

## 平成 28 年度 第 2 回 大分地方労働審議会会議録

### 1 日時

平成 29 年 3 月 16 日（木）13:30～15:30

### 2 場所

大分第 2 ソフィアプラザビル 2 階 ソフィアホール

### 3 出席者

#### ・委員

公益代表 石井会長 城戸委員 松尾委員 下田委員 福田委員

労働者代表 石本委員 江隈委員 太田委員 松尾委員 山口委員

使用者代表 大塚委員 山田委員 大山委員 河野委員

#### ・事務局

南保局長 植村総務部長 藤原雇用環境・均等室長 金沢労働基準部長

佐伯職業安定部長 谷口総務企画官

### 4 議題

(1) 平成 29 年度大分労働局行政運営方針（案）について

(2) 大分県との一体的実施施設について

### 5 議事

〈谷口総務企画官〉

本日出席予定の審議会の先生が全員お揃いですので、定刻より少し早いのですが始めさせていただきますと思います。

本日は委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中御出席をいただき誠にありがとうございます。私は、大分地方労働審議会事務局で本日の進行を担当させていただきます総務部総務課総務企画官の谷口と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

開催に当たりまして、事務局から 3 点説明をさせていただきます。

1 点目は、審議会委員の交代についてです。本審議会につきましては、今般使用者代表である鈴木崇之委員の辞任に伴い、新たに使用者代表委員として森竹嗣夫委員が就任されたことをお知らせいたします。

2 点目は、資料についてです。本日の資料は、先般郵送等によりお配りしております審議会次第を含め合計で 7 点となっております。議題に関連する資料として、「平成 28 年度大分労働局行政運営方針（案）」、表紙の右上に「議題関連資料 1」と表記しているものです。大分県との一体的実施施設について、同じく表紙の右上に「議題関連資料 2」と表記したものです。その他の資料としては、本日机上配布いたしております、「資料 1」が平成 28 年度大分労働局行政運営方針に基づく主要政策の実施結果、「資料 2」が雇用環境・均等室関係資料、「資料 3」が労働基準部関係資料、「資料 4」が職業安定部関係資料です。資

料に不足などはございませんでしょうか。

最後に本日の審議会の成立について御報告させていただきます。本日欠席されています委員は公益委員で千野委員、労働側委員で横山委員、使用者側委員で安部委員と森竹委員の4名となっております。したがって、委員総数18名のうち14名の御出席をいただいておりますので、「審議会令第8条第1項」の規定による開催要件を備えていることを御報告申し上げます。事務局からは以上です。それでは石井会長よりお願い申し上げます。

〈石井会長〉

会長の石井でございます。皆様の御協力を得まして本審議会の円滑な運営に努めてまいり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。

「平成28年度第2回大分地方労働審議会」を開会いたします。

まず議事に先立ちまして、新たに任命された委員を紹介させていただきます。次第の2ページの「委員名簿」を御覧ください。新任の委員は使用者代表委員の森竹嗣夫委員1名です。なお、森竹委員は本日所要により欠席されています。

次に議事録署名委員の指名を行います。議事については「審議会運営規定第6条第1項」において議事録を作成し、会長及び会長が指名する2名の委員が署名を行なうと規定されておりますので、労働者代表の江隈委員と使用者代表の河野委員を指名したいと思います。よろしくお願いいたします。

本日は労働局から「平成29年度大分労働局行政運営方針（案）」と「大分県との一体的実施施設について」の2つの議事が提案されております。議事に入る前に労働局長から御挨拶をいただきたいと思っております。

〈南保局長〉

みなさんこんにちは。大分労働局長の南保でございます。委員の皆様には御多忙の中、本審議会に御出席をいただきまして誠にありがとうございます。また平素より労働行政の推進に格別の御理解と御協力をいただいておりますことに厚く御礼申し上げます。

さて、本日の審議会では当局における「平成29年度の行政運営方針（案）」と「大分県との一体的実施施設」について後程各部室長から説明をいたしますので、公労使それぞれの立場から私共の行政に対する忌憚のない御意見、御要望をいただければと思っております。

さて、日銀大分支店が発表した2016年度冬の県内金融経済概況によると、「個人消費の一部に弱めの動きが見られるものの、大分県内の景気は緩やかに持ち直している。」とされております。また県内の雇用情勢については着実に改善が進んでおり、有効求人倍率は1月が1.34倍と過去最高値を更新し、23ヶ月連続で1倍台となるなど高水準で推移しております。今後は景気が緩やかに持ち直している中、人手不足を背景に有効求人数は増加傾向で推移するものと見込まれることから、今後とも有効求人倍率は高水準で推移する見通し

です。このように雇用情勢が改善する中において、一億総活躍社会の実現のためには、男性・女性・高齢者・若者・障害者等誰もが活躍出来る社会を実現することが重要であり、その最大のカギが「働き方改革」であると言われております。昨年9月に設置された内閣府の「働き方改革実現会議」では、長時間労働の是正、同一労働同一賃金など9項目のテーマについて議論が行なわれており、今月末に取りまとめられる「働き方改革実行計画」の内容を踏まえて労働政策審議会を経て年内の法案提出に向けた検討がなされる予定と聞いております。当局においては昨年12月に「大分県働き方推進会議」を県との共催で立ち上げ、県内労使のトップである連合大分会長並びに経済5団体の代表、さらに有識者として大学教授などにも委員として御出席いただいております。また大分県には知事にも出席をさせていただいており、効果的な取り組みを推進出来るよう、労働局と県との連携を強めているところです。第1回会議においては「県の現状と課題」や「委員からの事例発表」などについて、第2回会議では主要である「長時間労働の是正」や「今後の目標設定や共同宣言」について議論が行なわれたところです。次回の第3回会議においては今後の具体的な取り組みを決定し、平成30年度の労働局行政運営方針と県政推進指針への反映を目指しております。

当局の来年度の最重点施策については今年度と同様に3本柱としておりますが、1点目の変更点として最重点施策の1において「県内における働き方改革の一層の推進」をベースに、「長時間労働の抑制」や「同一労働同一賃金の実現による非正規労働者の待遇改善」などの最重要課題を盛り込んでおり、国の動向と同様に最重点で取り組むことを強調しております。2点目の変更点は最重点施策の2ですが、今年度は重点施策としている若者・高年齢者・障害者の雇用対策の推進について、来年度は今年度新法の施行などがあつた女性と併せて「多様な働き手の参画」として最重点に引き上げております。働き方改革の推進による職場環境の改善を図りながら、女性や若者等それぞれの活躍促進にも最重点で取り組んでまいりたいと考えております。私個人的には例えばイクボス宣言1万人に向けた取り組みに着手すること、長時間労働対策における企業の取り組みの根本となる36協定の監督署への提出促進と、提出されていない所に対する指導が目玉であると考えております。最重点施策における項目ごとの詳細および各行政系統の重点施策については各担当部室長から説明いたしますので、委員の皆様には忌憚のない御意見をいただきますようお願い申し上げます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

〈石井会長〉

どうもありがとうございました。

次に「平成29年度大分労働局行政運営方針（案）」についてお諮りします。まず労働局から平成29年度大分労働局行政運営方針最重点施策の説明をお願いします。

〈植村総務部長〉

総務部長の植村と申します。よろしくお願いいたします。統括政策調整官として全体の最重点課題について説明させていただきます。

その前に今年度の取り組み状況のうち最重点施策の一部について御報告させていただきます。時間の都合もありますので詳細についてはお配りしています資料1の平成28年度大分労働局行政運営方針主要施策実施状況を御覧ください。

まず資料2ページの「ノー残業デーの普及促進」については個別事業場に対して、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を実施しております。1月末現在でワークショップを含み181件実施しました。本年度4月から施行された女性活躍推進法については3ページを御覧ください。一般事業主行政計画策定が義務化されている301以上の企業全109社から届け出を受理しておりますが、300人以下の努力義務企業からの届け出は1月末現在で17社に留まっております。残り221社に対しては事業所訪問時等に計画の策定・届出を勧奨しているところです。

次に資料6ページを御覧ください。非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善についてはキャリアアップ助成金の積極的な周知に取り組んでおります。1月末現在で430件と前年同期の227件を大きく上回る支給実績となっております。

次に資料8ページを御覧ください。「過重労働解消キャンペーン」「過労死等防止啓発月間」です。重点監督の実施や使用者団体への長時間労働削減に向けた協力要請を行ない、ベストプラクティス企業への訪問、セミナー・シンポジウムの開催等、周知啓発に取り組んでまいりました。

職場におけるメンタルヘルス対策は資料9ページを御覧ください。個別指導、集団指導等あらゆる機会を捉えて、各事業場におけるメンタルヘルス対策実施の促進を図ってまいりました。労働者数100人以上の446事業場においてメンタルヘルスに係わる担当者の選任、教育研修の実施、安全衛生委員会における調査審議についてこの3つの項目全てを実施するように指導してまいりました。その結果100%実施の計画目標に対して1月末で457事業場98.9%という実績となっております。50人以上100人未満の605事業場に対しては、3つの項目のうち1つ以上を実施する事業場を80%以上の目標ということにしていますが、同月末で579事業場95.7%という実績です。以上簡単ですが今年度の最重点施策の一部の取り組み状況について御報告させていただきます。

次に「平成29年度行政運営方針(案)」の最重点施策について説明いたします。議題関連資料1の22ページを御参照ください。こちらに最重点政策を記載しております。

まず、「働き方改革の推進」などを通じた労働環境の整備・生産性の向上、1(1)が働き方改革の推進です。働き方改革の推進を図るため、今年度は労働局長をはじめ労働局幹部による県内企業の経営トップ28社に対してこれまでに要請を行ってきたところです。働き方改革の重要なポイントは企業トップの意識改革であることから、来年度も引き続き最重点事項に位置づけ企業への働きかけを実施してまいります。また昨年12月に大分県と共同で立ち上げた「大分県働き方改革推進会議」を継続的に開催し、県内における働き方改

革への気運を醸成するとともに、次回の第3回会議においては国の動向や法改正の動きなどを注視しながら今後の具体的取り組みを決定し、平成30年度の労働局行政運営方針や県政推進指針への反映を目指してまいります。

1(2)です。働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進・過労死等の防止対策の推進です。各種情報から時間外・休日労働時間数が1ヶ月あたり80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働による過労死等にかかる労災請求を行った事業場に対して、今年度に引き続き全数監督を実施いたします。また違法な長時間労働を複数の事業場で行なう企業本社に対する指導、違法な長時間労働を複数の事業場で行なう企業本社に対する是正指導段階での企業名公表制度を強化いたします。更に違法な長時間労働を是正するためには、36協定を締結し労働時間を適正に把握することが前提となることから、「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対するガイドライン」の周知徹底と共に、36協定未締結事業場に対する監督指導を徹底いたします。過労死等防止の取り組みについては過労死等防止対策推進法、またこれに基づいて閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づいて啓発や相談体制の整備等に取り組んでまいります。

1(3)非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取り組みです。大分県の正社員有効求人倍率は本年1月が0.98倍と前年同月を0.18ポイント上回るなど上昇傾向が続いているところです。労働局としてはこうした機会を踏まえて、求職者のニーズに見合った良質な正社員求人の確保に努めるため、賃金傾向や求職者の状況を説明しつつ、求人条件の見直しを働き掛け、より労働市場に見合った求人の確保に取り組んでいるところです。今後も事業主の皆様の魅力ある求人の提出をお願いし、受理した求人が着実に充足するように取り組んでまいります。また職業経験の浅い正社員就職希望者に対してはコンサルティングの充実を図りきめ細やかな支援に取り組んでまいります。また計画的な事業所訪問等により、パートタイム労働法による正社員転換推進措置が講じられていない事業主に対しては引き続き是正指導を実施してまいります。キャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金等、正社員転換・処遇改善に効果がある助成金制度を局主催の説明会・相談会や事業主団体の会員企業への説明の場を通じて活用のメリットを伝え、利用の促進を図ることにより、企業における非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善に向けた取り組みを支援してまいります。また生産性向上を図り賃金アップと離職率低下を実現させた企業が労働関係助成金を利用する場合には支給額を割り増しする「生産性要件」についてもあらゆる機会を通じて周知し、企業における生産性の向上を積極的に支援まいります。引き続き、関係機関や事業主団体と連携を図ると共に、今後は金融機関等とも連携して積極的な周知に取り組んでまいります。求職者が事業所の事業内容や仕事の内容をよりよく理解できる求人票となるよう、仕事の内容欄の充実の為の助言を行なうと共に、作業内容がイメージできる画像情報等、求人票以上の事業所情報の収集・提供を行ってまいります。一方、悪質な労働関係法令違反が認められた場合についてはその事業所に係る全ての求人を紹介保留とし、是正指導を行なうと共に監督署への情報提供を行ってまい

ます。

国の「働き方改革実現会議」の中でも最重要課題の1つである同一労働同一賃金については、昨年末にどのような待遇差が不合理であるかを事例等で示した「ガイドライン案」が公表されております。4月には大分市内に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、非正規労働者の待遇改善を図ろうとする事業主への相談支援を実施していくこととしています。また事業場内の最低賃金の引き上げを目指す中小企業事業主を支援する業務改善助成金については、新たに生産性向上についてのアドバイスが出来るよう中小企業診断士による周知を実施してまいります。

1（4）労働者の安全と健康確保に向けた取組の強化です。現在、大分労働局が取り組んでおります「第12次労働災害防止計画」は、平成24年の休業4日以上死傷者数を平成25年から平成29年までの5年間に15%以上減少させ、また死亡災害は期間中総数を70人以下とし、かつ平成29年において13人以下とするという数値目標を掲げております。平成28年の労働災害の発生数は、3月末を以て確定させますが、2月末現在で1,186人となっており、最終的には1,200名を超えるものと推測されます。この「第12次労働災害防止計画」も平成29年の1年を残すのみとなりましたが、計画の目標である15%減969人の達成は非常に厳しいものと考えております。また死亡労働災害は、平成28年度は11人でした。平成25年からの死亡者数の総数は41人となっており、計画の目標数を下回っておりますが、依然として10人を超える死亡者の方が出ている状況です。このような状況をふまえ、死亡災害が多く発生する製造業と建設業に対する労働災害防止の強化を図ってまいります。

職場におけるメンタルヘルス対策ですが、先程実施状況について説明を申し上げましたが、ストレスチェック制度については、実施対象である労働者50人以上の事業場に対して早期実施を促すための文書の発送や実施結果の報告の督促を行なう等、制度の円滑かつ確実な実施を図ってまいりました。来年度も引き続き「メンタルヘルス対策推進計画」と併せて制度の促進を図ってまいります。さらに職場のパワーハラスメントの予防対策についても周知を図ってまいります。

続いて治療と仕事の両立支援についてです。癌などの病気になっても治療を続けながら働くことが出来る職場の環境づくりを目的とした「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」の周知を図ってまいりました。また本年2月に大分県、医療機関、関係団体で構成された関係機関連絡会議を立ち上げたので、今後とも関係者が連携した両立支援の取り組みの促進を図ってまいります。

1（5）総合的ハラスメント対策の一体的実施です。ハラスメントはセクシャルハラスメントやパワーハラスメントに加え、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントいわゆるマタハラなどの労働相談については、今年度から雇用環境・均等室において一元的に対応しており、未然防止の観点からも一体的な周知啓発を引き続き実施してまいります。

2（1）女性・若者・高齢者・障害者等の多様な働き手の参画、女性の活躍推進です。

昨年4月に施行された女性活躍推進法については先程御説明した通りですが、既に県内301人以上の企業109社すべてが一般事業主行動計画を提出済となっております。ただし300人以下の努力義務企業では1月末現在で17社の届け出に留まっており、女性活躍加速化助成金の活用の周知などにより企業への働き掛けを実施してまいります。また今年1月には県内初となる「えるぼし認定」企業が誕生しており、認定制度の周知広報を行ないながら県内企業への周知と取り組みの推進を図ってまいります。

女性の活躍推進に取り組む事業主に関する支援ですが、ハローワーク大分のオアシスひろば21職業相談窓口、ハローワーク別府、ハローワーク中津に設置しているマザーズコーナーでは重点的に支援対象とする求職者の年間目標を900人として取り組み、1月末現在で重点支援対象者が926人、うち847名の方が就職に結びついている状況です。このマザーズコーナーでは自治体との連携の下で子育て支援に関する情報を共有し総合的な支援を行っています。マザーズコーナーの利用者で託児が必要な方に対しては、大分県の施設であるアイネスの無料託児サービスの積極的な活用を奨めるなど、関連機関と連携したサービス向上にも引き続き取り組んでまいります。

(2) 若者の活躍促進です。若者活躍促進としては関係機関と連携強化を図り「ユースエール認定制度」や「青少年雇用情報の提供制度」といった若者雇用促進法の普及促進、職業講話やインターンシップの推進など、職業意識形成支援等による新規学卒者の就職支援、若者の早期離職の防止に取り組んでまいります。特にユースエール認定企業は大分局管内で現在1社のみとなっており、認定制度のメリットに対する理解を促進しながら幅広い申請勧奨を行ない認定企業の増加に繋げていきたいと考えています。また新規学卒者の就職支援では学卒ジョブサポーターによる高校・大学等との連携を図り、一人一人の状況に目を向け個々の状況に応じた支援を行なう他、企業説明会や就職面接会といった就職機会の場を設定することにより、既卒者を含め未就職で卒業する方、不本意に非正規で働く方が1人でも少なくなるよう就職した後も希望者に対する定着相談などフォローアップに努めてまいります。

次に高齢者の活躍促進です。高齢者雇用確保措置実施企業割合は100%を達成している状況ですが、高年齢者雇用状況報告により新たに調査対象となる98社についても雇用指導等を実施し、100%の達成が維持できるよう企業側に必要な支援をしつつ確保措置の徹底を図ってまいります。希望者全員が65歳以上まで働ける企業や65歳を過ぎても働けるよう、高齢者活用の必要性や高齢者雇用のメリットについて企業訪問を通じて周知啓発を行ない、県内地域全般に行き渡るよう努める他、シンポジウムやセミナーの実施を内容とした「生涯現役促進地域連携事業」を県に委託することとしており、生涯現役社会の実現に向けた機運の醸成に取り組んでまいります。また新規事業である「高齢者スキルアップ・就職促進事業」により未経験職種への技能講習や職場見学・体験や技能講習終了後の面接会を一体的に行ない、高齢者への能力付与による就職就業促進を図ってまいります。高齢者の再就職支援については大分県との一体的実施事業として「大分県中高年齢者就業支援センタ

一」を開設しております。ワンストップでの就職支援を行ない、大分県が実施する「シニア雇用推進オフィス」との連携を強化し、効果的な支援を行ってまいります。

(4) 障害者、長期療養者等の活躍促進です。平成 28 年障害者雇用調査では県内の障害者法定雇用率達成企業割合が 61.2%と全国 8 番目、障害者実雇用率は 2.46%と全国 3 番目の水準となっています。障害者の求職申込みと就職件数は平成 28 年度の数値が確定しておりませんが、11 ページのグラフのように平成 27 年度まで増加傾向で推移しており、雇用障害者数も 2,627 人と過去最高となっております。法定雇用率達成指導については平成 27 年調査では 307 社が未達成という状況でしたが、計画的な企業訪問や企業の実績に応じた指導等により、平成 28 年調査では 293 社へと減少させることが出来ました。今後は平成 29 年調査において新たに調査対象となる企業に対して早い段階から働きかけると共に、障害者雇用 0 企業の解消を進め、達成企業が未達成とならないよう「障害者就労支援チーム」による職場定着支援を実施してまいります。また法定雇用率算定基礎の見直しに伴う平成 30 年度の法定雇用率引き上げを見据えた取り組みが重要であり、達成企業も含めた事業主支援に取り組んでまいります。

最重点施策 3 です。公正な企業間競争の前提となるセーフティーネットの確立と公平負担の確保です。3 (1) 最低賃金の遵守および適正な賃金の支払いの徹底です。最低賃金が大幅に引き上げられ、これまでは引き上げ額が大きく注目されてきたところですが、今後は引き上げられた最低賃金額がきちんと労働者に支払われているのかということがクローズアップされると考えています。そのため最低賃金の遵守および適正な賃金の支払いについて、より一層指導を徹底すると共に、業務改善助成金の利用促進など最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援を図ってまいります。

次に労働保険の未手続事業一掃対策の推進です。御承知の通り労働保険制度はそれ自体が労働者のセーフティーネットであると共に、これまで説明を申し上げた各種施策を推進する財政基盤となるものです。労働者を一人でも雇用する事業主は労働保険徴収法により労働保険への加入と労働保険料の納付が義務付けられています。事業実態があり労働者を雇用しながら労働保険に加入せず労働保険料負担をしていない事業主が存在しています。こうした未手続事業主に対しては職権による成立手続の行使を見据えた粘り強い加入勧奨を行なう等により、その解消に向けて積極的に取り組んでまいります。

(3) 労災保険および雇用保険の適正な手続きの徹底です。労災保険給付の請求手続きの徹底については、被災労働者等からの労災保険給付の請求について、被災労働者またはその遺族等の相談に対する懇切・丁寧な対応に努めると共に、迅速・適正な処理を行なうことを徹底しております。また労災かくしの排除に当たっての的確な対応については労災かくしを排除するためその防止に向けた周知啓発を図ってまいります。更に全国健康保険協会大分支部と連携し、当協会から提供された情報等に的確に対応すると共に、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で情報共有し、労災かくしの疑いのある事案の把握および調査を行ってまいります。雇用保険被保険者資格の取得および喪失手続きを提出期限



内に行なうよう事業主に対して周知を行なうと共に、年1回の雇用保険被保険者数通知ハガキや労働者個人からの照会確認手続きの周知により、事業主および労働者の双方による手続き漏れの防止に引き続き取り組んでまいります。またマイナンバーについては7月から市町村などの行政機関との間で情報連携が開始されることから、収集・登録に努めると共に適正な管理を図ってまいります。

(4) 各種保険給付および各種助成金等の不正受給防止の徹底です。被災労働者等からの労災保険給付の請求については的確な審査を行ない不正受給の防止を図ってまいります。また大分労働局労災保険不正受給防止対策本部に通報された不正受給の疑いのある情報については調査を行なうなどの確に対応してまいります。各種助成金の申請手続きにおいては、事業主に制度の趣旨を十分に理解していただき、円滑な手続きが出来るよう丁寧な説明に努めているところです。支給審査においては厳正なチェック体制により不正受給を未然に防ぐように引き続き取り組んでまいります。以上雑駁ではございますが平成29年度の大分労働局の行政運営方針について説明させていただきました。御審議のほどよろしくお願いいたします。

〈石井会長〉

ありがとうございました。

今説明がありました最重点施策について御意見・御質問等ありましたらお願いします。大山委員お願いします。

〈大山委員〉

女性の活躍推進に大分経済協議会の方でも現在取り組んでいるところです。大分県は中小企業が9割ですので国の301人以上の届け出ではなかなか適応しにくい面があります。

女性の活躍推進の方法が必要だということに対して、大分県が女性の活躍推進宣言いわゆる自主行動宣言みたいなものを、数値目標でなく定性的な目標でもいいので何らかの形で取り組んでいるということのエビデンスとして出してくださいということですので、それを経済5団体でも積極的に啓発を行って現在69社くらい宣言が出ている状況です。ところが私共の先日の例会では企業や団体の経営層の代表の方がその存在を知らないとか、知っていたが出していないという方が多く、その理由としては、どうやって書いたらいいか解らない等アンケートを取ると色々内容が見えてきました。中小企業が多い大分県としてはもう少し女性の活躍推進宣言を活用していかれると良いのではないかと考えています。今後の労働局の行政運営方針にはそこが全然触れられていないので、せっかく県として取り組んでいることですので、例えば28ページの「イ」から始まる「女性の活躍推進に取り組む事業主に関する支援」などに、更に促進女性活躍推進宣言と連携して加速化するところも組み込まれると良いのではないかと思います。

もう1点は人数の多い企業を中心に「えるぼし」や「くるみん」の認定は取得する企業

が少しずつ増えていると思います。同じように大分県が自主的に取り組んでいる女性の活躍推進宣言についても何らかの形で中小企業が取得しやすい認定みたいなものを今後大分県や生活環境部と一緒に作って行かれる予定があるのか伺いたいです。

〈藤原雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室の藤原です。今の御質問で、まず推進宣言の部分についてですが、今おっしゃっていただいたように国の方でも行動計画の策定を300人以下の中小企業についても推進しているところですが、なかなか上がってこないという状況なので、宣言しているところをフォローアップしながらやっていくことが1つの方策だと思います。「くるみん」など次世代行動計画も、301人以上から現状100人まで会社の規模を引き下げられているような状況ですので、じきに女性活躍推進法の方もそういった形である程度引き下げがあると考えております。まずは行動計画を出していただくことも意義があると考えておりますので、これは県とも連携をすることがあると思います。行動計画を策定していただくことがまず重要だと考えております。併せて「えるぼし」の認定や次世代法についても一緒に行動計画を出していただけるような作りに今はなっておりますので、併せて出させていただいて「くるみん」の認定などの助成をしていくことで更に女性の活躍が推進できると考えております。県との連携というのは重要ですし、引き続きやっていきたいと考えております。

〈南保局長〉

大分局独自で個別の認定みたいなものを作成できるといいのですが、国の行政というのは全国斉一なものですからそれぞれの労働局長が勝手に認定みたいなものを作っては駄目と言われておりますので、そういう意味合いでは大分県と御協力をしながら大分県の方に前面に立ってもらい、そういった取組みを進めていけるように頑張っていきたいと思っております。

〈大山委員〉

やはりそういった認定があることによって潜在的な労働力としての女性の雇用促進ということなので、今後働こうとしている労働市場に参画していない女性達がこういう認定を持っている中小企業なら安心だなという1つの指標として、こういったものがあるといいなという意見が経済会でも出ていますので検討していただければと思っております。

〈石井会長〉

ありがとうございました。

石本委員お願いします。

〈石本委員〉

長時間労働の関係で資料の16ページの労働時間・賃金の状況の記載があって、グラフで見ても大分県の労働時間は全国と平均しても総労働時間も長いという状況があります。主要施策の実施状況の中で8ページの監督実績、長時間労働時間の違反の関係で今回の数値が記載されていますが、これは昨年のもを見れば比較はできますが、昨年と比較して状況として数値的にどういった変化なのかというのが分かれば教えてください。

〈南保局長〉

実はこの部分は前年度と今年度の比較が出来ないのです。それは、監督するに当たっては80時間以上が疑われるところに入りなさいと言っているわけで、この結果の何%というのはこの数字が下がったとしたら私共の選び方が悪かったんだろうというだけの話なので、そういう面では何件入ってそれを是正させていったという積み重ねが重要だという、統計だと思っていただければいいと思います。

〈石本委員〉

相談件数でいったときに労働時間に係わるころは多かったとか少なかったとか状況はどういった感じなのでしょう。

〈南保局長〉

大分労働局に寄せられる相談の件数は下がってきているのですが、その中で占める労働時間の関係などの部分は件数的には変わりはないです。そういう意味合いではウエイトは高くなってきている形で、私共の行政の施策としてもその部分を重要視していかなければいけないと位置付けているところです。

〈下田委員〉

雇用環境がひっ迫している中、まがりなりにも景気が回復状態にあると言われていますが、雇用者数が増えない中で生産量を上げようと思ったら資本装備率を増やすか労働時間を増やすしかないわけです。県内の資本装備率の動きを見てもそんなに設備投資をやっている企業が多いとは思えないので、特に中小を含めて労働時間が増えているのではないかと予想しています。そうした状況が確認出来るような資料やデータ等はないのでしょうか。

〈川辺監督課長〉

監督課長の川辺と申します。具体的にそこまで捕捉できるような資料が今のところない状況ですが、実際に私共が監督指導を実施した時に確認した数というのは出しており、その中でも50人未満の企業というところが殆どとなっております。下田委員がおっしゃられる話というのは現実問題として大分で生じていると言えるのではないかと考えております。

〈下田委員〉

今の質問にもう1つ繋がっていて、それが把握できないと労働生産性の推計など出来ないと。つまり労働時間が把握できないと1労働時間当たりの生産量というのは算出出来なくなると。各都道府県同じでしょうが大分県の労働生産性についても非常に曖昧な推計に基づいた資料だということになってしまうので、労働生産性を上げなければいけないと言いながら労働生産性の基準になっている推計値が非常に危いというのは政策上かなり問題が出て来るかと思えます。特に大分県はサービス残業・労働生産性が最下位だと言われていますが、ちょっと疑義もあってそういった調査やデータの整備が進むと嬉しいと思えます。

〈南保局長〉

国の動向と年間の労働時間の推移を見たときに大分県が最近上っているのは何故かという、仕事量が増えたので残業で消化するしかないという部分と、大分の場合は通期で1ヶ月丸々働く方の割合が若干高くなってきているので、その分が影響を受けて労働時間が増えているというのはあるのですが、それが全国と比べるとどういう形なのかというのははっきり言って全然わからない状況です。国の方も色々言うのですがリアルに全然わからないものですから、どうしたらいいのか私共も昨年の段階で国に対してサンプルでも何でも構わないからきちんとした形で直ぐに施策に反映できるような統計をよろしくおねがいしますという話はしているのですが、なかなか難しい状況です。そういう意味合いでは手巻時計みたいなちょっと遅れている感じの時計を使いながらやっていくしかないなということと、後は実際に監督に入った段階での肌感覚というのを重要視してやっていくしかないという状況です。ただ国に対してはしっかりと要望をしていますし、県との間でもその辺の情報交換をしながら進めていくことをせざるを得ないなという状況です。

〈下田委員〉

後半が今一番有効化、つまり皆さんが実際に感じたというのが実は一番感触として確かなのだらうと思っていますが、それはただ感覚のみなのでまたデータの整備等を政府の方をお願いしていただきたいと思えます。

〈石井会長〉

城戸委員をお願いします。

〈城戸委員〉

26 ページの職場におけるメンタルヘルス対策のところ、1行だけ職場のパワーハラスメントの予防対策についても周知を図ると書いているところで質問です。パワーハラスメ

ントの予防対策というのは、例えば全国的にこういうものが標準だとされていてこういう研修があるとか、制度の周知をしなければいけないようになっているとか、そのようなことがありますでしょうか。長時間労働が駄目だとか生産性を上げなければならないとか色々いわば注文が付いているわけですが、長時間労働は部下には言えない、どうやったら効率が上がるかもすぐには解らない、制度上これは禁止だと言われることはある。部下と上司の間の中間管理職はどうやって人を働かせたりすすればいいのか、これを言ったらパワーハラになるのではとか考えたらきっと当人も大変だと思うし誰に相談したらいいのだろうとなると思います。その辺のスタンダードなところの指針などがあれば具体的に教えていただきたいと思います。

〈藤原雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室の藤原です。基本的に労働局の中には総合労働相談コーナーがありますので、そちらでパワーハラスメントの相談等を受け付けています。具体的に類型別のパワーハラスメント6類型が記載されているポスターやパンフレットで基本的には周知をしております。29年度には全国的にセミナーのようなものを本省で開催を予定されていると聞いていますので、そういったところに来ていただければと考えております。職場の中でマタニティーハラスメントやセクシャルハラスメント等の相談窓口を必ず設置しなさいと言ってはいるので、その時にパワーハラスメントも併せて受け付けてくださいと企業にはお願いをしているところです。

〈石井会長〉

大塚委員お願いします。

〈大塚委員〉

労働時間の関係で細かい質問をさせていただきます。36協定で昨今残業の上限を100時間未満ということをクリックアップされておまして、経営者協会でも来年度こういった勉強会を計画しようと考えております。36協定の関係でどういう組立でしょうか考えており、3点ほど監督署なり労働局の皆さんが企業に御指導される際にどういう問題が起きているのか等をお尋ねします。

まず1つ目は36協定の届け出のないのがどのくらいの割合なのか数字が出るのかどうか、2つ目は協定の数字と実際の残業時間の数字の乖離がある場合の違反みたいなものがどのくらいあるのか、3つ目は従業員代表というのも労働組合、過半数組合が無い場合はどうやって選ぶのがよく分らないという企業があると思いますので、これは従業員代表ではないのではないかと御指導された案件があるのかどうかの3点を、もしあれば教えてください。

〈川辺監督課長〉

まず、36 協定の未届けについては厳密な意味での把握というのはなかなか難しいです。何故かというとは個別企業の中で時間外をやっているかどうかというのは網羅的に把握する方法がないので難しいですが、適用事業場の中で 36 協定を出している事業場というのはあくまで参考値ですが出せます。これは約 3 万事業場のうち 1 万 2 千～3 千くらいが 36 協定を提出しています。ただ、出していない所が違法に出していないのかどうかということは把握できないので、出していない所が必ずしも全て違法だとは言いきれません。

2 点目の件も把握が難しいです。32 条違反という労働関係の違反ということになるのですが、36 協定を提出していないで違反を犯しているようなところもあれば、36 協定を出しているのだけれどその上限を超えて時間外労働をさせているというケースもあるので、その区分けというのは難しいところなので把握は出来ません。

3 点目は従業員の代表の選出方法に問題があるという指導はそんなに多くはないのですが無いことはありません。何件かというところまでは統計は取っていないので何とも言えません。

〈大塚委員〉

1 つ目も 2 つ目も実態把握は難しいと思いますが、御指導される中でこういうケースが目立ったとかあまりなかったとかというのはどうでしょうか。例えば 36 協定をしていない会社があったから指導したとか、36 協定を出してはいるけれどもこんなに残業しているじゃないかということで指導されたケースがあったのかどうか、そういう件数はそう目立つものは無かったですでしょうか。

〈川辺監督課長〉

そこも何とも言えません。具体的な違反の対応まで含めての統計というのは取りにくいものですから肌感覚でしかありません。何が多いかというのは言えないところがありますが、36 協定が出ていないというケースもそこその数があり、36 協定を提出していても上限を超えてやっているというケースもそれなりの数が出て来ます。そもそも労働時間が適正に把握されていなくてそこで問題が生じているという企業もそれなりの数があって、どれが特徴なのかはなかなか言いにくいというのが肌感覚ではあります。

〈大塚委員〉

そうしますと 36 協定はあんまり注目されないですね。あまりにも時間が長すぎるとか未払いだとかそっちの方が問題であって、36 協定自体をそんなに問題視することはないですね。

〈南保局長〉

非常に答えにくいところがありますが、今までは長時間労働とかの是正の部分を生懸命話をしていたというのが実態です。昨今の中で実は 36 協定が結ばれていないと残業させられないという部分があります。36 協定を作るためには何が必要かという、就業規則をきちんと作って措置しなければいけないという問題があります。実際に残業の無い企業はどのようなのでしょうかということで、私共としては 36 協定をきちんと作って出していただいて、それに基づいた管理を適正にやってもらうことが非常に重要なことだと思います。基本的に本省から出されている部分としては、36 協定を出していないところをしっかりと把握して、その会社に対して指導しなさいというのが最重点に上がっております。基準では業界団体等との経営者団体等と協力しながら 36 協定を提出してもらうことを来年度重点的にやっていきます。36 協定が昨今すごく話題になりました。今がチャンスなので、企業の方に 36 協定をきちんと作っていただき提出してもらうことをやっていこうと考えていますので御協力よろしくをお願いします。

〈石井会長〉

36 協定は、今かなり周知されているように思います。よろしくをお願いします。  
松尾委員をお願いします。

〈松尾委員〉

週 40 時間労働以上が働き過ぎというのを 36 協定に位置づけたと思うのですが、組合労働側からすると 40 時間以上働かせているけど 36 協定出していないみたいなどころがあると、次に来るのは本当に割り増しを払っていただいているのだろうか、例えば範囲は違うのですが労働保険未手続一掃対策等をやっていただいている企業、厚生労働省は労使折半でやっているのだけれど、どのようなのだろうか、本当にちゃんとコンプライアンスを持ってやっていただいているのだろうかと不安になります。そうなった時に事象は違うのですが 1 つそういうことがあると横串を刺してチェックをしていただくという行政の指導のやり方や、1 件案件で 36 協定は 36 協定だけなのか、そうやってコンプライアンス違反がある横串を取ってみたときにこういうところも違反ですね等、そういう行政の指導のやり方があるのかどうかお聞きしたいです。

〈南保局長〉

本来あるべき姿は、横串も刺してきちんとやっていかなければならないのですが、まずは 36 協定の前提となる就業規則をきちんと整備して 36 協定を出していただいて管理をしっかりしていただく、管理をしっかりしていただくということは残業代もしっかり払っていただくということになり労働保険料の算定基礎も変わってきます。段階を踏んで行かなければいけないのですが、先程もお話したように 36 協定が 4 割しか出ていないというのは他の県よりかなり低いので、そういう部分を十分対応しながら 36 協定を出していただいて

管理を更に進めていこうと考えているところです。当然横串は刺さなければいけないのですが、そこからいきなり始まるとなかなか前に進めない部分があるので、その辺を勘案しながらきちんと段階を踏まえて話を進めていきたいと考えています。

〈石井会長〉

次に進めさせていただきます。

続いて平成 29 年度大分労働局行政運営方針の重要施策の説明をお願いいたします。

〈金沢労働基準部長〉

労働基準部長の金沢と申します。よろしく申し上げます。

大分労働局の労働基準分野の重点施策について説明いたします。行政運営方針（案）の 35 ページ以下のところになります。

まず基本的労働条件の確立等という項目です。これに関しては引き続き年間を通じた監督指導の実施により労働基準関係法令違反を是正させて基本的労働条件の確立を図っていくこととしております。具体的には労働条件の明示、労働時間の適正管理、36 協定の適正な締結・届出、就業規則の作成・届出、健康診断の適正な実施等、法令で定められている基本的事項を遵守させるよう指導をしていくこととしております。こうした基本的事項の中でも労働時間の適正管理や 36 協定の適正な締結・届出については長時間労働の問題にも繋がっていくということで最重点施策の中でも掲げているところではありますが、基本的労働条件の確立の中でもこの点を書いているところでもあります。

イに賃金不払残業の防止というのがあります。これも年間を通じて監督指導の実施により賃金不払残業等を是正させていくことにしております。長時間労働の抑制と併せて賃金不払残業を防止する為には、まず使用者が労働時間を適正に把握することが前提となります。今年 1 月に新しい「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ガイドライン」が策定され、このガイドラインでは労働時間の考え方や使用者が労働者の労働日ごとの始業時刻終業時刻を確認し適正に記録すべきことなどが示されております。特に、今回参加が業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当するとか、自己申告により把握した労働時間と入退場記録などから把握した在社時間との間に著しい乖離があった時は実態調査をすること等が新たに盛り込まれ明記されたので周知に努めてまいりたいと考えております。

平成 28 年度 2 月末までの間の監督実施件数ですが、1,295 件で何らかの違反が認められた件数は 874 件で違反率 67.5%となっております。このうち賃金および割増賃金未払に係る違反は 206 件あり是正指導を行ったところです。引き続き監督指導を徹底して重大・悪質な事案は刑事事件としての立件を含めて厳正に対処していくこととしております。

次に 36 ページの若者の使い捨てが疑われる企業等への取組という項目です。監督署や安



定所に寄せられた相談等から、離職率が極端に高いとか各種情報から学生アルバイト、入社して間もない若者に関し長時間労働が行なわれて労働基準関係法違反の疑いがある事業場など若者の使い捨てが疑われる企業への取組を行っていくことにしております。その中で平日の夜間や土日に無料で相談を受け付ける「労働条件ホットライン」や労働条件に関する情報発信を行なうポータルサイト「確かめよう労働条件」、また学生の為の労働条件セミナーなどの事業を平成 29 年度においても引続き厚生労働省の委託事業として実施する予定です。「労働条件ホットライン」については、今まで週 6 日開設していたものを平成 29 年度からは週 7 日に増やして対応していく予定になっております。

続いて 37 ページ、労働者が安全で健康に働くことができる環境づくりについてです。労働災害を減少させるための業種横断的な取組とありますが、平成 29 年度は第 12 次労働災害防止計画の最終年であります。平成 28 年の労働災害は 1,186 件で前年同期に比べて 30 件の増加となっており、この計画の目標達成は非常に厳しい状況にあります。そういう中で特に転倒災害が件数としては全体の災害のうちで最も多く、平成 28 年は 307 件と全体の 26%を転倒災害が占めている状況です。業種別に見ると第三次産業が 199 件と多く全体の 64.8%を占めております。中でも小売業、社会福祉施設、飲食店で多く発生しています。そこで商工会議所や商工会をはじめとした関係業界団体や大分県と連携を密にして転倒災害の減少を図っていきたいと考えております。また転倒災害の大半は 50 歳以上の女性に発生していることから、この点も労働局で独自に作成したリーフレットを活用して転倒災害の防止を呼びかけることとしております。

続いて 38 ページです。今説明した第三次産業での労働災害は、平成 28 年には 510 件で前年同期に比べれば 17 件ほど減少しておりますが、それでも全産業のうちで 43%を占めており第三次産業の割合は高いところであります。特に小売業、社会福祉施設、飲食店で災害が多く、中でも先程説明しました転倒災害が多くなっています。また社会福祉施設においては災害性腰痛なども多くなっています。これら小売業、社会福祉施設、飲食店で特に多店舗展開している企業については本社での災害防止の取組を今呼びかけており、本年 1 月から「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を進めています。

38 ページから 40 ページ辺りのところは疾病の予防対策について書いております。特に平成 29 年度においては 5 月～9 月までの間を熱中症予防キャンペーンとして新たに実施する予定です。最後に 40 ページの的確な労災補償の実施ですが、労災保険給付の請求に対する迅速かつ適正な事務処理というのを引き続き労災保険行政の最重要課題として位置づけて取り組んでいくことにしております。心臓疾患、精神障害等の請求件数・認定件数とも全国的に高水準で推移をしていて、社会的に関心が高いところであります。これ等の事案は事実関係の調査、医学的証拠の収集に時間がかかることが多いですが、迅速・適正な処理に引き続き努めていきたいと考えております。労働基準分野については以上です。

〈佐伯職業安定部長〉

職業安定分野について職業安定部の佐伯から簡単に捕捉の説明をいたします。安定局資料4番を御覧ください。

現在の雇用情勢は冒頭の局長の挨拶にありました通り雇用情勢は着実に改善が進んでおり、資料を見ていただくとお分かりのように全国水準よりは下回るものの平成景気に比べて全国水準に近く九州平均と同じか上回る状況です。

資料2ページの正社員求人の有効倍率の推移ですが、28年12月には1.02倍で正社員求人に関しても上昇傾向で推移していることが分かります。こうしたことから雇用情勢の改善が見取れると思います。こうした状況を捕らえて正社員求人の内容を「質の向上」に取り組んで、求人条件が良い中での求人・求職マッチング支援に取り組む必要があると考えているところです。こうした中での課題として建設・介護・看護・保育等一部の資格が必要な分野で人手不足の状況の深刻化が進んでおり、これらの分野の職場の魅力を普及させるなどの人材確保支援に重点的に取り組んでいきたいと考えております。

29年度の議題関連資料の方針の41ページを御覧ください。ハローワークの業務における主要指標で、まず就職件数、求人充足件数、雇用保険を受けている人をいち早く再就職に向ける再就職件数の3項目の数値目標を立てて事業計画を作成しました。数値を意識しながら雇用情勢の変化に応じて求人・求職のマッチングに努めているところです。ちなみに1月末現在の就職件数は19,901件なので進捗率は8割弱、常用充足件数も同じく19,390件で進捗率は約8割という状況です。前年同月比で7.4%求職者が減少しており求職者の減少傾向が続いていますので、こうした雇用情勢の変化に応じながら取り組んでまいりたいと考えております。

続いて個々の状況に応じた就職支援についてです。求人充足に向けて、それぞれの求人が掲げる課題を洗い出し、個別の課題に応じたフォローアップ、求職者個々の状況に応じた就職支援プログラムを行なう個別支援、ハローワークが求人者・求職者双方の状況に適切にアプローチしながらマッチング機能の強化を図りたいと考えています。

41ページ42ページの人材確保対策の推進ですが、先程申しましたとおり人手不足分野の人材確保が喫緊の課題です。人手不足業種の中には賃金の面や福利厚生面を中心とした雇用管理面に改善が必要な業種もあり、事業主自身がそうした傾向を認識し魅力ある職場づくりに取り組んでいただく必要があります。安定局資料の4、6、8ページを見ていただくとお分かりのように、平成28年度は、人手不足分野と言われる業界の啓発活動に取り組んでまいりました。平成29年度も引き続き関係の業界と連携しながら同じように取り組んでいきたいと思っております。特に将来を担う学生など若者への理解や親への理解を進めて、また、一度離職してしまった有資格者といった潜在労働力の掘り起こしを含めて人材確保に取り組んでまいりたいと思っております。お手元の資料以外に縦型のリーフレットでハローワークの案内というのがあります。これは大分銀行のATMや窓口に置いている資料です。私共もハローワークの周知に努めてはいますが、大分県民全員が知っているかというところではありませんので、まずはATM等利用させていただきながらハローワークの周知に努めて潜

在労働力の掘り起こしの一貫としてこうした取り組みを進めています。

続いて地方創生の分野です。関連資料 43 ページを御覧ください。大分県との一体的実施事業である大分県中高年齢者就業支援センター事業はまた後ほど個別に説明いたします。地域資源を活用しながら大分地域での雇用の受け皿作りを支援しております。人口流出を抑える意味でも雇用の受け皿作りを進めて行かなければいけないと認識しております。半導体、自動車、医療器機、エネルギー関連産業の雇用力底上げを図ることを目的に大分県が主体となって協議会を立ち上げていただき、厚労省から協議会に委託している「戦略産業雇用創造プロジェクト事業」というのをやっております。そこで支援対象として承認された企業に対して初期投資の上乗せ助成等を引き続き実施していきたいということと、各地域の名産品や特性を活かして地産分野における雇用の受け皿作りを支援する「実践型地域雇用創造事業」というのもございます。これについても 1 つでも多くの自治体が取り組めるように支援してまいりたいと考えています。以上雑駁ですが安定行政の分野についての説明を終わります。

#### 〈藤原雇用環境・均等室長〉

引き続き雇用環境・均等行政の部分について説明いたします。雇用環境・均等室長の藤原です。46 ページを御覧ください。

雇用環境・均等室については今年度新たに設置されている部署になりますので政策についても大きく変更点はありません。基本的には 28 年度の内容と変更ありません。それぞれの重点の内容について簡単ですが説明いたします。

まず (1) ～ (3) は均等三法と言われるものと次世代育成推進法と言われる均等行政の関係です。これらを総合して説明いたします。

(1) が男女差別や母性保護、妊娠・出産に関する不利益取扱いなどの禁止などを定めている男女雇用機会均等法に関連するものです。(2) は仕事と家庭の両立に関する育児・介護休業法と次世代育成推進法、(3) 短時間労働者に関するパートタイム労働法に関連するものです。それぞれの内容について記載されている部分としては、法令の履行確保の観点から計画的な事業所訪問を行なうこととしております。その際に法令違反などがあれば厳正に指導して行くこと、履行確保だけではなくて規定が整備されているにも関わらずその取り組みが有効活用されていない事業所などについてはアドバイス等を行なうということが記載されています。また両立支援に関する部分については助成金の周知を行なうということも記載しております。こちらを取り上げている理由はそれぞれ法律が重要であるということはもちろんですが、各法令に基づいた規定の整備や取り組みがなされていなければ最重要点で申し上げている、働き方改革や女性の活躍の推進が困難になっていくと考えています。下支えをするという意味もあるので重点として取り組みを掲げています。

(4) から (6) は大分労働局の個別労働紛争に関連する記載です。総合労働相談コーナーというものがあり、労働相談に関してワンストップサービスの拠点で機能するという

ことが重要ですが、まだまだ認知度が低いと感じています。更なる認知の向上、周知の実施、総合労働相談員の資質の向上を目指す取り組みの内容、助言・斡旋制度的確な運用を行なうことによって、個別労働紛争の迅速・適正な解決を図ることが記載されております。

(7)は重点の中で特に29年度に力を入れて行かなければならないと考えている労働契約法の第18条です。無期転換ルールと「有期特措法」の周知についての項目です。無期転換ルールについては雇用環境・均等室の資料の14ページ15ページにありますので御覧ください。有期契約労働者が安心して働くための無期転換ルールとして、平成30年4月から無期労働契約への転換申し込みが本格化します。有期労働契約から無期労働契約に円滑に移行が図られるように周知徹底が必要であると考えております。5年を超えるが一定期間内に完了することが見込まれている業務に就く専門的な知識を有する有期労働契約者や、定年後引き続き雇用される高齢者については特例が認められる「有期特措法」についても併せて周知をしていくことを想定しております。無期転換ルールの適切な運営がされるように周知徹底を期待しているところです。

(8)、(9)は労働局で実施している委託事業の適正な管理と運営について記載されています。それぞれ事業所内の最低賃金の向上や医療現場の労務改善をやって、共に労務管理の適正管理運用と事業所の環境の向上を目指す内容となっております。簡単ですが以上です。

〈植村総務部長〉

続いて総務部関連について説明いたします。議題資料(1)49ページを御覧ください。

労働保険料の適正徴収についてです。効果的な保険料の徴収等のさまざまな取り組みから、近年収納率は上昇傾向にあります。平成29年1月末の速報値ですが、大分県の収納率74.29%となっております。昨年の同期が74.60%ですが、全国平均が73.08%なのでそれよりは幾分高い実績となっております。今後も更なる収納率向上のために保険料を滞納している事業所に対しては組織的かつ計画的に納付督促を行ってまいります。特に高額滞納事業者や複数年度に亘り滞納している事業者に対しては重点的な納付督促を行ってまいります。正当な理由なく納付督促に応じない事業所に対しては、財産差し押さえの滞納処分を行なうなど厳正に対応してまいります。

次に平成29年度から3年間の時限的な雇用保険率の引き上げについてです。雇用保険法関連法案が、本日、衆議院本会議においておそらく可決されたと思います。明日以降参議院において審議をされると思いますが、保険料については労使共に大変影響があるので、成立した場合には速やかに改正後の労働保険料率の周知を行い、全事業主が納付期限までに労働保険料の申告・納付を正確に済ませることを目的として、年度更新の円滑な実施、保険料の口座振替等の利用拡大、算定基礎調査の実施、労働保険事務組合への制度の周知等を重点的に取り組んでまいります。

続いて第4労働行政の展開に当たっての基本的対応について記載しております。本日御審議をしていただき、御承認いただきましたあかつきには、当該行政運営方針に基づいて適切な行政運営の施策を推進してまいりたいと思います。四行政が一体となった形で地元での各種施策の推進に重点を置き実施していきたいと存じます。各関連機関・大分県・各自治体・関係団体・労使団体等と引き続き連携をとって実践的な事業の推進を図ってまいります。

〈石井会長〉

ありがとうございます。

それでは今説明がありました重点施策について御意見・御質問等ありましたらお願いします。

大山委員をお願いします。

〈大山委員〉

私の認識では今、大分県を中心に九州各県に留学生の活躍推進が非常にホットになってきたと思っています。先般も経済会と県と一緒に留学生の県内就職促進として、今後 APU を中心に知的労働者として企業のビジネスパートナーとしても活躍してくれる留学生・外国人労働者の活躍を色々と手掛けているところです。そういったことは重点施策の中には 29 年度の中にはまだ織り込まれては来ないでしょうか。

〈佐伯職業安定部長〉

職業安定部の佐伯です。最新の集計によれば、全国に外国人労働者が約 108 万人います。大分県内の外国人労働者は 4,689 人おり、雇用状況届出制度が始まって以来最高の水準です。大分の人口規模は全国の約 100 分の 1 程度なのでそれから推計すると平均の半分位の水準という状況です。実際県内には留学生が多数在籍する教育機関等もありますし、留学生が非常に増えているということは認識しているところです。また、技能実習生が先程申しあげた 4,689 人の半数を占める 2,300 人となっていますので、平成 30 年度の重点施策には盛り込むことを検討していたところです。優秀な留学生もたくさんいらっしゃいます。留学生の県内就職は当然進めていかなければならないと考えていますので、労働局としても一昨年からは県内の大学からの聞き取りや就職支援の取り組みについて連携しているところです。つい先月の 2 月 17 日にも別府の APU プラザで開催された留学生との交流会に労働局の担当課長と別府安定所の担当統括官が出席して意見交換をしてきたところです。

〈南保局長〉

留学生の活躍促進という関係については、確かに大分県は外国人留学生が多い県なので非常に重要な案件だと思っています。ただ大分県の方の取り組みも今進みつつあるとい

う中で、私共も行政展開としてどのような形を取るべきなのか、あるいはどういう形で協力出来るのかを検討しながら来年度以降について話を進めていきたいと思っています。

〈大山委員〉

2月17日の企画は私共の委員会で担当しており、その中でも企業側の情報の発信や留学生・外国人労働者が働きやすい方法で求職情報が出ているか等、情報の受発信が重点的な課題で浮き彫りになってきました。また、現在外国人向け専用のハローワークというのが東京や大阪以外のほとんどの地方都市にはありません。大分県は人口比率で留学生が1番多い県なので、今後何らかの形でより留学生・外国人労働者が働きやすい環境作りを、経済会も一生懸命出来ることをやってい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。

〈石井会長〉

江隈委員をお願いします。

〈江隈委員〉

49 ページで説明いただいた無期転換ルールの周知の件で、昨年度から周知を進めていただいていると思うのですが、平成30年からの効力ということなので、来年度からしっかりと周知の活動を行っていただきたいです。その中で、今まで説明会等をした中で働いている方から相談を受けた実績があるか教えてください。

〈藤原雇用環境・均等室長〉

具体的に労働者の方から直接話を受けた状況は無いのですが、御指摘の通り雇い止めに繋がってくることが懸念されるので、この件については29年度労使双方に適切に説明して雇い止めなどが無いように重点的に周知広報を行ってゆきたいと考えております。

〈江隈委員〉

周知が行き届いていれば質問や相談が寄せられるのかなと思います。事業主の方より労働者の方に行き届かないということがありますのでしっかりと周知していただきたいと思えます。

〈石井会長〉

河野委員をお願いします。

〈河野委員〉

大分は新卒で特に3～4年の人の離職が平均的に多いという話を前から聞いています。

今インターンシップ等が結構増えている中で離職者が多いという理由は何かお聞きしたいです。今の若者の問題なのか、就職するにあたっての現場が全く見えていないのか、企業側の問題なのか色々あると思いますが、今その辺りは良くなっているというのであれば別ですが今後にどういう課題があるのか教えてください。

もう1点、再就職をする方、仕事を途中で辞められて就職転換されている方が結構多いです。Uターンなどが関係するのかなと思いますが、日本の雇用形態というのはどちらかというと年功序列的なところがあります。再就職をする時になかなか思ったよりいい所が無い、年齢が40や50になった時になかなかいい所が無いから若いうちに職場を変えて行くのか、それとも違う理由が傾向としてあるのかが分かれば教えてください。ステップアップ離職というのがあって、辞めてから次にステップアップする為に辞めるというアメリカ式の離職の話若くは若い人に聞いたことがあるのですが、そういう気持ちというのが今の若い人には多いのか、どこかでそういう教えがあるのかが気になったので、もし分かれば教えてください。

〈南保局長〉

新卒者の離職が多いというのは確におっしゃる通りです。県も私共も含めて対策を進めていますが、根本的には、保護者の方の意識と働く人の意識と企業側の意識が三者三様でその部分でかなりすれ違って、働いてみたけれどやっぱり違うという方が多いです。企業の方にも御協力をいただきながら、御本人に「働き方とはどういうものなのだよ」という説明をしているところです。そういうことを進めながらやっていかなければいけないのですが、保護者の方にもきちんと説明した上で理解をいただけないとこの課題はなかなか改善できないと思っています。日本の場合はステップアップの関係の離職というのは難しく、一度離職すると基本的に不安定な雇用の部分に入ってしまう、給与がなかなか上がらないとか思ったほど上らないという状況になりかねない部分があります。私共としては3年目までを第2新卒的な取扱いとして、新卒者と同様の取り扱いを経営者の方をお願いしているところです。その段階でベストマッチしていけばいいかなと思っています。働き始めてつまづいてしまっただけでその後問題が生じてしまうことが無いように私共も努力していますし、県とも相互に協力しながら更には経営者の方々にも協力いただきながらこの話は進めている状況です。

〈石井会長〉

14ページ15ページで斡旋が少なくなっていると書いているのですが、斡旋が少なくなっている原因は何でしょうか。

〈藤原雇用環境・均等室長〉

先程お話したように相談件数自体が下がっている状況にあります。その中で相談内容に

ついてもそこまで重篤化しているものではないので斡旋まではいかないのだと考えています。相談内容も自己都合退職の際どうやって辞めたらいいのかというような内容が1番多いので、具体的に斡旋までは行っていないのかと思います。相談された時には斡旋制度があることを必ず説明をして、利用するのであれば手続するようにしています。解決方法としては重要なものだと思っていますので引き続き相談対応の時には必ず説明をして迅速な解決に努めていきたいと考えています。

〈石井会長〉

平成23年度並に戻ったということではないですか。平成23年度より前はこれくらいだった。私にはリーマンショック以降は多かったので、発生件数は多かったな、という記憶があつて。それとも23年度以降に効果的な対応を実施できたから減ってきたのでしょうか。

〈藤原雇用環境・均等室長〉

個別労働紛争の場合になると、労使間で最初に話をさせていただくことが重要になりますので、そういった話をさせていただいた上でもっと深刻化していれば当然そういう話になって来ると思います。全国では「いじめ・嫌がらせ」が1番多い状況ですが、大分は自己都合が1番多いので、辞めるという選択肢の相談になります。だから斡旋は伸びにくく下がって来ている傾向にあるのだと思います。経済が少しずつ回復している回復基調というところもあるのではないかと考えています。先程のステップアップの話に繋がってくるのかもしれませんが、若年というわけではないので、斡旋についても我々もできれば何かトラブルがあつたらそういうところに繋げていきたいと考えています。こちらも制度利用が無いというのが事実としてあるので周知を更に深めていきたいと考えています。

〈植村総務部長〉

総務部長の植村です。昨年3月まで本省で個別労働紛争関係の担当補佐をやっておりましたので少しお話をさせていただきます。全国的には個別労働紛争の相談件数というのは高止まりをしていると発表させていただいております。その中でも助言指導・斡旋については若干減っている傾向にあります。全体的な割合として大分は比較的少ない状況です。これは重篤な状態になる前に一定の解決をみてゆくということではないかと考えています。そうはいつでも制度周知は重要で、県の地労委の斡旋制度や調停もありますので、全体の制度周知をし、何かあれば迅速な解決に導くように取り組んでいきたいと考えております。

〈石井会長〉

次に大分県との一体的実施施設について労働局から説明をお願いします。

〈佐伯職業安定部長〉



大分県との一体的実施施設について職業安定部佐伯から説明いたします。議題関連資料2を御覧ください。

昨年度もこの場をお借りして説明いたしましたが、これが大分県の中高齢者就業支援センターの流れです。今年度で運営5年目を迎えました。具体的な業務内容は、ハローワーク大分隣にあるビルに相談窓口を設置し、40歳以上の中高齢者に対して大分県が予約制によるキャリア・コンサルティングや起業・就農支援の案内、事業所情報の収集を、国が職業案内・職業紹介・再就職支援セミナーといったサービスを県と一体してワンストップで提供しているものです。

中高年求職者の中には年齢相応の課題を抱えたり、転職や再就職に不安や悩みを持った方が特に多いので十分時間をかけて支援する必要があることから、予約制・担当者制を活用した丁寧な支援体制をとって個々のニーズに応じた支援を行ってきました。その結果、平成28年度についても1月末現在で目標の数560人に対して就職者数561人という実績で目標を既に達成している状況です。

2枚目はキャリア・コンサルティング等の各種支援を経て就職に結びついた主な事例を2つほど挙げましたので後程御覧いただければと思います。

3枚目は当該施設を運営する為の協議会の設置要領です。4、5枚目は施設を紹介するための簡単なリーフレットとして添付しております。こういった地方自治体との一体的実施事業については平成28年8月に施行された第6次地方分権一括法により、「公共職業安定所の事務・権限移譲等を検証するための試行的な事業」から国と地方が連携して「住民サービスを向上させるための恒常的な取組」に政策的な位置づけが変わったところです。改正雇用対策法第31条において、国と地方公共団体との連携策として一体的実施事業が例示されたところであり、今後とも国と地方公共団体の連携策の1つとして継続的に実施していくこととされております。委員の皆様におかれましてはこれまでの一体的実施の運営に対する評価、今後の取り組みに当たっての御指導・御意見・御助言などをいただければと思います。以上で説明を終わります。

〈石井会長〉

ありがとうございます。それでは使用者代表および労働者代表の方から御意見をお伺いしたいと思います。公益側の方がいかがでしょうか。先ほど大山委員も県との連携を携っていらっしやいましたが御意見いかがでしょうか。

〈大山委員〉

私共の会社でも高齢者を雇用していますが、経済同友会の担当している委員会の方でも高齢者の活躍推進を担当で持っており、29年度も実施しようと思っっているのですがどういった形で実施しようかと思っています。今若い人にはSNSなどでどんどん伝わるのですが、場所やサービスの内容をどうやったら高齢者の方々へ伝わるのか広報の仕方をお伺いした

いです。

〈佐伯職業安定部長〉

基本的には市報など公的なものを使って広報しますが、主に高齢者向けには地元新聞の大分合同新聞に時折採り上げてもらい、定例の記者発表の時に取り組みの案内などを発信しています。御指摘の通り高齢者に目をむけた発信になっているか検討の余地があると思います。高齢者の方も口コミ等あればと言われておりますが、こちらは中高年という微妙な年齢層を対象にもしております。周知についても検討を重ねていきたいと思っております。ありがとうございます。

〈大山委員〉

求職している中高年の方々がどのような形で動かれているのかを捉えて、例えばコンビニにはどの世代の方でも行くので、そういったところにサービスの場所や情報があると目につくのかなと思います。そのようなところからリサーチをして、より伝わるような効果的な広報の仕方、サービスが行き届くような方法を御検討いただきたいと思っております。お願いします。

〈佐藤職業安定課長〉

職業安定課長の佐藤です。お手元にある私共がやっている求職者の方向けの就職支援サービスのメニューを、今回銀行さんの協力を得て ATM 等に置かせていただいております。コンビニも考えたのですが、コンビニは難しく今のところ出来ておりません。ただ高齢者・中高年者の方には今のところ安定所の窓口でこういう制度の周知を中心にやっているのですが、今後はこういう形でも出来ないか検討していきたいと思っております。

〈石井会長〉

福田委員何かありませんか。

〈福田委員〉

お配りしていただいたこのハローワークの小さなパンフレットにも同じように併せて情報載せていただくとか、コンビニと同じようにスーパーも皆さん利用されると思いますので情報を広げる意味では有用だと思いました。

〈石井会長〉

それでは労働局におかれては、本日出された御意見や要望事項を参考に平成 29 年度においても雇用の安定、適正な労働条件の確保など様々な施策に積極的に取り組んでいただくようお願いいたします。

以上で予定しておりました議事は全て終了いたしました。全体を通じての御意見や御発言がありましたらお願いします。

最後に労働局から何かありましたらお願いします。

〈南保局長〉

本日は3月のお忙しい中御熱心に議論いただきありがとうございました。本日お話になった「働き方改革」の関係は県との協力をきちんとやっていかなければいけません。今後の課題として留学生の就職についても課題としてしっかり認識した上で対応を考えていきたいと思います。色々な形で情報発信をしていかなければならないので今後の課題としてきちんと対応していきたいと思います。働き方改革を進めるためには労働条件の確保も必要ですし、きちんとした職に就いているというのも重要になります。今後とも私共全力でやっていきたいと思いますので、御支援と御協力をお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

〈石井会長〉

ありがとうございます。委員の皆様には審議会の円滑な進行に御協力を賜り、また長時間にわたり熱心に御審議をいただき有難うございました。お礼申し上げます。

本日の議事は全て終了いたしましたので進行を事務局にお返しします。

〈谷口総務企画官〉

最後に事務局からお願いがあります。

本日の行政運営方針（案）、委員の皆様からの御意見については、後日、私共大分労働局のホームページにその概要を掲載させていただきたいと思っております。

また平成23年4月1日に施行された公文書管理法により、本審議会の資料は当局において10年間保存した後、国立公文書館に移管され、地方労働行政の歴史として保存されることになっております。以上2点を併せて御了承いただければと思います。

以上をもちまして平成28年度第2回大分地方労働審議会を閉会といたします。本日は誠にありがとうございました。