

**平成 28 年度
第1回熊本地方労働審議会
議事録**

1 日時 平成28年11月9日（水） 10時00分～12時00分

2 場所 熊本地方合同庁舎B棟2階共用大会議室

3 出席者

（公益代表委員）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）小田委員、田中委員、古澤委員、森岡委員

（使用者代表委員）加島委員、住永委員、谷崎委員、古里委員、水足委員、
米満委員

【事務局】

（熊本労働局）徳田労働局長、片平総務部長、松永雇用環境・均等室長、
細江労働基準部長、戸原職業安定部長、宮本監理官

4 議事

（1）平成28年熊本地震に関する取組状況

（2）平成28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

○宮本監理官

それでは定刻となりましたので、ただいまより平成 28 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勤めさせていただきます熊本労働局雇用環境・均等室の宮本と申します。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。

会次第の 1 番、定足数確認報告の方に入らせていただきます。ご報告を申し上げます。本日は、18 名の審議会員のうち、15 名の委員の皆様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 条の規定による委員の 3 分の 2 以上の出席という成立要件を満たしていることをご報告いたします。

次に 2 番といたしまして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。なお、本日は公益代表委員の川口委員、労働者代表委員の佐々木委員、竹田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徳田からご挨拶申し上げます。

○徳田局長

労働局長の徳田でございます。私はこの4月に着任いたしましたので、本日初めてお目にかかる委員もいらっしゃいます。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様には、日頃より労働行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力をいただいております。改めてお礼を申し上げます。また、本日は、大変お忙しい中、この審議会にご出席いただきましてありがとうございます。

4月に発生をいたしました熊本地震では、甚大な被害を生じて、行政運営の面でも大きな影響がございました。被災された方々には改めてお見舞いを申し上げます。熊本労働局では、地震発生後、災害対策本部を設置しまして、管内企業の雇用維持を図るために、局・労働基準監督署・ハローワークに地震関連の特別窓口を設置いたしまして、労働条件等に関する相談及び雇用保険、それから雇用調整助成金等に関する相談に対応してまいりました。詳細については、この後、議事の中で担当部長から説明をさせていただきます。

私からは、最近の労働行政を取り巻く情勢や主な施策についてご説明させていただき、挨拶とさせていただきます。

まず、県内の雇用失業情勢でございます。最新の情報ですが、9月の有効求人倍率は1.38倍です。これは昭和38年に統計を取り始めて以来、過去最高となり初めて全国平均に並びました。また、来年3月に高校を卒業される新規卒者の県内求人が昨年に比較して16.2%増加している状況です。雇用情勢は全体としては改善していると受け止めております。一方で、有効求人倍率の上昇に伴って人手不足も生じておりまして、特に、建設、介護、看護など、業種によっては人材不足の状況が著しくなっております。求人を実際に雇用に結びつけていくということが従来にも増して重要となっており、このためハローワークにおける求職者に対するきめ細かな職業相談、求人者に対する人材確保のための支援など、求職と求人の円滑なマッチングを図っているところでございます。

労働局では、働き方改革、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立に一体的に取り組むため、今年度4月に雇用環境・均等室を設置しております。長時間労働が仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にして、女性の活躍を阻む要因となっており、雇用環境・均等室では、県をはじめ関係団体と連携をして取組を進めてまいります。

現在、災害復旧・復興の最中ですが、この時期に長時間労働の是正をはじめ、これまでの労働慣行の変更を伴う「働き方の見直し」というのは、事業場にとって容易ではないと推察をいたしますが、誰もが活躍できる社会を構築し労働者が安心して働き続けられる施策の推進は重要と考えます。先の国会で成立しました改正育児・介護休業法では、家族の介護に携わる労働者の離職ゼロを目指して両立のための諸制度が整備されたところです。働きながら安心して出産・育児・介護等を行うことを可能とする環境整備のため、この改正法の周知・広報に集中的に取り組んでまいります。また、改正法に盛り込まれました妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントについて、この相談窓口も雇用環境・均等室に設置をしておりますが、総合労働相談コーナーに寄せられる職場

におけるいじめや嫌がらせの相談は、高い水準で推移をしております、相談対応及び企業への啓発指導に引き続き取り組んでまいります。

労働環境の整備につきましては、引き続き長時間労働の削減が大きな重要な課題となっております。つい先日、他局で大手広告代理店に対して強制捜査が行われ、大きく報道されたところですが、当局におきましても過重労働を引き起こす長時間労働、賃金不払残業の解消に取り組んでおります。労働基準監督署には、これらの事案に関する申告や相談等の情報が多数寄せられておりまして迅速に監督指導等の対応を行っているところです。今月 11 月は、過労死等防止対策推進法に定められた「過労死等防止啓発月間」でございまして、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。このキャンペーンでは、労使団体等への文書要請のほか、過重労働解消のための重点監督を集中的に実施しているところです。

次に労働災害の発生状況につきまして、今年は休業 4 日以上之死傷者数が 10 月末現在で昨年に比べて、9.5%増加をしております。4 月に発生しました熊本地震によるもの、それとその後の災害復旧工事の関連の災害が 106 件発生をしております、建設業を中心に労働災害防止対策の強化を図ってまいります。

人口減少社会が到来する中、経済の成長を図るためには、働き方改革の推進、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、女性の活躍推進など、雇用の質を向上させ生産性を上げることが必要です。地方創生という観点からも、仕事と生活の調和を図ること、魅力ある就業の機会を創る必要があり、地方自治体とも連携を図りながらこういった施策を進めてまいります。

本日の審議会におきましては、主に今年度上半期の労働行政の進捗状況についてご報告を申し上げ、ご意見を伺うこととしています。上半期は地震対策を優先せざるを得なかったことから、当初の計画どおり実施することが困難であった事項も少なくありませんが、下半期は必要な地震対策は継続しつつ可能な限り未達成分をリカバリーしてまいり所存ですので、より効果的な行政の推進に向け、ご意見を賜りたくお願いを申し上げます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○宮本監理官

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、慶田会長に議長をお願いいたします。慶田会長、よろしくお願いいたします。

○慶田会長

みなさん、おはようございます。

委員の皆様におかれましては、本日の議事進行について、ご協力の程お願い申し上げます。

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、本日の議事録署名は労働者委員からは古澤委員、使用者委員からは古里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。

○宮本監理官

事務局より、資料の説明をさせていただきます。

資料は「平成28年度第1回熊本地方労働審議会」の表題のファイルに全て綴じております。

まず、目次をご覧ください。資料No.1からNo.6までの構成になっておりまして、それぞれの資料番号には枝番号が付されております。資料1は局全体の施策に関する資料で、資料1-1につきましては、「熊本地震に関する取組状況」、資料1-2が平成28年度「運営方針」の進捗状況です。また、資料2から5までが各担当部の関係資料を整理したもの、資料No.6が「平成28年度労働行政運営方針」となっております。これは、本年3月、即ち昨年度末に本審議会に案の形で示し、審議会でのご意見等を踏まえて確定したものです。本年度における労働行政の事業運営の基本方針とされているものです。なお、先ほど申し上げました資料No.1-2は、おおむね本運営方針（資料6-1）の流れに沿って作成をされております。これらの資料は、先に各委員の皆様に郵送をさせていただいております。また、発送後に統計値など、本日お配りしている資料の中で最新の資料情報に値を更新したものもございます。

以上が本日の資料でございます。

○慶田会長

それでは、議事に入りますが、議事の（1）熊本地震に関する取組状況については総務部長から、その後（2）の平成28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、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。それでは総務部長お願いいたします。

○片平総務部長

おはようございます。総務部長の片平でございます。委員の皆様には、日頃より総務部の業務につきまして、種々ご協力をいただいているところでございまして、この場を

お借りしまして感謝申し上げたいと思います。

私からは、今紹介ありましたとおり、今年4月に発生しました一連の熊本地震に関する労働局の取組状況についてご説明申し上げたいと思います。恐縮でございますが、着座して説明をさせていただきたいと思います。

資料につきましては、お手元の1-1を使いまして説明申し上げたいと思います。

おめくりいただきますと、3ページに「熊本労働局の対応状況について」ということで書いてございます。最初に熊本労働局の相談対応の状況につきましてご説明を申し上げたいと思います。

震災発災後、局、労働基準監督署、それからハローワークに労働関係の震災関連相談窓口を開設し、10月31日時点の数字でございますが累計で27,983件の相談が寄せられたということでございます。なお、相談内容について見ますと雇用保険関係が最も多く約1万件、次いで雇用調整助成金関係で約9,800件となっております。この二つで約7割を占めているというような状況になっております。それから相談件数の推移について申し上げますと、発生直後、これは1週間単位で見ていきますと発生直後については1週間で約3千件台の相談があったところですが、直近におきましては2百件台のところまできており、相談件数自体だいたい落ち着きを見せているのかなというふうに受け止めているところです。なお、被害の甚大でありました南阿蘇村、南小国町、益城町におきましては出張相談も8月まで実施をしたところでございます。

次に労働基準監督署の相談対応についてです。4月26日、労働局、管下の監督署におきまして、労働条件、安全衛生等に関する震災関連相談窓口を開設したところでございまして、これにつきましては現在も継続中でございます。なお、ゴールデンウィーク中にも労働条件に関する電話相談を実施したところでございまして、期間中107件、このうち震災関連で62件の相談が寄せられたという状況でございます。また5月21日から6月5日までの土日には熊本監督署、菊池署、八代署におきまして電話相談を実施したところですが、この期間中につきましては、落ち着いたということもあろうかと思いますが全体で22件、このうち震災関連が5件となったところです。

次にハローワークの相談対応についてです。発災直後の週末には、労働局、ハローワーク熊本、上益城出張所、ハローワーク宇城におきまして、電話受付や来所された方への対応を行いますとともに、水道町にございます「くまジョブ」を、毎週土曜日に開庁しまして、職業紹介、労働相談等を実施いたしております。また、管下の全ハローワークに、「震災特別相談窓口」を設置いたしまして、職業紹介等のご相談に応じますとともに、新卒応援ハローワークに「学生等震災特別相談窓口」を設置いたしまして、被災した就職活動中の学生等のニーズに応じました職業相談等を実施しているところでございまして、これにつきましても現在も引き続き対応しているというところでございます。さらにゴールデンウィーク中は、コールセンターを設置いたしまして、雇用調整助成金や雇用保険の特例に関する相談に対応したところでございまして、5月14日から

は土日の一部のハローワークを臨時開庁し、相談等に対応したところでございます。なお、6月11日以降につきましては、「くまジョブ」に集約をいたしまして、毎土曜日に対応したというところでございます。

続きまして4ページをご覧になっていただきたいと思います。こちらの方には地震に係ります主な雇用・労働対策について掲げさせていただいているところでございます。まず、雇用維持・確保しようとする企業への支援でございますけども、雇用調整助成金の要件緩和と地域雇用開発奨励金の特例措置が大きな柱となるところでございます。雇用調整助成金の要件緩和につきましては、要件が緩和されたことについて幅広く周知する必要がありますので、二つ目の丸印に記載しているところでございますが、県・経済団体の関係機関とも連携をいたしまして説明会を計53回開催したところでございます。要件緩和の内容についてですが4点ございます。一つ目が、一番上に書いてありますが、経済上の理由により事業活動の縮小を行わざるを得ない場合の事業活動縮小の確認期間を3か月から1か月に短縮するというものでございます。二つ目が、助成率の引き上げ、被保険者期間6か月未満も助成対象とする、それから最近3か月の雇用量が対前年比で増加しても助成対象とするといったもの。それから三つ目ですが、地震発生時において起業後1年未満の事業主についても対象とするといったもの。それから4点目といたしまして、助成金の支給限度日数を1年間で100日から300日にするといったものでございます。これらは、いずれも10月13日までの特例でございまして、措置期間が経過しました現在は、通常の要件を満たしていないと対象にならないということになります。なお、10月21日現在の本助成金の取扱件数ですが、1,968件の計画届、1,441件の支給申請を受理いたしておりまして、1,204件の支給決定を行っているという状況でございます。

続きまして、地域雇用開発奨励金の特例措置についてです。これにつきましては、被災地域の雇用機会を確保するために、一定の要件を満たした事業主に対しまして地域雇用開発奨励金の特例措置を実施するものでございまして、10月19日から平成29年10月18日までの特例措置となっているところでございます。支給要件と致しましては、事業主が、熊本県内におきまして事業所の設置・整備を行い、求職者または熊本地震による一時離職者を雇い入れた場合に支給するものでございますけども、昨日、第1回目の取扱についての説明会を実施したところでございます。今後も引き続き実施していく予定にしているところでございます。

次に、2番目の災害による事業の休止などへの対応といたしまして、雇用保険の特例措置がございます。一つ目が、災害救助法指定に伴う対応で、熊本県内の事業所が災害によりまして休止・廃止したために、一時的離職を余儀なくされた方について、失業給付を受給可能とする特例でございます。それから二つ目でございますが、激甚指定に伴う対応でございまして、事業所が災害により休止廃止したため休業して賃金を受けることができない方等につきましては、失業給付を受給可能とする特例。そして三つ目が、特

に甚大な被害があった地域、上益城郡、阿蘇市、阿蘇郡ということでございますが、この地域において給付日数を延長するといったものでございます。なお、ただいま説明いたしました災害救助法指定に伴う特例措置での雇用保険受給資格決定件数は10月21日現在で累計になりますが396件、激甚指定に伴う特例措置分につきましては1,324件となっておりまして、当日現在におきまして、受給中の方が、災害特例が259人、激甚特例が658人というような状況でございます。

それから3点目でございます。未払い賃金立替払制度についてです。これにつきましては地震により事業活動が停止した中小企業に雇用されていた労働者に関する未払賃金の立替払につきまして、申請に必要な書類の簡略化を行ったところでございますが、現在のところ申請はございません。

次に4点目といたしまして、労災保険給付等の関係でございます。仕事中や通勤中に被災された方の労災保険給付等につきましては労災診療や休業補償の請求書に医療機関や事業主の証明がなくても請求を可能とする弾力的な取扱いを実施しているほか、アフターケア受診者については医療機関に健康管理手帳を提示できない場合でも、受診可能とするなどの取扱いを実施しているところでございます。

それから、5点目といたしまして労働保険料の申告・納付関係についてです。県内に所在地のある事業主等に対しまして、4月22日に労働保険料申告・納付期限を延長していたところでございますが、先般、延長後の申告・納付期限について11月30日、被害が甚大でありました熊本市、西原村、南阿蘇村、御船町、益城町については12月16日と決定されたところでございます。

最後に、被災した方や復旧作業を行う方の安全・健康についてです。地震後、がれき処理や復旧作業を行う方に対しまして、保安用品等を無償提供するとともに、作業現場の安全衛生パトロールを実施したところでございます。また5月29日にがれき処理を行う作業員やボランティアの方を対象に安全講習会を実施し、また6月29日には、復旧・復興等の作業を行う方を対象に講習会も実施したところでございます。6月21日からは熊本県、熊本市と熊本監督署、菊池監督署との石綿の合同パトロールを実施しているところでございまして、現在も継続をしているような状況でございます。なお、独立行政法人労働者健康安全機構におきましては、被災された住民の方からのメンタルヘルスや健康に関する相談に応じるため、フリーダイヤルを設置しているといった状況でございます。

以上が熊本地震に関する主な取組状況でございますが、震災対策につきましては引き続き、万全を期してまいりたいと考えているところでございますので、委員の皆様方のご理解・ご協力をよろしくお願い申し上げます。

私からは以上でございます。

○松永雇用環境・均等室長

おはようございます。雇用環境・均等室の松永と申します。委員の皆様には、日頃から雇用環境・均等室の業務にご協力を賜りまして、お礼申し上げます。

私の方からは 28 年度上半期の雇用環境・均等室の取組事項について説明をさせていただきます。使います資料は、まずは、資料 1-2「28 年度の労働行政運営方針に係る実施項目の進捗状況」を使わせていただきます。座らせていただきまして説明を申し上げます。

雇用環境・均等室は、去年まで雇用均等室と総務部企画室、それから労働基準部の業務の一部を 1 部署で扱うということで、こういう組織になっております。働き方改革と女性の活躍推進を一体的に進める、それからまた職場のハラスメント対策を 1 部署で行うことなどを目的として、今年 4 月に発足したところでございます。ただ 4 月の震災以後は、震災対策を最優先としておりまして、労働局内の震災関係の情報を共有する場を設けるなど、そういったことを中心に業務を行ってきたところでございます。ここに書いてある業務につきましては、震災対策が最優先というところでございまして、一部進んでいない業務があるというところでご容赦ください。震災の対策におきましては、対策本部の中で様々な震災の影響を受けられました事業所に関する情報を労働基準部や職業安定部から提供いただき、それを一覧表にとりまとめて、局内で共有する、それから相談を受けたりしておりますのでその局全体の相談件数を取りまとめてこれも共有する、それから本省とも情報共有するというそういったことを行ってまいったところでございます。震災後、まだ多くの企業が、それから労働者の方が影響を受けておりますので、先ほど言いましたように、なかなか働き方改革などの働きかけは難しいところで控えていただいておりますが、後半になりまして徐々に皆様方、企業などの状況を把握しつつ進めてまいりたいと思います。

では、1-2 の資料の労働行政の重点ということで、1 番目の雇用環境・均等部署の重点施策ということでご説明を申し上げます。まず、最初が、働き方改革と女性の活躍推進の一体的な促進ということでございますが、少子高齢化が進んでおりまして、労働力人口の減少が懸念されている中、労働力の優秀な労働力、量的確保、質の確保が優先されているところ、急がれているところでございます。その中で、女性労働者につきましては、第 1 子の出産を機に約 6 割の方が退職するという状況がまだ見受けられておりまして、その原因の一つが労働時間の長さなどによる仕事と家庭の両立の不安を理由として退職をせざるを得ないという状況も見られておりまして、安心して働き続けられ女性が活躍できる環境を整えることが重要な課題となっているところでございます。また、労働者全体におきましても、仕事と生活の両立ワークライフバランス、それから健康確保のためにも、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進など、働き方改革の取組は重要な課題となっているところでございます。こういったものも一体的に進めるということで取り組んでまいります。

一つ目の働き方改革の推進ということでございます。本来でありましたら、経営者団

体や企業に対する働きかけを行うところでございましたが、震災の影響もございまして控えさせていただいたということで、夏の生活スタイル変革につきましては控えさせていただいたところでございます。現在、10月の年次有給休暇取得促進の周知広報やこれからの年末年始の休暇取得促進の働きかけにつきましてすすめてまいりたいと思っていますところでは、先ほど、局長の挨拶の中にもございましたように、復旧・復興にあたりましては長時間労働がまだまだ続いていたり、休暇取得ができていく状況も考えられるところでございますので、そういったことにつきましては、年度後半について働き方改革の働きかけを進めていくこととしております。

次に(2)でございします。働き方改革推進熊本地方協議会の開催というところでございます。昨年度、労働基準部が主体となってこの会議を開催させていただいたところでございますが、今年度は雇用環境・均等室が調整を行いまして、できましたら年度後半1・2月ごろの開催に向けて準備を進めているところでございます。その際におきましては、またご協力よろしくお願いいたします。

(3)の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保ということでございます。女性が活躍できる環境整備のために取り組むことを定めた「女性の活躍推進法」でございまして、今年4月1日から全面施行されております。これによりまして301人以上の従業員がいらっしゃる規模の企業につきましては、女性の活躍推進のための我が社の行動計画を策定していただきまして、労働局に届け出ていただくことが義務となりました。計画策定に当たりまして我が社の女性の活躍状況を分析していただくことやその状況を公表していただくことなども義務となっております。この表にございしますように雇用環境・均等室で把握しております143社のうち4月までに約87%の企業がご提出いただいていたところだったのですが、震災の影響で一部の企業から届出が遅れておりました。この表は、9月末現在ということで残り1社ということになっておりますが、現在は全ての企業からご提出、お届をいただいたところで100%になったというところでございます。女性の活躍推進につきましてもこの法に基づきまして、活躍が進んでいますよという企業の認定を行っているところでございます。熊本県では現在はまだ認定企業は出ておりません。全国では182社認定を受けているところでございます。震災の復旧・復興で大変な中とは思いますが、女性が活躍できる環境を整えていただく取組が進む企業が多く出ますように、認定それから女性の活躍に関する助成金の周知広報に取り組んでまいります。

(4)でございします。総合的ハラスメント対策の推進ということでございます。昨年度まで、セクシュアルハラスメントの相談や企業の指導は雇用均等室で、パワーハラスメントについては、相談は企画室と総合労働相談コーナーで、それから企業へのパワハラ啓発は労働基準部で行ってございましたが、これも職場のハラスメント対策を1部署で行うことになり、複合事案の相談も多く寄せられることから、1部署で対策を行うということとなっております。相談件数につきましては、資料の2-2です。雇用環境・均

等室の業務という題をつけて資料 NO. 2-2 の 2 番目、総合的ハラスメント対策の一体的実施ということでございます。28 年度 9 月末までの件数ですが、職場におけるセクシュアルハラスメント 38、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱 40、それから職場におけるいじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）ということで 429 件ということで、職場におけるいじめ、嫌がらせ、パワハラの相談が昨年度同期に比べても多くなっているところでございます。これにつきまして相談を受けるとともに必要に応じて企業への働きかけを行っていく所存でございます。それから元に戻っていただきまして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進でございます。雇用均等室で行っていた業務でございますが、雇用環境・均等室におきまして年間計画を立てまして男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、それからパートタイム労働法に基づきまして事業所を訪問させていただきまして、報告徴収を行って、これらの法律に関する法違反が確認された場合には、助言等を行っております。また働き方休み方改善コンサルティングに関する事業所訪問も行っており、様々な事業所への働きかけを行っているところでございます。震災の影響もあることから、今年度前半は控えておりましたが、今後計画的に実施してまいります。この件数につきましては、先ほどの資料 2 に載せておりますので後ほどご覧いただければと思います。

次のページ、4 ページでございます。（6）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進ということで、今年度、育児・介護休業法が改正されまして、家族の介護を行う労働者の方が離職されないよう離職ゼロを目指して、仕事と介護が両立できるための制度の内容が大きく改正されております。これにつきましては平成 29 年 1 月 1 日施行されることとなっております。資料の 2-3 をご覧ください。改正育児・介護休業法等説明会ということで 10 月以降、県内各地で説明会を行っております。厚生労働省としましては、キャラバンということで位置付けてはおりますが、熊本におきましても震災の影響で渋滞なども起こっておりまして、いろんな地域で説明会を開催しようと各地で行わせていただいたところでございますが、ほとんどのところが満員となっております。改正法の内容につきまして、この 2-3 の資料の 2 枚目をご覧ください。介護休業制で家族の介護を行っていらっしゃる方が一定の期間お休みを取られる訳ですが、これにつきまして現在 1 人の家族につきまして 93 日、原則 1 回とれますが、これが 1 月 1 日法施行後は 3 回を上限として分割取得できることとなりました。それから 2 番目の介護休暇。入退院の付添とか様々手続きのために 1 日単位で取ることができる介護休暇でございますが、これにつきまして半日単位で所定労働時間の 2 分の 1 単位で取得できるということとなっております。次のページの（3）の介護のための所定労働時間の短縮等措置ということで、現在、所定労働時間の短縮等につきましては時間を短くしたり、フレックスタイムなど企業にあった制度を取り入れていただくということになっておりますが、これが介護休業と通算して 93 日間の取得が可能というようなのが現在の制度ですが、これが改正では介護休業とは別に 3 年間、利用開始から 3 年間の間で 2 回以上の利用が

できるということになりまして、これによりまして介護休業だけで 93 日、所定労働時間の短縮で 3 年間ということになっております。このように様々な制度が、柔軟に利用できるということになりまして介護に携わっていらっしゃる方が働き続けられるように制度を整えているところでございます。こういう制度について、説明会等を開催するとともに様々な機会を利用しまして周知広報につとめてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。これと併せまして、この資料の 2-3 の一番最後、次の紙でございますが育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正ということで、いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設ということでございます。現在は妊娠・出産・育児休業・介護休業を理由とする事業主による不利益取扱が禁止されておりますが、これに加えて、事業所において上司や同僚からの妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメント、嫌がらせ、などが起きないように事業主の方に相談窓口を設けていただく等の防止措置を講じていただくことが義務付けられております。こういうことが主な改正内容となっております。この内容が理解されて制度が企業に浸透するように取組を進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

また元の位置の資料に戻っていただきまして、5 ページのウでございます。次世代育成支援対策推進法です。仕事と育児の両立ための行動計画を作っていただいて、労働局に届けてご提出いただくことが 101 人以上の企業に義務付けられております。これは 100%の届出でございます。次世代法に基づく「くるみん」認定です。子育てサポート企業の認定企業でございますが、今年度はまだ認定が出ておりません。この認定の申請があった場合には、労働基準部、職業安定部と情報を共有しまして、適切な審査を進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それから、7 ページの (10) でございます。労働条件の確保・改善対策ということで、労働契約法でございます。有期労働契約が反復更新されて、通算 5 年を超えた時には労働者の申込みにより、期間の定めが無い無期労働契約に転換できることとなっております。これは平成 25 年の 4 月の法施行以降の契約からカウントして 5 年となります。これにつきましては、平成 30 年の 4 月から申込みができるようになりますので、現在、改正育児・介護休業法の説明会などの中でも説明を致しておりますが、無期転換になられた方がどういう働き方をされるかということを企業の中で考えていただくということで、早めの周知広報を行っているところでございます。

8 ページの (13) でございます。個別労働関係紛争の解決の促進ということで、旧企画室と監督署の総合労働相談コーナーで行ってございました相談の対応等、それから紛争解決援助として助言それからあっせんの制度でございます。こちらにつきましても雇用環境・均等室で取扱うということになっております。総合労働相談の件数は昨年度より増えている状況でございます。特に、いじめ、嫌がらせの相談件数が増えているというところでございます。こういったものにつきまして助言やあっせんを活用しまして解決を図っているところでございます。

これが今回私ども雇用環境・均等室の業務となっております。それから、最初に申し上げましたように旧企画室の業務として、局内の総合調整、それから周知広報などの業務も進めてまいります。皆様方におかれましても私どもから様々お願いすることがあると思いますが、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

これで雇用環境・均等室の説明を終わります。

○細江労働基準部長

労働基準部長の細江です。委員の皆様には、日頃から労働基準行政に対するご理解とご協力を賜っていることにつきまして厚く御礼申し上げます。

私からは、お手元のレジュメに沿いまして労働基準部の実施項目の上半期の進捗状況についてご説明を申し上げます。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

レジュメの 11 ページを開いていただきたいと思います。この中のまず(1)としまして雇用環境改善の推進についてということで、過労死等の防止、女性の活躍推進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められている役割は変化しておりまして、今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加えまして、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要があります。今年度の上半期におきましては、雇用環境・均等室とも連携しまして、熊本地震に伴う雇用維持の働きかけや支援、相談対応等へもきめ細かに行っているところでございます。

(2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進についてです。当局管内に寄せられました相談件数は、平成 28 年の 1 月から 9 月ですが 12,134 件でありまして、受理した申告件数は同じく平成 28 年に 122 件となっております。また、監督指導等件数は、平成 28 年 9 月末現在 1,708 事業場となっております。何らかの法違反が認められた件数は平成 28 年 1,204 事業場、違反率は 70.5%と昨年の違反率 66.3%を上回っているところでございます。これらの監督指導の中でも長時間労働による過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を重点的に監督指導を徹底しているところで、今年 4 月以降、対象を 100 時間超えから 80 時間超えに拡大し、取組を強化しているところでございます。また、過労死等防止対策推進法におきまして、毎年 11 月が「過労死等防止啓発月間」と定められていることから、当該月間におきまして、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた労使団体等への集中的な周知・啓発等の取組や過重労働解消のための重点監督を行うこととしまして、「過重労働解消キャンペーン」を実施しているところでございます。このキャンペーンの広報用のリーフレットは、資料 No. 3-1 に添付しております。この過重労働解消キャンペーンの取組といたしましては、ここでは「11 月」と書いておりますが、実際は 10 月中に、労使 5 団体、業界団体 2 団体、県社会保険労務士会に要請文書によ

る要請を行いまして、11 月に入ってから集中的な過重労働防止のための重点監督を実施しているところでございます。昨年、平成 27 年度の実績は、資料の 3-2 としてお付けしておりますが、99 事業場に対しまして重点監督を実施しており、今年度は、100 件程度を予定しております。平成 27 年度の実績といたしましては 74.7%の違反率で、違法な時間外労働も約半数に認められているところでございます。

次にレジュメの P12 労働条件の確保・改善対策についてです。事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要でありまして、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処することとしております。平成 28 年 1 月から 9 月までの監督指導等件数は平成 28 年度 1,708 事業場であり、このうち何らかの法違反が認められた件数は 1,204 事業場、違反率は 70.5%と先ほど申し上げたとおりです。監督指導の契機としましては、各種情報等からの賃金不払残業の存在が疑われる事業場に対しまして、監督指導を実施し、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含めまして厳正に対処することとしております。また、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組といたしましては、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」ですとか、本省において委託事業として実施している大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー等について必要な周知を行っているところでございます。これにつきましては、当局のホームページにバナーを設けまして、簡易に閲覧可能な状態としております。企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度につきましては、これまでどおり迅速かつ適正に運営しております。一方、職種別の対策としまして、自動車運転者につきましては依然として長時間労働の実態が認められることから、長時間労働等の問題事業場に対して的確な監督指導を実施するとともに、国土交通省、熊本県トラック協会等と連携しまして「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」これを開催しまして、その構成員として局長が出席する等、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件の改善に取り組んでいるところでございます。熊本地震の影響もありまして、本年度第 1 回を 10 月 24 日に開催したところでございます。障害者対策としましては、虐待防止の観点も含めまして、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と連携しまして積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図っているところでございます。技能実習等の外国人労働者につきましては、強制労働等の人権侵害が疑われる事案に対しては、出入国管理機関と合同監督・調査を実施しまして、重大又は悪質な労働基準関係法令違反が認められる場合には司法処分も含め厳正に対処することとしております。

次に、レジュメの 14 ページですが（4）の最低賃金制度の適正な運営としまして、最低賃金は、社会的セーフティネットとしまして重要な役割を果たしていることから、あらゆる機会を通じて周知・広報を行うことが重要であると考えております。このため、

本年 10 月 1 日に効力が発生しました地域別最低賃金については、9 月下旬に関係団体、市町村等にポスター、リーフレットを配布し周知広報について協力要請を行ったところでございます。また、9 月 29 日には局長が県に対しまして周知広報についての協力要請も行い、労使団体へは、局長、基準部長、私ですが、直接要請文書を持参し協力要請を行ったところでございます。さらに、発行日の前日 9 月 30 日には、経営者団体、熊本商工会議所及び連合熊本の関係者にもご協力をいただきまして、熊本駅前におきまして、局長をはじめポケットティッシュの配布による広報活動を行ったところでございます。なお、最低賃金の履行確保を図るため、第 4 四半期に集中監督を実施することとしております。また、最低賃金引上げに向けた中小企業への支援としまして、取り組んでいる業務改善助成金についてであります。社会保険労務士会等への広報依頼ですとか各種団体との連絡会議等を実施しておるところでございますが、本年 9 月末までに 33 件の交付申請がありまして、20 件について交付決定を行っているところでございます。引き続き、利用促進が図られるよう周知等を行ってまいりたいと考えております。また、中小企業最低賃金引き上げ支援対策費補助金としまして業種別中小企業団体助成金が、11 月 4 日から 25 日まで申請受付を行っております。

次に、同じくレジュメの 14 ページですが、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりについてご説明申し上げます。これにつきましては、5 か年計画であります第 12 次労働災害防止推進計画の 4 年目ということを踏まえまして、労働災害防止対策及び健康管理対策を重点項目として業務を進めているところでございます。労働災害防止対策についてですが、平成 28 年の休業 4 日以上死傷者数を対前年比 6.4% 減少させるとの目標に向けて取り組んでいるところでございます。労働災害の増加が懸念される災害の型に着目しまして、多くの業種に共通する対策として取り組むものが「労働災害を減少させるための業種横断的な取組」です。「転倒災害防止対策」、「交通労働災害防止対策」等につきましては、災害防止団体等の総会、安全大会や各監督署で実施した安全管理講習会等におきまして、労働災害の防止のため資料を配布するとともに、その内容を説明しております。特に「転倒災害防止対策」につきましては、重点指導期間である 6 月中にパンフレットを活用し、転倒防止対策の周知指導を行っております。さらに、「イの労働災害を減少させるための重点業種」ですが、資料の 3-3 をご覧ください。これは平成 28 年 10 月 11 日現在における 9 月末累計の発生状況等の表です。休業 4 以上の死傷者数は、全産業では 1,240 人で対前年同期比の 106 人、9.3% の増加となっております。業種別に見てみますと、第 12 次労働災害防止推進計画で、重点業種として食料品製造業では、昨年同期比 8 人、11.1% 減少しましたが、陸上貨物運送事業では 19 人、29.6% 増加しております。第三次産業では、昨年同期比の 54 人、8.9% 増加しております。個別にみた場合、社会福祉施設が 26 人、31.3% と大幅に減少したのに対し、小売業が 23 人、18.9%、医療保険業が 2 人、4.7%、飲食店が 9 人、19.1% と増加しております。今後とも第三次産業については、監督指導、個別指導並びに集団指導により

労働災害防止を図ることとしておられます。死亡災害につきましては、9 月末現在 7 人の方が亡くなっており、前年同期比で 5 人減少という状況です。また業種別では、製造業が 2 人、建設業で 3 人、廃棄物処理業で 2 人となっております。事故の型別では、墜落・転落が 2 件、はさまれ・巻き込まれが 2 件、その他 3 件となっております、交通事故は発生しておりません。これらの業種につきましては、監督指導、個別指導並びに集団指導により対応しているところです。熊本地震関連の労働災害につきましては、休業 4 日以上労働災害が 33 件発生しており、地震後の災害復旧工事などによるものが 69 件発生しております。地震直後の 4 月 18 日は、関係団体等に対し労働災害防止対策の徹底について要請を行っております。

次に健康管理対策についてですが、16 ページの（エ）から次の（ケ）の項目です。県内の休業 4 日以上職業性疾病の発生状況につきましては、平成 22 年から 25 年にかけて毎年 70 件程度推移しておりましたが、平成 26 年には 53 件となり、減少傾向がみられたところです。昨年は腰痛症の増加により 87 件と増加しております。このような中、「化学物質による健康障害防止対策」からじん肺、振動障害等の「職業性疾病の対策」としましては、監督指導、個別指導を行うとともに、法令等において定められている各種指針の周知・啓発を行っているところです。資料 3-4 を見ていただきますと、これは「化学物質による健康障害防止対策」に関する事項ですが、一定の危険有害性のある化学物質（640 物質）について、事業場にリスクアセスメントの実施と譲渡提供時に容器などへのラベル表示が義務付けられ、本年 6 月 1 日から施行されております。衛生管理講習会等の集団指導等により周知するとともに、監督指導、個別指導を行っております。次に、資料 3-5 をご覧ください。これは「職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策」に関する事項ですが、労働者が 50 人以上の事業場では、毎年 1 回、医師、保健師等によるストレスチェックをすべての労働者に対して実施することが義務付けられ、本年 11 月 30 日までに実施することとなっております。災害防止団体等の総会、安全大会、各監督署で実施する安全管理講習会、衛生管理講習会等におきまして、周知徹底を図っており、メンタルヘルスにかかる個別指導を 5 件実施しております。次に「受動喫煙防止対策」ですが、昨年 6 月 1 日から受動喫煙防止対策が努力義務となり、関係団体の会議や集団指導等におきまして、同対策や助成金制度につきまして周知を図ってきているところでございます。なお、本年度の助成金制度の利用状況は、交付申請事業場数が 1 件です。「安全衛生優良企業公表制度の周知」ですが、この制度は労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定し、その企業名を公表することで、社会的な認知を高めより多くの企業に安全衛生の積極的な取組を行っていただくための制度で、昨年の 6 月 1 日から開始されております。周知につきましては、関係団体の会議、集団指導、労働局のホームページへの掲載により周知を図っているところでございます。

次に、労災補償業務についてですが、これはレジュメの 17 ページ（6）にあたります

が、労災補償業務におきましては、労災保険給付の迅速・適正な処理を重点的に取り組んでいるところであり、本年 9 月末現在においては受付後 6 か月以上経過する「長期未決事案」は本省りん伺の 2 事案を含みまして 9 月末時点で 7 件の長期未決事案が発生しているところでございます。特に、複雑困難な事案となる精神障害等の請求事案につきましては、調査や資料の収集に時間を要するケースが多いところですが、監督署内の組織的な検討を行うとともに、局からも進行管理表及び処理経過簿の作成等、適宜指導を行うなど、局署一体となった長期未決事案の解消を図っているところでございます。引き続き長期未決事案の未然防止に努めてまいります。第三者行為災害に係る請求事案については、組織的に進行管理を行い、災害発生から 3 年以内に的確な納入告知に務めているところでございます。休業補償給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整につきましては、毎年配信される厚年等情報リスト及び請求者から提出される傷病の状態に関する届出等により把握し、確実な実施に努めているところでございます。費用徴収につきましては、費用負担の公平性の観点から、局所一体となった進捗状況を組織的に管理しております。労災診療費の適正支払につきましては、毎月、労災指定医療機関からの労災診療費等の請求内訳について、医療担当職員を中心に医療事務の資格を持つ補助員 9 名で、厳正なチェックに努めているところでございます。行政訴訟の対応につきましては、法務局、弁護士、専門医、労災法務専門員と連携しまして各事案についての的確な主張、立証に努めているところでございます。なお、審査請求事案の処理につきましては、請求人に対して審理の結果等について懇切、丁寧な対応に努めております。しかし近年、審理請求は脳・心臓疾患、精神障害事案が増加傾向にあり、複雑、困難化しているところでございます。

私の説明は以上です。

○戸原職業安定部長

皆様、お疲れ様でございます。職業安定部長の戸原でございます。委員の皆様には日頃から職業安定行政の業務につきましてご理解とご協力をいただきまして改めて御礼を申し上げます。

私の方からは、職業安定行政の重点施策について、ご説明させていただきますが、このレジュメにつきましては、施策全体の概略をご覧いただけるように内容を網羅しておりますが、職業安定行政は項目も多いことから、本日のご説明は新たな取組や重点的に取り組むこととしている事項を中心にご説明をさせていただきます。それでは、恐縮ですが着座にてご説明をさせていただきます。

早速ですが、レジュメの 21 ページの「職業安定行政の重点施策」のところをご覧ください。

(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を表す指標についてです。こちらは、昨年度から、公共職業安定所のマッチング機能のさらなる強化を図る観点か

らPDCAサイクルによる目標管理を拡充して、業務改善を進めていくための取組を実施しております。現時点では、直近の9月までの実績を、雇用保険受給者の早期再就職件数は8月までの実績でございますが、ご報告をさせていただきます。進捗状況欄のAからUにありますとおり、就職件数が14,153件、充足件数が13,858件、そして雇用保険受給者の早期再就職件数は3,893件となっております、こちらが実質の年間目標値ということとなっております。この年間目標に対する進捗率は記載のとおり、就職件数は46.5%、充足件数は46.4%となっております、前年同期を下回っております。これは熊本地震による影響や新規求職者の減少というのが大きな要因と思われますが、今後も目標達成に向けて取り組んでまいりたいと思っております。一方、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、8月までで目標件数に対する進捗率が41.2%となっております、こちらは、ほぼ目標値に達する見込みとなっております。また、これら主要3指標に加えまして、3つ目のポツにありますとおり、補助指標と安定所ごとの重点指標につきまして、年度当初に目標値を設定して進捗状況を管理しているという状況でございます。なお、現時点では補助指標や所ごとの重点指標というのは公表しておりませんが、例えば補助指標の紹介成功率などはおおむね目標値を上回っているという状況でございます。委員の皆様方へは、年度の実績という形で別途ご報告する形となりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

続いて(2)職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進についてです。これは(1)にもつながる話でございますが、ハローワークのマッチング機能の強化に向けてどのような取組を行っているのかが、この21ページの「ア」から22ページの「エ」までに具体的に記載しております。一つ目は「ア」にありますように、求職者に対して積極的な来所勧奨を行ってハローワークの窓口へ誘導するとともに、担当者制を積極的に活用して、よりきめ細やかな支援を実施してマッチングを強化し、また、雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図るため、認定日における全員相談を積極的に行うとともに、初回講習等を活用して各種制度の周知を図っております。また、「イ」と「ウ」にございますように、事業所から頂戴した求人を早期に充足させるため、紹介部門で情報を共有し、個々の職員が担当する求職者へ求人情報を提供するなど、応募の促進に努めているほか、「求人充足会議」を通じて応募の少ない求人につきましては応募要件の緩和指導を積極的に進めております。さらに、求人につきましては、法令違反のないように十分確認して受理することに努めるとともに、求人票の条件と相違する採用や相談があった場合には、迅速に確認や指導を実施して、内容によっては求人保留にする等、厳正な指導を実施しております。これらの業務推進や改善のために、「エ」にありますように労働局において研修を実施し、好事例につきまして各ハローワークに情報提供を行うなどさらなる改善に努めております。

次に23ページの(3)正社員転換・待遇改善についてです。「ア」と「イ」の項目にございます非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善の推進また多様な正社員の普及拡

大のために、熊本県社会保険労務士会の例会や職業能力開発推進者講習会の場を活用して、キャリアアップ助成金をはじめとした各種助成措置などの啓発活動や処遇改善のお願いを行ってまいりました。その結果、キャリアアップ助成金の正社員化等転換コースを活用して正社員となった方が9月末現在で400人、また、人材育成コースを活用して職業訓練を行った者の数が274人、そして、トライアル雇用奨励金を活用して正社員となった者の数が116人となっております。また、「ウ」の労働者派遣制度の見直しにつきましては、適正に運営されるよう、法改正を周知して指導監督を行って、許可申請の処理等を丁寧・適切に実施しているところでございます。

次に24ページの(4)でございますけども、人手不足分野につきましては、「ア」にありますように、各種助成金の支援策等を積極的に周知広報しているほか、雇用管理改善指導等を実施して「魅力ある職場づくり」を推進しております。「イ」につきましては、介護求人充足支援強化プログラムやナースセンター・ハローワーク連携事業、そして保育士マッチング強化プロジェクトや建設人材雇用プロジェクト等によって、関係機関と連携しまして事業所向けセミナーや説明会や面接会を実施するなどマッチング支援の強化に取り組んでいるところでございます。

次に25ページの「(5) 地方自治体との一体となった雇用対策の推進」についてです。「ア」の1つ目の○のところでございますが、熊本県との一体的実施事業につきまして、水道町にあります「くまジョブ」におきまして、県が行う労働相談と国が行う職業紹介が拠点を一つとして連携を図って運営をしているものでございます。進捗率につきましては、就職率の実績は38.6%と目標を上回っておりますが、熊本地震による影響や新規求職者の減少によりまして、利用者数は39.1%、そして就職者数は47.1%となっております、引き続き連携を図って取り組んでまいりたいと思います。二つ目の○の熊本市との一体的実施事業につきましては、中央区役所と東区役所で生活保護受給者、児童扶養手当受給者等を対象として就労支援を行っておりますが、それぞれの進捗率や就職率の実績は目標を大きく上回っている項目もあれば、実績がゼロという項目もございますので、こちらにつきましても、引き続き連携を図って取り組んでまいります。26ページの「イ」につきましては、宇土市以外のふるさとハローワークにつきましては順調に推移しているところでございますが、宇土市は熊本地震による建物への立入禁止のために休止しておりまして、10月からは出張相談会を実施して対応をしているところでございます。

(6)、(7)は基本施策のため省略させていただきます。

(8)28ページに戻ります。「地域雇用対策の推進」についてです。この中でも、29ページの(ウ)地域雇用開発奨励金でございますが、こちらは4月から9月の活用状況は、計画届の受理が35件で、また、昨年5月から地域指定された熊本地域における計画届受理件数につきましては9月末現在で14件となっております。そして、2つ目のポツにあります、先月成立しました28年度補正予算におきまして、熊本地震特例が設け

られ、熊本県内におきまして、事業所の設置整備や雇い入れを行うために、28 年 10 月 19 日から 1 年間の間に計画書を提出された場合が適用されるということになりますので、昨日も事業所に対する説明会を行っておりますが、その他にも県が開催する補助金の説明会や社労士会等の会議の場を活用して制度周知を図っていきたいと考えているところでございます。ちなみに、資料 No. 4-2 にそのリーフレットを添付しております。内容については後程ご覧いただければと思いますけども、併せてその次のページに委員の皆様へ審議していただきました地域雇用開発計画と実践型地域雇用創造事業計画の実績についても添付しておりますので、こちらについても後ほどご覧ください。

次に（9）「若者の雇用対策の推進」についてです。「ア」につきましては、若者雇用促進法関連のリーフレットを活用した周知や高卒求人の受理開始に合わせた求人説明会の参加企業 1,641 社に対しまして制度周知を行っております。30 ページ「イ」の「新卒者等の職業意識の醸成・就職支援強化」としましては、地震の発生により懸念されました、新卒者の採用への配慮要請を主要経済団体と県内主要企業 59 社に要請しまして、加えて発生直後から震災特別相談窓口を設置する等の対応を行っております。さらに、新規高卒者の採用拡大や求人の早期提出に係る要請というのも 394 の事業主団体に要請をいたしまして、9 月末時点で前年度を 16.2%上回る求人の確保をしております。「ウ」の「フリーターなどの正規雇用化の推進」につきましては、ハローワークに「わかもの支援コーナー」や「わかもの支援窓口」を設置しまして、担当者制によるきめ細かな個別の就職支援を実施しておりまして、9 月末で 302 名の就職が決まっております。「エ」につきましては、採用活動時期が 2 か月前倒しされましたので、昨年度は 11 月に実施しておりました就職面接会を 9 月に前倒しして実施しております。地震の影響によって会場確保等の問題もあって、規模を縮小せざるを得ない状況でございましたが、事業所が 96 社、学生等 185 名が参加しているという状況でございます。

続いて（11）ですね。32 ページの「女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進」についてです。この「イ」の女性のライフステージに対応した活躍支援につきましては、くまじョブ内の「マザーズハローワーク」とハローワーク菊池内の「マザーズコーナー」におきまして、担当者制によるきめ細やかな職業相談を実施しておりまして、重点支援対象者 549 名のうち、518 名の就職が決まっております。

次に 33 ページの「障害者等の活躍推進」についてです。「ア」の「改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進」についてですが、「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関する Q & A」や「合理的配慮指針事例集」及び「周知用リーフレット」等を活用して周知を行っており、労働基準監督署やハローワークの職員・相談員を対象とした研修も実施しております。さらに 9 月に開催しました「新規学卒障害者面接会」を利用しての事業所への周知啓発も行っているところでございます。「イ」の「多様な障害特性に応じた就労支援の推進」でございますが、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」や障害者面接会、障害者トライアル雇用の活

用、精神障害者雇用トータルサポーターの配置等によって就労支援を推進しているところでございますが、こちらにも熊本地震などの影響が大きく、就職件数はこちら 8 月末となっておりますけれども、9 月末に訂正をお願いします。9 月末で 846 件と前年同期比 14.9%減となっております。続いて 34 ページの（エ）のその他のところでございますが、がん等の長期療養が必要な疾病を持つ求職者の方に対する支援というのは今年度からの事業で、ハローワーク熊本に就職支援ナビゲーターを配置しまして、がん診療連携拠点病院等との連携のもと就職支援を行っております。

（13）、（14）は飛ばさせていただきます。

続いて（15）、38 ページ「外国人の雇用対策の推進」のところでございます。（ア）の就労環境の改善の推進としまして、9 月に「外国人雇用管理セミナー」を開催し、関係機関と連携・協力して、外国人雇用状況の届出制度や雇用管理の基本ルール等の周知を行っております。出席者数の実績は 167 社、167 人となっております。このほか、技能実習生への対策として、外国人を雇用している事業所への訪問指導を 6 月の外国人労働者問題啓発月間に合わせて集中的な実施を予定しておりましたが、熊本地震の関係で自粛をさせていただいたため、9 月までの実績は 35 件となっております。10 月以降は、年間訪問指導目標数 100 件の達成を目指して訪問活動を強化する予定としております。

続いて「（16）雇用保険制度の安定的運営」についてですが、「ア」のところでは雇用保険の適用につきましては、来年の 1 月から 65 歳以上への適用が拡大されるため関係団体等への通知や周知を図っております。また 39 ページの「エ」のところでございますが、「電子申請の利用促進と届出処理の短縮化」につきましては、9 月末時点のオンライン利用率は厚生労働省の改善取組計画の 28 年度目標率を上回っております。引き続き社労士会等と連携しまして利用促進を図ってまいります。なお、さらなる業務効率化を図るために平成 29 年の 10 月までには、雇用保険電子申請事務センターを設置する予定としております。

続いて（17）40 ページでございます。「特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進」についてですが、こちら 41 ページの「オ」のところでございますが「雇用調整助成金を活用した企業への雇用維持努力への支援の実施」につきましては、先ほど、総務部長からも地震対策のところでも説明がありましたが、熊本地震以降、雇用調整助成金の震災特例措置に関する集団説明会を関係機関と連携して合計 53 回開催したほか、交通が不便となった事業所の利便性を考慮しまして、8 月末まで阿蘇地域等に出向いて出張相談を行っております。また震災後、被災した事業所などの情報把握というのも迅速に行って従業員の解雇が危ぶまれる事業所に対しましては、局長や私も含め、局やハローワークの職員が直接事業所を訪問して、雇用調整助成金や雇用保険等の特例措置を利用して雇用の維持を図るように継続的にお願いをしてきたところでございます。

（18）、（19）につきましても基本施策の推進がメインのため省略をさせていただきます。

時間の都合上、一部説明を割愛させていただきましたが、上半期につきましては、熊本地震の影響が大きくかつ業務も震災対応が中心となっておりましたので、各施策の進捗状況も遅れているものもございます。下半期においても震災対応を最優先にしつつ各施策に積極的に取り組んでまいりたいと考えておりますので、ご理解とご協力をいただければと考えております。私からの説明は以上でございます。

○総務部長

それでは、労働保険徴収室において所掌しております業務に係ります重点項目の進捗状況につきましてご説明をさせていただきたいと思います。

資料はレジュメの 43 ページ、44 ページでございます。

労働保険制度につきましては、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、各種施策を推進する財政基盤となるものでございます。また費用負担の公平の確保の観点から、労働者を雇用するすべての事業主の保険への加入と保険料の確実な納付が求められているということでございます。このような基本的な考え方の下、本年度におきましては（１）に書いてございます労働保険料の適正徴収、それから 44 ページの（２）に書いてございます労働保険の未手続事業一掃対策の推進、三点目として労働保険率の周知徹底と、この３つを重点として掲げまして業務運営を図っているところでございます。

最初に（１）の労働保険料の適正徴収についてですが、労働保険料の収納率につきましては、収納率状況を掲げさせていただいているところでございますが、ここ数年、熊本市の収納率が上昇しておりますが、全国平均と比較しますとまだ下回っているという状況が続いており、収納率の向上が課題になっているところでございます。また今年度につきましては、熊本地震の影響によります収納率の低下も懸念されることから滞納整理の納付督促を行いますとともに、効果的な算定基礎調査の実施によりまして、適正徴収の徹底を図ってまいりたいと考えているところでございます。

２点目の未手続事業の一掃対策の関係でございます。この手続きにつきましては、平成 26 年度から適用促進 3 か年計画を策定しており、本年度が最終年度ということでございまして、その推進に努めているところです。上半期におきましては目標としておりました 40 件を完遂させたところでございますが、下期におきましても関係団体との連携によりまして、未手続事業場の的確な把握に努めますとともに、加入勧奨を積極的に行ってまいりたいと考えているところでございます。

以上、簡単ではございますが、総務部の状況につきましてご説明をさせていただきました。よろしくお願いいたします。

○慶田会長

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。委員の皆様方がでしょうか。

今回説明していただきましたが、進捗率とかそういう点について多少遅れがあるという説明がありました。それだけ労働局の方で地震対策に力を入れる、その結果、こういうような説明になったのではないかと。いわゆる地震対策をしながら日常業務、これは通常業務とは別です。非常に特に今年の半年とか地震というのは極めて大きい地震でしたので、その影響というのはいろんな事業所とかその他に影響が出ている、そういうことで労働局も一丸となってそちらに当たられたと思っています。ですから、ここに今日説明いただいた数値の中にも多少、進捗の遅れが。そういった感じがありますが、委員の皆様何かご意見等ございますか。

○古里委員

すみません、あの地震の中で大変奮闘していただいているということをまずお礼申し上げます。ちょっと単純な質問で申し訳ないのですが、3ページの雇用環境・均等室のところかなと思うのですが、ハラスメント関係で相談をやってらっしゃるのですが、その相談体制、具体的にどういう体制なのか、例えば専門のスタッフの方がおいでになって電話とかそれで受けていらっしゃるのではないかと。そういう方の職種とか、やはり専門性が高いと思うので、どういうことをやられてるのか、どういう方法なのかとか、あとADRの話もありましたが、その話を受けてどういう、専門家につなぐとかそういうことがあるのではないかと思います、その典型的な例というのをちょっと教えていただければというのがひとつでございます。

それから、24ページ、21ページのところで、職業安定所のところでそのちょうど進捗状況のポツの三つ目のところで、補助指標のところに満足度紹介成功率、満足度とあるので、以前、説明があったかもしれませんが、PDCAの中でやってらっしゃることで、具体的にどのような指標なのかちょっとご説明いただければと。すみません二点で。

○松永雇用環境・均等室長

ハラスメント対策でございますが、まず雇用環境・均等室と各労働基準監督署に総合労働相談コーナーが設置されておりまして、そこに相談員を配置しております。ほとんどの者が社会保険労務士の資格をもった者でございますが、相談をお受けしているところでございます。またセクシャルハラスメントにつきましては旧均等室の指導員が相談を受けておりまして、まだ、一体となったばかりですので、なかなか監督署の総合労働相談員がセクシュアルハラスメントについて詳しく対応するというのは難しい状況も見受けられますので、現在研修等を進めております。パワーハラスメント等の相談は総合労働相談コーナーで受けて、セクハラなどは雇用環境・均等室にできるだけ移送して均等法に沿って適切で具体的な対応をするという方向で現在是对応をしているところでございます。相談につきましては、助言やあっせんなどを労働局で行っておりますが、

それではまだ解決ができないという時に、例えば法テラスをご紹介するとか他の専門機関を紹介するなどを行っているところでございます。

○戸原職業安定部長

安定部の関係で補助指標の満足度のところでございますが、こちらは、来所者の方に一定期間にすべての来所者の方にアンケート調査を行っておりまして、実際の対応とかハローワークを利用したことに対して「満足ができましたか」、という調査を行っております。これは目標がだいたい 90%の目標としておりまして、だいたい毎年 90%以上の「満足」、もしくは、「まあ満足」というその両方を足した数値が 90%以上になっておりまして、こちらについても引き続き満足を得られるように各所頑張っているという状況でございます。

○古里委員

アンケートは、受けてもらえないことはありますか。

○戸原職業安定部長

そうですね。当然、強制ではないのでそのような場合もございます。

○古里委員

すみません、ありがとうございました。

○慶田会長

他に意見ございませんか。はい、住永委員。

○住永委員

はい、益城町でございます。町の 7 割が全壊というような状態の中で、4 月 14 日 9 時 26 分、その後 16 日 1 時 26 分、大災害がありました。私も商工会の会長もいたしております関係で 14 日の 10 時半には商工会の事務局長が私の自宅にきました。そして指導員も二人、会長大変な事になったと、即商工会に対策本部を設けましょうと、涙が出る思いでした。その後、早速商工会に電気をつけ、私の会社から発電機を持って行って、ポリタンクを持って行って水道の水を出して、その中で、今日はお礼ですが。本当に災害の時の 17 日にはですね内閣府、経済産業省、九州経済産業局等いろんな団体、官のほうから来て益城の商工会に詰めていただきました。労働局も来ていただきました。15 日、16 日、17 日になると商工会のほうに会員の皆さん、ほとんど事業している皆さん、毎日手をこう組んで何を相談していいかわからないけども商工会に顔を出す。もうだめだ、どうしようかということ、そうするともう 16 日、30 日は支払が始まるので、しか

し事業者にとって支払が始まるけども、店も工場も全壊して何も出せない、書類も出せない、何も出せない中に4月22日にはですね、経済産業省から商工団体の総会等遅らせても不利益を被らない、国税庁からは税金の納付を猶予する、延長する、先ほど説明がありましたようにこちらのほうでは労働保険の納付期限を延長するというような形で、すごい対策をとっていただきました。会員の皆さんも月末になると自分が何を相談していいかということがやっとわかってきた、そういう精神の状態に皆さんたちが後ろに、バックに経済産業局、内閣府の制服を着て座っていただいている、労働局が座っていただいているだけで、何か俺たちは守られている、というような思いを皆さんしたと思います。それに、4月22日にはこの労働保険の猶予をいただいたし、これでしばらくは大丈夫だな、というような形で。本当に、今日はお礼を言いたい、ということでございます。

○慶田会長

ありがとうございました。他にご意見はありませんか。

○田中委員

はい。

○慶田会長

田中委員。

○田中委員

田中でございます。12ページですね、(3)番の労働条件確保・改善対策の部分で、時間外ですね、関係で書かれておりますが、監督指導件数、平成27、28年度の1,708件とちょっと書いてあって、違反率は70.5%となっております、その横の確固書きで平成27年度部分を書いてあるのですが、この事業場と平成28年度の事業場というのは違う事業場なのかということと、その下の丸ポツ、黒丸ですが重大または悪質な事案に対してはと書いてありますが、これが過去、昨年、今年度はまだあってないのだと思いますが、昨年はあったのかどうかというのを教えていただければ。

○細江労働基準部長

その27年と、28年の事業場ですが、基本的には違うのですが、特に全く同じってことではないです。必要に応じては同じところに監督指導に入ることもありますが基本的には去年、27年入った事業場と28年とは全く同じにはなっておりません。

○越智監督課長

監督課長の越智と申します。二点目のご質問ですが、各種情報等から賃金不払残業の存在が疑われた事業場に対して監督指導を実施し、重大悪質事案については司法処分ということで、これにつきましては、そういう事例があれば対応するという事になっておりまして、27 年においては、28 年もそうですけども、この賃金不払残業のいわゆる 37 条違反での送検事例というのはあっておりません。当然、27 年 28 年についてはございませんが、過去においては当然あるところでございます。割増賃金についてはございませんが、いわゆる賃金の未払と不払という事案については労基法の 24 条違反ということでの最賃法 5 条違反とあわせてということになります、そういう送検事例はございます。

○古澤委員

古澤でございます。今の、先ほどこっと説明いただきましたが、長時間労働、過重労働ですか、今一番報道等でも大きく取り上げられていますが、その点について、ちょっとお聞きしたいと思います。資料でいきますと 11 ページ労働基準部の（2）働き過ぎ防止に向けた取組の推進についてというところになるかと思います。こちらを見ていただいて、相談件数的には昨年よりも大きく上回っておりますので、その内容といいましか実態なのですが、その過重労働的には昨年に比べて、何と言いますかね、年々ひどくというか内容的にそういった実態がひどくなっているのはどうかという部分で、またここで、何ですかね 11 月 6 日、日曜日に過重労働解消のキャンペーンをやられておりますが、この時のその一日当たりの件数と若干の相談の内容あたりも教えていただければと思いますし、これをその全国的な報道、大変なことやっていますので、こういった報道を受けて今後、新たにこの過重労働に対して何か手を打っていくとか、そういった考えがあればちょっとお聞かせいただきたいというように思います。

○越智監督課長

監督課の越智からお答えいたします。まず、一点目は当局に寄せられた相談 12,000、昨年が 11,000 というところで、長時間労働に関わる傾向がどうかというご質問でございますが、私どものほうの行政運営方針においてもお示ししておりましたが、平成 27 年、昨年が長時間労働にかかわるものがこの内数として 429 件、26 年が 420 件ということでございますので、長時間労働については件数的には横ばいというところでございます。28 年度の状況につきましては、現在ちょっと持ち合わせていないところでございます。それから 11 月 6 日の無料電話相談のお話がありましたが、無料電話相談につきましては、これは九州沖縄ブロックにおきましては福岡労働局で統一的に一括して実施をするということになってございます。その 11 月 6 日に行ったばかりでございますので、九州沖縄ブロックで総件数が何件で内容がどうかということにつきましては、まだ取りまとめが出来てない状況でございます。そのうち、私どものほうには数件程度熊

本労働局管内の相談事例があったということで、数字で情報提供がされているところでございます。内容につきましては、当然、過重労働に関わる電話相談などがございまして、非常に労働時間が長いといったようなものもその中に含まれていたところでございます。

それから今後の取組についてどうかというご質問でございます。これにつきましては、大極的に見ますと政府をあげて働き方改革実現推進室というものを設けてその実現会議も取り組んでいるという重要な課題というふうに受けとめております。当局の行政運営方針につきましても重点施策ということで取り組んでいるところでございまして、全力をあげて取り組むという方針でございますので、今年度からこれは対外的にも申し上げているところですが、対象を過労死の基準にあわせまして、従来の月の時間外休日労働が100時間超えの対象から80時間超えに引き下げるということで、方法としましてはやはり重点的に優先的に監督指導を実施していくと、まずは行政的な監督行為ということになりますけれども、今般の大々的な報道にありましたように行政措置としての是正勧告を必要に応じて行い、重大悪質な事案については厳正なる司法処分に対応していくということでございます。以上でございます。

○慶田会長

それで、よろしいでしょうか。

○古澤委員

はい。

○慶田会長

使用者委員から・・・どうぞ。

○谷崎委員

すみません、三点ちょっとお伺いします。37ページの説明はさっき終わったかもしれませんが、(ウ)のところ当該事業により熊本県内で「重機オペレーターコース」が開設された、その周知を図った、とありますが、これにつきましては情報をお持ちであれば、どこに設置されて、事業主体がどこなのかということをお伺いしたいと思えます。特に今、建設業関係においては、発注はあるけれども、あるいは機材はあるけれども、なかなかこういうオペレーターがいらないという悩みが私どもにも寄せられております。そういう意味では、このオペレーターコースが開設され、そこでの育成がなされているというのは非常に朗報だと思いますが、それについての情報を教えていただきたいと思います。

それから38ページですが、外国人労働者数がここに書いてあります。これについま

して、過去３年ぐらいの状況をお伺いしたいのですが、増えているのか減っているのかということでございます。特に労働力人口の減少に伴って、特に外国人労働者に対する期待感というのはあります。それが傾向的にどのような状況なのかというのを伺いたと思います。特に県も外国人労働者の受入環境の整備ということで、今、努めておられている情報も得ていますので、その点の連携が取れるということであれば外国人労働者の受入れにつきましても環境の整備を図っていただきたいという中で、今のような傾向をお伺いしたいと思います。

それから 41 ページですが、雇用調整助成金の件数が書いてありました。この 972 件の支給を決定した件数というのは、事業所が 1 件なのか、それとも一人当たりが 1 件なのか、そのことでお伺いしたいと思います。つまり 972 件の支給というのは、972 人に支給したということでしょうか。そこをちょっとお伺いしたいと思います。助成金ですから事業所だと思いますが、そうすると事業所ということであれば、どれだけの労働者が対象になったのかということをお尋ねしたいと思います。よろしくお願いします。

○戸原職業安定部長

職業安定部のところでございますが、重機オペのところでちょっと今、確認します。

それと 38 ページの外国人労働者のところですが、過去３年ということですが、基本的には毎年増加傾向にあるということでございます。直近で県内に約 5 千人の外国人労働者の方がいらっしゃるということでございます。

それと、助成金、雇調金の助成金の 972 件はおっしゃるとおり事業所の件数でございますので、人数ではございません。

重機オペの関係は、後ほど調べてお話しさせていただきたいと思います。

○谷崎委員

ありがとうございます。じゃあ、その事業所の件数に伴ってどれだけの従業員の方々がこれで救われたのか、支援を受けたのかということかということで、その人数をお伺いしたいのですが。

○戸原職業安定部長

支給決定ではないのですが、直近の計画届の件数、1,968 件の時の数字なのですが、その中で計画届としては、全体で 56,589 人が受給者実人員となっています。ただ、例えば申請が毎月のように出ていますので、延べ人数ということになります。計画届はその人数なのですが、実際その計画どおり休業されて、支給を申請した人数でございますが、そちらが 37,213 人という実人員となっています。ですので、支給決定としては、その内数になってくるとは思いますが、そこは確認します。

○慶田会長

予定の時間を過ぎておりますので、とりあえず、先ほどの質問については後ほどということによろしいですか。

それでは、「平成 28 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きましては、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（3）その他について、委員の方々に特に話しておくことは、ございませんでしょうか。加島委員。

○加島委員

先ほど、住永委員の方からもありましたように、今回の震災に関しましては、国の機関の皆様、それから各自治体の皆様、大変、献身的な対応、大変ありがとうございました。その中でいろいろ話を聞いた部分でございますが、特に市とか県の職員の方たち、行政の職員の方たち、自分のこともほったらかしてやっぱりずっと走り回っていらっしゃったというようなことでございます。

今、民間の企業では企業内保育所とかそういったものをつくっていらっしゃるのですが、やはり国の機関とかある程度の人数を持っていらっしゃるような所、特に女性を今から増やしていこうとしてらっしゃるような所というのは、事業所内に保育所とか何かを持つような、今後動きが必要ではないかと思ひましてご提案を申し上げます。以上でございます。

○慶田会長

それでは、労働局の方からは特に。

○慶田会長

他にご意見ございませんでしょうか。

事務局からは、何かご意見ございませんでしょうか。

○事務局

ございません。

○慶田会長

特になければ、これで平成 28 年度第 1 回熊本地方労働審議会を終了します。

最後に労働局長から一言お願いいたします。

○徳田局長

長時間にわたりましてご審議を賜りありがとうございました。会議の中で地震対策の話がいくつか出てまいりましたが、当初、緊急署所長会議を開いて、地震対策を最優先にし、通常業務はしなくていいと私から指示を出しておりました。実施した対策の内容については、先ほど、総務部長が説明をしたとおりでございます。あれだけの対策を私たちの職員だけで行うことはできませんでしたので、先月まで本省はじめ他局から、応援に100人を超える職員に入ってもらって行ってまいりました。そんな関係で、何とか落ち着きを取り戻したというふうに考えておりますが、当初検討していただいた行政運営に係る計画は十分達成できてないという面もございます。その点にご配慮・ご容赦いただければと思います。委員の皆様には、引き続き労働行政の推進にご理解・ご協力をいただければ幸いです。本日はありがとうございました。

以上