

第28回 長野地方労働審議会
議 事 録

平成28年11月11日

長野労働局

第 28 回 長野地方労働審議会

日時 平成 28 年 11 月 11 日(金)

午前 10 時から正午

場所 ホテル信濃路

(小林総務企画官)

時間となりましたので始めさせていただきたいと思います。松澤委員から交通渋滞で若干遅れるという連絡をいただきました。よろしく申し上げます。

ただいまから、第 28 回長野地方労働審議会を開会いたします。

本日はお忙しいところご参加をいただきまして、誠にありがとうございます。審議会事務局を担当しております長野労働局総務部総務課の小林と申します。会長に議長をお願いするまでの間、進行を務めさせていただきますのでよろしく申し上げます。

最初に、本年、公益代表委員の小林明委員が、長野経済研究所退任に伴いまして交代ということです。後任に同長野経済研究所の常務理事・三井哲委員をお願いしてごいただきますのでよろしく申し上げます。8 月 1 日付で委嘱をさせていただきました。任期は前任の残期間ということで 1 年 2 か月ということでございます。

それでは三井さん、一言ご挨拶をお願いできればと思います。

(三井委員)

ただいまご紹介いただきました三井哲でございます。

前任の小林に引き続きましてお世話になりますが、よろしく願いいたします。

(小林総務企画官)

ありがとうございました。

お手元に、資料 No.6 の地方労働審議会委員名簿をお配りさせていただきましたが、確認いただきたいと思います。

(徳井会長)

私どもの学部の名前に関しまして。

(小林総務企画官)

申し訳ありません。訂正させていただいて、また後日お送り申し上げます。大変失礼いたしました。

続きまして、本日の出席状況につきまして、当審議会の現在の委員総数は 18 名でございますが、本日もご出席いただきました各委員は、公益代表委員の方 5 名、労働者代表委員の方 5 名、使用者代表委員の方 5 名、計 15 名です。

以上のとおり各代表委員 6 名のうち、2 名以上のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会第 8 条第 1 項に定められている会議の成立要件であります、各代表委員の 3 分の 1 以上の出席を満たしておることをご報告させていただきます。

それでは、長野地方労働審議会の徳井会長からご挨拶をいただきたいと思います。

(徳井会長)

慣例でございますので、私から一言ご挨拶をさせていただきます。

今週の経済ニュースという、何と云ってもアメリカ大統領選挙の結果だったろうと思います。選挙結果が判明した当日には、日本初め株価が暴落して、翌日にはまた戻すというような乱高下をしていますけれども、視界不良ではありつつ、明るい面を探して希望を見いだそうとしているところかなと思います。今の経済情勢の判断も、まさにそのような感じかなと思っております。

去年あたりから、中国を初めとして世界経済は弱含みになっていまして、2年前に比べると少し円安が円高に戻す動きもあり、製造業分野の県内企業にとっては、必ずしも順風満帆であったとは言えないこの1年間だったのではないかと思います。

ただその一方で、労働のほうの指標を見ますと、とりわけ有効求人倍率は、長野県、それから全国で改善を続けておまして、これは人口動態を背景にした要因もあるかと思っております。このことは、一方では将来の労働供給制約というリスクもはらんでいる動きでもあります。

そうしたことを背景にして、政府も「一億総活躍プラン」という政策を掲げ、また最近になり「働き方改革」が最大の政策課題ということで、総理を議長とする会議も開催されるなど政府の重要課題になっているということです。

長野県も、「長野県人口定着確かな暮らし実現総合戦略」を基本方針として策定し、人生を楽しむことができる多様な働き方、暮らし方の創造、若者のライフデザインの希望実現といった目標を掲げて取り組んでおられるということでもあります。このように国レベル、地方レベルともに、労働政策は最近の重要課題になっております。

そうした状況の下で本日の会議におかれては、長野労働局より今年度の労働行政の重点事項の進捗状況、それから下半期に向けての取組状況、取組方針についてご説明をいただき、皆さんにご審議いただくこととなっております。

皆様からぜひ幅広い視点からのご意見をいただき、労働局においてはその結果を今後の業務運営に生かしていただくようお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

(小林総務企画官)

ありがとうございました。

続きまして、岡崎長野労働局長からご挨拶を申し上げます。

(岡崎労働局長)

委員の皆様には、何かとご多忙の中、本年度第1回目の長野地方労働審議会にご出席いただき誠にありがとうございます。また、それぞれのお立場から労働行政の運営につきましてご支援をいただいておりますことにつきまして、この場をおかりして感謝申し上げます。

会長からもお話がございましたけれども、資料 No.2「最近の雇用情勢」の1ページの1の①「有効求人倍率の推移」が表になっております。県内の有効求人倍率は、昨年1月に1.2倍台に回復し、昨年1年は1.2倍台の後半まで回復しました。本年に入りまして1.3倍台になりました。ここ最近5か月につきましては、連続で1.4倍台で推移しています。また9月は1.43倍になっております。

今後につきましては円高や原油価格の変動のほか、中国経済の減速など、海外の経済情勢の影響などを注視していく必要がございますけれども、現時点では、これらが県内の雇用情勢に与えている影響は限定的なものとなっており、雇用情勢は堅調に推移していると判断しているところでございます。

「働き方改革」につきましては、総理を議長とする「働き方改革実現会議」で議論されており、政府全体としての重要な課題となっております。厚生労働本省では、働き方改革実現会議の議論に資するために、時間外労働規制に関する検討会と、同一労働同一賃金の実現に向けた検討会、この2本を立ち上げまして、それぞれ今現在検討を行っている状況でございます。

長野県では「生き生きと働き人生を楽しめる長野県を目指して」をテーマにして、会長からもご紹介がありました長野県、長野労働局、労使団体のトップによる「長野県働き方改革・女性活躍推進会議」を立ち上げ、行労使が一体となってシンポジウムの開催など、働き方改革の機運醸成の取組などを進めているところでございます。

また、労働局の施策といたしましては、長時間労働の抑制、女性の活躍推進、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、多様な働き方の普及促進など、ワーク・ライフ・バランスの観点からの取組が重要度を増してきているところでございます。

本日の本会議ではこのような取組を受けて、本年3月にご審議いただき策定しました今年度の長野労働局の行政運営方針、重点施策の進捗状況、それと下半期に向けた取組方針についてご報告させていただき、ご審議をいただくということといたしておりますのでどうぞよろしく願いいたします。

(小林総務企画官)

これから議事を進めさせていただきたいと思いますが、議事進行につきましては徳井会長からよろしく願いいたします。

(徳井会長)

それでは、私のほうで進行させていただきます。

先ほど報告をいただきましたとおり、本審議会は有効に成立しておりますので議事を進めさせていただきます。委員の皆様には、ご協力よろしく願いいたします。

本日の審議会の議事録署名委員ですが、私のほかに、労働者代表の根橋委員、使用者代表の水本委員にそれぞれお願いしたいと思います。

それでは、早速議題に入らせていただきます。

議題は1と2がありまして、議題1は最近の雇用情勢についてということですが、こちらについては先ほど局長のご挨拶の中で説明いただきましたので、議題2の平成28年度行政運営方針に関わる重点施策の進捗状況等について、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長から順に説明をお願いします。

まず、総務部長からお願いいたします。

(岡安総務部長)

総務部長の岡安でございます。よろしく願いいたします。

長野労働局は、総務部、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部の4つの部室で組織され、各部室がそれぞれの重点施策を進めており、それらの進捗状況についま

しては、後ほど担当部室長から説明申し上げます。

私からは、労働局が一体となって進めている施策や、部室間で連携することで効果的・効率的な行政展開ができる主な 5 つにつきまして、取組方針や進捗状況を説明させていただきます。

1 つ目は、企業倒産、大量離職など雇用調整等の対応についてでございます。そういった事案が発生した場合には、迅速な情報収集と情報共有、特定労働条件の確保、適正な労務管理に向けた啓発指導について各部室が連携し、場合によっては合同で対応することとしております。

2 つ目は、働き方の改革を実現、女性活躍推進と正社員雇用拡大でございます。これにつきましては、局長、各部室長をメンバーとする働き方改革推進本部、正社員転換・待遇改善実現本部を局内に設け、方針協議を行うなど、県とも連携しつつ関係団体の皆さんへの協力要請など、労働局が一体となった取組を実施しております。

3 つ目は、労働関係法令の履行確保における各部室の連携でございます。依然として長時間労働や賃金不払い残業、また求人票と実際の労働条件が異なるなど、法令の履行確保上大きな問題がある企業が残念ながらございます。こういった企業情報につきまして各部室で情報共有し、事案によっては監督指導により是正を図る、場合によっては公開中求人の紹介保留などの措置を講じるなどしております。

4 つ目は、技能実習生などの外国人労働者特有の対策でございます。技能実習生が多く就労している地域の労働基準監督署、公共職業安定所で、合同で監理団体に対する指導を実施するなど連携し、効率的な取組に努めております。

5 つ目は、派遣労働者の対策です。今年度、職業安定部需給調整事業室が主催し、派遣元を対象としたセミナーを 4 地域で実施しております。セミナーでは、雇用環境・均等室と労働基準部監督課の説明時間を設定しまして、職業安定部所管の派遣法関係のみにとどまらず、労働関係法令全般の履行確保に向けた説明を実施しております。11 月は同様に派遣先を対象としたセミナーを 4 地域で実施することとしており、各部室が連携し、一体となってセミナーを実施しております。

最後になりますが、総務部で所管しております労働保険徴収業務でございます。こちらにつきましては、資料 No.1「労働行政の重点施策に係る進捗状況等」の IV の 19 ページに記載してありますとおり、未手続事業一掃対策と収納率の向上などに取り組んでいるところでございます。順調な進捗になっておりますので、ご確認のほどお願いいたします。

(徳井会長)

ありがとうございました。

続きまして雇用環境・均等室長、お願いします。

(川崎雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の川崎でございます。日ごろから当室の業務運営にご理解とご協力をいただき感謝を申し上げます。平成 28 年度の雇用環境・均等室の重点施策、その進捗状況などを中心に説明をさせていただきます。資料 No.1「労働行政の重点施策に係る進捗状況等」の「I 雇用環境・均等行政の重点施策」をご覧ください。当室の重点施策も複数ありますが、記載されております 3 点を最重要課題として取り組んで

いるところです。働き方改革を推進し、男女とも働きやすい職場環境を実現することを目指して、総合的ハラスメント対策の一体的実施と女性の活躍推進を重要な柱として、各種政策を推進しているところです。

働き方改革については、だいぶおなじみのフレーズになりつつありますが、その範囲は拡大する一方で、意味するところもなかなか捉え難く、また各個人個人で理想とする働き方、イメージも異なる上、各会社あるいは組織における課題や取組、その目標もさまざまです。

働き方改革などについてお話をさせていただく機会を時々いただきますが、働き方改革とは何をすればいいのかと、多々聞かれてしまう大きな要因になっているのではないかと考えています。

なお、女性の活躍推進とは何をすればいいのかという質問も同時に受けることがありますが、同じようにさまざまなバリエーションも様態もあるものであろうと考えているところです。

資料 No.1 の 1 ページをご覧ください。

1 の「働き方改革の推進」です。左側の一番上の囲みには目標を記載しています。これらの取組目標に対する現状や実績をその下の囲みに記載しています。

ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、長野労働局働き方改革推進本部の下で管内の企業に対する働きかけを行ったり、年次有給休暇の取得促進の要請を行ったりしているところです。

また、当室に配置をしております働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等を通じて、労働時間の設定改善などのための助言・指導等を実施しています。

そして長野県働き方改革・女性活躍推進会議で採択をされました「信州『働き方改革』共同宣言」に基づき、関係者の連携による働き方改革を進めていくため、働き方改革部会と女性活躍推進部会とを設け、具体的な議論を長野県との共同により行っているところで、関係の皆様にもご参画をいただいているところです。

なお、働き方改革の一環として、実際に企業へ訪問をいたしまして、それぞれの取組等について聞き取り・意見交換等を行った際に収集した好取組の実例ということで、右側のほうに事例を掲載しています。

事例 1 ですが、「働き方委員会の設置」が非常に特徴的ではないかと思っております。会社によりますと、この委員会のそもそもの目的は年次有給休暇の取得促進に取り組むために設置したものであって、人事担当役員、各職場の管理者の代表、労働組合執行委員、女性の視点をとということで女性の社員などさまざまな立場から委員約 20 名程度で構成をしております。月に 2、3 回程度の頻度で開催をしている。社内アンケートの分析、社内の声の吸い上げを実施していて、数値目標や取組、進め方等について検討協議を行い、検討結果は経営トップにも報告されるという仕組みになっていて、必要な取組に反映させるということをやっています。

この取組を取りあえず 1 年間続けた後に、効果検証、問題点の検討を行って、新たな課題のあぶり出し、さらなる改善を目指していくということでした。

発端になった年休の関係ですが、平均取得日数は年間 12 日余りであったが、個人的ばらつきが多く、5 日未満の社員が 1 割ほどいたということですが、そこに問題があると認識をされたそうです。

そこで年休の計画取得を進めていくために、まず各自 5 日以上の年間の取得計画を自ら作成して実行する。計画どおり取得ができない場合には、即時の計画修正を可能として、最低でも 5 日間の年休の取得をと、計画的に休もうという風土、あるいは意識の形成を図っていこうとしたということです。

特に、部署ごとに管理シートで年休の取得計画を見える化して共有することで、業務分担やフォロー体制、誰がいつ休むのかが事前にわかり、管理が行いやすくなるような工夫がされているということでした。

また、一部の部署になりますが、フレックスタイム制のほかに、コア時間のないフレックスタイム制度というのも導入をして、より柔軟な働き方を実現しようと模索中ということです。

2 ページに進みまして、事例の 2 も年休の取得促進に関する事例です。こちらは計画年休、個人指定のものを計 3 日、会社指定を併せて合計 4 日は計画的取得で確実に年休を取得できるようにしていこうというもので、会社が取れと言っているわけですので、気兼ねなく年休を取ろうという雰囲気をつくっていき、取得促進を図ろうというものです。

記念日休暇、メモリアル休暇についてはお勧めの仕組みだと個人的には思っています。お話を聞いていますと、年休の取得日数が少ない労働者の方には、用事がないと休みを取らない方が割といらっしゃいます。休んでも何をしたらいいかわからないとか、あるいは休みを取るきっかけがわからないとか、なんとなく仕事一筋の比較的年齢層の高い男性労働者のイメージが浮かんできちゃうところですよ。

仕事以外にも目を向けるという観点、あるいは退職後の長い人生をいかに過ごすかという観点からも、もっと広まっていくといいなと個人的にも思っているところですよ。

事例 3 も後ほどご覧をいただければと思います。

同じページの左側には、年度後半の取組について記載があります。働き方改革については、引き続き継続して取り組んでいくこととしています。

なお、企業訪問等を通じて収集した事例やさまざまな取組を紹介して発信していくこと、これが、働き方改革とは何すればいいのという問いの答えの 1 つになると考えているところですよ。

3 ページをご覧くださいと思います。

2 つ目の柱であります「総合的にハラスメント対策の一体的実施」です。パワーハラ、セクハラ、マタハラなど、職場におけるハラスメントについて、雇用環境・均等室においてワンストップで相談への対応を行っております。

目標のところにもありますが、個別の労働紛争の様態に対応し、解決の手助けをするとともに、特に妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱いについては、厳正な対処をします。依然として減らない職場におけるセクシュアルハラスメント対策、パワーハラメント対策を進めております。

①として個別労働紛争の関係です。右側のグラフをご覧くださいと、平成 27 年度と今年度の前期を同期比較をしています。あまり大きな変動がないというような感じですよ。全体的に少し件数が増えているところが、まず見た感じの印象かと思えます。

最大件数であるいじめ・嫌がらせについては高どまり状況でございまして、件数がほとんど変わっていないところを見ますと、減少する傾向は見られないと考えています。

またこのグラフの中で対前年同期で最も変動の大きいのは、自己都合退職です。より良い条件での転職を目指す方が増えているということも理由として考えられるのではないかと思っております。やはり退職時にトラブルになりやすいであろうという理解をしているところです。

4 ページの②といたしまして、男女雇用機会均等法の関係です。年度後半の取組のうち最重要と考えておりますのが、改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法の周知です。参考資料の5-1 もご参照願います。

改正育児・介護休業法は来年1月1日から施行です。改正施行日が4月1日ではなく1月1日となっていて、既に、2か月ない状況になっています。

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭を両立できる社会の実現を目指して雇用環境を整備すること、が今回の大きな目的となっております。

改正の主な内容は大きく3点あります。1つ目は、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備となっております。介護離職を防ぎながら介護の体制を整えていくこと、ここが今回の改正の一番の力点となっております。

2つ目は、多様な家族形態、雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備となっております。例えば有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和などが含まれているところです。

3つ目は、妊娠・出産・育児休業、介護休業をしながら継続就業しようとする労働者、もちろん男女問わずですが、それらの方々の就業環境の整備です。この部分だけは、育児・介護休業法だけではなく、男女雇用機会均等法についても改正になっていきます。妊娠・出産・育児休業、介護休業等を理由とする上司、同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上の必要な措置を事業主に義務付けるものです。

なお、5-1の表面にも書いていますが、本年9月から12月まで、全国の都道府県労働局において、「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」と統一の銘を打ちまして、事業主などを対象とした説明会を開催するほか、労働者や事業主などが相談できるハラスメント対応特別相談窓口を開催しています。5-1にありますとおり、本日は伊那で改正法の説明会を実施しております。

全国マタハラ未然防止対策キャラバンは、平成29年1月1日の改正育児・介護休業法の全面施行に伴い、事業主に新たに義務付けられる、いわゆるマタハラ防止措置等について、必要性や改正法・関係省令等の内容について理解を深めてもらうために実施をするものです。

資料1、5ページの3の「女性の活躍推進と均等関係法令の履行確保」です。均等関係法令、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法、それから女性活躍推進法の5つの法律を所管・担当しています。法の履行確保は当室の重要な業務の一つとなっております。

また、各法に基づきます各種認定についても取得促進に努めています。

以上、重点項目の1から3を総じまして、雇用環境・均等室として年度後半の取組は、年度前半に引き続きまして法の履行確保、並びに雇用管理や待遇の改善に向けた取組を行ってまいります。また、それらを通じて働き方改革、女性活躍についての理解を深めていただくよう取り組んでまいります。

本日ご出席の皆様方に、引き続きのご理解とご協力お願いいたしまして、各種の法制度などについて周知啓発にご協力をいただきますようお願い申し上げます。

(徳井会長)

ありがとうございました。
続いて労働基準部長、お願いします。

(小宮山労働基準部長)

労働基準部長の小宮山でございます。

皆様方におかれましては労働基準行政の推進にご理解、ご協力をいただいておりますことに厚く御礼を申し上げます。

私からは、資料 No.1「平成 28 年度労働行政の重点施策に係る進捗状況等」をベースに、4 点ご説明をさせていただきます。

1 点目が、労働条件の確保・改善等について、資料 No.1 の 7 ページになります。左側の枠囲いに、現状・実績等、9 月末現在の状況を書いております。

私どもは、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策を最重点にしつつ、労働条件の確保・改善に取り組んできたところです。

9 月末での定期監督の実施件数が 1,829 件、違反率 75.4%となっております。前年同期の数字が、定期監督が 1,860 件実施で、違反率 74.4%ということで、実施件数、違反率ともに微減ではあるものの、ほぼ前年度と同等の水準となっております。

右側の中段に主要項目別の違反状況のグラフがあります。今年の数値を載せていますが、前年の数字から増加が顕著な違反の部分が、左側から 2 番目の「労働時間等」、こちら一番ケースが増えているところでして、全業種が 918 件、これは前年同期の数字が 704 件から約 30.3%の増、工業的業種が 390 件で、前年同期の 341 件から約 14.3%の増、非工業的業種が 528 件で、前年同期の 363 件から約 45.4%の増加、ということで、非工業的業種を中心に労働時間関連の違反が増加している状況です。

これは最重点である長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進というものに力点を置いた結果であり、健康障害防止対策の絡みで、一番右のところに健康診断に係る違反件数が載っておりますけれども、全産業で 410 件と、前年同期の 365 件から 12.3%増加している状況です。

一方、申告については、下側にあるグラフのとおり、9 月末時点で 403 件を受理しているところですが、前年同期の数字が 360 件ということで、対前年同期で 11.9%、1 割強増加しています。

年度後半に向けての取組ですが、過労死等防止法に基づく過労死等防止啓発月間である今月、11 月に「過重労働解消キャンペーン」の実施を掲げており、現在キャンペーン展開中です。

資料の No.5-5、「11 月は『過重労働解消キャンペーン』期間です」をご覧ください。

開いていただくと、「11 月は『過重労働解消キャンペーン』期間です」と書いてありますが、一番下の枠囲いに、「厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います」となっており、5 つ取組が載っております。

このキャンペーン自体は例年行っているものでして、「労使の主体的な取組を促します」、「重点監督を実施します」というあたりは昨年にも引き続き行っているものですが、

2 に掲げた「労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問実施について」は今年度新たに取組む項目として盛り込んだものです。

これについては、一昨日、11月9日に大日本法令印刷さんに長野労働局長が訪問を行っているところです。一昨日夕方のNHKニュースでも取り上げられたので、ご覧になった方もおられるかと思えます。

また、今月11月は過労死等防止啓発月間です。資料の5-7、5-8に周知啓発用のパンフレットとリーフレットをつけているので、後ほどご確認いただきたいと思います。

資料5-6に「過労死等防止対策推進シンポジウム」のチラシをつけております。これは過労死等防止法に基づきまして、国が行う取組の1つであります民間団体の活動に対する支援の一環として、11月に全国的に実施しているものです。

昨年度も厚労省の委託事業として、長野県を含む全国全29カ所で開催をしたところですが、今年度も厚労省の委託事業として昨年度より規模を拡大して実施しております。今年度は全国42都道府県で計43回開催をすることとしています。

長野県内では、この開催案内のとおり11月26日土曜日の午後に、昨年度も同じ会場でやったのですが、長野県教育会館で開催予定でございます。昨年度も周知はしていたのですが、直前までなかなか参加者が集まらなくて非常に苦慮したのですが、今回は各種会議等の場も活用して、あらゆる機会をとらえて早め早めの参加勧奨、周知をかけているということです。

連合長野さんと経営者協会さんには、既に別の会議の場をお願いをさせていただいたところですが、重ねてお願いをするとともに、本日ご出席の委員の皆様におかれましても、参加勧奨できるような先がありましたら勧奨いただければ幸いです。

併せてもう一点、過労死等防止対策関係で触れておきたいのですが、本日机上配付した「過労死等防止対策白書」という資料があるかと思えます。これは過労死等防止対策推進法に基づいて作成し、毎年国会で報告することとされているものです。

過労死等防止法は、平成26年11月に施行されましたが、法施行後初めての白書ということで、今年10月7日に閣議決定をされました。今後は毎年、過労死等防止啓発月間をとらえて作成、公表していくということになります。

1枚めくっていただきまして、『「過労死等防止対策白書」とは』ということで今申し上げたことが書いてありますが、下に「白書の構成」が載っています。第1章は、統計データ等を使用して、過労死等の現状を記載しています。第2章と第3章は、今回初めて策定する白書なので、「過労死等防止対策推進法」と「過労死等防止のための対策に関する大綱」の2つについて、制定経緯、概要を記載しています。第4章は、大綱に示されている国の行う4つの取組、調査研究等、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援について記載をしています。

資料編では、関係法令や通達等を記載していますが、1つ特徴がございまして、右下に「民間団体の取組をコラムで紹介」と、「※」がついております。白書の策定に当たりまして、全国過労死を考える家族の会とも調整しながら作成をしたという経緯がありまして、白書では家族の会を初めとした民間団体の取組をコラムで紹介していますので、ご参考までにお知らせいたします。

次に、労働災害防止対策と労働者の健康確保対策についてということで、資料No.1の8ページをご覧くださいと思います。

平成27年の労働災害の発生状況としては、休業4日以上死傷者数が2,023人とい

うことで、前年同期比で 81 人、3.8%減となっております。6 年連続の死傷災害増加は何とか回避はできたのですが、計画期間があと 28 年、29 年の 2 年間となっております第 12 次労働災害防止計画の目標達成は非常に厳しい状況にあります。

また、昨年の死亡者数は 16 人ということで前年より 1 人減っているのですが、こちらも 12 次防の目標である死亡者数年間 10 人以下は達成できていないという状況です。

そういったことを踏まえまして、今年度の目標数値としては、死傷者数 1,812 人以下、死亡者数 13 人以下としております。これは 12 次防の計画期間があと 2 年ということであり、この 2 年で目標数値との差を詰めていくという考えの下に設定をしたものです。

この目標を達成するための今年度の取組ですが、社会福祉施設や飲食店や旅館業に対しての労働災害防止に係る県の生活衛生関係部署との連携による取組などを昨年引き続き行っていることに加え、今年度独自の取組として、昨年製造業における災害増加の一大要因になっている挟まれ・巻き込まれ災害、とりわけ機械への挟まれ・巻き込まれを撲滅するためのキャンペーンを、全国安全週間の準備期間及び本週間である 6 月 1 日から 7 月 7 日までの間に展開したところです。

このキャンペーンでは、災防団体、労使団体等に対して協力要請をさせていただいたことに加えて、周知啓発用のポスター、リーフレット作成、関係団体への配付などを行っていますが、加えて広く管内に挟まれ・巻き込まれ災害の防止に係る周知啓発を図る観点から、長野県労働基準協会連合会の主催で 7 月 4 日に佐久市で開催した長野県産業安全衛生大会の場において挟まれ・巻き込まれ災害の防止に特化した危険の見える化の好事例コンテストを実施しました。

このコンテストで、最優秀賞を 1 事業場、優秀賞に 2 事業場、の計 3 事業場を決め、長野労働局長名にて表彰をするとともに、ご応募いただいた全事例を大会の会場に掲示し、大会の終了後も長野労働局のホームページに全事例を掲載しています。

以上のような取組を行っている中での今年度の状況でございますけれども、9 ページをご覧ください。9 月末の速報値の表を入れております。死傷災害では前年比 138 人減、率にしてマイナス 9.6%の 1,295 人ということで記載をしておりますが、最新の速報値として 10 月末時点の数字として、前年比で 127 人減の 1,469 人と、率にしてマイナス 8.0%という状況となっております。

業種で見ますと建設業、第三次産業の減少が非常に目立っています。細かく見ますと、挟まれ・巻き込まれ撲滅キャンペーンの効果があつたのではないかと考えられる機械・金属製品製造業などを中心に減少率の大きい業種も見られます。

一方で、建築工事業、卸小売業のように、28 年で大幅減となっているものの、実は 27 年に大幅に増加した反動で減って 26 年の水準に戻っていると見られる業種や、食料品製造業、化学工業、道路貨物運送業など、減少傾向が見られない業種もあるということ踏まえると、減っているからといって決して手放しで喜べるものではないと考えております。

加えて、全体の数値も前年比で減少してはいるのですが、月を追うごとに減少幅が徐々に小さくなってきています。一時期は前年同期比マイナス 15%ぐらいあつたのですけれども、今マイナス 8.0%ということで、今年度の目標を達成するためには予断を許さない状況となっているということなので、引き続き緩まずに取り組んでまいりたいというところです。

一方死亡災害について、9 ページの表では対前年マイナス 4 人で、9 人となっているのですが、今日時点の速報値では、12 人となっております。これ以上死亡災害が発生すると年間の目標値 13 人に達してしまうという状況なので、昨年も 6 月に死亡災害の多発を踏まえて緊急事態宣言を行っているのですが、8 月だけで死亡災害が 3 件発生するなど、年度後半に入って死亡災害が目立ち始めているのではないかと考えています。

もしこれ以上死亡が多発するようであれば、あまりやり過ぎるとマンネリになる可能性もあるのですが、何らかの対応を取るようなことも考えたいと思っているところです。

次に、労働者の健康確保対策で、トピックとして 1 点ご紹介しておきたい話があります。今年 2 月に厚生労働省において、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」が作成、公表されております。資料 No.5-9 の冊子で現在周知を図っているところですが、昨今の治療技術の進歩により、仕事をしながら治療を継続することが可能な状況が増加しつつある、がんの方が治療を受けながら仕事を続けるという、闘病生活だけでなく、闘病生活をしながら仕事を継続できるという状況が増加しつつある一方で、逆に仕事上の理由で適切な治療を受けられないケースもあります。

加えて、実際に治療と職業生活をどう両立させていくか、やり方がわからないという事業場も少なくない背景があります。このような背景のもと、事業場が、がんや脳卒中、糖尿病といったような反復継続して治療が必要になる疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置、あるいは治療に対する配慮を行いながら、治療と職業生活が両立できるようにするための事業所における取組などをまとめたものがこのガイドラインです。

このガイドラインに基づく両立支援ですが、産業保健総合支援センターにおいてセミナーの開催、個別の相談への対応、あるいは企業に対しての訪問支援や労災病院との連携等々、必要な支援を行っておりますので、ご承知おきいただければと思います。

次に最低賃金についてです。最低賃金の改正の状況について、資料 No.1 の 10 ページにあります。長野県最低賃金、これは前年より 24 円アップの時間額 770 円ということで、10 月 1 日に改正発効をしております。長野だけでなく全国 47 都道府県で地賃が改定されているわけですが、全国の加重平均額は対前年プラス 25 円の時間額 823 円となっているところです。

もう一つ、特定最低賃金があります。長野県では、計量器等製造業、はん用機械等製造業、各種商品小売業及び印刷、製版業の 4 業種に特定最低賃金が設定されていますが、この 4 業種全てで改正のための金額審議が行われ、改正額が確定しており、現在、改正発効日待ちの状況となっております。

具体的には、はん用機械等製造業が前年より 14 円アップの時間額 848 円、計量器等製造業が前年より 14 円アップの時間額 837 円になっておりまして、この 2 業種については、11 月 27 日に改正発効をいたします。

また、各種商品小売業は前年より 14 円アップの 800 円ちょうど、印刷、製版業は前年より 34 円アップの時間額 781 円で決まっております、この 2 業種については、年末 12 月 31 日に改正発効になっております。

資料 No.5-10 に長野県の最賃改正に係る周知のチラシをつけています。長野県最賃

及び4業種の特定期間については、周知広報計画を踏まえつつ、あらゆる機会を通じて積極的に改正額の周知を図るとともに、改正発効後には着実な履行確保を図っていくこととしておりますので、ご承知おきをいただければと思います。

最後は労災補償対策の推進についてです。実績については資料 No.1 の11ページの右側に年度別のグラフがあります。近年のトレンドとしては、脳・心に係る請求が高水準で推移するとともに、精神疾患に係る労災給付請求が増加傾向、右肩上がりになっているというところです。

本年度の実績、このグラフでは27年度までの数字しか出ていないのですが、28年9月末の数字で、脳・心臓疾患が請求9件で決定したものが3件あり、3件とも業務外です。精神疾患に関する労災請求が11件で、決定したものが13件、これは前年度からの繰り越しになっている分も含めて13件になっており、そのうち3件が業務上となっています。一番下の石綿については、今年度の請求が6件で決定したものが5件、これは全て業務上となっています。

下期についても、引き続き労災保険給付の適正・迅速な処理に努めていくこととしておりますので、よろしく願いいたします。

(徳井会長)

ありがとうございました。

引き続きまして、職業安定部長からお願いいたします。

(榎野職業安定部長)

職業安定部長の榎野です。

委員の皆様におかれまして、日ごろより長野県の職業安定行政の推進につきまして、ご理解、ご協力をいただきまして厚くお礼申し上げます。

安定行政の主要項目についてご説明いたします。資料 No.1 の12ページからです。

初めにハローワークのメイン業務であります「職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進」ということで、28年度の目標、実績、後半に向けての取組についてご説明します。

1の目標ですが、ハローワークでは求職者、求人者に対する支援、非正規労働者の正社員転換・待遇改善、人材不足分野における人材の確保、子育て女性等に対する就労支援の4点を中心に取り組んでおります。

実績は右側の2になりますが、9月末のハローワークの主要指標である就職件数、充足件数について、6か月間の進捗の目安は50%となっておりますが、進捗率は49.9%と、ほぼ順調に進んでいます。

求職者が減少する傾向の中で、安定所の支援が必要な求職者に対してきめ細かな就職支援を行うこととしており、マンツーマンでの相談を行う求職者担当制に取り組んでおります。

9月末現在の「正社員求人の受理、就職状況」の正社員求人数の年間目標値に対する進捗率は54.7%で、進捗の目安である50%を超えております。正社員就職件数についても進捗率は48.8%となっており、ハローワークの就職の実績はおおむね順調という状況です。

28年度後半に向けての取組ですが、求職者担当制に引き続き取り組むこと、そして

正社員求人確保、求人担当者制の活用や助成金の活用などによる雇用管理指導援助業務と連携した支援等により、積極的なマッチングを図ってまいります。

上から3つ目になりますが、昨年10月に設置した「長野労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において作成した5か年計画である地域プランに基づいて、非正規労働者の希望や意欲能力に応じた正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施を図ってまいります。

この中で中心的な手段としてキャリアアップ助成金という、正社員化や人材育成などの取組を実施した事業主に対する助成を行う仕組みがありますが、平成28年度第二次補正予算によりさらに拡充が図られております。労働局より、8月から9月にかけて主要経済団体に対して周知協力の要請を行っておりますが、後半についてもしっかり取り組みたいと考えております。

人手不足分野等につきましては、職場定着支援助成金などの助成金対象メニューの拡充等を行っておりますので、それを周知促進することなどにより、人材不足を解消してまいります。

ハローワーク長野・飯田マザーズコーナーで、長野県と連携して託児付きのセミナー等を行う就職支援、あるいは公共職業訓練などに対する誘導・受講あっせんなどの推進に取り組んでまいります。

13ページの「若者の雇用対策の推進」です。

28年度の目標として2本柱がありまして、1つは①新卒者・既卒者の就職支援、2つ目は②フリーター等の正規雇用化の推進です。

①の新卒者等につきましては、学校等と密に連携をしながら企業と学生のマッチングの強化を図ってまいります。その手段としては、学卒ジョブサポーターがきめ細かな職業相談を行ったり、求人開拓を実施してまいります。

また新卒応援ハローワークなどの相談窓口をしっかりと周知していくほか、若者の採用育成に積極的な若者応援宣言企業の普及拡大に努めます。

28年度は、就職・採用活動開始時期が変更になったためこの周知に取り組んでまいりました。今後は未内定学生への集中的な就職支援に取り組んでまいります。

②のフリーター等につきましては、全国的に平成15年がピークだったのですが、そこから50万人減って167万人という現状であり、依然として支援を要する者が多数存在するため、わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口を中心に、各ハローワークで引き続ききめ細かな就職支援を行います。

2の実績です。ジョブサポーターの支援による正社員就職件数は、9月末現在の目標に対する進捗率は、目安は50%ですが、29.9%という状況です。好況で、未内定者が少なかったことなどが少ない実績の背景にあります。未内定者の就職支援の強化を図ることで、実績の向上を図ってまいりたいと考えております。

正規雇用に結び付いたフリーター等の就職件数は、8月末現在の状況となりますが、目標に対する進捗率は43.8%ということで、まずまずの進捗です。

若者の採用育成に積極的で雇用管理の状況が優良な中小企業を、大臣が認定する「ユースエール制度」を昨年10月からスタートしました。企業数は、長野局では4件の目標ですが、今3件という認定状況になっております。引き続きこの制度の周知と取得促進を図っていきます。

若者応援宣言企業は、若者の採用育成積極的である企業をPRする制度であり、現

在 235 件で、27 年度の 156 件に比べ大きく上回っています。

14 ページに、29 年 3 月卒の高校卒業者の就職内定状況があります。

卒業年次 29 年 3 月の求人数につきましては、前年同期を 8.3% 上回っております。これに伴い、⑤就職内定率は 61.5% ということで、近年では非常に高い水準の内定状況になっています。

13 ページの 3 「平成 28 年度後半に向けての取組」の①の若者雇用促進法については、一定の労働関係法令違反があった事業所に対して、ハローワークでは新卒者にその求人を紹介しないという求人不受理を行っております。また、平均勤続年数や研修有無、内容といった就労実態などに関する職場の情報を新卒者に提供することが義務付けされております。

これらの仕組みが、新卒者が仕事を選ぶ際の非常に重要な材料になり、ミスマッチによる早期離職の解消にもつながるところであり、企業あるいは学生にもしっかりと周知を図っていききたいと考えております。

②の既卒者等につきましては、企業が既卒者も応募可能な新卒求人の申し込みを新たに行って、一定期間定着させた場合は奨励金が支給される仕組みを今年 2 月 10 日から施行しておりますので、既卒者を新卒扱いとする働きかけを企業にしっかりと行っていききたいと考えております。

15 ページ「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」です。

28 年度の目標は 3 点あり、1 つは長野県と締結している雇用対策協定に基づき密接に連携協力して求職者の雇用の促進、人材育成を推進していきます。

2 点目は、東京の「銀座 NAGANO」に長野県移住・交流センターを設置しており、長野県が行っている職業相談、移住相談と、労働局が行っている職業紹介業務を一体的に実施し、U・I ターン就職の促進を図っております。

3 点目は、生活困窮者等に関する就労支援であり、県と県内全市と協定を締結し、これに基づき早期就職の実現を目指してまいります。19 市 9 福祉事務所に設置した生活就労支援センターとの連携を図り、支援体制を強化してまいります。

2 の (1) 長野県との協定に基づく一体的実施事業についての実績をお載せしております。

まず、移住相談に関する相談件数は、年間目標に対する進捗度の目安は 50% ですが、進捗率は 75.3% と、順調な状況です。職業相談件数については進捗率 45.2% で、長野県内への就職件数は進捗率 44.0% というので、共に目安をやや下回っておりますが、まずまずの進捗となっています。

(2) の生活保護と就労自立促進事業の推進の実績ですが、福祉事務所への定期的な巡回相談は、去年が 13 か所でしたが 16 か所に増やしております。また支援対象者数、就職者数は、いずれも昨年度を上回る状況になっています。

28 年度に向けての取組ですが、銀座 NAGANO 内に長野県が、補正予算で新たに都市学生の U ターン促進を目的とする、ジョブカフェ信州銀座サテライトを開設しまして、全体として相談体制が充実したところです。さらに県、施設との連携協力を深めて目標達成に向けて取り組んでいきます。

(3) の生活困窮者関係ですが、補正予算で、支援対象者をハローワークの紹介により雇い入れた事業主に対して助成金を出すことにしており、この助成金の周知や有効活用で生活困窮者への支援の充実を図っていきます。

高齢者の対策についてご説明いたします。

目標は3つありまして、1つは生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の就労促進、2点目は、65歳までの安定した雇用の実現のために、企業における定年制の廃止や引き上げ、あるいは継続雇用制度の導入を促進する高年齢者雇用確保措置を進めること、3点目は、高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大ということで、シルバー人材センターを中心とする取組の促進です。

2の実績ですが、(1)として雇用確保措置の実施状況は非常に高く達成されており、措置を実施済みの企業の割合が99.6%で、前年に比べても増加しております。未実施である企業の割合は0.4%と、かなり低くなっております。

希望者全員が65歳以上まで働ける企業数は、去年に比べ1.2ポイント増え78.1%となり、全国(74.1%)を上回っている状況です。また70歳以上まで働ける企業数は24.4%で、これも前年に比べて0.4ポイント増加しております。

(2)としてハローワークで支援チームを組んで高齢者の就労支援を実施しております。55歳以上、65歳以上の就職率をお載せしておりますが、55歳以上については賃金とのミスマッチがあって目標をやや下回っております。65歳以上については目標を上回る状況となっております。

(3)シルバー人材センター事業の実績について、派遣による就業延日人員は、前年に比べて3.1倍と大変大きい伸びとなっております。シルバーは請負の関係の短期の就労のあっせんが中心だったのですが、27年度から高齢者活用現役世代雇用サポート事業をスタートし、派遣就労に力を入れている関係で実績が伸びてまいりました。

3の28年度の後半に向けた取組ですが、2つ目をご覧くださいと、新しく65歳超雇用推進助成金として、65歳以上への定年の引上げや、66歳以上の継続雇用制度の導入などを行う事業主に対する助成を始めております。これをしっかり周知活用を進めていきたいと考えております。

次のページは障害者関係となります。

28年度の目標のうち、①については4月1日から障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の履行確保に取り組むこととしておりますので、この指針の周知啓発を進めるとともに、事業主への助言・指導を実施してまいります。

実績につきましては、就職件数と障害者雇用状況報告による実雇用率が共に高い水準になり、着実な進展をしているところです。しかしながら4割強の企業が依然法定雇用率未達成という状況になっております。

新しい事業として実績の3つ目に、精神障害者に対する更なる雇用支援拡充としており、ハローワーク上田で、精神科医療機関との連携による就労支援モデル事業ということで、精神科病院のデイケアからハローワークによる就職支援までを円滑に結ぶためのプログラムを開始したところです。

3の年度後半に向けての取組については、2つ目、雇用率未達成企業に対して重点指導対象の明確化を図り、効率的かつ提案型の達成指導を実施していくとしています。

次のページの職業訓練を活用した就職支援です。

1の28年度目標は4点あります。1点目として公的職業訓練の周知と、ハローワークの職業相談窓口全体による訓練受講が必要と思われる求職者への訓練の誘導を図っていくということ。2点目として訓練修了者に対して、訓練実施機関と情報共有して円滑に就職支援を図っていくということ。3点目として地域ニーズに応じた公的職業

訓練を展開できるように、しっかり公共職業訓練と求職者支援訓練との総合的な計画を策定するということ、このために労働局やハローワークが把握している訓練のニーズを長野県と機構に提供することです。4点目は企業における職業能力開発を支援するための助成金のキャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金の活用を促進していくことです。

2の実績等につきましては、求職者支援訓練は、景気が良くなり求職者数が減少したこともあり、定員充足率が54.9%という状況になっています。公共職業訓練につきましても定員充足率は86.1%という状況になっています。

助成金の実績を最後に載せており、支給決定件数、金額とも対前年同期比より大きく伸びております。

3の28年度後半に向けての取組ですが、求職者支援訓練について、10月より拡充し、託児サービス付訓練など個々のニーズに合わせた訓練コースの選択が可能となりましたので、これをしっかり求職者に周知したいと考えております。

資料 No.4 をご覧ください。

ハローワークの機能強化を図るために、ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価と業務改善を27年度から一体的に実施しています。27年度の結果と28年度の目標値を8月1日に報道発表しており、委員の皆様に関係資料を送付し、報告とさせていただきます。

9月30日には28年度第1・三半期中間発表を行い、ホームページでも掲載しました。

27年度の長野局の総合評価の結果については、類型1の一番良い評価が1所、類型2の良好な成果が4所、3が標準的な成果ということで7所となり、全体として標準以上の結果になっております。長野局、ハローワークではこの結果を踏まえまして、28年度の目標達成と利用者サービスの向上のための中長期的な業務の質の向上に取り組んでまいります。

補足説明資料に、正社員転換・待遇改善実現本部の資料が5-11、5-12に長野県雇用対策協定に関する資料、5-13としてユースエール認定企業第1号の報道発表資料を載せておりますので、後ほど参考にご覧ください。

(徳井会長)

ありがとうございました。

各政策についてご説明をいただきました。それでは、それを踏まえて委員の皆様からご意見、ご質問を賜りたいと思います。

どなたからでも結構でございますので、お願いいたします。

では根橋委員、どうぞ。

(根橋委員)

連合長野の根橋でございます。

ご説明ありがとうございました。地域実態を踏まえてさまざま対策、取組をされていることに感謝申し上げたいと思います。

私どもも今、現場実態を踏まえてさまざまな対策、取組を実施をしております。その中で、課題として私どもが踏まえている要項についてさらなる取組のお願いと、ま

た要望、そして質問等々をさせていただきたいと思います。

最初に働き方改革のご説明をいただきました。政府も最大のチャレンジとして働き方改革を掲げ、9月27日に実現会議も開催されているところでございます。

同一労働同一賃金、長時間労働の是正、または女性・若者・高齢者の活躍促進という具体的な項目が並べられていますが、我々からすると、この改革は誰のため、何のための改革なのかというところが一番注視するところでありますが、働き方改革の主役はあくまでも働く者であるべきだと考えております。

そうした視点で行くと、具体的な内容の対策に当たっては、現場の労使がしっかりと現場の実態を踏まえた論議を尽くして対策を推進していくということに尽きるのではないかと考えております。

先ほども雇用環境・均等室のほうからご説明いただいた、まさに事例1のような労使論議をこのようにやっているという事例を、やはりどんどん発信をしていただきたいと思います。その助言・指導の中で、労使の話し合いの指導が30件という報告もありましたが、これはどのような指導がなされているのかについて、もしわかればご説明をいただければと思っております。

特に労働基準のところにも絡むのですが、柔軟な働き方、多様な働き方ということも、働き方改革の一部でさまざま言われております。テレワークや副業などの検討がどんどん進められる一方で、労働に対して、雇用の安定と公正な労働条件がそうした柔軟な働き方においても実現されているのかどうかというチェックが必要になってくるかと思っております。

派遣労働・請負のご説明もありましたが、雇用・労働は上司から部下への直接対面のコミュニケーションが前提でなければならないように思っております。そうした働き方を推進する一方で、労働条件、労働災害契約ルール、最低賃金など、雇用ルールの保護が必要だと思っておりますので、そのへんのさらなる拡充をお願いします。

我々も働き方改革に伴って、暮らしの底上げという視点でさまざまな論議を各地域で繰り返しております。そこで底上げから取り残された課題として、大きく2点があると思っております。

先ほどもご説明がありましたけれども、一人親世帯、とりわけシングルマザーの就労率が8割と言われておりますが、就労形態はパート・アルバイトが非常に多いという点、そしてシングルマザーになる前は就労していなかったというのが6割を超えているという実態から、中間就労や中途就労の良質な雇用確保の視点が非常に重要だと思っております。

先ほど12ページでマザーズコーナーの重点支援対象者というご説明がありましたが、この重点支援はどのような方が対象になられているかということをお聞かせいただきたいと思いますし、また就業率のご説明もありましたが、良質な雇用という視点で正社員就労がどのぐらい促進されているのかという点について、ご説明いただきたいと思います。

2点目は高齢者就労です。企業もさまざま働き続けられる環境を整備いただいているということ、感謝申し上げたいと思いますが、高齢化率を上回るところで、高齢者の生活保護率が非常に増えていることも懸念されます。元気なうちは働くのはいいのですが、働かなければ生活できないという老後をどう考えるかという視点を、私どもは非常に重く考えております。

16 ページの働き続ける高齢者雇用のところもありましたけれども、やはり高齢者雇用については、生きがい就労と生計就労の 2 つに分けた取組が非常に重要になってくると考えております。そういった就業をこれからどう考えるか、また高齢者の職業訓練も含めた生活できる就労にどう結びつけるかという視点も、ぜひともお願いをしたいと思っております。

全体として課題の方向性は一致していると思っておりますが、働く者の実態を踏まえたさらなる拡充をお願いしたいと思えます。

(徳井会長)

ありがとうございました。

それでは幾つかご質問、ご意見をいただきましたけれども、順にお答えいただければと思います。

最初に働き方改革関係で、均等室関係のご質問がございましたのでお願いします。

(川崎雇用環境・均等室長)

労使間の話し合いというのは大事だと認識をしております、女性活躍推進法の周知のときにも、計画をつくるときは、労使間で話をさせていただきたいと、説明会等で話をさせていただいています。労使間の話し合いの良い事例があれば、収集をして、広めていきたいと思っています。

ご質問の労使の話し合いの 30 件はどの部分でしょうか。

(根橋委員)

1 ページの左側の下、改善コンサルタントの方の指導で労使の話し合いの件数です。

(川崎雇用環境・均等室長)

コンサルタントは、休み方、休暇の取得に関する話をしていることが多いです。休暇を取得するに当たって、忙しいというのもありますし、なかなか休みを取らないというようなことも実際にあたりします。

そういうところを、事例の 1 にありますように労使で話し合いの場をつくってください、現状を認識して、どういう方法がいいのか、やってみたらどうですかという働きかけ、あるいは仕事を進めていく上でのやり方、もう少し合理的に、時間を短縮するということに関しても、相談をしながら、労使の協調でやったらいいのではないですか、というようなアドバイスに近いものだとご理解をいただければと思います。

(徳井会長)

次に、柔軟な働き方と公正な労働条件という観点で、基準関係のご質問があったと思いますので、お願いします。

(小宮山労働基準部長)

柔軟な働き方について、特に実現できているかのチェック、個別にどうこうという話ではなくて、監督に行った際に、もしこちらが指導あるいは教示等できるようなことがあれば指導あるいは教示等しているような状況であると考えております。

(徳井会長)

それから就労関係で、特にシングルマザー、高齢者の関係のご質問がございましたけれども、職業安定関係だと思いますのでよろしく申し上げます。

(榎野職業安定部長)

シングルマザーの方の関係ですが、就職を促進することと雇用の質を上げていくことが大事ですので、訓練が非常に重要な手段になると考えております。そういう方向けに短時間の訓練、あるいは託児付きの訓練というのを公共訓練だけではなく、求職者支援訓練でも行っておりますので、これを活用いただいて、スキルを身につけて、より安定した仕事に就いていただく支援を行っております。

こういった方々をハローワークの支援に結びつけるということも大事なこととなっているため、8月に児童扶養手当を受けている方へのキャンペーンをやっており、積極的にハローワークの支援をご利用いただくことを進めております。

マザーズハローワークでの重点支援対象者がどういう方かということですが、子育て期で就職を急がれる方などを中心としているところです。

マザーズハローワーク事業での正社員としての就労はどのくらいかというご質問ですが、手持ちの数字がなくて本日は答えられないので、後ほど回答させていただければと思います(注：後日委員に回答済。平成28年4～9月実績で10.4%)。

高齢者の就労ですが、生計を支えるための就労と生きがい就労の2種類が必要ということで、まさにそのとおりかと思えます。生計就労につきましては、できるだけ65歳以降も生涯現役で働いていただける環境づくりを進めていく必要がありますので、補正予算で65歳超雇用推進助成金を創設しておりまして、継続雇用に関しても66歳以降まで延ばしてなどの取組をしていただいた企業に対して、支援していきます。

また、シルバー人材センターが生きがい就労の中心になりますが、働く場を確保していくことも必要になりますので、地方公共団体や商工会などの経済団体とシルバー人材センターが一緒になって、地域で必要とされる高齢者向けの仕事を考え、そのために必要な技能を身につけさせるといような取組も行っているところです。

また請負の関係ですと、軽作業で短時間で臨時というかたちが多いのですが、もっと長く働きたいという高齢者の方もいますので、27年度から、派遣労働を推進していくためにシルバー人材センターがスキルを付与するという高齢者活躍人材育成事業を始めているところで、この結果、派遣就業延日人員が3倍ぐらゐの実績になったものです。

例えば、社会福祉施設の送迎の運転手が派遣就労のかたちで勤めて長く働いていただくという働き方も提供しているところです。

高齢者というのは非常に元気で長く働いていきたいという方もいらっしゃいますし、ただ、健康状態とかそれぞれのニーズは人によってさまざまであり、短期間で働きたい、趣味と両立したいという働き方を希望される方もいます。高齢者が多様なメニューから働き方を選べるような支援を、国として進めていく必要があると考えております。

(徳井会長)

以上のお答えでよろしいでしょうか。ありがとうございました。
ほかの方からいかがでございましょうか。
それでは、松澤委員。

(松澤委員)

3点ご要望とご質問をさせていただきたいと思います。

最初に11ページの労災の補償対策の推進のところ、今、精神障害請求件数が増えてきていると思うのですが、それに対して認定件数が、少ないというところがあります。そして先ほど厚生労働省の両立支援のためのガイドラインのところでは、主にかんとかというお話があったのですが、今職場の中で一番問題になっているのが、精神的に病気になってしまって職場復帰をすることが、いろいろプログラムを持ってやっている職場もあるのですが、一定3年とか再発とかとなると辞めなければいけないような状況もある中で、この精神的な障害について、やはり一定程度もう少し取組が必要ではないかと思えます。

2点目が、事業場における治療と職業生活の両立支援のガイドラインのことです。今後のことですが、不妊治療についてもこのガイドラインに入れていただくことで、不妊治療で悩んでいる方が結構多いということも言われていますので、ぜひそのようなことも今度検討していただきたいと思います。

3点目が12ページの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ということで、②の非正規労働者の正社員転換・待遇改善の推進について、どのぐらいの非正規を正社員に転換するというのが今取り組まれているのか、現状がわかれば教えていただきたいのと、キャリアアップ助成金等さまざまな助成金が出されているのですけれども、それがどのぐらい使われているのかも教えていただきたいと思います。

非正規を正規にして助成金が出るという制度の周知を図っていただいていると思うのですが、なかなか現実にもらう時点になると、いろいろな書類を出さなければいけないとか、事前に計画を立てなければいけないとか、そういうことでハードルが高過ぎるのではないかということも感じていますので、そのへんについて教えていただければと思います。

(徳井会長)

ありがとうございます。それでは基準部からお願いします。

(小宮山労働基準部長)

まず1点目の労災の精神の認定状況ですが、精神障害が業務上の要因により精神障害に罹患したということが明らかであれば認定されるわけですが、認定基準に従って業務上外の判定を行っているところです。

精神障害の場合、例えば長時間労働であるとか、事業場内でのいじめだとかパワハラ、セクハラといったハラスメントなどが、業務上と認定される要因ですが、業務と直接関係のない要因もあるので、それらを含めて、全体でみて業務上の要因がどの程度になるのか、ということ認定基準に従って慎重に判断しているところです。その結果としてこういう状況になっていることをご理解いただきたいと思います。

それから、職場の中での両立支援のガイドラインの中の話で、特にメンタルの職場

復帰も必要ではないかという話かと思えます。メンタルヘルスに関して言えば、昨年12月に施行されておりますストレスチェックで、事業場の状況を、個人のストレスの気づきを促進する、ストレスに気づいて必要な健康上の措置を取ることにつなげていければという制度となっておりますので、そちらのほうで担保しているところ

です。
またメンタルヘルスのガイドラインというのもありまして、職場復帰についても規定されていたかと承知しているところです。

もう一点、治療と職業生活の両立支援のガイドラインの対象に不妊治療も入れていただきたいというようなご要望でございます。両立支援の中で、資料 No.5-9 のパンフレットの22ページから「がんに関する留意事項」ということで、これはがんにかかった方についてこういう場合はこういうところに留意をしてくださいということをまとめたものですが、今後、例えば糖尿病やほかの疾病に関しても同様の留意事項をまとめていくのではないかと思います。

現在不妊治療がガイドラインの対象に入っているかどうかは私も存じ上げていないのですが、入るのだとすれば、そういう検討も恐らくなされているでしょうし、今全く検討していなくて新しく入れてほしいというご要望かとも思いますので、そういうご意見があったことは中央に伝えてまいりたいと考えております。

(徳井会長)

それから、非正規の正社員の転換について。

(榎野職業安定部長)

非正規労働者の正規転換、目標でいいますと、資料 No.5-11「長野労働局正社員転換・待遇改善実現本部設置要綱」を2枚めくっていただいた裏に「長野県正社員転換・待遇改善実現プラン」があります。

(1) ①の「不本意非正規雇用労働者の正社員転換等」で、一番上に「キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数」があり、5年で1600件を転換していくということを目指しています。

実際のキャリアアップ助成金の活用状況ですが、資料 No.1 の、18ページ「職業訓練を活用した就職支援」の2の実績の、一番下に平成28年9月末現在の支給決定状況というのがあります、こちらにキャリアアップ助成金の実績を書いております。

支給決定件数が本年度328件、対前年同期比108.9%増加、支給決定金額が2億3,000万程度、対前年同期比187.0%増加ということでかなり伸びております。

右側にグラフが3つございますが、一番下をご覧くださいますと、「キャリアアップ助成金を活用して正社員等に転換した者の推移」ということで、28年度9月末までにこの助成金を使って正社員等に転換された方の合計数が309人という実績になっています。

非正規労働者を正規雇用にするキャリアアップ助成金については、計画をつくったり、手続きが煩雑で、大変ご苦勞をおかけしているところですが、アドバイザーを労働局に配置しており、お問い合わせに対応しているほか、事業所にお伺いして、手続等をアドバイスするなどのお手伝いをしているところですので、このようなサービスもぜひご活用いただければと考えているところです。

精神障害者への取組が必要ではないかという基準部関係のご質問の補足ですが、企業で雇用されている方で精神障害で休職された方が職場復帰される際の支援として、高齢・障害・求職者雇用支援機構では障害者職業センターを県内に1か所ずつ設置しリワーク支援を行っております。これは2〜3か月程度の支援プログラムで、センターに通っていただきながら、事業所との調整もカウンセラーがさせていただいて、円滑な職場復帰を支援するという取組であり、多く活用されているところです。

(徳井会長)

ありがとうございました。

ほかの方からいかがでしょうか。

では、金子委員。

(金子委員)

3点あって、中長期の課題と短期の課題と最近話題みたいなことをお伺いしたいのですが。

中長期という意味でいきますと、働き方改革は、安倍総理自らということなので非常に期待するわけですし、人口動態とか産業構造というのは比較的簡単につかめて、なおかつ将来の予測も人口動態については相当できるということで、我々も今までを見ていきますと60歳から65歳、今度は70歳と段階的に上がっていく、これはもう税と社会保障の一体改革でもお金が厳しいということはわかっていることですから、そういうふうになっていくことはわかるのですが、今我々から見ると、どういうロードマップ、どういう行程で行くのかというのが若干見えにくいのかと思っています。

つまり60歳から65歳になるときは最初に懇談会があって、65にしましょうねというのがあって、私もそのときは委員として上野先生などと一緒にやったことは覚えているのですけれども、そのときからだんだんこういうふうになっているいろいろな手が出てきます。

我々とすれば、今からいつぐらいにこういう人口動態でこういう産業構造になるので、70歳現役社会にいつごろにはなっていたいですよねと、そのために60から65のときにこういうことをやっていきました、今度はこういうことを順番にやっていきますよというような大きなロードマップがあると非常にやりやすいと。

それから首相が直属ということですから、例えば我々関係でいきますと行動支援機器であるとか、ロボット化であるとか、最近我々も車のことをやっているのですが自動運転ができてくると、死亡事故の結構多い輸送関係だとか、タクシー・トラック、これが完全自動運転になればそういうところが要らなくなるとか、そういう大きな絵を描いていただいて、その中でそれぞれが何をやっていくのかというのをもう少し見せていただくと企業として助かります。

そうすると、労働環境はこういうことがあるけれども、国としてこういうところに力を入れるのであれば、我々企業としてもこういうところの開発をしていこうということができると、これができるとうれしいと思います。

それから短期的なところでは、我々企業としますと、社会保険の負担がどんどん増えていくということがありますし、それからストレスチェックでまたコストがかかりますし、これだけ労働法令がどんどん変わりますから、それをちゃんとやっていくた

めに担当の人材を置いて対応していくコストも当然かかってきます。

コストがかかるのは構わないのですが、その代わりにこういうふうになりましたよと、先ほどストレスチェックの話がありましたけれども、コストをかけてこういう効果がありましたということが見えると励みになるという気がいたします。

超短期ですが、これはもう私がどうこう言うことでは全くないのですが、ちょうどこの過労死の話のときに電通事件があつて調査が入って、今マスコミがいろいろ動いています、マスコミの書いていることが本当かどうかは知りませんが、見てみると、前からそうだったじゃないかと、もう札付きのブラック企業だったと書いてあるのです。

それなのに、なぜ今まで放っておかれたのかなというところは、私自身も半分は当事者みたいなものですからあまり大きなことは言えないのですが、なぜこうなったのかというのは、例えば刑事罰であるとか、今回入りましているいろいろなことがありましたから、何人かは捕まらないと収まらないのかなということもあると思うのですが、これはやはり何とかしないと、あの女性が自殺しなかったらこういうことにならなかったのかみたいなことになるのもおかしいという、非常庶民的な感覚ですが、このへんをどんなふうにお考えか教えていただければと思います。

(徳井会長)

いずれも大きな問題ですが、担当のところからお答えいただけますでしょうか、それとも局長からお答えいただけますでしょうか。

(岡崎労働局長)

先ほどロードマップという話がありましたが、働き方改革についての総理の発言のとおり、人口減少社会に突入して労働力人口が減っている中で、スピードと実行というかたちでやられている。

高齢者の関係につきましては 65 歳まで、それから 70 歳と、人口減少社会の中で、ただちに今すぐに働く意欲と体力のある人は、何歳までも現役社会で勤めていただかないと日本経済はなかなか厳しい状況になるという意味では、労働改革の柱というところで働き方改革が位置付けられている。

全員参加型社会というものにスピード感を持って対応していかなければいけないということからすれば、高齢者もそうですし、女性もそうですし、障害者もそうですし、ただその対応の中身としては、必ずしも人々のニーズというのは一律かといえばそうではなく、それぞれの自身のライフワークに沿って希望する働き方は違っていくという部分もございますので、我々としてはもちろん安定就労を求める方には安定的な、先ほどもございましたシングルマザーや生活に困っている方、安心して子育てできる就労を望んでいる方にはマザーズハローワークなりの支援を通じて、しっかりと安定就労へ導いていく。

それから自身で時間的に余裕を持って、労働だけではなくて生涯の自分の生きがいといったものをお持ちの方にも、パートなりで自由に働きたいという人たちにも、それで十分かというのではなくて、パートも待遇改善を進めていかななくてはいけない。冒頭申し上げたワーク・ライフ・バランスを考えている方々に対応していく必要もあるということで、働き方改革は、働きやすい労働環境をただちにスピード感を持って

普及整備していかなければいけない社会作りへの対応だと思えます。

ロードマップと言われると、そのとおりだと思いますが、これは私自身の思いですけれども、期間が与えられている話ではなくて、もうまさしくその現状に突入している中で、全てがスピード感を持って対応していかなければいけない課題ではないかと思っていますところす。

(小宮山労働基準部長)

ストレスチェックのメリットについて補足させていただきますと、労働者にとっては、先ほど申し上げたとおりセルフケアの一助になるというのが労働者にとってのメリットの1つ目。自分自身がどういう状況にあって、どういうストレス状況にあるかというのを自分で見返していただくきっかけになるし、ストレスが強いという結果が出た場合には、必要に応じて医師による診断につなげていくことができる、ということです。

それから、ストレスチェックをやった結果で、人数の多い組織の集団分析を通じて、職場環境でこういうストレス要因をこう改善したほうが良いということ踏まえて、職場環境の改善につなげていけるといところが労働者に対する2つ目のメリットであるといえます。

一方で使用者側、事業者についていえば、労働者側のメリットの2つ目の職場環境の改善は当然事業者側のメリットにもなりますし、ストレスの比較的少ない良好な環境になれば作業効率も上がってきますし、例えばメンタルヘルス不調で倒れてしまったとか、仕事を辞めてしまったとかいう話になると、その人に対して投資してきたものが無駄になってしまうということもあるので、そういうメンタルヘルス不調による健康障害を未然に防ぐことができることが、やはり使用者側のメリットになってくるということで、労使ともども Win-Win の関係になれることがあるかと考えております。

こういったメリットについては、ご指摘のとおり我々としてもアピールしていかなければいけないので、単に法定事項だから守ってくださいね、新しいこういう制度が法定事項になりましたから守ってくださいねと言うだけでは、たぶんなかなか定着しないと思います。もちろん法定事項なのでやっていただく必要はあるのですが、それだけではなくて、お互いに得になりますよ、Win-Win になれますよというようなことを前面に押し出してアピールをしていこうかと考えているところでもあります。

大手広告代理店につきましては報道等、世間をにぎわせていることは承知しております。引き続き、一層の監督指導に取り組んでまいりたいと思えます。

(徳井会長)

答えられる範囲でお答えいただきました。

だんだん残り時間がなくなってきましたが、もし労働側の方で、どなたかこれだけはどういうご質問がございましたらいかがでしょうか。

どうぞ。

(岩崎委員)

2点ございます。要望になります。

1つ目は、全国マタハラ未然防止対策キャラバンを展開についてです。1月からハラ

メントの防止措置が始まるということで、その防止措置の対象となる言動が上司や同僚の行為が対象となるというかたちになりますので、働く人全ての人と事業主の皆さん、全員が対象となると思います。

こうしたところがしっかりと周知をされていかないと、逆に不安になって職場の中のコミュニケーションがなかなか取りにくくなってしまわないかと懸念されると思いますので、しっかりと周知のほうを行っていただきたいという要望です。

今回特別相談窓口を12月28日まで行うとありますけれども、時間が5時15分までというところもあります。連合でも労働相談をやっておりますが、実際電話による相談が多いのですけれども、働く方皆さんがかけてくる時間がやはり6時ですとか7時前ですとか、仕事が終わった後、家に帰る前とかが多いですので、できれば時間外での対応も、日にちを区切ったりして展開していただけるとありがたいです。

また、法が施行された後のほうが、報道等の周知とかもあって実際の相談も多くなるかもしれませんので、場合によっては期間を延長していただければと思います。

もう一点同じく要望ですが、先ほどありました最低賃金の周知行動の関係になります。最低賃金の大幅引き上げがありまして、特定最賃もそうですし、県最賃もそうですし、対象となる方々が例年以上に多くなるということがあります。連合長野としましても、周知の行動を9月末から11月中旬ぐらいまでかけて、県内全77市町村全てにおいて車によるアナウンスをしながら、都市部も山間部も周知しています。

引き続き、改正による引き上げを知らないことで法違反になってしまうことがないように周知をお願いしたいと思っております。

(徳井会長)

ありがとうございました。

それでは3つご要望をいただきましたが、もし具体的に何かお答えできることがありましたら簡潔にお願いします。

(川崎雇用環境・均等室長)

マタハラ防止対策措置義務のところは、企業向けの説明会等々で時間を設けて説明をしております。

また、企業訪問の際には、説明をするようにしておりますし、自治体で地域の企業向けのセミナー等をやっている場合がありますので、そういう場にもできるだけメニューとして入れていただくように要望しているところです。引き続きその周知に努めていきたいと思っております。

相談窓口については、いろいろ制約がありますので、お約束をするところまではいかないと思いますが、考えていったほうがいい内容だということは理解しております。

(小宮山労働基準部長)

最賃についてのご意見をいただきました。

特に目新しいことをやる、というのではなく、これまでの取組を引き続きより一層頑張りますという回答になってしまうのですが、最賃の議論の中でも、なぜ最賃に違反したのかという理由で、知らなかったという回答も結構多いという話もあります。

実際に、地方最低賃金審議会の場合でもそのことが指摘されている状況でございますので、そのようなことのないように、我々としても全力を尽くして周知を図ってまいりたいと考えております。

(徳井会長)

ありがとうございました。

私の司会の不手際で、既に予定の時間を若干過ぎてしまいましたので、本日の審議は以上とさせていただきますと思います。

本日出ましたご意見はいずれも貴重なご意見でございますので、今後の行政運営の推進に、ぜひ積極的に生かしていただきたいと思っております。

それでは事務局のほうから、何か連絡事項がありましたらお願いいたします。

(小林総務企画官)

本日の議事録についてですが、長野労働局のホームページで公表させていただきます。公表に先立ちまして、後日草案等を提示させていただいて確認いただきたいと思っておりますので、ご協力方よろしく申し上げます。その上で、議事録署名委員の方にご署名をお願いしたいと思っております。よろしく申し上げます。

それから次回の審議会ですが、来年3月上中旬ごろ予定をさせていただきたいと思っております。年明けのころまた調整させていただきますので、忙しい時期だと思っておりますが、よろしく申し上げます。

(徳井会長)

それでは、本日の審議会はこれを持ちまして閉会とさせていただきます。

委員の皆さんにおかれましては、長時間お疲れさまでした。議事の円滑な進行にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。