

平成28年度 第2回

長崎地方労働審議会議事録

開催日：平成29年3月22日（水）

時 間：13：25 ～ 15：55

場 所：住友生命長崎ビル 長崎労働局8階会議室

平成 28 年度 第 2 回長崎地方労働審議会議事録

日 時：平成 29 年 3 月 22 日(水)

13：25～15：55

場 所：長崎労働局 8 階会議室

〔午後 1 時 25 分 開会〕

○進行(久田監理官) 予定の時間より若干早うございますけれども、ただいまより、平成 28 年度第 2 回長崎地方労働審議会を始めさせていただきます。

委員の皆様におかれましては、お忙しい中ご出席をいただきまして、ありがとうございます。

私、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・均等室の久田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

議事の 2 に入ります前に、まず、本日の資料の確認をさせていただきます。

まず、本日の座席表が 2 枚。次に、本日の会議名が記載された冊子がございます。表紙の裏側は本日の出席者の名簿をつけさせていただいております。なお、使用者代表の田中丸委員につきましては、急遽欠席となりましたので出席者名簿に登載したままとなっております。ご了承願います。次に、1 枚もので資料目次、以下、それに書かれている資料となっております。資料 1 - 1、「雇用開発促進地域にかかる「地域雇用開発計画」」でございます。資料 1 - 2、「長崎県雇用開発計画(五島地域)」の分でございます。資料 2 ですが、「平成 28 年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況」といたしまして、労働局の各担当部署におきます主要課題の取り組み状況について記載している内容となっております。資料 3 ですが、「平成 29 年度労働行政運営方針(案)」でございます。資料 4 ですが、これは資料 3 の「平成 29 年度労働行政運営方針(案)」を要約した内容の資料となっております。資料 5 ですが、「労働行政の主な施策に関するリーフレット等」を取りまとめたものとなっております。

以上、不足しているものはございませんでしょうか。 よろしいでしょうか。

続きまして、本審議会の成否についてご報告させていただきます。

本日、公益代表の矢野委員、労働者代表委員の岩永委員、使用者代表の田中丸委員、鈴木委員、以上 4 名がご都合によりご欠席となっております。

結果、委員総数 18 名中 14 名のご出席をいただいておりますので、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、本審議会が成立しておりますことをご報告させていただきます。

続きまして、本審議会の公開についてですけれども、当審議会の運営規程第 5 条に基づき、会議は原則公開となっております。

3 月 3 日に公示手続を行いましたところ、1 名から傍聴希望の申し込みがございまし

たことをご報告いたします。

それでは、議事次第 2、長崎労働局長の大塚より皆様にごあいさつを申し上げます。

○大塚局長 大塚でございます。お世話になっております。

委員の皆様方には、日頃より労働行政に格別のご理解、ご支援、ご協力を賜っておりまして、この場をおかりしまして厚く御礼申し上げます。

また、お忙しい中、本審議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

まず、長崎労働局の最近の主な取り組み状況等につきまして報告をさせていただきたいと思っております。

まず、雇用失業情勢の関係でございます。

本県の有効求人倍率は、1月現在、1.13倍となっております。これは16か月連続の1倍台ということになっております。各八ローワーク別に見ましても、10か所あるわけでございますが、そのうちの8か所が1.00倍を超えておりまして、他の八ローワークにおいても1.00倍とはならないものの、高い水準になっております。また、正社員に絞った有効求人倍率も0.81倍ということになってございまして、非常に高い水準を維持しております。総括しますと、現下の雇用・失業情勢は、一部にまだ弱さはあるものの、継続して改善していると判断しております。

次に、雇用環境・均等行政の関係でございますが、働き方改革、女性の活躍推進の関係でございます。

長崎県は、少子・高齢化の急速な進展等によりまして、国勢調査に基づくものでちょっと古いんですけども、生産年齢人口が1985年にピークで104万人を記録したということになってございまして、2010年には86万人まで減少しているということになってございまして、高齢人口は当然のことながら年々増加している、こういう状況になってございまして。

こうした中、当局におきましては、活力ある地域社会を維持していくために、女性の活躍推進とともに、若者、高齢者、障害者などあらゆる方が活躍できるように、さらには、非正規雇用労働者の待遇改善を図るため、働き方改革の推進に取り組んでいるところでございまして。

また、男女雇用機会均等法並びに育児・介護休業法が改正されましたことを受けまして、介護離職者ゼロの実現に向けた取り組みとともに、最近、新聞等でもかなり言われております妊娠、出産、育児休業等を理由とした上司や同僚による嫌がらせ、マタニティハラスメント防止のための事業主の措置義務が法律で定められているわけになってございまして、これが守られるように、その確保に向けた取り組みを進めております。特に、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、こういった職場におけるハラスメント対策を総合的に進めて、引き続き、こういったものの未然防止に努めているところでございまして。

次に、労働基準行政の関係でございます。

最初に、過重労働防止対策についてでございます。

今、長時間労働の問題がマスコミ等を通じて大きく報道されておりまして、全国的にも、また、長崎労働局におきましても、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の

徹底といったものが最優先課題として取り組まれております。当局でも当然これを最優先課題としております。各種の相談、情報提供、あるいは自主点検の結果から、月間 80 時間を超えるような時間外、あるいは休日労働が疑われるような事業場及び過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しましては、原則、臨検監督を実施しまして、きめ細かい監督指導を行っております。

また、働き方改革を推進するためには、各種休暇がございますけれども、これを取得しやすい職場環境づくりが不可欠であるということがございますので、臨検監督時には各事業場における年次有給休暇の取得の手续とか、残日数がどのくらいあるかといったことの周知方法、年休取得率、こういったことを監督時に調査しまして、問題が認められる場合には、その事業場に対しまして是正勧告、あるいは文書指導などを確実に行うようにしております。

次に、最低賃金の関係でございます。

県内の最低賃金につきましては、長崎地方最低賃金審議会におきまして、平成 28 年度の長崎県最低賃金が 694 円からプラス 21 円の 1 時間 715 円とする答申を受けまして、平成 28 年 10 月 6 日、発効となったところでございます。

長崎労働局としましては、最低賃金制度というのは、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考えておりまして、一層適切に機能することが重要であることから、県下の労働基準監督署はもとより、ハローワークとともに、最低賃金の周知徹底に努めるとともに、関係機関等に協力をいただきながら、この周知を図っているところでございます。今後も、全事業場に周知が徹底されるように取り組んでまいります。

次に、労働災害の関係でございます。

平成 28 年度におきましても、平成 25 年度に策定しました「第 12 次労働災害防止計画」がございます。これに基づいて対策を進めているわけでございます。これによりまして 5 年間で、死亡災害におきましては、全業種を通じまして、前計画期間が平成 20 年度から平成 24 年度でございましたけれども、これに対しまして死亡者数を 15%以上減少させるという目標がございます。また、休業 4 日以上死傷災害につきましては、全業種を通じまして、平成 24 年度の記録に対しまして 5 年後に 15%以上減少させる、こういう目標を基本的には立てて取り組んでおります。

特に、平成 28 年度は、この 12 次防の 5 年間のうちの 4 年目に当たります。非常に正念場の年度でございますので、労働災害の防止を安全衛生の最重要課題としまして積極的に監督指導、個別指導、そして建設工事現場等のパトロールといったことを実施しております。しかし、残念ながら、長崎県内の平成 28 年の労働災害発生状況は、今取りまとめ中でございまして、本年の 1 月末現在における状況を見ますと、労働災害発生件数が休業 4 日以上死傷災害が 1,386 件と逆に昨年より 3.3%増加してしまいました。また、死亡災害は 13 件で昨年と同じということで、ちょっと歩みがとまってしまっている、あるいは逆方向にいつてしまっているという、そういうちょっと危険な状況にございまして、さらなる目標達成の取り組みが必要となっております。

そのため、第 12 次防の目標を何とか達成するために、あと 1 年度しかありませんの

で、一層の労働災害削減を目指しました事業場参加型の労働災害防止自主活動、「アクションZERO～長崎ゼロ災運動」をステップ1として行いました。ステップ2として、第2弾として積極的に推進しているところでございます。

次に、職業安定の関係でございます。

まず、新規学卒等の関係でございますが、長崎県におきましては、地域の活性化対策として新規卒業者、既卒者の就職支援を強化しまして、地域の将来を担う若者の地元への定着を推進することが重要な課題となっております。当局としましては、長崎県や主要な経済団体と労働団体と連携しまして、この課題に取り組んでいるところでございます。

本年3月の卒業予定者の就職内定率でございますが、最新の状況の本年2月末現在で、大学の内定率が89.8%です。これは前年同期を3.4ポイントも上回っておりまして、過去最高を記録しております。また、高校は97.8%で、これも前年同期を0.2ポイント上回っておりまして、7年連続で前年同期を上回っているという高水準となっております。

そこで、県内の就職希望者の状況を見ますと、大学の内定率が88.9%で若干下がります。ただ、前年同期よりも6.4ポイントも上回っております。高校の内定率が96.6%で、前年同期よりも0.7ポイント上回っておりまして、ともに上回っているということでございます。

また、現時点でまだ内定されていない方もいらっしゃるということで、未内定者数は、大学では291人となっております。これは前年同期に比べて99人減少しておりまして、かなり大幅に減っております。高校では77人です。これは前年同期に比べて若干ですが、7人減っております。こういった状況になっておりまして、今後とも、未内定者への就職支援に取り組んでまいります。最終的に県外と比べた場合の県内の就職率が、昨年は3月末現在で高校の場合が51.0%、大学の場合が40%を割って39.6%という状況で苦しい状況でございましたので、これを何とか回復して、高校では50%を優に上回る、大学卒では40%を優に上回る結果を期待しております。

今、私が言った数字は、県が発表した数字と比べるとちょっと厳しい数字になっております。これはハローワークを通じて学校の支援を受けて就職した人の就職率でございまして、県が発表しているものは公務員も含んでおります、あるいは縁故で自主的に就職される方も含まれています。ですので、我々の数字よりも高くなっているということでございます。これはご参考にしていただきたいと思います。

その一方で、一般の職業紹介業務において、複数の業種で人手不足感が高まっておりまして、求人・求職のミスマッチが解決すべき課題に上げられております。これについても非常に重要な問題ですので、今後とも取り組んでまいります。

最後に、本日の議題内容等でございます。まず、地域雇用開発助成金がございますけれども、この支給対象となる地域に関しまして、今回、五島地域が今年3月末で指定期間が満了となるということでございますので、新たに長崎県が「地域雇用開発計画」を策定することとなりまして、本審議会でご意見等を賜ることとしております。当該計画へのご理解、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

また、本年度の長崎労働局の労働行政運営方針に係る主要課題への取組状況についてご

報告をさせていただくとともに、来年度、平成 29 年度の「長崎労働局労働行政運営方針（案）」についてご説明させていただきまして、皆様方の忌憚のないご意見、ご指導を賜りたいと存じておりますので、よろしくお願ひいたします。

最後になりましたけれども、県内の労働環境改善のための各種の施策の推進に、ご出席いただいております関係各位の皆様方のご支援、ご協力を引き続きお願ひしまして、まことに簡単でございますが、ごあいさつとさせていただきます。

本日もどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○進行（久田監理官） それでは、福澤会長にごあいさつをいただきまして、以降の議事進行をお願ひしたいと思います。

会長、よろしくお願ひいたします。

○福澤会長 会長の福澤でございます。本日は、3 つの議題ということで、主要なのは 2 つだと思いますけれども、皆様方のご意見をいただきながら会議を進めさせていただきたいと思います。

それでは、これから私が議事を進めさせていただきます。

本日の議題に入る前に、議事録の署名についてですが、長崎地方労働審議会運営規程第 6 条第 1 項によりますと、会長と、会長が指名した委員 2 名が署名することとなっております。

そこで、労働者代表は宮崎委員に、使用者代表は岩根委員にお願ひいたしたいと思ひます。宮崎委員、岩根委員、よろしくお願ひいたします。

続きまして、議事次第の議題の 3 の（1）ですが、「雇用開発促進地域にかかる『地域雇用開発計画』について（五島地域）」の審議に入ります。

労働局より説明をお願ひいたします。

○十川職業安定部長 職業安定部長の十川と申します。日ごろより職業安定行政につきましては格別なご理解、ご協力をいただきましてありがとうございます。

まず、資料 1 - 1 からご説明をさせていただきます。

「雇用開発促進地域にかかる「地域雇用開発計画」」についてということで、1 枚めくっていただきまして、まず、地域雇用開発促進法のスキームということで、前回もご説明させていただいておりますが、今回、地域雇用開発計画の部分についてご説明をさせていただきます。この図でいうと上のほうの青い部分になります。

地域雇用開発促進法のスキームは、雇用開発促進地域と自発雇用創造地域と分かれておりますけれども、今回は上のほうの説明をさせていただきます。もともと、それぞれの都道府県とか市町村で地域計画を策定いただきまして、策定していただいた計画をもとに厚生労働大臣宛てに協議をいただきまして、そこで同意をいただいて、最終的に国の地域雇用対策に対する支援を講じさせていただく形になっております。

また、地域雇用開発促進法の中で厚生労働大臣の同意のための協議をする以前に、地方労働審議会の中で委員の皆様のご意見を伺うことになっておりますので、今回、議案として取り上げさせていただいております。どうぞよろしくお願ひします。

それでは、1 枚めくっていただきまして、地域雇用開発計画の部分ですが、今回、期間

が平成 29 年 3 月 31 日で切れてしまいます。五島地域と対馬・壱岐地域について説明させていただきますと思います。

まず、雇用開発促進地域の指定を受ける際に要件がございます。地域的・経済的・社会的一体性です。これはハローワークの管轄する地域を念頭にして置かれたものです。また、労働力人口に対する一般求職者の割合というものがございます。具体的に申し上げますと、直近 3 年間の全国平均が 3.1%以上であること。3 番目に常用有効求人倍率の全国比較がありまして、直近 3 年間または直近 1 年の有効求人倍率が全国値の 3 分の 2 以下であるということで、具体的な数字といたしましては、直近 3 年が 0.67 倍、直近 1 年が 0.74 倍以下であること。この 3 つの要件をクリアしたものが申請の対象となりまして、3 月 31 日に指定を受ける地域のうち要件を満たすものとしましては、ハローワーク五島管轄の五島地域となっております。ハローワーク対馬・壱岐地域については、今回、対象にはならないので、ハローワーク五島管轄である五島地域の地域雇用開発計画に対して、これからご説明をさせていただきますと思います。

要件をクリアする具体的な数値といたしまして 3 番に記載しております。この地域雇用開発計画に基づいて同意を受けた地域指定がなされた場合に、指定地域の事業主に対して地域雇用開発助成金を活用することができるとなっております。

この地域雇用開発助成金は、指定された地域において、事業所の設置または整備に伴い、ハローワーク等の紹介により、その地域における労働者を雇い入れた場合など、事業主に対して助成金を支給するものとなっております。詳しくは 3 の「指定地域内の事業主への支援」に書いておりますので、後ほど見ていただければと思います。

先ほど申し上げましたとおり、今回、長崎県に策定いただいた地域雇用開発計画については、地域開発雇用促進法第 5 条第 6 項において、審議会での意見聴取が求められておりますので、ご意見を伺った後に厚生労働大臣の同意が得られれば、これらの助成金の活用、支給が可能となっております。

長崎県が策定いただいた五島地域における計画につきましては、資料 1 - 2 になりますが、計画の中身について簡単に説明させていただきますと、地域の状況や産業、雇用の動向、雇用開発促進地域とする必要性など、この計画における雇用創出の目標やその方策、指定期間について整理されております。地域の特徴であるとか産業の動向につきましては、皆様、既にご案内のとおりであると思います。また、一般の求人倍率または正規社員の求人倍率が低くて雇用機会が著しく低いということもありまして、地域雇用開発のために支援を講じる必要があるということが記載されております。

また、雇用創出目標といたしましては、計画期間中は 40 人を見込んでおりまして、計画期間も同意から 3 年間となっております。

なお、本計画に同意いただき、引き続き実施ということになれば、長崎県や各地の皆様が積極的に取り組んでいただける企業誘致の関係であるとか、そういう取り組みについても強力な後押しになると考えております。

なお、今回、指定地域から外れることになりました対馬・壱岐につきましては、地域雇用開発助成金の要件がもう一つございまして、過疎等雇用改善地域に該当している場合は、

この助成金を使うことができます。今回、対馬・杵岐地域につきましては、この過疎等雇用改善地域になっておりますので、引き続き、来年度以降も助成金を活用することが可能となっておりますので、その助成金が使えないからなかなか厳しいということにはならないと思いますので、大丈夫ではないかと思っております。

ところどころ、拙い説明になりましたが、本計画についてご意見をいただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

○福澤会長 ありがとうございます。ただいまの説明につきまして、委員の皆様からご意見、ご質問などがありましたらお伺いしたいと思っております。

何かございませんでしょうか。大きく変わったということではないと思っておりますし、皆さん方よくご存じかと思っております。質問、ご意見がないようですので、次の議題へ移らせていただきたいと思います。

議題の(2)「平成 28 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」、労働局より説明をお願いいたします。

○鈴木総務部長 総務部長の鈴木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

資料といたしましては、資料 2 の「平成 28 年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況」を用いまして、各担当からそれぞれご説明をさせていただければと思っております。

私からは、労働保険適用徴収業務の取組状況ということでご説明をいたします。11 ページでございます。こちらから説明をさせていただければと思っております。

平成 28 年度におきまして目標を掲げて取り組んでおります重点施策として、「組織目標」と書いている黄色い枠のところでございますが、1 つ目は労働保険料等の収納率（前年度実績を上回る）、2 つ目は労働保険未手続事業一掃対策ということで、こちらは成立件数を前年度実績を上回ることを目標に掲げて取り組みを進めているところでございます。

平成 28 年度の取組状況として、平成 29 年 1 月末現在でございますが、具体的に取り組みを進めている内容といたしまして、1 つ目の労働保険料等の適正徴収等です。これは労働保険料等の収納率の向上に向けた取り組みでございますが、事業主に対する年度更新に係る手続の周知、説明、それから保険料申告書の受理、内容審査、算定基礎調査などを実施しまして適正な徴収に取り組んでいるところでございます。

また、納付期限までに納付しない事業主に対しては、行政が職権をもって対応することとしておりまして、納付期限までに納付されない場合には督促状を送付して納入督促を実施するなどの対応を行っているところでございます。さらには、督促にも応じない事業主に対しましては、滞納処分、いわゆる差し押さえも実施してまいっているところでございます。

こうした取り組みの結果、収納率は 75.50%ということで、前年同期の 74.40%を 1.1 ポイントほど上回っております。現在、3 月でございますが、継続して取り組みを進めているところでございまして、目標は達成できるのではないかと考えているところでございます。

2 つ目の労働保険未手続事業一掃対策の取り組みでございますが、厚生労働本省の情報でありますとか、関係行政機関との連携による未手続事業場の把握と、未手続事業に対して、加入促進に係る委託事業をお願いしているところでございますが、その受託団体である労働保険事務組合連合会とも連携しながら、個別訪問による加入勧奨や手続指導を実施しているところでございます。その結果、成立件数といたしましては 96 件ということで、前年同期の 65 件を 31 件ほど上回っておりまして、既に前年度実績以上というふうな状況になっております。

労働保険適用徴収につきまして、簡単ではございますが、以上でございます。よろしくお願ひいたします。

○大庭雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の大庭でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

雇用環境・均等室の取り組み状況につきましては、資料 2 の 1 ページから 3 ページまでですが、各ページに実績として記載しております今年度の数字については、いずれも平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月までの数字となっております。

まず、1 ページをご覧ください。

雇用環境・均等室では、働き方改革と女性活躍を重点に業務を進めており、特に、1 の「働き方改革の推進」につきましては、政府の重要課題として労働局全体で取り組んでおります。

このため、平成 28 年度の取り組み状況の 1 つ目の「○」になりますが、冒頭、局長が申し上げましたように、長崎県之最優先課題でもあります長時間労働の抑制や年休の取得促進のため積極的に企業への働きかけを行いました。具体的には右の表にございますように、「企業指導」という表現を使っておりますが、いわゆるワーク・ライフ・バランスの観点から長時間労働の抑制や年休の取得促進に取り組む必要がある業種や改善意欲がある企業を訪問し、職員やコンサルタントによるアドバイスといった支援を行った回数が 68 件。それから、ワークショップの開催などにより取り組みを進めてまいりました。

また、1 番の 2 つ目の「○」で「地域の実情に応じた働き方改革の推進」とありますが、これにつきましては本日もお越しいただいております労使団体の皆様や県を構成員とした働き方改革推進のための「長崎県 7 者会議」を開催し、連携した取り組みについて協議を行い、取り組みを進めているところです。

それから、2 番、男女雇用機会均等法等に基づく企業への指導是正状況です。女性の活躍推進のためには、性別による差別がないように、あるいは男女ともに仕事と育児・介護が両立できる環境整備のため、法に沿った雇用管理の徹底のため積極的に行政指導を行いました。

特に、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、「妊娠・出産・育休等に関するハラスメント防止措置」が新たに規定されましたので、これについての徹底を図りました。

また、パートタイム労働法に基づき、正社員転換推進措置などについて徹底を図ったところでございます。

下の表に実績を記載しております。表に報告徴収実施企業数とありますが、報告徴収と
いいますのは、法に沿った措置を行っていただいているかを確認するために企業訪問を行
い、法に沿っていない取り扱いがあれば、それに対して助言等の行政指導を行い、是正を
図るというものです。

男女雇用機会均等法におきましては、158社の企業に対して報告徴収を行い、このう
ち145社に対して指導を行いました。

育児・介護休業法、それからパートタイム労働法の状況については、ここに記載してい
るとおりです。

それから、記載はしておりませんが、期限内の是正率は、いずれも9割以上となっ
ており、今年度、指導を行ったものについては、4月中の是正100%を目指して現在取り
組んでいるところです。

次に、2ページ目を開けていただいてよろしいでしょうか。

認定企業の取得促進です。そもそも認定とは何かにつきましては、「 」に注釈を載せ
ておりますので、ご参照ください。

取り組み及び実績ですが、今年度の目標として、くるみん認定及びえるぼし認定企業
10社以上を目指して取り組んできたところですが、実績としては1月末現在で8社、3
月に1社、認定しましたので、今年度は現在9社で、目標達成は困難な状況にあります
けれども、昨年度6社よりも上回る認定とすることができました。とはいえ、女性活躍
の企業の証であるえるぼし認定につきましては、まだ認定が1社もないところですので、
来年度に課題を残すということになります。

それから、2番の一般事業主行動計画策定・届出状況です。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、一定規模の企業は子育て支援
や女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定・届出を行うことが義務となっており
ますが、長崎労働局の義務企業の届出率は100%となっております。しかしながら、表
にございますように、女性活躍推進法に基づく300人以下の努力義務企業の届出数は、
1月末で8社のみとなっております、いかに努力義務企業に策定・届出を行っていただくか
についても来年度の課題となります。

次に、3ページですが、個別労働環境紛争の解決の促進でございます。

個別労働紛争解決制度は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめ
ぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、総合労働相談、そして、助言・指
導や第三者機関である紛争調整委員会によるあっせんにおいて解決を図っております。

数値目標といたしましては、迅速かつ的確な解決を目的としている制度ですので、黄色
い囲みにございますように、口頭助言に係る事務処理を1か月以内にするということを
掲げて取り組んでまいりました。

実績といたしましては、1番の表にございますように、相談件数、助言・指導申出件数
及びあっせん申請件数ということでもまとめておりますが、いずれも前年度を若干上回っ
ております。

それから、解決のための助言・指導状況について見ますと、助言・指導の欄から矢印が

右に伸びている表のところでは、助言・指導申出件数 105 件のうち 94 件が 1 月中に援助を終了しております。このうち解決したのは 58 件と、解決率については 1 月末の段階では 61.7%となっております。

ここに記載はしてありませんけれども、助言等の内訳については、いじめ・嫌がらせが 2 割程度と最も多く、次いで自己都合退職となっております。

次に、あっせん処理状況です。あっせんの申請 29 件のうち、下向きの矢印のところの表ですが、1 月末に着手した分が 25 件、このうち解決したのが 10 件、未解決が 15 件となり、1 月末の段階では解決率が 40%となっております。あっせんにつきましても、同じように、いじめ、嫌がらせが最も多くなっております。

次に、2 番、総合的ハラスメント対策の推進ということで、昨年度まではセクハラは雇用環境・均等室、介護・パワハラは企画室で対応しておりましたが、今年度より窓口を 1 つにすることにより、あっせん以外に均等法に基づく調停制度についても利用しやすいものとなり、今年度はセクハラとパワハラの混在事案を含め、3 件の調停を行うことができました。

雇用環境・均等室からは以上でございます。

○**牧山労働基準部長** 労働基準部長の牧山でございます。続きまして、私からは基準行政の取り組み状況についてご説明させていただきます。

資料の 4 ページをご覧くださいと思います。労働基準法等の法定労働条件の確保・改善についてでございます。

今年度の重点課題といたしまして長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底に取り組んでおりまして、労働時間管理に問題を有する事業場の情報等に基づきまして監督指導を実施いたしております。

4 ページの右上に表がございまして、今年度は 1 月末現在で 251 事業場の監督を実施しておりまして、そのうち約 8 割、高い割合になりますけれども、労働時間、あるいは割増賃金と関係する違反が認められている状況にございます。

また、ほかの業種に比べまして長時間労働となっておりますトラック運転手の労働条件改善のために、労働局、運輸支局、トラック協会を事務局といたしまして、県内の主だったトラック事業者、荷主等を構成員といたしまして協議会を昨年度立ち上げておりまして、長時間労働を削減すべく継続的に協議を進めているところでございます。

さらに、本年 1 月に「労働時間適正把握ガイドライン」が示されたところでありまして、その周知徹底を図っているところでございます。ガイドラインの中身については、資料 5 の 2 の にも添付させていただいております。

このガイドラインにつきましても、労働者が自己の労働時間を自主的に申告する、いわゆる自己申告制でありますけれども、この自己申告制の不適正な運用によりまして過重な長時間労働でありますとか割増賃金の未払いなどの問題が生じている現状がございまして、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的な措置ということで、このガイドラインが設定されたものでございます。

目標の 2 点目といたしまして、法定労働条件の確保・改善についてでございます。今

申しあげました過重労働防止対策のほか、情報等に基づきまして労働条件確保のための監督を 1 月末現在で 122 件、実施しておりまして、こちらも 87.7%と高い割合で関係する違反が認められております。また、有給休暇につきましても、相変わらず相談が多く寄せられておりまして、労働条件確保のための監督においては、必ず年次有給休暇の運用状況を確認することを徹底いたしております。

次に、5 ページになります。5 ページは労働災害防止対策関係でございます。第 12 次労働災害防止計画の推進状況についてです。12 次防におきましては、労働安全災害対策に関する中期的な取り組みということで、5 年間を計画期間として取り組んでいるところでございまして、今年度はその 4 年目となります。計画目標といたしまして、労働災害なり死傷者数の 15%減少を目標として取り組んでおります。

5 ページのグラフを見ていただきますと、このグラフは下のほうに年を書いておりますけれども、これは年度ではなくて年の統計になります。赤の折れ線が休業 4 日以上災害発生件数を示しております。このところ、ご覧いただいたとおりですけれども、増減を繰り返しておりまして、12 次防の目標達成は、なかなか厳しい状況となっております。

なお、このグラフの中で平成 28 年のデータ、昨年 1 年間のデータは、平成 29 年 1 月末現在の速報値となっておりますので、確定値としては、これよりももう少し増えることとなるかと思っております。

平成 28 年の速報値におきましては、休業 4 日以上死傷者数が 1,386 人となっております。前年の速報値と比較いたしますと、残念ながら 44 件、3.3%の増加となっております。

一方で死亡災害につきましては、12 次防におきまして 5 年間で 15%の減少、すなわち数にしまして 68 人以下を目標としております。青い棒グラフが各年の死亡者となります。昨年までの 4 年間で 54 人の方が労働災害により亡くなられております。死亡災害につきましては、概ね減少傾向にはありますが、ご覧いただいたとおり、なおこれだけ多くの方が亡くなられている現状にございます。

こういった状況の中で、昨年度末になりますけれども、「アクションZERO～長崎ゼロ口災運動」に取り組んでおります。第 1 回目の取り組みといたしまして、昨年 1 月から 3 月にかけてでございますけれども、3 か月、無災害運動の取り組みを実施したところでございます。

この取り組みは事業場のトップ等が安全衛生宣言を行って職場の危険ゼロでありますとか、労働者の健康確保を目指して自主的に取り組んで、達成事業場に対しては達成書を交付する、そういったものでございます。

さらに、第 2 回目の取り組みといたしまして、昨年 12 月から今年 2 月の期間におきまして同様の取り組みを行っております。第 1 回目を上回る 334 事業場の参加となっております。

あわせて、ステップ 2 ということで「輝く女性を応援したい」、これをスローガンといたしまして、女性の活躍を阻害する要因をゼロとすることを目的といたしまして、「アクションZEROパトロール」を行ったところでございます。隊員には研修を実施した後、

昨年 10 月になりますけれども、株式会社大島造船所、ことしの 2 月には県庁の行政棟の新築工事現場のパトロールを行って、テレビ、新聞等を初め、広く報道がなされたところでございます。

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。引き続き、職業安定行政についてご説明をさせていただきます。

安定行政につきましては、資料 6 ページからでございます。職業安定部署の重点施策としましては、組織目標を 3 つ掲げております。1 つ目がハローワークのマッチング機能の強化、2 つ目として新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策、3 つ目としまして障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策ということで、この 3 つの目標を掲げて 5 つの項目、下の「 」の赤い部分ですけれども、5 つの項目について積極的に行政運営をしてきたという形になっております。

具体的に申しますと、7 ページ目、「【組織目標】1 ハローワークのマッチング機能の強化」の部分でございますが、職業安定行政の基本の「き」の部分でございますが、職業紹介業務の充実強化ということで、求人・求職のマッチングをしっかりと図っていくというものと、適正な雇用保険制度の安定的運営ということを念頭に置きまして行ってまいりました。結果といたしましては、下の表の右側を見ていただきますと、目標値を 100 とした場合、1 月末現在としましては、就職件数が 79.1%の進捗状況、充足件数が 78.8%の充足状況となっております。本年度は 1 月時点で順調に目標をクリアするという数値であれば 83.3%の進捗状況であるべきですが、残念ながら、そこにはまだ至っていないということでございます。

また、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標に対する数値は、1 か月おくれになりますが、12 月末現在の進捗率は 83.0%。通常で言えば、12 月であれば 75%をクリアしておれば目標は達成できる見込みということで、雇用保険のほうは順調にいけばクリアできるのではないかと考えております。

今回の指標の達成率の状況ですが、色々厳しい状況がありまして、前年度に比べて 1 割程度、求職者が減っているとか、そういうところもあります。また、我々も見込みが若干甘かったのかなというところもありまして、就職件数、充足件数は、このような状況になっておりますが、雇用保険受給者につきましては、再就職を希望される方の希望等をしっかりと把握しながら早期のマッチングを図っていくということに取り組んだ結果、今のところ、目標よりも少し多めに達成している状況ではないかと見込まれます。

次のページです。8 ページでございますが、「【組織目標】2 新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策」ですけれども、これは先ほど局長から話がありましたが、新卒の方々が早い時期に内定が得られるようにということと、長崎県内の若者の定着につきましても課題だということもあります。

グラフにつきましては、まず左のグラフですが、県内高校生の求人受理数と内定率となっております。1 月の部分で内定率を記載しております。1 月末時点で内定率が 94.2%、昨年度よりも 0.4 ポイント減少という状況になっております。また、求人数につきまし

ては、4,604 件と昨年の同時期と比べて 13.7%の増加となっております。これは皆様のお蔭もございまして、求人の早期提出と求人数の確保ということもある程度なされているという状態で求人は非常にふえておりまして、この部分については非常に感謝しております。

また、2 月の数値になりますと、県内の高校生の内定率 97.8%、前年同期と比べまして 0.2 ポイントの増加ということになっております。現在、非常に高い数字できておりますけれども、3 月末まで残り少ない期間ですけれども、できるだけマッチングを目指して 100%を目指すような形で頑張っていきたいと思っております。

あと、右側のほうになりますと、正社員の求人と就職関連の目標の部分で 1 月までの状況となっておりますが、学卒ジョブサポーターによるフリーター就職件数と正社員求人につきましては、順調に推移して目標を達成することは可能ではないかと思われませんが、正社員就職につきましては、若干レベルに達しないということがありますので、今後も、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、9 ページ、障害者の関係です。

障害者の雇用対策ということで、1 つ目ですが、数値目標といたしましては、昨年の結果プラス 1.5 ポイント以上というのが目標値になっておりまして、現時点ではその目標をクリアしておりまして 61.4%という形になっております。これはあと 1 人雇えば障害者の法定雇用率を達成できる企業を中心に理解を求め、様々な支援をさせていただきながら頑張ってきた結果だと思っております。今後も引き続き伸ばしていきたいと考えております。

あと、2 つ目、障害者特性に応じた支援ということですが、色々就職に対して各機関と連携しまして対応させていただいておりまして、実際の就職率が 92.1%となっております。このままいけば基本的に目標を達成できるかなと思っております。地方自治体と一体となった雇用対策の関係ですが、自治体と連携して生活保護受給者の方を中心に、できるだけ自立を促進させることを目的に取り組んでおります。1 月末の生活保護の就職件数の進捗は 99.1%ということで、このままいけば目標を達成できるのではないかと考えております。

最後に、長崎県との連携事業についてですが、今後も雇用対策協定に基づいてしっかり取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

○福澤会長 ありがとうございます。

それでは、引き続き、労働局から説明されました「平成 28 年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況」等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っておりますので、積極的なご発言をよろしく願いいたします。

○石井委員 U A ゼンセンの石井です。4 ページの過重労働防止対策について取り組んでおられることに敬意を表しますが、一つの事例を言いますと、県内のあるレジャーランドの企業で、労使で 36 協定を結んで、その上に特別条項を結んでやっている。会社も色々な企画を増やして従業員が足りない中で長時間労働してもらいたい。会社が監督署の職員

に「どうしたものか」ということで尋ねたら、「それは特別条項の時間を延ばしたらいいんじゃないですか」というふうな返答が返ってきたという、あきれたような返答をされている。監督署は、やっぱり労働者の働く条件とか働く人の幸せを求めて仕事をするべきであるんですけど、長時間労働を助長するような言葉を発せられたというのは、ちょっと残念なことだというふうに、私は直接は聞いとらんですけど、そこの組合長から聞いております。

やはり何度も毎年言ってますけど、治療より予防だと思っております。人間死んでからでは遅いのでありまして、過重労働で亡くなった方もいっぱいおられます。過酷な労働時間はノイローゼになるし、自殺を考えておられる人もいっぱいおられますので、もう少し人としての働き方を、その企業に対して人を増やすとか、そういうことを指導していただきたいと思っております。

事例の報告であります。以上です。

○**牧山労働基準部長** 今ご説明がありました事業場については、所轄の監督署のほうでも従前から労働時間、長時間労働に関してかなり問題があることで、かなり集中的に署としても取り組みを進めてきていたところで、先ほど申し上げられたような話があったとしたら非常に不適切な中身だったことは間違いありません。本当に申しわけないことだと思います。当該事業場に関しては、引き続き、県内の事業場としても長時間労働が認められる事業場ということで認識しておりますので、引き続き細かい指導を続けていくことにいたしております。

○**福澤会長** よろしいでしょうか。 かなり重要なことだと思いますけれども、なかなか難しいことでもあると思います。

ほかに何かご意見ございませんでしょうか。今年度の取り組みについてですので、色々ご関心があるところもあるかと思いますが、いかがでしょうか。

○**池本委員** 長崎新聞の池本といいます。資料の 2 ページにあります認定企業のところでちょっとお尋ねがあります。

くるみんとえるぼし、くるみんというのは、徐々に認定企業も増えてきて浸透してきているのかなと思うんですが、えるぼしというのがなかなか、認知度もまだまだ低いのかなという気もしております。認定企業がこしは今のところゼロだということで、これ、どうしてゼロになってしまっているのか、そのあたりをまずお聞きしたいと思います。

○**大庭雇用環境・均等室長** ゼロということで課題として取り組んでいるところですが、待っているだけではなかなか申請がございませんので、こちらから働きかけを行ったり、あるいは受けたいという企業さんもいらっしゃったんですけども、基準が満たなかったということで認定に至らなかったのが 1 件ほどございます。そのため、来年度、もう少し頑張ってください来年度の申請を待つという状況でございます。

それから、えるぼしマークがなかなか知られていないということもご指摘のとおりだと思いますので、ラッピングバスとか、そういうもので工夫はしてはいたんですけども、それでもなかなか周知が行き届かないということもございますので、引き続き皆様方のお知恵をお借りしながら周知に努めてまいりたいと思います。

○福澤会長 ほかに何かございますか。

○本田委員 労働者代表の本田でございます。よろしく願いいたします。2点お尋ねも含めてお願いをいたします。

1つ目は、先ほど36協定の話が少しありましたけれども、私がお尋ねしたいのは、保育所とかは監督署に提出をするということでございますけれども、公務の職場の保育所で36協定がまだ締結されていないところも見受けられます。地公法の関係で隠れてしまっている部分とかもあるのかと思いますけれども、そこは全てどういう形で締結されているのかというような状況を少し教えていただければと思います。それが1点です。

もう1点は、9ページの障害者関係の雇用対策についてであります。この法定雇用率を確立することは非常に大事なことでございますけれども、これに加えて4月から「合理的配慮指針」というものができましたことから、この指針ができて、辞められる方が非常に多いと、雇用されても途中で辞められるということをお聞きすることがあるんですけども、ぜひこの「合理的配慮指針」を十分に生かしていただいて、途中で辞められることがないような形での取り組みをお願いできればなというふうに思います。

そういうことで発言をさせていただきました。以上でございます。

○牧山労働基準部長 公営の保育所ということでございますね。現在、公営という形で分けて把握しているものがございませぬので、直接所掌と申しますが、監督署のほうで管内にある保育所に関して管理をしていると思うんですけども、地公法といっても現業部門においては労働基準法の適用がある場合がございますので、その場合は36協定を締結して監督署のほうに届出をしないといけないということがございます。そういった形で直接指導した事例があるかどうかというのは把握していないので今申し上げられないんですけども、監督署でそういった情報等を把握すれば法令違反ということも考えられますので、指導を徹底していきたいとは考えております。

○十川職業安定部長 先ほどの障害者の「合理的配慮指針」の関係は、基本的にハローワークでも指針を見せながら指導はさせていただいております。

ただ、定着支援というのは、当然ながら今もずっとやらせていただいておりますが、なかなか必要なところに行っていないというようなお話だと思いますので、今後はできるだけハローワークで問われたときにも、こういう指針がありまして配慮していただかなければいけないとか、困ったときにはできるだけ相談をくださいとか、できるだけそういう形で困ったときにはハローワークに相談もできますよというようなことをしっかりアピールさせていただきたいと思います。

○福澤会長 よろしいでしょうか。補足等は労働局のほうでございませぬでしょうか。

よろしいですか。

ほかに何かご意見、ご質問等ありませんか。

○石川委員 ご説明があったかもしれないんですけども、ちょっと聞き落としたかもしれません。9ページの障害者・生活保護受給者に対する雇用対策で、1の(2)の障害特性に応じた支援等と2の地方自治体と一体となった雇用対策の推進ということで、目標値がどのように設定されているのかということをお聞きしたい。

それから、生活保護受給者就職者数といったときに、例えば、生活保護受給者でどれぐらいの割合の人が就職を希望していて、その中でどれぐらい達成されたかというような数値なんかは出るのか、出ないのかというようなことをお聞かせいただけたらと思います。

○十川職業安定部長 目標の関係につきましては、前年度実績とも比べながら、あと、サポーターを配置していますので、そのサポーター配置の数とか、そういうことに基づいて今数値を決めさせていただいております。

生活保護受給者は、地方自治体と一体となって、というのは長崎市と佐世保市と今一緒にやっているんですけども、そういうところは生活保護の窓口の同じフロアとは違うフロアにハローワークの出先の相談ブースを設けて、そこに生活保護で相談に来られた方とか、生活保護以外にも母子家庭のお母さんとか、そういう方も含めまして色々支援が要る方を窓口、市役所の窓口はそういうことが必要だとか、そういうこともやってほしいとか、そういうことを訴えられる方々も含めて、そういう方々を職業相談のほうに回していただいて、そこで色々ハローワークのほうで訓練も含めて支援できるものとか、そういうことをさせていただきながら最終的に就職に結びつけていくというような形の就職件数を上げさせていただいているという形になります。

○石川委員 どこが正確な数を把握しているのかがよくわからないなと思って、結局、ハローワークさんであるとか労働基準局に来るのは就職を希望する人に対してどうするのかということなんだけれども、実際のところ、例えば、長崎県の中に生活保護受給者がどれぐらいいて、その人たちがどれぐらい就職ができる状況にあり、また、就職したいという人がどれぐらいの割合で就職できているのかという数値は、一体どこに聞いたら出てくるのかということちょっと知りたいなと思ったんです。

○十川職業安定部長 生活保護を受けている方という話であると市町村に確認し、それを全て集めてくると出てくると思うんですね。実際にそこから就職をしたいと希望している人がという話になると、できるだけハローワークにつなげてもらうという形で市の窓口から我々はもらって、その人たちがどれだけいるかというのは、我々はある程度把握できると思うんですけども、実際に、じゃ、潜在的にどれだけできますかという人がいるかとおっしゃられると、なかなかそこは最終的には本人がやりたい、やりたくないということもあるし、実際できる状況か、状況じゃないかというのは、行政、我々ハローワークのほうで把握できるというのはちょっと難しいというのが実態です。

○福澤会長 よろしいでしょうか。 ちょっと出ないデータだろうと、潜在失業率みたいなものですからちょっと難しいなと思いますので、そのあたりかと思います。

そのほかに何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。なかなか詳細なデータというのは、ありそうでないと。いかがでしょうか、どなたか。労働局のほうで補足説明がありますか。ほかにございませんでしょう。 なければ、ここで 5 分間ほど休憩をとらせていただいて再開したいと思います。

ご苦労さまでした。

〔午後 2時36分 休憩〕

〔午後 2時41分 再開〕

○福澤会長 再開いたします。

議題(3)の「平成29年度労働行政運営方針(案)」について、労働局より説明をお願いいたします。

○鈴木総務部長 資料といたしましては、資料3から5ということで用意させていただいております。

平成29年度の当局におきます行政運営方針(案)全文ということにつきましては、資料3ということでご提示をさせていただいておりますが、時間の限りもございますので、主な説明としましては資料4ということで主に説明をさせていただければと思っております。こちら各担当からポイントを絞って簡潔に説明をさせていただければと思いません。

私からは、労働保険適用徴収業務の重点施策ということにつきましてご説明をさせていただければと思いません。またページが前後して申しわけございませんが、資料4の8ページでございます。

平成29年度につきましても保険料の徴収という部分と、さらに、現在、依然として未手続事業というのが相当数存在しているということで、引き続き、一層の未手続事業の解消に向けた取り組みも重要になっているということ踏まえまして、引き続き、目標といたしましては労働保険料の収納率の向上と労働保険未手続事業一掃対策ということを実施、取り組みをしていきたいと思っております。

具体的な数値的な目標でございますが、こちら本年度と同様でございますが、前年度実績を上回るということを目指し取り組みを進めさせていただければと思っているところでございます。

予定しております取り組みということにつきましては、下の欄の青枠のところでございます。1つ目でございますが、適正徴収ということで前年度の収納率を上回るような効果的な実施計画を策定しまして納付督促とか強制措置を積極的に取り組んでいくとともに、電子申請等の利用促進を図ることとしております。また、効果的な算定基礎調査の実施ということで、特に雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に対しまして重点を置いた調査を実施するということとしております。

2番目の労働保険の未手続事業一掃対策の推進ということにつきましては、こちらのほうも厚生労働本省から提供される情報のほか、関係行政機関との連携による未手続事業場の把握に努めまして、加入勧奨・手続指導を行っていくということとともに、事業場が自主成立手続をとらないということに対しましては、行政による職権の成立を進めていくということも予定しているところでございます。

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も連携しまして効果的にその取り組みを進めていくこととしているところでございます。

以上、簡単でございますが、私からの説明でございます。よろしくをお願いいたします。

○大庭雇用環境・均等室 それでは、私からは来年度の雇用環境・均等担当部署の重点施策についてご説明いたします。要点を資料4の1ページから3ページにかけてまとめております。

まず、1 ページの働き方改革と女性活躍の推進のところをご覧ください。

上の黄色い囲みに今年度の重点項目及び目標について4点掲げております。

具体的な取り組み方針として、下の青い線の囲みのところですが、1番、働き方改革の推進として、来年度も今年度同様に引き続き長時間労働の抑制や年休の取得促進についてコンサルタントや職員による企業への働きかけ。そして、先ほど申し上げました働き方改革推進のための7者会議を通しまして、県、労使団体との連携を図りながら進めてまいります。

2番の次世代法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出でございます。先ほどの今年度の取り組み状況でもご説明しましたように、女性活躍推進法について300人以下の努力義務企業の策定届出が課題となっておりますため、助成金の活用などにより、策定届出の勧奨を行ってまいります。

また、ここに記載はしておりませんが、長崎県、それから経営者協会さんが事務局になっておられますながさき女性活躍推進会議におきましても、行動計画策定支援セミナーなどを開催し、中小企業に対する策定を支援していただくこととなっておりますので、連携を図りながら進めていくこととしております。

それから、2つ目の「○」の認定です。来年度も認定企業10社という目標を掲げております。認定取得に向けた支援を行うこととしておりますが、来年度より認定基準が見直しをされることとなっております。

昨今、長時間労働による問題が発生していることから、一番下の「 」のところにありますように、月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者が一人もいないこと。それから、ここに記載はしておりませんが、正社員の法定時間外労働の平均が毎月45時間未満といったことが主な見直しの内容となっております。

認定の要件は厳しくなりますが、長崎県でも新たな認証制度が創設され、認証企業も複数出ているようですので、そうした認証企業からも、こちらの認定はハードルは高くなりますけれども、全国共通のくるみん認定、えるぼし認定を目指していただくよう働きかけを行っていくこととしております。

次に、2ページ目をご覧ください。3番の育児介護休業法、男女雇用機会均等法の履行確保です。1月に改正法が施行されましたので、改正法に沿った規定整備に向けて来年度も周知や企業指導を行います。特に、今回、改正となりました内容の一つに有期契約労働者について育児休業や介護休業の取得要件が緩和されましたので、そうした内容も含めて有期契約労働者が多く雇用されている業種、企業を中心に規定整備を図ります。また、規定整備のみならず、助成金を活用し、制度の利用促進を図ってまいります。

それから、4番の非正規雇用労働者の待遇改善の関係です。雇用者の4割近くを占める非正規雇用労働者の正社員転換を含めた待遇改善は、我が国の大きな課題となっており、労働局全体でも取り組むこととしております。

特に、1つ目の「○」の2行目、「また、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を参考に」というくだりがございますが、この「同一労働同一賃金ガイドライン案」とは、下の注釈に記載をしておりますが、非正規雇用の方の待遇改善を目的に正規雇用労働者と非

正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、その待遇差についての考え方が政府により示されたものです。

このため、労働局では来年度より非正規雇用労働者待遇改善支援センターを設置し、これは民間事業者をセンターとして指定するものですが、このセンターにおいて、先ほど申し上げたガイドライン案を参考に賃金制度の見直しについて企業へのアドバイスや周知のためのセミナーを開催することとしております。

次に、3 ページをご覧ください。「安心して働くことができる環境整備の推進」として、平成 29 年度の重点項目及び目標を黄色の囲みの中に 3 点挙げております。

まず、具体的な取り組みとして、1 番、総合的ハラスメント対策の一体的実施です。いじめ、嫌がらせといったパワーハラスメントの相談が増加しているということは先ほど申し上げたところです。このため、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で防止対策が義務づけられておりますセクシャルハラスメント対策、それから、妊娠・出産や育児休業等を理由としたハラスメント対策とあわせて講じていただくよう企業への働きかけを行い、パワハラ未然防止に努めてまいります。

それから、2 番の個別労働関係紛争の解決の促進については、これまでどおり相談への適切な対応と労働者と事業主とのトラブルの解決援助について助言やあっせんなどで取り組んでまいります。

これまでの会議でも申し上げてきているところですが、寄せられる相談内容が複雑化、多様化してきているところもございますので、相談員のスキルアップを研修等により引き続き図っていくこととしております。

それから、3 番、労働条件の確保・改善対策です。労働契約法による無期転換ルールなどについて労使に対して周知を図ってまいります。

また、2 つ目の「○」の学生アルバイトについて、基準法に違反するものについては、労働基準部での対応となりますが、雇用環境・均等室におきましては、「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンが 4 月から 7 月まで全国的に設けられますので、その期間中に労働局及び県内の各監督署内に設置されております総合労働相談コーナーに若者相談コーナーを設けますので、大学等を通して周知に努めてまいります。

それから、3 つ目の「○」ですが、企業内の最低賃金の引き上げに向けて、委託しております最低賃金総合支援センターを通して、引き続き、企業への助言や助成金を活用した支援を行ってまいります。

雇用環境・均等室からは以上でございます。

○**牧山労働基準部長** 続きまして、基準行政の取り組みについてご説明をいたします。

来年度におきましては、基準行政の取り組みとして労働行政運営方針に各取り組み、施策の内容、さまざまなものを盛り込んでおりますけれども、特に、大きな 2 点ということで資料 4 の 4 ページ、5 ページに重点的に取り組む内容として取りまとめておりますので、こちらを中心にご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、資料 4 の 4 ページをご覧ください。過重労働対策、法定労働条件の確保・改善についてでございます。

まず、目標の 1 ですが、申しわけありません、「過重労働防止」となっておりますけれども、「防止」が余分ですので削除していただければと思います。「過重労働による健康障害の防止でございます。日本再興戦略におきましては、企業における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行って、法違反の疑いがある企業に対して監督指導を徹底するなど、取り組みの具体化を進めるとされております。

一方で、長崎県の労働時間につきましては、データは平成 27 年になってしまうんですけれども、毎月勤労統計調査によりますと、事業所規模 5 人以上で 1,837 時間ということで、都道府県別で見えますと 41 位、ワースト 7 位という状況となっております。

こういった現状を踏まえまして過重労働によります健康障害防止対策のための重点的な監督指導を行って、これに加えて取り組みの重要性について事業主等の意識を高めることが重要と考えております。

来年度におきましても、引き続きになりますけれども、1 か月 80 時間を超えるおそれのある事業所でありますとか、長時間労働による精神、脳心臓疾患に関する労災請求が行われた事業場全数に対する監督指導を徹底してまいりたいと思っております。

また、違法な長時間労働でありますとか、過労死とか複数の事業場で認められた企業に対する労働局長による指導、それから、企業名公表制度を的確に運用してまいります。

また、現在の政府のほうでは働き方改革実現会議におきまして、時間外、休日労働の上限規制が議論されておりますけれども、これについて法整備が進められる場合には、その周知徹底にもあわせて努めてまいりたいと考えております。

2 点目の労働基準法等の法定労働条件の確保・改善についてです。

基本的な労働条件の枠組み、それから、その管理体制の確立・定着のためには、やはり臨検監督の実施が重要と考えております。来年度は労働時間適正把握ガイドラインの周知徹底を含めて実施し、これに関連して賃金不払残業の防止等を主眼として実施することとしております。重大、悪質な事業場に対しては、引き続き厳正に対処していくこととしております。

なお、賃金不払い等の同種事案の発生を防止するために、司法処分事案でありますとか、監督指導結果の事例等を積極的に公表することといたしております。

特に、有期契約労働者につきましては、期間の定めのある労働契約の締結更新、そして、雇い止めに関する基準等について周知徹底を図ってまいります。

また、大学生、高校生等に対する労働法制、特に、雇い入れ通知でありますとか労働時間、割増賃金、最低賃金、あるいは相談先等、基本的事項についての周知徹底について引き続き取り組んでまいります。あわせて、法令違反が多く認められる業種でありますとか、事業場に対する監督指導についても実施してまいります。

最後に、未払賃金の立替払制度についてですけれども、この制度は企業倒産に伴って賃金支払いを受けられないまま退職した労働者を救済するための制度でありますので、そういった労働者の立場を踏まえまして、不正受給防止に留意しつつも、迅速な処理に努めてまいりたいと考えております。

次に、5 ページをご覧くださいと思います。5 ページは災害防止対策の関係です。

第 12 次労働災害防止計画、12 次防の目標であります死傷者数 1,205 人以下を達成できるように取り組むことといたしております。12 次防におきましては、局長からも説明がありましたけれども、5 年間で 15%以上の死傷者数減少を目標としておりますけれども、具体的には平成 24 年の 1,418 人と比較して平成 29 年のことし 1 年間の死傷者数の目標を 15%減少の 1,205 人とするものであります。

労働災害は、先ほどご説明いたしましたとおり、増減を繰り返しておりますが厳しい状況にはございますけれども、来年度、災害の統計といたしましては、ことし 1 年となるわけですが、12 次防の最終年度となりますので、災害防止対策の徹底を図っていくことといたしております。

目標達成に向けては、災害多発業種と災害発生状況等の分析結果に基づいて効果的な個別指導、監督指導、集団指導等を実施してまいりたいと考えております。

災害の種類といたしましては、特に、転倒災害、交通労働災害、非正規労働者を重点として取り組んでまいります。非正規労働者につきましては、安全性教育等の実施率が低い傾向にあることから、雇入れ時教育と安全性教育の充実を図ることといたしております。

また、死亡災害を初めといたしまして重篤な災害を減少させるための重点業種ということで、建設業と製造業、製造業につきましては、特に造船業、それから、機械災害の防止ということで挙げております。

さらに、労働災害を減少させるために災害が増加、あるいは高どまりしている食料品製造業、それから、第 3 次産業を重点業種と捉えまして、当該業種で多発している災害パターンの防止対策を重点に取り組みを進めてまいります。

次に、「アクション Z E R O - 長崎ゼロ災運動」につきましては、来年度、第 3 回目の 3 か月無災害運動を安全週間の準備期間であります 6 月を始まりの月といたしまして、6 月から 8 月の 3 か月間、この期間にかけて実施することといたしております。この取り組みにつきましては、資料 5 の 2 の に資料として添付させていただいております。

このゼロ災運動につきましては、昨年度末から取り組んでおりますけれども、参加事業場数もふえてきておりますし、基本的に事業場の自主的な取り組みを促進するものでありますので、一定、効果があったと考えておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

5 ページの最後の行ですが、「長崎ゼロ災運動」の説明で、最後の行の「3 か月間の労働災害ゼロを目標意図する」と書いておりますけれども、これは「目標とする」の誤りです。あちこち間違えていて申しわけないんですけれども、「目標とする長崎労働局独自の取組み」ということであります。大変申しわけありません。

最後になりますけれども、資料 4 には入っておりませんが、最低賃金に関する取り組みについて少し触れさせていただきたいと思っております。

資料 5 の 2 の に長崎県の最低賃金一覧のリーフレットをつけております。長崎県におきましては、県最賃のほかに特定最賃、産業別最賃がありまして 3 業種が設定されておまして、長崎地方最低賃金審議会の審議を経まして、長崎県最低賃金については、昨年 10 月 6 日、特定最賃については、昨年 12 月 28 日から本年 1 月 1 日にかけて改

定がなされております。

特に、長崎県最低賃金につきましては、このところ、大幅な引き上げが続いておりまして、昨年といいますか、今年度の改定におきましても 21 円の引き上げで時間額 715 円まで上がってきております。こういったことから改定された最低賃金額等に関する周知の徹底と、その履行確保といったものがますます重要と考えております。改定された最低賃金につきましては、市町村広報誌等への 100%掲載を初めとして、できる限り広く周知徹底を図っていきたいと考えております。

あわせて、その履行確保については、違反率が高いと考えられる業種等から選定して最低賃金の履行確保を主眼とする効果的な監督指導に努めてまいることといたしております。

また、雇用環境・均等室の所掌になりますけれども、中小企業への支援ということで、経営と労務管理の相談等にワンストップで対応する最低賃金総合相談支援センターの活用促進でありますとか、今年度、拡充されました現場改善助成金制度の周知にも努めてまいりたいと考えております。

私からの説明は以上です。

○十川職業安定部長 引き続きまして、職業安定行政の重点施策ということで、6 ページ、7 ページをご覧ください。

6 ページからまずご説明させていただきます。平成 29 年度事業目標につきましては、黄色の囲いになりまして、1 つ目の部分から取り組み方針についてご説明をさせていただきます。

1 つ目のハローワークのマッチング機能の強化と労働環境の整備につきましては、取り組み方針が 4 つございまして、1 つ目、職業紹介業務の充実強化となっております。

これは、現在、1 倍を超える有効求人倍率となっておりますので、さらにマッチング機能の精度を上げていくためにも求職票の完全記入を初め、求職者への積極的な来所勧奨、きめ細かな就職支援、良質求人の確保、求人者に対しては求職者の紹介をするに当たって求職内容の見直しをしていただいたり、求人要件の緩和をしていただくとか、そういうことを積極的に提案すること。あと、職員の能力向上のための研修等もあわせてやっていくことによってマッチング機能の強化を図っていきたいと考えております。

2 つ目は、正社員転換・待遇改善でございますが、これは不本意非正規の方々を中心に、平成 28 年度から 5 か年計画で「長崎県正社員転換・待遇改善実現プラン」というものを設定しておりまして、引き続き推進していきます。

あと、キャリアアップ助成金などを利用しながら、企業内の正社員転換、人材育成、処遇改善。あと、トライアル雇用奨励金を活用しましてフリーターの方々の正規雇用化を図ってまいりたいと考えております。

あと、ヤングハローワークにおいても学生さんとか既卒の方に対して個別指導をしながら、既卒者については助成金の活用もしながら積極的に就職の支援を図っていきたいと考えております。

3 つ目の人材確保推進と労働環境の整備でございますが、ミスマッチが多く残っていて

人手不足分野があります。そこについては雇用管理の改善とか、その辺のところは非常に重要ということもありまして、雇用管理改善につながる制度の導入、従業員の職場定着、処遇改善につながるような取り組みを引き続き行っていきたいと考えております。

あと、関係機関との連携によりまして、セミナーであるとか、事業所の見学、面接会等の開催をしながらマッチングを促進していきたいと考えております。

あと、訓練においても地域ニーズを把握しながら、最終的に就職に結びつく訓練を考えながら受講あっせんをしていながら、必要な人材を必要な産業に結びつけるような対応を今後とっていききたいと思っております。

4つ目の地方自治体と一体となった雇用対策の推進ですけれども、「長崎県雇用対策協定」に基づきまして、「事業共同実施計画」を策定しております。引き続き、県と連携した雇用対策を推進しまして、各地方自治体等関係機関ともいろんな創意工夫をとりながら、人材育成もしながら、引き続き共同で色々取り組んでまいりたいと思っております。

7ページですが、2番目の女性・若者、高齢者、障害者等に対する雇用対策ということですが、取り組み方針の1つ目、新卒者の県内雇用確保の部分につきましてですが、労働局と長崎県と連携して「長崎県雇用対策協定」に基づいて推進していきますけれども、来年も高校を卒業する方々に対して、県知事と長崎労働局長と一緒に経済団体の皆様に要請をさせていただきながら、早期の求人の提出、総量の確保をさせていただきたいと思っております。あと、県内求人の受け付けの関係ですけれども、今までは6月20日から受け付けという話になっておりますが、ことしは6月1日からになりますので、少し早めになりますが、またご協力をよろしくお願いいたします。

2つ目の「○」につきまして、若者の対策ですけれども、「若者雇用促進法」の周知とあわせて、フリーター等の正規雇用化を推進していくということで、先ほどご説明させていただきました正社員待遇改善プランに基づいて積極的に推進していきたいと思っております。

次の女性、高齢者、障害者等の雇用対策です。

女性の雇用対策につきましては、ひとり親の環境等に配慮しながら、職業相談、職業紹介を実施していくというようなこともあります。例えば、ひとり親の方に対しては、児童扶養手当の現状届を出しに来るようなことがございます。そういうときに市役所にハローワークの出張窓口を設けて出張相談を行うとか、そういうことでできるだけ就労に結びつけていきたい。あと、助成金を活用しながら、事業主の皆様にもご理解をいただきながら就職に結びつけていくとか、そういうことをやっていきたいと思っております。あと県内に4か所あるマザーズハローワークの活用もしっかりしていきたいと思っております。

あと、2つ目の「○」ですが、高齢者の雇用対策ということで、高齢者の雇用促進が長崎県は全国と比べましてまだ少し不十分なのかなというところがありまして、今後も高齢者の雇用確保措置の企業数の拡大であるとか、あと、昨年から設置しています「生涯現役支援窓口」というものがございますが、ここでは特に65歳以上の高齢者の方々の再就職の強化であるとか、あとは65歳以上の定年制の引き上げとか、65歳以上の方を雇い入れた場合の助成金の制度もございますので、そういうものも積極的に周知しながら、それ

ぞれ雇用促進を図ってまいりたいと思っております。

3つ目の「○」、障害者の雇用対策ですが、ハローワークを中心に地域の関連機関と連携しながら、ジョブコーチ、あと各種奨励金等の支援策を活用しながら、就職から職場定着までを行えるように、できるだけ今後もチーム支援をしながらチームの強化を図っていききたいと思っております。

あと、特に精神障害の方ですけれども、「精神科医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業」を実施していくということになりますので、これも精神障害者の一層の雇用促進とか、そういうものを図っていききたいと思っております。

あと、4つ目の「○」、自治体との連携ということで、昨年から引き続き長崎市、佐世保市とやっておりますが、生活保護の受給者の方々の自立に向けて積極的に取り組んでまいりたいと思っております。

次に、3番目の労働力需給調整事業の促進と職業能力開発業務の推進でございますが、1つ目の「○」の労働力需給調整事業の促進につきましては、今まで実際に事業を行っていただいている民間の職業紹介事業、労働者派遣事業が適正に運営されるということは当然ですけれども、そこもしっかり指導していきながら、平成30年9月には特定労働者派遣事業が廃止になります。長崎県は特定労働者派遣事業者が結構いらっしゃいますので、そういうところが実際に許可制の派遣事業に移行するのか、それとももう適正な請負事業を実施していくのかということもございますので、その場合、派遣事業に移行するにしても、請負事業に移行するにしても、労働者を守るような制度をしっかりと理解してもらうことがまず大切ですので、そういうことの周知、あと、色々な相談にも乗っていききたいと思っております。

最後に、職業能力開発事業の推進につきましては、基本的にはハローワークのセーフティネットとしての機能強化の一環という形で、職業訓練を受けてもらうときに状況に応じて職業訓練をしっかりと実施していききたいということでもあります。あと、介護の人材不足分野の訓練もしっかりやっていかなければいけないということもございます。そういう部分で最終的には就職までしっかりとつなげていかないといけないということもありますので、そういう職業訓練を今後もやっていきたいなと思っております。

あと、職業訓練の認知度向上ということで、「ハロートレーニング～急がば学べ～」という愛称を昨年度途中からつけております。これもできるだけみんなに親んでもらえるようにつけた名称ですので、今後もこの名前を使いながら訓練のさらなる活用の促進を図っていききたいと思っております。

あと、この資料にはないのですが、本体資料3の「労働行政運営方針(案)」で少しご説明させていただきたいことがございます。

まず、38ページ、11行目に赤文字で「P」となっております。形的にはペンディングとなっておりますけれども、長崎県の産業政策と一体となった雇用創造の支援ということで、色々プロジェクトがありますが、これは平成29年度から行われる予定にはなっておりますが、実際に正式な通知がまだ来ていないということでペンディングという形にさせていただいております。基本的には、この事業は4月以降、行われる予定になってお

りますので、そこのところをご了承いただきたいと思います。

最後に、数値関係でご説明をいたします。48 ページ、49 ページですけれども、6 番の重点施策における目標ですが、ハローワークのマッチング機能の強化から、ハローワークのそれぞれの連携施策に伴って目標設定をしております。この目標の数値で、求職者の減少傾向ということもありまして、数値目標は平成 28 年度に比べて若干落ちているところもございます。特に、求職者に絡んだ数値につきましては下がっていますけれども、現在の状況とか過去の実績とか加えますと、実際、この辺の数字となるのではないかと考えておりまして、今後はこの数値を掲げて来年度は頑張っ取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○福澤会長 ありがとうございます。それでは、引き続き、労働局から説明されました「平成 29 年度労働行政運営方針（案）」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ので、積極的なご発言をお願いいたします。

○堤委員 長崎県教職員組合の堤です。認定こども園の子供たちが虐待のような保育をされていたというニュースがありましたけれども、論外だと思えます。その中で保育士の皆さんも遅刻したら罰金とか、休んだら給料を減額されるとか、そういう扱いとか、長時間労働というのが色々あったということ。詳細はよく把握してないんですけども、そういうことを報道されていたと思えます。

労働法制について大学生や高校生にも周知するということがありました。それから、アルバイトのこともありましたが、そういう環境で働いていて、どこにも相談しなかったんだろうとか、どうしていたんだろうと思うんですね。余裕がなかったのかもしれないですけど。そういう本当におかしい、違法な労基法違反のことがまかり通っているというのは、やっぱり働くほうも防衛というか、色々知識を持っていないといけないと思うんですが、最近、ホームページとかあんまり見ていないんですが、そういう基本的なところを周知するようなコーナーがあったりとか、あるいは Q & A があったりとか、若い人も、大人でも、働いている人たちは目を通して知識を得て、それで自分の働き方と向き合うような、相談をどこかに持っていくとか、そういう道筋をつくれるような仕組みがあったらいいなと思っています。

それと、ハローワークのマッチング機能の強化というお話がありましたけれども、私の限られた見聞きした中で、去年、うちの職員を採用するに当たってハローワークに求人を出してたくさん応募がありました。履歴書を見たら学歴も、それまでの経験も申し分なくてというか、本当に優秀な人たちがたくさん応募してこられたんですけども、県庁とか市役所の臨時でちょっとやってとか、外郭団体でちょっとやってとか、細切れの雇用だったり、それから、結婚とかいろんな事情で転職して長く続かなかったりとか、人材が生かされていないな、もったいないなという思いをつくづくしました。中には、大学院を出ていて能力が非常に高く、いろんな技能も身につけていて、けども、うちの書記にはこんな高度な技術や知識は必要ないというようなことでお断りしたりとか、本当にその人が能力を生かして活躍できる状態じゃないなということをつくづく思っ、一般事務なんて、

わっと女性なんか特に集まりますけど、そんなに事務職がいっぱいあるとは思えないんですよね。人手不足の産業も色々ありますから、そういう、本当に人手を必要としているところで働きやすい環境整備をしていただいて、そういう職を求めている人たちが能力を生かして活躍できるような、そういうマッチングができていったらいいなと思っています。だから、そのこのところの機能の強化ということをしっかり頑張って取り組んでいただきたいなと思います。

以上です。

○**牧山労働基準部長** まず、保育園の関係、私もニュース等で見ただけですが、その中でも罰則関係を初めとして、労働基準法等の中でも幾つか規制がございますので、そういったものに照らしても明らかに法違反となるんじゃないかと考えられるような中身じゃなかったかと思います。

大学生とか高校生への労働法制の周知については、特に、労働局に加えて監督署、あるいはハローワークでも周知のための講習といたしますか、そういったものも行っております。内容についても、特に基本的な事項を重点的にきちっと理解していただけるような形で伝えるということで行っております。

また、監督署にもリーフレット等もたくさんありますし、監督署に相談いただければ、そういった対応もできると思います。時間外の相談窓口も含めて、いろんな相談先がございますので、そういったところを活用する方法もあろうかと思います。

そういったことを知らないということもあるかもしれないんですけども、労働局としてもいろんなところで、ホームページでありますとか、なるべく広く周知できるような方法で周知を徹底して行っているところがございます。

○**十川職業安定部長** 先ほどのハローワークのマッチング強化のところ、色々な人材がいらっしゃってほしいなというふうなお話を先生からいただきました。実際にそういう方も結構いらっしゃると思います。まずは職場を知ってもらうということも非常に大事だと思いますので、できるだけ職場の見学会とかを開きながら、それから、知識、能力が少し不足されているような方は訓練を受けていただくような形であっせんしたり、そういうことも含めながら、今後も一人一人、求職者が減っているような時期ですので、できるだけ寄り添うような形で色々お話をお聞きしながら、マッチング機能をもっともっと高めていきたいと思いますので、今後とも色々ご指導ください。よろしくお願いします。

○**福澤会長** よろしいでしょうか。

○**堤委員** はい。

○**福澤会長** ほかに何かございませんでしょうか。

○**牧山労働基準部長** 先ほど、前半のご質問等に関連して補足して説明させていただきたいと思います。

まず、レジャーランド企業の関係で、先ほど、所轄の監督署に確認をさせていただきました。特別条項の上限時間を延長するという話ですけども、こういったことは法の趣旨にも逆行しておりますし、そういった助言指導というのは監督署としては行っていないし、するはずもありませんという監督署からの回答は得ております。

この事業場については、先ほども申し上げたところですが、労働時間等労務管理面で、また、安全管理体制についても問題が多いということで、ここ数年、継続的な指導を続けておりまして、来年度も引き続き指導を行っていくことにしております。

それから、先ほどの公立保育園の関係ですけれども、明確なご回答をしておりませんでしたけれども、公立保育園については、基本的に労働基準法の適用が除外されておられませんので、時間外、休日労働を行う場合は、36協定の締結届出が必要ということになります。無届けで行っていただければ労働基準法違反になりますので、例えば、監督署にご相談等していただければと思います。よろしく願いいたします。

○福崎委員 弁護士の福崎です。資料 4 の 3 ページ、世の中、風評がかなりありますし、特に、パワハラについては、いまだに我々でも相談を受けることが非常に多くあります。先ほどの質問にもありましたけれども、劣悪な労働条件で働かざるを得ないような人たちの窓口というのは、労働局においては、総合労働相談コーナーということに多分なるんだらうと思います。その中でも助言指導で解決するかしないか、それから、あっせんまでいかかないか、そういうところが実を言うと一番ポイントになってくるのかなと思います。窓口だけ開いて奥には入れないということであれば、ほとんど意味をなさないということになると思います。

その場合、個別労働関係紛争の解決の促進の中にありますように、相談員の資質の向上、これは数もだらうと思います。量と質だと思わすけれども、相談員が、多分この委員の先生方は、どういう方々が、長崎県内にどれくらい配置されていて、どういう仕事をなさっているのかということはある程度わかんないんじゃないかと。私は、以前、個別労働紛争をやっていたので、ある程度念頭にありますし、研修も担当させられたことがありますのでわかるんですが、相談員の方々の職業歴はばらばらだと思わす。また、あっせん担当委員は、今まだ弁護士ばかりになっているのかちょっとわかりませんけれども、ここを充実するためには相談員の数と質が非常に重要なだらうと思わすので、この辺のところでも今後こういうふうな対応をしたいという具体的なものがないと、同じような状態がずっと続くんだらうと思わすので、その辺のところを具体的に相談員の質の向上を図る。そこで助言とか指導に持ち込む、さらにはあっせんに持ち込む、この率をどんどん上げていくということをしなないと、パワハラ、セクハラを含めてですけれども、そういうこともかなり相談内容に入っているはずなので、その辺のところは今社会問題化していますので、この辺の充実をぜひ図ってほしいというのが 1 つ。

それと、次のページの未払賃金立替払いの適正な処理ということで今後の考え方を示しておられます。企業倒産に伴うということがベースです。企業倒産と云ったら、この文字を見るだけでは、我々、何も知らなければ労働局に情報が入るというふうに思いがちですけれども、多分入ってこないですよ。破産とかなんとかなれば弁護士のところにいきますし、ちょっと勉強した弁護士であれば、この未払賃金制度があるのを知っています。しかし、長崎県弁護士会はめちゃくちゃ年齢が下がってきています、数は多くなってきていますけれども、未払賃金制度を知らない弁護士というのも、実は多分多いんじゃないかなと思わす。そうすると、7~8年前かな、労働局から、弁護士会を呼んで研修を

してもらったことがあるんです。

要するに、何を言いたいかという、破産した場合には比較的未払賃金制度に持ち込めるんですけども、任意整理とか破産まで持ち込めなかったとか、そういう事案のときには、この未払賃金制度は一切無視されて終わってしまうということがかなりあるんじゃないかという気がします。

ということは、弁護士とか、司法書士も含めてですけども、この制度を十分に認識してもらおうという努力を労働局がしてもいいんじゃないかという気がします。労働基準監督署になるかと思えますけれども、人を派遣して、若い弁護士さんたちに、この未払賃金制度、要するに、この制度は破産しなくても使えると思っている弁護士はあんまりいないのかもしれない。破産しなくてもいいんですね。倒産するだけで、事実上、事業を終わるだけでもこの制度を使って労働者の救済を図ることができるわけですから、こういう細かい知識を得てもらおうということも、これを充実して利用するという一つの方法になるんじゃないかと思うので、ぜひ外に打って出るような形のことも考えてもらったほうがいいかなと。過去にそういう例も、私どもが頼み込んで来てもらったことがありますし、弁護士会でもいいし、法テラスでもいいと思うんです。法テラスの若い弁護士さんたちに知識を得てもらおう。使い方を間違えると労働者の権利を消滅させることにもなります。要するに、申し立て、申請の期限とか、そういうことを失敗すると権利がなくなるわけですから、その辺のところをしっかりと認識してもらって十分に使うという事は労働局としても考えていいんじゃないかなと思っております。

以上です。

○大庭雇用環境・均等室長 それでは、私のほうから個別労働紛争関係についてご説明させていただきます。

今、福崎委員から総合労働相談コーナーの重要性についておっしゃっていただいたかと思ひまして、ありがとうございます。ご指摘のとおり、総合労働相談員につきましては、今現在、労働局に9名配置をされておりまして、労働局に2名、それから、長崎監督署に2名、それから、ほかの監督署に1名ずつ配置されている状況でございます。人数につきましては、本省にも人数の増員をということで毎年要求はしておりますけれども、全体を見てということで今の状況になっております。

それから、どういった方がなっているのかということにつきましては、中には社会保険労務士の資格を持った方、それから、資格は持ってはいないんですけども、企業の人事労務の経験者、そうした方を配置しております。

パワハラ相談というものにつきまして、それをあっせんとか助言で解決していくことについてはとても重要だと思っております。さらに今年度から雇用環境・均等室と一緒になったということで、ハラスメントの一体的実施ということをご説明をしたところです。相談員については相談対応を行う一方、雇用均等室におりました指導員が企業を訪問して、先ほど申し上げましたセクハラであるとか妊娠・出産のハラスメント、そうしたものが防止対策をとられていない場合は指導を行うというようなことをしておりますので、そうしたときにパワハラについても根本は一緒であるということでハラスメント対策を講じて

いただくようにということの説明し、いわゆる未然防止に努めているところでございます。

それから、あっせんの委員につきましても、長崎については現在も全員弁護士の先生で構成されておりまして、専門的知識でもって解決をしていただいているところでございます。

以上でございます。

○**牧山労働基準部長** 立替払制度につきましても、実際には労働者からの申し出を契機として監督署でそういった制度の説明をした上で利用いただくというパターンが非常に多いということで、労働者の方が全くそういった認識がないということで利用できていないケースは実際にあるかなというふうには考えております。先ほどお話がありましたとおり、この制度の周知については、そういった意味でも非常に重要と考えておりますので、方法を検討させていただいて周知徹底を図っていきたくと考えております。

○**福澤会長** ほかにございませんでしょうか。

○**江口委員** 2ページの「同一労働同一賃金ガイドライン案」についてお尋ねです。これは昨年12月に政府により取りまとめられたということですが、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないかを示しているということですが、これ、具体的に何か示されておるんですか。

○**大庭雇用環境・均等室長** 参考資料としてお配りしていればよかったですけれども、おっしゃられましたとおり、こういう場合については問題とならないケースであるとか、こういう場合は問題となりますというようなことが具体的に示されています。例えば、基本給について、こういう基本給の設定の場合、このような差がある場合には、問題になる、ならないということで、一つ一つの事例を掲げての記載になっております。

一番わかりやすい事例といたしましては、例えば、特殊作業手当、業務の危険度、または作業環境に応じて支給される特殊作業手当につきましても、同じ業務に正社員もパートの方も一緒についておられるのであれば同一の支給をしなければならない。「しなければならない」という表現ですが、これは法律ではございませんので、考え方としては同じ危険な業務に従事するのであれば支払うべきであろうというような考え方を示しております。

○**江口委員** このガイドラインには強制力みたいなものはあるんですか。

○**大庭雇用環境・均等室長** これについては、まだガイドライン案ということでございますので強制力はございません。ただ、パートタイム労働法であるとか、派遣法が改正をされる動きというものがございまして、そうした中でガイドライン案が告示という形で示されるというような動きが現段階ではございます。いずれにせよ、今の段階においては、考え方を示させていただくというような程度でございます。

○**江口委員** もう一つお尋ねしたいんですけど、非正規雇用労働待遇改善支援センターを設置すると書いてあるんですけども、これは事業者のほうから相談した時に助言をいただくというようなことになるのか、積極的にセンターのほうから指導なり助言をされるのか、そこはどうなんでしょうか。

○**大庭雇用環境・均等室長** センターを置いても皆さんに知られていなければ相談は来な

いと思いますので、そういうセンターがあるということを知らせていただく。それからセミナーというものを開催する。そうした中で、こういうセンターがありますよと、パートさんの賃金、非正規の方の賃金の見直しについての助言、コンサルティングを行いますよというようなことを周知いたしまして、要望に応じてコンサルティングをさせていただくということになっております。

○福岡委員 今の同一労働同一賃金ガイドラインの話ですけれども、これは確かに今のところは強制力は多分ないと思うんですけど、今、裁判によくなりつつあるんですね。どうした場合に同一労働同一賃金に違反し、これはセーフなのか、アウトなのかというのは、よくこの頃、判例雑誌を見ると出てきております。特に、60歳定年退職後の継続雇用でがくと落ちたときに、それが許されるのか、許されないのかということが裁判になってきているんですが、僕らの経験からいけば、同一労働同一賃金についてのガイドラインで具体的な事例が出てくると、裁判所はそれを参考にして判決を書くんですよ。

ですから、今、大庭さんが言われたとおりなんですけど、法的には拘束力がないというのはあるんですが、裁判になってしまうと、それが基準になってしまうという可能性があるんで、比較的合理的な内容であれば、これに従うという姿勢が必要だろうと思います。もしこのガイドラインにおかしいことが書いてあったら、裁判所がそれは無視し、それはとらないというふうになりますので、多分、政府はそれは書いてきますから、基本的なガイドラインを政府がつくってくると、厚生労働省がつくってくると、内容をきちんと精査して合理的だと思ったら、これに従うというのがベストかなと。企業とか労働者の立場からすれば、それがベストな姿勢かなと私は思っております。

○福澤会長 ほかに何かございませんでしょうか。

○宮崎委員 宮崎です。よろしくお願ひいたします。

労働基準監督関係になりますけれども、いわゆる過重労働の関係ですけど、もともと監督官の配置の関係で聞こうかなと思っていたんですが、先ほどからの説明なりやりとりを聞いていて、私も組合の経験の中で仲間が自ら命を絶ったりだとか、精神的に病んだりということを見てきたことがあります。その家族の方に接したときに、もうちょっと前に何とか手が打てればこういうことにならなかったのかなということを考えながら組合活動をしてきました。

したがって、いい機会ですのでというか、もしよければ長崎県からは、もう過労死は出さないといった意識合わせをこの場でしていただいて、できれば労働局が中心になって、県、市だとか、あるいは経済団体、労働団体でつくっている7者会議などで具体的取り組みなどについて論議の具体化をしていったらどうかなと思います。

その具体的な提案みたいな形になってしまいますけど、11月が過重労働撲滅月間でありまして、これまで9月、10月ぐらいに労働局からこういうことをしますということでの情報提供的なものがありましたが、それをもうちょっと早めに提案されて、それぞれの団体で具体的な取り組みについて検討したりとか、具体化をしたりとか、労働組合があるところは労使で協議をしながら、そういった具体的な中身でその月間をやったらどうかなと思います。

それと、労働組合がないところも結構ありますし、今までのやり方を自分のところの目だけで見て変えようと思っても難しいところがありますが、労働局からのいろんなアドバイスとか監督も含めてされることによって、その企業の生産性が上がったり、安全、健康が守られたりということも出てくるんだろうと思います。監督業務の充実強化を図るということの方針が出されていますので、そういったところも意識をしていただきたいなというふうに思います。

そこで、質問ですけれども、県内にいる監督官の数が何人かということと、その配置基準といえますか、配置の考え方があれば教えていただきたいということの2点。先ほどの説明では、さらに充実強化をしていきたいということのようだったんですけれども、さらにそれを今後増やす意思があるのかどうかということをお教えいただければと思います。

以上です。

○**牧山労働基準部長** 監督官の配置については、これは基本的には厚生労働省で一括して決定しておりますので、長崎労働局においては、局内の各業務の執行体制を踏まえて局内でも配置をしている、人数に応じて配置を決めている状況です。

ただ、実際に監督業務を行っております各監督署の監督部門に配置されております監督官、県内には6つ、監督署がありますけれども、署長を除いて長崎署が6名、佐世保署が4名、その他の4署においては、課長も含めて1名から3名で対応しておりますので、県内の事業場数を考えると、なかなか臨検監督等をしていく中では非常に厳しい体制かなというふうには考えております。

本省からも監督体制の強化については言われておりまして、監督官の採用についても、このところ、かなり人数を増やされてきておりますし、監督官の採用数というのは段々と増えていくと思いますけれども、現在の中では今申し上げたようなところで厳しい体制になっております。

○**福澤会長** よろしいでしょうか。本省のほうの問題でしょうかからなかなか答えづらいと思いますけれども。

ほかに何かございませんか、あと1件ぐらいお聞きして。

○**中橋委員** 今の過重労働に関してですけれども、事業側の監督指導を色々やっていただくのもありがたいんですが、会社側からすると、労働者の健康を心配して、私のところは保健師さんに来ていただいて時間の長いスタッフとかカウンセリングをやろうと思っても、本人たちがそれを拒否したり面倒くさがつたりする場合がございますね。ですから、今後、せつくなので労働者の意識改革を、働きかけをしていただくような機会をつくっていただくと私たちはありがたいなと思いますので、こちらもご検討をお願いしたいと思います。

○**牧山労働基準部長** 労働者の方は時間的なこともあって、そういったことが面倒くさいというのはあるかと思います。労働局、監督署でもいろんなリーフレットでありますとか、基本的な内容を取りまとめたものがありますし、ぜひ監督署をご活用いただいて、色々指導というか、受けられるとよろしいんじゃないかと思います。

○福澤会長 よろしいでしょうか。

○中橋委員 はい。ありがとうございます。

○福崎委員 過重労働、要するに、過労死傷、それから過労自殺を含めて、我々がきちんと認識しておかなくちゃいけないことは、私、実を言うと昭和の時代からこの過労死傷の事件は経験があります。原告側でやっていた時代もあれば、公務員災害補償基金という県の審査会の会長もやっていたことがあって、過労死傷をかなり処理させられてきました。私の若いころにそういう裁判を起こしても、ほぼ、99%負けるという事案だったんです。政府が基準をつくり出して勝てるようになってきたんですが、今は過労死傷の事件、過重労働による心疾患、脳血管疾患、精神疾患も含めてですけれども、判例雑誌を私はよく読むんですが、今の弁護士は楽だなと思うぐらい、勝てるんです。勝てる理由は何かという、時間なんですよ。やっぱり時間外労働の時間で、原則、これを超えたらアウトとか、要するに、推定の理論ですけれども、それでやるものだから非常に楽になってきている。しかも、労働時間は基準を超えていないんだけど、実質、質的なもので非常にストレスがたまるような業務をさせられたときには、それがプラスカウントになってくるものだから、それで認められるということが多いので、今、時間を何とか下げよう、下げようという政府の方針は、事業者にとっても、労働者にとっても非常にわかりやすい基準の設定で、時間を下げないと、万が一、そこで心疾患、脳血管疾患で事故が起きたり倒れたり、それこそメンタルヘルスがアウトになったりした場合には、事業者側が責任をとらされる可能性は十分ありますので、超過勤務時間を何とか下げるといふ努力は、しておったほうが、メリット、デメリットという面から見ても正しい選択じゃないかなと私は個人的に思っています。今の裁判例の流れを見れば、それがよくわかるというのが私の実感です。

以上です。

○福澤会長 ありがとうございます。福崎先生の講義はなかなかためになりました。私が労働法規のことを学生に話すときに、これは自分で言っていないと守ってくれない権利しか書いてないんだよということをいつも学生には言うんですけども、皆様のご意見を聞いていますと、もう少し労働局が表に出て、待つのではなくて前に出てほしいという意見が多いような気がします。そういう役割がこれからあるのかなと私も思っております。皆様、大変だと思いますけれども、よろしく願いいたします。

あと 5 分ぐらいありますけれども、ちょうどいい時間と思いますので、以上をもちまして本日の審議を終了したいと思います。

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

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は基本的にはないと思っておりますので、長崎地方労働審議会運営規程第 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、事務局より連絡事項等ありますでしょうか。

○進行（久田監理官） それでは、事務局よりご連絡をさせていただきます。

委員の皆様におかれましては、4 月は異動時期ということで、役職名を含めて何らかの

異動がございましたら事務局のほうへご連絡をいただければ幸いです。

以上でございます。

○福澤会長 本日は、皆様にご協力いただきまして、まことにありがとうございました。

以上をもちまして、第2回長崎地方労働審議会を閉会いたします。

〔午後 3時55分 閉会〕