

平成29年度 第2回佐賀地方労働審議会

- 1 日 時 平成29年11月21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2
- 3 出席者 公益代表 板橋委員、早川委員、福島委員、牟田委員
労働者代表 青柳委員、田中委員、塚本委員、新山委員、原委員
使用者代表 江島委員、坂井委員、橋口委員、瀨本委員、福母委員
事務局 松森労働局長、大坪総務部長、原田雇用環境・均等室長
城労働基準部長、稲田職業安定部長ほか
- 4 議 題 平成29年度佐賀労働局重点施策の取組状況について

○司会 大田

定刻となりましたので、只今から平成29年度「第2回佐賀地方労働審議会」を開催いたします。私は、雇用環境・均等室の大田と申します。

会長選任までの間の進行を務めさせていただきます。まず、審議会委員の改正について報告させていただきます。

地方労働審議会委員の任期は、「地方労働審議会令」で2年と定められております。

この度、本年10月1日付けをもちまして、18名の皆様に委員に就任していただきました。

就任していただきました委員の皆さまには、労働局長より、お1人おひとりに辞令を交付すべきところではありますが、時間の都合もございますので、皆様のお手元に配付させていただいております。これを持ちまして、辞令の交付とさせていただきますので、御了承をよろしくお願いいたします。また、委員の御紹介をすべきところではありますが、これもお手元の「委員名簿」を持って御紹介に代えさせていただきますので、併せて御了承をお願いいたします。

それでは、本委員会の定足数の報告をさせていただきます。

審議会の成立につきましては、「地方労働審議会令」第8条により、「審議会は議員の3分の2以上、又は労働者代表委員、使用者代表委員、及び公益代表委員の各3分の1以上が出席しなければ会議を開き、議決することができない。」と規定されております。

本日は、労働者代表委員の原口委員、使用者代表の東森委員、公益代表の澤野委員、橋本委員の4名が欠席でございます。現在、委員18名のうち、14名の御出席をいただいておりますので、委員の3分の2以上の出席を満たしておりますので、当審議会が有効に成立していることを御報告いたします。

次に、佐賀地方労働審議会会長の選任に移らせていただきます。

会長の選任につきましては、「地方労働審議会令」第5条により「公益を代表する委員のうちから委員が選挙する。」ことになっております。事前に前会長の牟田委員から立候補をいただいております。会長には、牟田委員を選出ということで皆様、いかがでしょうか。

(各委員)

異議なし。

○司会 大田

はい、御異議ありませんので、会長には牟田委員が選出されたことを報告いたします。

なお、本審議会の資料は、委員の皆様様に事前にお渡ししております「平成 29 年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」により説明いたしますので、御確認いただきたいと思っております。議事に入る前にお願いですが、マイクのスイッチはそのまま、切らないようお願いいたします。それでは、議事進行を牟田会長にお願いいたします。

○牟田会長

皆さん、今回もどうぞよろしくお祈りいたします。

本日は佐賀労働局長からの召集請求によりまして、佐賀地方労働審議会を招集しましたところ、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中を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 条によりまして、公開となりますので、御承知をお願いしたいと思います。

それでは、議事を進行します。

まず最初に、会長代理の指名ですが、会長代理につきましては、地方労働審議会第 5 条によりまして、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となっておりますので会長代理には、横にいらっしゃいます早川委員を指名させていただきますので、よろしくお祈りいたします。

○早川委員

はい。

○牟田会長

次に部会委員の指名です。地方労働審議会第 5 条によりまして、「部会に属するべき委員は会長が指名する。」とされております。

「佐賀地方労働審議会運営規定」第 9 条では、部会として、「労働災害防止部会」及び「家内労働部会」を置く事とされておりますので、部会ごとに委員の指名をさせていただきます。活動はあったときにするというので、それほど今はないとは聞いております。

それでは、「労働災害防止部会」ですが、指名させていただきます。

労働者代表からは、新山委員及び原委員、使用者代表からは、東森委員及び福母委員、公益代表からは板橋委員と橋本委員の以上 6 名を指名させていただきます。どうかよろしくお祈りいたします。

続きまして、「家内労働部会」ですが、労働者代表からは、原委員と塚本委員、使用者代表から江島委員と福母委員、公益代表から板橋委員と橋本委員の以上 6 名を指名させていただきます。どうかよろしくお祈り申し上げます。

続きまして、議事の進行に入りたいと思っております。松森局長の御挨拶からお願いいたします。

○松森 労働局長

労働局長の松森でございます。本日は、平成 29 年度「第 2 回佐賀地方労働審議会」に、大変お忙しい中御参加いただきまして、誠にありがとうございます。

委員の皆様方には、日頃から労働行政の業務につきまして、各別の御理解と御協力を賜っております。この場を借りて、厚く御礼申し上げます。また、審議会の委員改選に当たりまして、皆様にお祈り

就任をお願いしましたところ、快くお引き受けいただき、誠にありがとうございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

本日の審議会は、佐賀労働局の重点施策について年度前半の実績と今後の取組について、御報告、説明させていただき、御審議賜りたく、開催するものでございます。

今年度の行政運営に当たりましては、「佐賀の「しごと」と「ひと」が輝くために」をテーマに「働き方改革」の推進や生産性の向上に向けた労働環境の整備」と、「女性や若者、高齢者、障害者など多様な働き手の参画に向けた対策の強化」を二本柱としまして、労働局、労働基準監督署、ハローワーク、これが有機的に連携することはもとより、県をはじめ、各自治体、関係機関と連携を図りつつ、施策の実行に取り組んでいくものでございます。

これから各部室長から説明させていただきますが、皆様からの御意見を今後の行政運営の参考にさせていただきたいと思っております。忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしく申し上げます。

○牟田会長

はい、ありがとうございました。

本日の付議事項は、お手元に配付しております審議会次第のとおりでありまして、「平成 29 年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」の 1 件を御審議いただきたいと思います。

まず、各部室長から説明を受けたいと思います。

なお、議事にかかる御意見等は、質疑応答、意見交換の時間に一括していただきたいと思います。始めに、雇用環境・均等室長から説明をお願いします。

○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。委員の皆様方には、日頃より大変お世話になっており、心より感謝申し上げます。

私からは、雇用環境・均等室の重点施策に対する取組みについて説明をさせていただきます。

最初に、使用いたします資料でございますが、お手元の「平成 29 年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」という資料を御覧ください。

表紙をめくっていただきますと、表紙裏の部分に、平成 29 年度労働行政運営方針のあらましと書いてございます。あらましと申しますのは、佐賀労働局の運営方針をコンパクトにまとめたものでございますが、そこに、先ほど局長の挨拶にもありましたように、赤と青で色分けしておりますけれども、今年度の方針は大きく二本の柱立てがなされており、この二本柱に沿って取組を進めております。

本日は、この運営方針のあらましに、今年 4 月から 9 月まで上半期の局の各取組の実績を記載いたしまして、説明資料としております。右側の 1 ページを御覧いただきますと、黒い文字の部分が今年度の方針、重点施策でございます。それに対して、1 ページでいうと下の方から 2 ページにかけて、黄色く塗りつぶしている枠の中が上半期における実績や年度後半で予定している取組の記載となります。これに沿って各施策の状況を説明させていただきます。

それでは、雇用環境・均等室における重点施策ですが、表紙裏、あらましの目次の部分を御覧ください。

雇用環境・均等室におきましては、赤い柱の働き方改革に関連した取組といたしましては、(1) の非正規雇用労働者の待遇改善、また、(5) の働き方・休み方改善の推進、それから (7)、総合的

ハラスメント対策や（９）、個別労働紛争の解決などに取り組んでいます。また、青い柱、多様な働き手の参画としては、（１）の女性の活躍推進に重点をおいて取組を進めているところです。

資料が飛びながらの説明となり恐縮ですが、まずは資料の２ページを御覧ください。

２ページの下から８行目にパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保とございますけれども、取組状況は３ページとなりますが、短時間労働者に関しましては、個別企業訪問におけるパートタイム労働法に基づく報告徴収を中心に、正社員とパートの均等・均衡待遇や正社員転換などについて助言指導等を行っておりますが、皆様も御承知のとおり、非正規雇用に関しましては、昨年６月の１億総活躍プランにおいて、同一労働、同一賃金の実現に向けて法改正を行うことが閣議決定されております。昨年１２月には、働き方改革実現会議の中で、正社員と非正社員のどのような待遇の差が問題となるのかというような事例をお示しした同一労働、同一賃金ガイドライン案が策定されております。今後、正規、非正規等が雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けましてパートタイム労働法や労働契約法、労働者派遣法の改正が予定されているところです。法案成立後は、早ければ平成３１年４月から原則施行となる可能性もございまして、企業に与える影響も大きいことが予想されておりますけれども、今回の改正は、現行のパートタイム労働法等の延長線上でのルール強化というものが中心となっておりますので、年度後半におきましては、集团的報告徴収や各種説明会などあらゆる機会を利用いたしまして、まずは現行のパート労働法における均衡、均等待遇の趣旨や内容についての理解促進に一層努めてまいりたいと思います。

これに関連いたしましては、資料は４ページとなりますが、佐賀非正規雇用労働者待遇改善支援センターの設置とあります。今年度から局だけでなく、この非正規センターにおいても非正規労働者の待遇改善などに関する相談を受け付けておりますので、その周知にも力を入れてまいります。

次に資料は３ページに戻って頂きまして、ウの中小企業等への無期転換ルールの周知啓発についてでございます。

労働契約法の改正によりまして、平成２５年４月１日以降に開始された有期の労働契約については、契約が更新されて通算で５年を超えた場合には、平成３０年の４月以降、労働者が申し込むことによって期間の定めのない無期契約へと転換されることになっております。いよいよ来年の４月にこの無期転換への申し込み権というのが一斉に発生することが見込まれますけれども、この無期転換ルールについて、労使双方への周知がまだまだ十分ではないということで、局においてもこの９月～１０月を無期転換ルール取組促進キャンペーンとし、集中的な周知を行ってまいりました。引き続き、制度の周知を図るとともに無期転換ルールを避ける為の雇止め等については、相談対応や啓発指導にも力を入れてまいります。

続きまして、資料は飛びまして、２５ページを御覧ください。取組状況は２６ページからとなりますが、働き方改革の推進でございます。

県内企業の魅力ある職場づくりを推進するために、平成２７年度から県内の使用者団体、労働者団体、それから行政機関などから構成されます「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」を開催してきたところですが、昨年度の会議の結果を踏まえまして、職場環境の改善に向けた助成金制度などの支援策について、より多くの県内の企業に御活用いただくために、企業に寄り添う方々を対象とした説明会を開催しています。引き続き、年度後半も経営指導員の皆様や金融機関の御担当者などを対象にした説明会等を設ける予定としており、関係者の皆様と連携を図りながら取組を進めてまいります。

また、中小企業や小規模企業に対して、働き方改革の基本的な考え方であるとか、その内容、また今後の支援策の方向性などについての周知に努めるとともに、「ワークライフバランスの実現」につきましては、年次有給休暇の取得促進や労働時間の見直し等について、折々に県内の労使団体等に対して、局長はじめ局幹部による協力要請や、県と連携しての県内企業への周知啓発、また、労働局の専門スタッフによる個別企業訪問による啓発指導等周知広報に務めているところです。

続きまして、資料がまた少し飛びまして、32ページ御覧ください。

総合的ハラスメント対策でございますが、いわゆるマタニティハラスメントであるとか、パワーハラスメント、それからセクシュアルハラスメント等職場のハラスメントにつきましては、相談の対応から助言、指導等によるハラスメントの未然防止、あっせん等による個別紛争の解決援助まで、ワンストップで対応を行っているところでございます。

資料32ページの中程となりますけれども、妊娠、出産、育児休業によるハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントにつきましては、今年1月の均等法、育児介護休業法の改正によって、上司や同僚等からのマタニティハラスメントについても事業主に防止措置を講じることが義務付けられましたので、あらゆる機会を利用してその周知を図ると共に、相談対応や紛争解決の援助、法違反に対する行政指導等を行っているところです。

資料の33ページになりますけれども、パワーハラスメントについてでございます。上半期のいじめ・嫌がらせの相談件数は295件ございました。相談状況については、また後ほど申し上げますけれども、パワハラには限りませんが、セクシュアルハラスメント等も同様に職場のハラスメントというのは、一旦問題が生じてしまうとなかなか解決が難しいということになってまいりますので、まずは、未然防止が大切ということでございます。パワハラについても、引き続き、相談対応と合わせまして、パワハラの実然防止や事後対応、その対策の導入について積極的に周知啓発を図ってまいります。

続きまして、資料は34ページ、下から3行目となりますけれども、個別労働紛争の解決促進でございます。35ページの方に相談状況をまとめたグラフがついておりますけれども、一番上のグラフを御覧いただきますと、今年度上半期の相談件数は、4,444件、うち、民事上の個別労働紛争の相談が1,029件と、昨年の同時期と比較いたしますと、相談は少し増加して、紛争は少し減少しているという状況です。個別労働紛争の相談の内訳は、下の方にまとめてありますけれども、先ほど、パワハラのところでも申し上げましたが、いじめ・嫌がらせの相談が295件ということで、ここ4年ほどトップの座を占めているところです。次いで、自己都合退職であるとか、解雇や雇い止め等が続いているという状況です。個別労働紛争の相談の件数が減少している中でも、このいじめ・嫌がらせについては増加傾向となっております。

資料は36ページとなりますけれども、紛争解決援助制度の実施状況でございますが、上半期は、助言指導が21件、あっせんが8件という状況でした。この助言指導21件のうち、約半分の10件がパワハラ事案、またあっせんについては8件のうち、こちらは半分の4件がパワハラ的事案でございました。この4件のあっせんのうち、3件については合意・解決が図られております。

引き続き紛争解決制度の周知に努め利用促進を図るとともに、関係機関と連携しつつ、適切な対処を行ってまいります。

続きまして、資料は、38ページを御覧ください。

ここからは、青い柱の「多様な働き手の参画に向けた対策」となりますけれども、まず1番目に女性の活躍推進でございますが、昨年の4月より女性活躍推進法が施行されまして、その施行状況であるとか、男女雇用機会均等法の施行状況については記載のとおりでございます。資料は、39ページの右から2行目のところを御覧ください。職業生活と家庭生活の両立支援のところですが、育児・介護休業法につきましては、今年の1月に介護休業の分割取得など、介護に関する制度を中心に見直しが行なわれたところですが、この10月に、また、最長で子どもが2歳まで育児休業を延長できるなど育児に関する規定が改正されましたので、あらゆる機会を利用してこれらの改正内容の周知を図るとともに、休業規定の整備等も対応しているところです。

続きまして、資料の40ページ、上の方でございますが、次世代育成支援推進法に基づく認定支援制度がございます。子育てサポート企業、「くるみん認定」を既に取得した子育てをサポートしている企業が、さらに一段高い取組を行った場合だけ取得ができる特例認定、「プラチナくるみん」認定という制度がございます。この9月に県内で2社目として佐賀銀行が取得されております。現在、佐賀労働局におきましては、女性活躍推進法に基づく、えるぼし認定が1社、それから次世代法に基づく「くるみん」認定が15社、「プラチナくるみん」認定が2社という状況でございますが、女性活躍推進法や次世代法に基づき、女性が働きやすい職場づくりを推進していただくことは、中小企業が抱える人手不足への対策や人材確保に結びつくというようなことを御理解いただきつつ、より多くの県内企業に認定などを目指して、取組を進めていただけるよう、引き続き務めてまいります。

以上、簡単ですけれども、雇用環境・均等室における取組状況でございました。

○牟田会長

はい、ありがとうございます。続きまして、労働基準部長、御説明をお願いします。

○城 労働基準部長

労働基準部長の城と申します。労働基準行政では、労働災害防止や労働条件及び雇用を確保するための監督指導を始めとする各種指導を行い、不幸にして、労働災害に遭われた方への迅速な労災保険給付、そして最低賃金制度の適正な運営を軸として推進しているところでございます。

私からは、本年度の労働基準行政の取組の進捗状況について、資料に沿って御説明させていただきます。

それでは、資料の18ページをお開きください。まず、労働基準行政の一番の大きな柱の「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進」について、御説明させていただきます。労働災害の状況でございますが、18ページの上の方の表にまとめてございます。平成28年における休業4日以上の災害、これは1,089件ということで、一番右に書いてございますが、前年と比較しまして、3.3%増加して、3年ぶりに増加に転じております。一方、死者数については、昨年から1件増加しまして、9人ということで、これは6年連続で増加というような状況でございます。それから、本年度の上半期の状況については、21ページにまとめてございます。21ページの表でございますが、休業4日以上の災害は748件、1.5%増加現在推移しているところでございます。本日はお付けしておりませんが、先週の資料では、これはやや減少している状況でございます。本年のこれまでの状況を踏まえて、労働災害が増加傾向であります食料品製造業、建設業を始めとして、大幅に増加しております陸上貨物運送事業、社会福祉事業を中心に、引き続き労働災害防止対策を講じてまいります。

それから、健康の方でございますけれども、21ページの一番下のところに、「職場におけるメン

タルヘルス・産業保健対策」ということでまとめています。

ここに、書いておりますように、平成 27 年 12 月から常時 50 人以上の労働者を使用する事業場におきまして、ストレスチェックの実施が義務化されております。労働者に対して年 1 回ストレスチェックを実施し、高ストレスと評価された労働者から申し出があったときは、医師による面接指導が義務付けられて、当該面接の結果、必要があると認められたときは、就業上の措置を講ずる必要があるというのが制度の概要です。本年度の実施率は 87%ということで、制度の周知の徹底によりまして、ほとんどの事業場で円滑な実施ができているような状況にあります。これにつきましては、実施後のフォローと努力義務となっております 50 人未満事業場への支援に努めることとしております。

それから、2 点目は労働条件の関係で、お話をさせていただきます。5 ページをお開きください。5 ページ、(2)に、「良質な労働環境の確保のための対策の推進」という項目を掲げております。これを進めるために、監督指導をやっているのですけれども、その状況については、9 ページにまとめておりますので、こちらをお開きください。これを見ますと、監督指導の状況については、右側が今年度でございますが、770 事業場に対して、監督指導を実施しているということです。左側が昨年ですので、それからみますと本年は昨年と比べると 65%の水準にあるということでございます。ちょっと見ると、少ないのですが、その要因といたしましては、監督の手法とか、あるいは、内容に昨年と若干の違いがあるということ。また、過重労働対策に現在力を入れておりまして、過重労働が多いとされている陸上貨物運送事業など、こういったところに対して、監督を進めていますが、監督に時間を要する事業場を重点に指導を行っているようなこともあり、昨年と比べて若干の件数の開きはあるということでございます。ちなみに、本年度の違反事業場の割合は、昨年に比べまして 9 ポイント増加し、76.5%でございました。

それから、司法処理の件数、労働者の方から法違反があるということで労働基準監督署に申告があった件数は、昨年並みで推移している状況です。

それからちょっと戻っていただきまして、5 ページの黄色のところ、長時間労働の抑制や過重労働対策についてまとめております。過重労働による健康障害防止につきましては、引き続き 36 協定の届出の際に限度時間告示に適合した内容となっているのかどうか、これを確認して指導を行っているところでございます。今月 11 月は、「過重労働解消キャンペーン期間」となっております。その取組としまして、労使団体に対して、局長による協力要請を行わせていただきました。その節は御協力ありがとうございました。それから、長時間労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する重点的な監督指導も実施しているところでございます。過重労働による健康障害の防止については、最近電通事件の発生もございまして、社会的な関心が高まっておりますところから、過重労働につながる長時間労働が行われていると考えられる事業場について重点的に監督指導を行い、適正な労働時間管理による労働時間の縮減とセットで指導を今後とも行ってまいります。

最後になりますが、34 ページをお開きください。「最低賃金制度の適切な運営」という項目でございます。佐賀県の最低賃金については、22 円引き上げられまして、737 円となりました。既に 10 月 6 日に発効しているところでございます。それから、産業別の特定最低賃金でございますけれども、一般機械、電気機械、及び陶磁器の賃金につきましては、この表に記載した日をもって、それぞれの金額が発効する見込みとなっております。労使の皆様方のお力添えによる最低賃金の改正ができましたことを、改めて御礼申しあげます。改定された賃金は、遵守されますよう、その周知と履行の徹底

に引き続き取り組んでまいります。今後とも、どうぞよろしく願いいたします。

以上でございます。

○牟田会長

はい、ありがとうございます。続きまして職業安定部長、説明をお願いします。

○稲田 職業安定部長

職業安定部長の稲田と申します。委員の皆様方には、日頃より大変お世話になっており、この場をお借りし、御礼申し上げます。

私からは、職業安定部の取組状況について御説明させていただきます。

まず、取組状況の説明に先だて、最近の雇用失業情勢について、簡単に説明させていただきます。取組状況の資料とは別にプレスリリース資料というものを配付させていただいておりますが、そちらの方の1つ目を御覧ください。

「一般職業紹介状況」、こちらの直近が平成29年度9月分になります。佐賀県内の有効求人倍率ですが、こちらは季節調整値になりますが、有効求職者が前月比1.2%減少、有効求人数が0.1%増加したことによって、前月から0.02ポイント上昇の1.29倍となりました。この1.29倍につきましては、昭和38年の統計開始以来、過去最高の数値であるとともに、17カ月連続で1.1倍を超える数値で推移しており、最近の雇用失業情勢は着実に改善してきているという状況です。なお、最近の特徴としては、求職者自体は、減少傾向にありますが、在職中の求職者が増加傾向で推移しており、現在の仕事よりもより良い勤務条件を求めて、求職活動を行っているというような者が目立ってきていることです。続きまして、正社員有効求人倍率、こちらのほうは原数値になりますが、前年同月よりも0.2ポイント増加の0.86倍となっており、まだ、全国の1.03倍に比べれば、低い数値ですが、この0.86倍という数値につきましては、平成17年の統計開始以来、過去最高の数値となっております。

続きまして、2つ目のプレスリリース資料を御覧ください。

こちらが、来年3月新規高卒者の求人求職状況、こちらが9月末現在になります。受理した求人については、前年同月比19.4%増の4,166人、一方、就職希望者は、前年同月比3.3%減の2,468人となったことにより、求人倍率は1.69倍ということで、こちらの方も平成9年以降では過去最高の数値となっております。また、9月16日に採用選考が開始されたところですので、半月分ではありますが、就職内定率につきましては、60.3%ということで、過去最高の数値となるなど、昨年以上に改善が進んでいるところです。

ちなみに、就職内定者数に占める県内就職者の割合ですが、こちらは前年度比2.8%増の56.2%となっております。

それでは、主な取組状況について説明させていただきます。

まず、資料1ページの方を御覧ください。こちらの方の(1)の非正規雇用労働者の待遇改善の推進の「佐賀県正社員転換・待遇改善実現プラン」についてですが、非正規労働者数というのが、未だ高い水準で推移している状況において、いわゆる不本意の非正規労働者の正規転換を進めるということや、本人の希望、意欲、能力に応じた雇用形態、待遇の実現を図っていくということが非常に重要であるという認識のもと、28年3月に「佐賀県正社員転換・待遇改善実現プラン」というものを取りまとめて、各種取組を推進しているところです。具体的には、アの(ア)にあるような事業所訪問による正社員求人確保、正社員求人を対象としたミニ面接会の開催、また、求職者に対しまして

正社員求人情報の積極的な提供や、正社員求人への応募勧奨、応募書類の点検サービスといったことに取り組んでいるところです。特に5月と9月、1月については、正社員求人確保強化月間として、正社員求人の開拓に力を入れると共に、その翌月である6月、10月、2月については、正社員限定のミニ面接会を複数回開催するなど、取り組みを強化しているところです。その実績としては、黄色い枠の中にありますが、9月末現在で正社員求人数が1万6,535件、正社員就職件数が4,094件となっており、正社員就職件数が昨年の同期よりも、若干減少しているところではありますが、これ自体は雇用失業情勢の改善に伴って、求職者自体が減少しているということが主な要因と分析しているところです。また、(イ)にあるような企業内での正規雇用転換や、人材育成、処遇改善等に取り組む事業主を支援するために、キャリアアップ助成金を始めとした各助成金の利用促進を図っているところであり、これら助成金の活用実績も順調に推移しているところでございます。年度後半についても、引き続き、これらの支援を通じた正社員転換というものを促進していくこととしております。

続きまして、13ページの方に飛んでいただいてもよろしいでしょうか。こちらの(3)のア「公的職業訓練の効果的な実施」についてですが、公的職業訓練の実施に当たりましては地域ニーズに即した効果的な訓練となるよう関係機関との連携の上、総合的な地域職業訓練計画を策定することとしております。既に平成30年度計画の策定に取り組んでいるところで事業所訪問時や、ハローワークの窓口で把握した求人ニーズ等をもとに、地域訓練協議会やワーキングチームにて十分な分析、検討というものを現在行っているところです。なお、ハローワークにおきましては、職業訓練が必要と判断される求職者への周知や、受講勧奨に努めているところでございまして、訓練受講者につきましては、受講中の早期から、担当者制やこまめな求人情報の提供等を通じた早期再就職支援、就職後においても職場定着に向けたフォローアップにも取り組んでいるところです。

更に、人材育成に取り組む企業に対する支援としては、従業員や有期契約労働者等に対する職業訓練を実施した場合の人材開発支援助成金やキャリアアップ助成金といった各種助成金による訓練経費の助成等というものを行っており、引き続き、これらの制度の活用に向けた周知、広報にも努めることとしております。

続きまして、15ページを御覧ください。イの「人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備」についてになります。

全国的に建設関係とか、介護、看護、保育等、保育士分野の人材が特に不足しているという報道がなされていると思いますが、この傾向については、佐賀県の労働市場においても、同様となっております。このため、佐賀労働局では、これら人材不足分野の人材確保や雇用改善が図られるよう、事業主向けの雇用管理改善啓発セミナーや人材不足分野を対象とする求人企業説明会、面接会の開催、専門求人情報一覧の発行といった取組を始めとして、ハローワークに提出された求人につきましては、積極的な紹介を行うなどのマッチング支援等に努めているところです。また、福祉分野対策としては、7月14日に福祉関係求人企業と福祉関係希望求職者とのマッチングを目的とした「福祉マンパワー合同面接会」というものを開催して、企業60社、求職者156名に参加いただいた上で25名が就職しております。この就職面接会につきましては、来年の2月7日にも同規模での開催を予定しております。さらに、佐賀県の社会福祉協議会やナースセンターの専門家の方々に定期的にハローワークを巡回していただいた上で、福祉分野への就職を希望される求職者の相談に乗っていただくというような取組を行っております。

続きまして、17 ページになります。ウの「地方自治体が誘致した企業の人材確保支援」について、自治体より企業誘致の情報がなされた場合、企業誘致の説明に必要な管内の賃金情報や、求人・求職状況といった各種労働市場情報の提供、または誘致企業の企業説明会等を自治体と連携して行っており、8月17日には、武雄市との共催により誘致企業を中心とした面接会を開催して、5名の方が就職に至ったところです。

続いて、28 ページの方を御覧ください。こちらの(6)の「地方創生の推進」のアの「佐賀県との雇用対策協定締結を通じた地方創生の推進」についてです。全国的な少子高齢化に加え、佐賀県では県内の新規高卒者の県外就職が4割を超えるなど若年者の人口流出が続いていること、県内企業の人材確保難が顕在化していること等を踏まえ、今年3月佐賀県知事と労働局長との間で、「佐賀を支える「ひと」と「しごと」の好循環に向けた佐賀県と佐賀労働局との包括的連携協定」というものを、新たに締結して労働局とハローワークと県が、地域課題に対する共通認識を持ち、それぞれの強みを発揮しながら、一体となって雇用対策を進めているところです。この包括的連携につきましては、毎年度、事業計画を策定した上で、課題解決に向けた各種取組を進めているところでございまして、具体的に申しますと、若者の就職支援としては、県の設置する「ジョブカフェ SAGA」と、労働局が設置する「ヤングハローワーク SAGA」の併設施設である「ユメタネ」における各種支援、障害者や生活困窮者等の就労支援としては、ハローワークと県、その他、関係機関の連携によるチーム支援を始めとして、県と労働局の共催による各種就職面接会の開催やキャンペーンの実施、経済団体に対する要請活動等を総合的、一体的に開催しているところでございまして、これらの取組につきましては、黄色の枠の中にある年間目標達成ペースで推移しているところでございます。年度後半におきましても、県との連携を密にしながら、効果ある取組を推進していくこととしております。

続きまして、30 ページになります。イの「一体的実施事業の実施」についてです。こちらは、国が行う職業紹介サービスと自治体が行う生活保護事業や児童扶養手当事業といった福祉サービス等を同一施設内で一体的、ワンストップで実施しようというものでございまして、佐賀市と鳥栖市では、24年8月から、唐津市では27年10月から、開始しているものです。その状況ですが、佐賀市の福祉就労支援コーナーでは、生活保護受給者や障害者を対象に支援を行っており、この障害者支援につきましては、前年同期と同程度の実績であり、目標達成ペースで推移しているところです。しかしながら、生活保護受給者の就職者数や紹介就職数につきましては、目標達成ペースで推移していますが、前年同期と比べますと、大きく数値が下がっているところです。これは、景気回復の影響等もございまして、この母数となる就労準備が整っている生活保護受給者そのものが減少しているということが主な原因となっています。続きまして、鳥栖市の就労支援センターや唐津市の福祉・就労センターの方では、生活困窮者や一般求職者の方を対象に支援を行っているところですが、こちらの両施設につきましては、前年の同期と同程度の実績であり、併せて目標達成ペースで推移しているところです。年度後半におきましては、自治体の生活保護担当窓口からの誘導強化や施設案内、利用促進に努めることとしております。

続いて、40 ページになります。(2)「若者の活躍推進」について、若者の採用、育成に積極的で、雇用管理が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定して、積極的な情報発信を通じた企業の人材確保を支援する「ユースエール認定制度」というものを、平成27年10月に立ち上げたところです。佐賀労働局管内におきましては、昨年度までで2社を認定したところですが、今年度については、まず

8月に多久市の救護施設「清水園」、更に今月16日には、唐津市の「原田建設」、及び多久市の「多久ケーブルメディア」の2社を新たに認定したところでございます。来週11月29日に認定式を開催する予定です。

続いて、41ページになります。こちらのイ「地域学卒者、未就職卒業者等に関する就職支援」についてですが、現時点の新規高卒者の内定状況等につきましては、冒頭に説明したとおりでございます。これまでの就職支援といたしましては、合同企業説明会や佐賀県内の企業を対象とした企業説明会&面接会、3年生を対象とした高校生就職ガイダンス、企業の採用担当者と高校の進路指導担当教員との情報交換会などを開催するとともに、ハローワークに配置している専門相談員である学卒ジョブサポーターによる大学等への定期的な巡回相談等を実施しているところです。年度後半におきましては未内定生徒や学生を中心とした学卒ジョブサポーターによるきめ細やかな就職支援、ミニ面接会の機動的な開催、地元企業への理解促進を目的とした地元企業の高校内企業説明会や、高校2年生を対象とした高校生の就職ガイダンスを開催することとしております。

続きまして、44ページになります。(3)の「高齢者の活躍促進」についてです。少子高齢化という我が国の構造的な課題に取り組むため、昨年6月に閣議決定されました「ニッポン1億総活躍プラン」におきまして、「高齢者の就労促進は重要な位置づけであり、働きたい高齢者の希望を叶えるための就労支援が重要である」と明確に位置づけられたところです。このため、高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置未実施企業への指導の徹底のみならず、企業における65歳以降の継続雇用延長や、65歳以上への定年引き上げに向けた支援、ハローワーク佐賀に設置している65歳を超える求職者を中心に専門的支援を行う「生涯現役支援窓口」などでの再就職支援、シルバー人材センター等関係機関との連携に努めているところでございます。また、高齢者雇用確保措置の実施状況についてですが、佐賀県におきましては、平成28年度1,066社の方から報告がなされ、そのうち1,058社、99.2%が定年制の廃止であるとか、希望者全員を65歳以上まで継続雇用する制度の導入等の措置を講じており、未実施企業は8社となっております。その後、ハローワークの指導等によりまして、現在1社まで減少しております。引き続き、管轄のハローワークと労働局が連携して、企業名の公表等も視野に入れた指導を実施し、早期の解消を図ることとしております。また、(イ)「高齢者等の再就職の援助・促進」についてですが、ハローワークにおきましてきめ細やかな職業相談、職業紹介を始めとして、民間団体への委託による技能講習や面接会を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業」に取り組んでいるところでございまして、ハローワークにおける55歳以上求職者の職業紹介状況については、新規求職者数が5,997名、就職者数2,134名ということで、ともに前年度同期を上回るペースで推移しているところです。なお、「高齢者スキルアップ・就職促進事業」につきましては、上半期9講座を開講いたしまして、57名が受講したところです。

続きまして、45ページのウ「生涯現役社会の実現に向けた取組」についてです。ハローワーク佐賀に設置しています「生涯現役社会窓口」の方では、専門の職員らによるチーム支援により、128名の方が就職しており、前年同期よりも大幅に増加しているところでございます。年度後半に向けましても、高齢・障害・求職者支援機構に配置されています高齢者雇用アドバイザーの方々とも連携を密に取りながら、65歳以上の求職者に重点を置いた支援を実施することとしております。

続いて、46ページになります。(4)の「障害者等の活躍促進」のア「障害者雇用率達成指導の厳正な実施等」についてです。現在、民間企業の法定雇用率につきましては、2.0%と定められてい

るところですが、28年6月1日現在の状況を見ても、対象となる50人以上規模の企業546社のうち、法定雇用率達成企業は399社ということで、達成企業割合は、73.1%となっております。この達成割合自体は、全国が48.8%ということになっており、佐賀県は全国1位となっているところです。しかしながら、まだ147社が未達成という状況であることを踏まえて、その後、計画的且つ、重点的な個別指導を実施した結果、9月末現在で35社が雇用率を達成しております。引き続き、大企業や、障害者を1人も雇用できない企業を中心に、職業紹介と連動した達成指導に努めることとしております。なお、法定雇用率につきましては、近年、就労可能な精神障害者が増えてきていること等を踏まえ、平成30年4月1日以降については、0.2%引き上げられることになっており、民間企業においては、2.2%となり、その対象も45.5人以上規模の企業が対象になってきますので、これらの引き上げについての周知、啓発にも努めていくこととしております。

最後、47ページになります。イ「多様な障害特性に応じた就労支援・定着支援の充実」についてですが、ハローワークにおきましては、多様な障害特性の状況に応じた的確できめ細かな就労支援を実施しているところです。個別求人開拓の実施や、専門の職員である就職支援ナビゲーター、あるいは精神障害者雇用トータルサポーターによる個別支援、また障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携した定着支援に努めているところです。これらの取組を通じまして、ハローワークにおける障害者の就職状況は、9月末現在で新規求職申込件数903件に対して、就職件数548件、就職率は60.7%と順調に推移しているところでございます。引き続き、個々の状況に応じた支援を推進することとしております。なお、今年度、新たな取組といたしましては、精神障害者、発達障害者の職場定着のためには、職場で一緒に働く同僚の方々が、精神・発達障害の特性や、配慮すべき点について、十分に理解していただくことが重要であるということから同僚の方々を対象とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を、9月に佐賀市と武雄市の2か所で実施したところでございます。今後は、企業からの要望があれば、ハローワークから企業の方へ、直接講師が出向く出前講座というものも実施することとしております。私の方からは、以上です。

○牟田会長

はい、続きまして、総務部長、お願いします。

○大坪 総務部長

総務部長の大坪です。大変お世話になっております。私の方からは、労働保険の関係について、ごく簡単に触れさせていただきます。

資料は、10ページから12ページにかけて記載しております。大きな柱としましては、(ア)「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」、それから(イ)の「労働保険料等の適正徴収」になりますが、全体的な業務の進捗状況としましては、計画的に、あるいは関係機関と連携しながら、着実に進めている状況にあります。10ページの方では、未手続事業の一掃対策に記載されていますが、労働保険の加入促進ということになりますが、これについては、100件回ってそのうち1、2件ぐらい成立するかどうかという状況がありまして、なかなか一気に増やせるものではありませんが、今後も訪問指導等粘り強く対処していきたいと考えております。また、11ページから12ページにかけて記載している適正徴収につきましても、表に書いてありますとおり収納状況では全国平均を上回る状況が続いてはいますが、今後も効果的な業務運営によりまして一層の収納率向上に努めてまいりたいと考えております。以上です。

○牟田会長

はい、ありがとうございます。予定では、休憩を入れる予定だったのですが、ちょっと時間的にも進めたほうが良いと考えますので、質疑に入りたいと思います。

それでは、これまでの説明につきまして、どなたでも結構ですので、質問、御意見ございましたら、御発言をお願いしたいと思います。

○早川委員

御説明ありがとうございます。質問させていただきます。大変、興味深いお話がたくさんあったのですが、2つほど質問させてください。1つは、長時間労働対策として、36協定の受付に当たっては、ガイドラインに適合するように内容を確認したうえで指導されているとのことだったのですが、この指導によってどのくらいガイドラインに適した改善がなされているのか、あるいは、指導はするけれどもそのまま受理はされているのか、法定の上限規制は今検討されている中ですが、どうなのかと思ひましてお聞きしたいと思います。

○城 労働基準部長

はい、数字の方は申し訳ございませんがとっていないので、分かりません。それから、適合させるように指導をしております、指導に従わない事業場はほとんどありません。監督機関ですので、それはきちっと指導には従ってもらっている状況でございます。

○早川委員

はい、ありがとうございます。もう1つ、質問いいですか。もう1つは、やはり大学から来ますので、若者の就労支援に対して、大変興味がありまして、日頃接してます学生の就職状況を見ますと、確かに随分、人手不足状況の中で上手くいっている気がするのですが、他方におきまして、中には就労支援的なものが必要な学生が存在するのも確かなんですね。その中で、佐賀県におきましては、若者の雇用促進に対して支援的事業を行ってらっしゃいますので、「ユメタネ」等の利用で非常に助かっているのですが、そういった合同説明会の開催に当たりまして、そういう学生が実際説明会に行くのですが、そのまま帰ってきってしまうという例が割とありまして、利用させていただいているのですが、更にそこでその学生がもう一步企業さんに接触するような方法というものが無いものだろうかと個別の学生のなかで思うところがありましたので、そういった佐賀県で特に上手くいっている事業ではありますので、さらに一步お願いしたいと思うところがございます。質問というより、感想になっているのですが。以上です。

○稲田 職業安定部長

はい、「ユメタネ」の方では担当者制もひいており、登録をいただければその担当となったジョブサポーターやナビゲーターが、その面接会場でも気にして声掛け等をすると思いますので、是非登録していただくよう御指導や、御助言をしていただければと思います。

○城 労働基準部長

はい、先ほどの回答で、若干付け加えさせていただきますと、36協定の限度時間告示に適合した内容になっているのかどうか、確認して指導をしているということですが、その指導には、事業場は従っていただいておりますが、結果として36協定の定めた時間を超えて、労働をさせて法違反が生じるというものは当然ながらありますので、ちょっと誤解のある表現だったかも知れません。申し訳ございません。

○早川委員

ありがとうございます。36 協定の受理の際には指導もされて、それに従って対応されていると、その後の現状の部分は、ある程度推測のところなのでしょう。

○城 労働基準部長

指導は、100%やるように行っております。

○早川委員

ありがとうございます。

○牟田 会長

ほかにありますか。どうぞ。

○青柳委員

今の 36 協定に関連してですが、いわゆる厚労省の調査によると、全国的にですけれども4割が、未締結というふうな調査もあるわけです。その経営者の約16%がそれも知らないというふうに、厚労省の調査ですよ。結果として、佐賀県内で今どういう状態になっているかということが、もし把握できているなら、教えていただきたいと思います。過半数の代表者がいわゆる適正というのか、どういう選ばれ方をしているのかですね。例えば、大会を開くとか、職場委員会を開くとか、そういう形で、労働者側としての本当の代表となっているのか、その辺を確認したいのですけれども、なかなかそれも受け付け側は、判を打って受理するだけなので、いわゆる受付の時点で、正当な形で、その代表者を選ばれたのかということ、入り口でチェックをしてもらわないと、なかなかこれは改善図られないなと思っておりますので、見解があれば、お願いします。

○城 労働基準部長

すみません。最初の御質問は、県内の分について、把握しているのかどうかということでございますけれども、数字がないので申し訳ございませが、把握まではしておりません。

それから、過半数労働者の選出について、御質問ございましたけれども、これについては、窓口で提出される際に、どのようにして選出されたのかということは指導しているところでございます。ただ今、御指摘いただきましたとおり、きちっと適正になされているかどうかというのは、なかなか調査にも限界がありますので、それは実効性があるのかどうかというのが、今後の課題かと認識しているところでございます。

○牟田会長

今の回答でよろしいですか。

○青柳委員

やっているのか、やっていないのか、結局それだけで無効になってしまうんですね。結果として、それがややこしいことになるので、入り口でちゃんとしとくべきではないかと思っています。

○城 労働基準部長

もちろん、そのように考えております。36 協定を届けにきて、選出方法がきちとなされていないことが分かれば、適正に行うように、再度指導を行って、適正な 36 協定が結ばれるようにしているというような状況ではあると思います。

○青柳委員

それは、法的にはアルバイトも全部含むのですよね。相当その経営側としても努力がいるという

ことですね。

○牟田 会長

今後も努力してやっていくということですよ。お願いします。ほかにありますか。

○福母委員

質問ではなくてちょっとお礼の意味も込めてなのですが、ここに書いてあるとおり、労働時間に関わる法規制というものは従来のものもありますし、新たに入るものもあります。企業の現場としては、「法令順守の考え」ではあるのですが、いかんせんその法改正の動きが目まぐるしくいろいろ対応したいけど現場も忙しいし、管理職とも総務部門の知識不足もございまして、なかなか現場に根付いていないというような実態も見て取れるところがあります。経営者協会では、表向きも実態も労働問題を専門にやっておりますので、そういった場合には佐賀労働局の幹部の方をお願いして、例えば、労働時間のガイドラインが出た昨年1月だったですかね、今年です。すぐ説明会等ですね、県内各地でいたしましたところ、講師としてお願いをするわけですが、快くお引き受けいただいて、周知、御説明、相談にも応じていただいておりますので、非常に主催する側としても、あるいは、参加した企業も身近にこの労働局のことを感じられていらっしゃるんじゃないかなと思います。相談しやすい行政窓口としての存在意義が高まっているのかなと思っております。他にも、基準、安定、雇用均等もそれぞれの部署きちんと対応していただいておりますので、非常に経営者協会としては助かっているところでございます。

質問、1点だけですね。数年前だったと思うのですが、労働災害が多いのが入社して1年目とか2年目とか入社歴の浅い方が多かったのですが、今回の資料で、そこらへんちょっと書いてあるかどうか分からないのですが、そういった傾向というのは今年度、年度途中なんでしょうけど、傾向というものは見て取れるものでしょうか。以上です。

○城 労働基準部長

はい、資料としてはお付けしておりませんが、その傾向というのは、ずっと続いております。入社3年目までの労働災害が非常に多くて、全災害の約5割で、5年目までで64.65%占めているような状況です。入社1年未満で26.7%を占めておりますので、非常に多い状況でございます。入社の際に義務付けられている「雇い入れ教育」をきちっとやっているのかどうなのか、やるように、どのようなやり方をしているのか、監督指導を行うときには、そういうところを注意して見るように、指摘をするようにしておりますが、依然として、経験の少ない方の災害の割合は、多いという状況であります。この原因として考えられるのは、やはり1つはリーマンショックとかそういうことにより熟練の方々がリストラにあった、あるいは、安全衛生を統括する専門の部署がなくなって、兼務されている方が非常に多くなったということで、企業の中の安全に対する考え方が、以前と比べると低下している、それから指導をする人間の技量が低下している、あるいは指導する人がいない、こういうような状況が見受けられますので、なかなか改善が難しいような状況になっております。引き続き、そういったところは注意して見ていこうと思っております。以上です。

○牟田会長

はい、ほかにありますか。御質問してよろしいでしょうか。Uターンというか、高校か大学の方はどうしても佐賀から出ていく方が多いのですが、大概、情報を持たないまま出て行って1、2年で辞めてという方も多い様なのですが、また佐賀に戻りたい、佐賀で仕事を探したいという、都会に出

ていった方に対して、佐賀にこういった仕事があるよ、求人があるよというような宣伝をしていますか。ただ、単にパソコン叩けばいいんじゃないですかという状況なのか、ちょっとお聞きしたいんですけども。

○稲田 職業安定部長

はい、今の現状といたしましては、UIJターン対策については、佐賀県の方で特に積極的に取り組んでいただいております。今年度からなのですが、佐賀県の方で、「さが就職ナビ」というポータルサイト内に「さがここ」という登録ページがありまして、そこに高校の在学中から登録をいただくと、県外に例えば就業や学業で出ていった後も、数年間は佐賀県の情報を定期的に配信して佐賀県の興味を持っていただくというような事業を始めており、そういったことで県外に出ていった方をつないで行こうというような取組をしていただいているところです。併せて、労働局の方でも、来年度以降、UIJターンの就職面接会等をやっていこうと、現在、検討しています。

○牟田会長

ありがとうございます。ほかに、何か御質問ありますか。

○江島委員

1, 2点、まず求人・求職の関係です。県内の事業所の状況を経済センサスで見えていくと、県内4万事業所あって、その内の58%が、1ないし4人企業ということで、確かに今、自動車関連であるとか、福祉関係、それから電子関係で非常に少し回復している状況にあるわけですけど、1ないし4人企業というのは、非常に極めて脆弱な経営基盤ということもあって、減少傾向にあるというなかでこれまで地域をやはり支えてきたのは、確かに大きいところもそうでしょうけども、こういった58%の小規模企業者もしっかりと地域を支えてきたと考えていくと、ここに働く人達もやはり高齢化してきて、交代の時期にきているのは事実ですので、相当の事業所がハローワークを通して求人募集されているというふうに思います。ただ、自然体でハローワークに出したが、一向に来ないということが実態だろうと思いますので、是非、こういった特に小規模企業が求人を求めてきた場合には、何らかの暖かい支援というか、何か手立てをしっかりとやっていただきたいというのが1つ要望です。

それと、もう1つは、ストレスチェックの関係です。法定で義務付けられているところが80%ぐらい報告が挙がっていることで、1つには、しっかりと中身も含めてチェックをしてほしいということです。やっただけではすまないのだろうなあと、何の目的なのかよくわからないので、その点は置いて、今回は、30人から50人未満の事業所に関する事が新たに実態調査を行ったというふうに書いてありました。ここも実態調査を行った結果について、実際どういう感想を持たれたのか、何がやっぱり、ここはチェックしないといけないよねというふうに捉えられたのかどうか、実際にはどういうふうに指導していこうかと考えてらっしゃるのかをお伺いしたいと思います。というのはストレス、なんらかの原因、職場の原因で、とりあえず休んだ方が実際に復帰する時には、違う部署であるとか、休みが取れるとか、そういった環境があるのは、やはり50人以上の企業さんはお互いにフォローし合えるだろうと。ただ、30ないし50人の企業さんであれば、来たらまた同じところに当てはまるだろう、居れないようなのが実態ではないかなというふうに推測をします。そういう意味では、どういったことで調査を始められて何かおかしいなということで始められたのか、ここにテコ入れする必要があるのか、ないのかというのを考えてされたのか、その発端が1つと、それとどういう感想を持たれたのかということと、それを踏まえて今後どうされるのかというのを少しお尋ねできればと

いうふうに思います。是非、中身を含めて、指導等をしてほしいと思いますけれども、まずは、やる
ことが大事だろうなと思って質問させていただきました。

○牟田会長

1つは、御要望、1つは御質問だったと思いますけど、御質問の方の回答になりますかね。

○城 労働基準部長

30人から50人調査を行っておりますけど、ここに書いておりますように、現在、ストレスチェックというのは50人以上の企業が義務付けられているというような状況でございます。結論から申しますと、その事業所を行って、対象となった30人から50人までの事業場から、900事業場に送りまして、そのうち約5割から返ってきております。現在、取りまとめ中で、まだ傾向とかそういったものは分かりませんが、とりあえず調査を行ったことで、ここに載せたという次第でございますので、ちょっと大変御報告できなくて、申し訳ございません。ただ、今回調査を実施した理由は、ストレスチェックというのが1次チェックですので、まず気づきということで、セルフチェックを行うということで行っていただき、そしてその中でおかしいということがあれば、本人に気付かせて、本人が何かアクションを起こす、これを期待するのが目的の1つなのです。ただ、本当は労働者を1人以上でも雇った場合には、全員に義務付けた方が良いのですが、会社の方の負担等がありますので、一応今のところは50人以上事業場というふうに制度上なっております。50人未満の事業場についても、こういった取組が必要であることから、産業支援センター等で実施できるよう厚生労働省としましても支援をしておりますので、次の段階として、30人以上の事業場など、努力義務となっている事業場も取り組む環境にあるのか、どうなのかというのも、やはり1つ見極める必要があります。それから、取り組みたいけども、取り組めないような事業場さんについても、様々な支援の方策を手を差し伸べていく必要があるかということも考えて、こういった調査を行っているところでございます。次回、この結果出せるかどうか、わかりませんが、取りまとめていきたいと思っております。

○原委員

34、35 ページに労働相談のことを書いておられて、いじめ・嫌がらせが、職場の中で相談として、ダントツに多いという報告もあっていますけれども、実は、労働組合、連合に対する相談事項もこういう事案が断トツに多いのが現状です。今の環境からすると、そういう中で、やはりメンタルにおけるような方が特に多いというのが1点ですけども、江島さんもその予防案についての質問もありましたけれども、実際メンタルで休んでおられる方にいかに復職するような回復力を付けていくのか、そこに視点の1つは必要ではないのかという気がしています。連合では、組合費を集めたカンパの中からNPOを育てていこうと形で、NPOだけに限らないのですけれども、実際佐賀の中では、個別的にも回復を促していくようなカリキュラムをつくっているNPO、あるいは企業団体に出向いて、そういうメンタルに陥らないような考え方も含めた体の使い方、リラックスの仕方を含めた講座を持つような団体がありますけども、そういうところの支援をしているところでもあります。今後、そういう課題についても、労働局としても少し光を当てて、いかに再び働く力をよみがえらせていくのかという視点では必要なのかなと思ったのが、これは私の思いですけども。2つ目は、同じような所で、その1ページ前の33ページあたりにありますけれども、これも、労働相談の中から出てくるのですけれども、特に人員配置基準がクリアできなければ業務が回らないような介護・医療の職場、ハラスメント上司であろうが、同僚であろうが、そういう傾向を持っている人材さえも置かなければ

らないという現状、人手不足のなかでですね、そういう職場が多くあるというかたちでですね、辞めたくても、嫌気がさして、同僚からのいじめ・嫌がらせみたいな言動の中で職場の中で嫌気がさしているけども、退職に対して留意されてですね、なかなかずるずると辞めることができない、かといって、その問題になっている方々についても辞めさせることもできないような人手不足というような現状をよく労働相談の中で耳にするところでございます。

ハラスメントの未然防止も含めて強化をしているというお話がありましたけども、現状としては、そういう労働相談、そういう中でも方々でも雇い続けなければ、施設が回っていかない、機関が回っていかないというような現状も、佐賀の中に多数、相談の中で散見されるということですね、少し認識合わせをしていきたいと思ひまして発言させていただきました。以上です。

○原田 雇用環境・均等室長

総合労働相談は、労働者からの相談が多い傾向にございますけれども、相談に対しては、丁寧に対応をしていくということが基本になるのですが、パワハラ以外の、マタニティハラスメントであるとか、それからセクシュアルハラスメントについては、均等法等で、例えばその職場に必ず相談窓口を設置しないといけない、研修を実施しないといけない、何か事案が生じたら、きちんと事後対応しなければいけないということが、法律の規定としてあるのですけれども、パワハラだけがまだそこまでいってなくて、今、やっと検討が始まって、動きだしたところかなという状況なのですが、局といたしましては、マタハラや、セクハラの防止措置を講じていただく時に、パワハラについても同じ様な対応をして頂くよう、措置を講じてくださいというお願いは企業の方にさせていただいているところです。

○牟田会長

よろしいですか。そろそろよろしいですか。ほかにこれは、聞いておきたいとかは。

○板橋委員

あまり差しさわりのないように、発言したいと思うのですが。いろいろデータに上がってくるようなもので上手くいっている部分とかいろいろあると思うのですが、今、そのハラスメントの相談等も相談の方を置くということ自体、置いていますということだと、データ上その良いというか望ましい状態になっているという判断になると思うのですけれども、組織の中にいると、実はその人が問題を起こしている場合に相談の係になっている人が問題を起こしているとか、皆が相談を受けているがために色んな事情を知っていて、それを利用して何かいろんなことをしているとか、そういうこともありうる訳ですよ。非常に、そのわかりにくい部分というのもしっかり対応していただかないと、そういう方がいらっしゃるから大丈夫ということではなくて、やはり何年かおきに交代していただくとか、その先の話とかですね、そういうことを今気付いたということなんです。

後は、ここにこうやって座っていて公益ということで座っているのですけども、早川先生もいらっしゃるのでなかなかちょっとハッキリとは言えないんですけども、例えば大学であるとか、そういうところも非常に急激に労働環境が悪化しております、色んな事が起きております理不尽だなと思うことが起きていて、それが本当に困っていらっしゃる方からすると、そんなに困った話ではないみたいな話によくありがちで、私も組合に入っているのですけども、一応経営者側というか、本部とのあれで、数年前ですけども、労働争議を行た時に、賃金の金額の関係等で、とても問題になるようなあれではないから話にならないということで、却下されたような形で問題そのものに焦点が当たら

なかったのですけれども、今、私の立場から危機的に思うのは、その一見その安定しているとか、公益のためになるような組織の中であっても非常に危惧されるような事が起きていて、それはデータ上も挙がってきませんし、いつか私、個人的にはここか、公益として働けなくなるような感じにいつかなるんじゃないかなみたいな感じにですね、大学の教員としてはあれかも知れないんですけども、その一見データとして挙がってこないような部分でも色々対処していかないといけない部分があるのではないのかなというのを個人的には思うところであります。

公開される話なのであれなのですが、よく公務員の方で、私も公務員の給与表で給料をもらっているのだけれど、人事院勧告が出てまた給料が上がったという話が出ますけれども、実際は、ずっと手取りが上がらない、もしくは数年間下がり続けている訳で、ただどもあの話がニュースに出ると、公務員はずっと叩かれ続けるわけですよね。そういう不健康な中で、ずっと給料が下がってどんどんきつくなって、仕事も増えていっている状態で、ハラスメントの関係のことも増えていっていて、ただどもそこで踏ん張って仕事をされている方がたくさんいらっしゃる、そういうことは、こういう場では、なかなか出て来なくて、ただども支えていかななくてはならない側、ただども問題もはらんでいる、というそういう部分も、何かしら考えていただけるようなことというの、何かやっていたり必要があるのかなという風に思いました。一言発言させていただきました。

○牟田会長

切実なご意見、答えようがないと思いますけど、頭に置いといていただければよろしいですかね。

○福島委員

すみません、資料の中で33ページの職場のセクシュアルハラスメント対策の推進の黄色い枠の中で、相談件数42件というふうになっているのですけれども、これは、以前は調停に繋がったりというふうになっていたと思うのですが、今は、実績としては、それはあっているのでしょうか。

○原田 雇用環境・均等室長

制度的には、そこは同じでございまして、この相談件数42件の下に、紛争解決援助の実施件数0ということで、上半期の相談の中から、局長の紛争解決援助であるとか、調停の申請というのはなかったという数字になっております。なかなかこのセクハラというのが、名前を出して、事業主さんと争うというようなケースが少ない傾向がございまして、今回は0ということで、制度的には何も変わっておりません。

○福島委員

どうしても相談が挙がっていきにくい分野なので、是非、掘り起こしをしていただきたいと思います。セクハラの問題は、まだあるというふうに仕事をしてはすごく感じるのです。そこは是非、マタハラも、パワハラも大事なのですが、セクハラも忘れないでほしいと思います。最近、セクハラがいけないということ自体は、表面上分かっているというケースが多いのですけれども、その職場の中に、例えば相談担当者がいないとか、周知されていても周知されていないとか、職場の中ではセクハラはもちろんしてはいけないとなっているのでけれども、例えば、取引先との営業の段階になるとセクハラ受けまくりとかですね、それをわかっている、会社は、それは会社外ですというふうな、本当は、業務外ではないのですが、業務外であるといって放置しているとかですね、なかなか会社の営業活動そのものと密接になっていて、そこを禁止すると、例えば代理店とか、取引先が離れてしまうから放置とか、そうなる現場の直属の上司なんかでも許してしまう、会社としての決断が

ないとそこは切れないとかですね、そういうところで問題となっているケースを見るので、ちょっとそこは企業側にも労働者側にもそういうことはいけないんだということをきちんと徹底していただくということが必要かなと思います。表面的な部分ではなくて本当にそういうことはいけないのだということを啓発が必要だなということをお願いします。

○原田 雇用環境・均等室長

はい、最近、顧客からのハラスメントなども話題になっておりますけども、そういった中で今のお話においても、取引先などの関係者からのセクシャルハラスメントも含めて、基本的にはきちんと会社が対応すべきこと、雇用している会社に対応すべきことなのですが、なかなか実態としては、そこが上手く解決に至っていないというようなものも多いのかなというふうに思います。ここには3つのハラスメントが上げられているのですが、職場のハラスメント対策ということで、年間を通じて、セミナーや説明会等を開催させていただいておりますし、そういった相談があった場合には、丁寧に対応しております。なかなか名前を出して、事業主さんと争うところまではいかなくても、相談があったことを伏せて、個別に事業所を訪問して調査を行うというようなことも可能ですので、そのへんは、丁寧に相談者の方に伝えていきながら対応を進めております。また今後とも、努力をしたいと思います。

○牟田会長

はい、それでは、終わらせていただきたいと思います。

「平成29年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」についての、審議を終了いたします。本日、その他の付議事項はありませんので、これを持ちまして、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、手続的なことでございますけど、本日の議事録の署名者は、私と労働者側からは新山委員、使用者側からは江島委員をお願いします。

議事録は、後日、事務局から持参しますので、どうぞよろしくをお願いします。

本日の委員会は、これを持ちまして閉会といたします。どうもお疲れさまでした。

有り難うございました。

○司会 大田

事務局からです。次回、審議会開催予定の連絡です。次回、審議会は、3月中旬頃の開催を予定しております。改めて日時調整を行いますので、どうぞよろしくお願いたします。

本日はどうもありがとうございました。

会 長

労働者委員

使用者委員
