

**平成26年度
第3回熊本地方労働審議会
議事録**

- 1 日時 平成27年3月16日（月） 14時00分～16時00分
- 2 場所 熊本地方合同庁舎 A棟1階共用会議室
- 3 出席者
（公益代表委員）慶田委員、川口委員、田端委員、高木委員、吉村委員、若色委員
（労働者代表委員）岩田委員、小田委員 佐々木委員 田中委員、千々岩委員、森岡委員
（使用者代表委員）安倍委員、井川委員、加島委員、松山委員、水足委員、米満委員
【事務局】
（熊本労働局）一瀬労働局長、城総務部長、片平労働基準部長、南摩職業安定部長、古賀雇用均等室長、本田企画室長

- 4 議事
（1）平成27年度熊本労働局行政運営方針（案）について
（2）一体的実施事業に係る評価について
（3）最低賃金関係について

5 議事内容

○本田企画室長

それでは、定刻になりましたので、ただいまより平成26年度の第3回熊本地方労働審議会を開催いたします。

審議に入りますまでの間、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企画室の本田と申します。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。

最初に定足数についてご報告申し上げます。本日は18名の審議会委員のうち、ただいま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させていただきます。

次に委員のご紹介でございますが、ご紹介につきましてはお手元の「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、ここで新たに就任いただきました委員のご紹介をさせていただきます。使用者関係委員として就任いただきました加島委員でございます。

○加島委員

加島でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○本田企画室長

それでは議事に入ります前に、局長の一瀬よりご挨拶を申し上げます。

○一瀬局長

熊本労働局長の一瀬でございます。委員の皆様には、日頃、労働行政の推進につきまして、格別のご理解、ご協力を頂いておりまして、厚くお礼を申し上げます。また、本日は年度末のお忙しいところを熊本地方労働審議会にご出席をいただきまして、重ねてお礼を申し上げます。

私からは、最近の労働行政を取り巻く情勢、それから来年度の施策の重点となるものにつきましてご説明をいたしまして、ご挨拶とさせていただきたいと思います。

県内の雇用情勢であります。1月の有効求人倍率が1.05倍ということでございまして、昨年8月に1倍を超えましてから6か月連続で1倍台で推移をしております。これは直近を除きますと、平成3年6月以来ほぼ23年ぶりの状況でございます。

また、今年3月に高校を卒業する新規学卒者の県内求人が前年に比しまして2割近く増加するなど、雇用情勢としては改善していると考えております。

地域によっては、また希望する職種によりましては厳しい状況も見られますけれども、一方で有効求人倍率の上昇に伴いまして、人手不足感も生じているところでございます。従来から人手不足が指摘されております建設業、介護、看護などだけでなく、運輸業、飲食サービス業、製造業などにおいても人手不足が生じております。

3月に高校を卒業する新規学卒者の求人・内定の状況を見るとわかりやすいんですが、求人数はほとんどの業種・職種で前年に比べ増加しておりますが、内定者数は人気の高い製造業や、事務的職種で前年に比しまして大幅に増加をしている一方で、建設業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉では、求人数は増加していますが、内定者数は減少しているという状況になっております。希望者の多い業種・職種での就業が進む一方、希望者の少ない職種では採用が困難になっているという状況でございます。高卒者以外でも同じような傾向が見られます。

ハローワークにおきましては、求人を確実に雇用に結び付けるために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によりまして、求職と求人の円滑なマッチングを図っております。特に、求人側の対策といたしまして、雇用管理改善キャンペーン、正社員転換等推進キャンペーンを実施いたしまして、企業に対しまして働きがいのある、働きやすい職場の形成を促し、行政といたしましては改善に向けての助言やキャリアアップ助成金などによる支援を行っているところでございます。

労働基準行政におきましては、従来から長時間労働の削減が大きな課題でございまして、女性の活躍推進、あるいはただ今申し上げました人手不足対策などの観点からも長時間労働などを前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」を進めることが必要になっております。所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進あるいは始業と就業の時刻の設定の見直しといった「働き方改革」は従来の労働者の健康の確保、仕事と生活の調和という観点だけではなく、女性の活躍推進、人手不足対策、生産性の向上の推進といった観点からも重要になっていると考えております。さらには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出することが重要になっております。この働き方改革は、労働局内の労働基準部だけではなく、職業安定部、雇用均等室にも関わる課題でありますので、今年の1月に「熊本

労働局働き方改革推進本部」を設置いたしまして、局内での連携を密にして、団体・企業トップへの働きかけ、気運の醸成を図っているところでございます。

労働災害の発生状況につきましては、昨年休業４日以上之死傷者数、昨年の数はまだ確定しておりませんが、２月末現在で、前年に比べ６．６％減少をしております。製造業、建設業などでは減少しておりますが、小売業、飲食店などでは増加していることから、これらの業種で多い転倒災害の防止対策を新たに推進しているところでございます。

次に、雇用均等行政についてであります。昨年８月に「熊本県女性の社会参画加速化会議」が発足したところでございますが、先月２月にこの会議の戦略が策定されました。この戦略におきましては、今後１０年間で女性の労働力率を全国５位以内へ引き上げることなどを目標としています。また、この会議は行政機関である熊本県、熊本労働局のほか、経済団体、労働組合、大学等がメンバーになっておりますけれども、会議参加団体は女性の社会参画加速化に向けた重点的な活動の実施宣言を行うこととしています。企業や団体は、女性の管理職比率または採用数等の目標について自主的に宣言し登録することとしています。

労働局といたしましては、戦略に示されておりますアクションプランを踏まえまして、労働局としての役割を果たしていきたいと考えております。具体的には、結婚や出産を理由に退職を勧奨されるというような男女雇用機会均等法に反する状況を是正指導すること、女性の管理職への登用や職域拡大に向けた取組みを推進していくこと、仕事と子育ての両立を図るためのくるみん認定を普及すること、長時間労働の削減、短時間勤務制度の導入など男女がともに働きやすい職場環境の整備を進めることなどでございます。

本日の審議会のおきましては、主に来年度の運営方針につきましてご意見をいただくこととしております。

また、熊本県、熊本市との一体的実施事業についての評価をいただきたいと考えております。熊本県、熊本市とは、一体的実施事業だけではなくて、女性の活躍推進や働き方改革などについても連携を図ることが重要と考えております。熊本県とは、従来から年度ごとに策定する雇用施策方針の策定にあたりまして県のご意見をお聞きすることとしているところでございますけれども、熊本市とは一体的実施事業以外での連携の仕組みがございましたので、熊本市長と私、熊本労働局長の間に、明日、雇用対策連携協定を結ぶこととしております。自治体との連携を一層深めていきたいと思っております。

本日はこのほか、最低賃金についても議題とさせていただいております。より効果的な行政の推進に向けまして、忌憚のないご意見を賜りたくお願いを申し上げます。

○本田企画室長

はい。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、慶田会長に議事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

皆様、こんにちは。皆様におかれましては、本日の議事進行について、ご協力をよ

ろしくお願いいたします。

次に議事録署名人の指名についてです。本日の審議会の議事録署名人を決めておく必要があります。議事録署名人には、会長と会長が指名した2名の委員が署名することになっております。それでは本日の議事録署名は労働者委員からは、佐々木委員、使用者委員からは水足委員にお願いいたします。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。

○本田企画室長

はい。それでは事務局より資料の説明をさせていただきます。

本日使用いたします資料は、2つでございます。

1つ目は、お手元にお配りしておりますA4横長の資料で、表紙に「熊本労働局行政運営方針の説明用資料（レジュメ）」と記載されたものでございます。

2つ目は、フラットファイルに綴じております「平成26年度第3回熊本地方労働審議会資料」でございます。この中の「資料1」は「平成27年度熊本労働局労働行政運営方針（案）」でございまして、これは先に各委員に郵送させていただいたものと同じ物でございます。

また、「資料2」「資料3」「資料4」「資料5」でございしますが、これらは担当する部室ごとに関係資料をしたものとなっております。

そして「資料6」は、議事の（2）の「一体的実施事業に係る評価について」の資料、「資料7」は議事の（3）になりますが、「最低賃金関係について」の資料となっております。

以上が本日の資料でございます。

○慶田会長

それでは議事に入りますが、（1）の「平成27年度熊本労働局労働行政運営方針（案）について」は、事務局より一括して説明を受けた後に質疑・意見交換を行うこととします。

それでは職業安定部長からお願いいたします。

○南摩職業安定部長

はい。ご紹介いただきました職業安定部長の南摩でございます。

私からは、説明資料「レジュメ」に沿いまして、レジュメの2ページ目、職業安定行政の重点施策、そして以降でございます職業能力開発行政の重点施策についてご説明をさせていただきたいと存じます。

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、内容を網羅しているところでございますが、職業安定行政の項目は多いことから、本日のご説明は重点的に取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たいと存じます。

恐縮ですが、着座にてご説明申し上げます。

では、まず2ページ、「職業安定行政の重点施策」についてでございます。まず「(1) 雇用施策に関する数値目標」についてでございます。これまでもPDCAサイクルによる目標管理を行ってまいりましたが、平成27年度につきましては、公共職業安定所のマッチング機能の更なる強化を図る観点で見直しを行っております。一番大きなポイントといたしましては、これまで局単位で目標設定をしておりましたが、今後、安定所ごとにより細かく目標値を定め、進捗状況も安定所ごとのものを公表し、検証していくこととなります。主要指標の実施項目につきましては、右側の1の①、②、③にございますとおり、①就職件数、目標31,800件以上、②雇用保険受給者の早期再就職割合、目標9,100件以上、③求人の充足件数、目標31,500件以上と、以上の3項目となっております。それぞれ件数を目標値としております。この主要3指標に加えまして、27年度からは2にありますとおり、安定所ごとに補助指標として、利用者満足度及び紹介成功率について目標設定するとともに、3にございますとおり、安定所ごとに重点的に成果を上げる必要がある業務、こういったものに関する指標を設定し、こちらについて所の重点指標として位置づけ目標設定をすることとなっております。現時点では、安定所ごとの数値目標の値が記載されておりませんが、直近の実績を踏まえ、現在、目標値の設定の作業中でございます。安定所ごとの通知目標が決まり次第、委員の皆様方へ別途ご報告することといたしますのでよろしくお願いいたしたいと存じます。

続きまして、「(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」についてでございます。右側の1つ目のポツですが、求人充足支援の強化に係る内容となっております。現在も、各ハローワークではいただいた求人の充足を促進するため、未充足求人に係る対策会議を定期的開催する等により、未充足求人对策の取組みを強化しているところでございますが、引き続き、未紹介・未充足求人に対するフォローアップの徹底、広域的なマッチング、求人充足サービスの充実強化を図ってまいりたいと存じます。

続きまして、3ページ目上段「(3) 正社員希望者に対する就職支援」と「(4) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理指導」についてでございます。冒頭、局長よりお話がありましたが、雇用情勢は改善傾向にありまして、求職者の減少と求人の増加傾向が緩やかに続いている状況でございます。こうした雇用情勢下、特に課題となっておりまして「正社員希望者に対する就職支援」、そして「人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理指導」ということになってまいります。(3)の1つ目のポツでございますが、一つは企業内で正社員化を促進するための「キャリアアップ助成金」活用促進、この他、「トライアル雇用奨励金」や「雇用促進税制」などのツールを活用して、企業への働き等も通じまして正社員化を進めてまいります。特に今申し上げましたキャリアアップ助成金は、有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等に取り組む事業主を支援する包括的な助成制度となっており、正社員転換における重要な助成金と考えております。こちらにつきまして一層の利用促進に努めてまいりたいと思います。

また、(4)にありますとおり、人手不足分野に対しましては、有資格者の掘り起しや来所勧奨型の職業紹介等によりマッチングの強化を図っていくとともに、業界のイメージを改善し離職率を引き下げていくためにも、福利厚生面での改善なども含めた雇用管理の改善が重要となっております。課題の解決に向け、有効と思われる

こうした助成金や支援策を積極的に案内してまいりたいと存じます。

次に、同じページ中段（5）「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」でございます。こちらにつきましては次の議題に詳しくご説明を申し上げますので、説明を割愛させていただきます。

次に、4 ページ目、上段（6）「民間を活用した就職支援」についてでございますが、民間企業を含めた、外部労働市場機能を活用し、あらゆる機関と連携して全体の労働力需給調整機能を強化していくことが国の大きな政策方針となっております。こうした状況下、1 つ目のポツにありますとおり、民間職業紹介事業所等に対する、求人情報のオンライン提供、こちらは本年度の 9 月から開始しておりますが、こうしたことですか、2 つ目のポツにあります、公共職業安定所窓口における、民間人材ビジネス各社のリーフレットの配布、こういったものを含め適宜実施することとしております。

次に、（7）「失業なき労働移動の実現」でございます。こちらは「労働移動支援助成金」等の支給要件について一部拡充される予定でございます。こうした助成金の情報が行き届くように周知に努めますとともに、助成金等を通じて再就職を図る事業主や対象労働者の受入れ、訓練を行う事業主等に対する支援を実施することとしております。

（8）「地域雇用対策の推進」でございます。1 つ目のポツでございますが、県の産業政策との連携という観点から、熊本県企業立地課等との連絡調整会議を開催することによりまして、情報交換・情報共有をしているところですが、日頃からも随時、情報提供がなされる関係を構築しており、誘致企業の求人充足支援等に活用しているところでございます。2 つ目のポツでございますが、ここにあるとおり「戦略産業雇用創造プロジェクト」という事業がございまして、都道府県が提案する地域の産業政策と一体となった地域の自主的な雇用創造の取組みを支援するものであり、本年度より熊本県におきまして「くまもと雇用創出総合プロジェクト」が採択され、開始されているところでございます。引き続き、県と連携して本事業の実効性を高めてまいりたいと存じます。また、地域の雇用対策の推進と致しましては、冒頭局長からご説明いたしましたとおり、明日、熊本市との「雇用対策連携協定」を締結する運びとなっております。地域の政策課題を共有して一層の取組の強化を図ってまいりたいと考えているところでございます。

次に、同じページの下段、「（9）若者の雇用対策の推進」についてでございます。2 つ目のポツにございますとおり、引き続き既卒 3 年以内の者を新卒扱いとすることを促進し、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援を行ってまいりたいと存じます。また、同じ項目の下に行に「若者育成認定企業（仮称）」として新たに認定する制度が創設された場合には認定企業の確保等に取り組む」と書いてございますが、現在厚生労働省におきまして、若者の円滑な就職・定着支援を充実させる法案を今通常国会に提出する予定でありますので、法案が成立した際には、こうした新たな取組みを速やかに普及してまいりたいと考えております。4 ページ下段から 5 ページ目にかけてまして、大学生の就職・採用活動開始時期の変更に関する記載がございます。来年度卒業予定の大学生から就職活動の解禁時期が、これまでより 3 か月遅い今月（3 月）からとなり、面接などの企業の選考活動開始時期につきましても、これまでより 4 か月遅い今年の 8 月からに変更となっておりますので、変更初年度におき

ます今後の動向に注視しながら未内定学生に対する集中的な就職支援を行ってまいりたいと考えております。

続いて(10)「子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進」でございます。1 つ目のポツでございますが、これまでに引き続き、児童を扶養する母子家庭の母及び父子家庭の父につきまして、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度等を活用することにより、早期就職の促進を図って参ります。また、2 つ目のポツに記載があります、しごとサポート水道町内の「マザーズハローワーク」と菊池安定所内の「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一層推進するとともに、託児サービス付きセミナー等の開催を実施してまいります。

次に 5 ページの下段「障害者雇用の推進」でございます。6 ページ目にかけての記述となりますが、1 つ目のポツで一般の民間企業への指導につきましては、雇用未達成企業に対する積極的な指導を行っておりますが、来年度につきましても、一人不足企業、または 0 人雇用企業、こういった企業を中心に積極的に取り組んでまいります。また 2 つ目のポツ、地方自治体等公的機関につきましては、不足数のある地方自治体等に対しまして、本年度同様呼び出し指導を含め、積極的な指導を行ってまいります。また 6 ページの 3 つ目のポツにございますように、改正障害者雇用促進法に基づき策定されました「障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供に関する指針」の周知を図り、同法の円滑な施行に取り組んでまいりたいと存じます。

続きまして 6 ページ上段「(13) 職業訓練受講者に対する就職支援」でございます。昨今雇用情勢の好転により求職者数の減少傾向にあることから、訓練受講者数自体も減ってきているという状況でございます。こうした状況下、訓練の周知はもとより、より丁寧な訓練中、訓練後の相談援助を行い、訓練から就職に至る支援の強化を図ってまいりたいと存じます。

(14)「外国人の雇用対策の推進」でございます。改訂日本再興戦略におきまして、建設・造船及び介護分野等における外国人活用等の検討や技能実習制度の見直しが盛り込まれており、現在関係省庁にて制度設計等の検討が行われているところでございます。このような動きも踏まえまして、外国人雇用状況届出制度の徹底を図り、外国人労働者の雇用管理の改善等に関する事業主指導を計画的・効果的に実施してまいりたいと存じます。

7 ページ目、(17)「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」についてでございます。委員の皆様もご承知かと存じますが、労働者派遣法の改正法案につきましては、今国会で審議予定となっております。改正法案の骨子等につきましては、資料の 2-7 に添付しておりますが、本法案が施行となった場合は、速やかな周知に努めてまいりたいと存じます。また、来年度につきましても、労働者派遣事業及び職業紹介事業の適正な運営を最重要課題といたしまして、指導・監督に計画的に取り組んでまいりたいと存じます。

8 ページ「職業能力開発に関する重点施策」についてでございます。(1) の項目につきましては、先ほどご説明した 2 の(13)の再掲となっておりますので、説明を省略いたします。(2)「ジョブカード制度の推進」でございます。1 つ目のポツでございますが、ジョブカード制度の普及促進につきましては、全国の推進基本計画を受け、現在 25 年度、26 年度の 2 か年にわたる熊本県地域推進計画を策定し、取り組んでいるところでございます。次年度におきましては、新たに計画を策定し、計画関係機関

と連携の下、着実に推進してまいります。具体的には 2 つ目のポツにございますが、一つは公共職業安定所窓口におけるジョブカードを積極的に活用したキャリアコンサルティングの実施。また、事業主に対しましては、求人者支援員によります事業所訪問時に応募書類として活用することのメリットの説明など、積極的に普及に努めてまいりますと存じます。

次に、(4) のニートの若者等の職業的自立支援についてでございます。これまでもニートの若者等の職業的自立につきましては、厚生労働省が直接実施する地域若者サポートステーション事業によりまして、実施する NPO 法人等が支援を行ってまいりました。そこで行われる職場定着支援事業の周知ですとか、公共職業安定所とサポートステーションの連携強化、情報の共有化を強化し、より一層効果的な支援を推進してまいりたいと存じます。

以上、安定行政、職業能力開発行政における重点施策について説明を申しあげました。ご審議方よろしくお願い申し上げます。

○片平労働基準部長

労働基準部長の片平でございます。

委員の皆様方には、日頃から労働基準行政に対しましてご理解とご協力をいただいておりますことに、この場をおかりしまして厚くお礼を申し上げます。

私からもレジュメに沿いまして、労働基準部の来年度の重点施策につきましてご説明をさせていただきます。

大変恐縮でございますが座りまして説明をさせていただきます。

労働基準部の重点施策大きく 6 点でございます。レジュメの 9 ページ以降をご覧になっていただければと思います。

最初に「働き方の改革の推進について」を掲げております。この施策につきましては、26 年度にはなかったもので、来年度の重点施策として新たに盛り込んだ対策でございます。昨年 6 月 24 日に閣議決定されました「日本再興戦略」におきましても、「働き方改革の推進」が掲げられておりまして、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組み強化」が明記されるなど、長時間労働対策の強化が政府としての重要な課題となっているところでございます。

このような状況を踏まえまして、昨年 9 月には本省に大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」が設置されたところであり、厚生労働省をあげまして長時間労働対策に取り組むこととされたところでございます。1 月に開催されました「長時間労働削減推進本部」におきまして、過重労働対策の一層の強化が決定されたところでございます。この中で 1 か月当たり 100 時間を超える時間外労働が行われている事業場及び過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を行うこととされたところでございまして、当局におきましてもこれらに該当する事業場に対しまして過重労働の監督指導を行い、過重労働の解消を図ることと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が昨年定められたことを受け、毎年 11 月が「過労死等防止啓発月間」とされたところです。来年度におきましては、この月間に集中的に過重労働解消に向けました周知・啓発を行いますとともに、重点監督さらには全国一斉の無料電話相談等の取組み等を実施することとしているところでございます。

それから、働き方改革の推進に関連いたしまして、ワーク・ライフ・バランスの推進について申し上げます。年次有給休暇の取得促進など雇用管理を見直す「働き方改革」につきましては、社会的な関心も高いところです。昨年 9 月に本省に「長時間労働削減推進本部」が設置されたということについては先ほど申し上げたところでございます。この取組みを熊本県内においても展開するために、冒頭局長のほうからもございましたとおり、当局におきましても局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を 1 月 15 日に設置したところでございます。この取組みの一環といたしまして、既に各地域の企業トップへの働き方の見直しについて働きかけを行ったところでございますが、今後とも機運の醸成に努めますとともに、労使の自主的な取組みを支援していくために、働き方・休み方改善コンサルタントの活用によります労働時間改善のための助言・指導等を実施してまいりたいと考えているところでございます。

次に、10 ページの「労働条件の確保・改善対策」でございます。県内の経済状況につきましては、回復基調にございますけれども、監督署には長時間労働、賃金不払残業等に関します申告・相談が依然として多く寄せられているところであり、引き続き労働基準関係法令の遵守徹底を図りますとともに、悪質な事案につきましては厳正に対処していきたいと考えているところでございます。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組みとしまして、来年度は労働条件に関する情報発信を行いますポータルサイトの運営や、学生のための労働条件セミナー等を実施することになっていることから、これらの取組みについての周知に努めてまいりたいと考えているところでございます。

さらに、特定の労働分野における対策については、障害者、技能実習生についての対策を掲げております。まず、障害者対策について申し上げますと、障害者を理由としました賃金不払、最低賃金法違反は、いわゆる「経済的虐待」となることから、虐待防止の観点も含め障害者の法定労働条件の履行確保を図るため、事業主に対します啓発・指導に努めますとともに、県等関係機関との情報共有を図りつつ事案を把握した場合には、監督指導により早期是正を図ることとしております。

また、技能実習生につきましては、強制労働等の人権侵害が疑われる事案に対しましては、入国管理機関との合同監督・調査を実施して労働基準関係法令違反が認められ、悪質性のあるものなどについては司法処分に付すこととしております。

さらに、有期雇用労働者等に関する特別措置法に関する周知広報について掲げております。専門的な知識を有する労働者、あるいは定年後引き続き雇用される労働者につきましては、4 月 1 日施行予定の有期特措法によりまして無期転換申込み権が発生しないことから、そのために生じる認定事務を的確に行いますとともに、制度の周知広報に努めてまいります。

それから、3 つ目に「最低賃金制度の適切な運営」を掲げているところでございます。最低賃金制度は、労働者の賃金の下支えの機能を持っており、社会的セーフティネットとして、重要な役割を果たしているところでございます。そのためにも最低賃金審議会の円滑な運営を行うことはもとより、改定後は、あらゆる機会を通じまして周知・広報を行うことが重要であると考えているところでございます。本年度におきましては使用者団体、労働者団体、市町村等の協力を得まして広報紙への掲載、ポスターリーフレット等の配布によりまして、周知広報を行ったところでございますけれども、来年度におきましても引き続き、積極的に周知し、遵守の徹底を図ることとし

ているところでございます。

11 ページの「中小企業支援事業助成金」については、最低賃金引き上げに向けました中小企業への支援として、取り組んでおります。この助成金につきましては、本年度 60 件の交付決定を目標といたしまして、社会保険労務士会等への広報依頼、各種団体との連絡会議等を実施してきたところであり、本年度におきましては既に昨年の 4 倍の 103 件を交付決定行っているところでございます。来年度におきましても引き続き、利用促進が図られますように周知・広報を行ってまいりたいと考えているところでございます。

次に 4 点目の、「適正な労働条件の整備」についてです。医療従事者の勤務環境改善に向けました取組みとしましては、県等と連携し、医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援拠点といたしまして、熊本県におきましても本年 2 月に「熊本県医療勤務環境改善支援センター」が設置されたところでございます。このため、来年度におきましては、センターにおきまして労務管理全般にわたる支援を熊本県医師会、社会保険労務士会等の関係団体とも連携いたしまして、実施していくこととしていただいております。

それから 5 点目の、「労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり」についてです。平成 26 年は第 12 次労働災害防止推進計画の 2 か年目ということでございまして、25 年に大幅に増加しました休業 4 日以上之死傷者数を対前年比 5.4% 減少させるとの目標達成に向けまして、監督・指導はもとより労働災害の増加が懸念される業界に対する要請を行うなど、労働災害防止対策の取組みを進めたところでございます。3 月 10 日の速報値によりますと、休業 4 日以上之死傷災害につきましては、1,659 人であり、前年同期比で 117 人、6.6% の減少になっております。

一方、死亡災害につきましては 10 人という状況でございまして、昨年と比較しますと 5 人の減少となっております。なお、この 10 人という数字につきましては、過去最少という状況でございます。

26 年の目標につきましては目標を達成できる見込みとなっているところでございますけれども、第 12 次労働災害防止推進計画の目標を達成するためにはこのような状況を本年におきましても定着させることが重要であると考えているところでございます。このため、来年度におきましては、休業 4 日以上之死傷災害の中で最も多い「転倒災害」、交通労働災害、非正規労働者等を重点対象といたしまして、業種横断的な労働災害防止の取組みを行ってまいりたいと考えているところでございます。

次に 13 ページのメンタルヘルス対策について申し上げます。昨年 6 月 25 日に改正労働安全法が公布され、各事項について順次施行されているところでございますけれども、本年 12 月にはストレスチェック制度が施行になる予定になっております。ストレスチェック制度の創設によりまして、労働者に対する医師、保健師等によります心理的な負担の程度を把握するための検査、いわゆるストレスチェックを実施することが 50 人以上の事業者には義務付けられることとなったところでございますけれども、この制度につきましては改正法の中でも企業の関心も高いところです。12 月の施行に向けましてあらゆる機会をとらえまして周知を図ってまいりたいと考えているところでございます。

それから最後 6 点目の、「労災補償対策の推進」についてです。労災補償業務につきましては、不幸にして被災された方に対しまして、迅速・適正な保険給付を行うこと

が最も重要であると考えております。そのことが制度の信頼にもつながるものと考えているところでございます。このため、本年度におきましても、労災保険給付の迅速・適正な処理を第一の重点課題として位置づけ取り組んできたところでございまして、本年３月末時点では受付後６か月以上経過する、いわゆる「長期未決事案」は発生しない見込みになっているところでございます。

複雑困難な事案となります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も多いところですが、今後とも監督署内の組織的な検討を行いますとともに、局からも必要に応じ指導を行うなど、局署一体となった長期未決事案の未然防止に努めてまいりたいと考えているところでございます。

以上、６点につきまして、労働基準部の来年度の重点施策につきましてご説明をさせていただきます。よろしくご審議をいただければと思います。

○古賀雇用均等室長

雇用均等室長の古賀でございます。日頃より、雇用均等行政にご理解ご協力をいただきまして感謝を申し上げます。この場をお借りしましてお礼を申し上げます。

私からは、雇用均等室の２７年度の行政運営方針案についてご説明いたします。レジュメの１４ページからとなります。恐縮ですが座って失礼いたします。

左側に（１）（２）（３）とございますけれども、それぞれ右側の重点項目の１つ目として掲げておりますのが、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、こちらの履行確保に関するものとなっております。法律は異なりますけれども、実施する内容は同じものとなります。

均等室では、２７年度におきましても引き続きこれらの法律の履行確保としまして、個別事業所に対して計画的な訪問を行い、規定の整備状況や運用状況について聴取を行う、報告徴収を実施してまいります。法違反が認められる場合には指導を行いまして、速やかに是正を図るということとしております。

そして、特に労働者から寄せられる法違反が疑われる相談に対しましては、問題の把握を十分に行之まして、事業所に対して是正指導を行うこと、また労使紛争となっている場合においては、援助や調停制度の利用を促し、紛争の解決を図っていくということとしてまいります。

これらの業務につきましては、雇用均等室の最も重要な役割ともなりますので、法の履行確保及び相談等の対応を適切に行うということとしております。

その他には個別にみていきますと、（１）の「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」については、右側の２つ目の項目になりますけれども、ポジティブ・アクションに取り組む事業主への支援がございまして。特に２つ目のポツになりますけれども、今国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が提出されているところでございます。法律が成立いたしました場合には、法に定められた取組みを各事業所に行っていただくよう、速やかな周知が必要となりますので、法案が成立した場合という仮定の状況ではございますけれども、２７年度において、県内各地で説明会を行うとともに、必要に応じて個別事業所の支援を集中的に行うこととなろうかと思っております。

次に（２）の「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」については、１５ページの右側に、「両立支援に取り組む事業主に対する支援」がございましてけれども、企業に

対する情報提供といたしましては、両立支援表彰などを利用いたしまして、県内で両立支援に取り組む事業所への好事例を示したいと考えております。また、労働者を育児休業から円滑に復帰させるプラン、こちらは「育休復帰支援プラン」と呼んでおりますけれども、このプランの作成をプランナーが支援するという事業を厚生労働本省で行っております。そして、そのプランを作成した事業所が、プランに基づく取組みを行い、労働者に育休を取得させた場合と復帰させた場合にそれぞれ助成金を支給するという「育休復帰支援プラン助成金」が本年 2 月から開始されたところでございます。26 年度のプラン作成事業については、すでに応募多数で受付を終了したとのことで、県内の利用状況につきましては、まだ把握ができておりませんが、27 年度も同事業を継続するということが決まっております。県内での利用が高まるよう早めの周知に努めてまいります。

次に「次世代育成支援対策の推進」関係では、次世代法が平成 27 年 3 月までの時限立法であったということもありまして、事業主が策定する一般事業主行動計画の計画期間の終期が平成 27 年 3 月 31 日となっている事業所が多くございます。

次世代法の 10 年延長に伴いまして、こうした事業所には引き続き行動計画の策定・届出をしていただくということになりまして、これまで周知を図ってきたところでございます。

くるみん認定の認定基準も 4 月から変更となりますけれども、認定を目指す企業には、新たな認定基準を踏まえた計画を策定していただく必要がございますので、問合せがあった事業所に対しましては個別に助言を行い、進捗を確認するなど、認定に向けた個別の支援を継続してまいります。なお、くるみん認定についてご紹介いたしますと、前回の審議会においても、本年度は平成 19 年から認定が始まって以来、初めて 4 件の認定が出たとご報告をしたところですが、さらに 2 月に 2 社の認定を行っております。本年度は 6 社認定することができまして、県内では延べで 17 社となりました。

延べと申しますのは、今回認定いたしましたうちの 1 件、熊本大学なんですけれども、県内では初の 2 回目の認定となっておりますので、正確には 16 社で 17 件の認定となっております。

2 月の認定分につきましては、今週末に認定書の交付式を行うことになっておりまして、プレスリリースを行います。くるみんにつきましては、お問合せも非常に多くいただくようになっておりまして、現在も認定申請に向けた支援を行っているものもでございます。くるみん認定とくるみんマークの認知度向上については、熊本県とも連携して行うということを確認しておりまして、更なる周知に努めることとしております。

次に (3) の「パートタイム労働者の均等・均衡待遇確保等対策の推進」につきましては、本年 4 月から改正パート法が施行されます。これまで県内各地で事業主向けの説明会を開催するとともに、各自治体の広報紙にパートタイム労働法の改正の概要を掲載していただくなどの周知を図ってきました。27 年度 4 月以降は更なる周知を図るほか、主に改正点に重点をおいた報告徴収を実施し、法の履行確保に努めるということとしております。

また、パートタイム労働者の雇用管理改善に力を入れる企業のインセンティブとなるよう、新たに設けられました「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」などについても周知を図りまして、均衡待遇に取り組む事業主への支援を行うこととしています。

最後に（４）になりますけれども、在宅ワーク対策の推進ですが、こちらにつきましては引き続きガイドラインの配布によりまして周知啓発を図っていくこととしております。

○城総務部長

総務部長の城でございます。

私からは労働局各行政の共通分野と総務部独自の分野の２点についてご説明させていただきます。

まず、共通分野でございますが、レジュメの１ページをご覧ください。総合的な労働行政機関として、地域の中で労働基準、職業安定、均等行政の各分野連携のもと、行政運営を図っていくというところでございます。レジュメの項目覧に記載したものは連携して実施する項目ということになっております。

（１）でございますが、これにつきましては企業の倒産、あるいは大規模な雇用調整等の情報に関しましては、労働局内で情報共有のうえ、事業主には法違反、労働者には不利益な面を最大限予防するための啓発、再就職へ向けての説明会の実施等を図っているところでございます。最近では県民百貨店の問題がございましたけれども、この閉店に伴う対応について、組織的な対応を図っているところでございます。

（２）でございますが、障害者の労働条件の確保等については、労働局・監督署あるいは公共職業安定所はもとより、それ以外の県等の機関と連携しまして、依然として存在する事業場内での虐待事案の発生を防止、早期発見、それからその是正に努めてまいることとしております。次に、労働法制の普及でございますが、これにつきましても大学生等を中心に、基礎的な労働法令の知識付与に努めまして、法律を知らないということによる問題事案の発生を防止してまいることとしております。

それから、総務部の独自事項でございますが、16 ページをお開き下さい。まず１項目が個別労働関係紛争解決の促進でございます。県内 7 か所に設置しております総合労働相談コーナーにおきまして、労働分野のワンストップ・サービスの拠点として、労働問題に関する相談を幅広く受け付けているところでございます。相談状況については、資料の 5-1 にございますが、その上段にグラフになります。本年度の 2 月末までで 8,349 件、25 年度は 3 月末までで 10,239 件ですので大幅に減っているような状況でございます。相談自体が減少しているわけでございますが、傾向としましては景気の状況等と連動して相関関係があるといわれておりますので、その影響ではないのかなと考えております。これらの相談の内訳については、第 2 図にあります。いじめ・いやがらせといったところが増えております。それから、その他の労働条件というのも大きく位置を占めているところでございます。その他の労働条件の中で、大きなものとして自己都合退職。これは辞めたいけれども辞めさせてくれないというような問題が最近が目立って増えております。それから、年休が取れないという年休取得に関するようなものに係る相談が寄せられておりまして、その割合が大きくなっているところでございます。引き続き、県民の皆さんからの相談に答えられるように労働相談への的確な対応、それから効果的な助言・指導、あっせんの実施に力を入れてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、17 ページの適用徴収業務の重点施策でございます。労働保険制度といえますのは、労働政策を進める上でその財政基盤の重要な核となるものでございます。

事業主の費用負担の公平性確保のための保険料の確実な徴収が求められているところでございます。このために 27 年度におきましても、(1) の保険料の適正徴収、それから (2) の未手続事業の一掃対策の促進、これを重点として取り組んでまいりたいと考えております。

収納率で、25 年度は 96.35%でございます。26 年度につきましては 2 月末で 96.1%と前年度を上回る見込みとなっているところでございます。引き続き、滞納整理や納付督促等に積極的に取り組んでいくこととしております。

また、パートタイム労働者を使用している事業主に関しまして、雇用保険に加入すべきパートタイム労働者を雇用しているにもかかわらず、制度を知らないということによって加入していないという例が結構みられるということでございますので、あらゆる機会を通じまして事業主に対して制度の周知を積極的に進めていきたいと考えております。併せて加入漏れが多いと考えられる業種、これはパートタイム労働者をたくさん雇っていらっしゃるような業種でございますが、そういった業種に対して、重点的な調査を行って適正に納付していただくということを努めてまいりたいと考えております。

○慶田会長

説明ありがとうございました。

これから質疑・意見等の交換に入ります。事前に事務局のほうに委員からご質問ございましたでしょうか。

○本田企画室長

事前質問はございません。

○慶田会長

それでは委員の皆様方、意見ございませんでしょうか。

○松山委員

商工会議所の松山でございます。

1 点、均等室の関係でございますけれども、ご意見申し上げたいと思います。先ほど局長のお話しの中にも、女性の社会参画加速化会議の中で女性の就業率を全国 5 位以内にするという目標が掲げられているということでございますけれども、実は私どもと経済同友会で、昨年の 2 月に作りました熊本都市圏将来ビジョンというのがございますが、この中でも同じく女性の労働力率を全国 5 位以内に引き上げるというような目標設定をいたしております。これに伴っていろんな企業でも取組みが始まっているところでございます。

労働力率というのが、現在熊本の 50.5%を 5 位以内にするためには 1.8%引き上げなければならないということで、結構大きな目標にもなるわけでございますが、ということで企業にも動きが出てきてございまして、今年からいわゆる企業内保育所を開設するところも出てきているところでございます。それで企業内保育所につきましては、均等室で、ハード、ソフト両面にわたりまして、手厚い補助制度がございましたけれども、実はいろいろ話を聞いておりますと、運営補助につきまして、原則 5 年以

内となっております。

企業内保育所というのは、やっぱり社員が対象なものですから、どうしても入所者数にばらつきが出てくるといいますか、安定的な入所者が望めないということがございまして、5年の補助という根拠はある程度5年ぐらい補助を続ければ軌道にのるだろうというお考えだろうとは思いますが、どうも企業内保育におきましては社員が対象であるということで、なかなか安定的にずっと推移していくというのが難しいものがございます。そういうことも会員企業等に聞いてみたんですけども、大きな企業は、これは社員の福利厚生事業としてやるんで、多少赤字が出ててもそれはもう飲み込むというお話しでございました。ただこれから先、もし共同で設置することも可能ということになっておりますけれども、小さなところが取組みを始めた時に、なかなかそういった体力がございませんので、5年間で運営補助が切られるとそれではなくなってしまうということも全国にはそういう例もあるようでございますので、これはお願いなんですけれども、そういったある程度小さな会社が取組みの時に、より手厚い補助といいますか、制度といいますか、例えば期間を補助制度の期間を延長するとか、あるいは非常に経営的に困った時に手を差し伸べられるような制度といいますか、そういったことをご検討いただければありがたいなということでどうぞご意見を申し上げたところでございます。

○古賀雇用均等室長

事業所内保育施設の助成金につきましては、この制度が本省のほうで制度設計をしているものでございます。私どもといたしましてもご意見をいただいたということで、中小の事業所でも利用しやすいような制度となるよう、是非要望していきたいと考えております。ありがとうございます。

○慶田会長

よろしいでしょうか。

○岩田委員

関連して。

○慶田会長

岩田委員。

○岩田委員

今、松山委員のご意見に補足というか、私も同じような思いをもっているので、お話をさせて下さい。

随分前、企業内保育所というのに前も助成金とか何かあったのか知らないんですけども、ちょっと話題になったことがあって、その時から言われたように、企業内ですから、安定的ではなくて消えていったりした、とかいう話が聞こえていました。

私ごとですけども、私の娘が看護師で育休中なんですね。病院には保育所がないので保育園を探しているんですが、なかなか待機児童の問題でないと。1回育休を延ばして今待っている状況なんですけれども、そういう人達がとても多いと思うんです

ね。企業内に保育所が出来ることで、働く人、働くパパ・ママにとってはとても充実した生活ができるのではないかなと思っています。特に、看護とか福祉とか、そういう人手不足の企業とか業種のところは特に何か手厚いものができるかなとも考えています。

意見として聞いていただければなと思ってお話ししました。

○慶田会長

それでは、他に意見ございませんでしょうか。

○佐々木委員

いくつかあるんですけども、まず労働基準部にお伺いというか、これは要望も含めてなんですけれども、9 ページ、10 ページを通して、まず一つには、働き方改革ということで、特に過重労働解消キャンペーンというのを連合でもやっていくんですけども、なかなかこれといった実効性のある対策がたてられていないというのが現実ではないかなと思っています。

9 ページの上段のほうで監督指導件数がございました。これは熊本県だけではなくて全国的に8割近いところで何らかの違反があったというところで、これは1月か12月の報告で見たんですけども、ここで多分そういった噂、そういった事業所ではないかなというところで、そこで立ち入ったところこういった結果ということでこの率になっていると思うんです。先ほど雇用のマッチングの話で、特に建設、そして介護というところで、たぶんそこでの労働条件といいますか、労働関係は大変厳しい、長時間でもあるし、不払残業もあっているんじゃないかなと思うんですけども、そういった噂というか、そういったものが認められる企業というところに立ち入るといことも必要なんではと思うけれども、逆にそういった産業別の、その産業にターゲットを当てて、広く調査に入っていくとか、そういった計画があるのかないのか、もしくはそういったものがやれるのかやれないのかそういったものをお聞きしたいと思っています。

不払残業の問題も、これは長時間労働と派生して、一緒に出てくる話だろうと思いますけれども、実はあまりにもいわゆる長時間労働、未払残業というのが私どもの耳に入ってまいりますものですから、そういった対策をたてていただきたい、もしくは、できればもっと広く、いろんな産業というか、特に産業別でやっていただければというのが一つの要望といいますか、意見でございます。

すみません。あと1点。労働基準部のほうで、労災の関係なんですけれども、減少傾向にありながら、小売業、飲食店が増えてますよね。これ災害というか、労災の内容は書いてないんですけども、転倒という話があるんですが、この中には、精神疾患というのは入っているんですかね、数字的には、何かそういったものが、特に小売りとか、飲食店で多いとか、そういったことではないのかなと、これは疑問です。ので、答えていただきたいと思います。

○片平労働基準部長

労働基準部でございます。

今、佐々木委員のほうから2点ほどお話をいただいたかと思いますが、最初に監督

の関係で、産業別にできないのかというような趣旨のお話でしたがけれども、業種毎にターゲットをかけて監督は難しいと考えているところです。昨年過重労働キャンペーンの間に監督指導を行ったところでございますけれども、相当高い違反率がみられるといった実態もあります。景気は回復しているものの、問題のある事業場は相当あるということが考えられますので、引き続き、幅広く監督を実施していきたいと考えているところでございます。

それから2点目で、小売業、第三次産業の労働災害の件数に精神障害が含まれているかどうかについてご質問がありましたが、負傷による統計であるのご理解をいただければと考えております。

○慶田会長

佐々木委員、どうでしょうか。

○佐々木委員

はい。なかなか長時間、いろんなレベルがあると思うんですけれども、出来る限り我々としては、就職された後に、学生さん達がなんでこんなに長く働かないといかんのかなという相談が相当きていると思っています。

実は先日、熊本県からは、ブラック企業に対して反対ということで「ブライト企業」をつくるということ、さっきのくるみみたいにブライト企業なら安心だよ、くるみん事業所ならば安心して子育てができますよ、という話があるんで、取り締まる一方、逆にそういった優良企業あたりを前面に出すとか、そういった方法もあるのかなと。いずれにしても長時間労働を含めた過重労働の実態を押さえていただき、対応していただきたいというのが連合総体としての要望でございますので、よろしく願いしたいと思います。

○慶田会長

他にございませんでしょうか。

○千々岩委員

佐々木委員のこととちょっと関連するので申し訳ないんですけれども、過重労働防止解消キャンペーンで、昨年の調査でいくと88.4%が法令違反という結果ということができていますけれども、昨年も同じぐらいの、去年よりも率は高いですね。確かですね。

そういう中で、その法令違反の順番はわかりますけれども、例えば業種的なものの割合はどうか、そういうことも含めて例えばちょっと分析をしていただきたいというのが1点です。

そのことがたとえば、先ほど言いました安全面についての、飲食・小売、そういう所との関係があるのかないのか、また最初の求人に関する、言い方悪いですが、人気があるところと人気がないところの関係があるのかとかですね、そういったところも少し分析が必要なんじゃないかなと思いました。

たぶん、去年の調査と今年の調査は行っているところが違って、やっぱり同じように違反率が高いということで非常にどこでもまだまだ熊本の中には見えないところに

はたくさんそういうところがあるんだろうなと思いますので、是非いろんな分析等も今度機会があればお示しをいただきたいというのが1点です。

それと安全・衛生面についてはやはり、今の日本産業構造の中で、第三次産業というのがもう大体GDPの6割を占めるといわれています。

そこで、今までも安全衛生に関してはやはり建設とか工場というところは安全に対する認識というのも非常に深まってきて対応させておられると思います。それが小売とかサービス業になると、中小、小規模というところが多くなって安全衛生委員会がなかったり、また、安全意識に対する認識が建設業とかに比べると大分低いんじゃないかなと思っています。

そういう中で、いろいろと昨年の実績の中で、取組み指導とか教育とかをされたところのご報告もいただきましたけれども、是非とも、更にもっと深めていくためには、どうすることが必要なのかということについても、強化していく部分かなと思いましたので、よろしくお願ひしたいと思います。

○佐藤監督課長

監督課長の佐藤と申します。

過重労働解消キャンペーンでは、昨年 86 事業所に重点監督を実施して、76 事業所で違反が認められたところであり、その率は 88.4%となっております。

我々も、どのような業種で違反が多かったのかというのは当然把握する必要があり、把握しているところです。例えば、製造業においては 25 件実施して 23 件で違反があり、保健衛生業などでも 15 件重点監督実施して、労働基準法に関する違反が 13 件となっております。

どのような業種で、どのような違反があるのかということ进行分析して、来年度の監督計画の策定に当たっては業種ごとに重点を絞るなどして、より効果的な監督指導というのを実施してまいりたいと思っておりますので、ご理解いただきたいと思います。

○慶田会長

よろしいでしょうか。

他にご意見ございませんでしょうか。

○佐々木委員

いいですか。

○慶田会長

はい。佐々木委員。

○佐々木委員

労働基準部だけでなくまんべんなくいきたいと思っておりますけれども、先ほど県民百貨店の話がちらっと出まして、特に産業雇用安定センターとの連携等々という話なんですけれども、具体的な動きとしまして、ルネサスの問題もありました、山田製作所というところも引き上げてという、いろんな景気がいいと言っている割には熊本の場合は大変事業所の封鎖とか移転ということで、大変雇用機会、大変危機にさら

された人達が多いんですけれども、こういった場合情報のやりとりというか、例えばどの場面で、例えば労働局として入っていきながら産業雇用安定センターとのつながりをつけていくのか。

もしくはその情報源としてはこういった形で情報を集めていらっしゃるのか、国も県もそれから産業雇用安定センターも、大分頑張っているんですけれども、なかなかその辺の動きが当事者の方達はわかっているんでしょうけれども、いざこういった時にどういった動きをやっていいのかなというので、なかなか質問等があるものですから、そこを教えていただきたいというのが1点です。

それと、もう1点がワンストップ・サービス、労働相談的なもののワンストップ・サービスということで総務部のほうなんですけれども、私は労働委員をやっておりまして、結局労働相談があります。特にあっせん申請を労働局にして、そこで打ち切りがあったり、出来なかった場合に労働委員会、県のほうに來たりしているんですけれども、中身によっては相手方がのってこないとなると裁判所の処罰になるんでしょうけれども、労働審判あたりにもっていくとか、もしくはよっぽど労働条件が悪ければ労働基準監督署のほうが対応するとか、その辺のつなぎといいますか、そこがちょっと私から言わせるともうちょっと弱いのかなと思っています。

といいますのが、今年、労働委員会のほうにきているあっせん申請がもう5件、1月からですけれども、ほとんど相手さんがのってこない。当然労働局でのあっせんの中でやっぱりのってこなかったものですから、うちにきてものってこないですよ。だったらもう次のステップに案内してもらったほうがいいのかなと、そのためのワンストップかなと思いますのでその辺の状況も含めて教えていただきたいと思います。2点でございます。

○南摩職業安定部長

1点目について安定部からお答え申し上げます。

まず、県下におきまして県民百貨店、またはその他ルネサスにかかる関連ですとか、大量離職事案が雇用情勢好転する中でも起こっているという中で、情報共有の仕方どのような仕組でなされているのかというご質問であったかと思えます。

こちらにつきまして、大きな流れといたしましては大量離職事案につきましては、再就職援助計画というものがハローワークを通じて、労働局にも情報提供がなされます。それが提出されることによりまして、様々な助成金等の優遇措置が得られるものでありまして、一定規模の離職者が出ますと必ずこうした再就職援助計画が出されるという状況でございます。

そちらをハローワーク、熊本局などで受け付けた際に、一つは産業雇用安定センター等への情報提供の可否について確認のうえ、いついつこういう事案があるというようなことをハローワーク単位、又は局の単位で関係機関、産業雇用安定センターにお知らせしている仕組ができておりますので、そういった意味では確実な情報共有が出來ているといった状況でございます。

○城総務部長

2点目の総合労働相談についてでございますけれども、まず総合労働相談コーナーというのはワンストップで相談をお受けして解決に至るということを目指しております。

す。そのワンストップというのは、何かということなんですが、その場で解決できるものは、相談対応するし、できないものについては相応の機関を示唆する、誘導するということがそもそもの手段でございます。現在、労働局で取り扱っております総合労働相談というのはそういうかたちで行っているところでございます。

なお、そのワンストップにおいて労働関係法令に違反が明確にあるというものについては、当初から相談は受け付けますけれども、その時点で労働基準監督署を紹介しているところでございます。

従いまして、労働局で行っておりますあっせんにおいては、全くの民事上の紛争のものしか扱えないということになっております。そこで、ご指摘の、相手がのってこない場合の対応ということでございますが、労働局においても、それ以上の対応については労働審判制度、あるいは訴訟を提起して争うというような手段について、ご説明をしているところでございます。

昨年度でしたか、佐々木委員がおっしゃいましたけれども、当方から県の労働委員会という制度もあるということをお話しまして、県のほうに行かれたことは承知しておりますけれども、これは非常にそれはレアケースだったのかなと考えております。

○慶田会長

よろしいでしょうか。

他にございませんでしょうか。

それでは意見も出尽くしたようですので、以上で「平成 27 年度 熊本労働局労働行政運営方針（案）」についての質疑・意見交換を終了いたします。

本日出された意見につきましては、事務局において今後の取組みに反映させていただくようお願いいたします。

次に 4 の（2）の「一体的実施事業に係る評価について」でございます。事務局より説明をお願いいたします。

○南摩職業安定部長

はい。職業安定部の南摩でございます。「一体的実施事業に係る評価について」ご説明を申し上げます。

ご説明の前に、まずは各委員の皆様、この評価の原案となります文案につきまして事前の調整ということでお伺いをいたしまして、事前調整の時間を賜りましたことをこの場を借りて感謝を申し上げます。おかげさまをもちまして、本文案につきまして、すべての委員の先生に文案調整を事前に終えているということで、改めて感謝を申し上げます。

事前のご説明と重複すること多くなりますが、改めてその経緯等につきまして順をおってご説明を申し上げたいと存じます。

まず資料の 6-5 でございます。この一体的実施事業の評価を行う背景でございます。資料の 6-5 には、直近の 27 年 1 月 30 日の閣議決定の一部抜粋版が資料として添付しております。

「国から地方公共団体への事務・権限の委譲等」という項目におきまして、厚生労働省に付された文言といたしまして、点線の四角囲みのローマ数字にありますとおり、下線部を読み上げます。「ハローワークと地方公共団体との一層の連携強化の取組みを

通じ、地方公共団体と一体となった雇用対策をこれまで以上に推進する」ということ。あわせてローマ数字の ii にありますとおり、以上の取組みの成果と課題を検証し、その結果等を踏まえ、これらの事務・権限の委譲等について、引き続き検討・調整を進めるとされているところでございまして、この流れにつきましては、アクションプランと同じ流れの文面となっております。

こうした状況下、取組みの成果と課題の検証というところにつきましてハローワークの利用者であります労使、そして中立公正の立場である学識経験者が含まれます、当労働審議会におきます評価を賜ることが、地域の労働行政の最も現状を評価いただくうえで適切ということもありまして評価文案につきまして慶田会長にお諮りのうえ、文案を作成したところでございます。

その 6-1 の文案につきましては、のち程ご紹介申し上げますが、そもそも、この一体的実施事業についての評価ということでございますので、改めまして一体的実施事業の取組みについて、この場をかりてご紹介申し上げたいと存じます。

資料の 6-2 をご覧ください。一体実施事業のうち、熊本県との一体的実施事業でございます。こちらについては、平成 24 年 4 月 1 日より事業を開始しておりますが、25 年 4 月より、しごとサポート水道町（朝日生命熊本ビル）に移転いたしまして、一体的実施施設である県の仕事相談支援センターと国の熊本県地域共同就職支援センターを設置し、しごとサポート水道町他ハローワークとも連携することにより、主に中高年齢者や女性を対象とした労働相談業務の就職支援を一体的に実施しているものでございます。前年 2 月に施設の見学会ということも開催をいたしまして、多くの委員にも施設の事業取組みの概要につきまして現場を見ていただいたところでございます。

繰り返しになりますが、県では職員等を配置いたしまして、女性、中高年を中心とした労働相談を実施しているということでございまして、国の施設におきましては職業紹介、職業相談の実施等を中心に連携を図って実施しているという状況でございます。

では 6-2 の裏面の 2 ページ目でございます。直近のその取組みの実績でございます。

まず、国の施設のほうの利用者数をご覧くださいと思いますが、24 年度の実績が 4 万 6,560 人、25 年度が 4 万 5,146 人、27 年 1 月現在で 3 万 6,470 人という利用状況となっております。こちら直近の利用実績 3 万 6,470 人と若干減少しているんじゃないかというところが見えるわけですが、これは雇用情勢の説明にもありまして、求職者数の減少によりまして、利用者数が減少に転じているという状況でございます。

一方で就職件数をご覧くださいますと、24 年度実績、1,107 人、25 年度は 1,085 人、26 年度は 1 月末時点で 1,209 人と就職件数自体はコンサルティング機能の強化などによりまして就職件数自体は高まっているという状況がございます。一方、県の労働相談コーナーの推移ですが、労働相談件数といたしまして、24、25 年度と、約 1,000 件の水準で推移しているところでございます。27 年 1 月末現在におきましても 874 件ということで、2 月 3 月の状況を加味すればおおよそ 1,000 件と例年と同水準で推移しているという状況となっております。

また、次ページ目には、一体的実施事業による就職の成功例ということで、事案の例を載せているところでございます。

続いて 4 ページ目でございます。県との一体的実施に関しまして、利用者に対する

アンケート調査を実施しております。直近の平成 27 年 1 月に利用者アンケートを実施した結果の概要がこちらとなっております。

施設の利用者の主な年齢層でございますが、30 歳代が 30%弱、次いで 40 歳代が 26%、20 歳代が 23%、50 歳代が 13%と幅広い年齢層で利用されている状況でございます。そして、性別でいきますと、女性が 77%ということでございまして、県の相談施設が女性中高年を対象としていること、また同施設にマザーズハローワークが併設されていることなどによりまして、女性の利用者が非常に高いという状況となっております。

また 5 ページの (3) 利用者の満足度ということでございますが、こちらにつきましては、満足度は 92%ということで、非常に高い評価を得ているところでございます。

一方で 3. アンケート結果からの評価の文章の中にありますとおり、利用者の認知度という点につきましては、現に利用している方でも 72%が、取組みについて内容がわからないと、知らないというところでございます。特に国の施設を利用している方について聞くと、県の施設で何をやっているのかわからない、県の施設を利用されている方に聞くと個々の施設の他で何をやっているのかわからないという意見があったところでございます。

ここは反省点、改善点といたしまして、実施主体がどこであれ、こういったサービスをこの施設で受けられるのかということが明確に伝わっていないということが、このアンケート結果から得たところでございます。

こうしたことから、この施設が何のための施設で、どこまでワンストップで利用できるのか、そういったことを積極的に周知する必要があると考えているところでございます。

続きまして資料の 6-3、市との一体的実施施設についてでございます。こちらにつきましては、平成 25 年 4 月 1 日に中央区で事業を開始いたしました。こちらにつきましても、多くの委員の先生方にご視察をいただいたところでございます。区役所の中に「熊本公共職業安定所福祉就労支援コーナー」という名称でハローワークのサテライトを設置しまして、主に生活保護受給者等に対する就労支援を行うという事業を展開しております。下段にございますとおり、平成 26 年の 8 月に東区役所にも、そのサテライトを新たに設置して事業を実施しているという状況となっております。

利用実績でございますが、裏面の 2 ページ目でございます。主要な利用者として、生活保護受給者にかかる部分の数値をご覧いただきたいと思います。25 年度の実績が 319 名、26 年度の実績が 428 名、これは就労支援者数でございます。

そして、同様に就職件数を見ますと 25 年度が 240 名、26 年度直近までの実績が 257 名で、前年同月の本年 1 月の状況からみれば、利用者数、就職件数は増えているという状況でございますが、先ほど申し上げました、東区のサテライトのほうが新たに設置された状況でございますので、そちらの効率的運用を図りながら、更なる就職件数の増大について取り組んでいるところでございます。

続いて、こちらについてもアンケート結果をとっております。資料の 4 ページ、5 ページでございます。こちらの属性につきましては、区の福祉分野からあっせんされているということで、区でそういった方々の情報を把握しておりますので、こちらについてはその利用者の満足度について調査をしたというところでございます。こちらについてはその利用者の満足度について調査をしたということでございます。そして、役

立つ相談が出来たということに関しまして、概ね良好な数字を得ているところでございます。

一方で施設の雰囲気といたしまして、できているというのが 73.3%ということで、設備面で若干プライベートに配慮するということと、施設、相談しやすい十分な施設の設備が整備されているかというところで、もう少し完璧な環境の中で相談を行いたいというような意見をいただいているところでございます。そのような個別の意見につきましては、5 ページの中下段のあたりに掲載しておりますが、やはり施設の設備についてのご依頼が多いという状況でございます。また、一方で接遇についても、まだもう少し向上の余地があるということと、訓練の窓口への誘導ですとか、障害者関係の担当者のつなぎといったところで、もう少し連携してやると、サービスの質が高まるのかなといったところがアンケート調査からみえるところでございます。

こういった閣議決定の背景を踏まえまして、今申し上げましたそれぞれの事業の取り組み実績等に説明したうえで、各委員の皆様におきまして、この事業についての評価ということでご協議をいたしたわけでございます。その文案につきまして、改めてご紹介をさせていただきます。

6-1 の 1 枚目にお戻りいただきたいと思います。この評価に係る文案につきまして、慶田会長にお諮りを申し上げまして、その文案の原案をもちまして、各委員のほうにご説明をいたしたところです。

ご説明の過程の中で様々ご意見を頂戴いたしました。

そのご意見を踏まえまして、文案を修正しているところでございます。まず、文案のご紹介と修正の意見について、何を反映されたのかについてご報告申し上げます。

まず、文案についてでございますが、「記」以下でございます。上段の部分は、先ほど申し上げました 27 年 1 月 30 日の閣議決定の文章を引用しております。そして、その引用の後、この成果と課題の検証にあたってはハローワークの利用者である労使の意見を十分に踏まえることが必要であるという文言を明記しております。

そして、評価の内容といたしまして、①と②と評価の内容を記載しております。①でございます、国と地方自治体がそれぞれ長所を活かした連携は深まっており、地域住民へのサービスの強化につながっている。引き続き目標の設定管理を徹底し、事業を実施すること。②といたしまして、また、地方自治体と熊本労働局は更なる地域住民のサービスの向上に努め利用者アンケート結果の検証等を踏まえた周知の強化や、サービスの改善等を行い効果を高めつつ引き続き実施すること。以上を評価の項目としております。

そして、結びといたしまして、なお地域における雇用対策の強化や地域住民へのサービス強化のために、国と地方自治体がそれぞれの長所を活かした連携を深めるべきであり、熊本労働局においては地方自治体との一層の連携強化を図っていただきたいという文面で締めくくっております。

全委員にお諮りする中でいただいた意見といたしましては、一つは若色委員からいただきましたのは、①の目標の設定管理という項目におきまして当初の文案では目標の管理を徹底ということでございましたが、設定と管理併せてそこをみていくという意味合いで、設定管理という言葉に修正しております。また、同様に若色委員からのご指摘も受けまして、②のアンケート結果を踏まえたというところの文言で、アンケート結果をきちんと検証するという意味で、「検証」という言葉を加え修正しております。

す。

また、佐々木委員及び川口委員、その他複数の委員からもご指摘がございました。県からのアンケート結果に基づきまして周知の強化というのが非常に重要ではないかというご意見を賜りました。そのご意見を踏まえまして、同様に②の2行目でございますが、「周知の強化」という文言を追加させていただいております。

以上、非常に雑駁なご説明でございますが、大変時間のない中、各委員にご協力賜りまして、厚生労働省組織で第156条の2第2項、第2号の規定に基づく審議会の意見としての文案を取りまとめたところでございます。

以上の文案につきまして、この場におきましてご了承いただきますようよろしくお願い申し上げます。

○慶田会長

ただ今の説明についてご質問、ご意見等ございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは事前に、これまでにいただいた意見につきましては、この文面案に反映されていますので、特にこれ以上修正する必要はないと考えますので、事務局の案をもって地方労働審議会としての意見とするとしてよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは次の議題の4の(3)の「最低賃金関係について」でございます。

事務局より説明をお願いいたします。

○片平労働基準部長

労働基準部でございます。

最低賃金の改正諮問の見送りをする際には、地方労働審議会にご報告をするということになっており、本日は熊本県電気機械器具製造業最低賃金の改正諮問の見送りの理由等につきまして、ご報告をさせていただきたいと考えております。

まず、資料の7-1は熊本県電気機械器具製造業最低賃金の適用対象となる家内労働者、委託者、品目等について記載したものでございます。家内労働者に係る最低賃金額につきましては、品目ワイヤーハーネスの工程で、カップラー差しの50センチメートルを超え2メートル以下の電線について行うものが対象になっているということでございます。金額につきましては、1本につき43銭であり、これが平成18年4月9日に効力が発生しているというような状況でございます。なお、電気機械器具製造業の最低賃金につきましては20年度、23年度におきましても改正の諮問の見送りを行った経緯がございます。

続きまして資料の7-2の家内労働実態調査結果についてです。これにつきましては、昨年の10月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、その調査結果について取りまとめたものでございます。調査結果につきましては、ご説明させていただきます。まず、調査件数につきましては「4」のとおり、調査対象となった委託者22件からすべて回答があり、そのうち20件が「委託あり」となっております。この中には、現在の「熊本県電気機械器具製造業最低賃金」が適用されます委託者5件がすべて含まれているということでございます。

次に、第3表をご覧になっていただきたいと思います。委託者数及び家内労働者数

の推移を掲げているところでございます。現在の熊本県電気機械器具製造業最低工賃が適用されます委託者に限定してみますと、平成 17 年、20 年が 5 件、23 年が 6 件、26 年が 5 件というような状況になっているところでございます。それから家内労働者数についてみますと、平成 17 年が 170 人、平成 20 年が 192 人、平成 23 年が 92 人、26 年が 96 人という状況で、平成 17 年と比べますと 44%減少しているという状況でございます。

次に、第 4 表でございます。熊本の最低工賃の適用委託者になる 5 件については、23 年 4 月以降の改定は行われていないという状況になっているところでございます。

次に資料の 7-3 の「改正諮問関連資料」でございます。2 の部分につきましては、先ほど申し上げました数字でございますので、説明は割愛をさせていただきます。

次のページをめくっていただきますと、3 に今般改正の諮問の見送りをさせていただいた理由について記載をしているところでございます。

理由について申し上げますと、1 点目に熊本県電気機械器具製造業最低工賃が適用される委託者を含めまして、委託者の減少傾向が継続しているということがございます。2 点目といたしまして、適用の家内労働者は若干増加している状況にございますけれども、長期的に見ますと減少傾向にありまして、300 人を下回っているような状況にございます。なお、過去において他の最低工賃におきましても、300 人を下回っている場合については改正の見送りをしているところでございます。3 点目といたしまして、適用委託者の全てが工賃単価の改定を行っていないというような状況がございます。

以上の 3 点を踏まえまして、「熊本県電気機械器具製造業最低工賃」につきまして、家内労働法第 10 条に定めます「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は、その改正の決定をすることが出来る。」に該当をしないものと判断をし、改正の見送りをさせていただいたところでありますので、ご報告をさせていただきます。

○慶田会長

ただ今の説明についてご質問・ご意見等はございませんでしょうか。

それでは、よろしいでしょうか。

では、次の議事 4 の（4）その他に移ります。

委員の方々に特にお話をしておくことはございませんでしょうか。

事務局からはございませんでしょうか。

○南摩職業安定部長

職業安定部より一点ご報告がございます。地域雇用開発促進法に基づきます、地域雇用開発計画の指定地域の要件について緩和がなされるということで、熊本県におきまして厚生労働省あて正式に申請を今行っている状況となっております。この雇用開発促進地域の変更等につきましては、審議会地方労働審議会を開催し、本来意見をお伺いするという流れとなりますが、今後 4 月以降、予算の成立が行われ、その審議の内容が整った段階の 4 月中旬から下旬にかけて、安定部から各委員の皆様へ、持ち回りでご説明させていただきたいと考えております。

また、年度明けのお忙しいところでございますが、改めて委員の皆様方へアポイント

トのうえご説明にあがるということでこの場を借りてご報告しておきます。
どうぞよろしくお願いいたします。

○慶田会長

それでは他に特になければ、これで平成 26 年度第 3 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ひと言お願いいたします。

○一瀬局長

長時間にわたりまして、ご審議をいただきましてありがとうございました。

来年度の運営方針につきましては、いただきましたご意見を活かしながら適切な運営に努めてまいりたいと思います。

また、一体的実施事業についての評価もいただきました。これまでの評価と共に、今後の運営についてのご意見もいただいておりますので、これを踏まえて進めていきたいと思います。ありがとうございました。

○本田企画室長

どうもありがとうございました。

それでは、以上をもちまして平成 26 年度第 3 回熊本地方労働審議会を閉会させていただきます。