

平成26年度 第1回佐賀地方労働審議会

1 日 時 平成26年11月17日（月） 14時00分～

2 場 所 佐賀第二合同庁舎 5階 共用大会議室1

3 出席者

公益代表 岡島委員、田中委員、納富委員、牟田委員

労働者代表 相川委員、兼武委員、田中委員、原口委員、向井委員、森委員

使用者代表 江島委員、岩永委員、枝吉委員、福母委員

事務局 田窪局長、橋口総務部長、横田労働基準部長、向山職業安定部長
大庭雇用均等室長ほか

佐賀県 笠原農林水産商工本部雇用労働課長

4 議 題 平成26年度佐賀労働局労働行政運営方針実施状況

5 議 事

○寺崎・企画室長

それでは、定刻よりも少し早いですけれども、ただいまから平成26年度第1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、事務局よりご報告をいたします。前回の審議会から委員1名が交代されました。辞任された方は、使用者代表の池田委員でございます。

新たに就任されました委員の方をご紹介します。使用者代表の江島委員でございます。

○江島委員

江島でございます。よろしくお願いいたします。

○寺崎・企画室長

よろしくお願いいたします。

辞令の交付につきましては、慣例によりまして、江島委員のお手元に配付してございます。

ので、そのことをもちまして辞令の交付とさせていただきます。

次に、事務局であります佐賀労働局職員の紹介をさせていただきます。

まず、労働局長の田窪でございます。

○田窪・労働局長

どうも田窪でございます。

○寺崎・企画室長

労働基準部長の横田でございます。

○横田・労働基準部長

横田です。

○寺崎・企画室長

職業安定部長の向山でございます。

○向山・職業安定部長

向山です。よろしくお願いします。

○寺崎・企画室長

雇用均等室長の大庭でございます。

○大庭・雇用均等室長

大庭でございます。よろしくお願いいたします。

○寺崎・企画室長

総務部長の橋口でございます。

○橋口・総務部長

橋口です。よろしくお願いいたします。

○寺崎・企画室長

また、本日、佐賀県から農林水産商工本部雇用労働課の笠原課長様がオブザーバーとしてご出席されております。

○笠原・佐賀県農林水産商工本部雇用労働課長

県の農林水産商工本部雇用労働課の笠原と申します。よろしくお願いいたします。

○寺崎・企画室長

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。

審議会の成立につきましては、地方労働審議会令第8条によりまして、「審議会は、委員の

3分の2以上または労働者代表委員、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、使用者代表の谷委員、濱本委員、公益代表の橋本委員、大嶋委員の4名が欠席でございます。現在、委員18名のうち14名のご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おりますことをご報告いたします。

次に、本審議会の資料についてご説明を申し上げます。

資料は番号を振っておりまして、1から8までがございます。本審議会では主として資料1の労働行政運営方針のあらましによりご説明をいたします。

資料5から8の別冊資料が、資料1に記載しております取組などの過去の実績になります。

資料2から4は、平成26年度佐賀労働局行政運営方針でございます。

それから、資料の差しかがございます。資料1のページ46、47でございます。お手元に差しかえを配付しておりますので、差しかえをお願いいたします。

議事に入る前に、お願いですけれども、マイクのスイッチにつきましては、そのまま切らないようお願いをいたします。

それでは、議事の進行を納富会長をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○納富会長

本日は佐賀労働局長からの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、皆様方におかれましては大変お忙しい中を出席いただきまして、どうも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条により公開となりますので、ご承知おきください。

それでは、議事を進行いたします。

最初に、部会の委員の指名でございます。

家内労働部会の委員でありました池田委員が辞任されましたので、使用者を代表する委員1名が欠員となっております。地方労働審議会令第6条では、部会に属すべき委員は会長が指名すると規定されておりますので、委員の指名を行います。

指名に当たりまして、事前にご本人のご承諾をいただきましたので、ご了解ください。

使用者を代表する委員の中から、江島委員を指名させていただきます。

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 >

○納富会長

委員の皆様、今後ご協力をよろしくお願いいたします。

さて、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、平成26年度佐賀労働局労働行政運営方針の実施状況についてご審議いただきたいと存じます。

次の議事に移ります。

田窪佐賀労働局長にご挨拶をお願いいたします。

○田窪・労働局長

どうも皆さん、改めまして田窪でございます。本日は平成26年度の第1回目の審議会ということで、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、委員の皆様方には日ごろから佐賀労働局の運営につきまして多大なるご尽力、ご協力いただいておりますことをこの場をお借りして御礼申し上げます。

先ほど事務局からご紹介させていただきましたけれども、委員の交代ということで、江島委員、今後ともよろしくお願い申し上げます。

本日は、先ほど会長から議事のご紹介をいただいたところですが、まず、私どもの方から議事に入る前におわびを申し上げないといけないことがございます。

いろいろな報道により皆さん方も既にご承知されておることと思いますが、当佐賀労働局における個人情報の漏えいということで、7月に文書の誤送付、10月に文書の紛失ということで、2件連続して発生するというような状況になってしまいました。当然、国民の期待に応えるべき機関において、このような事態が発生したことについては、非常に大変申しわけないと思っておるところであり、心からおわびを申し上げたいというふうに思っております。

今後、こういったことがないように万全を期してまいりたい、実効性のある再発防止という部分を的確に実施しながら、万全を期してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

それで、本日の議事でございますけれども、佐賀労働局の行政運営状況ということで年度前半の取組実績と今後の取組についてご報告、ご説明をさせていただいて、それについてご審議をいただければと考えているところでございます。

この佐賀労働局の行政運営方針の中には、当然、一昨年の10月から佐賀県とやっておりますハローワーク佐賀における特区についても記載させていただいていますし、その状況について

もご報告させていただくということで先ほどご紹介させていただきましたけれども、本日は県の方からもご出席いただいております。

この点、ご承知おきいただければと思っているところでございます。

今年度の行政運営方針については、2本柱でやらせていただいています。これは皆さん方ご承知のところかと思いますが、1つ目が、全員参加の社会の実現、2つ目が、安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備の推進、こういうこととしてございます。当然行政運営に当たっては、労働局、労働基準監督署、ハローワークが有機的に連携するのはもとより、佐賀県を初めとした自治体、また関係機関とも連携を図りながら、それぞれのところが持つ強みというものをうまくかみ合わせ、県民の皆様、また国民の皆様、県内企業の皆様に貢献していく、こういうようなことを目指して進めておるところでございます。

本日、ご説明した後、皆様方にご意見等賜れればと思っておりますが、皆様方からのご意見について、今後の行政運営に反映してまいりたいと考えてございますので、ぜひともご忌憚のないご意見等、活発にいただければということをお願い申し上げまして、冒頭のご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。

○納富会長

どうもありがとうございます。

それではまず、各部・室長から説明を受けたいと思います。各議事にかかわるご意見等は、質疑応答、意見交換のところで一括してお願いいたします。

初めに、職業安定部長からご説明ください。

○向山・職業安定部長

職業安定部長の向山でございます。よろしくお願いいたします。

委員の皆様方におかれましては、日ごろから労働行政、職業安定行政にご理解、ご協力をいただけますことに御礼を申し上げたいと思います。

私からは、労働行政運営方針の取組状況ということで、職業安定行政部分をご説明させていただきます。

失礼して、座ってご説明させていただきます。

資料ナンバー1に沿いまして、順次ご説明をさせていただきます。

まず、説明に入る前に、最近の雇用情勢につきまして簡単に触れたいと思います。

26年9月の有効求人倍率でございますけれども、0.91倍という数字でございます。この数字というのは5カ月連続で0.9倍台を維持しているという数字。また、この0.9倍台というのは平成5年以来の高水準と考えております。また、昨年の9月の時点では、同じく0.79倍でございましたので、そういう意味からも、雇用情勢は改善傾向にあると考えております。

それでは、資料1ページでございます。

「全員参加の社会」の実現に向けた対策の推進ということで、(1)地方自治体との連携による就職支援でございます。

先ほど局長からも申し上げましたとおり、私ども労働行政といたしまして、近年、地方自治体あるいは民間企業といかに連携していくかというところに力を入れて、重点を置いて対策を行っております。産業構造が変化したり、求職者のニーズが多様化する中で、これまでのように国だけ、ハローワークだけで雇用対策を実施していくということではなくて、自治体、都道府県、市町村、あるいは民間の人材ビジネスも含めた地域全体の形で雇用対策を強化していこうという趣旨でございます。そのうちの取組の幾つかをご紹介します。

1ページのアにございます「一体的実施事業の実施」でございます。

一体的実施事業と申しますのは、皆様ご案内のとおり、国が行う無料職業紹介と自治体が行う福祉等の業務というものをワンストップで一体的に実施するものでございます。佐賀県内におきましては、佐賀市と鳥栖市の2カ所で実施しております。

まず、佐賀市のほうですけれども、1ページの黄色い枠の中に実績がございます。佐賀市におきましては、市役所の庁舎の中に専用の窓口、福祉の窓口のすぐ隣に職業紹介、相談の専用の窓口を設置しております。そこでは、佐賀市福祉就労支援コーナー、愛称が「えびすワークさがし」という名前で窓口を設けておりまして、各種相談をしているところでございます。

その実績ですけれども、この表にあるとおりでございますが、平成26年度の上半期生活困窮者に対する支援の就職数は136人ということです。昨年の上半期は174人ということで、幾分就職数は減少しているところでございますけれども、ここは先ほど申し上げたとおり、景気の回復局面で、一般のハローワークにおいても求職者の方は減少しております。そういった中で、ここでの利用者、就職者の方も幾分減少しているところでございますけれども、事業目標数240人、これは通年の目標でございますけれども、240人の目標に対しては136人ですので、目標は達成できるというペースで進んでいるところでございます。

次、2ページにまいります。

鳥栖市の状況でございます。鳥栖市におきましても、市役所の敷地内に鳥栖市就労支援センター、愛称が「ジョブナビ鳥栖」と申しますけれども、こちらも佐賀市と同様に専用の窓口を設けて職業相談、紹介を実施しております。

実績でございますけれども、こちらも生活困窮者に対する支援、平成26年度上半期、ちょっと見づらいですが、これは上から2段目に就労・就職数とございます。こちら68人となっております。昨年度の上半期は27人で行ったので、大幅な増加となっております。また、目標数も通年で60人でございますので、上半期で既に上回っておるところでございます。この一体的実施事業、佐賀市、鳥栖市とも、市の方からは非常に高い評価を頂戴しております。生活保護受給者等の就労支援によって生活保護費が削減されたとか、非常にいい評価を頂戴しているところがございますので、今後とも、私どもとしても市と連携してこの事業を推進してまいりたいと考えております。

続きまして、2ページ中段、イの「ハローワーク特区事業の実施」でございます。

この特区事業でございますけれども、先ほどの一体的実施事業と同様に、こちらは県と国の連携した取組でございます。具体的内容といたしましては、若年者の就労支援といたしまして、ヤングハローワークSAGAとジョブカフェSAGA、ジョブカフェのほうは県の施設、ヤングハローワークは国の施設でございますけれども、こちらが一体となって同一施設の中で求職者、特に若者に対して一貫した支援を行うものでございます。このほかに特区の取組といたしましては、障害者の就労支援、また生活保護受給者の就労支援といったものもこの特区の取組の中で実施をしております。

実績でございますが、3ページをご覧ください。

ジョブカフェSAGAとヤングハローワークSAGAの一体的運営の若年者就労支援の部分です。なお、このジョブカフェとヤングハローワークの施設を総称して「ユメタネ」という愛称のもとに支援をしている施設でございます。この利用者状況でございますけれども、利用者数の上半期、9月末の実績は7,518人で行って、前年の同時期6,719人を上回っております。また、正社員の就職者数につきましても今年度は448人で、昨年度の同時期、341人を大幅に上回っております。先ほど申し上げましたとおり、ハローワークにおける一般の求職者が減少している中で、このユメタネの利用者、就職者は増加をしているという状況でございます。これはまさに国と県が連携をして若者のために支援をしている、この成果があらわれていると考えております。今年度下半期におきましても、引き続きこの連携した取組を強化してまいり

たいと考えております。

次に、飛びまして、5ページ、エの「ふるさとハローワーク事業」の実施でございます。

ふるさとハローワークにつきましては、佐賀県内においては、多久市において1カ所設置しております。従来は多久市地域職業相談室という名称でございましたけれども、今年の8月に多久市の多久駅前に市の施設でございますまちづくり交流センター、愛称が「あいばれつ」という施設が新たにできまして、その施設の中にこのふるさとハローワークが新たに移行をして、ハローワークと同様に職業相談、紹介を実施しているものでございます。

実績といたしましては、5ページのグラフをご覧ください。青の棒グラフが相談件数でございます。これは21年度以降、右肩下がりでご覧いただけます。一方で、赤色の折れ線グラフ、これが就職件数でございますけれども、こちらの方は相談件数の減少に比べまして横ばいで推移をしている状況でございます。26年度におきましても、相談件数の方は3割近く減少しておりますけれども、就職件数の方はそれよりも少ない減少率にとどまっており、引き続き多久市と協力をしながら支援をしていきたいと思っております。

続きまして、6ページをご覧ください。

中段より下、「(2)失業なき労働移動の実現と地域における雇用対策の推進」という項目でございます。こちらでご説明を申し上げたいのは、次の7ページの真ん中、イの「地域における雇用機会の創出等」という項目でございます。その中でも（エ）建設人材確保対策の推進、それから次のページに行きますけれども、ウの「介護・看護・保育士等福祉分野人材の確保・定着」という項目でございます。これらの建設や介護、看護といった分野につきましては、いわゆる人手不足分野と呼ばれている分野でございます。冒頭に最近の有効求人倍率、0.91倍ということを申し上げました。これは全体の数字でございますけれども、この分野に限った求人倍率を見ますと、平成25年度の数字ではございますが、建設業でいきますと1.62倍、介護分野では1.45倍、また看護分野では1.90倍となっております。全体の平均よりもかなり高くなっております。すなわち人手不足といった状況が顕著になっているということでございます。

労働局、ハローワークといたしましても、これまでもこれらの分野につきましては、8ページや9ページの黄色の枠の中にあるように面接会、あるいは説明会といったものをこの分野に特化して取り組んでまいりました。今年度におきましては、これに加えて新たな取組といたしまして、7月から9月、この期間を「雇用管理改善・正社員転換等キャンペーン」といたしまして、この人手不足分野における人材確保の取組を強化してきたところでございます。具

体的には、各業界団体の皆様、あるいは事業主団体の皆様に対しまして雇用管理改善、あるいは正社員化も含めた取組を通じまして職場の魅力度を高めていただくと。そうすることによって、それぞれの企業の人材確保を促進していただくということで要請をさせていただきました。ご協力いただきましてありがとうございました。今後ともこのような取組をきっかけといたしまして、また人手不足分野に対する支援も充実させていく予定であります。

続きまして、少し飛びます。13ページでございます。

「(4)若者・高年齢者・障害者等の活躍促進」でございます。

まず、アの「若者」です。新規学卒者、未就職卒業者等に対する就職支援でございます。

ハローワークといたしましては、学卒ジョブサポーターと呼ばれる専門の相談員を配置しております。この学卒ジョブサポーターがいわゆる担当者制を敷きまして、きめ細かな就職支援を実施しております。大学などの学校と連携いたしまして、その学校に出向きまして早い段階からの職業意識形成、また就職支援、就職後の職場定着まで一貫した支援を実施するといった取組を実施しているところでございます。

取組の実績につきましては、次の14ページでございます。

取組の実施状況は、(ウ)から(ク)に書いてございます。ここにありますとおり、従来から同じ取組ですが、企業説明会を実施したり、あるいは集中的な求人開拓、あるいは就職ガイダンスといったような取組を行ってまいりました。また、今年の6月3日には、経済団体の皆様へ新規高卒者の積極的な採用などについてお願いをさせていただきました。

今年度の新たな取組といたしましては、(ケ)でございます。若者の就労支援を効果的に周知できますように、若者の就職を応援するシンボルマークというものを一般公募いたしました。今後はこのシンボルマークを用いまして、若者の就職、就労支援をPRしてまいりたいと考えております。

今後の課題でございますけれども、未内定生徒ですね。内定の状況ですけれども、26年9月末現在で就職内定率は54.3%ということで、この数字は平成9年に統計を取り始めて以降、最高の数字でございますけれども、まだ半分近く of 生徒が未内定ということでございますので、先ほどの学卒ジョブサポーターによる支援、あるいは各ハローワークにおきましてミニ面接会等を実施いたしまして、未内定生徒への支援を重点的に実施してまいりたいと考えております。

続きまして、17ページでございます。

「高年齢者」でございます。高年齢者の雇用対策といたしましては、65歳までの安定した雇

用を確保するために高年齢者雇用安定法という法律に基づきまして、高年齢者雇用確保措置というものを企業に義務づけているところでございます。高年齢者雇用確保措置と申しますのは、この17ページにございますように、3つございます。定年の定め廃止、もしくは定年の65歳以上への引き上げ、また希望者全員の継続雇用制度の導入といった3つの中からいずれかを選択するということを義務づけているものでございます。

この雇用確保措置の佐賀県における実施状況でございますが、次の18ページでございます。18ページの中段あたりに黒の太字で「佐賀県における高年齢者雇用確保措置の状況」とございます。佐賀県内の対象企業は1,004社でございます。これは31人以上の企業規模が対象でございます。1,004社のうち、先ほどの雇用確保措置を実施している企業は983社、これは97.9%になります。昨年度が91.1%でございましたので、大幅に改善をしております。しかしながら、全国平均が98.1%でございますので、もう一歩取組を図っていく必要があると考えております。したがって、雇用確保措置未実施企業は21社となります。この資料は6月1日現在ですので、21社となっていますけれども、その後、お取り組みいただきまして、10月末現在では未実施企業は17社まで減っております。今年度後半の取組といたしましては、この17社に対して個別訪問指導なども実施いたしまして、雇用確保措置を実施していただけるように働きかけをしていきたいと考えております。

次に、19ページ、ウの「障害者」でございます。

障害者の就職状況でございます。こちらは19ページの下グラフをごらんいただきたいと思います。青い棒グラフが新規求職者の数です。21年度から25年度までこちらは右肩上がりに上がっております。一般の新規の求職者は減少していると申し上げましたけれども、障害者の求職者というものは増加しております。それに伴いまして、就職者数、緑色の棒グラフですが、就職件数の方も増加をしているところでございます。今年度に関しましては、9月を障害者雇用支援月間ということで設定をさせていただきまして、経済団体の皆様に障害者雇用を要請させていただきました。いつもお願いばかりで恐縮でございますけれども、ご協力ありがとうございます。

また、10月15日には、佐賀県経営者協会や佐賀県との共催で、面接会を開催いたしました。そういうことも功を奏しまして、今年度の上半期、グラフの右側の方でございます。緑色の棒グラフの就職件数ですが、414件でございまして、昨年同時期383件でございましたので、こちらも大きく伸びているところでございます。引き続き、この障害者雇用対策には力を入れてま

いりたいと考えております。

次のページ、（イ）雇用率達成指導の厳正な実施という項目でございます。

ご案内のとおり、障害者雇用につきましては、障害者雇用促進法という法律に基づきまして、従業員のうちで障害者を雇うことを義務づけている割合を設定しております。現在の雇用率でございますが、民間企業は2.0%、国や地方公共団体は2.3%という数字になっているわけでございます。そのうち民間企業における佐賀県の法定雇用率の達成企業の割合、佐賀県内の企業のうちでどのぐらいの企業がこの法定雇用率を達成しているかという割合の数字でございますが、下の表にありますピンクの折れ線グラフが雇用率の達成割合でございます。平成25年で63.6%という数字になっております。ここ近年に比べると幾分落ちてはおりますが、この63.6という数字は全国で1位でございます。3年連続の1位を達成しております。これは企業の皆様のご理解、ご協力があったのことと思っております。ありがとうございます。

しかしながら、一方で、まだ4割近くの企業が達成をしていないという状況がございます。また、この法定雇用率未達成企業のうち7割があと1人採用すれば達成をする、いわゆる1人不足企業と呼ばれるものでございます。したがって、今後につきましては、この1人不足企業、あるいは300人以上の企業を中心に重点的に指導をしてまいりたいと考えております。

続きまして、21ページの下段でございます。エの「職業能力開発等」でございます。

職業能力開発につきましては大きく2つの取組がございます。1つが公共職業訓練、それからもう1つが求職者支援訓練でございます。

公共職業訓練の実施主体につきましては、独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構、それから佐賀県でございます。また、求職者支援訓練につきましては、雇用保険を受給できない求職者に対して訓練期間中に給付金を支給し、生活の安定を図って職業能力の開発を図るというものですけれども、こちらの実施主体は国ということになっております。したがって、この3者が連携、協力しながら訓練の毎年の計画を立てております。

ハローワークにおきましては、求職者の訓練ニーズを把握する立場、また事業主の人材ニーズを把握できる立場にありますので、これらのニーズを的確に把握し、佐賀県あるいは高齢・障害・求職者雇用支援機構と情報交換、連携をしてまいりまして、適切な訓練コースの設定、訓練コースの内容、規模を設定することにより、ニーズに合った訓練を設定してまいりたいと考えております。

続きまして、24ページでございます。

(オ) ジョブ・カード制度でございます。ジョブ・カード制度につきましては、求職者、特に職業経験の少ない若年者が学歴であるとか職務経歴、あるいは訓練の経歴を、キャリアコンサルティングを受けながら整理をしていくものになります。求職者にとっては、キャリア意識を醸成したり、職業意識の明確化を図っていき、それによって求人、求職のマッチングを図る、あるいは安定雇用への移行を図っていくといった取組でございます。

24ページの黄色い枠の中に取組の実績がございますけれども、この上の方の※印、平成25年度から26年度のジョブ・カード取得者数の目標数が4,250人とありますが、その1つ上に記載している平成26年7月末までの実績は2,487人ということで、まだ半分強という状況でございます。これに関しましては、今後の課題でもございますけれども、これまでもジョブ・カード制度の周知につきましては力を入れてまいりましたけれども、いまだ不十分という面もございます。引き続きジョブ・カードセンターさんと協力いたしまして、ハローワークの求人窓口等でこの制度について周知を徹底していきたいと思っております。この制度、特に若者の雇用に資すると考えておりますので、こちらの取組も強化してまいりたいと思っております。

それでは、私から最後になりますけれども、28ページでございます。

下のほうにウ、「官民連携した就職支援対策」とございます。

(ア) でハローワークの求人情報の開放という項目でございます。最初の方でも、私ども職業安定行政としては、自治体や民間企業と連携して取組を進めていくと申し上げましたけれども、その一貫でございますハローワークの求人情報、これは今まで原則ハローワークのみで使っておりましたけれども、これをオンラインで希望する自治体であるとか民間ビジネス会社に対して提供していくものでございます。この目的でございますけれども、官民が連携して求人、求職のマッチング機能を強化する。ハローワークだけでこの情報を使うのではなくて、労働市場全体としてこの情報を共有して、それぞれの強みを発揮していくということ、これによって地域における雇用対策が一層充実していくものだと思っております。

現在の実績でございますけれども、29ページの上の黄色い四角でございます。このオンライン提供の利用申請者数というのは、記載のとおり佐賀県と3市をはじめ、これらの機関から申請がございました。まだこの9月から提供を開始したばかりでございますので、まだ就職件数等上がっている状況ではございませんけれども、今後実績等が上がってくると思っております。こちらにつきましても、取組をしっかりやっていきたいと思っております。

甚だ簡単ではございましたけれども、私からの職業安定行政関係の説明は以上でございます。

ありがとうございました。

○納富会長

ありがとうございます。

次に、労働基準部長から説明をお願いいたします。

○横田・労働基準部長

労働基準部長の横田でございます。日ごろより各委員の皆様方には、佐賀労働局、労働基準行政に関しまして、さまざまなご指導、ご鞭撻をいただいておりますこと、改めてこの場をおかりしまして御礼を申し上げます。

それでは、私の方から、労働基準行政にかかわる本年度の労働行政運営につきまして簡単にご説明させていただきます。

失礼ですが、説明は座ってさせていただきます。

まず、労働基準行政にかかわる本年度の労働行政運営方針といたしましては、「安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備の推進」という観点から、労働者の安全と健康の確保のための対策の推進、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）確保のための対策の推進、良質な労働環境の確保のための対策の推進及び最低賃金制度の適切な運営、の主に4つの取組を推進しております。

以下、それぞれの現在までの推進状況及び26年度後半に向けた取組についてご説明いたします。

なお、説明時間の関係から、ポイントをできるだけ絞って簡潔にお話しさせていただきます。

それでは、資料ナンバー1、「平成26年度労働行政運営のあらまし 重点施策に対する取組状況」の30ページをお開きいただけますでしょうか。

1つ目の取組、「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進」からご説明いたします。

まず、労働災害防止対策についてお話しいたします。

佐賀県内における昨年、平成25年の休業4日以上の労働災害の発生件数は、30ページ上段の折れ線グラフの一番右側にありますとおり1,129人で、対前年増加率10.7%ということで、これは全国47都道府県ワースト1位であったことは既にご案内のとおりでございます。

この非常事態ともいえる状況を受け、今年度は労働災害が急増した業種を中心に、次の31ページに記載した各種取組を行ってまいりました。

その結果と申しますか、次の32ページ上段のとおり、9月末現在の速報値によれば、休業4

日以上の労働災害の発生件数は対前年同期比3.1%の減少と。それから、最新のデータは、ちょっと口頭で恐縮ですが、10月末現在の速報値を口頭で申し上げますと3.3%の減少ということになっております。

しかしながら、少し戻っていただきまして、30ページ中段にもありますとおり、平成25年度から29年度までの5カ年計画である第12次労働災害防止計画上の死傷者数の目標値は年間867人以下としておりまして、その過程として、本年、平成26年の目標値を年間1,000人未満としていることから考えると、9月現在の速報値で727人、あるいは10月末現在の速報値で821人という死傷者数につきましては全くもって満足できるものではございません。

今年度の取組といたしましては、昨年と比べ労働災害が急増している陸上貨物運送業、第3次産業を重点として、32ページ上段に記載した各種取組を進めてまいります。

続いて、健康障害防止対策としてのメンタルヘルス対策及び産業保健対策についてご説明いたします。

平成23年まで14年連続で3万人を超えていた全国における年間自殺者数につきましては、一昨年、平成24年が2万7,858人、昨年、平成25年が2万7,283人と2年連続で3万人を切りつつ減少し、また、佐賀県においても、昨年、平成25年は年間自殺者数182人と、平成11年以降15年ぶりに200人を切るなど一応の歯どめがかかった感がございます。しかしながら、全国ベースでは1日70人以上の方が、また、佐賀県でも2日に1人の方が自殺されているという、まだまだ大変深刻な状況であることには変わりはありません。

自殺の原因については、一概に申し上げることはできませんが、職場環境が一定の割合を占めていることについては県警の発表資料等からもうかがえるところです。

また、健康診断の有所見率につきましては、平成15年以降ほぼ毎年上昇し、平成17年には50%を超え、昨年、平成25年は過去最高の55.1%となりました。佐賀県は全国平均と比べても有所見率が高く、特に脳、心臓疾患の原因ともなる血中脂質検査で全国平均を毎年上回る結果となっております。

メンタルヘルス対策を含めた産業保健につきましては、従来、佐賀産業保健推進センター事業、メンタルヘルス対策支援事業及び地域産業保健センター事業の3つの事業がそれぞれ独立して行われてきましたが、今年度、平成26年度より、独立行政法人労働者健康福祉機構が一元的、継続的に実施することとなり、それに伴い、佐賀産業保健推進連絡事務所が佐賀産業保健総合支援センターに継承され、事業内容も従来と大きく変更することなく実施されることとな

りました。

産業保健対策全般としての今後の取組といたしましては、33ページにもありますように、心の健康づくりフォーラムの開催等、佐賀産業保健総合支援センターとの連携を図りながら推進してまいります。

2つ目の大きな取組、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）確保のための対策の推進」のうち、過重労働防止対策についてです。

佐賀県の平成25年度労働時間の状況につきましては、資料若干飛びまして、39ページの上段のとおり年間総実労働時間は前年より11時間減少して1,892時間となりました。しかし、全国の平均の減少幅は1,808時間から1,792時間と16時間とさらに大きくなりまして、結果として全国平均より100時間長い状況となっております。

しかし一方で、年次有給休暇の取得率につきましては、1ページ前の資料38ページの中段のグラフのとおり、平成24年度データでございますけれども、47.2%と全国平均を0.1ポイント上回ることであります。

今後の取組として、労働基準監督署の窓口において時間外労働協定提出時の指導を引き続き行うとともに、監督署等に寄せられる相談等から、長時間労働や過重労働による健康障害等の発生が懸念される事業所に対して重点的に監督指導を行ってまいります。また、事業所に対し助言・指導を行う働き方・休み方改善コンサルタントを積極的に活用することにより、事業所の労働時間等の設定の改善を支援し、仕事と生活の調和の実現を図ってまいります。

3つ目の大きな取組、「良質な労働環境の確保のための対策の推進」についてです。

労働条件の確保、とりわけ法定労働条件の履行確保については、事業所への的確な監督指導が不可欠です。

40ページ下段の囲み、ご覧いただけますでしょうか。県内の4つの労働基準監督署の労働基準監督官が、本年1月から9月までに923の事業所に対し監督指導を実施いたしました。違反率73.9%となっております。

この点について少し詳しくご説明いたしますと、ここで言う監督指導、これは過去の指導実績等から遵法状況に問題があると思われる業種・事業所を労働基準監督署で選定して、能動的、主体的に実施するものです。したがって、違反率は一定程度認められることを前提としているもので、この数字だけをもって直ちに佐賀県内の7割以上の事業所が何らかの法違反を犯しているというように考えるものではなくて、あくまで参考としていただきたい数値とご理解くだ

さい。

今後も監督権限の的確な行使を念頭に置いた事業所に対する適格な監督指導を実施してまいります。

一方、事業所が労働基準関係法令に違反しているから指導してほしいと、労働者、あるいは家族の方等から労働基準監督署に申し出ることを申告と呼んでおりますが、41ページ上段の囲みのおり、本年1月から9月までの申告処理状況は昨年同期と同数の140件でございました。140件の内訳を見ると、賃金不払いに関するものが117件と全体の80%以上を占め、次いで解雇に関するものが19件となっております。

申告処理については、その早期解決のため、引き続き迅速かつ適切な対応に努めてまいります。

4つ目の大きな取組、「最低賃金制度の適切な運営」についてです。

平成26年の佐賀県における最低賃金について、資料少し飛びまして44ページの表をごらんください。都道府県ごとに設定されている地域別最低賃金としての佐賀県最低賃金につきましては、7月8日に佐賀地方最低賃金審議会に対して諮問を行い、8月8日に同審議会の答申を受けまして、14円引き上げの時間額678円として10月4日から既に発効しております。

新たな最低賃金額の周知については、時間額が678円であることから「最低賃金ロク・ナナ・ハチ」をキャッチフレーズとして、広報活動、履行確保について局署挙げて努力しているところでございます。

また、特定の産業に設定されている特定最低賃金につきましても、8月26日に佐賀地方最低賃金審議会に対して諮問を行い、10月27日までに陶磁器・同関連製品製造業を初め3業種全てにおきまして、12円から14円の引き上げの時間額679円から782円の答申をいただいております。

これらの答申につきましては異議の申し出もなく、官報掲載等の手続を経まして、12月26日までに3業種まで発効することとなりました。

佐賀県最低賃金同様、これらの最低賃金の周知を図るため、リーフレットの作成及び配布、関係機関への周知依頼を行っております。ちなみに、佐賀県内全ての地方自治体において、広報紙等で改定額の掲載を行っていただいております。

さらに、今年度で4年目となった最低賃金の引き上げで最も影響を受ける中小企業への支援策としての業務改善助成金制度ですが、今年度は、44ページの中段に記載しているとおり9月末までに55件の交付決定でございますけれども、10月末現在で77件の交付決定を行っております。

す。引き続き制度の周知に努め、活用を促してまいります。

最後に、労災保険関係について簡単に触れておきます。

資料は43ページの（エ）労災保険制度の適正な運営、とりわけ労災保険給付等の迅速・適正な対応につきましては、被災労働者等に対する保険給付を適正に実施し、その迅速かつ公正な保護を図ることが極めて重要な使命であることから、労災請求事案、特に精神障害等の複雑困難な事案については、調査等の処理期間が長期とならないよう進行管理を行い、認定基準に基づいた認定に万全を期するとともに、迅速な事務処理に努めているところです。

労働基準関係については以上でございます。

○納富会長

ありがとうございます。

次に、雇用均等室長、説明をお願いいたします。

○大庭・雇用均等室長

雇用均等室長の大庭でございます。委員の皆様方におかれましては、雇用均等室の業務推進に多大なご協力を賜り、心よりお礼申し上げます。ありがとうございます。

恐縮ですが、座ってご説明させていただきます。

それでは、資料ナンバー1の10ページをごらんください。

「全員参加の社会」の実現におけます「(3)女性の活躍推進」です。

まず1つ目は、ア「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策」ということで、これは男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の徹底でございます。

取組の実績として、11ページにございますが、均等法に基づく報告徴収を行った企業は上半期で80社、このうち58社に対して193件の指導を行いました。

指導の内容につきましては、均等法に基づくセクシュアルハラスメントの防止対策がとられていない、もしくは不備があるとして46社の企業に指導を行いました。

次に、相談件数ですが、88件の相談件数のうち、セクシュアルハラスメントの相談が30件と、例年どおり最も多くを占めています。昨年度と比べて増加しているということはありませんが、残念ながら減少もしていないという状況です。

それから、妊娠等を理由とする不利益取扱いが9件となっており、これは昨年度が13件でしたので、件数、割合ともに昨年度より減少はしております。

次の周知・広報につきましては、均等法の指針が改正されましたので、説明会、個別相談会

を6月に2回開催したところです。また、妊娠、出産後の継続就業が図られますよう、妊娠、出産、育児に関する各制度と相談窓口を一覧にしました「パパ・ママポケットガイド」を昨年度作成いたしました。この改訂版を作成しまして、母子健康手帳とあわせて、妊娠、出産を迎える方に配付するほか、県や関係機関にも広く周知を図ったところです。

この資料の中で、非正規の方も産休が取れますよとか、一定の条件に該当すれば育休も取れますよといったことも強調してPRをしたところです。

今後の取組といたしましては、引き続き均等法に沿った雇用管理を企業に行っていただくために、報告徴収を積極的に行うこととしております。

それから、女性活躍推進のための2つ目の柱としまして、11ページの下のイ「ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援」でございます。

ポジティブ・アクションとは、女性社員が能力発揮できるような企業の自主的取組のことですが、均等室では企業訪問を行い、ポジティブ・アクションに取り組んでくださいという働きかけを行っております。今年度、上期の実績としましては、次の12ページにございますように、63社に働きかけを行いました。また、何らかの取組をしていただくことになった企業のうち、上半期では4社の企業がその取組内容について公表を行っていただいたところです。

今後の取組として、引き続きこのポジティブ・アクションの働きかけを行ってまいります。

それから次に、女性活躍のための3つ目の柱としまして、ウの「育児・介護休業法の確実な履行」でございます。

女性が職場で活躍し、能力を発揮するためには、男女ともに育児、介護ができる環境整備が重要です。また、両立支援制度の利用促進のためには、育児・介護休業制度が就業規則として整備されることも重要です。このため、法に沿った育児・介護休業規定が整備されているかどうか、報告徴収を行っているところですが、取組の実績としましては、12ページの下の方の囲みにございますように、58社に対して報告徴収を行い、制度が未整備あるいは法に沿った育児・介護休業規定となっていなかった企業48社に対して、258件の指導を行ったところです。

相談状況については、次の13ページです。

相談件数120件のうち、労働者からの相談は21件、育児休業等を利用とする不利益取扱いに関する相談は4件ございまして、これは前年度同期と同じ件数になっております。

今後の取組といたしましては、引き続き報告徴収により法に沿った育児・介護休業規定の整備に努めるとともに、紛争解決援助制度についての周知を図っていくこととしております。

それから次に、大きな2つ目の柱の「安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備の推進」というところでございますが、飛んで35ページをお願いいたします。

(2)の仕事と生活の調和というところでございますが、ア「職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進」です。

100人を超える企業は、従業員の仕事と子育ての両立支援のための行動計画を策定し、労働局に届け出ていただくことが義務となっています。

取組の実績が、35ページの下の方にありますが、9月末時点の義務企業の届け出率は99.7%でした。これは、計画期間が終了した企業が1社ございまして、次の計画の策定、提出が間に合わずに9月末ではこのような数字になりましたけれども、10月上旬にはその1社から提出がありましたので、現在は100%となっております。

次に、子育てサポート企業としての認定状況ですが、36ページの真ん中をごらんください。

認定企業数は、佐賀では7社と全国的にも大変少なく、個別相談会を6月に2回行うほか、個別企業に働きかけを行ったところ、先月10月に30人未満企業の企業を1社認定できたところです。この規模としての認定は、佐賀では初めてということではもちろんですが、九州でも2番目というところです。

今後の取組といたしましては、次世代法は、もともと来年3月末で終了する予定の法律でしたが、法改正により10年間延長されることとなりましたので、来年3月末では終了しませんよ、次の行動計画をつくって届け出てくださいよという周知をしなければなりません。

また、くるみん認定について、認定企業のうち特に取組が進んでいる企業に対する特例認定、プラチナ認定と言っているんですけれども、その新しい認定制度が新たに設けられたことと、それから中小企業がもっと認定を取りやすいように認定基準の変更が検討されているところです。

こうした次世代法の改正につきましては、後ほどご説明します改正パートタイム労働法とあわせてではございますけれども、12月2日と10日に説明会を開催することとしております。

ということで、次にパートタイム労働関係にまいります。45ページをお願いいたします。

イ「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進」です。

行政指導の状況が46ページとなりますが、冒頭差し替えをお願いしましたページと交換をお願いいたします。

68社に報告徴収を行いまして、このうち188件の指導を63社に対して行いました。

今後の取組といたしましては、パートタイム労働法が改正をされ、来年4月施行となりますので、積極的な周知を行ってまいります。

改正の内容を少し紹介させていただきたいのですが、別冊の資料ナンバー7をごらんいただいてよろしいでしょうか。

別冊の資料7のリーフレットをまとめて後ろの方に付けておりますけれども、「パートタイム労働法が変わります」という資料をご覧いただいてよろしいでしょうか。

このパートタイム労働法のリーフレットを開けていただきますと、左側に(1)「正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大」ということで、これまでは無期契約のパートの方が対象であったんですけれども、有期雇用の方でも一定の条件に該当すれば正社員と差別的取り扱いが禁止をされる対象となります。

それから、もう1つの改正のポイントといたしまして、リーフレットの右側でございますけれども、(1)「パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設」ということで、パートタイム労働者を雇い入れた時には、賃金制度がどうなっているかとか、正社員転換推進措置がどのような内容なのかというような一定事項について説明する義務が新設されました。

それから、(3)にございますように「パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設」、いわゆる相談窓口を設け、これを文書交付により明示しなければならないこととなりました。

今申し上げました右側のページの部分については、パートタイム労働者を一人でも雇用されている事業主が対象となる事項ですので、先ほど申し上げました次世代法の改正とあわせて、来年4月の円滑な法施行に向けて取り組んでまいります。

次の資料につけておりますように、12月2日と10日に説明会を開催いたします。

委員の皆様方の中には、この法改正並びに説明会の周知についてご依頼申し上げているところですが、どうぞよろしくお願いいたします。

雇用均等室からは以上でございます。

○納富会長

ありがとうございます。

次に、総務部長からお願いいたします。

○橋口・総務部長

総務部長の橋口でございます。

委員の皆様方には、日ごろから労働行政の運営につきまして御協力を賜っていることに對して御礼申し上げます。

私の方からは、資料ナンバー 1 の41ページ「労働保険制度の適正な運営」ということで、労働保険料等の適正徴収でございます。

労働保険料の収納状況につきましては、本年 9 月末現在、保険料の収納率ということで44.6%、前年 9 月末43.2%、若干上がっておりますが、ほぼ前年並みで来ております。

注意書きにありますとおり、労働保険料は全納又は一定の要件のもと年 3 回の分納制度をとっている関係でございますので、9 月末では 2 期、3 期の納期が未到来のため、未納となっている状況でございますので、収納率が40%台となっております。

続いて、42ページには参考としまして、全国の状況と比較したものをつけております。全国平均の収納率の状況に比べまして、佐賀労働局の収納率は高いという状況でございます。

今後の取組としましては、引き続き口座振替制度の周知と利用勧奨を行い、対象事業所の増加を図っていきたいと考えております。また、実効ある滞納整理、保険料の算定基礎調査を効果的に行うということとしております。

続いて、未手続事業一掃対策の推進でございますが、御存じのとおり労働保険制度につきましては、労働者のセーフティーネットであるということと、各施策を推進する財政基盤となっております。よって、費用負担の公平性の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入を法で義務づけておりますが、主として小規模の事業につきまして、なお相当数の未手続事業が存在していると考えられることから、一層の対策が求められるという状況でございます。

佐賀労働局では年間を通して、あらゆるチャンネルを通じまして未手続事業の把握を行って、積極的に加入勧奨を行っているという状況でございます。

また、下のほうに労働保険適用促進強化期間ということで、今月が強化期間になっておりまして、集中的に広報等々行っているという状況でございます。

続きまして、資料の49ページを開いていただければと思います。

「個別労働関係紛争の解決の促進」ということでございますが、まず、総合労働相談の相談件数でございます。そこに棒グラフが21年度から記載しておりますが、26年度の上期でござい

ますが、昨年の同月に比較しまして総合労働相談件数は250件増と。また、民事上の個別労働紛争相談件数、これにつきましても154件増という状況でございます。

また、民事上の個別労働紛争相談の内容でございますが、そこに昨年度上期と今年度の上期と、それぞれ内容別の割合を記載しているということで、これを見ますと、いじめ嫌がらせにつきましては、昨年度同期に比べまして、割合としては26年度、今年度の上期については少ないわけでございますが、引き続き、このいじめ嫌がらせの比率がウエートを占めているという状況でございます。

続きまして、50ページですが、労働局長により助言・指導、また、紛争調整委員会によるあっせんにつきまして、実績としましては、助言・指導、また、あっせんともに、昨年度の同期月と比較をしますと、減少という状況でございます。

労働局としまして、引き続きホームページへの掲載、またパンフレットを用いた窓口による通年的な周知、また、新聞発表、これは5月に昨年度の実績について発表しております。また、機関紙への掲載依頼等行ってまいります。

それと、今年度の上半期の利用状況につきましても、近々に報道発表をしたいということでございます。引き続き、効果的な、適正な運用に努めてまいりたいと考えております。

総務部関係は以上でございます。

○納富会長

ありがとうございます。

以上で説明が終わりましたので、これから質疑応答、意見交換に移りたいと思います。

これまでの御説明いただきましたけれども、説明等につきまして御質問や御意見等がございましたらご自由にご発言いただきたいと思います。

○兼武委員

ちょっといいですか、兼武です。

40ページの下段に、監督指導の取組の実績ということで載っているんですが、説明の中で、監督指導事業所数の923というのは、過去にもこういうことがあったところを抜粋し調べました。ということは、過去にも指導しているわけですね。そしてまた、違反率が73.9%ということは、過去に指導はしたけれども、調べたらまだ違反率がこんなに高いんですよという数字、そういう意味に取っていいんですかね。

○横田・労働基準部長

基準部長の横田です。基本的にはそういうことです。一言で言えば、そういうことです。

○田窪・労働局長

ちょっと補足させていただきますと、過去に指導した企業も当然対象に入っていますけれども、先ほど総合労働相談という項目で説明申し上げましたが、そういう相談を受け付ける中で、労働者の方から、「こういう違反があるんだけど、どうにかしてくれないか。」という情報も入ってきます。そういう意味で、新たに指導しなければならない企業が出てきますので、全てが全て違反を全部繰り返しているという数字ではないということは、御理解いただければと思います。

○兼武委員

この統計をいろいろ見てみますと、指導しましたとか、助言をしました、という数字が出ていますね。しかし、労働局の指導によってどのように改善したのか。そういう数字をできたら載せてほしいと思うんですよ。そうしないと、資料中の棒グラフとか折れ線グラフだけでは、せっかく労働局で指導をされて、助言をして、その結果どのように改善をしたかというのが見えにくい。だから、穿った見方をすれば、今言ったように、何回でも指導・助言しているけれども、同じような違反企業がいつも出てくるのかと。

そういうのが、これだけ見ると気になるものですから、できれば、労働局としては、内部資料を持っていると思うんですけれども、指導・助言というのがいろいろ項目別にあると思うんですが、どのように会社の方が直したのか、そういうところは見えにくいものですから、助言によって本当に改善されたのか、していないのか、ぜひ今後はそういった後追いと言ったいいのかわからないけれど、そういうのもしていただいた方が良いのかなと。

それは企業の情報ですから、企業名まで出すというのは大変難しいだろうと思いますが、この点を指摘しておかないと、私も6年ぐらい委員を務めているんですが、指導・監督されて、指導件数はこれだけやりましたと言うけど、そういうところが曖昧になっているような気がしてしょうがないものですからね。対応する職員が足りないと言われればそれまでですけれども、私からの要望です。

○田窪・労働局長

今後どういうふうに対応させていただくかは、局内でいろいろ検討させていただきたいと思

いますが、先ほどの関係で少し補足をさせていただきますと、労働基準監督署の監督・指導等を行っていく中で、何回指導しても違反を繰り返すような悪質な状況があれば、司法処分をやるということで対応しています。それ以外のところは、基本的には是正をしてもらうというのが前提にはなっていますし、是正したとしても、本当に悪質な、重大な、例えば労災事故とかというようなことであれば、それも司法処分というような形も取っていますので、指導したけど全然直っていないという状況ではないということだけご理解ください。今後、数字をどう出すかというのは、また御相談させていただきますけれども、指導した部分については、一定確実に改善はさせているところです。

均等行政の指導についても、基本的には1カ月以内にどういう是正をしたのかという報告を取らせていまして、報告期限がちょっと遅れる、提出するのが遅れることがありますけれども、その是正は着実にさせていただいているということで、我々も、指導してそのままほったらかしているということではないということです。また、数字等について工夫させていただきたいと思います。

○兼武委員

一つ私が心配しているのは、せっかく指導されて、そして、書類上はでき上がったと、それは受け付けましたと、改善されました、でいいんですが、なぜそれだけ相談件数が出てくるのか、同じような企業が出てくるかということは、実際のところ、改善内容を実行していない企業が相当あるんだろうと思うんですよ。だから、その辺がね、私はせっかく労働局から指導なり助言なりされて、それで改善しましたと。例えば、高年齢者雇用安定法の中で、継続雇用なり、定年制の廃止なりを導入しました。しかし、現実問題として、途中で雇用できないというようなことも実際あるわけです。しかし、そういうのをきちんと決めておきながら、それが現実に履行されないということも当然あるものですから、改善された状況の報告というのをやっぱりしていただきたいなと。

これ見ると、はっきり申し上げて、中小企業は大変だと思いますよ。これだけの法制度の内容、ああしなさい、こうしなさいと言われ、たった10人か幾らかしかいないような企業で実行していくのは大変だと思うんですが。

○横田・労働基準部長

すみません、ちょっと補足的な御説明をさせていただきたいんですけれども、確かに、70%ぐらいの企業が、また違反を犯しているというのは、ちょっと見ると、これで指導になってい

るのかというような数字に受けとめられるかもしれないと思います。

兼武委員が言われていることは、まことにごもっともですけれども、一つの例えとして、イメージとして受けとめていただきたいのは、定期健康診断、これは1年に1回、定期的に健康診断を行う法定義務があるわけですね。ところが、例えば3年前に定期健康診断を年に1回やっていたと。きちんとやりましょうという指導をして、その年はきちんとやりました。ところが、3年後、あるいは5年後に再度監督をかけたときに、またその年、定期健康診断を行っていないというケースはあり得るわけですね。そうすると、必ずしも是正指導に対しては改善していなかったということではなくて、改善はなされたんだけど、例えば、連年行すべき義務に対して、またそれが滞ってしまったというケース。あるいは、建設現場で手すり等がない状況にありましたと。すぐこれは直しましょうということで、直ちに是正させたと。ところが、当然、建設現場ですから、現場の状況は工期によってかなり変わってくる。また違う場所に行ったら、また何らかの、手すりに不備があるようなケースが出てくる。そういう状況も多分にあるということで、必ず我々が監督・指導を行った中で、その指導が是正されなかったと、改善されなかったと、それが70%あるのかということでは必ずしもないということ、一つのイメージといいますか、例え話ですけれども、その辺は御理解いただきたいと思います。

○相川委員

今のお話で、二、三年後また同じことを行ったということが、全く改善されていないと僕は受けとめるんですけど、そういうふうには受けとめられていないということですか。

○横田・労働基準部長

いや、そういうふうには受けとめていただいても、全然差し支えないです。ただ、我々が行った指導が全く放置されていたということではないですよということです。例えば健康診断を行っていないと、それで健康診断をやりましょうとなって、健康診断は実際に実施されたけれども、さらに、3年後、5年後に監督した時に、また行われていなかったと。確かに、法の遵守という意味からすれば、健康診断がきちんと毎年行われていないんじゃないかという、その御指摘はまことにごもっともなんですけれども、我々の健康診断をやりましょうといった指導が全く無視されたということではないということを、例えとして御説明しただけです。

○田窪・労働局長

ちょっと補足させていただきます。指導した結果が云々という部分としては、我々としても、

本来であれば、一回指導して、その後、ずっと守ってもらうことが必要だというのは当然の思いを持って対応しているところですし、ただ、残念ながら、いろんな状況の中でまた法違反があったということであれば、その時点で放置するんじゃなくて、ちゃんと対応して、直して、是正していただくというのは当然我々としてやっていかないといけないことかと思っています。一回指導して、ずっと直してもらえれば、どんどん違反件数は減っていく状況になって、世の中の的には良いことかと思いますが、実態論として法違反が生じている中で、我々として、いかに労働者の保護を図っていくかという観点では、見落としがないようにということでやらせていただいている数字でもあるとご理解いただければありがたいと思っています。

○原口委員

その指導監督というのは、具体的に現場の中ではいわゆる使用者に対して行われるわけですよ。問題は、そのことが労働者に対して周知がされないのかというのが一つなんです。周知されれば、例えば、健康診断の問題、これは毎年やらなくちゃいけないということを労働者自身が知れば、そのことが使用者に対するプレッシャーというか、改善のモチベーションというか、そこにつながっていくんじゃないかなと思うんですが、そうした考え方は持たれないですか。

○横田・労働基準部長

非常に一理あるといいますか、例えば、我々監督署が事業所に行く時に、当然対応していただくのは基本的には使用者の方になります。使用者の方に我々がいろいろな法律上の是正状況や遵法状況を確認する時に果たされていない義務があったとすると、それについては、例えば、労働安全衛生法上、こういう法的義務がありますので、こういったことについては直ちに措置を行いましょうという指導をする。そういうことについて、例えば、事業所の従業員の方皆さん集めて、労働基準監督署から来ましたと、今日皆さんの社長さんに対してこういう指導を行いましたので、よろしくお願いしますといった周知説明というのは、まず行われないという状況になります。ただ、今、原口委員が言われたように、そうすることで、事業主の方々、労働者の方々についても、さまざまな法律的な知識がつくんじゃないかというご指摘というのはもっともだと思いますけれども、現実的には、従業員に対して、こういう指導を行いましたというものの説明等は、実際には行ってはおりません。

○田窪・労働局長

個別の監督指導での実情というのは今、基準部長から申し上げたところが実態のところかと

と思いますが、当然、監督指導をやって実際に是正してもらうためには、事業主の方が理解をして措置をしてもらわなければならないということで、その監督指導でこういう是正をなさというのは必ず事業主にやりなさいという制度にはなっています。逆に通常の労働基準法の中で、就業規則とかでどういう条件で働いてもらうのかとか、いろんな就業規則でいろいろ決めていただくことになっていますけれども、その就業規則については事業主さんの責任で従業員の方に周知してくださいという法的な枠組みが一方であるものですから、その双方で対応させていただいていると。それが不十分だというご指摘かと思いますが、制度論としては今そういう形で対応させていただいているところです。

○原口委員

制度論としてはそうだろうと思いますけど、要は監督署としてやらなくちゃいけないのは、その指導監督に実効性を持たせることだと思うんですよ。そのためにどうしたらいいのかという考え方に立てば、そうした考え方はできないのかなと。例えば、全従業員を集めてということは難しいでしょうから、労働者の代表、労働組合があれば労働組合の代表者とか、そんなことはできないのかなという気はしますけど。

○納富会長

今のご意見は、さまざまなご要望というか、ご意見ということでよろしいでしょうか。

政策の効果みたいなことを、何らかの形でわかるようにしてくれないかみたいなことになりましたが、やられていることは適切でしょうけれども、その効果みたいなことをどういうふうにして示すのかみたいなことを要望したいということですが、それはそれでよろしいですかね。

○田窪・労働局長

数値的なものとかは検討させていただいて、また、いただいたご意見についても参考にはさせていただきますと思います。

○納富会長

ほかに何かございませんでしょうか。

○岡島委員

今の議論で確認なんですけれども、40ページの923の事業所に監督指導に行かれる方は労働基準部の方ですか。

○横田・労働基準部長

基本的には管内4つの労働基準監督署の労働基準監督官という立場の者になります。

○岡島委員

監督署という、いわゆる警察署の署の文字がつく機関の方が行かれるのですか。

○横田・労働基準部長

そうです。いわゆる四つ目署と言われるものですね。佐賀、唐津、武雄、伊万里には佐賀県内には4つの監督署がございますので、そこに今いる労働基準監督官という職務の者が行っております。

○岡島委員

ということは、監督指導の次の言葉というのは何が来るんですか。少なくとも制度上の違反があった企業に対して、何回か違反を繰り返した場合に、今度は指導の上の措置になるんですか。

○横田・労働基準部長

悪質な法違反が繰り返される場合については、先ほど労働局長からの説明も若干あったんですけれども、いわゆる司法処分ということで、労働安全衛生法とか労働基準法というのは、これは罰則がついている特別刑法ということになりますので、簡単にいえば書類送検ですね、こういった手続をとるケースもあります。

○岡島委員

違反を繰り返す状況としてはいろんな事情があるということを先ほどから説明がありました。結局そこで働いている人を守るためには、手すりをつけるという基本的な対応がないと落ちちゃうよという感覚を、そこで作業をさせる側が持たないといけないという意味では、人を守る感覚というのは非常に重要だと思いますけど、その辺については管轄外なんですか。

○横田・労働基準部長

例えば、実際に放置すれば明らかに労働者の方に危険が及ぶ箇所というのは当然あるわけですよ。それは基本的にはほとんど労働安全衛生法とか労働安全規則で何らかの規制があります。高さ2メートル以上で墜落により労働者に危険を及ぼすおそれがある箇所には墜落防止措置を設けなさいというのは条文にもありますし、確かに感覚的にも、ここはちょっと危ないだろうというような箇所は当然あるはずなんですよ。それについて何ら措置はしないのかということについては、本当にさまざまな事情、理由、言いわけ的なものも当然それはあります。ただ、基本的には、だからといって、それが免れるのかといえはそういうことではなくて、必ず何らかの形で措置はさせますし、措置はしていただいています。

○岡島委員

そのあたりの教育というのは、別に講習会とかに出ることによってなされるという手法なんですね。

○田窪・労働局長

個別の監督指導という段階になってくると、本当に労働者保護のためにきっちり現場に入って、法違反があれば直ちに是正させないといけないということを事前にいろんな情報を集めながらターゲットを絞ってやっているという手法になります。

今おっしゃっていただいたような業界ごとの対応というところもありますけれども、災害防止団体という団体が県内全業種カバーしているとか、建設業関係とか、陸上運送貨物とか、いろいろ業種別の災害防止団体というのもございまして、そういったところと協力しながら、基本的な労働災害防止とか、具体的な対応に係る研修により底辺を上げていくとか、幅広く周知しながら、法遵守ということを気をつけてもらうということをやりながら、本当にここは指導が必要という企業を、個別の監督指導ということでやらせていただいているということでございます。

○岡島委員

わかりました。そういう研修等もやられながら、監督指導ということの繰り返しで、いわゆる人を守る感覚ということが身についていっているかどうかという確認が必要だなと思いますので。

○納富会長

ほかに何かご意見、ご質問ございませんか。

○枝吉委員

今のお話はそれでいいとして、いずれにしろ、我々がこういうお話を聞くときに、効果確認というところに少し甘いんじゃないかなという、そういう感じがするものですから、今のようなご質問があると思うんですね。例えば、目標をつくったならば目標は達成すると。その結果、目標は達成していないと。では、どうして達成できなかったかというのを追及して行って、次のステップアップをしていくと。これは違反を摘発するという目的じゃなくて、職場を改善させて行って飛躍させていく狙い、あるいは労働条件を良くしていく狙い、いろんな形でここにお書きになっているような働く人が夢を語り合うと。そのための取組なんでしょうから、取組効果の確認がお話を聞いてみて少し不足しているんじゃないかなと感じられるからだろうと私

は思いました。

それは別として、まず、職業安定部のご説明をいただきました。全員参加の社会というお話で、一体的実施事業の実施ということで、佐賀市と鳥栖市を今取り組んでいるという話でしたね。それぞれに非常に効果もあっているお話でございましたけれども、佐賀市、鳥栖市以外にも広めようというお話が出てくるのかどうか、一つお聞きしたい。

それともう一つは、ここに実績が上がっておりますけれども、佐賀市は去年と今年と比べて数字的には非常に低下をしている。しかし、鳥栖市については上がっているような状態だと。同じような社会環境の中でこれだけ違うのか。数字が大きいところと大きくないところではまた違うかもしれません。職業別でもまた違うかもわかりません。例えば、有効求人倍率が0.91%、非常に高い。去年は0.71ぐらいだったと。それだけ上がっているんだったら、就職数も結果的には上がるんじゃないかなと考えるもんですから、その点の説明をいただきたいということです。

もう一つは、42ページですね、労働保険制度の適正な運営というお話の中で、保険料の収納率というのがここに記載をされています。44.6ということで去年よりか1.4%上がったということで改善したんだというお話だろうと思います。しかし、全国平均的にもこれは上がっているから佐賀は良いですよという評価なのか、44.6でいいのか、この数字で満足していいのか。あるいは、この数字を県別に見て良いのか悪いのか、また、数値目標はもっと高く持っていくべきではないかとか、こうした点が答えとして出てくるべきと思いますので、以上、お答えをお願いしたいと思います。

○向山・職業安定部長

それでは、一体的実施につきまして、まずご回答いたします。

佐賀市、鳥栖市以外に一体的実施事業を行わないのかということでございます。ご案内のとおり、まず、これは国の事業ということでございまして、国の予算で実施をしております。予算的な制約がまずあるというのがございます。それはそれとして、この基本スタンスといたしましては、自治体側の要望に基づいてご相談をしていくものになります。その中で予算の範囲の中で検討するという仕組みにしております。ですので、佐賀市、鳥栖市以外の市町からそういった要望があがればもちろん検討していく余地はあるということでございます。

それから、佐賀市の実績が今一つということと、鳥栖市の方は上がっているということにつきましては、先ほど委員からもご示唆いただいたように、職業紹介といえますのは非常に経済

情勢、社会情勢、景気等の影響に左右をされます。また、地域性によっても違いますし、その労働市場の規模、あるいは産業構造によっても様々でございまして、ご案内いただいたように、鳥栖市はもともと27人と25年度の上半期は少なかったということがございます。そういった中で、評価もいただき、我々も一生懸命取り組んだこともあります。もちろん佐賀市も同様に一生懸命やっているんですけども、もともと市場規模が大きかったということもあるかと思います。ご案内のように目標も若干下げて設定もさせていただいております。なので、なかなか分析は難しいんですけども、そういった地域性とか産業構造とかという面もあつてこういった数字になっていると我々は考えているところでございます。

それから、求人倍率が上がっているんであれば就職が上がってもいいじゃないかということですけども、求人倍率が上がるということは雇用の状況が良くなるということですね。そうすると、これはハローワークの統計にも出ておりますけれども、求職者数も減ってきております。その中でも、こういう言い方は余り適切でないかもしれませんが、就職しやすい方、余り手をかけなくても自ら就職される方はどんどん就職していきます。それで、こういう状況になってくると、残っているのは少し職業意識が低いとか、手をかけなきゃいけない方が残ってまいりまして、そういう方を就職に結びつけるというのはなかなか難しい、景気がよくなると難しくなると、こういう状況であるのかなと考えております。

○橋口・総務部長

続きまして、労働保険料の収納率の関係でございしますが、本日、資料No.8ということで別途お配りしているんですが、総務部関係の参考資料というもので、その資料を1枚開いていただくと、全国と佐賀労働局の徴収決定額、収納額、それと収納率ということで、比較したものを一覧表にしております。昨年度の25年度については、最終的には98.29%ということで、ここ最近収納率は高くなっています。

ご質問の44.6%については、先ほどもご説明しましたが、労働保険制度を全納、1年間分まとめて納めるのと、もしくは制度上一定の要件のもと、3回に分けて分納の選択ができるわけでございます。そのうち、2期、3期分ですね、これはまだ9月末現在では納期が到来していないものですから、今後、2期、3期が到来した後に、最終的には昨年度並みの収納率まで持っていきたいと考えております。

全国平均からすると、佐賀労働局は昨年度が98.29%で、この辺の水準までぜひ確保したいということで各種取組を行っております。よろしいでしょうか。

○枝吉委員

わかりました。6カ月ですね。ただ、アップを図るために自動振替率を上げたいという課題がありましたよね。自動振替率というのは前年度より上がってきていますか。

○橋口・総務部長

若干上がっているんですが、全体から言いますと、佐賀の事業所に対して、約1割弱ぐらいの利用率でございます。これは全国的にも口座振替制度利用の勧奨に取り組んでいるという状況です。

ちなみに、全体の事業主のうち昨年度は7.3%です。今年度は今のところ7.7%で、微増ながら利用率は上がっているという状況でございます。

○岡島委員

38ページなんですけれども、資料の説明が1時間あるので、どうしても質疑応答が事務局の方ばかりに目が向いてしまうんですけど、本来、審議会委員で話をしなければいけないんじゃないかなと常々思っているんですけど、ちょっと教えていただきたいんですが、38ページに年間総実労働時間というものがあって、上のグラフで佐賀県は全国平均より100時間ほど多いという話がありました。下のグラフでは、年次有給休暇の取得率が全国平均よりも少し上回ったということなんですけど、年次有給休暇を取りやすい環境があれば、あるいは取りやすければ総実労働時間は長くてもいいのかなというようなニュアンスを持ってしまうんですけど、委員の方どう感じられているのか、教えていただきたいんですけど。労働時間が多くても、有給休暇がすごく取りやすい環境というのは、働きやすい環境になるんですか。それとも労働時間も少ないほうが良いのか。ただ、年次有給休暇が取れば、本当に自由に有給休暇を消化できるような働く場の方が良いとか、どういうのが一番いいんでしょうか。

○兼武委員

労働時間は長くても有給休暇の消化率が良ければいいのか。そういうことではありません。年間総実労働時間が短くても、所定外労働時間が長ければ、それだけ残業しているということです。

○岡島委員

そうです、はい。

○兼武委員

それで、有給の消化率も良くなっておりますから、少しは取りやすくなったかなと。

一つ、連合佐賀の関係で言うと、なかなか民間企業では取り組めなかった半日有給休暇とか、そういうのが今少しずつ取り組んでくれている企業が増えてきて、だから消化率が連合佐賀の関係でも少し良くなったのかなという感じはしています。

特に、流通関係の企業でも、女性の方が多いんですが、午前中だけ父兄参観に行ったとか、そのために半日有給制度を5日間とか3日間とか、そういう取組を今労働組合は少しずつやり出しておるものですから、少し消化率が良くなったかなという感じはします。

○岡島委員

もちろん、労働時間が多いのが良いとは言っていないんですが、それはそれで、また法律上あるかと思いますが。

○兼武委員

問題は、パート等の労働時間管理をきちんと会社でやられているのかどうかと。この数字に出ていない部分というのも私はあるのではないかなと思います。もっと働いている人というものも若干あるのではないかなという感じはします。ここの数字だけでは少しわかりにくい部分というのがあります。

○納富会長

岡島委員から問題提起がありましたけれども、この点についてご意見ございましたら。あるいは実態ということで、今、兼武委員から半日の有給休暇という制度で利用しやすくなったような話がありましたが。何かご意見等ございましたら、どうぞ。

○岩永委員

岩永ですけれども、私の会社でも半日有給休暇は既に導入しておりまして、かなり取りやすいという評価を得ています。労働時間が長いというのも、残業はやっぱり短くして、なおかつ有給休暇を取りやすい、企業側から取りやすくさせるような環境づくりというか、雰囲気づくりというか、上司から取りなさいみたいな、そういう積極的に、2カ月に1回は、1日は取りましょうということで、積極的に取り組んでいるところではあります。

それで、残業時間が多いから有給休暇が取りやすいのかということ、それは多分関係ないと思いますけれども、実際に有給休暇は、ここ最近取りやすい環境にはなってきているとは思いますが。

○岡島委員

すみません。それは私が言いたかったことじゃなかったもので、それはちょっと言葉が悪かつ

たようです。

○相川委員

この折れ線グラフを見てちょっと驚いたんですけど、大体、佐賀県の状況として、従来の形では、有給が取れなくて、年間の総労働時間は全国平均よりも上回っていて、時間外については少ないと。つまり、その一番の原因は有給休暇が取れないからやっぱり総労働時間が増えるんだよねと理解しておったんですよ。

しかし、グラフの24年を見たら、年次有給休暇取得率が全国平均に並んだのに、総労働時間は多いと。そうすると、逆に時間外労働が増えたというふうに見えるのかなと。次のページに前年と書いている数値は24年ですか。

○横田・労働基準部長

労働時間は前年が24年です。有給休暇の取得率は25年のデータがまだ出ないので、すみません。ごまかしているわけじゃないんですけど。

○相川委員

所定外労働時間の前年のもう1つ前の23年がどの位あったのかを見ればですね。ですから、ここが少し今までとは変わったなと受けとめています。パートという環境も何かあるんでしょう、いろんな事情も。

○田窪・労働局長

今ご指摘いただいている38ページのグラフとか、これは統計調査ですから、一定限界があるんですけども、正確に申し上げますと、今、相川委員からおっしゃっていただいていたとおり、所定外労働時間と所定内労働時間の数字で分けてみると、これまでの状況としては、残業時間は全国よりも少ないけども、所定内が多いというのが基本的な構図になっています。この統計の調査をするときに、パートの方もフルタイムの方も一緒に合計して計算してしまして、正確な数字は忘れましたが、全国のパート比率よりも佐賀のパート比率が少ない状況があったかと思います。

もう1つご議論があった、所定内労働時間の時間数の数え方がどうなっているかということ、毎月勤労統計調査においては、有給休暇を取ったらその時間は除くということになっています。そういう意味では、確かにおっしゃるように、有給休暇については、23年以前は、全国と比べて取得割合が低い状況であり、その結果がかなり影響しているのかなと読み取れるんですけども、ただ24年の取得率が全国並みになった中で、こういう数字になっているということは、

そのみの影響ではないのかなと思っています。あと、25年以降の労働時間の状況としては、基本的に全国的に同じですけども、やはり人手不足という状況もある中で、残業時間が全体的に増えているというのは間違いない状況かと思っていますところでは。

ここの差の部分については我々もいろいろ検討はしているんですが、なかなかこれとご説明申し上げる状況は今のところないので、ご勘弁いただければと思います。

○納富会長

統計にはマジックがありそうで、違う統計を全国と並べて、労働時間だけ見ると説明しづらいけど、何か構造的な要因がありそうな感じですね。やっぱりそれをやらないと、議論が表面的な印象になりますよね。資料の数値等で、この違いは何だろうかというようなことを思うんですが、それをもう少しご丁寧に説明していただくとずっと腑に落ちると思うんですけど。

ほかに何かご質問、ご意見ありましたら、どうぞ。

○原口委員

28ページが一番最後のハローワークの求人情報の開放ということで、連合佐賀としても、自治体要請に回ったときに、こういう状況になっていますので、ぜひ自治体としても積極的に取り組んでくださいという話を各自治体にやってきたんですよ。今のところ、提供自治体としては、県も含めて4つですけど、市で言えば小城市、神崎市、多久市ということで、それ以外の動きがないのかということ。それと、この3市というのは、4ページのハローワーク佐賀管内の市と連携した福祉からの就労支援への強化ということで、ここが多久市、小城市、神崎市となっていますので、この事業との絡みでオンライン提供につながっているのか、その辺の説明をお願いします。

○向山・職業安定部長

ハローワークの求人情報の開放における自治体の申請の動きでございますけれども、現在のところはございません。佐賀県と3市ということでございます。

この3市につきましては、ご指摘いただきましたとおり、4ページのハローワーク特区の取組の中で、主に生活保護受給者に対しまして、巡回相談を実施するという取組でございますけれども、この3市に関しましては、オンライン提供を申請しまして、あわせて職業紹介も実施するという事で申請が上がってきているものでございます。

○原口委員

じゃ、具体的には、その3市では、福祉部門がオンラインで提供されている情報を利用して

いるということなんですか。

○向山・職業安定部長

そうです。また、これはあくまでオンライン提供の話でございまして、今年の9月から始まったのはオンラインの提供、エクセルのCSV形式、加工ができるように提供するものでございます。オンラインに限らず、従来から紙媒体では、個々のハローワーク単位で求人情報提供をやっておりますので、自治体として、それで必要十分であるということであれば、当然申請なくして求人情報を得るということも可能でございますので、あくまでこれはオンラインということでございます。

○納富会長

今のご質問は福祉部門なんですかと、それとも一般の求人情報みたいにして多くの方、職を探してある方が見ることができるんですかというご質問のようですけど。

○向山・職業安定部長

福祉部門が申請をしてきて、福祉部門の方、主に生活保護の担当の方が利用して受給者に示すと、場合によっては紹介すると、こういうことでございます。

○納富会長

ほかに何かご質問、ご意見等ございませんか。

あと10分ほど予定しているのですけれども、いかがでしょうか。ありませんか。

労働者の代表の方よろしいでしょうか。使用者の代表の方よろしいでしょうか。

これでよろしいですか。

(各委員、なし)

○納富会長

それでは、予定の時間より幾分早くなりましたけれども、これをもちまして、本日の議事は終了させていただきます。どうもありがとうございました。

手続的なことなんですけれども、本日の議事録の署名のことです。私と労働者側の委員からは相川委員、使用者側委員からは枝吉委員にお願いいたします。

議事録は後日事務局から持参いたしますので、よろしくお願いいたします。

本日の審議会は、これをもちまして閉会といたします。

どうもありがとうございました。

—了—