

平成28年度 第1回

福岡地方労働審議会議事録

平成28年10月17日

福岡労働局

平成28年度第1回福岡地方労働審議会

平成28年10月17日（月）

（司会）

皆さん、おはようございます。定刻少し前ですけれども、皆さんおそろいですので、ただいまから平成28年度第1回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

私は福岡労働局雇用環境・均等部企画課の坂井です。議事に入るまでの間、私が進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

最初に、お手元にお配りしております本日の審議会資料について、ご確認をお願いいたします。

ピンクのファイルにとじてインデックスをつけております。まずは資料1、福岡地方労働審議会家内労働部会委員名簿（案）、福岡地方労働審議会関門港湾労働部会委員名簿（案）です。それから次は雇用環境・均等部行政関係で、これは資料3-1から7までございます。インデックスをつけておりますのでご確認ください。その次が労働基準行政関係で、これは資料4-1から19までございます。その次が職業安定行政関係、資料5-1から3までございます。最後に資料6は、地方労働審議会令、それから福岡地方労働審議会運営規定です。

以上ですが、資料の方はよろしいでしょうか。

では、次に本日の定数の確認でございます。今日は公益代表委員の山下委員がご欠席でございますが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件であります、委員の3分の2以上または労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各3分の1以上の出席を満たしていることをご報告申し上げます。

また、本審議会は公開とさせていただきます、議事録につきましても発言者氏名を含めて公開とさせていただくこととしております。よろしくお願いいたします。

それでは、まず審議会委員の紹介でございます。審議会委員名簿を配付資料の冒頭に添付しておりますが、使用者代表委員に交代がございましたので、新しく委員にご就任された方をご紹介します。

使用者代表委員、松岡委員の後任の有馬委員です。有馬委員、恐れ入りますが一言ご挨拶をお願いいたします。

(有馬委員)

有馬でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、審議会開催に当たりまして、福岡労働局長の辻田からご挨拶を申し上げます。

(辻田労働局長)

労働局長の辻田です。いつも労働行政の推進につきましてご理解、ご協力を賜り、本当にありがとうございます。

今回は今年度最初の地方審議会ということで、前回ご審議をいただきました今年度の行政運営の計画・方針の中期の進捗状況についてご報告を差し上げて、ご審議いただくことになっております。今年度の労働局の重点について簡単にご紹介を差し上げます。

まず今年度特に力を入れておりますのが、働き方改革の推進の点でございます。新聞紙上等でご覧になっている方も多くいらっしゃると思いますけれども、1年前、昨年、クリスマスの日に過労自殺という痛ましい事件がございました。大学を卒業してわずか9カ月で、過重労働のためにうつ病を発症し、女子寮にお住まいだったということですが、その女子寮から投身自殺をされたという事件でございます。

この会社につきましては、1991年に同様に、入社して1年4カ月の男性社員の方が同じように自殺をされているということで、厚生労働省としてもこの事件については大変重く見ております。その後すぐに全国の本店、支社に立ち入り調査を実施し、長時間労働の実態、あるいは労務管理が適切に行われていたのかどうか、その調査確認を進めているところでございます。私どもとしては、こういった事件を二度と起こさせないということ肝に銘じて、業務運営をしていかなければならないと思っております。

この働き方改革についてでございますが、この9月に安倍総理を議長といたします働き方改革実現会議が東京で開催をされております。ここで議論されますのは、新聞報道で見られるとおり、同一労働同一賃金、いわゆる非正規労働者の処遇改善の問題、あるいは今問題になっております時間外労働の規制の在り方問題、こういった制度的な枠組み全般について有識者を含めご議論をいただいて、年度内に一定の実現計画を策定し、必要な法的

措置をとっていくというプログラムになっています。私ども福岡労働局といたしましては、福岡働き方等推進会議を既に2回開催したわけですが、12月に第3回目を予定いたしております。ここでは、制度の見直しとは別に、今の法体系の中で実効ある長時間労働対策、有給休暇の取得促進、あるいは非正規労働者の処遇改善、そういった問題の具体的な取り組み事項について、県あるいは労使の方々にも入ってご議論いただきまして、方向性を決めていくというスケジュールで取り組んでまいりたいと思っております。

また、個別のことをございますけれども、今申し上げたような事件等もございまして、今年度は月80時間を超えるような残業が疑われるようなところについて全数を把握し、監督指導をかけるという取り組みをして、長時間労働の抑制を促していくといったような取り組みを行っていきたいと思っております。特に11月は過重労働解消月間になっておりますので、その期間に集中的に監督指導をかけるということを進めております。

また、昨年の12月にストレスチェック制度、これも過重労働といえますか、ストレスをチェックし、自覚を促し、精神障害あるいはうつといったものを抑止していく対策でございます。今年の11月、来月までに実施をしてもらわないといけないことになっているわけですが、私どもに実際にこれを実施し、面談を行ったといった報告があったのは10%ぐらいにとどまっております、50人以上の規模が義務対象になっておりますので、全数について今、自主点検をかけております。未実施のところについては、個別に督促をかけて実施をしていただくということで、完全実施のための対策を徹底させていきたいと思っております。

2番目が女性活躍の推進で、これも力を入れて取り組んでいるところでございます。働き方改革とリンクをするような大きな事案と捉えております。特に4月に女性活躍推進法が施行されておりますので、それに基づく計画の届け出、これは義務化されているのは300人以上の大手の企業になりますけれども、それ以外の中小企業にも取り組みを促したり、あるいはそれに基づいて女性活躍の環境整備が図られている企業につきまして「えるぼし認定」として認定をする制度がございます。今福岡の局内で4社を認定しておりますけれども、その規模を拡大して、県内の皆さん方がこの取り組みをしっかりと、女性の働きやすい職場、そして女性の活躍の場を広げていく取り組みが重要だと思っております。

特に女性の問題につきましては、知事をはじめ県政も非常に積極的に取り組んでおられるということで、協議会をつくっておられますし、また経済界の皆さん方も女性大活躍広

援会議ということで、積極的に管理職登用を進めていращやるといことですので、そことの協働、連携を密にしながら、認定を含めて女性活躍推進法の施行にしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

また、来年の1月には改正雇用機会均等法が一部施行されるということ、特にマタハラ、パワハラといったものの防止措置の徹底をあわせて図っていききたいと思っております。

それから、3番目が雇用対策の部分です。ご承知のとおり人口減少社会が既に始まっているということ、お子さんの出生率も低迷をしておりますし、また雇用情勢が当県でも有効求人倍率が最高値を更新するなど、人手不足感が非常に高まっております。こうした中で、女性や高齢者、あるいは若者でなかなか働けないといった方々の雇用の促進、あるいは活用といってもいいのかもしれませんが、そういったものの推進が大きな課題になっておりまして、特に地域レベルで自治体とうまく連携をしながら協働して雇用対策をするというのが今非常に大事な課題になっております。

当局といたしましては、5月にウーマンワークカフェということで、福岡県と北九州市と福岡局が協働して女性、特に子育て中の女性に対して、保育支援から就職支援まで一貫したサービスを提供する施設を開設しておりますし、また8月にはシニア・ハローワークということで、これも福岡局と北九州市が協働して、いわゆるアクティブシニアという方々の活躍を支援したり、あるいは人材環流ということで、首都圏の中堅どころの実務家を北九州の方に移住、職場への定着をさせていくという対策を共同で実施をしていくという取り組みを始めたところです。

また、これとあわせて生活保護世帯や、ひとり親世帯、障害をお持ちの方々、あるいはニートといった、なかなかすぐに自分では就職できないような方々に対する支援について、特に市など自治体のソーシャルワーカーをはじめとする方々と密接に連携を図りながら、チームで支援をしていくという取り組みを行っています。

最後に、私ども労働局の業務においては常に基礎・基本を重視した業務運営を念頭に置いてやっていきたいと思っております。業務運営全般について目標管理指標が既に導入されております。公共的な組織においては、こういったものが主流の進捗管理手法になっておりますけれども、その目標指標をしっかりと達成をしていくことを念頭に置きながら、かつ進捗状況については、今日もいろいろご説明申し上げますけれども、どうしても波といますか、まだら模様のところがございますので、その進捗状況をしっかりと確認しつつ、それぞれについてリカバリー策をしっかりと講じて業績を上げていくという取り組みを

やっていきたいと思います。

これから担当部長から所管の業務についてご説明をさせていただきます。その進捗について、忌憚のない皆さん方のご意見を賜れば非常に幸いです。今日一日、長くなりますけれども、よろしく願いいたします。

(司会)

続きまして、福岡労働局の幹部職員についてですが、各部長につきましては昨年度と同様ですので、ご紹介は省略させていただきます。

それでは、益村会長からご挨拶をいただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

(益村会長)

おはようございます。

私は常々非正規雇用に関する待遇改善が重要であると主張しておりますが、それはなぜかと申しますと、日本では例えば週40時間、正規と同じぐらい働いていても、賃金体系、社会保障体系において、正規と非正規ではあまりにも違い過ぎるからです。安倍総理は、これから（ヨーロッパのように）同一労働同一賃金にするとおっしゃられます。

ヨーロッパと日本では働き方の違いがあります。ヨーロッパは職務給、日本は職能給です。しかし、それを今までの日本の雇用体系に留意しながら、同一労働同一賃金にし、非正規雇用の待遇を改善するというところで、これから非正規雇用という言葉をも日本からなくしたいということまで安倍総理はおっしゃっています。働き方改革実現会議ではどのような方法でそこまでできるのかという点に注視していきたいと思っています。

特に日本では一旦正規から非正規になると、なかなか正規に戻れないことから、国では非正規から正規への転換といったことに法制度等で対応しておられますけれども、実態面はまだまだで、これを改善しないと将来の生活保護者が増加することが既に予測されています。昨日までの社会政策学会でもこういったことを議論してまいりました。特に生活保護受給者の半分が高齢者で、しかもその多くがひとり暮らし世帯となっておりますので、こういったところにメスを入れるためには、今のうちから非正規労働に関する待遇改善が課題だと思っています。ようやく国がこのことを本格的に検討するようになってきたことは、すごく喜ばしいことだと思っています。

一方、企業様などに聞いておきますと、ほんとうに労働力不足ということをおっしゃい

ます。今まで非正規で雇っていた女性たちには優秀な人が多いから、できるだけやめないでほしいということで、これからは勤務時間限定の正社員として雇うことにしましたという企業もあります。このように女性労働に関しても改善されてきてはいるものの、まだまだだと思っています。これから国がどのようにこのあたりにメスを入れていかれるのかということに、引き続き注視していきたいと思います。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行につきましては、益村会長にお願いしたいと存じます。

益村会長、よろしくお願いいたします。

(益村会長)

それでは、ただいまから私のほうで議事を進行させていただきます。

まず、本日の議事録の署名についてですけれども、公益代表委員の私のほかに、労働者代表から隈本委員、使用者代表から戸田委員にお願いしたいと思いますけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

ありがとうございます。それでは、よろしくお願いいたします。

本日の議事録につきましては事務局で取りまとめ、後日、各委員のお手元に届けさせていただきます。

それでは議事に入ります。議題1の「部会委員及び臨時委員の指名について」です。

資料No.1の家内労働部会委員名簿をご覧ください。

委託者委員の松岡委員が退任されました。部会の委員の指名につきましては、地方労働審議会令第6条第2項に「部会に関する委員は会長が指名すること」となっております。私といたしましては、松岡委員のご後任として有馬委員に家内労働部会委員をお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

ありがとうございます。それでは、有馬委員、よろしくお願ひいたします。

続きまして、関門港湾労働部会委員名簿をご覧ください。次のページです。

こちらの方は所属の人事異動により3名の方が交代されております。使用者代表委員宿輪委員の後任に徳光委員、専門委員橋本委員の後任に権藤委員、専門委員久保田委員の後任に濱田委員となっておりますので、ご承諾をお願いいたします。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

続きまして、議題2の「平成28年度労働行政の現状と今後の取り組み等について」です。均等部長、基準部長、安定部長、それぞれ約15分程度で説明をお願いいたします。

それでは、均等部長からよろしくお願ひいたします。

(甲斐雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部長の甲斐です。よろしくお願ひいたします。

資料2労働行政のあらましと、3-1から7までについてご説明させていただきたいと思ひます。

初めに、資料2の裏面の組織図、それから資料3-1の「働き方改革」の取り組み事項の一番下のところをご覧くださいと思ひます。雇用環境・均等部は、男女がともに働きやすい雇用環境を実現するため、働き方改革、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進などの施策をワンパッケージで効果的に推進するため、それから労働相談の利便性をアップさせ、パワハラや解雇等に関する相談等、いわゆるマタハラ、セクハラ等に関する相談の対応を一体的に進め、個別の労働紛争を未然に防止する企業指導と個別紛争の解決のための調停やあっせんを一体的に進めるということで、本年4月に設置されたところ です。

昨年度まで雇用均等室で行っておりました業務の全てと、総務部、企画室で行っていた業務の一部、労働基準部、安定部で行っていた業務の一部を所掌しているところでございまして、企画課と指導課の2課体制となっております。

企画課におきましては、局全体にわたる業務の企画、局内外の調整、広報、それから旧

雇用均等室と労働基準部で行ってございました各種助成金等の業務を行っています。

それから、指導課におきましては、均等関係の各種法令に対する企業指導、あるいは長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、労働時間の設定改善、労働契約法等々に関する啓発指導業務等、それから総合労働相談に係る業務を行う組織に4月からなったところ です。

そういった組織になりまして、今年度雇用環境・均等部で行っております事業が、資料2の3ページを開いていただきますと、雇用環境・均等部の今年度の重点ということを示してあります。

1点目は労働局長のご挨拶にもありました、働き方改革の推進です。少子高齢化の中で一億総活躍社会の実現に向け、政府全体で各種施策が取り組まれているところですが、一億総活躍社会の実現の大きな鍵は働き方改革とされているところです。こうした中、当局では働き方改革の推進につきまして、戻っていただきまして先ほどの資料3-1にまとめているような形で進めています。特に、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進と、無期転換ルールの対応に合わせました多様な正社員化の推進、この3点に重点を置いて、時期的には、ちょうど夏季休暇取得前の6月期、それからそろそろ来年のカレンダーで年次休暇の計画的付与について労使で話し合いを始められる時期である秋、この2回で、事業主団体、労働団体で参加企業等での取り組み推進のための周知、協力の働きかけを行ったところ です。

9月末に伺ったときには、長時間労働是正の取り組みの一つであるノー残業デーの設定を普及させるため、そのきっかけとして11月16日を県下一斉ノー残業デーとして、多くの企業にご参加いただけますよう、周知のお願いもあわせてしたところ です。

それから、働き方改革につきましては、企業、経営陣への働きかけが非常に効果的であることから、局長をはじめ、局幹部が直接企業を訪問するなどして、主要企業の経営トップへの働きかけを行っているところ です。年度後半につきましても引き続き実施する予定です。

若干順番が逆ですが、資料3-1の1にあるように、地域における働き方改革を進めるために、福岡県労使団体を構成員といたします福岡働き方改革等推進会議が平成26年度より開催されております。今年度は新たに金融機関も構成員に加えまして、12月に開催の予定ということです。この場におきまして働き方改革の推進のための具体的な取り組みについて協議を行うことにしております。

3ページのあらましの方にもう一度戻っていただきまして、次に女性の活躍推進についてです。女性の活躍推進法が本年4月から施行され、301人以上の企業は女性活躍推進のための行動計画の策定届け出、女性の活躍状況についての情報の公表が義務づけられました。

9月末現在当局管内では、義務企業の届け出率99.6%と、残念ながら2社未届けですが、福岡におきましては大きくなっている企業さんもございます、新規を把握した部分もございます。新しいところには早急にお届けいただくように働きかけをしております。早期に100%となるよう、指導等を強化することにしていきます。

今後につきましては、300人以下の努力義務企業につきましても努力義務はあるということですので、そういった企業での取り組みが進むように努めてまいります。

また、先ほど局長あいさつでもご紹介がありましたように、女性活躍推進法では、こちらにありますように、一定の要件を満たした場合に認定をする制度がございます。愛称「えるぼし」と言っています。レディーとレーパーとリードのL、それから、えるぼしマークにつきましては「エレガントに力強く」といった意味を持っています。この認定企業、現在4社ですが、さらに多くの企業から認定申請が出されますよう、強く働きかけを行っていくこととしております。女性の活躍につきましては、福岡県、それから女性の活躍推進福岡県会議などと、さらに連携を強化して進めていくこととしていきます。

次に、男女の均等な機会及び待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援対策、パートタイム労働対策につきましては、現行の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のために計画的に企業訪問をし、報告徴収を行い、指導等を実施しています。指導等の状況につきましては、資料3-4のとおりです。年間を通しまして、計画的に報告徴収を実施しております。年度後半につきましても計画的に実施することにしていきます。

この関係につきましては、資料3-5ですが、育児・介護休業法と男女雇用機会均等法について3月に改正法が成立いたしまして、平成29年1月1日から全面施行となります。妊娠・出産、育児期や、家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指して、雇用環境の整備をするための所要の改正が行われました。

ざっと概要をご覧くださいますが、1点目は介護離職を防止する観点から、介護休業についての分割取得を可能とすること。それから、介護のための所定労働時間短縮等を介護

休業とは別に3年間で2回以上利用が可能となるようにすること。それから、介護を行っている間、所定外労働の免除を請求できる権利を創設することです。

2点目は育児関係で、育児休業につきましては、正社員の女性の方々には利用が定着しているところですが、有期契約労働者について正社員に比べると若干利用が低いということもありまして、有期契約労働者の取得要件を緩和したということが1点。それから、子の看護、介護休暇につきましては、これまで1日単位ということでありましたが、1日は必要ないところもありますので、半日単位の取得を可能としました。

3点目が、妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とする上司、同僚による就業環境を害する行為、いわゆるマタハラ等を防止するため、セクハラ取り組みと同様に、事業主に新たにその防止のための措置を義務化しました。

主に以上のような内容で、施行が来年1月となっています。省令、指針等も出そろいましたところで、10月に集中的に説明会を実施、かなり参加申し込みが多く、11月にさらに追加して説明会を開催予定です。引き続き円滑な施行に向けまして取り組みを進めることにしています。

申しわけございませんが、もう一度あらましの4ページに戻っていただきまして、次に総合的ハラスメント対策です。

組織再編について説明いたしましたとおり、昨年度までは妊娠等不利益取り扱い、セクハラに関しては雇用均等室、パワーハラスメントについては総務部企画室で対応していたところですが、雇用環境・均等部指導課で今年度から一体的に対応することとなっています。妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取り扱いにつきましては、現行法でも明確に禁止されているのですが、先ほどご説明いたしましたとおり、今般の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正の中で、事業主に新たにその防止対策が義務づけられたところ です。

資料の3-6をお願いいたします。こういったこともございまして、厚生労働省全体といたしまして、本年9月から12月までを全国マタハラ未然防止対策キャラバンということで、集中的に取り組んでいるところです。当局でも指導課内に特別相談窓口を開設いたしますとともに、現在開催中の改正法の説明会にあわせて相談会を実施しています。

再度あらましの5ページをお願いします。労働問題に関するワンストップ・サービスです。局指導課と県内の労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置しています。専門の相談員があらゆる相談に一義的に対応しています。総合労働相談件数につきましては、昨

年の状況はグラフにあるとおり、4万件以上になっています。今年度9月末までの相談件数につきましては、速報値を資料3-7につけさせていただいておりますが、2万4,000件、対前年同期比で13%増になっています。

相談のうち、労働関係法令違反、あるいは法制度に関する問い合わせ等々を除きましたいわゆる純粋な個別労働紛争に関する相談につきましては約3,600件ということで、これも前年同期に比べて13%ぐらいの増になっています。

内訳といたしましては、これは例年同様、いじめ、嫌がらせに関するものが最も多く、次いで介護、自己都合退職、労働条件引き下げの順になっています。

個別労働紛争解決援助といたしましてあっせん制度がございますが、今年度は9月末現在、あっせん申請件数が72件と、昨年同期比より37件増ということで、倍以上の件数が上がっています。また、あっせん申請があつて相手方にも参加いただくあっせん参加率につきましても67.7%ということで、昨年同期に比べますと8%程度多くなっています。これにつきましては、あっせん制度、個別紛争解決援助がかなり定着してきたと捉えているところではございますが、さらにあっせん参加率が高まるように、あっせんがあつた場合に被申請人に対しまして短期間で解決できる制度のメリットや、実際の利用者の声などを紹介するなどし、参加勧奨を積極的に行つたところがございます、引き続き同様の取り組みを行うこととしています。

以上、雇用環境・均等部につきましてのこれまでの取り組みと、これからの取り組みについての説明を終わらせていただきます。

(益村会長)

ありがとうございました。

引き続き基準部長の方からお願いします。

(幡野労働基準部長)

労働基準部長の幡野です。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、私から労働基準部の主要対策の取り組み状況について、お手元の資料2、福岡労働行政のあらましと、労働基準部関係の資料4-1から19に基づきご説明申し上げます。まず、資料2をご覧ください。6ページから8ページが労働基準部の取り組みとなります。

まずは、私ども労働基準部監督署のテーマですが、まずは安全で安心して働くことのできる職場づくりです。その第一の重要課題といたしまして、労働条件の確保・改善に関する取り組みです。特にこの中でも、本年度は働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進を最重要事項として位置づけまして、冒頭局長の挨拶にありましたが、長時間労働の削減のための法規制の執行強化を図るため、月80時間を超える時間外労働等が疑われる全ての事業所に対して監督指導を行っています。

本年4月から8月までの監督指導の実施状況ですが、資料4-1をご覧くださいと思います。実施したところが404事業場でございまして、そのうち月100時間超の違法な時間外労働等が認められたものが4割を超えています。中には200時間を超える違法な時間外労働が認められたものもございまして、これらの法違反が認められました事業場に対しましては厳しく是正を指導しています。今後も引き続きまして、長時間労働削減のため、問題のある事業場を的確に把握し、厳正な監督指導を実施してまいりたいと考えています。

また、平成26年11月に施行されました過労死防止対策推進法におきまして、11月は過労死等防止啓発月間と定められています。これにあわせまして厚生労働省では、11月を過重労働解消キャンペーン期間といたしまして、局長の冒頭のご挨拶にもございましたが、重点監督や全国一斉の電話相談などを実施することとしております。このキャンペーンの内容につきましては、資料4-2をご覧ください。委員の皆様方にもこの期間に過重労働解消に向けた取り組みへのご協力をよろしくお願い申し上げます。

続きまして、労働基準部、労働基準監督署におきましては、全ての労働者が安全で安心して働くことができるように、法定労働条件の履行確保や労働者の安全と健康を守るため、年間5,000件を超える監督指導を実施しております。しかしながら、行政指導だけでは十分な効果を上げることができないケースもございまして、重大・悪質な労働基準関係法令違反につきましては、積極的に司法警察権限に基づく司法処分を実施しております。

資料4-4をご覧ください。

平成25年4月から本年9月20日までに検察庁に送検した事件が161件ございます。このうち最も多いのが、賃金不払いに関するもので、約半数を占めています。次に、労働災害を契機とするものでございまして、この二つでほぼ9割近くを占めています。なお、違法な長時間労働等に対する事件も、数は少ないですが送検しており、働き過ぎ防止に向けた取り組みを推進するために、引き続き重大・悪質な法違反に対しましては厳正に対処

してまいりたいと考えています。

二つ目の重要課題、労働災害の着実な減少を目指した取り組みです。資料2に戻っていただきまして、7ページをご覧ください。

第12次労働災害防止5カ年計画の目標達成のため、死傷災害を前年に比べ6%減少させることを目指して取り組みを行っておりますが、資料4-5にありますように、本年1月から8月までの速報値を見ますと、死亡者数は14人、前年に比べ8人減少という状況ですが、休業4日以上死傷者を見ますと2,931人で、前年に比べて120人、4.3%増加しております。

死亡災害を業種別に見ますと、多い順から建設業、小売業の順でございまして、建設業は前年に比べ4人減少しています。

事故の型別では、墜落・転落災害が増加しましたが、交通事故は前年と同数となっております。なお、昨日現在で死亡者数は20人、昨年同期比でマイナス6人です。死傷災害は第3次産業で増加しておりまして、そのうち特に小売業とビルメンテナンス業での増加が顕著となっております。前年災害が減少いたしました建設業につきましては、本年に入り増加に転じています。

事故の型別で見ますと転倒災害が717人と、前年に比べ85人、13.4%と大幅に増加し、労働災害件数の全体の4分の1を占めています。なお、本日現在、9月までの速報値が出ておりまして、死傷者数は前年と比べて3.7%増と、8月までと比べまして0.6ポイント改善しています。労働災害発生状況に関する資料は、資料4-7から9に添付しておりますので、ご参照のほどお願い申し上げます。

また、死傷災害の4分の1を占める転倒災害につきましては、第3次産業を中心に、業種横断的にあらゆる業種において発生しております。この転倒災害の防止に対応するため、県内全ての事業場におきまして、毎月第1週に転倒防止を総点検することとする福岡労働局独自の福岡転倒災害防止総点検運動を、本年6月から平成29年2月の間に展開することといたしました。各種指導の折や業界団体等を通じまして、資料4-10の自己点検チェックシートを約3万枚以上配布しており、積極的に総点検の実施を呼びかけています。

その効果といたしまして、総点検運動を開始してからの転倒災害の発生状況は、本年4月末では前年比27.3%増であったものが、先ほど申し上げましたとおり、8月末では13.4%増、9月末では9.4%増と、増加傾向に歯どめがかかりつつあります。これまでの総点検運動の実施状況を検証いたしまして、その結果を踏まえて、本年度下期の運動を

これから展開することとしています。

また、転倒災害と並び業種横断的に取り組むべき労働災害といたしまして、交通労働災害がございます。資料4-11の2等を活用いたしまして、各事業場において交通ハザードマップの普及を図っています。

続いて、第3の重要な課題ですが、労働者の健康確保です。資料2、あらましの8ページをご覧ください。

労働者の健康確保対策といたしましては、メンタルヘルス対策と化学物質対策を二つの柱としております。

資料4-12をご覧ください。メンタルヘルス対策につきましては、昨年12月から労働者50人以上の事業場でストレスチェック制度の実施が義務化されておまして、この履行確保に重点的に取り組んでおります。本年9月に既にストレスチェックの実施を確認できている事業場を除く4,937事業場に対し、通信調査を実施しております。資料の4-14の自主点検票を郵送し、ストレスチェックの実施の有無等について回答を求めており、現在取りまとめを行っております。局長が冒頭に申し上げましたとおり、本年11月までに実施する必要がございますので、早急に取りまとめを行いまして、あらゆる機会を通じまして実施を指導してまいりたいと考えています。

化学物質対策につきましては、これまで約2年間をかけまして、各種説明会で本年6月から化学物質のリスクアセスメントの実施が義務化されることを周知してまいりました。具体的なところで申し上げますと、資料4-15にありますように、ラベル表示を行うべき化学物質が拡大されたことを受けまして、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、的確な化学物質管理が行われるよう、事業者、労働者に周知しています。引き続きこれらの履行確保に取り組んでまいりたいと考えております。

第4の重要課題は最低賃金対策です。資料4-17をご覧ください。

最低賃金ですが、本年8月5日、福岡地方最低賃金審議会会長より、福岡県最低賃金をこれまでの1時間743円から22円引き上げた765円とするという答申をいただきまして、本年10月1日から発効しています。今回の改正は昨年の16円を大幅に上回る22円、率にして2.96%の引き上げでございまして、中小零細企業の経営への影響が懸念されることから、福岡地方最低賃金審議会の総意といたしまして、中小企業小規模事業者への支援制度の利用促進に向けての周知・広報を強化するように要請をいただいたところです。

また、本年8月2日に閣議決定されました未来への投資を実現する経済対策においても、最低賃金の引き上げを環境整備といたしまして、経営力強化、生産性向上に向けて中小企業、小規模事業者への支援措置を促進・拡充するとされ、さらに10月11日に成立いたしました平成28年度第2次補正予算におきまして、最低賃金の引き上げに向けました業務改善助成金や、非正規雇用労働者の処遇改善を目的としたキャリアアップ助成金といった中小企業支援事業について助成額が拡充されるとともに、申請手段の簡素化等に関する運用の見直しも図られたところです。

これらを受けまして、改正した福岡県最低賃金の周知・広報に当たりましては、改正額のみならず、拡充されております中小企業支援事業の活用につきまして、主要な経済団体、経営者団体のトップの方に直接協力をお願いしたところです。また、福岡県や市町村、その他の事業者団体にリーフレット等を送付し、その内容をホームページや機関紙に掲載していただくようお願いしています。

なお、特定最低賃金5業種につきましても全て審議が終了し、現在12月10日からの発効に向け、手続を進めております。今後、周知・広報に努め、履行確保を図ってまいりたいと考えています。

次に、最低賃金の履行確保のための監督指導の実施状況についてご説明申し上げます。毎年1月から3月にかけて最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導を集中的に実施しておりますが、本年1月から3月に監督指導を実施した696事業場のうち73事業場、10.5%で最低賃金違反が認められております。本年度におきましても、問題のある業種、規模の事業場を的確に選定し、実効ある監督指導を実施してまいりたいと考えています。

最後に5番目、迅速かつ適正な労災補償の実施です。

資料4-18と19をご覧ください。労災補償の分野におけるトピックスを掲載しております。労災補償保険給付の迅速、適正ということでございまして、他の行政とは若干異なる部分があります。まず、毎年厚生労働省では過労死等の労災補償状況を公表しておりますが、マスコミ等でも毎回取り上げられておりまして、社会的にも非常に関心を集めています。本年7月に平成27年度分を公表しておりますが、特に全国的に精神障害に係る労災請求が年々増加しておりまして、昨年度の請求件数は過去最高の1,515件となっています。これは過去最高でありました平成26年度をさらに4%上回っています。当局におきましても、平成27年度の請求件数は、平成26年度の60件から19件、32%増の79件となっています。

二つ目ですが、迅速適正な処理に向けた取り組みでございまして、私どもの迅速処理につきましても、脳・心臓疾患、精神障害事案の1件当たりの平均処理期間が、全国平均に比べまして1カ月ほど早くなっています。

被災されました労働者の方の迅速かつ公正な保護を図るため、引き続き迅速・適正な処理に努めてまいります。

以上、労働基準部から現在までの取り組みと、これからの取り組みについて若干ご説明申し上げます。

(益村会長)

ありがとうございます。

続きまして、安定部長の方から説明をお願いします。

(金尾職業安定部長)

職業安定部長の金尾です。本日はよろしく申し上げます。

まず、資料2の職業安定部の関係が9ページからになります。

本日はこの中で雇用失業情勢、それから学卒者の求職・求人状況、重点の進捗状況について、資料5-1から説明させていただきます。

まず、5-1をご覧ください。8月の雇用失業情勢についてです。本県におきましては、昨年9月に有効求人倍率が1倍を超えまして、8月の有効求人倍率は1.38と過去最高を更新しております。グラフの中に赤の線と緑の線がございますけれども、全国の平均が1.37で福岡が1.38ということで、8月の有効求人倍率は全国の平均を初めて超えています。地域別におきまして、今まで筑豊地域は1倍を下回っておりましたけれども、8月の数値は初めて1倍を超えまして、着実に改善が進んでいます。

1枚めくっていただきまして、次のページの求人について説明させていただきます。求人につきましては、特に医療・福祉が61カ月連続で増加をしています。その他についても大きく増加しているところについて説明させていただきます。

まず医療・福祉です。医療・福祉につきましても老人福祉、それから介護事業ともに増加、特に介護施設の進出に伴う求人が7月に続いて増加しています。

続きまして、小売・卸売業です。こちらの方はコンビニ、ドラッグストアなど新店効果が継続しておりまして、売り上げが顕著に推移されていることを背景に、スーパー、ディ

スカウトストア等、九州一円に展開するチェーン店からの求人が増加をしております。

宿泊業、飲食サービス業です。宿泊業につきましては、本県を本社としておりましたところが他県に移転した関係で、宿泊業自体については減少しておりますけれども、飲食業におきまして、いわゆるチェーン店、それから給食の調理受託業者から大量求人が出ており、宿泊業、飲食サービスにおいても増加をしています。

製造業は、菓子製造、パン製造など、いわゆる食品製造業からの大量求人がございまして、増加しています。いずれにおきましても、求人が増加しています。

一方、次のページの求職者の動向です。求職者におきましては、在職者、離職者とも減少傾向が続いておりましたけれども、減少の幅が若干減っております。ただし、若者につきましては、7ページの求職者の年齢別表4のところですが、29歳以下の若い求職者が減っています。

それから、一つ戻っていただきまして4ページ目、3番の正社員の有効求人倍率の動向、表5です。本県の正社員の有効求人倍率は0.83となっております、こちらも過去最高を更新しております。ただし、全国の平均値が0.88で、全国と比べるとまだ若干低い状況にあります。それから、求人全体に占める正社員の求人の割合は48%と約半数を下回っています。こちらの数字については昨年と同時期とほぼ変わっておりません。

全体としては好調ですけれども、一部の業種において当然人手不足感が発生しているということがございますので、雇用改善はじめ、私どもの安定所におきまして、求人者への指導、それから求職者への指導を引き続き実施していきたいと思っています。

続きまして5-2です。29年3月の新規学卒者の求人求職状況についてご説明をしたいと思います。

まず、黒の囲みの中に高卒と大卒者とを記載しておりますけれども、高卒の求人が1万2,655人ということで、昨年と比較して21%強の増加となっております。求人が増加した要因ですけれども、本来、高卒の求人を出していただけたところは、大学生等の状況を見ながらということで少し遅目であったのが、近年におきましては、高卒の場合は求人を受け付けている6月20日と同時にいただけた事業主の方が多かった。それから初めてや数年ぶりに高校生を採用しようという求人が増えているということで、全体の求人数が増えています。また、求人提出事業者につきましても、昨年度1,976社から今年度は2,289社と増えております。産業については、建設、製造、卸・小売業といったところが増えています。

それから、求職者におきましても、昨年度と比較して67人の増加が見込まれています。高校生につきましては、今後9月16日から選考が始まって、今もう選考されているところではございます。1人でも多く地元就職していただけるように、安定所できめ細やかな対応をしていきたいと思っています。

続きまして大卒者です。大卒者の求人につきましては27万1,852人となっています。本年からまた少し時期が変更になりました。昨年度は8月1日から求人公開が始まりまして、昨年度の数字はございませんが、一昨年同時期の求人数が23万1,852人でしたので、単純に比較できないかもしれないですけれども、増加傾向です。求職者については、376人の増加ということになっております。10月1日から内定が始まっておりますけれども、大学等からいろいろお聞きをすることで内々定についてはかなり好調な状況だということで、学生を取り巻く就職関係については改善されているようです。

今後、労働局としましては、高校生につきましては11月から県下4地域で合同説明会を実施する予定ですし、大学生におきましては、来週10月26日合同面接会をまた実施するというので、いろいろな機会の提供を図っていききたいと思っています。

続きまして、5-3の資料です。雇用施策に関する数値目標です。

1枚おめくりいただきまして、就職件数から各種現状の数値について記載させていただいております。進捗状況のところ、目標達成見込み率については括弧で記載してあるところが100を超えていれば順調に推移していますけれども、若干それ未満のところがございます。こういったところについては、当然個別の指導も含めて各種対策を講じていきたいと思っています。特に就職件数については、先ほども雇用失業情勢の中でお話ししましたけれども、新規求職者がかなり減っている、昨年比べて大体8%減っているということもございまして、なかなかその件数が上がっておりません。ただし、就職率、安定所を利用した方のうち就職できた方の率は、昨年度が29.4%で今年度は29.6%と、少し改善をしています。

いずれにしても、求人者、求職者のマッチングについて、状況をよく理解し、各安定所で個別の相談等、マンツーマンでの対応を続けていきたいと思っています。

各所の状況については6ページに記載をしております。

それから、一体的支援で自治体と連携しているものについて2ページに記載しております。実施時期もありますので、それぞれ順調に推移しているところ、そうでないところがございます。こちらの方は当然、市町村と連携を図って周知広報、それからやれる対策等

を図っていきたいと思います。

続いて4ページをご覧ください。局長の挨拶の中でもございましたけれども、今年度の5月と8月にウーマンワークカフェ、それからシニア・ハローワークが開設されました。こちらの現状について少しご説明をしておきたいと思います。

まず左側のウーマンワークカフェです。こちらの方につきましては、県、それから市、国が一体となって保育から就職までを支援する施設です。全国で、こういった三者が一体となった施設は初めてです。こちらの施設の新規登録状況は、開設から9月末までで1,486名となっております。それぞれ施設が別の場所にあったわけですので比較はできませんが、この中で私どもが実施しておりますマザーズ・ハローワークを昨年と比較しますと、新規登録者が5月から9月までにおいて27年度で966名、28年度が1,137名と約18%弱増加しております。一体的施設ということでいろいろな方のご利用が図られていると思っていますので、引き続き周知、それから就職への支援について便宜を図りながら進めていきたいと思っています。

それから、右側のシニア・ハローワークです。こちらは、国家戦略特区事業として、おむね50歳以上をターゲットとした就職支援をするハローワークということで、こちら全国初になります。戸畑にございまして、同一フロアにシルバー人材センターなど高齢者を対象とした支援を実施している施設もございまして、そういったものと一体的に、就職だけではなくて、ボランティアなども含めた働き方についての情報提供を行います。

開設が8月末ですので、約1カ月、9月末までの新規の登録者が51名ということで、まだ人数的に増えている状況ではありませんが、中には70歳以上の方も7名新規に登録しておられます。今後、市と連携をして周知を図り、求人者の方にも情報提供をしてマッチングを図り、よりよい施設にしていきたいと思っています。

以上、職業安定部からの説明でございました。

(益村会長)

ありがとうございました。

それでは、ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等はございませんでしょうか。

(堀江委員)

堀江です。三つの説明について、それぞれご質問させていただきます。

まず、雇用環境・均等部のご説明で言葉について、細かいですが二つご質問させていただきます。

一つは両立支援という言葉です。これは仕事と家庭の両立支援ということでございまして、いろいろな資料を拝見しますと両立支援というふうに使われているようですが、実は本年2月に厚生労働省の労働基準局安全衛生部の労働衛生課が主幹となって、治療と職業生活の両立支援という言葉もガイドラインに示されたところですが、今後、この両立支援という言葉を使っていく際に、仕事と家庭の両立支援の中に治療と職業生活の両立支援も含まれるという位置づけなのか、それともそれぞれ別なので、使うときには、それぞれの枕詞をつけることになるのか、両立支援という言葉が二つあるように感じておりましたので、その適正な使い分けを教えてくださいたいと思います。

もう一つも言葉の問題でして、マタハラという言葉が資料の中に出てくるんですけども、ご説明を伺っていますと、介護休暇を取得した人に対するハラスメントについても防止するという考え方があると理解したのですが、育児・介護による休業の取得に対するハラスメントというのは、言葉の意味からするとマタハラにおさまらない感じがするので、何か特別な別の言葉があるのか、それとも労働行政ではマタハラに入れてしまうのか、言葉の使い方を教えてくださいませんか。

(甲斐雇用環境・均等部長)

両立支援の部分について、基準部にまたがる話になってくるかと思うのですが、両立支援と言ったときには幅広く使っていくことになるだろうと思っています。委員がおっしゃったように、新しく治療との両立も今後進んでいくことになるだろうと思っています。所管がどうかというお話が若干ありますが、働きやすい職場づくりということで、雇用環境・均等部全体でトータルで言うときにはその辺も合わせて言っていくのかなと思っています。仕事と家庭に限定ということでもないのですが、若干部門のことがあって、どちらが担当ということもあるでしょうが、雇用環境・均等部におきましては全体の働きやすさということをおっしゃっていますので、多少専門外も含めて働きやすいということで、両立支援という言い方をしていくことになるかと思っています。現段階ではっきりしてなくてすみません。

2点目のマタハラですけれども、これも今、「いわゆる」という使い方をしていきます。妊娠・出産とか、育児休業、介護休業をしたことによる不利益取り扱い、現行法でも禁止されています。それに加える形で今回防止対策が義務づけられています。マスコミ等で

マタハラと非常に大きく取り上げられたのでマタハラという言葉を使っているところですが、そうすると逆に幅広になり過ぎる部分がありますので、法で禁止されている部分については、法で禁止されているという整理づけをして、加えて今回、妊娠・出産等についてのハラスメントについても防止対策が義務づけられるということで、その際には少し幅広な内容になってくるところです。

お答えになったかどうか。すみません。

(堀江委員)

そうでしたら、私どもとしては、「いわゆるマタハラ」というふうにするのが正しいということですか。

(甲斐雇用環境・均等部長)

はい。

(幡野労働基準部長)

両立支援につきましては、当初、仕事と家庭ということで出ている言葉ですので、通常社会的というか、一般的に両立支援と言う場合はこちらのほうを指すであろうと。

私どもは、お願いするときは必ず頭に、治療と職業生活であるとか、病気と職業生活であるといった言葉を使っております。ただ、先ほどの雇均部長からありましたように、広い意味での働き方改革という意味では、これも当然入ってまいりますので、これを言うときにどちらを指すのかというのはしっかり分けてやっていきたいと考えております。

(堀江委員)

確認ですけれども、単に両立支援という言葉を使う場面はないということよろしいですか。

(幡野労働基準部長)

といいますか、従来から両立支援という言葉が使われておりましたので、通常、両立支援と言う場合には仕事と家庭になってこようかと思えます。今のところ、言葉の普及という意味でそういったことになると思っています。ですが、私どもが説明会等で単に両立支

援と言ってしまうと従来からのものと受けとめられがちですので、そのところは「治療と職業生活」というのを頭に入れて、その部分を区別できるようにしています。

(堀江委員)

私は、産業医科大学におりまして、圧倒的に治療の話、病気の話ばかりしているので、何となく私の周囲では、両立支援という言葉が2月のガイドラインにかなり引っ張られている気がします。ただ、私もこういうところに参加させていただいて、これは仕事と家庭の両立支援のはずなのに、言葉が少し変わったなという印象を受けたものですから。今後はそういった方々にも「治療と職業生活」を指す場合は、それを必ずつけるのが正しいということですね。

(幡野労働基準部長)

正しいといえますか、委員のところは産業医大ですので、通常おっしゃっていただければこちらを指すということになると思うんですけども、私どもがいろいろな会社、事業場さんであるとか、労働者に対して説明していく際に両立支援と言った場合、おそらく企業の皆様の従来から行われていた両立支援を指すものと考えてのが通常ですので、私どもが同じ言葉を使うのであれば、「治療と職業生活」を頭に入れて説明しているということです。

(堀江委員)

わかりました。可能であれば違う言葉にしてもらった方が間違いがないと思います。両方ありますので混乱しております。

(所委員)

所と申します。マタニティ・ハラスメントの件に関して、細かい話ですが言葉遣いの確認というか、意見です。資料の3-6で労働局からの広報活動の一環としてプレスリリースが出ていますけれども、1行目の妊娠・出産、育休などを理由とする事業主による解雇、雇いどめ、降格などの不利益取り扱い、いわゆるマタハラとして禁止されていますというくりになっていますけれども、ご存じのとおり、正確に言えば妊娠と出産は均等法で、育休の方は育児・介護休業法で禁止されていますし、育休の方の休暇の取得は、別に配偶

者が妊娠していなくても養子などを預かるときにもとれるものだし、育休のほうは別に男性もとれるものですから、これを全部一緒にしていわゆるマタニティ・ハラスメントという形でキャンペーンを行うのは、法律の普及として少し不正確な気がします。前者の問題と後者の問題は対象が異なっているので、その対象の方にこのキャンペーンがうまく伝わるように、少し工夫が必要なのかなという感想を持ちました。

以上です。

(堀江委員)

労働基準部の資料の4-1です。

ここで精力的な監督指導をしていただいていることは非常にありがたいと私どもも思っています。二つ目のポツで、主な違反等の状況があつて、違法な時間外労働という言葉が出てくるんですが、どうしても医療側から見ると、既に労災基準を超えたような残業の状態というのは、そこでもし循環器疾患や精神障害が起これば当然認定される可能性が高い事案ということで、ふだんからそういったものを見るにつれ、それはよくないということ、私どもも所見を言っているところです。そこでお尋ねしたいのですが、ここで「違法な」と言っているのは、すなわち三六協定に提出された限界を超えているということをおっしゃっているのでしょうか。

(幡野労働基準部長)

まず協定がなくてやっているということもあろうかとは思いますが、一般的には三六協定の限度時間超えと、なおかつ100時間超えているということです。

(堀江委員)

わかりました。そういうことだろうと思いますが、そうしますと、予防するには、これはある意味単純明快で、本来であれば100時間を超えるような協定、あるいは特別延長時間がついたのであってもあまりにも長いものは本来はよくないという指導を徹底すればよいということだろうと思います。その受付の段階で、当然ご指導されているという理解でよろしいですか。

(幡野労働基準部長)

もちろんやっておりますし、こういったところで出てきたものについては、例えば監督等が出てきた場合には指導書という形で指導することもございます。

(堀江委員)

ありがとうございました。それで、こういった指導をされる際には、一方で国が予防対策として実施している労働安全衛生法の長時間労働者に対する医師の面接、指導であるとか、今般行われることになりましたストレスチェックといったものをきちんとやっているのかどうかを当然点検されているということですか。

(幡野労働基準部長)

主に私ども監督署が直接伺ったときの指導が中心にはなりますけれども、当然、こういった労働時間が長いと予想されるものについて指導は行っております。具体的には冒頭局長からも申し上げましたとおり、そういったことが疑われる事業場については監督をかけたいくこととしておりますので、その中で当然指導していくということが最も実態に合っていると考えているところです。

(堀江委員)

疑われる場合の発端についてはお尋ねしませんが、もともと非常に長時間の三六協定を出しているようなところや疑われるところには、そういった予防対策あるいは従来からやっています衛生管理者が産業医の選任、あるいは衛生委員会での審議、こういったことも徹底するようにご指導をお願いしたいと思います。

それから、最後に職業安定部の資料5-1でお尋ねしたいのですが、4ページの3番のところ、正社員の有効求人倍率という言葉が出てまいります。これはちょっと私の勉強不足ですが、ここで言う正社員にはパートタイムを除くと書いてありますので、有期雇用は正社員の方に入っているという理解でよろしいのでしょうか。

(金尾職業安定部長)

ここの注意で書いてあるとおりです。パートを除く常用の有効求職者、ですから常用希望という形ですので、派遣や契約を希望する者も含まれます。

(堀江委員)

ですから、期間の定めのある数カ月から1年ぐらいの求人であっても正社員と呼んでいるということですね。

(金尾職業安定部長)

求職者ではなくて求人の方ですか。

(堀江委員)

求人です。労働行政の方では、通常そういう言い方をするのでしょうか。

(金尾職業安定部長)

求職者については当然そういう方も入っておりますけれども、求人については当然、短期であれば通常は正社員という形にはなりませんので、求人であれば有期であっても更新があれば雇用形態として正社員とされる場合もありますので、そこは必ずしも明確に表記されているわけではございません。

(堀江委員)

求職者の方には含まれているけれども、求人の方には含まれていないということですか。正社員と言わないと。

(金尾職業安定部長)

はい。

(堀江委員)

期間の定めのない求人だけが正社員としてカウントされていると。

(金尾職業安定部長)

雇用形態が、必ずしも正社員イコール期間の定めがないという形だけではありませんので、そこは例えば更新がある、もしくは例えばきちんと2カ月間だけですよという求人であれば、当然それは正社員ではないということですが、会社との雇用関係がどうい

う形になるというところはあると思います。

(堀江委員)

すみません、まだ理解できていません。

(金尾職業安定部長)

また後でご説明いたします。

(益村会長)

今の関係ですけれども、先ほどのご説明で、5-1の4ページ、3の正社員有効求人倍率の説明のときに、求人のうち正社員の割合が48%で、昨年と同じであったということでしたけれども、正社員の有効求人倍率が改善されているのは求職者が減っているからだと理解してよろしいですか。

(金尾職業安定部長)

そうです。

(益村会長)

ありがとうございます。

ほかに何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。

(西村委員)

連合福岡、西村です。よろしくお願いいたします。

私の方で少し触れようかなと思ったのですが、冒頭、局長の方から電通の痛ましい事件の話をありがとうございました。あの電通という会社は、再発していることが一番問題だと私たちは思っています。過去にお父さんが記者会見で、息子の事象が再発しないように取り組んでもらいたいと話されていた報道がありましたけれども、福岡県内でああいった形で認定されたということがあるのかどうかをお聞きしたいのと、そういった申告があるかどうか。労災申告をされて、その結果どうなっているのかといった、その数字を知りたいと思っています。新聞報道ではないから多分ゼロだとは思いますが、長時間労

働で自死に至る事例がどれぐらいあるのか。

労働相談の方にも、お父さんの方から1件ありました。ぜひそれを労災に申請したいんだけど、労働組合の方で協力してくれないか、どうやればいいんだという無料相談が、労働者ではないですけども相談があったところです。これはお父さんが福岡県で、違う県に勤めている方でしたので、なるべく労働組合に相談するよというアドバイスをしました。

そういった痛ましい事件が起こる背景には、長時間労働、そして精神疾病があると思うのですが、その数字については、あらましの8ページのメンタルヘルス対策の推進の横にある業務上疾病発生状況の推移からすると、負傷に起因する疾病とその他のところがそんなのか、もしくはその下のグラフの縦が年度で23年、24年、25年と増えている、ここの精神障害という数字を見ればいいのか、どういったところを私たちは指標として押さえておけばいいのか、教えていただければと思います。

それともう1点、働き方改革に向けた共同宣言が平成27年3月に結ばれています。その中で、長時間労働が全国平均を35時間上回っているという議論がありました。そして、年次有給休暇も50%近くで推移しているということが資料に書いてあります。これ以降、会議が年に1回ペースで行われていて、一昨年私の方から、事務方の事務レベル協議のような具体的にどう議論していくかという会議をつくってもらいたいというお願いをさせていただいたところです。ぜひともその実現を図っていただきたいと思いますので、よろしくお願いたします。

(幡野労働基準部長)

まずは、本日、精神障害等の労働時間の部分まで資料を持ってきてございませんので、これはまた後ほどご連絡させていただきます。ただ、現実として、認定基準をご覧になっておわかりになりますように、労働時間は業務上の認定を大きく左右いたしますので、当然、業務上と認定した数につきましては、その中のいくばくは当然、労働時間がかなり長いのだらうと思います。そういったものに対しましては、当然ながら私ども、先ほどから出ておりますけれども、疑われる云々ということになりますし、現実的に認定することは、時間も一定限ということがございますので、その辺のところはしっかりと企業に対してフォローアップしています。

それから、8ページですけども、業務上疾病発生状況の推移というのは全体でござい

まして、委員がおっしゃるとおり、その他の中に入ってまいります。精神障害が認定されれば発生ということになりますので、まずは下の表をご覧くださいになっていただいた方がよろしいのではないかと思います。

(益村会長)

西村委員、今の回答でいいですか。

(西村委員)

はい。

(堀江委員)

今の西村委員のご質問の件、8ページの図の見方についてですが、私は、上の業務上疾病の発生状況というのは、休業4日以上届出、労災申請による休業補償の申請があったものが計上されていて、下のものは、それにかかわらず、疾病名が精神障害、あるいは脳心臓疾患になったものが計上されていると理解していますが、それで間違いないでしょうか。もしそうであれば、休業4日以上を申請していない脳心臓疾患、精神疾患は上に入っていないということになります。

(幡野労働基準部長)

統計的に、もちろん死傷病報告等が出てくれば入るかと思いますが、基本的には4日以上ということです。

ですから、労災自体を請求するかどうかというのが一つございまして、一般的には死亡に至るような重い災害がございまして、遺族請求含めて出てくると。精神疾患のこの下のグラフは、労災として認定した件数というご理解でよろしいかなと思います。

(堀江委員)

すみません、両方とも労災です。

(幡野労働基準部長)

基本的に上の方は死傷病報告で出てるとは思いますけれども。ご承知のとおり、事業主

に労働安全法で報告義務がございまして、上は死傷病報告です。

(堀江委員)

ですから労災ですよ。

(幡野労働基準部長)

労災ですね。

(堀江委員)

ですから、両方労災ですね。

(幡野労働基準部長)

労働災害という意味では労災です。保険を使うか使わないかという問題がありますので、おそらく全部使っているとは思いますが、一応理屈の上では保険を使わないものもあると。労基法の問題がございまして。

(堀江委員)

わかりました。ですから、お願いですけれども、今のようなご質問については、一つは上の表が業務上疾病の全てだと思われるので誤解が生じると思うんです。こういう図を使われるとき、これは全国だと思えますけれども、括弧で下に必ず休業4日以上の死傷病報告があったものというふうに注釈を入れないと、今のような誤解があるのではないかと思います。

(幡野労働基準部長)

わかりました。ありがとうございます。

(所委員)

それに関連してですけれども、資料4の19です。あらましよりも詳しいのが載っていると思います。請求件数と認定件数ですね。これで脳心臓疾患と精神障害というのは、いわゆる過労死とか過労致死と呼ばれるようなものだと思うんですけれども、この数字を見

る限り、遺族請求、亡くなられた方の請求と、本人がご病気を発症されて請求した件数というのがちょっと見えません。認定されたときもですね。死亡件数というのがどれぐらいあるのかというのは、あらましのところでそれ以外の右側の平成27年度死亡災害発生状況というところに死亡の件数がはっきり出ていますが、過労死、過労自死については非常に社会問題としても大きな注目を浴びているので、県内でどれぐらいそういうものがあらわれているのかを目に見える形でご提示された方がいいかと思えますけれども、いかがですか。

(幡野労働基準部長)

委員おっしゃるとおり、これは認定件数ですので、いわゆる労災として認定した件数で、当然ながら亡くなっていけば遺族請求ですし、休んでおられれば休業等の請求です。その前に療養というのがございますけれども、そういったものの積み上げですので、おっしゃるとおりですし、その数字としては出せると思います。これについては来年度以降考えさせていただきたいと思います。

(所委員)

特に要望としては、死亡に至った件数、もしくは認定請求されて認定して死亡に至っているケースの長時間労働の長さがどれぐらいあったのかとか、死亡に至る前の段階でどのくらい負荷がかかっていたのかという分析は、県としても県内の発生状況というものは非常に大事ですから、そこにリンクしていただけるような業績をご提示いただくのが今後の施策としていいのではないかという意見です。

(幡野労働基準部長)

ありがとうございます。

(益村会長)

ほかにございませんでしょうか。

(益村会長)

では、有馬委員、お願いします。

(有馬委員)

先ほどのご報告で随分と改善が進んでいる部分がたくさんあるなと思いました。ほんとうに日常、ご指導いただいております。

1点、今の自殺の問題とも関連するのですが、女性の活躍のところでの届け出の方は100%に近い数字で、非常に成果も出ていると思いますが、一方でメンタルヘルス対策推進の方は企業の報告がやや低調だとお聞きしました。同じ報告が局の方に出される場合、どうしてこの差が出るのか。まだメンタルヘルスの方は上がっておりませんので、この後100%になるのかもわかりませんが、ここら辺の進捗について、女性の活躍の方とメンタルヘルスの進みぐあい、同じ報告を出すのにどうして差が出ているのか、実際にご担当されている方にお尋ねしたいと思います。

(幡野労働基準部長)

まずストレスチェックの方でお答え申し上げますが、今おっしゃられましたように、法的な義務自体は11月末まででございます、やった後に報告をいただくということですので、当然、実施と報告にややタイムラグが存在することが一つあるかと思っています。とはいえ、今の40%が高いか低いかというと、高いとは申し上げられない状況でございます、他局の状況を見てもかなり低い数字であろうかと思っています。現状でそのところを確認させていただきまして、まずは実施していただきまして、報告という手はずを整えてまいります。そして、出てきたところでやっていないところにまずプッシュをさせていただき、指導してやられたところにはご報告をいただくということになってこようかと思っていますので、そこら辺のところは手順を踏んで進めてまいりたいと思っています。

おそらく先ほどの雇均部の資料はいわゆる報告ですので、そのところが実態としてあるものを報告していただくのと、新たに取り組んで報告していただくもので若干の差があるのかなと私どもは考えております。よろしく願いいたします。

(益村会長)

私が思うに、今言われている女性活躍とストレスチェックの場合では、対象企業数が絶対的に違うということが一つの要因ではないですか。女性活躍の場合には計画について従業員301人以上が対象、ストレスチェックの方は50人以上が対象の報告であり、スト

レスチェックはまだ企業においても実際にやっておられる途中であるということ、そのあたりの部分が数字で違ってくるころだと思います。

(森委員)

うちも現在やっておりますので、多分、まだ報告していないと思います。そういうことがあると思います。

ちょっと別件です。高卒の求人数が大幅に増加ということで、うちの会社も今までは本来に欲しい方の2倍、3倍、4倍の方が来られていたんですけども、今年はこんなことは初めてという状況です。先ほど原因として、早くなったからとか、初めてとろうかと、久しぶりにとりましようかということをおっしゃいましたけれども、もう少し詳しく、どうしてこういう状況になっているのかと、今後の予測ですね。来年以降、高卒の求人状況がどういうふうになるのか、教えていただきたいと思います。

(金尾職業安定部長)

時期以前に、実際問題として大卒者がなかなか採用できない。特に地場、中小のところはですね。当然、人手の確保で、大卒者を中心に採用しているところが高卒にも広げるといことで、そうすると当然高校生の選択肢が広がってくるわけです。その中で決めていくということがあって、今回求人が増えている状況において、大卒、短大からシフトしている求人がまずあると。

それから高校生におきましては、多くが夏休み期間中に親御さんなりとよく相談された上で決めるということですので、9月過ぎに求人を出されても、なかなか検討する時間がないということで、我々は企業説明会も含めて早目にご提出願いますと。その理由というのは、今申し上げたように、夏休み期間中に大体本人と親御さんで相談して決められるケースが非常に多いので、そうすると高校生の場合、原則最初の場合は複数応募できませんので、単願でその企業に行かれるということがございます。

求職者自体は若干増えているんですけども、それでも求人の伸びには追いついていなくて、応募がかなり分散されるということもありまして、今森委員が言われたように、過去かなりの数の生徒さんが応募されていた企業のところが少なくなっているということもございます。

私どもとしては、当然、第1志望で高校生の皆様が就職されればそれでいいんですけれ

ども、なかなかそういう状況にないということもございますので、先ほども言ったように、11月には県下4地域で未就職者の方を対象に就職面談会を実施させていただいていますし、当然、各安定所において、学校と連携して求人の紹介、それから状況について把握をした上で、きめ細やかな対応をしていきます。

ただ、経済状況等もありますけれども、大卒の求職者についてもそれほど増えていませんので、求人が高校生のほうにシフトしてくるというのは、今の状況から言えば、引き続き来年度もこういう状況になるのではないかと考えています。企業の活動の中で採用計画をどう立てるかというのは非常に重要な部分ですので、単に早く出していただくということとはなかなか難しい部分もあるかと思っておりますけれども、私どもとしては、なるべく早く求人を出していただいて、高校生の就職の検討期間が少しでもとれるようにしていただければ幸いです。

それと、学校の先生等に対しまして、私どもの各安定所でいろいろと企業の情報、それから雇用失業情勢についてお話をしております。そういったことも含めて、ある一定の雇用改善等が図られているところについては生徒さんが希望される可能性が高いのではないかと思います。今、高校生に対しましては、企業の情報、単に賃金や就業規則だけではなくて、有給休暇の日数や離職者の数といった情報についても提出していただくようになっております。そういうものも総合的に勘案して選択の候補にしてくださいねということをお学校の先生等にご説明しておりますので、そういった情報を丁寧に提供していくことが重要ではないかと考えています。

(益村会長)

ほかにご意見なり質問はございませんでしょうか。

(堀江委員)

もう1点だけお願いします。

4-15の資料ですけれども、リスクアセスメントの件です。この図ですが、ラベルを見て気づいて、右の方にいきますと事業者と労働者に分かれて、リスクアセスメントを行う、結果を見て対策というのがついています。不思議に思ったのが、このリスクアセスメントの結果を見て対策を行うというところが、労働者の欄につながっているように見えるんですけれども、その下の文章は正しくて、事業者と労働者は両方でリスク低減措置を確

実に実行しましょうと書いてありますので、このことを言っているのであれば、ここにプラスと書いてあるのは、事業者と労働者の両方が結果を見て対策を行うというふうに見えるように書いてもらう方がいいのかなと思いました。これは全国で使っている資料かもしれませんが、これはお願いです。

もう一つお願いがあるんですが、脚注を見ますと、厚生労働省がこういったことをしますと書いてあります。実は現場でたくさんの困っている事例について相談を受けているんですけれども、要するにどう対策したらいいかわからないというのが多いです。一つ例を挙げますと、例えば既に有機溶剤中毒予防規則で規制されている物質が少量だけ保管されている事例があります。規則に従って少量取り扱いの有機規則からの除外規定を適用して、監督署にお願いして来ていただいて、これは少量で、しかも非定常的な取り扱いだから有機規則に従ってさまざまなことまでしなくてもいいでしょうと適用除外を受ければいいんだと思うんですけれども、ただ意外とこのような物質はあちこちにたくさんあって、それをやると大がかりになり過ぎるといえるときに、実際にはどうしたらいいのか、これは難しい問題です。今、お答えいただく必要はありませんけれども、こういったことについてどうリスク低減措置をしていくかという具体例を欲しがっていますので、できれば好事例みたいなものとか、こういうふうにやってよかったということが広く広報されると対策までつながっていくのではないかなという気がしております。ご検討いただければ幸いです。

(幡野労働基準部長)

ありがとうございます。まず、一番下のレベルは、当然ながらリーガルリスクの回避、労安法違反にならないためのものということですので、委員おっしゃられました除外も含めたところが最初の段階であろうと考えています。事例等が出てまいりますので、今後収集に努めて普及のためのものを作成できれば、やっていきたいと思っています。ありがとうございます。

(益村会長)

ほかにご質問なりご意見なり、ございませんでしょうか。

(石川委員)

時間が迫っている中で恐縮です。1点だけ。資料4-1、先ほど堀江委員からも少しお

話があった件ですが、主な違反等の状況というところで、100時間超えなり、150時間超えが認められた数字あたりが記載されていますが、この認めた立証例あたりを少し教えていただきたいと思います。やりとりの中で、三六協定を結んでいないとかいうお話はありましたので、そのほか特徴的な例、事業所側、あるいは働く者の側から示されたなど、いろいろあろうかと思いますが、その辺を少しご示唆いただければと思います。

(幡野労働基準部長)

具体的なものを持ってきてございませんので一般論でしか申し上げられなくて申しわけございませんけれども、先ほど申し上げましたとおり、当然ながら100時間を超えたということになりますと、前提がこの時間ですので、特例措置等を使っているところが多いのではないかと思います。それを超えるということですが、この時間ということになりますと、1日当たりかなり長い時間ですので、何らかのことが常態化しているとか考えられないところです。例えば何か特別な理由があったとしても、その前提として時間外があって、それに加えて100時間を超えるわけですので、いずれにいたしましても常態化した長時間労働といいますか、時間外労働の存在ということまでは言えるのではないかと考えます。

(石川委員)

時間がない中ですみません。私、理解ができませんでした。

事業所を調査なさってそういうことが想定できる、あるいは私どもは労働者の代表ですので、若い仲間によく伝えているのは、しっかり自分の労働時間を記載するなり、そういった形で自身を守っていくすべを身につけておくべきではないかという指導をしております、実際、違反がこのように数字で出されておりますので、どのような形で認定なさっているのかについて、具体例とまでは申し上げませんが、少し例年の事例を踏まえてご示唆いただければ、今後の労務行政にとってもプラスではないだろうかと感じましたので、先ほどの質問をさせていただきました。よろしく願いいたします。

(幡野労働基準部長)

まず前提としまして、協定がなくて違反というのは論外ですが、協定があるということは一定限の時間外労働がそもそも存在していると。さらに特別条項があるということは、

さらにそれを超えるということです。申し上げておりますのは、一定の時間外がそもそも存在しておりまして、それを超える時間がさらに上積みされていく状況があることが多いというご理解をいただきたいと思っています。

それと当然ながら、私どもが参りまして労働時間を把握するのが最初の部分だと思えますが、いまだこういった部分で指導を受けるところも多々見られます。当然ながら義務は使用者にございますけれども、その部分を労働者の方にもしっかりと把握していただいて、自分の状態が違法であるのかどうかもお考えいただく必要があるというのが、一つ考えるところでは。

そういった状況ですが、詳細につきましては、こういった状況という分析はまだここからは出てまいりませんので、また後ほど個別にお話しさせていただければと思います。

(益村会長)

それでは、時間も迫っておりますので、議題3、その他に移りたいと思えますけれども、事務局の方からありますか。

(事務局)

特にありません。

(益村会長)

ほかに何かございませんでしょうか。

(益村会長)

特にないようですので、それでは本日の審議会はこれで終了したいと思います。

なお、次回の審議会は来年3月を予定しておりますので、よろしく願いいたします。

円滑な議事運営にご協力いただきまして、ありがとうございました。これをもちまして、本日の福岡地方労働審議会を終了いたします。

— 了 —