

**平成 28 年度
第2回熊本地方労働審議会
議事録**

1 日時 平成29年3月17日（金） 10時00分～12時00分

2 場所 熊本地方合同庁舎B棟2階共用大会議室

3 出席者

（公益代表委員）慶田委員、田端委員、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、古澤委員、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）徳田労働局長、片平総務部長、松永雇用環境・均等室長、細江労働基準部長、戸原職業安定部長、宮本監理官

4 議事

(1) 平成29年熊本労働局行政運営方針（案）について

(2) 最低賃金関係について

5 議事内容

○宮本監理官

皆様お揃いになりましたので、只今より平成28年度第2回熊本地方労働審議会を開催いたします。

審議に入るまでの間、事務局として進行を勤めさせていただきます熊本労働局雇用環境・均等室の宮本と申します。よろしく願いいたします。

本日の審議会につきましては、お手元にお配りしております「熊本地方労働審議会会次第」に沿って進めさせていただきます。

最初に、定足数についてご報告申し上げます。本日は、18名の審議会員のうち、14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。また、本日は公益代表委員の川口委員、高木委員、使用者代表の谷崎委員、水足委員につきましては、ご欠席でございます。

それでは、議事に入ります前に局長の徳田からご挨拶申し上げます。

○徳田局長

労働局長の徳田です。本日は、年度末の大変お忙しい中、地方審議会にご出席をいただきありがとうございます。また、委員の皆様には、日頃より労働行政の推進にご理解ご協力をいただいております。厚く御礼を申し上げます。

私からは、最近の労働行政を取り巻く情勢並びに平成29年度の行政運営方針（案）について、そこに盛り込んだ主な施策について説明をさせていただきます。

平成29年度は熊本地震後の最初の年度にあたります。発生直後の混乱期は脱しましたが、雇用の拡大を図るために助成金による支援が必要な事業場の存在、復旧復興工事による労働災害の増加等、地震の影響は行政を運営する上で今後様々な分野に及んでいくことに配慮せざるを得ないのも事実でございます。このため、今回の行政方針（案）では、例年と異なり、熊本地震に対する熊本労働局の重点施策について、「熊本地震に係る復興関連対策の実施」の項目で記述させていただいております。復旧・復興を成し遂げるために被災者の立場に配慮しつつ可能な支援を行うとともに、安全衛生対策等含めてこれまで以上に労働局各部署及び監督署・安定所が連携して対応していくこととしております。

まず、県内の雇用失業情勢であります。最新の1月の有効求人倍率は1.49倍です。これは昭和38年から統計を取り始めて以来、過去最高となった12月の1.50倍から0.01ポイント下回りましたが、依然として高い水準にございます。また、本年3月に高校を卒業する新規学卒者の県内求人が、昨年と比べて13.3%増加し、県内就職希望者の就職内定率も1.0%増加している、こういった状況であるなど、雇用情勢は全体として改善していると受け止めております。一方で、有効求人倍率の上昇に伴って人手不足も生じておまして、特に、建設業や介護、看護など、業種によっては人材不足の状況が著しい状況です。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まして、ハローワークにおける求職者に対するきめ細かな職業相談、求人者に対する人材確保のための支援など、求職と求人の円滑なマッチングを図ることとしております。

また、「働き方改革」についてですが、ご承知のとおり政府の方針としまして一億総活躍社会の実現に向けた「最大のチャレンジ」と位置づけられています。今後、政府による働き方改革実現会議が年度末に示す予定の実行計画を基に、法律改正や新たなガイドラインの策定などが予定されており、これらも併せて皆様に周知するとともに、課題克服のための自主的取組が推進されますよう努めてまいります。その一環としまして、熊本労働局では今年の2月1日に、「働き方改革推進熊本地方協議会」というものを開催いたしました。これに労働団

体、経営者団体、熊本県、熊本市に加えて、今年度より金融機関それから経済産業局にも参加いただいております。今後とも主要課題である、働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備と生産性の向上、それから女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスなどの諸対策につきまして、協議会を通じた地域における取組も並行して推進してまいります。

労働基準行政についてですが、引き続き過重労働につながる長時間労働の削減が重要な課題となっております。昨年、大企業における長時間労働・自殺事案が大きく報道されたこともございまして、過労死や長時間労働による健康障がい防止などについて、社会的な関心も高くなっております。賃金不払残業は、この長時間労働の温床にもなりますので、重要な課題として引き続きこの解消に取り組んでまいります。労働基準監督署には、これらの事案に関する申告や相談等の情報が多数寄せられておりまして、迅速に監督指導等の対応を実施しているところでございます。一方、過労死等の防止、女性の活躍推進等が求められている中、労働基準行政に求められている役割は変化しておりまして、今後の労働基準行政におきましては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加えて、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要があると考えております。また、過労死等防止対策推進法に基づく11月の過労死等防止啓発月間におきましては、来年度も「過重労働解消キャンペーン」を設けて、月の時間外労働が80時間を超えるような長時間労働が行われているおそれがある事業場に対して、重点的に監督指導を行うこととしております。なお、社会的に影響が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する制度も拡大し、取組を強化することとしてございます。

労働災害の発生状況についてですが、平成28年の休業4日以上死傷者数は、3月7日現在で速報値ですが昨年に比べて9.3%増加しております。平成29年度は、第12次労働災害防止計画の最終年度として、より一層の取組強化を図る必要があると考えております。また、冒頭申し上げましたとおり、熊本地震及びその後の災害復旧工事の関連の災害が186件発生しているなどの状況に鑑みまして、建設業を中心に労働災害防止対策の強化を図ることとしております。

以上申し上げましたこれらの施策を進めるにあたっては、地方自治体との連携が重要と考えておりまして、熊本地震後の復旧・復興状況を踏まえ、熊本県、各市町村など地方自治体と緊密に連携して行政を進めてまいります。

本日の審議会では、主に来年度の行政運営についてご審議いただきます。より効果的な行政の推進に向け、忌憚のないご意見を賜りますようお願いいたします。

○宮本監理官

それでは、早速、議事に入らせていただきますが、以降につきましては地方労働審議会令第5条第2項の規定により、慶田会長に議長をお願いいたします。慶田会長、よろしくお願いいたします。

○慶田会長

おはようございます。

委員の皆様におかれましては、本日の議事進行について、ご協力の程よろしく申し上げます。

次に、議事録署名人の指名についてです。本日の審議会の議事録署名人を決めておく必要があります。議事録署名人には、会長と会長が指名した2名の委員が署名することになっております。それでは、本日の議事署名は労働者委員からは小田委員、使用者委員からは住永委員をお願いいたします。具体的には後日、事務局から連絡いたします。また今回の審議会の議事録及び資料につきましては、熊本地方労働審議会運営規定第6条第2号により、原則として公開ということになります。

それでは、事務局より資料の確認をお願いいたします。

○宮本監理官

はい。事務局より資料の説明をさせていただきます。

本日使用いたします資料は、フラットファイルに綴じております「平成28年度第2回熊本地方労働審議会資料」でございます。

まず、資料1-1でございますが、行政運営方針（案）の説明用レジメとなっております。つぎに資料1-2が「平成29年度熊本労働局行政運営方針（案）本文」で、これは、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。また以下、「資料2」、「資料3」、「資料4」、「資料5」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となっておりますが、資料5については該当がなく見出しのみとなっております。最後に「資料6」につきましては、本日の議題（2）の「最低賃金関係」の資料となっております。

以上が本日の資料でございます。

○慶田会長

それでは議事に入りますが、(1)の「平成29年度熊本労働行政運営方針（案）について」は、事務局より一括して説明を受けた後に、質疑・意見交換を行う

ことといたします。

それでは、先ず雇用環境・均等室長お願いいたします。

○松永雇用環境均等室長

雇用環境・均等室の松永でございます。委員の皆様には、日頃から雇用環境・均等室の業務の推進にご協力を賜りましてありがとうございます。お礼申し上げます。

では、運営方針（案）について、ご説明をさせていただきます。

まず郵送でお渡しいたしました資料1-2の運営方針でございます。今年度、先程局長の挨拶の中にもございましたように、熊本地震に対する対策について書いているところでございます。

目次を見ていただきますとこちらの構成がわかると思いますが、まずは労働行政を取り巻く情勢を1番目に書きまして、第2が平成29年度地方労働行政の課題、それから第3に地方労働行政の展開にあたっての基本的対応、最後に熊本地方重点施策としている構成となっております。

1ページ目ですが、まず労働行政を取り巻く情勢と致しまして、(1)の地域の経済情勢ですが、まずは全国の情勢を書かしていただいた後に、熊本地震の影響について書いているところでございます。当初、倒産や廃業など地域経済の停滞などが危ぶまれた中、雇用調整助成金や、雇用保険の特例給付などの政策をはじめ、官民による支援によりまして、復旧復興需要が経済を支えることになったということについて、日本銀行熊本支店の景気判断の推移をお出しいたしました書いているところでございます。6月初めには「熊本経済は震災による供給面の制約を主因に厳しい状況にある」というところから、1月には「熊本県内の景気は地域の業種によっては厳しい状況が続いているものの、復興需要の顕在化が進むもとで回復を続けている」ということで8か月ほどで景気回復が見られたことを表しているところでございます。このような景気経済状況について書かせていただいております。

2番目の雇用をめぐる情勢ですが、ここにつきましては月間有効求人倍率などの状況を載せさせていただきまして、有効求人倍率が過去最高値を続けていることや、人手不足の状況などについて書かせていただいております。

2ページ目が、3番目になりますが、労働条件をめぐる動向につきましては、監督署などに設置されております総合労働相談コーナーに寄せられる相談の状況が高い数値を示していること、後は申告の件数なども高止まりであることについて書かせていただいております。

3ページ目からは、平成29年度地方労働行政の課題ということでございます。これは全国的な課題が先ず第1番目にございます。働き方改革の推進など

を通じた労働環境の整備、生産性の向上を第一の課題として挙げております。非正社員の方々の待遇改善、それから長時間労働是正、人材確保対策の推進や労働生産性の向上等、そういったものについて課題を挙げさせていただいているところとなっております。

課題の2番目が一億総活躍、全員参加型の社会の実現のためということで、7ページになりますが、女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き方、働き手の方々が労働市場に参画していただく、こういったことについての課題を挙げさせていただいております。1番目が女性の活躍推進、それから若者、高齢者、障害者など多様な働き手の参画、長期療養が必要な方の病気の治療と仕事の両立の課題なども挙げているところでございます。

こういった課題を受けまして、10ページから地方労働行政の展開に当たった内容、それから各部室の行政の重点の施策について書かせていただいているところでございます。地方労働行政の展開にあたっての基本的対応というところでは、10ページになりますが、熊本地震の対応の際も求められたところでございますが、労働局が総合労働行政機関として各部が連携して、各種状態に対応した労働対策を推進することにより、地域において国民の皆様からの情勢に応じていくための取り組みを進めていくことが重要となっております。また本日の審議会や様々な協議会により、皆様方のご意見をお聞きすること、地方公共団体と連携をしていくことにより、それらのご意見について反映していくよう連携を図って取り組みを進めて参りたいというところでございます。

15ページ以降は、それぞれ地方労働行政の重点施策ということで、各部室の重点取組事項について書かせていただいているところでございます。かなり雑な説明となってしまいましたが、こういった構成で今回作らせていただいているところでございます。ここからは雇用環境・均等室の事項についてご説明をさせていただきますので、資料1-1の説明資料をご覧くださいませでしょうか。まずは1-1でございます。第4、29年度熊本地方労働行政の重点施策ということで挙げさせていただいております。(1)熊本地震に係る復興支援関連対策の実施ということです。今年度、熊本地震直後から震災対策本部を立ち上げまして、熊本局管内で雇用調整の可能性のある事業所等の情報を、局内、監督署、安定所で共有しつつ、労働者の雇用の維持対策を最重点として取り組みを進めてまいりました。また震災特別相談窓口を設置いたしまして、相談に対応するとともに助成金や失業給付の特例を活用した雇用の維持対策、それから復旧・復興における災害防止についても重点的に取り組んでまいったところでございます。29年度は雇用維持対策を継続し労働局内で情報を共有してさらに取り組みを進めてまいるところでございます。

2ページをご覧ください。雇用環境・均等室の重点取組事項ということで

ざいます。まず（１）の働き方改革と女性の活躍推進ということが最重点の課題となってまいります。（２）の働き方改革の地方協議会につきましては、２７年１２月に第１回を開催いたしました。今年度は地震の影響もあり２９年２月の開催となりました。委員の皆様につきましては、労使団体、熊本県、熊本市から出席していただいているところですが、今年度から金融機関、九州経済産業局の参加を得まして、働き方改革と生産性向上の取り組みについての幅広い協議となったところでございます。２９年度につきましては上半期９月末までに第３回目を開催するべく取り組みを進めてまいりたいと思っております。また残業削減や休み方、年次有給休暇等、休暇取得促進の働きかけにつきましては来年度も労働基準部と連携を図りながら進めてまいりたいというところでございます。

次が３ページになります。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。（ア）の改正育児・介護休業法の確実な履行確保でございます。平成２９年１月１日に施行されました改正育児・介護休業法につきましては資料の２－２のリーフレットになります。中身の説明は省略させていただきますけれど、家族の介護に携わっている労働者の方が、仕事と介護を両立できるための制度が拡充されたところでございます。またこの改正により職場において妊娠・出産、育児休業、介護休業に関する上司や同僚からのハラスメント、例えば取得をさせないような嫌がらせについて、事業主が防止のための措置を講ずることが義務化されているところでございます。今年度は、３ページの２８年の実績にありますように、各地で説明会を開催いたしまして周知徹底を図ったところでございます。

次の４ページですが、次世代育成支援対策推進法の関係でございます。子育てサポート企業に対するくるみん認定につきましては２９年度の４月に認定の基準が改正される予定となっております。現在、パブリックコメントに掛けられている最中でございます。くるみん認定企業におきまして、長時間労働の問題が生じたこともございますので、労働時間についての新しい基準が追加されるということになっております。この後は男女雇用機会均等法取り扱いや女性の活躍推進などもございますが、飛ばさせていただきます。６ページをご覧ください。雇用環境・均等室の２つ目の重点施策が、安心して働くことができる雇用環境整備の推進ということでございます。雇用環境・均等室及び監督署に設置されております総合労働相談コーナーで職場におけるハラスメントについての相談を受けております。セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、それから妊娠・出産等に関するハラスメントも一体的に受けることとなっております。相談の状況につきましては資料の２－１の１ページ目のグラフに示させていただきます。昨年度末の数値でございますので申し訳ございませ

んが、1年間で9,188件寄せられたということで、そのうち民事上のトラブルについては3,062件となっております。その中でいじめ・嫌がらせの割合が18.1%と多くなっているということで増加しているところでございます。男女雇用機会均等法の相談におきましても、職場におけるセクシャルハラスメントの相談の割合が多くなっております。雇用環境・均等室ではこのような相談を受けるとともに、企業に対する取り組みについての指導や、個別労働紛争解決援助による個別労働紛争の解決を図っている等一体的取組を行っているところでございます。これらにつきまして、来年度も引き続き相談対応、防止対策についての事業主への指導、それから個別の紛争が円滑に解決されるよう、コーナーが活用されるよう周知に努めてまいりたいと思っております。

最後に7ページの下の方、労働条件の確保改善対策をご覧ください。労働契約法の改正でございます。資料の2-5に詳しいことが書いてございますけれども、無期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた時に、労働者の申し込みによって企業などの使用者の方が無期労働契約に転換しなければならないというルールが導入されているところでございます。改正労働契約法が平成25年4月1日に施行されておりますので、平成30年4月に通算5年を迎えますので、30年4月から無期転換への申し込みが始まることとなります。原則として5年を超える全ての有期契約の方が対象となり、申し出たことによって無期労働契約が成り立つということで、会社側は断ることができないということでございます。労働契約法につきましては、罰則や強制力がない法律でございますが、雇用の安定のためにも重要な取り組みでございますので、29年度は、この無期転換ルールの周知に積極的に取り組んでまいります。また、無期転換ルールを避けることを目的とした雇止めなどにつきましては法の趣旨に照らして望ましいものではございませんので、事業主への啓発指導を行ってまいります。雇止めなどにつきましては、個別労働紛争解決援助の一環としての助言・指導やあっせんなどにより解決を図ってまいりたいと思っております。

皆様方には、今後とも働き方改革、女性の活躍推進、それから改正法の周知広報等についてご協力を賜りますようお願いいたします。これで説明を終わらせていただきます。

○細江労働基準部長

労働基準部長の細江です。私の方からは説明資料10ページの「3 労働基準担当部署の重点施策」についてご説明をさせていただきます。

まず最初に数字の訂正の方をよろしくお願いいたします。10ページの(2)の右側の丸の3つ目、過重労働解消キャンペーン。平成28年11月のところ

ありますが、その隣の重点監督の事業場が88ではなくて86です。違反事業場が67ではなく61です。率の方が70.1から70.9ということです。正式に。よろしく願いいたします。

ではまず、この説明資料に従って説明させていただきます。

まず(1)の「雇用環境改善の推進について」ですが、過労死等の防止や女性の活躍推進等の実現等が求められておきまして、労働基準行政に求められている役割というのが変化してきております。今後の労働基準行政におきましては、法令に基づく最低限の労働条件の確保に、これに加えてさらにより良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要があります。従いまして、労働局内でも、雇用環境・均等室と労働基準部が連携して、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進することとしてまいります。

次に(2)の「働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進について」ですが、右の欄に平成28年度の実績を掲載しております。一般的な監督状況ですが、まず労働者から法令違反の是正による救済を求められた申告事案、こういったものが平成28年が257件で、その257件のうち賃金不払に関するものが188件となっております。次に、平成28年の監督指導件数なんですけど、2,009件事業場で、そのうちの法違反があった事業場というのは1,430事業場、違反率が71.2%となっております。法違反の中でも重大な悪質な事案につきましては、刑事事件としまして司法処分しております。この件数が28年は13件ということになっております。さらに賃金不払残業の是正状況ですが、これは監督指導等においていわゆる「サービス残業」を認め、遡及して時間外労働の割増賃金を支払わせたものですが、平成27年度におきましては285事業場、労働者として7,257人が対象となっております。

次の「過重労働解消キャンペーン」。これにつきましては毎年11月に実施しているものであります。昨年、平成28年もこのキャンペーン期間中に、労災請求事案も含めまして月80時間を超える長時間労働による過重労働が疑われる事業場に対して重点監督を実施しておりますが、86の事業場に対しまして重点監督を実施したところ、70.9%、61事業場について法違反が認められたところがございます。

次に平成29年度の取り組みを記載しております。一つ目としまして、年間を通じまして労災請求事案を含めまして、各種情報から月80時間を超える長時間労働による過重労働が行われているおそれがある事業場に対しまして、引き続き監督指導等を徹底することといたしております。二つ目としまして、11月を「過重労働解消キャンペーン」としまして長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取り組みを行うこととしております。具体的に申しますと、今年度と同様に重点監督や労使団体への要請等を行う予定

としております。3つ目としまして、平成28年12月26日に、厚生労働大臣が本部長をしております「長時間労働削減推進本部」、これにおいて決定されました『「過労死等ゼロ」緊急対策』、資料の方の3-1に付けております。時間の関係上、詳細説明は省略しますが、3-1の1枚めくっていただきますと上から2つ目に「違法な長時間労働を許さない取り組みの強化」とありますが、これにつきまして主に労働時間を適正に把握するための新たなガイドラインの周知広報、企業への労働時間に係る是正指導段階での企業名公表制度の強化等、こういったところは既に取り組んでいるところでございます。

また説明資料の方になりますが、11ページの(3)の「労働条件の確保・改善対策」につきまして、「重点内容」に記載されている特定の労働条件分野における労働条件確保対策を推進してまいります。この中から3分野につきまして補足いたしますと、上から2番目のポツとしまして「賃金不払残業防止」に書いてありますガイドラインが今申し上げたものです。次の白丸のすぐ下のポツとしまして「自動車運転者」があり、この2行目以降に労働局と運輸支局と県トラック協会の3者が共同事務局として「トラック地方協議会」と書いてありますが、トラック運転者の長時間労働の改善の取り組みをこの協議会の中で全国的に行っているところでございます。さらにその下のポツとしまして「外国人労働者技能実習生」とあり、5行目以降で、昨年11月に成立しました新法に基づき設立した「外国人技能実習機構」とも密接な連携を図り、技能実習の適正な実施を図ることとしております。なお事前に古里委員の方から、この技能実習生に関しまして質問をいただいておりますので、併せてお答えをさせていただきたいと思っております。先生の方からは、この外国人労働者技能実習生の中で、現状と今後の課題についての説明をということと、もう一点、法改正の内容についてお聞きしたいということをお願いいたします。まず、現状と課題についてですが、今年度は既に11件の技能実習生を受け入れる事業場の監督指導を行っております。11事業場のうち7事業場、パーセントにしまして63.6%ですがそれに労基法違反が認められました。ただかつて顕著でありました賃金の不払いですとか最低賃金違反は認められておりません。しかしながら36協定で定められた特別条項の限度時間を超えているものが2事業場認められたところであり、今後も違法な長時間労働につきましては、的確に監督指導を行っていく必要があると考えております。また他に寄宿舍に係る規則、これは3事業場でしてパーセントにしまして27.3%ですとか、設置届、これが6事業場54.5%、非常用設備、これが5事業場45.5%、消火設備4事業場36.4%が整備されてないという違反もありまして、今度も技能実習生が寄宿する宿舎につきましても的確に監督指導を行っていく必要があると考えております。なお、監督指導してきたことにつきましては全件数は正が確認されております。もう

一点、法改正の内容ということですが、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の概要についてご説明いたします。この法律は、外国人技能実習法とか言われておりますもので、昨年(平成27年)の11月18日に成立しまして、同じ月の28日に公布されたものであります。施行日は公布から1年以内となっております。この法律には管理監督体制を強化するために認可法人として外国人技能実習機構を新設し、技能実習計画の認定、管理団体の許可、実習実施者の届けと受理と導入、これらの機関からの報告徴収、実地検査及び技能実習生に対する相談・援助等の業務を行うことが盛り込まれています。労働局としましても監督機関として外国人技能実習機構や地方入国管理局と連携して対応していくところでございます。

また説明資料に戻ります。12ページですが、(4)「最低賃金制度の適切な運営」ということでご説明いたします。平成28年度の熊本県の地域最低賃金と特定最低賃金につきましては資料の3-2のとおりでございます。最低賃金制度は、労働者の賃金の下支えの機能を持っておりまして、社会的セーフティネットとしまして重要な役割を果たしているところでございます。そのためにも最低賃金審議会の円滑な運営を行うことはもとより、改定後はあらゆる機会を通じまして局をあげまして周知・広報を行うことが重要であると考えております。本年度も例年と同様使用者団体、労働者団体のご協力のもとに、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、市町村に対しまして市町村等の協力を得て広報誌やホームページの掲載を積極的に行っていただいているところでございます。来年度も本年度同様、広報と遵守の徹底を図っていくこととしております。

次に13ページの労働者が安全で健康で働くことができる職場づくりということですが、まずは、平成28年は第12次労働災害防止計画の4年目であり、休業4日以上(死亡)の死傷者数を見ますと対前年比6.4%減少させる、これを目標に向け、監督指導はもとより労働災害防止の懸念される業界ですとか、そういうところに働きかけをしていたところですが、しかしながら、平成29年2月8日現在の速報値によりますと休業4日以上(死亡)の死傷者数は1,870人となりまして前年同期比で149人、率で8.7%の増加、死亡者数は15人と横ばい状態となっております。第12次労働災害防止計画の目標を達成するためには、「転倒災害」、「交通労働災害」、「非正規労働者対策」などの業種横断的な労働災害防止とともに、災害が増加傾向にある重点対象としまして「建設業」、「陸上貨物運送業」、「第3次産業」を中心に労働災害防止の取り組みを行うこととしております。

次にメンタルヘルス対策、職業性疾病対策について申し上げます。14ページの白丸の二つ目になりますが、平成27年12月1日から義務づけられましたストレスチェックの実施につきましては、各監督署で実施する集団指導です

とか各種団体の総会、安全大会等あらゆる機会をとらえて周知を図ってまいりました。また昨年8月及び今年の2月には各所においてストレスチェック実施結果報告書未提出事業場に対しまして、その実施の有無について確認を行っております。さらに衛生関係につきましては平成20年の取り組みの白丸2つ目にありますが、このストレスチェックに加えまして、腰痛予防、熱中症予防、化学物質対策について各種団体等に要請を行うなど対策の徹底を図ってまいります。引き続き、これらの対策に取り組むとともに治療と職業生活両立支援として関係者と連携して、協議会を立ち上げることであります。

最後に労災補償の話で(6)対策の推進ですが、社会的な関心が高い複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患事案及び精神障害事案、石綿関連疾患事案につきましては、認定基準に基づき適正・迅速な事務処理を一層推進してまいります。また、脳・心臓疾患及び精神障害事案に係る労災請求については、資料の3-4、3-5に、めくっていただいております。労災請求及び認定段階におきまして、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底しまして、適切に実施してまいります。石綿関連疾患につきましては、迅速・適正な補償・救済を行うとともに、補償制度のさらなる周知の徹底を図ってまいります。労災保険の窓口業務につきましては、引き続き相談者等に対する懇切・丁寧な説明、請求人に対する処理状況の連絡等を徹底するとともに、説明に際しましては、相談者等の状況を把握し、請求等につきまして漏れのない説明を行ってまいります。特定個人情報等の記載された書類の適切な取り扱いですとか管理者による特定個人情報へのアクセス状況の確認等、こういった安全管理措置の徹底を図ってまいるといってしております。

以上で労働基準部署の重点施策についての説明を終わらせていただきます。

○戸原職業安定部長

皆様、おはようございます。職業安定部長の戸原でございます。委員の皆様には日頃から職業安定行政につきましてご理解とご協力を賜りまして厚く御礼を申し上げます。

続きまして私からは17ページでございます「4 職業安定担当部署の重点施策」につきましてご説明をさせていただきます。このレジ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けれども、職業安定行政は項目も多いことから、本日のご説明は新たな取り組みや重点的に取り組むこととしている事項を中心にご説明をさせていただきます。

レジメ17ページ「4」をご覧ください。(1)公共職業安定所のセーフティネットとしての機能強化ということで、「(ア)公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標」についてでございます。こちらは平成27

年からハローワークのマッチング機能の強化、また業務改善を進めていくための取り組みを実施しておりますけども、平成29年度におきましても同様の取り組みを進めてまいります。現時点では直近の4月から1月までの実績までを公表しております、詳しくは資料の4-2にございますがこちらは後程ご覧いただければと思います。なお、委員の皆様方への年度の報告につきましては、別途ご報告する形となりますので、どうぞよろしく願いいたします。資料の1の全所必須指標の(ア)主要指標につきましては、資料にa~cとございますけども、就職件数、そして充足件数、そして雇用保険受給者早期再就職件数の3項目となっております、それぞれ記載されている件数が目標値となっております。この主要3指標に加えまして、利用者の信用を向上させていくため(イ)補助指標としてa~dの4項目について目標設定するとともに、次のページの18ページ2にありますとおり、安定所ごとに重点的に取り組む所重点指標としてa~kの11項目についても目標設定をすることとしております。なお、こちらは現時点では、数値目標が記載されておられませんけども、本省からの通知を受けてから設定するということとしておりますので、数値目標が決まり次第、委員の皆様方へ別途ご報告することといたしますのでよろしくお願いいたします。

次に「(イ)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。一つ目のポツのところでございますけども、雇用情勢の改善などにより求職者数が減少傾向の中、就職に至る過程としまして十分な職業相談件数や紹介件数を確保する必要がございますけども、そのために求職者に対する相談窓口への誘導を強化いたしまして、予約制また担当者制を積極的に活用して求職者支援の強化を図ってまいりたいと思っております。また、次のページの2ポツ目のところですけども、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議を活用して求人者に対する充足支援の強化を図ってまいります。3ポツ目のところでございますけれども、求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応につきましては、労働基準行政との連携を図りまして、速やかな事実確認と必要に応じまして事業主に対しまして求人者の一時紹介保留を含めた是正指導を行っているところですけども、併せて土日祝日もこういった事案の相談を受け付けております「公共職業安定所求人ホットライン」の周知も行ってまいります。

続いて、「イ雇用保険制度の安定的運用」についてでございます。一つ目のポツでございますけども、今年の1月から改正されました65歳以上への雇用保険の適用拡大や創設されました短期訓練受講費等の制度の周知徹底に努めてまいります。2つ目のポツは、事業主の皆様にとりまして、待ち時間の解消や個人情報漏えい防止につながります電子申請制度の利用促進に努めますとともに、

今年の10月からは電子申請事務センターを設置いたしまして、事務の効率化や事務処理時間の短縮化を図ってまいります。

次に「ウ 職業訓練を活かした就職支援」でございます。求職者が減少傾向にあることから、訓練受講者数自体も減っておりますけども、引き続き訓練が必要と思われる方に対しまして、公的職業訓練の周知と受講勧奨を行うとともに、訓練中の方と修了された方につきましても、より丁寧な支援を実施してまいります。また、マザーズハローワークにおきましても職業訓練給付の支給業務を実施するなどワンストップ化を推進してまいります。

続いて(2)「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上のところの「ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」と、次のページの「イ 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」についてでございます。雇用情勢は改善しております、求職者の減少傾向が続いておりますけども、このような情勢の中、特に課題となっておりますのが、このアとイでございます。アの1ポツ目と次のページの2ポツ目でございますけども、昨年策定いたしました「熊本県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づきまして、引き続き正社員就職の実現に向けた取り組みを推進するとともに、企業内での正社員転換を促進するための「キャリアアップ助成金」の活用促進の他、「トライアル雇用奨励金」を活用して正社員化を進めてまいります。次にイの2ポツ目のところでございますけども、福祉・建設分野の職業など人材不足が顕著な職種の人材確保支援の総合専門窓口といたしましてハローワーク熊本に設置されます「人材確保対策コーナー」を中心に、地方自治体や関係機関とも連携を図りながら、未充足求人へのフォローアップの徹底、また求職者に対する求人情報等の提供、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介の実施の他、就職面接会や職場見学会等を実施することによって、求職者・求人者双方の支援を行ってまいります。

次に「ウ 地方創生の推進」についてでございます。国と地方自治体が、それぞれの強みを発揮して、一体となって雇用対策を進めるために、熊本県と熊本市とは、それぞれ「雇用対策協定」を締結しております、また「一体的実施事業」につきましても県・市とも前年度に引き続き取り組んで、関係地方自治体と一体的な雇用対策を進めてまいります。平成28年度の取扱状況や利用者のアンケート結果につきましては、1月までの実績は資料に記載のとおりでございます、熊本地震や求職者の減少といった状況にございましたけども、熊本市のコーナーにおきましては、目標達成見込みでまた利用者からの満足度や評価というのも非常に高くなっておりますので、引き続き実施していくことが望ましい内容となっております。詳しくは資料の4-3にも関連資料を添付しておりますので後程ご覧いただければと思います。したがって、平成2

9年度におきましても、引き続き熊本県と熊本市との事業につきまして、恒常的な事業としてそれぞれ連携して実施してまいりたいと考えておりますけども、この一体的実施事業につきましては、委員の皆様方から評価をいただくことになっておりますので、ご意見等があれば後程賜りたいと存じますのでよろしくご意見申し上げます。次に21ページの3ポツ目以降でございますけども、今申しあげましたとおり、熊本県と雇用対策協定が締結されておりますので、県の地方創生に係る取り組みとの連携というのをより一層強化してまいりたいと考えております。4ポツ目の「戦略産業雇用創造プロジェクト」につきましては、都道府県が提案する地域の産業政策と一体となった地域の自主的な雇用創造の取り組みを支援するものでございます。熊本地震に伴う復旧・復興に必要な人材を育成・確保するため、実施期間を1年間延長するとともに、対象業種に新たに宿泊業と飲食サービス業を追加して実施されておりますので、こちらでも引き続き県との連携を図ってまいりたいと思っております。併せて、雇用機会が不足している地域で活用できる地域雇用開発奨励金や同奨励金の熊本地震特例も効果的に活用して事業主支援に取り組んでまいります。

次に(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ございます。「ア 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進」についてでございますけども、2ポツ目のところでございますけども、水道町にあるくまジョブ内の「マザーズハローワーク」と菊池安定所内の「マザーズコーナー」におきまして、担当者制によるきめ細やかな職業相談を一層推進するとともに、託児サービス付きセミナーの開催等を実施してまいります。その他、地方自治体や雇用均等行政等とも連携しまして、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業等の情報や保育所・子育て支援サービスのほか、地域の保育サービスの現状や両立しやすい求人情報を求職者に積極的に提供して、就職支援に取り組んでまいります。

次に22ページでございます。「イ 若者の活躍推進」についてでございます。1ポツ目の新卒者・既卒者及び中退者、フリーター等の支援、また3ポツ目の既卒3年以内の者の新卒扱いの取り組みや未就職卒業者等の継続支援、また就職後の職場定着支援等を引き続き実施してまいります。また2ポツ目のところでございますけども「若者雇用促進法」に基づいた、この資料に記載の①～③等につきましても周知を図って取り組みを促進してまいります。

次に「ウ 高年齢者の活躍促進」についてでございます。3ポツ目でございますけども、政府が現在働き方改革に取り組んでいる中で、「高年齢者の就業促進」というのも大きな柱の一つになっておりますので、引き続き、熊本所に設置されました「生涯現役支援窓口」での就労総合支援チームによる支援など高年齢求職者の再就職支援や地域に密着した職業機会の確保のため、シルバー人材セ

ンターの活性化に係る支援等に努めてまいります。

次に22ページから23ページにかけての「エ 障害者、難病、がん患者等の活躍推進」についてでございます。1ポツ目の「障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務」につきまして、引き続き制度の適切な実施に取り組むほか、23ページ以降の2ポツ目以降ですけれども、精神障害者の一層の雇用支援等を図るため、安定所に専門のトータルサポーターを配置して求職者と事業主に対しまして個別相談や定着支援等に取り組むほか、引き続き医療機関と連携して就労支援に取り組む事業を実施してまいります。また、発達障害者・難病患者に対しましても、各特性に配慮した支援を行うほか、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者につきましても、がん診療連携拠点病院等と連携して就職支援に取り組んでまいります。

次に「オ 外国人の雇用対策の推進」でございますけれども、2ポツ目にありますように、新たに外国人技能実習機構が設置されておりますので、法務省等の関係機関と併せて、技能実習生に関する解雇や雇止め等の情報につきまして情報提供するなど連携を図ってまいります。

次に「カ 特別な配慮が必要な者に対する雇用対策の推進」でございますけれども、3ポツ目にありますように、熊本地震の影響で休業されている事業主に対しまして「雇用調整助成金の熊本地震特例」を継続しまして、事業主の雇用の維持確保の支援を行ってまいります。

次に24ページ(4)外部労働市場の整備についてでございます。この中でも「エ 希望するキャリアの実現支援」でございますけれども、こちらの2ポツ目でございますけれども、受入人材育成支援助成金につきまして、生産性の向上を図る企業に対して助成額等の割増を行う「生産性要件」が新たに設定されましたので、事業主団体等と連携して制度の積極的な周知を行って、活用を促してまいります。

次に(5)職業能力開発関係業務の推進でございます。「ア 公的職業訓練の推進」についてでございますけれども、昨年11月30日に公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズが「ハロートレーニング～急がば学べ～」に決定しましたので、周知・広報に務めて公的職業訓練の認知度向上とさらなる活用の促進を図ってまいります。

それから25ページの「ウ 企業の職業能力開発への支援」でございますけれども、これまで企業における職業訓練や人材育成制度に対し助成しておりました「キャリア形成促進助成金」が4つのコースに整理統合されて、充実した内容となって「人材開発支援助成金」となりましたので、こちらの積極的な活用促進を図ってまいります。

時間の都合上、駆け足で一部説明を割愛させていただきましたけれども、私か

らの説明は以上でございます。

○片平総務部長

総務部長の片平でございます。委員の皆様方には総務部の業務につきまして、日頃からご理解・ご協力いただいております。この場をお借りしまして感謝申し上げます。

私の方からは労働保険徴収室の業務に関わります重点施策につきまして、ご説明をさせていただきたいと思っております。

資料につきましては、同じく1-1の26ページです。説明する前に、申し訳ございませんが一点だけ訂正をお願いしたいと思います。(3)の労働保険率の周知徹底というところについて、右側の重点内容、平成28年4月1日現在のという記述がありますが、ここは平成29年と訂正をいただければと思っております。よろしくお願いいたします。

徴収室におきましては、来年度3つの項目を柱として重点的に業務を取り組んでまいりたいと考えているところでありますが、重点課題である労働保険料の未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の適正徴収につきまして、本日はご説明をさせていただきたいと考えております。

まず、労働保険の未手続事業一掃対策についてですが、これにつきまして政府の行政改革推進本部の下、行政改革に関する重要事項の調査審議を行うために設置されております行政改革推進会議というのがあり、ここにおきまして昨年11月28日に平成32年度までに平成27年度比で未手続事業の2割解消を目的として取り組む必要があると、こういう検討結果が取りまとめられたことも踏まえまして、県の土木とか、あと運輸局等の関係行政機関との通報制度の活用、それから労働保険の加入促進に係る委託業務の委託団体とも連携をしつつ、効果的な取り組みを進めてまいりたいと考えているところでございます。

なお、古里委員から、先程申し上げました行政改革推進会議の検討結果に関連いたしまして、未手続事業場数についてもご質問を事前にいただいております。全国の平成27年度の未手続事業場数につきましては、約12万9千件でございます。これを2割解消するということになりますと、平成32年度までに約10万3千件まで定着させるということの意味しているということになります。参考までに熊本県の状況について申し上げますと、平成27年度の未手続事業場数は約2千件であり、これを2割解消しますと平成32年度においては約千6百件になるということでございます。

次に労働施策における財政基盤の核となります労働保険料の適正徴収についてですが、当局の労働保険料の収納率についてはこれまで年々上昇しているところでございます。28年度の収納率の状況について申し上げますと、本年2

月末現在で 96.51%になります。昨年、前年同期比が 95.42%であり、今年度に関しましては若干上回っているという状況でございます。来年度におきましては、引き続き高額滞納事業主等を重点に滞納整理に努めますとともに、熊本地震の影響によりまして申告書の未手続事業場が増加しまして、認定決定している事業場もありますことから、これらの事業場に対する納付督促にも取り組むこととしております。また併せて、効果的な算定基礎調査により労働保険料の適正徴収を図ってまいりたいと考えているところでございます。

以上、簡単ではありますが総務の説明でございます。

○慶田会長

ありがとうございます。それでは、これから質疑・意見交換に入ります。

事前に使用者側代表委員の古里委員からいただいております質問につきましては、事務局からの説明の中で説明されているようですが、古里委員はよろしかったでしょうか。

○古里委員

はい、ありがとうございます。無期転換労働について来年に迫っているのでその内容をご説明していただきました。これについて、やはりきちんと周知が必要であろうということでお尋ねしたところでした。それから、外国人実習生を含めて大変人手不足という中で、私ども中央会の中にも組合がございまして、そこで監理団体としてやってらっしゃるところもあり、それに対応するお問い合わせ等増えているものですから、法改正の趣旨も踏まえて今後周知を徹底していく必要があるということをお願いします。それから最後の未手続関係ですが、いわゆる収納について、例えば国税・県税も含めて税の徴収が大変厳しい現状にあると思いますので、大変重要ではあるのですがなかなか陽の目を見ないので、総務の方できちんと受け入れのための管理をされると思いますが、その後の実績を確認したかったという質問でした。ありがとうございました。

○慶田会長

それでは皆様方、何かご質問等ございませんでしょうか。

○渡辺委員

弁護士の渡辺です。質問ではなくて感想ですが、弁護士会でも地震の後ずっと電話相談であるとか面談相談、無料相談を実施してきましたが、先日どういった相談内容が多かったかということを見直した時に、思っていたよりも労働問題というのが少なかったんですね。その時振り返った時に、やはり労働局で

特別な相談窓口を設置していただいたこととか、雇用調整助成金とか、雇用保険の特別給付、そういった施策があったので結果的に弁護士会のところまで来ず、上手く解決していったのではないかというような話が出まして、本当に労働局の皆様の地震時の対応について感謝しているというところをお伝えしたかったので、お話をさせていただきました。ありがとうございます。今後も熊本市との地震対応についての協議会もあります。連携しながら対応可能な問題があればいつでもこちらとしても対応したいと思っていますので、是非そのような話があれば私の方にいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○佐々木委員

よろしいですか。

○慶田会長

はい、佐々木委員。

○佐々木委員

各部局の方からたくさんの今後の対応についてお話をお聞きして、すみません。本当は事前に見ておいて質問事項として挙げておいた方がよかったですしょうが、共通してあるのが生産性の向上であるとか、長時間労働の解消とか、そういった話がありますね。

それと今、古里委員の方から言われました無期転換ルールの周知の話ということで、我々労働側からいたしますと、この一つは無期転換ルール、来年の4月1日から実際起こるのですが、要は私どもの相談の中では無期転換ルールの前に雇止めというのを実際やっているところがあるみたいです。これははっきり使用者側が無期転換ルールがあるから切るというわけではなくて、3年、4年働いている方たちを解雇していくという事例があっているみたいです。この制度の周知はさることながら、周知も大事なのですが、この転換ルールを逸脱するというか脱法行為とは言わないですが、これを回避するそういった動きというのが今年の年度末、来年の年度末にかけてたくさんあると思います。そういったものに対する対応をきちんとしていただきたいと思いますし、罰則規定がないという話だったのですが、これにより無期転換になるということと正規社員になるということはまた別の話であって、いろんな話が混在しているということを感じておりますので、我々、労働側としては労働者の方には知識としてそういうことを導入していくのですが、経営者の皆さん方の方にもこういった知識、そして法を逸脱するような行為をしないということをお願いしたいと思っていますのでございます。

それと長時間労働につきましては、先日、連合と経団連が話し合いをしまして、最長の上限を100時間未満ということにしました。現在の労働局・監督署で調査する場合80時間というのがあると思います。一方で80時間という基準という中で、取り締まりをやっていくのですが、労基法上では100時間未満という数字が出てきたということで、どうも100時間・・・、99時間59分59秒まで未満かという話が、これは冗談ではないのですがそういった話があるようで、法の趣旨を逆手に取るようなことが今後起こってくると思いますので、その辺の取り締まりといいますか指導をきちんとやっていただきたいと思っていますところでございます。

また生産性向上という中では、長時間労働の解消というのは大変重要なことだと思っていますのですが、そのためにたくさんの施策がされております。生産性っていったい何だろうということを思いながら、24ページに生産性要件という言葉が出てきましたので、労働行政の中における生産性の要件というのは何かとはお知らせいただければと思っていますところで。

以上色々ありますが、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○松永雇用環境均等室長

ありがとうございます。労働契約法に基づく無期転換への実施につきまして、確かに雇止めが生じないか懸念されるところでございます。個別の話で、総合労働相談コーナーを活用して相談が寄せられた際には丁寧にきちんと対応するとともに、事業主への啓発指導に努めてまいりたいと思ひます。資料の2-5にありますように、裏面に無期転換のための申込書というのを付けております。口頭で言った言わないのトラブルが起きないようにこれを活用して、尚且つ事業主の方が通知書の方を交付できるよう、こういったものが活用されるように周知・広報に努めてまいりたいと思ひます。今後とも何かありましたら是非相談をしていただきますようよろしくお願ひいたします。

○戸原職業安定部長

24ページの生産性要件の件につきましては、今、資料を持ってきておりませんので後程かえさせていただきたいと思ひます。

○細江労働基準部長

月の時間外労働100時間未満ということですが、当然これは100時間未満まで残業できるということではなくて、これを超えともう法違反であるということです。ですから、そこは勘違いしないような形できちんと労使の方には周知・広報していきたいと思ひます。当然100時間を超えるようなものは

あらゆる方法、情報等で監督署・労働局が把握した場合には、粘り強く改善指導を行っていくこととしているところです。なおそれでも直さないというところにつきましては、悪質な事案については厳正な処分を行うこととなると思います。まずはまだ法律は施行されていませので成立してからのこととなります。

○慶田会長

それでは、加島委員。

○加島委員

県経営者協会の加島でございます。今もお話があったのですが、生産性というのがやはり一番みなさん気になっているところでございます。私どもの会員でもお話を聞いて、うちの会員ばかりではないのですが、世の中今70%ぐらいがサービス業になっているというような中で、生産性を向上するために助成金等々あるかと思えます。製造業などは比較的機械の導入をし易いかと思えますが、やはりサービス業、建築、運送等もそうかもしれませんが、そのようなところがどのように反映していくのか、人手不足感が非常に高まっている中、また時間外もなかなか今おっしゃったようにできないという中で、どういうふうにやっていくかという事例を色々な場面で出していただくということを今後お願いしたいということ意見を意見として言わせていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

それとすみません。この今、横の分ですが、ポチの部分でアルファベットなどにしていただいた方がわかりやすいので、よろしく申し上げます。

○慶田会長

特に事務局の方からは、よろしいですか。

○古澤委員

よろしいですか。

○慶田会長

はい、古澤委員。

○古澤委員

連合の古澤でございます。今まで出ました無期転換ルールにつきましても是非そういった対応をしていただきたいと思いますのですが、今までの説明の中の取り巻く

情勢の中で1月1日から施行されました育児・介護の改正法について、この辺り相談件数が相当伸びています。これもその無期転換、今後を見据えた中でも絡むかもしれないと思います。まだ今初期導入ということで労働者側も使用者側もそのルールもあまり詳しく知らないのではないかと思いますし、申し出ても使用者側が許可をくれない、またスムーズにとらせてくれないなど、色々なトラブルが発生しているのではないかと思います。そういった多くの相談がありますので、このような内容を基にした対応をお願いしたいという部分と、やはり広報活動・周知活動に力を入れていただきたいと思います。

それともう一つ。県内の賃金状況ということで記載をされていますが、特にパート労働者の賃金が、ここでは平成23年から月額最低の賃金になっています。そうすると高いところから比較するとどんどん賃金の格差が広がる一方ということになり、毎年の最賃にしても更に広がっていくということになります。これだけ格差が広がっていくと、現在求人倍率が一番高いということは結構なことですが、やはり労働者が高い方に流れていくということになれば求人倍率も更に高く、違う意味で高くなるのではないかと思いますので、そういった部分、これは大きな課題ですがこういったところを将来的に考えてできる対策をやっていただきたいと思います。

以上でございます。

○松永雇用環境均等室長

ありがとうございます。今年度1月1日に施行されました育児・介護休業法につきましては、介護に関する制度が拡充とともに期間の定めのある労働者の方の育児休業・介護休業に関する要件緩和されているところでございます。現在相談件数が伸びているのはほとんど使用者、会社側の方が規定の整備などについてのお問い合わせがほとんどでございますが、労働者の方につきましてもこういったことを周知して、例えば今まで取れなかった方が休業が取れるようになったことについては、十分にいきわたるようにしないといけないというところでございますので、今後も引き続き周知・広報に努めてまいりたいと思います。特に、私どもなかなか労働者の方に対する周知・啓発の機会が少ないということがございます。使用者、企業に対する説明会は今年度も実施したところなんですけど、労働者に向けた説明の機会が少なくなっておりますので、今後拡充して来年度に取り組んでまいりたいと思いますので、また何か機会がありましたらどうぞよろしく願いいたします。

○戸原職業安定部長

すみません、職業安定部長の戸原です。先程の生産性要件につきましてです

けども、制度の創設の背景や趣旨でございますけども、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくということのためには、個々の労働者が生み出す付加価値、生産性を高めていくということが不可欠ということで、このため企業における生産性向上の取組を支援するために、生産性を向上させた企業が労働関係助成金、一部の労働関係助成金を利用する場合に、その助成額または助成率を割り増しするというものでございます。それで具体的なその生産性要件ということでございますけども、基本的には助成金の支給申請を行う直近の会計年度における生産性が、その3年前に比べて6%以上伸びているということが一つの要件となっております。その後、生産性につきましては算定式がございますけども、それは厚生労働省のホームページにも載っておりますのでご覧いただければと思います。生産性を出すには分母を雇用保険の被保険者数として、分子が営業利益・人件費、また減価償却費、また動産・不動産賃貸料と租税公課などを分子として導き出す、表された数字が生産性ということとなっております。また生産性の伸び率が6%満たしてない場合でも、別に定める要件に合致する場合は生産性要件満たすものとして取り扱われるということもございますので、詳しくは厚生労働省のホームページにも載っておりますので、そちらもご参照いただければと思っております。

以上です。

○慶田会長

他にご意見。住永委員。

○住永委員

11ページに記載されております自動車運転者というところで、「トラック輸送にかかる取引環境・労働改善協議会」というのを立ち上げていただきまして、ありがとうございます。これで今取り上げていただいて、遠隔地の農産物の産地、熊本、宮崎、鹿児島、北海道等そういうところがなかなか13時間という区切りで走ると関東まで24時間かかるのを13時間しか走れないというようなことがあり、今パイロット事業でどういう取組をして途中で中継輸送するとか、色々なことを検討していただいております。ただ残念なことに昨日この協議会があったのですが、昨日が1番大事な熊本県の野菜出荷大会で1番荷主の経済連合さんから行けない、私ども運送業でも参加できない日と重なってしまいまして、できれば日程調整をやっていただければ折角こういう協議会を立ち上げていただいて、生産者も消費者も、消費者というか地方卸売市場も理解しつつある時に、ちょうど日程が重なったのが一番残念なことでございます。

それから貨物運送事業は事故が多いということで、事故全体はバスよりも少

ないのですが死亡事故が多いということです。免許制度が十数年前に普通免許で乗れるトラック5 t未満という制度ができました。5 t未満といいますと、この辺を走っているローソンだとかセブンイレブンを配送しているあのトラックにも乗れないということです。ずっと私どもの業界から7 tまで引き上げてもらえないかという願いをしてきましたけど、どうしてもできませんでした。たまたま東京の私学連盟の進路指導の先生が18歳で職業の選択が少なくなることから、これを引き上げる要望があり、引き上げてもらうようになりました。先月、3月14日から確か普通免許、準中型免許、大型免許という制度になり、普通免許と準中型免許は18歳で取れるということになって7.5 tまで乗れるようになりました。ただ、普通免許で乗れるのは3.5 tとなりました。総重量が3.5 tということは、そのへんのワゴン車です。2 t車の平ボでも乗れません。更に職業選択の自由が狭まりました。そして準中型は18歳で取得できるようになりましたが、この準中型を取得可能な自動車学校が熊本県に八代に1校だけです。ということは今までよりもっと職業選択の自由を奪われたということです。それであれば準中型が18歳で取れる3月14日の施行後は自動車学校が熊本県や八代や玉名や阿蘇にも、県下にある程度配置をさせるべきではなかったかと思います。しかし自動車学校もこの免許制度に合うコースを造ると、結局コースの幅を広げたり距離を延ばしたりすることで設備投資が必要になり、これが可能な自動車学校がないということです。今から熊本県ではもう18歳でトラックに乗れる人は八代地域しか機会がない。または、こちらから宿泊免許で取得させたいけれど受け入れる数がわずかしかないということで、せっかく免許制度を変えていただきたけども逆に縛られてしまったということです。ちょっと検討していただきたい。ここで検討する事ではありませんけども。

それからもう一つ長時間労働について、私どもの業界が一番長時間労働ということで指摘されております。今、国交省が非常にテコ入れをしていただいております。長時間労働防止のリーフレットを作って、「荷主団体 あなたは荷待ち時間、何時間待たせていますか？すぐ降ろしてくれていますか？」というチラシを作っている。荷待ち時間強制したら違反になりますとか、荷降ろし時間違反になりますといったことを、十数枚のリーフレットを作っていただきました。そしてそれを私たちではなくて荷主団体に配っていただいております。この国交省が出したリーフレットに経済産業局と公正取引委員会のマークが入っております。是非これにも労働局のマークも供応していただきたい。私たちも積み荷8時に車を差し出さなさいと言われて積むのが夕方5時とか当たり前の世界な訳です。これを国交省としてはこの業界が一番苦しんでいるから荷主、今度受入側、配達先の業界に対して待たせるのは違反ですよというチラシを折角作ってくれていますから、それに対して労働局側からも、それに供応したチ

ラシがもっと有効になるようにしていただければと思います。

以上です。

○越智監督課長

ちょっと先程お話がありました、トラックの地方協議会というのがございまして、その共同事務局として私の方で担当させていただいておりますので、少しばかり補足してご説明させていただきます。

まずトラック地方協議会といいますのは、今、共同事務局ということで申し上げましたけども、熊本労働局と運輸支局それから熊本県のトラック協会さん、この3社で共同事務局ということで運営をいたしております。構成員としては荷主、先ほどJAの経済連と申し上げられましたけども、他にホンダさんとか鶴屋さんとかですね、そういう主要な荷主さん、それと運送業者さん、トラック協会の会長さんの熊本交通運輸さんをはじめとした主要な運送業者さん、それから学識経験者として熊本学園大学の元学長さんの坂本先生にお願いして運営をさせていただいてるということでございます。前年度から事業を展開しております、今年度につきましては実証実験ということで、ただ議論だけではなくて何かちょっと実験的なものを作ってどういう手だてがあるのかということを検討している。そういった事業もパイロット事業と呼んでますけども、そういった事業もやっております。昨日がちょうどトラック地方協議会が開催されたわけで、今、住永副会長さんの方から日程調整がというお話があったところでございますが、一応、共同事務局として私どものほうも名前を連ねております、実際のところは、日程調整の方は運輸支局さんあるいはトラック協会さんの方で行われたものだというふうに私は承知していたのですが、昨日の協議会の中でもトラック協会の会長さんの方から欠席者あるいは代理出席者という方もいらっしゃったところで、ちょっと中だるみもあるのではないかとこの厳しいご指摘もあったところでございますので、私どもも共同事務局として運輸支局あるいは県のトラック協会さんと情報を共有しまして、今後の日程につきましてはできる限り多数の方が参集できるように努力をしたいと考えております。

それから準中型免許につきまして、これは私どもの所管の部分ではございませんので、そういうご意見があったということも運輸支局の方にも情報提供したいと思っております。

それから3点目のトラックドライバーの長時間労働の是正のためには荷主さんの理解が必要だということでございますが、リーフレットにつきましては私どもの方も国交省と共同で荷主さん向けのリーフレットを全国的に作っております。これにつきましては既に経営団体さんの方に、荷主さんに言って、改善

基準告示とそれから併せて荷主勧告制度とこの二つの内容を網羅したリーフレットを全国的に国交省と厚労省で作りました。それを全国展開で経営団体さんをはじめとした荷主さんに周知広報を図れというような本省からの指示を受けて、当局の中でも労働局の方の運輸支局さんもされているんでしょうけども私どもの方で両省でのこのリーフレットにつきましては、周知・広報を図ったということで、これは実際にリーフレットもございますし今年度において周知・広報も行っているというところがございますので、参考までに情報提供いたしたいと思います。以上でございます。

○住永委員

今年また国交省の自動車貨物課長がリーフレットを10種類また作りました。荷待ち、棚つけまでさせていませんか、運送に棚つけまでさせるのは違法ですよというものです。今度非常に厳しいリーフレットを作っておられますので、是非。労働局から下されているのを知っています。私も先週それから2月も国交省に行って貨物課長、安全対策課長たちとも私個人的にしてきましたけれど、一生懸命私たちのために取り組んで、非常にうれしいことです。ですから是非一緒にやっていただければと思います。

以上です。

○越智監督課長

わかりました。

○米満委員

米満と申します。介護の方からお願いがございますので発言をさせていただきます。

実は、介護も外国人の労働者のことが今進んでいるところでございますが、熊本県内に老人ホームと言いますか社会福祉法人の特別養護老人ホームが施設としては150以上ございますが、そういう各事業所にいろんな会社の方が今、説明に突然おいでになって「ベトナムがいいですか、中国がいいですか。」というようなお話がそれぞれに今あっているところでございます。それで介護の社会福祉法人の団体では勉強会を開こうということになってはおりますけども、まだそういう開かれてはおりませんが、いろんな小さな団体がいろんな勉強会を開いておられるところでございます。介護の事業所は今大変やっぱり人手の問題がありますので、みなさん熱い想いで興味がおありになります。でもコンプライアンスに違反するようなことがあっては大変なことになると思いますので、これから先も私どもへのご指導を賜りますと本当にうれしいなと思ってお

ります。昨年度、ベトナムの方に日本語学校というところに見学に行っ
てまいりまして、熊本県でそういうことを希望している施設から募られまして
ベトナム見学がございましたのですが、そういうことが今頻繁に開かれており
ますので、本当は不安感がいっぱいでございます。どうぞよろしくご指導賜り
ますようお願いを申し上げます。

○慶田会長

特に事務局から説明ありませんか。

○戸原職業安定部長

安定部長の戸原でございます。外国人労働者の確認につきまして、ご指摘の
とおりいろいろ指導等、積極的に取り組ませていただきたいと思いますけども。
ちょうど昨日本省の外国人雇用対策課長の方から通知が届きまして、日本再興
戦略でこの外国人材の受け入れを促進するために日本版の高度人材グリーンカ
ードを創設するということとされておりました、今般、法務省において高度人
材ポイント制などの見直しが行われて、この4月を目途に施行される予定とな
っております。その中で改正法、法改正によって創設される在留資格に今の介
護の関係も盛り込まれるということになっておりますので、情報提供というこ
とでとりあえず。

○米満委員

ありがとうございます。

○慶田会長

それでは他にご意見。田中委員。

○田中委員

連合の田中でございます。一昨日連合としまして県の方へ政策制度要求とい
う形で要求書を提出させていただきました。これは労働行政を含んだ、災害復
旧も含んだ要請書になってございますが、その取り扱いについて、県の方へあ
る程度回答をいただくという形になるのですが、この中に労働行政については
やはり労働局にお願いします的な回答もあるので、この行政運営方針の中にも
自治体との連携といった文言がいくつか出ておりますので、是非とも自治体と
の連携、これを密にやっていただきたいと思います。

以上でございます。

○慶田会長

それでは佐々木委員。

○佐々木委員

はい。施策については相当な部署でやっていただいておりますので、それには個別対応などたくさんあるので、私の方といたしましてはこれを粛々とやっていただけたらというのが一つあるのですが、一つには労働団体とか使用者団体との連携ということで、このような場で一緒に会しながらお話をさせていただく部分がありがたいと思いますけども、ただこういう場ではなかなか言えない部分もありますので、できれば個別のそういった色々なお話をする場を作っていたいただきたいというのを一つ要望しておきたいと思います。

私ども色々先程の要請・要求など、色々な仕事をさせていただいております。ただこれは運営上の問題ということで言わせていただきますが、今回の地震の対応、そして今回働き方改革を含めて労働基準法とか法律の改正がある、言わば労働側からすれば予告的な時期ではないかと思っています。そして個別労働相談、紛争関係も。私は労働委員会の委員もしておりますが、今からどんどん増えていくのであろうということ、そして特定分野における様々な対策も盛り込まれております。また労災も今後増えていくのであろう、外国人の問題も含めて、災害には外国人あたりも絡んでくるのであろうということです。この中で基本的な対応というところを見ていきますと、上への重点集中化とかそういう工夫をやりましょうとか、独自の工夫をやりましょうと言っておられますが、これも限界があるのではないかと考えております。その一方でコストの削減といったこともその下の方に書いてあります。果たしてこういった業務の増大化・多角化という裾野が広がっている中で、創意工夫と集中化だけでできるのかというのがあると思います。昨日の新聞にも熊本県もこのような対応については人員を急遽増員をしたとあります。こういった今後の行政運営の方針を的確に進めていただくためには、今回のこの地震を受けて賃金も含めた人員の確保を熊本労働局全体でやっていただければと思います。若しくは恐らく内示が出ていると思いますが賃金の状況が増えていくのかどうなのか、逆に全体のコスト削減の中でまた減らされるということになってくると我々が望んでいる労働行政もおろそかになってしまうのではないかと心配しているものですから、その辺のところを今後とも熊本労働局だけではなく厚生労働省も含めた働きかけをしてきちんと人員を確保していただくということを要望していきたいと思っていますところでございます。

○松永雇用環境均等室長

まず個別の申入れなどある場合には、随時、雇用環境・均等室が窓口となりますので、ご要望がございましたら私どもで、できることとできないことがあるかもしれませんが、対応させていただきたいと思っておりますのでどうぞよろしく申し上げます。

○片平総務部長

佐々木委員から行政の体制の確保についてお話をいただいたところでございます。ご案内のとおり国家公務員の人員は政府の方針で年々人員削減が進められているところでございます。私どもも昨年の熊本地震により業務量が相当増えているということもございましたので、例年ですと熊本局にも人員削減が求められる状況にあったわけですが、今人員削減が来ると行政体制がもたないということを本省にも訴えまして、来年度の定員については人員削減はなしという状況です。引き続き熊本局については震災対応等、業務量がまだ増えるということが見込まれますので、本省に対して体制確保について密に働きかけをしていきたいと考えております。併せて審議会の場で委員の皆様からこういうご意見もいただいたということも本省に伝えていきたいと考えているところです。

○慶田会長

それでは加島委員。

○加島委員

これは県にも言わなければいけないことなのかもしれませんが、やはりどうしても熊本の場合、県北は会社も多く様々な情報も入ってくるのですが、県南の方は少ない。だから地方創生の件になると思いますが、やはり天草、人吉、水俣の大学生、高校生に情報が来なくて、どのような会社があるのかよくわからないということがあります。また企業側もそこまで行って何人しか採用できないのであればという感じで、なかなか個別に採用活動していないような話も聞きます。ですから、人吉、水俣、天草の方々は県外に就職する事も結構あるようです。やはり情報を提供する機会と言いますか、熊本の企業が人吉、水俣、天草辺りで学生を対象にこういう企業があるといった機会を作っていただくということを、今年は無理かもしれませんが、労働局さん、県の労働雇用課さん等々で力を合せて今後できればと思っておりますものですから、意見としてお願いいたします。

○慶田会長

それでは、皆様方たくさんのご意見とご要望がございました。皆様方のご意

見出尽くしたかと思えます。以上で「平成29年度熊本労働局労働行政運営方針（案）」についての質疑・意見交換を終了いたします。本日提出されたご意見につきましては、事務局において今後の取り組みに反映させていただくようお願いいたします。

それでは次に、4の（2）の「最低工賃関係について」でございます。事務局よりご説明お願いいたします。

○細江労働基準部長

基準部長の細江の方から説明させていただきます。

熊本県和服裁縫業最低工賃については改正を見送りいたしましたので、そのご説明を申し上げます。

最低工賃の改正諮問の見送りをする際には、地方労働審議会にご報告をするということになっておりまして、そこで本日は熊本県和服裁縫業最低工賃の改正諮問の見送りの理由等につきましてご報告申し上げます。

資料につきましては、資料No. 6に「最低工賃関係資料」といたしまして、6-1に「熊本県和服裁縫業最低工賃」を、6-2に「熊本県和服裁縫業家内労働実態調査（平成28年度）」を、また6-3に「熊本県和服裁縫業最低工賃の改正諮問関連資料」これを配布させていただいております。

最低工賃の改正につきましては、実効性の確保を図るために3年を周期としまして「最低工賃の新設・改正計画」に従いまして見直しを行うこととされております。平成28年度は「和服裁縫業」について計画されており、「家内労働実態調査」を実施してまいりました。

資料6-2は、この家内労働実態調査の結果でございます。これは、昨年9月30日現在の家内労働者及び委託者の状況について調査を行い、その結果を取りまとめたものでございます。熊本県の区域内におきまして、和服裁縫業における手縫いの業務を受託していると思われる委託者29社を対象に調査を行い、そのうち22社から回答がございました。

資料6-3には委託者数及び家内労働者数等の推移を挙げているところでございます。委託者数につきましては、平成19年度が48社、平成22年度が41社、平成25年度が34社、平成28年度が27社と調査ごとに減少してきております。次に家内労働者数について見ますと、平成19年度は206人、平成22年度が192人、平成25年度が143人、平成28年度が78人という状況で、平成19年度と比べますと62%減少しております。この状況を踏まえまして、資料6-3のさらに下の「3 結論」のところに今般の改正の諮問の見送りをさせていただいた理由について記載しているところでございます。その理由について申し上げますと、1点目は委託者数の減少傾向が継続し

ているということでございます。2点目といたしまして、適用される家内労働者がすでに廃止目安の100人を下回り、減少傾向が続いていること。3点目といたしまして、大半の委託者が工賃単価の改定を行っていないこと。4点目といたしまして、大半の品目で、工賃を時間単価に換算した金額が熊本県最低賃金を上回っているという状況がございます。以上の4点を踏まえまして「熊本県和服裁縫業最低工賃」につきましても、家内労働法第10条、これは最低工賃の改正等の項目ですが、これに定めます「都道府県労働局長は、最低工賃について必要があると認めるとき」には、これには該当しないものと判断いたしました。そして改正の見送りをさせていただいたところであります。

以上ご報告申し上げます。

○慶田会長

ただいまの説明について、何かご意見なかったでしょうか。

特にございませぬようでしたら、次の議事に移りたいと思います。議事の4-3に移ります。委員の方々に特にお話していただくことはございませぬでしょうか。

○加島委員

すみませぬ、この場を借りましてご案内をさせていただきます。今、チラシを回しておりますけれども、熊本県経営者協会、私どもの方、一応創立70周年というのがあるのですが、私どもの副会長の米満副会長のご縁でマスコミ等々で言われて話題になっております高齢者の定義を65歳から75歳に引き上げるといったことを日本老年医学会の方が出しまして、その理事でいらっしゃる国立研究開発法人の国立長寿医療研究センターの理事長の鳥羽研二先生の方をお呼びいたしまして、今度4月7日に12時から13時ということでホテルキャッスルの方で講演会を開催いたします。このことによって将来の企業の高齢者の雇用問題や社会保障制度のあり方など、いろいろなものに影響するかと思っておりますので、ご興味をお持ちの方は是非参加していただければと思っておりますので、よろしく願います。ありがとうございます。

○慶田会長

他に委員の皆様からご意見ございませぬか。

それでは事務局からございませぬか。

特になければ、これで平成28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願います。

○徳田局長

長時間にわたりご審議いただきありがとうございました。貴重なご意見とともに地震後の行政対応について評価をいただきましたことにお礼申し上げます。引き続き地域のニーズに対応した努力を続けてまいりたいと考えています。来年度の行政運営につきましては、本日いただいたご意見を活かしながら適切な運営に努めてまいりますので、引き続きご指導の程よろしくをお願いをしたいと思います。本日はありがとうございました。

以上