

**平成26年度
熊本地方労働審議会（第2回）
議事録**

1 日時 平成26年11月17日（月） 14時00分～16時00分

2 場所 熊本地方合同庁舎1階共用会議室

3 出席者

（公益代表委員）慶田委員、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 千々岩委員、森岡委員
（使用者代表委員）安倍委員、井川委員、平山委員、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26年度熊本労働局行政運営の進捗状況について
（2）質疑・意見交換

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年度第2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いまし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13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いたします。

次に委員のご紹介でございますが、ご紹介につきましてはお手元にお配りしております、「熊本地方労働審議会委員名簿」に代えさせていただきます。なお、今年度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、平山委員でございます。

○平山委員

平山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○本田企画室長

本日は、公益関係委員の川口委員と田端委員、労働者関係委員の田中委員につきましては、ご欠席でございます。なお、労働者関係委員の佐々木委員につきましては、出席が少し遅れるとの連絡をいただいております。

それでは議事に入ります前に、局長の一瀬から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、厚く御礼を申し上げます

また、本日は、お忙しい中、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、最近の労働行政をとりまく情勢、それから主な施策についてご説明し、ご挨拶に代えさせていただきたいと思っております。

まず、最近の雇用情勢でございますが、9月の有効求人倍率が1.04倍ということでございまして、平成3年6月以来23年3か月ぶりの高い水準にあります。有効求人倍率は昨年12月まで、リーマンショック以降、上昇を続けてきたわけでございますけれども、今年に入りましてから増減を繰り返しております。ただ、ここ3か月、7月から3か月連続して上昇いたしております、8月、9月は1倍を超えているという状況でございます。

また、来年3月に高校を卒業される新規学卒者の方の県内求人が昨年に比べまして、4割近く増加しているという状況でございまして、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。

しかしながら、有効求人倍率1倍と申しますのは、平均して1人の求職者に対して1人の求人があるという状況でございますので、地域によっては、また、希望する職種によっては厳しい状況が見られるところでございます。

一方、有効求人倍率の上昇に伴いまして、人手不足も生じております。特に建設業、介護、看護など、業種によっては人手不足の状況が著しくなっております。

求人を確実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な課題になっています。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、関係機関とも連携した雇用対策を積極的に実施することによりまして、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。

次に、労働基準行政の主要な課題の一つは、過重労働の防止、賃金不払残業の解消でございます。

熊本県内におきましても、毎年、長時間労働を原因といたします脳血管疾患、それから心臓疾患或いは精神障害が発生しているところでございます。賃金不払残業は、長時間労働の温床となるものでございますので、解消しなければいけません。労働基準監督署には長時間労働、賃金不払残業に関する申告や相談が相変わらず寄せられています。これらに関しましては、迅速に監督指導を実施しているところでございます。再三の是正指導にも関わらず改善が見られないなど、悪質な事案に対しましては、司法処分も含め厳正に対処することとしております。

本年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立をいたしました。今月11月は、この法律で定められました、「過労死等防止啓発月間」でございまして、厚生労働省、労働局といたしましても、今月を「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。労働局、労働基準監督署におきましては、長時間労働が疑われる事業場への重点監督、それから使用者団体への協力要請、過重労働解消相談ダイヤルの実施など、集中的な

取組を今月は実施し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 日以上之死傷者数が大幅に増加したところでございますが、本年は 10 月末現在で 8.3%減少をしているところでございます。昨年に比べれば減少しておりますが、一昨年に比べれば増加しているという状況でございまして、重点業種としております製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業などに対する対策を、引き続き推進してまいります。

次に均等行政におきましては、女性の活躍推進が大きな課題でございます。女性にとって働きやすい環境を整備するということは、働く女性にとって大切なことであるだけでなく、社会にとっても、また企業にとっても重要なことであると考えております。

労働局には結婚や出産を理由に退職を勧奨されたというような相談が寄せられておりまして、残念ながら、そういった相談が減少しておりません。まずは、男女雇用機会均等法に反するような状況を是正していかなければならないと考えております。また、女性の管理職への登用、或いは職域拡大に向けた取組など、男女間の格差の解消を目指して企業が積極的に行う取組、すなわちポジティブ・アクションを推進していく必要があります。

熊本県におきましても、8 月に「熊本県女性の社会参画加速化会議」が発足をいたしました。熊本県知事が会長でございまして、経済団体、労働組合、大学等がメンバーとなっております。私もメンバーになっています。この加速化会議では、今後 10 年間で女性の労働力率を全国 5 位以内に引き上げることなどを目標としております。

熊本経済同友会と熊本商工会議所におかれましても、今年 2 月「熊本都市圏将来ビジョン」を策定されておりました。この中で、くるみん認定率全国一となることを目指していただいています。くるみん認定は、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための計画を策定し、この計画の目標を達成し、女性の育児休業取得でありますとか、男性の育児休業取得、それから所定外労働の削減などについて一定の基準を満たした企業を、子育てサポート企業として労働局が認定するものでございます。

熊本県や経済団体と連携いたしまして、女性にとって働きやすい環境の整備に努めてまいりたいと考えているところでございます。

最後に、個別の事案でございますけれども、県民百貨店が営業継続を断念いたしまして、来年 2 月末に閉店をすると、8 月に公表をいたしました。

熊本市中央区桜町の再開発事業に関しましては、県民百貨店は正社員 130 人を含む従業員、約 300 人の契約を解くということが見込まれておりまして、また、同百貨店の取引先、テナント、センタープラザなどの従業員の雇用への影響も懸念されるところでございます。

労働局といたしましては、これまで熊本市、熊本県、経済団体とともに連絡会議を設置し、支援策説明会の開催、個別相談会の開催、ハローワーク熊本での相談窓口の設置などを行ってまいりました。

今後も、県民百貨店などの状況について情報収集に努めますとともに、関係機関と緊密に連携を図りながら、適時、必要な支援策を講じていく所存です。

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きましてご報告申し上げまして、ご意見を頂くこととしております。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。よろしくお願い

いたします。

○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。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。

では、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。

委員の皆様におかれましては、本日の議事進行について、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

次に議事録署名人の指名についてです。本日の審議会の議事録署名人を決めておく必要がございます。議事録署名人につきましては、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人は労働者委員からは千々岩委員、使用者委員からは松山委員にお願いします。具体的には後日、事務局から連絡いたします。

また、今回の議事録及び会議資料の公開の可否ですが、運営規定の第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確認をさせていただきます。

まず、ファイルの資料をご覧ください。資料は大きく3つにわけられております。

一つめは「進捗状況」と書かれた青のインデックスを添付いたしました横長の資料で、表紙に「平成26年度労働行政運営方針に係る実施項目の進捗状況」と記載されております。これを、本日の審議会におきましては「レジュメ」と称させていただきます。

次に「運営方針」と書かれた青のインデックスを添付いたしました、縦長の資料で、表紙に「平成26年度労働行政運営方針」と記載したものでございます。これにつきましては本年3月に開催いたしました、平成25年度第3回の本審議会に案としてお示しさせていただきました。審議会でのご意見等をふまえて確定したもので、本年の労働行政を運営するうえでの基本方針としているものでございます。なお、先ほどのレジュメにつきましては、この運営方針に沿って作成しております。

最後は資料1、資料2、資料3、資料4でございますが、これらは担当する部室ごとに関係資料を整理したものです。

以上の資料につきましては、先に各委員に郵送させていただきましたものと同じものでございます。

また、これ以外にA4の横長の資料の2-5-2というものを1枚お手元にお配りさせていただいております。

ファイル内の資料2-5は9月末の数字であるのに対しまして、資料2-5-2は10月末現在の数字となっております。

以上が本日の資料でございます。

○慶田会長

平成 26 年度熊本地方労働局行政運営方針に係る実施項目の進捗状況について、職業安定部・労働基準部・雇用均等室・総務部まで一括して説明を受けた後、審議・意見交換を行うこととします。

○南摩職業安定部長

職業安定部の南摩でございます。日頃より職業安定行政、また、ハローワークの業務運営につきまして、ご理解とご協力をたまわり、誠に感謝申し上げます。

私からは、「職業安定行政の重点施策」の進捗状況について、ご説明をさせていただきたいと存じます。

資料等を見ながらの説明になります。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

まず、3 ページ目、職業安定行政の重点施策の(1)でございます。雇用施策に関する数値目標についてでございます。労働局、ハローワークでは、(1)にございまして、ア「就職率」、イ「雇用保険受給者の早期再就職割合」、ウ「求人充足率」を主要 3 指標として、目標管理を取組んでいるという状況でございます。各数値は、平成 26 年 4 月から 8 月までの実績でございますが、雇用保険受給者の早期再就職割合は 7 月までの実績となっております。目標値につきましては年間目標値が記載されております。

ご覧のとおり「就職率」、「雇用保険受給者の早期再就職割合」については、目標に届いていないという状況でございますが、「求人充足率」、こちらにつきましては年間目標を上回っているという状況でございます。

備考欄に簡単に要因を記してございますが、「就職率」につきましては、雇用情勢の改善等によりまして求職者自体は減少傾向にあるわけですが、その内訳として、在職求職者数、こちらが増加しているということが要因と考えております。また、「雇用保険受給者の早期再就職割合」につきましては、現時点では年間目標に達しておりませんが、昨年の状況と比較検証いたしますと、前年同期を 2.9P 上回る状況で推移しており、順調に前年と同様の推移となれば、年度末には目標達成がなんとか見込まれるという状況でございます。「求人充足率」については、ハローワークにおきまして、引き続き求人充足サービスの徹底に取り組んでおりまして、目標達成が見込まれるという状況でございます。

今後とも、労働局、ハローワークが一体となりまして知恵を出し合いながら、効率的なマッチングを推進して、年間目標の達成に向けて引き続き努力をしてまいりたいと考えております。

(2)でございます。「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。

ただ今申し上げました、数値目標の達成に向けて、どのような取組を行っているのか、それをこの 3 ページの下段の「ア」から 4 ページの下段の「キ」まで具体的に記載しております。

一つは、「ア」にありますように、求人票の記載を充実させるということで、求人者のニーズを求職者にわかりやすく伝えていくということと、職業紹介に係るシステム

がございますので、これを活用いたしまして、マッチングを進めていくこと、コード検索等を行って速やかにニーズをすり合わせるということでシステムを活用していく取組を進めております。

また、雇用情勢の改善状況を踏まえまして、良質求人、いわゆる正社員求人の確保と、その求人の充足強化の取組に力をいれているところでございます。具体的には、各安定所におきまして、求人担当者と求職・職業紹介担当者が集まり、受理求人や未充足求人について協議する「求人充足会議」、こちらを週 1、2 回は開催をいたしまして、充足可能性基準等に基づくマッチングの強化を図っているところでございます。この外「力」にございますとおり、職業訓練受講者・修了者に対する就職支援として、「就職意向に関するアンケート調査」、こういったものを行いまして、ニーズに応じたハローワークによる求人情報の提供や担当者制による個別支援を行っているところでございます。

次に 5 ページ目の (3)「地方自治体との連携による就職支援」についてでございます。

一つ目の白マルでございますが、熊本県との一体的実施事業についてでございます。水道町にあります、「しごとサポート水道町」におきまして、熊本県が行う労働相談と、国が行う職業紹介とが拠点を一つとして連携を図りながら一体的に運営しており、「利用者数」、「就職者数」「就職率」を目標に設定している状況でございます。利用者数及び就職者数につきましては、ご覧のとおり着実に進展している状況でございますが、就職率の目標達成が厳しい状況となっております。この要因は致しましては母数となる求職者数の増加があげられます。この施設はとりわけ利便性が高い施設でございますので、こうした求職者数の増加に加え、その内数として先ほど申し上げました在職中の求職者の方も増えているということで、分母が増えるとともに、求職者の質の変化もあるという状況でございますが、実となる就職者数は順調に推移しているという状況でございます。

次に二つ目の白マル、熊本市との一体的実施事業についてでございます。25 年 4 月から中央区役所内で事業を開始いたしまして、今年の 8 月からは東区役所内にも拠点を新設し、事業を開始しているところです。事業内容といたしましては、ハローワークと市が連携し、生活保護受給者等に対する就職者支援を行っておりまして、その進捗状況につきましては「就労支援者数」「就職者数」「就職率」を目標に設定しております。支援者数及び就職者数につきましては概ね目標を達成しているという状況で推移しております。一方、こちらにつきましても就職率が目標達成に厳しい状況ということでございまして、この要因につきましても、母数となります支援者数が大きく推移していることによるものと考えております。ここでも実となります就職者数は順調に増加しているというところです。いずれにしても、先ほどの支援者数、就職者数については増加をしている中で、率の向上の観点からも、一層充足の精度を高めてまいりたいと考えております。一体的実施事業につきましては、熊本県及び熊本市との事業の実施内容等につきまして、定期的に協議を続けながら改善を図っているところでございますが、本審議会での委員の皆様のお知恵もいただきながら、引き続き、より効果的な事業運営がなされるよう取組んでまいりたいと考えております。

続きまして、6 ページ下段の (4) 民間を活用した就職支援についてでございますが、平成 26 年 9 月から開始されましたハローワークの求人情報のオンライン提供、これを

民間に提供するというを行っておりますが、実績といたしまして、民間職業紹介所が2件、地方自治体等が7件ということで、計9件。9の自治体等及び民間の事業所に情報提供をしているという状況でございます。活用の状況等につきましては、実績はこれからということでございまして、こういった9つの箇所では情報提供がスタートしたということをご報告したいと存じます。

続きまして、6ページの最下段の(5)失業なき労働移動の実現についてでございます。労働移動支援助成金の周知や産業雇用安定センターとの連携に係る項目でございますが、先ほど局長からの冒頭挨拶にありまして、桜町の再開発に伴う県民百貨店の経営継続断念といった大量離職事案が見込まれる状況であり、そういった事案の発生に伴いまして、臨時説明会などにおきまして、労働移動支援助成金の制度の説明を積極的に行っておりますし、また、産業雇用安定センターへの情報提供、連携を強化して対応しております。

続きまして、7ページの(6)「成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進」につきましては、熊本公共職業安定所に設置しております「福祉人材コーナー」を中心とした就職支援サービス、求人者に対する充足支援サービスを行っているところでございます。この外9月には労働局長以下幹部が、福祉・保育関連の業界団体を訪問いたしまして、人手不足の状況について情報交換をするとともに、積極的な人材育成、雇用管理の改善等について業界団体等に働きかけを行うなど、業界の気運の醸成に努めているところでございます。

続きまして、7ページ下段から8ページの(7)「重層的なセーフティネットの構築」の欄でございます。「ア」の生活保護受給者等就労自立促進事業の推進といたしまして、県内各公共職業安定所が地方自治体と協議会を開催いたしまして、生活保護受給者等に対する就労支援の目標等の協議を行い、関係機関によりますチーム支援を実施しております。進捗状況につきましては、8ページにありますとおり、「支援対象者」「就職者数」とともに目標に近い数値での推移という状況となっておりますが、支援対象者の送り出しの強化ということが今後の更なる重点項目と考えております。また、8ページ中央の「イ」求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保につきましては、地域訓練協議会及び関係機関とのワーキングチーム会議におきまして、訓練ニーズを把握・共有いたしまして、特にコース設定が少ない地域について、ニーズに合ったコース設定ができるよう訓練実施計画を策定し、取り組んでいるところでございます。上半期の求職者支援訓練受講者は621名のうち給付金を受給しながらの方は366名となっております。訓練実績の詳細につきましては、別途資料の1-3に添付しておりますので、後程ご参照いただければと存じます。

続いて8ページ下段から9ページにかけての「雇用管理改善の推進」についてでございます。日頃の取組といたしましては、公共職業安定所において事業主からの求人充足、雇用管理改善に関する助言、助成金等の各種支援策に係る情報提供など、雇用管理に関するニーズに対応する取組を様々行っておりますが、8月～9月にかけて行いました、「人材不足分野における雇用管理改善及び非正規雇用労働者の正社員転換等の促進に係る啓発運動」によりまして、関係する経済団体等を局長以下訪問させていただき、意見交換を行うとともに雇用管理の改善等についての業界の気運の醸成等にも努めているところでございます。

続きまして、9ページから10ページにかけて、「若者の雇用対策の推進」につ

いての項目になります。「ア」の「就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート」といたしましては、一つは労働局長から主要経済4団体をはじめといたしまして関係団体の皆様へ「青少年の雇用機会の確保等に関する要請」に取り組んでおります。

また、ジョブサポーター等によります新規学卒者等の職場定着支援に取り組んでいるところでございます。この外、9月にjob navi2014大卒者等就職面接会を開催するとともに、10月22日には「若者応援企業」を対象といたしました合同就職面接会を開催しております。新卒者の就職状況は着実に進展をしており、局長からもご紹介がございましたが、資料1-2に細かいものをつけておりますので、こちらにつきましても、また後ほどご参照いただければと思います。

続いて10ページの「イ」でございます。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」「わかもの支援窓口」を設置いたしまして、担当者制によるきめ細やかな個別就職支援を実施しているところでございます。

続きまして、項目を少し割愛しまして10ページの下段の(10)「高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現」についてでございます。平成25年4月に改正高齢法が施行されたところでございますが、希望者全員に対する65歳雇用確保措置及び何らかの方法で70歳までの雇用を確保する制度の導入に関する助言・提案のために、ハローワーク職員と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されております高年齢者雇用アドバイザーが同行によります事業者訪問をいたしまして、積極的に指導を行っているところでございます。また、雇用確保措置の未実施企業に対しましては、9月までの62事業所の訪問等を行っておりまして、今後、雇用確保措置未実施の全ての企業に対しまして個別指導を実施する予定としております。

続きまして12ページの(11)「障害者の雇用対策の推進」についてご説明させていただきます。まず、一般の民間企業への指導につきましては、雇用率未達成企業に対する積極的な指導を行っておりまして、不足数が3人以上で雇用する障害者が0人、こうした事業所に対しましては、労働局長名による文書指導を行っております。今後におきましても、表の右欄にありますとおり、引き続き1人不足、そして0人雇用の企業を中心に積極的に指導に取り組んでまいりたいと考えております。

また、不足数の多い公的機関につきましては、労働局長の訪問指導を実施したところでございます。年度後半に向けましては、不足数のある地方自治体等に対しまして、呼び出しの指導を含めまして、積極的な指導を行ってまいりたいと存じます。

次に「ウ」の下段に記載がございましたが、障害者に対する就職支援につきましては、個別支援を始め、障害者就職面接会の開催等に取り組んでおりまして、9月末の就職件数につきましては963件と、前年同期比8.4%増と、順調に推移しているところでございます。障害者の就職状況等につきまして、詳細は資料1-5、1-6にございますが、こちら後ほどご覧いただければと存じます。

続きまして、13ページの(12)「非正規雇用対策の推進」につきましては、公共職業安定所における事業所訪問等による正社員求人開拓に併せまして、キャリアアップ助成金制度の周知に積極的に取り組んでいるところでございます。

続きまして、(13)「子育てする女性等に対する雇用対策の推進」、13ページの中段でございます。こちらにつきましては、母子家庭の母等の雇用対策の推進といたしまして、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度等の活用による就職支援を行うとと

もに、関係機関との会議を通じて支援のネットワーク強化を図っております。また、女性のライフステージに対応した活躍の支援といたしまして、本年4月からしごとサポート水道町にありますマザーズコーナーを「マザーズハローワーク熊本」に拡充いたしましたして、支援の強化に取り組んでいるところでございます。

続きまして14ページの(14)「外国人雇用対策の推進」についてでございますが、就労環境の改善の推進といたしまして「外国人雇用管理セミナー」を開催し、関係機関と連携して、外国人雇用状況の届出制度、雇用管理の基本ルール等の周知を行っております。この外、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集中的に行っているところでございます。

続きまして、15ページの(16)「地域雇用対策の推進」についてでございますが、熊本県との情報交換会を始めとして、自治体との連携を図るとともに、実践型地域雇用創造事業についての周知・広報の取組を行い、本年度は和水町の地域雇用創造協議会による計画が実施されております。厚生労働大臣の同意を本年度得まして、本年7月より求職者向けの接客向上セミナーなどの事業を開始しているところでございます。

また、戦略産業雇用創造プロジェクトにおきましては、資料に記載しておりますが、熊本県の事業が本年度採択されておまして、4月より取組が開始されているところでございます。

15ページ下段の(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。労働者派遣事業及び職業紹介事業に関する指導監督につきましては、事業の適正な運営の確保の観点から、目標件数を設定して事業所指導に取り組んでおります。9月末では年間目標の約5割の指導実績となっております。資料に記載しておりますが、派遣事業所103件、職業紹介事業所35件の実施となっております。また、右欄にありますとおり、第3四半期を強化期間といたしまして、指導強化を図る予定となっております。

続きまして、16ページの(18)「雇用保険制度の安定的運営」についてでございます。適正な雇用保険適用事業の推進を図るとともに、再就職手当を活用した早期再就職や就職支援セミナーの受講奨励など、早期再就職の促進を図っております。引き続き担当者制等も活用いたしまして、きめ細かな支援に努めてまいりたいと考えております。

また、「不正受給防止」の取組では、説明会等の機会を活用いたしまして、受給者への丁寧な説明を行うとともに、システムを活用した調査を的確に行ってまいりたいと考えております。

「エ」の「電子申請の利用促進」について、平成26年9月末時点で利用者割合は、資格取得届が20.2%、資格喪失届が18.4%と前年度平均を上回って利用されております。今後におきましても、社会保険労務士会等と連携いたしまして、利用促進に努めてまいりたいと思います。

続きまして、17ページ以下、(19)(20)(21)につきましては、既存施策の推進がメインでございますので、詳細の説明を省略させていただきます。以上が「職業安定行政の重点施策」でございます。

以降17ページ下段以降、「3 職業能力開発に関する重点施策」の(1)でございます。地域のニーズに即した職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援といたしまして、地域における訓練ニーズ調査を実施し、関係機関への情報提供を行い

必要な訓練の設計に努めております。求職者に対しましては、訓練説明会の開催、定期的な職業相談を実施し、担当者制による個別支援等により早期就職実現の支援しているところでございます。

また、18 ページ目、(2)「ジョブ・カード制度の普及推進」につきましては、熊本県ジョブ・カード運営本部会議の開催等を通じまして、関係機関と協力して、引き続き制度の普及促進に努めていくとともに、公共職業安定所の窓口におきましては、助成金等の活用のケースと相まって、積極的なジョブ・カードの交付に努めてまいりたいと考えております。

続いて (3)「労働者・企業の職業能力開発への支援」については、人材育成を図る事業主に対しまして、「キャリア形成促進助成金」の利用のアドバイスを行いますことや、各種会議等の場を活用いたしまして、助成金制度の周知・利用促進を行っております。助成金の支給決定状況等は記載のとおりでございます。

次に 18 ページ下段から 19 ページの (4)「ニートの若者等の職業的自立支援」でございます。地域若者サポートステーションとハローワークが連携しまして、キャリアコンサルタントや臨床心理士によります相談支援、職業意識啓発のためのプログラムや専門機関との連携によります職業意識形成・就労意欲向上を図るための取組を実施しているところでございます。

以下、(5)(6)につきましては、既存施策の推進がメインでございますので、詳細な説明を省略させていただきます。

多岐の項目にわたりまして、駆け足の説明となりましたが、私からの説明は以上となります。どうぞ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おりまして、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げる次第でございます。

私からは、お手元のレジュメに沿って、労働基準部の実施項目の進捗状況につきましてご説明を申し上げたいと思います。大変恐縮ですが、着席して説明させていただきたいと思います。

資料のレジュメの 20 ページをご覧くださいと思います。

最初に「労働条件の確保・改善対策」についてで、「現在の社会情勢におきます法定労働条件の確保等」でございます。26 年度 9 月末現在で約 5,500 件の労働相談が監督署に寄せられているところでございまして、法定労働条件の履行に問題があると考えられる事業所に対しましては、私ども、監督署を通じまして監督指導を実施しているところでございます。

また、本年 6 月に過労死等防止対策推進法が成立するなど長時間労働対策の強化が、基準行政にとりまして喫緊の課題になっているところでございます。このような状況の下、9 月 30 日に厚生労働省に設置されました「長時間労働削減推進本部」の決定を踏まえまして、全国的に、先ほど局長からも紹介ございましたが、「過重労働解消キャンペーン」を 11 月に実施することとされたということから当局におきましても、使用者団体や労働組合の方々に働き方の見直しにつきまして主体的な取組を要請させていただくとともに、若者の「使い捨て」が疑われる事業所等に係る全国一斉の無料電話

相談の実施、重点監督を行っているところでございます。

次に「イ」の「労働契約に関するルールの周知啓発等」でございますが、平成 25 年 4 月に全面施行となりました改正労働契約法については、集団指導等を通じまして、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られますよう周知に努め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」についてでございますが、これにつきましては障害者対策について申し上げたいと思います。障害者を理由とした賃金不払い、最低賃金法違反はいわゆる「経済的虐待」となることから、虐待防止への観点を含めまして、障害者の法定労働条件の履行確保を図るために事業主に対します啓発指導に努めるとともに、県等の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を行っている状況でございます。

また、「労災かくし」につきましては監督指導等を通じ事業主に対しまして、労働者死傷病報告の提出の徹底を図っているところでございますが、事案を把握した場合には事件送致するなど、厳正に対処することとしているところでございます。

次に、(2)「最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。最低賃金額の周知徹底ということで、最低賃金につきましては、社会的セーフティネットといたしまして、重要な役割を果たしているところでございまして、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。

このため、本年 10 月 1 日に効力が発生いたしました地域別最低賃金につきましては、9 月下旬に関係団体、市町村等にポスター、リーフレット等を配布しまして周知広報についての協力・要請を行ったところでございます。

また、9 月 24、25 日の両日に局長から労使団体、県に周知広報についての協力・要請を行ったところでございます。

さらに、発効日の 10 月 1 日には、経営者団体、連合熊本の関係者の皆様にもご協力をいただきまして、熊本駅前におきまして広報活動を行ったところでございますが、同日各監督署におきまして、街頭等での広報活動に取り組むなど、県下一斉行動を実施したところでございます。

最低賃金の履行確保につきましては、今後、第 4 四半期に集中監督を実施する予定でございます。

22 ページの「ウ」の「最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援」として、具体的には、業務改善助成金により中小企業への支援を行っているところでございます。本年度におきましては、60 件の交付決定を目標としまして、社会保険労務士会等への広報依頼や各種団体との連絡会議等を実施してきたところでございますけれども、本年 10 月までに 72 件の交付申請がございまして、うち 67 件について交付決定を行っている状況でございます。現時点におきまして、本年度の目標を達成しているところでございますが、引き続き利用促進が図られますよう周知等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(3)の「適正な労働条件の整備」でございます。「ア」の「過重労働の解消と仕事と生活の調和実現に向けた働き方や休み方の見直し」につきましては夏季休暇の取得期間の 7 月及び年次有給休暇取得促進期間 10 月の前月であります 9 月に労使団体等に対しまして、ポスター、リーフレット等を送付いたしまして会員企業への働きかけを依頼する等周知・広報活動を実施したところでございます。加えまして、今般「長

時間労働削減推進本部」の決定を踏まえまして、年末年始における連続休暇の取得にむけての社会的機運の醸成を図るため労使団体等への周知・広報活動を行ったところでございます。

また、働き方や休み方の見直しを支援するための個別企業に対する取組につきましては、長時間労働抑制等への意欲がある企業に対しまして、「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の利用勧奨を行っているところでございます。この制度につきましては9月末現在におきまして68件の実績がございますが、引き続き利用促進が図られますように積極的な広報活動を行っていくこととしているところでございます。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組でございます。これにつきましては「イ」の「地域の特性を生かした休暇取得促進の環境整備」でございます。資料の2-3にございますとおり、人吉市、県等と連携を図りながら10月9日に開催されました「おくんち祭り」に連動しまして、人吉地域におきます年次有給休暇の取得促進に向けた働きかけを行ったところでございます。

それから「ウ」の「職場のパワーハラスメントの予防解決に向けた環境整備」につきましてはセミナーの開催とともに、リーフレット等の配布によりまして、その予防・解決に係る周知を図っているということでございます。

次に(4)の「労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり」で、これにつきましては、23ページの(4)にございますが、第12次労働災害防止推進計画の2か年目ということも踏まえまして、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。

まず、労働災害防止対策についてでございますが、昨年大幅に増加した休業4日以上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取り組んでいるところでございます。これにつきましても先ほど、局長からも冒頭紹介がございましたが、10月末現在の状況が集計できましたことから、1枚紙で資料2-5-2ということで本日提出させていただいているところでございます。

これをご覧になっていただきますと全産業では、対前年同期比8.3%、件数で114件の減少となっているところでございます。合計、緑で色を付けているところがございますが、こちらの数字をご覧になっていただければと思います。業種別に見てみますと、第12次防で重点業種とした食料品製造業、陸上貨物運送業では減少しているところでございますが、第三次産業のうち、小売業、医療保健、飲食店におきましては増加傾向にあるということでございます。

このような状況も踏まえまして、新聞販売業や飲食店の関係団体に対しまして労働災害防止のためのリーフレットを配布しまして、注意喚起を図ったところでございますが、今後とも第三次産業につきましては個別指導、監督指導等の手法を交えながら労働災害防止を図ることとしているところでございます。

次に、死亡災害については、2-5-2の裏面をご覧になっていただきたいと思います。こちらにつきましても10月現末現在の数字ということでございます。平成26年10月末現在においては8人の方が亡くなっており、うち3人が建設業というような状況でございますが、前年同期比4人の減少になっているところでございますが、重篤な労働災害につながりやすい建設業につきましては、年末パトロールの実施、それから個別指導、監督指導等によりまして労働災害防止への取組を進めてまいりたいと考

えているところでございます。

次に「健康管理対策」についてレジュメの 24 ページの（ウ）以降に書いてございます。県内の職業性疾病の発生状況につきましては、長期的には減少傾向にございますが、直近の 3 年間ほどを見ますと毎年 70 件程度で推移しておりまして、下げ止まっている現状にございます。このような中、（ウ）の「化学物質」、（カ）の「石綿による健康障害防止対策」としましては監督指導を行うとともに、法令等において定められております各種指針の周知・啓発を行っているところでございます。また、（エ）の「メンタルヘルス対策」、（オ）の「過重労働による健康障害防止対策」、（キ）のじん肺、振動障害等の「職業性疾病に対する対策」につきましても、監督指導、個別指導等によります取組を進めているということでございます。

ところで、化学物質による健康障害が問題になりました胆管がんの事案の発生や精神障害を原因とする労災認定件数が増加している状況等を踏まえまして、労働者の安全と健康の確保対策を充実させるために本年 6 月に労働安全衛生法が改正されたところでございます。資料の 2-6 をご覧になっていただきたいと思います。これにつきましては改正内容に関するリーフレットでございまして、主なものにつきまして申し上げますと、一つ目が化学物質についてリスクアセスメントの実施が義務付けられることになったということでございます。2 つ目に労働者に対しまして、医師、保健師等による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 人以上の事業所に義務づけられることになったところでございます。それから 3 つ目としまして、受動喫煙防止措置が事業者の努力義務となったことなどを内容とするものでございますが、これらにつきましては、施行日が平成 26 年度中から 28 年 6 月までの間に順次施行されることになっているということでございます。今後、円滑な施行を期すために周知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。

それからレジュメの 25 ページの（5）「労災補償対策の推進」でございます。労災保険給付の迅速・適正な処理で、労災保険の処理状況につきましては、本年 10 月末現在において、受付後 6 か月以上経過する「長期未決事案」は発生していないということでございます。26 ページにございますとおり、26 年 10 月末現在においては、ゼロ件というような状況でございます。

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ございますが、監督署内の組織的な検討を行いますとともに、局からも適宜指導を行うことによりまして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して、引き続き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。

それから「イ」の「労災診療費の適正支払いの徹底」につきましては、毎月、労災指定医療機関からの請求内訳について医療事務の資格を有する職員によります厳正なチェックに努めているというところでございます。

それから最後の「エ」の「行政争訟に当たって的確な対応」についてでございますが、労災保険の請求がありまして、監督署長が不支給の決定をした場合につきましては、請求人に対しまして、その理由等について懇切、丁寧な説明に努めているところでございますけれども、審査請求に至るケースが増加しているところでございまして、それに比例いたしまして行政訴訟も増加傾向にあるといった状況にございます。

これらの訴訟の対応にあたりましては、引き続き法務局をはじめとしまして、弁護士、専門医等と連携いたしまして、的確な主張・立証に努めてまいりたいと考えているところでございます。

以上が労働基準部の所掌業務に関します説明でございます。

雑駁ではございますけれども、以上で私からの説明を終わりたいと思います。

○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の推進にあたりまして、ご理解・ご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

私からは、雇用均等行政の重点施策についての進捗状況についてご説明いたします。失礼いたしますが、座って説明させていただきます。雇用均等室関係の資料といたしましては、資料3をご用意しておりますが、レジュメに沿ってご説明いたします。

28 ページからとなります。(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」につきましては、「男女雇用機会均等法の実効性の確保」と「ポジティブ・アクションに取組む事業主に対する支援」の2つがございます。

まず、一つ目の「男女雇用機会均等法の実効性の確保」についてですが、一つ目のポツについては後程ご説明しますので、2つ目のポツからご覧ください。

均等室では事業所を訪問いたしまして、配置・昇進・昇格などで、男女の別による差別的取扱いがなされていないか、セクハラ防止対策が整備されているかなど、均等法に関する規定の整備状況や運用実態を聴取しております。この聴取は業種や事業所規模、それから前回実施からの経過年数等を踏まえまして計画的に行うもののほか、セクハラですとか、妊娠・出産等に伴う不利益取り扱いなどに関する相談がなされた事業所、こうした事業所に対しても実施をしております、法違反が認められる場合には、助言により是正を促すことすとか、指導書の発出による是正指導を行うということになっております。上半期では①のとおり34社に対して実施をいたしまして、助言・指導の件数は52件となっております。

均等法に関する相談ですが、9月末時点で264件となっており、うちセクハラ関係が141件と半数を超えております。昨年度よりも若干ですが増加傾向にあります。次いで多いものが妊娠等不利益取扱いで23件となっております。

個別紛争事案につきましては、均等室が申立者と被申立者の間に入りまして、個別紛争解決のための援助を行います労働局長による援助、こちらの申し立てがあったものが9件、そのうち援助では解決できなかったものが1件で調停の申請がなされております。紛争内容の内訳といたしましては、援助ではセクハラが6件、妊娠等不利益取扱いが3件となっており、さらに調停の申請がなされたものはセクハラで1件となっております。

2つ目の「ポジティブ・アクションに取組む事業主に対する支援」ですが、先ほど申し上げました事業所の訪問により、女性の活躍を進めていただくため、事業所における現状分析、それから女性の職域拡大、職場風土の改善などに関する助言ですとか、ポジティブ・アクションポータルサイトの活用などの情報提供を行っているところでございます。

本年度は特にポジティブ・アクション能力アップ助成金というものが創設されたこともありますので、併せて周知を図りまして、企業における女性の活躍推進に関する

情報公開について働きかけを行っていくことにしております。

次は 29 ページの (2)「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」です。こちらにつきましては、育児・介護休業制度等に関する講習会を昨年度より実施をしております。日頃の事業所訪問により、法の数字を満たしていないとして、助言・指導が多い点について、特に注意喚起を行っているところでございます。また、その他均等法・パート法、次世代法などの法ですとか、規則の改正があったもの、こちらについては最新の情報提供として説明も併せて実施をしております。

次の「育児介護休業法の確実な履行」についての 2 つ目ですが、均等法と同様に、事業所における育児介護休業法の規定整備状況ですとか、運用実態について、こちらは 36 社から聴取を行っておりまして、147 件の助言・指導を行っております。

また、育児介護休業法に関する相談は、育児休業に関するものが 165 件、介護休業に関するものが 53 件、併せて 218 件となっております。育児・介護双方とも昨年より相談件数が増加をしておりますが、労働者からの相談よりも、事業主から運用に関する相談が増加していることによるものとなっております。

個別紛争事案は、労働局長による援助、調停ともございませんでした。

次に、「イ」の「両立支援に取り組む事業主に対する支援」ですが、こちらは両立支援と助成金の活用を促すことにより、職場環境の整備に取り組む事業主の支援を行っているところでございます。

次に「ウ」の「次世代育成支援対策の推進」についてです。一般事業主行動計画の策定・届出義務のある企業では、昨年、届出率が 100%となりまして、今年度もほぼ維持をしております。②において届出率が 100%に至っていない理由といたしましては、計画期間が終了した場合において、次期計画の策定までの間、ちょっと時間を要して計画届出までの間に期間があいてしまったことによるものでございまして、届出が滞っているとか、届出がなされていないということではございません。次世代法に基づく子育てサポート企業の認定、くるみん認定では、本年 4 社認定を行いまして、県内における認定企業が 15 社となりました。一般事業主行動計画の策定段階におきまして、「認定申請予定あり」というところに○印をつけている事業所ですとか、認定に興味を示す事業所、こういったものを把握した場合には、認定に向けて個別に働きかけや支援を実施していくこととしております。また、くるみんの認知度向上のための周知に努めてまいることとしております。

次に 30 ページの (3) になります。「パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策の推進」ですが、こちらもパートタイム労働法に基づく指導といたしまして、事業所を訪問いたしまして、98 社に対して聴取を実施し、53 件の助言・指導を行い、是正を図っているところでございます。また、パート法にかかる相談は 6 件となっております。紛争解決援助制度の利用はゼロ件となっております。こちらにつきましては、改正パートタイム労働法に関する説明会を順次開催をして周知を図っていくこととしておりますので、来年 4 月 1 日の施行に向けて増加してくるものと考えております。

「イ」の「パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援」ですが、パートタイム労働者の納得度を高めて能力発揮を促進するため、職務分析・職務評価の考え方や手法の説明、そして実際に導入する場合には、均等室に配置されております雇用均等コンサルタントが個別に支援を行っております。

次の「ウ」になりますが、来年４月より改正パートタイム労働法が施行されますので、そのための周知を行っていくというものでございます。既に各団体のご依頼によります各地での周知をはじめておりますが、来年１月から２月には均等室主催の説明会を県内各地で開催をすることを予定しております。その外自治体広報紙などに改正に関する情報の掲載依頼を行っているところでございまして、幅広く周知を行うということにしております。

最後になりますが、(４)の「在宅ワーク対策の推進」ですが、在宅ワークの契約を結ぶ際に、発注者が守るべき事項を掲載しております「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」、こちらの配布によりまして周知を行うことにしております。均等室関係は以上でございます。

○城総務部長

総務部長の城でございます。

私からは２点、説明させていただきます。

１点目は局全体に係る業務ということで、２点目は私が所掌をしております総務部の業務について説明させていただきます。

まず局全体に係る業務ということで、１ページをお開け下さい。「総合労働行政機関として推進する重点施策」についてでございます。

(１)「労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施」でございますが、これは労働局、監督署及び公共職業安定所間におきまして、常に緊密な連携を図りながら雇用調整等に係る情報の収集等を行って不適切な解雇・雇止めを防止しているということ、それから整理解雇等の場合の再就職支援を行っているところでございます。

今年度の上半期におきましては、県民百貨店の関係で局内はもとより、関係機関、自治体等と連携した対応を図っているところでございます。

次に(２)の「各分野の連携した対策の連携した推進」で、「ア」の「障害者の労働条件確保・雇用対策の推進」についてでございます。これにつきましては、局内はもとより、関係機関と連携して、障害者の虐待防止のために必要な対策を行っているところでございます。進捗状況の欄に内訳等がございますが、次の２ページのとおり、労働局の調査等の際に発見した件数というのが１４件となっているところでございます。これは、増加傾向でございまして、後程見ていただければと思うのですが、資料の４－１に昨年の件数を記者発表したものですが、これは１２件ということでございます。今年度上半期だけで経済的虐待１４件ということでございますので、増加傾向にあり、今後も増加していく可能性が高いので、発見した場合にはしっかりした対応を関係機関と連携を図りつつ、きちっとやっていくように考えているところでございます。

それから次の「イ」の「大学生等への労働法制の普及等に関する取組の推進」についてでございますが、これは大学生等が、労働法令の不知によって働かれた後とか、あるいはアルバイトの中で問題が発生するというような状況がよくみられることから、こういった問題を未然に防止する観点から実施しているところでございます。今年度上半期につきましては、３大学、２高校で実施しているところでございますが、これから予定されている学校等もございますので、昨年水準並みにいくのではないかと

思っているところでございます。これについては引き続き積極的に対応を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、31 ページをあけていただけますでしょうか。

まず「6 個別労働関係紛争の解決の促進」の(1)「総合労働相談コーナーの機能強化」についてでございます。県内 6 つの監督署と労働局の合計 7 か所に相談コーナーを設置しまして、労働関係の相談への対応を図っているところでございます。本年度の上半期における相談の実施状況は、総合労働相談の件数 9 月末現在で 4,605 件。これは昨年度と比較すると 7.5%ほど減少しています。そのうち民事上の個別労働紛争相談の件数につきましては 1,542 件。これは 2.0%ほど減少しているというところでございます。この民事上の労働紛争相談の件数自体は、巻末の資料にございますが、リーマンショックがあった平成 20 年頃をピークに減少傾向にあるという状況でございます。ただ、相談内容が変化しており、従来は「解雇・雇止め」とか、典型的な不況型の相談内容から最近では「いじめ・いやがらせ」、こういったのが増えているといった状況にあり、これが特徴となっております。助言・指導の件数は 93 件で、これは前年同期比と比較しますと、約 2 倍ほど増加しているという状況にあります。一方、あっせんの件数は、申請件数が 31.3%減の 22 件で、非常に少なくなっています。この状況を分析しますと、助言、最近の助言指導の段階における解決率が約 8 割と非常に高くなっています。助言指導が増えて、かつ、その解決率も高くなっているということでございます。通常、助言・指導を経て、あっせんにいくかいかないかというような状況でございますので、そこでの解決率が増加したということから、そのあっせんに移行するのが少なくなったのではないかと考えております。ただ、あっせんの有用性とか重要性につきましては、今後とも引き続き、特に労使の皆さんを中心に制度の積極的な周知を徹底し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、(2)の「効果的な助言・指導及びあっせんの実施」でございます。これは効果的な助言とか指導、或いはあっせんに結びつけるためには、やはり担当する相談員のスキルアップが何よりも重要であると認識しているところでございます。このため相談員に対しましては、研修の実施あるいは OJT 研修において、相談技法の向上を図っているところでございます。それから、最近、メンタル不全、メンタル不調の方からの相談というのが非常に増加しているところでございます。そういった方から相談を受ける場合には、注意して受けないといけないということから、専門の産業カウンセラーを講師に招いたり、あるいは最近の相談事例を踏まえた研修を実施したりということを心掛けているところでございます。それから、次のポツのところに、各署の相談コーナーに対する巡回指導については、積極的にこれも実施しておるところでございます。その際に、1 件 1 件の事例を題材にしまして、当該事案を振り返った指導をしているところでございます。相談員に対して、この事例というのは本当にこういった処理でよかったのかどうなのか、事細かにこういった指導を行っております。こういうことから先ほどご説明しました助言・指導件数の増加につながってきているのではないかと考えているところでございます。

続いて 34 ページをご覧ください。労働保険の適用徴収業務に係る重点施策についてでございます。労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットでございます。このセーフティネットである各種施策を推進するためには労働保険からお金が出ておりますので、これは大変重要な財政基盤となるものでございます。それから加えまし

て、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ころでございます。

こういうことから「労働保険料の適正徴収」と「労働保険の未手続事業の一掃対策」の2点を重点として業務運営を図っているところでございます。特に労働保険料の適正徴収につきましては、収納率の向上というのが喫緊の課題となっております。当局における状況は、全国平均あるいはそれより下回った状況で推移しておりますところから、滞納整理と算定基礎調査を引き続き効果的に実施してまいりたいと考えているところでございます。以上でございます。

○慶田会長

説明ありがとうございました。

それでは、これから質疑・意見交換に入ります。

委員の皆さんいかがでしょうか。はい。松山委員。

○松山委員

熊本商工会議所の松山でございます。

2点ほどご意見なり、ご提案をさせていただきたいと思います。私どもの会員企業からもよく聞く話ですけれども、労働局さんで説明にあっていますように、非常にきめ細かいいろんな補助金制度がございます。

非常に行政目的に沿ったいろんなきめ細かい補助金がたくさんあって、非常に有利なものもあるかと思われませんが、一般的によく言われますのが、非常にそれぞれの補助金がちょっと難しすぎて利用しにくいという声をよく聞きます。

それこそ社会保険労務士さんにでも尋ねないとなかなかその補助金の利用というのがかなわないというところがありまして、もう少し簡略化というわけにはいかないでしょうけれども、わかりやすい、使い勝手のいいものにできないかなというのが一つでございます。

それともう一つ思いましたのが、それぞれ行政目的がございまして、行政目的をもった補助金なものですから、ずっとそういったアプローチでいくんですけど、今度は使う側からの視点からしますと、こういう困ったことがあるんだけど、何か使えるものがないかな、と使う側からすればなんかそんな発想だと思うんですね。

その時に必ずしもある事柄によっては安定部の補助金も使えるし、均等室の補助金も使えるかもしれない。なんかそういったオーダー的にいろんなその事柄によって、何て言いますか、使う側からの視点で、そういった利用の仕方というのものもあるのかなと思ひまして、たとえばアンケート調査をしたり、いろんなこれまでの相談の実績等を踏まえて、企業側から見て、こういう時にはこんな補助金の使い方がありますよ、そういった制度がありますよと、そういったアプローチの仕方も一つあっていいのかなと思うんですね。

例えばちょっと例に挙げて恐縮ですけれども、22ページ、最低賃金関係で補助金これは私も基準部で補助金をお持ちなのでびっくりしたという感じです。当然行政目的に沿って、最低賃金の引き上げのために中小企業のいろんな支援といいますか、ある程度の業務の効率化みたいな話で、補助金が最後にあるんですけれども、そういうアプローチの仕方というのは、普通は企業側はやらないわけございまして、行政の目

的に沿ったらそういう補助金が出てくるんだろうと思うんですけども、なかなかこの辺のところはわかりにくいと思うんですね。

ですから、できましたらこれが企業側から見た時に使える補助金が、こんなのもありますというような、そういうアプローチの仕方をしていただければ、非常に使い勝手もよくなるのかなと思いますので、一つご意見として申し上げさせていただきます。以上です。

○慶田会長

事務局から何かご意見ございますか。

○一瀬局長

非常に貴重なご指摘だと思います。

そういった観点から、以前からご指摘もありまして、できる限りわかりやすい資料ということで出させていただいているところでございます。

一方で、私どもとしても実績があがらないと、なかなかその補助金自体が減らされてしまうというようなことがありますから、やはり使っていただくということを最優先に、わかりやすいかたちで今後もお示しできるようにしていきたいと思います。

○慶田会長

はい。佐々木委員。

○佐々木委員

補助金関係なんですけれども、周知のやり方、それとどういうふうな形で、これに参加していただくかというのも大事なんでしょうけれども、ちょっと気になるのが、いろいろ補助金等がございます特に 11 ページにあります、高齢者の関係の特定求職者雇用開発助成金ですとか、最賃関係でいくと業務改善助成金ということで、助成金の申請をして、それにはいろんな要件と条件等があると思うんですね。そして交付決定をして、その交付したものに対して認定していくというこの流れがあるんですけども、これはちょっとうちのほうで預かっているいろんな事案の中で、この特定求職者雇用開発助成金、高年齢者の雇用のための、これを利用されているのはいいんですけども、それを悪用とは言いませんけれども、確かこれは何年間かの雇用があるんでしょうけれども、何らかの都合で辞めさせたりなんかしながらこれをもらって人を雇い、またその次、その会社が、本人が辞めるように仕向けるのかどうかわかりませんが、辞められてまた助成金をもらうとか、そういった運用をやっているのでは疑われているようなところがあるわけですね。

ということで、こういった助成金について、私たちはみんな善人と思ってやっているんですけども、それを悪用するという人もいるということで、助成金のフォローアップといいますか、その認定の後の管理といいますか、どういう運用をしてどういう成果があったのかというフォローアップはどのようにやっていらっしゃるのかということをお聞きしたかったんですけど、よろしくお願ひしたいと思います。

いろいろ助成金はありますよね。ポジティブ・アクションの能力アップ助成金もそうです。助成金を出しました、これを使ってもらいました、そして成果が上がってい

ます。そしてそれをきちっと運用していたかどうかという確認、それについての進行管理といいますか、その辺のところを教えていただければと思います。

○慶田会長

事務局からお願いいたします。

○森岡委員

すみません。関連でよろしいですか。今の関連で。

○慶田会長

それでは森岡委員。

○森岡委員

森岡ですけれども、今と全く同じような内容なんですけれども、うちのほうに相談に来られまして、その人の事を例でいいますと、この方は1年契約で、その次の年も更新されたそうなんですけれども、1年過ぎたら、極端に仕事が少なくなったと。この人がハローワークにお伺いしたところ、さっき言われました、特定就職困難者雇用開発援助金を受給している会社であると。そういったところでこの会社の中でいきますと、60歳～65歳までの人がほとんど採用されていると。

そういったところを見て、今ありましたように、この会社がとってくる仕事というのがほとんどハローワークとか裁判所とか労働局とか、そういった国や自治体の掃除の仕事をとってこられると。

ところが、翌年度ふたをあけてみると、今度は応札していないと、そういうような実態が見受けられるというところで、次の年に応札しないもんですから雇用者に対しては仕事がありませんよと、仕事がもうだんだんなくなっていますとか、そういうところで、自ら辞めるように仕向けているようなところもみられるところもあるんじゃないかと、そういう疑わしいところがあるというところで、是非、よければそういった中では実際そうなのかはわかりませんが、そういったところがあるということで相談がぁっていますので、そんな言われるのもあらかた、そういったところもあるんじゃないかというふうな疑いがありますので、そういったところは是非調査をすべき、調査をしてもらったり是非チェックしていただければというお願いなんですけれども、よろしく願いしたいと思います。

○慶田会長

では、お願いします。

○南摩職業安定部長

はい。特定求職者雇用開発助成金に係る関係ということで理解いたしましたけれども、個々のケースについては、それぞれ悪質性の度合等について、要領等に照らして個別に判断しなければいけないところもあろうかと思います。

一方で、一般論として、佐々木委員、森岡委員がおっしゃったように、使われ方として、言ってみれば助成金目的ありきで、短期雇用を生み出すような形で助成金が利

用されるということは、当然ながら当該制度の本意ではございません。したがって適正かつ厳正に見ていかなければならないと考えております。

個々の案件につきましては、個別の事例を局でご相談いただければ、そこを調べていくというような対応になると思います。

また、佐々木委員からは、全体的にフォローアップをできないのかというお話がありました。現下の雇用情勢の中、特開金については非常に多くの件数が出ております。

こうした状況下、全数的に定期的なフォローアップを行うというような作業は、非常に困難な状況というのが実際の状況でございます。

ただ、こういった雇用情勢の中で、いたずらに、安易に特開金が、略称で申し上げておりますけれども、只今の委員からのご意見のような使われ方をしている場合、非常に支給要件との整合性についての判断が難しい部分がございますが、個別にご相談いただいたものについては個々に事情を把握して対応してまいりたいと考えております。

また、本省でも、今後この特定求職者雇用開発助成金の運用について、見直しということも含めて検討しているという話は聞いているところでございます。

予算措置が伴う話でございますので、それが具体的にどうか否か、現時点では定かではない状況ですが、各県での様々な運用状況を踏まえ、支給要件の見直し等を検討していると聞いていますので、全国からの声も反映されるような形で見直しが行われるのではないか思慮されるところでございます。以上でございます。

○慶田会長

よろしいでしょうか。

それでは、他にご意見は。米満委員。

○米満委員

7 ページの成長分野などでの雇用促進、人材育成の推進というところでお尋ねをさせていただきたいと思いますが、非常に介護、医療、保育もそうだと思いますけれども、人材が疲弊をしているところでございますが、「福祉人材コーナー」の右側の枠ですが、福祉人材コーナー（熊本所）と熊本県社会福祉協議会の共催で「福祉の就職総合フェア」や県内の各ハローワークが就職面接会を開催されておりますが、これは県内の業者の方がおいでになりますか、それとも県外の方もおいでになっておられるのでしょうか。

非常に熊本県内だけでも大変でございますので、県外の方がおいでになって大変いい条件で提示をされたりしているのかなと思ってちょっとお尋ねをさせていただきました。

○南摩職業安定部長

はい。さまざまなこういったフェアですとか、面接会を開催しているところですが、基本的に県内の事業所でございます。

○米満委員

県内のみ。

○南摩職業安定部長

はい。当局といたしましても、この産業別かつ地域別、ハローワーク管内別という観点でターゲットを絞って戦略的にマッチングするという方向で、求人充足サービスを展開しているところでございまして、特に介護分野は、全県的に人手不足という状況でございます。一方で飲食店等の、別の人手不足分野では熊本市に集中しているとか、そういった人手不足分野における地域の濃淡がございますので、そういったことを安定所別に、戦略的にこういった面接会議の場等を活用してマッチングを進めているという状況でございます。以上でございます。

○米満委員

ありがとうございました。

○慶田会長

ご意見ございませんでしょうか。

○若色委員

熊本大学の若色でございます。

すみません、不勉強なので教えていただきたいのですが、どちらかというと、均等室と他のところのすみわけというか、或いは協力ということですがけれども、実はパートタイムが均等室の管轄だったということに、ちょっと少し今となっては新鮮な気がするんですけども、これはいわゆる非正規労働の一種というふうに捉えることもできるわけですね。

あと、たとえばマタハラとセクハラがどうも均等室で、パワハラが基準部らしいとかですね、いうふうなことは意味はわかるんですけども、どうもこれらのことは若干重なるところもあるんじゃないかと。あと仕事を見つけるのが安定部で、その仕事が見つかった後の問題がやっぱり均等室なのかなというのが、たとえば13ページの子育て支援関係のもの、女性のライフステージ云々というのはもっと。一方でその29ページあたりの両立支援とかというのものもあるんですが、これはかなり厳密にもうすみわけができていますので、それはそれで細かく区別して、それぞれ充実しているというふうなことなのか。それとも、ある程度かぶるところがどうもあるような気がするんですが、それに関しては何か連携があるとか、このあたりの、不勉強で申し訳ないですが、すみわけとか或いは協力とかがありましたら教えていただけませんか。

○城総務部長

今おっしゃられたことの住み分けというのは、大体できております。例えば、さきほどパワハラは基準部でという話ありましたけれども、パワハラは別に労働基準部で取り扱っているわけではございません。パワハラによって労働条件に何か問題があるという場合には基準部が担当しますが、パワハラ一般の相談ということであれば、個別の労使紛争に該当しますので、総務部で担当するというように住み分けはできているんですね。

働くということは、いろんな問題が生じますので、その中で労働局というのは総合的労働調整機関でございますから、相談の中に問題が横断的にあるということであれば、それがどこの所掌かということはワンストップで対応していくと、こういう形で今対応させていただいているということでございます。

○慶田会長

今の説明でよろしいでしょうか。

○一瀬局長

なかなか難しいかもしれませんが、一つはそれぞれの法律は、基準法関係とか、パートタイム労働とか、それぞれ法律上の規制というのがありますから、その所管というのはもうはっきり担当は決まっております。

当然重なるものも実際問題としてはでてくるので、そこはできる限り調整して、連絡をとりながら対応していきましよう。最終的には総務の総合労働相談とか、そういったところでパーソナルも含めて相談とかを受けているとご理解いただければと思います。

○城総務部長

具体例を挙げますと、例えば賃金を貰えない、加えてパワハラもされた、セクハラもされた、というような相談が来た場合には、総務部にあります総合労働相談コーナーでお話をお伺いし、賃金が貰えないということについては、これは労働基準法違反となりますので、具体的に、労働基準監督署において新たな申告をなさいますかということで、救済を求めるのであれば、労働基準監督署に誘導すると。セクハラの解決をしたいということであれば、これは均等室に誘導すると。さらにパワハラについて助言・指導を求める、あるいはその事業所にいくばくかの補償をしてもらいたいということであれば、話し合いの協議の場をもつように総務部においてセットする。こういうふうに所掌、所掌においてはきめ細かな対応は、常日頃から図っているところでございます。

○慶田会長

納得いただけたでしょうか。

それでは他にご意見ございませんでしょうか。

○吉村委員

では、よろしいでしょうか。

○慶田会長

吉村委員、どうぞ。

○吉村委員

熊本県立大学の吉村でございます。レジュメでは10ページに該当する部分で、アイウのウのところです。

若者の使い捨てが疑われる企業等への対応策の強化というところで、大学に勤めている関係で、学生のそういう労働の問題として興味があるんですけども、ただ最近NHKの番組とか、或いは新聞や雑誌等で見るのが、アルバイト関係で、大学生のアルバイトに対して非常に問題のある使い方がなされていると。

例えば、授業とか試験があるにも関わらずアルバイトのシフトについては絶対に学生の都合は許さないと、授業や試験に出られなくてもアルバイトを優先しろというような非常にきつい労働を強いるとか、それとか小売関係だと1日の目標に達しなかった場合にはアルバイトが自らその商品を購入して帳尻を併せるようなことが強制されるといったようなことが言われていると。あくまで私もNHKの番組であったりそういう雑誌や新聞媒体で読んだ限りでございますので、どういう実態があるのかわかりませんので、この熊本地域において、そのようなことが実際に行われているのかどうか、もしそういう事例の相談が実際あったとか、会社に対する指導があったとかということがありましたら教えていただければと思います。以上です。

○城総務部長

では、相談という観点から、個別労使紛争の相談という観点になるのかなと思いますので、私から回答させていただきますが、県内においては、現在このような相談というのはあまり来ておりません。また、今まで、何か所か大都市も含めてまわってきましたけれども、あんまりそういう話は聞かないですね。目標に達しないから買わないとダメとか、小売のスーパーなんかで、例えばクリスマスの時、ケーキを購入してくれというような話なんかは一般的にはあろうかと思うんですが、それが強制かどうかという話になると、なんとか協力してくれないかと、あくまでお願いベースで、こういう話はあると思います。ただそれが強制に及ぶかという、なかなか強制でやっているところっていうのは、ただ断りきれないで苦情がくるということはあるかなとは思いますが、それから、大学とのスケジュールがかぶってなかなか許してくれないということは、これについてもあんまり聞かない話で、今の世の中でこんなことやってアルバイトは集まりませんので、そこは実は学生さんのほうが一般的には強いんじゃないかなと思います。

ただ、いろんな企業さんありますので、そういう会社もあれば、少数だけでも今先生がおっしゃられたような会社もあろうかと思いますが、こういったものについては個別に、きちとした対応をしていきたいと考えております。

○南摩職業安定部長

熊本新卒応援ハローワークのほうにも在職者相談窓口ということで、若者が利用しやすいような形で窓口が設置してございます。そこで、吉村委員がおっしゃられたような相談事案があった際は、監督署と連携して対応すると、資料にも書いてあるわけでございますけれども、安定部の相談の受付状況といたしましては、只今第1四半期の状況しか手元にないのですが、第1四半期で9件ほど相談をいただいておりますが、実際その内容について労働基準監督署と連携して指導まで至っているかという、そこまでに至るような案件はございません。先生がおっしゃられたような特徴的な事案は無く、一般的な相談の範囲の中で納まっているということで、悪質な事例というのは、現段階で新卒応援ハローワークからも報告は受けていないという状況でございます。

す。以上でございます。

○吉村委員

はい。ありがとうございました。

○慶田会長

他に、意見ございませんでしょうか。

○片平労働基準部長

労働基準部からでございますが、今、吉村委員からご質問がありました件については、確かに新聞報道等でそういう事例があるということは私どもも承知をしているところでございますけれども、熊本には実際そういう事象が発生しているかどうかというところについてまでは、具体的にまだ情報として上がってきているような状況ではございません。

実際に労働基準法等の違反に抵触するような事例があれば、当然監督機関として事業場への監督指導をしっかりと行うということが基本であろうかと思しますので、その点ご理解いただければと思います。

○吉村委員

ありがとうございました。

○慶田会長

ご意見ございませんでしょうか。

はい。安倍委員。

○安倍委員

中小企業団体中央会の安倍ですけれども、1 件だけお尋ねしたいと思っておりますけれども、31 ページの、個別労働紛争関係なんですけれども、件数としては若干減っていると。ただ、指導・助言に至る件数というのは倍増しているということなんですけれども、これはやはりそれほどそういう事案というのが悪質化しているというような状況が見られるのでしょうか。

○城総務部長

悪質化しているとか、そういうことではなくて、先ほどもご説明をさせていただきましたが、一つは相談者ご本人が局長による助言・指導を望んでおられる、そういう方が増えたということの事象なんですね。

私ども、相談員のスキルアップのための研修を行っていますが、先ほども申しましたように、巡回指導を行って、1 件、1 件これどうだったのかと、これは助言・指導までやったら事業所のほうをやっぱり指導するべきではないのかということで一つ一つの精査をやっており、その結果、助言・指導の件数が増加するなどの効果が出ているのかなと思います。悪質な事例が増えたということではございません。

ただ事例としましては、いじめ・いやがらせ、これが非常に増加しつつあるという

ような状況でございます。

○慶田会長

他にご意見ございませんでしょうか。

井川委員。

○井川委員

この一枚紙の資料なんですけれども、休業 4 日以上之死傷者数という数字の中で、商業小売業というのが非常に数値的には 184、144 ということで多いわけなんですけれども、これの内容をちょっと教えていただければと思いますけれども。

○片平労働基準部長

内容とおっしゃいますのは、災害の型でしょうか。どういう災害が多いのかというご主旨でのご質問でしょうか。

商業施設、小売業の場合について、商業施設での災害は多うございまして、一番多いのは転倒災害が一番多いといった状況にございます。

ちょっと今日は細かい数字までは持ち合わせておりませんけれども、傾向としてはそういう状況にあるということでございます。

○井川委員

なんか小売業は少ないような感じがするんですね。

○片平労働基準部長

すべった、ころんだという事故が多いんですね。

○一瀬局長

一般的に見ますと、やはり重篤な災害は製造業とか建設業が多くて、小売業ではやはり頻度としては少ないんです。建設業とか製造業とかに比べれば、発生頻度としては少ないんですが、先ほど話がありました転倒災害でありますとか、あるいは物を持ち上げた時の腰痛ですね、そういうふうなものがやはりありまして、なかなかそれが減らない、むしろ増えていると。商業者数も増えているので結果として製造業とか建設業は減っているのに小売業などが目立ってきているというような状況だと思います。

○井川委員

わかりました。

○慶田会長

他に意見ございませんでしょうか。

佐々木委員。

○佐々木委員

これはたぶん来年の 4 月からの施行ということになるかと思うんですが、7 ページ

の生活保護受給者の関係というか、生活困窮者自立支援法が来年の４月からの施行ということで、同じように自立促進事業という形をとるんだろーと思っています。

今実際、いわゆる福祉事務所を中心に、この生活困窮者自立支援ということはどうやっていくかということをやっと連合のほうでもいろいろ考えているんですけども、これで見ると、生活保護受給者の皆さん方の自立促進事業、これも大体同じような形になっていくのかどうなのか、また新たなその別の窓口というか、枠というのがあるのかどうなのか、そこのところ、特に県関係というよりも市町村も絡んできますので、当時国の機関等の連携をどういうふうにもっていったらいいのかなというのも含めていろいろ私も検討していきたいと思いますので、そこを教えていただきたいというのが一点でございます。

それとあと一点は、雇用均等室の関係で 29 ページですけども、昨年も言いましたかね、次世代法に基づく認定企業の認定数がやっぱり少ないなという話で、これは先ほどの若者の使い捨てじゃないんですけども、ブラック企業あたりのいいわけと言いますか、こちらのほうからこういった認定されているところは労働者としても安心して働けますよという、こういったものがどんどん増えていかないと、どんどんどんどんブラック化した企業というのが水面下にあるみたいですから、こういったものをやっぱり推進していただきたいということで、応援の意味で頑張りたいということなんですけれども。いろいろ問題あると思いますけれどもお願いしたいと思っています。この２件でございます。

○古賀雇用均等室長

均等室ですけども、認定数が少ないということでございますけれども、本年４件の認定をいたしまして、４件の認定を行ったというのは認定制度はじまってはじめてということで、やっと 15 件まできたなというところでございます。

一番のネックになっておりますのが、やはり男性の育児休業の取得についてということで、これが１日以上なければいけないというところが非常に大きな問題というふうになっておりまして、そうした企業さんなどを把握した場合に、把握の方法については均等室で事業所訪問行っておりますのでその際に必ずその男性の育児休業の取得状況については確認をしております。

そのような中で認定可能な企業さんがございましたら、ぜひ、認定申請していただくようお願いをしているところで、今後とも取得促進に努めてまいりたいと思いますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

○南摩職業安定部長

安定部でございます。生活困窮者自立支援法の施行に伴う、様々な事業の位置づけなり、連携の方法など、今のところは厚生労働省社会・援護局のほうで自立支援法施行の関連の様々な通知等を流している状況ですが、労働行政との連携という意味合いでは話はきているものの、未だ生活保護受給者等就労自立促進事業の位置づけの具体的な変更等について話が来ておりません。

当然ながら政府予算案の内示前でございますので、次年度の確定的なことは申し上げられませんが、この生活保護受給者等就労自立促進事業は、現行の形を有して支援体制が得られるのではないかという状況でございますので、予算措置の変更状

況等と合わせて、確定情報が 1 月に明らかになり、情報が入り次第、具体的な事業実施方法等につきまして、情報提供等させていただきたいと思います。

今の段階では、申し訳ございませんが、確実な次年度の以降の体制についての言及は控えさせていただきたいと思います。

○佐々木委員

よろしくお願いいたします。

○慶田会長

他に意見ございませんでしょうか。

○千々岩委員

連合熊本千々岩でございます。

お尋ねを含めて、お願いをさせていただきたいと思います。

まず一つは、14 ページの外国人技能実習生の関係ですけれども、先日でしたか、熊日新聞に 70 名くらい行方不明の方がいらっしゃるというふうに記事も載っていたかと思えます。

ご訪問もされていらっしゃるということでございますので、そういう中で、今のこの外国人技能実習生を含めて、労働条件であるとか、労働環境であるとか、いろんな面で問題がないのかどうか、引き続き今の状況をお聞かせいただきたいということと、もし課題があればその対策をお願いしたいというところでございます。

二つ目には、総務部になりますけれども、2 ページの大学生への労働法制の普及に関する取組みということで、3 大学 2 高校に、ご講義をされておられるとありますが、私達、労働組合、連合としても学生時代から働くという勤労観でありますとか、そういう、また労働法も含めてしっかり学生の時代に考えていただく、勉強していただく場が必要だというふうに思っております。

そういった面から、今の状況として、この部分というのは毎年この大学、高校さんには行かれておられるということになるのか、現時点ではまだ単発なのか教えていただきたい。

もう一つは、労働相談関係でございますけれども、これは実は熊本県にも要望をいたしました。私ども連合熊本も、熊本県も、労働局さんですけど、いろんな労働相談を受けておられます。

それぞれ独自でやられておるのが現状です。年に 1 回ぐらいは連絡会があるというふうには聞いてますけれども、やはり、こういったものは何といいたいでしょうか、現状を情報共有をしあうとか、現在の傾向がどうなっているとか、横の連携を深めるという意味でいろんな関係機関との連絡会議でありますとか、学習会でありますとか、そういったものを定期的に関催をお願いできないものなのか、お願いを含めて 3 点ご質問させていただきたいと思います。以上です。

○片平労働基準部長

千々岩委員から、技能実習生についてお話をいただきました。おっしゃるとおり先日新聞報道で、今、技能実習生が失踪する数が県内でも多くなっていると。その背

景に要はきつい労働条件等もあるんじゃないかというような報道もされたということで、私どもでも承知はしているところでございます。

現在、監督署におきましては、実際にそういう形に情報提供等がなされた場合については、相談者からもよくお話を聞かせていただいて、必要に応じて事業所に赴きまして監督指導を行っているという状況でございます。

私どもも引き続き、関係機関、入国管理局ともきっちり連携をとりまして、今後ともしっかり対応をとっていくということで考えているところでございます。

○城総務部長

大学生への労働法制の普及についてですけれども、これはまだ始まって3年目ぐらいですかね。やはり学生さんが何も知らないまま社会に出てしまうと、離職率も高くなるとか、そういういろいろな問題があったり、巻き込まれたりというような状況からこれをやっていこうと始まったものです。単発で終わるということではなくて、長期的スパンでやっていこうと、現在積極的に進めていますので、まだまだ続くものであると思っています。

ただ、何か、我々よりも受け止め方というか、だいぶんその学校のほうでも、受け止めていただいて、ということはあるんですけれども、意外と関心が薄いんです。高校とか教育委員会にも送っていますけど反応が鈍いんです。

ですから、こちらとしてみても、もうちょっと関心を持ってもらいたいなというふうに、そして文書とか、電話とかでもやっているんですけれども、もう少し頑張らないといけないのかなという状況でございます。

それからもう1点、質問がございましたけれども、労働相談の共有ということなんですけれども、県とか裁判所とか、国、県、あるいは労働委員会、こういった機関とは定期的に情報交換をやっているところでございます。

いろいろ難しい問題もちょっと多々ございまして、その情報をどういうふうに扱うかとか、そういう難しい問題もあるところではございますけれども、それぞれの機関において、お互いどのように活かすかということを考えながら、協議会を年に1回ではございますけれども、やらせてはいただいているというのが現状でございます。

○慶田会長

委員の皆様からはたぶんもっとご意見・質疑等もっといただきたいと思うんですけれども、時間の都合もございますので、質疑・意見交換を終了させていただきます。

本日出された意見につきましては、事務局のほうで吟味のうえ、今後の取組に反映させていただきたいと思えます。

それでは、会次第3のその他に移ります。

委員の先生方、その他、特にお話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。

それでは特になければこれで平成26年度第2回熊本地方労働審議会を終了いたします。最後に労働局長から一言お願いいたします。

○一瀬局長

長時間にわたりまして、ご審議いただきましてありがとうございました。

いただきました、ご意見につきましては、今後の行政に活かしていきたいと思
います。

次回は例年どおり、3月に予定をしております。

来年度の運営方針等についてご意見をいただければと思っております。

本日はありがとうございました。

以上