

平成 28 年度第 2 回山口地方労働審議会議事録

開催日時 平成 29 年 3 月 14 日(火)10:00～12:00
場 所 翠山荘 山口市湯田温泉 3-1-1

【総務企画官】

開会の前に、本日の資料の確認をさせていただきます。

事前に委員の皆様方にお届けしている審議用資料でございますが、インデックスにありますように、「最低工賃」「実施状況」「環境室」「安定部」「基準部」「総務部」「運営方針」「あらまし」を準備させていただきました。

なお、この他、本日机上に配付しております資料は、「レジюме」「座席表」でございます。

以上でございますが、資料の不足等はございませんでしょうか。

【総務企画官】

定刻となりましたので、ただ今から平成 28 年度第 2 回山口地方労働審議会を開会いたします。委員の皆様には、御多用のところ、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。本日の司会を務めさせていただきます山口労働局総務部総務企画官の中尾でございます。どうぞよろしくお願い致します。

それでは、本日の委員の出欠状況を御報告いたします。

公益代表委員 6 名中 5 名、労働者代表委員 6 名中 6 名、使用者代表委員 6 名中 5 名、開会時点で合計 16 名の御出席をいただいております。このため、地方労働審議会令第 8 条第 1 項に定める定数「委員の 3 分の 2 以上、又は各代表委員の 3 分の 1 以上」を満たしており、審議会として有効に成立しておりますことを、御報告申し上げます。

なお、出席されております委員の御紹介につきましては、お配りしていますレジюмеに添えた出席者名簿に代えさせていただきます。

また、本審議会の傍聴希望者はありませんでしたので、併せて御報告いたします。

それでは、開会に当たりまして、小松原山口労働局長から御挨拶を申し上げます。

【労働局長】

労働局長の小松原でございます。

委員の皆様方には大変お忙しい中、山口地方労働審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、平素より労働行政の推進に御理解、御協力を賜っておりますことに対して、厚くお礼申し上げます。

さて、山口労働局では、昨年 8 月に設置された「やまぐち働き方改革推進会議」に参加しておりますが、同会議において、昨年 12 月 22 日に「やまぐち働き方改革宣言」が取りまとめられたところです。現在、「働き方改革」の推進は、政府の最重要課題となっておりますが、今後、会議の構成団体と連携して当該宣言を情報発信し、県内の「働き方改革」に関する気運の醸成を図って参ります。

また、「仕事と家庭の両立支援」の推進につきましては、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」の実現に向け、改正育児・介護休業法が本年1月1日に施行されました。今後は、改正法の周知、履行確保を図りながら、育児・介護休業等が取得しやすい職場環境の整備に向け、取組みを強化して参ります。

最近の雇用失業情勢につきましては、県内の今年1月の有効求人倍率が1.43倍と高水準で推移し、加えて正社員有効求人倍率が1.09倍となっていることから、基調判断を「着実に改善している。」としております。

また、本年3月卒業予定の県内高校生を対象とした就職内定率は、1月末現在で95.5%となり、さらに、大学生の就職内定率は、現在の形で統計を取り始めて過去最高の84.6%となりました。

こうした状況の中でも、未内定の学生や生徒がおられますので、学校とハローワークが連携しつつ、正社員就職に向けて全力を尽くすこととしております。

また、良好な雇用失業情勢を好機として捉え、不本意ながら非正規雇用で働く方に対して正社員就職に向けた支援や正社員転換・待遇改善を推進するとともに、女性・高齢者・障害者の活躍促進を図る等、多様な働き手の参画に取り組んで参ります。

なお、昨年6月2日に「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定されましたが、我が国の構造的な問題である少子高齢化の問題に真正面から取り組むため、「長時間労働」の是正などが掲げられたところです。

当局においても、企業に対する監督指導だけではなく、昨年11月には県内で初となる「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催などに取り組んで参りました。始業・終業時刻など個々の労働者の労働時間が適正に把握できて初めて、36協定が有効なものとなり、適切な残業手当の支払いや過重労働防止の措置が実行できることとなるわけですが、こうした労働時間管理の責務は使用者にあることを、本年1月、改めてガイドラインで示されたところです。

労働時間の管理については個々の事業場において取組みを進めることが重要で、このガイドラインの周知に努めながら、月80時間を超えるような時間外・休日労働が疑われる事業場に対して監督・指導を強化していくこととしております。

なお、労働災害発生状況につきましては、遺憾ながら平成28年の死亡者数は21人となり、前年より8人増と大幅な増加になりました。平成29年度は第12次の労働災害防止対策5か年計画の最終年度で、死亡災害の発生を何としてでも押さえ込むことができるよう、関係企業の取組強化に繋がるような行政運営を展開することとしております。

本日は、例年審議していただいております次年度の行政運営方針案に加え、「最低賃金」等の審議もお願いすることとしております。

委員の皆様方の御意見を踏まえ、今後の行政運営に当たって参りたいと考えておりますので、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。私の挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

【総務企画官】

それでは、本日の議事に移りますが、これより後の進行につきましては有田会長に

お願いいたします。

【会長】

皆様おはようございます。ただ今、局長からご挨拶を頂きましたとおり、本日は、本年度の重点事項と実施状況について、それから、来年度の労働局の労働行政運営方針を中心に議論して頂くこととなりますので、活発なご意見を宜しくお願いします。

それでは、まずは議事録署名委員の指名をさせて頂きたいと思いますが、輪番によりまして労働者側は高橋委員、使用者側は河向委員にお願いします。

両委員におかれましては後日、事務局が作成する議事録の内容をご確認いただきまして、ご署名をよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思いますが、本日の議事はレジュメのとおり4つございます。

これからの進め方としまして、まず議事(1)の説明を労働局から伺い、御質問、御意見をいただきたいと思っております。

その後、議事(2)から(4)の説明を労働局から伺った後に、この3つについて御審議いただくこととしたいと思っております。説明の後に、ご質問・ご意見を頂くという流れとなりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、まず議事(1)「山口県最低工賃について」でございます。

山口県の最低工賃につきまして、本年度は、「和服裁縫業」に係る家内労働実態調査が行われております。まず、その調査結果の概要と経過につきまして、労働局からご説明をお願いします。その後、平成27年度に「諮問見送り」としました「男子既製服、学生服、作業服製造業」の説明についてもお願いしたいと思っております。

(1) 山口県最低工賃について

【労働基準部長】

基準部長の中西と申します。私からは最低工賃の関係につきましてご説明申し上げます。

原材料あるいは道具などの供給を受けて物品の製造、加工作業に従事する家内労働者に関しまして、県内では、「和服裁縫業」と「男子既製洋服・学校服・作業服製造業」、この2つにつきまして、最低工賃というのが定められているところでございます。

これら最低工賃につきましては、28年度を初年度とした3か年計画を策定し、今年度は和服裁縫業の改正予定となっております。改正に当たっては、家内労働の実態調査を行い、その結果について労働局長が判断し、「必要性あり」と判断した場合は当審議会にて工賃改正など諮問いたします。諮問しない場合であってもその原因などについてご説明することとしております。

さて、「和服裁縫業」これにつきましては、昨年12月に全ての委託者に対し、通知による実態調査を実施し、これと併せてヒアリング調査を行いました。

5ページの資料3をご覧ください。「和服裁縫業」、これにつきましては、昭和55年新設当時、委託者数が304、家内労働者数が2,481人で行いました。

その後、平成17年には、委託者が100を下回り92へ、平成22年には家内労

働者数が100人を下回り92人となり、本年度調査時には委託者数が16、家内労働者数が32人といずれも、さらに減少しております。

6ページの資料4をご覧くださいと、設定しております12品目全てに指摘があったところでございますが、いずれも現行最低工賃となった平成16年当時より家内労働者数は減少傾向にございます。

工賃につきましては、平成16年改正時の調査と28年調査を比較して、10品目について一部上昇、24年比較では全てにおいて上昇しましたが、2年前の26年度調査との比較では7品目で上昇した一方で、5品目で低くなっているという状況でございます。

なお、資料2でございますが、調査結果の概要でございます。4項目目の「工賃支払い状況」をご覧くださいと、家内労働者32人のうち、1か月間に11万円以上工賃を受け取っている専業の家内労働者が1名おりますが、受け取り工賃の平均は、4万円未満が約6割となっているなど受取金額は減少傾向にあるということでございます。

5項目目の「和服裁縫業の業況」、こちらをご覧くださいと、販売量の減少、海外への外注への増加、家内労働者のパート勤務など、委託が減少している理由等に関する意見がございました。

6項目目の「工賃の改正に関する意見」をご覧くださいと、委託者側は、「工賃は上げられない。」という意見と、「社会情勢から払っても良い。」という意見がございました。

一方で、家内労働者側からはそういった引き上げに関する意見は無かったということでございます。

そして、「最低工賃ヒアリング」の意見では、委託者側からは最低工賃は目安としてあったほうが良いという意見もありましたが、反対に廃止となっても工賃を下げないという意見があったところでございます。

本日、資料は配布しておりませんが、現在、道や県、全国8つの地域で「和服裁縫業」の最低工賃が設定されていまして、これと比較しますと、山口県における「和服裁縫業」の最低工賃については12品目中5品目が、全国で最も高い金額となっているなど、相応の水準にあるという状況でございました。

以上の状況を踏まえまして、山口県の「和服裁縫業」につきましては、委託者数・家内労働者数ともに減少していること、山口県の最低工賃は他県に比べ高い水準にあること、山口県の最低工賃を改正などした場合、他県の委託者である家内労働者などに与える影響が少なからずあることを見込まれることなど、総合的に判断した結果、慎重を期することが妥当であると判断し、今年度の改正諮問を見送ることとしました。

しかしながら、「第12次最低工賃新設改正計画方針」おきまして、適用家内労働者数が、100人未満に減少するなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については廃止することも検討するというにしておりますので、当局におきまして、平成20年でございますが、「婦人服・仕立服」の最低工賃を廃止した時、委託者数や家内労働者がそれぞれ8、14人というような状況であったということ、さらには、近隣の県の動向を勘案し、廃止を視野に入れ、平成30年度に実態調査を行い、「和服裁縫業」の

最低工賃の廃止を判断することとしたいと考えておりますので御承認いただきますようお願い申し上げます。

私からの説明は以上です。

【会長】

どうもありがとうございました。ただ今の労働局からの説明について、御質問、御意見がありましたらよろしくお願いいたします。

【西田委員】

最後に説明された家内労働者が100人未満の業種に対して30年度に調査した場合、廃止も検討するという事によろしいかとは思いますが、今年度の検討はもう無理なのでしょうか。また、30年度の調査では、どのような調査が加わるかということをお教えいただきたい。

【基準部長】

はい。近隣県における「和服裁縫業」につきましては、山口と同程度の工賃が設定されているという状況もございます。

このため、例年の調査に加えまして、近隣県の動向、実態的なもの、最低工賃がどのようになっているかということ等についても追加で調査をし、どのような影響を他県に与えるかということについて分析、検討してまいりたいと考えております。

【西田委員】

わかりました。本当に少なくなっている状況はこの表を見ても明らかだと思いますので是非、廃止の検討をよろしくお願いしたいと思います。

【会長】

その他、ご意見ございませんでしょうか。

【山近委員】

最低工賃ですが、平成17年から改正がされてないということで、平成17年当時の山口県の地賃は642円、現在は753円まで上がっていて、率にすると17.3%も上がっています。このような中で改正を見送るということですが、制度としてはやはり地賃の引き上げに伴って、家内工賃についても引き上げるということが妥当だろうと思いますが、先程もありましたように、対象人員が少なくなっているということ、実際に支払っている工賃が最低工賃を上回っているということもあって、30年に廃止に向かっている、それはそれで理解できるのですが、西田委員からご指摘があったようにもう少し早くできないかということですよ。

この議論については何故30年度なのかということ、後ほど説明される「男子学生服」の改正の件、昨年から継続審議をされている状態なので、そのこととの関わりで30年と言われているのではないのかと思いますが、2つをセットで説明された方が良い

のではないかとと思いますがいかがでしょうか。

【基準部長】

はい。後ほど「男子学生服」の関係等につきまして、経過措置等お話をさせていただきます。

今年度でございますが、「男子学生服」の家内労働の最低工賃に係る実態調査、これにつきまして2つを一緒に実施するという事もありましたが、調査のリソースがちょっと輻輳するという事もありましたし、元々、3か年計画という中で調査等をやることとなっておりますので、和服につきましては1年、間がありますが、30年度の次回調査が改正時期なので、それらも踏まえまして、確実に実施できるということ等から和服につきましては30年度にしたいということでございます。

【会長】

よろしいでしょうか。ただ今、労働局から報告を受けました通り、本年度の「和服裁縫業」につきましては改正諮問の見送りということとしたいと思っております。

続きまして、今、少しお話されましたけども昨年度の改正諮問の取組といたしました「男子既成洋服、学生服、作業服製造業」にいての経過についてご説明をお願いします

【基準部長】

はい。昨年度、第2回の審議会におきまして、「男子規制洋服、学生服、作業服製造業」の最低工賃の改正諮問、これにつきましては、実質、学生服メーカー1社のみが該当するということがございまして諮問を見送るとしたわけでございます。

これに関しまして委員の方から、「平成21年以降、6年経過しており、この間に、地賃のアップに見合った引き上げについて検討すべき」という意見がございました。これに関しまして、今年度により踏み込んだ調査を実施し検討する旨、ご説明・回答したところでございます。

本来であれば、学生服の最低工賃の実態調査結果と検討結果についてこの場でご報告すべきでございますけども、現在までに実態調査が完了できておりません。

これについて弁明させて頂きますと、通常、家内労働の調査に当たっては、全国同時に全委託者に対する調査を10月に実施し、この調査が終了したあと、この中から最低工賃の対象委託者及び家内労働者に対する実態調査を行う手順となるところでございまして、本年度の実態調査の開始が12月ということですので、これ以降にヒアリング調査を実施し、報告を取りまとめるという計画を立てていたところでございます。

しかしながら、委託者からの実態調査、報告の提出が1月下旬になったこと、委託者からの報告内容についても、余白が多く不十分であったという状況がございましたので、対象となる1社に対しまして2月に入ってヒアリングを実施しましたが、人手不足と業務繁忙期で十分な準備や対応が委託者の方でご配慮を頂けなかったということです。早くても4月以降でないと対応できないというようなことで断られ、止む無くヒアリング調査などを中断し、時期を4月以降としたところでございます。

結果、経過説明となりましたけども、学生服メーカーが1着の狂いもなく、制服を入学式前に届けられないといけないという特殊事情を十分に把握せず、定例の調査計画により調査調査を実施しようとしたため、大幅に遅延するというところまでございまして、これにつきましては忸怩たる思いでございます。今後、十分な調査を行いまして、次回の審議会において報告することとしたいと思っておりますのでご了承をお願いいたします。

前後しますが、今回の審議会において報告できなかったことにつきまして各委員には深くお詫び申し上げます。

【会長】

経過についてご説明いただきましたが何かご意見がございますか。ご了承頂けますでしょうか。次回までには報告して頂けるということですのでよろしく申し上げます。

ありがとうございました。以上でこの議題については終わりいたします。

次に議事の(2)につきまして、山口労働局の各部・室長から、(3)について総務部長から、(4)について職業安定部長から説明を宜しくお願い致します。

(2)平成28年度の重点事項の実施状況について

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の手塚です。平素の皆様方のご協力につきましては心より御礼申し上げます。

雇用環境・均等室は、平成28年4月から組織改編により新たに設置されました。その目的は、男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、「女性の活躍推進」や「働き方改革」等の施策をワンパッケージで推進すること、それから、労働相談の利便性をアップするため、「パワハラや解雇等に関する相談窓口」といわゆる「マタハラやセクシュアルハラスメント」等に関する相談窓口を一つにし、また、「個別の労働紛争を未然に防止する企業指導等の取組」と「個別の労使紛争解決への取組」を一体的に進めるということになります。

これらを実現するため、重点事項を6点定め、これについては、実施状況1ページから6ページにあるとおりです。

1点目の重点は「働き方改革の推進」ですが、本重点の中心はまずですが、山口県政労使会議を拡充発展し、「やまぐち働き方改革推進会議」に参画しました。

28年度下期は、12月22日の第2回推進会議において「やまぐち働き方改革宣言」を採択いたしましたが、これについては、資料の最初に添付してお配りしております。

また、2月には、「株式会社ワーク・ライフ・バランス」社長の小室淑恵さんを講師としてセミナーを開催し、県内の事業主等500名の参加がありました。

それから、について、真ん中の、「有期契約労働者の無期転換ルール等の周知」をご覧ください。転換が本格化する平成30年4月をにらんで、周知とともにアンケートを実施しました。結果については、資料の2番目としてお配りしております。

「無期転換ルール」についての認識は進んでいるものの、設問の3番、4番をみると、具体的対応についてはこれからという結果が出ております。

2点目の重点は、「女性活躍推進法の確実な履行」です。

法律が昨年4月に施行され、一般事業主行動計画の届出については、義務企業についてはほぼ100%届け出られています。28年度下期は、女性の活躍を推進していて、基準を満たした事業主を認定する、「えるぼし認定」の県内第1号として、下松市の周南農業協同組合を認定いたしました。

3点目の重点は、「総合労働相談の実施」です。

相談件数等の実績は資料の4としてお配りしております。従来の総合労働相談の件数は若干減少しておりますが、均等三法の相談については、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法に関する相談が、法改正の影響もあり、かなり増加しております。

法改正の関係については、「総合的ハラスメント対策の一体的実施」のほうでも、改正育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の周知に合わせて、9月から12月の「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」の一環として「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設しました。

重点の4点目、5点目、6点目は、まず、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の履行確保として、年間計画、目安件数に基づいて、企業指導を実施しました。それから、各法律に基づく個別紛争解決については、「セクシュアルハラスメント」に関するものが3件あり、「調停」が2件、「労働局長による助言・指導・勧告」が1件となっています。

「次世代育成支援対策」については、「くるみん」の新規認定が1件で、県内くるみん認定企業は18社となりました。

最後に助成金ですが、今回育児・介護休業法改正の重点が「介護休業制度等の拡充」であったため、介護休業取得を促進する事業主の支援として新設された助成金があり、かなり多くの申請をいただきました。

雇用環境・均等室の28年度の重点事項の実施状況は以上です。

【職業安定部長】

安定部長の定政と申します。「職業安定行政の実施状況」についてご説明いたします。

7ページ目をご覧ください。ハローワークにおける専門性を活かした職業相談・職業紹介の推進につきまして、「求職者担当制によるマンツーマンの支援」、「求人票の記載内容の充実」、「事業所の補足情報・画像情報の提供によるマッチング強化」を図っているところでございます。

また、「求人ニーズを踏まえた求職者の検索」、「職業紹介を実施するための求人充足会議の機能強化」や「事業所の訪問、求人開拓・求人充足サービス」に取り組んでいるところでございます。この結果、ハローワークの目標である「就職件数」及び、「求人充足数件数」については、この1月末でいずれも約18,000件に達しているところでございます。目標進捗率は約76%となっております。

続きまして8ページ目をご覧ください。

非正規労働者の正社員転換・待遇改善や、人材育成を実施するため、主にキャリアアップ助成金などの各種助成金について周知・利用促進を図っております。この結果、キャリアアップ助成金を利用して、有期雇用から正規雇用に転換した労働者数はこの1

月末で 282 人となっており、目標進捗率は約 140%となっておりです。

次に同じ 8 ページ目の、「人材不足分野における人材確保の総合的な推進」についてです。建設分野の人材確保対策として山口県の主催による、「建設企業地域巡回説明会」を各安定所で開催しております。

また、求職者に対して、説明会の周知や積極的な参加・勧奨を実施しているところでございます。

また、「介護・看護・保育分野の人材確保対策」として、地方自治体及び関係団体と連携して、面接会・相談会、職場見学会や就職支援セミナーなどの行事を開催し、特に仕事にブランクのある女性、潜在求職者を掘り起し、マッチングを推進しているところでございます。

続きまして、11 ページ目の「若者の活躍推進」についてご説明いたします。

1 月末の新規高卒者に係る就職内定率は、95.5%と高水準で推移しているところでございます。また、来年度から、新規高卒求人の申し込み開始時期が従前の 6 月 20 日から 6 月 1 日に前倒しされます。

このことにより高卒求人の内容確認や青少年雇用情報の充実が図られる事となります。また、昨年 10 月から施行された「若者雇用促進法」については、まず 1 つ目は、若者の雇用管理が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度、いわゆる「ユースエール認定制度」、2 つ目は、新卒求人企業による職場情報の提供制度、3 つ目に労働法令関係違反のあった企業の新卒求人を不受理とする制度、これらについて更なる、周知・啓発を進めているところでございます。

特に、「ユースエール認定企業」、「若者応援宣言企業」の普及拡大を図り、若者に対する情報発信を強化することで、県内の優良中小企業への若者の就職促進を図ることとしております。

なお、「ユースエール認定企業」については、1 月末現在で 7 社、「若者応援宣言企業」については 185 社を登録しているところでございます。これについては、資料の青いインデックス「安定部」と書いているところの下に赤いインデックスがいくつかついておりますが、その赤いインデックスの 6 番に「ユースエール認定企業」の各社一覧表がついております。7 社の概要がついておりますので、ご参照いただければと思います。

続きまして 13 ページをご覧ください。3 番の「高年齢者・障害者の活躍推進」についてご説明いたします。まず、13 ページの「高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導」についてです。昨年の報告時点では、7 社が未実施でしたが、その後の指導によって全ての企業で確保措置が導入されております。

また、今年度新たに確認された未実施企業 3 社についても、その後の指導によって全て確保措置を導入することが出来ております。

続きまして 14 ページ目をご覧ください。「障害者の雇用率達成指導の強化」についてご説明いたします。障害者の就職件数はこの 1 月末で 872 件となっており、進捗率は約 87%と着実に実績を上げております。また、昨年 12 月に公表された、障害者雇用率については、山口県の数字 2.47%、対前年比で 0.04 ポイント下回っております。また、障害者雇用の未達成企業は 381 社。未達成企業の割合は 44%となっております。

今後、特に指導が必要な企業を重点対象指導企業として提案型の指導を推進していくところでございます。

続きまして 15 ページ目の 4 番、「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」についてです。山口県と締結した「雇用対策推進協定」に基づき、3 月 28 日に運営協議会を開催する予定です。この中で、本年度の事業計画に係る進捗状況、来年度の事業計画について最終協議を行う予定でございます。

その事業計画の進捗状況については、15 ページ目から 16 ページ目にかけて記載しておりますので、ご参照ください。

最後に 18 ページ目になります。「労働者派遣事業の指導監督」につきまして、下期の指導監督件数については、1 月末現在で 68 件、目標進捗率にして約 6 割となっております。また、改正労働者派遣法については派遣元、派遣先事業所及び派遣労働者に対して更なる周知・啓発を図る為に各種セミナーを実施しているところでございます。

これらを踏まえ、派遣元事業所に対する指導・監督及び、周知・啓発を推進しているところでございます。職業安定行政に関する説明は以上でございます。

【労働基準部長】

続きまして、「重点事項実施状況等一覧表」の 20～27 ページが基準行政関係でございます。このうち、重要課題の取組状況について 3 点ほどご説明させていただきます。

1 点目が 20 ページにあります、「過重労働対策」の関係でございます。監督署においては、今年度 4 月より労働基準法に基づく指導強化を行い、36 協定自主点検結果など各種情報から月 80 時間越えの残業などが疑われる全ての事業場に監督・指導を実施したところでございます。

結果、1 月末までに 80 時間越えの疑いがある 337 事業場の監督指導を実施し、違法な長時間労働については是正させ、併せて健康管理についても指導をしたところでございます。

特に 11 月の「過労死等防止啓発月間」でございますが、基準部関係の資料 1 に添付しておりますとおり、長時間労働削減を主とした監督を実施するとともに、県下初となる「過労死防止推進のためのシンポジウム」を開催しました。この他、局長による企業訪問や長時間労働削減の取組事例の収集を行い、これらについては山口労働局のホームページに掲載するなど、労働時間削減の啓発の取組を行ったところでございます。

現在、「時間外労働の時間規制」が中央で議論されておりますが、長時間残業の削減のような最重点課題につきまして、今後とも引き続き積極的に展開していくこととしております。

2 点目は 22 ページの「労働安全衛生」についてですが、労働災害による死傷者数は平成 26 年に 1,184 名と最小になりましたが、それ以降、増加傾向にあり、12 次防の 4 年目に当たる 28 年の 1 月から 12 月までにつきまして、死亡災害が前年より大幅に増加したということでございます。

このため、4 月より災害防止関係団体に対して、災害防止の緊急の対策の要請を実施し、その後、死亡や重大災害発生の都度、関係団体や関係事業場に向けて災害防止の

要請を行ったところでございます。特に死亡災害の4割弱を占める建設業に対しては、9月から10月にかけて建設現場の集中的な監督指導これを実施したところです。併せて、事故の形態として一番多い「転倒災害」については、「焦らない、急ぐ時ほど落ち着いて」をキャッチフレーズとした「STOP! 転倒災害プロジェクト」の展開や、「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知を行ったところでございます。

しかしながら冒頭、局長からのあいさつにもありましたとおり、県内労働災害は、28年は前年よりプラス2.7%の1,172人、死亡災害につきましてはプラス9人の21人という大変残念な結果になったところでございます。平成29年については「12次防」の最終年度であり、24年の労働災害より15%以上削減させるという数値目標を達成するためには、各事業場等の労働者の安全意識の向上と安全活動の取組が大変重要と考えておりますので、関係者に対する効果的な指導を実施したいと考えております。

次に24ページですが、「労働衛生対策の推進」として、有機溶剤や特定化学物質など「化学物質による健康障害の防止」につきましては、推進計画により事業場への指導を実施しており、特に、昨年6月に施行された化学物質のリスクアセスメント実施に係る履行確認や周知を行っているところでございます。

25ページの「メンタルヘルス対策」ですが、これについては資料5を見て頂きますと、平成27年の12月からストレスチェック制度の実施が義務化となったところで、ストレスチェックの実施について事業場に対して漏れ無く指導を実施したところでございます。50人以上の事業場の9割強が、何らかの対策を実施する状況にあり、ストレスチェックは7割を超える事業場で実施されておりますが、現在、未報告事業場に対する督促を行っているところでございます。

最後になりますが、25ページにあります最低賃金の適切な運営についてです。基準部関係の資料をご覧くださいますと、今年度の地賃につきましては、22円アップ、特定最賃についても20円から23円と大幅な引き上げとなったところでございます。このため、周知広報の対象を拡大して広報を行っているところでございます。私からの説明は以上です。

【総務部長】

続きまして実施状況の29ページです。3の「労働保険適用徴収業務の健全な運営」につきまして総務部長の鈴木から説明させていただきます。

まずの「労働保険の未手続事業一掃対策」を推進するということについては、労働保険徴収室を中心として、監督署、ハローワーク及び事業の委託団体である全国労働保険事務組合連合会と連携を密にし、未手続事業の解消に向け積極的に対策を推進しているところでございます。

なお、未手続事業に対しては、個別に加入勧奨を実施しておりますが、その実施状況については資料の「総務部」に一枚紙に表がありますので、上の方をご覧くださいればと思います。

1の「未手続事業一掃対策実施状況」ですが、1月末現在でこの事業によって把握された未手続事業の数は1,204事業あり、このうち832事業に勧奨を行った結果、成立手続きが行われた事業は618事業場で、成立率71.6%となっております。

次に、実施状況の 30 ページをご覧ください。 の「労働保険料等の適正徴収の推進」になりますが、最初の の「納付特例、滞納整理、滞納処分等の徴収業務」につきましては、先ほどの資料の 2「労働保険徴収関係業務実施状況」をご覧くださいなのですが、平成 28 年度の徴収決定額については、1 月末現在、243 億円で、前年同期に比べて 27 億円減少しております。

また、収納額については 179 億円で、こちらも前年同期に比べて 20 億円減少しております。前年度から徴収決定額も減少しておりますが、この原因は雇用保険料率が 1000 分の 13.5 から、1,000 分の 11 へと 1,000 分の 2.5 に引き下げられたことによります。

なお、額が減少した原因につきましては、前回の審議会で寺田委員から質問がありましたが、27 年度の労働保険の収納額に占める雇用保険料の割合は 7 割弱ございましたが、28 年度は先ほど説明しましたように、1,000 分の 13.5 から、1,000 分の 11 ということで割合にして約 2 割低下しましたので、こちらを掛け併せて全体の収納額、これが 1 割強低下したことになります。こちらにつきましては前回の審議会で明確にお答えできませんでしたが、原因については当初の説明どおり、「保険料率が引き下げられた」ということでご理解を頂ければと思います。

続きまして下の収納率を見ますと、1 月末現在で 73.5%と前年同期よりも 0.1 ポイント上回っている状況でございます。

また「労働保険の適正徴収」についてですが、納付督促、滞納整理、滞納処分等の徴収業務を行っておりますが、1 月末現在の実施状況につきましては、下の表にあるとおりでございますので参考までにご覧頂ければと思います。

また、「実施状況」30 ページの「適正かつ実効のある保険料算定基礎調査」についてですが、当局では雇用保険関係でパートタイム労働者の加入漏れが多く見込まれる事業場等に対して申告が適正にされているか、調査を実施しております。実施状況については、先ほどの総務部資料の 3「労働保険の算定基礎調査実施状況」のとおりですが、平成 28 年度の目標件数については、随時調査が 370 件、計画調査が 340 件ということで合計 710 件を目標としておりますが、1 月末現在の調査の状況は、随時調査については 417 件、計画調査については 297 件となり、合計 714 件実施して、調査の実施率は目標を上回る 100.6%となっております。

最後に 4 の「電子申請の利用促進」については、現在、社会保険労務士や労働保険事務組合連合会を中心として電子申請の利用について周知を行っておりますが、1 月末現在の電子申請件数については 1,063 件となっており、前年同期と比較して 285 件増加をしております。実施状況全体の説明は以上になります。

平成 29 年度山口労働局行政運営方針について

【総務部長】

続きまして議事の(3)の「平成 29 年度山口労働局労働行政運営方針(案)」について続けて説明させていただきます。

資料につきましては、「労働行政のあらまし」で、「運営方針」の内容を簡潔にまとめたものでございます。時間の関係もございまして「あらまし」を使って説明をさせていただきます。

なお、現時点で数字が未確定のデータについては とかPと書かれていますので、ご了承いただければと思います。

まずは資料集の最後の方に青のタグで「あらまし」というのがございますけども、そちらをご覧頂ければと思います。

最初に表紙がございますが、山口労働局の29年度における大きな政策目標としまして『働き方改革』の推進を通じた労働環境の整備」と「女性、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画」の2つを柱として掲げています。県内唯一の総合労働行政機関として、様々な情勢に対応した雇用・労働対策を推進しているということで、29年度は「あらまし」にある内容の事案を実施していくこととなります。

なお、「あらまし」につきましてはこの2つの柱に加えて、「安心して働くことのできる環境の整備」、「労働保険制度の的確な運営」を含めた4つの構成となっておりますのでよろしくお願いいたします。

1ページをご覧ください。「働き方改革の推進」を通じた労働環境の整備」になりますが、こちらについては「仕事と家計の両立支援」、「長時間労働の抑制」、「年次有給休暇の取得促進」を通じて、誰もが働きやすい労働環境づくりを推進していくということとしております。

このため、1の「働き方改革の推進」につきましては、 の『働き方・休み方』の見直しに向けた取組の促進」として、「やまぐち働き方改革宣言」を情報発信をするとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」において様々な周知・広報を行っていくことにしております。

また、 の「仕事と家庭の両立支援対策の推進」として、「改正育児・介護休業法」や、「イクメンプロジェクト」、こちらの周知、あるいは、企業における両立支援等の助成金の活用、「くるみん認定」の取得促進等々に、現在、取り組んでおります。

さらに として、「労働条件の確保・改善対策の周知と最低賃金引き上げに向けた支援」ということで、「大学生を対象とした労働法制の周知」、あるいは「学生アルバイトの労働条件の確保の取組」、さらに、「最賃の引き上げのための相談窓口設置」、それから「最賃についての賃金水準の引き上げを図る事業場への助成金の支給」を実施して参ります。

続きまして次の2ページの2の「女性活躍推進」につきまして、 の「雇用分野における男女均等機会及び待遇の確保の推進」、 の「女性の職業生活における活躍の推進」として男女雇用機会均等法の履行確保やポジティブアクションの支援、「女性活躍推進法」に基づく「えるぼし認定」の取得促進にも取り組んでおります。

次に2ページの3の「非正規労働者の雇用の安定と待遇改善に向けた取組」、こちらについては、 の『正社員転換改善プラン(地域プラン)』等の推進」として、28年3月に策定された「地域プラン」に基づいて対策を推進してまいります。

また、 の「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進」として、パートタイム労働の履行確保に引き続き取り組んで参ります。

「有期契約労働者への『無期転換ルール』の周知」として、30年4月から本格化する「無期転換ルール」を周知して参ります。

続いて3ページの4の「総合労働相談の実施」については、労働局、各監督署に設

置しております「総合労働相談コーナー」において、あらゆる分野の労働問題にワンストップで対応するため、窓口で「助言・指導制度の的確な運用」、「あっせん制度の的確な運用」、「総合的ハラスメント対策の一体的実施」を推進して参ります。

以上が働き改革を通じた労働環境の整備になりますが、この内容につきましては、雇用環境・均等室が取り組むこととなります。

続いて4ページをご覧ください。「女性、若者、高齢者、障害者等の参画」になりますが、取組みの実現のために、全ての人材が能力を高め能力を発揮できるよう各施策の実施をすることにしております。

このため、1の「ハローワークのマッチング機能強化」については、「職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進」として、予約制・担当者制による就職支援・訓練の実施をしていくこととしております。

また「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進」として、先程、説明しましたとおり「地域プラン」の実施ほか、キャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金を活用して非正規労働者等の正規雇用を促進して参ります。

「人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進」、「求人・求職情報のオンライン提供」については、助成金を活用した「魅力ある職場づくり」の推進や人材不足業種・職種に関する求職者への情報提供、あるいは就職面接会の開催、さらに、求人提供情報の人材ビジネス、地方自治体への提供等々を実施することによりまして適切なマッチングの支援・実施を行って参ります。

次に4ページの2の「女性・若者の活躍推進」につきましては、「女性のライフステージに対応した活躍推進」として、ハローワークのマザーズコーナーにおける支援や、あるいは「託児付再就職準備セミナー」の実施、「育児・介護休業給付金」の周知・広報を引き続き実施して参ります。

さらに5ページの「若者の活躍推進」として、「若者雇用促進法」に基づいて、職場情報の提供や、労働関係法令に違反した学卒求人不受理といったこと等を実施し、また県内関係機関との協議に基づき、新卒者等へ支援の実施、「ユースエール認定企業」、「若者応援宣言企業」の周知等に取り組んで参ります。

「公正採用選考の啓発」に関しては、引き続き是正指導の実施をして参ります。

3の「高齢者・障害者の活躍推進」については、「高齢者の就労促進を通じた生涯現役社会の実現」として、法律に基づいて65歳までの雇用確保措置が講じられていない中小企業に対して助言・指導を行ったり、65歳以上の高齢者の就職支援について実施して参ります。

6ページの「障害者の雇用率達成指導の強化」としまして、企業提案型の指導の実施であるとか、「障害者雇用促進セミナー」の実施、あるいは助成金やジョブコーチ制度の活用等について取り組んでおります。

4の「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」につきましては、「労働分野における国と地方自治体との連携強化」として、県や下関市と締結した雇用対策協定に基づき一体的な雇用対策の推進を実施して参ります。

なお、「雇用対策協定」につきましては、後程、主管の安定部長から詳しく説明をさせていただきます。

さらに「生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進」として、自治体との連携のもと、職業相談と生活福祉相談をワンストップで実施をしていくこととしております。

5の「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」こちらにつきましては、労働者派遣事業に対する指導監督として、派遣元、派遣先事業主等に対する指導監督であるとか、27年度に改正された派遣法の周知・啓発を実施して参ります。

以上が「女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き方の参画」でございますが、この項目については職業安定部が取り組んでおります。

続きまして7ページをご覧ください。

「安心して働くことのできる労働環境の整備」になりますが、「過重労働の防止対策」、「長時間労働の是正」、「労働災害防止対策」、「死亡事故等の撲滅」等、企業への指導監督等を実施して行くこととしております。

なお、1の「労働条件の確保・改善対策」については、「過重労働による健康障害防止対策の推進」として、過重労働の発生が懸念される企業に対する重点的な指導・監督であるとか、違法企業で過労死等発生した場合の企業名公表、あるいは、11月の過重労働解消キャンペーンの実施等の対策を実施して行くこととしております。

また、8ページの「法定労働条件の履行確保」として、通常の監督指導に加え、労働時間の適正な把握のためのガイドラインであるとか、あるいは賃金不払残業の撲滅に努めて参ります。また、「司法事件処理」については、引き続き厳正に対処していくこととしております。

続きまして2の「労働者の安全と健康の確保対策の推進」につきましては、「労働災害防止対策の推進」として、労働災害の発生件数の多い業種・職種に関して防止対策の推進や、災防団体と連携した「STOP!転倒災害プロジェクト」の展開、さらに交通労働災害防止対策も推進して参ります。

次に9ページの「労働衛生対策の推進」として、化学物質等による健康障害防止対策やストレスチェック制度を実施し、労働者の健康を守って参ります。

この他、「治療と職業生活の両立支援」についても引き続き取り組んで参ります。

3の「最低賃金制度の適切な運営」につきましては、最低賃金の周知や履行確保に努め、制度の適正な運営・運用を図ってまいります。

以上が「安心して働くことのできる労働環境の整備」になりますが、これらについては、所管する労働基準部が取り組んで行く内容になります。

最後になりますが10ページをご覧ください。

「労働保険制度の的確な運営」になります。労働保険制度は働く人のセーフティネットとして非常に重要なものですが、制度の運営や不正受給防止、あるいは適正支給について、引き続き的確に取り組んで行くこととしております。

このため、1と2の「労災保険制度、雇用保険制度の的確な運営」を引き続き図って行くとともに、3の「労働保険適用徴収業務の健全な運営」として、「労働保険の未手続事業一掃対策」を推進し、納付督促、滞納整理、滞納処分等々を積極的に実施をして参ります。

また、4の「電子申請の利用促進」につきましても、利便性の向上、行政の効率化を

図るために積極的に利用勧奨を図って行くこととしております。

さらに 29 年度に雇用保険の料率が引き下げられる予定になっており、法案が現在、国会に提出されておりますが、成立後は速やかに周知していくということとしております。

駆け足での説明となってしまいました、「平成 29 年度山口労働局労働行政運営方針」の説明については以上になります。

(4) 山口県雇用対策推進協定について

【職業安定部長】

職業安定部の説明として、「山口県雇用対策推進協定」についてまとめてご説明させていただきます。

資料は机上配布資料として、「平成 28 年度山口県雇用対策協定に基づく事業計画の概要」という資料となりますが、これをお手元にご用意ください。

まず、山口県雇用対策推進協定の説明をする前に、国と地方自治体の連携についてご説明したいと思います。雇用対策において、国と地方自治体との連携、これについてはそれぞれの強みを発揮して一体的に雇用対策を推進することにより、住民サービスの強化を図る方針でございます。特に、平成 25 年 12 月に閣議決定された「国の事務権限の委譲に関する見直し方針」において、「公共職業安定所と地方公共団体との一層の連携強化の取組を通じて、地方公共団体と一体となった雇用対策をこれまで以上に推進する」と決定されております。これまでも、雇用対策法に基づく雇用施策実施方針において自治体との連携事業を推進しているところでございます。

これらの動きを受けてさらに連携を推進するため、平成 27 年 3 月に山口県知事と労働局長との間で「山口県雇用対策協定」を締結し、協定に基づく連携事業を実施しているところでございます。資料の説明に移ります。

机上配布資料の「山口県雇用対策協定に基づく事業計画」の概要についてご説明いたします。現在、事業計画の概要にあります通り、「UJ1 ターンの促進による県内人口定住」や「若者・女性の活躍促進」、「県内中小企業の人材育成・確保支援」というような連携事業を実施しているところでございます。

なお、事業計画の実際の進捗状況については、2 枚目の表に目標値と実際の実績をまとめてございますが、詳細については説明を省略させていただきますので、後程ご参照いただければと思います。

これらの取組を受けて、最後の 3 枚目の資料になりますが、「平成 29 年度の事業計画の概要案」について資料を添付してございます。

平成 29 年度の事業計画については、現在、山口県と山口労働局の間で協議中のものであります。3 月 28 日に開催予定の山口県雇用対策推進協定の運営協議会において協議の上決定する予定でございます。

事業計画について平成 29 年度と平成 28 年度の比較で見ますと、一番大きな変更点はこの「働き方改革の推進」という大項目を盛り込んでいるところでございます。これは昨年、山口県において設置された「山口働き方改革推進会議」の取組を反映したものでございます。

次に、具体的な事業計画案について説明いたします。働き方改革の推進につきましては、「山口働き方改革推進会議」の関係団体が一体となった改革を推進し、統一的な取り組み目標による全県的なキャンペーンの実施、これを山口県と山口労働局、関係団体が連携して取り組むことになっております。

詳細項目として、「1.ワークライフバランスの推進」、「2.UJI ターン就職の促進」、「3.若者の就職支援」、「4.県内中小企業の人材育成確保支援」、「5.女性の活躍促進」、「6.障害者の雇用促進」、以上の6項目について山口県と山口労働局がそれぞれ責任を持って取り組む事項を整備しております。本協定に基づく事業計画案についてはこの審議会において、公・労・使のご意見を踏まえまして策定することとしておりますので是非とも、忌憚のないご意見を宜しくお願いいたします。山口県雇用対策協定の説明については以上でございます。

(5) 質疑・意見等

【会長】

どうもありがとうございました。では、ただいま労働局から説明の頂きました議事の(2)から(4)につきまして、委員から御質問、御意見をいただきたいと思っております。

【網戸委員】

色々ご説明ありがとうございます。我々、労働組合として気になることは、「働き方改革」の推進についてなのですが、定時退社日や年次有給休暇取得等々を含めて長時間労働を是正していくということです。

今、巷で言われている「プレミアムフライデー」ですが、これは地域経済を潤すという意味もあると思われませんが、一方で「休み方」という考え方のもとにもなるかとも思われます。そういった「プレミアムフライデー」を各企業で推進してくださいということで、前回は第1回だったと思うのですが、この取組みの中、労働局として、今後、企業等に対する働きかけの方針があればお聞かせ頂きたいと思っております。

【局長】

「プレミアムフライデー」を推進していくことについては、経済官庁が進めておられて、これは産業育成という方向で進んでおります。

その中で、私どもが政府の一員として今何かできるかという方針は今のところ示されておられません。私どもは一機関として、「可能な範囲で休暇を取得すること。」という指示が来ているだけでございまして、労働局として、これによって労働時間短縮を進めるという取組みについては、現時点で行っておりません。

ただ、今後、政府全体としての取組みとなった場合、啓発の中で少しでも私どもがお手伝いをすることが出て来るかもしれません。

なお、製造業の事業場で3交代勤務をしないとやっていけない現場があることは十分承知しております。こうような中で、金曜日の夜に「3交代をやめてみましょう。」という事はなかなか実現できません。金曜の夜に食事に行くとなると、今度は居酒屋等が早めに準備をして、その従業員の方は働かれるということもございまして、全

体として労働時間が果たして短縮になるかどうかは不明です。ただし、ワーク・ライフ・バランスとしての切替えという意味で効果が出て来るのかなと思っているというような状況でございます。

【田中委員】

労働災害が多くなっているということが報告されましたが、その内容は予測が可能な災害が多くなっているのか、あるいは、予測が不可能な労働災害なのかという分析と、説明の中で、「建設業等々でもう少し安全強化を図りましょう」というお話があったかと思うのですが、その内容等との整合性について一点お聞きしたいと思います。

もう一つは、「山口県雇用対策推進協定」の内容として、昨年の「ふるさと山口企業合同就職フェア」等々の参加者が随分減少しているということから、量でやるフェア型ではなく、もっとクオリティ重視の「フェイス・トゥー・フェイス」の相談の方が今の時代には合っているのではないかと、というところのご判断をお聞かせいただきたいと思います。

【基準部長】

基準部から労働災害の関係につきまして回答させていただきます。

死亡災害が大幅に増えましたということでございますが、一昨年の死亡災害 13 人のうち交通労働災害が 2 人で、昨年 21 人死亡者のうち、8 人もしくは 9 人が交通労働災害というような状況でございます。どちらかと言えば、死亡災害については不慮の事故が増えたであろうと考えられます。

一方で、休業 4 日以上労働災害でございますが、特定のサービス業関係の災害が増えています。資料の中にもありますように、建設業はここ数年災害発生件数が減少傾向にあったわけですが、これが最近増加傾向にあります。正確な分析は出来ていないのですが、墜落事故が多いということで、先ほど申し上げたように被災された方は年齢の高い方が多いという傾向があるところでございます。そのような状況から死亡災害は不慮の事故によるものが多くなっていると言えます。

それと労働災害については、それぞれ業種ごとの安全対応が難しいところで多く発生している傾向にありますので、これらについては安全意識活動を積極的に進めていただければ、災害の発生に歯止めがかかるのではないかと考えております。

【安定部長】

「山口県雇用対策推進協定」の事業内容の中の就職フェアの関連について田中委員からご質問をいただきました。

就職フェアの実績が少し奮わない、大きな行事よりも「フェイス・トゥー・フェイス」のような個別な取組みの方が合っているのではないかとという投げかけであったと承知しておりますが、就職フェアの取組みについては主に山口県庁が実施しているもので、山口労働局や各種経済団体との共催で実施しているところでございます。

大きな行事として大きな会場・ホテルと等を借り上げて実施する 100 人単位での就職フェアという取組みになりますが、これはこれで県内の多くの学生・企業を集めて

マッチングの場を確保するという意味で意義は大きいと考えております。

こじんまりとした「フェイス・トゥー・フェイス」での相談会も、ハローワークではミニ面接会、ミニ説明会という言い方をしていますが、そのような取組みも昨年度、今年度とも積極的に推進しております。

例えば、50社、60社のような大規模就職フェアではなくともハローワークの会議室や小さな施設で企業数も10社に満たない、例えば5、6社であるとか、少ない場合は1、2社だけを集めて、学生を対象とした個別の面接会を実施したり、その他、業種を絞った、例えば事務職のみであるとか製造業のみであるとか、介護・福祉分野のみであるとか、そのようなミニ面接会や、説明会を積極的に展開しているところでございます。

結論として、大きな就職フェアもやはりマッチングの機会としては必要ですし、小さな面接会・説明会もやはり必要というふうに考えております。両方で進めていきたいと考えております。

【会長】

先ほどの田中委員から労働災害についての質問がありました。死亡事故について交通事故が多かったということですが、最近、運送業の問題が取りざたされています。そういうことから想像できるのが、長時間労働を原因とする過労から交通事故災害が増えているのではないかという点についてお尋ねしたいと思っております。

もう一つ、全体的に高齢労働者の労働災害が増えているということですが、今後、高齢労働者は増える傾向にあります。先程も出ていましたが、「雇用確保措置」が義務付けられる中で65歳までの雇用確保、さらに70歳までになるかもしれない。

そうすると、高齢労働者の割合が増えていく中で、高齢労働者の労働災害対策として労働局に特別なお考えがあるのか伺いたいと思っております。

【局長】

まず、運送業の長時間労働の関係でございますが、雇用環境、景気状況が非常に活発であり物が動いていることは事実でございます。特に今、宅配便が着目されておりますが、運送業における人の動きも非常に活発な状況にあります。

雇用環境で言いますと、トラックの運転手がやはり不足している状況がございまして、かつ物が動いているということもあり、運転手について監督指導を行うと長時間労働が判明いたします。

全国的にみますと、トラック運転手が過重労働で交通事故を起こす、特に第三者を巻き込む災害、例えば高速道路で追突事故を起こす等の事故が散見されているようでございます。

山口県内においても昨年の12月のことですが、トラックの運転手を長時間労働で働かせた事業主を送検するという事例もありました。本人単独の事故になるケースもありますが、第三者を巻き込む災害になるものもありますので、監督指導を強力にやっています。ケースによって送検措置を取るといった形で動いています。

建設業の高齢労働者の話でございますけれども、建設業の構造的なものもあると思

っております。先ほど、基準部長から建設業の高齢労働者についてのお話をいただきましたが、県内の公共工事が減ったことで建設業から人材が県外に流出しております。震災復興による公共工事が中心ではありませんが、若干公共工事が戻ってきており、山口からも全国的にも応援が出ているという影響があると思われませんが、人材が足りません。

山口県内でも若い労働者が少なくなっており、高齢の方々が現在支えている状況で、現場に行くと実際に70歳代の方等が作業されています。一方で、20代の方は非常に少ないわけです。

山口県や労働局も若い方が建設業に入って頂けるよう色々な支援策を講じていますが、新卒の方にはなかなか就職いただけない。高齢化の影響があって、事故が多くなっているのかどうか、これは直ちに押し量れないのですが、墜落・転落が多いというお話はさせていただきました。

これは一般の製造業でも言えるのですが、高齢労働者が増えてくると、「つまずき」という災害が増えるのは間違いがございませんし、一方で現在、社会福祉施設等のサービス業関係、この「つまずき」というのは通常のスペースで動く中で起こっています。どちらかというとな配の方の確率が高いということもあり、「STOP！転倒災害プロジェクト」という全国的な運動を開催しております。

山口労働局でも事業場を指導する際に、「つまずき」、「滑り」を防止するパンフレットをお渡しして、ご本人と企業内で準備運動等を実施する等、色々な事をお互いに気をつけて頂かないと、「つまずき」、「滑り」という事故は減少しないのではないかと考えております。また、職場の凹凸の部分を改善して頂くという取組は最低限出来ると思いますので、事業場での職場環境改善と働く方の体力維持という両面作戦で災害を減らしていくという取組を、現在進めさせて頂いております。以上でございます。

【今井委員】

ハラスメント相談についてお聞きしたいのでお願いいたします。セクシャルハラスメントに関しましては、均等法などの法整備がされていますので対応も想像できるのですが、パワハラに関してはなかなか難しいところがあると思われれます。

パワハラの相談があった時に、労働局としてどこまで踏み込んで対応されているのか、という現状を教えてくださいたいと思います。

厚労省のホームページで「明るい職場応援団」というサイトもありますが、これは例えばパワハラチェック等の予防的なものが主で、現実にパワハラが起きた時に、「傾聴」あるいは「寄り添い」はできると思うのですが、それをどこまでその会社に対して働きかけされているのか、その現状を教えてくださいたいと思います。

【局長】

パワーハラスメントが発生した場合の相談につきましては、「総合労働相談」という形で実施しており、この他、「民事、個別的な相談」というなかでも扱っております。

そして、その中でご本人の要望を実際に受ける訳でございます。どういう形にしてほしいのか、現実的にはなかなか職場に戻れないということになりますと、この中の

助言・指導で解決すればいいわけですが、一般的には「あっせん」の中で解決を図って行きます。現実には「金銭での解決」というような形での対応となり、企業側にお話をしていきます。

当事者、ご本人に対する対応は我々には出来ませんので、それは民事になりますが、会社に対するもので十分な指導ができなかったという場合には、「あっせん」の中でお話をさせていただいて、合意にたどり着けば「金銭解決」という形で対応できます。

一般的な指導レベルでの対応については、ハンドブック等を作成したり、色々なことをしておりますので、企業に対する「指導、助言」の中で、企業的には苦情対応処理体制を企業内で作っていただく、社員教育をしていただく、そういう事で企業内において自主的に解決していただく等、企業における自主的な取り組みを促しているというような状況でございます。

【山近委員】

連合山口の山近です。次年度の「あらし」で次年度の取組方針についてご説明いただいたのですが、いくつか気になる点があり、方針に盛り込んでいただけたらということでお話しさせていただきます。

1つは職業安定部から報告がありました離職の問題です。今日も資料が安定部のインデックス1のところにあります。雇用情勢が毎月発表されてっていますが、局長の挨拶にもありましたように、確かに有効求人倍率だけで見ると雇用情勢は非常に改善しているということになるわけです。しかし、実際に労働者が増えているのかというと雇用労働者の数はそれほど増えてはいません。

一方、雇用情勢の2ページを見ていただくと、有効求人倍率の下にグラフで有効求人数と有効求職者数というのがあり、確かに有効求人数で言えば増えています。年次の軸が短いので動きが緩やかで分かりにくいのですが、求人数は非常に増えているということなのです。一方で求職者数、仕事を求めてらっしゃる方については依然として2万人を超えている状況になっています。

これはどういうことかなということで、私も色々調べているのですが、1つは5ページの「態様別の新規求職者数(常用)」というのがありまして、その中に「離職者」という欄があると思います。ハローワークで求職申込された時の、その職を求めて来られた方の雇用状態を表している表と聞いておりますが、仕事をしながら次の仕事を探しているという方が「在職者」ということで、「離職者」は離職をして仕事を探しに来られた方の数なのですが、これを見てもみますと、3,000人、2,000人といた方々が離職をして職を探していらっしゃる状況なわけです。実はこれは全体を表した数字ではなく、もう一つの失業給付の申請に来られた方の数字を見て行きますと、毎月5,000人、ピークは3月末で退職される方が多いので4月には約1万人という数字になるわけですが、大体アベレージで言うと、月5,000人の方がいらっしゃるという計算になります。これは、雇用保険を掛けていらっしゃる方が来られるわけですから、実際の離職者数というのはそれ+ という事になっておりまして、非常に人手不足と言いながら方や離職者が毎月毎月5,000人を超えている。こういう状況をどう改善するのかというのが1つの大きな課題かなと思います。

改善の中でもいくつかあって、一つは、若者の3年未満の早期離職問題です。山口県の平均でいうと高卒の方の約40%が3年未満で離職されている。この問題については労使の協議会で調査・研究しておりますが、これについては改善の余地があります。

もう一つは「女性の問題」です。女性については、今日の方針の中にもありますが、全国的な傾向として、現在、待機児童の問題が非常にクローズアップされています。山口県の待機児童は、統計上61人しかいないことになっています。それも全て山口市となっており、他の市町村では待機児童はいないということになっています。それに関わらず、女性の育児、出産を理由とした離職が年間で2,000人を超えています。統計が平成19年から24年までしかないのもそれ以降のことはわかりませんが、その間を見ても離職者が12,000人を超えています。

別に、結婚を理由として離職した方は、手元に資料がないので正確な数字ではありませんが、6,400人であったかと思えます。

もう一方で介護の報告がありました。介護の取組に関する助成金の申請が非常に多くなっているということなのですが、これは如実に山口県の実情を表しているのではないかと思います。介護を理由に辞められた方が同じ就労統計では、5年間で6,100人おられます。結婚で離職された方が5年間で6,400人、介護により離職された方は6,100人、子供が出来て辞められた方が12,000人を超えているという状況の中、介護の離職についても非常に重たい問題であり、山口県の高齢化率は全国第4位でございますので、本当に重大な課題として受け止めていかねばならないと思っております。

したがって、介護離職の問題も是非、方針の一部「育児・(なかぼつ)介護」ではなく、育児は育児、介護は介護、全然別の問題ですので、原稿を別にするくらい現状としては大きな課題があるのではないかなと思っております。

それからもう一つは「長時間労働等の問題」です。監督強化をされておられることから一定の成果が上がっていると思えます。一方で、長時間労働等の指導監督を強化すると不払い残業の案件も出て来るのではないかと思います。

労働相談の中でも不払い残業の相談は後を絶ちません。労働相談の中でも半分くらいは不払い残業の相談です。色々、複合的な相談があるわけですが、その中でも不払い残業の問題は根強い相談の一つです。

従って、前に申し上げたように離職の問題にも関わるわけですが、サービス残業や長時間労働があったり、低賃金であったりということがあると離職率が非常に高くなります。人手不足の業界はそういった業界が多いということです。

一方で監督行政としては、監督を強化してサービス残業を無くしたり、長時間労働を無くすことによって離職率が改善されるという側面もあると思えます。是非、不払い残業、時間管理の監督指導を、今日の報告の中ではやっていると書いてありますが、実績が方針に無かったので、実績についてもついて盛り込んでいただけたらと思います。以上です。

【安定部長】

まず、介護離職については、雇用対策上、ハローワークの取組として大きなものはありません。どちらかと言うと環境室案件の育児・介護休業法での対策がメインに

なるかと思えます。ハローワークでは、離職した方の支援がメインでありますので、離職する前の人の防止策はほぼありません。

あえて申し上げるならば、事業所側に雇用環境の改善を図ってもらい、育児や介護を理由とする社員の方の離職を防止するための措置を図る、雇用管理改善をするという時に利用できる、各種助成金がございます。職場定着助成金やキャリアアップ助成金といった雇用管理改善の助成金で離職の防止を図ることがハローワーク、職業安定行政として出来る対策ではないかと考えております。

また、若者・女性の早期離職を防止するために、ハローワークとしても職場定着支援として、就職させてそれで終わりではなく、その後の支援として個別相談や事業所を訪問等の職場定着支援を実施しているところでございます。

また、休業期間中の給付の取組としては、育児休業給付とか介護休業給付のように、雇用保険の財源から一定の給付金を従業員の方に給付するという制度がございます。

職業安定行政としての対策は以上です。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室です。おっしゃるとおり介護離職の問題が非常に大きくなっています。全国で言えば介護を理由とする離職者が9万人を超えているというような深刻な状況にあります。

今回の育児・介護休業法の改正も、まさに介護休業に関する法改正がメインでありましたので、私どもとしては法律の履行の確保ということをこれまでもやってまいりましたが、企業指導の中で法化されているか否かということ、主に労働者側から上がってくる問題としては、介護・育児休業が取れないと言ったような相談があります。それに対しては、事業所指導あるいは個別紛争解決援助ということで対応しております。

29年度の「あらまし」で言えば1の になります。あまりここでは介護というふうには書かれてないように見えますが、運営方針の中ではこの介護の部分について触れている部分がありますが、おっしゃるとおり語彙は少なかったのではないかと思います。

【監督課長】

監督課の藤岡です。先程ございました賃金不払残業の関係で申し上げます。遡及是正で100万円以上の事案が今年度1月末までで12事業所ございます。合計額は約3億円です。人数は1,400人位ということになっています。前年はそれより約2倍の23事業場、金額は1億5千万位でそれより少ないということでございます。

大口の案件があれば金額がどうしても高くなりますし、労働者の方に割増賃金が適正に払われているのか、この辺りも十分確認したうえで、過重労働と一体になって対応しておりますので、その辺りも含めて重点として監督指導を行っております。

先ほど、基準部長から説明がありましたように、「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」これを資料の方に付けておりますが、今年の1月に事業主向けに出しております。

内容も労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置これについて調査する、今までは基準であったのですが、それを強化しております。この関係につきましては、今もそうなのですが来年度に向けての監督指導、あるいは、集団指導等で広く周知をしていく、適正な労働時間管理が行われていない事業場に対してはしっかり指導をしていくという事にしております。以上です。

【山近委員】

ありがとうございます。言いたかったことは、皆さんに現状把握と言いますか頭の整理をしたうえで方針を立てていただくべきではないかと思ひまして、あえて解説をさせていただきました。

いずれにしても、方針の中に確かに「介護」については書かれてある。全国的には待機児童の問題がクローズアップされていますし、実際、山口県でも育児の問題は大切なわけですが、同じ資料に介護の問題が出ています。山口県は高齢化率が高いが故に介護の問題が出て来ているということ踏まえて、山口県の方針であればこそ、山口県の特徴を方針に反映させていただくべきではないかと思ひ発言させていただきました。

その他、「不払い残業」の部分です。長時間労働の是正で監督指導を強化すれば、逆に不払い残業が増えてサービス残業になるという側面があるので、これは、両輪で指導強化をしていくということを出すべきではないかと思ひます。方針では、「適正な労働時間対策のガイドラインの周知をします」ということで止められていますので、「周知し、監督指導を強化する」というくらい、方針に書き込んで良いのではないかと思ひます。以上でございます。

【奥委員】

「無期転換ルール」についてなのですが、平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化することになると思ひますが、これは労働者の申し込みにより「無期転換」になるということなので、労働者がこのルールを知らないとな効性が無いと思ひます。

他方、使用者側もこのルールを知らないとな色々な混乱が起こってしまうということになるわけで、このルールの周知徹底についてはかなり重要性を持ってくると思われるのですが、具体的にはどのような方法を取られているのでしょうか。教えていただければと思ひます。

【局長】

法律施行を30年4月に控えています、どのような状況かと言ひますと、環境室資料2ページ目に労働基準協会が県下で実施した「労務管理セミナー」の会場でアンケートを取らせていただいた集計結果を掲載しています。445の回答をいただいた中での傾向でございます。

企業の人事労務を担当しておられる方は「無期転換ルール」については知っているという方が多い。ただ、実際に就労から5年目になる方がどなたで、「いつ、無期転換

申込要件が発生するのか」、「こういう状況で今どのように動くか」というところになると数字は減っているという現状になっています。

「1年で契約更新している」、あるいは「半年で更新している」という状況では、1年更新の場合、今年の4月頃には本人の意向を確認しなければなりませんし、半年で更新を繰り返していますと今年の10月頃には何かしらお互いの状況、会社側のほうのスタンスも準備をしていかななくてはいけないということになっていきます。

周知については、山口新聞の「労働アラカルト」にQ & Aの形式で一般の方にも理解していただけるようなお話を掲載しています。

現在の雇用状況でございますと、「今、契約更新を解除する」、「任期満了で解除する」という状況は起こりにくい環境下にあるだろうとっております。一般的にはご本人が希望されれば期限の無い形にしたい、その時に労働条件をどうするかということを会社側は考えなければなりません。現在、早めの準備を県内企業に働きかけている状況でございます。

新聞のQ & A等を使って働く方にも伝えておりますし、会社側にもそろそろ準備していただくよう働きかけをさせていただいております。

その他、私どもが作成しているチラシ等は、私どもも機会を捉えて広報を行っております。そのような状況です。

【会長】

今の点でお尋ねしたいのですが、まだまだ「無期転換」と「正社員化」を混同されている方が多く、その辺で準備が進まない、トラブルになるところもあるのかなと考えているわけですが、「無期転換」は特別に合意しなければ従前の条件は引継ぐので、そのあたりがきちんと理解されていないと、「無期転換」イコール「正社員化」だから無理だと使用者の方にすごく抵抗感が強く、転換が進まないということがあり得ると思うので、労働条件はおっしゃるように就業規則等で定めるなり、個別に決めるなりすればいいと思うのですが、そのあたりの周知はいかがでしょうか。

【局長】

無期転換ルールは、「無期転換」イコール「正社員」ではなく、「期限の無い定め」ということでございますので、極端に言えば、今の条件で期限さえ無くなればそのままいけるわけですが、以前から申し上げているとおり手当関係をどういう形に持っていくのか、ということを企業側が考えていかなければならないと思います。

特に今、「同一労働・同一賃金」ということがありますが、手当関係どうするのか、正社員の方との均衡があります。例えば、通勤関係はどうするのか、この金額が果たして本当に妥当なのかという部分で企業側ではある程度見直しを進めて行かなければいけないのではないかと思います。

一方で、現在の雇用情勢があるものですから、小売業関係、スーパー関係では地域限定正社員というような人の動きが出てきています。新たに採用するよりは、どちらかという、今、勤めている人員の確保策を取られている会社の方が多いため、そういう中では、色々な形の動きが出て来ているのかなとは思っています。

また、おっしゃるように企業側からご相談があれば、それは正社員に転換させるのか、地域限定みたいな形で中間的なものもありますし、企業の選択は色々あるのだろうというふうにお伝えしているところです。

ただ、具体的に現在、どこに大きな流れがいつているというのは把握しきれていないという状況です。

【会長】

その点で言うと、まず、「有期契約」のときに労働契約法の規定にあるように不合理な労働条件を結んではならないという、それについてガイドラインがありますよね。むしろ事前にそちらの方をまず周知して、それがベースになって「無期転換」に移行していくはずなので、その有期の時に無期転換したといっても、特別に合意しなければ従前の条件を引き継ぐのであれば、むしろ従前の労働条件が他と大きな開きがあること自体が問題なので、「不合理な労働条件が禁止されているので、少なくともバランスのとれた労働条件が無いとダメだ」ということが現行法上の制度にありますので、まず、そのことの周知も是非図っていただければと思います。

もう一つ、先程、職業安定部長がおっしゃられた「平成 29 年度の事業計画」についてご意見をいただきたいということでしたので、今、話題にしました「非正規の形態から正規化」ということについてお願いがあります。「非正規の形態から正規化」は、若者の就職支援のところでは具体的に で入っているのですが、例えば「女性の活躍推進」のところでは入っていないですよね。しかし、従来型というか今までで言うと、パートで復帰してそのままの形態ということが多い訳ですから、「正規化」を望む方には積極的に正規化を促していくというようなことが、出来れば 29 年度の事業概要の「女性活躍」の中に事業として、今から可能であれば入れていただくということでは是非お願いしたいと思います。

【会長】

その他、何かご意見ございませんでしょうか。

それでは、時間も迫って参りましたので、他にご意見が無いようでしたら審議会についてはこれで終了させていただきたいと思います。労働局・事務局の方でなにか事務連絡がありますか。

【企画官】

特にございません。

【会長】

今日は長時間に渡り会議にご協力いただきましてありがとうございました。以上をもちまして、平成 28 年度第 2 回山口地方労働審議会を閉会させていただきます。ありがとうございました。