

平成30年度
第1回熊本地方労働審議会
議事録

- 1 日時 平成30年11月21日(水) 午前10時00分～12時00分
- 2 場所 ザ・ニューホテル熊本
- 3 出席者
(公益代表委員) 川口委員、慶田委員、高木委員、吉村委員、渡辺委員
(労働者代表委員) 生駒委員、小田委員、佐々木委員、田中委員、古澤委員、
(使用者代表委員) 加島委員、谷崎委員、永田委員、水足委員、渡邊委員

【事務局】

(熊本労働局) 神保労働局長、中山総務部長、松野雇用環境・均等室長、
本多労働基準部長、渡辺職業安定部長、中川監理官

- 4 議事
(1) 平成30年度労働行政運営方針に係る実施項目の進捗状況について

5 議事内容

○中川監理官

定刻となりましたので、ただ今より、平成30年度第1回の熊本労働地方審議会を開催いたします。審議に入るまでの間、事務局として進行を務めさせていただきます熊本労働局雇用環境・均等室の中川と申します。よろしくお願いいたします。

本日の審議会につきましては、お手元にお配りしております「熊本地方労働審議会会次第」に沿って進めさせていただきます。

それでは最初に、定足数についてご報告申し上げます。

本日は、18名の審議会委員のうち、15名の委員に現在ご出席いただいております。従いまして、地方労働審議会令第8条の規定により委員の3分の2以上の出席とみる成立要件を満たしていることをご報告いたします。

次に委員のご紹介でございますが、ご紹介につきましてはお手元にお配りしております「熊本地方労働審議会委員名簿」により代えさせていただきます。なお今回、労働者代表委員にて1名、使用者代表委員にて2名の交代がございましたのでご紹介いたします。

まず、労働者代表委員の生駒委員でございます。

使用者代表委員の渡辺委員でございます。

本日、ご欠席でございますが、梶川委員でございます。

それでは、議事に入ります前に局長の神保からご挨拶申し上げます。

○神保局長

ただ今ご紹介いただきました熊本労働局長の神保でございます。

本日は、熊本地方労働審議会を開催いたしましたところ、委員の皆様方におかれては、大変お忙しいところご参加をいただき誠にありがとうございます。

本日は、会次第に記載のとおり、本年度の当局の運営方針の重点項目の進捗状況をご説明させていただいた上、当局の運営について修正・強化すべきところはあるか、継続すべきところはどこかといった点につきまして、ご議論をいただくことを予定しております。

ただ、どうしても部署ごとの説明になりがちということで、冒頭、私からはこの挨拶の場を借りまして、現在私ども熊本労働局を挙げて取り組んでおります「働き方改革」につきまして、分野横断的に現状等と取組方針をご説明させていただくことで、冒頭の挨拶とさせていただきます。

お手元の資料1-1「働き方改革をめぐる現状・課題と熊本労働局の取組方針」という1枚もの横長の資料、お手元に置いていただければと思います。

それでは早速ですけれども、働き方改革の背景・必要性といったところから簡単にご説明をさせていただきます。横長の資料の左上に、熊本の現状と課題という囲みの所でございます。こちらの3の所、「生産年齢人口が減少傾向」と書いてございます。ちなみに平成7年から27年までの20年間に、熊本で約17万人、生産年齢人口が減っているということでございます。これに伴いまして、働いている人あるいは働こうとしている人の人口である労働力人口も、同じ時期で約6万人減少しているところでございます。

こうした構造的な背景もありまして、求職者数が減少傾向にございます。一方、景気動向等によりまして現在、求人数が非常に増えているため、現在、求人数が求職者数を大きく上回る人手不足という状況になっているところでございます。

ただ、働ける方が全くいないのかと言いますと、5番の所に書いてありますように、現在、元気な高齢者の方が増えているわけですので、まだまだ高齢者の方の労働力率は低いという現状にございます。

また、子育てが終了している時期の55歳～64歳の女性の労働力率もかなり低くなっております。60代前半の方でいくと、女性の場合56.4%と過半数をわずかに超えるものとなっているところでございます。働いていない方や辞めた方の中にも、「事情さえ許せば働きたい」あるいは「働き続けられ

た」と考えている方も多くいらっしゃるところでございます。

そうしたことを踏まえまして、この囲みの真ん中の所の①でございます。私どもとしては働き方改革で、何をしようとしているのかということですが、この①に書いてございますように「多様な人材が個々の実情に応じて働くことのできる職場環境づくり」、こちらを働き方改革の目的の第一に掲げているところでございます。

また、左上の所に戻っていただきまして、現状と課題の1に書いてございますように、熊本では労働者数30人以下の小規模の事業場が全体の9割を超えています。さらに2の所に書いてございますが、36協定を届けている事業場の数が、熊本県内の全事業場が約57,000事業場あると言われていますが、いまだ約21,600事業場程度にとどまるなど、現行の労働関係法令についても、十分に理解していないことに起因する違反が認められるという状況にございます。こうした状況も十分に考慮して進める必要があると考えているところでございます。

さて、右上の方の囲みの方を見ていただければと思います。こちらは、帝国データバンクが、今年の8月に全国1万社を調査した結果でございます。これによりますと、既に働き方改革に取り組んでいる企業さんと、今後、働き方改革に取り組む予定のある企業さんを合計したものである「働き方改革に取り組む意欲のある企業」が、実は、地域別に見て全国で最も九州が多くなっています。さらにその九州の中でも熊本が最も多いという調査結果になっておりまして、熊本では約76%で、全国の平均である63%を13ポイントほど上回っているということでございます。

ただし、一番下の黒丸にございますように、取り組む予定がない企業も裏を返せば4分の1程度ありまして、その理由はこの4番目に書いてございますように「人手不足で働き方改革まで手が回らない」とか、「働き方改革を行っても人手不足」ですとか、「長時間労働解消対策としては効果を期待できない」というものが最も多いということで、これらの企業に対する取組を的確に対処していくことが必要だと考えているところでございます。

こうしたことを受けて、どうしたことをしているのかということでございますけれども、現在、「働き方改革」と「人手不足対策」、こちらの2本柱で進めるということにしているところでございます。具体的な取組につきましては、一つ一つご説明をしませんけれども、現在、事業主団体の皆様方と連携をして説明会を積極的に開催しているところでございまして、本年9月末現在で当局が開催した説明会に、併せまして管内の約4割の事業場にあたります約21,500の事業場にご参加をいただいたということでございます。

また、この⑤に書いてございますけれども、ハローワークでも今、人手不足

に対処するために、応募者が増えるような的確な求人条件の指導に向けた取組を強化させていただくということと、求職者確保のために各種の取組を行っているということで、お話いただいた求人への充足に全力を挙げて努めているところでございます。

以上、当局の取組方針の概要についてご紹介をさせていただきました。今、ご説明した事項も含めまして、活発なご意見をいただくことを期待して冒頭の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくようお願い申し上げます。

○中川監理官

それでは早速、議事に入らせていただきます。以降につきましては、地方労働審議会令第5条第2項の規定によりまして、慶田会長に議長をお願いいたします。

慶田会長、よろしくようお願いいたします。

○慶田会長

皆様、おはようございます。皆様におかれましては、本日の議事進行についてご協力のほどよろしくお願いいたします。

次に議事録署名人の指名についてです。本日の審議会の議事録署名人を決めておく必要があります。議事録署名人には、会長と会長が指名した2名の委員が署名することとなっております。それでは、本日の議事録署名人、労働委員からは田中委員、使用者委員からは永田委員をお願いいたします。具体的には、後日、事務局から連絡いたします。

また、今回の議事録及び資料につきましては、熊本地方労働審議会運営規定第6条第2号により、原則として公開ということになります。それでは事務局より資料の確認をお願いいたします。

○中川監理官

事務局より資料の確認をさせていただきます。お手元のファイルにございますインデックス1-1の1枚前に「平成30年度第1回熊本地方労働審議会資料」をご覧ください。こちらの資料No.1からNo.6まで、こちらの方には枝番号が付されております。資料1は、局全体にかかる施策に関する資料で資料1-1として、「働き方改革をめぐる現状課題と熊本労働局の取組方針」ということになります。また資料2-1から5-1までが各担当部の「労働行政運営方針進捗状況」の用紙ということでございます。今回からこちらの方をつけさせていただきました。資料No.6が参考資料として、資料6-1は「平成30年度運営方針の進捗状況」ということになります。6-2は、「平成30年度労働行政

運営方針」です。これは本年3月、すなわち昨年度末に本審議会に案の形でお示し、審議会のご意見等を踏まえて確定したものでございます。本年度における労働行政の事業運営の基本方針となされているものでございます。

なお、先ほど申し上げました資料No.6-1は、概ね、本方針の流れに沿って作成されております。資料6-3は運営方針のPR判のリーフレット、6-4は働き方改革のリーフレットということでございます。資料6-5は、県下のハローワークの業務の総合評価ということでございます。いずれも、先に各委員の皆様にはご郵送させていただいております。以上が本日の資料でございます。

○慶田会長

それでは、議事に入りますが、議事の(1)の、平成30年度労働局行政運営方針に関わる実施項目の進捗状況について、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部、総務部まで一括して説明を受けた後、質疑・意見交換を行うことといたします。それでは、雇用環境・均等室長がお話します。

○松野雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の松野でございます。この4月に着任いたしました。よろしく願いいたします。私からは、平成30年度の雇用環境・均等室の重点施策の進捗状況につきまして、主に2点に絞って説明させていただきます。

資料は資料No.2-1を使用します。まず1点目でございます。「安心して働くことができる環境整備の推進」です。私ども雇用環境・均等室では、総合的ハラスメント対策を一体的に実施しております。セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント、いじめ・嫌がらせといったパワーハラスメントなどの相談を受けております。

今年度、上半期の相談状況をご覧くださいますと、セクシュアルハラスメントは48件、前年同期は52件でございましたので、若干減っている状況でございます。妊娠・出産ハラスメントにつきましては21件と前年と同数となっております。しかしながら、妊娠・出産等を理由とする退職勧奨などの不利益取り扱いにつきましては、37件と増加傾向が見られるところでございます。

また、いじめ・嫌がらせなどのパワーハラスメントにつきましては481件と、前年同期の325件と比べまして156件増えております。

雇用環境・均等室では、法違反等の疑いがみられる事業所に対しましては、事業所を訪問し、助言・指導等を行っておりますが、本年度上半期におきましては、103事業所を訪問し、150件の助言を行いました。その内訳をご覧くださいますと、カッコ書きになりますけれども、セクシュアルハラスメントの

防止措置が41件、妊娠・出産等ハラスメントの防止措置が62件となっております。妊娠・出産等のハラスメントの防止措置につきましては、平成29年1月に事業主に義務付けられたこと、まだ2年を経過していないといった状況もございまして、助言の件数が多い状況となっております。

また、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産ハラスメントで労使間に紛争が生じますと、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度を紹介し、解決を図っているところがございます。平成30年度は、局長助言7件のうち5件が妊娠・出産等不利益取り扱いになっております。また調停の2件につきましても妊娠・出産等不利益となっております。これまでの紛争解決援助ではセクシュアルハラスメントが多かったのですが、今年度上半期を見ますと逆転しているような状況でございます。

次に2ページをご覧ください。個別労働紛争解決促進法に基づく紛争解決援助でございます。局長の助言・指導では、いじめ・嫌がらせが23.9%と最も多くなっております。次いで、年休等その他の労働条件が22.4%となっております。また、最近では「辞めたいのだけれども辞めさせてもらえない」といった自己都合退職の相談が増えてきている傾向が見られます。そして、あっせんにおきましては、いじめ・嫌がらせが45.5%と、あっせんの申請は全体の約半数を占める状況となっております。

雇用環境・均等室に寄せられる相談件数につきましては、全体的に見ますと年々減ってきている状況でございますが、ハラスメントの相談につきましては、割合は高くなっております。今年度も全国ハラスメント撲滅キャラバンを実施しております。9月～12月にかけては、ハラスメント特別相談窓口を設置し、対応を行っております。この間、男性からのセクシュアルハラスメントの相談がございました。被害を受けたということではございませんが、第三者として就業環境が害されているということでの相談を寄せられまして、紛争解決援助を行い、解決を見たところでございます。

また、10月には医療・福祉業を中心にハラスメント防止セミナーを開催いたしました。その他、公正採用選考人権等研修会におきましては、6つの会場で1,500人の企業の方に参加いただき、総合的ハラスメント防止措置の説明等を行ったところでございます。職員が事業所訪問をする際にも、パワーハラスメントを含めまして、一体的なハラスメント防止措置の取組を働きかけるところでございます。今後につきましても、法違反事業所に対しましては、是正を図っていくとともに個別の紛争につきましても本人の意向を踏まえて、紛争解決援助制度の利用を勧奨してまいります。

次に2点目でございます。働き方改革と女性活躍推進の一体的取組支援といたしまして、同一労働・同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用

労働者の正社員転換の取組を進めております。本取組につきましては、パートタイム労働法に基づく行政指導等を行っているところでございます。パートタイム労働法に関する相談は、今年度上半期では2件と大変少ない状況でございますが、パートタイム労働者自身からの相談は寄せられているところでございまして、年休の取得や賃金不払いといったような相談が寄せられておるところでございます。

今年度、パートタイム労働法に基づきまして、75件の事業所に対して報告徴収を行いまして、助言等を行っているところでございます。助言の内訳といたしましては、労働条件の明示が133件、通常の労働者への転換の措置が24件といった状況でございます。全国的にもこのような助言の傾向となっております。引き続き、法違反企業、法違反が見られる企業に対しましては、行政指導により是正を図るとともに、雇用環境の改善を図っていくために各種助成金制度がございまして、生産性を向上する取り組みを行って最も低い賃金をアップする際に、企業に支給される業務改善助成金や、また非正規労働者を正社員化したり、あるいは各種手当を共通化したりするような取り組みを実施した場合に支給されるキャリアアップ助成金などの支援も併せて進めてまいります。

また、働き方改革関連法の改正で今回、パートタイム労働法と労働契約法が改正されました。パートタイム労働法の名称が「短時間・有期雇用労働法」と変わりました。大企業では平成32年度から、中小企業では平成33年度より施行されます。非正規労働者の均等・均衡待遇の取り扱いについては、「どこまで行えばよいのか」といったような相談が寄せられております。

これらの詳細を定めます省令や基本的な考え方と具体例を示したガイドラインなどは、これから公布されることとなっております。また、業界別に導入のマニュアルを作成する予定となっております。法改正につきましては、これらの資料を活用し、出来る限り事業所の方にご理解をいただけるよう、丁寧な説明に努めてまいりたいと考えております。

今回、資料といたしまして、一般労働者とパートタイム労働者の賃金の比較のグラフを3ページの方に入れております。こちらは、賃金構造基本統計調査による所定内給与額、この所定の給与額には、基本給の他にその他手当等も含まれております。こちらを時間換算して、一般労働者を100として非正規のパートの賃金を比べたものでございます。熊本県の男性パートを見ますと、一般の方に対して61といった状況です。そして、女性につきましては、一般の方に対して72といった状況で、一般労働者と比べると低い状況となっております。最近の傾向を見ますと、パートの賃金は上昇する傾向が見られております。また、九州で比べると、熊本県のパートの賃金は男女ともに九州内では5位の賃金額となっております。今後、各種統計的な資料も示しつつ、法改正に

沿った雇用管理の支援を進めてまいりたいと考えております。

最後に、中小企業への無期転換ルールの普及でございます。今年の4月から労働契約法により有期雇用から無期雇用への転換権が発生しております。実際の転換は来年の4月からとなりますので、今後、年度後半から次年度の初めに向けて、相談が増えてくることが予想されます。現在、局及び管内6つの監督署に特別相談窓口を設置しております。また、無期転換の相談であれば直接、相談窓口につながる緊急ナビダイヤルも設けているところでございます。その他、働き方・休み方改革コンサルタント等による企業訪問や説明会での周知も行っていただいております。

引き続き、有期雇用から無期雇用への転換がスムーズに行われるよう、今年度下半期には、関係機関や関係団体等へも周知の依頼をお願いしたいと考えているところでございます。また、下半期の重点取組であります働き方改革関連法説明会でも、無期転換ルールにつきまして周知啓発を行ってまいります。無期雇用を回避するために雇い止めが認められるような事業所に対しては積極的に啓発指導を行ってまいります。

以上で雇用環境・均等室からの説明とさせていただきます。

○慶田会長

ありがとうございました。次は労働基準部長お願いいたします。

○本多労働基準部長

今年4月から労働基準部長を拝命させていただいております本多と申します。よろしくをお願いいたします。労働基準部の進捗状況につきましては、資料No.3-1を使用いたしまして、10項目についてご説明させていただきます。

内容は、資料No.6-1の進捗状況や資料No.6-2の行政運営方針の労働基準部のところを要約して説明させていただきます。

労働基準部につきましては、県下6つの労働基準監督署とともに、働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備を行っております。特に熊本におきましては、中小・零細企業を中心とした労働関係法令を十分理解していないことなどを起因する法違反が存在することから、きめ細やかな指導を基本としつつ、その一方で、長時間労働や賃金不払い残業などの悪質事案につきましては、厳正な対応を取っております。

では、資料No.3-1の1項目目です。「長時間労働の抑制及び過重労働に関する健康障害防止の徹底」でございます。長時間労働に関する労働相談は、本年9月までにおきまして、261件、若干の減少となっております。長時間を是正することにより、労働者の健康被害を防止することは言うまでもありません。

熊本におきましては、震災以降、復興需要に地域の経済活動が活発化することや、人手不足も相まって、建設業を中心として労働時間が増加している傾向にありましたが、昨年度までに公費による解体が一段落したこともありまして、若干の減少となっていると思われまます。

その下の枠内に「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導」を記載しております。本年上半期では、115件事業場に対し実施しまして、労働基準法違反97事業場、そのうち違法な時間外労働が62件、この時間外労働と言いますのは、36協定を結んでいるけど、36協定を超えた部分や36協定を結ばずに残業しているものが62件となっております。

続きまして、4番目の白丸をご覧ください。毎年11月に過労死等防止啓発月間に併せて、過重労働キャンペーンを実施しております。本年におきましては、当日お配りしております、こちらのパンフレット類、12月2日に過労死シンポジウムを開催することとしております。また、11月28日には、過重労働解消セミナーを開催するなど、それと27日に労働局長によるベストプラクティス企業視察を実施いたしまして、広く周知啓発に努めているところでございます。

続きまして2項目目の「労働条件の確保・改善」についてでございます。本年9月末までに、1,076事業場に対して監督指導を実施しております。この数字は全監督件数でございます。そのうち583件において、労基法等関連法令の違反が認められております。枠内には、参考として平成29年の監督指導の実施結果を掲載しております。昨年は3,146事業場の監督指導を実施し、違反事業場1,853事業場という結果でありました。

枠の下の方、白丸をご覧ください。申告受理件数を記載しております。申告と申しますのは、労働基準法104条に基づいて労働者が労働基準監督署や労働基準監督官への申出を行うものでございます。申告につきましては、平成28～29年と減少傾向にございましたが、今年の9月末までに申告受理件数は145件と若干の増加傾向になっております。

次のページの最上段、「賃金不払残業の防止」についてでございます。賃金不払に関する各監督署に寄せられた相談件数は、9月末までに525件で58件の減少となっております。

3番目の白丸には、昨年度、賃金不払残業の是正結果を記載しています。これは平たく申しますと、労働時間や残業時間を把握しておらず、残業代を払っていないと思われる企業に対して監督指導を実施し、その法違反を是正させた数値でございます。これは、本年9月25日に発表した数字ですが、平成29年265社へ是正指導をいたしまして、労働時間が適正に把握されていないという対象労働者が7,684名、是正支払総額金額が約15億円となっております。

続きまして、「特定労働分野における労働条件確保改善対策」についてご説明いたします。トラック運転者につきましては、時間の都合上、この記載のとおりで割愛させていただきます。

(2) の外国人技能実習生につきましては、本年10月、職業安定部が開催いたしました外国人雇用管理セミナーにおいて、監督指導の状況や、違反状況を踏まえた労務管理等の説明をしております。

参考までに平成29年は、外国人技能実習生に関する監督指導を75事業場に実施しております。その中で、法違反が47事業場、62.7%の違反でございます。違反の内容といたしましては、労働時間が約3割弱、割増賃金が約2割弱の違反ということになります。特に、熊本県におきましては、実習先として農業が60%以上、その他に製造業、繊維縫製業、建設業の職種に多く、今後とも入国管理局や外国人技能実習機構との相互通報等、連携を深めて技能実習生の労働条件の適正確保に努めてまいります。

続きまして4項目目、働き方改革関連法の具体的な推進についてです。7月6日公布以降、皆様のご協力のおかげで現在、周知、説明会を順次開催させております。本年4月からは、6つの労働基準監督署に、労働時間改善指導・援助チームを設定いたしまして、きめ細やかな相談指導を行っております。9月末現在におきまして、説明会は175回、約12,500人以上の方が参加させていただいております。また、8月から実施している個別指導につきましては92件、業種としては、そちらに記載しております保健衛生業、商業、製造業などとなっております。また、この記載したパンフレットを作成、配付して周知に努めているところでございます。

労働基準監督署には、労働時間相談・支援コーナーを今年の4月から設置しており、窓口、電話相談は、9月末までに458件に上っております。働き方改革への認識の高さが伺え、今後とも、きめ細やかな相談支援を行っていく所存でございます。

5項目目、3ページの上段をご覧ください。最低賃金の周知でございます。今年10月1日、熊本県最低賃金が改正しております。上段左側の全国統一のポスターの周知を始め、10月1日には、熊本駅コンコースにおけるポケットティッシュによる周知活動を実施するとともに、9月下旬までに県下市町村を含めまして、関係団体836団体への周知依頼を現在展開しているところです。

また、枠内には産業別最低賃金を記載しております。熊本県におきましては3業種が設定されており、記載しております各金額が12月15日に発効される予定となっております。

最低賃金の履行確保（法令遵守）につきましては、周知だけではなく、毎年第4四半期におきまして、最低賃金を重点とした監督指導を実施することによ

り、最低賃金の遵守を確保してまいります。全国的にも最低賃金の違反が疑われる飲食業、宿泊業、理美容業、クリーニング業を対象とするなど、各監督署の管内状況に応じた選定対象とすることとしております。

続きまして6項目目、第13次労働災害防止推進対策についてでございます。第13次労働災害防止対策は、本年度を初年度とする5箇年計画を策定しまして、業種ごとに目標を設定して労働災害の減少に努めております。下段のグラフをご覧ください。休業4日以上労働災害は、経年的には減少傾向にありましたが、熊本地震以降、増加傾向にございます。本年9月末現在、1,293人、死亡が5人、前年同期プラス49件と、残念ながら、まだ労働災害は増加している状況にございます。

次のページには、業種別の推移をグラフ化しております。グラフでは、30年は全体的に減少傾向にあるように見えますが、9月末現在で、前年同期と比べまして増加しているのは、製造業2.8%増、運輸交通業25%増、保健衛生業19.4%増となっております。減少している業種といたしましては、建設業12.7%減、商業0.6%減となっております。今後、災害が増加する年末にかけて、建設業の事業主団体との合同パトロールや、監督指導、個別指導に業務量を投入する予定としております。

続きまして7項目目、就業形態の変化及び多様化に対する推進（災害減少が認められない業種）についてでございます。災害発生件数の多い業種といたしましては、小売業、社会福祉施設、医療保健業、飲食店、そして陸上貨物取扱業が挙げられます。ここでは、陸上貨物取扱業のデータをお示ししております。陸上貨物取扱業につきましては、労働災害がコンスタントに発生して、約6割が荷役作業中の災害でございます。また、そのうちの6割が荷主先・配送先で発生しております。荷役作業時の災害防止対策の徹底と、荷主へも設備などに起因する災害防止対策の実施を指導しております。これも事故の発生しやすい年末、12月におきまして、トラック事業者が集まる工業団地において年末のパトロールを実施することで、広く周知啓発を図ることを予定しております。

5ページをですが、熱中症についてでございます。時季は過ぎましたが、本年夏におきまして大変な猛暑であり、熊本においても多くの熱中症が発生しております。上段、左グラフには、休業4日以上死傷者数、上段右グラフは熱中症で労災にかかれた労働者数の推移をグラフ化したものです。中段が本年、熱中症を発症された80名の業種や年齢を円グラフにしたものでございます。幸い死亡災害は発生しておりません。熱中症につきましては、今年の7月、全国安全週間期間中を中心に実施した建設現場118現場への臨検による指導おきまして、必要な対策の指導、周知を行い、熱中症予防に対する取組の低調な元請事業場13社に熱中症予防対策の徹底を指導しております。

8項目目、健康確保対策でございます。5ページの下段には、健康診断における有所見率の推移を表しております。熊本県は、全国と比較しまして、2.8ポイントも有所見率が高くなっております。そのため、9月は職場の健康診断強化月間として、労働者50人以上の事業場では産業医の選任、50人未満の事業場におきましては、労働者の健康管理を行う医師、保健師の選任に努めるよう周知し、助成金の紹介や産業保健総合支援センターの利用勧奨を行っております。

6ページをみていただきますでしょうか。治療と仕事の両立支援について記載しております。この両立支援は、一億総活躍社会の実現に向けた横断的な取組であり、働き方改革関連法の重要なテーマの一つとして位置付けられております。がんなどの長期療養が必要となる疾病に関しましては、これまで、熊本県でもそれぞれの取組を行ってまいりました。平成29年には、この各機関、各団体が情報共有をより一層強化するために、「熊本県地域両立支援推進チーム」を立ち上げ、11月5日には250人の関係者を集めたセミナーを開催するなど、各機関、団体が協働した両立支援の重要性の周知啓発を行っているところでございます。

次に、こころの健康アドバイザー制度につきましてです。現在、県内34医療機関の協力を得て、熊本産業保健総合支援センターにおいて利用勧奨を行っております。熊本県内におきましては、平成29年、自殺者336人、そのうち79人が働かれている方という警察庁のデータでありますことから、職場におけるストレスチェックの実施の徹底や、職場環境改善の取組についても、適切な実施を図っているところでございます。

9項目目です。復旧・復興工事に係る安全衛生でございます。9月末までの地震関連の労働災害の現状をグラフにしたものでございます。公費解体が終了したこともありまして、28年、29年に比べますと、本年の労働災害は減少傾向にあると思われまます。7ページの円グラフを見ていただきますと、墜落、転落が半数を占め、経験年数のグラフにおきましては、1～5年未満で計53.7%と、例えば解体工事などへの新規参入や、他業種からの建設業への参入労働者が多く、未経験の方が被災しているということが推測されます。建設業におきましては、まだまだこれから新築工事等の増加が見込まれます。建設現場の安全衛生管理活動を自ら実施できるように、関係団体と協力して業界全体のレベルアップを図っていくこととしております。

最後に10項目目、労災補償についてでございます。脳・心臓疾患や精神障害の労災補償状況の経緯をグラフ化したものでございます。上の段のグラフの青色の線は、脳・心臓疾患、平成29年の部分で申しますと、全国の請求件数840件、赤色の線、29年で全国の認定件数253件、太線の棒グラフで熊

本県の請求件数14件、ドットの棒グラフでは、熊本県の認定件数6件となっております。また、精神障害につきましては、平成29年の部分を見ていただけますと、青色の線が全国の請求件数1,732件、赤色の線の部分は全国の認定件数506件、太線の棒グラフ、熊本県の請求件数12件、ドットのグラフ、熊本県の認定件数5件となっております。脳・心臓疾患、精神障害事案につきましては、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を今後とも推進してまいっております。

以上、労働基準部の説明となりますが、基準部といたしましては、働き方改革の推進等を通じて、労働者の健康、安全な労働環境の整備に関して本年後半においても推進してまいりますので、今後ともよろしく願いいたします。

○慶田会長

それでは、職業安定部長お願いします。

○渡辺職業安定部長

職業安定部、渡辺でございます。委員の皆様におかれましては、日頃より職業安定行政の業務運営にご理解、ご協力をいただきまして、誠に厚くお礼申し上げます。

私の方からは、職業安定行政の運営方針の進捗状況について、資料No.4-1、要旨に沿って主な取組の進捗状況について説明させていただきます。

1つ目の「安定所のセーフティネットとしての機能の強化」についてでございます。(1)安定所のマッチング機能に関する業務の成果でございますが、「就職件数」「充足件数」「雇用保険受給者の早期再就職件数」を主要3指標といたしまして、平成27年度からハローワークのマッチング機能の更なる強化を図ることとして、PDCAサイクル方式による目標管理を行い、総合評価により業務改善を進める取組というのを実施しております。

9月末時点での進捗状況でございますが、記載のとおり、就職件数13,501件、年間目標26,196件に対し、進捗率51.5%、充足件数13,268件、年間目標25,753件に対し、進捗率51.5%、雇用保険受給者の早期再就職件数は、これは8月末時点でございますが4,290件、年間目標7,628件に対し、進捗率56.2%といずれも目標達成水準で推移しております。

なお、平成29年度の各安定所の評価改善の取組につきましては資料6-5のとおりとなっております。今後とも局・所一体となってマッチング機能の強化を図っていくとともに、業務改善に繋げて積極的に行ってまいりたいと考えております。

続きまして、「(2)職業紹介業務の充実強化によるマッチング機能の推進」

でございます。安定所のマッチング機能の強化に向けて、1つ目のア、求職者に対する就職支援の更なる強化、イ、求人者に対する充足支援の更なる強化、ウ、雇用保険受給者の早期再就職の促進などを行っております。求職者に対しましては、安定所からの働きかけが有効と思われる求職者を対象に、積極的に来所勧奨を行い、また担当者制による個別支援などにより、マッチング向上の取組を強化してまいりました。求人者に対しましては、受理した求人については早急に職業相談部門で情報を共有し、求職者へ情報提供や応募の促進に努めております。また、求人充足会議というものを通じ、条件に適合する求職者への情報提供や求人者への応募要件の緩和指導を行うことにより、早期のマッチングを図っております。応募要件の緩和指導にあたっては、「求人条件別充足状況」「求人条件提案書」というものを交付し、的確な支援ができるよう工夫して行っております。

続きまして、「(3) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進」でございます。生活保護受給者等就労自立促進事業につきましては、熊本県及び熊本市と連携し、生活保護受給者等の支援対象者数及び就職者数について目標を設定し、就労支援を行っております。9月末時点での進捗状況は、支援対象者数681人、年間目標1,477人に対し進捗率46.1%、就職者数449人、年間目標990人に対し進捗率45.4%といった状況となっております。

次に、2ページ目の「2『働き方改革』の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境・生産性の向上」についてでございます。各セミナーや社労士会の研修などの場で、雇用管理改善、助成金制度の周知を図った結果、9月末時点でキャリアアップ助成金の正社員化コースの利用で909人が正社員となったところでございます。また、人材不足分野における取組として、事業所の雇用管理改善を支援するため、6月に分野ごとの事業所向けセミナーを実施し、また、熊本所に設置している人材確保コーナーを中心に、「お仕事説明会」「職場見学・体験会」などを開催する他、今年度より人材不足分野に求職者を積極的に誘導する取組として「求職開拓事業」というものを実施しております。

続きまして、3番目「女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画」についてです。「(1) 女性の活躍推進」につきましては、子育てをしながら早期の就職を希望する方などを重点支援対象者として、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の提供や、担当者制による支援などを行っております。9月末時点の重点支援対象者は629人で、うち549人が就職をしております。対象者の就職率につきましては87.3%と目標値の71.4%を大きく上回っている状況でございます。

続きまして、「(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進」につきましては、若者の県内就職を促進するため、熊本県と連名で県内の事業主団体に対し「求人

の早期提出」、あと「若者が働きやすい職場環境の整備」について要請を行い、また高校卒業予定者に対し、地元企業の魅力や業務内容を伝え、県内就職を促進することを目的に「地元就職応援サイト」を開設し、詳しい企業情報を提供したりしております。

続きまして、「(3) 障害者の活躍促進」についてです。法定雇用率未達成企業に対する「企業向けチーム支援」や求職者に対して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」などの支援を行っております。また、9月26日には、新規学卒障害者と積極的に障害者雇用を図る企業との「新規学卒障害者就職面接会」を開催いたしました。さらに、職場における精神障害、発達障害者に関する正しい理解の浸透を図るため「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催するなど、多様な障害特性に対応した支援を行ってまいりました。9月末時点の障害者の就職件数は997人で、年間目標2,099人以上に対して進捗率47.5%となっております。

続きまして、「(4) 高齢者の活躍促進」についてです。65歳以上の高齢者に対する就職支援を強化するため、熊本、菊池安定所に生涯現役支援窓口を設置し、職業生活の再設計にかかる支援やチーム支援などを総合的に実施しております。引き続き、高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、関係機関との連携を図りながら支援を行ってまいりたいと思います。

最後に4番「人材開発関係業務の推進」については、公的職業訓練の愛称やロゴマークの周知広報に努め、公的職業訓練の認知度向上というのを図っております。また最近では、11月7日に、報道機関を対象に訓練施設見学会や訓練体験を行っていただく「ポリテクセンター熊本メディアツアー」を実施し、認知度向上のための取組を行ってまいりました。また、求人、求職者の訓練ニーズに即した訓練コースというのを設定するため、訓練協議会などを活用し、関係機関との積極的な連携を今後も図ってまいりたいと考えております。

私からのご説明は以上でございます。

○中山総務部長

総務部長の中山でございます。平成29年4月より就任しておりまして2年目になります。どうぞよろしくお願いいたします。委員の皆様におかれましては、日頃から労働保険の適用・徴収業務をはじめとする労働局総務業務に対しまして、格別のご理解とご協力をいただいております。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

私からは、資料5-1及び資料6-1の40～42ページを用いまして、「労働保険適用徴収担当部署の重点施策」につきまして説明させていただきます。

労働保険制度は、労災保険、雇用保険ともに労働者にとって重要なセーフテ

イネットでありまして、労働行政の各種施策を推進する財政基盤ともなっているものであります。また、費用負担の公平を確保する観点から、労働者を雇用する全ての事業主の方の保険への加入と保険料の確実な納付を求めさせていただいているところです。

資料5-1をご覧くださいますと、まず熊本県内の労働保険適用状況でございます。概ね、このようになっておりまして、便宜上、管轄で分けさせていただきましたが、県北地域、県央地域、県南地域という地域分けで見させていただきますと、やはり熊本市のある県央地域は、約23,500事業場ございまして、適用労働者数は約356,000人ということになっております。次が県北地域で、約9,500事業場、そして県南地域もほとんど変わりませんが、約9,400事業場ということになっております。ここ4年間の適用事業場数の推移をご覧くださいますと、平成29年度末現在では約32,000事業場ということになっておりまして、26年度と比較いたしますと11%の増加ということになっております。これは全国平均と比べますと、全国平均が約7%となっており、全国平均よりも高い数値になっているということが分析されます。これについて要因を考えてみますと、やはり平成28年熊本地震があったわけですが、復興対策景気等の要因も考えられるところでございます。

続きまして、労働保険の未手続事業一掃対策の推進でございます。資料5-1でいきますと2番でございまして、資料6-1では5の(1)でございまして、未手続事業を解消していくことは、継続して重要な課題になっておりまして、当局においても従来から、事業場の情報に詳しく、業務委託もさせていただいております全国労働保険事務組合連合会がございまして、そこに熊本支部がございまして、密接な連携を取らせていただきまして、加入手続の促進を図っております。

また、対策内容を具体的にする観点から、適用促進3カ年計画をいうものを策定しておりまして、平成29年度からの3年間については「歯科診療所」を重点対象として選定させていただいたところでございます。これにつきましては、歯科診療所では労働者を雇用するケースが多いということと、未加入の実態が熊本県内において見られているという情報を得まして、選定したものでございます。その結果、今年度におきまして、3カ年において対象としました24の事業場全てについて取組が終了いたしました。具体的に申し上げますと、23の事業場につきましては、労働保険関係が成立したということで、1つの事業場については労働保険の適用外であった、つまり労働者がいなかったという事業場ということでございます。3カ年計画の目標が達成されたということになりますが、まだ31年度がございまして、今後の対策として、「社会福祉施設」について段階的に行うことを検討しております。社会福祉施設につきま

しても、労働者が雇用されているということと、労働保険の適用状況に課題がみられるということであり、選定しているところです。

続きまして、労働保険料等の適正徴収等でございます。収納率というものを向上させる目標がございまして、収納率につきましては、資料の6-1では(2)の方にございまして、資料の5-1では4の(1)に記載させていただいております。今年度9月末時点での収納率についてですが、収納率とは、今までに収納した労働保険料の収納額を徴収決定額で割ったものでございます。収納率は45.09%でございまして、前年同期より1.15ポイント上昇しております。引き続き、収納率の向上に努めていく必要があるところでございますが、滞納整理業務というものがございまして、保険料を滞納している事業場に対する業務ですが、それを強化する。局面によっては、事業場の資産について、差し押さえをさせていただくというようなことについても鋭意取り組んでいるところでございます。

資料の5-1の4の(2)でございまして、この滞納整理業務につきまして、今年度下半期、弁護士法人等への業務委託を行うこととしております。弁護士法人等の皆様におかれては、債権回収に対する専門的知識、経験を豊富に有されているということでございまして、業務について有益かつ効率化が図れることが考えられるものでございます。事業場を訪問していただきまして、債務承認書を収集するという業務をお願いしたいと考えているところでございます。

次に、効果的な算定基礎調査の実施ということでございまして、資料5-1では3でございまして、算定基礎調査と申しますのは、事業場の関係書類を拝見させていただきまして、保険料が適正かどうかを検査させていただくというものであります。そのときに見させていただくのが、労働者の賃金台帳ですとか、労働者名簿ですとか、その資料を基に算定基礎調査を実施します。本年度は約400事業場につきまして計画をしております。毎年、効果的な調査となるように工夫しているところであり、例えば短時間労働者、パート労働者が多い小売業など、効果的な効果が得られるところを選定して、調査を行っているところでございます。

次に電子申請の利用促進等でございますが、資料5-1では4の(3)です。各種手続の電子申請につきましては、利用促進が図られておりまして、労働保険の手続について、熊本局におきましては、今年度は約5,000件近くになっております。利用率につきましては、九州地域内では上位に位置する状況になっております。資料6-1に記載しておりますが、導入の阻害要因と考えられるものに、事業主の皆様にはICカードリーダーとか、ソフトウェアを導入していただく必要がありますが、若干費用がかかるということがございます。ただ、電子申請は大きな効果があるものでございますので、事業主の皆様への勧奨、

社会保険労務士会の皆様への積極的な説明等、利用促進を図っていくこととしております。

次に、口座振替納付の利用促進です。これは資料6-1に記載しておりますが、今年度さらに上昇いたしまして、利用率は14.1%となりました。これについても、九州地域内では上位の方になるものでございます。今後も利用の促進を図っていくこととしております。

最後に、労働保険率の周知徹底についてでございます。労働保険率と申しますのは、労災保険率と雇用保険率を合わせたものでありますが、資料5-1の4の(4)にございますが、労災保険につきましても事業主負担、雇用保険につきましても事業主と労働者の双方の負担ということになっております。雇用保険につきましても、一般の事業場の場合、1000分の6、労働者は1000分の3ということになっております。それから、労災保険率を例を示して申し上げますと、建設業の建築事業であれば1000分の9.5、製造業の食料品製造業であれば1000分の6という保険料率となっております。こういった料率を広く周知していくことも重要な業務でありますので、今後とも徹底を図っていくこととしております。労働保険適用徴収担当部署の重点施策につきましては、以上でございます。

付け加えまして、資料6-1の43から45ページまでに総合労働行政機関として推進する重点施策につきまして、記載してありまして、時間の都合上、説明は省かせていただきますけれども、お目通しをいただければ幸いです。私からは以上でございます。

○慶田会長

説明をありがとうございました。それではこれから質疑・意見交換に入ります。委員の皆様方いかがでしょうか。

○生駒委員

資料2-1の3ページ、表の3つ目、パート男性、パート女性、一般男性、一般女性と、九州と全国の金額と思うのですが、この調査の根拠等を教えてくださいたいと思います。データ元とか抽出の方法とか、よろしければお願いします。本日でなくても構いません。

○松野雇用環境・均等室長

すみません。こちらの地域額につきましては、この3ページの上の方に表示してある「平成29年度賃金構造基本統計調査」から作成しております。熊本県内の一般労働者と非正規のパート労働者の賃金の状況がどうなっているのか

を知りたいという意見がございましたので、記載している状況でございます。

今後は、短時間・有期雇用労働法が施行されますと、その結果、賃金等の均衡処遇に向けての取組等が必要になってくると思います。その状況に対する参考資料ということで、賃金だけの資料となっております。また今後、関係する資料等を提供していきたいと思っております。

○慶田会長

はい。佐々木委員どうぞ。

○佐々木委員

今、均等室長から話がありまして、関連ではないですけど、均等室長にお聞きしたいのですが、実は昨日か今日の新聞だったのですが、パワーハラに対する対策の法律が載せてあって、あれは成立したのでしょうか。

実は今ハラスメント対策ということで、記載がございまして、行政指導とかいろいろ書いてございます。実際この法律が施行になると企業の方に対する指導とか対応であるとか、そういう変更というかわってくる部分というのはあるのですかね。これまでやってきたことに対して、さらに何か法律ができることによって新たな対策が立てられるとか立てやすいとか、そういったのがあれば教えていただきたいと思っております。

○松野雇用環境・均等室長

法律につきましては、ただ今、厚生労働省本省の労働政策審議会で検討がされております。今後、厚生労働省といたしましては、審議会の結果を踏まえて、対応を検討していくということになっております。その内容につきましては今現在は、セクシュアルハラスメント、あるいは妊娠・出産等のハラスメント防止策がございすけれども、パワーハラスメントにつきましても、審議会の結論を踏まえまして、防止に向けての対策ですとか、あるいは指導に向けての方向性等もこの結論を踏まえて、示されるのではないかとというふうに考えております。

まだ、年内には結論というような予定ではございますけれども、その結果を踏まえて指導を行いたいと思っております。また私どもも引き続き、現行ではセクシュアルハラスメントあるいは妊娠・出産等のハラスメントと合わせてパワーハラスメント防止措置も進めておりますので、法律成立するまでの間につきましても、現行の法律あるいはパワーハラスメントに対する周知啓発等も併せて行なってまいりたいと考えています。

○佐々木委員

実は12月2日、過労死等防止対策法施行ということで、ちょっと打ち合わせをする中で、過労死、その前にうつが発症等々があるんですけども、非常にパワハラによるうつの発症のが、私が現場にいたときもやはりパワハラによってうつ病というか、精神やられた方もたくさんおられました。そして、連合理事をして、相談内容が一番多いのは労働条件ですけども、次に多いのが人権、要はパワハラ、セクハラ、いじめということで、非常に今回、働き方改革の中では過労死に繋がっていく1つの入り口として大きな問題になっていくのではないかなと思いました。そして今回こういった法律が成立したかどうかは知りませんが、そちらの議論をされていく中で、やはりまだまだ不十分な法律だとは思いますが、そういったものを弾みにいろいろ対策を強化していただきたいという要望でございますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○松野雇用環境・均等室長

ありがとうございます。今の佐々木委員の意見も踏まえまして、今後も力を入れてまいりたいと思っております。

○慶田会長

はい。どうぞ。谷崎委員。

○谷崎委員

2点お伺いします。外国人雇用の問題、それから高齢者等の問題でございます。

まず、高齢者雇用の問題から先に申し上げますと、先ほどの資料の4-1、3ページで、渡辺職業安定部長からもご説明がありました高齢者の支援窓口も設置していると話がありましたが、先ほど実績において117件というのがありました。この就職希望者がどのぐらいいらっしたのか、それと今後のこういう65歳以上の高齢者の方々のマッチングの話、これを今後どのようにされていくのか。これを窓口で全てやりますということではなくて、直接的に何かそういう策を考えてらっしゃるのか、そこをお伺いしたいのです。

それと2点目が、現在、入管法改正と話がされています外国人の雇用の問題です。これも具体的な数値を示して政府が進めようとされている状況ですが、今後、技能実習生から特定の1級、2級の方に切り替わっていく方々がいらっしやると思います。それを一応、ハローワークを活用した形で進められるのではないかなと思うのですが、入国管理局の守備範囲と、それからこのハローワー

クの守備範囲とがどのように進めていかれるのか。地元熊本としてどのような外国人の雇用促進について進められる予定なのか。

その辺りについて方針的なものがもしありましたら、お話いただければと思います。以上、2点です

○渡辺職業安定部長

申し訳ありません。数字は確認しますので、ちょっとお待ちいただきたいと思えます。

1つ目の高齢者の就業促進につきましては、働き方改革実行計画や人生100年時代構想会議で、主要テーマの1つとして掲げられておりまして、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援というものは先ほども申したとおり、ますます重要だと私どもの方も考えております。

その中で、熊本労働局では55歳以上の高年齢求職者の支援に取組、先ほども説明した生涯現役支援窓口というのを熊本所と菊池所に設置させてもらいまして、職業生活の再設計に係る支援や、チーム支援というのを総合的に実施しながら、特に65歳以上の方の再就職支援というのを重点的に取り組んでおります。取り組んでいる主なものとしましては、高年齢者向け求人確保の強化、それと60歳以上専用求人というのがございますが、そういった求人に対してのマッチングの徹底、あと多様な働き方を支援するために、短時間などの就業ニーズなどの対応を考えております。

また、高齢者雇用支援アドバイザーという方を活用するなど、積極的に取り組んでまいりたいと考えるとともに、また多様な働き方という観点で、各地域のシルバー人材センターとも連携し、働きたいと願う高齢者の就職支援に務めてまいりたいと考えております。

続きまして、外国人雇用でございますが、外国人につきましては、熊本労働局、厚生労働省では、基本的には今後、外国人労働者、それと初めて外国人を雇用する事業主の増加というものが予想されることを踏まえて、国内で就労する外国人労働者の適正な雇用管理のための環境整備というものが、引き続き熊本労働局、厚生労働省としては重要であると考えております。

熊本労働局におきましても、事業主向け周知パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」というものを用いて、外国人雇用状況届出制度とか、外国人指針の認識が十分でない事業主に対して、積極的に周知・啓発というのを今後も行ってまいりたいと考えております。厚生労働省としては雇用管理の指導に重点において、今後取り組んでまいりたいと考えております。

○谷崎委員

1点目のところですが、実際、熊本県も同じことを取り組まれております。「生涯現役促進地域連携協議会」というのが作られてそこで進めようとされています。そこでこの協議会の方から話を聞きたいと思っているのですが、高齢者雇用につきましては、ここに書いてありますように、継続雇用制度の導入によって99.6%が雇用確保措置について実施済みだということで、つまり定年延長的なものがすでに進められている。この話は、産業的な措置がなされているところが多くありまして、そうするとどのような形で、65歳以上の方の求人が把握され、そしてそれをどのような形でマッチングされているのか、非常に興味があるところであります。我々としてはぜひ、人材不足の中でこの高齢者活用を各企業の方にも進めていきたいという状況の中で、県も国もそれぞれやってらっしゃる状況が垣間見えて、どこがチャンネルとして一元化されているのか、その問題もあります。どこにこういう問題を、我々としては持っていったらよいのか分からない。

それと外国人につきましても、先ほど雇用促進という観点ではなくて、環境整備の方に、重点を置くということであれば、県内において外国人の雇用促進というのは、どこが諮っていかれるのか。入管はありませんので、積極的に私どもが働きかける場所は県なのか、それとも別の所が何かあるのか、そこをちょっとお伺いしたいなと思って質問しました。それについては環境整備ということだけだったので、そうすると外国人の雇用については、特に入管法の改正がなされても、労働局としての取り組みは具体的には民間の方の事業所の方に任せて、その環境整備を行なっていくということのみにされていくのか、そのようなことでよろしいのかどうか、お伺いしたい。以上です。

○渡辺職業安定部長

先ほど数値的なご照会があった件につきましては、熊本、菊池所でその生涯現役窓口を設置しているところですが、55歳以上の有効求職者については約1,700人おります。それで熊本局全体ですと3,583人という数値でございます。

今ご指摘いただいた、熊本県でも生涯現役支援窓口というのを設置して、熊本局においても生涯現役窓口という形で、県は委託事業で確か実施されていると認識しているんですが。基本的にはやっぱり、労働局におきましても働きたい高齢者の方の就職促進というのは、非常に重要だと考えております。そのため、生涯現役支援窓口に限らず、各ハローワークにおいても、同様の取組を行っているところでございます。ですので、県は県で生涯現役事業ということで委託事業として執り行っておりますが、熊本労働局もそういった部分で県と連携できるところは積極的に連携しながら、取り組んでまいりたいと考えており

ます。

外国人の方につきましても、入管法の改正に伴いまして今後、外国人雇用の促進の部分については、どういったルールに基づいて実施していくのかということ、今、指針になるようなものを現在策定中ということで、早ければ年度内に取りまとめられると聞いております。その指針に基づいて今後、厚生労働省においても雇用促進、あと受け入れた企業に対する雇用管理のための環境整備、両方というのを今後取り扱ってくるものと認識しておりますので、当然「雇用促進はじゃあ、どこだ」という話になったときに、労働局はタッチしないとかとか、そういう話ではございませんので、その指針に基づきながら、雇用促進と雇用管理改善、両方をしっかり対応してまいりたいと考えております。

○谷崎委員

ありがとうございました。先ほどの高齢者の件につきましては、熊本だけで3,583人。全体の3,500人のうちの実績としては、まだ117人ということであれば、まだまだその求職の方々に対する充足されてない状況が垣間見られます。企業としてはそういう意味では、企業側の受け入れ環境というを整えなきゃいけないでしょうけど、今後やはりそういったマッチング機会が多くなればなるほど、高齢者の方々の雇用が進むと思いますので、先ほど局長からも話がありました、強化していくという話でございましたので、我々としてもぜひ、お願いをしたいところがございます。外国人につきましてもぜひ、就労促進という意味では企業側の受け入れ体制も、もちろん我々も整えなければいけません、ぜひそういった意味での促進のご準備を賜りたいと思います。よろしく願いいたします。

○慶田会長

それでは他にご意見ございませんでしょうか。はい、古澤委員。

○古澤委員

労働相談について、意見・質問ではないですが、少し私どもの取組を含めて、ちょっと紹介させていただきたいと思いますが、これ6-1の5ページ、このウの所を見ますと、全体での相談の件数が4,833件ということで記載されていますが、これは窓口と電話での相談の件数ということでしょうか。

先ほどの説明の中で、労働局におかれても、年々少しずつ件数が減ってきているという説明をいただきまして、私どもも取り組んでいる中で、取り扱い件数はこのように多くはないのですが、連合でも4~5年前から、若干毎年頭打ちになって件数あたりも下がってきています。そういったことで年に3回程度、

テーマを絞って全国で一斉に労働相談を実施しています。

その中で、年々下がってきていますので前回11月に実施した時は、これは本部の東京都だけで実験としてやったのですが、ネットを使ってLINE等で労働相談の受け付けを行った。もちろんいろんな周知をした中で、受け付けるのはLINEでも電話でも何でもいいとしたのですが。結果が2日間で数字は、ちょっとはつきりではないですけど150件ぐらいで2日間の中で、なんとネットでの相談が140件ぐらいで電話は4件ということで、やはり若い層の方が電話をかけてまで相談をしないというか、実際には相談することはないはずなので、ネットではすぐ相談が来るということでした。これは実験的に東京都だけでやりましたが、今後もまだ東京都だけであと何回かは実験的にやってみたい。今後のどのような受け付けに体制するかというのは、今後の課題として取り組んでいます。

そういった中で労働局としましては、これより相談件数も多いのですから、特にこちらが申すこともないんですが、このまま方向的には労働相談の件数も増やしていきたいということで、今、他にそういったネットを使っての受け付けとかを考えてられるのかというのを、少しお聞きしたいと思います。以上でございます。

○松野雇用環境・均等室長

ありがとうございます。今の段階では熊本労働局では、ネットを使ってという相談は、対応は考えてはおりません。今は、電話あるいは来所等で相談を受けている状況でございます。相談自体は減ってきている中で、実は今見ていただいた中で民事の労働相談というのが増えてきておりまして、民事の相談ですと、解決のために局長助言とか、あっせんとかを活用していただけます。今の段階では総合労働相談員と職員と一緒に、個別の相談に対して的確迅速な紛争解決を図っていくということに、主眼をおいている状況でございます。相談に対して、ご紹介いたしますと、局長助言での解決率が8割ぐらいになっております。また、あっせんにつきましても、上半期は合意率が50%ぐらいとなっています。今相談が減ってくる中では、民事にかかる相談についての援助に力を入れているといった状況でございます。今、実験的に実施されているというLINE等での相談につきましても、若い方等がやっぱり相談がしやすいというのは情報の一つかと思っておりますので、そういったような取組があるということで本省にも、前向きな意見として承ります。

○古澤委員

ありがとうございました。うちの相談ですけれども、相談の件数は減っている

のですが、その相談の内容がやはり難しいと言うか厳しい。そういった相談が増えていきますので、個々の中でも紛争関係が増えていきます。今のご回答のように今後も皆さんのためにうまくやっていただければと思いますので、よろしくをお願いします。

○松野雇用環境・均等室長

ありがとうございます。申し訳ございません。先ほど熊本局のこのみを説明しましたが、追加で説明します。厚生労働省本省では、ネットによる相談を受けているということでございまして、もしそれが熊本に関する相談が本省に寄せられますと、熊本局の方に繋げていくという形になっているということでございます。説明不足でしたので、補足します。

○古澤委員

ありがとうございます。

○慶田会長

他に何か。はい、渡辺委員。

○渡辺委員

古澤委員に関連してお伺いしたいのですが、ネットによる相談というのは具体的にどのようなものなのか、例えばメールだったり、メッセージを送るような形なのか、それとも動画アプリなどを使ってネット中継での相談なのか、こういったものなのかを教えていただければと思います。

L I N Eでメッセージを双方でやり取りしながらの相談ですか。はい。ありがとうございます。

○古澤委員

今回初めて実施しまして、内容はL I N Eでやったということでございまして、今後何が一番いいかというのは、検討していくということで、L I N Eで受け付けて、相談が来ますと1回返します。すると相談者の方もちゃんとした回答を返します。あるいは、今度は電話もかかってくるそうです。「もっと聞きたい」ということですね。そういった面も含めて、今後考えて検討していくということでございます。

○慶田会長

はい、加島委員。

○加島委員

すみません。4-1の2ページの方です。下の方ですけども、「若者や就職氷河期世代の活躍促進」と書いてあるのですが、就職氷河期世代ということを書いてある割には、後ろの方には何も説明が出てこないものですから、何かポッと出てきた感じがしまして、それを把握していらっしゃる方法とかがあるのかなということを感じたものですから、それが一つ。

それから、4ページのポリテクセンターのメディアツアーというのが11月7日にあったということでございますけれども、ポリテクセンターさんはここ3年ぐらいでパンフレットも女性向けに変えられまして、実際のところ女性の生徒さんといいますか、入職者の方もかなり増えていらっしゃると思います。こういうふうに女性が今まで進出していなかった職場の方にどんどん出ていると、もっと何かアピールする方法を考えていただければと思うのですが、何かそれなりのことを考えていただいているのであれば、また教えていただければと思います。以上です。

○渡辺職業安定部長

メディアツアーというものですが、公的職業訓練というのを知ってもらうということを踏まえて、実施したところでございますが、これは実は昨年から全県で取組を始めまして、今回でちょうど1年経過します。今後その訓練の広報という観点でいきますと、今回厚生労働省の方でもAKB48のメンバーが、全県に1人ずついるみたいで、その方がアンバサダーとして、要は訓練広報、各県の広報担当として任命されて、順次来年以降そのメンバーが広報活動を行うということです、今年、厚生労働大臣から任命されたということでお話を聞いておりますので、こういう手段を使って周知・広報に取り組んでまいりたいと考えております。

それから、先ほど「若者の就職氷河期世代の活躍促進」という部分についてですが、資料の6-1の31ページでございますが、就職氷河期世代、これ31ページの上段bの所ですが、「フリーター等の正社員就職の支援」ということで取り組まさせてもらっておりまして、くまジョブ、水道町にございますが、くまジョブの若者支援コーナーという所、あと八代、菊池、玉名安定所の若者支援窓口という所でこういった取組を実施しておりまして。6-1の31ページに実績を記載させてもらっておりますので、大変失礼いたしました。以上でございます。

○加島委員

ありがとうございました。

○慶田会長

他にございませんでしょうか。はい、田中委員。

○田中委員

先ほどの加島委員の関連ですけれども、高卒の方が県外に出ていかれて、戻ってこられて、県内で就職される。そういった何か統計とかは取られてますでしょうか。

○渡辺職業安定部長

申し訳ありません。私どもで戻ってこられる方の数値は、把握しておりません。県外に就職されて、その方が県内に、その後戻ってこられた方ですよね。数値としては把握しておりません。

○慶田会長

他にご意見ございませんか。はい、高木委員。

○高木委員

高木でございます。職業安定部のご報告に対して質問と意見と私の感想です。

資料4-1の3ページ、先ほど出てまいりましたけれども、若者についての活躍促進の部分でございまして、その中の3行目に「若者が働きやすい職場環境の整備」と書かれてございます。その中で「若者が働きやすい職場環境」、「若者」というところを重視して、職場環境のどういったところが良くなっていけば若者が働きやすいかとか考えるのかという点について、職業安定部の方ではどのように応援し、なさっているかというのを教えていただければと思います。

それに合わせて、私のそれについての感想でございますけれども、学生指導などをしておりますと学生さんの方が、非常にハラスメントというかそういった人間関係の部分に対して敏感と言いますか、人間関係でうまくコミュニケーションがとれないというようなことがありますと、ちょっと居づらくなってしまいうのを感じやすいように、私自身感じております。併せまして、今は、ハラスメント対策のそういった意味で人間関係に職場で不安を感じている労働者の方、特に若い方に対してハラスメントに対する対応策を取られますと、その部分が解消されて働きやすい傾向になるのではないかと、私が別に出席しております研究会等でも指摘されているところですので、そういったハラスメントに対する対応というのを促進していただくことは、若者に対する職場環境の

整備にも繋がってくるのではないかなと、これ私の意見でございますけれども、ちょっと付け加えさせていただきます。よろしく申し上げます。

○渡辺職業安定部長

ありがとうございます。若者が働きやすい職場環境ということで、私どもの方としましては、新卒者の早期離職率というのが全国で40.7%のところ、熊本県では44%と上回っております、企業の皆さんからは「人材確保できない」という声が聞かれるのですが、そういった中で新卒者の離職した理由というのを、最近調査した結果ですが、まず離職した理由が、男女とも「労働時間が長い」ということが離職した理由として書かれております。

それとここからが本題になると思うのですが、学生が就職先というのを検討する際に、やはり給与や賞与といった待遇面、あと休日や残業といった労働時間、それと人間関係などの職場の雰囲気というのが重視されていると聞いております。そのため、県外就職と就職後の職場定着の促進というのを図るために、職場環境の整備というものを要請させてもらっている次第でございます。以上でございます

○西職業安定部課長

職業安定部課長の西です。昨年度ですけれども、大学生それから高校生に対しまして、アンケートを取っております、その中で「どういった会社を選択しますか」とかのデータを労働局のホームページに掲示しています。そういったものを企業の方には提供しながら、こういう事業者さんを希望されていますというような案内をしてきたところであります。

○松野雇用環境・均等室長

先ほど学生さんのハラスメント受けにくいような職場環境ということですが、各大学とか専門学校等回りまして、労働法制の普及を図っております。その中でも、ハラスメントに対する事業所の対策等の紹介等もさせていただいているところです。委員の意見も踏まえて、対策の強化も図ってまいりたいと思っております。どうもありがとうございます。

○渡辺職業安定部長

先ほど、職業安定課長の西からご紹介をさせていただいた調査結果ですが、熊本県内の学生さんの就職先選択のポイントですが、働きやすさというのは実際一番多く58.6%、順に仕事の内容ということで21.8%、給料等の処遇が19.6%でした。働きやすさという中で何を見ているかということ、おっしゃ

った人間関係だとか、休みが取りやすいとか、残業が少ないとか、そういったことを重視しているという結果になっています。

○慶田会長

他にご意見ございませんでしょうか。はい、永田委員。

○永田委員

私どもの事案ですけど、ご存じだとは思いますが、私は、自動車学校を経営しています。高齢者の免許の更新に関しては、70歳以上の方は免許の更新の前に、自動車学校などで高齢者講習という講習を受けなければ更新ができないという制度になっています。今、団塊の世代の方たちがだんだん70歳に近づいてきて、高齢者講習の受講者がすごく多いのです。今は、受講待ちが4ヵ月くらいです。それは受け入れ態勢のマンパワーが足りないということで、私どももマンパワーを増やすために、私の会社に63歳とか65歳、66歳という方を雇い入れて、そちらの方たちに資格を取ってもらわないと高齢者講習ができない。66歳、67歳の方を今度、4月に雇い入れるということで、資格を取りに行くため、茨城県の中央研修所という所で一週間くらい、研修を受けてもらいました。そこで公安委員会から資格をいただくのです。

私ども定年が60歳で、希望があれば延長して、私の会社には71歳までいるのですが、健康だとかそういうことで少しずつ延長しているのです。66歳以上の方も雇い入れを今度から実施します。65歳以上の雇い入れをするということで、契約社員でないと難しい。ちょっとできないかなと思っています。定年を今度65歳に変えようと思っているのですが、66歳以上の方の正社員雇用はなかなか難しいかなと思っています。1年ごとの契約にしたいと思ったときに、労働局のキャリアアップ助成金を使わせていただいて、資格取得のための研修の費用の助成金をいただく際に、問い合わせしたら、正社員でないとちょっと難しいという場合があったのです。今後、こういう高齢者雇用をしていく上で、65歳で、すごくお元気な方がいらっしゃるんで、そういった方をどんどん入れていきたいと考えたときに、正社員だったら対象だけど契約社員だったら対象ではない。そこら辺のことを考えていただければ、私ども雇用をする側では資格を取らせて、70歳まででも務めていただける体制が取れるのじゃないかなと思います。

○渡辺職業安定部長

助成金の制度に対する要望という認識でよろしいでしょうか。

○永田委員

そうです。

○渡辺職業安定部長

今の意見を踏まえて本省に、永田委員のようなご意見もあるということでお伝えさせていただきたいと思っておりますので、ご参考にさせていただきます。ありがとうございます。

○慶田会長

他にご意見ございませんか。はい、佐々木委員。

○佐々木委員

先ほどいろいろお話させていただきまして、まず冒頭、局長の方から働き方改革の話の中で、気になっているのは36協定を締結しているところは、21,000件ぐらいですかね。大体、全事業所の40%ぐらいですよ。連合でも今年から来年にかけては36協定の締結、これを徹底させようと考えています。

ただこれは労働組合があるところは、我々にできるのですけれども、そうではないところは、36協定は届けが要りますよね。ということは届け出をしていない企業はどこか労働局は分かるわけですよ。そこを重点的にやってらっしゃるのかどうか。6-1の資料を見てそこまでは踏み込んで書いてなかったものですから。ということで、使用者側の皆さん方も協力していただきたいし、元々その管理監督の部署である労働局さんにもそれを徹底していただきたいと思っています。今回の働き方改革の願望というのは、長時間労働抑制だろうとは思っています。一番の諸悪は、長時間労働、これ使用者側も労働者側も、「時間外労働というのは協定を結ばないとできないんだよ」という基本的なものが分かっていない。そして、労働基準法改正の中で、上限規制ができて罰則規定もできたのだから、いよいよ36協定の締結をあらゆる企業でやっていくという、こういう運動をぜひ作っていきたいと思います。方法としてはそれぞれの立場で考えていただきたいと思うんですけども、我々としてもこの36協定を本年から来年と、頑張っただけまいますので、労働局の方も強力に押し添えていただきたいという要望でございます。

○神保局長

ご指摘の点は十分、承知をしているつもりです。労働組合さんがあるところは、確かにあまり心配はしていないのですけれども、それ以外のところは、やはり協定締結の当事者を適正に選出していただくところから始まるということ

です。実は私ども主催する説明会では、適正な労働者代表の選出ということから、説明をさせていただいているところです。併せまして、ご指摘のように、これから36協定を結ぶ上での上限があるのに36協定さえないというところについてはしっかり是正をさせなければならない。これも現行法令を改正法令の説明をするだけじゃなくて、現行法令の基本的なところを必ず説明会で説明をするようにしているところですから、さらにご指摘もあったということで徹底をさせていただきたいと思います。

○慶田会長

はい、加島委員。

○加島委員

別な話ですが、私は、県のブライツ企業の審査員もやっています。その中で出てきた話ですが、会社としてはブライツ企業というぐらいであって「うちのいい会社ですよ」という話で申請を出してきます。「朝早くから皆、会社の周りを掃除している」と、「朝礼も早くからやっている。いい会社だ」と言うのです。しかし、働く方からしたら「これは残業時間じゃないか」というところもあります。その辺が、変にうまくいってないようなところもたまに聞くものですから、こういったものをどういうふうに解釈していけばいいのか思いまして、何かアイデアがありましたらぜひ教えていただきたい。

○神保局長

労働時間の考え方としては判例などでも、使用者の指揮管理下にある時間ということで、労働をしているということですが、具体的にどこからどこまで労働時間なのかと個別的に判断をするしかないので、そこはご相談をいただいて、具体的に「ここは、労働時間、ここは、労働時間ではない、ここがどちらともとれる」みたいな形で判断をすることになるかと思います。

実はこの4月から、この全ての企業では、管理監督者の方を含めて労働時間の把握義務というのが、課せられます。これは罰則がついていませんけれども、お願いをすることになっています。そういう意味では、きちっと労働時間を把握していただいて、その上で時間外手当を払うべきなら払うと、労働時間を短くすべきなら短くしていただくということをしていただくのが出発点になるのかと思っています。

○慶田会長

よろしいでしょうか。他にございませんでしょうか。

○吉村委員

県立大学の吉村です。すみません。時間的に最後だと思いますが、この審議会の議論では、どうしても今、人間の労働という形での問題が中心になっております。

ただ、近時マスコミ等、いろいろ報道とか見ておりますと、「A I」とか「ロボット」とか「自動運転」といったようなことが取りざたされています。現在もそうでしょうし、将来的にも人口減少と労働力不足ということが、ますます進展するということで、もちろん人間の労働ということも重要ですが、そこを補う形での機械とか、A I技術を使っての労働力の補助、補助になるのか主体になるのか分かりませんが、そういったものが今議論されている。事業所、会社等におきましても、一部そういうのを少しずつ導入しつつあるということも聞いたりはしますけれども、今現在はともかく将来的にそういう技術的な進展を考慮しながら、労働問題を考えるような、あるいはA I導入とか言っていることを事業者さん向けに、「推薦する」あるいは、「考えていく」と言うか、そういった今後の方針みたいなものがもしありましたら、聞かせていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○神保局長

今、本省の方でも検討しているところですけど、総論的に言うところのA Iなり、この人工知能がどういう方に進んでいくかというのが一概に言えないだろうというのが構想論的な結論になっています。業種ごとにそれぞれどのぐらい増えるのか、減るのかというのをきちっとこれから分析していこうということで、今、検討を進められているところでございます。

一方、先ほどのお話に出たような働き方改革は、一つはやはり長時間労働というところに着目をしてですけども、労働力の投入量が制限されるということでございますので、そういう意味では生産性向上ということと切っても切り離せないところがございます。そのため、生産性向上のためのツールとして、A Iですとか人工知能は当然、活用されるべきだろうと思われまして。それは間違いありませんけれども、じゃあどれぐらい雇用に問題があるかと言いますと、先ほど申し上げたとおり、個々の業種ごとに精査を進めていこうという段階にあるというところでございます。

○吉村委員

ありがとうございました。

○慶田会長

それでは、活発なご議論をしていただいたのですが、意見も出尽くしたようですので、以上で「平成30年度労働行政運営方針に関わる実施項目の進捗状況」についての質疑・意見交換を終了いたします。本日、出されたご意見については、事務局において今後の取組に反映させていただくようお願いいたします。

次の議事4の(2)その他に移ります。委員の方々に特に何かお話をしておくことはございませんでしょうか。

事務局からはございませんでしょうか。

では、特になければこれで平成30年度第1回熊本地方労働審議会を終了いたします。

最後に神保労働局長から一言お願いいたします。

○神保局長

本日は限られた時間の中、ご出席委員の先生方からは貴重なご意見をいただきまして感謝申し上げます。今回いただいた意見の多くは、人手不足の中で、まだ労働力率を上げる余地もございます。高齢者あるいは外国人の活用、さらにはご相談が多いいじめや嫌がらせ、若者の定着、県外流出の防止等、熊本における実情を踏まえて、より効率的な成果が得られるよう工夫を行いながら進めていくべきというご意見、あるいは先ほども出ましたAIあるいはネットの活用等、新しい動きを踏まえた対応も考えるべきだと、そういうご意見だったと拝聴した次第でございます。

ご指摘いただいた点は、ある程度踏まえているつもりでございましたけれども、そうした方向性をさらに具体的なものとさせていただくべく検討を進めていきたいと思っております。そうした中で、労働局、監督署・ハローワークが「熊本にあって良かった」と評価いただけるよう、行政運営に生かしてまいりたいと考えております。本日は誠にありがとうございました。

<議事録署名人>

会 長 (平成 年 月 日)

労働者代表委員 (平成 年 月 日)

使用者代表委員 (平成 年 月 日)