平成３０年度　第２回佐賀地方労働審議会

１　日　時　　平成３１年３月１９日（火）　１４時００分～

２　場　所　　佐賀第２合同庁舎　５階　共用大会議室１

３　出席者　　公益代表　板橋委員、澤野委員、早川委員、福島委員、牟田委員

労働者代表　青柳委員、石橋委員、井手委員、田中（絢）委員、
田中（朋）委員、原委員

使用者代表　江島委員、東森委員、橋口委員

事務局　　菊池労働局長、富永総務部長、原田雇用環境・均等室長、
高橋労働基準部長、松村職業安定部長

４　議　題　　平成31年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況について

○司会　白武管理官

定刻となりましたので、只今より平成 30 年度第 2 回佐賀地方労働審議会を開催致します。私は事務局の雇用環境・均等室管理官の白武と申します。よろしくお願いいたします。

議事に入ります前に、委員の交代がございましたので、紹介させていただきます。事前送付しておりました資料の 3 枚目に委員名簿がございますので、そちらの方をご参照いただけますでしょうか。労働者代表委員飯山委員の後任の井手雅彦委員でございます。

○井手　委員

よろしくお願いします。

○白武　管理官

続きまして、同じく労働者代表委員の塚本委員の後任、田中（絢）委員です。

○田中　委員

よろしくお願いします。

○白武　管理官

ありがとうございました。次に、本審議会の定足数の御報告をさせていただきます。併せて委員名簿でご確認いただきたいのですが、本日は公益代表委員の橋本委員、それと使用者代表委員の坂井委員・濱本委員・福母委員が御執務により欠席でございます。それと公益代表委員の福島委員が、本日出席予定でしたけれども若干到着が遅れていらっしゃいます。現在、委員 18 名の内 13 名の御出席をいただいております。地方労働審議会第 8 条により、議員 3 分の 2 以上の出

席をいただいておりますので、当審議会が有効に成立していますことを御報告申し上げます。

次に資料の確認をさせていただきたいと思います。事前に送付しておりました資料で「平成30 年度第 2 回佐賀地方労働審議会」という表紙が付いております。最初の方に「式次第」と「出席者名簿」が綴じてございます。その後ホッチキス留めで、資料№1、上の方に「働き方改革を協力にバックアップします：佐賀労働局のあらまし」と記載の資料が 1 つ。それと資料№2「平成 31 年度労働行政運営方針（案)」。それと資料№3「平成 30 年度佐賀労働局重点施策の主な取り組み状況」を事前に送付しておりました。それと本日の机上配布資料になります。確認をさせていただきます。上の方から席次表、こちらの方は事前送付資料差し替えをお願い致します。その後、雇用環境・均等室の資料、表の方に棒グラフがあります。この資料が 1 枚。それと労働基準部の説明資料になりますけれども、一番上の方に「抱えあげない介護・看護の技術研修」という資料が 1 つ。それと職業安定部の説明資料になりますけれども、補足説明資料と書いてある、こちらの方が本日の資料になっております。何か御不明な点、不足している点とかはございますでしょうか。よろしいでしょうか。もし途中で気付かれた場合、お知らせいただけたなら予備の資料をお持ち致しますのでよろしくお願いします。最後にお願いですが、席上のマイクはIC レコーダー録音用マイクでございますので、マイクをスタンドから外さないようにご使用いただきますようお願いします。また、スイッチはそのままで切らないようにお願い致します。それでは以降の議事進行の方を、牟田会長にお願いしたいと思います。よろしくお願い致します。

〇牟田　会長

はい、本日は佐賀地方労働審議会を招集しましたところ、委員の皆さま方におかれましては大変お忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。なお、本審議会は佐賀地方労働審議会運営規定第 5 条により公開になりますので御承知おき願いたいと思います。それでは議事を進行します。菊池局長御挨拶をお願いします。

〇菊池　局長

菊池でございます。委員の皆様方には大変お忙しい中、御出席を賜りまして誠にありがとうございます。佐賀地方労働審議会は例年 2 回開催しておりまして、第１回目は年度途中の中間報告、2 回目はこの時期に、次年度に向けた行政運営方針の案を御説明申し上げて御意見を賜り、それを踏まえた運営をするため開催をしているところでございます。本年も基本的には同様の趣旨での開催でございます。ただ事前送付をさせていただいた資料を御覧いただきましたら、従来から御出席いただいております委員の皆様方はお気付きかと思いますけれども、資料の作りを少

し変えました。従来ですと、資料№2 ですが、「労働行政運営方針」と書いてある資料ですけれども、これがまさに本体、方針の本体なんですが、この案を、この場でお示しをして御説明を申し上げてということで来ていたわけですけれども、この方針を最終的に年度内に固めてということ自体は一緒なのですけれども、この審議会の限られた時間の中で、できるだけ要点を御説明申し上げ、御意見をいただきやすいようにということからしますと、従来本体がまとまってから、「方針のあらまし」という形で後日お送りしておりましたが、この「あらまし」は少しグラフなども作って色も付けていたのですけれども、今年はもう少しこれを圧縮して見やすいようにして、もっと早い時期に 31 年度の運営方針ですから年度のできるだけ早い時期に確定する、また県民の皆さま方に広く御覧をいただきやすいものを作った方がいいのではないかというようなことで、この審議会にも、その「あらまし」の案を用意させていただいて、今日は主としてこちらを用いて御説明を申し上げようと思います。

従来の「あらまし」よりも、よりポイントを絞ってと言いますか、メリハリを付けて、ページ数もちょっと減っております。

もう 1 つ資料№3、これも従来この 3 月の審議会にはお示しをしていなかった資料で、秋の審議会にはそれまでの半年間の実績、結果報告ということを御説明しておりましたけれども、1 年が終わるこの時期に、この時点での実績報告も併せて申し上げた方がよいではないだろうかということで、大きく 3 本立ての資料に致しました。ただ時間の関係もございますので、この場では「あらまし」を中心として説明をさせていただくこととしておりますので予め御了解をいただきたいというように思います。

加えて、今日は追加の机上配布資料もいくつか用意をしております。これは、特にこの点はよく御説明を申し上げたいというような点を補足資料ということで用意を致しまして、全体を通した説明の後に補足をさせていただこうと思っております。ちょっと従来と資料の作り、説明の仕方が変わっているのですけれども、そんな趣旨でございますのでよろしくお願いを申し上げたいと思います。

その上で、来年度の方針について簡単に申し上げますと、これは御案内のとおりといいますか、この「あらまし」の表紙に松木安太郎さんの絵がありますが、「働き方改革」でございます。これを中核に、柱にすえて展開していこうということでございます。昨年ですと、「あらまし」も大きく 2 本立てになっておりました。資料№3 の表紙を 1 枚捲っていただきますと本年度の「あらまし」の項目立てが書いてありまして、1 つ目は働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等

を通じた労働環境の整備・生産性向上に向けた対策の強化というのが 1 つ目。それから 2 つ目が女性・若者・障害者・高齢者等の多様な働き手の参画に向けた対策の強化、こういう 2 本立てなのですけれども、「働き方改革」というこの言葉はいろんな意味合いがありまして、この 4 月から施行される「働き方改革関連法」の中でもその中核となるような時間外労働の上限規制であるとか、年次有給休暇の 5 日間の取得の義務化であるといった働き過ぎの抑止というようなものが 1 番狭い意味合いとしてありまして、もう少し広い用法としては、例えば柔軟な働き方ができる職場環境の整備といったものも、「働き方改革」として位置づけられて、政府としては推進していくものとされております。こういうことからすると、この 2 番目の青い枠で囲ってある女性の活躍推進とか若者それから治療と仕事の両立、障害者、高齢者、生活困窮者等々の方も、それぞれの事情に応じて活躍ができるそういう職場環境、就業環境の整備というものは、これもやはりまた「働き方改革」でございまして、そういう意味で、結局これら全てが「働き方改革」という言葉に集約されるということになります。このような理解の下で、今年度の「あらまし」の表紙にありますコンテンツをご覧いただきますと、区分けなく一連のタイトルが今年のものよりも少し圧縮されて載っております。これは一面では労働局が出来て 20 年近く経ちますけれども、職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政等々の行政各分野が、やっぱり一体の組織になってそれぞれの役目を持ち寄るといいますか、1 つの政策課題に向かって共同して取り組む仕事が増えてきたということもございます。例えばこの、治療と仕事の両立支援というのがありますけれども、ハローワークでは、重病で治療していて、山が越えましたという方々への支援、その後も治療は継続するのだけれども一定の働ける状況が整いましたという方には、そういう方でも働けるような企業の求人を探し、マッチングさせるということをしていますし、現に働いている方がガンになりましたという時に、一時的には休まざるを得ませんけれども、ガンだといって別に不治の病ではありませんので、多少は長期に渡るかもしれませんけれども、一定の回復が見られた場合にはまた職場に復帰をする、復帰する場合には一定の支援や配慮がいるかもしれませんけれども、そうした備えをすれば、今まで手をかけて人材育成をしてきたその方を、みすみす手放すことなく引き続き活躍いただけるというようなことに取り組んでおります。これらをそれぞれの部署ごとに説明しようとするとむしろわかりにくいといったようなこともありまして、こうした形にさせていただいております。

加えて、「今回このようにしましょう。」ということは、私が発案した関係もあり、この後「あらまし」に基づく概要説明は私の方からさせていただきます。本日は、忌憚のない御意見をいた

だければというふうに思っております。是非よろしくお願いを申し上げます。

〇牟田　会長

はい、ありがとうございました。それでは議事次第に従って進めていきます。議事次第 3 番目の「平成 31 年度佐賀労働局労働行政運営方針案」について順次事務局から説明を受けることにしますけど、議事にかかる御意見等は質疑応答意見交換のところで一括してお願いしたいと思います。それでは今コメントがありましたように局長から説明をお願いします。

〇菊池　局長

はい、それでは「あらまし」を使って、御説明を申し上げていきます。表紙も事務的に「労働局のあらまし」ということにするのではなくて、わかりやすいタイトルを付けようと思っております。これは案でございますので、御提案があれば是非いただければと思っております。捲っていただきまして、最初に、冒頭から申し上げております「働き方改革の推進」ということでございます。４月から関連法が施行されるわけですけども、来年度はそのさらなる周知なり、定着なり、中小零細も含めて県内約 3 万ともいわれております事業所に御対応いただく必要がございます。企業の規模等にかかわりなく、雇われている方が１人でもいる事業所・企業には適用になりますので、そういう意味でもれなく周知が必要だと思っています。これは私どもの力だけでは足りず、いろいろな関係の皆さま方のお力添えもいただいて進めております、という辺りが（2）に書いてあります。それから 1 ページの 1 番下にありますけれども、労働基準監督署でも当然、労働基準法の改正の話ですので御相談に応ずるのですけれども、やっぱり監督署は敷居が高いと思われる方が少なくないことも踏まえて、「佐賀働き方改革推進支援センター」という、社会保険労務士会に委託をして、川原町にある平和会館にセンターを設けております。当然無料であり、企業に出張して相談にも応じているということもしておりますので、こういったものの活用を促すといいますか、そういうことを行っていますということの周知も引き続き進めていきたいというふうに思っています。

2 ページ目は飛ばしていただいて、3 ページ目。当面、今年来年施行される関連法の中で、労働基準法以外にもうひとつ大きなのがこの「公正な待遇の確保」ということであります。「パートタイム・有期雇用労働法」それから「改正労働者派遣法」の周知でございます。「公正な待遇の確保」と書いてありますけども、言葉を変えると「不合理な待遇差の禁止」ということでございます。こちらの方は明日から施行されますよとなったら、「はいわかりました。じゃあ明日から実施します。」というわけにはいかず、きちんとした準備というものが必要です。来年の 4 月

施行ですけれども、これについての周知も並行してしっかりやっていかなくてはならないと思っております。

それから女性の活躍推進でございますけれども、右側の 4 ページの上の方にあります、「えるぼし認定」というものですが、平成 28 年にできた制度なので実績がまだ少ないですけれども、女性の活躍を促がすような仕組みを作った、取り組みをしているという会社に対して認定をして、このような認定マークを使っていただき、そうしたことを通して、女性の活躍の促進ということについて更に新年度においては進めていきたいと思ってございます。

それからいろいろな立場の方々の活躍ということでは 4 ページの下の方の、高齢者・障害者・若者というものも非常に重要視しています。特に高齢者は人生 100 年時代ということで、働きたいという方には、年齢にかかわらず活躍していただけるような環境整備が必要だろうと思います。少子高齢化社会が進み、人口減さらには労働力人口が減っていく時代を迎える中で、高齢者の活躍は重要です。障害者についてですが、佐賀は法定雇用率の達成企業の割合という点で全国 1 位の座をここ何年かキープしています。引き続きそうした状況を維持していきたいと思ってございます。若者の活躍推進ですが、学卒時に就職氷河期で、本来希望するような条件での就職がかなわなかった方がまだいらっしゃいます。非正規労働者として働いている方々に対する職業能力の開発なども含めた支援が必要でして、そうした取り組みを進めてまいりたいということでございます。

5 ページの「職業生活と家庭生活の両立支援」でございますけれども、これは必ずしも女性に限ったことではないものの、女性にかなり重心を置いた対策ということであります。これについても右側の上の方にありますように「くるみん」という認定マークを付けてですね、該当する企業を認定するという取り組みなどによって両立支援を進めていきたいというふうに思っています。両立支援という言葉のつながりでいいますと、先ほどから御説明申し上げましたので割愛しますけれども、「治療と仕事との両立支援」というものも「働き方改革」の一環として非常に大きな重要な取り組みだと思っております。7 ページに入ってきますと少し系統が変わりますけれども、ハラスメント対策から右側の 8 ページは労働条件の確保・改善対策ということでございます。働きやすい職場、快適に仕事ができる職場でない状態というものがあるならば、それを排除していかなければならないということで、やはり「働き方改革」の一環だろうと思っています。ハラスメント、人間関係を原因としてメンタルヘルス不調をきたすような事案も決して少なくない状況にございますので、そうした意味でも重要な対策だと考えています。ハラスメント対策につい

ては、この後で補足の説明をさせていただく予定にしております。

法定労働条件の中には最低賃金というのも非常にベーシックなものとしてございますので、これも引き続き周知してまいります。

捲っていただいて 9 ページですけれども、そうした働きやすい職場の疎外要因とでもいうような事象がもし起これば、きっちりと解決を図っていくということでございます。それから 9 ページ下半分ですけれども、快適な働きやすい職場の前提として仕事をしている最中に怪我などはしない安全な職場であることということは、やはり重要なことと思います。9 ページの下の棒グラフですが、少々見にくいので改善の余地があると思っているのですが、各年代のこの 10 年間の災害発生件数の推移を書いているのですが、60 歳以上だけ増加、急増しています。これは高齢者の就業人数自体が増えているということでして、高齢者の活躍促進を進めた結果という側面もあるのですが、転倒災害がかなり多いというのがありますので、転倒防止対策というのは、打てば響く対策というわけにはなかなかいかないところもあるのですが、工夫をして取り組んでいきたいと思っております。10 ページの頭に書いてある、腰痛については、特に社会福祉施設で多発をしておりますけれども、これも後ほどご説明を個別にさせていただこうと思っております。

10 ページの下の方、就職支援・人材確保支援・地域雇用対策とまとめて書いてあります。ハローワークにおけるマッチング機能の強化というのは、ハローワークの基本的な機能をしっかりと果たしていこうと、そういうことでございます。マッチング機能というのは就職しようと思っている方を、人材を欲している事業所に誘導するということですけれども、その誘導がうまく機能するためには、求職者に「働きやすそうな職場だな」と思ってもらう必要があるわけで、そういう意味で「働き方改革」を進めることがマッチングを高める結果にも繋がりますし、企業にとって「働き方改革」を進めれば、人材の確保にも繋がるわけですから、そうした観点からもしっかり進めていきたいと思います。

捲っていただきますと 11 ページの真ん中以降に、人材育成とあります。企業からすると人材が欲しいのだけれども今応募されている方は今ひとつ知識・経験が不足していますとなるとなかなか採用につながらない場合もあります。やはり求職者に対する人材育成、職業能力開発というのも不可欠な取組でございますし、企業内での人材育成、在職者訓練もやはり大切なものでございますので、引き続き取り組んでいきたいと思っています。

それから 12 ページですけれども、この 4 月から始まるということになっております外国人材

の受け入れに向けた環境整備というところでございます。現在でも技能実習であるとか、或いはその在留資格に応じて一定程度限定された形で就業されている外国人は少なからずいらっしゃいます。12 ページのグラフですが、これは県内で就業している外国人労働者の数が赤い棒グラフ、青の折れ線が事業者数なのですけども、このとおり年々増えておりまして、これに新たな外国人材の受け入れ制度に基づく分がこれに加わってくるということでございますので、外国人労働者対策についてはより大きな課題として取り組んでいかなければならないと思っております。

それから最後になりますけれども、13、14 ページと労働保険制度の運営ということで、まとめて書かせていただいておりますけれども、労働保険制度といった場合には、労災保険と雇用保険、労働保険料の徴収と大きく 3 つの分野に分かれています。(1) の労災保険と (2) の雇用保険というのは保険事由が生じた場合にはきちんと保険給付をさせていただきます、それをしっかりやりますということでございます。御案内のように (4) に書いてありますが、毎勤統計が修正されて、それに伴い追加給付が必要となってまいります。雇用保険については、昨日から追加給付をするために必要な事務手続がスタート致しました。それぞれ準備が整い次第お支払いを申し上げるということにしておりますけれども、この辺も県民の皆様の御理解をいただきながら進めていきたいと思っています。簡単ですけども冒頭の説明は以上でございます。

〇牟田　会長

はい、それでは雇用環境・均等室長説明をお願いします。

〇原田　雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の原田でございます。委員の皆さま方には日頃より大変お世話になっておりまして、どうもありがとうございます。心より御礼申し上げます。只今局長から平成 31 年度の局における全体的な取り組みについて説明がございましたので、私からは局における労働相談の状況とそれからハラスメント対策などについて説明をさせていただきたいと思いますのでよろしくお願いします。使用致します資料ですけれども、本日机上配布させていただきました、こちらの雇用環境均等室資料という A4 1 枚紙をご覧になりながらお聞きいただければと思います。

労働相談の状況でございますけれども、本年度 1 月末までに労働局に寄せられました労働件数は 6,953 件、こちらの資料でいいますと 1 番右の方の青い部分となります。約 7,000 件ということでございます。その内、民事上の個別の労働紛争というのが 1,502 件、グラフでいいますと赤の部分になります。大体ご相談全体の約 5 分の 1 が労使で紛争になっているような御相談ということでございます。この個別紛争にかかる相談の内訳で 1 番多いものがパワハラなどを

含むいじめ嫌がらせという御相談でございまして、グラフでいいますと緑の部分ということになります。458 件ということで 1 月末の状況でございますが個別紛争全体の約 3 分の 1 を占めているというような状況で、近年こういった状況がずっと続いているというような実態がございます。グラフをちょっと見ていただいても少しおわかりになられるかと思うのですけれども、個別紛争などの件数は今少しずつ減るような傾向、減少しているというようなことですけども、いじめ嫌がらせなどの御相談、ハラスメントの御相談というのはなかなか減る傾向というのが見えてきておりません。局におきましては、パワハラも勿論ですけれどもいわゆるマタニティーハラスメントであるとか、セクシャルハラスメントであるとか職場のハラスメントにつきましては相談対応から企業への助言指導、それから紛争解決のあっ旋等、ワンストップで対応をさせていただいております。しかしながら、やはりパワハラなどのハラスメントについてはお名前を明らかにして解決を図りたいというふうにご希望される方というのは相談者の中のごく一部の方に限られております。特にパワハラについては、やはりその多くが結果としては自主的解決を選択されるというケースが多いというような状況になっています。何らかの解決策が求められるところですけれども、昨年の夏以降に労働政策審議会において議論が進められてまいりましてハラスメント防止対策の強化についての法案というのが取りまとめられまして、今月 3 月の 8 日に、女性活躍推進法の見直しなどと併せまして国会へ法案が提出されております。法案の概要というのがこのグラフの裏面にお付けしている中身となります。資料真ん中より少し下の方 2 番のハラスメント対策の強化という部分でございますけれども、今回法案には、パワハラについてはセクシャルハラスメントなどと同様に相談窓口を設置するなど一定の雇用管理上の措置を事業主に義務付ける、それから労働者の方がパワハラやセクハラなど職場のハラスメント等について相談したこと等を理由に、解雇をするとか降格するとかそういった不利益な取り扱いというのは禁止するということが法律に盛り込まれるという内容になっております。こちらの法案が成立致しました場合はその施行は原則公布後 1 年以内とされておりますので、成立致しましたら次年度後半は働き方改革関連法と併せましてパワハラ防止対策の強化などについても周知を図っていくことになります。またハラスメントの相談事案等に対しても、今まで以上に踏み込んだ対応をしていくことになるかと思いますので、少しでも労使双方の方が抱える問題を解決へと結び付くように取り組みを進めてまいりたいと思っております。それからその他の相談状況ということで、外国人労働者に係る相談について少し情報提供をさせていただきます。これは前回の審議会でも御質問をいただいた部分なのでございますが、実は外国人労働者からの労働相談というのはこれまで正式

に局の方で統計というのを取っておりませんで、今回は相談の内容から外国人とか技能実習生というようなキーワードで検索をして数を拾ってみたところ、正確な数字ではないので資料の方はないのですけれども、少なくとも外国人に関連がある労働相談ということでは 4 月以降、50 件ほどございました。その相談及び相談者の内訳としては、使用者とか労働者ではなくて第三者の方からというのが 4 割ということで 1 番多く、明確に外国人労働者ご本人からの相談であるというのが確認できたのは 2 件だけでございました。内容としては賃金とか労働時間に関する法令などのお問い合わせが 1 番多いという状況になっていました。今年度 1 月末までの労働相談全体は 7,000 件ほどございましたので、現状件数としては極々一部というような感じでございますが、今後外国人労働者の受け入れ拡大等によって、こういった労働相談の増加なども見込まれますので現在順次ハラスメントとか均等法の外国語訳のパンフレットなども作成されているところですので、そういったものも活用しつつ後ほど安定部の方からもまた説明ございますけれども、局内各部関係機関などとも連携して局として適切な対応に努めてまいりたいと思っております。以上簡単ですけれども、雇用環境均等室におきましては働き方改革関連法やその支援策などの周知に重点をおきながらその延長線上である女性の活躍やハラスメント対策それから労働相談などに重きをおきつつ引き続き次年度も進めていきたいと思っております。私からは以上でございます。

○牟田　会長

はい、続きまして労働基準部長、説明をお願いします。

○高橋　労働基準部長

労働基準部長の高橋でございます。皆様方には労働基準行政の取組と、各種施策の周知啓発等において大変な御協力をいただき、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。私からは「あらまし」、資料 10 ページでございますが転倒・腰痛災害防止対策の中で抱え上げない介護・看護導入。こちらの方についてですね、本日机上配布させていただきました資料に沿って御説明申し上げます。こちらの机上配置資料の上段の部分でございますが、佐賀県において、労働災害・社会福祉施設で、休業 4 日以上の死傷災害件数が平成 20 年は 33 件でございましたが、平成 29 年は 94 件とここ 10 年で、著しく増加している状況でございます。労働災害の型と致しましては、腰痛・つまづき・転倒による災害が、大半 7 割を占めている。また被災労働者で 50 歳以上が多く、社会福祉施設の災害の被災労働者の年齢と致しましては 50 歳以上が 65%と大半を占めており、全産業では 50 歳以上 53%ですので特に高い状況となっております。続きまして 1

ページ目の下段に、こちら全国統計になりますが業種別の腰痛発生状況まとめたものでございます。こちら業種でいきますと保健衛生業が、著しく増加している状況でございます。そのような状況の中で、資料をお捲りいただきまして 2 ページの下段になりますが、厚生労働省では職場における腰痛予防対策指針を策定致しまして重量物を取扱う事業所などへの啓発指導を行ってまいりましたが、平成 25 年 6 月に指針の適用範囲を福祉医療分野における介護・看護作業に広げました。介護についてはこちら抜粋の部分に書かせていただいておりますが、全介助の必要な対象者にはリフト等を積極的に使用することとし、原則として人力による人の抱え上げは行わないこと、ということが指針に示され、介護施設等にこの指針の周知指導等を行ってきたところでございますが、なかなか取組等が広まらず、労働災害が増えている状況となっているといます。そこで資料 2 ページ目の上段でございますが佐賀労働局の取り組みとして、今年度 5 ヶ年計画佐賀労働局第 13 次労働災害防止計画を策定致しまして、その中で重点業種取り組みと致しまして介護施設の腰痛対策を取り上げたところでございます。主な取組は左側に記載させていただいておりますが、こちらの 5 月に佐賀県、介護労働安定センター等の協力をいただきまして、県内介護施設約 900 施設に、文書要請を行いました。また 6 月以降、集団指導や実技研修会等を実施してきたところでございます。今年度の取り組みの成果といたしましては、これまで労働基準部として連携が少ない関係団体、例えば佐賀県の介護保険事業部署とか、佐賀県在宅生活サポートセンター、介護労働安定センター、各介護施設団体、介護関係職種団体とも、この取り組みを通じて連携が強化されたところでございます。またこちらの実技研修会等を通じて、取組内容等、マスコミ等にも取り上げていただいて、抱え上げをしない介護の手法が県内に広まり一定の効果を得られたところでございます。一方でセミナーの実技研修会の参加者の方々にアンケートを取らせていただいた中で「非常に役に立った。」、「こういう器具を使えば楽になる。」、そういう意見の他に一方で「是非機器の導入等に当たっては経営者・施設長とか、経営者にもこの内容を聞いて欲しい。」、もしくは「この取り組みを指導して欲しい。」とそういう意見も寄せられたところでございます。これらの意見等を踏まえて平成 31 年度は、引き続き佐賀県、介護労働安定センター、産業保険総合支援センターの他、今年連携を強化させていただいた関係団体と連携して取り組みを行います。例えば、介護施設の経営者向けの啓発指導を関係団体、県の開催される説明会に時間をいただいて、私どもの取り組みを説明させていただくとか、また 31 年度は介護施設以外の医療機関・看護部門についても取り組みを広げるなど、今年度構築した関係団体との連携を強化しつつ、県事業場における具体的な取組を周知していきたいと考えております。以上で

ございます。

〇牟田　会長

はい、ありがとうございました。続きまして職業安定部長説明をお願いします。

〇松村　職長安定部長

職業安定部長の松村と申します。よろしくお願い致します。皆様方には日頃より大変お世話になっておりまして、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。私からは 3 点ほど御説明させていただこうと考えております。1 つ目が佐賀県内の最近の雇用情勢について。2 つ目は先ほど局長からも説明がありましたが外国人材受け入れに関する動向ということで少し詳しめに。3 つ目は前回 11 月の審議会で福島委員の方から御指摘いただきました悪質業者による求人広告の掲載時のトラブルについて、その後の経過を御報告をさせていただこうと考えております。お手元の資料の、佐賀労働局職業安定部資料をご用意下さい。

まずお捲りいただいて 1 ページになりますが、最近の佐賀県内の雇用情勢について簡単に御紹介させていただきます。御紹介するデータは平成 31 年 1 月の時点のものになりますが、まず佐賀県内の有効求人倍率は 1.33 倍ということになっておりまして、つまるところ求人 1.33 件に対して求職者が 1 人という状況でございます。この 1 ページの真ん中ぐらいに棒グラフ・折れ線グラフがありますが、この求人倍率、統計を取り始めたのが昭和 38 年からなのですが、30 年の 4 月に初めて 1.3 倍を超えまして、そこから 10 ヶ月連続で 1.3 倍台を維持しているというような状況でございまして、平成 30 年 7 月の 1.34 倍というのを最高として、1 月は 1.33 倍ということで過去 2 番目の高さになっているという状況になっております。有効求人数で申し上げますと、前年比と比べると 42 ヶ月で連続して増えております。求職者数におきましては 37 ヶ月連続して減少しているというような状況になっているところでございます。2 ページ目、3 ページ目あわせて御覧下さい。こちらは求人と求職の状況を、職業別に細かくグラフにしたものでございまして、2 ページ目はフルタイムの求人求職の状況。3 ページ目はパートの求人求職の状況を表しております。詳細な説明はここでは割愛致しますが、例えばホームヘルパーであるとか看護師・建設・保安・運転手といった職業などは求人の方が非常に多くなっており、事務職とか軽作業といった職種は求職者の方が多くなっているということで、職種ごとに見ると求人と求職のアンマッチがかなり生じているということが分かります。こうした求人と求職のアンマッチというのもございまして資料には記載はございませんが、求職者の就職率は 36.0%、求人の充足率は 20.2%という状況になっております。つまり求人の方が多いにも関わらず、求職者は約 3

人に 1 人しか就職していない。企業側から見ると 5 社に 1 社しか採用が出来ていない。というのが現在の状況でございます。こういったことから我々職業安定部といたしましても、ハローワークにおいて求人企業、求職者両方に寄り添ったきめ細かな支援を引き続き行って、このアンマッチ解消に努めてまいりたいというふうに考えておりますので、引き続き御支援を賜りますようよろしくお願い致します。

続きまして外国人材受け入れについて御説明させていただきます。資料は 5 ページになります。こちらは毎年 10 月末時点での佐賀県内の外国人の雇用状況というのをまとめて公表している資料でございます。外国人を企業が雇った時、若しくは離職した時にハローワークに届け出ることになっておりますので、その数を集計して公表しているといった内容の資料になっています。下半分四角囲いにポイントを記載しておりますが外国人労働者を雇用している事業所数は 30 年 10 月末で 746 箇所となっています。9 年前、平成 21 年と比べると、約 2.3 倍に増えております。②のところに外国人労働者数が 5,258 人とありますが、こちらも 9 年前の平成 21 年と比べると約 3.2 倍に増えているというような状況で事業所数・労働者共に大きくこの 10 年で伸びているという状況になっております。③としては国籍別でみますとベトナムから来られている外国人が最も多くて全体の 31.6%。次いで中国・ネパール・フィリピンという順になっているところでございます。④番ですが、外国人労働者を雇用している事業所数はハローワーク佐賀の管内が最も多く、労働者数はハローワーク鳥栖の管内が多いという状況となっています。それから⑤番目として在留資格別では、技能実習が最も多くて全体の 45.0%を占めておりまして、次いで資格外活動、主にこれは留学生のアルバイトというのがメインになってくるかと思うのですが、資格外活動が 32.9%になっているところです。その他 10 ページまで関係する資料を添付しておりますので後ほど御覧になっていただければというふうに考えております。続いてこの 4 月から新たに在留資格として創設されます特定技能外国人関係の動向について少しお時間を頂戴して御説明させていただければというふうに考えています。先日 3 月 1 日に、法務省が主催で県庁の会議室で新たな在留資格による外国人材の受け入れに関する制度説明会というものが開催されました。県内の事業者団体の方や自治体の担当者とか、多くの方が参加しておりまして、関心の高さが伺われたところでございます。本日はこの法務省主催の説明会の資料の中から概要部分を抜粋して、お手元にお配りしております。資料は 1 ページから 18 ページまで 2 アップで印刷したものを添付しております。まず 12 ページの上段ですね、こちらの資料を御覧下さい。御案内のとおり、4 月にできる新たな在留資格は、特定産業分野 14 分野ということでこちらで通算で上限

を 5 年まで、技能水準であるとか日本語能力水準をクリアした外国人を受け入れることが出来るという仕組みになっているところでございます。12 ページ下の資料を御覧下さい。ここで受け入れ機関と登録支援機関という言葉がございますが、ここでいう受け入れ機関というのが外国人を実際に雇用する企業のことを指すと思っていただければ結構でございますが、特定技能外国人を受け入れるためには登録支援機関の支援を受けつつ、受け入れ基準というものをクリアする必要があります。当然労働関係法令の履行確保が図られるということは大前提となりますし、その上で外国人を支援する体制の整備が図られている必要があります。受け入れの流れでございますが 13 ページ上段の資料となります。この資料の左上と右上の青い四角の中に新規入国予定の外国人であるとか、留学生などが試験に合格する必要があるというふうに記載されています。この試験については、法務省のホームページでそれぞれの 14 分野ごとに整理されて掲載されているのですが、この試験の日程が、現時点においてもまだ確定していないというものが多い状況でございます。このことからすると当面はこの資料の左上と右上のこの緑色の四角の中ですね、試験免除というふうにされている技能実習修了者を特定技能 1 号として受け入れるというふうになってくるのが当面のメインになってくるというふうに想定されているところでございます。こうしたことから、14 ページの上段に飛びますけれども技能実習生が特定技能 1 号に移行するために必要な期間について特例で在留期間を準備のために 4 月延長するといった特例措置も設けられているところでございます。資料は 13 ページ下の方に戻りますけれども、この受け入れ機関となっているところが外国人を雇い入れる企業と、先ほど申し上げましたが、各企業、受け入れ機関は受け入れに当たって、分野別所管省庁が設置する協議会というものの構成員になる必要があります。この協議会で受け入れの動向が把握される仕組みとなっているというところが技能実習制度と大きく制度的に異なっている点でございます。飛びまして 18 ページの資料になりますが、こちらが受け入れ、共生のための総合的対応策ということでございますが、これら外国人の受け入れ、共生に当たっては、政府それから自治体これらが横断的に、各種施策が展開されていくことになります。労働局におきましても相談体制の強化であるとか社会保険への加入促進であるとか悪質な受け入れ機関の排除とこういった項目に対する施策に関わっていくことになります。そこで口頭にはなりますが、来年度の佐賀労働局における外国人雇用関係の取り組みについて簡単に御説明させていただこうと思います。まずは外国人労働者に係る相談体制の強化についてでございますが、まず外国人労働者からの労働相談に関しましては、現行では外国人労働相談コーナーという全国共通の相談ダイヤルがございます。こちらで、平日の日中の電話対応を行っ

ているところでございますが、こちらで対応できる言語を、6ヶ国語から8ヶ国語に来年度から増やして対応を行うということを予定しています。これに加えて、平日夜間であるとか土日にも相談が出来るように、現在日本語での対応しか出来ない労働条件相談ほっとラインというのがあるのですが、こちらを日本語対応のみではなくて 8 ヶ国語対応に切り替えるということを予定しております。つまるところこの電話番号は 2 つ、電話相談の相手は違うのですが 2 つの電話相談によって平日日中・平日夜間・土日といずれの時間帯も相談を受けられるようになるというような体制をまず組むこととしております。またハローワークでの外国人求職者の皆さまからの職業相談につきましては、10 ヶ国語の電話通訳が可能な多言語コンタクトセンターというのを設置しておりましてこのセンターの通訳オペレーターが電話越しに求職者とハローワーク職員双方に対して同時通訳を行う制度がありまして、これらによって対面での職業相談を円滑に実施できるように体制をとっているところでございます。またこれらに加えて、先ほど各施策を政府横断でという話もございましたが、いろいろなところでいろいろな施策を実施しております。県内における外国人向けの相談機関の一覧というのを現在、関係機関の共同で作成整備している最中でございます。また出来上がりましたら県民の皆様に対しても周知を図っていきたいと考えております。これが相談体制の強化でございます。

続いて外国人の受け入れ企業に対する指導の強化という点についても簡単に御説明させていただきます。資料の 19 ページになりますが、こちら外国人雇用管理指針という表題がございますが、外国人を雇用するにあったっての労務管理上の留意事項をまとめた指針を厚生労働省が作っていますが、これを資料のとおり今改正すべく厚生労働省本省の方の労働政策審議会で議論が行われているところでございます。内容を見ると主に母国語であるとか簡易な日本語での説明というものを充実させて下さいとか、現状の外国人労働者を巡るいろいろな問題というのを予防するという観点での項目が追加されていたり、あとは働き方改革関連法に伴って各項目を整備したりという観点での改正が予定されているところでございます。改正後の指針はこの 4 月から施行する方向と聞いておりますので、改正されましたらしっかりと事業主の皆様に周知して参りたいと考えているところでございます。また、特定技能で受け入れが行われた事業所に対してはその履行確保を図るということを目的に労働基準監督署による重点的な監督指導を行う予定としております。この他、労働者死傷病報告の様式を改正しまして、外国人労働者の労働災害を詳細に把握することとしております。また労働相談であるとか労働災害の動向につきましては労働局においてもしっかりと把握、内容の分析を行いまして必要な対策を検討してまいりたいと考えており

ます。こういった諸改正が目白押しという状況でございますので、外国人雇用管理指針の改正内容ですとか労働基準法の履行確保、安全衛生教育の充実といったことを目的として、県内の関係機関とも連携を図りつつ、6 月頃に企業向けのセミナーを開催しようという方向で計画・検討をしているところでございます。

最後に 3 つ目となりますが、前回の秋の審議会で福島委員から御指摘いただいた悪質業者による求人広告掲載によるトラブルということにつきまして、その後の経過を御報告いたします。資料は 21 ページでございます。まず前回に御指摘いただいた内容というのがまさにこの資料の冒頭といいますか真ん中に記載にあるとおり、電話で無料で当社のサイトに求人広告を掲載しませんかという勧誘がありますと、無料だからということで契約したところ、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載に移行して多額の広告料金が請求されたといった事案になっております。前回の審議会で御指摘を頂戴しまして、早速厚労省の本省の方に情報を伝えましたところ、他県からも類似の情報がやはり寄せられていたということでございまして、本省の方でこのチラシ・リーフレットを作成しまして、全国展開されまして各ハローワークで事業主の皆様に注意喚起を行っているというような状況でございますので、御報告させていただくとともに本日御出席の経済団体の皆様におかれましても必要に応じて広報誌などで注意喚起を行っていただくなど御協力お願いできたらと考えております。長くなりましたが職業安定部からの説明を終わります。ありがとうございます。

○牟田　会長

はい、では、これから質疑応答・意見を行いたいと思います。これまでの説明につきまして、どなたからでも結構ですので、御質問、御意見があれば発言をお願いしたいと思います。

○早川　委員

では、外国人のことについて質問させていただきます。先ほど御説明いただいたように、4 月 1 日から在留資格特定技能ということでもう受け入れがスタート、制度的にスタートしますけれども、法務省の省令が出たのが 3 月 15 日ということで、制度の周知徹底に対して施行日まで間がない中での、県での説明会は 3 月 1 日に行われていたと思いますけれども、制度周知がより一層大切であるというふうに考えています。もしかしたら厚生労働省のお仕事ではないのかもしれないのですが、一応申し上げておきます。そしてこの制度の導入にあたって、やや懸念されるのは労災事故の発生ですね。といいますのは一応技能実習の第 2 号が修了している人を除いては、つまり国外での試験実施ですので、国外での日本語試験と技能試験を合格した人、あるいは

国内でも同様の試験が行わるということですけれども、一応試験は合格しているという人ですけれども、日本の職場環境のことを理解している人ではないので、特に労働安全衛生法について知識がある人達ではないので、受け入れ後の労災事故に対する未然防止という形の施策がより一層望まれると考えます。それから、先ほど雇用環境・均等室長から御説明がありました外国人労働相談の数字の御説明がありましたが、少しお伺いしたいのは第三者からの相談が 4 割ということで、こういった第三者からの相談に関してはどのような対応がなされているのか、よろしければ教えてください。実は外国人に関しては、この第三者通報みたいなことも割に重要かと思っています。といいますのは本人が実名を名乗るのが、本人の懸念があって実名が言えないと、他人事のように相談してくるというのがあろうかと思いますし、またもうひとつは日本語が不十分ですので、本人が相談をすることができなくて、第三者を介して相談してくるといった事例も実は中に含まれているのではないかと思われます。こういった第三者からの相談事案に対して、どのような対応がなされてきたのか、今後どうなされるのか、もしあれば教えていただきたいと思います。あと外国人絡みでは介護なのですけれども、介護での入国のルートが入管法で最低 4 つの身分に関する在留資格できますと、いろいろなルートでの入国が可能になることになります。そこで先ほど高橋部長から言われた抱え上げに関して周知徹底が必要ということなのですが、できればこういった介護に関して外国人労働者が増えることに関しまして、職場に貼るポスター、できたら多言語でのポスターを作っていただいて、この労働者による抱え上げ作業ではない作業を普及する必要があるというこの観点から、できたら多言語ポスターをこういった介護業、外国人特に雇用しているような介護事業所において、できるようなものを作っていただければと思います。少し外国人に関して述べさせていただきました。

○牟田　会長

御回答はございますか。

○本田　監督課長

まとめて外国人関係について御回答させていただきたいと思います。先生の御指摘のまず、新たな受け入れ決定の制度周知というところに関しましてはまさに法務省の所管事項ということになりますので、法務省と私どもも、受け入れ事業場に対する指導ということをこれから展開していかなければならないという点もございますので、6 月に計画していますセミナー等の機会を、法務省にもお声かけするですとか、その他の関係機関にもお声かけをしたうえで、制度周知をどういうバランスでやるかということについては、御指摘の点を踏まえさせるような形で検討して

まいりたいと思っております。それから労働災害の防止の点についてなのですけれども、まさに御指摘のとおり安全教育をどうやっていくかということは課題として捉えておりまして、安全教育を多言語化するという取り組みは、今拡大をしている最中でございます。その啓発ビデオみたいなものを多言語化して順次増やしていくという方針で今対応しておりますので、そういったものを活用しながら周知を図ってまいりたいと考えてございます。それから介護の件についても同じように、外国人労働者に対する安全衛生教育というのは視覚化というところで、言葉だけではない現場の状況などを映像ですとか写真とかで見せながらというような、取り組みというのも重要であると考えておりますので、御指摘の点を反映させるような形で工夫をしてまいりたいと考えております。それから労働相談の内容なのですけれども、実際に監督署関係で受けたものが中に含まれていますが、先生の御指摘のとおり、なかなか日本語でのコミュニケーションが難しいということで、支援をしてくれる方を頼って、そういった方を経由しての労働相談も受けた実績がございました。それがどういう関係性にある方からの相談であったか、そこまでは詳細には分析はできていないところなのですけれども、いずれにしましてもどういうふうな方からどういう相談が増えていくのかというところは詳細を見ていきつつ、追加でどのような対策をとったらいいのかということについては常に見直しをしていきたいと考えてございます。

○牟田　会長

よろしいですか、先生。

○澤野　委員

あわせてそしたらまず外国人の方法の関係で、まず相談体制なのですけれども先ほど説明していただいたのですけれども、労働日で土日についてはホットラインというのは時間帯については夜間というのは何時から何時なのですか。

○本田　監督課長

10 時から 21 時までです。

○澤野　委員

午前 10 時から 21 時までですか。

○本田　監督課長

休日は午前 10 時から 21 時まで。

○澤野　委員

ああ、なるほどね。平日は。

〇本田　監督課長

平日は 17 時から 21 時までです。

〇澤野　委員

なるほどですね。それと、今大丈夫なのですよね。仕事を終わってからも相談できる体制というのができていることですよね。もうひとつ外国人向けの電話相談の一覧か何かを作られるということなのですけれども、どういうところにおいてとか、外国人の方の周知みたいなものというのはどういうふうな計画になっていますか。

〇本田　監督課長

それも、県の方を中心に、今の段階で外国人関係の相談窓口を設けている機関というのが、国の機関、自治体の機関、それから国際交流協会などを含めて一堂に会して、今どういうところでどういう対応がとれていますよという情報共有がまさにできたところでして、そこから今一覧を作成している最中です。各機関が同じものを持ってそれぞれのところに相談が来た段階で、その相談内容だったら誰に相談するのが適切かというところを見たうえで、「適切なご案内を出来るようにしましょう。」という目的がまずひとつございます。それからあとは外国人に対してどういうふうに周知をしていくかというところについては、当然、各機関の窓口で御案内するというところはやっていくことになるのですけれども、それにプラスアルファの対策についてはまた引き続き検討していくという状況でございます。

〇澤野　委員

あること自体がまだ、存在自体が外国の方がわからない部分というのが結構あると思うので、逆にいえば各企業、雇い入れていらっしゃる、これから雇い入れる予定のある企業の方々にはすべて周知していただいて、伝えてもらうというようなことをなんとなくしなくてはいけないような感じがしますよね。

それともうひとつすみません。全然関係ないのですけれども、職業別の有効求人のミスマッチの部分なんですけれども、5 社に 1 社だけしか決定していない実態としてはですね、それと 3 人に 1 人の就職しか実態としては決まっていないというふうなことでのアンマッチだというふなことを仰っていましたけれども、原因としては何があるのですか。想像できるものでいいですけれども。

〇松村職業安定部長

原因としては今例えばハローワークをみてみると高齢者の方、在職中で転職希望者の方の割合

が、求職者そのものは今雇用情勢が良いですので、ハローワークに来られる方そのものが減っていることは事実なのですけれども、そのなかでも高齢者とか転職希望者が割合的に多くなっていて、いわゆる就職に焦っていないといいますか。

○澤野　委員

求人がたくさんあるから。

○松村　職業安定部長

例えば高齢者の方とかも自分のやれる範囲でとか、多様化していますので、あとは転職者の方はより労働条件がいいところを探すとかといったふうに、初回相談から就職までのスパンといいますか、なかなか就職が決まらないといいますか、決めないというのですかね、そういった方が多く増えているというようなところが見受けられます。アンマッチの解消、そこがハローワークの腕のみせどころであり、そこをやって行かなくてはというところでは努力しているところではあるのですけれども。

○澤野　委員

求人の方の業種によってのバラつきがあるためというわけではないのですね。

○松村　職業安定部長

やはり、きつそうな業種というかそういったところは最初から敬遠される求職者の方も当然いらっしゃいますし、そういう中で企業内の環境の整備といいますか働きやすい環境をつくっていただくというところが重要です。我々も求人提出に来られる企業の方ともいろいろお話させていただくなかで、「もうちょっとここの条件を変えられませんか。」とかといった提案をしながら、求職者のニーズに合った求人になるように御提案というようなことはさせていただいております。

○澤野　委員

企業側にということですか。

○松村　職業安定部長

そうですね、はい。

○澤野　委員

はい、ありがとうございます。

○牟田　会長

他に御質問あられますか。労働側はいかがですか。はい、お願いします。

○青柳　委員

労働側として少し発言をしたいと思います。この間は労働局とはずいぶんいろんな細かな話もしてきていますので、多くは申し上げる必要はないと思いますけれども、すでに我々の構成組織の中でもかなりの外国人労働者を扱っている実態もありますので、いずれにしてもその彼らがいわゆる基本的に 3 年で 1 回帰るということも含めて、企業としてはやはり帰った人をもう 1 回呼びたいということで苦労していると。そこの辺をこれからどう対応していくのかというのが非常に大きな課題であるのと、いわゆる昔はかなり高いレベルの人が来ていたのだけれども、ここ最近、来ている人のレベルが少し落ちているという話も少し聞いていますので、その辺はこれから経営も非常に難しいなというのは実態としてあるということです。これでいくと先ほど先生からありましたように、規模別でいくといわゆる事業所全体の約 76%が 100 人未満のところで雇われているのですね。そういった意味では、ここの辺はきちんと企業で周知をしていかないとなかなか非常に対応が難しくなっていくのではないかなというふうに思います。我々は労働組合があるところはきちんと経営側として話をしながら、いろんな改善策や対応策ができるのですけれども、いわゆる組織されていないところの対応というのはこれから非常にかなりの問題が出てくるのではないかなというのは大変心配をしておりますので、そこの辺をしっかり丁寧にやっていく必要があるのではないかなというふうに思っています。

あと別の角度でいきますと、平成 31 年度の新卒者の県外就職率が今 42%になっているのですね。これいわゆる 11 年連続で 4 割を超えているということになるので、そういった意味で県内の若者がいわゆるなかなか留まらずに県外に行っているということもあるので、これは我々も県には申し入れをしていますので、少しここは行政もやはり我々も経営側もやはりなんとか若者を佐賀に留めてやっていくような形にしていかないと、県内もジリ貧のようになっていくのではないかなと大変心配をしておりますので、そのこともぜひお願いをしておきたいと思います。

働き方改革の関係では、要は 36 協定の要旨が今後変更になっていきますので、ゆくゆくは中小の実態を聞くと、いわゆるこれから過半数の代表者をどうやって決めていくのかもよくわかっていないのですね、そういった意味ではやはり労働局指導はこれから益々大切になっていくのではないかなと思っておりますので、その辺はぜひとも丁寧に是非対応をお願いしたいと思います。以上です。

○牟田　会長

ご意見とかお願いということでよろしいのでしょうか。ぜひ対応をよろしくお願いします。使用者側御意見はあられますか。よろしいですか。どうぞ。

○東森　委員

腰痛予防の抱え上げのところでリフト等を導入しましょうと、その通りだと思うのですけれども、結構これお金がかかると思うのですけれども、補助とか何かそういったことは。

○満田　健康安全課長

機器の導入にあたっては、やはりリフトとかそういったものは 70 万とか 30 万とか何十万ですね、大きなものはもっとするのですけれども、これについては職業安定部局の方で福祉機器の導入についての助成金の制度がございます。大雑把に言うと半額ぐらい後で助成できる制度もございますので、そういった制度等を併せて御案内しながら、研修の際などにも周知を今、図っているところです。もっと安いもの等については、他の助成金の制度等もあるので、労働条件の改善に合わせて作業の効率化につながるようにそういった助成金等の御案内も合わせてさせていただいているところでございます。

○東森　委員

高いんですよね。

○板橋　委員

先ほどの外国人のことでお話を伺いたいのですけれども、先ほど一度帰られてからまた戻って来られるとかという話もありましたけども、それはやはり可能というか、教育の方で学校の先生で日本語が話せない子供が徐々に増えていて、地域ごとに少しずつ手当てをして予算充てをして、英語だと思うのですけれどもそんなに多言語ではないと思うのですけれども、そういう先生を増やさないといけないという予算組みが、どうもなされているようなのですけれども、ここで見るとただ単に労働者数ということなのですけれども、世帯で来られる方とかがいらっしゃるのかとか、その労働者数ではなくて実際に住まれている外国人の方の数とかというのがどうなっているのか、今後増えるのか、ずっと留まられるのか、いろいろと情報を共有していただきたいというのが 1 つと、これは毎回お聞きしていることなのかもしれないのですけれども、大学の方でも県内への就職ということがすごくいわれているのですけれども、こういうふうにしたらいいああしたらいいという話は出るのですけども、他の先生とかはそういうのされているのですかね。いつもその共通した何か場所というか、大学なり県なり、こういう労働局なりというところで組織立てをしたものがあって、そこでやっていただくとスムーズにいくのかと思うのですけれども、それぞれの場所で困った困ったというふうに言われているような気がするのですけれども、その 2 つをご質問させていただきたいのですけれども。

○本田　監督課長

そうですね県内の、先ほど御案内させていただきました相談機関一覧を作りましょうということで今動いている協議組織の中で、県の方が把握している外国人の在住外国人現況というものを共有されておりまして、在留外国人の現況が 1 月 1 日現在の数値なのですけれども、県内で 6,327 人という数字が出ております。そのうち技能実習が圧倒的に多くて 2,500 人くらい、その次に多いのが永住者で 1,000 人くらいというふうなことで、あとは留学であるとか、特別永住者家族の滞在とか、日本人の配偶者とかありますが、圧倒的に多いのはその 2 区分。それから今回の特定技能の中で新たに創設される資格はあくまでも労働者自身が入国するということが前提ですので、特定技能 2 号以外は家族の帯同は認められないとなっていますので、基本的には労働者が増えるという認識でおります。

○青柳　委員

企業としては 3 年で戻って、その人がまた来てくれればいいのですけれどもなかなかそうはならないので、そうするとまた 1 から教えないといけないということで、またそこに負荷がかかるということなので、できれば 1 回帰ってまたきてもらいたいと思います。

○福島　委員

外国人のことで私も同じような質問ですけど、新しい制度でも 5 年上限ということで基本的に帰るということなのですが、たとえば外国人実習生同士とかでお子様が生まれたりとかして日本で育てたりとかするとか、もしくは連れてきた子供が日本で育つとかいうことになると、日本語しかわからないお子様が成長して親が帰るときに、母国に帰るとなるけれど現地のことは全く生まれてから知らないとか、言葉は全く現地の言葉はしゃべれないというようなお子様が多分出てくるだろうと思うのですよね。だから連れて帰るにも帰っても大変みたいなふうになって、大変なのではないかなというところもあるので、お子様がいらっしゃる方とか、日本で子供が生まれた方とかですね、日本人と結婚すれば日本に永住するということも可能だと思うのですけど、例えば外国人同士で日本で結婚してどちらの親も日本の国籍がなければ、その子は日本で育ったけど、日本に国籍がないし、永住する権利もないというかたちで、でも母国には一度も行ったことがないというまま成長したりすると、すごくその子にとって人権問題というか、不幸な感じになるなという心配があるのですよね。たまにそういう方の刑事事件とかで関わる人とかで、本人は韓国籍でお父さんは米軍の人だけど、韓国語は全く喋れなくて、基本英語で日本語はすごく上手だけど、外国人の日本語ということで、基本的にはずっと日本の刑務所を出たり入ったりみた

いな、なので生活圏は日本の女子刑務所みたいな人の件も少し関わったことがあるのですけれども、やはりその日本で例えば義務教育を受けると、基本的に日本人小学校とかに行ってしまうと日本人のベースができてしまうなという感じがするのですよね、なので外国人の離婚事件とかでも、お子様が義務教育を受ける小学校に上がる段階でどちらで暮らすかはっきり決めて、国に帰る人は帰るし、日本で生活するとなったら子供と一緒に日本にいるというのが、そこで義務教育の選択で結構選択される方が多いので、やはり現実問題としてたくさん外国人の人を受け入れて、日本で働かせるとなると、その辺を本当にどうするのか、お子様が日本にいるのだったらそのまま日本にいるという親がいるという選択肢も与えないと、親の都合で帰ったけど子供は居場所がないみたいにですねそういうことも起きてくるのではないかな、現実問題として受け入れたら子供が日本で生まれたらそのまま日本で生活できるというようなそういう形も選択せざるを得ないのではないかなと少し心配するところでそういう意見でした。

○牟田　会長

佐賀の労働局だけではどうしようもないことだと思うのですが、ぜひ会議とかあったら、それを吸いあげて東京の方にも戻してください。それで御検討ください。あと他に、どうぞ。

○原　委員

すみません。2 つあるのですけども、この「あらまし」の 3 ページのところに、上段にあります公正な待遇の確保、大切なことで 2020 年から施行するということで法改正をなされますけれども、1 番目にパート・有期として派遣の分が書かれて、その下に無期転換の分も書かれています。この実効性を高めていきたいという思いもわかりますけれども、この法 2 つの狭間にある無期転換をされた常用なりパートの方の検討をいかに求めていくのかというが記載をされていない、法的に何の指針も示されていないという現状だと思いますので、無期雇用者にも不合理な待遇の格差があってはならないという立場で、これもここではどうしようもないかもしれませんけれども、ぜひ、あってはならないことを是正する方向での制度化をお願いしたいというのが 1 点。それともう 1 つが局長も言われましたけれども「あらまし」の上に強力にバックアップしますというキャッチフレーズは何かというのはありましたけれども、私達も 2 月には佐賀の働き方改革に向けた共同宣言の 4 社で研修会をしていただいて、法の改正の説明もいただきましてありがとうございました。その中でもファザーリングジャパンという団体の九州の代表をお呼びして、そういう中を通して時間を大切にする件というような講演もしていただいたのですけれども、この表紙にある松木さんも言っています。「働き方のチェンジは業績アップのチャンスで

すよ」と、ここの部分をいかに企業の方々が理解をしていくのかというところが肝になってくるのかなという気がしています。聞くところによると労働相談でもありますけれども、今まではパートには有給はないと言われているのが、テレビで取りあげられて俺でも休み取れるのとかいう相談も実際あっているのは現実なのですけれども、こういうところを理解していただくために、そういうところをアピールするようなキャッチフレーズの方が私はいいのかなという思いもあるし、私個人的には労働団体として、あと何年かは寝ても覚めても働き方改革でお話をしていくしかないのかなというような思いで、ということを発言させていただいて、2 つとも要望にはなると思いますけれども、ぜひお願いをしたいと思います。以上です。

〇牟田　会長

よろしいですか。それでは、平成 31 年度の佐賀労働局労働行政運営方針の案についての審議を終了します。その他の議題は事務局何かありますか。

〇事務局

ございません。

〇牟田　会長

はい、ないですね。その他の議題はありませんので、これをもちまして本日の議事は終了とさせていただきます。本日は長時間の御審議どうもありがとうございました。皆様の御協力に感謝します。なお、手続き的なことですが、今日の議事録の署名者は私と労働者委員から石橋委員、使用者委員から橋口委員にお願いしたいと思います。両委員よろしいでしょうか。はい、お願いします。それでは事務局に進行をお返しします。

〇司会　白武監理官

ありがとうございました。牟田会長におかれましては本日の議事進行まことにありがとうございました。各委員様におかれましては長時間にわたり御活発な御意見をいただきましてありがとうございました。御協議いただいた議題については平成 31 年の労働局の基本的法案運営に反映していきたいというふうに考えております。なお議事録の方は後日、事務局から委員様のもとにご持参いただくことにしておりますのでよろしくお願いいたします。それでは本日の審議会はこれをもちまして閉会といたします。本日は本当にありがとうございました。

会　　長

労 働 者 委 員

使 用 者 委 員