

令和元年度
第1回熊本地方労働審議会議事録

1 日 時 令和元年 11 月 25 日（月） 午後 2 時 10 分～午後 4 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）

井寺委員、清田委員、小葉委員、渡辺委員

（労働者代表委員）

柿田委員、猿渡委員、田中委員、乗富委員、花岡委員、山本委員

（使用者代表委員）

加来委員、加島委員、阪本委員、永田委員、福田委員、渡邊委員

【事務局】

（熊本労働局）木下労働局長、池田総務部長、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

お待たせいたしました、それではただいまから、令和元年度第1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。

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、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名の委員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、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。

令和元年度第1回の審議会でございますので、労働局も人事異動で交替がありましたので、簡単に紹介いたします。

局長の木下でございます。総務部長の池田でございます。雇用環境・均等室長の松野でございます。労働基準部長の本多でございます。職業安定部長の渡辺でございます。

それでは議事に入ります前に局長の木下からご挨拶を申し上げます。

○木下労働局長

ただ今ご紹介をいただきました熊本労働局長の木下でございます。

私も今年の４月から熊本労働局長を拝命いたしましたので、よろしくお願いいたします。また新たに就任いたしました１３名の方々、本当にありがとうございます。渡辺委員を会長に選出いただきまして、熊本県の人口比率をねらったわけではないのですけれども、こういうメンバーで議論することが県の状況を審議するのにふさわしいのかなと思っておりますので、皆様方、よろしくお願いいたします。

労働環境をめぐる情勢ですが、今年の４月に働き方改革関連法案の一部が施行になっておりまして、年次有給休暇の取得促進が全面施行され、時間外労働の上限規制が一定業種を除く大規模企業で施行されているところです。

また、来年の４月には時間外の上限規制が中小規模事業場にも施行され、同時に新たな公正な待遇の確保に向けたパートタイム・有期雇用労働法の大企業への施行が予定されている状況でございます。

そういった中で熊本労働局におきましては、本年度の行政を運営するにあたり、大きく二つの柱を立てて行政を運営しているところでございます。

一つが「働き方改革などを通じた労働環境の整備と生産性の向上」、もう一つが「人材不足分野における人材確保対策の推進」、この二本立てを柱としているところでございます。

従来の労働局の行政運営方針と申しますと、労働基準行政はこのようなことをやっています、安定行政はこのようなことをやっています、雇用環境均等行政はこのようなことをやっていますというくくり方をしておりましたが、渡辺委員がおっしゃるとおり、人口流出があったり人出不足があったりという中で系統間の垣根を外して、大きく労働局としてどういう行政を運営していこうかという議論の中で、皆様方の前任者の方々と審議した結果、今のような大きな二つの柱を立てて行政を進めていこうとしたところです。

しかしながら、平成３０年までの状況を見てみますと、熊本県は残念ながら全国平均よりも労働時間が５０数時間長い傾向であり、年次有給休暇の取得に関しても全国平均よりも下回っているという状況でございます。

さらには、労働災害の発生状況を見てみますと、平成２７年から４年連続少しずつ増加しており、高齢者の被災割合が高いという課題もありますが、なかなか減少に転じることが出来ていない状況でございます。

また、雇用失業情勢を見ても、有効求人倍率は直近の９月末現在で１．６３倍と九州の中ではトップでございまして、福岡県の有効求人倍率よりも高いという状況でございます。

そういった中で働き方改革を進めることによって、魅力ある職場を作って、

さらには長期に渡って働き続けられる環境を作ることが企業にとっても働く方々にとっても良いと思いますし、それからひいては熊本県の発展につながると考えているところでございます。

熊本県は中小規模事業場が多いということで様々な取り組みに関して、中小規模事業場に関する支援が必要だと思いますし、様々な会合などにおきましても、中小規模事業場に対する支援をどうかよろしく申し上げますというような話が出ております。

今年は最低賃金審議会の議論の中で、28円の引き上げの中で、中小規模事業場に対する支援をしっかりとやっていただきたいという最低賃金審議会長からの建議をいただいております、そういったところを含めまして、私どもとしては労働局、監督署、ハローワークが一体となりまして、皆様方の相談をお受けして具体的な助言や支援をしているところでございますし、各関係団体とも協力を得ながら様々な中小規模事業場に対する支援を行っているところでございます。

本日は今年度の上半期の我々の行政運営の進捗状況を皆様方にご報告させていただき、それに関して皆様方からご意見をいただき、今後、来年4月に向けた取り組み、あるいは令和2年度についてこういうことが必要ではないかというご意見をいただきながら、適切な労働行政の運営に努めてまいりたいと思っておりますので、今日はひとつよろしく願いいたします。

ありがとうございました。

○中川監理官

それでは早速、議事の方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、渡辺会長に議長をお願いいたします。

渡辺会長、よろしくお願いいたします。

○渡辺会長

それでは着座のほうで進行させていただきます。

進行等の不手際があるかもしれませんが、委員の皆様におかれましては、本日の議事進行についてご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

まず、会長代理の指名についてでございます。

地方労働審議会において、会長に事故がある時は、公益委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がこの職務を代理するとされておりますので、会長代理として小葉委員を指名したいと思っておりますが、皆様、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。ではそのように指名させていただきます。

小葉委員、よろしくお願いいたします。

続いて、本日の議事録署名者の指名をさせていただきたいと思います。

本日の審議会の議事録署名人を事前に決めておきます。議事録の署名人には、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。

本日の議事録署名者としては、労働者委員から山本委員、使用者委員からは福田委員、お願いしてよろしいでしょうか。

具体的には議事録の方を事務局で作成しまして、後日、事務局からご連絡を差し上げますので、よろしくお願いいたします。

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則第6条第2項により、原則として公開という扱いとなっております。

それでは、事務局の方より配布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。

資料は、「令和元年度 第1回 熊本地方労働審議会」のファイルに綴じてございます。レジュメ、名簿、地方労働審議会令、運営規則の後に、資料一覧がございます。

資料はNo.1から資料No.4までとなっております、それぞれにインデックスが貼ってございます。資料1として雇用環境・均等室関係資料、資料2として労働基準部関係資料、資料3として職業安定部関係資料、その他、全体資料として資料4をお配りしております。

また、追加資料につきましては机上の方に配布してございます。

以上が本日の資料でございます。

○渡辺会長

それでは議事に入ります。

議事の(1)「平成31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」ですが、労働局から一括して説明を受けた後、質疑・意見交換を行うこととします。

それでは、説明をよろしくお願いいたします。

○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。

私からの説明は、資料1の1の雇用環境・均等室の進捗状況の要旨に沿ってお話しさせていただきます。

要旨の枠組みの中につきましては、平成31年度上半期の実績となります。

今年度は、年度当初より働き方改革関連法が施行されまして、関係機関や団体などの協力を得まして説明会や機関紙への掲載等、昨年度に引き続き法の周知や助成金等の支援制度の活用を図ってきたところでございます。

今年度の熊本の最重点施策としてしまして、先程局長からもございましたが「働き方改革などを通じた労働環境の整備と生産性の向上」、そして「人材不足分野における人材確保対策の推進」の2本の柱としてあげております。

この2本の柱に係る、雇用環境・均等室の重点施策の進捗状況について説明申し上げます。

まず1点目の柱である「働き方改革の労働環境整備等」でございします。

(1)の中小企業等に対する支援といたしまして、来年度より施行が始まりますパートタイム・有期雇用労働法の周知や、非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の改善に取り組む事業主、労働者への周知を丁寧に行って参ります。

賃金や各種手当、教育訓練、福利厚生といったあらゆる待遇についての正規雇用労働者と非正規労働者の間の格差について、各企業におきましては、雇用形態ごとの待遇の状況を確認していただき、差がある場合には、理由を分析していただいて、不合理な差を解消するための具体的な検討が必要となって参ります。

昨年12月にガイドラインが策定され、基本的な考え方や具体例が示されましたところでございます。

企業に自主的に取り組んでいただけるように取組手順書が策定されました。

また、業界別の導入マニュアルもスーパーマーケットや食品製造業、福祉業といった7つの業界のマニュアル、そして業界共通のマニュアルを策定したところでございます。

また、改正法に沿った対応を行っていただくための動画サイトも策定いたしまして、労働局ホームページの働き方改革サイトでお知らせしています。

このような資料を活用してもらい、まずは来年度、法の適用となる大企業に取り組んでいただくように、雇用環境・均等室では雇用均等指導員を中心に企業訪問を行っております。

また、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングなどを通して、具体的な取組を働きかけているところでございます。

そして、今年度も昨年度に引き続きまして、働き方改革推進支援センターを設置しております。資料1の1になります。

センターでは、センターの窓口で相談に対応したり、セミナーの開催等を行い、中小企業等への支援を行っております。

働き方改革関連法が随時施行される中で、昨年度以上に関係団体、関係機関

等の連携や協力が必要となっております。

雇用環境・均等室では、センター所長と一緒に使用者団体や市町村等を訪問し、定期的な相談窓口の設置や個別の企業訪問の実施に繋げたところでございます。

企業が働き方改革に取り組むに当たりましては、助成金の活用を図っております。資料１の２の働き方改革関連の助成金の一覧表となります。

時間外労働等改善助成金では、勤務間インターバルコースの申請が昨年度の１年間の申請件数を上半期で上回っている状況でございます。

本日現在では、昨年度の約５倍の件数の申請をいただいております。法の施行と併せて活用が図られているところでございます。

その他、働き方会改革に関連しましては、関係機関・労使団体等をメンバーとする働き方改革推進熊本地方協議会を開催しております。今年度は１０月１５日に開催いたしました。

働き方改革関連法の周知や法施行後の企業の状況、課題などについて、関係機関・団体等で情報交換や意見交換などを行ったところでございます。

より一層連携した働き方改革の企業への取組の促進が必要であることを認識したところでございます。

またその他、連携協定を締結した５つの金融機関を訪問し、中小企業への支援策の周知について依頼したところでございます。

次に、（２）の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。

法の周知状況につきましては、冒頭で説明いたしましたので割愛させていただきます。

次の「正社員転換・待遇改善実現プラン」につきましては、同プランに基づきまして取り組みの実施を行っております。

また進捗状況を把握し、その状況を１０月末に労働局のホームページに掲載しているところでございます。

その他、労働契約法の有期雇用労働者の無期雇用への転換の周知につきましては、現在、相談等について落ち着いてきているところでございます。

相談を受けまして、雇止めなどの問題が見られる企業に対しては、本省と協議し啓発指導を行っているところでございます。

次に裏面の（３）の総合的なハラスメント対策でございます。

表をご覧くださいますと、セクシュアルハラスメントの相談は減る傾向が見られます。

一方、妊娠・出産等に関する不利益取扱いやハラスメントの相談は、増える傾向が見られます。その中でもパワーハラスメントの相談が最も多くなっています。

次のページに個別紛争解決促進法によるあっせんの状況を掲載しておりますが、ご覧いただきますと、いじめ・いやがらせのあっせんが年々増えておりまして、今年度上半期で63%を占めております。

暴言等により体調を崩して退職に追い込まれ、精神的な損失や経済的な損失に対する補償金をあっせんの場で求めるといったような内容が見られます。

今年度も引き続き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月はハラスメント撲滅月間として特別相談窓口を設けまして、適切に対応してまいります。

また、法違反の見られる場合は行政指導により是正を図り、個別の紛争につきまして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しましては、今年度、労働施策総合推進法が改正されまして、6月5日に公布されたところでございます。本日お配りしています資料の1の4になります。

法の施行時期につきましては、大企業は来年6月1日の予定、中小企業は公布後3年以内、令和4年3月31日までは努力義務の予定となっています。

現在ハラスメント指針案がパブリックコメントにかけられております。その後告示、制定となりますと年明けの1月末から2月にかけて改正法の周知等を図っていくこととしております。

次に（4）の女性の活躍推進でございます。

女性活躍推進法の改正法案がパワーハラスメントと同時に成立しております。資料は1の3となります。

改正の主な内容といたしましては、行動計画策定の義務企業の対象が常用労働者数301人以上から101人以上に拡大されます。その他、特例認定企業の創設が予定され、企業名公表に関する指導の強化なども挙げられています。

そして、最後に5番目の職業生活と家庭生活の両立支援の推進でございます。

仕事と家庭の両立支援では、有期雇用労働者の育児休業の取得や男性の育児休業等の取得促進を、企業訪問による行政指導や助成金の活用により図っております。

上半期で男性の育児休業取得者が出た企業へ支給する出生時両立支援助成金は、昨年度と比べ増えているところでございます。

また、子育てサポート企業といたしましては、プラチナくるみん認定が今年度1件、金融機関から出ているところでございます。

私共雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法といった均等三法について所管しております。本三法に係る相談には適切に対応し、法違反の疑いのある事業所へは行政指導を行っているところでございます。

今年度下半期も引き続き、女性を初め、若者、高齢者、障害者の方など全ての方が、雇用形態に関わらず公正な処遇を受けて、仕事と生活の調和を図りながら、安心して働き続け、その持てる能力が十分に発揮できるような職場づくりを目指して、関係機関・団体等とも連携しながら、働き方改革を推進してまいりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○本多労働基準部長

労働基準部長の本多でございます。

私の方からは労働基準部の進捗状況について説明いたします。

本日は初めての委員の方もいらっしゃいますので、簡単に労働基準部の業務担当について説明させていただきます。

労働基準部では県下6つの労働基準監督署を組織して、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、また最低賃金法等の労働基準関係法令を所管している部署でございます。

では説明させていただきます。

資料の1の4の後に「労働行政運営方針の進捗状況（要旨）」で、労働基準部と記載しております資料を使用して説明させていただきます。内容は、資料ナンバー4の1と、4の2の要約となったものでございますので、よろしくお願いいたします。

まず一項目目でございます。

本年4月から順次、施行されています働き方改革推進法の主な改正点を2つ掲載しております。

上から、時間外労働の上限規制、月45時間、年360時間の時間外数に上限を設け、罰則化したものでございます。

中段目には、年5日の年次有給休暇の取得義務、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希望を踏まえて、時季を指定するといったものでございます。

これらにつきましては、本年4月から9月までに説明会を通じて、延べ7401事業場が参加されております。

なお、資料2の1と2の2には、説明会の実施状況や有給休暇に関する指導実績の詳細が記載されております。

また、本日お配りした別冊には、働き方関連法ハンドブックというものを配布しております。こちらの方は働き方関連法の全体像が判るパンフレットとなっておりますので、後程、目を通していただければ幸いです。

2項目にございます1ページ目の下段の方に、長時間労働に関して記載しております。2ページの下段の枠内には、本年度の「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、93事業場に臨検監督を実施し、労働基準法違反90事業場（96.8%）、そのうち違法な時間外労働（三六協定超えや三六協定なし）74件（79.6%）となっております。

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ありません。

監督対象とした事業場につきましては、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。熊本においても、長時間労働は多く存在しております。

そのため、2ページ1行目に記載のありますとおり、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。

今年度は記載のとおり、企業視察やシンポジウムの開催等を通じた周知啓発に努めて参りました。

また、来年4月からは、先ほどの時間外労働の上限規制が中小企業に適用されるため、来年4月までの間、更なる周知と三六協定の提出の促進、また、監督署においては、協定時の労働者代表の適正な選出を窓口にて指導する等、懇切丁寧に実施してまいります。

三項目目でございます。

2ページの3項目に、定期監督の実施状況を掲載しております。

本年度9月末まで1291事業場に対して監督指導を実施し、そのうち808事業場（62.6%）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。

2ページの下段のグラフの方には、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、労働者から監督署や労働基準監督官への申し出を行うことでございます。

申告につきましては、震災後、建設業の申告が増加傾向にありましたが、本年9月末までに、申告数は147件（前年同期145件）と若干落ち着きが見えたところでございます。

続きまして、3ページの「特定の労働分野における労働条件確保改善対策」につきまして、外国人技能実習生に関する平成30年の監督指導の状況を掲載しております。

平成30年は監督指導を133事業場に実施いたしまして、法違反は88事業場で66.2%となります。

全国平均の法違反率が70.4%ですので、全国よりやや低い違反率となります。

しかしながら、熊本の平成29年の違反率は62.7%でしたので、熊本と

しては違反率が若干の上昇となっております。

熊本県におきましては、実習先として農業が6割以上、その他に製造業、繊維縫製業、建設業の職種に多く、出身国としては、ベトナム、中国が多い状況にあります。

また、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人材の受け入れが開始されています。

今後とも入国管理局、外国人技能実習機構との相互通報、連携等を通じて、外国人労働者の労働条件の適正確保に努めて参ります。

続きまして、五項目目の安全衛生対策でございます。

平成30年度を初年度とする5カ年計画「第13次労働災害防止推進計画」をこのように策定いたしまして、業種毎に目標を設定して労働災害の減少に努めております。

4ページ1段目の青いグラフは、全産業の休業4日以上労働災害の数値でございます。

経年的には減少傾向にあった労働災害は、熊本地震以降、増加傾向となっております。グラフの令和元年の赤い棒グラフは、本年9月末現在の速報値、1305件という数字を掲載しております。

また、2段目のグラフは、産業別の労働災害件数を示しております。

公費解体がひと段落した建設業が減少に転じた一方、復興需要により、建設業以外の災害が増加していることが読み取れます。

本日お配りした基準部資料の別冊におきましても、各産業の詳細な数字を資料配付しておりますので、後ほどご確認をお願いいたします。

3段目には、復旧復興工事に係る労働災害を業種別に分類したものを記載しております。

こちらを見ますと、年々、震災関連の労働災害は減少に転じております。

労働災害につきましては、昨年、過去10年で最も多く労働災害が発生したことからも災害撲滅に努めて参ります。

また特に12月、災害が増加する年末にかけては、12月4日水曜日、トラックの安全対策として流通団地でのパトロール、5日木曜日、熊本駅再開発の建設現場パトロール、さらに県下監督署におきまして、年末パトロールの実施等、更なる労働災害防止に努めて参ります。

続きまして、4ページの下段のグラフは、健康確保対策の健康診断における有所見率の推移を表したものでございます。

熊本県は、血圧や血中脂質、血糖等に何らかの異常がある労働者（有所見率）が、全国と比較して2.4ポイントも高い状況にあります。

そのため、9月は「職場の健康診断強化月間」として、健康診断の受診は勿

論のこと、産業医の選任、50人未満の事業場においても、事業場における健康管理を担う医師、保健師の活用に努め、助成金の紹介や産業保健推進センターの利用勧奨等を行っているところでございます。

また、5ページに記載しております「こころの健康アドバイザー制度」につきましては、県内34医療機関の協力を得て熊本県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。

さらに、職場におけるストレスチェック実施の徹底等、併せて周知啓発を図って参ります。

次の八項目目には、適正な労災保険給付について記載しております。

労災保険につきましては、5ページに脳心臓疾患・精神疾患の労災請求状況の全国版と熊本県版を掲載しております。

詳細につきましては、基準部資料の別紙の方に詳細な数字を載せております。

また6ページ目を開けていただきますと、「労災かくしは犯罪です」とポスターのとおり、労災隠しの排除のため、その周知・啓発はもちろんのこと、本年2月、県内におきまして労災隠しの事業場を送検する等、労災保険の適切な運用に関しまして、引き続き、司法処分を含めて厳正に対処して参ります。

九項目目につきましては、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みであり、働き方改革関連法の重要なテーマの一つと位置づけられております。

がん等の長期療養が必要となる疾病に関しましては、これまで熊本県等の諸団体において、それぞれが取組んで参りました。

平成29年には、各機関、団体等の情報共有をより一層強化するために、ここに記載してありますとおり、熊本県地域両立支援推進チームを立ち上げまして、各機関、団体等が協働した両立支援の重要性の周知・啓発を行っております。

また、本年は両立支援シンポジウムの開催局となっておりまして、別冊資料の中に配付されておりますが、この島耕作のリーフレットを使用しまして、今週28日木曜日、鶴屋別館にありますパレアにてシンポジウムを200人規模で開催する等、周知啓発に努めて参ります。

九項目が終わりまして、その他として、本日、別冊としてお配りした熊本県の最低賃金についてパンフレットを入れております。

最低賃金につきましては、地域別最低賃金を10月1日に改定しまして、また3産業の特定最低賃金を12月15日に改定する予定となっております。

県下市町村の広報誌、関係機関の広報誌やFMラジオ等のマスコミを通じた周知等を、現在展開しているところでございます。

また、同じ別冊の方には、最低賃金の引上げに伴う中小企業の生産性向上を

支援する業務改善助成金のリーフレット、その活用事例を1枚入れております。

この助成金につきましては、県下商工会議所をお伺いいたしまして、利用勸奨を行っているところでございます。

以上、労働基準部の進捗状況の概要説明となります。

労働基準部といたしましては、働き方改革の推進を通じた労働者の健康で安全な労働環境の整備を図って参ります。

今後ともよろしくお願いいたします。

○渡辺職業安定部長

職業安定部の渡辺でございます。

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、ご協力を賜り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の進捗状況について、インデックスの2の3の次のページに要旨として公表してありますので、そちらに基づき説明をさせていただきます。

まず、要旨一つ目でございます。

「熊本労働局最重点施策である人材不足分野における人材確保対策」についてでございます。

平成29年4月から設置している熊本安定所の「人材確保対策コーナー」を中心に、介護・建設・警備・運輸分野等に係る「お仕事説明会」「職場見学・体験会」「就職面接会」等について、9月末時点で計29回開催して参りました。

また、求職者を開拓し人材不足分野に誘導するための求職開拓事業を実施しているところでございます。

また、業界団体が主催する面接会や相談会等にも積極的に参加する等、熊本県や熊本市等の関係機関とも連携し、人材確保に向けた総合的な取り組みを実施しているところでございます。

続きまして、下段の2番目、「安定所のマッチング機能の強化及び推進」についてでございます。

(1) 公共職業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」という3つを主要3指標としまして、平成27年度からハローワークの機能の更なる強化を図ることを目的として、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。

9月末時点の進捗状況でございますが、資料の就職件数の実績13,003件とありますが、13,030件の間違いでございます。修正してお詫び申し上げます。

年間目標 24, 408 件に対し進捗率 53.4%、充足件数につきましては 12, 721 件、年間目標 23, 955 件に対して進捗率 53.1%、雇用保険受給者の早期再就職件数は 8 月末時点で、4, 348 件、年間目標 8, 387 件に対し進捗率 51.8%と、いずれも現時点では目標達成水準で推移しているところでございます。

また、平成 29 年度の各安定所の評価改善の取り組みについては、後でご覧いただきたいのですが、インデックスの 3、資料 3 のとおりとなっております。

引き続き局・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、業務改善についても積極的に行って参りたいと考えております。

続きまして、要旨 2 ページ目になります。

(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についてでございます。

安定所のマッチング機能の強化に向けて、求職者に対する就職支援の更なる強化と、求人者に対する充足支援の更なる強化などを行っているところでございます。

求職者に対しては、安定所からの働きかけが有効と思われる者を対象に、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ための取り組みを強化して参ったところでございます。

求人者に対しましては、受理した求人について迅速に職業相談部門との間で情報を共有し、求職者へ情報提供や応募の促進等に努めて参りました。

また、求人充足会議を通じ、条件に適合する求職者への情報提供、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います。

応募要件の緩和指導に当たっては、求人条件別充足状況、求人条件提案書を交付し、的確な支援ができるよう工夫しているところでございます。

続きまして、下段 3 番目、女性、外国人、障害者、高齢者、若者等の多様な働き手の参画についてでございます。

(1) 「女性のライフステージに対応した活躍支援について」は、子育てをしながら早期の就職を希望する者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います。

9 月末時点の就職率は、113.2%と目標値を大きく上回って推移しているところでございます。

続いて、(2) 「外国人労働者の適切な雇用管理の確保等について」でございます。

外国人労働者の適切な雇用管理を図るため、9 月 3 日に事業主等を対象とした「外国人雇用管理セミナー」を熊本県と共催で開催いたしました。引き続き事業主に対し適切な雇用管理に努めて参りたいと考えております。

続いて要旨3ページ目に移りまして、(3)「障害者の活躍促進について」で
ございます。

国の機関などに対し障害者雇用に関する理解を促すため、「精神・発達障害者
しごとサポーター養成講座」を実施。また、法定雇用率未達成企業に対しては、
企業向けのチーム支援を実施する等取り組んでいるところでございます。

就職を希望する新規学卒障害者に対しましては、積極的に障害者の雇用促進
を図る企業を対象とした「新規学卒障害者就職面接会」を9月に行いました。

続いて(4)「高齢者の就労支援・環境整備について」でございます。

企業に対しては、高年齢者雇用安定法に基づき高年齢者雇用確保措置を講じ
てない事業主に対し助言や指導を積極的に行っているところでございます。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部と連携し、大
企業等における高齢者の活用状況の把握に努め、生涯現役社会の実現に向けた
普及啓発に取り組んで参りました。

特に65歳以上の方の再就職支援につきましては、熊本、菊池、八代、及び
玉名所に設置している生涯現役支援窓口を中心に、職業生活の再設計に向けた
支援などを総合的に実施しているところでございます。

続いて4ページの(5)「若者・就職氷河期世代に対する就労支援等について」
でございます。

平成31年3月に高校を卒業した者の県内就職割合は、57.8%と前年同
月比を上回りましたが、未だ4割を超える高校生が県外へ流出している状況に
あります。

このため県内就職促進を図ることを目的に、本年6月に熊本労働局長、熊本
県商工観光労働部長、熊本県教育長、熊本県高等学校進路指導研究会長の連名
による要請を経済団体に対して行ってきたところでございます。

またフリーター等の正社員就職支援につきましては、若者支援コーナーや若
者支援窓口において専門的な相談支援を行っているほか、若者無業者等の社会
的・職業的自立のための支援として、地域若者サポートステーションと連携し
支援を行っているところでございます。

さらに本年9月13日には、熊本県が就職氷河期世代の活躍支援策を取りま
とめ、進捗管理等を統括する「都道府県レベルのプラットフォーム」の先行モ
デル県に選定されまして、10月31日に第1回会議を開催し、就職氷河期世
代の方々の活躍の場を更に広げ、各界一体となった支援を集中的に取り組んで
いくこととしております。

続きまして4番目、「人材育成の強化について」でございます。

公的職業訓練の周知・広報に係る取り組みとして、11月8日に報道機関を
対象とした訓練施設見学や訓練体験を行う「メディアツアー」を実施し、AK

B48チーム8熊本県代表のアンバサダーを活用して、ハロートレーニングの周知・広報に取り組んできたところでございます。

続いて5ページ、「職業紹介業務の充実・強化とシステム刷新について」でございす。

来年1月にハローワークのシステムが刷新されます。

これまで以上の利用者本位のサービスが提供可能となり、刷新に向けては、すでに県内の自治体や事業主団体等への周知を行っているところでございます。

このシステム刷新が円滑にシステム移行できるよう努めて参りたいと考えております。

最後6番目、「毎月勤労統計調査に係る雇用保険等の追加給付について」でございす。

現在受給中の方への過去分の追加給付につきましては、9月までにほぼ支払いを完了しているところでございます。

今後は、過去に受給した方に対しての追加給付の準備を現在行っているところでございまして、引き続き的確な追加給付に努めて参りたいと考えております。

職業安定部の説明は以上でございす。

○池田総務部長

続きまして、総務部長の池田でございす。

委員の皆さまにおかれましては、日頃から労働行政全般にわたり、ご理解・ご協力をいただいております、重ねて御礼申し上げます。

労働局総務部におきましては、内部管理事項のほか、「労働保険の適用徴収」すなわち労働保険料を納めていただく部門を担当してございす。

確実に取り組む必要があるものでございまして、その状況を簡単に申し上げます。資料は4-1の45ページをお開きください。

ご承知のことと存じますが、労災保険、雇用保険の総称であります労働保険でございす、保険給付は、労災、雇用ともそれぞれの仕組みで保険給付が別個に行われておりますが、保険料の納付につきましては、一体のものとして取り扱っているところでございす。

労働者を一人でも雇用していれば、農林水産の一部の事業は除きますが、業種・規模の如何を問わず労働保険の適用事業となりますので、加入手続を行い、保険料を納めていただく必要がございす。

資料4-1の45ページ下段。本年9月末の保険料の収納率は43.92%。全国平均より0.74ポイント上回っている状況でございす。

今後、分割納付によりまして納められるものもございすので、今後ともし

っかりと取り組んで参りたいと考えておりますが、一方で、労働保険への加入手続きを行っていない、つまり、未手続事業所の存在もありまして、労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担、労働者の福祉の向上等の観点から、早急に未手続事業を一掃すべく、起業の情報を端緒としたアンケートや訪問による調査、労働保険事務組合連合会熊本支部との連携などを通じまして、引き続き、加入促進に取り組むこととしてございます。

この他48ページ以降に、行政機関としての基本的な事項として、例えば51ページですが、最近の報道でも取り上げられていますが、行政文書の適正な管理に関して申し上げれば、e-ラーニング形式の職員研修の実施ですとか、綱紀の保持、法令遵守の徹底等、今後継続的に取り組んでいるところでございます。

労働局、労働基準監督署、公共職業安定所に勤める職員の資質の向上・維持とも相まって、適切な行政運営に努めていくところでございます。

簡単でございますが、以上で労働局の今年度の現在までの進捗取組状況についての報告となります。

ご審議のほど、よろしくお願いいたします。

○渡辺会長

説明ありがとうございました。

それでは、ここからは議事の質疑・意見交換に入りたいと思います。委員の皆様、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。

○山本委員

ご説明ありがとうございました。山本です。

まずもって感想として、各セクションごとに、働き方改革であるとか、人材確保、こういった所に視点を持って今年度取り組んでおりますというところで大賛成でございます。

それでは質問をさせていただきます。

ページで言いますと、1－2に示されておりました働き方改革の部分、関連助成金をご紹介いただいております。ご説明の中で、昨年度の5倍程になっているとご説明をいただきました。

一つ目の質問ですけれども、どのあたりが一番傾向として活用されているところが多いのか、そのことによって各企業がどこを向いているのかという傾向が見られるのか、1－2の活用状況の傾向を教えていただければと思います。

もう一つは、時間外労働の上限規制について、1－4のめくったところの「要旨」という所で2に「長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止対策」ということが明記されてございまして、感想的に教えていただければと思

いますけれども、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導が93事業場、違法なものも74事業場ありましたとご紹介をいただきました。

この件数について、どのような感想をお持ちなのかお聞かせいただければと思います。

特に上限規制の関係等については罰則付きになっていて、大企業からスタートしていよいよ来年から中小が入ってきますので、この数字を現時点でどのようにとらえていらっしゃるのか、お聞かせいただければという質問でございます。

○渡辺会長

山本委員、ありがとうございます。

では最初に、資料の1-2にあった助成金の活用状況、活用傾向について、事務局から説明をいただければと思います。

○松野雇用環境・均等室長

私が先ほどご案内いたしました昨年度と比べて約5倍に増えていると申し上げた助成金につきましては、この一覧表の下の方でございます労働条件の改善で、労働時間等の設定の改善という中の一つでございます勤務間インターバル制度の導入というものが増えております。

こちらが、労働者が終業して、また翌朝出勤するに当たっての休息の時間というものを例えば9時間以上設ける、あるいは11時間以上設ける事業所が労働時間の短縮に取り組むに当たって、制度を導入して、そしてまた制度導入に当たって生産性の向上に資するような設備や機器を導入した事業場に対するなかった費用の助成を行っています。

こちらが、昨年度比べて約5倍になっておりまして、生産性の向上に資するものと申しますのは、例えば小売業ですと、自動釣銭機を導入するですとか、あるいは時間外の関係で雇用管理が大変難しいので、そういった勤務時間の関係を自動で行うようなソフトを導入するとか、そういったことを合わせて行いながら勤務間インターバル制度を導入している企業が増えております。

その他に私ども雇用環境・均等室で所掌している時間外につきましては、商工会議所ですとか商工会といった団体が、時間外の団体コースの助成金を利用する件数も増えてきております。

来年の中小企業の時間外労働の規制に向けて例えばセミナーを実施したり、あるいは事業所を訪問して指導を行ったり、アンケートをとるといったような内容もございます。

私の方からは、本日説明いたしました助成金の紹介は以上でございます。

○渡辺会長

まず、前段の助成金の関係はよろしいでしょうか。

次に労働基準部からございました資料１－４の次のページにある資料の２ですが、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導が９３事業場ということに関して、労働基準部からの感想をよろしいでしょうか。お願いいたします。

○吉野監督課長

コメントが難しいところですが、当局に寄せられた相談をもとに限られた人員の中で９３事業場を監督させていただいたということで、それが多い少ないというのは何ともコメントに窮するところなのですが、限られている中で頑張っている数値かなと思います。

何ともコメントしがたいところでございます。

○渡辺会長

例えば当初担当するに当たって予想していたより多いとか少ないとか、そういったことはございますか。

○吉野監督課長

そのようなアプローチの話でいきますと、具体的な数値は申し上げられないですけど、何の計画も立てずに野放図に行っているわけではもちろんございません。

年間で大体これくらいという数字は申し上げられないのですが、大体これくらいで行きましょうというのは、年度当初に数字は立てております。

それに対して進捗はどうかというと、少し低いかなというところですが、全くもって全然足らないというわけではないので、全体的な件数評価としてどうかというご質問だとすれば、少し計画より低いかなというところの位置です。

○本多労働基準部長

それから、全体の監督件数の法違反の割合よりも、長時間労働に対する監督指導９６．８％と多いのは、当然情報をもとに優先順位を決めてやっておりますので、これくらいの法違反の状況になっております。

それから先ほどの助成金に関してですが、これは労働基準部ではありませんが、業務改善助成金というのが労働基準部の別冊の中に入っています。

これは最低賃金を最近３％以上に上げられるので、中々、中小企業の方が生産性の向上に苦慮されているということで、業務改善助成金というのが平成２

2年ころから設定されているものなのですが、この中で一番簡単によく分かるのがPOSシステムの導入だとか、居酒屋さんだと大きな冷蔵庫を買ったりして生産性を上げるというふうな形に、約100万円以下の助成金を使えるように、これは特に商工会議所さんの経営指導員さんのところに活用を促進したり、社労士会を通じた社会保険労務士さんに、こういう活用も事業場にご紹介出来ますよという形で紹介しております。

これは、全国的にも自慢出来るくらい熊本局は紹介して成績を上げております。

○渡辺会長

ありがとうございます。山本委員、よろしいでしょうか。

では他にご質問、ご意見をよろしくお願いいたします。

○加島委員

最低賃金が大分上がってきまして、生産性向上と裏表といったところがありましたので、そういう意味ではAIやITを導入して行っていたかなければいけないという、それを補助するための業務改善助成金だと思いますけれども、熊本が伸びている報告をいただきまして、非常に喜んでいるところではありますけれども、如何せん業種によってはイメージし易い、導入し易いものもあるとは思いますが、そうではなくて例えばソフト等に関しましては、やはりどういうものがあるか、中々皆さん知らないということがあります。

昨日、実はAIが導入されると一番分かるのではないかということで、税理士さんの方々とクラウド会計というものを入れることによってかなり短縮が出来る、それによってもしかしたら仕事を奪われるかもしれないという人もいるけれども、実際は仕事の7割くらい計算等が非常に簡略化されてサポートできるんだよという話がありました。

しかし、知っている人は知っているけど、知らない人は知らないというのがあります。

また話は違いますが、大府市という名古屋の方だと思いますが、生産性向上のための展示会というものをなされていらっしゃる。

これは、どちらかというと製造業的なところもありますけれども、サービス業といったものも、もし可能であれば予算の問題とかもあるとは思いますが、大府市と大府商工会議所等でなさっていらっしゃるのですけれども、働き方改革のためのこういうふうな事例を実際に目で見れないと、中々イメージ出来ないのではないかなと思いますものですから、もし、可能であればご検討していただければと思います。

それともう一つでございます。

これはテレワークのことですが、テレワークという言葉は広まっているようで、皆さんイメージ出来ていないです。コールセンターと思っている人も結構いるようです。

言葉を変えろということではないですが、やはりいろんな場面で、遠隔で仕事が出来ますよということが今から広がっていくこと、障害者の方、高齢者の方、女性の方等が社会進出していくことに非常に有意義なことだと思います。

その辺のご配慮もいただければと思います。以上でございます。

○渡辺会長

加島委員、ありがとうございます。

最初は、業務改善助成金を使った場合のソフトの活用等、こういったものが具体的に使えるのかというような展示会的なものを、熊本局でご検討いただけないかということだったかと思いますが、これについてはいかがでしょう。

○松野雇用環境・均等室長

業務改善助成金につきましては、本日お配りの基準部から提供がございましたこの資料の業務改善助成金のご案内のページを開けていただきまして、その次のページに小売業と設備投資の事例としてPOSシステムとかフォークリフト等、また調理器具等の事例を収集して活用の多いものを提供しております。

サービス業につきましても業種によりまして、こちらにございますサンプリングであったり、シャンプーユニットであったり、少しでも労働時間に短縮につながり効率化が図れるようなものを労働局管内の企業におきましても利用しています。

加島委員のおっしゃられた熊本管内ではこういったものが具体的に活用が図られているのかといったものを示しながら、企業の方には活用していただけるように周知に力を入れていきたいと考えています。

それからもうひとつのテレワークでございます。

テレワークの周知につきましては、労働局のホームページの方で働き方改革のサイトに掲載しておりますけれども、おっしゃられましたように、テレワークというものが子育て中の方、介護の方、病気治療の方、障害者の方など多様な方々が働く上では一つの手法として注目を浴びているところでございます。

時間や場所を選ばずに効率的に働けるというものがございまして、こちらの周知の方がまだまだこれからというところでございますけれども、私どもの方でも今年度熊本市の働き方改革に関連するテレワークのセミナーがございまして、テレワークについて説明をさせていただいたところです。

その際には熊本市内の方が50人ほど集まっていまして、関心を持たれている方として専業主婦の方が半数くらい多くいらっしゃっています。あと退職者の方もいらっしゃいましたけれども、就職の手法として関心があるのかなと感じたところです。

テレワークにつきましても、今、テレワークの相談窓口も設けられておりますし、雇用された方の雇用型テレワーク、それから個人事業主として行う自営型のテレワークというものがございますので、そちらのガイドライン等を周知しながらテレワークの働き方を推進していきたいと考えています。

○加島委員

ありがとうございます。

実は先週のことですが、災害関係の展示会でグランメッセで建設機械関係の展示会があって、それと同時開催で生産性向上という文言が謳ってあったのですが、実際に行ってみたらほとんど大学関係のブースがあって、特別何も見るものがなかったような感じでした。

ですから、中々一つ一つのもので見せるというのは難しいと思いますが、例えば、労働局さんのホームページの中に YouTube（ユーチューブ）等でそういった事例が見られるものがあると、皆さん参考にしやすいのかなと思っています。

以上でございます。ありがとうございました。

○渡辺会長

加島委員、ありがとうございました。

確かに私も生産性向上といっても、あまりこういうものに詳しくないと何を導入すればどう向上出来るのかが分からないので、先程おっしゃったようにホームページでそれが分かると、じゃ、助成金を使ってみようかなと思うかもしれないですね。

他にもご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

福田委員、お願いいたします。

○福田委員

福田屋の福田と申します。

私は会社で主に労務管理の方をやらせていただいております、まさにこの働き方改革の様々な問題に直面している当事者であろうかと思っております。

今、お話をいただきましたような流れの中で、働き方改革を支援する無料の専門員を派遣していただいたり等、ご相談に対応していただけるということを

知りました。

私は熊本県商工会連合会に所属しておりますけれども、そのような組織と連携が取れば、お声掛けをいただき、中小企業の経営者はまさにそういった問題に直面しておりますので、窓口として利用させていただけるような仕組みがもしあれば、有効に活用できるのではないかなというふうに思っております。

それともう一つ、先ほど支援、助成金があるということで、ここに記載してありますが、現実の問題といたしまして、様々な働き方がございます。

例えば親御さんの介護のために半日や時間で帰らせて下さいとか、あるいは時短で帰らせてください、そういった方は様々な理由があります。

あともう一つは残業を減らすというところで、そのためには生産性を上げないといけない、そしてその生産性を上げるためには、様々な内部の仕組みをもっと効率良くしないといけないというところで、IT推進をやっていかないといけない、そういった流れの中でこの助成金一覧はものすごく見やすいなと思ひまして、何か自社に合ったものがあるかないかというふうに考えている中小企業はたくさんあるかなと思ひました。

ただ手続きがとても難しいという問題に直面しまして、一人一人の労働時間・賃金、そういった様々な問題のデータを挙げて申請していかなければいけませんし、自社にあった助成金は何が一番適合しているのかというのを判断していかなければいけない、これもひとつ大事な作業ではありますが、そういったところも含めて例えば相談の窓口ですとか、いかにしたら働き方改革に活かせるような仕組み作りが出来るのかということをお伺いできるような窓口があればというふうに思ひます。

ですから、そこがちょっと具体的にどうということとは言えないのですが、そういう組織、商工会といったところを通じて何かあればなあというふうにも思ひたりしました。

以上です。

○渡辺会長

福田委員、ありがとうございます。

最初の方の働き方改革の専門員についての窓口ということと、助成金等についての新しい窓口ということでしょうか。

はい、事務局の方からお願いいたします。

○本多労働基準部長

どうもありがとうございます。

確かにおっしゃるとおり、働き方関連法案は労働基準監督署で法律を説明し

て、監督署は事業主の方はあまり近寄りたくないというのがございますので、このハンドブックの後ろに書いてありますように、働き方改革推進支援センターというのを外部に設けまして、そちらは助成金の相談などもしておりますが、どうしても熊本市内にありますので、来られない方もいらっしゃるということで商工会議所にもこういう資料をお渡しして、先ほどお話ししました経営指導員の方にこういう助成金がありますよというふうに会員の企業の方にご説明してくださいというふうにはお願いしております。

中々、切羽詰まらないとやらないというのもございまして、私どもの努力も足りないというのもありますので、今後、ご意見を踏まえまして、もっとここにいらっしゃる渡邊委員の所にもご挨拶に何度もうかがっているのですが、指導員の方にもいろいろご協力を賜って、社会保険労務士の先生の方も顧問先というのもございますので、そちらの方にも生産性向上で悩んでいる事業場に対しても、こういうものが使えますよというふうに、どんどん紹介してくださいというふうには私ども言っていますので、ご意見を踏まえましてもっと活発な周知活動をやりたいと思います。

ご意見、ありがとうございます。

○松野雇用環境・均等室長

ただいまのお話の中で、センター事業の中では業務改善の相談が多く寄せられているところです。

センター自体は熊本市の細工町にございますけれども、各地域で働き方改革に取り組んでいただくことで、地域の企業さんに対して地域の商工会や商工会議所の方にお伺いしましてご協力を得られましたら相談ブースを設置させていただいて、例えば月に1、2回そういったものを設けています。今年度からのものです。

各種使用者団体のほかに市町村の方に設けておりまして、実際には周知・広報の方がまだまだというところがございまして、相談件数は少ないですけれども、そういった機会も設けておりますので、ぜひ今後も増やしていきたいと考えております。

○渡辺会長

福田委員、よろしいでしょうか。

はい、他にご意見、ご質問はありませんか。

田中委員の方からお願いします。

○田中委員

今年度は労働行政で効果的なものがあったかどうか、また、進捗の中でこれはやらなくていいのかなと、これはもうちょっとやるべきだとか、そういったものがあれば教えていただきたい。

○渡辺会長

では、事務局からお願いいたします。

○本多労働基準部長

では労働基準部の方から、労働災害につきまして、昨年2,007件という過去10年では一番多い労働災害が発生しましたが、震災以降、建設業では減少したのですが、先ほどのグラフでもありますように三次産業など中々監督署がパトロールにいかないようなところで災害が増えています。

また、災害の中でも高齢者の災害が増加しておりますので、そちらの方の対策を今後強く、またどういうふうなアプローチをするかも含めて検討しながら、対応していかなければいけないと基準部としては考えております。

○木下労働局長

田中委員の質問はどこに効果が出ましたかということで、中々効果が出ていないというのが現状で、働き方改革も説明会や周知はするという話はしているけど、全体はどれくらいの事業場がそれに対応して社会のルールを変えたかという数字を手元に持っていないという現状なので、今、松野室長からお話があって働き方改革支援センターが個別に受けているとしても、その支援センターの活動の中にアンケートのようなものをして、あと4か月しか残っていないのでおそらくいくつかは対応済みというものもあるのではないか、現在対応済みというものがあれば、それをもって来年度の軸足の置き方を、本当は大企業から中小企業へ軸足を置かないといけなければいけないのだけれど、まだまだ大企業に軸足を外せないかもしれないという状況がありますので、これから下半期に向けて今田中さんがおっしゃったように、効果測定が可能であれば効果測定をしてウエイトの置き方を変えていきたいなと思いますし、その辺りにつきましては、年度末にもう一度この会議を開催して、令和2年度の行政運営の方向性について皆さん方のご意見をうかがう場がありますので、その段階で説明ができればいいかなと思っております。

よろしく申し上げます。

○渡辺会長

よろしいでしょうか、ありがとうございます。

では、永田委員よろしくお願いします。

○永田委員

KD S熊本ドライビングラインスクールの永田と申します。よろしくお願いします。

私の方からは1－4の4ページ、健康確保対策グラフについてのご質問なのですが、これは健康診断有所見パーセンテージが出ていますが、これは受診率ということでしょうか。

○道永健康安全課長

はい、健康安全課からご説明いたします。

今ご指摘がございましたグラフにつきましては、労働者が50人以上いる職場の健康診断結果に基づくものでございまして、受診率ではありません。健康診断の結果、その数字になります。

○永田委員

私、協会けんぽの委員もさせていただいてまして、2年前くらいに会議でお伝えしたのですが、健康診断の受診率がすごく悪くて全国的に協会けんぽでは50なんパーセントだったんです。

それで、協会けんぽの委員の皆様、協会けんぽの方が企業にアプローチをしても中々してくれない、その数値が上がらなくて労働局の方からご指導いただくのが一番だという話になっているのですが、そこら辺はどうでしょうか。

社会医療費が上がっていて三分の一が生活習慣病なので、早期発見、早期治療していただくように健康診断を実施していただきたいなと思ひまして、と言いますのも、結局少し賃金を上げてても可処分所得は全然上がらないと消費税が上がっていてですね、少しの賃上げをしても社員は上がっている気がしないというようなことを言うので、全体的にそういうのは努力義務ではないのかなと思ひて、一番効果あるのは基準局の皆さまにご指導いただければなあと思ひているのですが、その辺はどうお考えでしょうか。

○道永健康安全課長

今のご質問につきまして、協会けんぽの方とは私たちも連携をしておりますが、残念ながら協会けんぽの方からデータをいただけないということが問題となっています。

協会けんぽは50人未満を対象にしておられると思ひます。

50人以上は報告義務がありますので、やっていないところは指導や調査を

しております。協会けんぽと一緒に何かをやろうとして、協会けんぽが持って
おられる事業場に関する具体的なデータをいただけないかと協力を要請して
おります。協会けんぽと私共は協定を結んでおりますので、情報保護につきま
してもお互い守秘義務がありますので情報交換に問題はないため、熊本支部長
さんに情報提供いただくよう何回も申し上げておりますけれども、協力が得ら
れないという残念な結果となっております。もしそういうお考えがあるのであ
れば、協会けんぽの考え方を変えていただきたいと思います。

以上でございます。

○永田委員

協会けんぽに関わらず、受診率はどうなのでしょう。

○本多労働基準部長

基本的に、例えば労働基準監督署が事業場に監督に行く時は、健康診断も
チェックいたします。労働安全衛生法の第66条で事業主は年に1回健康診断を
やらなければならないとなっておりますので、やっていなければ当然法違反とし
て監督指導・是正勧告を行わせていただきます。

確かに50人以上は課長が言ったように報告義務があるので、一番対応がし
やすいです。ただ小規模事業場に全部が全部、毎年監督することはできません
が、監督して違反があれば当然指導させていただきます。

○永田委員

小規模事業場に関しても、ご指導はしていただけるということですか。

○本多労働基準部長

はい、労働者を雇っている事業場は全て義務がありますので。

○永田委員

はい、分かりました。ありがとうございます。

協会けんぽの委員に会ったらそのように言っておきます。

協会けんぽの方々はお願ひしたいとおっしゃっているのですが、今度言っ
ておきます。

○渡辺会長

はい、では加来委員お願いいたします。

○加来委員

医師会の加来です。健康診断についてですが、このページですが、段々上ってきていますね。全国的にですね。

これはもう加齢に伴うものです。労働者人口もおそらく高齢化していますので、有所見率は必ず出ていくのですよ。

だから、右肩上がりであればやむを得ないのですけれども、熊本だけが上にあるのはなぜかちょっとよく分かりません。

おそらく、病院、医療機関が多いせいだろうと思います。何か発見しないと自分の所の患者さんになりませんので、ちょっとした異常でもみなすという類推ですけれども、こういうことではないかと。

○本多労働基準部長

ありがとうございます。

健康診断の有所見率が高いのは、九州各県ほとんど、あと東北の方も多いです。

○加来委員

東北には医療機関も多いのですか。

○本多労働基準部長

そうですね。

後は基本的に自動車通勤が多いということで、わたくしどもは運動不足からきているのではないかと。健康21でもだいたい同じような。

○加来委員

細かい分析があるわけではないです。これは私共の類推です。

○渡辺会長

ご意見、ありがとうございました。

では、猿渡委員よろしくお願いします。

○猿渡委員

初めて参加させていただきます猿渡です。

私の方が3点質問で、今1点質問が出ましたので二つですね。

一つ消したのは、熊本だけがなぜ有所見率が高いのかお聞きしたかったのですが、分からないということでございますのではぶきます。

1－4の次のページから労働基準部の所です。

2ページの所の一番下の申告率の件数でございますけれども、平成21年から450件、平成30年から230件、半減しているような状況でございますけれども、なぜ下がっていったかという理由を教えてくださいたいのと、適正件数というのではないと思うのですが、20年前どうだったのか数字の細かいところを教えてくださいたいと思います。

後、労働安全衛生についてですが、労災関係で書かれております熱中症対策についての記載がなかったのですが、熱中症対策等の何らかの取り組みがあれば教えてくださいたいという2点をよろしくお願いします。

○渡辺会長

先に申告件数の減少の理由と適正なもので何かということについてお願いします。

○本多労働基準部長

一般的に申告件数は経済情勢に影響を受けまして、20年前の熊本のデータは手持ちがありませんが、私が採用された平成2年はバブルが弾ける前でしたので、その頃私は大阪の堺にいましたが、ほとんど申告はございません。

賃金不払いがほとんど出ないということです。これまでの経年から現在震災需要となりますので、年々、熊本の申告件数は下がってきました。

特に震災の発生した件数だけが増加しております。

これは県外からの解体業者、本当の解体業者かどうか分かりませんが、労務費の問題等で若干上昇したという形になりました。

全体的には経済情勢がそこまで悪くはないので、下がっている状況になっていると、そのように分析しております。

○渡辺会長

ありがとうございます。

次に労災の関係での熱中症対策をお願いします。

○道永健康安全課長

健康安全課からご説明いたします。

熱中症に関しましては、特に熊本は前から夏場は厳しいということでございますので、全国的にも展開しておりますけど熱中症対策の徹底ということで、まず正確な作業環境を知るために「暑さ指数」というものを測定してくださいと指導を徹底しております。建設業や製造業を中心に積極的に周知・啓発をし

ているところでございます。

また、熱中症予防対策器具としまして、例えば、クールベストとか、保冷材等があります。作業環境自体の改善は建設業、製造業、鉄工所のような開放されているような場所では難しいので、二次的な装備品を積極的に活用してくださいというようなことを含めて、「クールワークキャンペーン」と銘打って熱中症予防活動の必要性に関する周知・啓発、指導を全国的に展開しているところです。

熊本の場合は、5月下旬という早い時期から熱中症対策を実施してくださいと、積極的に周知活動、そして現場指導も行っているところでございます。

以上です。

○渡辺会長

ありがとうございます。

猿渡委員、よろしいでしょうか。

他、どなたかございますか。

では、渡邊委員お願いします。

○渡邊委員

要望でよろしいでしょうか。

中小企業団体、働き方改革、最低賃金も関係すると思いますけれども、中小企業は大企業の方々の発注で成り立っておりまして、働き方改革は大企業頼りのわたくしども中小企業は、あのような問題を一番組合員が不安がっている、働き方改革で大企業から中小企業に「しわ寄せ」が来ないかと、買ったときとか大企業から残業することと言われると、松野室長や山本委員にもお話ししたことございますけれども、一番中小企業の皆さん方が不安がっているのは、力関係、大企業の発注側が各段強いわけですね。

こちらが言われた場合に、労働局さんの問題というよりはむしろ中小企業庁の話になるかとは思いますが、その辺の連携を労働局と中小企業庁でしっかりしていただいて、適正な人員を中小企業が確保できるようなことをしっかり考えていただかないといけない。

それは働き方改革につながるし、最低賃金が28円上がり賃金はまけられませんで、下請けに対する「しわ寄せ」が極力ないような、そのような形でしっかりと監視をしていただきたいなというふうに思います。

よろしくをお願いします。

○渡辺会長

加島委員からお願いします。

○加島委員

「しわ寄せ」つながりで、働き方改革では今お話があったように大企業が下に対する「しわ寄せ」がないかというのが心配になってくると、一企業の中、中小企業の中では若い人たちは時短であったり、有給であったり、きちんと消化することが先行してしまっている関係で、仕事が中途半端でも帰ってしまうというところも結構あっているようなので、どこに「しわ寄せ」がきているかというところと中間管理職に來ているという話が來ていまして、うちで鬱関係のセミナーもあるのですが、やはり対象が中間管理職であるというお話も聞きます。

ですから、あくまでも働き方改革は生産性の向上をやってから、例えばAI等導入するだけじゃなくても、社内のいろんな風土の見直しとか、社内規定の見直しとか、そういったことによって出来るんだということを、今一度、経営者のみならず社員さんたちにもしっかり理解していただくというようなことをやらなければいけないなということを痛感しておりますので、その辺り釈迦に説法ではございますけれども、ぜひ進め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。

○渡辺会長

渡邊委員と加島委員のご要望、意見を踏まえて、事務局から何かございますか。

○木下労働局長

おっしゃるとおりでございまして、「しわ寄せ」というのは厚生労働省、経済産業省と連携して、そういうことがないようにという取組みはしております。

さらに、「しわ寄せ」に関する相談窓口の設定もやっておりますが、現実問題としてそれがどこまで浸透して、どれだけ「しわ寄せ」が防止されているかというところがまだ観測出来ていませんので、当然、大企業が先にやって中小企業が先にやったものが勝って、後で中小企業に「しわ寄せ」がくるというのは避けていきたいと思っておりますので、皆様方の方でもそのような噂があれば私どもの方にお知らせ願えれば九州経済産業局と連携しておりますので、なるべく早い段階でそういうことを押さえていって、中小企業の方々が円滑に働き方改革を進められるように進めて参りますので、その辺は引き続き来年4月へ向けて、また4月以降も含めまして取り組んで行きたいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

○渡辺会長

ありがとうございます。

では、山本委員お願いします。

○山本委員

ご要望でございます。

私たち労働者側からしますと、よく言いますのは「働き方改革」であって、「働かせ方改革」になっては困るなという言葉使よく私も使わせていただいています。

当然のことながら各企業の中では生産性のいろんな取組みをされていると思いますし、社員の皆さん方、職員の皆さん方の働き方を変えようとするならば、生産性を上げていく、そのための助成金のご要望があるときはぜひ進めていただきたいと思います。

いろんなやり方の中で一つだけ先ほど加島委員の方からお話が合ったテレワークのお話をいただきました。これも一つの方法だと思います。

私も出身の所では、障害をお持ちの方が全国各地にいろんな地図の工場等を作っていて、いろんなことをやって、経験は実はあるのですけれども、ご紹介がありましたように個人事業主が契約の場合、雇用型ということになるでしょう。

ぜひご指導、推奨していただく場合には、個人事業主型という形の時に、その契約の内容、何をしてもらうのか、どれくらいのボリュームをしていただくのか、何を求めるかということによっては、ひょっとしたら、そこには使用者性、労働者性ということが出てくる可能性もございますし、先ほどの雇用型という形になれば、私が経験した仕事の中ではそういうことはございませんでしたけれども、それがどんどん進んでいくと、ひょっとしたら何時から何時までの仕事の労務管理も出来ない、どれくらいの仕事を本人もしているか、それは適正な価格なのかということ等も埋没する可能性もございますので、加島委員がおっしゃったテレワークというのは一つの方法だと思います。

これはぜひ一つのやり方として取り入れることはあるだろうと思います。けれども、そういったものの中には潜んでいるということを少し認識して、ぜひご指導もいただきたいと思いますし、各企業の皆様方にもそのような観点でいただければなというふうに思っています。

もう一つお話がありました「しわ寄せ」の話ですね。労働界も実は遅ればせながら「サプライチェーン」という言葉を数年前から話をさせていただいております。

大きい会社の社員は「はよ帰れ、はよ帰れ」、「仕事はこっちに任せとけ」、「金

に文句はつけられん」、こうなったらたまらない話でして、きちんと適正な契約も必要だろうと思っています。

私たち労働者側も大企業や中小と色々な所にお勤めの方も考えれば、適正な契約価格というものは重要なことだというふうに思っていますから、これは労働組合の中で片が付くということでもないし、労使交渉でその企業内で片が付くという話でもないし、社会の仕組みとして押さえておく必要があると思いますから、同じ気持ちで今後も働き方改革については対応して参りたいと思います。

以上です。

○渡辺会長

ありがとうございます。

山本委員のご意見を聞いてどなたか発言がございますか。

○木下労働局長

今、厚生労働省の方で「雇用類似型働き方に関する労働条件について」という報告書が出まして、曖昧な契約で使ったりして賃金がなかったりとか、裁量性なかったりとか、それに関しては、今から判例等がどんどん明確になっていくのではないかなと思っています、我々が立場として多少実態から見て指揮命令をしますねというのがあれば労働者性があるでしょうという形の指導させていただくということになると思いますので、そういう曖昧で危うい事例がありましたら、我々の方にもご一報いただいて、そういう事例を積み重ねることによって適切な請負型か雇用型かというところを適切に対応していきたいなと思っています。

○渡辺会長

ありがとうございます。

それではこの辺りで（２）については終了したいと思います。

本日、皆様から出されたご意見・ご要望につきましては、労働局において今後の取組に反映させていただきますようお願いいたします。

次に議事の（３）その他に移ります。

委員の方々、特にお話ししておきたいということ、委員の方いらっしゃいませんか。

最初は、ご報告いただいた平成３１年の労働行政運営方針に関する項目の進捗状況についての質疑でしたが、（３）のその他では特にそれにとらわれず、皆さんこの場でお話ししておきたいこと等ございましたら、ご発言いただければと

思います。

加島委員、お願いいたします。

○加島委員

一時期は待機児童が結構多いということで、先ほど話題にもなっておりましてけれども、今はほとんど待機児童ゼロに近いところまできているというようなことで、熊本市内もだいたい待機児童はゼロという形になっているのだろーと思いますけれども、私の知人の関係でございますけれども、熊本のあるところに勤めていらっしゃって、子供さん先日二人目を出産して、一応仕事に戻ったというふうなことなのですけれども、二人とも同じ保育園に通わせようと思っても、結局、定員がいっぱいだからということで入れられずに今度はまた全然違うところに連れて行かなければいけないということで、通勤にすごい時間をかけているということなのですけれども、確かに定員というものがあるので、それを勝手にいじるということはいかないわけですが、ある程度のあそびという言葉は悪いですが、許容量があってもいいのかなと思うのと、保育士さんが本当に足りないということが言われていますので、保育士さんをやはり増やすことをもっと積極的にやっていくべきだなということを感じたものですから、お話しさせていただきました。

以上です。

○渡辺会長

ありがとうございます。

これに関しては、1－2の所でも保育労働者の雇用管理改善という項目がありましたけれども、何かそれに関連してもしあれば。

○渡辺職業安定部長

加島委員からのご指摘であります。確かに保育士は人手不足と言われておりまして、熊本局においても保育分野に特化した、保育士マッチング強化プロジェクトというものをやっております。菊池のハローワーク等で9月末に就職相談会、面接会というのを実際開催しました。ただ、先ほどから出ている結果ということに関していうと、中々就職に結びつかない実情があります。

私共の方も就職相談会、面接会を引き続きどの安定所においても開催していこうと思いますが、いかにして最終的な結果という部分へどう結びつけるかという所を検討しながら引き続き取り組んで参りたいと考えています。

以上でございます。

○渡辺会長

ありがとうございます。

その他でご発言等ございませんか。事務局の方からは何かございますか。

○事務局

ありません。

○渡辺会長

はい、特になければこれで令和元年第1回熊本地方労働審議会を終了いたします。

最後に事務局長から一言お願いいたします。

その前に議事進行にご協力いただきまして、ありがとうございます。

○木下労働局長

皆様、今日は様々なご意見、最後はご要望もいくつかいただきまして、どうもありがとうございます。

これを踏まえまして、まずは本年度残り4か月少しの期間、しっかりと取り組んで、来年の4月、様々な今いただいたお話も踏まえて行政を進めて参りたいと思っております。

中々、効果測定をできる部分が少ないわけでございまして、我々が取り組んだことによってどれだけ熊本の事業場の社内規定が整備されたとか、熊本で働く人の働き方がどういうふうに良くなったかというところがなかなか測りきれないわけですが、可能な限り我々が取り組んだものがどういうふうに県内の状況を良くしているのか、はたまた良くなるために取り組んでいるのだけれど、中々良くなりきれないのかという所も含めて、可能な範囲でそういったところを含めて、また今後の令和2年度に向けての行政運営の一つの課題として考えていきたいと思っております。

本日、初めてご出席で本当はまだまだ話足りない方々もいらっしゃるかもしれませんが、随時いろんな場面でお会いする方もいらっしゃいますし、様々なご意見をお伺いしながら、熊本県の労働局の労働行政を進めて参りたいと思いますので、今後も引き続きご支援・ご協力をよろしくお願い致します。

本日はどうもありがとうございました。