

**平成27年度
第3回熊本地方労働審議会
議事録**

1 日時 平成27年11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、高木委員、吉村委員、渡辺委員
（労働者代表委員）小田委員 佐々木委員、竹田委員、田中委員、千々岩委員、
森岡委員

（使用者代表委員）加島委員、住永委員、古里委員、米満委員

【事務局】

（熊本労働局）一瀬労働局長、片平総務部長、細江労働基準部長、
戸原職業安定部長、松永雇用均等室長、加賀山企画室長

4 議事

(1) 平成27年度上半期における労働行政運営方針状況について

5 議事内容

○加賀山企画室長

それでは、定刻になりましたので、ただいまより平成27年度第3回熊本地方労働審議会を開催いたします。

私は、熊本労働局企画室長の加賀山でございます。審議に入るまでの間、事務局として進行役を務めさせていただきます。よろしく願いいたします。今回が27年度第3回となっておりますのは、ご案内のとおり第1回及び第2回は持ち回り開催の形式により、既に開催済みであるためでございます。本日の審議会は10月の委員改選後初めての会合となります。なお委嘱状につきましては、開催時期の関係で既に皆様に郵送させていただいております。ご了承願います。

最初に定足数についてご報告申し上げます。本日は18名の審議会議員のうち15名の委員の方にご出席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。会次第2ページに、委員名簿を添付していますが、公益代表の田端委員、使用者代表の谷崎委員、水足委員は本日欠席でございます。

それでは、ご出席いただいている委員の皆様方をご紹介します。

公益代表委員をご紹介します。川口委員でございます。慶田委員でございます。高木委員でございます。吉村委員でございます。渡辺委員でございます。

続きまして労働者代表委員をご紹介します。小田委員でございます。佐々木委員でございます。竹田委員でございます。田中委員でございます。千々岩委員でございます。森岡委員でございます。

最後に使用者代表委員をご紹介します。加島委員でございます。住永委員でございます。古里委員でございます。米満委員でございます。

それでは、議事に入ります前に局長の一瀬がご挨拶申し上げます。

○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、ご理解ご協力いただき厚くお礼申し上げます。また、本日は、お忙しい中、熊本地方労働審議会にご出席いただきありがとうございます。

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いたしまして挨拶とさせていただきます。

県内の雇用情勢であります。9月の有効求人倍率は1.15倍と、昭和38年に統計を取り始めて以来、過去最高となっております。昨年8月に1倍を超え、今年5月に過去最高となり、直近では8月、9月と過去最高を更新しています。

有効求人倍率の上昇に伴い、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。人材確保のための事業者に対する支援ということも重要な課題となっているところでございます。

一方、不本意ながら非正規の職に就いておられるという方も多数おられます。雇用情勢が改善しているタイミングを捉え、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」を推進しているところでございます。ハローワーク窓口での事業所に対する正社員求人への提出、正社員転換の積極的働きかけ、また、労働局幹部、ハローワーク所長・職員による事業所訪問などにより、経営者の皆様の理解を求めるとともに助成金の活用など働きかけ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、「働き方改革」の推進が重要な課題となっております。

長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進、短時間勤務や就業時間のシフトなどの働き方の見直しが求められております。過重労働といわれるような長時間労働、あるいは賃金未払残業は解消しなければなりません。労働基準監督署には長時間労働、賃金未払残業に関する申告や相談が寄せられており、これらに関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。11月は、昨年成立いたしました「過労死等防止対策推進法」に定められました「過労死等防止啓発月間」でございまして、「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。

また、長時間労働の削減などにより、ワークライフバランスの実現や生産性の向上を図ることも必要でございます。

労働時間が特に長い業種の一つでありますトラック運送事業における労働時間の削減を目的といたしまして、今年8月に第1回の「トラック輸送における取引環境・労働時間改善熊本県地方協議会」を開催いたしました。この協議会はトラック業界の皆様も労働時間を短くしたいが、業界だけの努力ではなかなか進まない、というご意見もありますことから、トラック運送事業者だけでなく荷主企業の方々、労働団体、経済団体の方々にも委員となっていただき、熊本労働局、熊本運輸支局及び熊本県トラック協会が事務局となって設置したものでございます。今後、実態調査を踏まえまして、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めていくこととしております。

労働災害の発生状況につきましては、今年は休業4日以上死傷者数が10月末現在で昨年に比しまして3.1%増加をしております。特に社会福祉施設における災害の増加が著しいことから、災害の多い製造業あるいは建設業などの対策とともに、社会福祉施設における災害防止対策を強化しているところでございます。

雇用均等行政におきましては、女性の活躍推進が大きな課題となっております。女性にとって働きやすい環境を整備することは、働く女性にとって大切なことであるとい

うことは言うまでもございませんが、社会にとっても、また企業にとっても重要なことでございます。

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相談が寄せられておりまして、まずは、結婚や出産を理由に退職するというようなことがないようにしていただく必要がございます。

また、先の国会で女性の活躍推進法が成立いたしました。主な内容は、労働者数 301 人以上の事業主に、行動計画の策定、労働局への届出、公表、労働者への周知等が義務づけられたことでございます。行動計画には、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差等の女性の活躍状況を把握・分析した上で、定量的な目標を定める必要があります。労働者数 301 人以上の事業主には、来年 4 月 1 日までに行動計画を策定して労働局に届け出ていただく必要がありますので、説明会の開催などにより法令の周知に努めているところでございます。

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により、雇用の質を向上させ生産性を上げることが不可欠だと考えております。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ます。地方自治体とも連携を図りながらこれらの施策を進めてまいりたいと考えております。

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きましてご報告を申し上げ、ご意見をいただくこととしています。より効果的な行政の推進に向けまして、ご意見を賜りたくお願い申し上げます。

○加賀山企画室長

先程申し上げましたとおり、委員改選後初めての審議会ですので、まず、会長を選出していただくこととなります。会長の選出は地方労働審議会令第 5 条により、「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」こととなっています。どなたか立候補またはご推薦ございませんでしょうか。

○吉村委員

よろしいでしょうか。

○加賀山企画室長

どうぞ。

○吉村委員

永年、当審議会の委員を務めておられます慶田委員を会長に推薦いたしたいと思っております。

○加賀山企画室長

只今、吉村委員から慶田委員を会長にとのご発言がございましたが、いかがでしょうか。

○全員

異議なし。

○加賀山企画室長

各委員の皆様から慶田委員が適任とのことですが、慶田委員お引き受けいただけま
すでしょうか。

ありがとうございます。審議会の会長に慶田委員を選出していただきました。

それでは、地方労働審議会令第5条第2項により、「会長が会務を総理し、代表する」
とされていますので、早速ですが、これから先の審議会議事の進行を慶田会長にお願
いいたします。会長席へお移り下さい。

それでは、よろしく願いいたします。

○慶田会長

皆様、こんにちは。会長に選出されました慶田でございます。

昨日の日本経済新聞の経済欄を見ていましたら、「求人なくて働けず失業」という状
態が23年ぶりに解消したというような見出しがありました。これは日銀の試算のよう
で、日銀の黒田総裁が講演の中で「完全雇用と言っていいような状態である。」と指摘
をされているようですが、その内容はただ単に、求職数よりも求人数が数の上で上回
ったとのことのようです。

ただ、求職者が求める職業と求人者が求める人材、これについてのミスマッチはま
だ存在しており、日銀の試算で3.4%あるという状況でございます。

これは日本の経済効果が絶えず変化している状況のもとでは、このような雇用のミ
スマッチというのは起こらざる得ない状況にあるのかとも思います。

こういう数字を見ると、雇用状況が改善していきっているという数値なんです
が、今日昼のテレビのニュースを見ていましたら、日本経済を示すGDPが四半期の2期連
続してマイナスになり、年率ではマイナス0.8%という状況であり、経済の状態とし
てはそんなに安閑としておれないということです。そして、いつ、この状態が雇用に
響くかということを考えていかなければならないし、また、人々の生き方、働き方が
多様化していく中でますます労働行政というのは重要になってくるのではないかと
思っております。

このような中で、委員の皆様方のご協力を仰ぎながら、審議会の円滑な進行と熊本
の労働行政にわずかではございますが、貢献できればと思っています。どうぞよろし
くお願いいたします。

それでは、本日の議事に入る前に会長代理の指名を行う必要があります。会長代理
は地方労働審議会令第5条第3号により、「会長に事故があるときは公益委員のうちか
ら会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する」となっております。私とし
ましては川口委員に会長代理をお願いしたいと思っておりますが、川口委員いかがで
しょうか。

○川口委員

はい。

○慶田会長

ありがとうございます。会長並びに会長代理の選任を終えました。

次に議事録署名人の氏名についてです。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います。

それでは、本日の議事録署名は労働委員から田中委員、使用者委員からは米満委員をお願いいたします。具体的には後日、事務局からご連絡いたします。

また、今回の審議会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。

○加賀山企画室長

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。本日の資料については大きく3部構成となっております。

まず第1は、「進捗状況」と書かれた青のインデックスを添付しましたA4横長の資料で表紙に「平成27年度労働行政運営方針に係る実施項目の進捗状況」と記載されたものです。これをこの席では「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したA4縦長の資料で表紙に「平成27年度労働行政運営方針」と記載されたものです。これは本年3月、即ち昨年度末に本審議会に案の形でお示しし、審議会でのご意見等を踏まえて確定したものであり、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レジュメは、概ね本運営方針の流れに沿って作成されております。

最後は、青のインデックス、資料1、2、3、4です。これは、関係資料を担当する部ごとに整理したものです。

いずれも、先に各委員の皆様へ郵送させていただいたものと同じものでございます。ただその中で、レジュメについては一部「てにをは」を含め修正を行っており、数値の修正につきましてはこれからの各部長説明の中でお話しさせていただきます。

また、お手元に5枚をクリップで止めました本日の会次第とA4横長の2枚もの「資料2-6-2」を配付しております。資料2-6が9月末現在のものに対し、資料2-6-2は11月10日現在の表となっております。以上が本日の資料でございます。

○慶田会長

平成27年度熊本労働局労働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、質疑・意見交換を行うこととします。それでは、お願いいたします。

○戸原職業安定部長

職業安定部長の戸原でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。まず、私から職業安定部の関連する項目についてご説明をさせていただきます。

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おりますが、職業安定部の施策につきましては項目が多いことから、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説明させていただきます。資料を見ながらですので、着座で説明させていただきます。

早速ですが、レジュメの2ページ「職業安定行政の重点施策」をご覧ください。で「(1) 雇用施策に関する数値目標」についてです。今年度からハローワークのマッチング機能の更なる強化を図る観点から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4月から9月までの実績、一部、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては8月までの実績でございますけれども、ご報告させていただきます。なお、資料1-1で27ページから中間報告という形で公表しております第1三半期の中間報告も参考に添付しておりますので後ほどご覧ください。

2ページの主要指標の実績につきましては、進捗状況の欄のア、イ、ウにありますとおり、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数と3項目となっております。直近の実績と年間の目標値となっております。年間目標に対する進捗率は記載のとおり、就職件数は50.4%、充足件数は49.9%となっております。前年同期よりは若干下回っておりますけれども、おおむね上半期の目標としては達成しているという状況でございます。

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49.8%となっておりますので、こちらはほぼ目標値に達成する見込みでございます。

また、主要3指標に加えまして、今年度からは、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現在進捗状況を管理している状況でございます。

なお、現時点では、補助指標や所ごとの重点指標は公表してはおりませんが、例えば補助指標の満足度や紹介成功率は、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。

雇用情勢が改善する中で、求職者の減少が続いておりますが、今後とも労働局、ハローワークが一体となってマッチング機能の強化を図っていくとともに業務改善を進めていくよう努力してまいります。

次に「(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。

(1) につながる話ですが、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、2ページの「ア」から3ページの「オ」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、例えば求人票の記載内容を充実させることで、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取組を進めております。マッチングの充実効果を効果的に推進していくために、全国のハローワークをオンライン化している「ハローワークシステム」を最大限活用するため、データのコード化を進め、効果的にマッチングを図る取組をしており、ほぼ100%コード化が進んできている状況となっております。

また、3ページの「ウ・エ・オ」にありますように、雇用情勢の改善状況を踏まえて、正社員求人などの良質な求人確保とその充足強化に力を入れているところですが、事業所からいただいた求人を早期に充足させるため、ハローワークの所全体で情報を共有するため「求人充足会議」を開催しマッチングに努めているほか、求職者への情

報提供や来所勧奨を行いながら、マッチングの強化に努めているところでございます。

次に3ページの「(3) 正社員希望者に対する就職支援」についてです。まず、(3)の「ア」ですが、「正社員実現加速プロジェクト」の一環として、7月から8月を中心に「正社員実現キャンペーン」を実施し、事業所や経済団体等を労働局とハローワークの幹部や職員が直接訪問して、非正規労働者の正社員化の要請や正社員求人の提出を依頼するなど啓発活動を実施しております。

また、併せて、各種会議などあらゆる機会を利用して、正社員転換等に係る各種助成金を活用した事業主に対する支援などについても説明を行ってきており、着実に成果も出てきているところでございます。

特にキャリアアップ助成金は、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でございますので、今後とも利用促進に努めてまいります。

4ページの「イ」の労働者派遣制度の見直しについては、委員の皆様ご存じのとおり改正労働者派遣法が9月30日から施行となっており、10月以降順次、事業主に対する説明会を実施して周知を図っているところでございます。

次に(4)ですが、人手不足分野に対しましては、有資格者の掘り起しや、来所勧奨型の紹介等によるマッチングの強化を図りつつ、雇用管理改善セミナーとミニ面談会のセット開催などを実施するなど人材確保と雇用管理改善に取り組んできており、8月から来年3月までを強化取組期間として啓発に努めてまいります。

引き続き、正社員転換などの取組と連動して雇用管理改善や各種助成金の支援策等も積極的に周知啓発を行ってまいります。

次に5ページの「(5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進」についてです。「ア」につきまして1つ目のマルでございしますが、熊本県との一体的実施事業については、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が拠点の一つとして連携を図って運営しているものでございます。進捗率につきましては、利用者数は47.2%となっておりますが、就職者数は53.8%、就職率の実績は33.8%と目標を上回っており、おおむね順調に推移しておりますので、引き続き連携を図って取り組んでまいります。

2つ目のマルの熊本市との一体的実施事業については、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いますが、それぞれの進捗率や就職率の実績もおおむね目標を大きく上回っている状況でございますので、こちらについても引き続き連携を図って取り組んでまいります。

6ページの「イ」と「ウ」につきましても、それぞれ進捗率や就職件数等は順調に推移している状況でございます。

次に、6から7ページにかけての「(6) 民間を活用した就職支援」についてです。7ページの1つ目のポツで昨年9月から開始された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の実績は14団体でございます。また2つ目のポツでハローワーク窓口における民間ビジネス各社のリーフレットの配付は692件となっており、引き続き、提供を希望する自治体や利用を希望する求職者に対して情報等の提供を行ってまいります。

次に「(7) 失業なき労働道の実現」についてです。「イ」の若者等の中長期的なキャリア形成の支援として、教育訓練給付制度の拡充について、各ハローワークの窓口に

において積極的に周知を図るとともに、雇用保険説明会において、専門的・実践的な教育訓練につきましても周知を図っているところでございます。

次に、「(8) 地域雇用対策の推進」についてです。「ア」ですが、県の産業政策との連携という観点から、7月に県との情報交換会を開催して、国と県の施策等の情報共有や意見交換を実施しましたが、開催以降におきましても随時、情報共有や意見交換を行う関係を構築しておりまして、年度内の「雇用対策協定」の締結を視野に入れて、引き続き積極的に連携を図ってまいります。

続きまして「イ」の2つ目のポツですが、実践型地域雇用創造事業で長洲町が採択されて7月から各種事業を開始しており、こちらは玉名所と協力して連携を図っております。

また、4つ目のポツの「戦略産業雇用創造プロジェクト」につきましては、昨年度から熊本県で開始されておりますが、地域雇用開発助成金の活用実績も出てきており、引き続き県と必要な連携を図ってまいります。

次に、「(9) 若者の雇用対策の推進」についてです。「ア」新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化としましては、労働局やハローワークの幹部が主要経済4団体をはじめとした関係団体に対しまして青少年の雇用機会の拡大を要請するとともに、未内定就活生への集中支援を実施して、4月から6月の3か月間で160名の就職が決まっているという状況でございます。

また、若者応援宣言企業は9月末で73社と順調に推移しておりまして、若者応援宣言企業を対象とした就職面接会も9月に開催しております。

9ページの「イ」フリーター等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」を設置して、担当者制による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いるところでございます。

次に、「(10) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進」についてです。「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、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、担当者制による職業相談を実施しておりまして、重点支援対象者600名のうち561名の就職が決まっております。

次に、「(11) 高齢者の雇用対策の推進」についてですが、こちらは既存政策の推進がメインのため省略をさせていただきます。

次に、11ページ「障害者などの雇用対策の推進」についてです。「ア」の1ポツ目ですが、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、不足数が3人以上で雇用する障害者が0人の事業所に対しましては、労働局長名による文書指導等を実施しております。今後につきましても、1人不足企業や0人雇用企業を中心に達成指導を積極的に取り組んでまいります。

「イ」の障害者雇用の更なる促進のための環境整備につきましては、トライアル雇用の活用や障害者就職面接会の開催に取り組んでおり、9月末の就職件数は994件と前年同期比3.2%の増と目標達成に向けて順調に推移しております。

なお、就職件数につきましては、平成25年度は25.2%、昨年度が11.2%の増ということでございましたが、平成25年度に大幅に増加していますのは、25年4月からの法定雇用率引き上げなどの影響によるもので、今年度以降は伸び率としてはそこまで

大きく伸びることは想定できないという状況でございます。

しかしながら、就職件数の目標としましては、前年度を上回るということとしておりますので、目標達成に向けては「順調」という意味でこのような記載としております。

12 ページの「オ」改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進につきましては、平成 28 年 4 月の施行を控えた「障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務」につきまして、これまで延べ 4,500 社に対して周知を図っており、引き続きあらゆる機会を活用して周知に取り組んでまいります。

次に、同じく 12 ページの「(13) 職業訓練受講者に対する就職支援」です。

雇用情勢の好転によりまして求職者数が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おります。このような状況の中、公的職業訓練の周知と受講勧奨を行い、訓練説明会を通じで的確な訓練コースに誘導しております。

また、訓練受講中の方と修了者につきましては、アンケート調査等により職業相談の担当者間で求職者情報というものを共有化しており、ハローワークから訓練実施機関への日常的な求人情報の提供を行うとともに、受講者等に対する相談は担当者制による個別支援を実施しております。

続いて、13 ページの「(14) 外国人雇用対策の推進」についてですが、こちらも既存政策の推進がメインのため省略をさせていただきます。

続いて、「(15) 雇用保険制度の安定的運営」についてです。14 ページの「エ」電子申請の利用促進と届出処理の短縮化につきまして、9 月末時点のオンラインの利用率は厚生労働省の改善取組計画の 28 年度の目標率を上回っており、引き続き社会保険労務士会等と連携して利用促進を図ってまいります。

「オ」中長期的なキャリア形成のための支援としましては、平成 26 年 10 月に施行された専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金等の周知を図っており、職業訓練を希望する方につきましては、適切な訓練選択が出来るように訓練前のキャリア・コンサルティングを実施しております。

「(16)」、「(17)」、「(18)」につきましても、既存政策の推進がメインのためこちらも詳細な説明は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。

引き続きまして、3 の職業能力開発行政の重点施策についてご説明いたします。

「(1)」につきましては、先ほど職業安定行政の「(13) 職業訓練受講者に対する就職支援」のところの「イ」の部分とほぼ同じでございますので説明を省略いたしますが、そちらになお書きで書かれております、平成 26 年度中に開講し、平成 27 年 5 月までに終了したコースで訓練終了後 3 か月後の就職率は 75.8%となっております。一部お送りした資料の中で、中身が 76.3%となっていたようでございますが、こちらの 75.8%という数字が正しい数字でございますので訂正をよろしくお願いいたします。

次に、「(2) ジョブ・カード制度の普及促進」についてですが、熊本県ジョブ・カード運営本部会議の開催等を通じて関係機関と協力して、制度の普及促進に努めております。

また、ハローワークの窓口におきましては、積極的にジョブ・カード制度の周知を行うとともに、特に職業訓練を希望する方につきましては、訓練前のキャリア・コンサルティングの対象を拡大して、積極的な周知とジョブ・カードの交付の促進を図っ

ております。

次に、17 ページの「(3) 労働者・企業の職業能力開発への支援」についてです。「ア」「イ」のキャリア形成促進助成金とキャリアアップ助成金ですが、助成措置の新設、拡充につきまして、各種会議やホームページ等あらゆる機会を活用して周知を行い、利用促進を図っております。支給決定等の実績は記載のとおりとなっております。「ウ」職業能力開発サービスセンターにつきまして、今年度から熊本県の職業能力開発協会のキャリア・コンサルタントを熊本所に常駐し、また他のハローワークには定期的に巡回して訓練受講前の求職者に対するキャリア・コンサルティングを実施しております。「エ」今年度新設されました企業内人材育成推進助成金については、実績は記載のとおりですが、こちらにも引き続き各種会議等を活用して周知を行い、利用促進を図ってまいります。

次に、18 ページ、「(4) ニートの若者等の職業的自立支援」についてです。県内 3 か所に設置されております「地域若者サポートステーション (サポステ)」とハローワークの連携をさらに強化しまして、ハローワークの窓口において就職に向けての支援が必要な者がいた場合にサポステに誘導するとともに、ケース会議等での情報の共有を図って支援対象者の就職支援を実施しております。

「(5)」につきましては、既存政策のため説明は省略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、私からのご説明は以上でございます。

○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を申し上げます。

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進捗状況についてご説明申し上げます。着座にて説明させていただきます。

まずは 19 ページですが、「(1) 働き方改革の推進について」で、平成 27 年本年の 1 月 15 日に「働き方改革推進本部」を設置しました。設立の目的等につきましては資料 2-1 をご覧ください。今年度は、熊本県労働基準協会本部支部の総会等におきまして事業者の皆様へ直接「働き方改革」の働きかけを行いました。

加えて、熊本市に対しては「熊本市版総合戦略」に、熊本県に対しましては「熊本県版総合戦略」に、それぞれこの「働き方改革」盛り込んでいただくように働きかけました。

また、9 月、10 月には多様な働き方支援、年次有給休暇取得促進に取り組むよう主要な団体への要請を行ったところ です。

なお、本年も、過労死等防止啓発月間であり 11 月に「過重労働解消キャンペーン」を同時に実施しております。キャンペーンの詳細につきましては資料の 2-2 をご覧ください。労働局においては、使用者団体や労働組合に働き方の見直しについて主体的な取組をお願いするとともに、すでに今月 7 日に全国一斉の無料電話相談を行ったところ です。今月は長時間労働の解消、健康障害防止の徹底を重点とする監督指導を実施しているところでございます。

次に、本年度からの取組ですが、5 月に「夏の生活スタイル変革」いわゆる「ゆう活」を提唱しまして、主要 6 団体に取組を要請したほか、朝方勤務の採用を実施する

よう広く周知広報に努めました。

これらの自主的な取組を支援するために、労働局では「働き方・休み方の改善コンサルタント」を配置しています。資料 2-3 をご覧下さい。電話による個別相談に応じるほか、事業場を訪問して相談に応じることや研修会の講師として講演に派遣するなど、個別の取組を専門的な立場で助言を行うものです。無料で利用できますので是非ともご活用いただきますようお願いいたします。

次に、20 ページ「(2) 労働条件の確保・改善対策について」です。県下の社会情勢等の下、本年 9 月末現在において労働条件等に関する相談が労働局及び労働基準監督署に 7,370 件が寄せられているところです。法定労働条件の履行に問題があると考えられる事業場に対しては、年間を通じて監督指導を実施しているところです。

なお、昨年度の「過重労働解消キャンペーン」において実施した重点監督の結果をまとめたものが、資料 2-4 です。違法な時間外労働や賃金不払残業が多く認められまして、是正に向けた指導を行っていますが、併せて健康障害を防止するための措置を講じるよう、時間外労働の削減や労働時間の把握方法の改善も指導しています。

次に、21 ページの「イ 特定の労働分野における労働条件確保対策」についてですが、その中で障害者対策について申し上げますと、障害者に対する賃金不払、最低賃金法違反は「経済的虐待」に当たることから、虐待防止の観点も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、事業主に対する啓発指導に努めるとともに、県等の関係機関と情報共有を図りつつ、事案を把握した場合は速やかに監督指導を行っているところでございます。

次の 22 ページ「ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進」につきましても、監督指導等を通じ事業主に対して、労働災害が発生した場合の労働者死傷病報告の提出を徹底するよう図っているところですが、このような「労災かくし」の事案を把握した場合には、事件送致するなど、厳正に対処しているところでございます。

さらに、「オ 中小企業等への無期転換ルールの普及」と「カ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行」についてですが、いずれも法改正から間もないことから、周知に努めているところでございます。

次に、「(3) 最低賃金制度の適切な運営について」ですが、最低賃金は、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ことから、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おります。このため、本年 10 月 17 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て周知広報について協力要請を行ったところです。また、9 月 29 日、10 月 8 日の両日に局長から県、労使団体に周知広報についての協力要請も行ったところでございます。

さらに、発効日前日の 10 月 16 日には、経営者団体、連合団体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。同日各監督署におきましても街頭等で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。

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、最低賃金引き上げに向けた中小企業の支援といたしましては、業務改善助成金があります。本年度におきましては 30 件の交付決定を目指しており、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いるところではありますが、本年9月末までに10件の交付申請があり、10件全てについて交付決定を行っているところです。現時点におきましては本年度目標の3分の1に留まっておりますが、目標達成に向けまして、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。

次に、「(4) 適正な労働条件の整備について」です。「ア 多様な正社員の普及」につきましては、職業安定部と連携しつつ、周知広報に努めているところです。

また、働き方・休み方の見直しを支援するための個別企業に対する施策として、労働時間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先ほどお示ししました資料2-3でご紹介したところですが、「多様な正社員」制度の導入の助言等も併せて行っております。引き続き利用促進がなされるよう積極的な広報活動等を行っていくこととしております。

「イ 医療従事者の勤務環境の改善について」ですが、昨年度末までに「熊本県医療勤務環境改善支援センター」を設立し、医業アドバイザー、労務管理アドバイザーの相談をワンストップで行う拠点とすることができました。この事業は医療分野に特化しまして自主的改善を図る取組を行ってきたものです。今年度は事業を熊本県医師会に委託しまして、進捗状況に記載した取組を実施中です。

24ページの「ウ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けての環境整備」については、パワーハラスメントの総合情報サイトとしまして「あかるい職場応援団」が開設されたことによりまして、これを労使とともに広く知っていただく紹介を行っております。「あかるい職場応援団」では、パワーハラスメントに関する実情を示す統計のほか、裁判例ですとか予防・解決法が掲載されております。

次に、「(5) 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。これにつきましては、24ページの(5)にあります。5か年計画であります第12次労働災害防止推進計画の中間年ということ踏まえまして、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すが、平成27年の休業4日以上死傷者数を対前年比5.2%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「ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組」でございます。「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、各監督署で実施しております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、重点指導期間であります6月を中心に、パンフレットを活用しまして、転倒防止対策の周知指導を行い、また「交通労働災害防止対策」としましては、災害防止団体や、新聞販売店等の団体等に対しまして「交通労働災害防止に向けた取組の強化について」の文書要請を行っております。

さらに、「イ 労働災害を減少させるための重点業種」ですが、別添資料の2-6は、平成27年10月15日現在における、9月末累計の発生状況等の表ですが、11月10日現在における10月末累計の発生状況が集計できましたことから、資料2-6-2として、別途机上に配付させていただいております。この資料2-6-2の1ページをご覧くださいますと、休業4日以上死傷者数は、全産業では1,298人で、対前年比同時期3.1%、

39 人の増加となっています。細かく業種別に見ていきますと、第 12 次労働災害防止推進計画で、重点業種とした食料品製造業及び陸上貨物運送事業（陸上貨物運送業と陸上貨物取扱業を足したもの）では、昨年同時期に比べまして-2.2%及び-10.3%とそれぞれ減少しているところですが、第三次産業のうち社会福祉施設及び飲食店で、32.9%及び 12.8%と、大幅に増加しております。

これまで、社会福祉施設関係団体に対しましては「腰痛予防対策講習会の開催」の周知依頼を行い、熊本市や熊本県が開催する社会福祉施設に対する説明会で、労働災害の防止について説明し、関係資料を配布してきたところですが、このような状況を踏まえまして、社会福祉施設関係の 26 団体に対しまして「災害防止対策の周知、徹底等について」緊急要請を 11 月 5 日付けで実施しているところでございます。

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いるところでございます。

死亡災害につきましては、資料 2-6-2 の 2 ページと 3 ページをご覧ください。1 ページ目のデータでは、死亡者数は 11 人となっておりますが、2 ページでは 14 人となっております。1 ページのデータが事業場から提出されました労働者死傷病報告、これは休業 4 日以上の場合提出されるものですが、これをシステム入力したデータであるものに対して、2 ページのデータは各監督署からの死亡災害速報の集計データとなっております。よって、2 ページのデータが最新のものでございまして、11 月 10 日現在において、14 人の方が亡くなっており、前年同時期に比べまして 6 人の増加という状況となっております。

また、14 人のうち、3 ページの事故の型を見ていただくとわかりますが、4 人の方が交通事故によって亡くなっております。これは、3 ページ目の一覧表の 1 と 7 と 9 と 11 のとおりです。

なお、業種別では、製造業で 5 人、建設業で 4 人の方が亡くなっており、この 2 業種で全体の 64%を占めております。これらの多発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が、特に重篤な災害につながりやすい建設業につきましては、県下一斉の年末パトロールを実施することとしております。

次に、「健康管理対策」についてです。26 ページの（ウ）から（ク）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 件程度で推移しては推移しては、平成 26 年は 51 件となり、長期的には減少傾向が見られるところですが、このような中、「ウ 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「キ 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ございます。

資料の 2-7 をご覧ください。これは「ウ 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、来年 6 月 1 日から施行されることとなりました。平成 28 年度の第 1 四半期を中心にしまして集団指導等によりこれらを周知することとしております。

次に、資料 2-8 をご覧ください。これは、「エ 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 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、本年の12月1日から施行されることから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、今後も各監督署、熊本産業保健総合支援センター及び熊本県労働基準協会にて集団指導等を実施する予定になっております。

また、「ク 受動喫煙防止対策」ですが、本年の6月1日から受動喫煙防止対策が努力義務となり、年度当初の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たところです。なお、本年度の助成金制度の利用状況ですが、交付申請事業場数が3件、助成金交付事業場数が1件となっております。

次に、「ケ 安全衛生優良企業公表制度の周知」です。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に対し、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、本年の6月1日から開始されております。周知につきましては、年度当初の関係団体の会議、集団指導や労働局のホームページへの掲載等により周知を図っているところでございます。

次に、「(6) 労災補償対策の推進」です。労災補償業務につ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10月末現在において受付後6か月以上を経過する、いわゆる「長期未決事案」は発生していない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あり、引き続き長期未決事案の未然防止に努めてまいります。

次に、「イ 第三者行為災害に係る求償事務」についてですが、これは滞ることがないよう、進捗状況がわかる表を作成し、組織的に進行管理を行い、災害発生から3年以内の的確な納入告知を行っているところでございます。

次に、「ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金との併給調整の確実な実施」ですが、これは休業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いては、毎年配信されております厚年等情報リスト及び請求者から提出されまじす傷病の状態に関する届等により把握し、確実な実施に努めているところでございます。

次に、「エ 適正な費用徴収の徹底」についてです。労災保険の未手続き中、また、保険料の滞納中の労働災害及び安全衛生法違反による労働災害により保険給付を行った場合は法令等に基づき、費用徴収の有無を適正に判断しているところです。また、事務処理に当たっては、局署一体となって進捗状況を組織的に管理しているところです。この実績である費用の徴収決定件数は27件ですが、債権額の納入金額につきましては、数字が2,831,211円に訂正となっております。よろしくお願いたします。

「オ 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請求内訳について、医療事務の資格を有する職員による厳正なチェックに取り組むところでございます。

最後になりますが、「カ 行政訴訟に当たっての対応」についてです。労災保険の請求があり監督署長が不支給の決定をした場合等につきましては、請求人に対し、その

理由等について懇切、丁寧な説明を努めているものの審査請求に至るケースが増加しております。それに比例しまして行政訴訟も増加傾向にあります。これらの訴訟の対応に当たっては、引き続き法務局をはじめ、弁護士、専門医等と連携し、的確な主張、立証に努めてまいりたいと考えております。以上です。

○松永雇用均等室長

雇用均等室の松永と申します。日頃から私ども雇用均等行政の推進にお力添えを賜りまして、厚くお礼申し上げます。

私どもの 27 年度前半期の取組と来年から全面施行されます女性活躍推進法についての説明をさせていただきます。座って説明をさせていただきます。

今年度は女性の活躍推進が重点項目となっており、来年 28 年 4 月 1 日から一般事業主、民間企業にかかる部分が施行されることとなっております。特に女性の活躍につきましては、第 1 子の出産期に約 6 割の女性が退職して子育て期の労働力率が下がるという現状がまだ見られており、就業継続を希望しながら辞めざるを得ない、特に労働時間の長さなどによる仕事と家庭の両立の不安のために続けられないといった状況があります。

そういったことを解決していこうということで女性が活躍できる環境整備のために国、地方自治体、民間企業の方々に取り組んでいただくことを定めた「女性の活躍推進法」が 8 月 28 日成立し、9 月 4 日に公布・一部施行されております。

その内容につきましては資料 3-2 になります。まず、民間企業に対します義務化が定められた事項ですが、先ほど局長からの説明にありましたように常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主の方が義務化の対象となります。

女性の活躍において我が社の活躍状況を、まず、分析し把握していただくということが義務となります。女性の活躍のための行動計画を策定して労働局に届けていただくのですが、その行動計画を作っていただくに当たりましては、まず、わが社の状況を把握していただく、そういったことがまず義務となっております。

把握していただくのは、まず多くの企業が課題としております、採用者の男女の割合です。例えば、営業職に女性が少ない場合、そもそも採用が少ないのではないかと、その部分から分析をしていただく。それから平均勤続年数の男女差、平均残業時間の状況、管理職に占める女性の割合、この 4 項目については法律で定められており、必ず把握・分析していただくことになっております。

それから省令で定められたその方の細かい項目につきまして、ここにはまだ記載がありませんが、それは各企業に選んでいただいて問題等を分析していただく。分析の結果、出てきたわが社の課題に対応した目標をできる限り数値目標で、たとえば女性を何%増やすとか、そういった数値目標を含んでいただいて設定していただき、そのための具体的な取組事項を定めていただくということになります。

作っていただいた行動計画については、従業員さんに周知していただくとともに一般に外部への公表もしていただくことも義務となっております。

ここまでは、皆さん、もしかしたらご存知の次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画と同じような感じですが、違いは、分析までも義務化となっているということと、それに新しくわが社の女性の活躍状況をインターネットなどで公表していただくことが新たに義務付けられることになりました。

例えば、採用者に占める女性の割合とか管理職の割合とか、省令の中に公表項目がありますが、その中でどれを公表するかはそれぞれの企業様で選んでいただくこととなります。

それをインターネットなどで公表していただくということが義務付けられまして、これが28年4月1日から301人以上の企業に義務付けられ、300人以下は努力義務ということになっています。

この法の施行日であります4月1日に義務が発生いたしますので、それまでに該当する企業の方々に対応していただくことが必要となりますので、私ども年度後半に周知広報に努めてまいります。

資料3-3にある説明会を3か所で実施する予定でございます。これを含めまして、対象企業様301人以上の義務化の企業様につきましては、できるだけ訪問やいろいろな方法により策定がされますように対応させていただきたいと思っております。

そして、加速化助成金が出来ておりますので、中小企業への周知も含めまして女性の活躍推進が進んでいきますよう取組を進めてまいりたいと思っております。

以上、女性の活躍推進法についての簡単な説明とさせていただきます。

それでは、私ども雇用均等室の全般の取組状況について説明をさせていただきます。

レジュメは31ページからになります。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、仕事と家庭の両立のための推進、そして、パートタイム労働者の均衡均等対策を私ども行っております。これらの3つの法律について、それぞれ相談対応、紛争解決援助、そして、行政指導の取組を行っております。

まず、男女雇用機会均等法ですが、計画的な事業所訪問や相談を端緒とした事業所訪問を実施し、法違反が確認された事業所に対し助言指導を実施しています。さらに、労働者及び事業主から相談があった場合は適切に対応し、相談者の意向を踏まえつつ、紛争解決援助・調停と行政指導等による事案の解決を図っております。

資料3-1をご覧ください。まず、相談の推移ですけれども、男女雇用機会均等法について一番上のグラフになります。一番右側、平成27年度合計4月から9月までで、275件となっております。26年度の9月までの同期と26年度一年間の数値も、見ていただくとわかりますとおり、セクシュアルハラスメントに対する相談がやはり一番多くなっております。

ただ、昨年度の同期と今年度と見比べていただきますと、下から赤い数値で記載しておりますが、昨年度23件、今年度48件で、妊娠・出産と不利益取扱いに関する相談というのが増えております。昨年度末に最高裁の判決が出たことと、マタハラという言葉が社会一般に広がりましたように、これに対する社会的な意識が広がったということで、例えば「妊娠しました」と会社に伝えたら前例がないので退職するように勧められたとか、パートに変更されたという相談が寄せられております。

女性の活躍推進のためにも妊娠・出産期のハラスメントはあってはなりませんので、こういったものに対しては、相談者の意向に応じて紛争解決援助や指導などを行っております。

資料3-4の「妊娠したから解雇」、「育休取得者はとりあえず降格」は違法です。のチラシを使いまして事業所様等について周知、広報させていただいております。

ただ、相談については匿名の相談とか、事業所名は伏せたいとか、妊娠中に企業さんと争いたくないとか、そういった相談者がいらっしゃるためか紛争解決援助につい

ては多くありません。資料 3-1 の下の方に援助件数がありますが、援助自体は 7 件で、マタニティーハラスメントは 3 件、調停は今年度は起こっておりません。事業所に対する指導等、これはマタハラだけではないんですが、計画的に訪問させていただいているのが 50 件あり、助言としましては 72 件となっております。助言の多くは、セクシャルハラスメントです。この防止対策に関するものが増えております。

またレジュメに戻っていただき、32 ページになります。職業生活と家庭生活の両立支援対策推進、これにつきましても事業所訪問、相談対応等を行っております。

件数は資料 3-1 の裏側になります。相談件数が今年度 276 件で、均等法の相談とほぼ同じ件数なんですが、これにつきましても育児休業の制度に関する相談が多くなっております。

ただ、育児権利関係として、円グラフで表示していますが、育児休業を申し出ても取れなかったとか、申し出をしたら不利益な取扱いをされたといった相談も寄せられておりますので、それに関する相談対応及び事業所への指導等も行っているところでございます。

育児休業の普及につきましては、中小企業では育児休業の取得が難しい状況がありますので、代替要員の確保などをしていただいております事業所に助成金を活用して広げられるように今後も取り組んでまいりたいと思っております。

32 ページの「ウ 次世代育成支援対策の推進」で、次世代育成支援対策推進法につきましては、平成 27 年 3 月末までの時限法律でございましたが、少子化対策のための法律でございまして、仕事と子育ての両立のために法を上回る取組をしていただく取組について企業で行動計画を作っていただいております。

これにつきましては、101 人以上の企業に対して行動計画を作って労働局に届け出ただき、周知・公表をしていただくことが義務となっております。これにつきましては 27 年 4 月から新たに延長された 10 年間が始まりました。

ウの届け出状況ですが、私ども把握しております 101 人企業で、数値が間違っておりますが、537 社です。537 社の企業全てから 9 月末までにお届けをいただいております。

先ほどの女性の活躍推進法の対象となる企業数につきましては、144 社で把握しております。次世代法につきましては 100%ですが、これから始まる女性の活躍推進法につきましても併せて取り組んでまいりたいと思っております。

2 つの行動計画につきましては今後、計画期間が同じであれば 1 つの届出でカバー出来ることになっておりますが、そうではない場合は、2 つの行動計画の届出をしていただく必要がありますので、これにつきましては、きちんと届出なされますように周知啓発に取り組んでまいりたいと思っております。

次世代法に基づきまして取組が進んでいる企業に対して、くるみん認定というのを行っております。今まで、くるみんの認定につきましては、20 社が認定を受けていただいております。今年度は 3 社、新たに受けていただいております。

改正法により、新たにできましたのがプラチナくるみんです。より高い水準の子育てサポートをしていただいている企業に対するプラチナくるみんは、県内で 1 社が受けられています。こういった取組がさらに進んでいきますように周知広報の取組を進めてまいりたいと思っております。

それから最後に、33ページの「(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇等確保対策の推進」です。パートタイム労働法が改正され、27年4月1日から施行されております。これにつきましては、パートタイム労働者の方の労働条件の明示、相談窓口を設置していただくことが事業主に義務付けられ、それを雇入れ時に書面で明示していただくことなどが義務化となっております。

こういったことにつきまして、企業で浸透しているかどうか確認させていただくために事業所を訪問させていただいており、必要な場合は助言等行っております。これにつきましては、資料3-1の3ページ目で訪問企業数と助言数等をあげております。

パートタイム労働者の方の7割が女性労働者となっており、女性の活躍推進においては、パートタイム労働者など様々な働き方をしている方が能力を発揮して、生き生きと働き続けられる、そういう処遇改善や環境整備も課題となっております。これらの法律につきまして、正社員だけではなくパートの方、期間の定めのある方、そして、派遣労働者の方も対象となっておりますので、様々な方が妊娠・出産期もできるだけ就業の継続が出来て、均等・均衡待遇が進んで参りますように、引き続き周知広報等に取り組んでまいりたいと思っておりますので、皆様方のご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。以上です。

○片平総務部長

最後になりましたが、総務部長の片平でございます。委員の皆様方には、総務の業務につきましてご協力を賜り感謝申し上げます。

私からは大きく二点ご説明させていただきます。一点目が局全体に関わる業務、それから二点目といたしまして総務部の企画室、労働保険徴収室の業務内容につきましてご説明申し上げたいと思っております。恐縮でございますが、座りまして説明させていただきます。

最初にレジュメの1ページをご覧ください。「総合労働行政機関として推進する重点施策」については、最初に労働条件の確保、雇用の安定を図るための総合施策の実施をあげているところです。労働局、監督署、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を行い、不適切な解雇・雇止めを防止するための啓発指導等を行っているところでございます。

昨年は、ご案内のとおり、県民百貨店の関係で県民の関心も集めたところでございますが、局内でしっかり情報の共有を図ったところでございます。また、今年は阿蘇山で噴火がございました。雇用の影響等も懸念されるところでございますが、それにつきましても局内横断的に情報の共有を図っている状況でございます。

二点目として、「各分野の連携した対策の推進」については、最初に障害者の労働条件の確保・雇用対策の推進をあげているところでございます。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、障害者虐待防止のために必要な対応を図っているところでございます。

使用者による障害者虐待を把握した件数につきましては、本年度上期におきましては11件という状況でございます。その内容は、県からの報告に基づくものが1件、労働局等の調査時に発見したものが10件となっておりますが、前年同期は14件ですので、減少しているという状況でございます。虐待の種別で見ますと、ほとんどが経済的虐待であり、これは先ほど基準部長の説明にもございましたが、最低賃金を下回る

額を払っているというようなケースが多くあります。これらにつきましては、監督署を通じてしっかりとした権限行使・監督指導を行っている状況でございます。

今後も障害者虐待事案を発見した場合は、指導を行うとともに、県・市町村とも情報の共有を図るなど、適正な対応に万全を期してまいりたいと考えております。

次に、「大学生等への労働法制の普及等に関する取組の推進」です。これにつきましては、今年の上期に3大学、1専門学校に対し、労働法制に係る講義を行っているところでございます。大学生のアルバイトにつきましては、先般、多くの学生が賃金不払などの労働条件に関するトラブルを経験しているというような報道等もなされたところでございます。このような労働トラブルから身を守っていただくというためにも、下半期におきましても積極的な対応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、34ページをご覧ください。「個別労働関係紛争の解決の促進」につきましては、最初に「相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施」をあげているところです。県内6つの監督署と労働局企画室の合計7カ所に相談コーナーを設置して、労働相談への対応を図っているところでございます。

本年度上半期の相談等の状況につきましては、総合労働相談の件数は、前年度と比較して49件増加し4,654件、そのうち民事上の個別労働紛争相談につきましては、前年度と比較して22件増加し1,564件という状況でございます。なお、相談内容についてみますと、これまでは解雇・雇止めや労働条件の引き下げといった典型的な不況型の相談が多くを占めていたところでございますが、最近におきましては、自己都合退職、昇給・昇格など、いわゆるその他の労働条件に係る相談が多くなっているという状況でございます。

次に、助言・指導の件数につきましては、前年度と比較して6件減少し87件。あっせんの申請件数につきましては前年度同期と比較して2件増加し24件。あっせんの申請内容をみますと、いじめ、嫌がらせが半数を占めている状況でございます。

次に、35ページは、助言・指導、あっせんの解決率、処理期間について記載しているところでございます。助言・指導の解決率につきましては63.2%となっており、前年度同期と比較しますと約12ポイント低くなっているところでございます。未解決になった事案をみますと、普通解雇、いじめ・嫌がらせ、賠償等で、双方の主張内容に隔たりがあり、自主的な紛争解決に至らなかったものでございます。

また、あっせんの解決率につきましては56%で、前年同期比で約29ポイント高くなっているところでございます。この要因としましては、相談員等を通じまして、あっせんのメリットについて周知に努めたことなどが寄与しているのではないかと考えているところでございます。

次に、処理期間につきましては、助言・指導、あっせんのいずれもおおむね標準期間内の処理が出来ており、引き続き適切な運用に努めてまいりたいと考えているところでございます。

(2)「関係機関・団体との連携強化」につきましては、あっせんによって解決に至らなかった事案については、他のADR機関の紹介等をさせていただいているところでございます。併せて、関係機関との連絡協議会等も開催しまして緊密な連携を図っており、引き続きこれらの取組について進めてまいりたいと考えているところでございます。

最後になりますが、36 ページの労働保険徴収業務の関係でございます。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に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も、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。

このような基本的な考え方の下に、(1) 労働保険料等の適正徴収、(2) 労働保険の未手続一掃対策の推進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、収納率の向上が課題になっており、今年度の行政運営方針におきましても重点施策に掲げているところでございます。収納率は全国平均を下回る状況が続いていることから、滞納整理を更に積極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。

以上で総務部の説明を終わらせていただきます。

○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。委員の皆様方、ご意見・ご質問等ございませんでしょうか。

○佐々木委員

よろしいでしょうか？

○慶田会長

はい。座っていいです。

○佐々木委員

まず、4 ページにございます労働者派遣制度で、「改正労働者派遣法」、今度、新しく改正されたということなのですが、大変問題があるのかなと私どもは捉えているところです。

派遣労働者の雇用安定ということなのですが、基本的には10月1日施行の労働契約申込みなし制度ですか、こちらの方による正社員化というのが流れとしてあったんですが、そこが断ち切られたような話になっておりますので、あくまでも労働者派遣法における派遣労働者、こちらの方たちの安定ということで、例えば期間延長する場合に労働者の過半数との説明といいますか、それぞれのもがあると思うんですが、その辺の監視といいますか、きちんとした制度の運用について、これは職業安定部が担当されるんですかね、特にお願いをしておきたいと思っております。

いろいろ課題が出てくると思いますので、法律は法律として出来ましたので、それができる限り派遣労働者の皆さん方の雇用安定と生活安定につながるような運用を監視していただきたいというのが一点ございましたので、お願いということになりますが、述べさせていただきます。

それと7ページの「ア」ですね、これで民間職業紹介所とか、最近、いろんな問題提起といいますか、いろんな課題などが出てきているのであれば、その辺でもし実例等があれば教えていただきたいし、非常に情報の問題で大変難しいものがあると思う

ので民間職業紹介事業者に対する指導と言いますか、そういった事例があれば教えていただきたいと思っております。

まず、この2点のお尋ねでございます。よろしくお願いいたします。

○慶田会長

職業安定部から、何か説明あるんですか。

○戸原職業安定部長

改正労働者派遣法の関係につきましては、ご意見を承らせていただきますので、そのような制度の周知とか運営につきましては、別途取り組んでいきたいと思っております。

○関本需給調整事業室長

需給調整事業室長の関本と言います。職業紹介事業所の指導につきましては、定期指導という形で計画的に事業所を訪問して指導を行っているところです。上期については、9月までに32事業所を訪問しておりますが、書類の不備とか、そういうのはございましたけれど、法に触れるようなところまでは今のところは把握しておりません。以上でございます。

○慶田会長

他にございませんでしょうか。

○古里委員

ちょっと一般的なことで申し訳ないんですけども、今回、委員として初めて就任して、日頃思っているというか、ハローワーク等で相談を受ける場合、各ブースがございますね。その中で、個人のプライバシーというか、その辺の保護という関係で、ブースですので単なる衝立等でされていると、相談のあり方というか、その辺の個人の相談をされる方で、そういう意味でのプライバシーに関することも若干出てくるのではないかと。それから今後、就職に関して、先ほどちょっとございましたが生活保護関係の皆さん、児童手当受給の皆さん、それから障害者雇用というのは、大変、大きな問題となってくるという中で、個人のプライバシーを守るということで、ただ物理的に厳しいのでなかなか個室というのはあり得ないと思うのですが、基本的なお考え方があれば教えていただければと思います。

○戸原職業安定部長

個人のプライバシー保護の関係ということですが、当然窓口では細かい個人的なお話とかございます。そのような中で、担当者制や、いろいろ個別に対応していることもございますので、そういうプライバシーに配慮した相談というのは、別室なり、各所に個室もありますので、それを活用し対応することとしております。

また、生保事業などでございますけども、例えば熊本市では、通常と違った相談ブースや、一般の方に分からないような形での相談ブースというのを設けているという話も聞いておりますので、ハローワークの窓口においても、担当者制というのを有効

に活用の上、個別に対応していきたいと考えております。

○古里委員

はい、わかりました。

○慶田会長

他に、ご質問は。

○加島委員

経営者協会の加島でございます。よろしくお願いたします。先日、経営者協会の理事会で、女性の活躍推進という話がございまして、女性の方たちが、結婚、出産・育児ができるような会社づくり、職場づくりをやっていきたいと思いますというようなことで宣言文を出し、採択されました。

それに併せまして、女性活躍推進法が成立しましたこととの関係でございますけれども、今、ミスマッチという、先ほどからお話がいくつかあったように、建設業とかに、なかなか人が来ないという状況でもあり、もともと女性がなかなかこういう業種にはいかないところがあると思います。

そういった状況の中、これに合わせて、ステップ1、ステップ2、ステップ3というような取組を出していくというようなところに、結構無理があるんじゃないかなという感じがいたします、ということをご質問させていただきます。

○松永雇用均等室長

現状、女性が少ない業種、建設業それから運送関係。そういったところでいかに女性が働きやすい環境を作っていただくかということから始めていただくことになると思います。

例えば、重いもの、労働基準法でもそもそも持てないものとかありますけれども、持てるようなところから始める、トラック運送だったら機械でリフトが使えるようなところから始めるという、そういういろんな企業でお考えを出していただいて、働けるところを広げていただきたい。

そして、就職をする女性に対して、企業がこういう取組をしていますよ、そこでの女性の活躍の状況をこういうふうに改善してますよということを公表していただきたい。

就職先を探していらっしゃる女性の中で、建設とかそういった分野に行きたいと思っている方が、ここだったら働けるかもしれないということであれば、ぜひ進めていただければということです。

そもそも、応募してくる女性がいらっしゃらないという企業様でありましたら、そういったところから始めていただいて、女性が働ける環境を整えていますよということの公表から、ぜひ、行っていただければと思います。

女性も昔からいう3Kという企業に行きたがらないということもありますし、例えば、専門学校に行っても、そもそも女子学生がいないということもあります。

ぜひ、教育の分野から、女性だからこういった分野に進みましょうというところを改善するような取組を、今、政府をあげて進めていますので、そういった分野から広

げて行ければというところもあります。

○慶田会長

他にご質問等ございませんでしょうか。

○住永委員

先ほどから3Kだとか、貨物運送業だとか、非常に、ブラック企業みたいに私たちの業界を言われておりますが、私たちの業界でも今、さっきの女性の問題については、できるだけ女性を活用したいということで社員に希望を取り、女性が着たい制服を作ろうということになったところです。今では、何着かおいて、女性には女性用のユニフォームを着てもらっています。

そして、今、重たい荷物や、そういう作業は、私たちの業界ではございません。手で20キロ、30キロ。2トン積むときは、20キロを100回抱えることになるんですね。それをやらせたら誰も応募しません。パレット積みだとか、あとは梱包するだとか、雨の日にシートをかけるということも今はもうありません。建設業のトラックの方がありますが、運送業ではシートをかける仕事もありませんし、20キロ以上の荷物を抱えさせる、積ませることをやっていたら、ひとりも、男も女も応募しません。

私たちの業界は、5キロ、6キロの荷物は抱えます。大きいものにはミカンがありません。昔は20キロでしたが、今は一箱で10キロになりました。

しかし、5キロになったミカンも全てパレット積みです。手で積むということはありません。パレットで積まないときはコンベアーを使用しています。

それから、私たちの業界はコンプライアンスがものすごく厳しくなっております。安全マネジメントを毎月公表しております。これをホームページで公表するということまで行っておりますから、3K企業のところは労働時間の長時間だとか、そういう話をされると非常に耳が痛い気がいたします。

労働局と私たちの所管団体、国土交通省が、今、タッグを組んで取り組んでいます。

私どもの車が重大事故を起こした場合、即翌日は立ち入り検査があります。今までは、検査があっても、処分はなかったんですね。それが今は完全に処分があり、こういう違反をしていたから、1台の車で120日、2台で240日止めなさいだとか、持ち点数36点越えたら、事業を停止しなさいというこんな厳しい状態でございますので、今では3Kというものには入らないと思います。

真夏の日中、そこで積込みをする場合でも、屋根がポンと上がるトラックですから、ちゃんと日陰になります。そういう車でやっていますから、3Kと言われると非常に厳しいです。

今、ドライバーが非常に不足しております。不足しておりますけども、何とか回っているという状態でございます。

○松永雇用均等室長

すみません。悪い事例のように言ってしまうと、大変失礼いたしました。

○住永委員

いいえ。

なかなか時間的なもので働きづらいところがございます。早朝だとか、夜 9 時、10 時までとか、8 時間内にはおさめますが、そういうところで主婦というのは、昼も夜もというのは働きづらい点があるようです。

制服においては、自分たちがカッコイイなというようなものを作ろう、会社が全部作るぞとあって、真っ赤な制服を作り、それを着て働いてもらっています。そんな中で、ある程度の年配の方からは「私の歳では似合わないね」との声が聞こえるなど、みんな楽しくやっております。

○慶田会員

ご意見ありがとうございます。使用者の方でもかなり苦心されているようです。何か戦略をイメージされると労働者も応募してくるんじゃないかなと思います。

何か、佐々木委員。

○佐々木委員

関連じゃないですけど。労働基準部関係で、19 ページから「働き方改革」ということになっております。職場環境の劣悪、そして長時間労働ということで、監督指導件数が上がってきています。これはこれできちん指導していただいて、こういった文書要請といいますか、そういったものを強化していただきたいというのがあります。

反面、20 ページのマル二つ目で「労使の自主的な取組等を支援していく」ということ、本来労使の自主的な取組が大事なんでしょうけども、そもそも、こういった過酷な労働条件があるところは、労使の自主的な取組ができるわけがないなと我々は経験上、思っているんですね。確かに、両面的な取締りということと、労使の自主的な取組を促進するということは大事だと思います。

この事業については、最近の取組だろうと思うんですけども、資料 2-3 ですか、この改善のための申込みは現在どのくらい来ているのか。相談がどのくらいあっているのかというのを教えていただきたいと思ひますし、我々としては指導監督のほうに、お金も人もある程度、割かなければこの辺の働き方は変わっていかないのではないかなと思ひているんですが、そこのところをよろしくお願ひしたいと思ひます。

○細江労働基準部長

おっしゃるとおり、両面と言ひますか、取締り行政的なものと、それと使用者と労働者の意見調整の下に働き方を変えていくという 2 面があります。なかなか、法律でこれというには、ある程度、最低基準ということもありまして、なかなか一律に進めることもできませんので、労使の主体的な取組をもとに労働時間なり、年休取得にも推進していくというようなことをお願ひしていく面もあります。

もう一点、実際の事例ですか。

○佐々木委員

助言等を求められたり、申込みがあつたりとかいうのは。

○細江労働基準部長

数だけでよろしいですか。

○佐々木委員

そうですね。実例はいろいろあるでしょうけども、実際に数としてあるのかなと思
いまして。

○細江労働基準部長

コンサルタントによる多様な正社員との助言等指導あった活動数としましては、26
年が82件、27年が4月～9月の間に38件という数字です。

○佐々木委員

あることはあるわけですね。

○細江労働基準部長

はい、たくさんあります。

○慶田会長

他に意見ございませんか。

それでは意見も出尽くしたようですので、以上で質疑意見交換については終了いた
します。

本日、提出された意見等については事務局の方でよく吟味されて、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」にまいります。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か。事務局からございませんか。

○加賀山企画室長

特にございません。

○慶田会長

特になければ、これで平成27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、ご審議をいただきありがとうございました。本日先生方か
ら、いただきましたご意見につきましては、今後の行政の推進に生かしていきたいと
思います。次回は例年通り3月に予定してまして、来年の運営方針などについて、
ご審議をいただきたいと思っております。本日はありがとうございました。

以上