

平成30年度 第2回

長崎地方労働審議会議事録

開催日：平成31年3月19日（火）

時 間：10：00～11：58

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 2 回長崎地方労働審議会

日 時：平成 31 年 3 月 19 日（火）

10：00～11：58

場 所：長崎労働局 8 階会議室

（午前 10：00 会 開）

○進行（中村監理官） 皆さん、おはようございます。

定刻になりましたので、ただいまから、平成 30 年度第 2 回長崎地方労働審議会を開会いたします。

本日は、委員の皆様には大変お忙しい中、ご出席いただきまして、まこと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おります、長崎労働局 雇用環境・均等室 雇用環境・改善均等推進監理官の中村と申します。どうぞよろしくお願いたします。

まず、本日の資料を確認させていただきます。

本日の座席、本日の会議次第、出席者名簿は表紙裏面にございます。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、資料目次にありますように資料No.1 から資料No.3 でございます。なお、追加資料として最後に『『キャリアアップ助成金』が平成 31 年 4 月 1 日から一部拡充されます』というリーフレットを追加しております。

本日の進行については、途中休憩を挟まずに進めさせていただきます、12 時を目途に終了できればと存じます。

本日は、資料No.1 を用いて平成 30 年度長崎労働局労働行政運営方針に係る進捗状況を、資料No.2 を用いて平成 31 年度長崎労働局行政運営方針案を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。

本日の委員の出席状況は、公益代表委員 4 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 5 名、計 14 名の委員の皆様にご出席いただいております。本審議会委員の定数は 18 名となっておりますが、公益代表委員の岡田委員、同じく石川委員、労働者代表委員の山下委員が業務の都合でご欠席となっております。なお、使用者代表委員の田中丸委員は、少し遅れて出席予定となっております。

以上により、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。

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、個人情報の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。

去る 2 月 19 日から 3 月 5 日まで公開の公示手続を行いました。一般の傍聴希望者はございませんでしたのでご報告いたします。

なお、報道機関から 1 社、長崎新聞社様がお見えになっております。

それでは、議事次第の 2、当局長の金成から皆様にご挨拶を申し上げます。

○**金成長崎労働局長** 皆様、おはようございます。長崎労働局長の金成でございます。

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、日ごろから格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

また、本日の平成 30 年度第 2 回長崎地方労働審議会の開催に当たりましては、ご多用のところをご出席いただきましたこと、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と、平成 31 年度長崎労働局行政運営方針案についてです。

第 1 回の審議会の折には、平成 30 年度の行政運営方針にかかる主要課題への取組状況につきまして、それぞれの担当者から中間報告をいたしまして、委員の皆様からご意見をいただきました。

本日は、いただきましたご意見なども踏まえまして、その後に取り組んだ状況をご説明することとしております。また、来年度の行政運営方針案につきましても、委員の皆様からご意見を伺うこととしております。

今年度を振り返りますと、働き方改革関連法が昨年 6 月に成立し、7 月に公布されたこと、これは労働行政にとりまして非常に大きな出来事だったと思っております。

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なるものでありまして、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法などにつきまして、その後、省令等も整備され、改正法の円滑な施行に向けて説明会などで周知を図ってきております。

改正法の施行時期といたしましては、まず、今年の 4 月から、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の年 5 日間の取得の義務づけなどの労働基準法関係が施行されます。そして、来年 4 月からは、同一労働・同一賃金ガイドラインに沿った対応など、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法関係が施行されるということになっております。

それぞれ中小企業への適用猶予期間もございますけれども、企業規模を問わず全ての企業に適用されることから、それぞれの企業におきまして、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、それぞれの施行時期までに社内制度の見直しなど具体的な取組が求められるという状況でございます。

このような状況を踏まえまして、本日の議題の一つとしております平成31年度行政運営方針案では、副題を「働き方改革の更なる推進に向けて」としたところでありまして、今年度同様、働き方改革の推進など各種課題につきまして局内横断的に取り組むこととして取りまとめております。

具体的な内容につきましては、後ほど担当者から説明することとしておりますけれども、私からも少し紹介したいと思います。

一つは、項目の第2の2の「働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進等」についてです。ここでは特に、我が国の雇用の7割を担う中小企業、小規模事業者が働き方改革の推進に取り組むことは、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ということが期待されること、そのため中小企業、小規模事業者に対する支援は非常に重要であることから、(1)として中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進という項目を設けまして、今年度から委託事業として開設しております働き方改革推進支援センターの利用促進や、働き方改革に取り組む中小企業等を支援する助成金の利用促進などを盛り込んでおります。

このセンターは、民間の立場から企業の取組を支援するために設置したものでして、中小企業等が働き方改革に取り組む場合、各社の実情に応じた取組方法、賃金制度などの社内制度の見直し、就業規則の整備などが必要となりますが、その場合には、同センターが有する社会保険労務士などの専門家の技術的な支援をぜひご利用いただきたいことから、商工団体を始めとする関係機関と連携して周知していくこととしております。

もう一つが、項目の第2の3の「人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化」についてです。

長崎県の有効求人倍率は、1.2倍台が16か月連続となりまして過去最長を更新中です。いわゆるバブル期並みの人手不足が続いていると、そういう状況でございます。

このためハローワークでは、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ということが重要な課題となっております。行政運営方針案におきましても、こうした課題に対する取組を盛り込んでおります。また、それ以外の課題につきましても、課題ごとに目標や取組方針と対策を記載しております。

冒頭にも申し上げましたけれども、本日の審議会では、今年度の主要課題についての取組状況や来年度の行政運営方針案につきまして担当者から説明申し上げ、委員の皆様からご意見をいただくということにしております。

今後の取組に生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して、私からの挨拶とさせていただきます。

できます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○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えます。

福崎会長、よろしくお願いいたします。

○福崎会長 おはようございます。今、局長から説明があつたとおり、かなりシビアな内容で法改正が実際に施行されようとしているわけですけれども、働き方改革、私、現場の相談を受けることが多いんですが、やはり長時間労働に対してどう対応するかというのは、事業者側も、もちろん労働者側も、いろんな問題を抱えてかなり大変な状況だろうと思えます。

それともう一つはハラスメント対策についても、パワハラについて防止義務が課せられるという状況ですので、研修を求められることが多くなっています。いろんなことで非常に曲がり角の状況になっていると思えますので、皆さん大変でしょうけれども頑張ってくださいと思えます。

私、今年10月で10年になります、この委員会の委員をやっているのが。それで終わりということになりますので、もしかしたら今日が最後の議事進行の役割かもしれませんが、12時ぐらいまで間、疎漏のない進行を務めたいと思えますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これから私の方で議事を進行させていただきますが、本日の議題に入る前に議事録署名人を指名させていただきます。これは運営規程6条1項になりますけれども、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、労働者代表で高藤委員に、使用者代表で岩根委員をお願いしたいと思えますけれども、高藤委員、岩根委員、よろしくお願います。

（「はい」と呼ぶ者あり）

○福崎会長 それでは、議事の（1）家内労働部会報告についてというところから入りたいと思えますが、家内労働部会の佐藤部会長から報告をお願いします。

事務局から、部会報告書を委員の皆さんに配付をお願いいたします。

〔報告書を配付〕

○福崎会長 それでは、報告をお願いいたします。

○佐藤部会長 家内労働部会の部会長をしております佐藤と申します。

本審議会に先立ちまして、昨日、3月18日15時30分より開催いたしました平成30年度第1回家内労働部会におきまして、長崎県男子既製洋服製造業及び長崎県婦人服既製洋服製造業に係る最低工賃の改正と廃止に関する審議を行いました。その結果についてご報告いたします。

昨日の家内労働部会におきましては、公・労・使各3名ずつ、計9人の委員のうち、

8名の出席のもとに審議をいたしました。

家内労働に係る全国の状況及び長崎での実態調査結果等を踏まえた上で、委員の皆様方による真摯なご意見をいただきましたところ、男子既製洋服製造業におきましては、現状のまま据え置き、婦人既製洋服製造業に関しましては、廃止するに当たって合意が得られませんでしたので、現状のまま据え置きとする結論になりましたので、ご報告いたします。

報告は以上となります。よろしく申し上げます。

○**福岡会長** ありがとうございます。

ただいまの報告について、何かご質問等はございませんでしょうか。意見はございませんか。

それでは、本報告については、了承することといたしますが、よろしいでしょうか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○**福岡会長** では、了承ということで、先に進めさせていただきます。

○**福岡会長** 続きまして、議題の(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、労働局から説明をお願いいたします。

○**新納雇用環境・均等室長** それでは、説明させていただきます。雇用環境・均等室の新納でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

お手元の資料、資料No.1としております「平成30年度労働行政運営方針にかかる主要課題の取組状況」、こちらを手元にお出しいただけますでしょうか。

私どもの雇用環境・均等室につきましては、こちらの1ページと2ページに取りまとめ、関連資料としては資料3のところにまとめて付けておりますので、そちらを後ほどご覧いただければと思います。

それでは、資料1の1ページでございます。こちらは「働き方改革と女性活躍の推進」と題しまして、今後の取組方針、課題なども記載しております。

まず、1番目でございますが、働き方改革関連法の周知についてでございます。

働き方改革関連法は7月に公布されまして、その後、時間外労働の上限規制など今年4月から施行されるものから順次周知していたところでございますが、昨年末にパートタイム・有期雇用労働法に係る省令等も公布されましたので、本年2月6日に長崎市におきまして、働き方改革関連法説明会を開催いたしました。

この開催に当たりましては、ながさき働き方改革推進協議会と共催しております。会場の関係で、できるだけ多くの方に受けていただきたいということでしたのですが、なかなか受け入れがかなわず、希望が殺到いたしましたので、3月7日に追加開催し対応したところでございます。

この説明会におきましては、局内においても当室だけではなく労働基準部、職業安定部とも連携しまして、それぞれの法律や助成金の説明を行っております。

今後は、このような主催会合だけではなく、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図りながら、各種会合での説明など、あらゆる機会を通じ周知を図ることとしているところです。

1の2つ目の「○」にありますとおり、中小企業・小規模事業者が働き方改革に取り組む際の支援を行うために設置されている働き方改革推進支援センターにおきましても、働き方改革関連法の周知、事業主等の相談対応を行っているところです。

今後は、このセンターの働き方改革に取り組む中小企業等に対する支援のためのワンストップサービスの役割が積極的に利用促進されるよう、関係機関に対し、更なる連携協力を依頼することとしております。

次に、2として「ながさき働き方改革推進協議会」につきましての記載でございます。こちらは平成31年2月19日に今年度第2回目の会議を開催したところでございます。本協議会では、労働局からは今後の取組事項の説明や、構成団体も含めまして平成30年度取組の総括を行いますとともに、平成31年度取組事項の検討を行っております。

3つ目でございます。3といたしまして、働き方改革のための金融機関との包括連携協定の締結のことを記載しております。こちらは、1年前に親和銀行と締結いたしました内容と同様のものを、1月11日に長崎銀行と締結したところでございます。この締結によりまして、その後、局長から、支店長等を対象にいたしました研修で働き方改革についての講演を行うということを実施しております。

今後、中小企業等に対して、生産性向上に取り組んだ事業主が利用できる業務改善助成金などのいろいろな助成金制度の周知など働き方改革への取組が推進されるよう、連携しながら取組を進めていくこととしております。

4つ目でございます。「4 ワーク・ライフ・バランスの推進」です。年次有給休暇の取得促進等についての要請を実施したほか、働き方・休み方改善コンサルタントが企業訪問など行いまして、働き方・休み方改善に係る啓発指導を実施しているところでございまして、件数はそちらに書いている状況でございます。

最後になりますが、5といたしまして「女性の活躍推進」がございまして、常時雇用している労働者が301人以上の企業は届出、策定等が義務企業となっております、これは長崎県、全国、届出率はほぼ100%、100%を多少きった県とかがありますので、おおむね100%となっているところでございます。

一方、これらの取組が義務づけられていない300人以下の企業につきましては努力義務企業と申しておりますが、そちらは今年度、5社から届出がございまして19社となっている状況でございます。増加数は昨年度と同程度となっているところです。

今後は、努力義務企業に対しまして、個々の企業の実態に応じた行動計画の策定、届出が進むよう、関係機関等とも連携し支援を行うこととしております。

次に、お手元の資料 2 ページをご覧くださいでしょうか。

2 ページにつきましては、男女雇用機会均等法等の履行確保としております。こちらには法律の履行確保と個別労働関係紛争の解決の促進についての取組などをまとめているところでございます。

まず、1 といたしまして男女雇用機会均等法等の履行確保の状況を記しておりますが、こちらは男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法、この 3 つの指導件数とその是正件数を示しまして、それぞれの是正割合も記載をしているところでございます。

当室におきましては、これら 3 つの法律につきまして、各企業の雇用管理の実態を把握し、必要に応じて行政指導を実施しているところでございます。このような状況も踏まえまして、法に沿った取り扱いとなるよう今後も是正を求めてまいります、今後も確実な是正が図られるようフォローアップ等を行うこととしているところでございます。

2 のくくりでは個別労働関係紛争の解決の促進でございます。こちらは相談件数、紛争解決援助件数を記載しているところでございます。こちらは労働局及び管内労働基準監督署の個別労働相談コーナーが対応した件数でございますが、総合労働相談、個別労働紛争関係相談のいずれも、昨年同期よりも増加しているところでございます。

労働相談の対応、そのほか均等法、育介法による個別紛争解決援助件数、個紛法に基づくあっせん等の紛争解決援助件数もそちらに記載しているところでございます。これら労働相談への対応につきましては、関係機関とも連携をとりながら推進しているところでございますが、セクシャルハラスメントといじめ、あるいはパワーハラスメントなど複数のハラスメントにわたるものなど複雑・多様化していることから、今後は、それぞれの内容に適切に対応し、紛争解決援助制度につきましても積極的な利用を促していくこととしているところでございます。

最後になりますが、本日の配付資料について若干説明させていただきます。

資料 3 で、「1 雇用環境・均等担当部署」というところで①から⑤、こちらが私どもの配付資料となります。

「①医療機関の管理者の皆様へ「働き方」が変わります!!」は、医療機関で働く全ての人にも働き方改革関連法が適用されることを周知するリーフレットとなっております。医師につきましては応召義務等の特殊性がございますので、それを踏まえまして 2024 年度からとしておりますが、医療機関では医師のほかにもさまざまな職種の人々が雇用されておりますので、その方々については順次、改正法が適用されること。裏面を見ていただきますと、医療関係に特化した支援機関として記載されている長崎県医療勤務環境改善支援センターの利用案内を掲載したリーフレットでございます。

「②働き方改革ハンドブック(平成 31 年 1 月改訂)」をご覧くださいでしょうか。こちらは、厚生労働省と中小企業庁が合同で作成している働き方改革ハンドブック、



何回か改訂しておりますので、その最新版で、相談窓口の案内、各種助成金、支援事業や支援サイトの紹介をしたものでございます。中小企業等に対して配布するほか、私どもの局のホームページの働き方のサイトにも掲載しているところです。

「③パートタイム・有期雇用労働法が施行されます。」をご覧くださいませでしょうか。こちらは、パートタイム・有期雇用労働法の周知用リーフレットで、私どもが使っているものでございます。主な改正内容を記載しておりますので、説明会等、あらゆる機会はこちらを配布して周知を図っております。

「④ パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」をご覧くださいませでしょうか。こちらは、同一労働・同一賃金への対応に向けて、事業主の皆さんが自主的に点検いただけるよう作成いたしましたパートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書となっております。2月の説明の際にも、この手順書を配布いたしまして、各社において正規・非正規労働者の待遇ごとに点検をしていただく、その点検をできるだけ早く着手するよう促したところでございます。この手順書は、先ほどと同様、労働局のホームページから必要部数、必要枚数をダウンロードしての利用をお勧めしております。

最後に「⑤応援します!あなたの会社の働き方!」でございますが、こちらは、4月から働き方改革関連法の施行が順次始まりますよという、その直前の周知用のリーフレットとして作成して、今、配布しているところでございます。既に税務署など国の機関、団体など各所で配布協力をいただいていると聞いております。

私からの説明は以上でございます。

**○熊谷労働基準部長** 労働基準部長の熊谷です。私から、労働基準担当部署の重点施策の取組状況について説明をさせていただきます。

資料は、ただいま雇用均等室長が参照をお願いいたしました資料 No. 1、主要課題への取組状況の3ページ、4ページとなります。

労働基準担当部署の労働条件分野での目標といたしましては、組織目標として、1つには過重労働防止対策、2つ目として労働基準法等の法定労働条件の確保・改善を大きな目標として掲げております。

取組及び実績ということですが、まず、1の過重労働の防止対策であります。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が、長崎県におきましては、年間総実労働時間が依然として全国的にも低位、長いという状況で推移しております中、過重労働防止対策重点の監督指導につきましては、平成30年度は1月末までの数字ではございますけれども、176件の臨検監督を県内で実施いたしました。

また、これら過重労働が懸念される事業場を対象とした監督結果ですけれども、重

点事項にかかる違反、すなわち 36 協定締結時間超えの時間外労働でありますとか割増賃金の未払い、健康診断結果に基づく事後措置の未実施等といった重点事項に係る違反率が 58.0%となっておりまして、右の表で比較いたしますと、ここ数年では最も低い数値とはなっておりますが、それでも 6 割近い違反率という結果になっています。

これら重点監督は年間を通じて実施しているものであります。厚生労働省では 11 月を過重労働解消キャンペーン期間といたしまして、本年度もその時期に 31 件の過重労働防止のための臨検監督を実施いたしました。また、ここには書いていませんが、同じく 11 月のキャンペーン期間中には、県内の主要団体に対しまして、過重労働解消に向けた取組が実施されるよう周知・啓発の実施に係る文書要請を行いましたほか、ベストプラクティス企業訪問として、県内で労働時間短縮等への取組に成果を上げている事業場に局長自ら訪問しました。また、厚生労働本省の委託事業として、これは今年の勤労感謝の日でありましたけれども、過労死等防止対策推進事業としてのシンポジウムの開催などを行ったところであります。

2 番目として法定労働条件の確保・改善についてであります。

(1) 法定労働条件の履行確保についてとしてあります。ただいま申し上げました長時間労働対策のほか、賃金の支払いなども含めました一般労働条件の確保・改善対策につきましても、臨検監督等に加えまして情報等に基づく労働条件確保のための監督を 1 月末現在で 378 件実施いたしまして、うち重点項目に関する違反件数が 284 件、違反率にして 75.1%という状況になっています。

(2) として労働時間に関する法制度等の周知等についてであります。本年度は、事業場における法制度等の理解を促進するために、労働基準監督署に設置いたしました特別チーム「労働時間相談・支援班」におきまして、中小規模の事業場を特に対象として労働時間についての説明会等を実施し、また、事業場の要望に応じて 1 月末現在で 91 事業場に対しての個別訪問による相談支援等を行ってきたところであります。

また、各労働基準監督署に設置しております労働時間相談支援コーナーにおいては、36 協定を含む労働時間制度全般に関する説明等を行っているところであります。

4 ページをお願いいたします。

労働基準担当部署の重点施策の大きな柱のもう一つとしては労働災害防止を掲げております。これは「第 13 次労働災害防止計画」の推進というのが本年度の大きな組織目標となっております。

今年度は、労働災害防止に向けました 5 か年計画でありますところの 13 次労働災害防止計画の初年度に当たります。この期間の労働災害発生状況について、ここ何年かの推移をグラフで示していますが、死傷者数が大体 1,300 人台の後半から 1,400 人台で推移しております。

平成 30 年 1 月末現在の労働災害発生状況、これは休業 4 日以上死傷者数というこ

とですけれども、1,466件発生し、前年同期と比較して45件、3.1%の増加という残念な結果となっております。一方、死亡者数につきましては9件となっております、これは対前年比で7件、43.7%の大幅な減少となっております。

労働災害の防止対策といたしましては、労働基準監督署などにおける個別指導、監督指導、集団指導といった通常の対策のほか、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」に引き続き取り組んできております。これは事業場参加型の労働災害防止に向けた取組でありまして、無災害労働に取り組んでいただく企業を募集し、期間内にゼロ災、労働災害ゼロを達成した事業場に対しましては達成証を交付させていただいたところです。本年度の「アクションZERO長崎ゼロ災運動」におきましては、前回は上回る509事業場の参加をいただいたところであります。

以下、基準部のその他重点課題につきまして、配付資料のリーフレットを見ながら簡単に説明させていただきます。先ほど均等室長が参照した資料No.3でいきますと、6から9が労働基準関連分野の配付資料となっております。

基準部の用意いたしました「⑥36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」、「⑦年次有給休暇の時季指定義務」にあります通り、いずれも来月4月から施行される改正労働基準法に関連いたしまして、その重要な部分となる労働時間法制の改正点についてまとめたリーフレットであります。

今回の働き方改革に関連いたしましても、労働時間法制の改正に関する分野は極めて関心が高いものと認識しております。先ほど来、局長また室長の説明にもございましたけれども、県内でも説明会を開催しておりまして、これらリーフレット、あるいはここには付けていませんけれども、もろもろ各種のテキスト等も利用いたしまして、改正法の円滑な施行に向けた説明会等での周知を行ってきたところであります。

「⑧長崎県の最低賃金」は、長崎県の最低賃金の周知のためのリーフレットとなっております。長崎県最低賃金につきましては、最低賃金審議会におきまして夏場にご審議をいただきまして、本年度は10月6日に発効、また、3つの特定最低賃金につきましても年内に発効の運びとなったということについてご報告しておきます。

『⑨「労災かくし」は犯罪です。』は、労災かくしの防止を呼び掛けるものとなっております。労働災害が発生した場合には、所轄の労働基準監督署に届け出る必要がありますが、その徹底を呼びかけるものとなっております。

簡単ですが、私からは以上です。

**○十川職業安定部長** 職業安定部長の十川でございます。ご説明をさせていただきたいと思っております。私からは、職業安定担当部署の重点施策、5ページから7ページまでについてご説明をさせていただきます。

それでは、まず最初に組織目標1、ハローワークのマッチング機能の強化について、ご説明をさせていただきます。何よりもハローワークの機能を強化していくこと、こ

れが非常に重要でありまして、そのためには基本業務を改めて見直し、その業務の取り組みについて改善を図っていくという項目でございます。

まず、職業紹介業務の充実強化でございますが、求人・求職票の記載内容の充実、正社員を始めとした良質求人の確保、求職者、求人者のニーズを踏まえた的確かつ早期マッチングを意識した支援というものを実施しているところでございます。

2 つ目の人材不足分野における人材確保でございますが、人手不足の業種において人材を確保するためには魅力ある職場づくりが必要だということで、雇用管理改善に係るアドバイス等を実施するもの、また、職場見学を通じて企業や業界を知ってもらい、最終的には企業面談会につなげるといった取組を行っております。また、スキル不足の方に対しては訓練の受講あっせん、このような取組も併せて実施しているところでございます。

下の表につきまして少し説明させていただきますと、ハローワークの総合評価における主要な目標としまして、常用就職件数と充足件数、雇用保険受給者の早期再就職の件数が設定されておりまして、平成 30 年度の目標と実績につきましては表の右側のとおりとなっております。

1 月末時点で常用の就職件数は、目標 2 万 5,058 人に対して実績が 2 万 1,115 人、目標達成率が 84.3%。充足件数は、目標 2 万 4,074 人に対して実績が 2 万 212 人の 84.0%となっております、おおむね目標を達成する見込みとなっております。

また、集計の関係で雇用保険受給者の早期就職件数につきましては 12 月末時点ということになっておりますが、目標 6,854 人に対して実績は 6,085 人となっております。目標達成率は 88.8%で、これも目標達成の見込みとなっております。

続きまして、今後の取組及び課題につきましては、求人充足会議、企業情報の収集など引き続き実施することによりまして、効果的なマッチングの促進を進めてまいりたいと考えております。また、関係機関や業界団体とさらなる連携を図りまして、人材確保の推進を引き続き実施していきたい。加えまして、職員の資質の向上を図る必要もございますので、各階層において研修を実施し、キャリアコンサルタントの資格取得のための取り組みも継続して行ってまいりたいと考えております。

続きまして、6 ページの組織目標の 2、新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策についてご説明をさせていただきます。

初めに新卒者の県内雇用確保でございますが、これは例年、主要経済団体の皆様に求人の早期提出をとということで、求人の総量と確保を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して、皆様のご尽力のおかげで、ここには記載されておられません、平成 31 年 1 月末時点の新規求人受理件数は 5,052 件と、記録の残る平成 11 年度以降では最多となっております。

また、就職内定率は 93.5%と 5 年連続で 90%以上となっております。しかし、未就

職の生徒さんはまだいらっしゃいますので、引き続き学校などと連携して、生徒さんが1日でも早く就職できるよう、マッチングの強化に努めてまいりたいと考えております。

なお、ご参考ですけれども、昨年度の3月末実績につきましては、真ん中の左側のグラフに記載しております。求人受理件数が4,920件、これもこの時点では過去最高、就職内定率は98.4%と4年連続で90%台となっております。あと、県内に占める割合としましては53.7%と県内内定率が県外内定率を上回っているという状況で、過去4番目の高さとなっております。

続きまして、(2)のフリーター等正規雇用化の促進についてご説明をさせていただきます。

真ん中の右側の表にありますように、ハローワークにおける主な目標は、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、1月末時点におきまして、ハローワーク紹介によるフリーターの正規雇用件数及び正社員求人件数の目標達成は若干厳しい状況ということになっておりますので、引き続き、目標達成に向けて取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、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、職業訓練における若年者に対する取組としましては、若年者の支援コーナー等を利用されている若者に対してキャリアコンサルティングをしっかりと実施して、適切な訓練の受講のあっせん等を行うこと。又は訓練修了予定の方に対して窓口職員の担当者制をしっかりと取らせていただいてあっせんを行い、就職支援の強化を図っているところでございます。

職業訓練全体としましては、景気の回復等がございますので求職者の減少傾向が続いておりまして、求職者の確保に大変苦慮をしているというところもございまして、必要な方に対して必要な訓練がしっかりと行き届くようにということで、今後も各機関と連携しながら訓練生の確保に努めてまいりたいと思います。

続きまして7ページ、組織目標3、障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策についてでございますが、1の障害者の雇用対策等につきましては、平成30年4月から法定雇用率の引き上げに伴い就職支援の強化を図りまして、障害者雇用ゼロ企業を中心に、各企業ニーズを踏まえながら、採用から採用後の定着支援まで一貫して行う提言型のチーム支援を実施してまいりました。

なお、目標に掲げております障害者雇用率達成企業割合につきましては、現時点、本省の集計システムの不具合で少し発表が遅れておりまして、3月の下旬に発表するという予定になっております。大変ご迷惑をおかけしております。

続きまして、(2)の障害特性に応じた支援等でございますが、ハローワークを中心

に地域の関係機関と連携しまして、各種奨励金等の支援策も活用し、雇用の促進と職場定着を図る取組、また、精神・発達障害者を支援する環境づくりというものも必要ですので、職場の同僚、上司などに対して、障害者の特性、発達障害の方の特性を理解していただくため、「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おりまして、職場の中の理解を深めて行っていただくというようなことをやっております。その結果、ハローワークを通じた就職件数1月末の実績1,262人、目標に対する進捗状況が88.7%であるということで、こちらも目標の達成見込みということになってございます。

2番の生活保護受給者等に対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雇用対策ということで、県内の全ての福祉事務所と協定を結びまして巡回相談などを実施させていただいております。また、長崎市と佐世保市においては市役所内で常設窓口を設置させていただきまして、連携して生活保護受給者の皆さんに対する雇用対策を引き続き行っております。

生活保護受給者の就職件数につきましては、30年度の目標1,000人に対しまして、1月末の実績は968人ということで、目標に対する進捗状況は96.8%ということで、こちらも目標の達成見込みということになっております。

最後ですが、その他の取組としまして、長崎県との間で長崎県雇用対策協定を毎年締結させていただいております。この協定をもとに事業共同実施計画を策定し、その計画に沿って離島・半島地域などの就職促進に取り組むというような形で、いろいろと対応をさせていただいております。

以上で、私からの説明を終わらせていただきます。

**○高際総務部長** 総務部長の高際と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、労働保険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。同じく資料No.1の8ページをご覧くださいと思います。

今年度において、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、前年度実績を上回る収納率とすること。2つ目は、労働保険未手続事業の一扫ということで、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、実績としましては、1つ目の労働保険料等の収納率の向上につきましては、収納率は76.07%と、前年同期の75.51%を0.56ポイント上回っております。順調に推移しているところでございます。

具体的な取り組みといたしましては、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、適正な内容審査を実施するとともに、保険料の口座振替納付や電子申請の利用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、職権により保険料を認定決定しております。

さらに、納付期限までに保険料を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、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っております。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、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につきましては 125 件と、前年同期の 94 件を 31 件上回っております。

具体的な取組としましては、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ておりまして、未手続事業場に対して加入勧奨、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、これらの取り組み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て、未手続事業場への計画的な訪問、積極的に加入勧奨を行いまして、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り組みを進めてまいります。

以上、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す。

それでは、今、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につきまして、説明事項全般について皆様のご意見、ご質問を受けたいと思いますが、いかがでしょうか。積極的にお願いいたします。

○佐藤委員 1 ページの働き方改革関連法の周知の項目で、ちょっとお尋ねしたいんですけど、一番最初に労働局長が、社労士さんとかと連携して周知に努めていますということだったんですけども、確認です。長崎県働き方改革推進支援センターは、社労士さんでつくる相談組織ですよ。

○新納雇用環境・均等室長 支援センターに専門家がおりまして、専門家が対応するというふうな事業形態をとっていますので、その専門家というのは社労士等の方に委嘱しているので、そこで活用した支援というのもございます。

○佐藤委員 わかりました。

このセンターを発足後の相談等の状況、件数等の状況と。

あと、以前もこの中でちょっとお尋ねしたんですけれども、いわゆる社労士さん、対応に当たる人によって知識レベルとか回答が変わった時に、非常に民間企業が、相談者が混乱するのではという話をいたしました。例えば、そこに寄せられる質問が多い部分について、いわゆる長崎労働局としての回答というか見解というか、それは本省になるかもしれないんですけれども、そういうものをQ&Aで載せてとか、そういうふうな取り組みが行われているのかどうか。

今の件数と、よくある質問の回答例というか、その辺の取り組みを教えてくださいなんですけれども。

**○新納雇用環境・均等室長** 今回の件数につきましては、ちょっと今、手持ちにないので、それはわかり次第ということで、後ほど佐藤委員にはお知らせしたいと思います。

質問のお話ですけれども、やはり法改正が近づいてきますと色々な質問が寄せられてきて、これは基準部との関係になるので、基準部のパンフレット、年次有給休暇の5日の話と時間外、それぞれ割と厚めのパンフレットが、今年の秋というか冬ですが、出まして、そこには主なQ&Aをまとめたものを展開しておりますので、その時点の質問は全国的に集約して、今度はアウトプットではないですけど、皆さんにお知らせしているところで、4月、5月とか、そこら辺の状況とは変わってきていると思います。対応を本省もやっております。

同じようにパートタイム・有期雇用労働法も、12月にやっとそろったんですけれども、その時にも、ある程度主だったものにつきましては周知を図ったところですよ。やっぱりよく尋ねられることとかございますので。

今後、やはりQ&Aが随時更新される可能性もあると思います。

**○熊谷労働基準部長** そうですね。今回の資料には、先ほど示しました簡略版しかつけていないんですけれども、今、室長の話に出ましたような、かなり分量のあるテキストを説明会等でも利用しておりますので、そこには各種のQ&Aの例と回答などが載せられております。

また、局なりに寄せられてくる質問も、やはり労働時間に関するものが多くなっておりまして、年次有給休暇の5日取得は、とりわけ4月から全ての企業で導入ということになりますので、具体的にどのように運用すればいいのかと、就業規則をどのように変更していけばいいのかといったような質問が多いように認識しております。

**○福崎会長** よろしいですか。ほか、ございませんか。

**○岩重委員** ご説明ありがとうございました。

取組状況の6ページ、組織目標の雇用対策の案件ですが、右の表に実績等々があります。つまり、どのくらい就職をあっせんして、マッチングをよく考えて就職したかということなんですけれども、過去を振り返って、この就職した人たちの定着率というか離職率というようなものは明らかにはされないのでしょうか。



というのは、就職をあっせんして目標に近づいたけれども、定着しないで離職が高いということは、やはりマッチングに何か問題があるとか、あるいはまた別の人材育成等々の問題にもかかわってくるかと思うんですが、もしそのあたりで何か教えていただけることがあればと思います。お願いいたします。

○十川職業安定部長 職業安定部長の十川ですけれども、実際に全数調査という話になると、なかなか難しいので、結局、若者はハローワークに来ていただいている方々なので、そういう方で早期に辞めているような方については、どういう形で何を理由にして辞めているのかとか、もともとどういう希望をもって入って、どういう形で辞めているのかとか、そういう調査をさせていただいてはおります。

よくあるのが、賃金を見て、いいなと思って行ったんだけど、最終的に中の状況がですね。結局、仕事って人でやるもの多くて、よく辞めてくる方というのは、職場環境の関係で辞められる方が結構多かったですね。そういうところもある程度聞いたりとか、してはおります。

逆に、そういう企業に対しては、直接誰が言ったとか、そういう話はないんですけども、おおむねそういうことがあって若者が辞めているから、その辺の職場環境の改善をしてほしいとか、そういうものは個別に相談があった場合はお話をするとか、そういう形でさせてはいただいております。

ただ、全数調査、追っかけはできないので、どれだけの割合でどれだけ減っているとか、そういうのは、統計上とることはできるんですけども、それがどれだけという話になるとなかなか、全てはお話できませんが基本的には、そういうフォローアップはさせていただいております。

○岩重委員 ありがとうございます。

○福崎会長 ほかにほかにございせんか。

○田中丸委員 ちょっとお尋ねしたいんですけども、私どもも、人材の確保のためにハローワークさんに求人を出させていただいたりするんですけど、一向にご紹介をいただけないということにちょっと頭を悩ませておまして。時給も、経理の担当者とか、少し経験者で 1,000 円を超えるような時給でお願いしても、なかなかお返事いただけないということに悩んでいるんですけど、どうしたらいいのかなと思って。

○十川職業安定部長 そうですね、最近是非常に人手不足、どの分野にも人手が足りないという話があって、なかなかその充足が非常に厳しいという話があって。

今、フルで働くことができる方もいらっしゃるんですが、中には子育ての関係で時間が長いと難しいというような形で、どういう方をターゲットにしているのかで。

一例を申しますと、長く働くのが無理な人だと、ワークシェアリングじゃないですけど、時間を短くして 2 人で 1 人分の仕事をしてもらうとか、あとは、賃金があれば誰かに任せるので、そういう場合はもっと上げてほしいとか、いろんな求職者のニー

ズが多様化しているというのがまず一つで。

あと、職場の状況がわかりにくいと応募しにくいとか、いろんな話があって、そういうところは、どういう状況なのかという会社の画像を撮らせてもらったりとかですね。ハローワークに来ないと情報がないようなものも提供させていただいたりとか、そういう対応はしているんですけど。

今一番厳しいと思うのが、なかなか人手が厳しいというのと、その仕事に耐え得るようなレベルの人なのかということも併せて、我々としても、そういうところを含めながらご紹介をさせていただいているというところがあって、先生の事業所にまだあっせんができていないところは我々としては申し訳ないなと思っているんですが、いろんな関係で少し改善をとということで、いろいろ皆様に働きかけながら、あとは数値を用いながら、全体的な相場感はこういうものですか、そういうものを併せて示しながら、今後も事業主の方々にはご説明をさせていただきたいと思っております。よろしくをお願いします。

○田中丸委員 わかりました。

サービス業だと、7月、8月とか12月、1月というのが、皆さんが求めたいピークになるかと思いますので、確保が難しくていらっしゃると思うんですけど、今おっしゃった2人で1人分とか、そういう細かなニーズと供給のマッチングをお話しできればと思います。よろしくお願いたします。

○十川職業安定部長 我々も、いろいろ頑張っていきたいと思しますので、どうぞよろしくお願いたします。

○福崎会長 よろしいですか。

○田中丸委員 はい。

○福崎会長 ほかにございませんか。

働き方改革では、長時間労働の問題について、事業者側はかなりきつい思いをされていると思うんですけども、先ほどちょっと専門家の話が出たんですが、どういう専門家に相談されているのか、事業者自身で対応しているのか、その辺はどうされているんでしょうか、事業者側の対応は。かなりきつい対応をせざるを得ないんじゃないかなと思うんですけど。事業者に対する質問になって申し訳ない。

岩根さん、いいですか。

○岩根委員 経営者協会の岩根でございます。

ただいまのご質問につきましては、我々経営者協会とか中小企業団体中央会さんとか、そういう質問とか相談を受け付けるようにはなっているんですけど、実際に数はそんなには、直接、我々団体の方にはあまりきていないというのが実情だと思っています。

現実には、先ほどから出ています社労士さん、それから企業の規模によってですけ

ど、当然のことながら弁護士さん、そういうところに日常でいろんな企業活動をやる上でご相談いただく段階で、新しい法規制がどうなるのかとか、そういうのを相談しているというふうにはお聞きしています。ですから、従来からのいろいろな労務関係の相談なんかをしているところに対して、現実はやられているんじゃないかと。

ただ、ちょっと後で質問しようと思っていたんですけど、小規模事業者さんになればなるほど、そういうところとの接点がないので、実際、どうされているのかなというところが我々も非常に心配でありまして。

特に、従来は労働法でいう中小企業の事業所が猶予されている、例えば割増率の適用とか、そういうのが今後、ほとんど猶予がなくなる方向で法改正が進んでいますので、そのところをどうやって対応していけばいいんだらうというのが我々の悩みでありまして。

現状は、とにかくアナウンスをすること。「こういうのが変わりますよ、変わりますよ」と、ここ1年ぐらいつつと言っているというような状況でありますので。

実際に4月以降、まず大企業からですけど、残業規制が入ることによって、1年間は猶予される中小企業も、この1年間で完全に準備に入らないといけないので、先ほど、センターのほうは社労士さん等という話がありましたけれども、一番機動的に動いて専門的な知識がある程度担保されているのは社労士さんかなというふうに我々は判断しているところですので、そこら辺と連携しながらやらないといけないのかなというふうに思っています。

○福崎会長 その関係を受けて、新納さんになるのかな、お聞きしたいんですけども、中小の事業者というのは非常に心配なところがあると思うんですけども、実際に担当していて、大丈夫そうですか。

○新納雇用環境・均等室長 今、お話が出ましたように、この4月からは労働基準法関係の施行が始まります。パートタイム・有期雇用労働法は来年からなんですけれども、私どもも法の履行確保で、個別の企業に伺ったり、調査したりというのもありますので、都度、そういうところで、こう変わりますよとアナウンスしたりするんですけども、大丈夫かというか、今回お配りした手順書がやっと1月にできましたので、今からはそれを使って、「まずは点検してみてください」と周知に力を入れようかと思っております。

そして、私どもへのお問い合わせも、法律でどう変わるんでしょうかと、実際に手を突っ込んだお問い合わせというよりは、法律の改正内容を知りたいというところがまだまだ多いございますので、今回、協議会と連携して周知を図っていただいたんですけども、来年は、協議会を始め各自治体とか関係機関で、まず知っていただくこと。

それと、今回は振り返りだったのですが、来年度もセンター事業につきましては継

続いたします。ただ、そのセンター利用も事業内容が組みかわっておりまして、本省のほうで全国一括で企業に対しての専門家派遣はすると、だから津々浦々まで行くようにと。それぞれの局は、個々の企業への専門家派遣というよりは電話とか、あるいは出張相談会で個別に、こういう内容はどうしたらいいでしょうかというお問い合わせがあった場合に、個々のコンサルタントは専門家につなぐというふうにちょっと変わってまいりますので、そこら辺も周知して、早めに利用いただければというところでございます。

ですから、大丈夫でしょうかという問いへの答えはなかなか難しいので、そういうお答えでご容赦いただければと。

○福崎会長 熊谷さん、どうですか。

○熊谷労働基準部長 ご案内のとおり上限規制につきましては、中小企業さんに対しては猶予措置がとられますよということですので、なるべく早い時期に移行していただいたほうがいいですねと。

ただ、上限規制に関しましては罰則規定がかかるということが眼目でありまして、上限自体については、これまで大臣告示による指導で行ってきた枠組みと大きな差はないようになっておりますので、例えば緊急な業務に対応するための上限規制以上の特別条項を結ばれる企業さんなどでは、なかなか難しいところもあるかとは思いますが、けれども、基本的には36協定をきちんと見直して対応していただければ、それほど難しいことにはならないのではないかと考えておりますが。有給休暇の年5日分に関しましては時季指定ということになっておりまして、これはこれまでにない非常に大きな改革ということになっております。ただ、有給休暇に関しまして、これまでも6か月勤務の8割の出勤があれば10日の有給休暇が付与されていたのが現状でありまして、その消化率がそもそもよくなかったということが背景にあるのかなと思っております。当然法改正を伴ってまいりますので、4月以降、周知啓発とともに監督指導ということも相まって履行の確保を図ってまいるといことになろうかとは思っています。

○福崎会長 ありがとうございます。

ほか、何か質問等ございませんか。

○中橋委員 今のお話を聞いてなんですけれども、やっぱり会社側は、こういう変更に伴って変えていかないといけないと思いつつ、いろいろやっていくんですけれども、例えば残業の問題でも、現場のほうからは、とにかく仕事がいっぱい定時で上がれるわけではないとか、やっぱりそういう声も上がってきますので、私たちとしては、これを受けて、どれだけ現場というか社員にこれを理解してもらえるか、知ってもらえるかということをやっていくないと、上からの強制みたいな話も出てきますし、うまくそこを社員とやっていくことが大事だなと思っています。それができれば、一緒にいろんな改革とか、こういうことへの対策も立ててやっていけるのかなと思っております。

で、社労士さんにもいろいろ相談はしていくんですけども、実態はやっぱり現場と会社とでやっていかないといけない問題なので、そこが一番ポイントになるのかなとは思っています。

○福崎会長 ありがとうございます。社労士さんは、確かに労基の知識はあるんですけども、現場の工夫がないと多分、時間短縮できないと思うんですね。

医療関係を見ていて、もろにわかるんですけども、「業務を移す」(タスクシフティング)という作業を一生懸命にやっています。長時間労働をやっている部署、医者から看護師、事務職とか、「仕事を移す」というシフティングをやっているので、いろんな工夫が多分、必要になってくるんだろうと思うので、何か事業者側って非常に大変だなというふうな感じがするんですけども。

いずれにしても、今日の話聞いて、ほかに質問とか意見とか、そういうのはございませんか。なければ、時間の関係がありますので、次の議題に進みます。後で、質問があれば、してもらって結構ですが。

○福崎会長 議題の(3)平成31年度長崎労働局行政運営方針案について、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 それでは、平成31年度長崎労働局行政運営方針案を、私から説明させていただきます。

お手元に資料No.2、「平成31年度長崎労働局行政運営方針(案)」をご準備いただけますでしょうか。

それでは、早速ではございますが、目次をご覧ください。開いていただきますと目次でございます。

この方針案につきましては、目次でございますとおり、第1から第3まで大きく3つに分けて構成しておりまして、第1が県内の労働行政を取り巻く情勢、第2が平成31年度労働行政の課題・目標・対策、第3が地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本事項と、この3つで構成するところでございます。

また、今はまだタイミング的なものもございまして、この方針案全体を通じまして赤文字「P」の表記をさせていただいているところがございますが、そこはまだ数字など確定していないものでございますので、ペンディングとさせていただいておりますので、ご容赦いただきたいと思います。

それでは、目次を飛ばしていただきまして、1ページをご覧くださいませでしょうか。

1ページからは、「第1 県内の労働行政を取り巻く情勢」ということで、雇用をめぐる動向と労働条件等の動向を4ページまで記載しているところでございます。

少子・高齢化、人口減少の構造的な問題から、将来的には現役世代の減少が我が国の最大の課題ともなりますが、長崎県においては、加えて全国を上回る人口減少も大

きな問題となってくると捉えております。企業が抱える人手不足感の解消のためにも、働き方改革関連法の確実な履行など働き方改革のさらなる推進に向けた取り組みが求められるところでございます。

「1 (1) 最近の雇用情勢」のところをご覧くださいますと、局長挨拶にもありましたとおり、1月の有効求人倍率は1.23倍と16か月連続で1.2倍台で推移していること、そのほか有効求人数は増加傾向、有効求職者は減少傾向などなど記載しているところでございます。

2 ページからは若者、高齢者、女性と、それぞれの項目の雇用などの状況を記載し、その記載が3ページまで続いております。

3 ページをご覧くださいますと、「2 労働条件等をめぐる動向」といたしまして、当局に寄せられる労働関係の相談などが前年に比べて増加していること、労働時間、労働災害、労災補償の状況につきましては、増加したもの、減少したものなどなどの記載をしているところでございます。

5 ページを開いていただきますと、こちらから59ページまでが、第2の枠である「平成31年度労働行政の課題・目標・対策」と、この方針案の大部分を占める部分でございます。順に見ていただきますと、まず、1といたしまして、総合労働行政機関としての施策の推進を掲げております。こちらは、労働局が労働基準、職業安定、雇用環境均等、人材開発の四行政分野の施策を総合的、一体に運営していく必要がありますので、一体的な行政運営、局諸所の連携強化の部分を記述いたしております。

6 ページをご覧くださいますと、こちらから記載が始まりますが、2といたしまして「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等」という部分を記載しております。こちらの中は9つの項目に細かく分けた記述になっております。

まず6ページでは(1)といたしまして、「働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者等に対する支援等」を記載しておりますが、こちらは局長挨拶にもございましたような内容で取りまとめております。

次は8ページをご覧ください。(2)といたしまして「長時間労働の是正等を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等」ということを掲げております。この中は小さく7つの項目に分かれておりまして、「ア 長時間労働の是正」、「イ 労働条件の確保・改善」、「ウ 最低賃金制度の適切な運営」、「エ 勤務間インターバル制度の導入促進と年次有給休暇の取得促進」、「オ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組」、「カ 労災補償の迅速・公正な処理等」、「キ 労働関係法令の普及等に関する取組」と多岐にわたっております。

誰もが働きやすい社会を実現するためには、健康の確保やワーク・ライフ・バランスの障害となる長時間労働の是正をすることは不可欠であり、この4月から施行される罰則付きの時間外労働の上限規制など、労働基準法等の改正部分の履行確保、過重

労働に係る健康障害防止のための適正な労働時間や健康管理、年次有給休暇の取得促進などが具体的な課題として浮かび上がるところでございます。

監督指導や監督署に設置している労働時間相談支援コーナーを通じて事業主に指導、支援を行うほか、過重労働については、その解消のためのキャンペーンなどの啓発活動も併せて実施することを記載している部分でございます。

まためくっていただきまして9ページ、「イ 労働条件確保・改善」のところでございます。こちらは、全ての労働者が適正な労働条件のもとで安心して働くことができるよう、基本的な労働条件の枠組み、管理体制の確立により、法律に定められている労働条件の確保・改善を積極的に推進することを課題としております。実際に長時間労働などの実態が認められる分野については、その実態に即した労働条件確保対策を、安心して働くためには労災害の防止と被災労働者の適正な保護のために、いわゆる労災かくしの排除に係る対策の推進は重要です。監督署に設置した調査・指導班では、監督指導等の強化、労災かくし排除に当たっては局内連携した厳正な対処、長時間労働や人手不足の状況にある分野については、その関係する機関と連携しながらということで、10ページから12ページにかけて、講じた対策等を記載しているところでございます。

次に3番目、12ページの下の方になりますが、「ウ 最低賃金の制度の適切な運営」でございます。この制度が、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが課題であり、改定された最低賃金額の発効前の周知や最低賃金の履行確保は重要です。そのため、改定された最低賃金額については、局署所だけではなく地方自治体、労使団体など関係機関の各種広報媒体での周知を図るとともに、履行確保に向けては監督指導を徹底します。

次に、13ページ中ほどより少し下で、「エ 勤務時間インターバル制度の導入と年次有給休暇の取得促進」について数行書いておりますが、そちらにつきましては説明を割愛いたしまして、次の「オ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組」、こちらをお開きください。

労働者が安全に働くことができる環境整備のためには、第3次労働災害防止計画で掲げた休業4日以上死傷災害や死亡災害の目標を達成するための取組、働き方改革関連法により改正された労働安全衛生法における産業医、産業保健機能の強化、化学物質による労働災害防止対策の推進などの課題に対して、15ページに記載している長崎労働局独自の取組である「アクションZERO 長崎ゼロ災運動」の実施や職場におけるメンタルヘルス対策、あるいは就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策など、14ページから20ページにかけまして労働局の対策を記述しているところでございます。

20ページ中ほどのところに、「カ 労災補償の迅速・公正な処理等」という項目が

ございます。こちらにおきましては、過労死等事案や石綿関連疾患の請求事案にかかる迅速・公正な処理が課題であることから、それぞれ認定基準等を踏まえ迅速・公正に処理していくこととし、局・署で協議、連携しつつ対応していくこととしております。

最後の7つ目の項目は21ページになります。「キ 労働関係法令の普及等に関する取組」では、これから社会に出ていくことになる若者に対し労働法制の基礎知識の普及を図ることで、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生の未然防止と職業意識の形成に有効であり、いわゆるブラックバイトなどを防止する必要があるため、大学等において労働法制について周知などの取組を行うとしております。

22ページをご覧くださいますと、「(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」をこちらから記載しております。働き方改革関連法の一部として2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知と事業主に対する支援では、法律の円滑な施行に向けた周知及び事業主に対するきめ細かい支援がポイントとなります。このため、あらゆる機会を通じて、これら法律の内容と必要な社内の規程見直しなどの取組を進め、特に中小企業等の取り組みを促すためのツールとして、同一労働・同一賃金ガイドラインに沿った取組手順書、業界ごとのマニュアルを作成し、その活用を呼びかけるとともに、来年度は特別相談窓口を設置し、労働者等への丁寧な相談対応を実施します。

また、本行政運営方針の初めのほうにも記載しておりますとおり、長崎県働き方改革推進支援センターの利用や助成金についても事業主に周知することとしております。

全雇用労働者の3分の1以上を非正規雇用労働者が占め、30歳代半ば以降を中心に、子育てや家族の介護などから時間や勤務地が制約され、不安定、低賃金、能力開発の機会が少ない非正規雇用労働者を選択する層も多くなっていることから、5か年の計画の正社員転換、待遇改善実現プランを策定されておりますが、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けることができるような取り組みを進めているところでございます。また、無期転換ルールの円滑な運用が行われるよう、ルールの周知、相談対応を行ってまいります。

24ページをご覧くださいますと、一番下に見出しだけ入っておりますが、「(4) 医療従事者の働き方改革の推進」を掲げております。こちらは医療勤務環境改善支援センター等と連携して必要な支援を行うということを記載しておりますが、その部分は「P」となっております。

25ページからは、「(5) 総合的なハラスメント対策の推進」と、引き続きまして「(6) 個別労働関係紛争の解決の促進」を記載しているところです。

職場におけるハラスメントは、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントといろいろございますが、いずれも労働者の尊厳を傷つけるとともに、働く人の能力発揮



の妨げにもなります。法律で対策を規定しているハラスメント、ガイドラインで示しているなど、さまざまではございますが、ハラスメント自体は複合的に生じることも多く見受けられます。企業において、特に中小企業を中心にいたしまして、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要があります。

このため企業に対しては、取組の参考例を記載している「あかるい職場応援団」のサイトの情報提供や一体的なハラスメント相談体制等の整備の促進をする一方、労働者からの相談に対しましては、労働者の立場に配慮しつつも、法違反事案に対しては行政指導の実施、労使間の紛争の解決に当たっては法律に定めた行政サービスの手法の活用も含め、迅速丁寧に対応することとしております。

また、労働相談件数については高水準で推移しているところですが、その内容はいじめ、嫌がらせ、自己都合など多種多様で複雑困難となっているところでございます。先ほどのパワーハラスメントにつきましても、このいじめ・嫌がらせに含まれてご相談がございました。

よって、労働問題のワンストップサービスの役割を担う総合労働相談コーナーについては、その機能の充実に努めることが課題となります。これには、相談に対応する相談員の能力向上のほか、関係機関等との連携も強化していくこととしております。

27 ページをご覧くださいでしょうか。27 ページ中ほどより少し下でございますが、「(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等」という見出しをつけております。こちらでは、テレワークの普及促進を取り上げているところでございます。幅広い人材の活用を図るため、各人の事情に応じた柔軟な働き方としてテレワークは捉えておりますけれども、在宅勤務やモバイルワークなど雇用型テレワークについては、昨年策定されたガイドラインに沿った雇用管理を進めるよう、自営型テレワークについては同じく同時期に策定されましたガイドラインに沿った契約、条件の適正化について周知するとしていただいております。

28 ページ中ほどのところでございますが、「(8) 治療と仕事の両立支援」をご覧ください。企業における健康確保対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくりの重要性から、平成 29 年に作成されました働き方改革実行計画にも盛り込まれているところでございます。企業の意識改革、企業と医療機関との連携強化、労働者の疾病などと仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むことが、これらの労働者の就業継続に資することとなります。

よって、ここではガイドラインの周知、地域医療機関、労使団体など関係者が参加する地域両立支援推進チームの運営に取り組みつつ、疾病を抱える労働者を支援する両立支援コーディネーターの養成、産保センターの活用などを図ることとしております。また、がん患者等の就労支援については、次の項目イといたしまして特記したところでございます。

30 ページをご覧くださいでしょうか。一番上のところに「(9) 生産性向上の推進」を掲げております。こちらは中小企業等に着眼したものとなっておりますが、最低賃金について年率 3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が 1,000 円を超えることを目指すとされています。このことから最低賃金の引き上げと中小企業等の生産性向上の支援を行うとともに、これらの事業主が賃上げしやすい環境整備のための生産性向上に向けた支援措置の推進・拡充を課題といたしております。

こちらでは、業務改善助成金を始めとした各種助成金を準備し、再掲とはなりますが、長崎県働き方改革推進支援センターの活用を図りながら、こちらに記載している助成金制度、あるいは生産性向上人材育成支援センターの活用を促し、中小企業等の生産性向上を推進することとしております。

31 ページをお開きください。こちらから大きなテーマが「3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化」というくくりが変わってまいります。こちらの中は 13 の項目に分けての記載をしております。

まず 1 つ目でございます。31 ページで「(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進」という項目名になっております。こちらでは、人材不足が顕著になっている分野を中心に、人材確保対策の総合的な推進が必要となってくることから、ハローワークにおいては、それぞれの職場の魅力を高め、そこに人を誘導するマッチング機能の強化、能力開発等の人材確保対策を、目標を掲げつつ総合的に推進することとしています。魅力ある求人票の作成、ミニ面談会などの実施、雇用管理改善による魅力ある職場づくりの推進などに取り組むこととしています。

また、地域雇用対策といたしまして、仮称ではございますが、地域雇用活性化推進事業に長崎県と連携して取り組み、併せて「ながさき輝く人材雇用創造プロジェクト」については積極的な連携、地域雇用開発助成金や特定有人国境離島地域等メニューについて周知、UIJ ターンの推進を図ります。

この項目では、適正な民間等の労働力需給調整事業の促進のため、労働者派遣事業、職業紹介事業等の適切な運営の確保を目指し、法律の周知、指導監督などを実施し、派遣労働者が安心して働くことができるような環境の整備を行うこととしております。ここでは、平成 27 年度改正の派遣法の履行確保、平成 30 年度改正の周知などにも取り組みます。

2 つ目の項目は、ページといたしましては 35 ページとなります。「(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」でございます。転職、再就職の採用機会の拡大に向けて、助成金制度などの支援、雇用吸収力の高い分野へのマッチングを推進すること、また、これに加え人手不足問題への対応、働き方改革の実現のためハローワークのマッチング機能の強化も取り上げてございます。

なお、ハローワークで提供している求人票の記載内容と労働条件が異なる場合につ

いては、求人の一時的保留も含めて厳正な指導の実施、必要な局内連携など適切に対応することとしております。この具体的な内容につきましては、35 ページから 37 ページに対策を記載しているところでございます。

3 つ目の項目は 37 ページ、「(3) 女性の活躍促進」でございます。こちらは女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、届け出、情報公表を努力義務企業にも勧め、企業の実践の加速化を図ること、男女雇用機会均等法の履行確保、ひとり親家庭の家庭環境等に配慮した就労支援などの課題に対してどのように取り組んでいくのか、取組方針と対策を記載しているところでございます。

4 つ目の項目は、41 ページをご覧くださいませでしょうか。「(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」を掲げております。こちらは育児介護休業法の履行確保、男性の育児休業取得等の促進、仕事と育児や介護等を両立して働き続ける雇用環境整備に取り組む事業主に対する支援、次世代育成支援対策に係る課題や対策などを記載しているところでございます。

次に 43 ページでございます。「(5) 外国人人材受入れの環境整備」を 44 ページにかけて書かせていただいているところでございます。

「(6) 障害者の活躍促進」でございます。こちらでは改正障害者雇用促進法に基づく就労支援の推進と多様な障害特性に対応した就労支援の推進を取り上げております。法定雇用率引き上げを踏まえ、引き続きハローワーク等における支援やさまざまな障害特性に応じて職場定着を図られるような就労支援の課題に対するよう取り組みをまとめているところでございます。

次に、47 ページ、「(7) 高齢者の就労支援・環境整備」を取り上げております。生涯現役社会の実現に向けた取組、対策を、このページから次のページに引き続きまして取りまとめているところでございます。

49 ページ、「(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等」をご覧ください。こちらにつきましては、新卒者、新卒者以外の若者や就職氷河期世代の正社員就職の支援、若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援推進としてきめ細かい対策を行っていくということで取りまとめているところでございます。

次に項目 9 でございます。ページといたしましては 51 ページになります。「(9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進」です。生活保護受給者、刑務所出所者等に対する就労支援の強化、公正な採用選考システムの確立などを掲げております。

その次、53 ページには「(10) 中小企業退職共済制度の普及促進」を、2 行でございますが記載をしているところでございます。

そのすぐ下に、「(11) 重層的なセーフティネットの構築」を掲げております。雇用保険制度が雇用のセーフティネットとしての機能を適正に果たすための取組方針、対

策をまとめた部分と、人材開発関係業務の推進では職業訓練の周知、ハローワークによるきめ細かな就職支援などをまとめているところでございます。

次に、56 ページをご覧ください。こちらでは「(12) 人材育成の強化」と、58 ページに「(13) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について」の2つを取り上げてございます。

以上が3の分野のところでございます。

もう一つ、58 ページの下の方には4というくくりで労働保険適用徴収業務の適正な運営をまとめております。こちらの部分では、労働保険徴収業務の適正な運営を掲げまして、労働保険の未手続事業一掃対策の推進、労働保険料等の適正徴収及び電子申請の利用促進等について記載しているところでございます。

その次、60 ページを開いていただきますと、大きくくくりである第3の部分でございます。こちらは地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項をまとめております。

1 として計画的・効率的な行政運営につきまして、行政運営方針に基づき、目標管理手法をとりながら業務運営を行い、行政事務の簡素合理化、コスト削減に取り組みながら、業務運営の重点化、集中化を図るということを記載しております。また、行政事務の情報化への適用も行うとしております。

次に「2 地域に密着した行政の展開」といたしまして、地域の実情を逐次把握しながら、地方公共団体、労使団体等関係団体と連携しながら業務を実施し、広報についても積極的に行うとしております。

63 ページ、3 では「行政文書及び保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応」といたしまして3つの項目を掲げ記述をしております。

4 では「綱紀の保持、行政サービスの向上等」を記載したところでございます。

以上で、行政運営方針案の説明を終わります。

○福崎会長 ありがとうございます。

それでは引き続き、今説明された平成31年度長崎労働局行政運営方針(案)の説明事項全般について、皆様からご意見やご質問をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○江口委員 中小企業団体中央会では、今、外国人技能実習生適正化事業を行っております。協同組合員がやっている管理団体とか各企業が、実習生に対して実習をやっているということなのですが、県内で過去に賃金不払いという事例もありましたし、労務トラブルも発生している現状がございます。その背景には、労働関係法令の理解が不足しているんじゃないかというふうに思われるんですが。

現行の外国人技能実習制度では、技能実習生に対する講習としては、入国後すぐに講習を実施すると、その中で労働関係もやっておられると。また、受け入れるほうの

事業者とか管理団体は3年に1回講習を実施するというので、なかなか労働関係法令を理解するのが難しいんじゃないかなんかと思っているところです。

それで、今起きている違反事例とか労務トラブルを避けるために、労働局におかれて定期的に技能実習生や管理団体、それから企業に対して、研修会とか個別指導とかができないのかどうか、そこをお尋ねしたいと思います。

○福崎会長 熊谷さん、お願いします。

○熊谷労働基準部長 非常に難しいお尋ねでございます。

外国人技能実習生に関しましては、ご案内のとおり、昨年、入管法の改正がございました関係で、今後、外国人労働者の受け入れ枠も増えていくのではないかという懸念とございますか、そういうこともあって関心も高まっているということもあります。

運営方針の中でもございましたように、一般労働条件の確保・改善ということに関しましては、つまり労働時間とか賃金の支払いに関しては、日本人であろうと外国人であろうと変わらないことでありまして、問題があれば監督機関として監督指導、是正指導等をしていくということに関しては何ら変わらないところであります。

特に外国人労働者に関しましては、現状では入国管理局等からの情報に基づいて、問題があった場合、具体的に言うと労働時間が長いとか、外国人労働者がどこかに行ってしまったみたいな事案が出ているように認識しています。実際、そういう情報も寄せられております。そういう場合には個別に対応していくというのが現状でございます。

個別の外国人労働者に対しての対応ということで網をかけていくのは非常に難しいものがございまして、もちろん事業場なり管理団体等からのご要望等があれば、法制度の周知の一環としてやっていくことは可能かと思いますが、今のところ定期的にとこのような状況にはなっておりませんで、その辺は中央会さんなり何なりの団体さんともまた連携させていただいた上で、具体的なやり方等を考えていくのがよろしいかと思っております。

なお、付け加えて申し上げますと、昨年の末ごろに、全省庁を横断する形で外国人の受け入れ、共生のための総合的対策が策定されていまして、厚生労働省だけではなくて入管とか県とかの自治体でも、外国人に対する周知・啓発等も含めた対応を行っていくことになっているということでもあります。

特に外国人の方に対しましては、法令等の情報等が得やすいようなサイトの開設なども含んでいると聞いておりますので、そういうことも活用した上で関係法令の周知等に努めてまいればというふうに考えてございます。回答としては非常にあやふやで申し訳ございません。

○江口委員 我々のところで、管理団体をやっている組合の協議会というのがございまして、そういうところが企業なり外国人なりを、全てじゃないですけど把握してお

りますので、ぜひ連携をさせていただいて、取り組ませていただければありがたいというふうに思います。

○熊谷労働基準部長 よろしく願いいたします。

○福崎会長 熊谷部長の回答で、正直なところ私も、外国人労働者についてはよく分らないところがあって。

入管、要するに法務省のする仕事と厚生労働省のやる仕事って、どういうふうに仕分けしてあるんですか。今、入管からの連絡があって動くというふうなこともおっしゃったようですけれども、入管からのそういう連絡がないと、労基だけで動くというのはできないということなんでしょうか。

○熊谷労働基準部長 いえ、もちろん各種の情報から私どもは対応いたしますので、外国人労働者自らの訴えということもあるでしょうし、第三者からの通報なりといったケースもあろうかと思えます。入管は、管理団体等の関係もあって、そういった情報を比較的得やすい環境にもあろうかと思えますので、当然そっちからの通報制度によって違反状態にあるといったような情報を把握することもございますので、そういう場合には当然、労働基準機関として対応していくことになるということです。

○福崎会長 江口委員が質問された中で、外国人労働者を使う事業者に対する研修、指導と、従業員自体、外国人労働者自体への知識を得るための研修指導、そういうことって労基とか労働局でできることなんでしょうか。

○熊谷労働基準部長 今ざっとお答えいたしましたように、個別の外国人労働者の方を把握して集めてというのは非常に困難なことがあろうかと思えます。一般の労働者の方でも、労働法関連の講習ということではなかなか難しいことがございますので、それは第一義的には周知啓発活動によってということになるかと思えますし、今のところ、団体等を通じての対応もどこまでできているかと言われると、十分にはお答えできないんですけれども、一番効率的なのは、やはり管理団体等を通じての活動ということになってくるのかなとは思いますが。

○福崎会長 ほかにございませんか。

○田中丸委員 私も、外国人の労働者についてご質問をさせていただきたいんですけれども、例えば長崎県で3年後に現在の何人が何人にいくだろうとか、長崎県で働く外国人の方々はずっと増え続けてはいると思うんですけれども、今後の予測というのはどんな感じで捉えていらっしゃるかなと思うんです。

各県で随分、取り組みとか需要とかが違うのかなとは思いますが、例えば東京のコンビニに行くと、外国人の方が働いていらっしゃるのが普通な感じに私も思いますし、福岡に行くと、「あ、もうここもまた普通な感じになってきたな」と思ったりもするんですけれど、今後の推移というか…。

○十川職業安定部長 推移というか、実際に統計上と言われるとちょっと厳しいんです

が、まず、外国人が入ってくるのが技能実習生で入ってくるのか、それとも違う在留資格で入ってくるのか、いろいろパターンがあるんですが、基本的に技能実習生の関係については長崎県は全体的に頭打ちになっているかなという状況になっています。昔だと中国からたくさん入っていたんですが、最近だとベトナムとか、入ってくる国がだんだん変わってきているということがあったりですね。

あと、先ほど、東京だと多いという話があったんですけども、実際に在留資格として日本人と結婚して入っている方が就労されていることがあったりですね。長崎はそういうのは多くないというのが実態なので、実際に今まで増えてきたのは、技能実習生が増えてきているので、そういう傾向があって長崎での外国人の労働者が増えていたんですが、少しそこら辺は頭打ちになっていると。

あとは、留学生がどれだけ増えてくるかということもあるんですが、基本的に留学生は、入ってきてそのまま長崎県内に定着するのか、それとも全国に動かれるのかというのもまたあると思いますので、実際にどこまで長崎県の中で外国人労働者が増えるかと言われると、なかなかその見込みは立ちにくいと思うんですが、ただ単に私の感触で話させていただくと、全国の伸び率と比べると長崎県は、同じような形で伸びるというよりは、少し鈍化しているんじゃないかなというふうに思われるので、東京みたいに、どこのコンビニに行っても外国人がいるような雰囲気にはならないのではないかなというふうに思います。留学生の環境とか、その辺のところをもう少しリサーチして、全体的なものを確認させていただかないと、ちょっと難しいかと思われま

○福崎会長 よろしいですか。

○田中丸委員 はい。

○福崎会長 ほかにございませんか。

(発言する者あり)

じゃあ、先に本田さんから。

○本田委員 すみません、先に失礼をいたします。自治労とって、地方公共団体で働く労働組合の本田と申します。

先ほど来、長時間労働という話もあっておりますけれども、私たちは労基法適用ではなく地公法適用ということになっておりますので、いろんな課題は多くございますけれども、時間外労働は変わらず、地方公務員あたりにも非常に多くございます。これは、仕事に対して人員が足りないということなんだろうと思うんですけども、なかなか地方交付税の関係上、自治体の財源というところで厳しい状況もございます。

今日、質問も何も予告をしていなかったんですけど、質問ということではなく、私が申し伝えたいのは、自治体労働者は、災害等々が起きた時には本当に自分たちの時間と、36協定の締結職場ではないところで、非常に課題が多くございますという

ころを、私は代表として参っておりますので、そういうことも私たちの課題ということでご認識をいただきたいというふうに思っています。

もう一つは、2020年に会計年度任用職員。臨時非常勤職員を非常に多く抱える自治体が多くございます。特にこの間、テレビでは、佐々町は全国一だということもございました。こういう状況の中で、会計年度任用職員の制度が2020年から始まるんですけれども、これも財源が総務省からまだ明確に示されていない中で、非常に私たちも取り組みというところが課題になっているということを、情報提供ということでここでお話をさ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。意見ということですのでよろしいですね。

○本田委員 はい。

○福崎会長 じゃあ、高藤さん、お願いします。

○高藤委員 連合長崎の高藤です。意見じゃなくて感想めいたことになるかもしれませんが。

行政運営方針案の5ページに、四行政分野の一体運営ということがあります。今、労働局も経営団体も含めてそれぞれ努力をされている状況で、提案されたいろんな取り組みについても多岐にわたるという状況ですね。一方では4月から働き方改革関連法が具体的に展開されていくという流れでございますので、これまでの展開というのはもちろん認めながらも、今後さらに状況の把握が必要になってくると思っています。

そういった面では、この四行政分野の一体運営というのが非常に重要になってきますので、ぜひ、本当の効果的な取り組みを。いろんな各種団体があると思いますが、そういったところの協力を求めながら、効果的な取り組みを展開していただきたいと思っていますので、よろしくをお願いします。

先ほどから言われるように、周知徹底というのは言葉じゃ簡単ですけど、末端まで届くのは難しい状況で、特に現場では、経営者の方は一生懸命、企業を取りまとめて頑張られていて、残念ながら複数のパワハラがあるとかなんとか言われていたましたが、実際、自分たちも労働相談とかを受けている時に、そういったところが多くなっています。特に今、高齢化社会ということで、福祉事業に従事されている女性陣からの相談が多いということです。賃金は安くて大変重労働だと、傲慢な一部の理事長とかの経営方針で、言うことを聞いてくれない、頼みを聞いてくれないと、そういう状況にもあります。過重労働の関係でも、先ほど、違反率が58%だという報告がありました。

そういった今の状況をしっかり踏まえて、長崎県民として私たちに何ができるかということ、それぞれの団体に協力いただくということも重要だと思いますから、そういう方針で強く、今年は特に頑張っていただければと思います。連合も十分協力をしていきますので、よろしくお願ひいたします。

○小西委員 意見でも何でもないのですけれども、労働行政を進めていく上で、法律



に労働組合法と労働基準法と労働契約法と関係調整法があるわけですね。

今、個別紛争が増えたということ。労働委員会でも片付く問題が多いんですけども、今、労働組合もあまりストライキをしませんので、関係調整法というのはあまり適用されないというか、そういう法律になっているかもしれないんですけども、ほかのは、改正のたびにちゃんとした法律になっているんです。

ところが、お読みになった方はわかるかと思いますが、関係調整法だけは、昭和 20 年代ぐらいからほとんど変わっていないんですね。まだ、文末に「何々ませふ」とか、「何々へ」が「る」の下に点々の「ゑ」みたいなのが、この法律の中にまだたくさんあるんです。もう間もなく平成が終わろうという時代なのに、子どもたちも私たちも読めないような文字が散乱している法律を、この行政に携わる人たちから、やっぱり今の現代仮名遣いに変えようよというような発信をしていかなきゃいかんと思うんですね。なかなか長崎の労働局からというわけにはいかないかもしれないけれども、ぜひ、そういった法律がいまだにまかり通っているということだけ認識していただいて、どこかで変えましょうということをですね。あるいは、関係調整法はもう要らないという話になるかもしれない。それはそれで、廃案にするかどうかも含めて、どこかで発信できる形であればいいというふうに思っております。以上です。

○福崎会長 ありがとうございます。もう時間がきているんですけども、よろしいですかね。

本日は、大変貴重なご意見をありがとうございました。このご意見を踏まえて、新年度の行政運営に反映していただくようお願いいたします。

なお、本日の議事録につきましては、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがありますので、運営規程 6 条 2 項の規定により公開とさせていただきます。

最後に、事務局より事務連絡事項があるようですので、お聞きください。どうもありがとうございました。

○進行（中村監理官） 事務局から連絡させていただきます。

本日も出席いただいております委員の皆様におかれましては、4 月以降、役職等を含め何らかの異動事項がございましたら事務局へお知らせいただきますよう、よろしくお願ひします。

以上でございます。

○福崎会長 本日は、皆様に協力いただき、まことにありがとうございました。

平成 30 年度第 2 回の長崎地方労働審議会を閉会いたします。どうもありがとうございました。

(午前 11 : 58 閉 会)