

平成29年度 第1回
長崎地方労働審議会議事録

開催日：平成29年11月21日（火）

時間：9：56～12：00

場所：住友生命長崎ビル 長崎労働局8階会議室

平成29年度 第1回長崎地方労働審議会議事録

日 時：平成29年11月21日(火)

9：56～12：00

場 所：長崎労働局 8階会議室

〔午前9時56分 開会〕

○進行（山佐監理官） 定刻少し前ですけれども、皆さんお揃いのようなので、ただいまから「平成29年度第1回長崎地方労働審議会」を開会いたします。

本日は、委員の皆様方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・均等室監理官の山佐と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日の審議会は、今年度11月の委員改選後、初の審議会となっておりますので、会長選出までの間は、事務局で進行させていただきます。

それでは、まず、資料の確認をさせていただきます。

1つ目が、本日の座席表となっております。

2つ目が、本日の会議次第でありまして、出席者名簿が表紙裏面にございます。なお、本日、途中休憩を挟まずに、12時には終了したいと考えております。

また、会議次第の後ろの方に、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を添付しております。

3つ目が、資料目次にありますように、資料 1～ 4 となります。

不足している資料等ございましたら、いつでも結構です。事務局のほうまでお申し出ください。

本日は、資料 1 を主に用いまして、平成29年度労働行政運営方針に係る進捗状況を、平成28年度実績と対比しながら簡素にご説明させていただくこととなっております。

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 5 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 6 名、計 17 名の委員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、公益代表委員の岩重委員が業務の都合によりご欠席となっております。

以上により、18 名中 17 名の委員のご出席をいただいております。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。

当審議会の公開につきまして、10月30日に公開の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。

なお、委員の皆様には、地方審議会令及び同運営規程をお配りしておりますので、ご参考としていただければと思います。

それでは、時間の関係もございますが、今般の委員改選前から就任いただいていた委員の方で、当審議会に初めてご出席いただいた委員の方と、11月1日付けで新任委員となられた6名の委員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思いますので、よろしく願いいたします。

委員改選後、審議会に初出席された公益代表の田廻委員でございます。

新任委員となられた公益代表の岡田委員でございます。

同じく佐藤委員でございます。

労働者代表の高藤委員でございます。

同じく小西委員でございます。

使用者代表の田崎委員でございます。

なお、公益代表の岩重委員も新任委員ですが、先ほどご報告いたしましたとおり、本日はご欠席となっております。

それでは、議事次第の2、長崎労働局局長の小玉より皆様にご挨拶を申し上げます。

○小玉局長 おはようございます。長崎労働局長の小玉でございます。

委員の皆様方には、日頃から労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜っておりますことに厚く御礼申し上げます。

本日は、11月の委員改選後の初めての審議会でございます。新任の委員となられた6名の方をはじめ、皆様方には、大変お忙しい中、委員への就任について快諾いただきまして、まことにありがとうございます。また、ご多忙の中、そして寒い中、本日の審議会にご出席いただいたことに対しましても、重ねて感謝申し上げます。

なお、私自身も3月31日付けで長崎労働局長に就任したということで、この審議会は初めてとなります。

就任以来、今までも、長崎の労働行政の発展を通じ、県内で働く方、働きたいと希望する方全てがワーク・ライフ・バランスを実現しながら活躍できるようにして、かつ働くモチベーションが高くなっていく環境を実現すること、そして、このことを通じて企業にとっての生産性の向上や人材の確保につなげていくこと、さらに、長崎という地域全体での若者を中心とした人材の確保に寄与していくこと、これらのために努力をしてきた所存ではありますが、委員の皆様方のご指導、ご鞭撻を得ながら、さらに力を尽くしたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の審議会は、今年度の上半期における私どもの取組状況などについて説明を申し上げ、ご意見等を賜ることが中心であります。我々としては、いただいたご意見を今後に生かしていくこととなりますので、委員の皆様方からの忌憚のないご意見、ご指導を賜りたくよろしくお願いいたします。

ところで、本日の参考資料としても用意しておりますが、我々長崎労働局の今年度の行

政運営方針のサブタイトルは、「『働き方改革』実現のために」ということであります。

ご案内のように、今年の3月28日に「働き方改革実行計画」が決定され、その中には、長時間労働の是正、非正規雇用の処遇改善のほか、かなり広範な内容が含まれております。この中には、時間外労働の上限規制のように法律改正が必要なものがあり、厚生労働省としては法律案を作成したところですが、これもご案内のような政治事情で国会提出には至っていない段階であります。しかしながら、法律改正を待たなくても実行できる施策については、既に労働局としても可能な限り進めております。例えば、労働時間の監督指導の徹底、子育てや介護などと仕事との両立支援策の推進、障害者の就労支援の推進、女性活躍の推進、高齢者の就業の促進などが該当します。個別には、後ほど、担当の部・室長から関連の説明を行いますので、今、私が申し上げたような観点からもお聞きいただければと存じます。

なお、後ほど説明申し上げるように、県内の雇用情勢も人手不足基調が強くなってきているわけですが、そのようなこともあって今年の労働災害は増加傾向にあり、労働者の命と健康と生活を守るということを本務とする労働行政としては頭が痛い状況にあることを、正直に申し上げておきたいと存じます。

実は、今回の審議会は、これまでより30分短い時間で予定しておりますが、これは短時間で効率よく会議を行おうという、まさに「働き方改革」の考え方に基づくものとお考えいただければと考えております。ただし、基本的には、行政側の説明について、ポイントを明確にして、手際よく行うという方向での短縮ですので、ご理解をいただきたいと存じます。その一環として、この冒頭の労働局長の挨拶についても、これまでの局長であれば、部長、室長と重なるような内容を長々と話していたかと思いますが、そういう無駄なことにならないよう、私の挨拶はこの程度にさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○進行（山佐監理官） それでは、早速ですが、議題に入ります。

まず、議題（1）辞令交付についてです。

本来であれば、お一人おひとりにお渡しすべきところですが、時間の関係上、机上配付による交付とさせていただきますことをご了承ください。

それでは、次に、議題（2）会長選出をお願いしたいと思います。

地方審議会令第5条第1項によりますと、「会長は公益を代表する委員の中から委員が選挙する」ということとなっておりますが、どなたか、委員の推薦はございませんでしょうか。

○岩根委員 長崎県経営者協会の岩根でございます。前期まで会長代理をしていただきました福崎委員に、ぜひ今期の会長をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○進行（山佐監理官） ただいま、福崎委員の推薦と「異議なし」のご発言がございましたが、いかがでしょうか。

ご異議がないようですので、福崎委員の推薦につきまして、全会一致でご了承いただいたということで、会長選出選挙にかえさせていただきます、福崎委員に当審議会の会長をお願い

いしたいと思います。

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、よろしくお願いいたします。

○福崎会長 ただいま、会長に選任されました福崎です。ここまで「異議あり」と言いたかったんですけども、会議がずたずたになるのでそれはやめました。

弁護士なのですが、「この弁護士、何？」というふうに言われるかもしれませんので、ちょっと1~2分の時間をいただいていますので、私のやってきたことだけを紹介させていただきたいと思います。

弁護士37年目です。もともとは、司法修習生のときにがちがちの検察志望だったんですけども、長崎で弁護士修習したばかりに、じん肺訴訟やりたくて、労災職業病をやりたくて弁護士になりました。労働事件はやっていなかったんですけど、労災職業病で長崎で飯を食べるわけがないので、いろんなことをやらされています。消費者問題に引きずり込まれて投資被害等についての事件もさんざんやらされて、中坊公平の弟子筋になります。パワハラで鍛えられたという、飯も食わしてくれないような人と一緒に仕事をしたのはいい経験だったんですけど、その後、雲仙普賢岳災害で災害弁護士と言われるようになって、神戸の震災、阪神・淡路大震災のときに、やはりその被災者支援というのをやっております。それを10年ぐらいやったんですけど、その後、また今度は司法過疎地の問題に引きずり込まれて、特に長崎は離島に弁護士がいませんでしたので、法テラス長崎の所長をやれと言われて、離島に法律事務所をつくるという作業をさんざんやらされておりました。

一応そういうことで、どちらかという労働事件にあんまり関わってない、労働関係に関わっていないのかといったらそうでもなくて、平成7年か8年頃に長崎県から頼まれて公務員災害補償基金の審査会長を十数年やらされています。それが終わって、一段落したら、今度は労働局から個別労働紛争調整委員会の会長をやれと言われて、あれは初めての制度だったものですから、あっせんとか調停とか、そういうのを労使の間に入ってやる、特にお金がない人たちが対象になります、弁護士を依頼できないという人たちの仕事を10年間やらされました。やっと労働局と縁が切れると思っていたんですけども、そのままスライドしてここにいかされたという、本当は全く望んでいなくて労働審議会に来ていたんですけど、知らないうちに代理をさせられて、会長をさせられるという、実に意に沿わない人生を送ってきているんです。

ただ、私自身は、労働関係のことはかなりやらされています。特に、労災職業病をやってきた関係もありますので、長時間労働の問題、過労死、過労死傷、過労自殺の問題は、両サイド、労働側だけで私はやっていませんので、事業者側でも過労死とか過労自殺の問題があれば対応いたしますし、今、私が持っている仕事、特に、私はもう年齢的に最後の頃かなと思っていますので、医療関係に非常にやるが多くなってきました。医療の現場で、ドクターとか看護師さんたちのインフォームドコンセントの問題をやっているんですけども、一番長時間労働が問題になっているところで、もう今、医療側は青ざめています。去年の聖路加病院の中央労働基準監督署の監督のおかげで大変な状況になってい

まして、今回の「働き方改革」の目玉の一つが多分医療だと思えます。3年間の猶予となっていますけれども、3年間の猶予をなんでやるんだという批判もあるようですが、3年間の間に、医者ができるだけ長時間労働しなくて、かつ医療をきちんとやれるという状況をつくらなくちゃいけないという意味では非常に重要な時間だろうと思うんですけども、いずれにしても、そういう視点で私自身は仕事をやってきていますし、今やっていますので、ここでの話というのは私にとっても避けては通れない問題が多いので、皆さんと一緒にいろいろ考えて意見を私も言っていきたいし、皆さんにもぜひ意見を言っていただきたいと思えます。

挨拶が長くなりましたけれども、これで終わらせていただきます。どうもありがとうございます。

それでは、もう司会進行を私の方に振られましたので、これから私が議事を進行させていただきたいと思えます。

まず、議事録の署名についてですが、地方労働審議会運営規程第6条第1項によると、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、労働者側については高藤委員に、使用者側については岩根委員にお願いしたいんですが、よろございますか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○福崎会長 了解ということでよろございますね。

それでは、続きまして、議題(3)「会長代理並びに労働災害防止部会委員及び家内労働部会委員の指名について」です。この2つの部会はもう前からあるんですけども、会長代理については審議会令5条3項によると、「会長の事故があるときは公益を代表する委員のうちから、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する」となっています。

そこで、公益委員の中から、新任でございませけれども、岡田委員にお願いしたいと思えますが、岡田委員、よろしいでしょうか。

○岡田委員 よろしくお願ひします。

○福崎会長 では、岡田委員に会長代理をお願いいたします。

次に、労働災害防止部会委員、家内労働部会委員の指名についてですけれども、やはり審議会の運営規程9条において、両部会を置くこととされています。各委員については、審議会令6条2項により会長が指名することとなっておりますので、まず、事務局から案を配付するようにお願いいたします。

○事務局(山佐監理官) それでは、ただいまより、案を配付いたします。

なお、本日ご欠席の岩重委員から、家内労働部会委員への指名につきまして、ご内諾をいただいております。

〔事務局から案を配付〕

○福崎会長 それでは、皆さん、お手元に案が行き渡ったでしょうか。

家内労働部会委員の案と災害防止部会委員の案がございませますが、こういう指名の仕方をさせていただきたいと思えます。各委員の皆様、よろしいでしょうか。

〔「わかりました」と呼ぶ者あり〕

○**福崎会長** では、了解ということで話を前に進めます。

各部会には、部会長を置くこととされています。労働審議会令 6 条 5 項によると、「部会長は公益を代表する委員の中から当該部会に属する委員が選挙する」ということになっています。

労働災害防止部会委員の皆様から、部会長の推薦をしていただくことになるんですが、どなたか推薦はございませんでしょうか。

○**高藤委員** 連合長崎の高藤です。本審の会長とかけ持ちで大変だとは思いますが、ぜひ部会長には、前期に引き続き福崎会長にお願いできればと思いますので、よろしくお願いいたします。

○**福崎会長** 大分前からこれをやっていたような気がするんですが、一応、先ほど私の履歴を紹介したとおり、労災関係とか、そういうのはかなり関わってきていますので、これはぜひ受けさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでよろしいでしょうか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○**福崎会長** そうしたら、次に、家内労働部会の皆様から部会長の推薦をよろしくお願いいたします。

○**高藤委員** 連合長崎の高藤です。部会長には、佐藤委員にお願いできればと思っています。よろしくお願いいたします。

○**福崎会長** いかがでしょうか。よろしいですか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**福崎会長** それでは、佐藤委員の推薦と「異議なし」という言葉がございましたけれども、佐藤委員、いかがでしょうか。

○**佐藤委員** はい、お受けいたします。

○**福崎会長** 佐藤委員には、部会長をやっていただくということになります。

次に、議題（４）「平成 29 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します。

今からが、ある意味本番ということになると思いますので、よろしくお願いいたします。

○**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。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、資料 1「平成 29 年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況（9 月末現在）」、こちら横長のものの 1 ページ目と 2 ページが該当ページになりまして、これを主に見ていただきながらご説明いたしたいと存じます。

それでは、まず、この資料 1 の 1 ページをご覧ください。こちらには、働き方改革と女性活躍の推進ということで上半期の取組などを取りまとめております。

まず、この働き方改革でございますが、この働き方改革に取り組みまして、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍を推進しているところでございます。

当局では、まず 1 番目に書いております会議でございますが、長崎における働き方改

革を実現していくため、「働き方改革等推進のための長崎県 7 者会議」を設置いたしまして、県内の労使団体、長崎県などの構成員の皆様にもその場でご議論いただいているところでございます。今年度は、第 1 回目の会議を 8 月 22 日に開催し、構成団体が連携して取り組む重点事項として、そちらに 2 点お書きしておりますセミナーの開催と、本会議で作成した資料を用いた周知の 2 点、これを合意しております。セミナーにつきましては、12 月 21 日に長崎市で中小企業庁と共催で開催する予定でございます。また、本会議が作成した資料は、参考資料 4 の のところに綴じておりますので、後ほど、機会がございましたらご覧いただければと思います。また、来年 3 月までに 2 回目の会議を開催する予定としておりまして、今年度の取組の取りまとめと次年度の取組事項の検討を予定しているところでございます。

2 つ目の題でございますが、ワーク・ライフ・バランスの推進でございます。こちらでは 2 点取組として挙げております。

1 つは、労働局長をはじめといたしまして、労使団体等に対しまして、働き方改革、夏の生活スタイル等について要請を行っているということと、もう一つでございますが、働き方、休み方、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進などに取り組む企業を支援するため、労働局に設置している「働き方・休み方改善コンサルタント」という職員がおります。その職員が企業を訪問いたしまして、働き方・休み方改善ポータルサイトの案内、賃金引き上げに向けて生産性向上の事例の提供や好事例の収集、業務改善助成金など企業の実情にあった支援策の提供のほか、企業の希望に応じてコンサルティングも実施しておりますので、この取組が前期は 86 件というところでございました。

3 つ目の女性の活躍推進でございます。働き方改革が実現していくことで、ワーク・ライフ・バランスだけではなく、女性の活躍推進も講じられているところでございます。

平成 28 年 4 月から、女性活躍推進法が全面施行されております。これにより、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析したものを踏まえまして、一般事業主行動計画を策定し、雇用している全労働者への周知及び社外への公表を行って、計画を作成した旨を労働局へ届け出ることと、女性の活躍に関する情報の公表の 2 点が、常時雇用している労働者数 301 人以上の企業に義務づけられております。300 人以下は努力義務ということにされております。

長崎県におきましては、この義務づけられた企業、義務企業からの届け出は 100% でございますが、300 人以下の義務づけられていないところにつきましては、昨年同期よりは増加しているものの、届け出企業数は 15 社となっております。今後は、常時雇用する労働者が 300 人以下の企業等に対しまして、個々の企業の実態に応じた行動計画の策定、届け出等が進むよう、関係機関等とも連携し、支援を行うこととしております。

また、子育てサポートに積極的に取り組んでいる企業、女性の活躍を行っている企業であることを社会にアピールできる認定制度といたしまして、女性の活躍推進に関しては「えるぼし認定」、子育てサポートに関しては「くるみん認定」がございまして、これら企業の積極的な認定取得を進めているところでございます。

「えるぼし認定」につきましては、女性活躍推進法と同じ平成 28 年 4 月から始まっ

ております。採用、就業継続、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース、この5項目それぞれに女性の活躍状況をはかり、その達成項目数で1つ星から3つ星までの3段階の表示でこの認定をあらわしております。全国で認定企業数は421社となっており、そのうち5項目全てを達成しております3つ星は284社、3～4項目を達成した2つ星は134社となっております。当局においては、まだ、えるぼし認定企業がないことから、今まで、くるみん認定など他の認定を受けた実績のある企業や、えるぼし認定に関心のある企業などを中心に、認定申請等について個別相談に対応すること、長崎女性活躍推進会議など関係機関とも連携して認定勸奨に取り組んで、くるみん認定企業とあわせまして、今年度の目標10社の達成を目指していきたいと考えているところでございます。

一方、平成17年4月から始まりました子育てサポート企業であることを示す「くるみん認定」企業は、当局においても認定企業数が27社を数えております。そのうち1社は、より子育てサポートにすぐれている企業であるプラチナくるみん認定企業でございます。プラチナくるみん認定の申請に当たりましては、くるみん認定の取得が要件とされているところでございます。なお、この4月から、くるみんとプラチナくるみんの認定基準が改正されまして、くるみん認定マークも変更されております。労働時間の基準を追加するなど、さらに多方面から子育てサポート企業として捉えるための基準の見直しで、新しいくるみんマークは、この新しい基準で認定された際に使用することとなっております。

最後、4つ目でございますが、無期転換ルールの周知でございます。

無期転換ルールとは、労働契約法が改正され、平成25年4月以降に開始する有期労働契約を対象に、同一の使用者との間で有期労働契約が更新されて、通算で5年を超えた場合は、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルールでございます。この無期転換への申込権は平成30年4月から本格的に発生いたします。労働者が無期転換の申し込みをした場合、事業主は拒むことができません。

各調査では、約半数の企業が、無期転換ルールなど、よくわからない、あるいは有期契約労働者自身も無期転換ルールを知らないという結果も見受けられたことから、厚生労働省は、本格適用まで半年となった今年9月から10月を無期転換ルール取組促進キャンペーン期間といたしまして、労使団体、地方公共団体等に対し、周知にかかる協力要請、各種会合における説明などを実施いたしまして、9月からは特別相談窓口も開設しているところでございます。今後も、引き続きまして、関係機関を含め各種説明会の機会を利用し、無期転換ルールの周知を図ってまいります。

それでは、2ページ目をめくっていただきまして、「男女雇用機会均等法の履行確保」、こちらをご覧ください。

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、上半期の取組をまとめております。

まず、1番目の男女雇用機会均等法の履行確保の状況でございます。

当室におきましては、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の

履行確保を図るため、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、法に沿った取扱いをするよう是正を求めています。上半期の行政指導及び是正状況につきましては、2 ページにある数字となっております。

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法については、平成 29 年 1 月 1 日から改正施行された部分がございます。主な改正事項は、妊娠、育児休業、介護休業等を理由としたハラスメント対策、介護休業の取得回数などの拡充、有期契約労働者について育児・介護休業の取得要件の緩和などがございます。また、これに加えまして、今年 10 月 1 日からは、一定の要件を満たせば、子が 2 歳に達するまで育児休業が取得できるような制度が改正点としてございます。これも既に施行されております。

これらにより、さらに仕事と育児、介護の両立を行う制度が整備されたことから、この 10 月の改正分も含めまして、年度末に向け、法の履行確保のため、適切な行政指導による確実な是正が図られるよう進捗管理等を行ってまいります。

また、昨年度から、一体的にハラスメントの未然防止を図り、相談員の迅速な対応を行うことから、当室において総合労働相談、個別労働紛争関係も担当しております。

資料中ほど、2 としております個別労働関係紛争の解決の促進のところをご覧ください。

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総合労働相談、個別労働紛争関係相談の件数で、件数はいずれも前年同期よりも増加しております。また、個別労働紛争関係相談の内容を見ますと、昨年度 1 年間の状況にはなりますが、いじめ、嫌がらせ、自己都合退職、解雇が多くなっております。

紛争の解決に当たっては、個紛法による労働局長による助言等やあっせん制度、均等法、育児・介護休業法等に係るものは労働局長による援助制度と調停制度がございます。

個紛法関係では、前年同期に比べ、助言申し出件数は 3 割減少、あっせん申請受理数は 6 割減少となっているところでございます。

労働相談員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や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いても積極的な利用を促していくこととしております。

私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ございます。どうぞよろしく願いいたします。労働基準監督分野の説明について、私のほうからお話をさせていただきます。失礼ですが、座って説明をさせていただきます。

資料でございますけれども、まず、参考資料としてお配りしてございます参考資料 2 の「労働行政運営方針」という冊子がございます。そちらのほうの 2 ページ、3 の項目が「労働条件等をめぐる動向」ということになってございまして、まず、労働基準行政分野での現状と課題について簡単にご説明しました後に、現在の取組状況等について説明してまいります。

今、申し上げました 2 ページの 3、(1)でございますけれども、昨年、平成 28 年に労働局に寄せられた労働条件等の関係の相談というものは 1 万件近くに上っております。

て、増加の傾向を示しております中、労働基準監督署における申告事案、即ちこれは賃金不払いですとか、違法な時間外労働などの労働基準関係法令上問題ありとして監督署に申告される事案ということですが、これは高どまりの状況にありまして、昨年、平成 28 年に 245 件ということになっています。働く上での労働条件について、不平・不満を持つ労働者の方々の多さというものをあらわしているのではないかと思います。

(2)でございますけれども、労働時間の状況ということですが、長崎県の特徴といたしまして、労働時間の長さということがかねてより問題とされております。毎月勤労統計調査によりますと、平成 27 年における年間総実労働時間は、事業場規模 5 人以上で 1,837 時間となっております。これは全国で長崎が最長、つまり最下位という時期もあったのですが、平成 27 年は短い方から数えて全国で 41 位ということにして、全国平均を 103 時間上回る結果となっております。これは所定内の労働時間が非常に長いということ、それから、出勤日数等の内訳を見てまいりますというと、全国平均よりも 15 日も多く出勤しているといったようなことが大きな要因となっているというふうに分析されています。即ち、時間外労働ということよりも、所定内の労働時間の長さということが長崎県内の総実労働時間を押し上げている要因であるというふうに統計上は出ているということです。

(3)は、労働災害の発生状況ということですが、前年の労働災害の発生状況につきましては、休業 4 日以上死傷者数が 1,459 件と、前年よりも 5.5%増加していますが、また、死亡災害も 13 人の方が亡くなっているという結果になっています。業種別には、食料品製造業ですとか、道路貨物運送業、商業、保健衛生業等での増加が顕著でありまして、これは個別に業種別に特化した安全対策の徹底というものが必要ということになっているということです。

こうした労働災害の発生ということに伴いましては、労災保険法に基づく補償が必要となりまして、その迅速・的確な運用に努めるのが労災補償の分野の役目ということになっています。この 3 ページの下の方に書いてございますけれども、近年は、とりわけ全国的にも問題になっておりますように、脳・心臓疾患ですとか精神疾患事案の労災請求件数の増加というものが目立っております。長崎でも平成 27 年度の脳・心臓疾患の労災請求件数が 13 件、精神疾患事案につきましても 23 件と増加の傾向にありまして、背景には過重労働ですとか、職場におけるストレスなどの存在が懸念されているところです。

こうした状況等を踏まえまして、平成 29 年度の労働基準行政運営方針にかかわります主要課題とその取組状況についてご説明させていただきます。先ほど、雇用環境・均等室長のときに用いました資料 1 のほうをご覧いただきたいと思います。これの 3 ページ、4 ページが労働基準担当部署の重点施策についての概略ということになっています。

労働基準担当部署の重点施策といたしましては、大きく 2 つの柱を今回は挙げておりまして、3 ページが労働条件の分野での長時間労働の抑制と法定労働条件の確保という労働条件分野での対策、もう一つが 4 ページのほうですけれども、労働者の安全を守るという観点から労働災害の防止対策ということをもっぱら重点施策として掲げています。

まず、3 ページの重点施策の ですが、組織目標としては、さらに 2 つに分化してきて、その 1 点目として過重労働防止対策を挙げています。監督分野におきましては、全国的にも、長時間労働の抑制、それから過重労働による健康障害の防止対策の徹底を最優先課題として取り組んでいるところです。今年度におきましては、月 80 時間を超える時間外労働を行っているおそれのある事業場、それから労働時間管理に問題があると思われる事業場につきまして、臨検監督等を実施しておりまして、実施状況はその表にございますように、労働時間重点の監督につきましては 9 月末までに 152 事業場において実施しており、これまでのところ重点事項、即ち労働時間等の本対策に関する分野、項目での違反率が 7 割を超えるという数字が出ているところです。

また、他の業種と比べて長時間労働となっているトラック運転手の労働条件改善のために、労働局ですとか、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、荷主等を構成員とする協議会を立ち上げているところでありまして、平成 30 年までの 4 年間に長時間労働を削減すべく、積極的に協議を進めているところです。これは労働基準法改正の過程で、中小企業の割増率が現在のところ 60 時間超の時間における割増率が猶予されておりますところ、それが将来的には切れる見通しとなっていることから、特に運送業の分野においては長時間労働が顕著であるということもありますことから、早い段階から荷主等も一体となった労働時間削減に向けての取組が必要となっており、こうした協議会の場での具体的な方策について議論していくことで時間外労働の削減を実現、施行していこうという趣旨です。

次に、組織目標 2 ということで労働基準法等の法定労働条件の確保・改善ということを挙げてございます。先ほど申し上げました過重労働対策に加えまして、情報等に基づきます労働条件確保のための監督につきましては、9 月末までで 68 件を実施しています。その中で重点項目につきましては 76% を超える違反率ということになっています。また、これも法定労働条件の一つでございますけれども、年次有給休暇の取得促進につきましては、相変わらず監督署、局のほうにも相談が多く寄せられておりまして、年休の消化率も思わしくない数字も出ていることから、労働条件確保のための監督を実施する際におきましては、必ず年次有給休暇の取得状況を確認し、必要な指導等を行っているということです。

今後の取組といたしましては、今後の取組及び課題ということでコラムを設けていますけれども、引き続き情報等に基づきまして、あるいは計画的に労働条件に関する監督を、今年度は計画上 453 件計上し、実施することとしています。

なお、現在、11 月、まさに今月ですけれども、「過重労働解消キャンペーン期間」ということで取り組んでいるところでありまして、この期間には過重労働防止のための監督を 100 件程度、集中的に現在実施中ということでございます。

このほか、本日の資料には間に合いませんでしたが、つい昨日、ベストプラクティス企業訪問といたしまして、長時間労働の削減や有給休暇の取得促進に積極的に取り組んでいただいております企業に対しまして、労働局長の小玉が、直接、諫早市内の企業を訪問させていただきまして、代表者の方々のお話などを伺ってきたところです。たしか、けさの

長崎新聞でも報道いただいているかと思ます。

こうした労働時間を中心とした労働条件確保・改善に向けました周知・啓発のためには、こちらの分厚い参考資料の方も用意しておりまして、労働基準部のスタックのところでは、リーフレットとして 1 番の「労働条件を確かめてみませんか?」といったリーフレットですとか、そのほか「過重労働解消キャンペーン」に関する周知用のリーフレット等についてお示ししているところです。ちょっと時間の都合がございますので、これら資料につきましては、後ほど、詳しくご覧いただければと思ます。

なお、今お示ししました資料の中で 4 番目が「過労死等防止対策推進シンポジウム」の実施に関するチラシということになっています。これも今月 11 月の過重労働の防止キャンペーン等にあわせて、厚生労働省の外部委託ということで実施されている事業でして、11 月 23 日(木曜日)、祝日ですけれども、長崎県勤労福祉会館で開催の予定となっています。関心のある方は、会場に足を運んでいただきますように、よろしく願いたします。

労働条件面に関しましては以上といたしまして、次に、資料 1 のほうの 4 ページでございます。組織目標の 3 といたしましては、「第 12 次労働災害防止計画」の推進ということで労働災害の防止対策に関して重点項目、重点目標として挙げているところです。

今年度は、労働災害防止に向けました 5 カ年計画である第 12 次労働災害防止計画、「12 次防」というふうに言いますけれども、これが最終年ということに当たっています。前年の労働災害の発生状況につきましては先ほど申し上げたとおりですが、中期計画期間中の 5 年間の推移を見ますというと、その中央の表にありますように、死傷者数は 1,300 人台の後半から 1,400 人台の発生ということになっています。本年の 1 月から 9 月までの段階におきまして、休業 4 日以上労働災害が 986 件発生してまして、前年同期と比較しまして 51 件、5.5%の増加となっています。12 次防におきましては、前回 11 次防の中期計画期間、5 年間の労働災害から 15%以上の減少を目標として 5 年間取り組んでまいりましたが、目標の達成に向けましては極めて厳しい状況となっております。引き続き、労働災害防止の徹底を図っていく必要があるということでございます。

労働災害の防止対策といたしましては、個別指導や監督指導、集団指導といった通常の対策のほか、長崎局での独自の取組ということでは、前年度から実施しております「アクションZERO 長崎ゼロ災運動」ということに経年的に取り組んでいるところです。今年はその第 3 弾ということで、6 月から 8 月までの 3 カ月の期間の間に、無災害運動に取り組んでいただきます企業を募集し、手を挙げていただいた企業にゼロ災に取り組んでいただく、そしてゼロ災を達成した企業、本年の場合ですと 366 事業場に対しましては、去る 10 月 23 日の県の安全衛生大会におきまして達成証を交付させていただいたところです。

県の安全衛生大会につきましては、分厚い参考資料のほうの 9 に 10 月 23 日に実施した安全衛生大会のチラシを付けております。こうした場において、優良企業等の表彰等々、今申し上げました「アクションZERO」の達成事業場に対しての達成証の交付といったようなことを行わせていただいたところです。

このほか、引き続き、こちらの参考資料のほうをご覧くださいと、順番が前後いたしますが、資料 8 というところで、これも労働災害防止対策の意味もあり、その一環として実施しておりますが、「輝く女性を応援し隊！」ということとして、これは女性の活躍促進の一環として、私どもの行政ですとか、企業で働く女性を中心に結成したパトロール隊により、「アクションZEROパトロール」と銘打って、今年の場合、時津の工場の現場のほうへ安全衛生パトロールを実施したところとして、さらにこれにつきましては、年末の12月に第2弾として建設工事現場のパトロールも予定しているところです。

資料 1 のほうでお示しさせていただきました重点施策につきましては、以上のとおりです。

その他、参考資料等も多く付けておりますが、時間の都合もありまして大半は省略させていただきます。一応資料 11 のほうで長崎県の最低賃金、遠藤憲一さんの顔が非常に印象的なリーフレットを用意して、これを街中で見つけてぎょっとされた方も多いのではないかと思いますけれども、今年の長崎県最低賃金、長崎県の地方最低賃金審議会での議論をいただきまして、本年は10月6日から時間額737円ということで発効しているということです。長崎県におきましては、産業別の特定最低賃金も3つの分野におきまして、今年の場合ですと12月末までに引き続き発効の見込みとなっておりますので、また周知徹底等につきましても、私ども努めてまいることとしていますので、委員の皆様方にもご協力のほど、よろしくお願ひしたいということをお場をかりてお願ひ申し上げます。

私のほうからは以上です。

○十川職業安定部長 引き続きまして、職業安定部長十川と申します。日頃より、職業安定行政の推進にご協力いただきましてありがとうございます。座らせていただいております。

安定行政は、資料 1 の5枚目からということでご説明をさせていただきたいと思いますが、平成29年度は「『働き方改革』実現のために」に向けた雇用改革・人材力の強化ということで3つの目標を掲げて事業を展開していくということになっております。

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つの目標を掲げまして、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。

組織目標 1 の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。まず、何よりもハローワークそのものの機能を当然ながら強化していくということが重要でありますので、そのために基本業務を改めて見直しまして、その業務の取組について改善を図っていこう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、正社員をはじめとした良質求人の確保、求人者の皆様のニーズを踏まえて、的確・早期マッチングを意識した支援というもの、加えて職員の研修の充実で、資格取得のための職員のスキルアップ等の取組を行っていくというものでございます。

次に、2つ目の雇用保険制度の安定的な運営でございますけれども、雇用保険の被保険

者数につきましては、161カ月連続で前年同月と比べて増えているということと、受給者の実人員が減少傾向ということが続いておりまして、就業者は着実に増えているという状況でございます。そういうことから、雇用保険の財政も安定的な運営につながっているというところでございます。さらに、それを進めていくために、例えば雇用保険受給者の早期再就職、不正受給の防止、こういうものの取組を強化していくことをしております。

加えて、雇用保険の制度を効率的に運営していくということもありまして、電子申請のさらなる利用の促進、処理期間の短縮であるとか、そういうものをさらに一層取り組んでいき、マイナンバーの適切な取り扱いもしっかり実施していきたいと考えております。

下の表にいきますけれども、平成27年度からハローワークの総合評価というものをやっております、ハローワークにおける主要な目標といたしまして、常用就職件数と充足件数、雇用保険者の早期再就職の件数、それぞれ目標を立てて取り組んでおります。平成28年度、表を見ていただきますとおわかりのとおり、常用就職件数につきましては目標2万8,416人に対して実績が2万7,839人、目標達成率が98%、充足件数は目標2万6,958人に対して実績が2万6,447人、98.1%となっております。景気の回復に伴いまして、求職者が5%ほど減少するというところもございまして、我々が予測したよりも少し求職者が減少しております、その結果として目標を若干下回っているという状況になっております。

逆に、雇用保険の受給者の早期再就職件数は、目標6,875人に対して実績は7,224人と、非常に喫緊の就職をしていかないといけないような方たちにはしっかり支援をしているということで目標を達成しております。

平成29年度は、求職者の減少及び28年の実績を踏まえ目標設定をさせていただいております、就職者数、充足件数につきましては9月末までの数字でございますけれども、ともに53.9%となっております、おおむね目標を達成する見込みで推移していくのではないかと考えております。

雇用保険の受給者の早期再就職の数値としましては1カ月遅れの数値となりますが、8月末の達成率は52.2%、目標を大きく上回る形で推移しております、引き続き目標達成に向けて努力してまいりたいと思います。

今後の取組と課題につきましては、マッチング機能の強化については、求人充足会議、または事業所情報の収集などによって、さらに効果的なマッチングを進めていきたいと考えております。

また、職員の資質の向上については、各階層における研修をしっかり行い、キャリアコンの資格取得という取組も継続して行っていきたいと考えております。

雇用保険制度の安定的な運営は、再就職をしっかり意識して、再就職手当の説明であるとか、逆にデメリットとして長期失業するとどういふものがあるとか、そういうものを説明しながら、初回の認定時には全員相談を行いながら、認定日の分散をして、しっかり相談時間の確保等も行い、最終的には就職まで結びつけていきたいと考えております。

6ページの「新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策」ですが、1つ目の新卒者の県内雇用確保につきましては、例年、県主要経済団体の皆様に求人の早期提出と求人総量の

確保のお願いを、県知事と労働局長の連名で要請させていただいております。今年も 5 月に要請をさせていただきまして、その結果、関係各位の皆様のご尽力で、6 月末の時点で、平成 30 年 3 月の新卒の求人の受理件数は昨年と比べて 23.3%増加し、また、9 月末の時点では、前年と比べて 10.1%の増加ということで、記録の残る平成 11 年度以降では最大の数字となっております。

また、ここには載っておりませんが、9 月末の時点での新卒の高卒者の就職内定率は 61.2%と、昨年よりも 2.7%上回っておりまして、その内定者のうち県内に占める割合が 50.2%と、平成 11 年度以降初めて県内内定率が県外を上回るということとなっております。引き続き学校と連携して、ハローワークによる個別の相談、合同企業面談会というものを実施しながら、生徒さんが一日でも早く就職できるようにマッチング強化に努めていきたいと思っております。

下の左側のグラフですが、県内の高校生の求人受理件数と内定率というものを示しております。青の折れ線グラフが求人の件数です。赤の折れ線グラフが内定率となっております。平成 29 年 3 月卒の方は、昨年と同様の水準で 98.8%の内定率ということとなっております。求人受理件数は平成 29 年 3 月も前年度と比べまして 4,614 件と大幅に増加しているということでございます。

平成 30 年 3 月卒、今年度卒業生の求人の数が 9 月末時点で 4,752 人と、昨年の数値を上回るようなものになっておりまして、これも皆様のご理解、ご尽力のおかげで早期の提出と総量の確保がなされているという状況になっております。ありがとうございます。

続きまして、(2)のフリーター等の正規雇用化の促進につきまして説明させていただきますと、平成 27 年 10 月 1 日から青少年の雇用の促進に関する法律というものが施行されておりまして、法律の内容と周知、それとあわせて「長崎県正社員転換・待遇改善実現プラン」というものに基づいて、正社員を希望するフリーター等の正規雇用化の促進に向けた取組を行っております。

ハローワークにおける主な目標は、表のとおりとなっております。学卒ジョブサポーターの正社員就職件数、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、正社員就職件数となっております。平成 28 年度は、目標に対して正社員就職件数が若干目標に届かなかったものの、おおむね目標を達成しております。

平成 29 年度につきましては、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が目標に対して若干厳しい状況になっておりますが、引き続き頑張っ て目標達成に取り組んでいき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、職業訓練における若者に対する取組、若者支援コーナー等を利用している若者に対して、キャリアコンを充実しながら、適切な訓練の受講のあっせん等を行い、訓練修了、または訓練修了予定の方に対して、窓口職員の担当者制によるあっせんを行うなど、就職支援の強化を図ってまいりたいと思います。また、訓練全体のお話になりますけれども、景気の回復等により求職者の減少傾向が続いておりますので、その中で受講者の確保に若干苦勞しているところもありますけれども、必要な方には必要な訓練が行き届くような形で、しっかり各種機関と連携し

て、訓練生の確保に努めていきたいと考えております。

次の7ページに移ります。組織目標3「障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策」でございますけれども、1つ目の障害者の雇用対策につきましては、法定雇用率の指導の強化ということをさらに進めていきたいと思っております。平成28年度の障害者雇用達成企業割合は58.4%、昨年から1ポイント上昇しているという状況でございます。平成29年度の目標設定は、昨年度実績の1.5ポイント以上ということになっておりますので、59.9%を目標に掲げて現在取り組んでいるところでございます。

2番の障害特性に応じた支援等でございますけれども、ハローワークを中心に地域の関係機関と連携し、ジョブコーチや各種奨励金の支援策を活用して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」を実施するということになっております。特に、精神医療機関とハローワークとの連携、就労モデル事業を実施することにより、精神障害者の一層の雇用促進・職場定着等の取組を行っていききたいと思っております。

次の生活保護の部分にいきますが、生活保護受給者についての対策ですけれども、これは生活保護受給者に対する雇用対策で、県内では全ての福祉事業所と協定を結んでおまして、巡回相談、地方自治体との一体的実施事業としましては、常設窓口を長崎市と佐世保市に設けて、生活保護受給者の方々への対策を行っております。生活保護受給者の就職件数は、平成28年度目標1,020人に対して実績が1,184人となっており、目標を達成しております。

また、平成29年度の目標につきましては、28年度目標よりも下がっているというような状況になっておりますけれども、生活保護受給者のうち、65歳を超える高齢者や障害者、そういう方々を除いた就労が可能な方と思われるような支援対象者数が減少しているということが見られまして、今年の目標は920人と設定をさせていただいております。また、見ていただきますと、9月末現在の就職者数が581人ということで、目標に対して63.2%の進捗でありますので、29年度は、このままでいけば昨年と同様の数値に近いものが出るのではないかと考えております。

また、その他の取組として、長崎県との地域連携事業というものを記載させていただいておりますが、長崎県との間で長崎県雇用対策協定を毎年締結しまして、この協定に基づいて事業を実施しております。「長崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」及び「長崎県総合計画チャレンジ2020」の目標達成に向けて連携を図っております。例えば西洋館における総合就業支援センターの活用、ハローワークが設置されていない離島・半島地域の巡回相談等、そういうものをしながら職業紹介、職業相談を通じてしっかり支援を図っていききたいと考えております。

続きまして、「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」です。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、その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いるというものでございまして、ハローワークマッチング機能強化の評価につきましては、この地方労働審議会において報告するということになっておりますので、報告させていただいております。

9 ページ以降が長崎労働局管内のハローワークの結果になっておりますが、ハローワークは 10 カ所ございまして、西海出張所は長崎所に入っております、壱岐出張所は対馬所に含めたような形で、計 8 カ所が評価の対象となっております。

評価の結果といたしましては、良好な成果というものが評価されているハローワークが長崎、佐世保、大村、島原、江迎、五島の 6 カ所、標準的な成果というところは諫早、対馬の 2 カ所となっております。常用就職件数、充足件数における平成 28 年度目標、実績、達成率、平成 29 年度の目標については資料のとおりとなっております、その他の資料も後に付けさせていただきます。

評価なんですけれども、今回の評価の良し悪しにかかわらず、効果的な取組ができる部分は、より効果が出るようにしっかりと取り組んでいきまして、実績が出なかった部分については取組を見直して改善を図っていこうということで、労働局とハローワークが一体となって、引き続き長崎県のために取り組んでまいりたいと考えております。

私からは以上です。

○鈴木総務部長 総務部長の鈴木でございます。よろしくお願いたします。

私からは、「労働保険適用徴収業務の取組状況について」ということをご説明をさせていただきたいと思っております。資料 1 のほうでいきますと、最終の 11 ページということでございます。着席して説明をさせていただければと思っております。

労働保険適用徴収関係でいきますと、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しましては、一番上にありますとおり、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、それから、2 つ目としましては、労働保険未手続事業一掃対策ということで、こちらのほうも前年度実績を上回る成立件数とすることというものを目標に掲げて取組を進めているところでございます。

この前年度実績というところでございますが、申しわけありません、参考資料 3 ということで、業務概要というものを資料のほうに付けさせていただきます。これが平成 28 年度、昨年度の全体の業務実績でございますが、私の関係でございますが一番最終のほうになります。ページで言うと 63 ページ以降ということになってございます。

1 つ目の労働保険料収納率という部分につきましては、63 ページの図 1 ということでございます。平成 28 年度が、収納率といたしましては 98.16% ということで、この実績を上回るように平成 29 年度は取組を進めていくというところでございます。

もう一つの未手続事業一掃対策の成立件数ということでは、これは表はございませんが、最終の 65 ページのほうになります。平成 28 年度でいきますと 110 件の成立をしているところでございまして、この 110 件を上回る数字を目標に、今年度取組を進めていっているというところでございます。

また資料 1 のほうに戻っていただきまして、この目標を達成するための取組の状況、実績ということでございます。

1 つ目の労働保険料の収納率の向上の部分は、1 の労働保険料等の適用徴収等というところでございます。収納率といたしましては、9 月末の実績でございますが、今年度につきましては 44.84% の収納率、前年同期で 44.99% で、0.15 ポイントほど下回っては

おりますが、例年こういうふうな状況でございますので、おおむね順調ではないかなと思っております。ちなみに、その左側の収納済額ということで、前年度は半年で 91 億円ほどのところが、今年度は収納済額で 81 億円とかなり額が低くなっておりますが、今年度から労働保険の料率が 1000 分の 1 ほど引き下がっておりますので、その影響ではないかということでございます。収納が怠っているという影響ではないと、こちらのほうは考えておりますので、申し添えておきたいと思っております。

実際の具体的な取組というところでございますが、事業主に対する年度更新にかかる手続の周知・説明、保険料申告書の受理、その内容審査、あるいは算定基礎調査等を実施しまして、適正徴収に取り組んでいるところでございますが、納付期限というのがありますので、その納付期限までに納付しない事業主に対しましては督促状等を送付して、納入督促を実施でありますとか、さらに、それに応じない者につきましては滞納処分、差し押さえというものも実施をするなどして対応を行っているところでございます。こちらのほうにつきましても、今後の取組としましては、今申し上げたこれまでの取組を継続していくとともに、さらに自主納付ということを行わない事業主に対しまして、差し押さえも含めた滞納整理というものもさらに継続しながら、適正な徴収、収納率の向上に努めてまいりたいと考えております。

それから、2 つ目の労働保険の未手続事業一掃対策の推進におけます成立件数ということで、実績としましては 59 件ということで、こちらのほうは前年同期の 55 件を 4 件ほど上回っているということで、こちらのほうも順調に推移をしているところでございます。実際の取組ということにつきましては、厚生労働本省等から提供される情報ですとか、関係機関との連携によりましての未手続事業場の把握に努めて、そちらに対する加入勧奨、手続指導を実施しているところでございまして、また、加入促進にかかる委託事業の受託団体である労働保険事務組合連合会と連携をしまして、一掃対策の取組を進めているというところでございます。

今後の取組につきましても、これらの取組を継続していくとともに、未手続事業場への計画的な訪問、及び、その自主成立を行わないという場合には職権によるということもしていきまして、成立手続を実施するなど進めてまいりたいと思っております。

私のほうからは、以上、簡単ではございますが、説明を終わらせていただきます。

よろしく願いいたします。

○福崎会長 ありがとうございます。時間どおり、びしっとなっているんですけども、私もたしか 7 年目ぐらいになるんですが、最初の挨拶は、本当に全員されていたんですよ。それを局長一人にして、今回みたいな説明もかなりコンパクトにやっているんですが、ある組織では、これを今度はこんな膨大な資料ではなくて、タブレットだけを机の上において、そのタブレットを見ながらという非常にやりにくくはあるんですけども、そういうやり方もやってきていますし、いろんなところに行くと、前は 5 時半、6 時ぐらいからの会議が、ほぼ時間内に会議をするということで、もう 4 時始まりとか、そういうことが非常に多くなっています。ほぼ 1 時間でびしっと終わるという会議が多くなっ

ているのは、やはり長時間労働是正の問題もかなりいろんな組織で取り組んでいるんだろうと思います。

今の説明については、その辺の絡みもかなりあったんですけども、今からが正直なところ本題だろうと思います。せっかくそれぞれの立場で三者が集まっているわけですから、今の労働局の各担当部署の説明内容については、当然ご意見、ご質問があると思います。今からご意見、ご質問を伺うわけですが、説明はびしっと終わっているんですけども、このところは非常に時間を取っていただいています。50分ありますので、それぞれ労働側、使用者側、公益もそうですけれども、ご意見、ご質問をきちんと賜りたいと思いますので、できれば所属と名前を言って発言ということをお願いしたいと思います。

それでは、いかがでしょうか。

○石川委員 活水女子大学の石川と申します。

最初の雇用環境・均等部門のところですが、資料の2ページの第1項の(1)と(2)、男女雇用機会均等法等にかかる是正と、それから育児・介護休業法にかかわる是正についてです。指導件数が前年の同期と比べたときに爆発的に増えているんですが、この理由について教えていただければと思うんですけども、よろしく願いいたします。

○新納雇用環境・均等室長 今の石川委員のお尋ねですけども、1月1日に法改正がございまして、それが男女雇用機会均等法と育児・介護休業法でございました。そのどちらにも関係しましたのがハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由としたハラスメントの防止対策が盛り込まれておりますので、措置を講ずるとというのがちょっとまだ時間が足りなかったというところがございます。それが、この多くなった原因の一つだと考えられます。

○石川委員 措置を講ずるということなんですが、結局、法改正によって隠れていた部分がすごく明らかになったから増えたということですか。それとも、例えば相談をしやすくなって、相談件数自体が増えたので増えたのかということはいかがなんでしょうか。

○新納雇用環境・均等室長 相談が増えたということではなくて、こちらは法の履行確保、企業に伺いまして、実際にどういうふうな対策を講じているのかということが主体でございますので、法改正への対応という形でご理解いただければと思います。

○福崎会長 よろしいですか。関連してもいいですし、ほかのことで結構ですが、どなたかございませんか。

○酒井委員 名前が変わって三菱重工労組長崎造船所なんですけど、三菱重工グループ労連長崎地区本部となりましたので、どうぞよろしく願いします。重工グループ労連の酒井と申します。よろしく願いします。

3ページ目の労働基準担当部署の重点施策のところ、過重労働防止対策の内容なんですけど、世間ではトラック運転手の過重労働の問題というのが非常に問題視されていると思うんですが、その中で、今回、モデル事業として取り組んだ対策として、大幅な時間節減を達成したとされる、荷主と事業者が協力してトラック運転手の労働時間縮減に向けた具体的な取組ということで、この具体的な取組というのがどんなことをされて大幅な節減をされたのか、その内容と、このことを今後どういうふうに関係していかれるのかを教え

ていただきたいと思います。

○熊谷労働基準部長 先ほどご説明の中でも、トラック運転者に関しましての協議会につきまして簡単に触れさせていただきました。もう少し詳しく申し上げますと、私ども労働局と国交省、いわゆる運輸行政に関する部局と、それからトラック労働者の労働時間の短縮ということに関しましては、どうしても荷主さんの協力も不可欠ということになっておりますので、代表的な荷主さんとして中小会ですとか、そういった事業者団体等を含めた、それから専門家といたしまして学識者、大学の先生で専門分野にお詳しい方などを協議会の構成メンバーとして、その場においてトラック運転者の労働時間短縮に向けての協議というものをやっているところでございます。

これは、今、酒井委員が危惧されておりますように、将来、労働基準改正法の上程がまだになっておりますので、先行きやや不透明なことはありますけれども、将来的にはトラック運転者の残業規制につきましても、上限が現在よりかなり厳しくなっているということが予想されることから、改善できることにつきましては改善していくことによって、早い段階から労働時間の短縮を図っていこうということでございます。

そうした場に私どもも参加して協議をさせていただいたところでございますけれども、昨年の例ということでお話しいたしますと、荷主さんとも連携した事例として、これはやや具体的な話を申し上げますと、長崎県に工場があります食料品製造業者、パンなどの食品を長崎と佐賀のほうの工場で積み込んで、それを宮崎県の荷主のほうに運送して、当然運送するだけではなくて、空容器等が発生しますので、それをまた長崎県の工場に返却するといったような一連の業務を運送業者に委託しているという事例でございました。走行距離が非常に長い運送形態でございますので、拘束時間が非常に長く、長時間化しているということが問題になっていたという事例につきまして、協議会での議論なんかも踏まえまして、積み込みを担当する担当者、担当ドライバーを集荷先に配置して、荷役と運送を分離し、また、高速道路等利用可能な区間では高速道路を利用するといったことによって、運転者の拘束時間の削減効果等も検証し、結果としては15時間40分あった拘束時間が2時間10分程度削減されたといったような事例があったというふうに、これは昨年の事例ですが、伺ってございます。本年も引き続き、協議会での議論を行っているところでございますが、これはまだ現在進行中ということもございまして、また今後成果があればというふうに考えてはございます。

今後の見通しといたしましては、今申し上げましたように、目標としては、法改正等が行われた場合には、それに適合した長時間労働の削減、法定労働時間内の実現ということを目指さなければいけないことになっておりますので、各分野においていろいろな形態の運送のシステムというものはあるんですけれども、協議会などの場での協議等を通じて、労働時間短縮というものを実現していったら、ひいては長崎県内の運送業における労働時間の短縮ということに結びつけていければというふうに考えてございます。

○福岡会長 よろしいですか。ほか、どうですか。関連でも別でも結構ですが。

○鈴木委員 三菱電機の鈴木でございます。

今のご質問に関連するんですけれども、荷主勧告制度が今施行されていますけれども、

あれで待ち時間をしっかり把握しないといけないということで、これは荷主側、我々発注側からしても、その時間が結局費用として企業が負担しないといけないということになりますので、企業側からしても、その費用を抑えるためにいかに待ち時間を減らすかとか、運行経路を短縮するかとか、そういったことを考え始めていますので、そういったことで実際運転手の方の労働時間が削減されているというところにつながっている面はあるかなというふうに、我々の立場からもそう考えております。

○**福崎会長** ありがとうございます。待ち時間の関係では、これはもうある一定の時期に労働時間という判例が出た後は、その後はもう本当に労働時間ということで労賃の対象になるということで、これをいかに有効的にやっていくかということは、今、熊谷さんが言われたとおり、かなりやっていけなくちゃいけないことなんだろうと思うんですけども、これは全国的な動き、長崎だけの話じゃないんですよ。

○**熊谷労働基準部長** そうです。

○**福崎会長** 最終的には、取りまとめて、通達じゃありませんけれども、ある一定の方向性を示すようなペーパーがつけられるとか、そういうことはあり得るのでしょうか。

○**熊谷労働基準部長** ちょっとまだ全体的なペーパーの作成については聞いておりませんが、事務局は国交省のほうに主に担当してございますので、かなり全国的にも幅広い議論は期待できると思っております。長崎は長崎の事情として、今、ご説明したような事例の検討なんかは進んでおりますけれども、そうしたものが全国的にも蓄積されて、労働時間短縮ということに結びつけば、それは大変有意義なことだと私も考えております。

○**福崎会長** こういう全国的な調査をやった場合には、ほとんどの場合が検討会報告書みたいなものが出てくることが多いと思うので、ぜひ期待したいと思います。

ほかはございませんでしょうか。

○**本田委員** 全日本自治団体、自治労といいますが、自治労の本田でございます。よろしくお願いたします。

お聞きしたいということよりも、ちょっとお願いということでございます。

私が先日ご相談の電話を受けました、ある保育職場のことでございます。民間の保育所にも保育士さんが足りないということで、公立の保育所にとということで、何人が園児さんをお願いしたいということがあっても、入れてあげたいんだけど、人が足りないという現状を目の当たりにいたしまして、もう今は本当にそういう時代だということところが非常に厳しい現状でございます。預けたいという親御さんがいらして、預かってあげたくても人が足りないという現場があって、非常に苦しんでいるというこの現状を、ぜひご理解いただきたいということが1点でございます。

もう一つは、福祉職場に関わることでございます。ここももちろん人が足りないということを私もよく聞かれますけれども、福祉職場の中に老人の福祉のところでもありますとか、障害の福祉の関係とかあるんですけれども、この障害福祉のところ働く労働者の皆さんは非常に過酷でございます。何年か前もテレビ報道で傷害事件云々ということもございましたけれども、本当にいろんな障害を持たれた方がそこに入所をされていて、その方たちの人権というのは第一に考えなくてはいけないということは重々わかりながら、じゃ、そ

ここで働く方たちの人権は誰が守ってくれるのかということが、そこで働いていらっしゃる方を見たときに非常に苦しい思いもいたします。そういうところを、そこにいらっしゃる利用者の皆さんの人権とともに、そこで働く方の人権を守るためにはどうするんだということを、ともに考えていければいいというふうに思って発言をさせていただきました。この「働き方改革」と、さっきの保育の部分は「女性活躍」というところにも関係してくるところでございますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

以上でございます。

○福崎会長 お答えがしにくいかもしれませんが、これは基本的には人の足りないところというのは長時間労働になっている可能性が非常に高いのだと思うので、福祉の職場、それと保育の職場というふうにおっしゃいましたが、その辺の職員の労働実態というか、そういうところに労働局が目を向けているかどうかという話になってくると思うので、それについて発言できる人がいらっしゃればお願ひしたいんですけども。

○十川職業安定部長 先ほど本多委員がおっしゃった人手不足のところ、特に保育のところ、福祉のところですが、福祉のところは結構賃金的に厳しいところがあると思います。まず求人が出て、なかなか充足されないようなところは、少し雇用の改善の見直し、要は賃金を少し上げてみたらどうですかとか、長時間働くのが難しければ、できるだけ短く切って、1人じゃなくて2人雇ってはどうですかとか、そういうものをいろいろ提案しながら、ハローワークはその求人条件の緩和という形でお願ひをしたり、あと、やはり介護分野のことがよくわからないという方もいらっしゃると思うので、そういう説明会であるとか、あとは小さく各所でミニ面談会というんですが、各所で介護の関係の面談会をしながら、要は、たまたまそこにその日仕事を探しに来た人が行ってみようかなというきっかけづくりをやりながら、介護の職場を理解してもらう。あとは職場の改善をしていただくというようなお願ひをさせていただいています。

保育の職場も同じように、できるだけミニ面談会とかするんですけど、なかなか資格を持った方というのが非常に難しく、そういう方々はできるだけ「どうですか」というお声かけは窓口で個別に当たったり、そういうことはさせていただいているということです。人手不足で非常にぎすぎすした職場になるということがあると思いますので、その部分、事業主さんも含めて、可能な限り支援をさせていただいているということで我々は頑張っております。

○熊谷労働基準部長 私の説明の中でも申し上げましたように、過重労働対策ということは現在、全国的にも労働基準行政の最重点課題ということになってございます。これは業種等を問わずに、過重労働が懸念されるどころ、労働条件等に問題がある事業場に対しまして、臨検監督等を図ることによって対策していくということですけども、保育所、施設なんか、これは三次産業ということに分類されて、さらにその保健衛生関連社会福祉施設ということでございまして、私どもの行政としてもこうした業界が現在非常に厳しい環境にさらされていることは存じ上げている次第でございまして、当然にどこの場所にどういうふうという話はちょっとないんですけども、当然そうした事例等がありましたならば、監督指導等の手法で対応するということになるかと思ひます。

もう一つの観点といたしまして、非常に過酷な現場であるということは、いわゆる労働災害ですね、腰痛なんかが多い現場であろうかと思しますので、そうした防止対策ということの観点ということをもって、以前は監督行政、特に安全衛生関係の対象というものは建設現場ですとか製造業の現場ということが多かったんですけども、最近では労働時間のこともございますし、また、災害がそういう三次産業現場で多発しているということもあることから、そういう施設に対しての目というものも現在向けるようになってきているということでございます。

○小玉局長 私からも一言コメントをさせていただきます。

保育分野、介護分野等の福祉分野の人手不足の問題、全国的に非常に深刻な重要な問題でありますので、当然全国的にいろんな対応をしているわけでありましたが、個々の事業場でいろいろ深刻な問題がある場合は、当然監督署を中心に対応させていただくと。一般的な人材確保対策については、ハローワークが県などの自治体と連携しながら、雇用管理改善をやっていきながら対応していくということなんですが、いずれにしても、特に保育所の問題は厚生行政と関係があって、連携した対応が必要でありますので、当然この審議会のご意見は中央に上げますので、そういう意味でも全国的な対応をしてもらうように私からも話をしておきたいと思えます。

なお、長崎の取組で一つ紹介させていただきますと、先ほど雇用環境・均等室長のほうから働き方、休み方の改善のコンサルタントが数名いて活動しているという報告をいたしました。長崎の場合、このコンサルタントが比較的各地域を回って、保育所を集めて集団的に何といひますか、指導という言葉を使わせてもらいますけれども、そういう形で対応しておりますので、よその県に比べると、多少、個別の話になりますが、保育所には力を入れて働き方の改善を指導しているというふうにご理解いただければ結構であります。

以上です。

○福崎会長 ありがとうございます。

これに関連して、職業安定部長にちょっと聞きたいんですが、長崎大学病院で、特に女性の医師が結婚して子供を出産して現場から離れているというので、医者が余りにも少な過ぎて、女性にもう一度職場に復帰してもらわないと現場がもたないという状況で、ここもう5～6年前からそういう活動を大学病院なんかやっているんですが、ほかのところにもちょっと医師会経由で波及していつているんですけども、保育士なんか、まさに、そういう隠れた資格を持って現場に戻りたいと、戻ってもいいという状況になった年齢の女性の方とか、かなりいらっしゃると思うんですけども、そういうのを現場復帰させるような国の施策というか、そういうものはないんですか。

○十川職業安定部長 そういう形で、要は一回休職というか、出産で辞められて、復帰するときに、リワークみたいなものというのをやっていこうという話があったんですが、先ほど言った保育については、やるに当たって非常に難しいという面があって、その部分については、実際、長崎で今やっているという実態はないんですが、いろんなもの、介護であるとか、ほかのものもそうですけれども、一回離れた後に復帰させるような訓練というか、そういうものはできるだけやっていきたいということをやっているものの中にはあ

ります。ただ、保育については現時点ではやっていないという現状がございます。

○石川委員 ちょうど私がいる学科が保育士養成をやっているのですが、今のお話なんですけれども、結局、一度家庭に入った方がパートタイムの形で入るときというのは、昼間の時間帯しか入りたがらないんですね。そうすると、朝早くであるとか、夕方以降であるとかということは、常勤の若い保育士の負担になってしまうわけです。やっぱり責任を持って朝からずっと見てくれる専任の保育士というのが、親御さんからすれば当然そういう方がいないと困るということになりますので、一度家庭に入った方を呼び戻すということでは、なかなか解決に至らないと思うんですね。なぜ就職しないかということ、給与が安いと、仕事がきつい割に給与が安いということが非常にネックになってくるので、そのところはもうちょっと考えていただきたいということです。もちろん、国も無策なわけではなくて、ある程度キャリアを積んだら、研修を受けることで給与を4万円アップさせるということで、私たちが検証しなくてはいけなくて、逆に過重労働になっているんですけど、そういうこともされてはいるんですが、やはりインセンティブといいますか、そういう仕事に就きたいと思うような条件を整えていくのは大切じゃないかと考えます。

○福崎会長 ほかにございませんか。

○田中丸委員 佐世保玉屋の田中丸と申します。

先ほどの本多委員の話とちょっと通じるかなと思ひまして、後ほど、本当は個別にご相談して帰ろうと思っていたんですけども、私どもは女性の職場でして、サービス業なので土日にスタッフが出勤をしないといけないので、そこと子育てという問題がありまして、育児休暇を取った後、大体100%は戻ってきてもらえるんですけど、実はそこから退職者が多くて、一度職場に復帰はしたけれども、1歳未満とか、2歳までの間にお子さんの体調が不安定なときに休みがちになって、預けるところもなく、職場の皆さんにも迷惑をかけているという気持ちが高まり、辞めないといけないということがたくさんありましたので、企業内の託児所を設けまして、その活動を企業としてもやってまいりました。補助金もいただいてきたんですけども、企業の負担というのも非常に大きくて、ここで6年経過しまして、6年経過した後の補助金がぐっと下がりました、実は本当に企業の負担も大きくて、今、我々の業界もそんなに業績が伸びていくわけではないので、どうしても私どもの一企業だけでスタッフのために事業所内託児所を維持していくことが、いただいている補助金もぐっと下がってくる中で、維持していくのが実は難しいかなと思っております。

近隣の企業の方と一緒に施設もつくってはおりますので、共同で何とか運営を続けていくことができないとか、補助金をいただいているからやっているわけではないんですけど、負担も大きく感じておりました、スタッフには非常に喜んでもらっておりますし、民間のほうで預けるよりは半分ぐらいの料金で賄っておりますので、土日とか連休とか、そういうときに預けて働きやすい環境ということは大事なことだと思ってやっているんですけど、そういう状況に今直面しております、後ほど個別にご相談をして帰ろうと思ったんですけど、お話が続いているような感じなので出させていただきます。

○福崎会長 田中丸さんが言っている補助金の先細りというのは永遠のテーマで、いつも

私も経験しているところなんです、その点について、確かに非常に問題もありますし、たしか大学病院も保育所施設をつくって、女性の医師、看護師の復帰を、リワークを支援するリワーク研修をやるということをやっているんですけども、その辺のところどなたか発言、ご回答は無理かもしれませんが、何かございませんか。

○新納雇用環境・均等室長 今のお話、多分、私どもに以前からあった事業所内保育施設、今ちょっと名称が変わっていますが、そのことだと思います。それも設置費、運営費がございまして、運営費のほうが5年までと6年目以降で割合が変わっておりまして、中小の場合も大企業の場合も大体3分の1ぐらいに多分なるかだと思います。そのことだと思います。

ただ、さっきご相談がございました件なんですけれども、今は、私どもが持っている事業所内保育施設のほかに、いろいろなほかの制度がございまして、また詳しくご相談いただけたら、どういうふうな運営方法がいいのかということは後ほどまたお答えできればと思っております。

○福崎会長 田中丸さん、行政というのは、非常に複雑怪奇なんですけれども、なくなったものを補填するのが裏わざで出てきたりしますので、ぜひそれは個別で相談をなさったほうがいいかなと思います。

ほか、何か関連でも、ほかのことでも結構ですが、いかがですか。

○堤委員 長崎県教職員組合の堤です。

非常に細かいことなんです、資料1の3ページの過重労働防止対策の表がありません。それと資料3の23ページに過重労働防止対策を重点項目とする定期監督実施状況というのがありまして、資料1のほうは監督件数で、違反率81.1%、昨年度ですね。こちらのほうは実施事業場数で、昨年度163で違反率85.3%となっているんですけども、これは同じものをベースにされているんでしょうか。それとも、違うものなのかという質問です。

○福崎会長 すぐに回答が出なければ、次にいって後で戻ってきても構いませんが。

○川原監督課長 業務概況のほうの資料、違反率のほうは過重労働防止対策という項目があるんですけども、その中の違反率になります。資料1のほうは、たしか過重労働対策と、ほかに若干関連の重点対策がございまして、それを合わせた数字になっているかと思えます。それで微妙に違反率が変わっているのかと思えます。要は、枠の取り方が少し違っていると。労働条件とかで入れている数字も入ってしまっているんで、少し数字が変わっているということになります。似たような重点項目がございまして、それを合わせた数字なのか、それとも個別に出した数字なのかというところで違ってきているかと思えます。

○堤委員 定期監督自体は、されている事業所というのは同じもので、資料1の労働時間重点というのは過重労働プラスほかのものも幾つか含めた数字ということで理解してよろしいんでしょうか。

○川原監督課長 先ほど申し上げたとおり、労働時間重点の監督というのは、過重労働対策以外の労働時間に関わるほかの重点対策がございまして、それが加わっているんで少

し件数が多くなっているのかと思います。その関係で、当然違反率も変わってきています。もとなる数字は同じです。

○福崎会長 ようございますか。

では、ほかにございませんか。

○江口委員 過重労働対策防止対策の中のご説明で、時間外労働賃金の割増率が、これは猶予が中小企業の分についてはあるんだと思うんですけども、それが切れるというお話だったんですが、そこはもうはっきりしているんですか、いつまで、いつ頃と。

○熊谷労働基準部長 34年だったかな、それははっきりしております。ですから、今後は新たな議論で、延長措置とかとらない限りはそのまま切れることになります。

○江口委員 労働時間も縮減できずに、そのままその猶予が切れれば、企業負担が増えるということになるんだと思うんですけども、その中でいろいろとこれから対策も考えていくんだというご説明だったと思うんですけども、それは切れるまでの間にいろいろと対策を講じていこうということなんですか。

○熊谷労働基準部長 まず、当然発想として切れる前に対策を講じて、前倒しで労働時間を短くしていくことが肝要かと思しますので、そういうことになろうかと思します。

今申し上げました猶予となっている手当というのは60時間超という、一定以上長い場合の割増賃金ということになっておりますので、まず、長時間労働削減という発想から言えば、それぐらい長い長時間労働というのは本来的には削減していかなければならないという考え方があるわけですし、それは、まず法律で規制するよりも先に、例えば先ほどのトラック運送業の例であれば、荷主さんとの協議なんかの中でアイデアを出していくことによって先行的に短縮していくということになって、無事期限がきて、その労働時間等が短縮されていけば、その業界なり事業場は問題なくなるわけですが、その段階でまださらに違反状態が見られるということになれば、それ以後は監督指導という形で法令違反を指摘していくというようなスタンスをとることになろうかと思します。そうならないために先行的な取組が肝要なのではないかと思します。

○小玉局長 私からも法律の規定について、若干補足をさせていただきます。

厚生労働省が一度法律案をつくって、労働政策審議会の答申まで得て、国会に出す寸前だった法律案では、明らかに中小事業主に対する60時間超の割増賃金の猶予は、34年4月で廃止するというふうに明記されております。

ここからは予測でお話しすることはできないんですが、あとは、働き方改革関連法の全体の法律との3年の差、それが全体の法律の動きの中でどうなるかという問題であって、厚生労働省としてはある時点で廃止すると、この考えは間違いはないというふうに理解いただければ結構です。

○福崎会長 よろしいですか。今のは、60時間超については例外的に割増率が高くなっているんですけども、それが例外的に中小企業は猶予されているということのようなんですけども、今、局長が説明した、今回の働き方改革の罰則ができるという方向があるようですけれども、それとの絡みでいけば影響があるんじゃないかと私は思っているんですけども、その辺は局長、どうなんですか。

○小玉局長 割増賃金の罰則というのと時間外労働の上限規制に対する罰則というのは、これは概念上別じゃないかというふうに私は理解しております。

○福崎会長 私が聞いているのは、罰則規定ができることによって、事実上できなくなるんじゃないかという、割増率は割増率で当然適用を今度ははして行くと思うんですけども、上限の組み立て次第では、それこそ割増率が高くなる、ならないじゃなくて、罰則が適用されるのでできやしないという、そういう事態もあり得るんじゃないかと思っていたんですけども、その辺どうなんですか。

○小玉局長 会長ができなくなるというのは、その…。

○福崎会長 罰則を受けるので、とてもじゃないけど、もう長時間労働はできなくなるようなことはないのかなというふうに想像していたんですけども、その辺のところ。

○小玉局長 それは全く否定しません。そういう可能性は大きいと思います。もちろん、これはやってみなければわからないんですが、会長がおっしゃった可能性は、私は十分あると思います。

○福崎会長 最後に聞こうと思っていたんですけども、今ちょっと関連しますので。

今回の働き方改革での改正法律案の中で、罰則をつけると、今までは三六協定に違反しても、その三六協定の上限より上にいっても罰則はないと、割増賃金はあるわけなんですけれども。ところが、罰則をつけるというのが目玉になってきているような気がするんですが、それがどの程度のところで罰則がつくのかどうか、その辺というのは大体議論というのは詰められつつあるんでしょうか。

○熊谷労働基準部長 それは、ですから、労働時間の上限をどこにもっていくかということですので、かなり真剣な議論がされているレベルの話かというふうに思います。ちょっとこの場では、幾らというわけには、多分申し上げられないと思いますけれども、そうですね、これまではよく言われるように三六協定の締結があれば、実質的に青天井というような言い方をされていたわけですが、それに法律的な規制を加えていこうというので、罰則を加えるということは、それ以上はもう完全にだめですよという意味ですので、そういうことになれば、それ以上の長時間労働はできないと、こういうふうに申し上げることになると思います。

○福崎会長 それについては、どれぐらいになるかというのは、今議論を詰めていると、そういうことですね。わかりました。

○鈴木委員 三菱電機の鈴木です。少し関連することかと思うんですけども、今、過重労働解消キャンペーン期間ということで監督署の皆さんが企業訪問されていらっしゃると思うんですが、うちのグループ企業にもお越しいただいていて、その中でちょっと考え方を確認したいというか、どうなのかなというのがあります。

このパンフレットの2番ですか、これに基づいていろいろご指導いただいているかと思うんですが、労働時間の実態を確認されて、例えば、先ほど議論がありましたけれども、80時間とか60時間とか、今後、法規制で上限になってくる時間のところを、今は協定内であれば超えているケースもあると思うんです。そこを、いずれそうなるから、しっかり今のうちに減らすようにしてくださいと、こういうご指導というのはそうかなと思うん

ですが、今実際、実例として45時間というラインで特別条項付の三六協定を結んでいて、45時間を少し超えた、例えば50時間とか、そういう実態が数名ありましたというときに、定型の様式かと思うんですけども、チェックする項目があって、45時間におさめるようにしてくださいというところにチェックが入って、対策をいついつまでに報告してくださいという紙をいつも置いていかれるんですが、先ほどのところで80とか60とかという法律ラインのところを今のうちというのではなくて、45というラインで指導というふうになっているところの考え方というんですか、そこを目指すというのは当然理解するんですけども、企業側からしても対策をしっかりと書いて報告しないといけないので、ちょっとなかなか大変だなと。臨時的な業務があるために特別条項を結んでいて、45時間超えることは、それはありますよねというところへの対策というのが、現実問題としてなかなかしんどいなという思いがちょっとあって、その考え方というか、そこだけ少し確認できればと思っているんですが。

○福崎会長 厳しい質問なんでしょうけれど、一応基準とすれば三六協定の上限の45時間、それから、先ほど出た60時間、それと過労死への黄色信号ぐらいですかね、80時間、レッドラインの100時間、いろいろあるんですけども、その辺のところの定め方次第で多分鈴木さんの言っていることというのは、厚生労働省が腹の中でどういうふうに考えているのかということで、多分動きがあるんだろうという趣旨と思うんですけども、その辺、熊谷さん、どうですか。

○熊谷労働基準部長 個別具体的にどういうケースだったのかというのはわからないところはありますが、今の45時間というのは特別協定で結ばれた時間が45時間であったということかと思しますので、そうですね。

○鈴木委員 違います。特別条項を結んで、その上の例えば80とかで結んでいるんですけども、実際は50時間の人がいましてということですね。そのときに、これは法違反ではないですと、特別条項を結んでいるので法違反ではないけれども、45時間におさめるようにしてくださいと。まさにこのパンフレットに書いてあるとおりなんですけれども、これが、そもそも、そういうチェック欄があって、そこにチェックをされるということなので、多分すべからずそういう例はチェックして出していると思うんですけどね。そこでチェックをするというか、45時間で指導をされるというところに何か思いがあるのかなと、ちょっとそこまで...

○川原監督課長 監督課長の川原でございます。お尋ねの件は、平成10年の旧労働省の告示ですけども、三六協定の時間の延長の限度に関する基準、いわゆる基準が平成10年の段階で既にできていまして、その時間が月45時間という、いわゆる一般的な限度時間と言われておりますけれども、そういう基準がございます。

お尋ねの件は、指導票という、いわゆる労働時間に関する指導文書を交付する際に定型なものがございます、今、お話があった45時間を超えていた場合はここにチェックしますよとか、80時間を超えていたらここにチェックしますとか、100時間の場合はここですとか、そういう形でチェック項目を設けておまして、それを事業場に対して指導文書として交付するという、斉一性を図り、しかも時間等の短縮も図るという意味でそ

ういった方法をとらせてもらっています。なので、お尋ねの 45 時間はどこから出てきたかと言われると、さかのぼること平成 10 年の労働省告示というのが一つの根拠になって、それが一つのベースになっているということになるかと思えます。

○福崎会長 よろしいですか。いろいろ腹を探っておられたようですけれども、そういうのではないという趣旨のようですが、とにかく罰則つきの上限というのがどうなるかで、多分かなり違ってくると思えますし、その辺のところは我々も注目しておかなくちゃいけないんだろうと思います。

そろそろもう時間がないんですが、どうしてもということであれば、一つだけ最後。

○堤委員 長崎県教組の堤です。教員の長時間労働が、今、社会問題化していると思うんですけれども、原則時間外手当が発生しませんから、勤務時間の適正把握というのがほとんどできていないというか、本当に時間外が非常に多い劣悪な職場だと思うんですけれども、労働基準監督署の方とかが学校現場の長時間労働に対して是正を図る方向で関わっていただけるようなことはないのでしょうか。

事務職員とか栄養職員については、三六協定を結ぶ必要があるというふうに私たちは理解しているんですけれども、実際には今のところされてないんじゃないかと思っているんですけれども。

○熊谷労働基準部長 学校でも、いわゆる公立の学校等がございまして、こちらは公務員ということになりますので、労働基準法の適用は基本的にはないということにもなりますし、私立の場合ですと、一般の民間の企業と同じことですので、労働時間管理に関しては労働基準法なりの労働法制に服することはほかの業態と変わらないということにはなりません。

確かに、これまで教育現場での労働時間の把握ということについて、余り関心を向けてきたという機会は少ないかとは思いますが、現在の流れとしては、その過重労働対策ということで、これは最前から申し上げていますように、業種等に関わらず、過重労働に対しては削減を目指していこうということかとは思いますが、教育現場でそういった問題があるのであれば、当然それは基準行政の守備範囲にも入ってくることはなろうかと思えます。重点的にどういったスタンスをとるべきかということに関しては、ちょっとこの場では何とも申し上げられません。

○堤委員 労働基準法というのは、働く人たち全てに関わることだから、適用されないところもありますけれども、私たちとしては適用される部分がかかなりあるというふうに理解はしているんですけれども。

○熊谷労働基準部長 そうですね。さらに広い話を言えば、憲法でも保障された労働者の権利ということにも関わってまいりますので、おっしゃるとおり長時間労働というものはあらゆる働く人にとっては深刻な問題かというふうには思っております。法律的に対応できることに関しましては、基準行政としては対応していくことになるかと思えます。

○福崎会長 よろしいですか。

もう時間がきましたので、これで終わらせていただきたいと思います。

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、今後、行政運営にぜひ反映させていただきたいと思います。
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ないので、審議会運営規程 6 条 2 項の規定によって、公開とさせていただきます。

最後に、事務局より、何か連絡事項がございますか。

○事務局（山佐監理官） それでは、事務局より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の開催を予定しております。年明けぐらいになりましたら、担当職員より改めてご連絡させていただきますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○福崎会長 本日は、皆様にご協力いただき、まことにありがとうございました。

以上をもちまして、第 1 回長崎地方労働審議会を閉会いたします。

〔午後 零時 0分 閉会〕