

平成27年度 第2回佐賀地方労働審議会

1. 日 時 平成28年3月17日(木) 14時00分～

2. 場 所 佐賀第二合同庁舎 5階 共用大会議室2

3. 出席者

公益代表 板橋委員、大嶋委員、澤野委員、早川委員、牟田委員
労働者代表 相川委員、塚本委員、新山委員、原口委員、向井委員
使用者代表 東森委員、福母委員
事務局 田窪労働局長、橋口総務部長、城労働基準部長、向山職業安定部長
原田雇用均等室長ほか
佐賀県 佐賀県農林水産商工本部雇用労働課
千綿特区調整担当係長

4. 議 題

- (1) 平成28年度佐賀労働局労働行政運営方針(案)について
- (2) 佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃の廃止決定について

5. 議 事

○寺崎・企画室長

それでは、定刻となりましたので、ただいまから平成27年度第2回佐賀地方労働審議会を開催いたします。

議事に入ります前に、委員の交代がございましたので、事務局よりご報告いたします。

お手元に配付しております委員名簿をご覧くださいませでしょうか。前回の審議会から委員1名が交代されました。辞任されました委員は労働者を代表する委員の末永知子委員でございます。新たに就任されましたのは大草みず穂委員でございます。本日、大草委員は欠席でございますけれども、佐賀地方労働審議会委員名簿でご確認をお願いしたいと思います。

それでは、本委員会の定足数のご報告をさせていただきます。

委員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、委員の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。」ことと規定されております。

本日は、労働者代表委員の大草委員、使用者代表の枝吉委員、江島委員、岩永委員、瀨本委員、公益代表の橋本委員の6名が欠席でございます。また、公益代表の大嶋委員が少々遅れるというようなご連絡を受けているところでございます。現在、委員18名のうち11名がご出席ということですが、審議会の成立要件のうち、労働者代表、使用者代表及び公益代表それぞれ3分の1以上が出席されておりますので、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

なお、本審議会の資料は委員の皆様へ事前にお渡ししております。平成28年度佐賀労働局労働行政運営方針(案)、佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃の廃止決定について、それと、本日、席上に配付しております各々の参考資料でございます。ご確認をよろしくお願いたします。

す。

また、本日の佐賀県からのご出席につきましては、農林水産商工本部雇用保険労働課長様が県議会の対応中でございますので、本日は欠席となっております。特区調整担当係長の千綿様にご出席をいただいているところでございます。

それでは、議事に入る前に最後お願いですけれども、お手元のマイクにつきましては、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、議事進行につきまして、牟田会長、よろしく願いいたします。

○牟田会長

本日は、佐賀労働局長から招集請求によりまして、佐賀地方労働審議会を招集いたしましたところ、委員の皆様方におかれましては大変お忙しい中をご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程第5条により、公開となっておりますので、ご承知置きをお願いしたいと思います。

それでは、議事を進行いたします。

最初に、部会の委員の指名なんですが、家内労働部会の委員でありました末永委員が辞任されましたので、労働者を代表する委員1名が欠員となりました。そこで、地方労働審議会令第6条では、「部会に属する議員は、会長が指名する。」と規定されておりますので、委員の指名を行いたいと思います。指名に当たりましては、事前にご本人の承諾をいただいておりますので、ご了解いただきたいと思います。

労働者を代表する委員から塚本信子委員を指名させていただきます。よろしく願いします。ただいま事務局より、家内労働部会の委員名簿を配付いたします。

< 委員名簿配付 >

○牟田会長

これは会長の指名なので、このとおりということをお願いします。

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28年度佐賀労働局労働行政運営方針（案）と佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃の廃止決定についての2つについて審議したいと思います。

それでは、次の議事に移ります。田窪佐賀労働局長、ご挨拶をお願いします。

○田窪・労働局長

皆さんこんにちは。本日は年度末の非常にお忙しい中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。また、佐賀労働局の行政運営につきまして、日ごろから何かとご支援、ご尽力いただいておりますことをまずもってこの場をお借りして御礼申し上げたいと思います。

本日の議題は、先ほど会長からご紹介いただいた2点になりますけれども、この後、関係部長及び関係室長からご説明をさせていただきますけれども、私からポイントだけご説明させていただきますと、まず、1点目の来年度の佐賀労働局の行政運営方針になりますけれども、当然、全国と全く同じ金太郎あめではだめでして、やはり全国の状況を踏まえつつも、佐賀県の実情に合った形での行政展開を図らないといけないということで、佐賀労働局の行政運営方針を策定させていただきますということになるかと思っておりますけれども、来年度に向けて工夫しようという点につきましては、お手元の資料1を2枚ほどめくっていただくと、1ページの最初の出だしのところに主に書かせていただいておりますので、そこをご覧いただきながら、お聞

きいただければと思っております。

第2パラグラフのところに書いてございますけれども、これは全国的に少子・高齢化が進んでいるということで、我が国の経済を今後維持発展させるためには、一億総活躍社会を推進していかないといけないと安倍総理も発現されているという状況でございます。

そういった中で、佐賀県の状況を見てみますと、全国的な少子・高齢化に加えて、若者を中心とした人口流出への対応ということで、さが創生を図っていかないといけないという状況であると思っております。

佐賀県で働きたい、佐賀県に住みたいという若者を増やしていかないといけないということになってこようかと思いますが、そうすると、一番の課題は魅力ある職場づくりを、行政として支えていきながら、県内企業が人材を確保していくということが一番ではないかと考えておりまして、そういう意味で、来年度のテーマとしては『佐賀の「しごと」と「人」が輝くために』ということを掲げさせていただいて、柱立てを3本立てにさせていただいております。

1本目が「魅力ある職場づくりに向けた対策の強化」、2つ目が「「全員参加の社会」の実現に向けた対策の推進」、3つ目が「公正、適正で納得して働くことができる環境整備の推進」、を柱として取り組んでいこうと考えています。

ちなみに、今年度の行政運営方針については2本柱にしていまして、1つ目が「人の活躍促進と魅力ある職場づくりの推進」ということで取り組んでいますけれども、さらに明確にするということで、3本柱での行政運営方針ということで策定させていただいております。

詳細はまたご説明しますが、やはり佐賀に合った対策を打っていくためには、皆様方からご忌憚のないご意見をいただきながら、実情に合った行政推進を図っていかないといけないと思っております。そういうご意見をいただいた上で、最終的に運営方針を決定していきたいと思っておりますので、ぜひ活発なご意見等をいただければ大変ありがたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

また、2つ目のテーマの最低工賃の部分ですけれども、現在、佐賀県では3つの最低工賃が定められているわけですが、このうち本日テーマになっております男子既製洋服製造業については、委託者と家内労働者がともにいないという状況がございましたので、その対応を図っていくことが必要じゃないかということで、最低工賃の新設、改正、廃止につきましては、地方労働審議会の意見を聞いた上で実施していくということになっておりますので、2月15日付けで諮問を示させていただいております。その点についてご審議を賜ればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は以上2点になりますので、ぜひ積極的なご意見等を賜ればということをご再度申し上げまして、冒頭の挨拶にさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○牟田会長

ありがとうございました。

それでは、平成28年度佐賀労働局労働行政運営方針（案）の審議に入ります。

行政運営方針（案）については、各部長から説明受けたいと思います。

なお、議事に係るご意見は、質疑応答、意見交換は、一括してお願いしたいと思います。

初めに、総務部長から説明をお願いします。

○橋口・総務部長

総務部長の橋口です。よろしくお願いいたします。日ごろから各委員の皆様方には労働行政の運

営につきまして何かとご協力いただいていることに対しまして感謝を申し上げます。

それでは、恐縮ですが、座って説明させていただきます。

まず、来年度の行政運営方針（案）の説明の前に、本日、資料としてお手元のほうにお配りしております都道府県労働局の組織見直しについてご説明をさせていただきます。

配付資料として、「都道府県労働局の組織を見直し、『雇用環境・均等部（室）【仮称】』を設置」というものと、「都道府県労働局の組織見直しについて」をご覧になっていただければと思います。

今般、都道府県労働局の組織見直しを行う目的でございますが、企業において女性の活躍を推進するためには、「長時間労働の削減」など、「働き方改革」や「ワーク・ライフ・バランスの確保」等の取組を総合的に進めることが必要不可欠ということでございます。

こういった中、労働局におきましては、県内の企業においてこれらの取組が進むよう、これまでも働きかけを行ってきたところでございますが、その働きかけにつきましては、それぞれの担当部署が担当していたということでございます。このため、「女性の活躍推進」、「働き方改革」、「ワーク・ライフ・バランスの確保」といった相互に密接に関連がある取組につきまして、労働局が企業等に対しまして総合的に働きかけていくことによって、企業において効果的な取組が進んで、男女とも働きやすい雇用環境が実現するものと考えているところでございます。

さらに、労働相談の利便性をアップするということから、パワハラや解雇等に関する相談窓口、それと、マタハラ、セクハラ等に関する相談窓口を一つにしまして、また、個別の労働紛争を未然に防止する取組、それと、紛争解決への取組を同一の組織で一体的に進めることとしております。

こういったことから、本年4月1日に雇用環境・均等室を設置する予定としております。

なお、局によって部であったり、室であったりしますが、佐賀労働局内は室となる予定でございます。

資料の「都道府県労働局の組織を見直し、『雇用環境均等部（室）【仮称】』を設置」という資料ですが、真ん中に新旧という組織図がありますが、現在、総務部の企画室、それと、雇用均等室、これを統合しまして雇用環境・均等室というものを設置すると。

なお、労働基準部、また、職業安定部の業務の一部をこの新しい組織に移管することを予定しております。

もう1つ、「都道府県労働局の組織見直しについて」という資料を付けておりますが、その左上にあります雇用均等室の業務、均等関係法令に基づく資料等とか、次世代法の施行に関する業務、女性の活躍推進など、雇用均等室の業務は全て新しい組織に移管をします。

また、労働基準部の所掌事務のうち、「働き方改革」、「ワーク・ライフ・バランス」、「労働契約法」、「パワハラ」に関する業務など、それと、総務部企画室が行っております「個別労働紛争に関する相談業務」、「企画・調整業務」、それと、安定部の所掌事務のうち、福祉労働関係に関する業務など、こういった業務が新しい組織に移管をする予定でございます。

この新組織に係る周知ですが、今後、いろんな機会を捉えて周知をする予定でございます。

続いて、来年度の行政運営方針（案）について説明をいたします。

総務部の所管する主な対策についてご説明させていただきます。

最初に、資料1の12ページをご覧ください。

「労働保険制度の適正な運営」でございます。収納率の数値が入っていますが、26年度につきましては98.54%ということで、3年連続で98%を超えているという状況です。それと、平成27年度につきましても、現段階におきましては前年度同期を上回っており、順調に推移をしているという状況でございます。

(3)に総合的ハラスメントの防止というところでございますが、先ほど新組織の関係でも若干お話ししましたが、いわゆるマタニティハラスメントなど、女性労働者からの相談件数が増加傾向にあること、また、総合労働相談コーナーに寄せられております相談内容、ここの最近の傾向として、いじめ・嫌がらせに関する内容が多いという状況、こういったことからこれらの職場におけるハラスメントの未然防止対策を一体的に推進して、総合的にハラスメント対策を展開する必要があるということです。

続いて、(4)の「個別労働紛争の解決の促進」でございますが、総合労働相談件数が、26年度初めて年間8,000件を超えるという状況でございましたが、今年度におきましては、現在のところ26年度を下回る水準という状況となっております。

また、民事上の個別労働紛争に関する相談件数ですが、1,804件ということで前年度同期比17.3%減、また、助言・指導の申し出件数につきましては14件ということで同じく前年同期比17.6%減、それと、あっせんの申請件数については27件ということで17.3%増という状況でございます。

重点対策でございますが、44ページをご覧ください。

最初に、「労働保険制度の適正な運営」ということで、28年度におきましても引き続き労働保険料の収納率の向上を最重点課題として取り組むということ。

それと、口座振替制度の利用拡大に向けまして、周知を行って利用促進を図るということ。

それと、労働保険の未手続事業一掃対策の推進ということで、関係機関との通報等、あらゆるチャンネルを使って未手続事業を把握し、未手続事業の解消を図ることとしております。

次に、46ページをご覧ください。

そこに「総合的ハラスメント対策の一体的実施」ということで、職場におけるハラスメント対策につきまして、複合的に生じることにも的確に対応できるよう、先ほどご説明しました新たに設置される雇用環境・均等室において一体的にハラスメントの未然防止を図るということです。

47ページの「個別労働紛争の解決の促進」でございますが、労働相談、法令違反への対処及び職場におけるハラスメント対策など、民事上の個別労働関係紛争に関する解決援助を総合的に行うために、新たに設置される雇用環境・均等室において、労働相談の窓口を一本化して総合的な行政展開を図るということで、具体的には「総合労働相談コーナーの機能強化」、「効果的な助言・指導及びあっせんの実施」、「制度の周知及び自主的な紛争解決の促進」、それと、「関係機関・団体との連携強化」ということでございます。

最後になりますが、前に戻っていただいて、42ページを開いていただければと思います。

そこに「労働法制の基礎知識の普及促進」がございますが、労働法制の基礎知識の周知につきましては、これまでも大学及び短大を中心に取組を行ってきたところでございます。引き続き、各高校、大学等と連絡を密にしまして、より多くの学生の方が受講できるよう、労働法制の基礎知識の普及について更なる取組を進めることとしております。

私からは以上でございます。

○牟田会長

ありがとうございます。

続きまして、職業安定部長から説明をお願いします。

○向山・職業安定部長

職業安定部長の向山でございます。お世話になっております。よろしく申し上げます。

私からは資料№.1の労働行政運営方針（案）に基づいて説明をいたします。

第1が「労働行政を取り巻く情勢と課題」、第2が「地方自治体等との連携」、第3が「28年度の我が局の重点施策」ということになっておりますが、第1、第2に関しましては時間の関係で省略をいたします。

18ページでございます。

平成28年度、我が労働局が何を重点に取り組んでいくかということでございます。

先ほど局長の挨拶にもありましたが、一丁目一番地に「魅力ある職場づくりに向けた対策の強化」ということで、これまで各部・室それぞれで行っていたものを、横断的に「魅力ある職場づくり」ということで、一つの大きな柱に組み込んでいるということです。

このうち職業安定部関係といたしましては、若者の対策、それから、非正規雇用労働者の対策、さらには、人材育成関係が主な内容になっております。

1つ目、「若者の活躍促進」ということで18ページ真ん中辺の(1)でございます。

若者関係の動きといたしましては、昨年の9月に、いわゆる「若者雇用促進法」が成立をいたしました。若者の雇用対策を国挙げてしっかり取り組んでいこうということで法制化されたものでございます。こちらの内容をしっかりと周知、あるいはその内容に取り組んでいくということです。

内容ですけれども、1つ目が、新卒者の募集を行う企業に対して職場情報を提供することが努力義務となりました。

2点目が、労働関係法令の違反している求人者の求人申し込みの不受理です。

それから、若者の雇用管理が優良な中小企業に対する認定制度、これユースエール認定制度と申しますけれども、こうした認定制度を設けまして、シンボルマークといったものを使うことができるといったことや、あるいは一部の助成金について、この認定された企業についてはより良い条件で助成金を支給するといった取組でございます。

こういった内容の周知徹底を図っていくということでございます。

次、19ページのbでございますけれども、ハローワークでの新卒者対策でございます。ハローワークには正規職員のほか、学校を巡回したり、また個々の学生さんと担当者制で相談を受けたり、あるいは求人確保したりという仕事をしているジョブサポーターがいて、対象者一人一人のニーズに合わせた就職支援を行っております。

それから、真ん中辺、dの「就職・採用活動開始時期変更」でございます。今年3月の卒業予定者から、いわゆる広報活動時期が12月から3月に変わりました。また、採用選考活動開始時期が4月から8月に変更になりました。来年度は、採用選考の活動開始時期が8月から6月に少し前倒しになるということでございます。こちらの周知、あるいは未内定学生に対する支援を徹底していくということでございます。

それから、20ページ上の方のフリーター等に対する支援でございますけれども、こちらもハ

ローワークに就職支援ナビゲーターという専門担当者がおります。ナビゲーターがしっかり個別支援を行うということに併せて、「トライアル雇用奨励金」、これは企業が対象者を一定期間お試しで採用する場合に奨励金を支給するもの、それから、「キャリアアップ助成金」、これは下の枠の中にありますけれども、非正規雇用労働者を正規雇用へ転換した場合とか、あるいは人材育成した場合に助成金を支給するといったものですが、こういった助成金等を活用しながら就職支援を図っていくというものでございます。

それから、非正規雇用労働者関係です。次の21ページの真ん中辺、イのところでございます。「佐賀県正社員転換・待遇改善実現プラン」とあります。3行目ぐらいに平成28年度から32年度までの5ヶ年間の計画を取りまとめたとありますけれども、実は今、策定中です。今月中に取りまとめる予定でございますが、内容といたしましては、その下にあるように、ハローワークによる正社員就職の促進、これはハローワークでまずもって正社員求人をしっかりと確保していく、あるいはこれまで出ていた非正規雇用労働者の求人とはできるだけ条件を改善していただくような働きかけを行う、こういった取組を進めます。それから、事業主への支援といたしましては、先ほどフリーターのところでも申し上げました各助成金、キャリアアップ助成金などを活用して、正社員化を図っていくということをやっていきたいと思っております。

それから、少し飛びまして、26ページでございます。

人材力強化、まず、1つは能力開発でございます。職業能力開発については、皆様ご案内のとおりでございますが、大きく分けて公共職業訓練というものと求職者支援訓練というものに分かりますけれども、それぞれ実施主体がバラバラになっております。公共職業訓練に関しては、佐賀県が県立産業技術学院において訓練を実施しています。それから、独立行政法人高齢・障害求職者雇用支援機構、いわゆるポリテクセンターが施設内で離職者訓練を実施している。あるいは、県が民間に委託して訓練を実施している。さらには、国が主体となって求職者支援訓練を実施しております。

これらの訓練、これまでも相互調整を図りながら計画を立て実施してまいりましたが、平成28年度からは、今までバラバラに策定していた計画を総合的なものとするので一体的に計画を策定しまして、より連携をして重複がないように、また、受講者にわかりやすいような形で訓練を実施していくこととしております。

それから、次の28ページでございます。

イの「人手不足分野などにおける人材確保」においては、人材確保を図っていくためには、やはり「魅力ある職場づくり」ということを推進していく必要があるということで、ハローワークにおいてこれらの事業主に対する雇用管理改善の相談とか、お手伝い等をしながら、人材確保を図っていくといったものでございます。

次、大きな2番目になります。「全員参加の社会」ということで、地方自治体と一体となった就職支援、29ページでございますが、まず、地方自治体との連携施策、これ我が県の特徴的な施策といたしまして大きく2つございます。

1つが、「一体的実施事業の実施」でございます。一体的実施事業といいますのは、自治体、市が行っている生活保護受給者等に対する福祉施策と、国が行う職業紹介、職業相談を組み合わせ、ワンストップで実施していこうといったものでございます。平成24年8月から佐賀市と鳥栖市で開始いたしまして、去年の10月からは唐津市と新たに開始をしたところでございます。28年度におきましても、引き続き、この3市との間の一体的実施事業を取り組んでいくと

いうこととございます。

次に、イの「ハローワーク特区事業」でございます。こちらは平成24年10月から始めまして3年以上経過をいたしました。ハローワーク特区事業は大きく3つの柱がございます。

1つは「若者の就労支援」ということで、ユメタネという施設がございます。これは県が運営するジョブカフェと国が運営するヤングハローワーク、さらには、若者サポートステーションという施設がございますが、その施設を一体的な一つの施設として運営していくものが1つの取組です。

それから、2つ目が「障害者の就労支援」。これは県と国が連携をして、チーム支援を中心として障害者の就労支援を図っていこうというものです。

それから、3つ目が、「福祉から就労支援」です。30ページになりますけれども、福祉から就労支援は生活保護受給者が中心になりますけれども、ハローワーク佐賀の管内でも、佐賀市は先ほど説明しました一体的実施事業を実施しておりますので、それ以外の多久、小城、神埼市の各自治体と連携して、具体的には各市の福祉事務所を巡回して、生活保護受給者等に対して相談支援を行うといったものでございます。

それから、30ページの下(2)の「高齢者の活躍促進」でございます。高齢者施策といたしましては、希望者全員に対して65歳までの雇用確保措置を図らなければいけないことが義務づけられております。雇用確保措置というのは、定年の定めを廃止する、定年を引き上げる、また65歳以上までの継続雇用制度を導入するという制度のいずれかを導入しなければいけないというものでございますが、昨年の6月1日現在の佐賀県の状況ですけれども、98.6%の企業が雇用確保措置を導入していただいております。ちなみに全国平均99.2%にもう少しという状況ですので、引き続き未実施事業に対する指導を徹底していききたいと思います。

さらに、高齢者関係としては、31ページのエの「シルバー人材センター事業等の推進」です。シルバー人材センターは高齢者の社会参加の受け皿ということで、臨時的で短期かつ軽易な仕事を請負、あるいは派遣といったような形で実施しているものでございますが、現在、国会に法案が提出されておまして、この臨時的かつ短期的というところを要件によっては緩和しよう、就業時間を緩和しようという法律を出しておりますので、この法律が成立した場合には、改正内容の周知徹底を図っていききたいと思います。

それから、「障害者の活躍推進」が、31ページの下の方でございます。障害者につきましても、障害者雇用率で、企業に従業員に占める障害者の従業員の割合を法律で義務づけているわけでございます。現在、民間企業の法定雇用率は2.0%でございますが、佐賀県はこの雇用率が2.37%で、全国平均は1.88%ですから、かなり大きく上回っております。佐賀県の実雇用率は全国第4位となっております。さらには、法定雇用率を達成している企業の割合は71.3%ということで、これは5年連続で全国第1位となっております。これもひとえにそれぞれの事業者の皆さんのご理解あつてのことだと思っております。引き続き、高い数値を維持できるように指導を徹底してまいりたいと思っております。

障害者に関しましては、33ページの方に、「さらには、平成30年4月から」とありまして、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わります。そうすると、先ほど民間企業の法定雇用率2.0%と申しましたが、上がることが予想されます。今のうちからこういったことを各企業の皆様にご理解をいただいて、精神障害者の方の雇用促進を図ってまいりたいと思っております。

次に参ります。34ページの上の方に、「ウ がん等の疾病による長期療養が必要な者に対す

る就労支援」ということで、これは28年度から本格的に取り組めますけれども、県内にがん診療拠点病院ということで、佐賀大学病院、それから、地域がん診療拠点病院で好生館が指定されております。ここと連携をいたしまして、いわゆるがんとか、肝炎とか、糖尿病などの治療に長期を要するような疾病をお持ちの方に対する支援をする取組です。具体的にはハローワークの相談員が、今申し上げた病院に出向いて行って相談をしたり、あるいは企業との相談、といったことをやってまいりたいと思っております。

それから、最後になりますが、34ページの下の方に、「(5) ハローワーク等におけるマッチング機能の強化」がございます。皆様ご案内のとおり、佐賀県内の有効求人倍率、1月で1.01倍となっております。全国と比べると、まだちょっと低いですが、23年ぶりに1倍を超え、県内の状況としてはかなり改善が進んできています。

こういった中で、求人、求職のミスマッチがまだ見られるということで、ハローワークとしては、こういう時期にこそ、マッチング推進というものを図っていくということでございます。

その手法としては、35ページの(ア)、(イ)、(ウ)のように、求人充足サービスの強化、面接会や企業見学会の実施、あるいは情報提供を徹底するといったことによりまして、マッチング推進を図っていききたいということでございます。このハローワークのマッチング促進ということにつきましては、今年度からハローワークごとに目標を明確に定めまして、それに基づき成果を評価をするという取組を開始したところでございます。

そこで、ご覧いただきたいのが、別紙でお配りしましたハローワークのマッチング機能に関する業務の目標設定ということで、タイトルのところがオレンジ色になっている1枚の紙を机上配付させていただきました。ここにあるとおり、指標、例えば、就職件数と充足件数、あるいは②の補助指標にありますように、満足度、あるいは③の重点指標にあるように、生活保護受給者の就職件数や障害者の就職件数等、それぞれ目標を定めて取り組み、成果を出した後、ポイント化をして、全国の同規模のハローワークがグループになっておりまして、そのグループの中で、良い、悪い、順番といった評価を行います。これを本年度から行ってまいります。来年度につきましては、ご覧いただいているような目標設定をしてやっていきたいと思っております。今年度の成果につきましてはまだ実績見込みということで、今ここにありますが、今年度の最終的な結果、あるいは全国的な評価の結果につきましては、また、郵送等によりまして、皆様方にご報告をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

○牟田会長

続きまして、労働基準部長お願いします。

○城・労働基準部長

労働基準部の城でございます。恐縮ですが、座って説明させていただきます。

私からは労働基準行政の重点施策について説明をさせていただきます。

労働基準行政の重点的な柱というのは3つございます。36ページ以降に書いてございますけれども、1点目は、労働災害を防止して、働く方たちの安全、それから、健康を確保していく。2点目が、長時間労働を抑制して、過重労働による健康障害防止を行っていく。3点目が、不幸にして労働災害に遭われた方への迅速、適正な労災補償を行うことでございます。この3点を中心にご説明をさせていただきます。

まず、1点目の労働者の安全と健康の確保のための対策で、36ページに記載してございます。

まず、36から38ページにかけて、労働安全関係を記載させていただいております。平成27年における休業4日以上災害は、2月末の速報値で1,033件でございます。これは前年同期と比較しますと、0.9%の減少となりました。死亡者は8人で、1名増加しております。主な業種別の発生状況を見ますと、建設業、それから、第三次産業で増加、また、依然として製造業、陸上運送貨物事業で災害が多発する状況にあるということでございます。このため、28年度につきましては、今、申し上げました業種を重点業種としまして、アに書いてございますように、労働災害が「死傷者1,000人未満、死亡者5人未満」となるように、対策を進めていくこととしていただいております。

業種ごとの対策につきましては、37ページの(イ)から38ページの(オ)に記載しております。具体的に申しますと、第三次産業につきましては労働災害の全体の4割を占めてございまして、その第三次産業の中でも全体の約2割を占める転倒災害防止の取組を行っていくこととしております。

それから、(ウ)の建設業でございますけれども、この業種における災害の約3割を占めておりますのが「墜落・転落」災害です。「墜落・転落」災害に遭われた方の重篤度は非常に高いものですから、これらへの取組を行っていくこととしております。

それから、(エ)でございますが、製造業につきましては、特に災害の多発する食料品製造業、それから、金属製品製造業、これらを中心に機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害防止への取組を重点的に行うこととしております。

38ページの陸上運送貨物事業でございますが、これにつきましては、この業種の災害の8割を占めるのが荷役作業時の「墜落・転落」災害でございます。この災害の防止の取組を事業者は当然のこととして、荷主にも行っていきます。荷主のご理解がなければ、災害防止はできませんので、こういったことを中心に行っていくこととしております。

次に、38ページのイ以下でございますが、これは労働衛生関係でございます。かいつまんで申し上げますと、まず、「(ア)メンタルヘルス対策」のところに書かせていただいておりますけれども、昨年の12月から労働者50人以上の事業場にストレスチェックが義務づけられたところでございます。これまで各種研修会を実施しまして、延べ1,000事業場に対して説明をさせていただいたところでございますけれども、今年11月まで企業で実施していただく必要がありますので、引き続き、制度の周知を徹底することとしております。

また、50人未満の中小零細事業場につきましても、実施の義務はないんですけれども、地域産業保健センターによる支援を受けるなど取り組んでまいることとしております。

次に、40ページをお開けください。カに、「治療と職業生活の両立支援対策」を書かせていただいております。これは事業場が、がんや脳卒中などの疾病を抱える従業員に対して適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行って、治療と職業生活が両立できるようにするための「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」が今般策定されたところでございます。

このガイドラインには、職場における意識啓発のための研修や、治療と職業生活を両立しやすくする休暇制度や、勤務制度の導入等の環境整備、治療と職業生活の進め方に加えまして、がんについての留意すべき事項が取りまとめられております。このガイドラインにつきましては、各種指導や窓口等を通じて、今後周知してまいります。

続きまして、大きな2点目でございますけれども、「長時間労働の抑制と過重労働の防止」

ということで、40ページの（ア）に書かせていただいております。「過労死等の防止対策」については、ここに記載しているとおり、過労死等防止対策推進法やこの法律に基づく過労死等防止対策に沿って、国の取組を行うこととしております。

具体的には、40ページ中段に記載しておりますように、1ヶ月100時間を超える時間外労働を行っているような事業所を中心に監督指導を行うということでございます。

もう1つは、労働時間が非常に長いというような方が既にいらっしゃれば、その健康確保措置の両面での指導を行ってまいるということでございます。

加えて、引き続き、三六協定の届け出の際に、限度基準告知に適合した内容になっているかどうかという確認を行って、適合した内容とする指導を窓口で行うこととしております。

それから、41ページと42ページに、c「若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組」、e「学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組」ということで書かせていただいておりますけれども、これについては、引き続き窓口を設けて、相談内容に応じて迅速、適正な対策を図ることとしております。特に学生アルバイトに関しましては、労働条件明示とか、勤務シフト、これらに関するトラブルが多く発生しているというのが調査によって既に明らかになっておりますので、別添の資料につけさせていただいておりますけれども、自主点検表などを活用し、基本的な法令等について、事業主に対して周知徹底を図ってまいることとしております。

それから、3点目が45ページでございますが、上から4行目の「（エ）労災保険制度の適切な運営」ということでございます。先ほども申し上げました過労死等防止対策推進法の施行や過労死大綱の閣議決定などを受けまして、過労死等の労災補償につきましては、以前にも増して高い社会的関心が寄せられているところでございます。

このような中、過労死等事案の労災請求件数というのは年々増加しておりまして、当局におきましても、昨年4月以降、1月までで15件受理するというような状況で、前年同期と比較しますと、倍増している状況でございます。

これらの処理には被災者の労働実態など詳細に調査を行う必要があることから、決定までどうしても長期間を要するという状況でございます。被災者やその家族の方々のためにも、これまで以上に丁寧・迅速・適正な処理に取り組んでいくというように、行政としても努力してまいりたいと考えているところでございます。

以上の3点でございますが、それに加えて、2点ほどお話をさせていただきたいと思っております。47ページをお開けください。

47ページの頭に「(4)最低賃金制度の適切な運営」を記載させていただいております。佐賀県の最低賃金は昨年16円引き上げられまして694円となりました。引き続き、金額の周知、広報に力を入れるとともに、監督指導の徹底を図ることとしております。

なお、最低賃金の引き上げに先行して賃金の引き上げを目指して、労働能率の増進に資する設備導入等を行う場合の業務改善助成金の支給業務につきましては、4月以降、新組織の雇用環境・均等室で行うこととなりますので、引き続き、同室において助成金制度の周知を積極的に図ることとしていただいております。

それから、もう1点、18ページ、ちょっと前に戻っていただきますと、ここに局長からも話がありました「魅力ある職場づくりに向けた対策の強化」ということでございます。これまでは、労働基準部において「働き方改革」を所掌しておりました。これについては、4月以降は新組織の雇用環境・均等室で行うこととしております。

18ページの柱書きに書いてございますが、県や労使団体等の関係者から構成されます「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」、これは昨年開催したところでございますけれども、今後も継続的に開催しまして、県内企業の魅力ある職場づくりに向けた取組を推進していくこととしております。

また、労働局幹部が県内の主要企業の経営陣に対して非正規雇用労働者の正社員化、あるいは時間外労働の縮減、年次有給休暇の取得促進、さらには、女性の活躍促進のために必要な対応、これらを図るように、現在働きかけているところでございます。これらについても、引き続き新組織の中で積極的に進めていくことにしているところでございます。

労働基準部からは以上でございます。

○牟田会長

続きまして、雇用均等室長をお願いします。

○原田・雇用均等室長

委員の皆様方には日ごろより雇用均等室の業務推進にご協力をいただき、ありがとうございます。私からは来年度の雇用均等行政に係る重点対策について説明をさせていただきます。

均等行政に係る重点対策といたしましては、大きく3点ございます。

最初に出てまいりますのは、非正規雇用労働者の待遇改善の実現ということで、資料は22ページをお願いいたします。

パートタイム労働法の確実な履行ということで挙げさせていただいておりますが、非正規労働者の正社員転換や待遇改善を獲得させるためには、非正規労働者の半数を占めておりますパートタイム労働者の正社員転換や均等・均衡待遇の確保を進めていくことが重要ということから、パートタイム労働法に基づく、正社員転換や均等待遇に係る規定を遵守していただけるよう、引き続き、効果的な報告徴収や是正指導により、法の履行確保を図ってまいります。

大きな2点目は、同じく第3の1の「(3)女性の活躍推進」ということとなりますけれども、資料は23ページから24ページへかけてとなります。

女性の活躍のための重点といたしまして3項目掲げてございますけれども、最初は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保」ということでございます。昨年夏に女性活躍推進法が成立いたしまして、いよいよ来月の4月1日から民間企業に係る部分が全面施行されるということになります。労働局におきましては、27年度後半はこの女活法の円滑な施行に向けて取り組んでまいりました。本日現在、女性活躍のための行動計画を策定していただき届け出いただいているのは、義務企業である301人以上の企業、県内67社把握しておりますけれども、そのうち10社という状況で届出率約15%ということになっています。法施行まで残り2週間、引き続き、義務企業の皆様へは働きかけを行ってまいりますけれども、4月1日以降も優先してこの行動計画の策定・届出に督促をかけてまいります。できるだけ早期に届出率100%が達成されるよう努めてまいります。

また、あわせて、女性の活躍に係る認定制度であるとか、女性活躍加速化助成金などについても周知、啓発を行ってまいります。

次に、資料は24ページの下の方になりますけれども、「ウ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」でございます。

現在、国会において雇用保険法等の一部を改正する法律案というのが審議中でございますけれども、この中で介護休業の分割取得であるとか、マタニティハラスメントの防止など、育

児・介護休業法や男女雇用均等法の改正が予定されております。資料No.4で、雇用均等室の別冊の資料を付けさせていただきますが、そこに法改正の案の概要をお付けしていますので、また、後ほど詳細をご確認いただければと思いますけれども、育児休業制度に関しましては、希望出生率1.8の実現に向けまして、育児休業の対象となる子供の範囲の拡大や、それから、有期契約労働者の方の育休取得の条件緩和などが盛り込まれております。

また、介護休業につきましては、現在、働きながら家族を介護していらっしゃる方が約240万人ほどいらっしゃるという状況の中、介護休業制度の取得率は約3%と非常に低調でございます。このため、これをもっと柔軟な仕組みとして使い勝手をよくすることで、介護離職を防止して仕事と介護の両立を可能にしていこうということで、介護休業制度の取得回数について、現在、原則1回ということになっているんですが、これを3回まで分割して取得できるとか、また、日常的な介護のニーズにも対応できるように、介護のための所定外労働の免除制度を新設することなどが盛り込まれております。法案が成立いたしましたら施行まで限られた時間となりますので、育児・介護休業規程の変更などについて積極的に周知・広報を行ってまいります。

またあわせて、新設される予定であります仕事と介護の両立支援や男性の育児休業取得促進に係る助成金制度なども周知、啓発を図ってまいります。

女性活躍の重点の最後は、マタニティハラスメントについてですが、資料は46ページをご覧くださいでしょうか。

先ほどから何度か話に出てきておりますけれども、4月以降はマタハラ、パワハラ、セクハラなどの職場のハラスメントにつきましては、雇用環境・均等室において相談や防止対策を展開していくこととなりますけれども、その1つであるマタニティハラスメントにつきましては、佐賀県内でも相談が増加傾向にございますことから、引き続き、ご相談へは迅速・丁寧な対応とともに、法違反に対しては厳正な行政指導を行ってまいります。

現在、審議中の均等法、育児・介護休業法の改正案におきましても、マタニティハラスメントを法律で禁止するというだけではなくて、妊娠や出産、それから、育児休業や介護休業などを理由とする上司や同僚などからの嫌がらせについても、事業主に対して相談窓口を設置するなど防止措置を講ずるということを新たに義務づけることなどが改正案に盛り込まれております。こちら、成立後は速やかに説明会を開催するなど、円滑な施行に向けて積極的な周知、広報に努めてまいります。

簡単でございますが、私からは以上でございます。

○牟田会長

ありがとうございました。

以上で説明が終わりましたので、これから行政運営方針（案）について質疑応答、意見交換等を行いたいと思います。どなたからでも結構ですが、ご質問があればお願いします。

○新山委員

新山と申します。よろしくお願ひいたします。

40ページですね。「良質な労働環境の確保のための対策推進」でありまして、働き過ぎ防止ということで取組が書かれているんですけども、基本的に防止ということは、事前に食い止めるということが前提の話なわけですね。そうした時に、ここで書かれている内容というのが、過重労働が行われている恐れがある、この恐れがある事業場とか、あとは「特に」という

段落から始まる各種情報から1カ月当たり100時間を超えていると考えられるみたいな、そういう表現になっているんですよ。そうした場合に、これは実際そこに入ってみると、もう長時間労働されてきましたみたいな話になるわけですね。とすると、防止ということは、もっと事前に何か対策というのが本来あるべきであってと個人的には思うんですけども、その辺ちをお聞かせいただければ。

○城・労働基準部長

1つはその前段、6行目辺りですが、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの三六協定が届けられた場合には、限度基準に基づき指導を行うと書いてございますが、これが先ほどご説明申し上げました「監督署における窓口指導」ということなんです。この限度基準に基づかない三六協定を届けてきた場合に、まず、窓口指導を行って、その限度基準に合わせた対応を図らせると。「長時間であれば、それを是正するための窓口指導を行う。」という指導をまず監督署段階で行うというのが1つです。

それから、先ほどおっしゃられましたけど、100時間を超えていると考えられる事業場というのは、いろいろな情報が舞い込みますけれども、先ほども申しました三六協定も一つのツールではありますので、そこで最初から100時間を超える可能性があるような三六協定を締結している事業場については、それを含みながら監督指導の対象としていくとか、そういうやり方でもって、まず企業に迫っていく。こういう趣旨でここは書かせていただいているということです。

○新山委員

わかりますが、私が言っているのは、届出するものと実態が合っていないから、いろんな問題が出るという話なんです。だから、上限を超えている届を提出する会社は基本的にはないわけです。それに近いところはあるかもしれないですけど。ただ、実態がどうなのかということのをどうやって把握をして防止していくかということがやっぱり必要なわけで、そうすると、当然、労働組合がある会社は、労使でいろんな取り決めをするんですけど、現実問題、労働組合がある会社でさえ、100時間を超えている人がいたりみたいなことになっているわけです。とすると、組合がない会社は、誰がチェック機能を果たすのかという話になった時に、本来的には会社がきちんと徹底しなきゃいけない話なんですけど、会社がカバーできないところをどうやって防止をしていくのかということのをどれだけ行政ができるのかという話をやっていかないと、先ほどの魅力のある職場づくりには将来的にもなっていないかと思うんです。だから、その辺を何かもう少し具体的な取組としてやった方がいいんじゃないかなと思うんです。

簡単に言うと、労働基準監督官をもっと増やして、どんどん調査等に入った方がいいんじゃないですかという話なんです。ただ、それは難しいということになるんで、その辺も含めてちょっと違う視点で何らかの取組をしていかないと。それでなくても、佐賀県は労働時間が長いということになっているようです。

○城・労働基準部長

おっしゃることはよく理解できます。監督官が今の倍いればいいんですが、実際の問題としては、先ほども申しましたように、例えば、三六協定の窓口指導にしても、三六協定という一つの切り口でもって指導を行っている。

まず、我々が100時間、あるいは200時間を超える時間外労働をさせているという事実を承知しないといけないわけですから、それがどうやって私ども行政の手元に来るか。来ているん

だったらば、そこに集中すればいいんですけど。そうした情報がなかなかないので、一つは三六協定をツールにして、切り口にしていくということかなと思うんです。

○新山委員

なかなか難しい問題ですね。

○牟田会長

これについては、審議会での意見・要望として、今後生かしていけるようにぜひご努力お願いしたいと思います。

ほかにご意見、ご質問ございませんか。

○大嶋委員

今のことについていいですか。

100時間を超えていると考えられる事業場に行かれて、その現場を見られるわけですがけれども、事業主自体が本当に悪質なのか、それとも、事業自体がすごく窮乏していて、職員を雇用できないでいる状況というのものもあるわけですか。1ヶ月当たり100時間を超えさせる労働をさせている事業場がどういう事態なのかというのが一番問題なのかなと思いましたけど。

だから、今の経営状況はどうかとか、そういう調査から労働の実態というような問題が出てくるのかなと思ったところです。

○城・労働基準部長

色々なケースがございます。多いのは、例えば、納期なんかは迫っていて、どうしてもその間、時間外労働を詰めてやらないと、どうしても間に合わないというような企業で、特別条項つき協定を定めて、法違反ではないけれども、それだけの時間を働かせているという企業もありますし、それすらも超えてしまうという企業もあります。あるいは、今、最後におっしゃられたように、経営が窮乏して、給料を払わないで残業させている、これもないとは言えないと思います。その場合には賃金不払い残業となりますが、私ども、それも指導はしているところです。

○大嶋委員

そういうところで指導をされているということなんですね。

○城・労働基準部長

一般的に景気がよくなると、どうしても受注が来て、納期が集中して、どうしてもその期間、長時間労働になってしまう。人手不足という面もあって、その辺のところもうまくいかないという話は一般的によく聞きますね。

○大嶋委員

そういった傾向というのは上昇しているわけですか。そういう相談は増えている状況ですか。1カ月当たり100時間超えると考えられる職場等の現状というのは、今、どんな風ですか。

○城・労働基準部長

佐賀県内ということに限定して申せば、そこは増加しているとまでは言えないのかなと思います。実は佐賀県においては、先ほど新山委員もおっしゃったように、総実労働時間が長いんですね。しかし、それは所定内労働時間であって、必ずしも時間外労働が長いとまでは言えないので、佐賀県で非常に長い長時間労働というのは、まれに見られますけれども、全体的に増えているかどうかと言うとそこまでは言えないと思います。

○大嶋委員

個々にはいろんなケースがあるということですね。

○新山委員

一番問題なのは、従業員が50人いたら50人全員が100時間超えるということはそんな多いケースじゃないですよ。特に製造で言うと、専門的な、要は技術を持っている社員とか、ある一定の部署とかにしわ寄せが行って、結果、それが受注を受けることによって休みが取れないとか、長時間労働になって、結果として100時間を超えるみたいなケースがあるんですよ。とすれば、それが続くと、メンタル的なものが発生するケースが必ず出てきますね。

今も私どもの組合で2件ほどそういうケースがあって、相談に来ています。特に決算月になると、特に生産現場では、それに合わせてみたいなのがあるので、特定の社員への偏りが非常にあります。

○大嶋委員

職種によっては、どうしても避けられない場合だってあるわけでありまして、長時間労働となる、それなりの原因があるなら、そこが一番問題かなと思ったもんですから。事業場の現状はどうなのか。大元のところをしっかりと見ていかなきゃいけないのかなと思ったところです。

○牟田会長

他にありませんか。

○澤野委員

最初に説明された「組織の見直し」ですね。ポイントとしてはここに書いてあるとおりになんですけれども、例えば、労働相談の窓口の一本化、これ今までやっていなかったということなんですか。

○橋口・総務部長

現在、総務部の企画室に「総合労働相談コーナー」がありまして、一方、いわゆる均等法の関係とか、そういった相談は雇用均等室に相談すると、そういう対応をしていたんですけど、そうした相談窓口を一本化して、一つの組織で対応する、そういうことでございます。

○澤野委員

縦割りだった窓口を一本化して、ワンストップで相談を何でも持ち込んでもらうというのは良いことなんで、どんどんやってほしいんですけども、今まで何でやってこなかったのか、その理由はないんですか。

○橋口・総務部長

組織改正は、個々の労働局ごとじゃなくて、全国の労働局で同じような組織改正を行いますので、厚生労働省が主導的にやっているものですから。

○澤野委員

そういうことであれば、この見直しは、多分「女性の活躍推進」とか、「働き方改革」の中で出てきたと思うんですけども、そういう特別な取組時に限らず、見直しというのは日々、下からでも、要するに県レベルからでもいいですので、もっとやってほしいなという感じはするんですよ。本当に一本化するというのは良いことだし、何で今頃なのかなと思う。これ、労働局だけの話じゃないんですけども、さまざま取材して見ていて、特に行政というのは何でそういうのを一本化しないのかなと思うことは結構ありまして、国がそういうふうに指示しているからやっているんですよというのは、僕らの中では説明にならないんですよ。だから、下からというか、県側からでもいいですので、もし、見直す部分があれば、今後積極的に見直

してほしいというのが私の意見です。

○橋口・総務部長

ご意見として承りました。

○福母委員

公益委員がいろいろ質問されましたので、使用者側からも質問します。

前もお話ししたんですけど、民間、今日は新聞社の方もいらっしゃるんですけど、マスコミでお使いになられている言葉というのは、それはそれで意味合いがあると思うんですが、行政当局がこんな感じだというような書き方をされていると、企業経営者としては本意でないと思うところが多い。誤解を生じてしまう、企業イメージが悪くなってしまうという恐れがあるということで、例えば、パートや非正規の問題については、表現をもう少し丁寧にしていただくと以前もお話ししました。

国ですから、広く国民にわかりやすく伝えるという基本的なスタンスがあるべきなのに、例えば、ここで言う「若者の使い捨て」、これはどういう意味で書かれているのか。法律的な定義があるのかどうか知りませんが、「若者の使い捨て」というのはどういう意味なんですかね。

○城・労働基準部長

「若者の使い捨て」という言い方ですけども、一般的に離職率が高いような企業を指しているということです。ブラック企業とか、そういう言われ方がネット上なんかでしておりますけれども、行政としてブラック企業という言い方はしていません。その中で生まれてきた言葉として、「若者の使い捨てが疑われる企業」、こういう言われ方を一般的にしておりますので、行政としてはこの言い方を現在使っているということです。一般的には、今も申し上げましたとおり、離職率が高い、何で離職率が高いか、定着しないかということ、朝から晩まで長時間勤務させたりとか、シフトの関係では1人オペでやっているとか、そういうものが当てはまるのかなと思います。

○福母委員

そうすると、「介護業界は離職率が高いので、介護業界は使い捨てが行われている。」という整理ですか。

○城・労働基準部長

そういう認識は全くありません。離職率が高いというのは、業種によって状況がさまざま異なりますので、介護業界は確かに大変な業界ではあると思いますけれども、私どもは介護業界が若者を使い捨てる業界だとは考えておりません。

○福母委員

離職率が高いということとか、いろいろ定義的なものがあるのであれば、そういうところを労働局の公の方針ですので、もう少し丁寧にわかりやすく書くのが妥当ではないかなと思います。

非常に定義が曖昧過ぎて、企業側が何かその時だけ使えればいいやといった、労働者を非常に軽視していると受け取られてしまう。企業経営者って実はそういうものじゃないんです。そんなことやっている企業経営者はほとんどいない。こういったことは全体を占めているわけじゃないんですが、一括りにまとめて言われると、日本人はすぐ全体がそうだと思い込んでしまう。そこのところはもう少し丁寧に書いていただくと、非常に分かりやすいということです。

それがひいては、企業経営の実情も分かっている労働局、あるいは監督署が、そういう現場のことを分かった上で懇切丁寧な指導をしていただくと、企業も、その点は分かりましたということで素直に応じるころもあるし、それが総じて違反がどんどん減っていくということにつながると思います。余りにも書き方が露骨過ぎるという感じに思いますので、そこら辺の表現の工夫はしていただきたいと思います。

以上です。

○東森委員

東森でございます。よくまとまっていると思うので、1点教えてください。

パワハラ防止なんですけど、パワハラって当社でもいろいろ考えてはいるんですけども、上司の言い分としては指導しているんだと、要するにすれ違うケースが非常に多いんですね。ですので、マタハラやセクハラとの防止と比べて、パワハラって非常に防止しにくいんじゃないかと思っているんですけども、どのように防止をされようとしているのか、教えていただければと思います。

○城・労働基準部長

非常に難しいご質問ですね。

パワハラについては、平成23年に指針がまとまりました。労働局においては、その指針を広めていくという指導をさせていただいております。パワハラは定義、非常に難しいんです。こういうものがパワハラになるとか、ならないのかというのは、それは一つの指針でもって見ているということなんです。私どもも、これはパワハラだからやめろと簡単に言えばいいんですけども、一義的には企業の中において事業主責任がありますので、事業主がパワハラ指針等を見ていただいて、そこで考えていただきたいと思うんです。

○東森委員

パワハラについては、通常、事実を明らかにして、事実を確認しながら、やった当人と話し合うということで指導していくというのが普通のやり方なんですけど、起きた事案の対策として打つのが普通なんで、予防というのと、具体的にどうするのか教えてほしいのですが。

○城・労働基準部長

指針にもありますとおり、風通しのいい職場とか、そこに幾つかポイントが書いてあると思うんですよ。それを実践していくしかないのかなと思うんです。

例えば、上司が座りながら、部下を立てて指導をする、これが長時間にわたるとパワハラに該当するというような事例はあるわけですね。だから、そういうのを一つ一つ参考にしながら、各企業において研修の材料としながら、その企業にとってどうなのかというのを考えていただきたいし、我々みんなで考える必要があるのではないかと思います。

○大嶋委員

時代の違いかもわかりませんね。昔だったら、上司が部下を前に立たせて、これはどうなっているんだって言って指導するのは普通だったんです。

○城・労働基準部長

あと、上司から部下だけがパワハラじゃないんですね。部下からの上司に対しての突き上げも、パワハラになりますので。非常に広い範囲なんです。

○牟田会長

労働局は、多くの具体例が記載されたガイドラインか何かを出していませんか。見たことが

ある。

○城・労働基準部長

リーフレットでお送りしています。

○牟田会長

そういう例から判断していくしかないですね。

○城・労働基準部長

そうなんです。我々労働局としましては、指針の周知等を行っておりますので、企業の中で考えていただきたい。そして、パワハラに関して労使の紛争が起こった場合には、総務部企画室において、個別紛争として、相談、あるいはあっせん等の対応をさせていただいているというのが実情でございます。

○大嶋委員

1つよろしいですか。

46ページになります。妊娠・出産に係る労働相談が少し増えているというお話があったと思います。マタニティハラスメントといった事案が増えているというお話をされていませんでしたか。

そこに書いてある事業主に対する説明会の開催等によって、周知徹底を図るという文言がいっぱいあるんですけど、今現在、具体的にどのようなことをされているんですか。

今、パワハラはありましたけれども、パワハラというのは非常に難しい。セクシュアルハラスメントも人によってセクハラになったり、ならなかったりして、そこが非常に難しいところと思うんです。だから、基本、職場におけるマタニティハラスメントの防止対策として、事業主に対する説明会の開催等によって関係法令の周知徹底を図るとあるんですけど、こういう説明会はこれまでもされていたわけですか。

○原田・雇用均等室長

この説明会という表現は、今回、改正法でマタニティハラスメントの防止措置というのが事業主に義務づけられるという改正法案が出ているので、それが成立いたしましたら、法改正のことを含めて説明会を開催しますという意味になります。

今、通常、マタニティハラスメントに対して労働局で行っておりますのは、「妊娠したので雇用契約を打ち切られました。」とか、「仕事を辞めるように言われました。」というようなご相談が結構ありますので、そういうご相談に対しましては迅速に対応するというので、個別紛争になっている場合はその解決の援助を行うか、もしくは、名前も出したくないというような方に対しては、相談があったことということは伏せて、直接に事業場を訪問させていただきます。それで実態を調査させていただいた上で、法違反が疑われるような場合は是正指導を行っていくという手法を取っております。

○大嶋委員

難しいですね。

○原田・雇用均等室長

セクシュアルハラスメントは、佐賀県内においては相談件数は若干減少傾向にございます。これも十数年前、均等法に初めて謳われた時は、どこまでが社員とのコミュニケーションで、どこからがセクハラなのかというようなことはよく言われておりました。ただ、セクハラの場合は、やはり平均的な女性が不快に感じるようなことはセクシュアルハラスメントだろうとい

うような判断基準というものも示されてまいりました。それでも、本日出席されている委員の中にも、分かりにくいという思いがあられるかと思えます。

○大嶋委員

ありがとうございます。パワハラもセクハラも若い時は受けたような気がするんですけど、その時はその時で、こういうものかと思いながら過ごしたんですけれども。時代ということがあるんでしょうね。

○牟田会長

労働局では、パワハラでもセクハラでもいいんですけど、講演というか、「具体的にこうなるんだと説明してください。セミナーを開いてください。」と、依頼すれば、対応してくれるものですか。

○原田・雇用均等室長

例えば、「セクシュアルハラスメントについて研修をしてください。」というご依頼があった場合に、複数の事業場が集まる場所には出かけることができるんですけれども、1個1個の企業の研修となると、全てに対応ができないものですから、そこは難しいということになります。

○牟田会長

わかりました。

○相川委員

連合は、均等法が改正されて、改正の内容を教えてくださいと、講師を依頼する時は協力いただいているということはありません。

○牟田会長

大きな母体として人が集まっておられますからね。

○相川委員

一つ、質問いいですか。

42ページに、自動車運転者の項目で、トラック関係とか、タクシー関係というのがあるんですけど、この中で気になっているのは、先日、スキーバスが転落して多くの犠牲者を出したという事故があって、それがいろんな観光バスの運転手、これはいろんな運行状況を国交省管轄の運輸局等が調査をしているんですけど、あれはバスの運用、バスの回し方を含めての調査なんです。では、労働条件、労働状態等も運輸支局で、国交省でやっているのか、そこは労働局、厚労省も絡んでやっているのか、もし、絡んでやっているとするならば、そういった分野での労働行政の徹底というのにも必要ではないかと思ったもので、そこを質問したいと思います。

○城・労働基準部長

今、スキーバスのことを引き合いにお話をいただいた件について、国交省が監査、指導に入っておりますけれども、労働局としましては、バスの場合ですと、改善基準告示というのがございますので、その基準に合致した形で労働させているのかどうか、労働時間がきちんと基準に収まっているかどうかを確認しております。確認した結果、それを超えているということであれば、当然ながら事業主に指導を行って、一定の違反があれば国交省に通知をするということで情報の共有を図っています。私どもがそういった通知をした場合には、国交省でも指導に入ります。逆もまたあるということで、お互いに情報の共有を図り、確実に指導を行っているというのが実情でございます。

つけ足しますと、一定の違反があった場合には、例えば、その車両の運行が止められるというような措置につながってくる。これは国交省が行うことですけれども、そういったこともあります。

○牟田会長

情報は共有されているということですね。よろしいですか。

○早川委員

すみません。まずは余談から。

学生が、テレビ東京の「ガイアの夜明け」で、長時間労働をテーマにした番組があり、翌日に私に「テレビ見ましたか？」って来て、見ていなかったんで、すごく残念に思ったんですけども、学生なりに長時間労働についても関心持って、そういう番組があると知っているんだなと。

これから働き出す人にとっては、そういった長時間労働で働かなくちゃいけないということに対しては非常に関心が高いということと、行政による長時間労働への規制ということについてテレビ番組があってよかったなと思ったところです。もし、見た方がいたら教えていただきたい。私の質問はこれからです。

組織変更について質問をさせていただきます。

全国的な組織変更ということでは、個別労働紛争に特に対応する窓口をつくられるということは賛成なんですけれども、他方、佐賀労働局のこれまでの特徴とといいますか、私が勝手に考えている特徴は、佐賀労働局はやっぱり佐賀の幸せな暮らし方というか、勝手なモデルなんですけれども、家族で暮らして、例えば、おじいちゃん、おばあちゃんもそばに住んでいて、子育てする時は多少面倒見てもらえて、そういう中で女性が仕事でも活躍できるといった、みんな仕事も含めて幸せに暮らすモデルみたいな県になれるんじゃないかという中で、これまでもマタハラやセクハラ防止といった雇用均等室的な取組は非常に重要だったと思うんですが、今後、紛争窓口を一本化する中で、もちろん雇用均等行政の中でマタハラ、セクハラは大変重要な要素ではありますけれども、他方、法律は必ずしも罰だけではなくて、その法律を守らせるためのプラスの取組みみたいな企業に対しての好事例の普及とか、あるいは行政が行う罰の部分だけじゃなくて、あめの部分、助成金の活用とか、そういうきめ細やかな対応、それも防止対策として行われていたと思うんですけど、そこが薄くなると残念だなと思いますので、そこをお伺いしたいのが1点です。

もう1つは、企画室がなくなると困るなと思ったんです。というのは、私は、必ずしも防止とか、紛争とかだけでなく、労働局に相談したいことがある時は、企画室に相談に乗っていただいたり、特に、大学の出前授業の調整窓口になっていただきましたので、そういった他機関との連携の相談窓口、必ずしも法律行政としての関わりではないんですけども、ぜひ地域としての効果的な一体的連携の窓口になってくださる窓口は今後どこになるのかということが気になりました。そういった組織変更にかかわる質問でございます。

○橋口・総務部長

組織変更の関係でございますが、現在の企画室は、労働局の総合調整ということでいろいろやっているんですが、これにつきましては引き続き新しい雇用環境・均等室が、企画・調整業務とか、局の全体的な統括的な部署になるということで、その役割はこれまでどおり引き続きやっていきます。

あと、これまでも総務部、基準部、安定部、均等室が連携しながらやっていたんですが、新組織を設置することによって、さらに連携を深めていきたいと思っております。

○早川委員

相談する時は、今後、どこになるのでしょうか。

○橋口・総務部長

新組織の雇用環境・均等室で結構でございます。

○相川委員

組織改革の関連でいいですか。

連合は、労働相談ダイヤルの相談を受けた時に、職場近くの、又はお住まいの近くの監督署への相談を案内することもあります。それは従来と変わらず、各地域のハローワークなり、監督署なり、相談機能はそのまま持ってもらうということで理解していいんですね。その度に、雇用環境・均等室に電話かけてくださいと案内せずでもいいんですね。

○橋口・総務部長

雇用環境・均等室を設置したからといって、監督署とハローワークの機能は引き続きこれまでどおりでございますので、よろしく申し上げます。

○牟田会長

あと、早川委員の意見で、褒賞金じゃないけど、褒めてもらえるような制度はないのかなという話はないんですね。

○原田・雇用均等室長

今現在、雇用均等室で両立支援のための助成金といったものは持っているんですけど、それはそのまま新しい組織に引き継がれます。

ほかの部からも助成金の制度が一部新しい室に移されますので、助成金の関係も雇用環境・均等室で行います。

○牟田会長

早川委員の意見では、もっともっと広げてほしいということでしょう。

○早川委員

お伺いしましたので、安心しました。新組織になり、お忙しくなると、今までの良いところに手が回らなくなるかなと心配したものですから。

○橋口・総務部長

そんなことございません。これまでどおり対応いたしますので。

○牟田会長

そろそろ、次の議題に移りたいと思います。

佐賀労働局長から平成28年2月15日に諮問がありました「佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃の廃止決定」についての審議を行います。

まず、「最低工賃」に係る制度につきまして、担当の労働基準局長から説明をお願いします。

○城・労働基準部長

「最低工賃」に係る制度でございますが、「最低工賃」とは家内労働法におきまして、委託者から家内労働者に支払われる工賃の最低額をいいます。家内労働法8条において、都道府県労働局長は一定の地域内において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、必要があると認める時は、地方労働審議会の調査、審議を求め、その意見を

聞いて家内労働者及びこれに委託をする委託者に適用される最低工賃を決定することができる旨、規定されているところでございます。

なお、家内労働法におきまして委託者とは、物品の製造、加工等、若しくは販売、又は、これらの請負を業とする者、その他厚生労働省令に定める者であって、その業務の目的物たる物品を家内労働者に委託する者をいいます。家内労働者とは、委託者から主として労働の対価を得るために、その業務の目的物たる物品の委託を受けて物品の製造、又は加工等に従事する者であって、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とする者ということになってございます。

ちなみに佐賀県におきましては、「陶磁器製造業に係る生地製造業の業務」、「男子既製洋服製造業に係る背広上衣またはズボンのまよめの業務」、「婦人既製洋服製造業に係るまよめの業務」、この3種類が定められているところでございます。

以上でございます。

○牟田会長

続きまして、「佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃の廃止決定」の諮問内容について説明をお願いします。

○城・労働基準部長

佐賀県内における家内労働者数及び委託者数につきましては、家内労働法の第26条に規定する委託状況届により把握してございまして、その状況はお手元にお配りしております別紙の2に記載しておりますとおりでございます。これによりまして、県内における男子既製洋服製造業の委託者と家内労働者数は、平成27年現在でゼロになったところでございます。これに伴いまして、労働局におきましては、委託等の状況を正確に把握するため、別紙3にございまして、昨年の11月から12月にかけて男子洋服を製造する可能性のある79事業場に対して実態調査を実施しました。その結果、委託者及び家内労働者数がいずれもゼロであるということが確認されたところでございます。

家内労働者数が100人未満に減少して将来にわたって増加する見込みがない場合など、実効性を失ったと思われる最低工賃については廃止を検討するという全国的な方針がございまして、本件は既に実効性を失っているものと判断されますことから、平成28年2月15日をもって佐賀地方審議会に対しまして諮問を行ったところでございます。

なお、本件諮問直後から平成28年2月29日までの間、家内労働法第11条1項に基づきまして「佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃の廃止決定」に係る関係労働者及び関係委託者の意見聴取に関する公示を行いました。意見の申し出がなかったことを申し添えます。

本件の審議、よろしく願いいたします。

○牟田会長

ただいまご説明がありましたけど、ご意見等あられますでしょうか。

(各委員、なし)

○牟田会長

特にならぬので、「佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃の廃止決定」について、皆さん異存はないということよろしいでしょうか。

(各委員、異議なし)

○牟田会長

それでは、異議なしとして、佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃の廃止決定について」は妥当と認める、という答申をいたします。

答申案を用意していますので、配付していただいでよろしいですか。

○寺崎・企画室長

それでは、答申案を朗読いたします。

佐地労審発第1号

平成28年3月17日

佐賀労働局長

田 窪 丈 明 殿

佐賀地方労働審議会

会長 牟田清敬

佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃の廃止決定について（答申）

本審議会は、平成28年2月15日付、佐労発基0215第1号をもって諮問のあった標記について、慎重に調査、審議した結果、別紙のと通りの結論に達したので答申する。

（別紙）

次の佐賀県男子既製洋服製造業最低工賃を廃止決定の官報公示の日の前日限り廃止をすること。

1 適用する家内労働者

佐賀県の区域内で男子既製洋服製造業に係る背広上衣またはズボンのまよめの業務に従事する家内労働者

2 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

別表の品目欄、工程欄、及び企画欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額。

但し、金額欄の（ ）内の長さ、箇所数又は個数は、1枚又は1本分の標準的な長さを行う長さ。箇所数又は個数であるので、この長さ、箇所数又は個数以外の場合は、1センチメートル、1カ所又は1個単位で換算した金額とし、1センチメートル未満の長さは、1センチメートルに切り上げるものとする。

別表は省略いたします。

○牟田会長

それでは、本審議会としては、この内容で答申したいと思っておりますので、皆様よろしいでしょうか。

（各委員、異議なし）

○牟田会長

では、異議がないようですので、局長に答申いたします。

○田窪・労働局長

最低工賃の関係については、速やかなご審議、ご答申をいただきまして大変ありがとうございました。

今いただいた答申の関係につきましては、家内労働法で決まっております手続に従って廃止決定に関する公示を行わせていただいて、異議申し出がなければ、その後、官報掲載手続をさせていただくこととなります。順調にいけば、4月中旬ごろに発効ということになるかと思っておりますので、ご承知置きいただければありがたいと思います。

最低工賃はあと2つ残っている状況になりますけれども、28年度に「婦人既製服製造業最低工賃」、29年度に「陶磁器製造業最低工賃」の実態調査を事務的にさせていただいて、最低工賃制度の適正な運営を行っていきたいと思っておりますので、今後ともご協力いただければ大変ありがたいと思っております。

これで本日の2つの案件の審議が終わったと思いますけれども、行政運営方針については、最終的に皆さま方の貴重なご意見を踏まえて、必要な修正等を行いながら最終決定をしていきたいと思っております。

本日は長い時間、ご議論いただきまして大変ありがとうございました。

○牟田会長

手続的なことですが、議事録の署名者として、私と労働者側から向井委員、使用者側から福母委員をお願いします。議事録は後日、事務局が持参しますので、よろしくをお願いします。

どうも本日はお疲れさまでした。

会 長

労働者委員

使用者委員
