

平成 28 年度第 1 回山口地方労働審議会議 議事録

開催日時 平成 28 年 11 月 10 日(木)10:00 ~ 12:00

場 所 やまぐち湯田温泉 翠山荘

【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。

資料は先日あらかじめ事務局から発送させていただいたものと、本日配付させていただいたものとがございます。

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、フラットファイルに綴じてあります、「実施状況」、「環境室」、「安定部」、「基準部」、「総務部」、「あらまし」、「運営方針」を準備させていただきました。

本日配付の資料は、机上の「レジュメ」、「配席表」でございます。

【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 1 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いたします。

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 3 名、労働者代表委員 6 名中 5 名、使用者代表委員 6 名中 4 名、合計 12 名の出席をいただいております。よって、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、出席されました委員の御紹介につきましては、本日お配りしています資料に添えた出席者名簿を御覧頂ければと存じますが、前回の審議会の開催以降に新たな委員の就任がございましたので、新委員 6 名を紹介させていただきます。

公益代表委員の 濱田 順道委員でございます。

労働者代表委員の 網戸 茂委員でございます。

労働者代表委員の 河村 典子委員でございます。

使用者代表委員の 賀屋 哲也委員でございます。

使用者代表委員の 河向 英利委員でございます。

使用者代表委員の 西田 隆男委員でございます。

なお、濱田委員におかれましては、本日はご都合が悪く欠席されております。

また、本審議会の傍聴希望者はございませんでしたので、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。

委員の皆様方におかれては、大変お忙しい中、山口地方労働審議会にご出席を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ご理解、ご協力を賜っておりますことに、厚くお礼を申し上げます。

まず、県内の雇用失業情勢につきましては、9月の有効求人倍率が1.37倍と24年ぶりの高水準で推移する中、ついに正社員有効求人倍率が1.00倍となりました。これを踏まえまして、1年4か月ぶりに基調判断を「着実に改善している。」と上方修正いたしました。

また、来年春に卒業を予定されている県内高校生皆さんの就職内定率も、9月末現在で72.0%と、現在の形で統計を取り始めて以来、最も高い内定率となりました。

このように雇用状況が堅調に推移する中、山口労働局及びハローワークでは、さらなる求人・求職のマッチング強化に取り組み、若者・女性・高齢者・障害者に対する就職支援を通じて、「一億総活躍社会の実現」に取り組んで参ります。

次に、県内の労働災害の発生状況につきましては、休業4日以上死傷者数は、10月末現在で1,010人と前年同期より49人、率にして5.1%の増加、特に死亡災害につきましては、残念なことに、今日現在で（P11月8日）18人と既に昨年1年間の13人を既に大幅に上回っておりまして、極めて憂慮すべき状況となっております。

山口労働局では、死亡災害が多発する傾向が見られた年度当初（4月）より関係団体へ災害防止の緊急要請を始めとして、様々な対策を講じて参りましたが、これから年末に向けて、労働局及び監督署を挙げて監督指導をさらに強化するなど、引き続き死亡災害の撲滅に向けて全力で取り組んで参ります。

また、本年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」に対応するため、働き方改革の実現が強く求められておりますが、山口労働局におきましても、「長時間労働」が疑われる事業場に対して、監督指導を強化しているところです。

しかしながら、「働き方改革」などに積極的に取り組む企業が増加している一方で、多くの企業で未だに長時間労働の実態がみられ、脳・心臓疾患あるいは精神障害に係る労災の支給決定も行われているなど、依然として健康障害に発展する事案も発生しております。このため、山口労働局及び監督署におきましては、長時間労働の抑制、賃金不払残業の解消を図るとともに、適正な労働時間管理が行われるよう強力に監督指導に取り組んで参ります。

さて、今年の4月に労働局の組織の見直しが行われ、新たに「雇用環境・均等室」が発足しました。新たな組織では「女性の活躍推進」や「働き方改革」など、企業や経済団体への働きかけをワンパッケージで推進するとともに、労働相談窓口を一本化し、利便性を向上させたところです。

また、「仕事と家庭の両立支援」の関係では、介護休業の分割取得などを内容とする改正育児・介護休業法が来年1月から全面施行されることとなっており、説明会の開催等積極的に周知を図って参ります。

ところで、山口労働局では、新たな情報発信ツールとして、「山口労働局メールマガジン」を9月26日に発刊いたしました。労働行政に関する大切な新着情報や各種イ

ベント情報を「すばやく」、「てんこもり」でお届けすることを目指して、県内の関係者の皆さんの一人でも多くの方々に、ご登録いただきますよう登録勧奨に努めております。是非ご登録をよろしく申し上げます。

本日の審議会では、山口労働局における上半期の行政運営実施状況をご説明させていただいた後、委員の皆様方のご意見を賜り、今後の行政運営に反映させて参りたいと考えております。忌憚のない御意見を聞かせていただきますようお願い申し上げます。冒頭のご挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願い申し上げます。

【総務企画官】

それでは、本日の議事に移りますが、これから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】

それでは、まず議事録署名委員の指名ですが、輪番により労働者代表委員は、山近委員、使用者代表委員は寺田委員にお願いしたいと思います。

両委員には、後日、事務局が作成する議事録の内容を御確認いただき、ご署名をいただきますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは、議事に入りますが、本日の議事は「平成 28 年度上半期の労働行政の進捗状況について」です。

まず、労働局各担当部室の説明を伺った後に、委員から御質問、御意見を頂戴して審議することにします。

それでは、「平成 28 年度上半期の労働行政の実施状況について」労働局からの説明をしていただきたいと思います。順次申し上げます。

【環境室長】

雇用環境・均等室の手塚です。

私からは雇用環境・均等部署の本年度上半期業務実施状況についてご説明いたします。雇用環境・均等室は、本年 4 月に労働局の組織が見直され新たに設置されたものです。目的は 2 点で、まず、男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、「女性の活躍促進」や「働き方改革」などの施策をワンパッケージで推進すること、それから、労働相談の利便性アップのため、パワハラや解雇等に関する相談窓口とセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする解雇その他の不利益取扱いに関する相談窓口を一本化するということです。

新組織初年度の重点項目は運営方針 2 ページより 8 点ありますが、「労働行政のあらまし」と「実施状況一覧」によりその中でも最重点のものにつきご説明いたします。

1 点目の働き方改革の推進については、1 にワーク・ライフ・バランスの推進とあります。これについてはゆう活等について、県内の労使団体への要請や各種会合での周知、また、個別の事業所訪問等による周知を実施しました。

は山口政労使会議の開催とあります。働き方改革の中心となる会議でございます

が、本年度は、これを拡充したメンバーで、県知事を会長、労働局長を副会長に「やまぐち働き方改革推進会議」を立ち上げ、8月に第一回の推進会議が開催されたところです。

は「労働条件の確保・改善対策等の推進」についてですが、学生等に対する労働法制の周知とあります。県内の大学、短大等と連携し、私どもの出前講座として労働法制に関する説明会と相談会を実施しました。

働きかた改革の推進については、周知・啓発が大きな役割を果たすことであり、また、さらに広く労働局、労働法制、施策を知っていただくために、やまぐち労働局メールマガジンを創設いたしました。環境室の資料の1をごらんください。第1号は10月に配信したところです。

2点目は、実施状況の2ページの女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の確実な履行です。

本年4月に女性活躍推進法は施行されております。法に基づいて、従業員規模301人以上の企業は女性活躍推進のための行動計画を策定し、労働局への届出が義務となっていますが、現在義務企業の届出率は100%となっています。

計画の内容については、資料2の裏面ごらんください。目標の内容を分析しておりますが、もっとも多い目標が、女性の配置の拡大や育成、2番目に多い目標が管理職登用、女性の採用拡大、それから、継続就業・職場風土の改善となっており、この目標については法のめざす姿に沿った内容となっていると感じております。下半期は、努力義務企業への計画策定届出の促進と、先進企業としての認定を進めてまいりたいと思っております。

3点目は、総合労働相談の実施です。

個別労働紛争解決法に基づく、助言・指導やあっせんにつきまして、件数としては前年並みとなっております。また、均等法、育児・介護休業法に基づく調停につきましても、件数は今年度上半期も1件となっておりますが、内容的にはセクシュアルハラスメントの悪質なものとなっているというようなこともあり、さらに相談には丁寧、的確に対応するとともに、個別労働紛争の解決につながるよう助言・指導の的確な運用とあっせん参加率の向上、調停の実施を図ってまいりたいと思っております。

の総合的ハラスメント対策の一体的実施については、1月からの改正育児・介護休業法の施行にともない9月から、特にいわゆるマタニティーハラスメントを中心にセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントも含め総合労働相談窓口を開設しております。

4ページ目、5ページ目、6ページ目はそれぞれ、男女雇用機会均等法に関すること、育児・介護休業法に関すること、パートタイム労働法に関することです。

まず、共通して、企業指導計画に基づいて、個別の企業訪問や集団指導により、企業指導を行っております。資料では各法律の上半期の実施件数がかなり違いますが、上半期は男女雇用機会均等法とパートタイム労働法を中心に実施しました。

下半期は、法改正に併せ、育児・介護休業法を中心に実施します。

また、この企業指導については、これら3法の履行確保の他、働き方改革に関してワークライフバランスの周知、労働契約法に関して無期転換ルールの周知といった労

働関係施策の周知啓発も併せて行いました。

最後に資料3の育児・介護休業法等の改正について若干ご説明いたします。
平成29年1月施行となっていますが、このたびの改正の中心は介護関係の改正です。主な内容は、介護休業の分割取得ができるようになったこと、介護休暇が半日単位で取得できるようになったこと、介護のための勤務時間短縮等の措置が3年間で2回以上の利用ができるようになったこと、介護のための残業の免除制度が新設されたこと、となっています。また、いわゆるマタハラ等の防止措置が義務づけられました。

1月施行に併せ県内で説明会を実施しているところですが、下半期さらに改正の周知をするとともに規定整備等の指導についても重点として実施して行きたいと思っております。

以上、よろしくお願いたします

【労働基準部長】

今年度上期の基準行政の重点事項実施状況についてご説明申し上げます。

重点事項実施状況等一覧表の20ページ欄外の上をご覧くださいと、労働基準行政は「安心して将来に希望を持って働くことのできる環境を整備します」をスローガンとして、3つを柱として業務を運営しております。

最初の柱は20ページの「働き方改革の推進、労働条件の確保・改善対策」についてです。

「過重労働による健康障害防止対策の推進」については、長時間労働に関する情報に基づいて監督・指導を実施することはもちろん、事業場から月80時間超えの時間外労働が可能となっている36協定の届け出があった場合は、事業場に時間外労働の実態や過重労働による健康対策について自主点検していただき、その点検結果を労働局に報告いただくこととしております。自主点検を実施し、報告があった事業場数が9月末までに684件で、報告内容に問題がある、或いは報告のない事業場については、監督・指導を実施しています。

この自主点検の結果や長時間労働に関する情報提供等に基づき4月から9月末までの監督実施件数は132件、その結果、時間外・休日労働が月80時間を超えていた事業場は88件です。資料では「うち、月80時間超え47件」となっておりますが、正確には「80時間超え100時間以下」が47件ということです。ですから、月80時間超えの件数は100時間超え、150時間超え、200時間超えの件数をすべて加えた88件ということになります。誤解が生じるような記載で申し訳ありません。同様に、うち、月100時間を超えていた事業場は41件、うち、月150時間を超えていた事業場は9件、うち、月200時間を超えていた事業場は1件あったということです。これら長時間労働の実態にある事業場については必要な指導等を実施し、すべての事業場から改善に向けての報告を得ております。

また、今月11月は「過労死等防止啓発月間」であり、その一環として、厚生労働省では「過重労働防止キャンペーン」を11月に実施することとし、基準部関係資料1ページ目の資料1をご覧くださいと、シンポジウムやセミナーの開催や各監督署では過重労働防止を重点とする監督指導を実施しております。

続きまして、「法定労働条件の履行確保」についてです。まず、申告・相談への対応は歴年で集計しており、9月末現在で304件と昨年同期(261件)と比較して増加しております。申告内容は、例年と同様、賃金未払いが7割以上で、これには賃金不払い残業も含まれています。そして、残りの2割程度が解雇となっています。

また、企業倒産或いは大量の整理等の情報をハローワーク等から得ると、必要に応じ監督指導等を行い、賃金未払いがないか等を確認しております。

次は、21ページの柱の2つ目、「労働者の安全と健康の確保対策の推進」です。

平成28年は第12次労働災害防止計画の4年目となっています。まず、21P~22Pの右欄にあるとおり、12次防計画では、24年の労働災害1,345人・死亡13人を5年間で15%以上減少させる数値目標を掲げ、1年目は3%、2年目は6%、3年目は9%減を目標として、3年目の平成27年について具体的に申し上げますと、休業4日以上死傷者が1,224人以下、死亡12人以下を目標とし労働安全衛生水準の向上について指導等を行ってきました。しかしながら、資料No3「27年の確定値」をご覧いただくとその結果は、1,274人、うち死亡13人といずれも目標達成に至りませんでした。

このため、平成28年は、年初より資料No5にある全災害の約1/4を占め、50歳台60歳台に多く発生している転倒災害防止のため「あせらない 急ぐ時ほど落ち着いて」をキャッチフレーズに「ストップ・転倒災害プロジェクト」を展開し、各種説明会及び監督・個別指導において、転倒災害防止チェックリストを活用した事業場での総点検の実施を指導しましたが、今年に入ってから、労働災害は全体的に増加傾向で推移しました。

特に死亡災害については、交通事故の増加により、資料No4の裏面に死亡災害を個別に記載しており、これをご覧いただくと、3月末で5人もの方が亡くなるという事態となりました。

このため、実施状況22P「死亡事故増加に伴う緊急対策」として4月・6月・8月9月に死亡災害が発生した業種の災防団体等に対して要請文を交付し、死亡災害撲滅の取組を依頼したところですが、結果的に歯止めがかからず、特に死亡災害・労働災害が多発している建設業に対しては、12月に計画していた監督・指導を9月~10月に前倒して実施したところでは、

死亡災害は、9月末現在で前年1年間の13人を既に上回る15人に上り、また、労働災害も前年より8.7%増加の915人となっており、12次防・4年目の数値目標の達成は困難な状況に至っております。

続いて、「労働衛生対策の推進」です。

まず、有機溶剤、特定化学物質等の化学物質による健康障害防止ですが、「今後における化学物質に係る労働衛生対策の推進計画について」等の通達に基づき、優先付けをした中期計画により計画的に指導を行っております。

25Pの肺がんや中皮腫を引き起こすおそれのある石綿の関係については自治体の行う現場パトロールに参画し、指導を行っております。粉じんの関係については、第8次粉じん障害防止総合対策に基づいて、監督指導・個別指導を実施しております。また、資料7をご覧いただくと、9月は粉じん障害防止総合対策推進強化月間としており、この期間に粉じん障害防止の啓発活動を行いました。

メンタルヘルス対策について、基準部資料 8 の推進状況をご覧いただくと、9 月末現在、50 人以上の事業場の 94.4% が何らかの対策を実施している状況にあります。

柱の 3 つ目、最低賃金の関係です。

最低賃金制度の適切な運営について、基準部資料 9 をご覧いただくと、今年度改正の山口県最低賃金の広報用のリーフレットです。改正山口県最低賃金は 22 円アップ・時間額 753 円となったところで先月 1 日から発効しております。山口地方最低賃金審議会の金額答申、9 月 1 日官報公示後、報道機関への発表・HP 掲載を行うとともに、9 月 1 日には局作成のチラシを、監督署、安定所、地方公共団体、事業主団体の他、大学・専門学校等 277 箇所に送付し、チラシの配布を依頼や広報誌や HP への掲載も依頼しました。また、ポスターとリーフレットを別途送付し、掲示による周知を依頼しました。

また、4 つの業種の特定期最低賃金については、11 月 15 日までに官報公示し、12 月 15 日発効予定日までに市や町、特定業種の事業主団体・組合の協力を得ながら周知・広報を行ってまいることとしております。

最後に労災保険制度と電子申請レセプトについて説明します。

実施状況の 29 ページをご覧下さい。27 年度の労災の新規受給者数は 6,015 人と労働災害の増加を背景として、前年より 6.4% 増加しました。

このうち、過労自殺等調査に時間を要する精神、脳心、石綿に関する請求事案の受付と決定件数を挙げています。前年同期と比較して請求件数・決定件数は若干減少しておりますが、調査が効率に行われるよう、計画的かつ組織的対応を行い、迅速な処理に努めているところです。

次に 32 ページをご覧ください。

労災レセプト電算処理システムは 26 年 1 月から運用開始となり、規模の大きな病院を中心に利用勧奨を行っているところではありますが、健康保険のように電子レセが義務化されていないことや労災診療費の算定基準に独自のものが多くあることから、各医療機関においてソフト導入に経費が発生することもあり、今年度上半期現在の利用状況は、県内の 610 件の指定医療機関うち 35 機関に止まっています。一方、健保と薬科単価が同じ薬局については、特に費用がかからないため、薬剤師会の協力の下、勧奨したところ 832 指定薬局のうち 188 機関が利用となっております。今後も労災診療費の適正化や審査の効率化の観点からも時期を捉えて電子レセプトの利用勧奨に努めてまいります。

以上でございます。

【職業安定部長】

職業安定部長の定政です。私からは、「重点事項実施状況等一覧表」に基づき、職業安定部の個別施策に係る実施状況を説明します。なお、時間の都合上、主な項目のみ説明しますのでご了承ください。

さて、最近の雇用情勢についてですが、本年 9 月の有効求人倍率は 1.37 倍となり、また新規求人倍率は 2.13 倍と高水準で推移しています。このような中、正社員有効求人倍率が初めて 1.00 倍となったことから、1 年 4 か月ぶりに基調判断を「着実に改善

が進んでいる。」と上方修正したところです。

それでは、7ページの「1 労働市場の全体としての求人・求職マッチング機能の強化」について説明します。

まず、「職業紹介業務の強化による効果的なマッチングの推進」については、ハローワークの専門性を活かした職業相談・職業紹介を実施するため、求職者担当者制によるマンツーマン支援、求人票の記載内容の充実、事業所画像情報の提供によるマッチングの強化を図っております。

また、求人ニーズを踏まえた求職者の検索や職業紹介を行うため、各ハローワークにおける求人充足会議の機能強化、求人ニーズ把握のための事業所訪問を推進し、求人開拓や求人充足サービスに取り組んでおります。

この結果、ハローワークのマッチング機能の目標である就職件数及び求人充足数は、9月末で11,000件強となっており、目標進捗率は、約49%と目標とほぼ同水準に推移しています。このハローワークのマッチング機能の総合評価については、配付資料の『安定部』の赤インデックスの「5」に昨年度の目標達成状況を、赤インデックス「6」に今年度の目標を添付しておりますので、ご参照ください。

次に、8ページの「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進」について説明します。

非正規雇用労働者の正社員転換・人材育成・処遇改善を推進するため、「キャリアアップ助成金」について、事業主団体、事業主及び社会保険労務士などに対して周知・利用促進を図っています。

この結果、キャリアアップ助成金を活用して、有期雇用から正規雇用へ転換した労働者数は、9月末で110人となっており、これに係る目標進捗率は78%となっています。また、トライアル雇用奨励金を活用して、常用雇用に移行した件数は143人となっており、常用雇用移行率は94%となっています。

次に、同じく8ページの「人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進」について説明します。

まず、建設分野の人材確保対策として、ハローワーク宇部において「建設人材確保プロジェクト」を実施し、建設業関係団体とのネットワークを強化し、建設関係職種求人に係る未充足求人のフォローアップを徹底しています。

また、山口県が主催する「建設企業地域巡回説明会」を6～7月に開催しており、10月以降にも開催されることから、引き続き周知と参加勧奨を推進しています。

次に、介護・看護・保育分野の人材確保対策として、各関係団体と連携し、面接会・相談会、職場見学会及び就職支援セミナーを開催し、それぞれの仕事にブランクのある方や潜在求職者を掘り起こし、人材確保を推進しています。

続きまして、10ページの「2 女性・若者の活躍推進」について説明します。

まず、「女性のライフステージに対応した活躍推進」については、県下4カ所（山口、下関、宇部、徳山）のハローワークにマザーズコーナーを設置し、子育て女性求職者に対する個々の希望や状況に応じた就職支援プランを策定し、担当者制によるマンツーマン支援を実施しています。

また、山口県及び関係市町と連携した子育て女性の再就職準備セミナーを開催し、

マザーズコーナーのサービス向上を図っています。

次に、11ページの「若者の活躍推進」について、先般、新規高卒予定者に係る就職内定率を公表したところですが、統計を取り始めて過去最高の72.0%となりました。その背景としては、景気回復による人材の確保、団塊世代の退職による補充が考えられるところ、加えて例年5月の「求人確保促進月間」による求人数の拡大及び求人票の早期提出に関する要請の成果が表れたものと考えております。

また、「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っています。「ユースエール認定企業」は10月末で4社、「若者応援宣言企業」は142社となっています。

昨年10月から施行された「若者雇用促進法」においては、若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度、新卒求人企業による職場情報の提供制度、労働関係法令違反企業の新卒求人不受理について、周知・啓発を進めています。なお、「若者雇用促進法」の周知リーフレット及び「ユースエール認定企業」のPRシートについては、配付資料『安定部』の赤インデックス「3」と「4」をご参照ください。

続きまして、13ページの「3 高年齢者・障害者の活躍推進」のうち、「高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現」について説明します。

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、昨年の報告時点では7社でしたが、その後の指導によって全ての企業で雇用確保措置を導入することができました。

先日、本年の状況を発表し、3社の企業が新たに未実施と確認したところです。今後は、この3社に対する指導を進めていきます。

次に、14ページの「障害者の雇用率達成指導の強化」について説明します。「障害者の就職件数」は、9月末で571件となっており、目標進捗率は57.1%と着実に実績を上げています。一方で、昨年の障害者雇用の未達成企業は378社、未達成企業の割合は44%となっており、特に指導が必要な企業を「重点指導対象企業」として、「提案型の指導」を推進しています。

続きまして、15ページの「4 地方自治体と一体となった雇用対策の推進」のうち、「労働分野における国と地方自治体との連携強化」について説明します。

昨年3月に山口県と締結した「山口県雇用対策推進協定」に基づき、去る10月27日に「運営協議会」を開催し、本年度上期の進捗状況及び来年度の事業計画について協議したところです。なお、本年度、重点的に取り組む項目としては、UJターン就職の促進、若者の就職促進、中小企業の人材育成・確保支援など6項目を挙げています。

また、山口県においては、山口労働局と連携して、製造業を中心とする産業政策と雇用創造を一体的に支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」を実施しています。

本事業においては、各種研修に係る対象者のあっせん、雇用創造に伴う求人・求職のマッチング、正社員化セミナーに取り組んでいます。

次に、「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」について説明し

ます。生活保護受給者等に対する就労支援を図るため、関係機関が連携することを目的として、6月に「山口県生活保護受給者就労自立促進事業協議会」を開催したところです。生活保護受給者等の就職件数は9月末で930件、目標進捗率は80%となっており、着実に実績を上げています。

続きまして、「5 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」について説明します。

労働者派遣事業に係る指導監督件数については、9月末で114件となっており、上期の目標を上回る進捗率121%となっています。また、改正労働者派遣法が27年9月に施行され、派遣元・派遣先事業所及び派遣労働者に対して、改正法の周知・啓発を図るため、セミナーや説明会を実施しています。特に、改正法においては、派遣労働者に対する教育訓練やキャリア・コンサルティングの実施、派遣期間終了時の雇用安定措置などが義務付けられております。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・啓発を推進しています。

私からの説明は以上です。

【総務部長】

総務部長の鈴木でございます。

引き続き、「実施状況」の資料に沿って、「労働保険の適用徴収業務」の状況について説明させていただきます。

まず、「総務部」のインデックスにある資料をご覧いただきたいのですが、1枚紙の資料に「適用・徴収状況」が記載されています。

真ん中に、「2」として、徴収関係の実施状況が掲載されていますが、平成29年度の労働保険料の徴収決定額は、9月末現在、約241億円で、雇用保険料率の引き下げ等の影響もございまして、前年同期と比べ約26億円減少しております。

保険料については、事業主から「一括」または「分割」で納めていただくこととなりますが、9月末現在の「収納額」は約106億円で、先ほどのとおり、前年同期と比べ約11億円減少しております。なお、収納率で見ますと43.8%となっておりまして、前年同期と比べ0.3ポイント上回っている状況です。

また、労働保険料の適正徴収のため、未手続事業一掃対策、また、納付督促や滞納処分などを実施しておりますが、これらの9月末現在の状況についても、資料の中に記載されているとおりですが、実施状況の本文では、30ページになりますので、そちらをご覧ください。

30ページの下から31ページにかけて、「3 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の推進」、「労働保険料等の適正徴収の推進」の状況が記載されています。

最初に、この「未手続事業一掃対策の推進」につきましても、労働局を中心として、監督署、ハローワーク、それから加入促進事業を委託している一般社団法人全国労働保険事務組合連合会山口支部との連携を密にしながら、未手続事業の解消について積極的に推進しております。なお、未手続事業一掃対策の実施状況は、本文にありますとおり、9月末現在で把握した未手続事業の数は1,290事業で、そのうち1,030事業に

加入勧奨手続き指導を行い、その結果、610 事業で加入手続きが行われ、成立率は 70.0% となっております。

未手続事業に対しては、加入勧奨文の送付や個別訪問を実施して加入勧奨を行っておりますが、毎年 11 月を労働保険適用促進強化期間として、リーフレットの配布、ホームページ、各種広報誌への掲載など集中的に広報活動を実施しているところでございます。

また、労働局の職権により強制的に成立させる手続きについても、28 年度に 9 事業を選定し、対象外の 2 事業を除いて、7 事業中 4 件を自主成立させたところでございます。

続きまして、実施状況の 31 ページ、真ん中の「保険料等の適正徴収の推進」について説明しますが、「納付督促や滞納処分等の実施状況」については、先ほどご覧いただいた資料のとおりですが、28 年度の労働局の目標として、収納率 98.2% を掲げております。

9 月末現在の収納率は、先ほど説明しましたとおり 43.8% となっております。好調だった 27 年度の前年同期と比べると 0.3 ポイント上回っている状況で、着実に業務が遂行されている状況でございます。

その下の「適正かつ実効のある保険料算定調査」についてですが、「算定基礎調査」は事業場に立ち入り、帳簿書類などの調査を行い、保険料が適正かどうかを確認するというもので、平成 28 年度の目標件数は計 710 件で、9 月末現在の状況は 206 件と、進捗率は 29.0% ですが、今後、年度更新業務が終了した 10 月から本格的・計画的に調査を実施しているところでございます。

なお、その下の、「年度更新」の関係では、受付相談会を県下 17 会場で 26 回開催しまして、受付件数は 2,695 件と、前年度に比べ 271 件増加しております。

最後に、31 ページの下の「4 電子申請の利用促進」についてですが、年度更新の際に電子申請を積極的に PR し、当局の労働保険徴収室内にも電子申請体験コーナーを設置する等の取組を行って、9 月末現在の電子申請件数は 782 件と、前年同期に比べ 198 件増加しております。

労働保険適用徴収関係の説明は以上で、実施状況全体の説明も以上になります。

【会 長】

それでは、審議に入ります。委員の皆様から御意見、御質問をお願いいたします。

【山近委員】

いくつかあるのですが、まず 1 点は、学生がパート、アルバイトを始める時の採用時の労働条件の明示についてです。昨年山口大学で前期の講座を開いているのですが、今年は 100 名参加頂いており、その中でアンケートを実施したところ、100 名のうちアルバイトをしている人がおよそ 8 割くらいでした。

アルバイトを始める時に労働条件の明示を書面でもらったか、または、口頭で説明を受けたか、いずれにしても説明を受けた人は手を挙げて欲しいと言うと 4, 5 人くらいしか挙がらない、1 割にも満たないという状況でした。

連合山口も労働相談を実施しているのですが、その中でも色々、諸事情あって聞いてみると、結局採用時に労働条件の明確な説明を受けていない人が大半なのです。そういったケースが多くあるものですから、事業主に対して指導や監督をする必要があるのではないかなと思っています。特に、アルバイトが山口市では多いのですが、そういったアルバイトも含めて、監督・指導が必要ではないかというのが1点です。

もう1点は、改正派遣法に基づいて3年を超えて派遣を受入れる場合についてです。

従業員や労働組合に意見聴取の実施が義務付けられていますが、記録については事業所内に3年保管すれば良いとこういう事なので、外部からチェックが入ると、こういう事の実効性が問われるわけです。改正前の派遣法でも「1年以上の派遣を受ける場合には意見聴取しなさい」ということで、スキームとしては同じなのですが、実際、労働組合があり、派遣を受け入れているところで意見聴取がきちんとされているかどうかヒアリングをしたところ、あまりされていなかった。こういう実績もあるので、特に今回の派遣法の改正で意見聴取を行わなかった場合については、「期間限定違反」という事で指導、みなし制度が適用されることとなっているのですが、いずれにしても監督指導をどのように行っていくのかというのがポイントだと思います。

最後に3点目ですが、先程人手不足という事でマッチングを強化していくというお話があったのですが、建設業や運輸業、最近では製造業でも人手不足になっています。

一方でマッチングについてですが、建設業・運輸業は定着率が非常に悪く、半分以上が辞めてしまうという状況なので、辞めてしまうことを抑えないと、いくらマッチングをして送り込んで、人手不足は解消しないし、ましてや労働者にとっても非常に不利益になってしまいます。こういうことなので、そのあたりの定着率の向上についても取り組んで行く必要があるのではないかなと思っておりますので、意見として申し上げておきたいと思います。以上です。

【基準部長】

ただ今、ご質問がありましたパート・アルバイトも含めました採用時の労働条件の明示の関係でございます。

まず、昨年度の監督結果でございますが、労働条件明示に関する違反は労基法15条という事だと思いが、これにつきましては8.9%の事業場にも認められたということでございます。それ以外に労基法のその関係の違反では労働時間、休日、割増賃金、就業規則の作成周知などこれらの違反率が高いという事でございます。雇い主等の労働条件の明示、これにつきましては適正な労働契約の締結にあたっての基本的な事項というふうに考えておりますので、引き続き、監督する時には当然のことながら各種説明会・講習会等の場においても、パート・アルバイトも含め労働者を採用する際には、労働条件につきましては書面により明示する必要があるという事について指導等をしていきたいと考えております。

冒頭言ったとおり、監督の結果という事でございますけども、何分、人的な制約等がありまして、県内のかなりの規模・件数を回るという事はなかなか難しいのですが、1つの会社を回った時に全ての法違反についてつぶさに点検して、違反がある場合は確実に改善されるというふうに行っているところでございますし、今後もそのような形で

実施させて行きたいと考えております。

【需調室長】

職業安定部需給調整室の河本と申します。説明させていただきます。山近委員からお話がありました派遣法の関係についてでございますが、昨年9月30日に派遣法が大きく変わりました。個人単位で派遣業務の方は3年、事業所単位で3年の期限を定めており、派遣自体がいわゆる一時的・臨時的な考え方ということでございます。

その3年を超えて引き続き利用すると言いますか、派遣労働者を受け入れる場合は、事業所内においては意見聴取をしなければならないことになっております。派遣先で3年に達する1か月前の日までに労働組合等に意見聴取させて頂いて、その意見聴取の内容に基づいて、引き続き派遣を受け入れるかどうかを決定するというところでございますけども、当然のごとく意見聴取をして、それを派遣先の労働者に周知するというところでございます。

今のお話にありましたが、いろいろ労働組合に聞いてみましたら、意見聴取が無かったという話がございますので、そのご指摘も踏まえ、実際には派遣法が27年9月30日に施行されており、3年を迎えるのが平成30年の8月以降となります。それまでに労働局として、派遣元を含めて派遣先を訪問し、定期指導という形で契約書を見るだけでなく、現場の実態と意見聴取について確認させていただきます。

それから今後の予定でございますが、来年の2月に派遣先事業主セミナーを山口市内で開催する予定でございます。その派遣先セミナーにおきまして、この意見聴取を必ず行うという部分につきましてもしっかりと周知して参りたいと思います。

指導・監督につきましては、今のところ派遣先の定期指導時、それから派遣先事業主を対象とするセミナーを年1回開催しておりますので、その部分で派遣先に周知・啓発を行っていきたいと思っております。

また、関係書類の保存年限が3年で事業所内で保存するというところでございますが、外部からなかなか実施状況についてチェック出来ないということがございます。派遣労働者や派遣先から意見聴取を行ってない等の情報提供がありましたら、労働局の需給調整事業室までご連絡頂きまして、私どもの方でしっかり対応させていただきます。

【会長】

山近委員よろしいでしょうか。

【山近委員】

はい。

【会長】

私から関連して質問させて頂きたいのですが、派遣労働者の労働災害についてです。製造業務については一般の労働者、つまり直用の労働者と比べて労災発生率が高いという統計を見た事があるのですが、対策として派遣法上も確か使用者責任の振り分けのところ、例えば、雇入れ時の安全衛生教育については基本的に特例が無いので、

原則規定という事で派遣元が教育するという事になっていると思います。職場の状況を反映した安全教育でなければ意味がないので、確か通達でも派遣先が適切に連携して、協力して雇い入れ時の安全教育を実施するようになってはいるはずなのですが、結果として労災発生率が1.4、5倍であったか7、8倍であったか、派遣先の直用の労働者と比べて労災発生率が高いという数字が出ているという事は、その辺のところは十分守られていないという事が原因ではないかと思うのです。これは安定部と基準部両方にまたがる案件だと思いますのでどういう形で連携をされ、派遣労働者の、とりわけ製造業務が多いと思うのですが、労災発生の防止に関して、どのような方法を考えておられるのかという事についてお伺いしたい。

【局長】

今、有田先生からもお話がございましたが、製造業の現場の方を中心に話をすれば、製造業の現場にいる従業員の方々の中に派遣労働者が入っているので、指揮命令は当然派遣先から受ける訳でございますし、災害防止につきましても、指揮命令が受けられる訳ですからその中で安全衛生教育も実施していくという事で、通常の監督指導で現場に行ったときに派遣労働者であったり、直用の労働者であったり、安全衛生については同じ扱いをしているという中で、先生がおっしゃられたように雇い入れ先の安全衛生教育が適切に実施出来ているのかどうか、これは申し訳ございません、回った際に、派遣労働者も含めて、直用の方も含めて安全衛生教育が出来ているかというチェックを実施していく中で指導を進めております。ただいま、先生がおっしゃられたように派遣労働者の災害につきましても死傷病報告で最近取るようになり始めました。この方の所属が派遣なのかという形で取るようにし始めてきているわけですが、ございますけれども、比較対象が非常に難しゅうございます。一般の労働者と同じように見ていいのかどうかという事と、非常に派遣期間が短いという事で、慣れないうちに怪我をしてしまう可能性もございます。

それに対して直用の労働者は、期限が無ければそこで慣れて、そこで長期で働いて行くわけでございますので、その中で完全に派遣労働者の方がリスクが高いかどうか、なかなか議論があるところで、調査を実施していくほうでも調べ始めたのですが、その中で「取り組み」というのは非常に難しいと専門家の先生方からもご指摘を頂いています。

あくまで、仕事の現場で安全衛生管理活動の中にきちんと組み込んで教育を行っていく、そこに居る方は、派遣であろうが直用であろうが災害を起こさせないという大原則に基づいて指導をしていくという取組を、これからも続けて行くということで現在進めております。

【会長】

関連してもう1点伺いたいのですが、例えば、その派遣先で派遣先の労働者と派遣労働者が同時に被災した場合は派遣先に対して監督に入る、あるいは、メリット制の関係も出てきますが労災の保険の関係についてもですね。

例えば、派遣労働者だけが被災したという場合には確かに安全衛生上の責任等は派

遣先にもあるので、監督にも当然入られると思うのですが、労災の保険関係が派遣元にありますので、そうすると、派遣元にもメリット制が適用されるのですか。適用されないのでしょうか。色々な所に派遣労働者が派遣されていますが。

【局長】

先ほど仰ったのは同じ場所で働いていて、怪我をした人が派遣労働者だけだったという時ですが、派遣はしていますが賃金は派遣元で負担をしていますので、派遣元の保険を適用していくという事になり、例えば大きな工場の中の派遣労働の部分についてのメリットは、正直言って反映されません。

【会長】

制度上そうなりますか。

【局長】

そうなります。誰が雇い主かという事で保険料を負担していますし、保険の給付もしていきます。

【会長】

そうすると、ますます防止機能を働かせるためには事前の指導や安全衛生教育がさらに重要になってくると思うのです。それから、先程、局長が仰ったように短期の派遣、これは有期の直用でも、慣れないから業務に対するリスクが発生しやすいという事があるので、特にそういう人たちに対する安全教育や指導を使用者の方、派遣労働者で言えば派遣先の方がきちんと実施しなければならないのではないかと思います。制度の仕組み上、雇い主は派遣元かもしれないけど、業務を遂行している派遣先のほうにも責任はありますので、そういった派遣労働者が入っている職場について重点的に指導を実施していくという方針を労働局としてお持ちなのか、あるいはこれから検討をして頂けるのですか、伺いたいと思います。

【局長】

派遣労働者が入っている事業所を、特に今、お話がありました製造業や派遣労働者が入っている事業所をターゲットとし、安全衛生管理がきちんと出来ているかどうかということを選定基準として監督指導を進めるという方針は今持っておりません。

一般の方も含めた事業場における災害の発生を想定しながら、一方で、災害が発生した時に、災害時の特別な監督指導、事故が起こってすぐ原因に手当が出来るよう、災害時監督という区分での監督指導を実施しております。その中で手当てもしておりますし、先程も申しましたように事故が起こったというところに着目していきますので、通常の定期監督の中で派遣労働者が多いからということで、現場の方で安全衛生の指導が出来るというよりは、通常の指導・監督に回っている中で、指導しております。これは言い訳になるかもしれませんが、派遣労働者の方が製造ラインに入っているという事は、その方の行為によって通常の従業員も被災してしまうことは想定で

きると思います。事業場としては、基本的に危機管理・安全管理という観点で、派遣労働者だから、基本的に有期の労働者だからということを考えて、安全衛生を実施するとは思えないのでございます。現場で安全衛生は、一帯の全ての職員が同じ状況に置かれるため、同じ感覚で業務を遂行していると我々は思っているのですが、それも含めて監督署は今までどおり通常の監督指導の中で安全衛生対策を進めて行きたいというふうに思っております。

【会長】

今のお話に関して、派遣労働者の災害について詳しく分析しておらず、注意深く見てきてないので、一概には言えないのですが、今日の資料にも出ていますように、年齢別に見ると 50 歳、60 歳と年齢が高くなるほど非常に災害に遭われている方が増えていて、年齢だけでなく、勤続年数、経験年数で少し変わってくるのかもしれませんが、いずれにしても新入社員、入社 1 年目、2 年目、3 年目あたりの災害は比較的少ないですね。

ただ、派遣社員が経験不足だから災害が多いとかということではなく、それはおそらく教育のやり方に問題があるのではないかと、作業の性格、派遣社員の方が怪我が起きやすい職場で作業をしている可能性が高いのではないかとこの見方の方が適切ではないのか。長くなりましたが、原因について検討して頂ければと思います。

【局長】

はい。ご意見として頂戴いたします。

【会長】

その他に何かございますか。

【望月委員】

今の部分で気が付いたのは、今年 6 月に化学物質のリスクアセスメントが義務化になりました。私どもも技術的な事で色々相談を受けたり、リスクアセスメントの仕方について指導して欲しいという話があるのですが、確かに専門的なものはよく知っておられる人と、知っておられない人では全然知識が違っているのです。例えば、アルミを扱う場所で水分を使うと何が起こるのか、専門的な人は知っているのですが、やはり知らない人は危険な事をしてしまうので、化学物質に限らず、今年から実施するようになったのですが、リスクアセスメントのようなことは、きちんと実施する必要があります。どこの職場に行ってもなかなか手間がかかるため、特に罰則がある訳ではないので、あまり進んでないところもあるみたいですが、そういう職場をターゲットとして危険性というのを共有していくという指導が必要じゃないかなと思います。

特に化学物質が義務化になったということは、従来は特に危険性が無いと思われていた物質が実は発がん性があるとか、重篤な病気になるという事でどんどん追い込まれてきているのですが、リスクアセスメントについては、今年からということで、またこれから進んでいくのであろうとは思っています。そういう指導を少しずつ裾野まで

広げて実施していくと、もう少し安全の教育、特にどこの事業所で事故等が起きてても、その事故についての関心が非常に高まることになるように行政を進めていただきたい。

それと、私からの質問は、労働災害、特に死亡事故が非常に増えているのですが、毎月コンスタントに増えている状況で、拝見すると交通事故ですね。交通事故も特に運輸業というわけではなく、鉄鋼、それから小売業そういったところが半数近くを占めているわけですが、何かその特徴と言いますか、共通的なものはあるのでしょうか。

特に人手不足で非常に忙しいというような理由がありますか。

【健康安全課長】

健康安全課長の藤村でございます。今、お話がございました交通事故について特徴はございません。年齢的にも様々ですし、また加害あるいは貰い事故そういった事も様々、半々位です。ここにある7件が交通事故になりますが、特徴的なものは確認できませんし業種的にも全く集中しているわけではございません。

それと先ほど、派遣のことが少しお話にありましたが先生のご指摘のとおり、派遣労働者であったり、あるいは外国人労働者というのが労災弱者ということになるかと思いますが、当局において派遣労働者の統計を取っている死傷病報告でございますが、そういうなかでは20数件くらい、全体ですね、そのくらいしか派遣という事は確認出来ない状態ですし、またその程度でございますから当然、業種的にもかなり様々なというようなそれほど新しい形での労災弱者とこういうものも労働災害の増加傾向というのは、現在認められていない状況かなと思っております。

【今井委員】

臨床心理士の今井と申します。3点質問させていただきます。まず1点目は、先程も学生のアルバイトに関して質問されましたけれど、私は山口大学の学生相談所という所で14年働いておりますが、アルバイトに関する苦情ということで相談がよく来ます。私は本来この点には疎いのですが、たまたま、審議委員という事で、何かあった時は学生に労働基準監督官に聞いてくださいとか、あるいは労働相談に話を持っていきなさいというふうに言います。

やはり雇われる時、先ほども話がでていた事で、雇われる時に労働条件のペーパーを貰ったという事がなかなか無いようです。例えば4,5日働いて、どうも仕事が厳しいので、学生は堪えられないとか厳しいので辞めるとか、そういう時に働いた4,5日分は貰えるのかなと思ったら「それはお試し期間なのでダメですよ」と断られたといます。何か紙を貰ったかと聞くと貰ってないということがありますので、アルバイトも含めた労働問題として多分、山口の湯田温泉などはほとんど山大生が支えていると思っておりますので、その辺の指導・監督を宜しく願います。

2点目ですが、育児・介護休業法がまた改正されるという事ですが、この育児・介護休業法で昨年度の相談件数は179件と書いてあるのですが、これは育児の方なのか、介護の方なのか、どの程度の割合であるのか、あるいは今、介護が非常に社会的に問題になっている訳ですが、この介護休業法を使って実際に休まれてる方がいらっしゃるのかどうかという事が知りたいと思っておりますのでお伺いしたいと思っております。

3 点目ですが、改正障害者雇用促進法が 4 月から施行され、大学の方でも、障害者の合理的配慮という事で、非常に先生方も気を使っているような状況だと思います。資料を見ますと、相談窓口の設置は努力義務となっています。実際にこういう相談窓口をすでに作ってらっしゃる企業について聞いていらっしゃるのかどうか。そのあたりの現状を知りたいと思って質問します。

【局長】

まず、アルバイトの件でございますけども、私ども山口大学にご協力を頂きまして、経済学部・農学部・理学部だったと思いますけども、吉田キャンパスの方で、3 年生の方々に授業のコマとして労働法制について説明をさせて頂き、約 1000 名の方々に聞いて頂きました。

3 年生はどちらかと言うと、もう就職直前の方なので、もう少し入学した時点でお話をさせて頂ければと思いますが、これからはチャンスがあれば説明していきたいと思っています。

そして、まず先ほど言われましたアルバイトの方の相談の際に、何かあったら、とにかく監督署に相談して欲しいという話はさせて頂きました。そこで今のお話でございますが、「働いたけれども、学生の方にも若干問題があったかもしれないけれども行かなくなってしまった。賃金が貰えるのか。」ということについては、当然、働いた分は私どももバイト先にお話をしてお払いしていただくようにします。ただ、学生さんにもマナーとして、辞めるならきちんとした辞め方、「こういう形なので申し訳ないのですが」という形でと言うようにお話はしますが、働いた分については労働基準法に基づいて払って頂くように事業場に対して、勧告をしたり指導をしたりということはさせて頂きますので、そういう学生の方がいらっしゃいましたら、お近くの監督署に相談して頂くようにお伝えいただければ助かります。その後の手続きはさせて頂きません。

【環境室長】

育児介護休業法につきましてまず 179 件ですけども、内訳は大体ではございますけども圧倒的に育児関係が多いです。育児休業や育児短時間勤務、それから育児に関する取扱いの相談を合わせて 130 数件です。介護関係はそれに対して 40 件弱ということで育児に関する部分が本県ではまだ多いということです。

それに伴ってというか、それと同様に休業の利用ですけども個別に企業にお伺いする中でという形ではやはり、育児はかなり利用がありますけども介護の方は男女ともにほとんど利用が無いという状況を伺います。

ただ、今後、介護の問題というのは深刻になると思いますということをごの事業所も言っておられます。現在すでに介護離職ゼロを目指しての施策の実施という事で行っておりますけども今後の問題と思っております。

【対策課長】

ご質問の 3 点目の改正障害者雇用促進法における相談窓口の設置状況についてご質

問頂いております。私、職業対策課の梶村と申します。

この件に関してはまず、障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務が本年 4 月から施行されております。これに先駆け、本年 1 月に県下 3 会場で事業主説明会を開催しました。その折、合理的配慮の提供義務に関しては基本的に、障害者と事業主が話し合って自主的解決をするということが前提でございますので、そのためには障害者が相談しやすい環境を整えることが必要で、企業に対しましては、そういった相談窓口の設置ということを強くお願いをしているところでございます。

しかしながら、委員のご質問のように具体的に企業で相談窓口が設けられているところが何事業所あるかということまでは、現在のところ調査しておりませんので数を申し上げることは出来ませんが、事業主に対してはそういった指導を実施しているところでございます。

【今井委員】

ありがとうございました。

【伊藤委員】

委員の伊藤です。過重労働に関してお聞きしたいのですが、電通の関係等で大きな問題になっています。36 協定の届出をしているところでこの状況という事は、全体として、おそらく氷山の一角なのだろうというふうに思っています。

ただ、説明があった残業 200 時間越えの事業場については、私自身驚いているのですが、氷山の一角という事で見ても、例えば、事業の規模とか業種とか、再三にわたって複数ここにあがっているのであれば、その悪質な部分についての企業名公表のような事は考えておられるのでしょうか。また、業種等に片寄等あれば教えてほしいと思います。

【監督課長】

監督課の藤岡です。今、委員からありました 200 時間越えは 1 件、28 年 9 月末に上がっております。この事業場は飲食店でございます。事業場そのものの規模は 40 名弱で本社は他県にあり、こっちはお店があるというような状況でございます。実際にこの 203 時間行ったのはそこの代表の店長でございまして、扱いとしては管理監督者でございます。このため始業から終業まで、休憩時間の方がはっきりしないのですべて合わせたものが 203 時間という事です。また、他にも 100 時間越えの人も複数名おりましたので是正勧告を行ったところでございます。

また、公表につきましては、送検、司法処分をすれば企業名も当然出します。それ以外、全国展開している企業で他県に事業場があるという大企業ですが、これについても数字を申し上げますと 3 カ所で違反が認められています。

時間外・休日労働が 100 時間認められると、要は 36 協定を結んでも法違反があるといった場合には事業場の公表制度というものがございます。これは昨年度からの制度なので今、全国で 1 件、千葉県で公表がございました。山口では該当はありません。以上です。

【寺田委員】

2つほどお伺いします。1点目ですが、説明頂いた重点事項の実施状況表一覧表の7ページでございます。この7ページの、「民間を活用した就職支援」では28年9月末現在で13団体に対してオンラインによる情報提供をされているという事で、これは大変よろしい事なんです。先日お話をしていた企業の方が、例えばフォークリフトであるとか、重機であるとか、そういった資格を持っている者を探しているのだけでもなかなか見つからないということで、ハローワークでは今年の3月から就職情報提供サイトを開始しておられるようなのです。

これについては、求人情報と同様に利用できるのが民間の職業紹介会社であるとか地方自治体に限られているのですが、これについても求人情報と同様に求職情報も民間を利用して積極的に発信して頂きたいんですが、現時点の利用状況があまり芳しくないようであれば今後どのようにその活用を促進させるかという事をお伺いしたいのがまず1点です。

それから2点目です。昨年度も確かお伺いしたと思うのですが、総務部の資料の1ページ目の雇用保険の関係です。先ほどのご説明で収納率が43.8%で前年同期を0.3ポイント上回っているという事でこれはとてもよろしい事ですが、その収納率の元になる徴収決定額が対前年同期比でマイナス26億3800万円ということで1割以上減っています。何か特段理由があれば教えて頂きたいと思います。

【安定部長】

まず、寺田委員からご質問がありました求職情報のオンライン提供について現状について、現状をご説明します。

求職情報の提供については非常に数が少ない状況です。数件、数十件程度の状況です。原因はそもそも求職者が自分の求職情報を民間企業や民間人材会社に提供したくないという意向がやはり大きいと思います。

例えば、求職者の情報が民間人材ビジネスに渡って、それが様々な企業の独自サービスに流用されるのではないかと、そういった懸念があってやはり、求職者としてはその情報公開を拒むというケースが多いと思います。

その場合であってもハローワークでは求職情報を持っておりまして、求人者からの相談に応じて、ハローワークで資格を持っている方、経験を持っている方をピックアップして求人者に提供する「リクエスト紹介」という取り組みをしておりますので、そういった求人者がいらっしゃいましたら、ハローワークにおいでいただければご希望のニーズに合った求職者をご紹介できると考えております。

また、今後の方針についてですが、求職者に求職登録をして頂く際に、民間人材ビジネスや地方自治体に対する求職公開の登録をしてみませんかという働きかけを引き続き実施していきたいと思っております。

【総務部長】

ご質問の徴収決定額の件ですが、かなり落ちているっていうことで、その原因として私から説明したのは雇用保険料率の引き下げの話ですけれども、料率の引き下げは千分の2程度なので、実際、下げる要因としての影響は少ないと思われます。逆に経済情勢はそんなに変わっていないので、やはり賃金の総額自体が落ちてるのではないかということが考えられます。

【寺田委員】

ちょうど1年前は前年同期比で5億円位増えています、今年は26億円減っています。このように極端な傾向で下がっているという理由が分からないのです。例年全く同じ傾向で来てないですね。去年は5億増えていますから。

【総務部長】

詳細な分析はまだ出来ていないのですが、先ほど言いましたように、やはり雇用保険の料率が落ちているということもございますけれど、それ以外の要因として、賃金の総額自体が相当落ちているのではないかということがあげられます。産業別等での分析はできていないのですが、そのような理由が考えられます。

【山近委員】

統計では、山口県の賃金は下がっていますよね。

【寺田委員】

数%ならともかく1割以上落ちていますからね。何か、特段の理由があるようにしか思えないのですが。

【局長】

雇用保険の料率を落としましたので。

【寺田委員】

そうしたら1割くらい変わるのですか。

【局長】

1割くらい落ちています。

【総務部長】

先ほど申しましたように、賃金の総額自体が落ちているのではないかということがありますが、全体的に収納率が例年と変わらない中での分析が出来ていませんので、今後、全体をチェックさせていただくという事でご理解いただけると幸いです。

【局長】

調べてみてください。

【総務部長】

詳細について、分析させて頂きます。

【会長】

他に何かご意見ございますでしょうか。

【河村委員】

河村でございます。私が関わっているもので数点ほど意見として発言させていただきます。

まず、ハラスメント対策でございます。実際、病院の職場で、パワハラで離職をした方がおられます。やはりそれは、相談経緯を辿らないまま、自己判断で辞めてしまったという例がありました。

そのような中で、私自身も連合でも学習会をさせて頂き、色々な方に意見を聞いたところ、やはり現状ではまだパワハラに対して相談ができるという環境にはない、まだ、半数の人が黙ったまま職場を去るだとか、悩んだまま現状を我慢するだとかいう人が居るようです。

先日、青年層を対象とした「パワハラ学習会」をさせてもらい、その青年層の方々に意見を聞いたところ、会社でどうもそういう学習会があったようだという認識で、きちんと前向きな学習をしていない。事業主的には取り組みをされているのかもしれないのですが、社員にまで浸透はされていない。そしてその方々が言われるのは、「そういった場面を見た」「現実に職場を去る人もいる」といいます。「見ていない」と答えた人は本当にいませんでした。そのような中で、相談窓口というところはあるのですが、現実には、相談出来ない人が多数まだいるというようなので、企業側にそういった周知的なものをこれからも、より一層行って頂きたい、離職に繋がる前に行ってもらいたいというお願いです。

人手不足の分野で私も医療関係に勤務してますので、常に看護師が人手不足ということは認識しています。今、色々な取り組みを行ってらっしゃることは理解はしておりますがこれの裏にはやはり、離職という問題がついてきます。

求人をかけても離職していく数が多いしますので、どうしても追いついていかないというのも現実です。今、看護協会等が取り組んでいらっしゃると思うのですが、やはり、業務の複雑化というのは長年働いている人は口々に言われる事です。看護協会の方でも色々な指針は出していらっしゃると思いますが、現場はやはりついていけないという事情もございますので、そういったところでの意見交換も行って頂きたいと思えます。

他に保育士さんのことなのですが、保育士さんに関して、長年やってきても、これはおかしいという業務について気付かれない保育士さんも多々いらっしゃるのが現実です。新たに入った保育士さんが、その仕事を言われたときに、勤務時間内に指示できることを時間外に持ってくる等、それがもう日常化されていて、それが当たり前の

ように指導されているところも多々あり、そういうことで若い方の離職が多いというところもあると思います。そういう現実等ももう一回見て頂いて、指導というものもお願いしたいと思います。以上です。

【環境室長】

パワハラについてでございますが、相談窓口の周知が足りないのご意見だと思えますので今後とも一層やっていきたいと思えます。

労働者向けもそうですが、事業主向けも含めて、周知のツールが近年インターネットのサイトというものが中心になっています。もちろん、従来の啓発もやってまいりますがサイトの周知にも力を入れてまいりたいと思えます。

そういう啓発のためにも今回のメールマガジンは使えると思っておりますので、そのことの周知にもご協力頂けたらなというふうに思えます。パワハラは以上でよろしいでしょうか。

【河村委員】

はい。

【安定部長】

人手不足分野における職場定着支援の重要性についてコメントを頂きました。労働局・ハローワークにおきましても様々な取り組みをしておりますが、特に重要なのは雇用管理改善、魅力ある職場づくり、人材育成、こういった取組を各企業、医療法人、介護福祉施設の事業場で推進していくことが重要と考えております。

このため、ハローワークで求人票を受理する際には、併せて雇用管理改善指導を実施したり、雇用管理改善に資するような助成金、先ほど説明したキャリアアップ助成金で人材育成や処遇改善を図る、あるいは職場定着支援助成金で雇用管理改善のための様々な制度を導入をする、そういった取組を労働局及びハローワークで進めております。

看護師の職場の問題については、技術的な複雑化・業務量の増大について労働局・ハローワークで出来ることは限られております。ただ、例えば職場定着を進める上で重要な要素になりますメンター制度の導入、処遇・評価の制度の導入、あるいはパートや契約社員を正社員に転換する制度、こういった制度の促進を助成金や雇用管理指導を通じて推進していきたいと考えております。

また、労働局ベースではありませんが、厚生労働省としましても、看護師や保育士、介護関係の職員の待遇改善に向けて様々な取組、待遇改善と言っても賃金だけではなく仕事の進め方や技術的な問題についても包括的に検討されているものと承知しております。

【会長】

ご意見という事なので宜しく願います。その他何かございますか。よろしいでしょうか。時間も定刻に近づいて参りました。他に特にご意見等無いようでしたら審

議会の方はこれで終了させていただきたいと思います。労働局の方から何かありますか。

【総務企画官】

特にございません。

【会長】

長時間に渡り審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 1 回山口地方労働審議会を閉会いたします。ありがとうございました。