

平成27年度 第1回
長崎地方労働審議会議事録

開催日：平成27年12月8日(火)

時間：13:27 ~ 16:01

場所：住友生命長崎ビル 長崎労働局8階会議室

平成 27 年度第 1 回長崎地方労働審議会

日 時：平成 27 年 12 月 8 日（火）
13：27～16：01

場 所：住友生命長崎ビル 8 階会議室

○進行（林田企画室長） 若干時間は早うございますけれども、皆様おそろいのようにございますので、ただいまより、平成 27 年度第 1 回長崎地方労働審議会を開催させていただきます。よろしくお願いいたします。

本日は、委員の皆様方には、大変お忙しい中、ご出席をいただきまして、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企画室の林田でございます。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 11 月の委員改選後の初めての審議会ということになりますので、会長の選出の間までは事務局で進行させていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、資料の確認をさせていただきます。

お配りしております資料は、本日の座席表でございます。それから本日の会議次第、出席者の名前につきましては、表紙の裏面に載せさせていただいております。本日は、途中休憩を挟み、全体を 16 時ごろまでには終了したいと考えているところでございます。それから、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、資料目次でございますように、資料 1 から 3 でございます。

本日の資料につきまして簡単にご説明をさせていただきます。

A3 判の資料 1 は、「平成 27 年度労働行政運営方針にかかる取組状況および今後の取組」として 3 列表記をさせていただいております。右側に今後の取組をあわせて記載しております。

資料 2 は、「平成 27 年度における主要課題への取組」といたしまして、各行政分野における主要課題について記載しております。よろしくお願いいたします。本日の労働局からの説明につきましては、主に資料 2 を使用させていただくこととしております。

なお、委員の皆様方には、12 月 1 日に資料 1、2、3 は表紙だけだったと思いますが、郵送させていただいたところでございます。

また、事前にお配りしておりました資料 2 につきましては、一部、数値の修正、それからフォームの見直しなどをしております関係で、本日改めて机上配付をさせていただいておりますので、お使いになる場合は本日配付の資料 2 をご覧いただければと思っております。

それでは、本日の委員の出席状況についてご報告をいたします。

本日の委員の出席状況は、公益代表委員の方が 5 名、労働者代表委員の方が 5 名、使

用者代表委員の方が 5 名、計 15 名のご出席をいただいております。

本審議会委員の定数は 18 名でございますが、公益代表の矢野委員、労働者代表の酒井委員につきましては、事前にご欠席のご連絡をいただいているところでございます。また、使用者代表の田中丸委員におかれましては、急遽、業務の都合でご欠席と先ほどご連絡をいただいたところでございます。よろしくお願いいたします。

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、本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は非公開とすることになっておりますが、基本的には原則公開ということになっておりますので、あらかじめご了承いただければと思っております。

当審議会の公開につきましては、11 月 20 日に公開の公示手続をいたしましたが、傍聴希望者はございませんでしたのでご報告をいたします。

なお、委員の皆様には、地方労働審議会令及び同運営規程をお配りしております。ご参考としていただければよろしいかと思っております。

それでは、時間の関係もございますので、11 月 1 日付改選後、審議会に初めてご出席をいただきました 3 名の委員の方々、11 月 1 日付で新たに委員になられた方々 5 名の方につきましてはご紹介をさせていただきます。新任の委員となられました 5 名の方々のうち、労働者代表の酒井委員におかれましては、先ほどお伝えいたしましたように、ご欠席というご連絡をいただいておりますので、今日にご出席いただいている委員の皆様方をご紹介させていただきます。ご紹介の際に着席のまま、ご一礼をいただければと思っております。よろしくお願いいたします。

委員改選後に審議会に今回初出席をいただいております方々をまずご紹介いたします。公益委員の長池委員でございます。同じく池本委員でございます。使用者代表委員の鈴木委員でございます。

それから、新任の委員の皆様方をご紹介させていただきます。公益代表の石川委員でございます。労働者代表の岩永委員でございます。同じく堤委員でございます。同じく本田委員でございます。

ありがとうございました。

それでは、議事次第の 2、当局の大塚局長より皆様方にご挨拶を申し上げたいと思っております。

局長、よろしくお願いいたします。

○大塚局長 大塚と申します。よろしくお願いいたします。

委員の皆様方には、常日ごろより労働行政の推進につきましては、多大なるご支援、ご協力を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。また、本日は、年末のお忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

本日の審議会は、11 月の委員改選後、新メンバーで初めての審議会ということになります。議題につきましては、平成 27 年度第 1 回目の審議会でございますので、労働行

政運営方針の平成 27 年度の上半期の進捗状況、そして、後半の取組ということでご報告し、ご意見をいただきたいと思います。

さて、管内のさまざまな状況について簡単に申し上げたいと思います。

まず、雇用状況につきまして、直近の 10 月におきまして有効求人倍率が 1.00 倍に上昇しまして戻りました。このうち正社員の有効求人倍率が 0.65 倍となっております、1.00 倍に比べてやや低いと。ただ、長崎県においては、この 0.65 倍という数字でも過去最高という状況でございます。こういったことで現下の雇用・失業情勢は、一部に地域的な問題等がありますけれども、全体的には緩やかに改善しているものと見ております。

経済も、県内経済は持ち直しつつあるという判断、全体として緩やかな回復基調にあるという判断がなされております。

こうした中で、逆に人手不足感、求人が充足できないという問題も見受けられます。長崎県の状況を見ますと、人口の減少が大きな問題として浮かび上がってくるということでございまして、人口の流出を背景として就業者の数も減っている、このことが最大の課題と考えております。就業者の減少を緩和し、県内の産業、地域社会の活力を維持していただくためには、地域の人々が安心して働くことができる魅力ある職場環境の形成、若い有為な人材の育成・確保・定着、ワーク・ライフ・バランスの促進、女性、高齢者等の活躍促進のための対策が本県の対策として一番重要な課題であると認識いたしております。

個々の項目について見てみますと、まず、労働時間の関係でございますが、本県における年間の 1 人当たりの総労働時間は、少し古いデータで申しわけないですが、平成 25 年になりますと、やや改善しまして 1,799 時間ということでございまして、かなり減ってはおりますが、まだ全国平均より 53 時間多いという状況でございます。順位的には全国で真ん中の 24 位となっております。ただ、子細を見ますと問題が多いということでございまして、労働時間が長い魅力に欠ける職場というもの、若い人々の定着を図ることが難しいということもございまして、本県の経済や地域の活性化のためにも改善しなければならない。そういう認識のもとに、労働局としましては、監督指導、啓発キャンペーン等に努めております。

次に、賃金の関係でございます。県内の最低賃金でございますが、長崎の最低賃金審議会におきまして、平成 27 年度の最低賃金額は、以前の 677 円プラス 17 円の 694 円にするようにという答申がございまして、それを受けまして 10 月 7 日以降、694 円となっております。この引き上げにおきましては、中央の最低賃金審議会が出した目安額というのがありますが、それが 16 円引き上げなさいという目安が示されましたが、それを 1 円上回る 17 円の引き上げとなっております。

この 17 円の引き上げというのは、最低賃金が時間額で表示されて以来、これは平成 14 年以来でございますが、最も大きい引上額となっております。そして、全国の最低額という状態から脱することもできました。

次は労働災害の関係でございますが、平成 25 年に策定しました「第 12 次労働災害防止計画」に基づいて対策を進めております。これは簡単に申しますと、5 年間で死亡災害も、休業 4 日以上死傷災害も 15%減らすというものでございます。

今年度は 12 次防 5 年計画の真ん中の年に当たりまして、積極的に監督指導、個別指導などを実施しているところでございます。その結果としまして、本年 9 月末現在、労働災害休業 4 日以上が発生件数が 905 件となっております。前年に比べると 34 件少ない、率にすると 3.6%少ないという状況でございます。ただ、死亡災害は、残念なことに 9 件でありまして、これは昨年同時期に比べて 1 件多いという残念な結果になっております。全体的に見ますと、取組については一定の成果は出ているのではないかと考えております。ただ、目標達成のためには一層の努力が必要ですので、今後、一層の削減を目指した新たな取組としまして「アクションZERO」というスローガンを掲げまして、事業場参加型の労働災害防止に向けた取組を展開することとなっております。

また、仕事による強いストレスが原因で精神障害、うつ病、適応障害等を発病されまして労災請求に至る件数が増えています。こういったことから精神的な健康に対するリスクが非常に高くなっております。そういう状況がございまして、既に始まっておりますが、今年 12 月 1 日からストレスチェックの義務化がなされました。これは従業員 50 人以上の全ての事業場で適用されまして、全従業員にストレスチェックを年 1 回は行っていただくということでございまして、問題がある方については、産業医等による面接などをしてフォローしていただくという内容になっております。

次に、新規学卒者の就職支援の状況でございます。来年 3 月に卒業される高校生、大学生等につきまして、まず、大学につきましては内定率が 10 月末現在で 62.0%、高校につきましては 80.6%です。これは両方とも前年を上回っております。高校につきましては平成 3 年以来、24 年ぶりの高水準でございます。

ただ、県内、県外の就職希望者の比較で見ますと、高校におきましては、県内の希望者につきましては内定率が 70.0%、これも昨年よりも多いわけでございますけれども、県外の希望者はなんと 92.7%と、やはり県外を希望する方の内定率が多いという状況になっております。

目標としましては、我々としましては、県と共同の実施計画をつくっております。平成 28 年 3 月の卒業者におきましては、高校で県内に残る人の割合が 54.8%を目指したいということで目標を掲げております。10 月末現在の状況ですと、高校におきましては、まだ 46.4%しか県内就職の内定者がいないと、それ以外は県外の内定者という状況でございます。46.4%から 54.8%までどうして上げていくかということが課題になっております。引き続き、県とか関係団体の方々と連携を図りながら、ハローワークによる求人開拓、高卒求人の早期の提出要請など、地域の将来を担う若い方々の県内就職のなお一層の促進といったことに努めてまいりたいと思います。

自治体や関係団体との連携でございますけれども、これが今後ますます重要になっておりまして、それぞれの強味を発揮して一体となって雇用対策を進めることで県民サービスのさらなる強化につながるということでございまして、労働局としましては、県、市町等の地方自治体、関係団体の方々と連携し、さまざまな取組を一体的に行っているところでございます。今、地方創生の関係がありますので、ますます連携強化ということが重要になってくるものと認識いたしております。

問題となっているテーマとしまして、先ほどもちょっと申しましたが、一部の産業では逆に人手不足になっているということでございまして、こういったことの解消には雇用管理の改善が重要であると認識いたしております。

今日は、資料を配付いたしておりますが、建設業は特に人手不足だということで、建設業の必要性とか現場の声、魅力の紹介などを広く周知するために、建設産業団体連合会と協力しまして共通のパンフレットをつくって今PRしているところでございます。さらに、今年は内容を一部リニューアルしまして、女性の活躍ということで、「けんせつ小町」という女性の進出がありますが、こういった方々の状況もパンフレットに盛り込んでPRしているところでございます。また、福祉分野についても同じような取組をして業界のPRをしたいと考えているところでございます。

最後に、均等行政の関係でございまして、女性の活躍促進ということでございまして、長崎県としましては、少子・高齢化の影響を強く受けておりまして、生産年齢人口が既に1985年の104万人をピークに減少の一途をたどっているということでございます。活力ある地域社会を維持・発展させていくためには女性の活躍を図る必要があるということでございまして、女性の就業に向けた各種の支援を実施しております。政府全体としまして、成長戦略の中で女性の活躍推進が盛り込まれまして、前国会で「女性活躍推進法」が成立いたしました。労働局としましては、この法律は来年4月から施行されますが、この周知徹底に向けて努力しているところでございます。

同時に、労働者が性別により差別されることなく、その能力を発揮できるような職場環境整備が重要という観点から、引き続き積極的な取組を進めてまいりたいと思っております。

以上、いろいろと課題は尽きないわけですが、労働局としましては、関係者の皆様方のご支援、ご協力を賜りながら、ハローワーク、監督署、局、組織一丸となって数多くの課題に対処しまして成果を得るよう全力で取り組んでいく必要があるとの認識を持っております。

つきましては、委員の皆様方におかれましては、本日の審議会におきまして、忌憚のないご意見、ご要望等を賜りますようお願い申し上げます、私の冒頭の挨拶とさせていただきます。よろしく願いいたします。

○進行（林田企画室長） ありがとうございます。

それでは、早速でございまして、議題に入りたいと思います。

議題3、（1）会長選出についてでございます。

地方労働審議会令第5条第1項によりまして、会長は、公益を代表する委員の中から委員が選挙することとなっております。

どなたか会長のご推薦はございませんでしょうか。

○岩根委員 経営者協会の岩根でございます。前期も会長をお引き受けいただきました福澤委員にぜひ今期も引き続き会長をお願いできればと思います。いかがでしょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○進行（林田企画室長） ありがとうございます。ただいま、福澤委員の推薦で「異議な

し」というご発言がございました。いかがでございますでしょうか。

〔拍手〕

○進行（林田企画室長） ありがとうございます。ご異義がないようでございますので、福澤委員の推薦につきましては、全会一致でご了承いただいたということで会長選挙にかえさせていただきたいと思えます。

福澤委員におかれましては、申しわけございませんが、当審議会の会長をお願いしたいと思えます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、福澤会長にご挨拶をいただきまして、続きまして、これ以降の議事進行をお願いしたいと思えます。

福澤会長、よろしく願いいたします。

○福澤会長 長崎大学の福澤でございます。前期に引き続きまして、非力ではございますが、会長の職を務めさせていただきたいと思えます。

リーマンショック以後、ここで審議会をやるたびに暗い話がずっと続いてまいりましたけれども、この数年、ようやく明るい話が出てきたなと思って、暗い感じでいつも帰っていたんですけれども、少し明るくなってうれしいなと思っております。

ただ、それに伴いまして、いろんな労働問題、ブラック企業だ、ブラックバイトだ等、いろんな問題が出てきております。そういう問題につきましてもさまざまな課題があるかと思えます。そういう意味で労働審議会の役割は極めて重要だと思えますので精いっぱい務めさせていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

それでは、これから私が議事を進めさせていただきます。

次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をお願いしたいと思えます。よろしいでしょうか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○福澤会長 ありがとうございます。よろしく願いいたします。

続きまして、議題 3、(2) 会長代理及び労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名についてです。

まず、会長代理につきましては、地方労働審議会令第 5 条第 3 項によりますと、「会長に事故があるときは、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」こととなっております。

そこで、公益委員の中から福崎委員をお願いしたいと思えますが、福崎委員、よろしいでしょうか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○福澤会長 よろしく願いいたします。

次に、労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名についてですが、長崎地方労働審議会運営規程第 9 条において、両部会を置くこととされており、各委員については、地方

労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとなっております。

これにつきましては事務局で案がありますでしょうか。

○事務局(林田企画室長) 事務局案をただいまより配付させていただきたいと思います。

〔事務局案配付〕

○事務局(林田企画室長) なお、今お配りしております労働災害防止部会の委員の中に、本日ご欠席の酒井委員がいらっしゃいますけれども、事前にご内諾をいただいておりますことをご報告させていただきます。

○福澤会長 それでは、この事務局案により指名させていただきたいと思いますが、各委員の皆様、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○福澤会長 よろしくお願いいいたします。

また、各部会には、部会長を置くこととされており、地方労働審議会令第6条第5項によりますと、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こととなっております。

まず、労働災害防止部会委員の皆様から部会長の推薦はございませんでしょうか。

宮崎委員、どうぞ。

○宮崎委員 連合長崎の宮崎です。部会長には福崎委員にお願いできればと思います。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○福澤会長 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。いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○福澤会長 ご異議がないようですので、福崎委員の選出を当該部会委員の全会一致で了承いただいたということで部会長選出選挙にかえさせていただきます。

福崎委員に労働災害防止部会長をお願いしたいと思います。福崎委員、よろしいでしょうか。

○福崎委員 はい。

○福澤会長 ありがとうございます。よろしくお願いいいたします。

次に、家内労働部会委員の皆様から部会長の推薦はございませんでしょうか。

宮崎委員、どうぞ。

○宮崎委員 宮崎です。部会長には池本委員にお願いできればと思います。(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○福澤会長 ただいま、池本委員の推薦と、異議なしのご発言がございましたが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○福澤会長 ご異議がないようですので、池本委員の選出を当該部会委員の全会一致でご了承いただいたということで部会長選出選挙にかえさせていただきます。

池本委員に家内労働部会長をお願いしたいと思います。池本委員、よろしいでしょうか。

○池本委員 はい。

○福澤会長 よろしくお願いいたします。

続きまして、議題 3、(3)平成 27 年度労働行政運営方針にかかる取組状況及び今後の取組について、労働局より説明をお願いいたします。

○牧山労働基準部長 労働基準部長の牧山でございます。私から労働基準行政関係の重点施策の状況についてご説明させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

まず、主要課題についてということで、資料 2 の 1 ページ目、2 ページ目が基準行政の関係となります。

まず、1 ページ目の「働き方改革の推進」、「法定労働条件の確保」についてでございます。

労働時間の関係につきましては、先ほど局長から話がありましたけれども、経年的な推移を見ますと、このグラフには漏れていますが、平成 21 年、平成 22 年、平成 23 年におきましては、全国最長労働時間となっておりますが、その後、順調に労働時間短縮が進んできておりまして、最新のデータを見ますと全国のおおむね中位程度まで短縮が進んできている状況になります。

このグラフの数字につきましては、非正規労働者も含めた労働者全体の統計となっております。長崎県におきましては、一般労働者、パート労働者とも労働時間がこのところ減少してきておりまして、さらに、非正規労働者の割合も経年的にだんだん高くなってきている状況がございますので、全体として大幅な短縮が進んできていると考えております。

ただ、全国と比較しますと幾つか課題がありまして、一つは所定内労働時間が依然として長い状況がございます。特に、所定休日が少ないということですね。これは端的に申し上げますと、全国に比べて完全週休二日制の事業場の割合が少ないということが言えるのではないかと考えております。もう一つは、年次有給休暇の取得率が低いということがございます。こういった課題がなお見られるところでございます。

「働き方改革の推進」につきましてですが、1 つ目が過重労働対策でございます。

過重労働につきましては、例えば、時間外・休日労働の協定、いわゆる 36 協定であります。これが非常に長い協定となっている。届けが出された場合につきましては、自主点検を事業場にお願ひして、その点検内容について問題があれば臨検監督を行うという形で進めてきております。

上半期における主眼監督、過重労働を中心とする監督におきましては、45 件実施しておりまして、8 割を超える事業場におきまして法令違反が見られまして非常に高い割合となっております。

下半期におきましても、11 月に「過重労働解消キャンペーン」ということで既に実施したところですが、過重労働を重点とする監督・指導等について集中的に行ったり、その準備期間といいますか、10 月の段階で主要な経済団体でありますとか連合長崎、それから事業者団体等にキャンペーンへの取組要請を行ったところです。11 月の過重労働に関する臨検監督につきましては、約 100 事業場の実施をしたところです。

もう一つのワーク・ライフ・バランスの関係です。上半期におきましては、一つは「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」でございますが、これについて労使各団体さんへ文書に

て要請をさせていただいたところです。

先ほど申し上げました 11 月の「過重労働解消キャンペーン」の取組要請にあわせて、10 月が「年次有給休暇の取得促進期間」となっておりますので、これについてもあわせて取組をお願いしたところです。

それから、「働き方・休み方改善コンサルタント」を労働局に配置しておりますので、コンサルタントによる支援、あるいは職場意識改善助成金というのがございますので、こういったものの活用促進を図っているところです。

下半期におきましては、現在、ワーク・ライフ・バランス等の推進のために 7 者会議というものを設置しておりますが、その拡充を図りまして幅広く働き方改革について検討する場を設けることとして、現在、立ち上げに向けて進めているところでございます。

2 つ目の「労働条件の確保」改善対策についてです。

(1) 法定労働条件の確保等につきましては、まず、労働者等から監督署に申告という形で申し出があった場合に、監督署の職員が事業場等に行って対応して改善を図ることがございます。申告の件数については、今年度は約 1 割ほど減少しております。内容といたしましては、賃金不払いがその多くを占めている状況が続いております。

また、いろいろ情報として、例えば労働基準法違反等が疑われるような情報があった場合に監督を行うということがありますが、これが今年度におきましては上半期 189 件ということで、昨年と比べますとかなり増加をしている状況になります。また、違反率についても 85.7% と非常に高い率となっております。このいわゆる情報監督につきましては、今後とも優先的に監督実施をしていきたいと考えております。

それから、(2) 賃金不払残業の防止についてです。労基法の 37 条の割増賃金に関する違反がなお多い状況にあります。引き続き労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準というのがありますが、この遵守を重点とした監督の実施を行うことといたしております。

それから、(3) の若者の「使い捨て」についてです。これについては「労働条件ほっとライン」というのがありまして、これは資料 3 の基準行政関係の 1 というのがありますが、その一番最初にパンフレットをつけさせていただいております。具体的には平日の夕方ですとか休日といった時間帯にも相談、対応ができるとなっております。こういったことも昨年度から始まっております。

もう一つは、大学生に対する労働法制の講話を継続的に実施しておりまして、上半期においても 6 回行っております。これは下半期も引き続き行うことといたしております。下半期においては、11 月の過重労働主眼監督にあわせまして、離職率が高い等、若者の使い捨てが懸念される事業場に対してもあわせて重点監督を実施しているところです。先ほど 100 件という数字を申し上げましたが、そういったものとなっております。

次に、2 ページに移らせていただきます。

まず、「第 12 次労働災害防止計画」に基づく労働災害防止の目標についてです。

「第 12 次労働災害防止計画」は、平成 25 年度から平成 29 年度までの期間となりますけれども、今年度、平成 27 年度はその中間年となります。この 12 次防の 5 カ年間

の計画目標として15%以上の労働災害減少を掲げておりまして、具体的には毎年3%ずつマイナスを積み上げていって5カ年間で15%以上減少させましょうという目標となっております。

本年はその中間年ということですので9%、これは第12次労働災害防止期間が始まる直前の平成24年を基準といたしまして、平成24年と比較してマイナス9%ということですので、数字としては1,290人ということになります。1,290人以下とするということを今年度の目標として立てているところであります。

現在の災害発生状況につきましては、このグラフにもありますが、平成27年は9月末ということで、これは数字としてはあくまで速報値ですので、確定するまでには、もうちょっと数字がふえてくる状況になっております。昨年は労働災害がかなり増加したということがありましたけれども、本年におきましては、速報値での比較であります。昨年よりは減少傾向にあるところでございます。

ただ、第12次防5カ年計画の先ほど申し上げました1,290人という数字から考えてみますと、なお厳しい状況にあるところでございます。

この速報値、このグラフにあります9月の905人という数字であります。これは平成24年の速報値と比較いたしますと4.2%の減少となっております。一定の減少は見えておりますが、9%ということで考えますと厳しい状況であるということをご理解いただけるかと思っております。

また、死亡災害につきましても、9月末で9件ということですが、その後、残念ながら少し数字がふえておりまして、昨日までに11件11人という状況になっております。13人以下という目標を立てておりますけれども、非常に油断を許さない状況となっております。

こういった災害の発生状況等を踏まえまして、今後、第12次防の目標達成に向けまして新たに「アクションZERO」ということで、労働災害ゼロの目標に向けて、事業者、労働者が一体となって労働災害防止対策の推進を図っていくことといたしております。

「アクションZERO」については、資料3の1の基準行政の に資料としてつけさせていただきます。説明すると時間が長くなってしまいますので、説明は省略させていただきます。

それから、「ストレスチェック」制度の周知についてでございます。これは資料3の1の に資料としてつけております。ご覧いただければと思います。

「ストレスチェック」制度につきましては、今月になりますが、既に施行されておりました。「ストレスチェック」制度の義務化、50人未満の事業場については努力義務ということになっておりますけれども、義務化が施行されたということで、上半期におきましては、県医師会でありますとか長崎産業保健総合支援センターとも連携を図りながら産業医の方への法令概要の説明を行ったところです。

下半期におきましては、本省から無料配信ソフトが示されることとなっておりますので、それを活用いたしまして県医師会、あるいは健康診断の実施機関に対する要請を行って実施体制を整備していきたいと考えております。

以上が主要課題に対する取組状況でございます。

それでは、資料 1 に移らせていただきまして 3 ページをご覧くださいと思います。

先ほどご説明いたしました主要課題以外の部分で、3 ページの特定の労働分野における労働条件確保対策というのが幾つかございます。自動車運転者の関係ですとか、外国人労働者、技能実習生、介護労働者、障害者、医療機関といったところの労働時間と労働条件に係る一般に問題が見られやすい業種等であるということで、こういったところについても重点的に取組を行っているところです。

特に、この中で自動車運転者に関しましては、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善長崎県地方協議会」を国交省と労働局が中心となって今年度立ち上げをしたところです。これは平成 31 年 4 月に中小企業に対して月 60 時間以上の時間外労働を行った場合の割増率が引き上げられるということを踏まえての協議会の立ち上げということになります。下半期におきましては、九州運輸局と合同監督を行ったり、引き続き監督指導等を進めていくことといたしております。

少し飛びまして最低賃金の関係でございます。最低賃金につきましては 5 ページをご覧くださいいただけますと思います。

最低賃金につきましては、最低賃金審議会の中で公労使各委員のご尽力をいただきまして進めさせていただいているところでございます。その審議会の円滑な運営に事務局として努めさせていただいているところでございます。

また、最低賃金額は毎年改定されておりますので、その改定額等の周知の徹底を図っているところです。

長崎県最低賃金につきましては、市町村の機関誌ですとかホームページへの掲載をお願いしておりまして、その他あらゆる機会をお願いをしております、あわせてポスター、リーフレット等への掲示もお願いしているところでございます。

下半期におきましては、これ以外に特定最賃、長崎県では 3 業種ございますので、その周知の徹底も下半期に行うことといたしております。

最低賃金につきましては、資料 3 の の資料に長崎県全体のものがあるかと思えます。そちらをご覧くださいいただけます。上半期を中心に周知広報を進めてきておりますのが長崎県最低賃金ということでございます。下に書いてあります 3 業種については、下半期において周知を徹底していくこととしております。

それから、最低賃金の関係で、中小企業・小規模事業所への支援事業といたしまして、社労士会に委託をさせていただいて、専門家派遣、それから相談窓口の設置をさせていただいております。あわせて業務改善助成金というものがございます。資料の 5 ページから 6 ページにかけて、こういった金額になっているのかということを入れさせていただいておりますけれども、今年度からこの助成金の中身が大幅に変更されておまして、下半期も含めて十分な周知の徹底を図っていきたくて考えております。

7 ページをご覧くださいと思います。7 ページは労働災害の防止の関係です。

労働災害につきましては、全体の概要は先ほどご説明したとおりですが、全業種に対し

て、まず、転倒災害の防止対策と交通労働災害防止対策、それから非正規労働者の災害防止対策、この3点について取り組むことといたしております。

転倒災害の防止対策は、災害の中で最も多発しているということで、三次産業を中心に対策を進めていくことといたしております。

それから、交通労働災害については、各災害防止団体等に対して、「交通労働災害防止のためのガイドライン」がございますので、こういった中身について周知・指導の徹底を図っていくことといたしております。

非正規労働者につきましては、8ページの上の方になりますが、派遣労働者の雇い入れ時の安全衛生教育を徹底していただくこととしております。

それから、8ページの「重篤な労働災害を減少させるための重点業種」ということで、1月から9月の期間、上半期におきまして、建設業、製造業の労働災害が増加したということで重点的な取組ということで考えております。実際、上半期におきまして、ここに書いてあるとおり、かなり重点的な監督指導を行ったところです。下半期におきましては、「アクションZERO」ということで、事業者、労働者が一体となった労働災害防止対策の徹底を図ることといたしております。

最後に、労災の関係です。12ページをご覧くださいと思います。12ページ以降は労災の関係についていろいろな取組をまとめております。行っている中身としては大幅に変わっているということではございません。

まず、労災請求の迅速・適正な処理ということが労災保険においては最も重要なものでございまして、これに関しては管理者における進行管理の徹底と、長引いた場合には請求人に対する処理状況の連絡といったことの徹底を引き続き行っていくことといたしております。

また、脳・心臓疾患でありますとか精神障害事案に係る迅速・適正な処理につきましては、内容的にかなり複雑困難事案が多いということもあります。また、精神事案については増加傾向にありますので、組織的対応に努めて迅速・適正な処理に努めることといたしております。

それから、基準行政関係の最後の15ページになりますが、重点施策における数値目標を2つ設定しております。12次防は先ほどご説明しましたので省略をいたします。

もう一つの未払賃金立替払ということで、認定作業を90日以内に行うということがあります。これは具体的な事案としては事実上の倒産というもので、調査等いろいろと進めていかないといけない作業があつて時間もかかるものですが、今年度上半期におきまして5件、認定いたしております、いずれも90日以内での認定ができています。

ただ、立替払については、労働者が非常に厳しい状況にあるということも踏まえまして、今後とも迅速な認定に努めることといたしております。

長くなりましたけれども、以上で基準行政関係の説明を終わらせていただきます。

○福澤会長 ありがとうございます。

それでは、ここで15分間の休憩をとらせていただきまして、2時35分から再開させていただきます。

(午後 2時21分 休憩)

(午後 2時32分 再開)

○福澤会長 ちょっと早いですが、皆さん、おそろいなので再開させていただきます。

職業安定部長からご説明をお願いいたします。

○塩月職業安定部長 職業安定部の塩月でございます。よろしくをお願いいたします。

職業安定行政の推進につきましては、日ごろから皆様、ご理解とご協力をいただきましてまことにありがとうございます。この場をおかりして御礼申し上げます。

職業安定行政からは、資料 2 の 3 枚目の「職業安定行政の重点施策」に沿ってご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、今回からご参加の委員の皆様がいらっしゃるということですので、ざっと職業安定行政の長崎県内における組織についてご説明させていただきます。

長崎労働局の中に職業安定部がございます。その中に職業安定課、職業対策課、地方訓練受講者支援室、需給調整事業室の 4 つの課室で構成されております。また、出先の機関として県内 10 カ所にハローワークを設置しております。その 10 カ所のハローワークと職業安定部によって、県内の職業安定行政、雇用の安定に向けた働きかけ、雇用対策を実施しているところでございます。

それでは、資料の説明に入らせていただきます。

まず、職業安定行政についてですけれども、平成 27 年度に「『全員参加型社会』の実現に向けた雇用改革・人材力の強化」ということで 3 つの事業目標を立てて事業を展開しております。

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」、この 3 つの事業目標を掲げております。

その中で具体的な個別の事案としまして、下の枠にございます 5 点をもとに、それぞれの業務を推進しているところでございます。「基本業務の徹底」、「若年者への各種対策」、「態様に応じた各雇用対策」、「地域に根ざした各種取組」、「人材育成と職業能力開発」ということになっております。

こちらは、全て番号どおりに資料 1 の 16 ページから 45 ページと分量が非常に多くなっておりますので、今日はそちらについてご説明させていただく時間はございませんので、資料 2 の次のページから具体的な個別の内容について説明させていただきます。

まず、事業目標 1 「ハローワークのマッチング機能の強化」についてでございます。何よりもハローワークそもそもの機能を強化していこうと。そのためには基本業務を改めて見直して、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」でございますけれども、求人・求職票の記載内容の充実であるとか、あと、正社員を初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た的確・早期マッチングを意識した支援を実施、また、職員研修の充実であるとか、資格取得などによって職員のスキルアップの取組を行っていこうというものでございます。

具体的な、例えば求人とか相談部門、それぞれの部門間の連携を強めていって、それぞれの情報を持ち寄りながら求人と求職のマッチングをしていこうと。そのためには求人票であるとか、求職票であるとか、これらの項目を全て記入いただいて、より詳細な情報をもとにマッチングを進めていこうと。「基本のキ」でございますが、これらを改めて見直してやっていこうというものでございます。

2つ目の「雇用保険制度の安定的運営」でございます。雇用保険については、被保険者はかなり、132カ月連続して前年同月比で増加しております。一方で受給者実人員は大幅な減少が続いておりますので、就業自体、着実に増加しているということで、それがひいては雇用保険財政の安定的な運営にもつながっていると考えているところでございます。

さらに、それを進めていきますために、例えば、雇用保険受給資格者の早期の再就職の支援もしくは受給者の不正受給防止への取組を強化していく。2つ目は、さらに雇用保険制度を効率的に運営していくために電子申請のさらなる利用の促進もしくは申請していただいた処理期間の短縮化を図って、より一層効率化を図っていこうというものでございます。

それから、グラフがございます。これは全国のハローワークで今年度からハローワークごとの総合評価というものを行っております。長崎県におきましても、各ハローワークで目標を立てて、それに向けた取組を進めているところでございます。主要な目標として、常用の就職件数と充足件数、あと、雇用保険受給者の早期再就職の件数をそれぞれ目標を立てて月々の進捗管理を行っていく。毎月、雇用情勢を公表しますけれども、その時にマスコミの皆様にごこの情報を提供して広く周知を図っているところでございます。

それぞれの数字ですが、就職件数と充足件数については、9月末現在の数字でございます。9月末ですと大体半年ですが、達成率が40%後半から50%ぐらいと。おおむね目標に沿った形で推移しているかなと。一部、苦戦しているところもありますけれども、これはPDCAサイクルによって改善を図って、さらに目標達成に向けて取組んでいこうと考えているところでございます。

雇用保険受給者の早期再就職については、集計の都合から1カ月おくれの集計になりますけれども、8月末現在としては比較的堅調な数字の目標達成に向けて取組んでいるということでございます。

これらの目標をせつかく立てておりますので、この目標達成に向けて引き続き年度末まで、最後の最後まで各所で取組んでいきたいと思っております。

加えまして、これらの目標達成の状況であるとか、各所の特徴的な取組であるとか、そういったものを全国のハローワークで集計いたしまして、来年度、集計でき次第、皆様にご広くその状況を知っていただくということを予定しておりますのでご承知おきいただければと思います。

「今後の取組と課題」につきましてですが、マッチング機能の強化については、求人充足会議であるとか事業所情報収集などによって、さらに効果的なマッチングの促進を進めていく。

また、職員の資質の向上についてですが、各階層において研修を実施したり、キャリア・コンサルタントの資格取得のための取組を継続して行っていきたいと考えております。

それから、雇用保険制度の安定的運営についてですが、意欲喚起を図るための再就職手当等を活用した早期再就職のメリット、一方で長期失業がどういったデメリットがあるか、こういったことを説明しながら、認定の時になるべく職業相談、職業紹介までつなげていけるような取組を行っていきたいと考えております。

それから、電子申請につきましては、社会保険労務士の皆様であるとか、労働保険事務組合の皆様へさらに利用の勧奨を進めていって、利用社数が増加すると処理もかさんできますので、ため込まないように迅速な処理、業務の効率化に努めていきたいと考えております。

続きまして、次のページになります。事業目標 2「新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策」についてご説明させていただきます。

まず、1 番の「新卒者の県内雇用確保」ということですが、例年、主要経済団体の皆様へ求人の早期の提出と求人の総量の確保のお願いを県知事と労働局長連名で要請をさせていただいております。6 月に要請させていただきましたが、その結果、関係各位の皆様のご尽力によりまして、求人の受け付け当初、前年と比べて 30%増加して求人をいただいたと。引き続き、学校と連携しながら、まだ内定されていない方に対しての個別支援を進めていきたいと考えております。

下の左側のグラフですが、県内高校生の求人受理数と内定率です。これは 9 月末現在のものです。青い折れ線グラフが求人を受理した数、赤い折れ線グラフが内定率になります。求人受理数については、平成 28 年 3 月卒業者の求人が 3,742 件です。例えば、平成 23 年の 1,547 件と比べますと 140%増加しております。景気の状況もございましたけれども、皆様のご理解、ご協力のおかげであると感じております。ありがとうございます。

それに伴いまして内定率も上昇しております。9 月末現在で高校生の内定率が 55.4%と、昨年の同期と比べましても 7 ポイント程度上昇している状況でございます。

あわせて、10 月末の状況を先日公表させていただいておりますけれども、大学生につきましては県内で 62%の方の内定が決まっていると。前年と比べて 1.1 ポイント上昇している状況です。高校生は、10 月末現在を見ますと 80.6%まで内定しております。県内の内定が 70.0%、昨年度よりも 5.4%高い。県外希望の方については 92.7%の方が既に内定を勝ち得ている状況でございます。

全国の方は、10 月 1 日現在の大学生の数字を公表されておりました 66.5%です。昨年より若干下がっているようではございますけれども、県内については堅調に内定が高まってきているという状況でございます。

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でございます。

ことし 10 月 1 日に「青少年の雇用の促進等に関する法律」が施行されました。皆様への周知とあわせまして、経済団体の皆様、労働組合の皆様にご説明をさせていただいてキャンペーンの趣旨をご理解していただきながら事業を進めているところでございます。

「青少年の雇用の促進等に関する法律」でございますが、資料 3 のパンフレットの 2

の安定行政の冒頭に法律の概要を記載したパンフレットをつけております。

主なものですが、例えば、若者が就職するに当たって職場情報提供を行っていただくことを義務化するとか、労働関係法令違反を繰り返し行っているような事業主の皆様に対してハローワークでの求人を一定不受理とするということ。また、優良企業の認定です。若年者の就業の促進にご理解いただいて推進していただいている事業主の皆様には優良企業として認定させていただきまして、認定させていただいた上で助成金の割増の制度を設けております。こういったことでさらに若年者の雇用の促進にご協力いただけることを目指しているところでございます。

2番の「各種訓練間の情報共有と一体的計画の策定に向けた取組の加速」という部分でございませう。

職業訓練に関してでございます。求人者、求職者双方の訓練のニーズの把握と、地域訓練協議会等において、関係機関でその情報共有を図ることによって、必要な訓練が必要な地域に行き届くよう訓練実施機関の確保を行っているところでございませう。

職業能力開発行政につきましては、平成27年10月から関係法令が改正されております。それによりまして労働局は地域の職業能力開発行政の拠点という位置づけになっております。求職者の減少傾向が続いております。その中で受講者の確保に若干苦慮しているところもございませうが、必要な方には必要な訓練が行き届くよう、各種機関と協力をして訓練生の確保に努めていきたいと考えております。

次のページです。事業目標3「障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策」でございませう。

1の「障害者の雇用対策等」についてでございますが、法定雇用率達成指導の強化をさらに進めていくということでございます。平成27年度の障害者雇用状況報告につきましては先日公表しておりますが、雇用率については2.14%、残念ながら、昨年度と比べると0.01ポイント低下しておりますけれども、達成企業割合は57.4%と昨年度から1.7ポイント上昇している状況でございます。

雇用率は若干下がっておりますけれども、全国的に見れば上から11番目と非常に高い位置をキープしております。こちらも皆様のご理解と、何よりも障害者の働きたいという意欲のあらわれではないかと考えております。

さらに、達成企業割合の向上を図るため、雇用状況結果報告をもとに、1人不足企業を中心に継続的に丁寧な支援と指導に取り組んでいきたいと考えております。

(2)の障害特性に応じた支援等でございますが、平成30年度から法定雇用率算定の基礎に精神障害者が加わるようになっております。これに備えまして各種奨励金の活用であるとか、職場定着のためのジョブコーチの活用、医療機関との連携により、さらなる就業の促進と定着を図るということを考えております。

それから、法改正によって策定されました「障害者に対する差別の禁止に関する指針」、「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」、これらについて積極的な周知と啓発に努めることとしております。

障害者の関係ですが、資料3の2- にパンフレットを添付させていただいております。

す。

こちらの施行が平成 28 年 4 月 1 日からということになります。それまでに労働局でも、いろんな事例の収集であるとか、全国でも事例を共有しながらこれに対応していきたいと考えておりますので、そういった事例などがございましたら皆様からも幅広い情報の提供をいただければと考えております。よろしくお願いいたします。

2 の「基礎的自治体と一体となった雇用対策の推進」でございます。

これは主に生活保護受給者の皆様に対する雇用対策となっております。県内では、全ての福祉事務所様と協定を結んでおりまして、巡回相談であるとか、あと、一体的実施事業としまして常設窓口、現在、長崎市役所に窓口を設けて生活保護受給者の皆様に対する雇用対策を行っております。

また、新たに県内に 1 カ所、常設の窓口を設置するべく現在準備中でございます。正式に決まりましたらご紹介させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

生活保護受給者等の就職者数について、目標が 950 人となっております。こちらは事前にご質問いただいておりましたが、この目標数自体は配置している専門の相談員の配置人数と、1 人当たりおおむね何人ぐらいの就職を目指そうという目標を立てております。それに全体の就職率を勘案して算出したものが県内で 1 年間で 950 人の方を就職させるという数字となっております。

9 月末現在では、これに対する進捗が 569 人で 59.9%となっております。こちらも年間の目標の達成に向けて現在引き続き取り組んでいるところでございますので、ご協力、ご理解のほどよろしくお願いいたします。

一部、窓口であるとか巡回相談の中で支援対象者の方の送り出しが少ないという状況も見られますので、それぞれで窓口であるとか巡回相談の中で課題の洗い出しと新たな自治体との連携を目指して取組を継続していきたいと考えております。

「その他」ですが、「国と地方公共団体がお互いの強みを活かした雇用対策の展開」と記載させていただいておりますが、長崎県様との間で「長崎県雇用対策協定」を本年 2 月に締結させていただいております。例えば、長崎市の「西洋館」にございます総合就業支援センターの活用であるとか、ハローワークが設置されていない離島・半島地域における巡回相談であるとか、長崎こども・女性・障害者支援センターにおける職業紹介、職業相談を通じて着実な実施を図っていききたいと考えております。

また、求職者の情報提供を現在予定しております。希望される方ということになりますが、来年の 3 月 22 日から開始ということで現在準備中でございます。これによりまして、例えば地方自治体も求職者の情報が入手可能になるということで、ハローワークだけではなくて、そういった自治体の皆様、あるいは民間の職業紹介事業者の皆様といったいろんなチャンネルを使いながら一つでも多くの求人と求職のマッチングを図っていききたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。

○大庭雇用均等室長 雇用均等室長の大庭でございます。皆様方には、いつもご協力をい

ただき、どうもありがとうございます。

私からは、先ほどの続きの資料でございますが、資料 2 の「雇用均等行政の重点施策」についてご説明をいたします。4 枚目の裏のページでございます。

まず、事業目標 1「男女雇用機会均等法及びパートタイム労働法に基づく指導」でございます。

雇用均等室におきましては、企業に対し、均等法やパートタイム労働法に基づく報告徴収を行っております。今申し上げました報告徴収とは、均等法やパート法に沿った雇用管理を企業が行っていただいているかどう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扱いがあれば、それに対して助言、指導を行い、法違反などの是正を図るというものです。

指導に対し、期限内の是正が得られない、あるいは長期的に是正されないといったことがないように、期限内の是正、具体的には 2 カ月以内の是正割合が 90%以上となるように目標を定めたところです。

まず、「取組及び実績」の 1 の「男女雇用機会均等法に係る指導・是正状況」です。

今年度は積極的に報告徴収、いわゆる企業訪問を行いました。77 社を訪問した結果、企業によっては複数の助言を行いますので 227 件の助言を行ったところです。

助言の内容としましては、セクシュアルハラスメントの助言が最も多くなっています。このほか性差別として募集採用 7 件、配置等 3 件と男女で異なる取り扱いがなされたものが 10 件ございました。また、マタニティハラスメントという言葉がマスコミでもよく使われましたが、妊娠等不利益取扱いの指導が 2 件といった状況となっております。いずれも 9 月末までに行った指導につきましては、10 月末において 96%の是正となっております。現在、12 月で 100%となっているのかといいますと、3 カ月程度経過後も是正が得られない企業が 1 社ございまして、再度の訪問を行い、今月中には是正をしていただくこととなっております。

目標を達成するための取組状況としましては、期限内に是正してもらえばいいというものだけではなくて、そこは確実に企業に理解をしていただいた上で是正を図ってもらう必要がありますため、指導を行った後はいろいろな事例を提供し、報告期限が来る前に不明な点はないかといったフォローを行い確実な是正を図っているところです。

それから、2 の「パートタイム労働法に係る指導・是正状況」です。

パートタイム労働法が改正となり、この 4 月に施行となったところです。このため、改正法に沿った雇用管理について 60 社の企業に報告徴収を行い、153 件の助言を行ったところです。法改正により相談窓口を明示した文書交付が義務づけられているところですが、これに対する助言が最も多く 38 件となっております。パートタイム労働法については、いずれも期限内の是正が得られたところです。

確実に理解をしていただきながら是正をしてもらうために先ほども申し上げたところですが、指導を行ったところには報告期限前にフォローを行い、不明な点などについて丁寧に指導を行っているところです。今後も引き続きそのような取組を行ってまいります。

次のページをお願いいたします。事業目標 2「くるみん認定及びプラチナくるみん認定

10 企業以上の認定取得を目指す」でございます。

そもそも、くるみん認定とは何かということで、真ん中の「 」にありますように、男性の育児休業者がいるなど一定の要件に該当した企業を「子育てサポート企業」として認定し、認定を受けた企業は、この「くるみんマーク」を自社の商品や広告に使用し、子育てサポート企業であることをPRすることができます。

当局におきましては、平成 25 年度までは全国ワースト 1 位で認定企業数が 4 社しかございませんでしたが、昨年度は 1 年間で 9 社の認定を行うことができましたため、今年度の目標を 10 社以上としたところでございます。

今年度の状況を見ますと、1 の「くるみん認定」のところに記載しておりますように、10 月末でプラチナくるみん 1 社、くるみん 2 社の認定を行っております。「プラチナくるみん」というのは、くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業を認定するもので、当局におきましては、9 月にプラチナ認定を行うことができました。ただ、ご覧のとおり、10 月までにプラチナを含めて 3 社の認定しかなく苦戦しておりますが、11 月には 2 社の認定を新たにを行ったところです。

「今後の取組」といたしまして、今年度もあと残すところ 4 カ月もございませんが、引き続き認定を受けたいという企業に対する支援と、こちらからの掘り起こし、認定に近いところにいる企業をアンケートなどにより把握し、認定を取ることができるよう働きかけを行うこととしております

あわせて、くるみんマークを取りたいと多くの企業の皆様に思っただけのように、くるみんマークの周知をマスコミなどを活用することにより行ってまいりますので、委員の皆様方もぜひPRについてご協力をよろしくお願いいたします。

それから、2 の「一般事業主行動計画策定・届出状況」ですが、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出について、義務企業の届出率は 100% となっております。引き続き、義務企業において確実に策定・届出が得られるよう取組んでまいります。

資料 2 については以上でございますが、最後に資料 3 についてご説明させていただきます。

資料 3 の 3 をご覧ください。均等行政の「女性の職場における活躍を推進する女性活躍推進法が成立しました！」という資料でございます。

女性の活躍につきましては、経済成長の観点からも大きな課題となっておりますが、こうした課題に対応するために、略称でございますが、「女性活躍推進法」が 8 月に成立いたしました。これにより従業員数が 300 人を超える企業は、自社の女性社員の状況について把握・分析を行い、さらなる活躍を推進するための行動計画を策定することが義務となりました。平成 28 年 4 月 1 日に全面施行となりますので、4 月 1 日までは策定した旨を労働局に届け出ていただくよう取組んでまいります。

また、義務企業のみならず、300 人以下の努力義務企業におきまして、こうした取組がなされるよう周知を図ってまいります。具体的には、このチラシの裏面をご覧くださいなのですが、中小企業団体中央会様が事務局となっております「ながさき女性活躍推

進会議」とも連携を図り、さらには、経営者協会様にも周知についてのご協力をいただきながら、より多くの企業に取組んでいただくよう助成金などを活用しながら進めていきたいと思っております。

雇用均等室からは以上でございます。

○永井総務部長 総務部長の永井と申します。よろしくお願いいたします。

私の方からは総務部の施策ということで次のページの「労働保険適用徴収業務等の重点施策（労働保険の運営基盤の確立）」と「個別労働関係紛争の解決の促進（職場トラブル解決のサポート）」の2つについてご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、「労働保険の運営基盤の確立」ということで、基本的には労働保険制度というものにつきましては、労災保険給付、失業保険等を通じた労働者のセーフティネットということが主眼としてあるということと、あわせて労働行政の施策を進めていく上で必要な財政基盤だということが前提としてあります。

そのような中、事業主につきましては、費用負担公平の観点から労働者を雇用している事業主に対して労働保険に加入をしていただく、あわせて労働保険料等の確実な納付を強く求めていくことが求められているということでございます。

そのような中で、取組及び実績の事業目標でございますが、1つ目といたしましては労働保険料等の収納率の向上、前年度の実績を上回るということを目指して掲げさせていただいております。2つ目といたしましては、労働保険未手続事業一掃対策ということで、成立件数を前年同期の実績を上回るという2つの項目を掲げた上で、上半期に取組んできまして、また下半期も取組んでいくわけでございます。

まず、1つ目といたしましては、「労働保険料等の適正徴収」でございます。こちらにつきましては労働者のセーフティネットという観点から保険料については徴収することが前提となります。過不足なく徴収することが最大の目的であるということを経験に踏まえまして今行っております。その結果、9月末現在で収納済額が101億円となっております。前年に比べますと、前年が95億円ということでございますので、7.1%程度の増加となっております。あわせて収納率でございますが、前年が43.72%、ことしは44.48%ということで、0.8%の増加となっております。

そのようなことが結果として出ているわけでございますが、取組といたしましては、事業主に対して適正な周知等が必要になってくるということで、6月、年度更新が始まる前でございますが、事業主に対して年度更新に係る手続の事業主への周知・説明を行っているところでございます。

また、保険料申告書の受理または内容審査等をしながら保険料の収納をしているわけでございます。

また、電子申請についても利用促進を当然進めているわけでございまして、そのようなことを踏まえまして今取組んでいるところでございます。

また、算定基礎調査であります。こちらはパートタイム労働者等を多く抱える事業主等につきまして実施いたしまして、職権によって保険料額を確定して払っていただくということを今進めております。

そのようなことを踏まえましてやっているわけですが、納付期限までに納付されない事業主も出てくるわけですが、そのようなところにつきましては行政が職権をもって対応することになっているわけですが、そのような時にはすぐに職権を発動するわけではなくて、督促状を送付するという度で何度か納入督促をしながら実施していく。最終的に督促に応じないということがあれば滞納処分、差し押さえということになりますが、それを行っていくということで適正な徴収を行っているわけですが、

2つ目といたしまして、「労働保険未手続事業一掃対策の推進」ということですが、こちらにつきましては全ての適用事業所で労働されている労働者の方に対して労働保険に入ってもらおうということが目的でございます。それについて取り組んでいるところでございます。先ほど言いましたが、負担の公平の観点から着実な納付が求められているということで、これにつきましては今のところ実績といたしましては成立件数は36件ということで、前年同期で見れば、9月末でございますが、1件多くなっております。

そのようなことを踏まえまして、取組としては、未手続事業場を把握することが必要になってきます。そのようなことにつきまして労働局だけではなくて、本省、関係行政機関を通じまして連携を図りながら未手続事業場を把握しながら行っているわけですが、

また、連携を図るだけではなくて、未手続事業場をなくすということも当然ありますので、労働保険の手続を行うあらゆる機会をとらえまして周知・広報を実施しているわけですが、

また、労働保険事務組合連合会にもいろいろと委託をお願いしているところですが、そういったところとも連携しながら個別訪問による手続の指導を行ったり、職権成立を実施し未手続事業場の一掃を図っているところでございます。

そのようなことを今実際に行っているわけですが、引き続き労働者のセーフティネットという観点からすると、引き続き同じような手続を粘り強くやっていくことが必要だということで、収納率の向上のために自主納付を行わない事業主に対しては強制執行を含む実効ある滞納整理を実施する。

また、未手続事業場一掃という観点からは、関係機関と連携を図りながら未手続事業場の的確な把握と、あわせて未手続事業場への計画的な訪問または自主成立を行わない場合につきましては職権による成立手続を実施するなどしながら労働保険料の徴収をしていきたいということで、今後引き続き行っていきたいと思っております。

次のページでございますが、「個別労働関係紛争の解決の促進」ということですが、

こちらにつきましても人事、労務管理の個別化や雇用形態の多様化に伴いまして、労働関係に関する事項についてはさまざまな紛争が生じてきているということが言われております。そのような中で個別紛争の最終的決定の手段としては裁判制度がございしますが、それには多くの時間と費用がかかるということもございします。そのようなことをできるだけ避けるというわけではないんですが、職場慣行を踏まえた円滑な解決が求められているのではないかとということで、今、長崎局及び県内の各監督署内に総合労働相談コーナーを

6カ所設置しております、無料で個別労働紛争の解決の援助サービスを提供しながら個別紛争の未然の防止、または迅速な解決支援を行っているところでございます。

そのようなことを踏まえまして、前後いたしますが、目標といたしましては、口頭助言に係る事務処理を1カ月以内にするということを掲げて今取り組んでいるわけでございますが、実績といたしましては、1として「相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施」ということで、9月末現在でございますが、1つ目といたしまして総合労働相談件数がことしは4,818件となっております。前年同期は5,093件ということで、前年に比べますとマイナス5.4%の減となっております。

個別労働紛争関係相談件数につきましては、今年が1,523件となっておりますが、前年同期は1,436件ということで、こちらは反対に6.1%の増加をしているということになっております。

助言・指導申出件数につきましては、今、60件となっております、前年同期が40件ということでございますので50%の増となります。あっせん申請は、14件申請件数の実績としてあるわけでございます。前年同期が10件、40%の増ということで、それぞれ増加をしているところでございます。適正かつ積極的な実施ということで、口頭助言に係る事務処理をなるべく早めに済ませて時間をかけないような解決をしていくということで1カ月以内ということで掲げているわけでございまして、総計としては56件あり、その56件が、1カ月以内に処理は済んでいることに結果としてなっているわけでございます。

少しそれるかもしれませんが、個別紛争関係相談件数の内訳でございますが、相談項目別に見ますと、1位はいじめ・嫌がらせ、2位が自己都合退職、3位が解雇関係ということでございます。昨年度は長崎局だけ若干違っていたんですが、去年は1位が自己都合退職、2位がいじめ・嫌がらせ、3位が解雇関係ということで、去年と今年の傾向が若干変わりました、いじめ・嫌がらせと自己都合退職が変わっていると。全国と同じ傾向になったのかなど。全国は確か、いじめ・嫌がらせが1番となっていたと思いますが、その傾向と同じような傾向になっている状況でございます。

そのようなことを実績として上げているわけでございまして、長崎局及び県内の6カ所の監督署の窓口におられる相談員を含めて今取り組んでいるわけでございます。先ほども少し話しましたが、寄せられる相談内容が複雑・多様化してきているところもあります。そのようなことに対応するために何が効果的な指導かということになると、まずは相談員のスキルアップをしていかなければいけないということで、5月から6月、また、10月から11月という時期をとらえまして、各コーナーの相談員のところに巡視をしまして指導をしております。また、7月には研修をして実践型ロールプレイング等の相談対応のシミュレーションなどをしながらスキルアップをしているところでございます。

また、助言・指導、あっせん制度的確な運用ということで、相談コーナーでの個別紛争制度の周知、利用促進、各種制度の申請のためのリーフレット作成や配布をしているところでございます。お手元の資料3の4の個紛分野ということで、4- の「職場のトラブル解決サポートします」という資料を配布するとともに、4- 、4- は長崎労働

局独自で作って関係ある方に周知をしているところでございます。

このようなことを踏まえまして、迅速な解決を今後も進めていくわけでございます。そのようなことを踏まえて今後もやっていきたいと思っております。

2つ目といたしまして、労働局だけではなかなか解決できない部分もございまして。そういったことから関係機関または団体との連携強化が必要になってきます。そのようなことを踏まえまして、今年の8月に「個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」を開催いたしました。構成員は、長崎県、弁護士会、法テラス、社労士会、長崎労働局ということで、お互いの情報を説明しながら情報共有を図ったところでございます。そのような中で県内での労働問題、個別紛争の対応機関を集約したパンフレットを作成したところでございます。そのようなことに今取り組んでいるわけでございます。

今後の取組の課題といたしましては、相談内容の複雑多様化が認められている中、助言・指導、あっせんの件数が低調な状況でありますので、事例研究や実地研修、または法令関係の施行・改正等の情報共有等を図りながら相談員の質の向上を目指すとともに、個別労働紛争解決援助制度の周知、利用促進を図っていくことが必要だと考えているところでございます。

また、紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、事務手続の迅速化、関係機関との連携を図るということも含めて引き続き取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく願いしたいと思います。

簡単でございますが、総務部の方からのご説明を終わらせていただきます。

○福澤会長 ありがとうございます。

それでは、本日、労働局から説明されました平成27年度労働行政運営方針にかかる取組状況及び今後の取組等の説明事項全般につきまして、皆様からのご意見やご質問を受けたいと思っておりますので積極的なご発言をお願いいたします。

どなたか質問あるいはご意見はございませんでしょうか。

○石井委員 石井と申します。資料1の1ページの働き方改革の推進、それと11ページの健康に働くことができる職場づくりは関係する項目ですので、お願いなり意見なりを言わせていただきます。

1ページは、過重労働による健康障害防止に係る監督指導等です。現在までの取組として、いろんな会社がありまして、点検をして、臨検監督というものをやられたということを書かれています。今後の取組も、ますます臨検監督を実施していくと書かれております。11ページの一番上には、過重労働による健康障害防止対策、これは超長時間の過重労働が行われている事業所に対して監督指導等を実施していくということを書かれております。そういうことで一生懸命監督されている実績を評価したいと思っております。

労働組合がある企業においても、あんまり所定外の時間外労働しても割増賃金を払えば、そんなに悪いことをしておるわけではないという経営側の認識のもと、超長時間、月に100時間を超える時間外労働を毎月している企業もあります。それとプラスして名ばかり管理職ですね、中間管理職、自由に出勤・退勤ができない人、賃金もそんなに高くない人、労働者の採用権がない人、そういった権限がない人が管理職という名のもとに時間外

労働賃金を払われずに名ばかりで働いている現状がある事業所が県内に多数あります。そういったところを何とか国家権力を使って、それはやめなさいと。週 40 時間で月に 160 時間が普通なのに、月にプラス 100 時間以上働いている。年間にすると寝る時間ぐらしか残りの時間がない人たちがいっぱいおられる中で、健康的に見ても、倒れて、働き過ぎでの労働災害で亡くなるおそれのある方もいっぱいおられるわけですので、前回も言いましたように、治療より予防を監督指導していただいて、劣悪なる条件、それを懲りない経営者に対しては、もっと強い権力をもって、それはちょっとやめなさいということを経営的に言えるのか言えないのかわかりませんが、どこまで言えるのかがわかりませんが、徹底していただきたいと思います。

佐世保の方のテーマパークあたりの企業でも史上最高の営業利益、単体での、商売をしておいての営業利益、89 億円も儲けておって、それが従業員に配分されない、配分される金額が少ない中での過酷な労働を強いられておる現状も、我々も経営側に対していうんですけど、ペナルティーというか、罰金というか、刑務所行きとか、そういうことがないからやりたい放題ということがあるので、法律的に取り締まれるところがあれば最大限取り締まっていたきたい。

長くなりましたけど、よろしくお願いいいたします。以上です。

○牧山労働基準部長 ただいまの過重労働、時間外の関係でございますけれども、先ほどご説明いたしましたとおり、今おっしゃられた時間外、相当に長い労働者もおられるということでございます。また、名ばかり管理職ということで、これは形上、時間外が出てこない部分があるのかもしれないですけども、こういったことを把握した場合には、私ども労働局・監督署としても最重点で厳正な処分をすることといたしております。これは引き続き行っていきたいと考えております。

毎年 11 月に過労死といいますが、過重労働防止対策を重点的に行っておりまして、その時にも、時間外といったもの、非常に長い労働時間を把握した場合には監督という形で直ちに行っておりますけれども、11 月の時点で集中的にそういったところを主眼とした監督も行っております。今後とも引き続き最重点で取り組んでいきたいと考えております。

○福澤会長 よろしいでしょうか。

○石井委員 最大限やっていただきたいということです。

以上です。

○福澤会長 そのほか、何かご意見、ご質問等ございませんでしょうか。鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 三菱電機の鈴木でございます。意見というよりも、単純な、不勉強なので質問ですが、3 点ほどございます。

1 点目が資料 2 のハローワークのマッチングのところですね。グラフがございまして、この就職件数と充足件数ということの 2 つございますけれども、この違いを教えてくださいたいのが 1 点です。

2 点目が労働保険のところ、収納率が 44.48% ということで、前年同期の実績を上回っていますということです。100%というのが最終的には求められるかと思いますが、

全国的に見るとどれぐらいの値が平均で、それに対して多いのか、少ないのかということをお教えいただきたい。

最後の個別の紛争のところ、平成 26 年、平成 27 年の相談の内訳の上位で「いじめ」というのがございましたけれども、この「いじめ」というのは、いわゆるパワハラとかセクハラの類のものとして理解すればよろしいのか、それとももっと別のものなのかということ。

3 点教えていただければと思います。

○塩月職業安定部長 ハローワークの主要指標についてのご質問ですけれども、就職件数というのは、求職者の方が就職した実績に対する数字ということになります。充足件数は、ご提出いただいている求人側から見て、どれだけその数が充足したかというものです。求職者側の数字と求人側の数字が必ずしも一致しないというのは、地域の関係であるとか、県外求人に対して就職された方、県内の方が就職された場合は就職件数としては上がってくるんですけれども、充足件数としては県外のパワハラでの数字になります。そういったことで必ずしも一致しないということになっております。よろしくお願いたします。

○永井総務部長 2 つ目の収納率の関係でございますが、平成 26 年度の実績をお話しますと、長崎局としては 97.53%になっております。それを全国の 47 労働局の平均でいきますと、全国は 98.3%ということで、長崎局は若干下回っているような状況でございますので、それに向かって平均以上は収納率を上げていきたいと思っております、今そのために取り組んでいるところでございます。

3 つ目の個別紛争の「いじめ・嫌がらせ」の内訳でございますが、鈴木委員と考え方は多分同じで、叱責などもあります、立場を変えればパワハラになるようなものが多いのではないかと、総じて、やはりパワハラ、セクハラが多いということが言えるのではないかとと思っております。

以上でございます。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○福澤会長 収納率について、44.48%というのは、どういう意味だろうかということがあったような気がしますが、それはよろしいですか。

○鈴木委員 今の時点でということで。

○福澤会長 そうですか、よろしいですね、わかりました。

そのほか、何かございませんでしょうか。

○本田委員 1 点だけお願いです。

女性活躍推進法ということで決まりましたし、ぜひ女性にも活躍してもらいたいと思っております。その中で子供がいらっしゃる女性ということになれば保育職場の充実と保育環境の充実ということになりますが、そこで働いている保育士さんは非常に不足をしております。なぜかといいますと、責任は重い、それに見合う賃金はもらえない、その上、拘束時間が長いというような労働条件の関係だと思っております。そして、非正規でありながらクラス担任を担っている、そういう非常に大きな責任というものがありますので、そういうところを少しでも見直していただくことがそれにもつながっていくと思っておりますので、ご検討をよろしくお願いたします。

以上です。

○大庭雇用均等室長 ご意見ありがとうございます。女性活躍推進法につきましては、法律案が国会に提出された時は、「ばりばりのキャリアの女性のための法律なんじゃないですか」と言われたこともあるそうですけれども、この法律のポイントというのは、正規社員だけではなくて、非正規社員も含めて、より活躍できるように状況把握・分析をして取組んでいただくというところでございますので、その辺も含めてしっかりと周知をしていきたいと思っております。

○福澤会長 そのほかに何かございませんか。

○堤委員 質問が2点あります。資料2の1ページの2の(3)に「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への取組」とありますが、「労働条件ほっとライン」への相談で若者など、どういった相談が多いのかということ。

それと、今後の取組及び課題のところは、「大学生、高校生に対する労働法制周知の取組を推進する」とありますけれども、具体的にどんなことをしていこうとなさっているのか。学校から依頼があれば出向いてお話しすることができますよということはお聞きしているんですけれども、労働局としてどんなふうに取り組まれるのか、お聞きしたいと思います。

○牧山労働基準部長 まず、ほっとラインの具体的な内容分析は、この場で把握していないんですけれども、先ほど申し上げました臨検監督等を行う場合には、例えば、労働者の方がたびたび短期間でやめられるとか、そういったことを繰り返している事業場なんかをここの範疇ということで考えて臨検監督の対象としているところでございます。

それから、労働法制の周知につきましては、前期でも何カ所か行っていますが、私どもの担当者が実際に大学に行って直接講師となって労働局といいますか、監督署とかが関連する労働法制の周知をしていただいて、実際、大学生なんか卒業して働かれる場合に労働者として、例えば、雇い入れ通知から始まって就業規則とかいろいろありますけれども、そういう直接関係するような労働法制関係の知識を十分つけていただきたいという趣旨で講話を行っているところでございます。

○石川委員 今の労働法制講話の話ですけれども、大学生がやめないようにとか、就業規則を守るようにという前に、大学生とか高校生が今やっているアルバイトがかなりブラックであるのに本人たちがブラックであることに気づいていないということが問題なんじゃないかと思うんですね。

なので、労働者の権利ということから話していただいたほうが、あなたたちは、こういう働き方をしなくちゃいけないですよという話ではなくて、必要なことではないかと思うんですけれども、そこら辺の話はしていただいているのかをお聞かせ願いたいと思います。

○牧山労働基準部長 労働者の権利というのは当然前提となるものですので、法律の内容を単純にお伝えするというよりは、大学生の立場に立って必要なものという観点で話をしていると考えております。今おっしゃられたことは、一番前提となるものと考えております。

○堤委員 私の方からも、実際に社会に出て働く時、若者が職場で困った時に、どう対処していったらいいかという、そのあたりを学校でも話していただけないなと思っています。最賃にしても、高校生なんかアルバイトでも最低賃金が適用されるんですよということをどれぐらいの高校生が知っているのかなと思っているんですね。そういうところをぜひお願いしたいと思います。

○牧山労働基準部長 承知しました。そういったことを十分に配慮して進めていきたいと思っております。

○福澤会長 今のご意見は、むしろ厚生労働省から文部科学省の方にきちっと言っていただいたほうが。本来、我々がやるべき仕事でもあるのが、今、教育界では必ずしも認識されていないことは我々も感じておりますので、むしろ、上の方から言っていただければと思います。私の感想です。

○中橋委員 道プランニングの中橋と申します。今のお話に続きますが、「若者の使い捨て」という表現でここに書かれているんですけども、企業側からすると、使い捨てなんていう概念はなくて、本当に長く残ってもらいたいと。逆に上げ膳据え膳状態でやっていくこともあるんですね。ですけども、実際は離職していく方が多いと。この時に理由を聞くと、考えていた自分の職場と違っていたり、やりたいことがほかに見えてきたとか、そういう事情が多いんです。

企業というのは、最低賃金法とか、いろんな法律のもとで運営をしていかないといけないということをしごく身にしみて思っているの、こういうルールは守って法定どおりにやっているんですけども、若者が離れていくという現状があります。

この時に、私のところで以前何度か経験したのは、ポリテクセンターの半年ぐらいの研修期間の中で、1カ月間、職場体験をしましょうと。そこで実際に経験をした中で、お互い、ご本人さんもそうですし、企業側も見てくださいという形で、その結果、よかったら就職という形をとりましょうかという制度がありました。多分今もあると思うんですけども、こういうのが非常に役立ちましたので、今後、こういう機会をどんどん多方面に広げていただきたいと思っています。

それともう一つですが、ストレスチェックという話題が出ていますけれども、一度、それを患った方が再就職で来られます。その時に、そのことが面接の中で出てこないし、就職した後もなかなかそのことが出てきませんでした。そうやっているうちに、やっぱりまた病状が再発して辞めなければいけなくなったという事例が幾つかありましたので、できれば面接の時に、そういうところをどうぞ本人さん、企業と話すというか、相談するかというところを少しご指導いただければと思います。

確かに、採用の時にそういう話が出ると懸念するところがあるんですけども、結局、就職をしてもらった後に再発して短期間で退職せざるを得ないということが一番残念な結果ですので、やっぱりフォローしていく体制をとりたいと思っていますので、そういうところでのご指導なんかもよろしくお願いしたいと思います。

○岩根委員 経営者協会の岩根でございます。資料 2 の職業安定行政の重点施策の事業目標 1、2、3 と書いてあるページに 5 つの囲みがありますが、その中で地域に根ざした

各種取組の(7)長崎県総合就業支援センター等における一体的実施事業の推進、それから、態様に応じた各種雇用対策の(18)外国人の雇用対策の促進、この2点について要望とか感想を言わせていただければと思います。

まず、(7)の長崎県総合就業支援センター等における一体的実施事業の推進ということで、「西洋館」等の事業があるんですけども、それ以外に、実は私、ことし11月に初めて対馬に行きまして、南の厳原から北の韓国展望台まで行かせていただきました。そこで上対馬でやられている職業支援の紹介の活動を見せていただきました。今の日本で、昔は「消滅集落」という言葉があって、今、「消滅都市」という言葉まで進んできています。対馬も非常に広くて南の厳原と北の方では同じ島とは思えないぐらいの違いがあるなと思いました。この辺が、特に上対馬の方ですね、そのほかの離島・半島は全部該当すると思いますが、粘り強く職業紹介等の活動を県なんかと一緒にやっていただければと思っています。実際やっているところを見せていただいて、よくやっておられるなと思いましたので、ぜひ継続していただければと思います。

それから、(18)の外国人への雇用対策の促進ということで、実は、我々経済界で県や市なんかと一緒に「留学生3,000人計画」というのがございます。公式な目標数値なのかどうかということは非常に微妙なところがありますけれども。それで、長崎大学に「留学生支援センター」というのがあって、この支援センターに対して経済界等で支援協議会という資金供与をする組織があります。3,000人というのが、やっぱり定着人口が減ってきているということで、少しでも定着人口を増やそうということで、留学生も、例えば2年間なら2年間、4年間なら4年間、来た瞬間は交流人口だと思いますが、その間、定着してもらえますので。その学生が卒業したりすると違った留学生が来るということで、3,000人の定着人口がずっと続くという考え方があろうかと思います。学生から、今度、長崎で就職をして純粋な定着人口になっていく。そのステップを粘り強く我々もやっていかないと人口減に対応できないなと思っています。その辺、あわせて外国人の雇用対策の推進、留学生の職業紹介とか、そういうものについて留学生支援センターの方も労働局さんから協力いただいていると言われていたのですが、これからも絶対に必要になってくると思いますので、引き続き力を入れていただければと思う次第であります。

以上です。

○塩月職業安定部長 中橋委員からご指摘いただきましたポリテクでの職場経験といったものですが、例えば、労働局所管の助成金にトライアル雇用奨励金というものがございます。一定期間の試行的な雇用から双方の合意によって正規の雇用につなげていこうというものがございます。今、正規雇用化を促進しておりますので、活用の促進を周知させていただいているところですので、ぜひ皆様もこれを機会にこういった奨励金があるということもご承知いただければと思います。

あわせて、先日、私は大学に講義に行きました。それで資料をつくっている際にいろんなデータを引っ張り出しました。学校自体はインターンシップに非常に積極的に取組まれているんですけども、学生さんの参加率があんまり芳しくないといったデータなどもございました。

その後、学生さんのご意見をいただきましたが、その中で、「インターンシップも大事だけれども、今は学生としての勉強であるとかアルバイトであるとかに力を入れたい」といったご意見もありましたので、もう少しインターンシップであるとかそういったものも有効であると、自分が将来を決めていく中でいろんな選択肢を図る上で重要であるという周知をしていければと考えております。

それから、ストレスチェック自体は労働基準行政の所管になろうかと思いますが、例えば、面接の際に既往歴とかそういったことを聞くのは、公正な選考採用に引っかかってしまいます。もちろん、ご本人からそれを申告される分には全く問題ないと思いますが、事業主様からそれを聞くということは、少し気をつけなければいけないのかなと考えております。すみません、よろしくお願ひいたします。

それから、岩根委員からご指摘いただきました一体的実施事業、「西洋館」と離島・半島の巡回相談についてです。上対馬、平戸、上五島の3カ所で巡回相談をしております。委員おっしゃられたように、交通手段が非常に限られております。ただ、間違いなくそこで仕事をして生活されている方がいらっしゃるということです。我々国の単体の事業でできない部分については、県であるとか市であるとか、そういった皆様と協力しながら粘り強く継続してこういった事業を続けていきたいと考えております。

それから、外国人のご指摘でございます。留学生の就業の支援につきましては、基本的に語学、日本語に問題がなければ、ハローワークであるとか、「西洋館」にあるヤングハローワークでの就職のご支援というのは可能でございます。

ただ、当然でございますけれども、在留資格というのが大学で学習された内容と非常に密接にリンクしてきますので、そのあたりは十分に注意していかなければいけないのかなと思っております。語学は日本人の学生の方と比べて不自由であるということは、福岡に外国人専用のハローワークがございますので、そちらを案内するなどして、少し遠いんですけれども、なるべく就業につなげていきたいと考えております。引き続き留学生についても取組んでまいりますのでよろしくお願ひいたします。

○福崎会長代理 会長代理になるんじゃないかなと思って、私、4つぐらい質問したかったんですけども、もう質問する時間もないので意見ということで言わせていただきたいことが幾つかあります。

先ほど、中橋さんが質問されたことで、事業者側から聞くのはどうかというちょっと弱めの話ですが、聞いたらだめです。

○中橋委員 聞かないので、逆にご本人から……

○福崎会長代理 だから、それは本人に任せるしか方法はありません。聞いたら本当に違法になってきますので、それはもう注意しておったほうがいいんですが、その前の段階で中橋さんが言われたことというのは本当に、私の事務所でも採用した子が、前の事務所ですたずたになっていて、途中でおかしくなってしまうと退職というのがあったんですけども、厚生労働省の精神疾患に関する、要するに、パワハラとか、過重労働とか、そういうことで精神的にうつ病になったりとか適応障害になったりした場合の対応については、厚生労働省のマニュアルというのはすばらしいんです。私は何回か使ったことがあります

けど。ところが、本当にそれを事業者が使えるのか、労働者が使えるのかといったら、私に言わせたらほとんど社会に浸透していないとしか思えない。

資料 1 の 13 ページの真ん中に表があります。脳・心臓疾患と精神障害、これは労災請求ですね。精神疾患は 19 件で、16 件の決定があって、7 件が支給決定となっているんですが、こんなこと、10 年前だったらあり得なかった、ほとんど認めてくれなかった、申請があったとしても、自殺なんていったら、もう 20 年、30 年前は絶対に無理だったんです。ところが、今、自殺であったとしても、かなり認められてきています、精神疾患の延長線上でということ。

何を言いたいかといったら、職場がそういう職場になっているということです。パワハラ、セクハラ、過重労働、そういうことで精神的に病む職員の方が非常に増えていて、これは厚生労働省の中の職員だって同じだし、裁判所の職員だって同じ、私も内部のことを知っていることが多いんですが、自殺者もかなり出ています。

それをどう対応していくのかというのが、実をいうと、今日の報告の 3 カ所か 4 カ所ぐらいに出てきているんですけども、その最後の最後の、本当にどうしようもなくつくったのが、多分、ストレスチェックじゃないかという気がしております。

何が一番重要なのかといったら、職場復帰をさせることができるかどうかなんです。要するに、再就職じゃないんです。職場復帰を本当にさせるようなシステムをきちんと作れるかどうかということが一番大事であるんですが、今の 13 ページを見ると、職場復帰というのが一切出てこない。要するに、労災支給をして、多分休職させている。そうすると、その職場復帰したのが何人なのか。職場復帰率が大事なんじゃないんです、実をいうと。職場復帰をしても、またアウトになる人がほとんどだというのが今までの流れなんです。そうすると、再休業率というのが大事です。要するに、また休んでしまうという率が少なくなればなるほど、非常に高いシステムをつくり上げているということだろうと思いますが、それが全然見えてこないというのが、私は多分前回も言ったんじゃないかと思うんですが、そこまで数字を拾い出す作業というのは、過去の支給決定が出ている事案を調べていけば可能じゃないかという気がします。再就業率、要するに、6 カ月休んで職場復帰率がどれぐらいか。そしてまた、そこでやめてないかどうかということもきちんと調べていけないといけないんじゃないかということが 1 つあります。

ですから、その辺のところをきちんと見ていかないと、今、私は実をいうと、労働者側でも、事業者側でも、職員の精神的なストレスで休業した人たちに対する対応、両方から相談を受けて両方ともやったこともあります。それを見ると、いかに難しいかということです。

なぜかという、ここにいる私も含めてですけども、精神疾患に関する精神的な対応ができないからということです。ということになると、何が一番大事かということ、ストレスチェックなんかはまさにそうですが、産業医と言われる方々が本当に実質的にこのストレスチェックを使いこなせるかどうかということなんです。産業医の中には精神科の先生だけじゃないですよ、心療内科の先生だけじゃないですよ、内科の先生とか、専門じゃない人がかなり入っていると思います。

正直な話、パワハラとかセクハラとか過重労働で、うつ病とか、そういう病気になった人たちがきちんと拾い出す作業というのは、物すごく専門的な知識が要らしいです。

ですから、このストレスチェックを本気で長崎で実質化するのであれば、専門のドクターをどういうふうに配置していくのか。それから、どうやって拾い出していくのか。もう一つ大事なのは、従業員 50 人以上の事業所だけでやって、じゃ、どうなるのという話なんです。それ以下のところで精神的な疾患を患ってやめていく職員、先ほど、中橋さんが言ったり、私が言ったりした職員というのは、多分、50 人以上の事業場じゃないですよ、前の事務所が。小さなところで追い詰められて次の再就職というのに来るんです。この 50 人以上という、これは法律上の要件ですけれども、それ以下のところに対して、要するに、小さいところに対して労働局が精神疾患的なものに対する対応をどうしていくのかということを考えてくれないと、長崎全体の労働者の精神的なストレスでの問題というのは、そう簡単に解消しないんじゃないかなと思いますので、ぜひそういう意識を持ったほうがいいんじゃないかなということが私の意見です。

以上です。

○福澤会長 ありがとうございます。

終了時間も少し過ぎそうなので、申しわけないですが、以上をもちまして本日の審議を終了したいと思います。かなり大きな宿題かとは思いますが、よろしく願いいたします。

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

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ありませんので、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がございますでしょうか。

○事務局（林田企画室長） 事務局からご連絡をさせていただきます。

本日は、ご出席いただきまして委員の皆様方にはまことにありがとうございました。

また、本日、第 1 回の審議会を終えたところでございますが、例年、来年の 3 月には第 2 回の地方労働審議会を開催する予定としております。その際には平成 28 年度の労働行政の運営方針の策定をあわせてご審議いただくことになる予定でございます。

年が明けましたら、担当者より日程調整等のご連絡させていただくことになろうかと思えます。その際はどうぞよろしくお願いいたします。

○福澤会長 本日は、委員の皆様にはご協力いただき、まことにありがとうございました。もう少しお話をしたかったかと思えますけれども、時間がまいりましたので申しわけございません。

以上をもちまして、平成 27 年度第 1 回長崎地方労働審議会を閉会いたします。

（閉 会）