

**平成30年度 第1回**

**長崎地方労働審議会議事録**

**開催日：平成30年10月24日（水）**

**時 間：10：00 ～ 11：48**

**場 所：住友生命長崎ビル 長崎労働局8階会議室**

# 平成 30 年度第 1 回長崎地方労働審議会

日 時：平成 30 年 10 月 24 日（水）

10：00～11：48

場 所：長崎労働局 8 階会議室

〔午前 10 時 0 分 開会〕

**進行（中村監理官）** 定刻になりましたので、ただいまから平成 30 年度第 1 回長崎地方労働審議会を開会します。

本日は、委員の皆様には大変お忙しい中、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

私は、本審議会の事務局を担当している長崎労働局雇用環境・均等室で雇用環境改善・均等推進監理官をしております中村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、資料の確認をさせていただきます。本日の座席表、本日の会議次第、出席者名簿は裏面に表示させていただいております。地方労働審議会令、長崎地方労働審議会各種規程及び審議会委員名簿、資料目次にごございますように、資料 No.1 から 4 でございます。

なお、本日は、途中休憩を挟まず、12 時までに終了させていただきたいと存じます。

本日は、主に資料 No.1 を用いて、平成 30 年度労働行政運営方針に係る進捗状況を、平成 29 年度実績と対比しながら簡潔にご説明することとしております。

それでは、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。本審議会委員の定数は 18 名となっております。本日の委員の出席状況は、公益代表委員 6 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 6 名の委員の皆様にご出席いただいております。

以上により、18 名中 18 名の委員のご出席があり、地方労働審議会令第 8 条の規定に基づく 3 分の 2 以上の定足数を満たしておりますので、本審議会が成立していることをご報告いたします。

なお、審議会につきましては、長崎地方労働審議会運営規程第 5 条に基づき、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合等非公開とする理由がある場合以外は、原則公開となっております。

9 月 28 日に公開の公示手続を行いましたところ、傍聴希望は 1 者ございましたので、ご報告いたします。

それでは、ここで、本年 3 月 22 日に開催した審議会後に委員の交代がございましたので、新たに委員になられた 2 名の方々をご紹介します。ご着席のまま一礼していただければと存じますので、よろしくお願いいたします。

新たに委員となられた公益代表の大坂委員でございます。

**大坂委員** [一礼]

**進行(中村監理官)** 労働者代表の山下委員でございます。

**山下委員** 山下です。よろしくお願いいたします。

**進行(中村監理官)** それでは、議事次第の 2、長崎労働局長金成から皆様にご挨拶を申し上げます。

**金成局長** 長崎労働局長の金成でございます。7 月 31 日付けで着任いたしまして、今日が初めてという方もいらっしゃる、既に何回かお会いしている方もいらっしゃいますけれども、前任者同様によろしくをお願いいたします。

委員の皆様方におかれましては、労働行政の推進に当たりまして日頃から格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、本日の平成 30 年度第 1 回長崎地方労働審議会の開催に当たりまして、ご多用のところご出席いただきましたこと、さらに、大坂委員と山下委員には、委員就任をお引き受けいただきましたことに、重ねて御礼申し上げます。

さて、本日の審議会の主要議題は、平成 30 年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況についてです。平成 30 年度も、早半年が経過しましたが、その間の取組状況につきまして担当部署から説明申し上げました後、委員の皆様からご意見をいただき、いただきましたご意見につきましては、今後の取組に活かしていきたいと考えております。

今年度上半期におきまして、労働行政にとっての一番の出来事といえば、働き方改革関連法が 6 月に成立し、7 月に公布されたことと考えております。この法律は、働き方改革に関連する複数の法律の一部改正から成り、来年 4 月以降、順次施行されますが、労働基準法関係で申し上げますと、時間外労働の上限規制が導入されたり、年 5 日間の年次有給休暇の取得が企業に義務付けられたりしております。

また、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法も改正され、同一企業内におきまして、正規雇用労働者と非正規雇用労働者、具体的には、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者になりますけれども、この両者の間の不合理な待遇差が禁止されます。また、待遇差を設ける場合には、その内容・理由等に関して非正規労働者に説明することが義務化されます。

これらの規定は、施行時期は多少異なりますが、企業規模を問わず、全ての企業に適用されることとなり、企業におかれましては、労働時間管理、年次有給休暇の取得促進、非正規労働者の処遇の見直しなどにつきまして、具体的な取組が求められてお

ります。特に、我が国の雇用の 7 割を担う中小企業・小規模事業者におきましては、働き方改革に着実に取り組んでいただくことは、法改正に沿った取組をしていただくということだけではなく、魅力ある職場づくりが図られ、人材の確保・定着や業績の向上といった好循環につながることを期待されることから、非常に重要な課題であると考えております。

このため、今年 4 月に、47 労働局全てに働き方改革推進支援センターを委託事業として開設し、民間の立場から企業の取組を支援しております。具体的には、社会保険労務士などの専門家が、働き方・休み方に関すること、非正規労働者の処遇の見直しに関することなどにつきまして、中小企業からフリーダイヤルやメールや来所での相談に対応し、場合によっては中小企業に出向いて課題解決のための助言・相談を行っております。4 月に開設したばかりで、なかなか認知されていないかもしれませんが、中小企業の皆様に積極的に活用いただくよう、今後も引き続き事業内容の周知に努めたいと考えております。

そして、今年度上半期の労働行政におけるもう一つの大きな出来事といえば、今年 7 月分の長崎県の有効求人倍率が 1.28 倍となり、いわゆるバブル期の平成 3 年 4 月に記録した 1.28 倍に並んだことだと思っております。

長崎県の有効求人倍率は、平成 5 年に 1 倍を割り込んで以降、長らく 1 倍以下の状況が続いておりました。一時上向いた時期もありましたけれども、ちょうど 10 年前にリーマン・ショックが起こり、また下向きに。私自身は、今から 7~8 年前に千葉労働局で総務部長をしておりましたけれども、その頃のハローワークは、職業紹介と雇用保険受給の窓口で求職者が列をなし、求人をいかに確保するかが最重要課題でした。それが今では完全に逆転し、企業からは、ハローワークに求人を出しても求職者の紹介がないとの苦情が出るほどで、求人と求職者をいかにマッチングするか、また、人材不足分野でいかに人材を確保するかが重要な課題となっております。

冒頭にも申し上げましたけれども、本日の審議会では、今、私が申し上げたような課題についての本年度の上半期における取組状況などにつきまして、担当部署から説明申し上げ、委員の皆様からご意見をいただくこととしております。今後の取組に活かしていくためにも、ぜひ委員の皆様には、忌憚のないご意見をたくさん述べていただきますことをお願い申し上げます。私からの挨拶といたします。

本日はどうぞよろしくお願いいいたします。

**進行（中村監理官）** それでは、福崎会長にご挨拶をいただきまして、続けてこれ以降の議事進行をお願いしたいと思います。

福崎会長、よろしくお願いいいたします。

**福崎会長** おはようございます。福崎です。

挨拶をということなんですけれども、今言われたとおり、働き方改革で各業界、右

往左往しているんだろうと思います。一応法律上、猶予を与えられている医療界、トラック業界、建設業界、これはもう5年ぐらいで何らかの対応をとらないと大変な事態になるという状況のようです。

私の個人的なことから言えば、医療業界については、かなりかかわりを持たされています。今、大学病院、長崎医療センター、それから佐世保市総合医療センター、3つ一番大きいところで不定期に協議会をやったりしているんですけども、話を聞くとやっぱり大変みたいで、医師の働き方改革をやるためにタスク・シフティングをして、看護師さんたちにしわ寄せが行って、看護師さんたちから今度は事務局にしわ寄せが行くという、それをどうクリアしていくかという非常に大変な状況にあるようです。

これはトラック業界も同じだと思いますし、建設業界も同じだと思いますけれども、いずれにしても、ここ数年の間に何らかの対応をとらないと、各業界とも大変でしょうし、中小の企業も、また労働組合のほうも大変だろうと思います。

私自身もいろんなことにかかわりを持たされていますので、できるだけ積極的にかかわりを持っていこうかというふうに思っております。

これでご挨拶に代えさせていただきます。

それでは、議事を進めます。

議題に入る前に、本日の審議会議事録の署名についてですけれども、長崎地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づき、会長と会長が指名した委員2人が署名することになっています。そこで、労働側代表は高藤委員に、それから使用者側代表は岩根委員にお願いしたいのですが、よろしいでしょうか。

それでは、早速議題に入ります。

議題(1)「家内労働部会委員の補充指名について」ですが、家内労働部会委員の指名については、昨年11月21日に開催した審議会において、地方労働審議会令第6条第2項の規定に基づいて指名したところですが、田廻委員が本年3月31日付けをもって辞任されましたので、その後任を指名する必要があります。

これにつきましては、事務局から案の配付をお願いいたします。

〔事務局から案を配付〕

進行(中村監理官) ただいま案を配付いたしました家内労働部会委員には、本日も出席の大坂委員からご内諾をいただいております。

福崎会長 それでは、案のとおり指名させていただきたいと思いますが、各委員の皆様、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

福崎会長 異議なしということで、そうさせていただきます。

それでは続きまして、議題(2)「平成30年度労働行政運営方針にかかる主要課題

への取組状況について」ですけれども、労働局からの説明をお願いいたします。

**新納雇用環境・均等室長** 長崎労働局雇用環境・均等室長の新納でございます。説明させていただきます。

本日使用いたします資料は、資料 No.1「主要課題への取組状況」、当室のページは1ページと2ページになりますので、こちらを中心に説明をさせていただきます。よろしくをお願いいたします。

それでは、まず1ページをご覧くださいませでしょうか。こちらでは、組織目標のところに書いてありますとおり、働き方改革と女性の活躍推進に係る取組につきまして、取組及び実績のところを5つに分けて記載をしております。

まず、1つ目でございます。働き方改革関連法の周知でございます。局長の挨拶にもありましたとおり、働き方改革関連法が成立いたしましたして、各種法律が改正されたところでございますが、この改正内容を記載したリーフレットを周知のため労働局や署所から使用者団体、労働者団体、地方自治体など関係機関等に対しまして配布協力を依頼したところでございます。

本日、お手元には資料 No.4 といたしまして、リーフレット類、資料の冊子、かなり厚うございますが、配布資料をつけさせていただいております。基準部署担当の資料でございますが、 を開けていただけますでしょうか。こちらの資料で、「事業主の皆さまへ『働き方』が変わります!!」とした資料でございます。赤文字が Point1、Point2 のところに入っておりますが、この赤文字が入らないものがその前に作られておりましたので、それを関係機関にお渡しして配布を依頼したもので、でございます。これにはご覧いただきますとおり、主な改正事項、裏面には問い合わせ先などが掲載されているところでございます。また、省令など詳細の内容については、随時、厚生労働省や私どものホームページに掲載して周知を図っているところでございますので、当面の周知資料としてこれを使って、協力をお願いしております。

今後は、来年4月1日から順次施行されていきますこの改正法律の円滑な施行を目指しまして、後ほど説明いたします、「ながさき働き方改革推進協議会」を始め、関係機関と連携をとりながら周知広報に取り組むこととしているところでございます。

ちょっと戻っていただくのですが、同じ No.4 の資料の をご覧いただけますでしょうか。私ども雇用環境・均等室では、現在、パートタイム労働法や育児・介護休業法、均等法なども担当しております。そのうち、今回の働き方改革関連法においては、パート法が改正されておりますので、その改正の当面の周知用資料として作られたのがこの の資料でございます。

今回の改正事項につきましては、そのリーフレットにもございますとおり、2020年、再来年4月1日から、中小企業はその適用が1年猶予され、翌年2021年4月1日からの施行となっております。この改正につきましては、リーフレットにござい

ますとおり、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者について、不合理な待遇差をなくすための規定について統一的な整備を行ったこととさせていただきます。

これに伴いまして、パートタイム労働法の対象に有期雇用労働者も含まれることから、名称を「パートタイム労働法」ではなく「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」と改めたところとさせていただきます。

改正の概要をご覧くださいませうでしょうか。こちら改正概要につきましては3点載せております。

まず、1つ目の改正事項につきましては、不合理な待遇差をなくすための規定の整備とさせていただきます。こちらは同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されることとなっております。どのような待遇差が不合理なのか、不合理なものでないかを示しております「同一労働同一賃金ガイドライン案」につきましては、厚生労働省のホームページに掲載されておりますが、今後、審議を経て確定する予定でございます。

現行のパートタイム労働法には規定がございますが、均衡待遇規定と均等待遇規定が整備されます。リーフレット中ほどに、この2つを解説しておりますのでご覧ください。均等待遇規定は、業務の内容と責任の程度で判断する職務内容と、職務内容・配置の変更の範囲、この2つの点と同じ場合、差別的取扱いを禁止することとされております。もう一つの均衡待遇規定は、均等待遇で確認する2点に、その他の事情を加え、3点につきまして違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止することとされております。

これらは、あくまでも同一企業内において基本給、賞与など個々の待遇ごとに判断することになりますので、例えば、販売に従事している短時間労働者あるいは正社員、製造に従事する有期雇用労働者など、正規、非正規それぞれの職務内容はどのような業務なのか、責任の程度はどれくらいなのか、基本給など個々の待遇はどのようになっているのかをそれぞれの企業で確認していただいて、今後確定するガイドラインに照らし、改正法施行までに適切な対応が講じられることが求められるところでございます。

派遣労働者につきましては、下の方に囲みで書いておりますとおり、派遣先の労働者との均衡・均等待遇か、一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することが事業主の義務となっております。

2つ目の改正事項は、めくっていただきまして裏面になります。労働者に対する待遇に関する説明義務の強化でございます。こちらは正社員との待遇差の内容や理由など、自身の待遇について事業主に対して説明を求めることができるようになり、求められた場合は、事業主は説明しなければならない、とされていることとさせていただきます。

3つ目の改正事項は、その下でございますが、行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続の規定の整備、となっております。

以上が3つの改正事項でございます。

今後定められる予定の省令等につきましては、制定され次第、あわせて周知をすることとしているところでございます。

それでは、恐縮ですが、最初の主要課題への取組状況の1ページに戻っていただけますでしょうか。こちらの2つ目でございます。「ながさき働き方改革推進協議会」の開催を書いております。

当局では、以前から政労使会議、「ながさき働き方改革推進会議」を開催し、働き方改革の推進を図ってきたところでございますが、今般、働き方改革関連法の改正によりまして、法律にも協議会の設置などが規定されたことから、本会議の要綱を変更いたしまして、9月4日に協議会を開催いたしました。今回の協議会では、働き方改革の関連法の概要や働き方改革に取り組む中小企業等への支援策などの説明、構成団体から今年度の働き方改革推進に係る取組の報告などが行われております。次回協議会は、年度内に開催する予定としているところでございます。

3つ目でございます。「長崎県働き方改革推進支援センター」の開設でございます。

再度恐縮ですが、配布資料、先ほどの資料4の をご覧いただけますでしょうか。企業の働き方改革の取組といたしましては、時間外労働の削減、年休の取得促進などの取組がございますが、実際の取組を進める際の助成金制度など支援策の内容がよく分からない、また特に中小企業、小規模事業者等がこれらの働き方改革に取り組み、生産性の向上や人手不足の解消を図るため、労務管理、賃金制度等の見直しを独自に取り組むことは難しい、あるいはこれらの取組などを行政機関に相談するのは敷居が高いなどのお声がございましたものですから、それを反映いたしまして、働き方改革推進のワンストップサービスとしての支援のため、長崎では、長崎市五島町にこのセンターが開設されたところでございます。そのセンターが使っております周知用資料が、このリーフレットでございます。

こちらでは、社会保険労務士などの専門家が企業からの相談内容によっては、「よろず支援拠点」など関連機関と連携いたしまして対応することとしております。また、本センターでは、企業に対して、働き方改革の取組に関する法律や支援策の周知などのため、県内各地でセミナーあるいは出張相談会なども開催しているところでございます。

中小企業等に対しましては、今後は、働き方改革に取り組むことの意義などを説明することとあわせまして、この長崎県働き方改革推進支援センターの積極的な利用を勧めてまいりたいと考えております。

再度申し訳ございませんが、資料 No.1 にお戻りください。続きまして、1 ページ

目の4つ目でございます。ワーク・ライフ・バランスの推進でございます。

働き方改革の取組が進めばワーク・ライフ・バランスも推進されていく、そのことから、例年、働き方改革、年次有給休暇の取得促進につきましては、関係機関に対し要請を行うとともに、個別企業に対しましては、働き方・休み方改善に係る企業指導を実施しているところでございます。その件数は、そちらにお書きしておりますとおり、8月末現在では、企業指導は79件となっております。

5つ目、最後になります。女性活躍推進でございます。こちらにもワーク・ライフ・バランスと同様、働き方改革の取組と密接に関係してございます。こちらの部分につきましては、組織目標の下のところに数値目標が挙がってございまして、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出率100%、300人以下の事業主の届出件数5件以上という目標を掲げているところでございます。

平成27年に成立いたしました女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が300人を超える事業主、301人以上の事業主に対しましては、一般事業主行動計画の策定等につきまして、28年4月から義務付けられたところでございます。長崎労働局管内では、この義務企業といわれるところの届出は100%でございまして、義務付けられていない常時雇用する労働者数が300人以下の企業の届出は、現在17社となっているところでございます。

女性活躍推進法に沿った一般事業主行動計画の策定に当たりましては、次世代育成支援対策推進法の場合と異なりまして、定められた項目について状況を把握した上、課題分析をしてから行動計画を策定しなければならないとされておりまして、今後は、義務企業とされていない中小企業に対しまして、行動計画の策定・届出が進むよう、個別企業に対する計画策定までのサポートなどの活用を促し、支援を行うこととしております。

また、記載はしておりませんが、女性活躍推進の優良企業の認定が28年度から始まりまして、長崎局におきましても、今週月曜、10月22日に2社目の認定企業といたしまして、社会福祉法人洗洋会に認定通知書を交付したところでございます。29年度に1社目の認定を行っておりますが、今回の認定企業は、長崎県内では中小企業で初めての認定企業となっております。この2社、いずれも評価項目5つ全てを満たしていることから三つ星ということで、最高ランクのえるぼし認定となっております。

それでは、2ページ目をご覧ください。こちらは男女雇用機会均等法等の履行確保ということでまとめております。

当室では、男女雇用機会均等法等につきまして、事業主に対し履行確保の状況を確認しつつ、法に沿っていない取扱いがあれば行政指導を行う業務も担当しております。こちらは対象法律ごとに3-8月末現在の行政指導件数と、その是正数をまとめております。タイトル、組織目標が書いてあるところでございますが、こちらは年間目標

になりますが、是正割合 90%以上とするということを目標にしておりますが、8 月までの数字につきましては、この目標数値にほぼ沿ったものとなっていると考えております。

今後も、行政指導に対し確実な是正が図られるよう進捗管理を行ってまいります。

2 つ目の個別労働関係紛争の解決の促進でございます。こちらには総合労働相談件数等を記載してございます。相談件数におきましては、個別労働紛争関係相談件数としたものが民事上の相談となるものでございます。(2) の個紛法に基づく紛争解決援助件数を見ていただきますと、昨年度同時期に比べ、助言申出件数、あっせん申請件数ともに増加しております。

均等法、育介法、パート法に基づく紛争解決援助は、この個紛法ではなく、それぞれの法律で制度が設けられていることから、(3) というところにまとめております。これらで受ける相談内容につきましては、複雑あるいは多様になっていることから、それぞれの内容に適切な対応を今後も行っていくとともに、個別の紛争解決に向けましては、相談者の意向、相談内容を踏まえ、助言、あっせん、あるいは均等法などに基づく局長による援助や調停など、各種制度の積極的な利用を促してまいることとしております。

以上で私の説明を終わります。

**熊谷基準部長** 労働基準部長の熊谷です。私からは、引き続き資料 No.1 の 3 ページ、4 ページが労働基準担当部署の重点施策となっております。これに基づいて説明をさせていただきます。また、適宜資料 No.4 のリーフレット等も引用した上で説明させていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

資料 No.1 の 3 ページであります。

まず、1 の過重労働防止対策というところでありますが、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止につきましては、ここ数年、全国的にも労働基準行政の最重点課題として取り組んでいるところであります。背景には、社会問題化した過重労働による過労死、過労自殺あるいは精神疾患等の問題などがあつたかというふうに思います。

具体的には、労働基準監督機関といたしましては、各種情報から、時間外、休日労働が 1 か月 80 時間を超えていると考えられる事業場、又は長時間にわたる過重な労働による過労死等による労災請求が行われた事業場に対しましては、年度を通じ、全数、労働基準監督官による臨検監督を実施することとしているところであります。この中には、過重労働を原因とする脳・心臓疾患、精神障害に係る労災請求があつた事案、事業所に対する監督が含まれ、今年度も、これまで全数を実施しているところであります。

これら過重労働が懸念される事業所に対する監督結果ですが、重点事項、すなわち

36協定に締結する限度時間を超える時間外労働ですとか、割増賃金の一部不払い、あるいは健康診断結果に基づく事後措置の未実施といったような労働基準法や労働安全衛生法違反の違反率が、長崎県では、1の右の方に出ております表のように、ここ数年70から80%を超えるレベルで推移しているところであります。そして、今年度は8月末現在で80件の監督を実施いたしまして、重点事項違反件数が54件、違反率は67.5%という結果になっております。

2番目として、法定労働条件の確保・改善ということを挙げております。

(1)法定労働条件の履行確保・改善ということですが、ただいま申し上げました長時間労働のほかに、賃金の支払いなども含めました一般労働条件確保のための定期監督につきましても継続的に取り組んでいるところで、今年度は、情報等に基づく労働条件確保のための監督を8月末現在で252件実施いたしまして、うち重点事項違反件数が188件、違反率が74.6%という結果になってございます。

(2)は、労働時間に関する法制度等の周知ということであり、法定労働条件確保・改善のために、労働基準監督署に特別チームを置きまして、「労働時間相談・支援班」においては、中小規模の事業場を対象として、労働時間、法制等につき説明会、指導会などを実施し、相談・支援などを行っているところであります。

一般労働条件確保・改善に関しましては、管内の事情なども踏まえつつ、事業所における基本的な労働条件の枠組み及びそのための管理体制の確立ということを図らせて、これを定着させることが重要であります。労働基準関係法令の遵守徹底を図りますとともに、重大また悪質な事案に対しましては、監督機関として厳正に対処することとしているところであります。

また、働き方関連法、先ほどから話にも出ておりますけれども、これにつきましては労働時間関係法制の改正ということを含んでおりまして、これらを含めて労働時間に関する法制度等の周知を積極的に行うこととしております。

働き方関連の労働時間法制の改正につきましては、まだ細かい政省令は出ていない段階ではあります、具体的には、残業時間の上限規制、これはこれまで大臣告示による指導にとどまっていた時間外労働の上限というものが、月45時間、年360時間を原則として、これを超える分につきましては法違反として指摘していくということになるということであり、このほかにも、勤務間インターバル制度の導入促進、年5日間の年次有給休暇の確実な取得が企業に義務付けられることなどが主な見直しの中身となっております。

資料No.4のカラーのリーフレットをご覧くださいと、先ほど均等室で引用いたしましたのところに、今申し上げましたようなことが簡潔に記されておりますとともに、では、「労働時間法制の見直しについて」ということにいたしまして、働き過ぎを防ぎながら、ワーク・ライフ・バランスと多様で柔軟な働き方を実現するとい

うことを目標といたしまして、多岐にわたる労働時間法制関係の見直しについて挙げているところであります。

これらが改正法関係のリーフレットでありまして、こうした資料等を活用いたしました周知などを行っているところであります。

また、事業場の要望に応じての個別訪問相談・支援等も行っておりまして、では、「訪問相談・支援のご案内」といたしまして、こうした制度のPRなども行っているところであります。

資料 No.1 に戻っていただきまして、3 ページの一番下のところ、「今後の取組及び課題」というところになります。今後も寄せられた情報に対応した、又は計画的な臨検監督を実施することとしております。年間で、過重労働防止対策の重点は 192 件、労働条件管理問題重点の監督は 412 件という数を計画計上しておりまして、労働基準監督官の業務のうち、かなりのウエートを割いて今後も監督・指導を実施していくこととしているところでございます。

特に、来月 11 月は「過重労働解消キャンペーン期間」ということにしてございまして、県内では 60 件程度の過重労働防止のための臨検監督を集中的に実施する予定としております。期間中には、全国で厚生労働省主催の「過労死等防止対策シンポジウム」が開催され、長崎県では 11 月 23 日、祝日でありますけれども、この日に長崎県建設会館でシンポジウムを開催することとしております。これにつきましては資料 No.4 の にPR用のシンポジウムのご案内等をつけてございますので、ご参照いただければと思います。

労働条件面等に関しましては以上とさせていただきます、続きまして、資料 No.1 の 4 ページをお願いいたします。労働災害防止対策に関連したところでございます。本年は、「第 13 次労働災害防止 5 か年計画」の初年に当たるところであります。これまで、労働行政といたしましては、中期労働災害防止計画を立てて労働災害防止に取り組んできたところでありますが、長崎県における労働災害の発生状況は、長期的には減少の傾向を示してきたものの、11 次防から昨年までの 12 次防の 10 年間につきましては、ほとんど災害の減少傾向が見られないといった事情があるかと思えます。そちらの中央のグラフをご覧くださいと思います。昨年、平成 29 年には、休業 4 日以上死傷者数が 1,459 人となりまして、これは一昨年と同数で、高止まりの感があるかと思えます。

そこで、13 次防、今中期計画の目標といたしましては、第 12 次労働災害防止計画期間 5 年間の労働災害の平均件数と比較して、死亡災害をそこから 15% 以上減少、休業 4 日以上死傷災害を 5% 以上減少させることを大目標としております。

平成 30 年、今年 8 月末現在の労働災害発生件数についていいますと、統計の関係で少し古い数字しか出てこないのですけれども、休業 4 日以上死傷災害が 880 件

で、対前年同期比で 20 件、23%の増加となっております。このうち死亡災害は 3 件で、対前年比 5 件、62.5%の減少というのがこれまでのところの労働災害等の発生状況ということになっております。

そこで、本年度上半期の労働災害防止に向けた取組ということではありますが、目標達成のための個別指導、監督指導、集団指導等を実施する一方で、長崎独自の取組といたしましては、「アクションZERO 長崎ゼロ災運動」を実施しているところであります。これは事業場参加型の無災害運動で、3 か月間の無災害と事業場独自の目標を定めていただいた事業場に自主的に参加いただきまして、これを達成した場合には、労働局長名の達成認定証を交付するというものでありまして、現在、参加事業場には無災害に向けた取組を進めていただいているところであります。実は、本日午後から、長崎市内で県の労働安全衛生大会が開催される運びとなっております。そちらで今申し上げました達成証の交付なども予定しているところであります。

さらに、本年は 10 月 2 日に、「輝く女性を応援し隊！」ということで、女性の活躍促進の一環として、行政や企業で働く女性を中心に結成したパトロール隊、労働基準監督署の女性監督官のほかに、県の振興局の職員の方ですとか、建設会社の女性社員の方などのパトロール隊によりますパトロールと銘打ちまして、今年は、大村の図書館の建設工事現場へのパトロールを実施しているところでございます。一番下の欄のところに、現場パトロールについて、これは実施予定になっておりますが、10 月に既に実施したところでございます。ご周知いただければと思います。

その他の重点課題につきましては、説明の中で出てきませんでした参考資料、資料 No.4 のリーフレットを見ながら簡単に説明したいと思います。

が長崎県の最低賃金の周知のためのリーフレットであります。長崎県最低賃金審議会でご審議いただきました県の最低賃金は、本年は前年よりも 25 円引き上げまして、762 円となっております。既に 10 月 6 日から発効しており、今後は、改正された最低賃金の周知、広報を実施していくこととしておりまして、さらに今後は、履行確保のための監督指導等も計画しているところであります。

資料 No.4 の は、労災保険相談ダイヤルの PR のリーフレットであります。労働災害防止に努める一方で、不幸にも罹災してしまいました労働者の方に対しましては、労災保険制度による補償を行っていくこととしておりますが、制度に関するご相談につきましては、厚生労働省の相談ダイヤルで受け付けているということでございます。

私からは以上でございます。

**十川安定部長** 職業安定部長の十川でございます。資料 No.1 の 5 ページ以降、職業安定部署の重点施策につきまして、私からご説明をさせていただきます。

早速ですが、平成 30 年度の組織目標につきましては 3 つございまして、1 つ目が、ハローワークのマッチング機能の強化、2 つ目が、新卒者及び非正規労働者に対する

雇用対策、3つ目が、障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策の3つを掲げておりまして、労働行政運営方針に基づき、それぞれの業務を推進しているところでございます。

では、組織目標1、「ハローワークのマッチング機能の強化」についてご説明いたします。ハローワークのサービスを充実させるためには、何よりもハローワークの機能の強化このものが重要でありまして、基本業務を改めて見直し、その業務の取組について改善を図っていこうというものでございます。

まず、「職業紹介業務の充実強化」ですが、求人・求職票の記載内容の充実、正社員を始めとした良質の求人の確保、求人者のニーズを踏まえた的確・早期マッチングを意識した支援の実施、加えまして、職員の研修の充実、資格取得など職員のスキルアップを図るという取組を行っているものでございます。具体的に申しますと、例えば、求人や紹介部門それぞれの部門間の連携を強化し、それぞれの情報を持ち寄りながら求人と求職のマッチングを行っていくというものでありまして、そのためには、求人票と求職票の全ての項目をしっかりと記載いただきまして、より詳細な情報をもとに、しっかりマッチングを進めていこうというものであります。これは「基本のキ」でございますけれども、これを改めてしっかり見直していくことが非常に重要ということでやっております。

2つ目の「人材不足分野における人材の確保」でございますが、雇用管理改善をしっかりと図っていただくとともに、「魅力ある職場づくり」の推進を図っていきたい。それとともに、業界別の面談会、あと業界をよりよく知ってもらうための職場見学会、そういうものを開催する。また、人材不足分野の就職を新たに目指す方への支援としましては、職業訓練の適切な受講あっせん、こういうものをやっております。

下の表につきましては、平成27年度からハローワークの総合評価というものを挙げておりまして、ハローワークにおける重点目標を3つ掲げております。常用の就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職の件数、それぞれの目標を立てて実施しておりまして、29年度の目標と実績は、左側の部分を見ていただくとお分かりのとおり、常用の就職件数は、目標2万6,500人に対して実績が2万6,948人、目標達成率は101.7%、充足件数につきましては、目標が2万5,204人に対して実績が2万5,733人、102.1%となっており、雇用保険の受給者の早期再就職件数につきましては、目標7,005人に対して実績は7,680人ということで、これも目標を達成しております。

30年度におきましては、求職者の減少、29年度の実績等を踏まえまして目標設定をしております。あと就職件数、充足件数につきましては、8月末までの数字でございますが、進捗率が45.9%、現時点ではおおむね目標を上回って推移をしている状況でございます。雇用保険の早期再就職の部分につきましては、集計上の都合から1か

月遅れとなりまして7月末現在ということになりますが、43.0%の進捗状況で、このまま推移していきますと、目標を達成する見込みであり、引き続き目標達成に向けて取り組んでいるところでございます。

今後の取組と課題において、マッチング機能の強化につきましては、引き続き充足会議や事業所の事業情報の収集などを行い、きめ細かな効果的なマッチングをしっかりと図っていきたいと思っております。当然、職員の資質の向上も研修等を増やしまして、キャリアコンサルタントの資格取得のための取組等をしっかりと行っていきます。加えて、関係機関、業界団体の皆様と連携を更に強化しながら、マッチングの促進に向けた取組を図っていきたいと思っております。

6ページをご覧ください。「新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策」というものでございますが、まず1つ目の新卒者の県内就職確保についてです。これは例年5月頃に、経済団体の皆様に対して、求人の早期提出と求人総量の確保というものをお願いしておりまして、県知事と労働局長の連名で要請をさせていただいております。その結果、関係各位の皆様のご尽力によりまして、昨年度の新規高卒求人の受理件数は4,920人ということで、5年連続で前年度を上回っておりまして、昨年度の新規高卒者の3月末時点の就職内定率は98.4%、4年連続で98%以上という状況になっております。

あと、ここには記載しておりませんが、今年の7月末現在の新規高卒求人が受理件数4,497人と、昨年と比べて4.3%増加しており、記録の残る平成11年度以降では最多ということで、皆様のご理解、ご協力のおかげで早期求人の確保と総量の確保というものがまた本年度もなされておるという状況であります。感謝申し上げます。

引き続きまして、(2)の「フリーター等の正規雇用化の促進」についてでございますが、平成27年10月1日に青少年の雇用の促進に関する法律が施行されまして、法律の内容周知とあわせまして、「長崎県正社員転換・待遇実現プラン」というものを作り、それに基づき、正社員を希望するフリーター等の正社員雇用化の促進に向けた取組を実施しております。ハローワークにおける主な目標につきましては、学卒ジョブサポーターによる正社員就職件数、ハローワーク紹介によるフリーターの正規雇用件数、正社員求人件数、正社員就職件数ということになっておりまして、29年度の目標に対しましては、ハローワーク紹介によるフリーターの正規雇用件数、正社員求人件数が若干目標には届きませんでした。30年度につきましても、学卒ジョブサポーターによる正社員就職件数、ハローワーク紹介によるフリーターの正規雇用件数が若干厳しい状況でありますけれども、引き続き、頑張っけて目標達成に取り組んでまいりたいと思っております。

2つ目の「職業訓練を活用した就職支援等」でございますけれども、職業訓練におきましても、若年者に対する取組としまして、若年者支援コーナーを利用される若者

たちにキャリアコンサルティングを実施して、適切な訓練、受講あっせんを實際行いまして、訓練修了又は修了予定の方に対して、窓口職員の担当者によるあっせん等を行って、就職支援の強化を引き続き行っているところでございます。

職業訓練全体といたしましては、景気回復等の状況によりまして、求職者の減少傾向が続いておりますので、受講者が若干減っていて苦慮しているところでございますけれども、必要な方には必要な措置をしっかりととっていきたいということがございますので、各種機関と連携しながら、引き続き、しっかり訓練生の確保、適切な訓練を行ってまいりたいと考えております。

引き続きまして 7 ページでございます。「障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策」というものでございます。

1つ目の「障害者の雇用対策等」でございますが、法定雇用率の達成指導の強化を更に進めていかないといけないということもございまして、平成 29 年の障害者雇用率達成企業割合は 60.1%と、昨年から 1.7%上昇している状況でございます。30 年度の目標につきましては、法定雇用率の引き上げ等もございましたので、数字等は変更しておりまして 56.0%ということで、今年も目標達成に向けて取り組んでいるところでございます。

2 番の「障害者の特性に応じた支援」ということでございまして、ハローワークを中心に地域の関係機関と連携し、ジョブコーチやトライアル雇用助成金等を活用しながら、精神障害者等の雇用促進、職場定着の取組をしっかりとさせていただくとともに、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりというものを進めておりまして、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」というものを実施しているところでございます。

2つ目の「生活保護受給者等に関する雇用対策」でございますが、これは主に、生活保護受給者の方に対する対策となっております。県内では、全ての福祉事務所と協定を結んで、巡回相談等を行っておりますが、地方自治体の一体的事業としまして、長崎市と佐世保市の市役所内に常設窓口を設けさせていただいて、生活保護受給者の方々の雇用対策を実施しております。

生活保護受給者の就職件数につきましては、29 年度の目標 920 人に対しまして実績は 1,124 人ということになっておりまして、これも目標を達成しております。また、8 月末現在では、30 年度目標に対する進捗状況が 475 人で 47.5%となっておりますので、これも年間目標に向けて取り組んでいきたいと思っております。

その他の取組といたしまして、「長崎県との連携事業」を記載させていただいておりますが、長崎県との間では、長崎県雇用対策協定を毎年締結させていただいており、長崎市の西洋館に総合就業支援センターを設置し、ハローワークもその中に設置されて、離島・半島地域における巡回相談、長崎こども・女性・障害者支援センターにお

ける職業紹介、職業相談等、こういうものを長崎県と一体事業として引き続き実施させていただきたいと思っております。

なお、ハローワークだけでなく、自治体や他の民間の紹介事業所、関係団体等も含めて、いろんなチャンネルを使いながら、今後も求人と求職のマッチングをしっかりと図ってまいりたいと思っております。

次のページになります。8 ページ以降、「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」というものでございますが、この取組は、ハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果に基づいて全国的な業務改善を、平成 27 年度から一体的に実施しておりまして、ハローワークのマッチング機能の総合評価というもので、地方労働審議会には報告をさせていただくということになっております。

長崎労働局管内のハローワーク、全部で 10 所ございますが、出張所である西海所と壱岐所については、西海所は長崎所、壱岐所は対馬所に含めた形の評価となっております。8 所が評価対象となっております。

評価結果としましては、良好な成果と評価されたハローワークは、長崎、諫早、大村、島原、江迎、五島、対馬の 7 所、標準的な成果と評価されているのが佐世保所ということになっております。常用就職件数、充足件数の 29 年度の目標、実績達成率及び 30 年度の目標等につきましては別の資料で記載させていただいておりますので、後ほどご確認をいただければと思います。

今回のハローワークのマッチング機能の評価結果は、7 所が良好で 1 所が標準ということで、結果としては全体的によかったような形ではあります。結果の良し悪しにこだわらず、今後もしっかりハローワークの取組等を見直すべきところはしっかり見直しながら、いいところはいいところでしっかり伸ばしながら、引き続き業務の改善をしっかりと確認しながら、労働局とハローワーク一丸となって長崎県のために取り組んでまいりたいと思っております。

簡単ですが、私からは以上でございます。

**高際総務部長** 私、総務部長の高際と申します。よろしくお願いいいたします。私からは、労働保険の適用徴収業務の取組状況につきましてご説明させていただきます。

資料 No.1 の最終ページになりますが、11 ページをご覧くださいと思います。今年度におきましては、数値目標を掲げて取り組んでおります重点施策といたしましては、1 つは、「労働保険料等の収納率の向上」ということで、これを前年度実績を上回る収納率とするということ、2 つ目が、「労働保険未手続事業の一掃」ということで、これを前年度実績を上回る成立件数とすること、この 2 つを目標に掲げて取組を進めているところでございます。

これまでの取組状況や実績といたしましては、1 つ目の労働保険料等の収納率の向

上につきましては、資料の上の方を見ていただきまして、「取組及び実績」という欄があるかと思いますが、これの「1 労働保険料等の適正徴収等」というところをご覧くださいますと、収納率は36.85%と、前年同期の36%を0.85ポイント上回っておりまして、順調に推移しているところでございます。

具体的な取組といたしましては、事業主に対する年度更新に係る手続の周知、説明、保険料申告書の受理、適正な内容審査、これらを実施するとともに、口座振替納付や電子申請の勧奨を行うなど適正な徴収に取り組んでいるところでございます。また、申告内容に疑義がある事業場につきましては、調査を実施して、職権により保険料を認定決定しております。

さらに、納付期限までに納付しない事業主に対しましては、行政が職権をもって対応することとしておりまして、指定期限を定めた督促状を送付して納入督促を実施し、督促状の指定期限までに自主納付しない事業主に対しましては、電話や訪問による納付督促を行いまして、それでも納付しない事業主に対しましては、滞納処分による強制措置を実施するなどの対応を行っております。

今後の取組といたしましては、一番下の欄をご覧くださいますと、これまでの取組を継続していくとともに、資力がありながら自主納付を行わない事業主に対しましては、強制措置を含む実効ある滞納整理を実施しながら、引き続き、適正な徴収、収納率の向上に努めてまいります。

次に、2つ目の労働保険未手続事業の一扫における成立件数、これにつきましては30年度上半期につきましては51件と、前年同期の49件を2件上回っております。

これも具体的な取組といたしましては、厚生労働本省等から提供される情報や関係機関との連携による未手続事業場の把握に努めること、未手続事業場に対しまして、加入勧奨、手続指導を実施しております。また、加入促進に係る委託事業の受託団体であります労働保険事務組合連合会と連携いたしまして取組を進めているところでございます。

今後の取組といたしましては、これらの取組を継続していくとともに、労働保険事務組合連合会と連携を密にしまして、未手続事業場へ計画的に訪問して積極的な加入勧奨を行い、それでも自主成立を行わない場合には職権による成立手続を実施するなどの取組を進めてまいります。

以上で簡単ではございますが、私からの労働保険適用徴収業務に関する取組状況の説明を終わらせていただきます。

**福崎会長** ありがとうございました。

それでは引き続き、労働局から説明された平成30年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況などの説明事項全般について、皆様からのご意見やご質問等を受けたいと思います。幾分早目に時間推移していますので、意見は十分言っただ

いて結構ですけれども、それと休みなしなので、トイレのほうは随時行っていただいて全然構いませんのでよろしくをお願いします。

それでは、今のご説明について、それぞれ労働側、公益委員、事業側で何か質問、ご意見等ございませんでしょうか。

**酒井委員** 三菱重工グループ労連長崎の酒井と申します。どうぞよろしく申し上げます。

1 ページの雇用環境・均等の関係ですが、2 点目のながさき働き方改革推進協議会を開催されたということで、今回、これまで 7 者会議であったりとか、推進会議で、引き続きのこの協議会だと思うんですが、働き方改革関連法が 7 月 6 日に公布され、これから順次進められていくわけですが、この協議会を年度内にもう一回やられるということで、恐らく、それ以降もやられるかと思うんですが、そういった関連法がこれから順次進められる中で、この協議会の中で、こういった内容を具体的に進められようとしているのかということをお教えいただきたいということと、もう一つ、今後はこの働き方改革については、もう知らなかったとか、ついうっかりということは許されないような状況がこれから発生するかと思うんですが、そういうことに対する事前の防止策、それは例えば、このパンフレットであるとか、あとこの 3 ページの労働時間相談・支援班における説明会であったりとか、個別訪問であるとか、そういったところでの対応をされると思うんですが、もしそれ以外で考えられているような事前のアプローチとか対策があれば、どんなものなのか。それと、もし違反とかそういったことになった場合の長崎労働局としての対応としては、どういうことを考えられているのかということをお伺いしたいと思います。

**福崎会長** どなたになりますか。

**新納雇用環境・均等室長** 雇用環境・均等室の新納でございます。まず、協議会のことについてご説明したいと思います。協議会につきましては、昔の雇対法が改正されまして、その中で、中小企業等への支援というか、働き方改革を円滑に進めるための支援の一環といたしまして、この協議会設置などがありましたので、それで改定しております。今後も続くと思われま。

協議会の中には、構成団体として連合もおいでいただいていますし、県もおいでいただいていますし、使用者団体の方もおいでいただいていますので、具体的に、今まではまだ機運醸成とかが主体だったのですが、今後は、働き方改革関連法の具体的な周知の取組という形もやっていく、それとそれに伴って、意識的なものとか、そういうふうな情報がどうやったら届きやすいかというふうなことも含めまして、具体的に、今度年度内に開かれるときに、それこそ協議ですから、皆様からお知恵などもいただきまして進めていくことになるのではないかと考えておりますが、何分まだ時間がありませんものから、具体的にこれとって挙げることはご容赦いただければと思

ます。

それと、法の指導については置くといたしまして、周知でございますが、申し上げますとおり、ホームページであるとか、このような資料をつくるとか、そういうことでの周知、それとあわせまして、先ほどご説明いたしましたとおり、働き方改革推進支援センターというのもございます。実際中小企業など、取組どうしたらいいのとか、事前に幅広く相談していただければと思いますので、ここの活用の周知ということも力を入れていきたいと思っておりますので、皆様にも、その周知にはぜひご協力いただければと思っております。

**熊谷基準部長** つけ加えまして、基準行政の立場からご説明申し上げますと、周知に関しましては、あらゆる機会利用ということですので、今、室長から話が出ましたようなことのほかにも、例えば、新聞ですとかメディアを利用しましての、広告料というのはなかなか、広告料は私どもはそう多くは持っておりませんので厳しいところはあるんですけども、記事を載せていただいたりということもございますし、また、各監督署なりの出先機関におけるPRといったものが主体になってこようかと思いません。

働き方関連法に関しましては、7月に公布されまして、4月以降に具体的に施行されていくことになるかと。その間、一定の期間が空いておるわけでありますので、その間に、まずもって周知していくことで、違反状態というものが現在あるのであれば、それを正していくというのが基本的な考え方になるわけでありますし、当然、4月1日以降になれば、先ほど、話の中でも簡単に申し上げましたけれども、労働基準監督機関といたしましては、法違反に対しましては厳正に対処していきますよというスタンスをとらせていただきます。これまでは指導ペースということで済んできたものが、例えば、労働時間の時間外労働に関していえば、法律に違反するというのでこの是正指導ということで臨むということになります。もちろん、中小企業等に対する配慮というものはなされているわけで、リーフレットにもありますように、一定の事業等に関しては猶予措置等もありますけれども、これらにつきましても、なるべく早い段階で法定のレベルまで時間外労働等をおさめてもらうようなことを求めていくというスタンスになるかと思えます。

**福崎会長** よろしいですか。ほかにもございませんか。

今の関連で、政省令、まだできていないんですね。これはいつぐらいになるか分かりますか。

**熊谷基準部長** それは分かりません。

**福崎会長** 少なくとも来年の4月1日までには当然できますよね。

**熊谷基準部長** 当然そうだと思います。

**福崎会長** 通常は、どれぐらい前にできる感じですか。新規法律ができて、政省令

を作らなくちゃいけないとき、やはり 2~3 か月前、来年になったらできているという感じになるんですかね。

**熊谷基準部長** 私どもは現場のほうを担当していますので、当然、なるべく早く出してくれということになりますので、理想論からいえば、もう年明けには出てもらわないと、そろそろまずいんじゃないのという話にはなります。

**福崎会長** 前回の協議会で、たしか事業者側の委員からその質問が出たりしていたんですけども、できるだけ、それができたときの周知の仕方というのは、早急に広がりを持ってやっていただかないといかんのだろうと思うんですけども、よろしく願いたいします。

**熊谷基準部長** 次回のこちらの会議の機会等もあろうかと思しますので、早い機会に周知できるように努めてまいりたいと思います。

**福崎会長** ほか、ございませんか。

**○佐藤委員** 今の関連なんですけれども、働き方改革推進支援センターを開設して、専門の社会保険労務士等が相談に乗るといことなんですけれども、今、政省令の話も出たんですけれども、恐らく、ここのセンターに寄せられる部分の相談というのは、大枠の話じゃなくて、個別具体的な相談が増えるかと思うんです。そのときに、これはハローワークのほうでもあるんですけども、実際個々の、センターでいうと社労士とか、専門家ということになるんですけども、あとハローワークでいっても、いわゆる担当者によって、恐らく、そこの知識レベルも違って、解釈上も、相当違う解釈が示される可能性があるんじゃないかというふうに思っています。それで、相談に来た人からすれば、専門家というのを前提に、その人の言ったことが正だということをもとに進めるわけですけども、そこで最初に違う知識が入ってしまったら、相当それぞれの部分の団体等の対応が違ってきますので、支援センター等の窓口の部分の専門家指導については、簡単にいうとQ & Aみたいなものもそうなんですけれども、いわゆる怪しい案件については、明言せずに一旦労働局のほうで引き上げて、きちっとした形で見解を示すという部分の指導を徹底していただければというふうに思います。

**新納雇用環境・均等室長** 委員のおっしゃること、ごもっともだと思います。私どものほうも、法の指導につきましては労働局のほうでやる。ただ、法の周知とか説明をということですので、やはり法律の解釈の話とかになったら、私どもにバックしていただく、あるいは照会していただくということは、現に今もセンターに徹底しておりますので、それを今後は情報提供などとあわせて徹底していきたいと考えております。

**福崎会長** 正直なところ、弁護士会も同じで、どこまで勉強しているのかという、一抹の不安があるんですけども、私が委員になってから労働局にお願いして、パンフレットを必ず関係する新規法律なんかについては今、弁護士会のほうに配ってもら

っていますよね。そういう形でやっていかないと、弁護士の私の経験でも、新しい法律ができたときに、気づいていない弁護士って実際にいるんですよ。だから、社会保険労務士はこの絡みになりますので、会全体で取り組んでいると思うんですけども、弁護士会なんかにも、できればそういう大事なパンフレットとか、今回の件に関しては特に、必ず全会員に配布してくれということやっていただければ助かります。お願いいたします。

ほか、何かございませんか。

この働き方改革で各業界とも、多分、僕は大変なことになるんじゃないかなと思っているんですけども、皆さん、余り大した状況じゃないのかなと思ったりするんですけども、私が一番見ているのが、医療界で青ざめている状況しか見ていないものですから。それと、業務の関係で関係しているとすれば、トラック業界は少し見ているんですけども、トラック業界なんかも、そう簡単に今までのやり方を変えるって、ものすごくお金のかかる話で、大変だなというふうに思うんですけども、そういう意味では、組合にしても、事業者側にしても、今回の件は非常に大事なことだろうと思うんですけども、何か聞きたいことがあれば、ぜひ聞いておいていただきたいし、意見を言っておいていただきたいと思いますが、ございませんか。

○岡田委員 先ほどあったPRの仕方、周知の仕方、パンフレットという話はもちろんあったし、ホームページも出ていたんですけども、思いつきみたいな発言で申し訳ないのですが、例えば、市町村が出す広報誌みたいなものってありますよね。あれも載せ方によって掲載料がたしかかかっていたとは思うんですけども、そういうところで、こういう説明会をやりますとかというような案内みたいなものも出すということはされているんですか。

**新納雇用環境・均等室長** お答えいたします。

市町村広報につきましては、説明会だけでなく、今回の働き方改革の周知を図った際に、広報誌への掲載依頼ということで、こういうふうな各種法律の改正においては広報依頼をしております。あわせて、ちょうどそのときに説明会などがあれば、いつ説明会をいたしますというふうな形で依頼をしておりますので、紙面の都合で、いつ載せるか分からないというところもありますが、少なくとも、改正事項は載せてくださいと、期間のことがあったら、説明会は日時がというときはちょっと無理ということはあるんですが、でも今後もまたそういうふうな形で、目につくところについて、周知を図ってまいりたいと思います。

○岡田委員 恐らく、今お話を伺っている限りでは、横にいかに広げて、まず皆さんに概略、それからさらに細かいところという段階はあるでしょうけれども、知っていただくということになると思いますので、最初の取っかかりのところをどうするかという話と、細かなところをどうするかとか、いろいろ分けてやられているような感じ

だったんですけど、最初の取っかかりのところはどうかと思っただけです。

**新納雇用環境・均等室長** それと、私は申し上げなかったのですが、使用者団体、商工会議所、商工会にお願いいたしまして、傘下の会員さんに周知を図って下さいということで、配布資料などもお渡しいたしまして、それは8月までをお願いをしたところでございます。実際にリーフレットを持参して、配っていただくということでお願いをしております。

**福崎会長** ほか、ございませんか。

ないようなら私のほうから。パンフレットの の中に、均衡・均等、不合理な待遇差をなくすための規定の整備ということで、ガイドライン案が今、検討されていて、ガイドライン自体は近々できるんですか。

**新納雇用環境・均等室長** ガイドライン案が出たのが、たしか一昨年12月で、まだあれは案がついたままなものですから、あれの根拠を確定するためにも今回改正法があるんですけども、改正した後ですので、あの案を踏まえて、それを確定版にするということでございます。ですから、今のところ、あの案を見ていただいて、あの考え方を基にして企業内の取組をまず考えていただくということで、確定のほうは、今鋭意、省令等々含めて作業中でございますので、これが確定ですというのがいつかというのは、まだ分からないんですけども……。

**福崎会長** 4月までにはということですね。

**新納雇用環境・均等室長** だと思えます。さすがにそんなに遅くはない。ただ、中小企業のほう、いわゆる有期雇用のこちらの法律につきましては、2020年という、あともう1年先、再来年になりますから、年度内には確実に出ると思えますが、日付のほうはよく分からないところでございます。

**福崎会長** ガイドラインが、案がずっととれてないんですけど、これ、とれてない理由というのは、多分、私、想像できるんですが、判決がががが出ているんですよ。裁判所の判断が示されていて、最高裁の判決も2つぐらいはしか出されたはずなので、その内容とガイドラインが違えば大変なことになるので、多分ぎりぎりまでかなという感じはするんですけども、判決によっては、皆さんが、僕らもそうですけれども、同一労働同一賃金という言い方をしていますけど、同一労働同一賃金じゃないと言ってしまった判決もあるぐらいで、この均衡というのが非常に重要らしいと。ガイドラインの中で具体例をかなり挙げていますし、案でも挙げていますし、最終案では、ガイドラインの中の事例、これが一番大事になってくるでしょうし、多分それに従っておけば、裁判になったとしても、その内容で判決が出るというふうな流れかなと思っていますので、ぜひこれは労働側も事業者側も、ガイドラインというのをきちんと重視して見ておったほうがいいかなと、個人的にはそういうふうに思っています。議長の話す内容じゃないんですけども、そんな感想を持っています。

ほか、何かございませんでしょうか。

○山下委員 県教組を代表しています山下です。2点申し上げたいと思います。

まず1つが、働き方改革についてですけれども、これについては私どもの産別の問題ですけれども、教職員の長時間労働が非常に社会問題化されていますけれども、今回の働き方改革については公務労働については対象外ということ、そしてまた教職員にかかわりましては、給特法という法律がありまして、これによって労基法の適用除外もあっているということで、対象外なんですけれども、実態としては、長時間労働が過重に続いていて、常態化しているという状態になっております。これについて、労基署の監督の対象ではないんでしょうけれども、それに当たるのが長崎県人事委員会になるのかなというふうに思っていますが、そういったところとの連携なり、指導、協力なり、そういった体制はとれないのかなと。このままらち外にずっと置かれていては、私どもも非常に困った状態が続いていますので、何とかしたいと。国法を変えないと何ともならない部分も出てはいるのですが、できる限り現場の努力ででき得るところはないのかというところをぜひ研究していただきたいというのが1つ。

それともう一点、これは私が事前説明会も所用で行っていませんし、事前に資料をいただいて、ちゃんと読んでから意見があったらメールしてくださいねとあったのですが、所用でばたばたしておりまして、正直言って、今日初めて真剣に見たという状態なんですけど、使用者側から意見が出るかなと思ったのですが、出なかったので私のほうから申し上げますが、障害者の雇用に関して、私たちも教職員の現場を預かる身として、障害児教育、熱心にやっておりますし、インクルーシブな社会づくりに向けて様々努力をしております。障害者の雇用について、ですから私どもの議案書の中にも、県の障害者雇用率は何%だった、民間は何%だった、今回は非常によかったとか、こういったことをさらに進めなければならないとかいうことを書いていくわけですが、今回の障害者の雇用対策についての説明の中で、国なり県なりの障害者雇用の運用が不適切ではなかったのかという報道等がなされておりますが、これらについて何の説明もなく、何かなかったことのように、何%でした、これから頑張ります、みたいなことを言われていますけれども、やはり自らがきちんと、どういう事態であって、どういう原因でこういうことが起こって、今後、そうならないために、こういうことを取り組みます、みたいなことを口頭でも何でも、ある程度触れたりしながら説明しないと、民間企業に対して説得力がないのではないのかというふうに思っております。この点について、もし考えがあればお願いします。

福崎会長 2点ありましたけれども、1点目ですね。

熊谷基準部長 前半の教育現場に関しましては、今、委員がおっしゃったとおりかと思えます。以前の労働審のほうでも同じようなご意見をいただいたこともございまして、私、大変回答に窮した思いもありますけれども、多くの公務の現場におきまし

ては、私どもの所掌する労働基準関連法令のいわゆる適用外ということになっていることもございます。ただ、根本にあるのは働き方、働き過ぎの問題であることは間違いないわけでありまして、私どもとしても、そういうことについては当然に関心、認識を持っていきたいと思っております。

以前の労働審以降にも、そういった教育現場での過重労働なんかが問題化したということは、やはり政府のほうでも意識はされているようでして、文科省のほうなどでの検討会なりが開催されていることは漏れ承っているところでございます。その辺、具体的に、私どもとしてどうかんでいくかということに関しましては、これは難しいことで、私のレベルでお答えできる話でもないのですが、働き方改革の関連の流れの中で、過重労働をなくしていくという発想からいけば、共通の課題はあろうかと思っておりますので、現在の流れの中で、そういった教育職場の改善というものもなされていけばいいのではないかとこのように思っております。単なるコメントで申し訳ございません。

**福崎会長** 先ほど言われた方向での努力、これはぜひお願いいたします。

次、ちょっと厳しい質問ですが、よろしく申し上げます。

**十川安定部長** 障害者雇用のいわゆる水増しとかと言われておりますが、毎年6月1日現在で国の機関、地方の市町村、県も含めて、そういう機関が自らどれだけ雇用しているか、どれだけ対象者がいるのかといった割合をそれぞれが申告をいただくような形にしております。我々としては、それを受けて、法定雇用率が達していない場合は、まずは達してもらえるように、それぞれの機関に働きかけをして、まずは、どのように計画を立てて、1年以内にやっていただくのか、3年かけてやっていただくのか、そういうものも確認しながら、法定雇用率をしっかりと達成していただくよう、我々としては普段から対応しているところであります。

今回、申告があった平成29年6月1日現在の状況において、本来ならば雇っていない方を雇っているかのような形で出ているのではないかと、そういうような話がありましたので、国も県も市町村も全てひっくるめて、再度自主点検をお願いさせていただきました。まず、国のほうは、結果はご存じのとおりというような状況ですので、これにつきましては関係閣僚会議の下に第三者委員会というものを設けさせていただいて、国のほうではどういう問題があったかということを確認した上で、今後、それについて対応しないといけないということで、第三者委員会から指摘を受けています。それについて新聞では、本年度中に国家公務員、非正規労働者も含め4,000人を雇わないといけないなどという話も出ています。実際これがどれだけの雇用になるのかとか、そういう話はまだこちらのほうにも下りてきていませんので、的確な数字はないという状況ではありますが、今後、当然ながら、我々はハローワークを所管しておりますので、不足の場合などは、しっかりと対応していかなければいけないと思っ

ております。

長崎県については、月曜日に発表させていただいた資料がございますので、それを皆さんにお配りさせていただきます。

〔資料配付〕

十川安定部長 お手元に届きましたでしょうか。

これは今週月曜日、22日の16時に、局長の記者会見をさせていただきました。これは長崎県、各市などから自主点検をした後、報告をいただいたものです。

概要としましては次の3ページを見ていただくとお分かりになるのですが、総括表というものをつけさせていただいております。一番上の地方公共団体、長崎県の機関、(1)の部分です。この部分につきましては、まず2番の障害者の数というところを見ていただきますと、括弧がついているものが29年6月1日時点ということで、最初に申告していただいた数です。次に見ていただくところは、その上のところですが、今回提出していただいた数字ということで、見直した後にどれだけ減っているかというところは、右の一番端にあります不足数というところ。例えば、長崎県の機関全体とすれば24人、今回見直したら不足していたという状況です。

それ以外に県教委とか市町村もありますが、時間も限られておりますので、個々の説明は割愛させていただきますが、要は、障害者の数がどれだけ減ったかというところが皆さん、気になるところではないかと思えます。まず、この部分ですが、どこがどれだけという話は差し控えさせていただきたいと思えますが、減少の主な原因として、もともと手帳を持っていたと確認をしていたけれども、実際に確認したら手帳がなかったとか、あと有効期間があるようなものもあるのですが確認したら、実際には有効期間が切れていたとか、そういうことが起こっております。あとは、29年のものですので、一部では、退職してしまったので確認できなかったとか、そのようなことも含め、確実に確認できないものは入っていないというような状況で、それぞれの機関からは出していただいております。

ですので、実際にどこまでいわゆる悪質だったのかというような話については、我々としても、そこまでだますつもりであったとか、そういう話は特には聞いておりませんので、実際に確認が非常に漏れている、言い方を換えれば非常に怠慢だったと言われることがあるかもしれません。あと、なかなか手帳を直接本人から毎年毎年確認するというのは非常にプライバシーの関係もあって難しいというところもあって、我々としても、厚生労働省、労働局も含めてですけれども、直接我々が現場に行って確認するというような法律的な規定がなくて、我々としても当然ながら国もそうですし、県もそうですし、公務員としては、性善説という言い方は申し訳ないのですが、基本的に、うそをついてまで書いてくるということを我々としては想定していなかったというところもあり、そういう点も含めて、今後いずれの時に、そういう法改正も見据

えながら、今後はこういうことが起こらないように対応していくというようなことで国のほうも考えておると思います。我々としても、それに沿って、今後適正な対応をとっていきたいと思います。

不足の機関等につきましては、今ハローワークに登録されている障害者の方々が長崎県内に 2,000 人ほどいらっしゃいますので、この方々の能力等もあると思いますが、非常にうまくマッチングすれば、1 人でも多くの方を雇用していただいて、法定雇用率未達成のところは達成いただくように、今後、我々も協力させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

**福崎会長** よろしいですか。

ほかにございませんか。

**○本田委員** 公務員の自治労の本田でございます。この間、事前説明会の折に雇用環境・均等室長から、法律がいろいろ変えていくということを私、非常に勉強させていただき、大事なことだと、この 1 ページの女性活躍の件については、やっぱり法律が少しずつ変えていくということ、非常に大事なんですけども、この働き方改革の法律が制定をされました。だけど、どうして残業がといたら、その仕事量と人員ということが見合っていないということが、結局、残業が多くなるということにかかわってくると思います。これは私たち労働者側もですけども、使用者側も非常にご苦労なさっていて、特に、人手が不足しているという業界におきましては、今後、それをどう努力していくということが非常に大事なことかと、労使で解決をしていかなくてはいけないことかというふうに考えております。なので、ここが法律ができたことによって、少しずつ少しずつ改善をしていくというふうに考えているんですけども、先ほど来、少しお話あっていますように、じゃ、横にどうやって広げていくかということが一番課題ということなんですけれども、本日、私もこれを持ち帰りまして、ぜひ横に広げる努力ということも今後もさせていただこうかと思っております。

質問でもなく、意見として言わせていただきました。以上でございます。

**福崎会長** ありがとうございます。

今のに関連して言えば、ちまたでは、この働き方改革で中間管理職以上の過労死が頻発するんじゃないかという、そういう話も出てきています。正直なところ、実態見ると、従業員は働かせたらいかんけれども、じゃ、仕事の量が少なくなるか、少なくできるかと思ったら、使用者側は多分、そう簡単じゃない。となれば、どこに来るかと思ったら、どんどん仕事は上に来るというんです。中間管理職以上、それこそ専務、常務が過労死という労災にもならないような状況になる可能性があるわけなんですけれども、その辺のところを使用者側の皆さんでは危機感とか、そういうことを心配しているとか、そういうことはございませんか。

**岩根委員** 経営者協会の岩根でございます。今、会長からご指摘のあった内容は、我々経営者側としては一番心配をしているところです。当然のことながら、既存の労働者の方々の残業を規制する、例えば、100 あったものを 20 削ると、100 時間が 20 時間で 5 人分そこに出てきて、その人手をどうするんだと。それから、効率化というのを、よくいろんな補助金で効率化をしたらこうだとか、それから日本は生産性が低いとかと言われているわけですが、なかなかそういうところの改善というのがすぐ進むのかというと、一番近々の例でいうと、ハウステンボスさんが、変なホテルというのでロボット化というものをやりましたけれども、最新の説明は、ロボット化をやることによって、そのロボットを面倒を見る人が必要になって、結局、減っていないと。だから、ロボットとか、ものすごく臨機応変にやるような仕事はやっぱりできないんですね。仕事でいくと、ものすごく定型化された仕事というのは効率化はしやすい。それから、製造業でいうと、手順を決めて、酒井委員とか高藤さんがいらっしゃいますけど、きちっとルールの上で何かどんどん加工していくようなものはやりやすいんですけど、長崎の基幹産業の造船なんていうのは、いろんな物のサイズも変われば物の置き場所も変わると。そういうものをどこまで合理化できるのかというのは、現実問題として相当難しいというところもありますので、そういう点においては、現実問題として今回の法律は、使用者側にとっては相当厳しいというふうに思っています。

現実論はそういうものがあるんですけど、それ以前に、僕、最後に言おうと思っていたんですけど、いろんな規則が、労働基準法が変わる世界なので、会社でいうと、いわゆる就業規則、そういう部分に当然影響が出るわけです。当然、労働協約であるとか。大きな労働組合さんとかを持っている大企業のほうであれば、事前に今、我々が広報しているような中身を、どこをどう変えたらいいんだとか、そういうものをやれたりとか、例えば、労働組合さんのほうから会社側に、今回の改正でどうなるんだと、労側と使用者側双方向からチェックができるんだと思うんですけども、就業規則なんかは 10 名以上が提出義務付けられていますので、本当の中小のところは、今回の改正に対応するような専任の担当者さえもないはずなんです。ところが、やっぱりこれ、専任でやらないと、いわゆる強制力を持った法律ですので、ものすごく危険なわけです。だから、そう考えていくと、実務上のどうやって仕事をやっていくのかという問題と、このルール改正に伴って、周辺のいわゆる会社でのルールをどう変えていくのかと。期限を持って変えていかないとはいけませんから、それは相当大変だなというふうに思っています。

それで、先ほど労働局さんからもありますけれども、我々経済団体等で周知、それから会員さんのところ、やりますけれども、やっぱりそれだけじゃ全然足りないんですね。我々のはあくまでいわゆるノータイスみたいな、強制力ないものですから、だ

からそういう点でいくと、労働局さんにとっても相当大変だとは思いますが、就業規則は提出を義務付けられていますから、どこが出しているというのを手元でわかるはずなんです。だから、極端に言えば、そこら辺に対して、今回の改正で大丈夫ですかとか、そういう労働局さんとしても攻めのフォローというんですか、こんなものが変わったぞ、じゃなくて、個別に、どうですか、ぐらいいいことを何とかやってもらえないのかなというのが僕らが守っていくためには必要なんじゃないかというふうに考えているところでして、言葉で相当言っていますけれども、非常に危機感を持っています。

それから、同一労働同一賃金なんかが我々想定しているスピード以上に進んでいますので、いわゆる人事評価とか、そういうものが正社員のほうはある程度、ルール化されていても、いわゆる派遣の方であるとか、パートさん、そういうあたりというのはそこまでカバーされていないところというのがほとんどだと思えます。でも、同一労働同一賃金を考えていくと、そこをカバーしないと合理的な説明ができませんから、相当にロードが会社側も増えていくと。

そういう点で非常に大変だなと思っていますので、革命的な変化だと思いますので、労働局さんのほうも相当に厳しい人的状況等であろうと思いますが、ぜひそこら辺、的確なフォロー、支援をお願いしたいというふうに思っているところです。

**福崎会長** ありがとうございます。平穩に過ぎるんじゃないかと思っていたので、岩根さんが言われたことは私も非常に懸念しているところがございますので、労働局のほうは分かっておられると思うんですけれども、今回の変革というのは、安倍内閣が思っているところじゃない現場の混乱を来す可能性は十分あるんじゃないかと思っています。労働組合だって、来ておられる方はほとんど中間管理職以上ですけれども、ここも組織ですから、下の職員たちを早く帰すためには、この方々もさまざま仕事という可能性は十分あるわけで、私は個人的には、さっき言いました医療界は使用者側という立場で入ってきていますけれども、一方、労働組合の関係は、知っている人はいっぱいいますので、いろんな話を聞きます。どう考えても、これは使用者側と労働組合側、労働側が共通認識を持って、やばいぞという意識を持たないとどうしようもないし、それを労働局がフォローしてくれないと大変な事態になるんじゃないかと思えますので、ぜひその辺のところはきちんと実態と窮状を労働局が理解していただいて、使用者側、労働側のいろんな相談に乗ってほしいというふうに個人的には思っております。

ほかに何かございませんか。あと少しございますが。

これだけの大きな問題ばかりあると、今の局の職員の方は一番大変だと思います。もちろん使用者側も大変だし、下手すると、労働者の長時間労働をなくすということは、その分だけお金がかかるということですので、経営にもものすごい影響あると思います

し、その辺のところは言いたいことはきちんとっておいたほうがいいのかなと、そういうつもりで促しているんけれども、どうでしょう。——なければ、そろそろ終わりますけど、ようございますか。

なければ、ちょっと時間は早いですけれども、本日の審議を終了したいと思います。

本日は、大変貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございました。本日のご意見等を踏まえて、今後の行政運営に反映していただきたいと考えております。

なお、本日の議事録につきましては、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがありますので、長崎地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定により、公開とさせていただきます。弁護士会のほうと言ってしまった私はちょっと支障が出てくるかなという感じがありますが、これは最後に一言、局のほうにお願いですけれども、今から先、さっき、中小企業にいろんな情報が行かない可能性もあるとおっしゃいましたけれども、それが実態だと思います。そうすると、中小企業の顧問弁護士とか、司法書士もかなりかかわっているわけですし、税理士もそうですけれども、そういう意味では、弁護士会、司法書士会、税理士会などを通じて、いろんな情報を下におろすという発想もちょっと持っておっていただけないだろうかと思います。それこそ弁護士会のほうから積極的に勉強会したいと言ってくるのは想定できませんので、むしろ、出前でこういうものをやりますけれどもいかがですか、みたいのところまでやってもおかしくないんじゃないかと思っておりますので、これは情報を下におろすという意味では、ぜひ早目にそういう動きをしていただければと思います。その上で、局の職員の方に過労死を出さないように、その程度でお願いいたしたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

最後に、事務局より連絡事項があれば。

**進行（中村監理官）** 事務局よりご連絡させていただきます。

次回の審議会の日程についてですが、3月上旬から中旬ぐらいにかけて開催を予定しております。年明けころに担当職員より改めてご連絡をさせていただきますので、その際は、よろしく願いいたします。

以上でございます。

**福崎会長** 次回の件、3月上旬となっているんですけども、大学の先生方がいらっやいますので、日程調整は早目にしてあげたほうがいいかなと思っていますので、よろしく願いいたします。

本日は、皆様にご協力いただき、誠にありがとうございました。

以上をもちまして、平成30年度第1回の長崎地方労働審議会を閉会いたします。どうもご苦勞さまでした。

〔午前11時48分 閉会〕