

**平成 29 年度
第2回熊本地方労働審議会
議事録**

1 日時 平成29年11月22日（水） 10時00分～12時00分

2 場所 ザ・ニューホテル熊本

3 出席者

（公益代表委員）川口委員、慶田委員、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、田中委員、古澤委員、

（使用者代表委員）加島委員、布田委員、古里委員

【事務局】

（熊本労働局）徳田労働局長、中山総務部長、松永雇用環境・均等室長、
横田労働基準部長、渡辺職業安定部長、宮本監理官

4 議事

（1）平成29年熊本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

5 議事内容

○宮本監理官

それでは、定刻になりましたので、ただいまより平成29年度第2回熊本地方労働審議会を開催いたします。

私は、熊本労働局雇用環境・均等室監理官の宮本でございます。

審議に入るまでの間、事務局として進行役を勤めさせていただきます。

よろしくお願いいたします。

29年度第2回となっておりますのは、ご案内のとおり第1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名の審議会委員のうち12名の委員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、労働者代表の竹田委員、森岡委員、使用者代表の谷崎委員、永田委員、水足委員

は、本日欠席でございます。

次に、委員のご紹介でございますが、使用者代表委員で、2名交代がありましたのでご紹介いたします。布田委員でございます。もう1名の永田委員は本日欠席でございます。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。

それでは、議事に入ります前に局長の徳田がご挨拶申し上げます。

○徳田局長

熊本労働局長の徳田です。

委員の皆様には、日頃より労働行政の推進につきまして、格別のご理解ご協力を頂いておりますことに改めて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挨拶をかねて説明させていただきます。

県内の雇用失業情勢ですが、9月の有効求人倍率は1.58倍と全国平均を上回り、九州内では13ヶ月連続して一位、全国でも17位という状況です。

また、来年3月に高校を卒業される新規学卒者の県内求人が昨年に比べまして、33.1%増加している状況で、雇用情勢は依然として高い水準を維持しております。

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

このため、求人を確実に雇用に結び付けていくということが従来にも増して重要となっており、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を実施することにより、求人と求職の円滑なマッチングを図っているところです。

本年3月に政府による「働き方改革実行計画」が取りまとめられたことに伴い、その取組や支援策、今後の方向性が明らかとなりました。法律改正や新たなガイドラインの策定などが今後予定されており、委員の皆様も高い関心をお持ちのことと存じます。

熊本県域においては、災害復旧・復興期であることに配慮しながらも、これまでの働き方・職場環境について見直しを行うことは、大変意義の有る取組であり、復旧・復興事業にも資するものと考えます。今年9月に、労使団体、地方公共団体、金融機関、経済産業局などにご参加いただき「働き方改革推進熊本地方協議会」を開催し、取組の普及について審議いたしました。引き続き、

協議会を通じ、地域の事情に配慮した取組の普及を推進してまいります。

並行して女性活躍の推進を図る取組を行っており、本年 10 月に施行された改正育児・介護休業法では、子が保育所に入所できない等の要件に該当する場合には、育児休業が取得可能な期間について、「子が 2 歳に達するまでの期間」に延長されました。また、子が生まれる予定の方に育児休業等の制度を個別に周知する措置が規定されました。一層、法制度が活用され、職場環境の整備が進むよう取組を推進してまいります。

労働基準行政におきましては、働き方改革の取組の一環として、「働き過ぎ防止に向けた取組」を最重点として推進しているところです。熊本労働局や管内の労働基準監督署に寄せられた長時間労働に係る相談や情報提供は昨年度よりも増加している状況であり、これらの相談・情報提供等を踏まえつつ、過重労働のおそれがある事業場への指導を行っており、特に、時間外・休日労働時間が月 80 時間を超えていると考えられる事業場等に対する監督指導の徹底を図っているところです。

また、11 月は、過労死等防止対策推進法に定められた「過労死等防止啓発月間」であり、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。このキャンペーンでは、労使団体等への協力要請のほか、全国一斉電話相談、働き方改革に向けた取組を行っている企業への職場訪問、過重労働解消のための重点監督等の取組を実施しているところです。

熊本県地域別最低賃金につきましては、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成 14 年（2002 年）以降最大の引き上げ額 22 円となりまして時間額 737 円が 10 月 1 日より適用されております。先般、労使の委員にもご協力いただき、熊本駅で「くまモン」等のゆるキャラを活用し周知広報を行いメディアにも取り上げられたところです。

また、産業別の特定最賃につきましては、電気機械製造 782 円、輸送機械製造 832 円、百貨店、総合スーパー 740 円と決定し、11 月 15 日官報に公示しておりますので、12 月 15 日に発効いたします。対象産業の事業場を含めまして周知広報に取り組んでいるところです。

労働災害の発生状況につきましては、本年は第 12 次労働災害防止計画の最終年であり、熊本地震による災害の増加を受けて見直した単年目標では、休業 4 日以上死傷災害は 1,792 件以下としておりましたが、10 月末現在の速報値で休業 4 日以上死傷者数が 1,419 件発生しており、最終的に年間 1,929 件の死傷者が発生した昨年の 10 月末速報値 1,421 件と比較してほぼ横ばいの状況です。また、死亡災害につきましても第 12 次防の目標値である 18 件以下に対して現時点で 18 件発生しており、昨年同期と比較して 3 件の増加となっております。

熊本地震発生後の労働災害の増加を抑制するため、使用者団体等への緊急要

請や事業場に対する自主点検の要請等を実施しておりますが、今後も最重点課題として労働災害防止対策の強化を図ってまいります。

最後に、一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革が政府全体の最重要課題として取り上げられている中、労働行政の各分野に対して大きな期待が寄せられていると感じております。

このため、労働基準、職業安定、雇用均等、人材開発の各行政を有機一体的に運営していくことはもちろん、地方自治体や関係機関とも連携を図りつつ効果的、かつ、実効が上がるよう工夫しながら施策を進めてまいります。

本日の審議会におきましては、主に今年度上半期の労働行政の進捗状況につきましてご報告申し上げ、ご意見を頂くこととしています。

より効果的な行政の推進に向け、ご意見を賜りたくお願い申し上げます。

○宮本監理官

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」こととなっております。

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

永年、当審議会の委員を務められている慶田委員を会長に推薦いたします。

○宮本監理官

只今、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

○宮本監理官

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？

○慶田委員

はい。

○宮本監理官

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、とされておりますので、早速ですが、これからの先の審議会議事の進行を慶田会長へお願いいたします。会長席の方へお移り下さい。それでは、よろしくお願いいたします。

○慶田会長

皆様おはようございます。会長に選出されました慶田でございます。

どうぞ、よろしくお願いいたします。これから2年間委員の皆様方のご協力を賜って、また、労働局の皆様方ご支援のもと、会の円滑な進行を行うべきであると考えておるところでございます。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項により、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、とされています。私としては、川口委員に会長代理をお願いしたいと思い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

よろしくお願いします。

会長並びに会長代理選任を終えました。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、使用者委員からは古里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。

○宮本監理官

事務局より資料の確認をさせていただきます。資料は、平成29年度第2回熊本地方労働審議会の標題のファイルに綴じております。目次をご覧ください。No.1からNo.6までの構成となっております。それぞれの資料番号には枝番号が付されております。資料1につきましては、局全体の施策に関する資料で、資料

1-1については、平成29年度運営方針の進捗状況です。また、資料2から5までが各担当部室の関係資料を整理したもの、資料No.6が平成29年度労働行政運営方針となっています。これは、資料6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す。本年度における労働行政の事業運営の基本方針とされているものです。なお、先ほど申し上げました資料No.1-1は、概ね、本運営方針（資料6-1）の流れに沿って作成をされております。いずれも、先に各委員の皆様は郵送させていただいております。委員の皆様に送付した後に最新の情報により、本日お配りした資料の方では、変更した箇所が何点かございます。その箇所は本日配布資料の中で修正を行っており、各部室長説明の中で触れさせていただきます。以上が本日の資料でございます。

○慶田会長

平成29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、雇用環境均等室・労働基準部・職業安定部・総務部まで一括して説明を受けた後、質疑・意見交換を行うこととします。それでは順次、説明をお願いいたします。

○松永雇用環境均等室長

雇用環境均等室の松永と申します。本日はご出席ありがとうございます。日頃から雇用環境・均等室の業務の推進にお力添えをいただきお礼申し上げます。使います資料は、資料1-1です。29年度上半期の進捗状況についての説明資料、レジュメでございます。それから、雇用環境均等室の資料は、次の資料2となりますのでそちらを使用させていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

まず資料1-1レジュメの1ページをご覧ください。今年度の雇用環境・均等室の進捗状況でございます。雇用環境均等室の重点事項の1つめは、働き方改革と女性の活躍推進の一体的取組ということになります。少子高齢化が進み、労働力人口の減少が危惧される中、一億総活躍社会の実現のためにも、長時間労働の是正、休暇取得促進、仕事と家庭の両立対策など、職場環境の改善が急がれています。

まず、ア「働き方改革の推進」です。働き方改革の推進につきましては、長時間労働の削減に加え、ゴールデンウィークや夏のプラスワン休暇の等取得促進及び10月の年次有給休暇の取得促進などについて労使団体に働きかけを行いまして、周知広報の協力依頼をさせていただきました。今後、年末年始のプラスワン休暇の周知を行ってまいります。年末年始に1日か2日休暇をプラスす

ることで、連続休暇を取得しましょうという取組について、今後、周知啓発をさせていただきます。また、11月14日に働き方改革と人材確保定着に向けた支援策についての中小企業向け説明会をグランメッセにて開催しました。働き方改革について、中小企業に浸透させるために、特に人手不足などにより、休暇については、替わる者がいないため、取得することが出来なかったり、工期等期限が厳しいために、残業をせざるを得ない状況が生じており、働き方改革に取り組むためには、単に職場環境や労働条件の改善のみならず、人材確保や生産性の向上を支援する対策が不可欠であるため、この説明会におきまして、中小企業庁の支援策も含めて、助成金などの支援策について周知を行いました。

次は一番下のウです。「働き方改革熊本地方協議会」については、今年度は、第3回会議を9月25日に開催いたしました。労使団体、県、熊本市及び昨年度から加わっていただいた九州経済産業局、熊本銀行の構成員にご参加いただき、熊本における働き方改革の取組についてご協議いただきました。熊本地震からの復旧・復興期にあたり著しい人手不足の中、中小企業等では、働き方改革の取組が厳しいところもありますが、労働者の健康確保、女性の活躍推進、ワークライフバランスのためにも、事業主に働き方改革の意識を持っていただき、働きやすい魅力ある企業となっていただくことが重要であるということから、熊本独自の取組として、今後、「働き方改革宣言」を各企業などに行っていただくよう取り組みを進めることの方角性が出されたところです。働き方改革の宣言の用紙は資料2-2でお示ししていますので後ほどご覧ください。会議に際し、熊本労働局でも宣言をさせていただきました。労働局ホームページに働き方改革の専用ページを設けさせていただき情報を掲載しております。

次はレジュメ資料1-1の2ページをご覧ください。項目イです。「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」でございます。労働者の仕事と育児や介護の両立を図り、育児休業や介護休業等を取得しやすい職場環境の整備のため、平成29年1月1日に介護を中心とした育児・介護休業法の改正が行われましたが、本年度引き続き、もう一度改正されまして、平成29年10月1日施行されました。施行前に説明会の開催などにより周知広報に取り組んでおります。今年度10月の改正の内容は、育児休業期間の延長などです。具体的には、育児休業は子が1歳に達するまで取得できる休業制度ですが、子を保育所等に預けられない場合、1歳6か月まで延長できていましたが、今回の改正により、1歳6か月時点でも保育所などに預けられない場合、さらに2歳まで再度延長できることとなりました。保育所の入園が殆ど4月であることに鑑み、保育所に預けられないために退職することが無くなるよう、延長することによって、休業中に4月入園の機会が生じるようになります。説明会については、資料2-4で示しておりますが、県内6会場で開催いたしました。

続いて、法の履行確保については、育児介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法については、まとめて資料 2-5 の 2 ページにより説明をいたします。資料 2-5 の (2) 仕事と育児・介護の両立支援対策ということでこちらで説明をいたします。法の履行確保については、年間計画を立てまして、管内の事業所を訪問し、又は来局いただき、規定等の整備状況を確認し、法の水準を満たさない場合には助言等を行い、是正を確保しているところです。報告徴収ということでこちらに載せております。今年度 9 月末までの状況については、育児休業関係が青い色の報告徴収の件数の表です。3 ページのオレンジ色が男女雇用機会均等法に関する報告徴収の件数です。3 ページの一番下がパートタイム労働法に関する徴収関係です。昨年度は、震災の影響もありまして、前半期は事業所に対する指導をほとんど行っておりませんでした。今年度は計画に沿って進めております。また、育児休業の取得等、両立支援のための助成金の活用についても取り組んでおります。件数につきましては、この資料の 2 ページの下の方に掲載しております。次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法については、ほぼ把握している対象企業の 100%から行動計画策定届を提出いただいています。くるみんの認定状況については、3 ページの上に示している通りです。現在、19 社認定しておりまして、特例認定が 1 社です。また、女性活躍推進法に基づく認定が現在 2 社でございます。では次 (2) の「安心して働くことができる環境整備」についてですが、この 2-5 の資料の 1 ページをご覧ください。労働局雇用環境・均等室関係で受けております労働相談の状況についてグラフで示しております。総合労働相談については、雇用環境・均等室と各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置し、労働問題に関する相談をお受けしています。総合労働相談の件数は、一番上のグラフの棒グラフで表しております。今年度 4 月から 9 月までは 4,984 件の相談をお受けし、昨年度 1 年間 12,966 件でしたが、9 月までは 5,483 件でしたので、同期比では約 500 件少なくなっております。震災時に、労働条件や休業補償や雇止めの問題等などについて多くの相談が寄せられていたところですが、今年度は相談については落ち着いてきた状況が見受けられます。また、総合労働相談コーナーで労使間の個別紛争に関する相談もお受けしておりますが、労使間の紛争に関する相談については、折れ線グラフで示しています。今年度、前半期は 1,183 件です。昨年度同期 1,731 件から約 550 件近く少なくなっています。下の棒グラフは、男女雇用機会均等法、育児休業法関係の相談を別グラフで表しております。個別紛争に関する労働相談を内容別に見ますと、2-5 の 4 ページの (3) のウの表になりますが、最近 3 年度の主な紛争動向ということで、個別紛争を内容別に主なものの件数を上げています。かつては、解雇の相談が多かったのですが、近年は、いじめ・嫌がらせに関する相談が多くなっています。自己都合退職の件数が多くなっていま

すが、これは、やめさせてもらえないという相談が主な内容になっています。では、次に総合的ハラスメント対策の一体的実施状況ですが、こちらにも内容別の件数をこの4ページの上の方に水色の表で示しておりますのでご覧ください。職場におけるハラスメントについては、相談全体の中でも男女雇用機会均等法の相談の中でも多くの割合を占めております。職場におけるセクシャルハラスメントは表の一番上にございますが、52件。一番下のいじめ・嫌がらせだと346件ということで相談の中でも一番多い割合です。厚生労働省では7月から12月までを全国ハラスメント撲滅キャラバンと名付けて様々な取り組みを進めています。レジュメに戻っていただきまして、レジュメ5ページをご覧ください。資料1-1です。安心して働くことができる環境整備の推進ということで、総合的ハラスメント対策の一体的実施については、このようにハラスメントに関する相談窓口を設置するなど取り組みを進めています。労働局では、改正育児・介護休業法等説明会において、ハラスメント対策について説明を実施しました。次のページ、ウ「個別労働紛争解決援助制度の推進」をご覧ください。相談につきましては、先ほど申し上げた通りですが、相談後、相談者の希望により、助言・指導・あっせんの個別の紛争解決援助を行っています。9月までに、助言指導68件、あっせん27件となっています。次は、7ページの労働条件の確保・改善対策です。aの無期転換ルールの普及については、前もって質問をお受けしましたので、無期転換への申込が本格化する30年4月まで残り数か月になりましたが、詳しくに説明いたします。資料2-6に無期転換ルールのチラシを入れております。労働契約法に基づき、有期労働契約が反復更新されて、通算5年を超えたときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約に転換できることとなっています。平成25年の法施行以降に締結した契約からカウントしますので、早ければ平成30年4月1日から申し込みが出来るようになります。法施行から5年を経過しているため、事業主・労働者ともに忘れられていることも考えられますので、今年度後半は、周知広報を行い、円滑な転換が実施されるよう今後も取り組みを行います。今年度上半期の周知広報については、改正育児・介護休業法説明会、社会保険算定基礎届説明会で説明を行うとともに、社会保険労務士会の協力を得て、FMラジオで一般向けに周知広報を行いました。また、働き方改革地方協議会では、労使団体及び地方自治体に対し要請書を手交し、協力要請を行いました。今後も有期労働契約で働く労働者の方に行き渡るよう関係機関にご協力をいただき、広報誌等の掲載について取り組みを進めてまいります。最後にオのcです。「アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーン」ですが、アルバイトで働く大学生、専門学校生に対するアンケートを今年度、熊本労働局独自で実施しました。アンケートによる労働条件通知書の交付の状況などの実態把握とともに、相談窓口を労働局に設置し、相談を受け

ております。また、労働法制の普及などで講義を行う大学に出張相談窓口を設置しました。アンケートについては、各大学にご協力をいただき実施いたしましたが、結果については、資料 2-7 ですが、学生が就職先を選ぶ際に何を最も重視するかということについても今回このアンケートで質問をいたしました。働きやすさ、給料等の処遇、仕事内容の三つの項目に 1 位～3 位までの順位をつけるという手法でのアンケートですが結果につきましては、働きやすさを 1 位にあげたものが 58.6%となりました。これにつきましては、記者発表を行うとともに、働き方改革地方協議会での資料として、提出いたしました。また、労働条件の明示状況ですが、資料 2-7 の 5 ページにありますとおり、書面等でちゃんと受けたというのが 54.0%ということで、労働条件確保についての取り組みを進めていかななくてはならないという状況です。これで雇用環境・均等室の説明を終わります。

○横田労働基準部長

おはようございます。

労働基準部長横田と申します。本年 4 月 1 日付で宮崎労働局の方から着任いたしました、以後よろしくお願いします。さて、委員の皆様方には、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。労働基準部の実施項目の進捗状況について、資料 1-1 レジューメの 10 ページから 18 ページまでについてご説明をさせていただきますが、時間が限られておりますので、重要な部分を抜粋してご説明いたします。

それでは、10 ページのイ「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」についてのところをご覧ください。まず、当局管内に寄せられた長時間労働に関する相談件数の状況ですが、平成 29 年度上半期は、286 件の相談が寄せられているところであり、昨年、平成 28 年度同期の 205 件と比べ 81 件、率にして 39.5%の増加となっている状況にあります。このような状況等を踏まえ、長時間労働が疑われる事業場、具体的には時間外・休日労働時間数が 1 カ月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場等に対して監督指導を実施しているところですが、平成 29 年度上半期においては 88 の事業場に対して監督指導を実施し、そのうち 89.8%にあたる、79 の事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められ、68.2%にあたる、60 の事業場で違法な時間外・休日労働が認められたところです。これらの事業場に対しては、是正・改善を指導し、又は現在、指導しているところです。詳細については、資料 3-1 をご覧ください。長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導については、下半期においても最重点課題として取り組んでまいります。次に、8 月 31 日に、平成 28 年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施結果を取りまとめ、記者発表を行いました。

詳細については、資料 3-2 をご覧いただきたいと思いますが、テレビではNHKで、新聞では、熊日新聞、西日本新聞、朝日新聞、毎日新聞、読売新聞と 5 紙に掲載され、いずれも大きく取り上げていただいたことから、一定の周知啓発を図ることができたものと考えています。次に、こちらはまさに今月、11 月ですが、過重労働解消キャンペーンを実施しているところです。資料 3-3 をご覧ください。11 月は、過労死等防止対策推進法に基づく過労死等防止啓発月間であり、平成 28 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や、平成 29 年 3 月 28 日に内閣総理大臣を議長とする働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」などにおいて、働き方改革の実行・実現のため長時間労働の是正に向けた取組を強化する旨が盛り込まれていることなどを踏まえ、長時間労働削減に向けた取組を推進しております。以下、その取組を簡単にご紹介いたします。

まずは、11 の労使団体等への協力要請です。キャンペーンに先立ち 10 月 18 日から 20 日にかけて実施いたしました。次に一斉電話相談を 10 月 28 日に実施済みで、そこで受けた相談を含めて長時間労働が疑われる事業場に対する重点監督を現在各監督署で実施中です。長時間労働の解消に積極的に取り組んでいるベストプラクティス企業への職場訪問を 11 月 14 日に鶴屋さんに対して実施済みです。

この他に委託事業として、過労死等防止対策シンポジウムを 11 月 11 日に、過重労働解消のためのセミナーを 11 月 17 日に開催済みです。また、キャンペーンの一環として、建設工事における適正な工期設定等のためのガイドラインの周知を行っております。ガイドラインについては、資料 3-4 をご覧ください。建設業の働き方改革については、中央に建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議が設置され、時間外労働規制の適用に向けた施策の検討が進められています。本年 8 月 28 日、同会議で「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」が策定されたところです。本ガイドラインは、建設業への時間外労働への上限規制の適用に向けた取組の一つとして、公共、民間含め、全ての建設工事において、適正な工期設定等が行われることを目的としたもので、発注者、受注者が取り組むべき事項を指針として取りまとめられたものです。労働局におきましても周知啓発を図っていくこととしておりますが、各委員におかれましてもご承知置きいただきますようよろしくお願いいたします。

次に 12 ページ、イ「賃金不払残業の防止」についてご説明します。当局としましては労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等の支払がなされるように取り組んでいます。まず、当局管内に寄せられた賃金不払残業に関する相談の状況ですが、平成 29 年度上半期は 583 件の相談が寄せられており、昨年度同期 439 件と比べ 144 件、率にして 32.8%の増加となっております。

ます。賃金不払残業の防止等のため、本年 2 月に新たに資料 3-7 のとおり「労働時間適正把握ガイドライン」が策定されましたが、周知・徹底を図るため、各労働基準監督署において集団指導を実施するとともに、雇用環境均等室主催の説明会において説明を行ったところです。また、6 月 20 日に、資料 3-8 の通り平成 28 年度における賃金不払い残業の是正結果を取りまとめ、記者発表を行っております。こちらテレビでは、NHK、KAB で放送され、熊日新聞に記事が掲載されました。

次に、13 ページのエ「最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）」についてご説明します。平成 29 年度の熊本県の地域別最低賃金と特定最低賃金の改定額は、資料 3-9 のとおりでございます。本年度は、全ての時間額につきまして、20 円以上の引き上げとなっております。最低賃金制度は、労働者の労働条件の賃金水準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重要と考えております。本年度は、最低賃金審議会の委員 15 名のうち 7 名が新たに任命された方々でしたので、審議会の円滑運営のため新任研修を行いました。今後、審議会のより円滑な運営に努めてまいります。また、周知広報は極めて重要であると考えておりまして、本年度も労働者団体、使用者団体のご協力のもと熊本県最低賃金の発効日前に、熊本駅前周知・広報活動を行うとともに、昨年度熊本地震の影響で実施できませんでした各労働基準監督署による周知一斉活動に取り組みました。市町村に対しましては、広報誌やホームページの掲載依頼を積極的に行っております。また、特定最低賃金の対象事業場に対しては、審議会委員の助言のもと、個別に周知広報を行っております。来年度も本年度同様、周知・広報と遵守の徹底を図っていくこととしております。

続きまして 13 ページの(2)の「労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり」でございますが、平成 29 年は、5 ヶ年計画である第 12 次労働災害防止推進計画の最終年ということ踏まえ、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す。同じく 13 ページの(2)の「ア 熊本地震からの復旧・復興工事に従事する労働者の安全と健康確保対策」につきましましては、国、県、建設業団体と建設工事関係者連絡会議を開催し、連携等について協議を行っております。また、各監督署においても各市町村と同様の会議を開催しています。さらに、関係団体に対して労働災害防止の緊急要請を実施するとともに職場の安全衛生自主点検を各事業場に行っているところです。資料 3-10 の④に「平成 28 年の地震関連の災害発生状況」を記載しております。今年度の労働災害防止対策についてですが、平成 29 年の休業 4 日以上死傷者数を対前年比 7.1%減少させるとの目標に向けて取り組んでいるところです。さ

らに 14 ページの「ウ 労働災害を減少させるための重点業種」ですが、資料 3-11 をご覧下さい。これは、平成 29 年 10 月 10 日現在における 9 月末累計の発生状況等の表です。休業 4 日以上之死傷者数は、全産業では 1,244 人で、対前年同期比 0.3%、4 人の増加となっています。業種別に見てみますと、第 12 次労働災害防止推進計画で、重点業種とした陸上貨物運送事業及び第三次産業のうち小売業、飲食店で減少しているところですが、食料品製造業及び第三次産業のうち医療保険、社会福祉施設では増加しております。死亡災害につきましては、資料 3-11 の 9 月末のデータでは 13 人となっており、前年同期比 7 人の増加という状況です。このうち 13 人のうち、7 人が墜落・転落により亡くなっております。また、業種別では建設業が最も多く 6 人で、全体の約 46%を占めています。なお、10 月に 2 件、11 月に 2 件、死亡災害が残念ながら発生しておりますので、死亡災害につきましては、昨日までに 18 件となっております。建設業につきましては、緊急要請を行うとともに、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。平成 28 年の災害発生状況等につきましては、資料 3-12 をご参照いただければと思います。

次に「健康管理対策」についてご説明いたします。まず、レジュメ 15 ページの「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、労働者が 50 人以上の事業場では、毎年 1 回、医師・保健師等によるストレスチェックを全ての労働者に対して実施することが義務付けられております。災害防止団体等の総会、安全大会、各労働基準監督署で実施している安全管理講習会、衛生管理講習会等におきまして、周知徹底を図っておるところです。また、疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援につきましては、本年 9 月 1 日に「熊本県地域両立支援推進チーム」を立ち上げ、その周知、啓発活動を行っています。両立支援のガイドラインにつきましては、資料 3-14 に付けております。次に、県内の休業 4 日以上之職業性疾病の発生状況につきましては、平成 26 年に 53 件と減少したものの、平成 27 年から腰痛症、熱中症が増加し、平成 28 年は 92 件となっております。このような中、「オ 化学物質による健康障害防止対策」から、「カ 石綿による健康障害防止対策」、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す。職業性疾病等の状況につきましては、資料 3-13 をご参照ください。

最後に、17 ページの労災補償の迅速・適切な処理等についてご説明いたします。労災補償に関しましては、過労死等事案に係る的確な労災認定と長期未決事案の発生防止、労災補償業務の迅速・適正な事務処理の徹底、労災補償業務の効率化と人材育成の三つを平成 29 年度の重点項目として取り組んでおります。

以上、駆け足で、簡単ではございますが、労働基準部からの説明とさせてい

たきます。ありがとうございました。

○渡辺職業安定部長

みなさん、おはようございます。

熊本労働局職業安定部長の渡辺でございます。4月より赴任してまいりました。よろしくお願いいたします。また、日頃より、職業安定行政にご理解ご協力を賜り、改めてこの場を借りて御礼申し上げます。よろしくお願いいたします。

では、私の方から、安定部の進捗状況ということで、19ページ「4 職業安定担当部署の重点施策」について19ページから49ページまでございまして、重点的な項目に絞って、端的に説明させていただきます。早速ですが、19ページ(1)「ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化」についてをご覧ください。就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数を主要3指標とし、平成27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こととし、PDCAサイクル方式による目標管理を行い、総合評価により業務改善を進める取り組みを実施しております。今年度4月から9月末までの就職件数は14,404件、これは年間目標値、右にございますが27,911件の51.6%進捗率です。また、充足件数は14,099件となりまして、こちらは年間目標値27,412件の進捗率51.4%という状況で進捗しています。雇用保険受給者の早期再就職件数については、最新のデータが8月末時点となりますが、実績は3,384件で8月末時点における目標値に対する進捗率は38.8%という状況で、雇用保険受給資格決定者数が大幅に減少している中で現時点において厳しい状況ですが、引き続き、目標達成に向けて取り組んで参りたいと考えております。なお、各安定所の評価・改善の取組については、平成28年度の実績という形で本審議会においてご報告し、また公表させていただくこととしておりまして、本日は、資料4-2に公表資料を添付しておりますのでご確認ください。今後とも労働局、安定所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参ります。

次に、20ページ「b 職業紹介業務の充実強化によるマッチング機能の推進」についてです。安定所のマッチング機能の強化に向けて、下から順番に(a)求職者支援の更なる強化、(b)求人者支援の更なる強化、(c)求人票の内容と実態が異なる問題への対応を行っております。取り組みの一部をご紹介しますと、求職者に対しては、積極的な来所勧奨を促し、職員と求職者の担当者制を積極的に活用して、きめ細やかな支援や、また雇用保険受給者の早期再就職に向けた取り組みとしては、雇用保険の認定日に全員と積極的に職業相談を行うなど、求人事業所に対しては求人を早期に充足させるために、求職者へ求人情報を提供するほか、「求人充足会議」を通じて、応募要件の緩和指導を積極的に進めて

います。更に、法令違反がないように十分確認して受理することを当然ながら努めるとともに、求人票の条件と相違する事案が発生した場合には、迅速に確認・または指導し、厳正に対応しています。

続きまして、22 ページ「イ 雇用保険制度の安定的運用」についてですが、本年 1 月から雇用保険の適用範囲が 65 歳以上へ拡大されたことから、使用者代表委員の皆さまをはじめ関係団体等に対して傘下企業への周知をお願い差したところです。続いて、23 ページ d「電子申請の利用促進と届出処理の短縮化」についてですが、熊本局の場合、厚生労働省が定めた平成 28 年度までに雇用保険関係手続のオンライン利用の目標率 20%というのがございまして、それを大きく上回っている状況となっています。関係団体の皆様や社会保険労務士会等との円滑な連携により利用率が高まったものと考えておりますので引き続き利用促進にご協力をお願い申し上げます。なお、電子申請処理の効率化を高めるため、今年 10 月に雇用保険電子申請事務センターを設置いたしました。更なる普及と迅速化に努めます。

続きまして、24 ページの e「マイナンバー制度の適切な取扱い」についてですが、届出の的確な確認や記載書類の保存などについて、個人番号の特に漏えい防止を引き続き徹底してまいります。

続きまして、「ウ 職業訓練を活かした就職支援」についてです。近年、雇用情勢が改善し、職業訓練受講希望者が減少しています。こうした中、訓練受講が必要と思われる求職者に対して、公的職業訓練の周知と受講あっせんを積極的に行い、的確な訓練コースに誘導しています。また、訓練受講中の者及び修了者については、アンケート調査を実施する等により相談内容を充実し、早期再就職を目指すため、引き続き丁寧な個別支援を実施してまいります。

続きまして、25 ページの(2)「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上でございしますが、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を図るため、熊本安定所が開催した人材不足分野の雇用管理改善啓発セミナー、熊本県社労士の例会、改正育児介護休業法の説明会などにおいて、キャリアアップ助成金等の助成措置を周知・広報しているところです。その結果、9 月末現在、キャリアアップ助成金の中の正社員化コース利用で 522 人が正社員となり、人材育成コースで 364 人が職業訓練を受講し、また、トライアル雇用奨励金を活用し、84 人が正社員となったところです。

続きまして、26 ページの(b)「雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上」についてですが、局幹部が金融機関や主要経済団体等に対して協力要請を行うとともに、制度の周知を 4 月 5 月にかけて行ってまいりました。

続きまして、26 ページのイの「人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備」についてですが、人手不足分野における「魅力ある職場づ

くり」を推進しておりまして、9月末現在、福祉分野における職場定着支援助成金の計画件数が14件、建設分野の助成金支給申請が887件となっています。(b)のマッチング支援機能の強化につきましては、27ページになりますが、本年4月、熊本安定所に設置した「人材確保対策コーナー」において、「介護・福祉、建設、運輸、警備」を重点分野に選定し、雇用管理改善啓発セミナーや仕事の説明会、職場見学会および就職面接会といった一貫した支援を行うなどにより、人材確保に努めております。

続きまして、ウの「地方創生の推進」についてでございます。熊本県および熊本市とそれぞれ雇用対策連携協定を締結しまして、地域施策と国の施策が相まって一体的に取り組んでいるところです。その結果、9月末現在の進捗状況につきましては、28ページに掲載しております。はじめに熊本県が行う労働相談と国が行う職業紹介を一体的に運営している、くまジョブというのが水道町にございます。その利用者数が年間目標値進捗率、上段にございますが36.1%、就職者数の進捗率は43.4%となっております。熊本市との一体的事業についてですが、熊本市の中央区役所と東区役所で生活保護受給者や児童扶養手当受給者等を対象として就労支援を行っております。28ページに実績が書いてありますのでご確認いただければと思います。引き続き、これについても年度内の目標達成に向けて取り組んで参ります。

続きまして、29ページbの「地域雇用対策の推進」についてでございます。地域の創意工夫を活かした雇用創造を推進するため、県内3地域で「実践型地域雇用創造事業」を活用した取組が進められています。30ページの②は、平成27年度から長洲町で行われている事業実績。③は本年29年7月から新たに開始された天草地域と和水町での事業実績となります。ここにありますアウトプットとは、雇用拡大や人材育成に関する事業主向けセミナーや求職者向けセミナー、企業説明会に参加した数を目標値として表し、アウトカムは、そうしたセミナーと企業説明会に参加した者のうち就職に結びついた数を目標として定めています。この事業は3年間を一つの事業スパンとしておりますので、各安定所とも連携しながら取り組んで参ります。ちなみに和水町につきましては、平成26～28年度において実践型雇用創造事業を実施しておりまして、その事業の実施結果について簡単に触れさせていただきます。和水町については、「農商工観光連携！健康でおいしい6次産業化による雇用創出プロジェクト」というテーマで、少子高齢化や過疎化の進行等による町産業の衰退や後継者問題に対応するための事業として、平成26年7月から平成29年3月まで、事業規模総額75,980千円の事業に取り組みられました。実績としては、3年間のセミナー等に参加した目標値150社、参加者数270人に対して、193社、385人の実績と、事業により実績が上がりまして、事業により就職などが出来たアウトカム目標値69人に対

して、132 人の雇用創出者数の実績が上っており、いずれも目標を大きく上回る結果となりました。このことは、地域関係者の連携に加え、当事業の各種セミナーや商品開発等における外部の視点や知恵が入ったことで、事業構想段階での想定を大きく上回る成果をもたらしたものと捉えています。なお、その実践メニューで開発した一部の商品は、福岡県産業デザイン協議会で市場性を有し、オリジナルティの高いデザイン性に優れた商品として表彰を受けており、これからの雇用創出・拡大等で、大いに手ごたえが感じられるところです。今後は、開発した商品の更なる向上をめざし、地域のネットワーク形成によって関連事業との相乗効果を生み出す環境づくりを推進していくなど、行政が主体となって引き続き支援していき、持続的な雇用創出、並びに、自立発展的な事業継続に繋げていきます。

最後に、本事業が町にもたらした影響としては、産業基盤が脆弱で雇用機会が少ない地域にとって、この実践型雇用創造事業が地域の雇用創出・拡大の機運を醸成する一役を担っているものと私どもでは考えています。簡単ではございますが、実践型雇用創造事業の実績については、以上になります。

続きまして、31 ページに移りまして、二つ目の「地域雇用開発助成金」についてです。熊本地震特例による助成額の上積みや対象労働者などの要件緩和措置が、当初より半年伸びて平成 30 年 3 月 31 日まで延長されました。平成 29 年 4 月から 10 月 6 日までの計画届を 100 件受理しているところですが、引き続き幅広に周知し利用勧奨を図っていきます。

続いて、32 ページの (b)「UIJ ターンの推進」については、熊本県、熊本市と連携して引き続き取組んでいきます。下の段(c)の「雇用促進税制」については、平成 30 年度中に終了する予定となっていますので、引き続き周知広報に図って参ります。

続いて、33 ページの (3)「女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画」についてですが、a「母子家庭の母等の雇用対策の推進」については、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度を活用し、早期就職を支援するほか、b「女性のライフステージに対応した活躍支援」については、マザーズハローワーク熊本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実施しています。9 月末までの支援対象者 506 人のうち、490 人が就職しており、就職率は非常に高くなっています。イの「若者の活躍促進」については、経済回復に加え震災復興が後押しとなり、9 月末現在で新規高卒者を対象とする県内求人数は前年度を 33.1%上回る数を確保しております。34 ページですが、若者の採用・育成について優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するユースエール企業の認定制度がございます。9 月までに 2 事業所が認定されました。引き続き認定企業の確保に努めてまいります。

34 ページの b の「フリーター等の正社員就職の支援」については、安定所の「わかもの支援窓口」や「わかもの支援コーナー」において専門相談員による相談を実施しており、9 月末現在は、就職者数は 183 人となっております。続きまして、ウ「高年齢者の活躍促進」については、企業における高年齢者雇用確保措置の実施割合は平成 29 年 6 月 1 日時点で 99.6%となりました。引き続き、未実施の企業に対しまして、個別指導を実施して参ります。また、高年齢者の再就職支援については、熊本安定所に設置している「生涯現役支援窓口」を中心に就職促進に努めるとともに、またシルバー人材センターが実施する技能講習への送り出しなど連携しながら実施していきます。

続いて、35 ページのエの「障害者、難病、がん患者等の活躍推進」については、平成 30 年 4 月に施行される「改正障害者雇用促進法」の円滑な施行に向け、障害者雇用率の引上げに係るポスター及びリーフレットの配布、自治体広報誌紙への掲載依頼、当局のホームページへの掲載等により事業主団体及び企業等へ周知を行いました。また、36 ページですが 9 月に開催しました新規学卒障害者面接会を利用して参加事業所に対して、障害者差別禁止・合理的配慮の周知・啓発を行ったところです。続きまして、(b)「多様な障害特性に応じた就労支援の推進」については、障害者の就職件数は、9 月末現在で、1,003 件で、前年同月比 18.6%の増となっております。就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」や障害者面接会、障害者トライアル雇用の活用、精神障害者雇用トータルサポーターの配置等により就労支援を推進しています。37 ページの発達障害者・難病患者への就労支援、一番下の段でございます。事業主及び従業員に対して「発達障害者雇用促進セミナー」や「精神・発達しごとサポーター養成講座」を開催し、障害特性の理解についての啓発を務めました。

続きまして、38 ページの一つ目のまる「がん患者等長期療養が必要な者」の支援についての説明ですが 28 年度から熊本安定所に就職支援ナビゲーターを配置しまして、がん診療連携拠点病院との連携のもと就職支援を行っています。しかし、企業や一般の方々の中で「治療と仕事の両立支援」の浸透度が低いことから、広く関心を持っていただくために、11 月 6 日、がん患者等長期療養者の治療と仕事の両立支援シンポジウムを開催し、企業、医療機関、患者など 140 人の参加があったところです。この事業に関しては、当局職業安定部と労働基準部が連携して取り組みを行いました。また、県内に所在する障害者就業・生活支援センター、いわゆるなかぼつセンターですが、6 事業所とハローワークが連携して就職から定着まで支援を行っています。

続いて、39 ページのオの「外国人の雇用対策の推進」については、9 月 27 日に、外国人雇用管理セミナーを関係機関と共催で開催し、外国人雇用状況届出制度、あと、雇用管理の基本ルール等を周知し、セミナー参加 248 社人数にして、311

人が参加されました。40 ページに移って、b の「技能実習生への対策」としては、外国人労働者を雇用している事業所への訪問指導については、年間訪問指導目標数 110 件の達成を目指し、ハローワークで訪問指導を行うこととしています。続いて、41 ページの「公正な採用選考システムの確立」につきましては、昨年 12 月に施行された、部落差別解消推進法に基づき、国、行政としての役割を果たすよう引き続き努めて参ります。d の「多様な雇用管理改善対策の推進」については、介護分野に関しては介護労働安定センターと連携し、42 ページの建設業に関しては、熊本県建設業協会等と連携し、引き続きそれぞれの分野における人材確保のための雇用管理改善等に努めております。

続きまして、44 ページの (4)「外部労働市場の整備」については、労働市場全体のマッチング機能の最大化を図るため、安定所の求人・求職情報をオンラインで地方自治体や民間企業に提供しています。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については、現状で 15 団体、求職情報オンライン提供については 3 団体への提供となっています。

続きまして、45 ページの b「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」については、労働者派遣法違反の疑いのある派遣元・派遣先事業所に対しては、労働基準行政と共同した監督・指導を実施しています。特に、復興関連の工事現場で発生した事故を端緒とするケースが結構、散見されており、労働関係法令の遵守の徹底を図っております。

続きまして、45 ページ。エ「希望するキャリアの実現支援」については、従来から、人員整理等の情報を入手した場合には、産業雇用安定センターへ情報提供を行うとともに、事業所に対してはセンター業務の説明を行っています。上半期は情報を提供する事案は発生していませんでした。

続きまして、c「年齢にかかわらず均等な機会の確保」については、募集・採用における年齢制限禁止義務化から、ちょうど 10 年を迎えるに当たり、あらためて制度を徹底を図るため、求人事業主や職業紹介事業者に対して、引き続き、年齢不問に向けた取組を行っています。

続いて、46 ページ、(5)「職業能力開発関係業務の推進」については、昨年 11 月に公募で決定した公的職業訓練の愛称キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ」について、関係機関と連携し周知・広報に努めております。また、今年 10 月 3 日には、ハロートレーニングのロゴマーク「ハロトレくん」も決定したことから、併せて周知・広報に努めております。b の「地域のニーズに即した公的職業訓練の展開」については、地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズを的確に把握し、公的職業訓練に係る総合的な計画を熊本県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部と連携して策定しております。

続いて、47 ページ、イ「労働者の職業能力開発への支援」については、ジョブ・カード制度の周知のため、安定所やポリテクセンターにおいてジョブ・カードセミナーを実施しているほか、新卒応援ハローワークを中心に大学等に対して訪問による制度周知を実施しております。b の「若年無業者の職業的自立支援等」については、若者サポートステーション、安定所および関係機関によるネットワークを構築し、県内 3 地域で的確な支援に努めています。

最後、48 ページ、ウの「企業の職業能力開発への支援」については、職業能力開発推進者講習会等の各種セミナーを実施し、人材開発助成金及びキャリアアップ助成金の周知を行い、正社員・非正規社員両者の能力開発に向けた働きかけを行っております。

以上、重点的なポイントを説明させていただきました。私からのご説明は以上でございます。

○中山総務部長

総務部長の中山でございます。

本年 4 月に厚生労働省労働基準局から赴任いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。委員の皆様方には日頃から、熊本労働局の業務に対しまして、格別のご理解とご協力をいただいております。この場をお借りいたしまして、厚く御礼申し上げます。私の方からは、労働保険適用徴収担当部署の重点施策と総合労働行政機関として推進する重点施策につきまして、説明させていただきます。

資料 1-1 の 50 ページですが、労働保険適用徴収担当部署の重点施策です。(1) から (3) まででございます。労働保険制度は、労災保険、雇用保険で成り立っておりますが、ともに労働者にとって大事なセーフティネットとなっており、労働行政の各種施策を推進する財政基盤ともなっているものです。また、費用負担の公平を確保する観点から、労働者を雇用する全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す。そこで(1)「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」についてですが、熊本労働局においては、平成 29 年度を初年度とする適用促進 3 か年計画を策定いたしまして、歯科診療所を重点業種として定め、全国労働保険事務組合連合会熊本支部様と連携して、引き続き、未手続事業一掃対策を推進していくこととしております。未手続事業をしていくことは、継続して必要な課題となっております。厚生労働本省が、全国労働保険事務組合連合会様と業務委託契約を結んでおりますが、同連合会の熊本支部にあっても、事業所の情報等にも大変詳しく、毎年、密接な連携を取らせていただいております。加入手続の促進を図っているところです。歯科診療所につきましては、対象事業数 24 事業所ということで、既に取り組んでいるところですが、

平成 26 年度を初年度とする前回の 3 か年計画におきましては、保育施設を重点対象として、55 事業所を対象としましたところ、全ての対象につきまして、加入手続をとっていただきました。

次に、(2)「労働保険料等の適正徴収等」についてです。アの「収納率の向上」ですが、a をご覧いただくと、本年 9 月末の保険料の収納率が 43.94%となっております。全国平均は 42.77%で上回っている状況にあります。昨年度は熊本地震がありましたが 41.38%で全国平均を下回る状況でありました。資料 5-1 の 1 枚目をご覧いただきますと、平成 29 年 9 月末における保険料徴収決定額及び収納額の全国統計です。熊本局ですが、徴収決定額は、約 240 億円になっておりまして、収納額は約 106 億円となっております。資料 5-1 の 2 ページ目、3 ページ目につきましては、前年度の 9 月末及び一昨年度の 9 月末の数値です。それから、資料 5-1 の 4 ページ目及び 5 ページ目ですが、これは年度全体の徴収決定額と収納状況になります。28 年度におきましては、熊本局は年度全体で 97.56%の収納率でした。これは、27 年度末よりも 0.36 ポイント上昇させております。熊本地震があったにも関わらず、事業場のご理解もあったところですが、熊本労働局として 0.36 ポイント上昇させることができたところでございます。

次に、b ですが、毎年 6 月を滞納整理強化月間としておりまして、特に、過年度分の労働保険料の納付督促を行っております。その実績としまして、今年度は、4 月 1 日時点で滞納額が 100 万円以上でありました 169 事業場に対して積極的な納付督促を行った結果、9 月末時点で、そのうちの 17 事業場が滞納額 100 万円以下となりました。来月 12 月、それから来年 2 月におきましても、同様の取組を行うこととしております。

次に、イ「効果的な算定基礎調査の実施」です。算定基礎調査は、事業場等に職員が赴くなどにより、賃金台帳等を確認させていただき、労働保険料が正しく申告されているかを確認させていただいておりますが、短時間労働者を多く雇用されている業種や、雇用保険の加入漏れが多くなっている業種を重点的に対象とすることなどにより、調査の効果が大きくなるよう実施しているところです。今月から本格的に取り組んでおりまして、平成 29 年度は、目標を 655 件としております。昨年度は、熊本地震の影響がありましたので、事業場の皆様の負担等も考慮いたしまして、355 件としましたが、今年度は例年ベースの目標数としております。

次に、ウ「電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等」についてです。電子政府「e-Gov」という取組が始まって一定期間経っておりますが、電子申請を普及させていくということ、また、労働保険料の口座振替制度をご利用いただくということについて現在取り組んでいるところです。電子申請の状況ですが、資

料 1-1 の 51 ページをご覧くださいますと、27 年度は 2,270 件、28 年度は 2,405 件、本年度は現在のところ 3,144 件となっております。申請件数全体に占める利用率は、今年度は二桁を超えたというものでございます。今後も普及を進めてまいりたいと考えておりますが、c に書いておりますが、電子申請を導入するための費用の問題。これは、なりすましを防止するために、申請者の方にカードリーダー等を備えていただいて、マイナンバーカード等を入れる必要がありますが、どうしても電子申請を行うに当たって費用がかかるという面がありまして、そこをご負担いただくことが一定の阻害要因になっているということです。入力方法についても、まだまだ改善の余地があるのではないかと考えており、いずれにしましても普及に向けた取組を進めてまいりたいと考えております。

口座振替の状況については、収納率の向上に大きく寄与するものでありますが、平成 29 年度においては、前年度の 10% から 12.8% と、2.8 ポイント向上いたしました。

次に、(3)「労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底」についてですが、本年 4 月から、雇用保険率が 2/1000 引き下げられましたが、その内容を熊本労働局のホームページに掲載するとともに、年度更新時に事業場へ送付する書類の中に、労働保険率に係るリーフレットを入れ、大きく周知いたしました。また、全国労働保険事務組合連合会熊本支部様が開催された担当者研修会において、労働局の担当者が赴きまして、説明を行いました。

労働保険徴収部署に関する説明は以上です。

続きまして、資料 1-1 の 53 ページですが、総合労働行政機関として推進する重点施策です。最初に(1)「熊本地震に係る復興関連対策の実施」ですが、平成 29 年度の行政運営方針の重点施策として盛り込んだものです。まず、九州経済産業局が主催されている中小企業等グループ施設等復旧整備補助事業審査委員会が設置されておりまして、熊本労働局の担当官がメンバーとして参加し労働局で有している情報も積極的に提供いたしまして、情報共有を図っております。次に、従来から行っております、各種助成金につきまして、被災された企業を中心に説明等を行いまして、利用勧奨を図っております。また、安全衛生対策も重要でございまして、熊本県庁をはじめとする地方公共団体と連携いたしまして、工事が大変輻輳しているところですが、労働災害防止に向けた取組を最大限実施しております。解体工事におきましては、石綿の飛散、ばく露などの懸念もございますが、懸命に防止対策に取り組んでおり、今後も継続していくところです。

次に、(2)「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」です。事業倒産等に伴う解雇、賃金不払等の申告事案については、労働基準部

からも説明がありましたが、迅速かつ適切な対応を図る必要があり、企業の倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の方に対しましては、労働者健康福祉機構が行っております未払賃金立替払制度がありますが、その利用勧奨を積極的に行っております、救済を図っているところでございます。

次に、(3)「各分野の連携した対策の推進」についてです。まず、ア「障害者の労働条件（雇用対策の推進）」ですが、障害者である労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、虐待等含めた問題事案の発生防止、早期是正に努めております。使用者による障害者虐待が疑われる事案の受付状況につきましては、資料 1-1 の 54 ページですが、10 件となっておりまして、対象労働者の方は 11 名となっております。本年の 9 月末までにすべての事案について指導を行いました。事案の内訳をみますと、最低賃金法違反を含む経済的虐待が 4 件、障害者雇用促進法に基づく心理的虐待が 1 件となっておりまして、労働局の各部署が連携して対応すべき内容ですが、密接な連携を取って対応しております。また、関係機関とも連携を取ることが重要なことから、本年 9 月 13 日に、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催して対応を図っております。

最後に、イ「外国人技能実習制度」についてです。本年 11 月 1 日から、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律が施行されました。同法に基づき、外国人技能実習機構が設立されましたが、全国に 13 の支所があり、九州地域内では福岡と熊本に支所が設置されております。この熊本支所に、当局から必要な知識を有した職員が出向しており、外国人技能実習生の適切な実習に向けた取組を行っております。本年 9 月 27 日には、熊本県と共同でセミナーを開催しまして、講師に外国人技能実習機構の職員をお願いしましたが、そのセミナーに 248 社、311 名の方にご参加いただきました。昨年度との比較では、80 社程度参加社数が増加いたしました。昨年 10 月末現在における外国人を雇用している熊本県内の事業所数をみますと、1,692 社となっており、外国人労働者数は 6,422 人となっております。私からは以上でございます。

○慶田会長

説明ありがとうございました。それでは、これから引き続き、意見交換に入ります。事前に文書質問が添付されていますので、まず、担当部署からの回答をお願いします。

○松永雇用環境均等室長

はい。熊本県中小企業団体中央会から、質問をいただいています。無期転換ルールについて、周知については、新聞記事によれば8月の調査時点で84%が知らないとしていますが労働局も周知広報に努めていますが、制度の周知に関する現状の認識はいかがでしょうか。また、中小企業等の経営者側への周知広報についてということで、経営者側がネガティブにとらえることが無いよう周知広報いただければということです。まず、周知広報につきましては、厚生労働省では9月と10月を無期転換促進取り組みのキャンペーンとして、周知広報に努めてまいりました。事業主の認知度は徐々に上がりつつあるとは思いますが中小企業事業主の皆様への周知は、まだまだ行き渡っていない、また、労働者の方への周知もまだ行き渡っていないものと認識しています。8月9月の改正育児・介護休業法等の説明会で無期転換ルールを説明し、市町村等関係機関広報誌への掲載、労働局ホームページの周知をしておりますが皆様方に行き渡るようにさらに取り組みを進めてまいりたいと思います。29年の2月と9月には、FMラジオでも広報は行っておりますがさらに進めてまいりたいと思います。

中小企業事業主の皆様には、様々な状況で取組みが難しい状況にあるかと思いますが、特に5年を超して同一企業に働いていらっしゃる方の無期転換でございますので、人材の定着、それから、契約期間が無期になることによる技能の蓄積、雇用の安定によるモラルアップとか、事業主側にもプラスとなりますので、そういった、無期転換することでの利点を強調して、これから周知に取り組んでまいります。よろしくお願いいたします。

○渡辺職業安定部長

続きまして、いただいた事前質問のジョブ・カードの現状ということでお伺いしております。ジョブ・カードの推進というものについては、文科省、経産省、厚労省による推進体制として、2020年までに全国で300万人のジョブ・カード取得者を目標としており、熊本県におきましては、2020年までに53,000人を目標としています。しかしながら、現状を申しますと、平成29年8月末現在ではありますが、約30,000人となっております。単純計算ですが残り4年間で約23,000人の取得実績が必要となっております。今後の推進につきましては、ジョブ・カードの活用を義務付け、又は推奨している雇用型訓練及び公的訓練の活用の徹底はもちろんのこと、大学専門学校などでのキャリア教育や就職支援の一環としてのジョブ・カードの活用促進。例えば、熊本ヤングハローワークにおいて、就職活動前の大学1、2年生に対して、セミナー等を活用したジョブ・カードの普及促進なるものを行う予定を考えております。また、高校生以下を対象とした周知については、これまで、なかなか検討する機会というのが正直ございませんでしたが、今回の事前ご質問などの提案を踏まえて、県高校

教育課などの教育関係機関と連携を図りながら、活用場面を考える、引き続き、最終的な 53,000 人の目標を目指してまいりたいと考えています。以上です。

○斉藤監督課長

続きまして、3 点目の年次有給休暇の時間単位の付与につきまして、労働基準部監督課長の斉藤より回答させていただきます。私は 4 月 1 日付で監督課長となりました、以後よろしくお願いいたします。

さて、古里委員から、ご要望といいますか、ご提案をいただいておりますが、ご要望・ご提案はある事例を基にいただいております。その事例の内容でございますが、熊本地震で被災されたご家庭のお子さんが、その後地震に対する不安から学校に行けなくなったということで、朝起きてから午前中の数時間ご家族と一緒にいて、落ち着くと登校できるという状況であった中で、年休を時間単位で取得されていたのですが、時間単位の取得につきましては、5 日間の範囲内で出来ることとなっております。その日数が 5 日間に迫り、欠勤・休職等の判断を迫られたということにして、日数の制限がなければ、お子さんのケアの可能であったというような状況を踏まえて、ご要望・ご提案をいただいているということでございます。年休の時間単位の付与につきましては、労使協定を結んでいただくとなっておりますが、その労使協定を前提として 5 日間の制限を緩和するなどの措置を取ることが出来ないかというのが、ご要望・ご提案の内容でございます。

そのご要望・ご提案にご回答する前に、年次有給休暇制度について説明をさせていただきますと思います。古里委員から、質問の中でおっしゃっていただいておりますが、年休制度は労働者の心身の疲労を回復させて、労働力の維持涵養を図るためであるということや、今日のゆとりある生活の実現にも資するという位置付けから設けられているということにして、基本的にはまとまった日数を取得するということが、年次有給休暇制度の本来の趣旨ということでございます。これについては昭和 48 年 3 月 2 日の最高裁の判決におきましても、その「時季」という用語が本来「季節」を念頭においたものであり、一定の季節ないしこれに相当する長さの期間中にまとまった日数の休暇を取ることを制度として想定したものということできる旨が述べられています。

ただし、日本の年休の取得状況を考慮し、かつまた立法過程における労使双方のご意見もあって、付与された年休の分割が認められているということでございますが、それでも取得の単位につきましては日単位で取得することが原則となっております。

このような中で、平成 20 年の労基法改正により、仕事と生活の調和を図る観点から、労使協定の締結によって 5 日の範囲内で時間を単位として取得できる

こととされたところでございます。

いただきましたご要望・ご提案は、以上申し上げました年次有給休暇制度の本来の趣旨や時間単位の年休付与制度より前に導入されている5日を超える計画的付与制度の関係からしますとなかなか難しいものと考えますが、いずれにしましてもこれは法改正が必要となりますので、本件のご要望・ご提案につきましては、機会を捉え本省の担当部署に報告をしたいと考えております。

では現状でこういった対応が出来るかということですが、事例の中で、時間数はわかりませんが、午前中仕事に行けないということですので、半日と捉えますと、実は、年休は半日単位での付与、0.5日ですが、こちらにつきましては、労働者が取得を希望して、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で利用される限りにおいて実施可能ということになっています。言い換えますと、例外的に半日単位の取得も運用上可能ということになっておりますので、この事例の午前中までのお休みが、仮に所定労働時間の大体半分程度とした場合は、半日単位の年休付与というのが可能だということでございます。

また、年休の時間単位の付与制度は法定付与日数分に適用されるあることから、法定を上回る日数分については、労使協定がなくとも時間単位の付与が可能ですので、もちろん企業に法的義務はございませんが、ご要望・ご提案の熊本地震によるケースにつきましては、企業としても大変ではございますが、労働者やそのご家族のため、また企業ご自身のためにも、臨時的対応として可能でしたら、法定日数に上乗せして年休を付与していただくか、または年休とは別枠の休暇を設けその休暇を時間単位で付与していただくことをご検討いただくということも一つの方法ではないかと考えます。

回答は以上でございます。

○慶田会長

ご質問いただいた委員のみなさま、今の回答よろしいですか。では、古里委員。

○古里委員

はい。最後の年次有給休暇の時間休、結局は確かに法改正が必要ということで、法改正すると大変大きなエネルギーが必要となりますので、そこを目指すというだけではなく、こういう事例があったので、今後の労働行政の参考にしたいだけだと思います。詳細に回答いただきまして、ありがとうございました。

○慶田会長

他にご意見ご質問等ございませんか。

○布田委員

熊本県商工会連合会理事の布田と申します。単位商工会は菊陽町で、商工会の会長をしております。私は、司法書士事務所をしております、私の事務所も数年に1回は従業員募集を行っております。

また、現在、菊陽町商工会と尚絅大学菊陽キャンパスもございますので、そこと菊陽町の色々な事業、それから商工会が関係する事業にも尚絅大学の学生さん、就職を控えた年次の学生さんに参加していただいて、地元を知っていただき、出来るならば地元、菊陽町の進出企業等や、私ども小規模事業所から、中小企業、そういったところにインターンシップ的な体験をしていただいて、育ったところ、教育を受けたところで仕事してもらいたいということで協定を結んでおります。私の事務所もインターンシップや職場体験的なものをしていただきましたが、もう一社は、山内醤油、そこでは事務職と現場も、2か所でした。そこで来ていただいた学生さんに感想を聞いたのですが、特に尚絅大学は女性の学生さんになりますので、熊本県内で就職する場合も熊本市内にある大手の銀行等に就職する人がいると。また、色々な販売関係にしてもやはり熊本市内にあるというところで、菊陽で職場体験していただいて、どうですかと聞いたところ、やはり環境はいいわけですね、子育てするにしても。それが生活上でも菊陽町とは非常に環境がいいところであるならば、ここで就職してくださいとこちらからお願いするわけですが、どのような場所に勤める、適応する職場があるのかという情報が菊陽町、それから我々の商工会と共有されておられません。今日、この中で説明がありましたが、地方自治体が行う無料職業のあっせん、それから地域雇用対策の推進、それと、44ページの民間を活用した就職支援などの項目がございます。こういったところともう少し力を入れていただければ。私ども菊陽町においては、尚絅大学がございます。お隣は大津町に大津高校、翔陽高校があります。他の地域に関しては、大学があるところは玉名とか、八代辺りもありましたでしょうか。それ以外も、もう少し郡部、地方に行けば、職業訓練的なことを行う高校もありますので、そういった地域に根差した高校、大学、短大があるところと、自治体、そして、我々のこういう民間的な組織との就職状況の共有をもう少し図っていただければ、地域に育つ、地域で教育を受けた、そういった若者たちの就職が出来るとか、増えるのではないかと考えております。これらは地方創生の一環になるのではと考えていますので、そういった取り組みを今日の話を受けたところで、まだ数字的には少ないようでありますので、その辺も力を入れていただきたいと思いますがいかがでしょうか。ちなみに、ここでお聞きしますが、44ページの民間を活用した就職支援等で、a 民間人材ビジネス及び地方自治体の15団体が利用と言

うところがあります。その下に、地方自治体民間職業紹介事業あわせて3団体が利用開始とあります、ここが具体的には、こういった団体かを教えていただきたい。以上です。

○渡辺職業安定部長

ご質問ありがとうございます。今、団体の方は確認しておりますので、お待ちいただくとして、私どもの方も、関係機関、地方自治体、民間企業含めて、あと各管内の安定所含めて、関係機関との連携を密に引き続き、努めてまいりますので、そういった今日の先生のご指摘も踏まえて、更なる、連携の強化というものを積極的に取り組んで、引き続き、このオンラインの情報の提供も含めて、行っていきたいと考えております。引き続き、連携強化に努めてまいります。続いて、15団体と3団体の利用状況について説明させていただきます。

○西職業安定課長

職業安定課長の西でございます。日ごろから大変お世話になっております。

ただいまの件ですが、地元定着を図るという点でみれば、生徒と職業相談する中で、地元を希望するという意思決定が意外と家族の方とか、学校の希望要望が大きく影響しています。そこで今、盛んに取り組んでいるのが、学校、それから、保護者の方々に熊本にある企業がこういった活動をやっているか、事業内容、それからどういう風な事業成績であるかとか、そういった情報がうまく、まだまだ伝わっていないのかなと考えています。それから、学年で云いますと卒業年時でいろんな情報を与えても遅くなってしまうので、高校生ならば、1年2年生を対象として、企業の情報を知るような機会を作るということで、地方のハローワークでも今盛んに取り組んでおりますので、ご意見のありましたように、地元企業に残ってもらうためには、まず、そういった情報の共有というのを学校と私ども民間企業の方と、連携しながら取り組みたいと思っています。それから、情報の民間活用の求人情報オンライン提供の15の事業所と求職情報オンライン提供の3事業所について、この場で事業所名は把握できておりませんが、労働者派遣事業とか、職業紹介事業所が主になっております。それから、求人オンライン提供でいいますと、職業紹介事業をやっている自治体さんもおられますので、そういったところの活用が多いとは言いませんが、これぐらいの数です。これに関しましては、私どもは常にこういうサービスを利用してどんどん広げていっていただきたいというお話は、これまでもやってきていますので、引き続き、周知は行っていきたいと思っています。以上です。

○慶田会長

他にご意見はございませんか。

○加島委員

経営者協会の加島でございます。

さきほど、お話がありますように地域の高校卒の方たち、高校の時代になって、いろいろ企業を伝えてもなかなか遅いというのは痛感しております、小さい時から子供達のつながりを作っていないのを痛切に感じております。ひとつの例ですが、発明協会さん、もともとソニーの横田さんが1970年ぐらいから全国に少年少女発明クラブというのを作り、地域の企業さんたちが子供達を育てようという形で、始められました。それが定着のためではないですけど、子どもたちに色々なモノづくりを教えている。そのことが直接の原因かわかりませんが、熊本県は県外流出率が全国4位で、九州の中でも福岡と大分は、比較的流出率が低い状況です。大分は、少年少女発明クラブに関わっている企業の集団が9つあり、各地にあるのですが、熊本は、荒尾にしかない現状です。やはり、小さい時から企業が子どもたちを育てていくという努力も必要かなと感じているところです。

それと30ページですが、27年から長洲町、29年が天草と和水町で頑張っていたいておりますけども、この地域というのは、これは地域の方から手を挙げての事でしょうか。こういった決定になっているか教えていただけますか。

○渡辺職業安定部長

手挙げ方式で、挙げった自治体が事業を計画して、その計画を厚生労働省に提案して、それで、審査を受け、適当であれば実施可という判断をいただき実施スタートするという流れで動いております。

○慶田会長

それでは、佐々木委員

○佐々木委員

私の方は、要望なのかもしれませんが、質問です。雇用情勢について、被災から1年半経過し、確か1年目は、いろんな施策が効いているということで、倒産件数廃業件数は、少なかったと思っています。それから半年経ち、経過を見たときに今回の雇用関係の助成金あたりの延長もあるのですが、状況として、そういった企業の現状がどうなっているのか知りたいというのが一つです。それと就労支援をやっていただいております。特に、障害者、生活保護者、生活

困窮者に対する就労支援は、数は少ないですがやっていることに對して、生活困窮者自立支援法があり、こういったものは、国県市町村が一緒になってやっていただきたいということがあるのですが、就労支援をして就職をさせましたが、生活保護の方、また生活困窮者の方は、定着率がかなり悪いと思うのですが、と言うことは、就職をしてもらったけれど、その後どうなっていくのかを見て頂きたいというのがご要望です。それと、障害者につきましては、障害を持った方の虐待の相談件数が11人に対し10人と、ほとんど虐待という。これが離職に繋がるということなのか、どうなっていたかという。これもある程度、動きを見ながら、いわゆる寄り添いながらやっていくという概念が必要なのではと思いましたので、そこを要望というかそういった考え方を織り込んでいただきたいということです。以上です。

○慶田会長

お答えをお願いします。

○西職業安定課長

企業の情報ということで、簡潔にいきますと、震災を理由とした企業の倒産というのは非常に少ないという理解と、もう一つは雇用保険の被保険者、雇用保険適用事業所に雇われている方々の数を見ると、いまかなり増えてきている。ですから、新たな雇用というのでも生まれてきているというのが現実でありますので、被災した企業も順調に回復してきていると思っています。それから、生保、障害者の就職支援、定着支援につきましては、ハローワークの方に就職支援ナビゲーターという専門の担当者を付けておりますので、定着支援にもぜひ取り組んでいきたいと思っています。

○佐々木委員

ありがとうございます。

○慶田会長

ご質問ご意見等、もっとお伺いしたいのですが、時間の都合もございますので以上で、質疑意見交換を終了させていただきます。本日提出されたご意見については事務局において、よく吟味の上、今後の取り組みに反映させていただきたいと思います。事務局から、何かございませんか。

○事務局

ございません。

○慶田会長

特になければ、これで平成 29 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します。

○徳田労働局長

長時間にわたりご審議いただき、ありがとうございます。また、時間運営の不手際から、質問時間が短くなり申し訳ございません。次回以降、こういったことが無いように気を付けたいと思います。年度後半に向けて、これを進めるに当たりましては、本日、各委員から頂いたご意見も踏まえながら、当初の目的を達成すべく、適切な運営に努めてまいりますので、引き続き、ご指導賜りますようお願いいたします。ありがとうございました。

以上