

第36回 奈良地方労働審議会

議 事 録

1. 開催日時

平成29年11月27日（月）10時から12時

2. 開催場所

奈良労働局 別館会議室

（奈良市法蓮町163-1）

3. 出席者

（1）委員

公益代表

熊谷	礼子	委員
多田	実	委員
高橋	裕子	委員
吉田	容子	委員
岸田	さだ子	委員

労働者代表

霜永	勝一	委員
大島	幹敏	委員
阪田	聖司	委員
山本	伸行	委員
吉村	聖子	委員

使用者代表

木村	治久	委員
尾崎	学	委員
八木	保郎	委員
谷口	宗男	委員
中辻	良一	委員
池木	啓仁	委員

（2）事務局

局	長	伊達	浩二
総務部	長	小泉	明久
労働基準部	長	青木	利彦
職業安定部	長	若山	丈
雇用均等室	長	寺西	健二

4. 議題

奈良労働局の行政運営方針について

【木田総務企画官】

名簿案と総務部の追加資料になっております。不足している議員さんはおられませんでしょうか。委員の皆さんにはお忙しい中参加していただきありがとうございます。私は司会を担当します労働局総務課の木田と申します。

地方審議会令第8条1項により定数を確認しましたところ、本日は16名のご出席をいただいております。公・労・使それぞれ6名のうち、各3分の1以上の委員の出席となりますので、審議会令に定める定数を満たしており、開催が成立しておりますことをご報告申し上げます。

引き続きまして、事務局のほうで進行させていただきますので、よろしくお願いします。

本日は、委員改選後初めての審議会となりますので、委員の皆様並びに奈良労働局の職員を紹介させていただきます。お手元の資料No1に名簿がついています。はじめに、審議会委員の皆様をご紹介します。

まず、公益代表として、熊谷礼子委員、多田実委員、高橋裕子委員、吉田容子委員、岸田さだ子委員。引き続きまして労働者代表としまして、霜永勝一委員、大島幹敏委員、阪田聖司委員、山本伸行委員、吉村聖子委員。次に、使用者代表としまして木村治久委員、尾崎学委員、八木保郎委員、谷口宗男委員、中辻良一委員、池木啓仁委員。なお、本日、公益代表の村上委員、労働者代表の山原委員が欠席されておられますので、ご報告申し上げます。

続きまして、奈良労働局の出席者を紹介いたします。

労働局長の伊達、総務部長の小泉、雇用環境・均等室長の寺西、労働基準部長の青木、職業安定部長の若山でございます。

後方には、各課室長がそれぞれ控えております。お手元に出席者名簿並びに座席表をお配りしておりますので、紹介に代えさせていただきます。

なお、本日の審議会の傍聴者は2名の方がおられます。

それでは、本審議会の開催にあたり、労働局長の伊達より皆様にご挨拶申し上げます。

【伊達労働局長】

改めまして、おはようございます。本日は大変お忙しい中、第36回奈良地方労働審議会に参加賜り誠にありがとうございます。皆様におかれましては、奈良労働局の行政運営に格別のご理解とご協力を賜っていることを深く御礼申し上げます。この審議会では、労働局が担っております行政全般をご審議いただく、そういった場として年2回開催しております。本日は本年度平成29年の上半期につきまして報告させていただき、ご審議を賜りたいと思っております。報告の詳細は、このあと各担当の方から説明させていただきますけれども、その前に私の方から主な取り組みについて紹介させていただきたいと思っております。まず、今日お配りしております資料に労働行政のポイントという冊子をお配りしているかと思います。この表紙に4つほど運営方針として、「働き方改革の推進に取り組むこと」「働く人の健康と安心な職場を守ること」「地域における雇用の安定と活力向上を目指すこと」「適正な適用と徴収で労働保険制度を支えること」。この4つの柱を軸として本年度取り組んでいる状況でございます。この4つの柱に関しまして、現在の取り組み状況、また、制度改正等への対応状況、課題等についてご説明したいと思っております。まず、雇用環境均等関係でございます。政府の最重要課題、働き方改革の推進でございます。労働局長を本部長とします奈良労働局働き方推進本部を数年前に立ち上げておりまして、この取り組みとしまして、各経済団体、連合奈良をはじめとする企業訪問を行いまして経営トップの方々に働き方の見直しを進めていただくことを要請して参っている状況です。その際に各企業のトップの方から長時間労働の削減や年次有給休暇の取得の促進など取り組

んでいる状況のなかで、さらに積極的に取り組んでいきたいという声、それから、「働き方も大事だが人手不足を解消したい」といった声を頂戴しております。そういった声に対しましては、生産性の向上の点ですとか、職場環境、処遇改善といったことも重要である。それから、トップダウンで意識改革をお願いしたいということをお願いに参っている状況であります。それから、女性の活躍推進や次世代支援の関係でありますけども、奈良県は女性の就業率が全国的にも非常に低いといった課題を抱えております。そういった中で女性の方が、継続的に就業できる職場環境を作っていることは人材確保の面でメリットです。そういった取り組みを進めている企業に対して奈良県から初めてとなります次世代法に基づく「プラチナくるみん認定」といった制度がございますが、その認定を2社行いまして、認定企業の取り組み状況を広く周知して参りました。それから、本年10月に「改正育児・介護休業法」の施行がございました。これにつきましては、県内3か所で改正法の説明会を致しまして、「規則整備、育児介護休業規則の整備」に関しましての相談を実施するといったこと、それから、企業訪問によって相談・指導を行うといったような改正法に関する履行確保を行っている状況であります。それから、非正規雇用労働の問題がございます。こちらも待遇改善の取り組みとして、28年度から奈良県正社員転換推進対策本部を立ち上げまして取り組んでいますが、今年度上半期はパート労働法に基づく報告徴収や、各種説明会の場で正社員転換推進措置の方法ですとか、正社員転換を支援する助成金もございますので、そういった活用周知を行ったところです。次に、労働基準の関係でございます。働くことによって労働者の健康を損ねることがあってはいけないということですので、過重労働対策とか過重労働防止対策としまして、違法な長時間労働を許さない取り組み、また、社会全体で過労死ゼロを目指す取り組みを進めているところであります。特に、11月ですが過労死等防止啓発月間といたしまして、過重労働解消のための集中的な周知と取り組みを行いました。引き続き長時間労働が疑われます事業所への重点的な監督指導を実施する取り組みを進めて参りたいと思っております。次に労働災害について、平成28年に労働災害が増加しまして、死亡者が14名に上ったといった状況がございました。本年はこの10月末時点では、5名の方の死亡災害といった状況となっております。本年は第12次労働災害防止計画の最終年に当たるわけですが、死亡災害防止に全力を挙げて取り組みたいと思っております。

それから、奈良県の最低賃金の関係でございますが、この10月1日から時間給786円に改定になりましたので、この最賃の履行確保と周知を図っていくところです。

最後に職業安定の関係でございます。まず、雇用失業情勢でございますが、直近9月末の有効求人倍率が1.37倍という状況でございます。全国は1.52倍、近畿は1.46倍ということで、まだまだそういったレベルには至っていないといった状況ではございますけども、本年7月、43年ぶりに1.3倍に達したあと、8月、9月と連続で更新している状況です。そういった中で、8月ですが基調判断としまして、奈良県内の雇用情勢は改善しているといった判断を致したところです。

また、求人倍率の関係ですが、正社員のための求人倍率も直近では0.92倍程で1倍台に近づきつつあるという状況にあります。しかしながら、企業の人手不足といった面が強くなっているということです。特に人材確保に向けた取り組みが課題となっているわけですが、その対策としましては、求職者への個別支援とともに県をはじめ、天理市、王寺町といった地方自治体との連携によりまして、企業の人材確保の機会、就職面接会とかセミナー開催、また、出張相談といった取り組みを進めているところであります。以上、主な取り組みについて説明させていただきました。本年度、残すところ4か月余りですが、引き続き行政運営にあたりましては行政をとりまく状況を的確に把握し、その動向を見据えつつ、地域の実情に即した施策を総合的また効果的、効率的に実施して参りたいと考えております。委員の皆様には、それぞれの立場から忌憚のない意見を頂戴いただきますことをお願いし

まして挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

【木田総務企画官】

それでは、続きまして、会長の選出に移りたいと思います。

会長の選出につきましては、地方審議会令第5条第1項の規定に基づきまして、公益代表委員のうちから、選出することになっております。これまで、平成23年度から、中川和男氏に会長をお願いしておりましたが、本年5月、諸事情により、審議会委員を辞職されました。つきましては、新たに会長を選出する必要があり、委員の皆様のご意見を賜りたいと思いますが、いかがですか。一応事務局案を、ここでご披露させてもらってもよろしいですか。ありがとうございます。事務局としましては、後任の会長として、現在、会長代理の熊谷委員をお願いしたく提案させていただきたいと思いますが、委員の皆様、如何でしょうか。

《委員拍手》

異議がないようでございますので、熊谷委員に会長にご就任いただくこととし、以後の議事進行につきましては、熊谷会長をお願いいたします。

それでは熊谷会長、よろしくお願いいたします。

【熊谷会長】

ただ今、会長に選出いただきました熊谷礼子でございます。よろしくお願いいたします。奈良の働く、労働を取り巻く環境が少しでも改善しますように、お集まりの行政の方々と労働側、使用側、公益側と力を合わせて良い会になりますようにさせて頂きたいと思います。至らぬ点が多数ございますけれども、皆様の力を借りて議事を進めていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

では、ここから着席で進めて参りたいと思います。

それでは、会議次第に基づきまして審議に入りますが、その前に、現在当審議会においては、会長代理が不在となっているため、今回、新たに指名することになっております。審議会令第5条第3項の規定によりまして、会長が会長代理を指名します。つきましては、事前にご本人の承諾をもらっております多田委員に会長代理をお願いしたいと思いますが、各委員の皆様如何でしょうか。

《委員異議なし》

それでは、多田委員、よろしくお願いいたします。

なお、本日の審議会の議事録については、後日奈良労働局のホームページにおいて公開とさせていただきますので、予めご了承ください。

それから審議会の議事録の署名につきましては、会長の他に2名の委員に議事録への署名を頂くことになっております。つきましては、労使各1名ずつ、出席委員の内からお願いしたいと思います。本日の審議会の署名人は労働者代表として大島委員、使用者代表として谷口委員をお願いいたします。

続きまして、審議会の各部会の委員の指名でございます。本審議会のもとに労働災害防止部会と家内労働部会を設置することになっておりまして、部会に所属する委員につきましては、審議会令第6

条第2項の規定により、会長が指名することになっております。

それでは、委員の指名を行いたいと思いますが、新しい委員の方もおられますので、その前に労働災害防止部会、家内労働（最低工賃専門）部会について事務局より説明を頂き、委員の指名に関し提案してください。よろしくお願いします。

【木田総務企画官】

それでは、資料の No2 でお配りしているところですが、まず、各部会の説明を致します。労働災害防止部会につきましては、奈良地方労働審議会運営委規定 9 の 2 により、労働災害防止に関する事項を審議する部会でございます。次の家内労働部会は、奈良地方労働審議会運営規定 9 の 2 により、家内労働全般について審議する部会として設置をしております。この案につきましては、あとで会長の方から、ご指名があるかと思いますが、こちらの方で委員のお名前を読み上げさせて頂きます。案としまして、労働災害防止部会につきましては、こちらの資料 No2 の案をご参照ください。家内労働部会については、次のページの案をご覧いただければと思います。つきましては、家内労働部会の名簿につきましては机上配布させてもらっている方を参照して下さい。

それでは会長よろしくお願いします。

【熊谷会長】

では事務局の方から説明、委員提案がありましたが、それについて何かご意見ご質問があればよろしくお願いします。

ご意見、ご質問がないようですので、事務局から説明のあった（案）で、部会に所属する委員の指名をさせていただきたいと思います。

それでは労働災害防止部会の委員として、

公益代表は、高橋委員、岸田委員。

労働者代表は、山原委員、霜永委員。

使用者代表は、木村委員、尾崎委員にお願いします。

家内労働(最低工賃専門)部会の委員として、

公益代表は、私、熊谷と、村上委員

労働者代表は、大島委員、山本委員

使用者代表は、八木委員、池木委員

臨時委員として、公益代表は、深水委員

労働者代表は、木瀬委員

使用者代表は、喜多委員にお願いします。

私も事務局案で良いと思いますが、みなさんご確認いただければと思います。よろしくお願いします。それでは、議事に入ります。議題の「奈良労働局の行政運営」につきまして事務局から説明していただきます。なお、ご意見ご質問は、すべての事務局の説明が終わってから一括してお受けしたいと思いますのでご協力をお願いします。

はじめに総務部関係について小泉総務部長より説明をお願いします。

【小泉総務部長】

総務部長の小泉でございます。今年度平成 29 年度奈良労働局行政運営方針に基づき、これまでの重点施策を含む各種施策に取り組んでいるところではございますが、年度途中の取り組み状況につきまして、私からは総務部関係についてご説明したいと思っております。主に労働保険適用徴収業務について説明したいと思っております。青いインデックスの議題関係の資料 No2、平成 29 年度労働行政のポイント、こちらで説明したいと思っております。こちらの冊子の後ろから 1 ページめくっていただいて、13 ページ、こちらが「適正な適用と徴収で労働保険制度を支えます」この部分となりますが、こちらが総務部所掌の労働保険適用徴収関係のものとなります。他に、机上配布資料と致しまして労働保険適用徴収関係資料を 1 枚配布しております。これらを使って説明したいと思っております。労働者の労災保険や失業給付、事業所に対する各種助成金などの施策の財源である労働保険料の未手続事業一掃と適正徴収に関する重点施策に関して、まず（１）の労働保険料未手続事業一掃対策ですが、労働保険は強制加入でございますが、現実として加入されてない事業所も存在しています。これは制度を知らなかったり、知っていても保険料が負担になるので未手続になっている事業所もあります。毎年各機関から、新規成立した事業所情報を集め、職員及び労働保険事務組合連合会、これは委託事業で個別訪問などを致しまして加入指導を行っております。これによりまして、平成 28 年度でございますけれども、机上配布資料にありますけど、422 件が新たに加入しております。あと、今年度の新規加入件数といたしましては 10 月末現在で労働局の指導で 126 件、委託しております職員及び労働保険事務組合連合会、こちらは 9 月末現在になりますが、167 件の適用促進が図られたということになります。

次に(2)の労働保険料の適正徴収でございます。事業主様から年間の納付額を申告いただきました県内の事業所の徴収決定額というものは、机上配布資料 2 のところで、本年度 9 月時点で 119 億となっております。9 月末時点の収納率は、分割で納付できる保険料の 2 期 3 期分の納付期限が来ておらず、納付されておられませんというところの中で 45.05%となっております。なお、全国の本年 9 月時点の収納率は 42.77%で、当局は若干上回っている状況となります。なお、根本的に限りなく 100%に近いものを目指して業務を進めているところでございますが、事業所の倒産などの特別な事情から納付不能という事業所もあるというところでございます。昨年度末の収納率は 98.1%となっております。ただし、特別な事情なく労働保険料を滞納している事業主に対しましては、さらに差押えの手続きを取りながら、滞納整理を進めているところでございます。この 10 月までは 4 事業所の差押え手続きを行ったところであります。全国の状況としては、内部の総務部資料 1 で 28 年度末の全国の収納状況を付けておりますので、後程ご覧いただければと思います。引き続き公平、公正な収納事務を進めて参りたいと思っております。

次に、労働保険料の口座振替制度の利用促進状況ですが、昨年 10 月末時点では 1258 事業所でございましたが、本年 10 月末には 1399 事業所で 141 事業所の利用増となっております。引き続きこれも利用促進増に努めて参りたいと思っております。

また、労働保険料におけます電子申請の利用促進につきましては本年 4 月から 9 月末までの利用は 991 件となっており、昨年同期比 199 件の増加となっております。こちらも周知に取り組んで参りたいと思っております。

また、これらのほかに総務部につきましては会計管理等を担当しており経費節減等に努めているところでです。

以上が総務部の取り組みです。どうぞよろしくお願いいたします。

【熊谷会長】

ありがとうございました。では、続きまして、雇用環境・均等室長の寺西さんお願いします。

【寺西雇用環境・均等室長】

改めまして、雇用環境・均等室の寺西です。よろしくお願いします。当室で所管しております業務施行状況につきまして説明させていただきます。使用致します資料は赤色インテックスに雇均室と書かれたものを使わせて頂きます。

最初に「働き方改革」の推進についてご説明申し上げます。「働き方改革」は一人ひとりの意思や能力、おかれた事情に応じた多様な働き方の選択を可能とするため、働く方の視点に立つて行う改革であり、働く方の就業機会の拡大、職業生活の充実や労働生産性の向上につながるものと考えておりまして、労働局・監督署・安定所の全てが一丸となって対応すべきものと考えております。具体的には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のための措置などを企業に促すため、労働局長がこれまでに管内の企業、法人等を訪問しまして、その代表者に取り組みの周知と要請を行ったところであります。

雇均室資料 No1 をご覧頂けますでしょうか。これをめくっていただいた 3 ページ～14 ページまで、「奈良労働局働き方改革推進本部だより」に、その様子を掲載しているもので、これは奈良労働局のホームページにも登載しております。いずれの要請時にも、働き方改革への取り組みの重要性は認識して頂いており、特に企業・法人からは、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に係る取り組みを出来るところからして頂いていることを確認しました。

一方で、更なる取り組みに係る質問も頂きましたので、要請のフォローとして当局に配置しております「働き方・休み方改善コンサルタント」によるコンサルティングも可能である旨を伝えさせていただいているところです。これにつきましては雇均室資料 No1 を 1 ページ目の金魚の絵が描かれたチラシに詳細を記載させて頂いております。この他、「働き方改革」にかかる取り組みとしては、当局や各種団体が主催する会合であるとか、催し等の説明機会を活用させて頂きまして周知啓発を図っており、このチラシも配布しております。

今後につきましても局長要請を引き続き行っていく予定としております。また、奈良県内でも相当数となる中小企業、零細企業において前向きに取り組んでいただくことが必要であると考えており、生産性の向上等による企業の変革とともに職場環境や労働者の待遇改善などにより、魅力ある職場づくりを行っていただくように、中小企業等に対して周知・啓発を図っていきたいと考えています。

次に、「女性の活躍推進及び仕事と生活の両立支援対策の推進」についてです。資料 No2 の 15 ページをご覧ください。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは中小企業の働き方改革の近道であるということなどを理解していただくように、周知啓発をはかっているところであります。具体的には 8 月～9 月に 3 回実施しました改正育児・介護休業法等説明会の時や、事業所を訪問したときに、この資料に記載されていますように女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促したり、16 ページのとおり、就職活動中の学生や求職者の企業選択に資するよう、女性に活躍に関する情報公表先として女性活躍推進企業データベースの掲載を企業に勧奨しているところであります。データベースに関しては、現在 33 社が登録して頂いておりまして、認知度が高まり利用が増えれば、企業にとっても優秀な人材確保につながり、女性活躍推進の取り組みを行う企業のインセンティブになるというように考えています。

次に資料 No3 の 17 ページをご覧ください。本年 10 月 1 日施行の改正育児・介護休業法では、保育所に入れない等の場合に、最長で子が 2 歳に達するまで育児休業を延長できることや、育児休業

等対象者への個別周知、育児目的休暇に関する努力義務規定の新設が今回の内容となっております。育児・介護休業法は改正が本年 1 月にも施行されておりました、2 ヶ年度連続の改正となったため、就業規則の改正等で企業も対応に苦慮されたと思われますが、今後とも改正部分を含め、育児休業等対象者や企業の人事労務担当者に着実に周知が行きわたるように取り組んでいきたいと思っております。

次に、労働相談、個別労働関係紛争の解決の促進、男女雇用機会均等法等の施行状況についてです。資料 No4 の 19 ページをご覧ください。今年度上半期の労働相談等の件数を記載しています。枠内のとおり、総合労働相談件数は前年度同期比の 4 % 増加の 4904 件となっているほかは、民事上の個別労働紛争相談件数や助言、指導申出受付件数、あっせん申請受理件数のいずれも前年同期比で増減なし又は減少となっております。また(2)のとおり、紛争内容としましては、職場のパワーハラスメントを含む「いじめ・いやがらせ」が前年度同期比 7. 4 % 増加の 276 件となっており、引き続き、適切な相談対応をして参りたいと思っております。また、資料 No5 の 21 ページですが、今年度上半期の男女雇用機会均等法の施行状況も記載しております。こちらについては、本年 1 月に改正育児法とともに男女雇用機会均等法も改正・施行されておりました、事業主が職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、いわゆる「マタハラ」の対策も講じなければならない規定が盛り込まれたところで、(1) や (4) の②の真ん中にあるとおり、第 11 条の 2 の「マタハラ」と記載されているところに数値がありますが、今年度も半期で相当数の相談や助言・指導等を行ったところであります。いわゆる「マタハラ」やセクシュアル・ハラスメントが発生しますと、被害者だけでなく、加害者や企業そのものも人材の損失などが起こりますので、今後とも積極的に対応していきたいと考えています。

その他の施策については、時間の限りがありますので手短かに説明させていただきます。資料 No6 の 25 ページにつきましては「非正規雇用労働者待遇改善事業」についてです。近鉄新大宮駅の南側に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置しております、事業主を対象に「同一労働同一賃金ガイドライン案」に基づきまして賃金・福利厚生制度の見直しに関する技術的助言を行うなどしております。資料 No7 の 27 ページにつきましては、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画策定等届の届出状況及び認定企業数を掲載させて頂いております。資料 No8 の 29 ページは若年者への労働法制の普及促進についてです。この他、奈良県の労働の概況としまして資料 No9、P31~36 までですが、これにつきましては、後程ご覧いただければと思います。そして、資料にはございませんが、無期転換ルール等に関する周知について説明させていただきます。平成 25 年 4 月 1 日に施行されました改正労働契約法に基づく「無期転換ルール」、これは有期労働契約者が 5 年を超えて反復更新された場合には、その申込みにより期間の定めのない無期労働契約に転換されることとなっております。そして、その無期転換申込権が本格的に発生すると見込まれるのが、平成 30 年 4 月で、残り 4 か月余りとなっております。当局では、これまで、先ほど申し上げました改正育児・介護休業法等の説明会や各種団体の催し、労働局のホームページ、報道発表、団体機関誌、会報などへの掲載、リーフレットの折り込みのほか労働者からの問い合わせ等によりまして、周知啓発を図ってきました。年度末に向けて引き続き取り組んでいきたいと考えています。以上で説明を終わります。

【熊谷会長】

ありがとうございました。では、続きまして青木労働基準部長からお願いします。

【青木労働基準部長】

労働基準部長の青木です。よろしくお願いします。資料の説明に入る前に、冒頭にございました部

会の委員指名の関係で、労働災害防止部会、家内労働部会に選任された委員の方に説明申し上げます。まず、労働災害防止部会ですが、扱う議題として、5年に1度策定される「労働災害防止計画」等を取り扱うことになっていますが、部会の皆様がこの本審の委員の中から選出されていることから、本審の場でご審議頂くこととなっていますので、よろしくお願いします。また、もう1つの家内労働部会については、家内労働全般について取り扱いますが、3年に1度実施している家内労働実態調査、本年度がその対象年度に当たっていますが、これを取りまとめまして事務局の方で報告をさせていただくということで、部会を開催して説明したいと考えています。また、家内労働部会の委員の方には、本審の委員のほか、臨時委員としまして、本審以外の方にも各側1名ずつ就任していただいておりますので、後日、家内労働部会に就任頂きました委員の方には、部会の日程調整をしたいと思っています。今年度中、3月末までに開催したいと考えていますので、よろしくお願いします。

それでは、労働基準部の関連について説明します。お手元の「労働行政のポイント」と、もう1つは、会議資料の赤いインデックスの基準部と書いてある部分、この2種類で説明します。ポイントの5ページ目ですが、上の方に太いゴシックの字で、「長時間労働の是正と過重労働解消の取り組み」というのがあります。奈良労働局では、管内の監督署や労働局が把握した相談や申告などの各種情報から、1か月の所定外労働時間が80時間を超えている事業場や、過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する重点的な監督指導、また、監督の結果、社会的に影響力の大きい企業が複数の事業場で違法な長時間労働を行っていた場合における企業名の公表に取り組んでいる他、長時間労働の是正には、労働時間を適切に把握することが重要ですので、事業場に対して、基準部のインデックスが付いている資料の9ページの4番、今年1月に策定された労働時間を適正に把握するために、使用者が講ずべきガイドラインです。こちらが20ページまで続いておりますが、さらに、建設工事関係については、21ページをご覧ください。今年の8月に策定された「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」。これらに基づいて周知啓発を行っているところです。皆様ご承知の通り、昨年10月に大手広告代理店社員の過労自殺の問題が明るみになりました。長時間労働に対する社会の関心がこれまで以上の高まりを見せる中、今年の3月に決定された「働き方改革実行計画」については、罰則付きの時間外労働の上限規制が盛り込まれました。これを踏まえて厚生労働省労働政策審議会の議論を経て、改正労働基準法等の国会提出を目指して準備しているところです。なお、一部、自動車運転の業務や建設業では一定の猶予期間が5年ということで予定をしていますが、皆様におかれましては、このような状況をお承知おきいただければ幸いです。

再びポイントの5ページをご覧ください。中ほどの太ゴシックですが、「過労死等防止対策の推進等」となっております。こちらにつきましては、平成26年11月に過労死等防止対策推進法が施行され、11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。そして、労働基準部のインデックスが付いている資料の、資料No1の1ページをご覧ください。今年度も11月を「過重労働解消キャンペーン」と定めまして10月28日に「全国一斉休日電話相談」、それから先々週ですが、11月14日に「過労死等防止対策シンポジウム」を開催しました。このシンポジウムにつきましては、5ページにチラシを付けております。このシンポジウムは各都道府県で開催しているもので、奈良におきましては11月14日に「奈良商工会議所大ホール」で開催されました。

続いて7ページの資料No3です。このキャンペーンの一環として、局長がベストプラクティス企業への訪問を毎年行っています。今年は、11月28日に河合町の(株)ヒラノテクシードの社長と意見交換を行う予定です。労働局では、過労死防止に向けた機運や効果的な取り組みを行った企業の事例を紹介し、経営者の皆様の意識を高めて、過労死等ゼロの社会を目指し、周知啓発を図っているところです。

再び、ポイントの 7 ページです。「良質な労働環境の確保等」と書いてありますが、長時間労働等の是正に加えて、「賃金不払い残業の防止の徹底」を図っています。また、自動車運転者、障害のある方々、技能実習生の方の労働条件確保のため、各関係機関と連携して、監督実施が必要と認められる事案については優先して対応していきます。以上が監督課の関係です。

続きまして健康安全課の関係です。ポイントの 5 ページです。下段のオレンジ色の(2)ですが、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりについてです。今年は「第 12 次労働災害防止計画」の最終年に当たりますが、労働災害が増加している業種を中心に、効果的な労働災害防止対策を実施しております。労働基準部のインデックスの資料 No7 の 37 と 38 ページですが、本年 10 月末現在におけます休日 4 日以上災害発生状況につきまして、一覧表にして付けております。37 ページについては管内全体の表です。裏面の 38 ページについては、管内監督署毎の一覧表です。このうち、グレーの網掛けが付いているところが、内数として死亡者の数です。労働基準部のインデックスの資料 No8 の 39 ページから、働く人に安全で安心な店舗、施設作り推進運動についてです。労働災害を防止している業種、特に小売業、社会福祉施設、飲食店に対しては、本社・本部に指導を行うことにより、企業全体に安全衛生の取り組みを水平展開させることで、この推進運動を行っているところです。また、転倒災害、交通事故といった全業種に共通する労働災害に対して、業種横断的な防止に重点的に取り組んでいます。

続きまして、資料 No9 の 43 ページからですが、一昨年の 12 月から施行されました「ストレスチェック制度」について、労働者数 50 人以上が義務化の対象となりますが、その実施状況について、本年 7 月に公表を行ったところでして、引き続き、ストレスチェック制度の周知、履行を管内の事業所に指導してまいりたいと思っています。

続きまして資料 No10 の 45 ページからですが、「化学物質のリスクアセスメントに取り組みましょう！」という資料を付けています。その中ほどに、容器等へのラベル表示・安全データシート(SDS)の交付、こういったものを通して、危険化学物質の取り扱いなどについて周知しています。

続きまして資料 No11 の 49 ページからですが、治療と職業生活の両立支援についてです。50 ページのポイント 1 ですが、「治療技術の進歩により、『不治の病』は『長く付き合う病気に』」と書いてあります。これは、働き方改革にも関連するものですが、病気の治療と仕事の両立支援を推進するために経営トップや管理者の意識改革や両立を可能とする社内制度の整備と、企業と医療機関の連携の中核となり、患者に寄り添いながら支援をする専門人材コーディネーターの育成配置、それから、トライアングル型のサポート体制の構築などに取り組むこととしています。この資料の 52 ページまでが事業主向けの資料、53 と 54 ページが労働者向けの広報資料となっております。

次に、賃金室の関係です。同じ資料の 55 ページからですが、奈良県最低賃金は今年 10 月 1 日から時間額 786 円、これは前年比で 24 円の引き上げとなりました。次に 57 ページですが、下にありますように特定最低賃金として 4 つの産業ごとに最低賃金が定められています。このうちの上から 3 つまでのところですが、本年も改正の申し出がございまして、今日官報に公示したところです。来月 12 月 27 日から一番上にあります「一般機械器具製造業」につきましては「860 円」ということで 14 円引き上げ、そして 2 つ目の電気関係製造業については「849 円」で 12 円の引き上げ、自動車小売業については「851 円」で 11 円の引き上げとなっております。今回改正しました最低賃金額についてはあらゆる機会を捉えて周知広報に取り組んでまいります。

最後に労災補償課の関係ですが、基準部の資料の 59 ページ、資料 No14 です。県内の仕事による病気・怪我による労災保険給付の新規受給者につきましては、5000 人台で推移しています。最近では全国的に脳・心臓疾患、精神障害の労災請求が増加しています。奈良局管内においても、脳・心臓疾

患の労災請求は平成 27 年度よりも増加し、11 件の請求がなされました。また、3 つ目の表ですが、精神障害事案については、昨年度より若干減少したものの 13 件の請求がありました。このような状況を踏まえまして、社会的関心の高く複雑で困難な事案が多い脳・心臓疾患、精神障害事案につきましましては、認定基準に基づき迅速適正な事務処理を行ってまいります。今後も労災保険に関し、相談された際には懇切丁寧な対応に努めますので、よろしくお願いします。引き続き労働基準部では、働く人の健康と安心な職場環境を守ること、そして、良質な労働環境の確保を目指して取り組みます。以上です。

【熊谷会長】

ありがとうございました。では、最後に、職業安定部長の若山さんをお願いします。

【若山職業安定部長】

職業安定部長の若山でございます。委員の皆様におかれましては、日頃より安定行政の運営に際しましてご理解とご協力いただきましてありがとうございます。それでは、職業安定行政について説明します。職業安定部の資料 No1 につきましては、局長からも話がありましたが、有効求人倍率 1.37 倍ということで、平成の最高値を更新しているところですが、時間の関係上、割愛しまして、資料 No2 の平成 29 年度奈良労働局職業安定行政の課題と取り組み、こちらに基づきまして説明します。まず、1 ページ目ですが、県内労働市場の概況について、左側の中段にありますように、就業率の低さや県外就職率の高さが奈良県の特徴となっております。女性の活躍推進や高齢者の就業促進、県内就職の促進が奈良県固有の課題です。続きまして 2 ページ目、これからの説明の概要となるものですが、職業安定行政の課題と取り組みについて一番上にハローワークの基本業務の推進、特に、この人手不足の状況なので、2 番目に書いています求人者サービスの充実、求人充足サービスを強化させて、県内就職を促進していくことや、下の各項目になりますが、若年者、高齢者、子育て女性や障害者等の活躍促進。それから一番下の人手不足分野（福祉・介護）の人材確保などを地方自治体ともうまく連携しながら推進しています。具体的には 4 ページ目の女性の活躍促進で、子育て女性の方が安心して職業相談できるように、奈良、大和高田と桜井にマザーズコーナーを設置して就職支援を実施しています。事業実績は下のグラフで、順調に推移していますが、特色的なことでは、例えば 5 ページの左側、王寺町と連携したリーベル王寺の子育て支援施設での説明会や、パート就職面接会を行ったり、資料右側の大和郡山市と連携して、ショッピングモールで出張相談など、対象者が行動範囲が狭まれる子育て女性の方ということでもありますので、アウトリーチ支援（出向いていく支援）を自治体と協力して行っています。当県固有の女性就業率の低さは、裏返しますと、潜在的な利用者がまだまだたくさんいると考えていますので、今後も、私共の体制の問題もありますが、ニーズに応じて、アウトリーチ支援を検討したいと思います。

次に、7 ページです。若者の活躍促進について、若者雇用促進法に基づき、若者、特に新卒者が適職選択できるように施策を実施しています。下に写真が 3 つありまして、「ユースエール認定制度」。これは、若者の雇用管理が優良な中小企業について、例えば、年休の取得率や所定外労働時間、離職率も含めた厳しい認定基準がありまして、10 月に本県 4 件目の認定をしたところです。ちなみに、当該 4 件目の事業所さんは、福祉介護事業所で、担当者にお話を伺ったところ、「認定を検討するに当たって、はじめて自社の雇用管理面が優れていることに気付いた。特に介護事業所は人材確保が難しい業種ではあるが、旧来の業界イメージと異なり、優れた雇用管理があり、賃金面だけではなく雇用の質の部分（働き甲斐のようなもの）をアピールして人材確保に繋げたい。そう考えるきっかけに

なった」と話されました。これは若者の活躍促進だけでなく、県内就職促進の観点からも示唆的な話でしたので、紹介しました。9 ページになりますが、新規学卒者の就職内定率の推移のグラフを掲載しています。ご存じのとおり、高卒・大卒ともに内定率は高水準で推移しており、これは大半の新規学卒者には大変ありがたいことだと思っていますが、一方で心理的不安や様々な理由で未内定の学生、既卒や中退者の方もいらっしゃいますので、そういった方には、上の 8 ページの青い所を書いております「専門相談員(ジョブサポーター)」を県内の全ハローワークに配置しておりますので、そのジョブサポーターがきめ細かな支援を実施しております。今後の課題については、11 ページにありまして、県内の新規学卒者の就職後 3 年以内離職率は、全国平均より高い状況にあり、このような部分に関しては、職場定着支援が必要です。ジョブサポーターやハローワークが支援した方々については、ハローワークから「いつでもハローワークが身近にある」ということを印象付ける激励文を送付しています。ただ、実際に就職された方から職場定着の相談を頂けることもありますが、残念ながら若者が就職した全ての企業について訪問するということが、現実的に出来ません。また、やはり現場の声を聞いてみますと、適職選択時における情報収集が不十分で、就職前のイメージと就職後の現実の不一致が原因と思われる事案もあります。そこで、例えば、11 ページに写真がついているジョブサマースクールや高校生の就職ガイダンス等を通じて、職業意識の啓発と企業情報の発信、学生への情報伝達を深めたいと考えています。

12 ページは高齢者の活躍促進になります。左下にグラフがあり、奈良県の 65 歳までの雇用確保実施企業割合が 99.2%となっており、全国平均(99.7%)より少し低いです。未実施企業の 9 社については改善指導をしますが、65 歳までの高年齢者雇用確保措置は全国でも 45 の都道府県で 99%以上実施という状況ですので、どちらかと言えば関心が真ん中以降の希望者が 65 歳以上まで働ける企業の推移、70 歳以上まで働ける企業の推移、こちらの方が高くなっています。奈良県は青い方ですが、全国平均を上回っておりまして、県内企業の理解や機運が、高齢者雇用に関しては高まっておりますので、これを機会に 13 ページに記載のハローワーク奈良・高田に設置しております「生涯現役支援窓口」を中心に、各ハローワークで、増加する 65 歳以上の高齢者の就職促進を強化していきたいと考えています。

14 ページには障害者、難病、がん患者の活躍促進になります。奈良県は障害者雇用の先進県で、昨年度は障害者雇用率全国 1 位となりました。これは奈良県との連携による「障害者はたらく応援団なら」の取り組みや関係機関、養護学校との連携による就職から職場定着までの一貫した支援の成果と考えています。この点については、引き続き自治体や関係機関と連携し支援したいと思います。

次に 15 ページの平成 29 年度の取組の中段に書かれていますが、平成 30 年 4 月に法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴い、雇用率が 2.0%から 2.2%への引き上げが予定されているので、現在、未達成企業に対する指導も強化しています。また、先ほど労働基準部からも話がありましたが、働き方改革でも柱とされています「治療と職業生活の両立支援」としまして、15 ページの中ほどにあります。「ハローワーク大和高田」に専門の窓口を設置してまして、「奈良県立医科大学附属病院」に毎週出張相談をして、相談の取扱が右下の緑色の所にあります。このような支援を実施しております。

次に 16 ページです。重層的なセーフティネットの構築として、具体的には、「自治体と連携した生活保護受給者等への就労支援」です。実績は順調に推移していますが、どのような相談をしているかと申しますと、例えば 17 ページの各自治体の福祉事務所への巡回相談です。特に、8 月には右側にありますように、児童扶養手当受給者の自治体への現況届の提出がありますので、その機を捉えて、ひとり親全力サポートキャンペーンとして自治体への出張相談を県内 12 市全てで実施しています。

このような取り組みを通じて対象者の自立支援を図りたいと考えています。

次は 18 ページ、訓練の関係です。職業訓練を活用した就職支援に関しては、10 月末に奈良県の地域訓練協議会において、関係者の意見を聴取したところです。雇用情勢の改善により訓練受講者や希望者が減少傾向ですが、ハローワークでも説明会や窓口での積極的な周知、誘導を図りつつ、県、機構や民間の訓練施設と連携して地域のニーズに応じた公共職業訓練の推進に努めております。

次に 20 ページ、地方自治体との連携ですが、全国で 2 番目の速さで締結した「奈良県雇用対策協定」を始めとし、22 ページには「奈良市」、23 ページには「王寺町」、24 ページは「天理市」、25 ページは「吉野町」と各々協定を結んで、それらに基づく各付属施設等の状況を記載しております。これら各自自治体、そして、これら以外の自治体とも連携を密にしながら、実効性のある就職支援や住民サービスの充実に取り組んでおります。

次に 26 ページは、ハローワークの基本業務の推進について、主要指標等の目標を設定しております。例えば、就職件数、雇用保険受給者の早期再就職件数などを設定しています。PDCA サイクルに乗せまして、継続的な業務改善とマッチング機能の強化を図っています。引き続き普段の業務について改善を図り、利用者に満足していただけるサービスの提供、目標の達成に職員一丸となって取り組みます。

次に 29 ページは「非正規雇用労働者の正社員転換の推進」についてです。30 ページに課題がありますが、奈良県の非正規雇用率は全国でも高い部類にあり、全国でも 7 番目の高さです。この状況を踏まえ取り組みを進めていますが、主要な指標で 29 ページの正社員就職件数や、正社員求人件数の進捗率は上半期 50 パーセントを超えていますので、順調な進捗となっています。

最後に 31 ページ、人手不足分野における人材確保についてです。ハローワークで受理する新規求人の約 3 割は医療福祉分野で、特に、「看護・介護・保育分野」です。そういった分野につきましても、ハローワーク奈良・大和高田の福祉人材コーナーを中心に、それ以外のハローワークでもミニ面接会を行い、自治体等々と連携した職場体験ツアー等を定期的に開催して、人材確保支援を進めています。職業安定部からの説明は、以上です。

【熊谷会長】

ありがとうございました。平成 29 年度上半期の行政運営の状況につき、各部長・室長よりお話しいただきました。次に質疑応答に移ります。なお、発言は挙手の上、名前を仰ってからお願いします。質問や意見は簡潔にいただき、区切りを付けて事務局から回答していただきます。質問・ご意見ありましたら挙手をお願いします。

【高橋裕子委員】

2 つ素晴らしい取り組みがありますが、周知をどのようにされているか教えていただきたい。1 つは、「アルバイトのトラブル困っていませんか。」というチラシを見ました。現実には、困っている学生は多くいると思います。5 月 30 日に奈良教育大学で周知(出張相談会)を行われたそうですが、その他たくさんある大学につきまして、どのように計画して頂いているかお伺いしたい。

もう一つは、「治療と職業生活の両立支援」についてです。私は内科の医者で、重症の患者を診ることが多いですが、実際、患者の中にも働きたいと考えている人は多くいます。その両立支援につきどのように普及されるのかお伺いしたい。

【寺西雇均室長】

学生・アルバイトの件ですが、特に労働基準法等の労働関係法令というのは、社会人になってからも分かりにくいという方もおられると思います。学業とアルバイトの両立をされている方もおられますが、学生の段階でこのような法令を知っておかないと、アルバイトをされている時に法律を知らないために、違法な取り扱いを受けるということは少なからず有り得ると考えており、このような取り組みをしています。今年度は、行政職員が県内の全ての大学・短大・高等専門学校に伺って授業等の中で説明する機会を設けていただけないかということ積極的に依頼しました。大学側にも予定があると思いますので、学内で検討いただき、説明の機会を設けていただくというものです。今年度上半期は奈良教育大学に伺い、講義を行いました。なかなか学生側から「こういった状況があった」と言いにくい状況も考えられたため、同じ日に出張相談会のブースを作ってもらったところ、時間のある学生が数名来られました。今後も学生に対し、このような機会が設けられるように、各大学等と調整していきたいと考えています。

【青木労働基準部長】

「治療と職業生活の両立支援」について回答します。労働基準部の資料の 49 ページです。「不治の病は長く付き合う病気に」となっていますが、奈良においても今夏に、奈良県・奈良県医師会等と連携し、「地域両立支援チーム」を立ち上げました。資料の 52 ページに両立支援の基本的な進め方についてフローチャートがあります。主治医と労働者の間で勤務等の状況について主治医に提出して、意見書を主治医が作成し、労働者が事業者へ提出し、具体的にどのような両立支援を作っていくかを検討します。資料の 2 つ目のところですが、都道府県ごとに「産業保健総合支援センター」がありまして、その中に「両立支援促進員」がおり、企業の方等にお手伝いをするを進めていくものです。それから 3 つ目ですが、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」という冊子を作成しており、ホームページからダウンロードもできます。

次に 51 ページですが、青い囲みの部分が 2 つあり事業者のメリットは、「労働者の健康確保の推進」、そして、人手不足ということもありますので、「継続的な人材の確保」。労働者側のメリットとしては、「治療に関する配慮が行われることによる病気の増悪の防止」「治療を受けながらの仕事の継続」「収入を得ること」です。治療との両立ということで、今までは退職せざるを得なかったのが労働者は収入を絶たれてしまう、或いは、減額されてしまうという大きなデメリットがあり、事業者にとってもその人が持っていたノウハウや人脈も奪われてしまう、採用コストがかかってしまうということで、労働者側も事業者側にとっても、継続して勤務することでメリットがあると考えています。まだ、始まったばかりですが、これから関係機関とも協力して進めていきます。

【高橋裕子委員】

アルバイトのトラブルに関しては学生側、大学側に対しても、雇用者側に対しても、より一層の啓発をお願いします。

両立支援については、企業に取りましても、雇用する側にとりましても企業のイメージアップにつながるものなので、これからの進展を楽しみにしております。

【熊谷会長】

ありがとうございました。他に、ご意見ご質問はございませんか。

【大島幹敏委員】

3 点の意見と質問があります。

一つ目は、過労死防止の取り組みの中で、長時間労働をいかに撲滅するかということについて事細かに記載されていますが、その中で今連合としても取り組んでいるのが、インターバル規制です。それを取り入れながら、働き生産力を上げる上においては休憩も必要であり、それにより過労死や長時間労働がなくなってくることを考えまして、このような取り組みを行っていますが、このような取り組みをどう考えていますか。

二つ目は、最低賃金の取り組みがありまして、今年も 24 円引き上がり、奈良県の最低賃金も徐々に上がってきていると感じますが、大阪との距離の近さから、どうしても最低賃金が高い大阪や京都に就職に行ってしまうという状況が散見されます。今、奈良県は区分が C ランクだと思いますので、これを大阪や京都と同じランクに持っていく考えをお持ちなのかお伺いしたい。

あと、特定最低賃金が 4 種類あることを確認しましたが、労働者の女性が小売業やサービス業に多く勤務せざるを得ないという状況も記載があったと思います。そのような中で、各々の産業の健全な発展、公正な競争を育成していく中で、小売業やサービス業や特に医療介護の産業別の最低賃金を新設することにより、女性の働く場、あるいは、同一賃金・同一労働も実現出来てくると考えます。この点を最低賃金の担当の方はどうお考えかお伺いしたい。

三つ目は、非正規雇用の取り組みについて。奈良県の非正規雇用者は 39.7%と全国で 7 番目に高いという状況の記載があります。これは非正規雇用という見方をした時に、そういう状況になると思いますが、心ならずも非正規雇用にならざるを得なかった方、非正規雇用でしか働けない方と各々のバックボーンが違いう中で、「一概的に非正規雇用がこういう高さだから高い(良い)」というのではなく、もう少し具体的に、どの業種、或いはどういう方が非正規雇用で問題かを捉えて、「そこをどのように変えていくんだ」というようにした方が、全てが高いから悪いということもないでしょうし、それぞれのニーズやバックボーンを捉えた上での分析をしていただきたいと思います。

【熊谷会長】

事務局側から回答をお願いします。

【青木労働基準部長】

まず長時間労働の防止についてですが、今月が過労死等防止月間ということで取り組んでいます。引き続き、労働基準監督署や労働局に寄せられる情報を基に監督指導の強化を図りたいと思います。次に「勤務間インターバル」についてですが、勤務間インターバルについてよく言われているのが、EU 諸国等では 11 時間の休息というがあるので、それを基に各企業で勤務間インターバルの導入について検討されているということも耳にします。休息によって生産性の向上にも繋がりますが、何よりも長時間労働の是正が、全ての課題の重大なポイントになると考えていますので、引き続き、私達も、一方で国会でも法改正の審議が始まりますが、監督指導の強化や働き方改革の周知について取り組んでいきます。

2 点目の最低賃金についてですが、大阪との距離について言われましたが、毎年地域別最低賃金について、今回 786 円ということで 24 円上げているところですが、ここに至るまでに 5 回ほど協議を重ねました。また、ランク等については、中央の最賃審議の方で検討をされています。ご発言にもありましたが、奈良県の賃金を少しでも高めて奈良県に留まってもらえるように努力していきたいと思っております。また、周知につきましても労働基準部の資料 55 ページにあるようなリーフレット、

それから、特定最賃も含めましたリーフレットは 57 ページに用意していますが、引き続き周知広報に努めます。

【若山職業安定部長】

次に非正規雇用についてです。非正規雇用率、女性の就業率もそうなのですが、本来的に望まない状況で不本意に非正規雇用の状況になる方が支援の対象と考えています。中には、様々な事由、家庭の事情もあり、非正規雇用や女性の就業に関しても、本人の意思でというケースもあるので、大事なのは「本当は正規雇用になりたいのに非正規雇用に残まっている方」「本当は働きたいのに、働き口が見つからなくて残まっている女性」という方を対象とした支援を重点化してやっていきたいと思っていますので、非正規雇用率が全国で高いから全て悪いということではありません。我々の支援を本当に必要としている、仕事を望まれて、不本意に非正規雇用で働かれている方に対する支援を重点的に行いますし、その対象者をうまく取り込めるか、分析等については今後も検討していきたいと思います。

【熊谷会長】

ありがとうございました。他に、ご意見ご質問はございませんか。

【吉田容子委員】

今の質問と回答に関連してお聞きしたいのですが、不本意な非正規労働者で 5 年間同じ会社で勤められた方は、希望によって正規雇用に変わることが出来る制度があるというのは、間違いないですか。

【寺西雇均室長】

有期労働契約が 5 年間反復更新されたら、労働者からの申込みにより無期転換されるということであり、正規雇用になるものではありません。契約の期間が有期から無期に変わるのがこの法律の趣旨です。

【吉田容子委員】

また、私の捉え方が誤っていないか確認していただきたいのですが、そうしますと、引き続き非正規雇用で働きたいが、5 年経ってしまった場合は必然的にそこを辞めることになるのですか。

【寺西雇均室長】

労働者の申し込みにより、有期契約期間が終わった次の期間から無期に変わるというものですので、本人が無期になりたいという申し込みをしないまま、有期契約が更新されたとすれば、引き続き次の年も有期になります。

【吉田容子委員】

私の考えが間違っておりました。なぜ質問したかと言うと、私の大学では、非正規の事務職の方に事務的なことをお手伝いしてもらっており、5 年の期限に達したので次からの契約はせず、辞めてもらうケースが発生しておりまして、それは私の大学の考え方が間違っているということですか。

【寺西雇均室長】

反復更新された場合に、5年を経過した後に申し込みが出来て、その申し込みをした場合は、企業側は、法律の趣旨に基づいて無期転換しなければならないことになっていますが、懸念されるのは、5年を経つ前に「今年で辞めてもらいます」となった時に、必ずしも違法とは言えない点です。このような状況にならないようにしてもらいたいという話を企業側にしています。

【吉田容子委員】

国立大学の場合は文科省から降りてくる人件費等が限られているので、ここに出てきているように助成金などの手当てがないために、そうなっているのかと思いますが、今の説明で理解出来ました。なぜ、質問したかと言いますと、新しい制度によってリスクを負う方が出てくるのではないかということを懸念して質問しました。皆さんの希望に沿ってメリットが100パーセント近く生じるのであれば大変良い制度ですが、考えられるリスクはありませんか。

【寺西雇均室長】

リスクが具体的にあるかという観点からは話が逸れるかもしれませんが、この制度は有期から無期に転換するという事で、基本的にそれまでの労働条件のまま期間の定めがないというだけになるのですが、行政側としては最終的には多様な正社員や本当の正社員に結びつけば良いと考えています。「無期転換に申し込むことイコール正社員に転換する」と誤解を招いているかもしれませんが、そのようなことが無いように周知しようと思っています。

【熊谷会長】

どうも、ありがとうございました。ほかの委員さん、いかがでしょうか。

【吉村聖子委員】

労働行政のポイントの9ページに、女性の就業率のM字カーブがありますが、27年度を見ると、「M」ではなく「W」になっていると思いました。全体として、就業率が上がっている中で45~49歳が下がっている状況で、もし、分析や今後の対策等を想定されていることがあれば教えていただきたい。

均等室の15ページの「中小企業の皆様へ」と書かれている資料の2です。資料を渡す中小企業側に分かりやすいように作られたと思いますが、「人手不足対策のための女性活躍推進」という言葉に引っかかりました。女性が見たときに違和感があると思いますので、今後検討してもらえたらと思います。

もう1つ意見ですが、「治療と職業生活の両立支援」ということで労働基準部から説明していただいたのですが、前段に健康診断があります。事業主の義務で健康診断を受けさせる、そして、その健康診断で、何らかの再検査を要するという結果が出た時に、再検査まできちんと受けているかというところまで追えていないという状況ではないかと思っています。いわゆる、病気になる前の部分を改めて確認するという事で、今回の資料には入っておりませんでしたし、1年間のところで報告してもらえるかと思っていますので、是非その部分についても取り組んでもらいたいです。

【若山職業安定部長】

女性の就業率の話を頂きました。この部分(45~49歳)だけ凹んでいることの分析は出来ていません

が、奈良県の方ともよく話すのですが、確かに女性就業率は全国最下位ですが、伸び率は全国トップクラスです。少しずつ女性に関する就業の取り組みの芽が出てきているのかなと思っています。

【寺西雇均室長】

雇均室資料の No2 の表題ですが、「人手不足を解消するために女性を採用しろ」と言っている訳ではありません。女性の活躍推進は、女性の方、人手不足があるとか無いとか関係なく推進するのは当然です。こちらの表題については検討したいと思います。

【的場健康安全課長】

定期健康診断は義務とされていますが、健康診断の結果、健康診断の中の数値が標準の数値より高かったり低かったりしている方は、「有所見者」という形です。奈良県の「有所見者」は 50 数%おられます。全国平均よりも少し高いです。所見のある場合、事業主は産業医に意見を聞いて下さいという制度があります。その中で、労働者に対して、例えば、「再検査を受けるように事業主から言って下さい」と伝えたり、産業医も同席して話をしたり、産業医と労働者と個別に面談する、保健指導を受ける等の制度もあります。産業医は企業のかかりつけ医のようなものですが、法律的には事業場ごとの規模が 50 人以上の事業場であれば必ず産業医を選任しなければなりません。すると、従業員が 50 人未満の中小零細規模の事業場が奈良県は多いですが、そういう規模の事業場は産業医を選任だけの余力は無く、近くにもいないという場合も出てくるので、そういう場合には「奈良産業保健総合支援センター」という独立行政法人に登録している先生が県内では 100 数十名おられます。4 つの監督署ごとに登録しておられます。その先生に申し込みをして健康診断をした結果を見てもらってアドバイスをもらったり、或いは、従業員に時間を割いてもらって「健康指導・運動指導・保健指導」を行ってもらったり、登録した保健師もいますので申し込みをして訪問してもらって相談する。その中で、数値が悪くても自分に自覚症状がないと病院に行かない人が多いので、事業主から言っても聞いてもらえない場合は医師や保健師から説得してもらうということも考えられます。また、「奈良産業保健総合支援センター」の窓口である地域産業保健センターを紹介しています。

【熊谷会長】

他に質問等いかがですか。

【谷口委員】

質問と言うよりお願いします。私達(奈良交通)の一番の問題は、運転技能者が集まらないことです。バスは大型二種免許が基本的に必要ですが、資格取得者が高齢化していくことや、若者の免許離れがあり、厳しい状況です。普通の企業であれば、人が集まらなると業容を縮小するということになりますが、ダイヤで動いているバスについては勝手に縮小する訳にはいきません。その中で、職業訓練助成等がありますが、この辺りの給付金制度のより一層の充実、求職者に対して「こういう制度があるから、こういう方向もある」とより勧めていただくことを、運転者だけでなく様々な業種で不足があると思うので、その辺りの充実をお願いします。

【若山職業安定部長】

人材確保の観点と職業訓練の助成の関係で意見をいただきました。確かに、あらゆる業種で人材確保が必要となっている中で、特に交通運輸の関係では、資格が必要な面もありまして、訓練助成の関

係も周知を図りたいと思っていますし、求職者に関しても、今は雇用情勢が改善しているので、何処へでも行こうと思えば選択肢のある状況になっていますが、例えば、「免許を取ると更に幅が広がりますよ」とか訓練もそうですが、説明や提案をしながら、より求職者の方に就職の可能性を今後のキャリアパスの中で「免許を持つことも大切です」というような話もしながら広げていきたいと考えています。企業の方にどのような資格が必要かを調査しながら、マッチングを図りつつ、各種助成もありますので周知を図っていききたいと考えています。

【熊谷委員】

ありがとうございました。他にございませんか。

【木村委員】

働き方改革について、先週、厚生労働省が政府の働き方改革の一環として、正社員の副業や兼業を後押しするためのガイドライン案を有識者会議に提出されたという報道がありました。今まで働き方改革と言えば、「長時間労働をなくそう」とか「ワークライフバランスを」という話が主だったと思うのですが、この話が出てきた時に、何故そういうことを新聞記事で見えますと、一つは「所得を増やしましょう」ということ、それ以外に、「色々なことに挑戦して自己実現を追及する」とか「将来の起業や転職の準備」の為にということが書かれていました。そういうことになると、今までとは違った、より踏み込んだ方向性を労働行政側が出されていると思うが、こういう方向が出てきたというのは、人手不足の解消や雇用の流動化を図ろうということを労働行政側が意図しているのですか。

もう一つ具体的な話ですが、こういうことになると、今多くの企業では、副業や兼業を禁止や許可制にしています。今後そのような企業に「届出制にしない」とか「申請があれば認めない」という指導をする形になるのですか。

【伊達局長】

11月上旬に全国労働局長会議が行われ、厚生労働省の今後の方向性や働き方改革法案の今後の動きについて説明があった中で、木村委員が言うような「兼業ガイドライン」や雇用の流動化について、表面的な話はありません。具体的な内容はまだ中央でも研究、検討、議論の段階です。雇用の流動化も、日本の雇用環境や働き方を欧米と比較するとどうか、例えば、解雇の問題についても、どういう方向性でいくのかというのはまだ固まっていません。そういう中で、メディアの方も、まだ検討中のものが表に出たというように感じています。

あと、法案の関係と30年度の概算要求でも、具体的に雇用の流動化を進めるものや、兼業に対する何らかの助成措置というのは、まだ入っていない状況です。また、予算編成が今後、年末にある中で、年明けに厚生労働省から具体的な指示が出てくるのではないかと、という状況であることをご理解下さい。

【池木委員】

大島委員の質問と関連するかもしれませんが、現在、業種・業態によりかなりの差があると実感していますが、景気は悪くないと感じています。当社も製造業で受注増の対応に追われている状況です。生産性向上と言っても受注の波があるため、顧客の需要に対しどのようにフレキシブルな取り組みが出来るかが最大のポイントだと考えています。中小企業にとって、良くも悪くも働き方改革に対して大きなインパクトがあると感じています。そこで2つ質問です。

一つ目は、2019年4月1日と情報を聞いていますが、長時間労働の働き方改革について具体的にどれくらいの長時間労働が許されるのですか。或いは、年間最多でどのくらいの時間数に設定されますか。また、罰則規定が盛り込まれると聞いていますが、概ねどのような内容になりますか。

二つ目は、同一労働・同一賃金という形で大企業の場合は2019年4月1日、1年遅れで2020年に中小企業に導入という情報も聞いておりますが、具体的にどのような形で導入の予定ですか。また、政府により3%の賃上げをして欲しいというような要望がありますが、若干の法人税の減税のメリットもありますが、有給休暇の取得促進の方向性であるようです。しかし、実際に働いている方、特にパート労働者の方については、扶養に入っている場合、賃金を上げることによって労働日数を減らす方向になる方がかなりいます。それは103万円や106万円や130万円という壁、130万円については2018年に150万円に上がりますが、我々現場からするとチグハグな形のものが並行して行われる状況になっていますので、その点について人材確保、特に人手不足の現状の中で賃金はもう少し上がるべきだと個人的には思います。その辺りの施策について法律一つで大きく流れが変わるのも現状ですので教えてもらいたいです。

そして、最後に私は製造業なので、パソコンを閉めれば終了ではありませんので、色々な業種と関わりがあると思いますが、その点も加味して法律を作ってもらいたいです。これは個人的な意見の一つですが、長時間労働ということで、予算編成等の時に各省庁で長時間残業されていると聞きますが、法律を作られる方自身が、(長時間働かれているのに) 長時間労働を減らすことが出来るのか非常に疑問です。その点についても個人的な意見でなくても構いませんので省庁を代表して何かコメントして下さい。

【青木労働基準部長】

長時間労働の是正について、具体的な労働時間の上限規制について説明します。現在、国会審議に入っていない状況ですが、今年3月の「働き方改革実行計画」で書かれた内容についてお答えします。まず、時間外労働の上限は、月45時間、年間で360時間が原則です。但し書きとして、一時的な業務量の増加や、やむを得ない特定の場合の上限について4つ申し上げます。一点目が、年間の時間外労働が月平均60時間、年間720時間以内とする。二点目が、休日労働を含んで2か月ないし6か月平均が80時間以内とする。三点目が、同じく休日労働を含んで単月では100時間未満とする。四点目が、月45時間を超える時間外労働が年半分を超えないこととする。以上につきまして、労働基準法に明記することで、これらの上限規制については、罰則付きで実効性を担保することになっています。

【伊達局長】

働き方の環境は、中央でも中小企業ではまだまだ景気の改善が行き渡っていないという声がある中で、中小企業でも働き方を進めていく中、どのような課題があるのかということで、厚生労働省から指示が来ています。現場の声があれば、それを吸い上げて今後の国の政策に反映させるよう指示が来ていますので、池木委員から頂いた話を本省にまず報告したいと考えています。

次に、個人的意見という部分ですが、私は4月に厚生労働省から来たわけで、役所の人間ですので、そう言ってしまうと元も子もないのですが、労働局でも現場の監督署やハローワークの職員を含めて、自らの働き方をしっかり見直して、効率よくメリハリのある仕事をしていこうという取り組みを内部では進めています。厚生労働省の方でも、そのような取り組みを進めているものの、国会議員の関係や法案の審議等があると、事前のレクチャーや質問を整理することで拘束されてしまうので、

そういったことがない段階でしっかり休みを取れる取り組みを進めています。そのような点も含めて厚生労働省にも意見として上げたいと思います。

【熊谷会長】

ありがとうございました。

【阪田委員】

私もよく労働相談を受ける立場にあります。その時に、労働保険に入っているべき事業所で入っていれば助かるのにとすることがあります。ポイントの13ページで、未手続事業を一掃する取り組みが記載されています。積極的・的確な把握は具体的にどのようにされていますか。手当たり次第には行かないと思いますので、ジャンル分けをしてアプローチされていると想像しますが、どのように推進されていますか。未手続事業所には強力な指導をされるということですが、これをきちっと指導すれば、労働保険に100%入ってもらえるものになっているのかお伺いしたい。

【小泉総務部長】

都道府県の適用徴収の加入促進についてですが、どのようなものから把握しているかと言いますと、市販のタウンページや企業設立の時に出る資料等です。行政側としても個別企業を把握するのは大変と思っています。また、この企業が事業所として成立しても、事業所に行っても労働者を雇っているかどうか、雇っていなければ適用にはならないので苦慮しています。労働保険事務組合連合会にも委託していますので、その辺も様々な工夫をして未手続事業所を探しています。あと、強力な手続きということですが、どうしても入らなければならない事業所は「職権成立」があります。その事業所が従業員をどのくらい雇っているのか、また、どのくらい給料を払っているかを把握するのは、あまりにも困難だと思っていて、未手続事業所に対する指導を何度か繰り返して行っています。それで今回も何件か加入してもらっているところです。地道に努力します。なるべく職権成立ではなく、自主成立を目指したいと思います。自主的加入促進手続きを目指すことを行政側の指針としています。

【熊谷会長】

ありがとうございました。そろそろ時間を超過していますが、どうしてもここで質問したい方はおりませんか。では、本日の地方労働審議会におきまして貴重なご意見を頂きありがとうございました。奈良労働局におかれましては、今回の各委員の意見を参考にされ、今後の行政運営に反映して下さい。以上を持ちまして第36回地方労働審議会を終了します。

【木田総務企画官】

熊谷会長、長時間に渡る議事進行ありがとうございました。最後に労働局長の伊達より、閉会のあいさつとお礼を申し上げます。

【伊達労働局長】

会長からお話がありましたが、ご意見・ご指摘や非常にありがたい言葉を頂きましたので、今後の行政運営にしっかり反映させていきたいと思っています。今後とも引き続きよろしくお願いします。本日は誠にありがとうございました。