

平成30年度
第2回熊本地方労働審議会議事録

1 日 時 平成31年3月13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、田端委員、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、森岡委員

(使用者代表委員)

梶川委員、加島委員、谷崎委員、永田委員、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 議事内容

○中川監理官

定刻となりましたので、ただいまより、平成30年度第2回熊本地方労働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。

まずはじめに、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、16名の方にご出席をいただいております。従いまして、地方労働審議会令第8条の規定によります、委員の3分の2以上の出席という成立要件を満たしているということをご報告申し上げます。

次に委員の皆様のご紹介でございますが、こちらにつきましてはお手元の「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。

また本日は使用者代表の水足委員につきましては、ご欠席でございます。

それでは議事に入ります前に局長の神保よりご挨拶を申し上げます。

○神保局長

ただ今ご紹介を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、委員の皆様方におかれては、年度末の大変お忙しい中ご参加いただき誠にありがとうございます。

本日は、当局の来年度の行政運営方針（案）についてご説明をさせていただきます。また、当局の行政運営につきまして、修正・強化すべき点、継続すべき点等といった事項についてご議論いただきたいと思いますと考えております。

運営方針案全体の概要につきましては、担当部・室長から説明させていただきますので、私からは本年度の運営方針を策定するにあたりまして、今までの策定方針と大きく異なる2つの基本的な考え方を採用させていただきました点について、簡単にご説明をさせていただきます。

それでは資料1-1 運営方針案のところをお手元にご用意ください。そちら2~3ページをご覧ください。従来の運営方針と大きく異なる1点目でございます。従来、重点項目を並列で書かせていただいておりますが、今回、最重点施策というものを抜き出しまして、先頭に明記させていただいたということでございます。今回、最重点施策として2つ取り上げさせていただきました。

その2つについてございますが、昨年4月以来申し上げている「働き方改革」と「人手不足分野における人材確保対策」でございます。

全国的には平成37年、2025年にかけて高齢者が急増して、その後も増加を続けるというのが当面の人口動態上の課題でございます。あわせて2025年以降につきましては、現役世代が急減するということが問題とされているわけでございますけれども、熊本県では、この2ページの上のグラフを見ていただきますとわかりますとおり、熊本県における高齢者、来年平成32年に55万人になった後、平成37年、2025年にわずかに増加をして56万人になった後は減少に転じるということでございまして、高齢者の増加する時期がほぼ終了している。一方、現役世代、生産年齢人口につきましては、平成32年からの10年間に約10万人弱減少するというので、現役世代の急減局面に講ずるということで、労働参加率の向上によります就業者の確保が急務となっておりますということでございます。

また、そうした構造的な要因に基づく求職者の減少と、高齢者の増加に伴います医療保険業の求人の増加、さらには景況感の変動という点では全国的な景気の持続、さらには復興・復旧需要に支えられました求人の増加によりまして、熊本県内の昨年平成30年の1年を通じました平均有効求人倍率は1.69倍となっております。統計を取り始めて以来、過去最高を記録するというので、人手不足の状況が厳しくなっているということでございます。

このため、この2つの事項につきまして最重点として取り組むことといたしまして、労働局・監督署・ハローワークが一丸となって最優先で取り組みたいと考えているところでございます。従いまして、監督署・安定所が連携して各種事務を行わせていただくということで、ハローワークでは4月以降求人の説明会をさせていただくのですが、そちらにつきましては年度当初から監督署あるいは雇用環境・均等室が働き方改革に対する説明会を行わせていただく。あるいは、昨日から国会でも審議しておりますけれども、幼保の無償化、こちらが予定をされているわけですが、それに伴いまして、女性の労働参加率の上昇にも耐えることができるよう、安定行政におきましては、保育士の職場体験講習会、保育士マッチング強化プロジェクト等さまざまな取組みを予定しているわけですが、監督署についても保育所について積極的に雇用管理の改善に向け指導を行う等、局の組織をあげてこの2つの課題に関し、労働行政という側面から最重点で取り組んでまいりたいと考えております。

大きな2点目でございます。先ほどご説明したこととも関連いたしますが、本省の示唆もございまして、これまでは基準、雇用環境・均等、安定と部署ごとに運営方針を書かせていただいたものを改めまして、実際に行う施策や課題ごとに運営方針を書くようにさせていただいたということでございます。

例えば、外国人労働者をめぐる課題1つとってみましても、安定行政だけ、基準行政だけのという取り組みだけでは限界もあるということでございますし、熊本県・熊本市等地方自治体や法務省等、関連の行政機関との連携が不可欠になっているということで、課題に対応する対策について把握・検討しやすい形にさせていただいたということでございます。

これら2つの点は本年が初めてということで、こなれていない部分があるかと思えますけれども、行政の最重点の見える化、関係する部署が多い施策に関する連携等の見える化の試みとしてとらえていただきまして、ぜひご承認いただくようお願いするとともに、足らざる点、改善すべき点等につきまして、忌憚（きたん）のないご意見をいただきますようお願い申し上げます。

なお、本日用意しております運営方針（案）には、最近、年末から関係者の皆様にご心配ご迷惑をおかけしております、毎月勤労統計調査の不適切な取り扱いに起因します雇用保険、労災保険等の追加給付の案件を記載してごさいませんが、必要となっている追加給付について工程表に沿って着実に実施する旨追記したいと考えておりますので、この点を含めてご審議をいただきますようお願い申し上げます。冒頭の挨拶とさせていただきます。本日のご審議どうぞ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が、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したいと思います。慶田会長、よろしくお願いいたします。

○慶田会長

皆様、おはようございます。今朝、NHKの情報番組でドラマがあつてまして、働き方改革の話が出てきまして、やはり民間でもいろいろ政府が重点的に押しているこの働き方改革についての意識というか、関心が高い、企業も先端的にやっていく、週労働時間35時間以下にすると、そういう話でした。休日の取り方を、ある企業では一斉に取る、企業全体として休暇をとる、そういう制度についての話でした。また視聴者からも質問があつていました。

ここにおられる労使の皆様、また労働局の職員の皆様、この働き方改革の中の最前線で奮闘されているかと思っております。今日は皆様におかれましては、本日の議事進行につきまし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、本日の議事録署名は労働委員からは古澤委員、使用者委員からは渡邊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、今回の審議会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程第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

事務局より資料の説明の方をさせていただきます。
本日使用します資料につきましては、お手元にお配りをしております「平成30年度第2回熊本労働審議会資料」でございます。インデックスNo.1～6まででございます。

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。

まず、資料1-1、平成31年度熊本労働局行政運営方針（案）についての事務局一括で説明を受けた後に、質疑・意見交換を行うことにします。

それでは雇用環境・均等室長から説明をお願いします。

○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。働き方改革の推進につきましては関連法の改正がございまして、関係機関・労使団体の皆様には、多大なるご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

私からは雇用環境・均等室の推進する平成31年度の労働行政運営方針（案）について説明いたします。資料2になります。要旨が書かれております資料2-1をご覧ください。

平成31年度に取り組む事業といたしまして2つの柱で示しております。そして、それぞれの取り組む主な項目といたしまして、5つ明記しております。四角の枠囲みの中が30年度の事業の実績となります。

1つ目の柱が、働き方改革による労働環境の生産性向上の推進です。1項目目としまして、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等です。今年度は働き方改革関連法が成立しまして、関係機関・団体等の協力を得まして、熊本管内で広く周知啓発を行うことができました。労働局主催の説明会といたしましては、県内9カ所10回開催させていただき1,643人の参加を得たところでございます。説明会終了後には、個別相談を実施いたしまして、年休の事業主の時季指定の方法ですとか、非正規雇用労働者の均衡待遇に関する相談等が寄せられたところでございます。

また「働き方・休み方改善コンサルタント」を雇用環境・均等室に配置しております。個別の企業を訪問し支援等を今年度は155件行っております。

今年度より、中小企業等へ就業規則の作成や賃金の見直し等、働き方改革の技術的支援を行う「働き方改革推進支援センター」を設置いたしました。セミナー開催や出張相談会企業への個別訪問を通して支援を行ってまいりました。センターの事業運営につきましては関係機関・団体とのご協力を得ましてスムーズに実施ができたところでございます。ありがとうございます。センターには助成金に関する相談が多く寄せられまして、時間外労働等改善助成金のインターバルコースにつきましては、昨年度の3倍を超える申請がございました。また業務改善助成金につきましても、センターの相談から申請に結びついた企業も出ております。

次年度も引き続き、働き方改革推進支援センターが設置されます。また各種助成金の拡充も予定しております。雇用環境・均等室のコンサルタントとも連携を図りながら、支援制度の活用による働き方改革関連法に沿った企業の自主的な雇用管理の取り組みを促進してまいりたいと考えています。

その他、関係機関・労使団体等を通じて、働き方改革に関連する情報や意見交換等を頂戴し、施策に反映する働き方改革推進協議会を昨年10月に開催いたしました。今年度から雇用管理の専門家でいらっしゃる社会保険労務士会に

も委員としてご参加いただいております。また、新メンバーにより、協議会において「熊本働き方改革に向けた共同宣言」を採択させていただいたところです。また、企業におきましても今年度16社に「くまもと働き方改革宣言」をいただきました。時間外労働の削減や、両立支援の推進等に関するさまざまな宣言をいただいているところがございます。平成31年度につきましては、県内各企業の働き方改革の取り組みを取りまとめまして参考事例として提供できるようにしていきたいと考えております。

また今年度は、4つの信用金庫と働き方改革の連携協定を締結しまして、今後は企業に対して助成金等による働き方改革の支援と、生産性向上の支援を金融機関と連携して行ってまいります。

次に2つ目の項目といたしまして、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保であります。「パートタイム・有期雇用労働法」が制定されまして、大企業では来年の4月から、中小企業は再来年の4月から適用されます。昨年末に省令・指針が出されまして県内各地で説明会を開催し周知してまいりました。企業の具体的な取り組みはこれからといった状況です。基本的な考え方や事例を示したガイドラインや、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の格差を分析する取組手順書も策定されました。また業種別の導入マニュアル等も今年度策定される予定です。随時、厚生労働省及び熊本労働局のホームページの方に掲載して提供してまいりたいと考えております。また平成31年度は、来年度法の適用となる大企業を中心に個別の企業訪問や、集団的報告徴収、ワークショップ等によりましても、積極的に周知、企業の取組促進を図ってまいります。

その他、熊本労働局では非正規労働雇用者の「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定しております。平成28年から33年までの5年間のものですが、今年度が中間年ということで働き方改革関連法の成立も踏まえまして、現在見直しを行っているところがございます。見直しが行われましたら、プランの方はまた労働局のホームページに掲載し、プランに沿って取組みを推進してまいります。

また非正規雇用労働者の公正な待遇の確保につきましては、有期雇用労働者のスムーズな無期転換に向けて引き続き、次年度も総合労働相談窓口における相談対応、認定調査員による周知啓発、雇止めの問題等がみられる企業に対する啓発指導を行ってまいります。

続きまして、3項目目の総合的ハラスメントの推進です。掲載しております表をご覧くださいますと、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等のハラスメントの件数は減る傾向が見られますが、一方、パワーハラスメントにつきましては、前年度698件から、今年度1月末で783件と85件多くなっています。

次のページの個別紛争解決促進法による助言やあっせんの内容をご覧くださいと、 「いじめ・嫌がらせ」の助言がこれまで10%台であったものが25%と倍以上に増えております。また、あっせんにつきましても「いじめ・嫌がらせ」が44%と半数近くを占めております。31年度につきましても、総合的なハラスメント対策を推進してまいります。特に12月を「ハラスメント撲滅月間」として特別相談窓口を設け対応してまいります。法違反が見られる場合は行政指導により是正を図り個別の紛争には紛争解決援助制度の利用を促進してまいります。

パワーハラスメントに関する法案が閣議決定されまして衆議院に提出されたところがございます。今国会で成立しましたら、平成31年度の後半は積極的な周知啓発を行ってまいります。

次に2本目の柱でございます、人材確保支援や多様な人材の活躍促進等でございます。項目としましては4つ目となります。女性活躍推進ですが、法に基づく実効性を獲得するために、義務企業に対する報告徴収等を実施して、法違反に対しては助言等を行い、女性活躍の各企業の取り組みについては情報公表の促進を図ってまいります。

その他、努力義務企業等に対しましては、助成金の活用や「えるぼし認定制度」等を周知して働きかけを行ってまいります。男女雇用機会均等法の履行確保対策につきましても企業訪問による働きかけを実施してまいります。なお、この女性活躍推進法につきましても、改正法が国会に提出されまして、義務企業が現在対象となっております常用労働者数301人以上から101人以上に拡大されることとなっております。こちらも成立いたしますと、積極的な周知を図ってまいりますこととしております。

最後に5つ目の項目でございます。職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進です。非正規雇用労働者が約4割を占める中で、「産休や育児休業を申し出たら雇い止めにあう」といった相談が依然として雇用環境・均等室に寄せられています。非正規雇用労働者にも要件を満たせば育児休業が取得できます。有期雇用労働者の育児休業の取得等につきましては、企業訪問を通して適切な運用を図ってまいります。また高齢化の中で介護が社会問題となる中、1年間に約10万人近くの方が介護を理由に離職していると言われております。当室では今年度、同業種を集めてワークショップを開催し、介護休業制度等をテーマに情報交換、意見交換等を行い好評でした。その他、直接介護をしている人に介護休業制度を周知してもらえよう関係機関や団体等を通じて当局作成資料で周知をお願いしたところです。次年度も引き続き両立支援助成金等の活用を図り、育児・介護休業法の周知・定着を進めてまいります。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定届につきましては義務企業

の99%が提出いただいています。「くるみん認定制度」については現在21社となっていますが、31年度につきましても県等とも連携を図りながら、努力義務企業への取り組み促進を図ってまいります。

本日、参考資料といたしましてNo.2—2から後に4種類、働き方改革の関連の資料をつけております。お時間がある時にご覧いただければと存じます。平成31年度は働き方改革関連法が随時施行されます。その中で、労働局内の連携をはじめ、関係機関・労使団体等とのより一層の連携を深めた業務推進が求められていると考えております。

雇用環境・均等室では、以上申し上げました項目を中心に業務を推進してまいりたいと考えておりますのでよろしくようお願い申し上げます。私からの説明は以上で終わらせていただきます。

○中川監理官

次の説明に入らせていただきます前に、資料の訂正の方を申し訳ございませんがお願いします。資料No.1全体資料1—1のところでございますが、こちらが「平成30年度熊本労働局運営方針（案）」となっております。「平成31年度」の誤りでございますので、申し訳ございません、訂正してお詫び申し上げます。その前のページの資料No.1の局全体資料と書かれてございます。こちらも「平成30年度」となっておりますが、「平成31年度」の誤りでございます。申し訳ありませんが、よろしくお願いいたします。

○本多労働基準部長

労働基準部長の本多でございます。では、労働基準部からご説明させていただきます。その前にまずは、日頃より委員の皆様におかれましては、労働基準行政にご理解とご協力を賜り、この場をお借りいたしまして厚く御礼を申し上げます。

労働基準部からは、昨年度と特に変更・追加した項目につきまして資料No.3—1基準部説明要旨を用いまして、行政運営方針の（案）の中の10項目についてご説明させていただきます。では要旨の方をご覧いただけますでしょうか。「労働時間法制の見直し」についてでございます。これは行政運営方針9ページの13行辺りに記載されております。働き方改革関連法が昨年7月6日に公布され、本年4月から順次、施行されます。これは労働基準法施行以来71年ぶりの大きな改正となります。すでに説明会や新聞報道されております。ここでは主な改正点を3つ掲載しております。上段から、時間外労働の上限規制でございます。これは月45時間、年360時間の時間外数に上限を設けたものです。資料3—2に36協定のパンフを添付しておりますので、後ほどご覧

いただきたいと思います。

また説明要旨の2の中段の方には、年5日の年次有給休暇の取得義務が記載されております。これは自ら有休を取得しない労働者に対しては、年5日分について使用者が労働者の意見を聞いて、希望を踏まえて時季を指定するといったものです。

最後の3段目には、労働基準法ではございませんが、労働時間設定改善法の改正の内容で、努力義務規定である「勤務間インターバル制度」を記載しております。これは、前日の終業時間から翌日の始業時間との間を一定時間、インターバルを確保する仕組みを設けるというものでございます。

この他に、フレックスタイム制の拡充や、高度プロフェッショナル制度、労働時間の適正管理等の改正が盛り込まれており、これらにつきまして、説明会・セミナーをはじめとして、来年度も働き方改革関連法の周知・指導を進めてまいります。

続きまして2項目目でございます。2ページの方に入りまして、こちらには長時間労働に関する項目をあげております。行政運営方針では9ページの29行辺りに記載しております。長時間労働に関する労働相談につきましては、前回11月の審議会においてもご報告いたしましたが、本年度は減少となっております、高止まりの傾向にございます。

その下の枠の中には、29年の「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導」の件数を記載しております。本年度上半期では、115事業場に監督を実施し、労働基準法違反が97事業場84.3%、そのうち違法な時間外労働、36協定超えや36協定がないという事業場が62件ということになっております。長時間労働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ございません。対象とした事業場は、監督署への相談や労災申請等の各種情報を基に対象としております。熊本におきましても長時間労働はこのような存在しているということでございます。

そのために、枠下の丸の所にある毎年11月に過労死等防止啓発月間にあわせて、「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。今年度は、セミナーの開催、労働局長による企業視察、過労死のシンポジウム等を開催する等してここに掲載しておりますポスターを活用して、周知啓発に努めてまいりました。来年度は、先ほどの時間外労働の上限規制等の周知、36協定の提出の促進、また監督署においては協定時の労働者の代表の適正な選出等を窓口にて指導する等、懇切丁寧に実施することを記載しております。

続きまして3項目目でございます。3項目目には、労働条件の確保改善、行政運営方針（案）では10ページの22行に記載しております。本年度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。そのうち58

3、約55%において、労基法等関係法令の違反が認められております。29年度は3,146事業場に監督指導しておりますので、本年度におきましても同程度の監督件数を予定しております。

要旨の黒丸の所をご覧ください。申告受理件数を記載しております。申告というのは、労働基準法104条に基づいて労働者から監督署や労働基準監督官への申し出を行うこととございます。申告につきましては、経済的影響もありまして経年的に減少傾向にあります。特に平成28～29年と減少しておりましたが、平成30年は若干の増加傾向にございます。

続きまして、「賃金不払残業の防止」についてでございます。これは、行政運営方針の10ページの31行辺りに記載されております。各監督署に寄せられた相談件数は、平成30年は減少となっております。賃金不払残業とは、労働時間、残業時間を把握しておらず、残業代を払っていないことが賃金不払残業ということにございます。

この青いグラフを見ていただけますでしょうか。ここには賃金不払残業の平成25～29年までを記載しております。折れ線グラフが是正企業数で、青い棒グラフが是正支払額となっております。平成29年度を見ていただきますと、265社へ是正指導を行い、是正支払総額約15億円となっております。他の年度と比べて、この15億円は高いという理由であります。これは1企業が最高額9億円超えがあったことから多めの15億円となっております。来年度も労働条件の確保改善、賃金不払残業の防止に努め、重大・悪質な法違反につきましては、厳正に対処してまいる所存でございます。

続きまして4項目目でございます。運営方針の10ページの39行には、「中小企業への配慮」について記載しております。働き方改革関連法が7月6日に公布されて以降、各関係機関のご協力のおかげで順調に周知、説明会等を開催させていただいております。本年4月からは、6つの監督署におきまして「労働時間改善指導・援助チーム」を設け、このオリジナルパンフレットによる周知を行い、きめ細やかな相談支援に努めてまいっております。

昨年9月末現在でございますが、働き方改革推進支援センターを含めた熊本局全体として、延べ21,500事業場が説明会に参加され、これは県下の事業場数の全体の4割にあたる数となりました。また、あわせて各監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を昨年4月から設置しております。そこでは窓口相談、電話相談を9月末までに458件と件数も上ってきておまして、働き方改革への認識の高さが窺え、来年度も同様にきめ細やかな相談支援に務めてまいります。

5項目目でございます。ここには「特定の労働分野における労働条件確保改善対策」を記載しております。行政運営方針では11ページ15行目に記載し

ております。特定分野としまして、自動車運転者、障害者、派遣労働者等を記載しておりますが、その中で特に外国人労働者について説明させていただきます。外国人技能実習生につきましては、平成29年の監督指導の状況を要旨に記載しております。具体的には、平成29年は監督指導75事業場、法違反が47事業場、62.7%と、全国平均の法違反が70.8%ですので、やや違反率が低くなっております。違反の内容といたしましては、労働時間が3割弱、割増賃金が17.3%等の違反がございました。ちなみに熊本県におきましては、平成28年同じような監督を80事業場に実施し、その中で違反が59事業場、違反率が79.8%と約8割の違反でしたので、今回平成29年と比較しますと、違反率は若干の改善となっております。熊本県におきましても、実習先が、農業が60%以上、製造業、繊維縫製業、建設業の職種に多くおられ、出身国として、ベトナム、中国が多い状況にございます。

一方、昨年12月7日付の新聞報道において、県下では平成29年、最多の222人の技能実習生の失踪があったところ、平成30年11月末では、既に失踪者が229人となったと報道が記憶に新しいかと思えます。労働基準部といたしましても、来年度、農業に従事する技能実習生の労働条件確保として、監理団体との連携を通じたアプローチを現在検討しているところでございます。また、ご承知のとおり、技能実習生以外として入国管理法の改正により、本年4月から特定技能者として外国人材の受け入れが開始されます。外国人労働者につきましては、法定労働条件の確保に問題が認められる事案が多いことから、これらについても適正に対応してまいります。

特に、資料No.3-3にあります産業別最低賃金に関しましても、適用される業種で働いている技能実習生や外国人労働者にも日本人同様に特定最賃が適用されるということを知らない事業主もいまだ多く存在しますので、これらにつきましても法の遵守も含めて広く対応していくこととしております。

また、それにあわせまして、私ども労働局では、4月以降、外国人労働相談員、中国語を予定しておりますが、労働局の監督課と、八代の監督署に配置する予定としておりまして、外国人からの労働相談に対応できる体制を整備することとしています。今後とも入国管理局、外国人技能実習機構との相互連携いたしまして、技能実習生、外国人労働者の労働条件の適正確保に努めてまいります。

続きまして6項目目でございます。安全衛生部門の「第13次労働災害防止推進計画」に関してでございます。行政運営方針の13ページ31行に記載してございます。平成30年度を初年度とする5か年計画を策定しまして、業種毎に目標を設定して来年度も労働災害の減少に務めてまいります。

労災補償に関しましては資料No.3-4と3-5に記載しております。適正な

労災保険給付につきましては、今後とも対応してまいります。特に説明要旨 6 ページにあります「労災かくしは犯罪です」というポスターを載せております。労災かくしの排除に関しましては、本年 2 月に県内において「労災かくしの事業場」を送致する等、労災保険の適切な運用に関して、引き続き司法処分を含めて厳正に対処してまいります。

最後の 10 ページの治療と仕事の両立支援につきましては、そこに書いてありますとおり、中規模のシンポジウムを来年度予定しておりますので、これにつきましても周知広報を進めてまいります。以上、労働基準部の説明でございます。

○渡辺職業安定部長

熊本労働局職業安定部長の渡辺でございます。日頃より職業安定行政の業務運営にご理解、ご協力いただきまして厚くお礼申し上げます。私の方から、職業安定行政の運営方針について、資料の 4-1 に沿って主な運営方針について説明させていただきます。

早速ですが、運営方針の要旨をご覧ください。1 つ目の「人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化」の A 「マッチング支援の強化」についてです。雇用情勢の着実な改善や、平成 28 年熊本地震からの復興需要等により福祉、建設、警備、運輸の分野を中心に人手不足が顕著になっており、これらの人手不足分野については熊本安定所に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や地域の関係機関と連携し求職者向けセミナーや、就職相談会等、マッチングに向けた取り組みを行ってまいります。この「雇用管理改善による魅力ある職場づくりの推進」につきましては、雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用により雇用管理改善の推進等を図ってまいります。

また、「魅力ある職場づくり」を推進するため、雇用環境・均等室や労働基準部とも連携して求人者向けセミナーを開催してまいりたいと考えております。ウの「地域雇用対策の推進」につきましては、新卒者の県内就職促進のため、新規高卒者に採用を予定している県内企業の魅力や仕事情報を生徒・学校に発信し、企業の人材確保に資する取り組みである「地元就職応援サイト」の充実を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、(2) A の「安定所のマッチング機能の強化」についてです。マッチング業務において特に中核的な業務の成果を測定する指標である「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、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

る取り組みを実施しております。平成31年度につきましては、まだ本省と調整中ではございますが、現時点で、就職件数24,408件、充足件数23,955件、雇用保険受給者の早期再就職件数8,269件以上を目指して取り組んでまいります。

続きまして、「職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進」についてでございます。求職者に対する更なる支援の強化として、就職に至る過程での十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要というのがあることから、求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図ってまいります。求人者に対する充足支援の更なる強化につきましては、良質な求人の確保に努めるとともに、求人票の完全記入等、求職者同様、基本業務の徹底を土台に、積極的マッチングを推進してまいります。また、求人受理にあたりましては、求人内容の正確性、適法性の確保に努め、特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時保留を含め、厳正な指導を行ってまいります。

続きまして、イの「地方公共団体と一体となった雇用対策の推進」、ふるさとハローワークについてでございます。ふるさとハローワークは、地域住民の就職の促進及び利便性の向上を目的に、県内4市、山鹿、荒尾、宇土、上天草市で、市町村の庁舎を活用し、国と市共同で運営しています。次年度も地域の実情に応じた雇用対策を一体的に推進するよう、密接な連携を図ってまいります。続きまして、(3)「外国人受け入れの環境整備等」についてです。外国人材の受け入れについては、平成31年4月より新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、特定技能外国人等の地域における安定した就労を促進するため、地方自治体と協力して事業主に対するセミナーを開催する等、事業主による雇用管理の改善に向けた取り組みを促すとともに、地域のハローワークに外国人が来訪した場合には、通訳の活用等により本人の希望を丁寧に確認しつつ、外国人と地域の企業等とのマッチング支援を行ってまいります。また、労働関係法令の改正等を踏まえ見直しを行っている外国人指針に基づき、適切な事業所訪問計画のもと、雇用管理の改善に係る指導を行ってまいります。

続きまして(4)「障害者の活躍促進」についてです。公的部門における障害者雇用については、各府省向けセミナー・職場見学会等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進し、また安定所に就職支援ナビゲーターを配置し、各府省における障害者の雇用の促進や雇用された障害者の職場における定着を図ってまいります。平成30年4月からの法定雇用率引き上げに伴う就労支援の強化につきましては、障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じた障害者雇用に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、企業向けのチーム支援の体制を整備することや職場実習を積極的に実施するとともに、障害者の職

場適応に向けた支援としてジョブコーチ支援が有効であることから、障害者雇用率達成指導や各種セミナーの機会をとらえ、これらの取り組みについて積極的に周知を図ってまいります。

続きまして（５）の「高齢者の就労支援・環境整備」についてです。高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、熊本安定所および菊池安定所に設置された高年齢者専門の相談窓口であります「生涯現役支援窓口」を平成31年4月より八代安定所、玉名安定所にも設置し拡充を行い、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化してまいります。

続きまして（６）「若者・就職氷河期世代に対する就労支援」についてです。若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度、いわゆる「ユースエール認定制度」について、引き続き積極的な取得勧奨に努め、新卒者をはじめとする若者に対し情報発信やマッチング等に取り組んでまいります。また、フリーター等の正社員就職の支援については、セミナーや訓練への積極的な誘導を行い、正社員就職に向けた集中的な支援を行い、就職後においても定着支援等を実施し、正社員就職促進に向けたきめ細かな取り組みを行ってまいります。

続いて（７）「生活困窮者・特別な配慮が必要な者への対策の推進」についてです。生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援の充実を図るため、安定所と地方自治体が一体となった就労支援を連携して実施し、生活保護受給者等の自立を促進してまいります。また、年齢にかかわらず均等な機会の確保等については、募集や採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主に対し制度の周知徹底を図るとともに、求職者等から法令違反に関する申出があった場合には適切に対応してまいります。

続いて（８）の「重層的なセーフティネットの構築」についてです。労働者の自発的な能力開発を支援するため、教育訓練給付制度については、平成31年4月から専門的実践教育訓練給付の対象講座が拡大され、また平成31年10月からは一般教育訓練給付のITスキル等、キャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率が引き上げられることを踏まえ、その周知と着実な実施を図ってまいります。また、電子申請の更なる利用促進のため、平成29年10月に開設した雇用保険電子申請事務センターにおいて処理の迅速化を図ってまいります。

最後、（９）「人材育成の強化」についてです。平成30年9月に人材開発施策全体の認知度および関心度向上のため、公的職業訓練の周知広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」を設置し、AKB48チーム8を任命いたしました。職業能力開発施設への訪問や各種イベントの出演といったアンバサダーの活動を通じて、人材開発施策全体の更なる利用の促進を図ってまいります。職業安定部からは以上になります。

○中山総務部長

総務部長の中山でございます。委員の皆様におかれましては、日頃から労働保険の適用・徴収業務等、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、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。私からは、平成31年度熊本労働局行政運営方針（案）の総務部関係部分につきまして、資料1-2の27ページ、資料1-1の49ページから53ページ、資料5-1を用いて説明させていただきます。恐縮ですが並行してご覧いただければ幸いです。

まず、資料1-2の27ページをご覧くださいと、「労働保険適用徴収業務の適正な運営」という項目が運営方針でございます。さらにこの項目について、(1)と(2)の2点に絞ってございまして、(1)が「労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減」、(2)が「電子申請の利用促進等」ということになっております。厚生労働本省（案）もこのようになってございまして、来年度は、適用・徴収業務につきましては、最重点化を踏まえた方針ということになっております。

具体的に申し上げますと(1)の「労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減」ですが、アとして「未手続事業一掃対策」がございまして、右側の内容でございますが、これは以前からご説明させていただいたのですが、平成28年11月の行政改革推進会議において、平成33年3月末までに2割の未手続事業の解消をしていくという目標が設定されておるところでございます。これにつきましては、(ア)～(ウ)でございますが、(ア)は局と署所の連携を意識して未手続事業場の情報を速やかに収集して、未手続事業場に対して加入促進を図っていくということでございます。(イ)が未手続事業の業務委託をさせていただいている労働保険事務組合連合会との連携を密にいたしまして、加入促進を図っていくところでございます。それから(ウ)でございますが、どうしても勧奨に応じただけでない未手続事業場に対しては、行政としての指導、職権というものも行使をさせていただくものがあるという内容でございます。

資料5-1の方で分かりやすくちょっとイラストを用いさせていただいておりますが、大企業・中小企業にかかわらず労働者を雇用する事業場は原則適用事業場となるものでございまして、職員が状況に応じて直接事業場に訪問をさせていただきまして、適正な保険適用を図っていくこととしております。それから(2)の電子申請の促進でございますが、これも平成28年9月の規制改革推進会議におきまして、着実に導入を進めていくという目標が設定されたものでございます。5-1の方の資料をご覧くださいと、今年度は熊本労働局におきまして約5,400件の電子申請があったところでございます。

来年度におきましても約6,500件を目標に、労働保険の手続きにつきまして電子申請を進めてまいりたいというふうに思っています。労働保険適用徴収については以上でございます。

続きまして、資料1-1の49ページをご覧くださいますと、第3の「地方労働行政の展開に当たっての基本的対応」というところで、労働局全体の職員が持つべき基本的対応についてでございます。

1が「計画的・効率的な行政運営方針」ということで5点挙げさせていただいております。(1)が「計画的な行政運営」、(2)が「行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化」、(3)が「業務執行体制の在り方の見直し」、(4)が「行政事務の情報化への対応」、(5)は「コスト削減の取組」ということでございます。

この点につきまして1点、資料5-1で説明をさせていただきますと、現在テレビ会議システムというものが当局でも導入されており、これは厚生労働本省全体で導入されておるんですが、画面も非常に高画質かつ音声も非常に高音質になっており、テレビ会議の効果が非常に高まっております。これを利用いたしますと、当然出張旅費が削減できる。それから資料についても、電子媒体を使用することによって紙を削減できると。何よりも移動時間が削減できることによって職員の執務時間が有効活用できるという多大な効果が出ているところでございます。来年度も労働局におきましてはテレビ会議システムを使いまして、会議については適正な運営をしてみたいと思っております。

それから資料1-1の53ページをご覧くださいますと、3番といたしまして「行政文書及び個人保有情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応」。それから4番といたしまして「綱紀の保持・行政サービスの向上」ということを掲げさせていただいております。3番につきまして、資料5-1の2の(2)をご覧くださいますと、労働局におきましては基準行政も、安定行政も、雇用環境・均等行政も、個人情報を扱うことは避けて通れないものでございます。この保有個人情報につきましては、厚生労働本省から厚生労働本省開発システムにおいて保存すること、管理することということを厳格に指示されているものでございます。政府のシステムということで、非常に強固なセキュリティが確立されております。これにつきまして、熊本労働局におきましても厚生労働本省開発システムにおいて個人情報を扱うことを徹底してまいりたいと考えておるものでございます。

それから「公文書管理の適正化・厳格化」についてでございます。これにつきましては、昨年度から公文書の管理につきまして、非常に国民の皆さまから適正・厳格化するように、という要請があるところでございます。それに対し

ましては、電子決裁を促進いたしますと、電子記録として必ず残り、破棄とかできないものでございます。それから紙媒体の保管につきましては、文書保存規定を厳守いたしまして、保管環境の整備の徹底を行いまして、適正な管理を実施することとしております。

参考といたしまして、昨年度末に改正されました人事院事務総長通達の懲戒処分の指針についてでございますが、公文書に係るところが改正されまして、アは、故意における公文書の変造、それから偽造作成、毀棄（きき）した職員は免職、または停職とするというもの。イは「決裁文書を改ざんした職員は、免職または停職とする」。それからウ、これは過失でございますが、過失によっても「紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合には、停職、減給又は戒告とする」という非常に重い処分に改正されたものでございます。

最後に行政サービスの向上でございますが、これも当然でございますけれども、来年度も引き続き国民の皆様に対しまして、分かりやすい説明を徹底してまいることと、国民の皆様と積極的にコミュニケーションを取っていくということでございます。私からは以上でございます。

○慶田会長

説明ありがとうございました。それでは、質疑・意見交換に入りたいと思います。委員の皆様、何かご質問等はございませんか。

○古澤委員

古澤でございます。よろしくお願いたします。今年度の重点課題として、大きい課題ということで、「働き方改革」と「人材の確保」ということで全体的に質問させていただきますと、この2つの改革の総合性の関係ですね。やはり働き方改革は一番必要な、労働者にとっては改革だと思っております。熊本での環境をみますと、これは全国的にも人手不足というのはあるんですけど、特に熊本の場合は、熊本地震の復旧・復興という大きな課題があります。地震からの復旧・復興での人手不足もあり、さらに人手不足になっていることもあると思います。そういったことで働き方改革につきましては、これからいろんな施策とか支援制度、助成制度をやっていく中で、ある程度は進んでいくと思うんですけど、この人材不足は今後どうなのか。

働き方改革が進んで、時間外労働を抑制する、また育児等の休暇も取得させるとか、いろんな施策をやるほど人材不足が進んでいくという中で、その1つとしては生産性の向上をどう図っていくかという問題がありますけど、そういった全体を絡めて、また他にも問題がありますよね。先ほどご説明の中で、県

内の高卒者の就職率が56.9%だったですかね。県内就職が少ない。これは全国的に見ても少ないんですけど、それをどう就職させるのかとか。内定率はたいがい高いと思うんですよ、90%超してですね。そういったこともやられてるんですけど、この熊本において働き方改革と、一方では人材確保、これを両立させないといけないが、そのこのところ、他の県よりも地震も絡みますので大変かと思いますが、その辺のところをどう思われているのか。これを進めていくことによって、今の状況よりもさらに良くなっていくということで進めていっておられるのかということも併せてお伺いしたいなと思います。

○神保局長

今、古澤委員のご質問があったことが非常に大事なことだというふうに思っております。実は働き方改革、何のためにするんだということでございます。資料1-1の2ページを見ていただきたいんですけども、私どもは働き方改革をさせていただいている一番の目的というのが、高齢者あるいは子育て期の女性も含めまして、多様な人材が活用できる、活躍ができる環境の整備をしたいということで、いろんな方がそれぞれの事情に応じて働ける環境をつくることによって、労働参加率を上げていきたいということでございます。

今、念頭にあるターゲットとしては、まずは高齢者の方です。まだまだ労働力率が低いということで、ここの部分を上げることができるということと、女性でいくと熊本のM字のくぼみは小さいんですけど、まだまだ労働力率を上げることができるだろうということで、高齢者・女性、こちらをメインターゲットにしつつ、さらには先ほどの基準部長も安定部長も説明してもらいましたけど、外国人の案件というのも出てくるだろうということで、それに加えて委員ご指摘の生産性の向上を促進していく。

この3つで就業者の確保、働き方改革をしながらこの人手不足対策というのを1つ解消していきたい。人手不足の1つの原因として、今いらっしゃる方がなかなか定着しないということもございますので、そういう意味で働き改革を通じて、働き続けたいけども辞めなきゃいけない、そういう方を減らすという効果も、実は期待をさせていただいているということで、働き方改革を進めることによって人手不足対策を進めたいというのが、今の私どもの考え方でございます。

○慶田会長

古澤委員、よろしいでしょうか。他に何かご質問ございませんでしょうか。

○加島委員

労働基準部関係で先ほどの説明はなかったところではあるんですけど、6ページの所の「こころの健康アドバイザー制度」のところ。やはり今、健康経営という皆さん、労働局さんとかどの企業さんも考えて一緒に頑張ってもらえるんですけど、「産業医さんが非常に足りない」という話を聞いているんですけど、ちょっと医師会の方がいらしたら聞きたかったんですけど、その辺、何か労働局としては対策を考えていらっしゃるのがあるんでしょうか。

○道永健康安全課長

健康安全課からご回答申し上げます。これは委員ご指摘のとおり、全国的にございまして産業医の資格を取っておられる先生方が産業医活動に従事しておられないというようなことの指摘をされておりますので、熊本においては「産業医ネットワーク事業」というものを産業保健総合支援センターに委託をしてまいりまして、産業医の活動ができるように研修であるとか法令関係の情報提供であるとかというのを図っていくということでございます。潜在的な産業医の先生方の人数というのは十分あるのではないかとということでございましたので、その辺りをしっかり十分徹底しながら産業医活動がお出来になるように、そのような対策を推進していきたいと思っております。

○加島委員

その産業医の資格を持っていらっしゃるのに、実質的になさってらっしゃらないとは、そのメリットがないというようなことなんでしょうか。それとも単に忙しくてそこまで手が回らないといった状況でしょうか。

○道永健康安全課長

これも先ほどの産保センターの方でアンケートを実施しておられるみたいでございまして。まだ集計が終わってないということでございましてけれども、確かに委員ご指摘の部分もございまして、働き方改革の中でも産業保健、産業医の機能強化というのもございましてけれども、産業医に求められる役割というのが非常に増えていることもございまして、なかなか従来のような活動に加えまして、メンタルヘルスの問題であるとか、さまざまな問題が出てきておりますので、敬遠しておられる先生方もいらっしゃるんじゃないかと思っておりますので、そこはしっかり産業医の先生方が活動できるように、制度であるとか、法令を周知していかなきゃいけないということもございまして。

報酬の問題なんかもちょっとあるかもしれません。ちょっとそこは、私どもまだ情報を把握しておりません。そういうことじゃないかと思っております。

○加島委員

はい。よろしくお願いします

○佐々木委員

労働局、昨年一昨年ぐらいから働き方改革関係の講習会等を県内各地でやられておる、また計画しておられるということで、大変攻めの姿勢は見受けられます。

それと職業安定部の2ページで、ここで「ふるさとハローワーク」というのがありますね。これは私も実際、私は山鹿市なんですけども、これは今からやっていくということですか。今もやってらっしゃるんですかね。

○渡辺職業安定部長

既にやっております。

○佐々木委員

どのレベルでしょう？単なる情報提供なのか、ここに「労働相談」というのが入っているみたいですね。職業紹介、職業相談ですか。これは誰かが常駐しておられるということなんですか。

○渡辺職業安定部長

ふるさとハローワーク担当の職業相談員が常駐して、職業相談・紹介もやっております。

○佐々木委員

あとは、どの程度活動があっているのかなと逆に心配をするんですけども。それとこの4市以外で今後どこかまた広めるというか、そういう考えがあるんですか。非常にこれはいいのかなと思うんですけども、活用頻度がちょっと私、分からないものですからお聞きしたいと思います。

○渡辺職業安定部長

すみません。数字自体は今お示しすることはできないんですが、ふるさとハローワーク4つに対して就職件数等の目標値が定められておまして、毎年その数値に対してはクリアをしております。ふるさとハローワーク4市の部分につきましても、基本的にハローワークが設置されていない地域に設置されているということもありますので、現時点ではこの4市の中で運用していくという考えに基づきやっております。

○佐々木委員

ありがとうございます。

○慶田会長

ご質問ありませんか。

○永田委員

いつもお世話になっております。永田です。障害者雇用についてちょっと伺いたいんですが、私どもの会社にも年1回調査票がきて、「障害者雇用何名ですか」という問い合わせが来るんですが、今年上部組織の方でやっぱり問題になりましたが、今後そういう申請の形式の改善なんかはあるんでしょうか。

実は私も、障害者雇用に関しては障害者手帳を目視したことがなかったので、あの事件で目視して「あー、大丈夫だった」という形でいたので、多分形式的には「何人いますか」というお問い合わせだけだったと思うんですよ。障害者の人数の雇用ってわりと、障害者手帳をコピーするとか、そうするのも段々必要になってくるんじゃないでしょうか。自分の所で思ったものですので、そこら辺はどうなるんでしょうか。何か思い込みってあって、ずっとこの人たちが障害者だと思っていて。県庁なんかもそうだったという話だったので、形式が改善されるのかなと思ってお尋ねしました。

○大村職業対策課長

職業対策課の大村でございます。私の方から回答させていただきたいと思えます。今のところ、例年6月1日現在で障害者と高齢者の雇用状況というのを民間企業の方に報告をいただいているところでございますが、今般の公的機関の水増し問題を受けまして、公的機関についてはきちんと確認するということになっておりますけれども、民間企業につきましては、今のところ特段、変更するということは聞いておりません。

ただ例年、先ほどの報告をしていただく際に、こういった形で確認をしてくださいというガイドライン等を示しておりますので、それに基づいてやっていただくということで、今後、民間企業に対する報告書が変わるということは本省の方から聞いておりません。

○田中委員

田中でございます。資料1の局長から説明があった2点の重点項目について「魅力ある職場づくり」というのがございますけれども、どのような定義の中でこういう「魅力的な」、「魅力ある職場づくり」と推進をされているのか。ま

た、そういったところを企業の方へどういうふうに応募されるのかをお伺いしたい。

○神保局長

業種別に、それぞれ求職者の方が応募をしない、実は重点みたいなのがございいます。それは年間休日数がいわゆる一定以上欲しいだとか、時間外労働時間が短いところがいいとか、それぞれ業種によってそれぞれ訴求するポイントというのがございいます。その前提は当然、法定労働条件を守っていただかねばいけないということなので、しっかりと土台は法定労働条件を守っていただいた上で、業種別の求職者の方が応募していただけるような環境を整えていくことが必要と考えております。

やはり何を願うのかといえば、ハローワークに求人を出していただいている所に、応募者が集まるような職場にしなければいけないということなので、そちらを考えながらやっていくというところを考えています。

○田中委員

法定労働時間であるとかは法律的な部分で、必ずやらなきゃいけない話になるじゃないですか。それ以上になにがしか求めるもの、そういったものも含まれての「魅力ある」ということ、付加価値がある魅力あふれる職場づくりというふうな考え方があるでしょうね。まずそれをどのようにハローワークに求人を求め、出される企業に「おたくの企業の特長的なところどうなんですか」という問い合わせもされる形ですか。それとも、単純に出されたものだけの判断ということでしょうか。

○渡辺職業安定部長

その点についてちょっと補足させていただきます。イメージとしましては、例えば、この業種で求職者が求めている賃金がどのくらいだとか、求職者がこういう条件を求めていると企業に提示するんですね。そうすると充足率も少し上がりますよとか、そういう具体的に求職者側のニーズも踏まえて企業に対して提案をする形で、ハローワークの方ではアプローチしております。ですから、求職者のニーズを踏まえた求人者側への提案型というのを積極的に活用させてもらっています。

○田中委員

具体的にアプローチされて、どのくらいの状況だったのでしょうか？

○渡辺職業安定部長

細かい数字が出てこなくて申し訳ないのですが、例えばですが、求職者が求めている賃金にある企業が求人条件を変えて求人票を出し直したところ、充足率が「これだけ上がりました」みたいな、そういう提示をさせてもらっています。ここを変えれば充足が上がるというふうに助言すると、企業も「なるほど」と感じてもらえる。ちょっと数値的な目に見える部分でいまはお伝えできないのですが、そういうところまで踏み込んだ提案をさせてもらっています。

○田中委員

続いて教えてください。今日、説明の中にいろんな助成金制度等が出てきていますけど、その中で雇用関係助成金については生産性向上するための支援とした部分もありますし、助成金ということで。あと2つ、説明の中に出てきます「時間外労働等改善助成金」、これには「勤務間インターバルコース」というのも書いてあります。それと「業務改善助成金」、こういった助成金もあるということですが、どういう取組みをしたときにこの助成金が出るのかというのを教えていただきたいのですが。

○松野雇用環境・均等室長

時間外労働等助成金につきましては、例といたしましては、今回示しておりますインターバルの制度の導入をした場合、例えば仕事が終了してから翌日の仕事の開始時間までの間に9時間以上設ける、そういった制度を就業規則に整備した場合、就業規則の整備にかかる費用等の助成金が出ます。またそれ以外にも、インターバルを導入するために業務が効率化するような、設備機器等を導入するとか、そういったものにかかった経費を補助するような形になります。

業務改善助成金につきましては、こちらは一番低い賃金の方を30円以上とか、40円以上とか時給を上げていただくものなんですけれども、賃金を上げるにあたりましては、これも業務の効率化を図るようなシステムですとか、設備機器等を導入した場合に、かかった費用の一定の割合を支給するというものになります。

○田中委員

ありがとうございます。この時間外労働等助成金というのは、ほとんど勤務間のインターバルの関係の助成金ということでよろしいですか。

○松野雇用環境・均等室長

コースはいくつかありまして、今利用が多いのがインターバルのコースが多

くなっておりますけれども、その他には時間外労働を短くする場合に利用できるコースもあります。また年休の取得促進といった面について職場意識改善の助成金といったコースもございます。

また前回の審議会でご質問がございました団体が行う働き方改革について、例えばセミナーを開催したりとか、あるいは会員企業に対しての訪問によるアドバイスをしたりとか、そういった事業を行う助成金制度もございます。前回の質問では、会員の半数以上が実施しなければいけないということで、条件をクリアするのが難しいということも伺いましたけれども、それにつきましても例えばセミナー等を開催してその実施の状況等を、例えば機関紙とかメール等を活用して周知いただくことによって、その2分の1という条件をクリアしていくといったこともございますので、次年度はそういった助成金の各コースの周知を図っていきたいと考えております。

○神保局長

ちょっと補足をさせていただきます。今日お配りはしていないんですけれども、各種の助成金を一覧化したものを、私ども熊本労働局独自で作成しておりますので、もしよろしければ後で委員の皆様へ配布をさせていただきたいと思っております。これは各種の説明会等でも配布させていただいて、助成金の周知活用をさせていただいているところですので、そちらを見ていただければ、どんなものがある、どんなときにどのくらいお支払いしているのかというのを分かっていたかと思えます。

○田中委員

はい、ありがとうございました。

○吉村委員

熊本県立大学の吉村でございます。資料4-1の3ページ、「外国人材の受入れ環境整備等」という項目のところでございます。今度、4月1日からいよいよこれが始まるということで、この資料4-1の3ページの2行目以降で「地域のハローワークに外国人が来訪した場合には」という所で、「通訳の活用等により本人の希望を確認しつつ、外国人と地域の企業等のマッチング事業を行う」という項目がございますが、ハローワークに通訳の方といいますか、これが必要などきに対応できるような対応策が制度としてあるのかどうか。それから通訳の言語ですね。英語、中国語、韓国語以外にも今後は、それ以外の地域からの外国人の方も仕事に就くという希望で来られる方も多いかと思います。どれくらい多言語に対応、可能というか、今後そういう問題につい

てはどういうふうに今考えておられるのかというようなこと。もし、何か具体的な計画でもあれば教えていただければと思います。よろしくお願いします。

○渡辺職業安定部長

はい。おっしゃるとおり、外国人労働者が多国籍化している現状を踏まえて、現在ハローワークで外国人が来所した際は「多言語コンタクトセンター」というセンターがございまして、そのセンターを介して来所した方が、安心して相談できる体制というのを構築しております。ちなみにその他言語ですが、10カ国語に対応しております。先ほど委員がおっしゃいました英語はもちろんのこと、中国語、あとポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、韓国語、ネパール語、インドネシア語、タイ語といった10カ国語の通訳ができるよう、準備して対応してもらっています。

○吉村委員

ありがとうございます。すいません、あと一つ。報道等、テレビとか画像の特集とかで見るとは、今後その外国人の方が介護施設とかで仕事されるっていうことがあるかと思えます。今でもどんどん入って来られてるみたいなんですけど、やはり介護の現場での言葉のやり取りが難しいというのが大きな、ちょっとネックになっているようなところを言われまして、就職した後の施設での言葉関係で何か、行政も政策として言葉の通訳の何か派遣とかじゃないんでしょけれども、そういうような専門的なこと将来的に考えると、それはそれぞれの事業所の方で手当てしてくれというようなことなのか、その辺り何かあれば教えて下さい。

○渡辺職業安定部長

通訳に関しましては「多言語化コンタクトセンター」で対応してまいります。そもそも海外から新たな外国人の方が入国してくる際は、基本的にある程度日本語ができるということを条件としていると思います。

基本的に入国前にある程度日本語教育の充実というのを図る取り組みというのは今後行っていくということも聞いておりますので、ある程度の日本語能力ということを経験に入国されるのではないかと考えています。

○吉村委員

ありがとうございます。

○加島委員

その同じところなんですけれど、今熊本に来てらっしゃる外国人の方、農業に入って来てらっしゃる方が多いということなんですけれども、これは農業法人なんでしょうか。個人でされているところに、ということですか？

○本多労働基準部長

技能実習生に関しては、監理団体を通じて農家さんとか、イチゴ農家さんとか、スイカ農家さんとか、個人のところで研修という形もあります。あと製造業でしたら、事業所。いわゆる工場とかそういったところにもいらしています。

○加島委員

ちょっと違うのかもしれませんが、特別支援学校さんの就労のところで、農業の定着率が非常に低いという話がありましてね。それがなぜかという、他の工場とか何かのところは、ちゃんとマニュアルがあるんですけれども、農業の場合は「これをやっておいて」という感じで、あとは指導もないというふうなこともあると聞きました。

それが外国人の方にでもまた起こらないはず、同じようなことはあるのではないのでしょうか。その辺もこの下の部分の障害者の所には、「ノウハウを有さない企業への対策」というのもありますけども、こういったものもやはり外国人労働者に対しても必要なのかなと思ったものですから、申し訳ないです。以上です。

○本多労働基準部長

農業に関しましては、農林水産省が技能実習生に対して「農業マニュアル」というのを作っております、そういうのを周知しております。また私ども厚労省に関しましては、ちょっと農業とは別に製造業の視点になりますが、外国とは数え方とかも違いますので、それでいわゆる安全装置とかも分からないので、そういうところで安全に関するマニュアルといいますか、ガイドラインみたいなパンフレットを作るようにも、本省の方から送られてくる予定になっておりますので、そういうのも周知していきたいと思っております。

○慶田会長

それでは意見も出尽くしたようですので、以上で平成31年度熊本労働局行政運営方針（案）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きましては、事務局において今後の取り組みに反映させていただきますよう、お願いいたします。

それでは、次に4-2の最低工賃関係に進みます。説明をお願いします。

○本多労働基準部長

労働基準部よりご説明させていただきます。

熊本県縫製業最低工賃につきましては、資料No.6「最低工賃関係資料」を使用してご説明させていただきます。

まずは、家内労働についてご説明させていただきます。資料No.6-2「1. 家内労働の流れ」をご覧ください。家内労働者とは、製造メーカーや問屋から完成前の製品の提供を受け、家庭においてボタン付け等の作業を行い、その対価として工賃が支払われる方々のことを申します。家内労働者には、注文者と加工者との間に、いわゆる家内労働の関係が存在しますので、労働基準法の適用はなく、工賃の最低額や安全衛生その他家内労働者に関する必要な事項を定めた「家内労働法」が適用になります。

また最低工賃は、1ページ手前にありますが資料No.6-1のとおり、各業種の作業ごとに工賃が定められています。熊本では、本日議題の縫製業の他に、和服裁縫業、電気機械器具製造業の3業種に最低工賃が定められております。

では、なぜ本審議会に最低工賃についてご報告するのかと申しますと、熊本県の最低賃金の改正につきましては最低賃金審議会で審議されます。最低工賃につきましては、この「地方労働審議会」に労働局長が改正・廃止の諮問を行い、当審議会にて議論されることとされているからでございます。

そして、その最低工賃の改正・廃止につきましては、実効性の確保を図るために、3年を周期とする「最低工賃改正計画」に従いまして見直しを行うこととされておりまして、本年度は縫製業の廃止が計画されておりましたので、実態調査を実施いたしました。資料6-2の真ん中ぐらいに実態調査の結果を載せております。この実態調査は、昨年9～11月にかけて、現在の家内労働者及び委託者の状況について調査を行い、その結果を記載したものです。

過去の委託者9社を対象に調査を行い、その結果、最低工賃の適用がある委託者は1社、家内労働者は35名ということでございます。委託者数につきましては、平成24年が6社、平成30年が1社と、近年激減してきております。また、家内労働者数は平成24年36人から、今年度が35人と横ばい状況でございます。

資料6-2の3のところ、「結論」に記載しております通り、本年度の実態調査結果と、委託者への聞き取り調査の結果を踏まえまして、まず、①委託者数の減少傾向は継続している、②全国的に廃止の目安とされている家内労働者数が県下で100名を下回っている状況にもあることとございます。

しかしながら、①の所で適用される家内労働者数は、平成24年に比べ大し

て変動していないこと。②で委託者に事実確認したところ、今後1年間で家内労働者を増やしたいという意向があり、最低賃金の上昇等を考慮しつつ、現在の最低工賃を基に、工程毎に工賃単価の引き上げを行っているという状況であること。③に、資料6-3に他局と最低工賃を比較した一覧表がございます。これを見ていただきましても、九州におきまして熊本局と同仕様の最低工賃を定めている局が4局ございます。他局と比べましても、最低工賃において特段突出しているものや工賃が低く設定されているものはないという現状でございます。

これらの点を踏まえまして、熊本県縫製業最低工賃につきましては、家内労働法第10条（最低工賃の改正等）に定めます「都道府県労働局長は、最低工賃について必要があると認めるとき～廃止の決定をすることができる」ものには該当しないものとしまして、本年度は廃止に係る諮問を見送ることにしたものでありますので、本審議会においてご報告させていただきます。

なお、本件につきましては、事前に当審議会の慶田会長、同労働者代表委員の佐々木委員、同じく使用者代表委員の加島委員のご了解を得ていることを申し添えていただきます。ご報告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す。ただ今の説明についてご意見、ご質問はございませんか。はい、どうぞ。

○渡辺委員

質問なんですけれども、もし廃止になった場合は、一旦当事者が自由に決定できるということになるのかということと、あともう1点が、現時点ではこの最低工賃があつて委託者1社ということですが、最低工賃が適用されているのか、またそれよりももうちょっと高く払われているのか、もしご存知であれば教えてください。

○本多労働基準部長

はい。廃止になりましたら、まず縫製業最低工賃はなくなります。ただ常識論として、労働条件の低下、労基法の適用はございませんが、最低工賃に従ってあえて低く設定するというのは考えられないと思っております。また現在の委託者の最低工賃につきましても、全てこれよりも超えております。超えないとなかなか家内労働者の方も業務を受けないような状況になっております。また過去は、家内労働者は生活給としてやっていた面も多くございましたが、最近ではその面が薄れて、最低賃金の方もセーフティネットの方に移っております。

すので、最低工賃は若干、家で仕事ができるというメリットの部分と、自分に技術があるというような方々が多いという状況でございます

○渡辺委員

ありがとうございました。

○谷崎委員

2点お伺いしたい。1点は、この九州各県の比較というのが家内労働が載っていますが、この工賃は経年変化として上がっているのかどうかということをお伺いしたいと思います。

2点目は、6-1と6-3を比較すると一番上の「身（見）返し端（はし）まつり」ですかね。この「み」が違うんですね。「見る」と身体の「身」、どちらが正しいのか分かりませんが、1ページの方が基準だとすれば、訂正を伝えた方がいいかなと思います。

○本多労働基準部長

失礼しました。「身返し」の方は6-1の方が正しいです。

その他に改正の状況でございますね。熊本が平成16年4月25日に改正しております。例えば、佐賀県が平成12年4月23日、長崎県が平成14年1月1日、宮崎県が平成13年3月でございます。福岡につきましては平成27年4月17日改正となっております。

○谷崎委員

ありがとうございました。そういうことであれば、福岡は非常に直近で改正されていますが、これは最低賃金と同じような形で国の方から目安が示されて、金額が備わってるのか。それとも何らかの形でどこかで調整をされて決めておられるのか。今、聞きますと非常に改正の年数のところが、年度が違いますけれども、それは実際としてどのような背景があるのでしょうか。

○本多労働基準部長

まず、この最低工賃は各県レベルで各関係者をお呼びして、ご意見・状況を聞きながら数値を決めるということになっております。最低賃金のように、目安を示されて決めるというような制度にはなっておりません。

他県の各工賃と比較しても、それほど差がないというところで今回は廃止の見送りをさせていただきました。

○谷崎委員

そのときにこの単独での見直しというのは、それは労働局の裁量でやるんでしょうか。それとも使用者側、労働者側の申し出でそれをなされるんでしょうか。どういうふうなスキームなのでしょう。

○本多労働基準部長

スキームにつきましては、ここで改正諮問ということになりますと、この審議会の委員の皆様方で専門部会、最低工賃専門部会というのを設置させていただきます。そこに委託者の方や、家内労働の方を参考人として呼びいたしまして、現状等を聞くということになって、専門部会で調査審議して、それをこの審議会で答申するという形になります。その後労働局長が最低工賃を決定するというようになります。

○谷崎委員

今の段階につきましては、それでは労働局としては、他県との比較の中で、先ほど部長おっしゃいましたけれど、妥当であるということで評価されているんでしょうか。

○本多労働基準部長

今回は、最低工賃の廃止について計画されておりましたので、今回は廃止は先ほど申しました理由で行わないという結論になっています。これが改正の予定であれば、またその旨検討いたしますが、現段階につきましては、そこまで熊本局の最低工賃が低すぎるというところはみられません。

○谷崎委員

はい。

○慶田会長

それでは、4-2の最低工賃につきましてはご意見いただいて、終了することになります。

それでは次の議事4-3、その他について。

委員の方々でお話ししたいことはございませんでしょうか。事務局からございませんでしょうか。

特になければ、これで平成30年度第2回熊本地方労働審議会を終了いたします。最後に労働局長から一言、お願いします。

○神保局長

はい。本日は限られた時間の中、ご出席の皆様方から貴重なご意見を多数いただきまして、誠にありがとうございました。

本日のご意見は、私どもが提案をさせていただいた運営方針の方向性については概ねご了解いただいたものと考えておりますけれども、運営方針にうたっております事項の実効性を担保するために、留意すべき事項あるいは具体的事項等につきまして、さらに検討を進める必要があるという旨のご指摘を受けたというふうに受け止めているところでございます。

ご指摘いただいた点につきましては、検討を重ねまして労働局、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、さらに行政運営に生かしていきたいと考えております。

本日はご審議、誠にありがとうございました。