、３ページの下の方の２というところでございますが、非正規労働者の待遇改善の取り組みということでございます。

正社員の長時間労働是正の問題とともに、非正規労働者の処遇の改善も大きな課題となっています。非正規雇用労働者の待遇改善の推進を図りますため、キャリアアップ助成金等の活用を図りますとともに、昨年１２月に策定されました同一労働同一賃金ガイドライン案を踏まえた企業の自主的な取り組みを支援していくこととしています。

また、パートタイム労働者につきましては、パートタイム労働者の働きに応じた処遇の確保、正社員転換措置を義務づけておりますパートタイム労働法の履行確保を図りますと

ともに、事業主の自主的取り組みを促すこととしています。

さらに、平成30年4月から、労働契約法に基づきまして、有期契約労働者の無期転換申込権が本格的に発生することとなります。トラブルが発生することなく無期転換ルールの円滑な適用に向けて取り組むこととしております。無期転換後の労働条件は、法律的には従前のままで特に問題はないのでございますが、無期転換後の労働者の処遇の向上を図るといった意味で、職務、勤務地、勤務時間などを限定した多様な正社員などへの移行についても検討していただくことが望ましいですので、その普及についても周知啓発を行うこととしています。

取り組みの3点目は、右のページでございますが、女性の活躍促進に向けた取り組みということでございます。

女性の活躍推進は、長時間労働の是正や女性が多くを占めてございます非正規雇用者の処遇改善など、働き方改革の取り組みと密接に関係しています。女性活躍推進法におきましては、事業主行動計画が義務づけられております301人以上の企業につきまして、ほぼ100%届け出がされていますので、この後は、それ以下の努力義務企業における取り組みを図ることとしています。取り組みに当たりましては、福岡県が事務局となつてございます福岡県女性の活躍応援協議会や、経済界が主導で取り組んでおられます女性の活躍推進福岡県会議とも連携いたしまして、女性の活躍に取り組む企業の拡大を図っていくこととしています。

そのほか、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法につきましても、履行確保をしっかりと行ってまいることとしてございます。均等法と育児・介護休業法につきましては、妊娠出産等に関するハラスメントの防止対策の義務化、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和、介護休業の分割取得を可能とするなどの改正が行われまして、本年1月1日から施行されたところでございますので、その円滑な施行に取り組んでまいります。

育児・介護休業法につきましては、都市部において待機児童がまだ多く見られるという状況から、緊急的なセーフティネットとして、現在1歳までのところ、保育所に入所できなかった場合等1歳6カ月まで延長が可能というのが現行法でございますが、これをあと6カ月の延長を可能とするという内容の改正法が今国会に提出されています。改正法が成立いたしますと、施行は10月1日になってございますので、法律が成立いたしましたらその円滑な施行のための周知についても取り組んでいくこととしています。

さらに、次年度につきましても、引き続き職場におきますパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠出産等に関するハラスメントにつきまして、これらハラスメントの未然防止のための取り組みを一体的に進めることとしています。

次に、めくっていただいて、資料4の5ページになりますが、個別労働紛争の未然防止

と解決援助ということでございます。

県内の労働基準監督署と労働局雇用環境・均等部の指導課に配置しております総合労働相談コーナーにおきまして、専門の相談員が労働問題のあらゆる相談にワンストップで対応しているところでございます。相談ケースにつきまして、資料は27年度までとなっておりますが、28年度上期分を見ますと、前年と比較しまして少し増加しているという状況でございます。内容といたしましては、その下でございますように、近年の傾向と同様で、いじめ、嫌がらせが多くなっているという状況になってございます。解雇やパワハラ、セクハラ、マタハラの相談を一つの窓口で対応してございますので、これら相談の傾向に応じまして、それらの紛争の未然防止のための指導等を行いますとともに、発生しました事案につきましては迅速丁寧に、あっせんあるいは調停等によりその解決援助を行うこととしています。

また5ページの最後のほうですが、若者等が労働法制をあまり知らないためにトラブルになる、あるいは深刻になってしまうという状況が見られますので、当局から積極的に大学等へ出向きまして労働法制の基礎知識の周知を行う出前講座を、次年度につきましても引き続き実施することとしています。

以上、簡単ではございますが、雇用環境・均等部関係の主な取り組みについてご説明させていただきます。

(益村会長)

ありがとうございました。

続きまして、基準部長のほうから説明をお願いいたします。

(幡野労働基準部長)

労働基準部長、幡野でございます。よろしくお願いたします。

私からも、お手元の資料4、平成29年度福岡労働行政のあらましを使って説明させていただきます。あらましの6ページをお開きいただきたいと思います。

冒頭局長から、人材の確保、働き方改革が最重点と挨拶いたしました。私ども労働基準部の中でも、安全で安心して働くことのできる職場を目指して取り組みを進めるということございまして、人材確保、働き方改革でもこういったことが、底辺と申しますか必ず必要になってくるものと考えています。

まず、6ページのところでございますが、私どもはこの中でも五つの柱ということで取り組むこととしておりまして、まずその第1といたしましては、労働条件の確保・改善ということでございます。

皆様ご承知のことと思いますが、昨年12月26日、厚生労働大臣をトップとする長時間労働削減推進本部におきまして、「過労死等ゼロ」緊急対策が決定されたところでございます。平成29年度におきましては、本年度に引き続きまして、月80時間を超える時間外労働が行われていると考えられる事業場、また、長時間にわたる過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業場に対する、全数監督を実施することとしています。あわせて、緊急対策にございますが、違法な長時間労働等を複数の事業場で行う企業本社に対する全社的な是正指導、対象を拡大した是正指導段階での企業名公表制度の適切な運用により、働き過ぎ防止、違法な長時間労働を許さない取り組みを一層強化してまいりたいと考えています。

なお本年度の取り組み状況でございますが、資料5の3ページの項目7にございますので、こちらのほうをごらんになっていただければと考えています。

1月末現在、私どもは988の事業場に対する監督指導を実施したところでございまして、これにつきましては前年度同期の約2倍の件数となっております。

また、資料4の6ページにお戻りいただければと思います。

毎年11月を私どもは過労死等防止啓発月間と定めておりまして、平成29年度におきましても、これにあわせて過重労働解消キャンペーンを実施してまいります。期間中に、過労死等防止に関するシンポジウムを開催するほか、無料の電話相談、また、重点監督を集中的に実施していくことを予定しています。

なお本年度の重点監督結果につきましては、一昨日21日に公表しておりますが、昨年度を上回る210事業場に監督指導を実施いたしまして、うち44.3%の事業場で違法な時間外休日労働が認められています。これらにつきましては、是正の勧告という形で直していただくという措置を行ったところでございます。中には月200時間を超えるような時間外・休日労働が認められる事業場も4事業場ございまして、違法な長時間労働の撲滅に向けまして、引き続き最優先の監督を実施してまいります。

また、これらの原因といたしまして、労働時間の把握方法が不適正であるという状況もございます。これにつきましては改善を指導した事業場が、14.3%に上っているという状況がございます。本年1月に新たに策定されました労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインに基づきまして、適正な労働時間の把握の徹底を指導してまいります。

続きまして、賃金室関係でございますが最低賃金制度でございます。

6ページの下の方でございますが、福岡県最低賃金は時間給765円ということで、平成28年10月1日から適用と。産業別の特定最低賃金のほうは、5業種とも平成28年12月10日から適用となっております。次年度におきましても、福岡地方最低賃金審議

会の円滑な運営に努めまして、早期の最低賃金の発効を目指したいと考えております。また、この周知広報を徹底いたしまして履行確保を図っていきたいと考えています。

続きまして、めくっていただきまして7ページでございます。第3の部分でございますが、安全確保の対策です。

労働災害でございますが、資料5の平成28年度の運営方針に基づく実績の中にございますように、平成29年1月末現在の速報値でございますが、平成28年は死亡者数が最低を記録したところでございます。一方、29年から死亡者数が極めて増えておりまして、昨年1年間で28名だったところが、29年に入りまして、昨日現在で11人という状況でございます。また、平成28年におきます休業4日以上之死傷者の数につきましては、2月末の速報値で5,097人となっておりますが、前年同月比で見ますと、第三次産業などで増加いたしまして2%の増となったところでございます。

これを受けまして、平成29年度の取り組み内容でございますが、まず一つが死亡災害の急増に対して、建設業、製造業及び陸上貨物運送業を重点に死亡災害撲滅のための集中的取り組みを4月から3カ月間実施することとしております。ちなみに今月末の局長会見で、これを発表したいと考えております。

また、三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）の労働災害が増加という傾向が全国的にもございますので、これにつきまして企業本社主導による全社的な取り組みを推進する、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動を展開してまいります。

また、7ページの下の方グラフでございますが、死亡災害の3割を交通労働災害、死傷災害の2割以上を転倒災害が占めているという状況でございます。これらに対しましては、業種横断的に、総点検運動をはじめといたしまして、さまざまな手法を工夫して積極的に働きかけてまいりたいと考えています。

続きまして、8ページでございます。健康確保の対策でございますが、健康確保対策3本、メンタルヘルスと、治療と職業生活の両立支援、職業性疾病の予防対策のうち化学物質等を中心に取り組む予定としております。

メンタルヘルス対策の推進につきましては、労働者50人以上の事業場につきまして、平成27年12月からストレスチェック制度の実施及びその結果報告の提出が義務づけられたところでございます。現在のところ結果の未提出事業場につきまして、電話により確認いたしましてストレスチェックの実施を確認できない場合には、今後指導してまいりたいと考えております。

また、両立支援につきましては、福岡県福岡産業保健総合センターや県などと連携いたしまして、環境整備に取り組み、7月をめどといたしまして協議会の立ち上げを図っているところでございます。

続きまして、化学物質の関係でございますが、昨年6月に施行されました改正労働安全衛生法によりまして、化学物質のリスクアセスメントについての義務化がされたところでございますので、これにつきましては普及定着のための「ラベルでアクション」ということを合言葉に、ラベル表示と安全データシート——SDSの入手、交付の徹底を指導していきたいと考えています。また、特定化学物質、有機溶剤等の化学物質の取り扱い事業場につきましては、監督指導を安全衛生分野では優先して取り組むこととしています。

最後に5番の、労災補償対策でございます。

メンタルヘルス、長時間労働等の結果としまして出てまいります疾病といたしましては、脳・心臓疾患とか精神障害でございますが、平成29年2月の請求数で精神障害については71件、脳・心臓疾患については25件という状況で、精神障害につきましては、昨年が一番多い請求数でございましたけれども、それと同じ程度の請求が見込まれているという状況でございますので、迅速適正な給付に努めてまいりたいと考えています。

以上、労働基準部からの主要な取り組みをご説明申し上げました。どうぞよろしくお願いいたします。

(益村会長)

ありがとうございました。

続きまして、安定部長のほうから説明をお願いいたします。

(金尾職業安定部長)

では、安定部から説明を申し上げたいと思います。

資料ナンバー4の9ページの、第4、すべての人々が安心して働くことのできる雇用の場の確保から安定部になっております。9ページから11ページまででございます。

まず、1の雇用をめぐる動向でございます。

雇用失業情勢は、着実に改善が進んでおります。28年の求職者については、27年と比較して年間で7.4%の減、一方求人については8.4%の増ということで、景気の着実な改善、それから人手不足等を背景に、求人は今後も増加、一方、求職者については減少するというような状況にあるということでございます。

2番の、職業紹介の充実強化でございます。

こういった求人、求職の状況を背景として、安定所におきましては、当然、基本業務の徹底ということでございますけれども、能動的なマッチング、それから、わかりやすい求人票の作成を重点に取り組んでいきたいと思っております。求人の記載内容の相違につきましては、マスコミ等でも取り上げられる機会も多く注目されておりますので、求人内容

の正確性、それから適合性の確保に努めてまいるといことでございます。当然こういう景気の状態が改善しているというタイミングを捉えまして、正社員の転換、待遇改善につきましたもしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

3番の、若者の雇用対策の推進でございます。

若者雇用促進法が昨年施行されまして、企業の職場情報の提供、それから求人の不受理等が開始されたところでございます。本年1月末時点の内定率でございますけれども、高校生が93.0%、大学生が76.8%となっております。高校生では平成4年度、大学生では平成5年度以降、両方とも最高値になっています。現時点の見込みとしては3月の内定率は、この下のグラフに出ておりますけれども昨年度が高校で99.0%、大学生が91.4%でございますが、こちらの数字を上回ると見込んでおります。今後とも、新卒者だけでなく既卒者についても、応募機会の拡大を図っていくということに取り組んでいきたいと思っております。

それから、10ページの4の高年齢者の活躍促進でございます。

高年齢者の雇用対策につきましては、特に60歳代後半の高年齢者の方はハローワークが重要な入職経路になっているという状況、それから、本年1月から65歳以上の方も雇用保険の適用の対象になっておりまして、ますます高年齢者の雇用対策が重要になってくるということでございます。ハローワークにおきまして、現在、福岡中央所と小倉所に生涯現役窓口を設置しておりますけれども、29年度からは、この2カ所に加えて福岡東所、福岡南所に窓口を設置することとしておりまして、65歳以上の支援を強化していくこととしております。

それから、5番目の障害者等の活躍促進でございます。

障害者の雇用に関しましては、平成30年4月より精神障害者の雇用率が義務化をされることを踏まえ、引き続き充実強化を図っていくこととしております。障害者の雇用率、それから就職件数につきましては、こちらの表に記載しておりますけれども、年々増加をしているということで、障害者の就職環境は改善されているということです。達成企業割合は51.2%となっております。雇用率とともに全国を上回っているという状況ではございますけれども、まだ半数近くの企業において雇用率が達成していないという現状があります。私どもとしましては特に、1人不足企業、それからゼロ人雇用企業への指導を強化し、障害者の雇用促進に努めてまいることとしております。

それから、1枚めくっていただきまして11ページの、7の人材確保の取組でございます。

こちらは局長から冒頭の挨拶の中でお話がありましたが、雇用失業情勢の改善により多くの求人を安定所にいただいているわけでございますけれども、なかなか紹介、充足がで

きないという状況でございます。業種別に見れば特に建設、介護においては求人倍率が3倍を超えているということで、なかなか充足をできない状況になっております。

私どもとしましては、今年度に引き続き、求人者に対しましては、求人条件の緩和、会社情報の提供等をお願いするとともに、充足あるいは応募が多い求人との相違点を会社みずから考えていただいて、求人条件について改善を検討していただけないかということをお願いしていくつもりでございます。一方、求職者におきましては、当然本人が一番初めにこの職種、こういった仕事につきたいという希望がございますけれども、では2番目は何ですかと、第一希望職種だけではなくて2番目の希望職種についても必ず聞き取りをし、当然のことながら1番目でなかなかない場合は2番目の職種に近いものをご提案して紹介をしていくなど、本人の希望の聞き取りを徹底していく。それから、潜在求職者の掘り起こし、業種別セミナー、企業見学会などへ誘導して、本人の意欲の喚起、マッチングに向けた取り組みを行っていきたいと思っております。

また、人材確保につきましては、各種助成金等、それから、県、市町村、関係機関においてさまざまな取り組みが行われておりますので、こういったものと連携を図りながら人材確保対策に取り組んでいきたいと思っております。

以上、簡単ではございますが、職業安定部から安定関係の説明とさせていただきます。

(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、ご意見やご質問等ございましたらお願いいたします。

(井上委員)

二つお尋ねをします。

一つは、先ほど労働災害による死亡者の数が、去年は減ったんだけど今年に入ってまた増えているということで、昨日現在11人とおっしゃいましたかね。この11人というのは、業種とか事故形態がどうなっているのかを教えてくださいたいのが1点でございます。

それから二つ目は、先ほどこれはあえて省略されましたですけども、外国人の雇用対策のところですね。先週でしたか、法務省が在留外国人の数を発表していましたけれども、全国的に増えている中で九州もかなり増加傾向にあります。たしか九州全体で11万人を超えていたと思います。その半数以上、6万人以上がたしか福岡県だったと思うんですね。もうご承知かと思えますけれども、留学とか技能実習という在留資格で来ていながら、結

果としては低賃金で働かされているような実態もよく最近報道もされておりますけれども、そのあたりの実態をどう把握されているのか。

その二つについてお尋ねいたします。

(幡野労働基準部長)

まず、死亡災害のほうでございますが、製造業が2件、建設が2件、運送が3件でございます。それで、それぞれ増加という点で見ますと、昨年同期比でございますが、製造でプラス1、建設でプラス1、陸上貨物運送でプラス2という数字となっております。これで約半分ということでございますので、これを重点として対策を進めることとしています。

外国人につきましては、ご承知のとおり技能実習生につきましては、いろいろな機関を通じてということございますので、そちらのほうからの情報入手ということでございます。それから外国人につきましては、例えば大学等、留学等で来ておられる方については、そういったところから情報があれば当然そちらのほうから把握いたしますが、基本的には、例えば賃金の問題、過重労働の問題等、直接監督署へ、私どもは申告と呼んでおりますけれども、そういったものないしは相談——労基法関係以外ですと雇用部長が申し上げたとおり相談件数は相当ございますけれども、そういったものも含めまして、個別の受け方をしているという状況が強うございます。もちろんその中で、例えば一定の会社での外国人の労働条件等が問題であれば、個別の申し立てというよりもその事業場に対する監督という形で対応しています。それと、経験則になりますが、私どもの今労働基準部が入っているスペースに、外国人関係の相談コーナーがござまして、おっしゃいますとおりかなりのご相談が見受けられると。労働局に来た場合には、法令違反が疑われる場合には監督署におろしてそこから監督という形で対応しています。

(井上委員)

今おっしゃられた後半の部分というのは、何か書き込んでおく必要はないですか。ここは単なる就職のあっせんになっていきますけれども——就職の応援といいますかね、雇用の促進の話だけになっていきますけれども、そういう外国人を保護するという立場での方針も書き込む必要はないですか。

(幡野労働基準部長)

私ども労働基準部としましては、6ページの1の(2)のアの部分で、「賃金不払いや解雇等に関する申告・相談」というところで一つございます。

あと、運営方針全体の部分でまいりますと、資料3でございますが、10ページの上の

ほうで「(c) 外国人労働者、技能実習生」ということで、先ほどあらましでござらんになっていただきました職業安定行政との連携を図りながら、事業主に対しての周知啓発を行っていくとともに、個別の案件に対しては厳正に対応することとさせていただきます。あと、これは当然法務との相互通報等もさせていただきますので、その辺のところを使いながらやっていくということと、また、外国人技能実習機構が設置されておまして、4月から私どもからも人を出すという形で、技能実習生を中心に取り組んでいくこととしています。これにつきましては、協議会等ができる予定となっておりますので、その辺のところからの実態把握に努めていきたいと考えております。

あらましの中では、個別にこの項目につきましては入れていない状況ではございますが、運営方針の中ではしっかりと入っておりますので、その辺のところでご説明とさせていただきます。

(益村会長)

井上委員、よろしいでしょうか。

(井上委員)

はい。ありがとうございます。

(益村会長)

ほかにご意見やご質問等ございませんか。

(西村委員)

連合福岡の西村です。よろしくお願ひいたします。長時間労働の関係について、一言ご意見と、そしてご質問をさせていただきたいと思ひます。

冒頭局長のほうから、働き方改革実現会議で時間外労働の上限規制を労使合意されてこれから法制化されてくるということのご案内がありましたけれども、私たち労働組合としましては、この上限規制がかけられたといった点については、労働基準法ができて70年ですか、初めてその規制が罰則つきでかけられたということは、大変意義が大きいと思っております。しかしながらその上限が、繁忙期で100時間といったところに落ちつきそうでありますけれども、「100時間未満」という言葉で惑わされていると思ひますが、この100時間というのは過労死ライン80時間を超えるということで、大変残念な結果になっているのかなと思ひているところであります。

そういったところを受けて、労働局として昨年、先ほど基準部長のほうからもお話あり

ましたように、キャンペーンを開催して行って、労働時間の法令違反ですか、そういったところがどれくらいあるのかというのを一昨日マスコミに発表して、きのう新聞に載っていました。私どももすぐ労働局さんのプレスリリースをプリントアウトして持ってきて読み込んだところではありますが、今日これが出てきて、これについて少しお話ができるのかなと思ったんですけども、配られていなくて、口頭でご説明があったところでもあります。スマホをいじられていただければいつでも見られますので、労働局のホームページ、新着ニュースといったところからすぐ出てきます。

この中で、昨年、一昨年もこれを同じような形でやっているという報告になっております。昨年は210の事業所を監督というか点検に入ったというような報告がありますがけれども、この11月に行われた210の事業所を点検、監督するに当たって、大体何人で何日間ぐらいで調査に入ったのか、そこを1点教えていただきたいのと、福岡県は一昨年143という数字で、210と今年増えていますけれども、この増えたのはなぜかを教えていただければと思います。

そしてこのデータを見てみますと、先ほど法令違反が158事業所ということで、210分の158、75.2%で法令違反があったところで、一昨年から比べると14ポイントほど悪化しています。こういったところをもっと監督を強めていけないのかなと思っていますし、時間外労働、休日労働の数字も改善したとは言えていないデータが上がっているのが顕著に見えています。先ほど200時間を超えるような事業所も発見されたということで、200時間、1カ月20日稼働だとしても1日10時間の残業をするとすると、それだけ考えると——まあ休日出勤もあるでしょうから1日8時間以上の残業をする事業所が2事業所もあるといったところを見ると、大変驚きを隠せないところでもあります。

こういったところはある意味、企業名の公表ができるのかできないのか、いろいろな仕組みがあると思いますけれども、やはりこういったところは労使できちんと見ていくべきだと思いますし、できることならば企業名を公表するぞというようなペナルティーを科してもいいのかなと思っています。

後ほど、何人で何日間というような数字が出てくると思います。おそらく労働局のほうも人手不足で、こうやって監督に回れないというのが現状だと思います。ぜひとも、上部のほうに上げていただいて、こういった監督を増やしてもらいたいという要請があるということをお伝え願えればと思います。

以上、長時間労働の件について、お願いとご質問ということでさせていただきました。以上です。

(益村会長)

ありがとうございます。では、基準部長、お願いします。

(幡野労働基準部長)

数字を持ってきていない部分でございますので、大変申しわけございませんが、それにつきましてはまた後ほど個別にご説明させていただきたいと思っておりますが、先ほど件数ございましたが、おおむね監督官が行きますと一つの事業場を監督するのに1日はかかるかと思っておりますので、それが全体の数になってこようかと思っております。

そうしますと、何人かというの、それぞれのところ、例えば北九州あたりですと、製造業の業種が多うございますのでそちらのほうにもかなり人を出さなければならぬということで、一概に何人かということは言えないかと思うんですけれども、全体での監督官が、例えば100名前後とすれば、その中には当然私どものように労働局での管理者とか監督署長、副署長というような方がおりますので、実態としましてはそれよりも当然、動く方としては少ないということと言えようかと思っております。

その少ないということともう一つは、先ほど申し上げたような各監督署のそれぞれ重点とする事情、もちろんこれは最重点で取り組みますので、このときに、あれば当然ながらそこに人を投入して監督に当てるわけではございますけれども、若干何人でやったかというところまでは把握できていないというのが正直なところでございます。

これを個別のものとして、もし調べるといふことであれば、また後ほど別途申し上げたいとは思いますが、現状としては全体で見させていただいて1日ほぼかかるんだということでご理解いただければと思っております。

それから、企業名公表等につきましては、該当するものについては当然ながらやってくことになると思いますが、九州の中では当然ながら福岡がかなりの部分、本社機能を持っているところが多うございますので、そちらのほうも今後おそらく出てくるのではないかとはいっています。

それと同時に、従来個々の監督というのが、例えば銀行なんかで申し上げれば支店に入って監督して、それで個々に直させていただいているという状況にございますが、安全衛生も含みました本社機能を生かして、全社的に直していただかなければならぬだろうということで、本社についての指導ということは今後も進めてまいりたいと思っておりますし、例えば建設業は現場だけではなかなかよくなるということで、本店の安全担当とか健康担当のところをしっかりと指導をかける計画を実施する予定としています。

それと、最終的に我々が持っている権限は送検ということになりますので、そちらのほうを使いながら取り組みを進めていきたいと考えております。ちなみに長時間労働も、2件ではございますが本年度送検しています。捜査中のものもございまして、今後はしっ

かりとした形で、そういった措置をとるということを打出していきたいと考えております。

あと、上限の規制でございますが、現状の法律でまいりますと私どもは、これは労使で結んでいるものでございますので、それについての違反ということで指摘させていただいております。また、三六協定を持ってきたときには当然窓口での指導を積極的に行っておりますけれども、行政の処分として直させるような権限まで持っていないので、結果的にはその協定が守られているかどうかというところが現状での法律違反ということでございますが、そこのところはしっかりと先ほどのような形で対応しています。それと、上限の規制が成立、施行されましたときには、当然ながらそこは最重点の課題となるであろうと考えています。

とりあえず今お答え申し上げられるのはこの程度でございますが、数値的なところはまた個別でご回答させていただきたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか、それで。

(西村委員)

はい。

(益村会長)

では続きまして、堀江委員、お願いします。

(堀江委員)

産業医大の堀江です。要望とご質問が幾つかございます。

まず全般的な要望ですが、30分以上にわたって来年度の方針をご説明いただいた中に、健康を守る制度として存在する産業医が出てこない。それから、衛生委員会も出てこない。職場の実態把握は、事業場内のスタッフである衛生管理者や産業医による職場巡視というのがありますが、これも出てこない。これは寂しい気持ちがいたします。ご検討いただければと思います。

二つ目なんですけれども、この今日お配りいただいたカラーのきれいな「地域における働き方改革」です。これの中の、IV、地域での働き方改革等に向けた具体的取り組みの1番の長時間労働の是正の①の中に、ただいまもご議論ありましたような重要な事項が書いてあるわけなんですけれども、この中にポツが四つありまして、上の三つは労働基準行政ということですが、一番下の四つ目のストレスチェックだけは労働衛生の行政に仕分けることができるかと思えます。

産業医学の推進や産業医の育成というような立場からしますと、これ以前に平成18年

の法改正で入った長時間労働者に対する医師による面接指導というのが、本来あるべきではないかと思います。それは入れていただきたいと思います。当時は長い議論があって、そういう政策ができて法改正までやったわけですから、それはきちんと推進をしていただきたいと思います。

その中で、この労働時間と最終的に過労死をつなぐメカニズムというのは何なのかといいますと、結局のところ私は、長時間労働による健康障害というメカニズムのところを誰が判断するかといったら、これは医師になってしまうんですね。そこをつなぐ政策というのが書かれていないような気がします。やはりここに産業医を入れていただいて、長時間労働になっている人に対しては、今後の規則改正等で長時間労働者の氏名とその時間について、100時間を超えた内容でしょうか、産業医に伝えるという政策が今後入ってくると聞いておりますので、そういったことをきちんとやっていただくようにご指導いただきたいと思います。

それと二つ目に、両立支援という言葉がこれから使われるようですけれども、働く方が病気を持ちながら働くわけですので、きちんと受診できるかと。あまりにも仕事が忙しい、あるいは時間管理が厳しいということで病院に行く時間がとれないとかいうことでは、結局病気が進行してしまいますので、それができるような両立支援というものを進めていただきたいと思います。

ですから、職場要因と健康との関係については産業医の活用、そして、持病の悪化防止に関しては両立支援ということで、そういったあたりをこういうわかりやすいパンフレットの中にもお書きいただくと、大変ありがたいと思います。

それから、緑のパンフレットの中で、二つほど細かい質問をさせていただきます。

資料3の9ページに、これは労働基準分野なんですけど、(イ)で過労死等防止対策の推進というところがありまして、これもただいま議論があったところですが、この中の本文の下から2行に企業名の公表と書かれていますが、条件がついていまして、「社会的に影響力が大きい企業が」と書いてあります。これの意味を教えてください。先ほど200時間超えとかいう話がありましたが、例えば200時間超えの企業が社会的影響力の大きい企業ではなかったら公表しないのでしょうか。それはやっぱり私はすべきだと思います。あまりにも違法な長時間労働をしているというのは、ルールを守っていないと思いますので、なるべく公表していくのが私は社会的な責任を果たす上で企業として重要だと思います。

それから、これは企業名の公表について書いてあるのですが、ここに来るたびに必ず私が申し上げているのが、こうやって基準行政の話と衛生行政の話と、それから一部では雇用均等行政の話と、一部では職業安定行政とかぶった行政の施策が、次々最近出てきていますね。ですので、できれば実際の運用においても両方連携しながらやっていただきたい。

例えば、あまりにも著しい法律違反があるとか、実際に送検したとか、あるいは行政指導を繰り返しているとか、非常に長時間の三六協定があるとか、こういったものをハローワークで求職者が選ぶときにわかるようにしてほしい。ここの企業はこういう企業ですよという説明の中に、まさかそういった企業を紹介しているという事案は存在しないだろうと思っていますけれども、入ってみて気がついたでは遅いと思います。それを公表しろとは言いませんが、個別に相談があったときに、実はこういう指導を受けた企業ですとか、三六協定こんなのを結ばれていますとか、言えないのであれば言えるように変更してほしいと。そうすればいいのではないかと思いますね。

というのは、この同じ資料の13ページをごらんいただきますと、ここは職業安定分野の話が入っているんですけど、このページの②というところに「求人者に対する」云々とありまして、その冒頭は「良質な求人」と書いてあるんですよ。これの意味を教えてください。私としては、このように長時間労働の問題が社会で懸念されている時期に、まさか違法な長時間労働をさせている企業を「良質な求人」とは呼ばないだろうと思いますので、そういったことをしっかりと求職者にもお伝えいただきたいと思います。

ですから質問は、この二つの言葉の具体的な意味がもしご説明いただける内容があるのであればですね。逆に秘匿したほうがいいのであれば説明の必要はないんですけども、教えていただければと思います。

(幡野労働基準部長)

まず、9ページのほうでございますが、これについては、中小企業に該当しない企業をいうということございまして、中小企業——資本金の金額とか出資の総額といったもので判断していると。

個別具体的なところまで申し上げますか。

(堀江委員)

いやいや、300人とか1億円とかでしょう？

(幡野労働基準部長)

ええ、さようでございます。そういう縛りございまして、さらに申し上げるともう一つの条件として「複数の事業場で違法な時間外労働」ですので、少なくとも工場や支店を別途持っているところが該当してくるということになります。

それと、連携のほうは、それぞれ個別のところでは当然ながら連携しておりまして、施策の中、取り組みの中で反映していくこととしています。例えば職業安定のほうでのトラ

ブルなり法令の問題等があれば、当然ながら安定所から監督署のほうに通報といたしますか情報の提供がございまして、我々のほうの持っている法律で違反等が疑われれば、当然ながら監督するというような形をとっております。また、重大な違反等があった場合には、それについてはそれぞれの部署への情報の提供を行っております、それぞれのところでそれに基づいた判断が行われるということでございます。

あと、ちなみに先ほどの衛生管理体制のほうでございしますが、今日ご説明申し上げたのは施策の取り組みという意味での対策ということで、基準の場合呼んでおりますけれども、メンタルヘルス、両立支援と化学物質の関係で申し上げたところでございしますが、当然ながら衛生管理体制、産業医等の果たす役割は非常に大きいというものはそれぞれの中で踏まえられていまして、その中で、管理体制の確立というのをあらましの8ページの4の(4)で掲げています。

それとこちらのほうにつきましては、最終的には雇均部の働き方改革の中での取り組みでございますので、私どもの対策の中の直接のもの部分ではないということもございまして、ここの項目を見ておわかりになりますように、時間外労働の解消の部分と企業風土の是正ということと啓発活動という前提でございまして、現在取り組まれている対策というところで書かれているということでご承知おきいただければと思っております。

(金尾職業安定部長)

安定部長の金尾でございます。

今ご質問ありました良質な求人の意味ということですが、当然のことながらこちらのほうは、適正、適法な求人の確保ということになっております。

委員がおっしゃったように、法違反とか送検された事業所の求人の内容がわかるかどうかということでございしますが、昨年施行されました若者法におきましては、送検された事案がある等は、全てではないんですけれども、そういった事案があった情報については私どものほうにいただくことになっておりますので、そういった求人は今、学卒の求人については受け付けないという形で対応しております。

一般求人については、今は保留等までございまして、受け付けないということとはできないんですが、今国会に職業安定法の改正案を提出してご審議されているところでございしますが、その内容によりますと、今後一般求人についても求人の不受理を行うと聞いておりますので、当然そういった情報があれば求人不受理の扱いにするということと、それと、先ほど基準部長からお話があったように、それぞれ情報が出た段階で監督署と安定所でそれぞれ情報共有して、そういった求人については、求職者の方への情報提供をこちらとしてもしていくような体制を今構築しているところでございます。

(堀江委員)

ありがとうございます。

一つ、基準部長のお答えの中で、重点施策を展開していく中で、当然、労働衛生管理体制の点検をするというお答えがあったんですが、私どももいろいろな方々の意見、特に産業医からの意見をたくさん全国的に聞いていますけど、産業医といたらメンタルヘルスをやるだけだというふうに、逆に、施策の中でとらわれてしまっているという現状をよく耳にします。

そうではなくて、産業医というのは、化学物質も当然やりますけれども、長時間労働対策もやる、あるいは、今後、仕事と職業生活の両立支援もやるわけですから、産業医体制という面から柱を1本立てていただくと、ありがたいと思います。福岡でやらなければどこもやりませんので。ここは産業医科大学がある県ですから、私どもを活用する施策が出てこないというのは、やっぱりこれを私はここで一言言わざるを得ないわけですよ。そこを何とか表現していただきたいという、切実なる思いでございます。

もう一つは、実はこれも、伺っているところによると、今後、省令改正等で、衛生管理者の毎週の職場巡視あるいは必要な情報提供がある場合には、産業医の職場巡視の頻度を2カ月に1回に変更する可能性があるという聞いております。これには私は個人的には反対で、なぜ現場を見に行く機会を減らすということが行われるのかを理解できないんですけども、しかしながらこれが省令として出てきますと、内容を考えずに、「ああ、これからは産業医の先生に来ていただくのは月1回ではなくて2カ月に1回でいいんだ」と、安易に事業所と産業医の契約が変更される可能性があります。ですから、そうではなくてこれはきちんと産業医を支援する体制、あるいは情報提供が行われる場合に限って運用されるルールであるところを、しっかりと監督をしていっていただきたいと思います。

以上です。

(益村会長)

ありがとうございます。

私の勘違いかもしれませんが、先ほど堀江委員の質問の中で、平成18年の法改正で医師による指導を入れるようになったというお話がありましたが、これはメンタルヘルスの中でそれが組み込まれていると私は解釈しているんですけども、違いますか。というのは、ストレスチェックを受けたときにストレスが多いと判断された場合には、医師による指導、面談が行われることがたしか義務づけられていると思いますので、ストレスチェックの中にそれが組み込まれていると私は理解していたんですけども、そうではないん

ですか。

(堀江委員)

いいえ、別の法律です。条文でいいますと、ストレスチェックは労働安全衛生法66条の10です。それとは別に、66条の8、66条の9という条文がありまして、こちらが長時間労働者に対する面接指導。面接指導という言葉はもともとそちらが先ですので、それはそれとして、現在も適切に運用されていると、そちらに対する改正は行われていないということだと理解しております。

(益村会長)

わかりました。ありがとうございました。  
ほかにご意見やご質問等はありませんか。

(田畑委員)

N T T労働組合の田畑といいます。よろしく申し上げます。時間の関係もありますので、端的にお伺いしたいと思います。

資料4の9ページに有効求人倍率1.4ということがありますが、これはおそらく正規、非正規合わせた数になってくると思います。少し福岡の状況として、正規と非正規の求人倍率の推移とか、その状況がわかれば教えていただきたいというのが1点と、もう1点が、資料3の中で、18ページの正社員雇用の推進というところを読むと、ものすごくばくつとした書き方になっているのかなど。わからないのは、この「担当者制を活用し」という、この担当者制というのは何をどうやっているのかというところを、少し教えていただければと思います。

(金尾職業安定部長)

それでは、私からご説明をします。

まず、正社員の有効求人倍率でございますけれども、1月現在は0.94という形で発表をさせていただいています。こちらも近年、正社員の求人の増加、併せて若年求職者の減少によりまして求人倍率が上がっているということで、ただ、求人全体に占める割合は5割程度が正社員求人という形に今なっております。

それから、担当者制のご質問でございます。こちらのほうは、安定所に来所される方々は多くいらっしゃるんですけど、その中で個別にご本人、それから安定所サイドで担当者を固定して一貫した職業相談、職業紹介を行うという形の相談体制をとっておりますので、

そういったものを担当制ということで、指名していただくケースもありますし、相談の中でもうこの方ですと相談してくださいねという形になれば、当然私どもの対応する職員は常に同じ人ということで、個別にマンツーマンの担当制という形で対応しております。

以上でございます。

(益村会長)

田畑委員、よろしいですか。

(田畑委員)

どうしても将来的なことを考えれば、やはり非正規より正規。当然正規雇用もありますでしょうが、企業の状況によっては非正規社員からのキャリアアップという、これもキャリアアップ助成金も出ていますけど、そういった取り組みが非常に重要ではないかなと思いますので、引き続きの取り組みをお願いしたいと思います。

(益村会長)

非正規から正規への転換につきましては、今後労働局としてもかなり力を入れてやっていくということですので、私もこれは特にお願いしたいと思っています。5年間非正規で働けば、本人が希望すれば正規にしなければならないというルールがあるのですが、しかし実際には果たしてほんとうにルールどおりに企業さんが対応するかどうかというのが、今からさらに注目される時期に入りますので、どうぞよろしく願いいたします。

ほかにご意見、ご質問はありますか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

ないようですので、それでは、議題の4番「地方公共団体との連携について」、事務局から説明をお願いいたします。

(金尾職業安定部長)

では、安定部長の金尾でございます。私からご説明をしたいと思います。

まず、資料の6でございます。平成29年度福岡県雇用対策協定に基づく事業計画でございます。

昨年度におきまして、福岡県と労働局とで雇用に関する協定を締結したところでございます。雇用対策協定を締結した労働局におきましては、地方労働審議会に事業計画を報告

することになっております。なお、この事業計画につきましては、3月27日の県との協議会を踏まえ、4月上旬に決定する予定となっております。

では、時間の関係もございますので、昨年度から変更した点についてご説明をします。

資料の4ページの、2、働き方改革に向けた取り組みというところがございます。昨年度の協定におきましては、全体の項目の最後にこの働き方改革に向けた取り組みということで記載をしていたのみでございまして、個別の項目立てはしておりませんでした。29年度においては、1、ワーク・ライフ・バランスの実現、2、正規雇用の促進支援、それから、3、仕事と家庭の両立支援ということで、項目立てをさせていただいたところがございます。昨年の12月に働き方改革推進会議におきまして、知事も出席され県としてもこういった課題が重要であるということで、今回この事業計画の中で記載させていただいたものがございます。

それから、もう1枚おめくりいただきまして、7ページのところでございます。こちらの(7)難病・がん患者等の活躍促進も、新たに追加した項目となっております。こちらのほうは、県、労働局、ハローワーク、医療機関と連携して、就業機会の拡大、就労継続に関する相談を取り組むこととしております。

時間の関係もありますので、具体的に県とどういうことをするかということで、4ページに戻っていただきまして、先ほど項目立てしましたところの(2)の正規雇用の促進支援についてでございますけれども、県のほうが設置しております支援センターというところで、いろいろな正規雇用に向けてのPR活動をやっております。例えば就業規則や賃金体系の見直しに向けた助言、企業のPR方法についての指導、採用に関するノウハウなどセミナーを開催しておりまして、さらには、限定正社員の制度の説明といったことを行っております。私ども労働局、ハローワークとしましては、あらゆる機会にこのセンターの周知を行うとともに、先ほど出ましたマンツーマンによる個別の相談を図り、さらに助成金などの活用を図って、人材確保、正規雇用の促進に向けていくということがございます。

いずれにしても、それぞれの施策において、県、それから市町村、私どももありませんけれども、連携を図り効果的な雇用対策を推進していくということで、この計画を定めているところでございます。

以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございました。

その後の資料7のほうは……。

(金尾職業安定部長)

済みません。引き続きまして、資料7でございます。雇用対策における国と地方自治体の一体的実施の運営状況ということでございます。

福岡県以外に、福岡市、北九州市、久留米市、飯塚市で実施をしております。今年度におきましては、この上のところの⑨でございますけれども、福岡市中央区に福祉・就労支援コーナーをオープンしたところでございます。また、3月下旬におきましては、新たに早良区で一体的事業を実施する予定としております。

この資料の実績につきましては、1月末までの取り扱い状況について記載をしております。先ほどから申し上げているように、雇用情勢の改善に伴い利用者が減少しているということではございますけれども、そんな中でも、生保関係については、関係機関と連携が円滑に進み、設定した目標が達成できる場所もあります。来年度以降も関係自治体と協力しながら、就労者等の支援に努めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、ご質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。

(堀江委員)

今、資料6の6ページと7ページで細かい質問が一つずつあるんですが、6ページのほうの高年齢者の就労促進というところなんですけど、ここは「70歳現役」という言葉が出てきて、一部には「70歳まで」という言葉が出てきて、一方で「高年齢者」という言葉が出てくるんですが、ここでいう高年齢者というのは何か定義がありますか。たとえば、50歳以上ぐらいを労働者の場合は高年齢者というのかなと。実際、医療の世界で高齢者というと65歳以上になるんですけども、その場合は高齢者といひまして、こちらは「年」が入っているので、高年齢労働者というと50歳以上と私は理解してきたんですが、その理解でよろしゅうございますか。それとも高年齢者とは担当者が自由に決めていいというざくっとした概念なのか、そこをお尋ねします。

それから7ページのほうの難病・がん患者の活躍促進ですけど、これは、基準行政の中あるいは労働衛生行政の中ではそれこそ両立支援と呼んでいる分野の話の、就職のところの話に限定した言葉遣いになっていると思うんですけど、これは両立支援とは呼ばないということですか。

(金尾職業安定部長)

まず高齢者の定義でございますけれども、これは、高齢者等の雇用の安定等に関する法律において省令で定めることとなっており、中高年齢者は45歳、高齢者は55歳となっています。

それから、難病・がん患者等の活躍促進は、確かに基準部で両立支援の形でやっておりまして、こちらのほうは、雇用継続というよりも、病気により退職した方が就労に向けての支援について、医療機関との連携を図りサポートをすることとしています。両立支援と全然違うことかというところではなくて、基本的に同じ形なんですけれども、一応対策の中ではこういった言い方をしているということでございます。

(堀江委員)

わかりました。中高年齢者に関しては、労働安全衛生法の62条という条文で通達があってそういうふうに45歳と定義されているのは承知しているんですが、ここでは「中」を外して「高齢者」と呼ばれていますので、これに関して、皆さん誤解のないような理解ができるようにしてほしいということでございました。

以上です。

(益村会長)

ありがとうございます。

ちなみに、同じこの6ページのところですけれども、今挙げられた(4)の中高年齢者の活躍促進ということで、「福岡県と福岡労働局が共同で設置した福岡県中高年就職支援センターにおいて、中高年求職者の就職促進について連携を図る」とか、その後のア、「福岡県70歳現役応援センターとハローワークは、互いに積極的な情報提供」云々とありますけれども、たまたまか意図的かわかりませんが同じビルの同じフロアに両者が設置されておりますから、このあたりは多分、中高年者という場合は60代前半ぐらいまでで、後半ぐらいからですと70歳現役センターで対応ということで、結構うまく連携がとれていると私は思います。実際、2年ぐらい前に調査したときに、同じフロアでそばにあるからこのあたりは連携がうまくいっているなと感じましたので、実際の運用面では福岡県の場合は比較的うまく機能しているのかなと思った次第でした。

ほかに、ご意見とかご質問等ございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

ないようですので、議題の5番「その他」についてですが、これにつきましては職業安定部長から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。

(金尾職業安定部長)

それでは、職業安定部長の金尾でございます。私から、その他について説明をいたします。

資料ナンバー8でございます。

ハローワークのマッチング機能強化に関する業務の総合評価ということで、昨年度から、全国の安定所の労働市場が同じようなところを11グループに分けて、各ハローワークにおける取組の評価をするということが始められております。こちらの資料の中にも記載してありますけれども、主要指標について目標値を設置し、その目標を達成するためにどういうことを行ったか、まず計画をし、その結果を検証し、改善すべきは改善をするということになっております。実績分析等については公表することになっておりますが、当然3月までの結果ということでございますので、全体が取りまとめられるのは6月ごろを現在予定しております。この評価については委員の皆様へ郵送することとしておりますので、ご承知おきくださいということでございます。

以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございました。

本日の議事は全て終了いたしましたけれども、ほかに何か委員の皆様のほうでございませうでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

ほかにないようですので、それでは、以上をもちまして本日の審議会を終わりたいと思います。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 —