

平成30年度 第1回 愛知地方労働審議会議事録

日時：平成30年11月19日（月）9：30～11：30

場所：アイリス愛知 コスモスの間

発言者	発言内容
<p>事務局 柴田企画課長補佐</p>	<p>定刻となりましたので、ただいまから平成30年度第1回愛知地方労働審議会を開催いたします。</p> <p>本日はお忙しい中、ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。私は、当審議会の事務局を担当しております愛知労働局雇用環境・均等部企画課、柴田と申します。どうぞよろしく願いいたします。</p> <p>議事に入ります前に、事務局から少しお時間をいただきご説明申し上げます。</p> <p>初めに、本日の出席状況でございます。封筒の中の資料に委員名簿がございます。座席表とあわせてご確認をいただきたいと思っております。</p> <p>では、委員名簿順に、労働者代表の鶴岡委員、使用者代表の下方委員、以上2名の委員が業務の都合によりやむを得ずご欠席となりましたが、各代表委員2名以上のご出席をいただいておりますので、この審議会の成立要件を満たしていることをご報告いたします。</p> <p>次に、委員の皆様のご紹介でございます。</p> <p>本年3月8日に開催しました審議会以後に新たに3名の委員の方が就任されております。以前から就任いただいております委員の皆様におかれましては、お手元の委員名簿と座席表をもちましてご紹介にかえさせていただきます。</p> <p>それでは、新たに委員に就任されました3名の方を順にご紹介させていただきます。</p> <p>まずは公益代表であります中日新聞論説委員、小野木昌弘委員。</p>
<p>小野木委員</p>	<p>どうもおはようございます。中日新聞社の小野木と申します。</p> <p>前回までは同じ論説室の今原がお世話になっておりましたが、人事異動等で私が今日から参加させていただきます。今年ほど働き方改革であるとか、障害者雇用の問題であるとか、外国人労働者の問題であるとか、労働行政が高い社会的関心を帯びている年はないと思っております。微力ながら、その世論形成に関与できればありがたいと思っております。よろしく申し上げます。</p>
<p>事務局 柴田</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>次に、労働者代表であります愛知県教員組合の竹下直子委員。</p>
<p>竹下委員</p>	<p>おはようございます。愛教組女性部長の竹下です。</p> <p>今、お話があったように働く人たちの中に外国人の方もおみえになりますけ</p>

	<p>れども、子供たちも同じように、働く外国人の方が増えますと教育関係も外国籍の生徒が増えるということで、新たな課題もありますので、またいろいろと勉強させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。</p>
事務局 柴田	<p>ありがとうございました。</p> <p>続きまして、使用者代表であります三菱重工業株式会社名古屋航空宇宙システム製作所所長代理、引地淳委員。</p>
引地委員	<p>ご紹介ありがとうございます。三菱重工業株式会社名古屋航空宇宙システム製作所の所長代理をしております引地と申します。</p> <p>10月1日付で前任の柿原と人事異動で所長代理を務めております。この場を通じていろいろと勉強する機会をいただいたと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。</p>
事務局 柴田	<p>ありがとうございました。</p> <p>なお、小野木委員、引地委員への辞令交付でございますが、誠に恐れ入りますが、略式で机上配付という形で封筒に入れてお手元に置かせていただいておりますので、ご確認のほどお願いいたします。</p> <p>続きまして、資料の確認をお願いしたいと思います。</p> <p>本日使用する資料ですが、封筒の中に配付資料一覧がございますので、配付漏れがないか今一度ご確認いただきますようお願いいたします。次第、出席者一覧、座席表、委員名簿、その他議事資料となっております。</p> <p>次に、議事録発言者の公開についてでございます。</p> <p>本審議会の内容は、議事録を作成して愛知労働局のホームページ上に公開させていただきます。その中でご発言者のお名前も公開させていただきますので、ご了解いただきますようお願いいたします。</p> <p>なお、ご発言につきましては議事録作成のため、お手数でも各テーブルにございますマイクを通してご発言いただきますようお願いいたします。</p> <p>次に、審議会の公開傍聴人でございます。</p> <p>当審議会の開催につきましては、事前に公示を行ったところ、傍聴人の申し出はございませんでした。</p> <p>事務局からの説明は以上となります。それでは、次第に沿って審議会の開催に当たり、愛知労働局長、高崎より挨拶を申し上げます。高崎局長、よろしくお願いいたします。</p>
高崎 愛知労働局長	<p>皆様、おはようございます。愛知労働局長の高崎でございます。本年の4月から着任しておるところでございます。</p> <p>本日は、お忙しい中、委員の皆様におかれましては、本年度第1回の愛知労働審議会にお集まりいただきましてありがとうございます。また、皆様には日ごろより私ども愛知労働局、あるいは労働行政の推進につきましてご理解、ご協力、ご支援いただいているところでございまして、その点につきましてもこ</p>

	<p>の場をおかりいたしまして感謝申し上げる次第でございます。</p> <p>本日は、昨年度末にご審議いただき決めていただきました愛知労働局平成30年度の行政運営方針の進捗状況、上半期におきます取り組み状況につきましてご報告させていただきますので、是非とも委員の皆様方に真摯にご審議いただきまして、いろいろなアドバイス、ご提案をいただければ幸いです。どうぞよろしく願いいたします。</p>
事務局 柴田	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、ただ今から議事の進行に移りたいと思います。地方労働審議会令第5条第2項に基づき、熊田会長に議事を取り進めていただきます。熊田会長、よろしく願いいたします。</p>
熊田会長	<p>おはようございます。昨年度に引き続きまして会長を務めさせていただきます弁護士熊田と申します。</p> <p>これから議事に入らせていただきますが、先ほど来新任委員、労働局長のご挨拶にもありましたように、国の働き方改革、障害者雇用などの国の施策が実際に実施運用する場面において、なかなか難しい問題をはらんでいるということがかなり明らかになってきたということで、今日は各部の部長さまからご報告いただいた後、まとめて質疑、意見交換になりますが、是非とも活発な意見交換をお願いしたく存じます。</p> <p>それでは、議題に入ります前に議事録の作成及び署名についてお願いいたします。</p> <p>愛知地方労働審議会運営規程第6条第1項に、審議会の議事については議事録を作成し、議事録には会長及び会長の指名した委員2人が署名するものとされておりますので、署名委員を私より指名させていただきたいと存じます。まず、労働者代表委員から安藤委員、お願いいたします。使用者代表委員から大参委員、お願いいたします。では、お二人をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>続きまして、各種部会の設置と委員の任命についてでございます。</p> <p>愛知地方労働審議会運営規程第9条によりますと、本審議会に労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会を設置することになっております。各部会に所属する委員につきましては、地方労働審議会令第6条によりまして会長が指名することとされております。各部会に所属すべき委員につきましては、お手元にある部会委員名簿(案)のとおり指名させていただきたいと思いますが、この名簿(案)のとおり指名させていただいてよろしゅうございましょうか。</p> <p style="text-align: center;">(「異議なし」の声あり)</p> <p>異議なしということで、ご同意いただいたということで(案)をとった名簿を配付させていただきます。</p>

	<p>では、この委員名簿のとおりとさせていただきます。なお、星印のついてい る委員は本日の愛知地方労働審議会本審の委員でもあるという印でございま す。では、よろしくお願いいたします。</p> <p>それでは、議題1の平成30年度上半期の愛知労働局における労働行政運営 の進捗状況について各担当部長さまからご説明いただきたいと思ひます。</p> <p>先ほど申し上げましたように、ご質問、ご意見については全てのご報告が終 わった後にまとめて行いたいと思ひますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>では、各部よろしくお願いいたします。</p>
<p>高崎 愛知労働局長事務</p>	<p>各部長からは後で報告させていただきますが、冒頭私から1点だけご報告さ せていただければと思ひます。</p> <p>なお、先ほど会長よりお話がありましたとおり、本日はいろいろなご意見、 ご質問をいただくということを想定いたしまして、私どもからの説明はできる だけ簡単にさせていただいて審議の時間をとりたいと思ひておりますので、よ ろしくお願いいたします。</p> <p>私からは、お手元にあります資料に基づきましてご説明させていただきます。 2ページでございます。</p> <p>平成30年度の愛知労働局の行政課題はたくさんありますが、その中で平成 30年度は3点を最重点課題に位置づけ取り組んでおるところでございます。</p> <p>具体的には、先ほど来ご発言の中に出てきております働き方改革の問題、特 に愛知県は非常に状況が厳しい人材確保対策、3つ目に先の労働災害防止計画 が目標を達成できなかったということもありまして、力を入れております労働 災害防止対策、この3つを最重要課題として取り組ませていただいているとこ ろでございます。</p> <p>そのうち、働き方改革と人材確保対策につきましては、愛知労働局はこれを セットで取り組んでいるところでございます。</p> <p>と申しますのは、働き方改革を企業、特に中小企業の皆様をお願いしていく ときに、今非常に人手不足ですから、ただでさえ要員が集まらないという中で 残業を減らしてください、年休をとらせるようにしてくださいという先の国会 で成立しました法案だけをお願いしていくということは、現実問題難しいわけ でございますし、なかなか理解も得られないという状況があります。</p> <p>他方で、中小企業の皆様はなぜそうなっているかといいますと、要員を確保 することが非常に難しくなっているからでございます、人材確保に非常に苦 心されているというわけでございます。</p> <p>愛知労働局としましては、働き方改革を通じて人材確保が図られるのであれ ば、中小企業の皆様にとっても中長期的に見ればメリットもあるわけござい ますので、ご理解もいただけるのではないかとということで、働き方改革を通じ た人材確保対策の推進として重点項目のうち2つについてはパッケージでと</p>

という方針で取り組ませていただいております。

では、働き方改革を通じた人材確保対策につきましては、もう1つの資料に基づきまして簡単にご報告させていただきたいと思っております。

この取り組みにつきましては、マークをつけてございますが、私どもといたしましてはA I C H I W I S H事業と名づけて、積極的に展開させていただいております。

2ページに我が国の総人口の長期的な推移というものを載せさせていただいておりますけれども、まさにこのような状況の中におきまして、企業の皆さまが人材確保をしていくということについては非常に難しくなっていくという中で、働き方改革を通じて人材確保をしていただくということも1つではないかということで、ご提案をさせていただいております。

今申し上げたようなことが3ページに書いてございますけれども、中小企業の皆さまが人材確保をすることが難しいという中にありまして、その下のグラフでございますが、例えば労働時間や残業を少なくしたり週休2日制なり、年間休日数などを増やしていただくと、そこにありますように応募者数が増えるというようなデータもあり、このようなデータをお見せする中で働き方改革を通じて人材を確保してみませんかというご提案をさせていただいております。

具体的な事業の中身は5ページを見ていただければと思います。そこにあります絵がA I C H I W I S H事業の全体像でございます。人材確保することに困っている企業さまに対しましては、スタートに監督署を書いてございますが、そこにおきまして働き方改革レシピカードといたしますが、これは他業種、他企業の成功事例を簡単に4コマ漫画で紹介させていただいたカードでございますけれども、このレシピカードを提示させていただいて働き方改革を呼びかけるわけでございます。

そうしますとその企業さまはそれを聞いてもっと専門的なアドバイスが欲しいということになりますと、左の上の青い矢印の先に愛知県働き方改革推進支援センターとございますが、これは愛知局の場合は県の社労士会に委託しておりますので、そちらで受け付けていただくということになっております。更に、愛知局におきましては、そこにより専門的なアドバイスをしていただけるメンバーを特別に編成しましてアドバイザリーボードというものを組んでございますので、そこで専門分野ごとにより専門的な経営相談に対応させていただいております。コンサルティングでございます。

その結果、何らかの取り組みをするということになった場合には、ぐっと青い矢印が下に回ってきまして、私どもが扱っております助成金、自治体の取り組み、経産局の支援、労働局と金融機関との包括連携協定を結んでおりますので、そこで特別の低利融資などもこのA I C H I W I S H事業に組みせてい

	<p>ただいているところでございます。それらの施策を活用いただきまして働き方改革を実現していただき、結果としまして人材確保につなげたいということでございます。ですので、働き方改革を進めていただいた時点でハローワークにその結果を提出していただきましてハローワークでその状況を認定いたしまして、その進捗状況に応じまして人材確保の特別サービスをさせていただくという仕組みになっており、結果的に人材確保につなげていただくものでございます。</p> <p>7ページを見ていただければと思いますが、これが先ほど申し上げましたレシピカードで、左に例を1つつけてございますが、このレシピカードを現在75枚ホームページに載せてございまして、誰でもダウンロードできるようになっております。</p> <p>このような事業を展開させていただいているところでございますが、現状で申し上げますと現在、働き方改革推進センターをご利用いただいた企業の方が約800社、A I C H I W I S Hの認定を受けました企業は100社を超えている状況になっておりまして、一応手前みそになりますが、ご好評いただいているところでございます。</p> <p>10ページでございますが、そこに中小事業主からの代表的な相談内容を書かせていただいております。そこにありますようなさまざまなお相談をいただいているところでございます。下段に利用者の声というのを書いてございますが、知らない情報をより多く教えてもらい有意義であった、就業規則を見直すきっかけになった、これから行う改革の選択肢がはっきりしたというような声もいただいているところでございます。</p> <p>11ページに先ほどお話ししました人材確保の特別サービスの関係性を載せてございますが、ハローワークで認定をした結果、星を1個から最大5個まで企業さまが認定を受けることができ、その星の数に応じまして、12ページにありますように、これはハローワーク名古屋中の例でございますが、星の数1個から5個まで、その状況に応じましてそこにあります特別サービスを受けられるということでございます。</p> <p>その他いろいろ資料をつけておりますが、私どもといたしましては働き方改革の推進と人材確保対策につきましてはセットで、このA I C H I W I S H事業を通じまして主に中小企業の皆様に対して支援をさせていただいているところでございます。</p> <p>冒頭私の説明は以上でございまして、後は各部からその他の項目につきましてご報告をさせていただきますので、よろしくお願いたします。</p>
<p>四方 雇用環境・均等部長</p>	<p>雇用環境・均等部長の四方でございます。</p> <p>私からは、雇用環境・均等部に係る重点課題等に関する取り組み状況についてご説明をさせていただきます。失礼して着座して説明をさせていただきます</p>

す。資料の6ページをご覧ください。

愛知労働局の各種対策でございます。

まず、6ページでございます。雇用環境と男女の均等確保の整備、紛争解決援助のための対策の①働き方改革と女性の活躍推進の一体的取り組み支援ということで、主に働き方改革関係の取り組みでございます。

今年度の重点課題に対する取り組みにつきましては、左の黄色の枠中の項目、5項目でございます。

上半期の取り組み状況といたしましては右にあるとおりでございます。まず、関係機関との連携による働き方改革の総合的推進でございますけれども、これにつきましては愛知県社会保険労務士会と働き方改革の共同宣言を5月18日に実施をしております。また、愛知県が実施をしておりますあいちワーク・ライフ・バランス推進事業との連携も行ってございます。

また、特に金融機関との連携でございますが、今局長が申し上げましたように名古屋銀行、愛知銀行における特別融資制度にA I C H I W I S H企業が対象となったということが大きな動きとなっております。

その次に、下にございます長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等としましては、右にありますように今紹介もありました愛知県働き方改革推進支援センターによる支援を行っております。

次に、7ページをお開きください。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方、休み方の見直しでございますが、こちらにつきましては一番右にありますように、主に勤務間インターバル制度の導入促進に努めているところでございます。

また、下にありますテレワーク、在宅ワークの推進に向けてはガイドライン等の周知を行っております。さらに左にございます国や政労使、地方公共団体及び労使等の関係者から構成される政労使会議につきましては、10月25日に開催をいたしました愛知県主催の政労使会議において働き方改革の推進をテーマに労働局長から説明を行ったところでございます。

下半期に向けた取り組みにつきましては矢印の下の枠でございますが、引き続きA I C H I W I S H事業につきましては労働局、あるいは局署所を挙げて推進をしていくほか、働き方改革につきまして県民に広く周知するための働き方改革推進大会あいち2018を12月に開催することとしております。

また、愛知県の働き方改革に向けまして、特に中小企業等の支援を目的といたしました関係機関連絡協議会の開催、あるいは今般成立しました働き方改革関連法の周知徹底を行ってまいります。

なお、この働き方改革関連法につきましては、既に労使団体、地方自治体に対して周知を要請しているほか、署所におきましても地域の自治体や経済団体等に対し周知を要請しております。また、県と連携し説明会を開催しておりま

すが、年明けには愛知労働局主催の説明会を県内3カ所、計6回開催いたしますほか、あらゆる機会を通じ周知を行うこととしてございます。

8ページをご覧くださいと思います。

次は女性の活躍推進でございます。女性の活躍推進等につきましては、A I C H I W I S H認定企業にもつながるえるぼしやくるみん、あるいはユースエールの認定に向けまして各企業に積極的な働きかけを行うとともに、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の履行確保を行ってございます。上半期の状況についてはご覧の通りでございます。

続きまして、9ページをお開きください。

下半期に向けた取り組みでございますが、えるぼし等の認定制度につきましてはメリットも含めて積極的に広報、周知し、認定の取得促進を行っていくほか、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出につきましては、特に300人以下の努力義務企業、つまり中小企業に対しての取り組み促進を行う予定としております。

続きまして、10ページでございます。

非正規雇用労働者の処遇改善につきましてでございますが、これは働き方改革関連法が成立し、パートタイム労働法が改正をしたところでございます。これにつきましては下半期もあらゆる機会を捉えて周知、啓発を行っていくこととしてございます。

続きまして、11ページでございますが、総合的ハラスメント対策の一体的実施と個別労働関係紛争の解決の促進でございます。

ハラスメント関係でございますが、これは社会的関心も高く、労働局が今年度上半期に受けた相談件数が約2,800件となっております。右の円グラフ、ハラスメント相談件数のところでございます。そして、ここをご覧くださいますように、その約9割がいじめ、嫌がらせとなっております。これは昨年度ですけれども、民事上の個別紛争に係る相談件数が約1万6,000件ございますが、その中でも6年連続トップとなっております。

特にパワーハラスメントにつきましては、啓発用のポータルサイトや、あるいはパワーハラスメント対策導入マニュアル等により周知を図っております。

また、相談に対しましては総合労働相談コーナーにおいて対応しているところでございます。下半期も引き続きこれら相談に的確、迅速に対応を行ってまいります。

最後12ページでございます。

安心して働くことができる環境整備の推進でございます。今年の4月から無期転換申込権発生が本格化したため、円滑な実施のための周知というのを引き続き行っております。特に無期転換を逃れるための雇い止め等のトラブルが発生するということが非常に懸念されることから、その防止のための周知とトラ

	<p>ブルが発生した場合の的確な対応につきましても引き続き行ってまいります。</p> <p>以上、駆け足で取り組み状況についてご説明をいたしました。どうかよろしくをお願いいたします。</p>
<p>黒部 労働基準部長</p>	<p>続きまして、労働基準部でございます。よろしくをお願いいたします。着座して説明させていただきます。</p> <p>それでは、労働基準部の課題でございますが、13ページからご説明をさせていただきます。</p> <p>まず、13ページ真ん中に「STOP!過労死」と書いてございますが、やはり過重労働の防止、長時間労働削減対策が重要で、昨年、一昨年と継続して徹底して長時間労働が疑われるような事業場に対して監督官による監督指導を行っておるという状況でございます。</p> <p>グラフを見ますと平成30年9月までで4,400件ぐらいの監督を行っており、その中で労働時間の違反、いわゆる36協定がない、36協定はあるけれども、その協定の時間を超えているというものが1,300件ぐらい、大体3割ぐらいの率で発生をしておるということでございます。</p> <p>ここを粘り強く指導をしながら、この違反がないように指導をしているところでございます。特に月80時間を超えるような事業場に対する監督はこれまで1,148事業場をしておりますので、大体監督全数の4分の1ぐらいをここに投入して過労死を発生させないような監督指導を行っているということでございます。</p> <p>下半期に向けてはこの11月、実は過重労働解消キャンペーンということで、過重労働の防止に向けた集中的な監督を実施しておるといこと。それから、全国一斉の無料相談、これは11月4日にも実施しておりますが、引き続き過重労働の防止に向けた取り組みを行っていきたいと思います。</p> <p>続きまして、14ページでございます。</p> <p>メンタルヘルスの問題でございます。心の健康の保持増進が非常に重要になってきておりますので、当局もこれに力を入れて実施をしているところでございます。「笑顔は、活力。」というリーフレットがございますが、これは労働衛生週間、準備月間と本週間に、これを1丁目1番地に掲げてこの取り組みを一生懸命やっっていこうということで周知啓発を行ってまいりました。</p> <p>その中で今の企業においてストレスチェックを実施して、それを監督署へ届けてくださいという法律のつくりになってございますが、愛知県はストレスチェックの実施結果の報告状況がよろしくて、全国的には75%ぐらいの企業がこのストレスチェックの報告をいただいております、愛知県は86.6%ということで皆さん意識を高く持っていていただいていると思います。引き続き窓口指導、集団指導等の中でこのストレスチェック制度の実施について促し、更にこの率が高まるように取り組んでいきたいと思っております。</p>

続きまして、15ページでございます。

今年から実は第13次労働災害防止推進計画がスタートしております。私どもで重点としていますのがこの黄色の中でございますが、重篤度の高い労働災害防止をするため、これは死亡災害のことですが、その中でも製造業の挟まれ・巻き込まれ災害であるとか、建設業の墜落・転落をなくしていこうという取り組みをしています。

それから、死傷災害ですが、死亡に至らなくても死傷というのがありますので、その災害が起こらないように、小売業、社会福祉、飲食店などの第3次産業ですが、ここにつきましても労働災害を全体的に話さなければいけませんし、あるいは運送事業ですと墜落・転落災害等の防止を中心に行っていこうということでございます。

業種の横断的な対策として、最近高齢化の影響もありまして、転倒災害が非常に増えています。全体の大体25%ぐらいが転倒災害ということになってございますので、こういったところにもターゲットを当てて全体的な労働災害を防止していくという取り組みを行ってまいりました。

それで、実は残念ながら真ん中のグラフがありますが、今年度6月ぐらいまでは死亡災害は多くはなかったのですが、7月に一度に10件の死亡災害が起こったことで、7月末日で各災防団体に対して緊急要請を実施しております。その結果、少し死亡災害はおさまってきておりますが、昨年と同様ぐらいの数字で死亡災害が推移しておるということでございます。

そのほかの災害でございますが、上の挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落・転倒、それぞれが少しずつ増えておりまして、下の業種、代表的なものを6つ上げていますけれども、まず建設業と飲食店を除いて少しずつ増加している状況でございます。全体的に9月末現在で前年から5.9%ぐらい増加をしておりここをいかに抑えていくかが今後の課題になっていくということでございます。その下ですが、今どうしているかということ小売業とか飲食店ですが、この多店舗展開企業、いわゆる店舗を多く持っている企業に対して重点的にその災害を追って改善させていく仕組みを導入しております。

それから、社会福祉施設については事業の許認可権限を持つ愛知県と名古屋市とコラボして一緒に集団指導をしていこうという取り組みも開催しております。

16ページでございますが、陸上貨物運送業、いわゆるトラックの業界に対しては定期的に災防団体と連携調整していろいろな災害発生状況を会員に対して周知を行うような取り組み、あるいは陸運支局と連携して重大な交通労働災害については相互に情報提供しながら災害防止に努めておるところでございます。

業種横断的な対策としては、やはり先ほども説明しましたが、転倒災害を何と

か防止していこうということで、この6月の安全週間準備期間中とその本週間に、これに特化して機運の醸成を図っていくため「危なさと向きあおう」というリーフレットを使いましてさまざまな取り組みを行ってまいりました。

当局で2万枚ステッカーをつくり、防災団体や事業場にも協力を要請して、結果約20万枚が県内に周知されたということでございます。転倒災害はこれといった効果的な対策がなかなかないものですから、やはり事業主だけではなくて労働者にもそれに気づいてもらって一緒に取り組んでいこうという姿勢でございます。

それ以外に今年は局長が大手百貨店に対してパトロールを行っておりますし、この10月には企業に協力をお願いしましてこの「危なさと向きあおう」のポスターを名鉄の主要駅にも掲載させていただいたところでございます。

下半期に向けた取り組みとしては、引き続き重篤度の高い労働災害防止対策として、建設発注機関と連携したパトロールの実施であるとか、あるいは特に業種横断的対策として、転倒災害、これは転倒災害の防止体操を愛知局でつくってみようということで、それを県内に周知することによってますます機運の醸成を図っていこうという取り組みも行う予定でございます。

17ページでございます。

健康確保対策として、主要なものを4つ掲げてございます。化学物質による健康障害防止対策、熱中症予防対策、石綿粉じん、それから腰痛ということで、こういった主要なところを説明したいと思いますが、化学物質の健康障害防止対策、実は県内に4,000ぐらいこの化学物質を扱っている事業場がございます。中身、措置が難しいので、説明会であるとか集団指導をしたとしても、なかなかその措置が守られない、うまくいかないということで、今愛知労働局の中ではもう1件1件潰すのが一番いいということで、平成26年度から計画をつくり1件1件の事業場に個別に行き行って細かく指導しているところでございます。この平成30年度からは第2期ということで、またさらに続いて個別の事業場を1件1件潰していくという取り組みを行っております。それから、熱中症の予防対策としては、実は今年は非常に猛暑による災害、熱中症の災害が増えてしまいました。去年は全部で36件、うち死亡1件であったところが、今年は平成30年速報で今55件、うち死亡3件という状況でございます。ただ、愛知局では早期に3月ぐらいから愛知のパンフレットをつくり広く周知を行うほか、7月は非常に猛暑が予想されたため、大手のFM局、FM愛知ですが朝7時57分からウェザーニュースが放送されておりますが、そこで熱中症予報で嚴重警戒が出た場合に、熱中症に対する注意喚起を行ってもらう取り組みも実施してございます。

来年度は、どのぐらいの状況、気温になるかわかりませんが、引き続き気温の状況を見ながら来年度も早期対応を図っていきたいと思っております。

す。

18ページでございます。

治療と仕事の両立支援の問題です。高齢化社会の中で病気を抱えながら働く方を支援する取り組みは非常に重要になっておりますので、当局としましては全国に先駆けて治療と仕事の両立支援を一生懸命取り組んでいる企業について、認証制度を全国に先駆けてつくらせていただきました。

通常は、ピンク色のウサギがついたものですが、その中で2つの認証をつくりまして、ゴールド認証とシルバー認証、ゴールド認証は大企業向け、シルバー認証は中小企業向けということですが、こういった認証制度をつくり、労働局がこれはいい会社だということでPRすることによって、全体的に治療と仕事の両立支援の機運の醸成が図られるように取り組んでいるところでございます。引き続きこの認証制度を一生懸命周知していきたいと思えます。

続きまして、19ページでございます。

一番最初に長時間労働の対策の説明をしましたが、これは個別の労働条件の確保の対策でございます。この中で関心が高い技能実習生のことを少し説明させていただきたいと思えますが、一番右のグラフでございますが、今年度今のところ技能実習生を使用する事業場に対する監督指導は478件行っております。そのうち大体7割ぐらいが何らかの労働基準関係法令違反が認められているというところでございます。

よくテレビで割り増し賃金300円とか500円というお話がありますがけれども、割り増し賃金の違反は大体12%から13%ぐらい、これは例年同じぐらいの数字になってございます。私どもとしてはこういった事業場、いろいろな情報であったり、申告があったり、あるいは通常の監督の中で見つけることも結構ありますけれども、悪質なものについては入国管理局と連携しながら一緒に監督をするなどして、この技能実習生の労働条件の確保、改善に取り組んでいるところでございます。

続きまして、20ページでございます。

労災かくしの関係でございますが、労災かくしは元請と下請の関係があつて、建設であれば入札に影響するからとか、あるいは労災があつたことを監督署に届いたら監督署に監督に入られるからといった理由で労災かくしが行われるケースがないわけではないといったところでございます。

ここは私どもも厳正に対処するというところで、悪質なものが見つかりましたら送検して公表するという形で取り組んでございます。平成30年度は今のところ2件の送検状況となっております。

続きまして、21ページでございます。

最低賃金の履行確保でございます。ご協力いただきながら地域別最低賃金を

	<p>今年の10月1日に発効してございます。引き上げ額27円のアップで898円、それから特定最低賃金は5業種について改正をいたしまして12月16日から発効予定でございます。</p> <p>広報誌、ホームページ、県下自治体、使用者団体、それから労働団体等に協力をお願いしながら、しっかりと周知を行っていきたいと思っております。</p> <p>また、第4四半期には、最低賃金の履行確保を重点する監督を集中的に行う予定でございます。</p> <p>最後でございますが、これは労災補償の関係でございます。不幸にして労働災害に遭われた方については労災の給付をするということで取り組んでございます。基本的にはどんなに長くても6カ月以内に労災決定をしようということですが、少し6カ月を超えるようなものがございまして、これはいわゆる特殊な疾病とか、なかなか判断が難しいということで、本省とも協議しながら対応している事案がありますが、基本的に県内で判断できるようなものは全て6カ月以内に給付の決定をさせていただいているといったところでございます。</p> <p>また、石綿に関する労災でございまして。石綿関連疾患はいわゆる暴露から発症まで時間がかかるということで、労災が結果として行われないケースも出てきますので、そういったことがないように、いろいろなチャンネルを通じて石綿関連疾患に対して労災請求の勧奨をしているところでございます。引き続きこういったことで労災もしっかりやっていきたいと思っております。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>加瀬川 職業安定部長</p>	<p>では、引き続きまして職業安定部からご説明をさせていただきたいと思っております。座ってご説明をさせていただきます。</p> <p>では、お手元の資料、23ページをご覧くださいませでしょうか。</p> <p>職業安定部としましては、雇用の安定と人材確保、人材育成対策ということで各種対策を講じてきているところであります。</p> <p>1つ目としましては、人材確保対策の実施として、特に人手不足分野である福祉分野、介護、看護、保育、そして運輸、警備、建設分野について、上半期人材確保対策に特化した窓口を設置させていただいております。</p> <p>名古屋中、東、南所に人材確保対策コーナーを設置しまして、人材不足分野における人材確保に向けて地方公共団体など関係機関と雇用情勢等の情報共有を図るとともに、各種支援策を実施させていただいているところでございます。内容につきましては、下の枠の中に記載しております催しを実施させていただいているところであります。</p> <p>下半期の取り組みとして、今月11月は介護の月間になっており愛知県と連携し介護フェア2018、名古屋市とはなごや介護の日のフェアを県下の安定所におきましては23回の面接、セミナー等も実施をさせていただいているところであります。</p>

続きまして、24ページをご覧ください。

地方自治体と一体となった雇用対策の推進でございます。平成28年8月22日に愛知県と愛知県雇用対策協定を結ばせていただいております、その内容に基づきまして人手不足分野、次世代成長産業に向けた人材育成等、いろいろな取り組みをさせていただいているところであります。

右の欄を見ていただきますと上半期の取り組みで、一体的実施施設における就労支援として各市町村との相談、紹介、就職を進めさせていただいているところであります。

また、生活保護受給者等に対する自立支援として、名古屋市内では15の区役所ほか市町村と一体的な実施を進める中で、支援対象者の相談、就職などの支援もさせていただいているところであります。

そして、職業訓練修了生への就職支援ということが3つ目になります。平成29年度は公共職業訓練、これは愛知県が行っている公共の職業訓練であります。そして、国が行っています求職者支援訓練があり、5,000人に及ぶ方が職業訓練を実施していただき3,616人の方が就職をなされました。

また、平成30年度の実績についても同程度、現在訓練を進めているところであります。引き続き下半期に向けまして、愛知県雇用対策協定に基づきまして事業の取り組みを進めてまいりたいと思っておりますのでございます。

続きまして、25ページをご覧ください。

女性の活躍推進について上半期の取り組みであります。名古屋中安定所にはマザーズハローワーク、そして名古屋東、豊橋、一宮、刈谷、春日井各安定所にはマザーズコーナーを設置し、重点的に仕事をお探しの女性の皆さん、子育ての皆さんを支援させていただいている状況であります。

また、ひとり親全力サポートキャンペーンということで、今年の8月には各市町、それから名古屋市内の各区役所に特別相談設置窓口を開設し相談をさせていただいているという取り組みもしているところであります。

続きまして、26ページをご覧ください。

若者の活躍促進について3つ上げさせていただいております。若者雇用促進法の推進、そして中日ビルにあります愛知新卒応援ハローワーク等による新規大卒予定者等に対する就職支援、それから新規高卒予定者に対する就職支援ということで、有効求人倍率が学卒、特に高卒の場合は右の欄を見ていただきますと求人数3万9,271、求人倍率3.25倍、9月末現在の就職内定率74.5%ということで10月にも記者発表させていただいたところであります。

10月末の状況もまた改めて記者発表させていただく予定をしていますが、今現在90%を超えて高卒者が内定してしまして、過去最高の数値で今進めているところでございます。

続きまして、27ページをご覧ください。

障害者、高齢者の活躍促進であります。障害者等の活躍促進について法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導を厳正に実施させていただいているところであります。特に今年度から雇用義務化の対象となりました精神障害者に対する事業主の理解促進と雇用の促進を図っているところであります。

もう一点、高齢者の活躍促進について、高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対する助言、指導、それから生涯現役社会ということで窓口を設置し求職者、そして企業に対する相談、援助等も実施をさせていただいております。

平成30年度の上半期の状況であります。右の欄の下の表を見ていただきますと障害者の新規申し込みの件数であります。上半期安定所への障害者の求職申し込みが6,215件、うち精神障害者の方が3,233人と半分以上を占めている状況となっております。そのうち障害者就職件数、右の欄でありますけれども、2,729件の方が就職をされました。精神障害者の方は全体の53.9%を占めている状況になっております。

続きまして、28ページをご覧ください。

障害者の雇用状況の報告、それから高年齢者の雇用状況の報告は毎年各法律に基づきまして6月1日現在で報告を求めているところであります。障害者の方につきましては、平成30年6月1日現在のものについて今集約をさせていただいているところで、12月に愛知県の状況を発表させていただきたいと思っておりますが、高年齢者の雇用確保措置における状況報告書の内容につきましては、金曜日に厚生労働省が発表しております、愛知局としましても今日記者発表をさせていただく予定でいるところであります。

それから、下期に向けた取り組みであります。障害者雇用率未達成企業に対する訪問による計画的かつ重点的指導を実施について、特に今年度は2.0から2.2%に障害者の雇用率が引き上げられている状況もありまして、ゼロ人企業を中心に訪問をさせていただいて重点指導ということで取り組みをさせていただいております。

続きまして、29ページをご覧ください。

人材育成業務の推進について3つの項目を上げさせていただいております。1番の地域のニーズに即した公共職業訓練、求職者支援訓練の展開ということで、右の欄の実績取り組みであります。愛知県、機構愛知支部と公的職業訓練の応募、受講状況等の情報共有、計画的かつ効率的な展開を図っているところであります。

訓練につきましては年間におきまして公共訓練、これは県ですが、それから、求職者支援訓練につきましては、これは国が実施をさせていただいております。それから、機構愛知支部ということで委託訓練もさせていただいて、それをトータル的に公的訓練としておりますけれども、ハロートレーニングという愛称をつけ取り組みをさせていただいております。

愛知労働局では、県下の安定所でいただいた訓練生対象の求人を一括まとめさせていただいて、各施設を経由して全員にお配りをし情報提供をさせていただいております。6,000人ぐらいの方が年間で公的訓練を受講される状況になっております。

続きまして、30ページをご覧ください。

雇用保険制度の安定的運営であります。3つの取り組みを実施させていただいております。雇用保険受給の皆さんに一日も早く就職をしていただくという取り組みをさせていただいているところでございます。

続きまして、31ページをご覧ください。

ハローワークセーフティーネット機能の強化であります。雇用のセーフティーネットとして雇用対策の基盤を成すハローワーク、率先してマッチングの強化を図らせていただいているところであります。

今日お手元に職業安定課資料をつけさせていただいているところであります。平成29年度ハローワーク別マッチング総合評価結果という表の縦版をつけさせていただいております。

この資料には、リーフレット、ポンチ絵をつけさせていただいておりますが、ハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理、業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善を平成27年度から一体的に実施をさせていただいております。

簡単に申し上げますと500を超える安定所が全国にあるわけですが、各安定所の労働市場の状況や業務量など同程度のハローワークを同じグループという位置づけで11グループまで仕分けをさせていただく中で、そのグループごとで安定所の各種取り組みについて評価をしており、平成29年度の結果が出ましたのでご報告をさせていただきます。

県下16安定所があり、その中で6グループにあります瀬戸安定所、10グループの新城安定所は非常に良好な成果を上げているということでありまして、先ほどの資料を見ただけですと、特に、資料31ページをご覧くださいと主要指標ということで就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数について、右の欄の上半期の取り組み実績、これが主要3指標、それから補助指標、各所の安定所ごとの管内の状況に応じた所重点指標、こういうものも数字に基づいて各種状況に応じた対策を講じて、より一層雇用対策を推進させていただいているところであります。

今日この場で先ほどの評価結果につきましてご報告をさせていただきます。本日この審議会が報告終了後、愛知労働局のホームページに公表をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いをしたいと思います。

職業安定部からは以上でございます。

牧

需給調整事業部でございます。着座にて説明をさせていただきます。

<p>需給調整事業部長</p>	<p>お手元の資料の32ページでございます。</p> <p>労働者派遣事業に関しまして平成27年9月に派遣法の改正がございまして、届出制でございました常時雇用労働者だけを使用して派遣事業を行う旧特定労働者派遣事業、こちらの事業が廃止をされまして、3年の経過措置の期間を設けられまして平成30年9月30日以降も派遣事業を行う場合については許可を受けなければならないとされたところでございます。</p> <p>この特定派遣事業につきまして、許可の申請に対して説明会を開催させていただいたり、その他周知をいたしまして早期の許可申請を促してきたところでございます。</p> <p>右の表をごらんいただきますと、特定派遣事業の許可申請の説明会を今年度9回開催させていただきまして参加事業所が131社でございました。許可数が397社とございますが、これは許可申請説明会に参加しなくても許可申請を当然される事業者がございまして、多くなっているということを一応ここでご承知おきいただけたらと思います。</p> <p>旧の特定事業者について申請を進めてきたわけですが、下半期に向けた取り組みのほうをごらんいただきますと、平成27年で特定派遣の事業者からの申請が53件、平成28年度は197件、平成29年度は454件、平成30年度9月末で768件、計1,472件でございますが、多くの特定派遣事業者の中からこれだけ申請いただいている中で、まだ申請をいただいている、あるいは申請されなかった事業者さまが当然でございますので、こういった事業者さまに対して状況の確認をして必要な助言指導を今後進めていきたいと考えております。</p> <p>次ページでございます。</p> <p>労働者派遣事業に対する厳正な指導監督の実施でございますが、平成27年9月に派遣法の改正がございまして、事業運営の中で労働者派遣期間の制度というのが3年の制限の改正があったところでございます。この制度の周知のために派遣元事業主、派遣先、派遣労働者に対して周知を行ってきたわけです。</p> <p>特に平成30年9月30日で当然3年になるわけでございますが、それで期間制限になりますので、上半期の中で派遣元に対しまして周知をリーフレットですとか派遣者向けのリーフレットを配付しまして周知を図ってきました。派遣先に対しましてはハローワークで春先に学卒求人説明会を行っておりますが、その中で少し時間をいただきまして周知を行いました。</p> <p>派遣先に対しましては訪問指導の強化ということでございますが、実質行われている状況を確認させていただくということと、周知を兼ねまして訪問をさせていただきました。</p> <p>指導監督状況をご覧いただくと、指導監督状況ですが、9月末現在で労働者派遣のところを見ていただきますと派遣先に対して指導監督204件という</p>
-----------------	---

	<p>ことで、昨年の2倍ぐらいの事業者、派遣先へお邪魔をさせていただきまして周知状況の確認、指導を行っているところでございます。また、今後引き続きまして請負と派遣との説明会を開催するなど、周知に努めてまいりますので、よろしく願いをいたします。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>福岡 総務部長</p>	<p>では、最後、総務部でございます。</p> <p>34ページをご覧いただきたいと思ひます。</p> <p>労働保険制度の円滑適正な運営ということで、これは労災保険、雇用保険でございますが、労働者の方のセーフティーネットとして、大変重要な役割を担うとともに、今ご説明しました各種事業の原資になる労働保険料の徴収についてでございます。</p> <p>柱は2つございまして、左側の枠囲みの2つ、1つは労働保険の未手続事業一掃対策でございます。もう一つが労働保険料の適正徴収ということで、とりわけ上半期につきましては労働保険料の適正徴収の中の1つ目です。労働保険料年度更新業務の円滑な実施でございます。これは企業の方から労働保険料の概算額と確定額を申告いただくものでございまして、6月から7月にかけて行ったもので、特段の問題なく終了しているところでございます。</p> <p>また、矢印以下、下半期に向けた重点取り組みでございますが、1つは労働保険の未手続事業一掃対策ということで、労働保険に加入をしなければならない企業でまだ加入していない企業がございまして、こういった企業につきまして11月が特に適用促進強化期間ということで設定しておりますので、こういった機会を捉まえて未手続事業の一掃対策を図っていくところでございます。</p> <p>もう一つは右側の労働保険料の適正徴収でございますが、これは2つ目でございます労働保険料を滞納されている事業所に対する例えば差し押さえ等も含めた滞納整理をしっかりとやっていくということでございます。</p> <p>最後の最後になりますけれども、お手数ですが、お手元に総務部資料というのがおそらく後ろから2つ目ぐらいの、表紙を入れて2枚だけの資料でございますが、こちらをご覧いただきたいと思ひます。</p> <p>表紙をおめくりいただきまして、これは実は前回の審議会で初めて提供させていただいたものでございますが、労働局の事業が大体どれぐらいの規模で行われているかという歳出額、また先ほど申し上げた労働保険料を中心とした歳入はどのぐらいの規模になるかというもので、裏面の平成28年度決算額は前回の審議会で告示したもので、今回平成29年度決算額が出ておりますので、これを改めて告示をさせていただいたところでです。</p> <p>平成28年度との比較という意味では保険料率が改定されたりなどいろいろな要素がありますので、単純比較はできませんけれども、歳入歳出とも内訳</p>

	<p>をご覧いただくと大体例年と同じでございますが、歳入につきましては99%が労働保険料でございます。歳出につきましては8割強が失業給付、労災保険給付ということでございます。是非ともご参考にさせていただければと考えております。</p> <p>以上をもちまして、各所管部からの説明を申し上げました。何とぞご審議のほどよろしくお願いをいたします。</p>
熊田会長	<p>ありがとうございました。各部から平成30年度愛知労働局における最重点課題について、上半期の取り組み状況と下半期に向けた取り組みについてご説明いただきました。</p> <p>これより皆様からの質問、意見交換をお願いしたいと思います。閉会時刻との関係で、もう一つ議題があるものですから、11時20分をめに質疑応答、意見交換をお願いしたいと思います。活発なご意見、ご発言をお願いいたします。</p>
柴田委員	<p>愛知医大の柴田ですけれども、労働衛生をしております。</p> <p>労働基準部関係で若干補足的に申し上げたいことがありまして、過重労働の防止、長時間労働削減対策の中で労働安全衛生法の中に医師による面接というのが規定されておりまして、このことが実はあまり触れられていないので、もう少し過重労働で本人の申し出があった場合、医師による面接、これで事業者に対してさまざまな措置を講じることができますので、これも有効に活用していただくのがいいのではないかと思います。このあたりをまた付け加えていただくとありがたいと思っております。</p> <p>それから、労災の事故の中で、資料15ページになりますが、安全確保対策で、さまざまな業種で、例えば小売業とか陸上貨物運送事業で労災が昨年より増えていると。これは労働局の管轄ではないかもしれませんが、こういう分野って結構自営業が入っているんです。</p> <p>自営業は把握ができていないというか、労働局の管轄ではないので、数字は出ないということはよくわかるんですけれども、例えば地域職域連携推進事業で地域の自営業に対する働きかけというのはそういう場でできるチャンネルもありますので、是非そういうところも利用して、保健所がしております地域職域連携推進事業、これに労働基準監督署も委員として入っている場合もありますので、そういう場を利用していただいて自営業に対しても有効な働きかけをしていただくと更にいいのではないかと感じました。</p> <p>以上であります。</p>
熊田会長	<p>ありがとうございました。</p>
三島委員	<p>労働者側の三島でございます。</p> <p>少しご質問とご要望を申し上げたいと思いますが、まず冒頭に局長からご挨拶がありました、例えば支援センターの利用800社、AICHI WISH</p>

の認定約100社というような話もありましたが、この数字が高いのか低いのかがよくわからなくて、やっぱり一定の成果が出ていると見ればいいのか、さらにこの数字を下期により一層伸ばすということではあるのかという、この数字の見方を教えていただくのと同時に、少し冒頭に平成30年度の取り組みの前段のところでは数値目標が、特に愛知県の数字なので、この数字自身を労働局がどう見ているのかわからないんですが、平成32年の目標だとか平成34年、あるいは平成28年から平成32年の累計だとか、それぞれの数値目標が行政運営方針に入っているんですが、この数値目標の平成30年度の取り組みを経て進捗を管理されているのかどうかということがわからなかったものですから。

例えば私どもで言うと有給休暇70%、現状平成28年度で愛知は50.8%と書いてあるんですが、5日間の義務化などもある中でこういった県の数字ではあるんですが、現状の労働局の取り組みを経てこの数値目標の進捗などをどう見られているのかもお聞きをしたいというのが質問でございます。

あわせて、AICHI WISHに取り組まれている中で少し全国的な中で愛知の取り組みと、例えば豊橋に今支援センターの出張所があるんですが、弾力的には岡崎に変えたりして、豊橋より私は岡崎のほうが良いような気もしないでもないんですが、中小も多くて、あるいは自動車業界にぶら下がっているところも多くて、例えばこういう出張所の弾力的な場所変更などができるのかどうかということも少し質問したいと思いました。

2つ目に、基準部でございました過重労働対策のところは、これは要望なんです、36協定の特別延長時間の短縮要請などが書いてあるんですが、まず私どもはやはりまだ5割近くが36協定を出していないという実態があるものですから、36協定をきちっと届出をするんだという取り組みとあわせて適正な締結なのかどうかということ、過半数代表のもとで36協定が締結されているんだということを含めたチェックなどもお願いしながら、やはり時間外労働をするには36協定が必要なんだということを含めて、とりわけこの法改正の中での長時間労働の上限規制なども入りますが、まずは36協定ということで取り組みの強化をいただけないかと思うところでございます。

ちなみに少しアピールなんです、連合は3月6日を36協定の日ということで日本記念日協会に届出をして認定を受けましたので、これから3月6日は36協定の日ということをおおらかに、いろいろ36を出すという意味合いをPRすることも含めて取り組んでまいりたいと思いますので、是非また36協定の日というのは3月6日ということをご承知おきいただけるとありがたいということでございます。

最後に、3点目に環境・均等部の中にあつた紛争解決援助対策などのところで、いじめ、嫌がらせなどハラスメントが非常に増えているということで、私

	<p>ども連合も労働相談をやっているんですが、ここ三、四年は圧倒的にハラスメント相談が多くて、結果的に紛争になってからといいますか、雇用を切られてから、あるいはやめてからということが多くて、できるだけやはり未然にこの問題が解決できないかなということを思っています。</p> <p>相談件数やあっせんにつながっているのはわかるんですが、何とか未然防止ができないかということで少し企業側や、当然企業のマネジメントが大事だとは思いますが、何とかこのハラスメントをまずは職場から一掃できるような、啓発だけではなかなか難しいとは思いますが、少し未然防止の取り組み強化ができないものかということで、これは当然私どもこれだけ労働相談が、いじめや嫌がらせが増えているという実態に手をこまねいているわけではないんですが、なかなかいい手がないものですから、少しこういったものの未然防止対策の強化をお願い申し上げたいということでございます。</p> <p>以上でございます。</p>
熊田会長	<p>ありがとうございました。3点ご質問が出たので、まず担当の部からご回答いただきたいと思いますが。</p>
黒部 労働基準部長	<p>それでは、ご回答させていただきます。</p> <p>柴田先生のいわゆる医師の面接指導の関係でございます。これは労働者からの申し出がというところがあって、違反としてなかなかつかまえるのが難しいんでしょうが、確かに私どもこういった資料を出すときには、今過労死ラインを下げなければいけないということで、長時間労働の観点を中心に表現させていただいていますが、これは確かにそれ以外に産業医さんの観点から過重労働の防止というところもございまして、それは次の資料の中で参考にさせていただきながら表現をさせていただきたいと思っております。</p> <p>それから、自営業の関係でございます。なかなかこれは難しい課題でございまして、確かに私ども権限として事業主の関係の産業連携指導ということになかなか至らないわけです。いわゆる労働法制上の保護の対象ではないものですからなかなか難しいんですが、例えば今建設現場でのひとり親方という問題もありますので、これは実は建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律というのが平成29年3月に出ていまして、これは国交省と厚労省が共管だったと思っておりますが、ここでブロックごとに建設工事従事者安全健康確保推進会議が設けられております。</p> <p>音頭取りは国交省の中部地方整備局であるわけですが、その中でひとり親方も含めた建設工事従事者の安全衛生確保の計画を県ごとにつくっていくという、今策定中でございます。これは県でつくっていますけれども、こういったものやっております。</p> <p>その中で、ひとり親方の例えば特別加入制度への加入促進の徹底だとか、あるいはひとり親方に対して安全衛生等に関する知識習得を支援する項目もあ</p>

	<p>るようでございます。これは私どももメンバーにもなっております。確かにそれ以外にも幾つかメンバーになっているところがあるかも知れません。その中では関心を持って取り組んでいきたいと思っております。</p> <p>それから、三島先生のご意見で36協定の提出の関係でございます。確かに1丁目1番地として36協定の締結というのがあるかと思っております。私どもも長時間労働対策をする中で平成27年には大体年間8万6,870件の36協定の届出がございました。平成28年にはそれが8万9,871件に増え、平成29年、昨年ですが、9万7,296件、徐々に36協定の提出量は高くなってございます。</p> <p>今ちょうど働き方改革法案、法律ができて36協定は新しい様式にもなっておりますということでございますので、その中で引き続き36協定の届出については徹底してまいりたいと思っております。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>四方 雇用環境・均等部長</p>	<p>それでは、引き続きまして三島委員からのご質問についてご報告いたします。</p> <p>まず、支援センターですけれども、利用状況としては今署所もかなり積極的に勧奨しておりまして、おかげさまで全国的にもかなり高い数字と聞いております。A I C H I W I S Hにつきましては、これは愛知独自の事業ですので、全国的なものに比べるとということではできませんので、これにつきましては引き続き取り組みを行っていききたいということを考えております。</p> <p>それから、数値目標の関係ですけれども、当然国、県の目標、これは常に意識をしながら取り組んでいるところでございまして、年次休暇につきましても私どももまだまだ進んでいない。国の目標は70%ですので、その辺も意識しながら取り組みを進めているところでございます。</p> <p>それから、A I C H I W I S Hの関係で支援センターの出張所が岡崎のほうがいよいのではないかとのご提案、ありがとうございます。これは実は企画競争入札で毎年委託事業ということで今年度も行っております。その中で各業者からの提案の中で私どものほうで1つ出張所を設けるということは仕様書上も決められておるところでございますけれども、どこに設けるかということにつきましては各業者からの提案でございます。</p> <p>来年度もこの事業は引き続き行われるのではないかと考えているところでございますが、もし来年度も引き続きということになりましたらまた今後そのあたりは考えてまいりたいと思っております。</p> <p>それから、紛争解決につきまして未然防止の件、まさに当然のことでございます。本省の厚生労働省のほうでも委託事業ということで全国的に支援セミナー、パワーハラスメントに関する防止対策のセミナーを行っておりまして、愛知県におきましても今年度非常に好評ということで、本来2回の予定が3回と</p>

	<p>いうことで行うこととしております。いずれももう満員という状況と聞いてございます。</p> <p>私どもではハンドブック等、本省からの資料を利用いたしまして、特に企業訪問をしておりますので、その際には必ず持参をして、セクシャルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメント等につきましての規定整備を、事業主の防止対策を導入するように指導をしている中で、あわせてこういうものも防止をしてください、対策を講じてくださいというようなアドバイスは行っているところがございますので、引き続きそのあたりは強化をしまいたいと考えておりますので、是非ご協力をよろしくお願いいたします。</p> <p>以上でございます。</p>
加瀬川 職業安定部長	<p>三島委員からのAICHI WISH企業の認定が100を超えたというところについて補足説明をさせていただければと思っています。</p> <p>今回の認定に関しましては、職業安定所県下16、出張所を入れますと18あり、その管内の企業さまの認定をさせていただいているということであります。ただ、一番大きいところは、やはり三島委員から出たように36協定がしっかりと出されているかどうかというところがまず前提になっているところであります。したがって、36協定の届出、監督署が受けたものを持ってきていただく中で働き方改革を進めて、認定をさせていただいているというのが1点。</p> <p>それから、愛知独自の取り組みでありますので、100を超える企業が多いか少ないかというのは私もよくわかりませんが、ただ一番最後に私たちがやらなくてはいけないというところは、やはり認定をさせていただいた企業さまの充足対策、人材確保対策をさせていただくというところでありますので、そこに一番の重点を置きつつ、個別の面接会を開催するなどの取り組みをさせていただいております。</p> <p>そういう中で働き方改革を進めていただいて、基本的には平成29年3月、働き方改革推進計画ができた以降取り組みをしていただいた企業に対しての認定をさせていただいております。ですから、大企業などでその前から働き方改革の取り組みをした部分については認定の対象とはさせてもらっていないというような状況もありますので、ご理解いただけたらと思います。</p> <p>以上です。</p>
熊田会長	<p>ありがとうございました。そのほかにご質問、ご意見。</p>
山本（衛）委員	<p>山本でございます。</p> <p>今いろいろな企業で労働時間の削減を目指しておるかと思いますが、働き方の見直しを通じて生産性が向上するとか、AICHI WISH事業を通じて人材が確保できるとか、そういう好循環が起きた結果の労働時間削減ならよろしいんですけども、やはりいろいろ現場、現場でお話を聞いてみますと時間</p>

	<p>短縮だけの指示が会社から出ているとか、そういったことが結果として安全の軽視につながったり、労災事故につながったりしているのではないかと、そんな懸念があるわけでございますけれども、このあたりに対する何か注意喚起とか、そういったことをやることによって労働時間が削減することが趣旨であるぞというような何か周知というものをお考えでしたらお聞かせいただきたいと思います。</p>
<p>高崎 愛知労働局長</p>	<p>今ご指摘ありました点はまさにそういう問題もあろうかと思えます。私も冒頭申し上げましたが、そういう働き方改革の目的というのはもちろん労働者一人一人が多様な働き方が認められることによってその能力をいかに発揮するというので、全員参加型社会といいますか、そういうことを目指すということで、そこにおいては労働生産性を上げていきたいと思いますという、その中には答申ですとかいろいろありますけれども、そのうちの非常に大きな柱が働き方改革に位置づけられておるところでございますので、そういう意味で単に労働時間を短縮すればいいということではありませんで、企業の皆様がそういうことを通じて最終的に労働生産性を上げていただくということがやっぱり不可欠だろうと思えます。他方でそういうものなしに単に残業を減らしてくださいとか、年休を取得することが義務になりますよということだけでは、それは企業の理解はなかなか得にくいというのは私どもも実感しております。</p> <p>であるがゆえに現在働き方改革を通じた人材確保ということで、パッケージで取り組みをさせていただいておりますので、私どもは先ほども少し触れました人口動態の表も使いながら、そのあたりはきめ細かくその考え方について説明をさせていただいておりますので、それがまさに今委員言われたところの愛知労働局としてのきめ細かな取り組みということの一つといたしますか、今のところ私どもが行っている最大の事業ではないかと考えております。</p>
<p>熊田会長</p>	<p>ありがとうございました。よろしかったでしょうか。では、横山委員。</p>
<p>横山委員</p>	<p>私は職業訓練に関しての関心から少し聞きたいことがあります。この資料でいいますと総務部の資料で歳出歳入の平成28年度と平成29年度の決算が出ていますが、この助成金のところは5億円ぐらい減ってしまっていて、109から104になっているんですが、この内訳といたしますか、助成金には特定求職者雇用開発助成金とか、キャリアアップ助成金とか、受動喫煙防止対策助成金等と書いてあるから他にもあるかもしれませんが、私が一番気になっているのはキャリアアップの助成金で、現実には中小企業で高齢化してなかなか後継者がいないという現実があって、そのときにこれはOJTに対する助成金にもなっているわけですから、若い世代がこの助成金によってかなり賃金アップが可能になる面もあって、活用が一体どうなっているのか。例えば平成28年と平成29年で比べても減っているのか、増えているのか。そのあたりの実態から知りたいんですが。</p>

<p>福岡 総務部長</p>	<p>平成28年度と比較の数字が手元にごさいませんので、また別の機会にお示しをさせていただきますけれども、助成金の全体額の中の占める割合ではやはりキャリアアップ助成金というのが相当大きくなっていて、もうこれだけで34億円ぐらいの金額になっておりますので、平成28年度の数値はそれぞれ入り繰りがあって最終的に若干減っているということになっておりますので、ここは改めてお示しをさせていただきたいと思っておりますので、大変申し訳ありませんが、よろしくお願いいたします。</p>
<p>横山委員</p>	<p>それで、実際には何と申しますか、どのようになっているのかと申しますか、やはり申請がたくさんあるけれども、なかなかいろいろな問題があって、助成金が支払われるところはもっと実際申請者に対してどのぐらいの割合がもらえているのかとか、そのあたりはいかがなんでしょうか。</p>
<p>加瀬川 職業安定部長</p>	<p>職業安定部ですけども、現実的に申請があつて私のところにも当然決裁が回ってくるわけでありましてけれども、要件に合わないとか、添付資料等出していただくべきものが催促をかけても出てこないというような状況でありますけれども、正確に何件出されて何件申請されたけれども、支給となつたところでは手持ちの資料がないものですから、改めてまたお答えをさせていただけたらと思っております。</p>
<p>熊田会長</p>	<p>またの機会にということでごさいますかね。今の質問については。</p>
<p>横山委員</p>	<p>個別にということですね。</p>
<p>加瀬川 職業安定部長</p>	<p>個別に。</p>
<p>熊田会長</p>	<p>個別にということですね。わかりました。 あと何かご質問は。</p>
<p>大参委員</p>	<p>大参でございます。 2点ございまして、1つ目は先ほども少し出ましたハラスメントのことに戻るんですけども、先ほどのご説明の中で未然防止の対策はなされているということなんですけれども、私ども本業は派遣紹介事業をやっておりまして、最近セクシャルハラスメントが非常に増えています。 おっしゃるようにおそらく企業の例えば本社の方々に啓蒙が多分徹底されていますので、その方々の温度感是非常に高く、そこまで話が上がれば適切な対応をしていただけるケースが多いです。ただ、工場ですとか営業所みたいなところの人事担当の方々の温度感が同様ではなくて、企業側の対応が非常にまずくて派遣労働者がメンタル不全に陥るケースもかなりございまして、ですので、未然防止の啓蒙というところをなされていると思うんですけども、そこから社内にどこまで定期的にそういった啓蒙が企業の中でなされているかというところをご確認いただける機会があるのかどうかということが1つと。</p>

	<p>もう一つ、平成27年に派遣法が改正されましたけれども、そろそろ派遣法の3年抵触日が来まして、済みません。派遣法の話です。この12月で派遣3年を満了される方がピークを迎えます。</p> <p>雇用安定措置の中で直接雇用をしていたケースもかなりございまして、それは非常にありがたいところなんですけれども、まれに直接雇用をスタッフが希望しているという中で募集をしていて、採用ができましたみたいな話がたまにございまして、少しこちらからの申し入れによって直接雇用していただくというようなケースも少し発生しておりますので、企業側に対して派遣労働者に募集情報の提供というところを、やはり感度が低いといえますか、ご存じない派遣先も非常に多いので、この啓蒙も少し強化していただけるとありがたいと感じます。</p> <p>以上です。</p>
<p>四方 雇用環境・均等部長</p>	<p>ありがとうございます。ハラスメントの関係でございしますが、やはり実質的な防止対策ということで、今委員がおっしゃるように、私ども、やはり単に制度をつくただけではなく、これをしっかりと実質的に防止対策を講じていくことが必要であるということはいろんな機会を通じて周知をしております。</p> <p>特に本社のあるところに関しましては、これは私ども主に企業へも直接訪問して支店、支社への徹底ということ、これはもう個別に行っているところでございます。</p> <p>また、支店、工場に伺いました際には当然こういうハラスメント対策の徹底も申し上げますし、あとはやはり相談の端緒に何か私どもが行政指導を行うという場合には、これは本社に対して支店、工場等への実質的な防止対策の徹底、これはきちっと行政指導という形で行っておるところでございます。</p>
<p>牧 需給調整事業部長</p>	<p>派遣法の改正の件で派遣期間についての抵触日のお話でございました。この抵触日というのは事業主体の期間制限というのは3年がございまして、もう一つが個人単位の期間制限、派遣労働者個人単位の期間制限、3年でございしますが、多くの派遣先で平成27年9月末に法改正がございましたので、それから3年ということで平成30年10月1日の抵触日が非常に多いということでございます。</p> <p>個人単位の3年でございしますが、その後ご本人がどういった働き方を希望されるか。いろいろな働き方がございますけれども、ご本人が派遣先へ直接雇用を希望されるケースもございまして、別の派遣先でも働きたいというケースがございまして、ご本人が派遣先で働きたいという場合につきましては、派遣元から派遣先へ直接雇用の依頼ということをしていただくわけでございます。その際に派遣先がどのように雇用採用するかということでございます。</p> <p>もう一つが派遣先が募集情報の提供ということをしていただくわけでございますけれども、先ほど説明させていただく中で、今年度の上期につきまして</p>

	<p>は期間制限の問題ですとか直接雇用のこと、それと募集情報の提供、こういったことについても派遣先から聴取してまいりました。</p> <p>下半期につきましても引き続きこういった直接雇用、期間制限に関する直接雇用、募集情報の提供につきましても派遣先へわりとたくさんお伺いをさせていただいて周知を図ってまいりたいと。</p> <p>それと、11月に派遣と請負の説明会という大規模説明会を開催の予定をしております。その際にも派遣元、派遣先がご出席をいただくということになっておりますが、その席でも募集情報の提供につきましても説明をさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。</p>
熊田会長	<p>ありがとうございました。その他に何かご質問、ご意見。</p>
竹下委員	<p>労働者側の竹下です。本日はありがとうございます。労働局の方が働き方改革についてすごくいろんなことに取り組んでいるんだということを知らないことがいっぱいあって今日は勉強になりました。</p> <p>その中で14ページのメンタルヘルス対策のことでお聞きしたいんですけども、ストレスチェックということで、私も職場のパソコンでID番号などが、はがきで送られて打ち込んでやった覚えがありますけれども、それがこのストレスチェックだったのかなと思います、それが合っているか教えていただきたいということと。</p> <p>そのチェックをしていく中で、疲れていますとか結果が出るんですけども、そこからの対策というんですか、実施結果報告の状況が愛知は86.6%ということですけども、このメンタルヘルス対策のチェックをすることによって実際に過労死が減っているとか、精神疾患の人が減っているとか、実際に効果があったかどうか。この対策自体が何年からやられているかわかりませんが、実際に効果があったのかどうかという実態をもしつかんでわかっているようでしたら教えてください。</p> <p>以上です。</p>
黒部 労働基準部長	<p>それでは、お答えさせていただきます。ストレスチェックが、はがきで送られて来た。それは会社の中でということであれば、それも1つのストレスチェックのやり方なのかなと思っております。</p> <p>私どもとしましては実施結果というのは、あくまでも50人以上の事業所の義務でございますので、そこからのちゃんと報告があったものということなので、まだ50人以下というのがなかなか裾野も広がって、これは努力義務なので、そこは把握できるすがなかなかないのかなと思っております。私どもはいろいろなアンケート調査をしながら、その把握もしておりますが、なかなかそれが正確かどうかとはまた別の問題なので、言ったところでございます。</p> <p>ストレスチェックをした結果、効果が出たかどうかというのはなかなか難しい問題で、これは長期的、もっと広い意味で、愛知だけだとそれがにわかには</p>

	<p>なかなかわかりづらいのかもわかりません。長期的な指標でもし何かあれば、また次回の審議会等の機会にご説明できるのかもわかりません。それは検討させていただければと思いますので、よろしくをお願いします。</p> <p>ストレスチェックは平成27年12月からスタートです。</p> <p>以上です。</p>
熊田会長	近藤委員さん、お願いします。
近藤委員	<p>基幹労連の近藤でございます。</p> <p>最賃の関係で少し教えていただきたいのんですけれども、最初に高崎局長から報告のあった中で、働き方推進支援センターの相談内容の中で最賃が全体に上昇していて経営を圧迫しているので、回避の手段を知りたいというのが思い切り出していたので、これが気になったんですけれども、こういった中身についてどういった指導をされているのかがわかれば、指導はどういった指導をされたのかというのがあれば教えていただきたいというのが1つです。</p> <p>それと、労働基準部さんから出ている最賃の報告の中で、過去5年間で82の事業場が違反だったということなんですけれども、直近で言ったらどれぐらいになっているのか。10月1日が発効なので、直近はわからないかもしれませんが、一番近いところでどれぐらいになっているのかというのがわかれば教えていただきたいというのと。</p> <p>私も勉強不足でわかっていなかったんですけれども、現在減額特例許可を受けている事業場が350事業場あるということなんですけれども、これは具体的に企業名じゃなくていいんですけれども、どういったところがこういった特例許可を受けられているのかなというのが気になったので、わかれば教えていただきたいのと、そもそもこの特例許可はどうしたら、どういう観点でこれは受けられるようになっているのか。制度的なことがわかれば教えていただければと思います。</p> <p>以上です。</p>
四方 雇用環境・均等部長	<p>ありがとうございます。では、まず1点目でございますけれども、具体的にどのような回答をしたかというのは、済みません。手元に資料がないので申し上げられないんですけれども、やはりこういう今最低賃金の改定の関係で相談が多くなっているところもございます。</p> <p>同時にやはり生産性向上ということであるとか、まさに働き方をどういうふうに見直していくかといったようなことをアドバイスしながら、あと業務改善助成金という助成金制度もございますので、そのあたりの利用奨励も図りながらアドバイスをさせていただいているということでございます。</p>
黒部 労働基準部長	<p>では、お答え申し上げたいと思います。</p> <p>最低賃金の違反の状況でございますけれども、大体我々は集中的に、この最賃が改定するのが10月1日、いろいろ周知を一生懸命行っていて、皆さんそ</p>

	<p>れが定着をしたかなと思うぐらいの時期、大体1月から3月で集中的に監督を行っているということです。</p> <p>直近ですから、1月から3月までの統計ですけれども、違反率が21%ぐらいです。ただ、これは我々もやたらめったら企業を呼んでもしょうがないので、最低賃金法違反があると考えられる事業場を対象として選定していることから、そういったところの前提はありますが、大体21%ぐらい、その前が24%、その前22%ぐらい、大体20%ぐらいの違反率で推移をしているというような状況でございます。</p> <p>それから、減額特例許可というのは、本来であればいわゆる最低賃金というのが適用になるんですが、いろいろ身体に障害があったり、知的に障害があったりして、要は通常の最低賃金の額が適用できないような人というのは個別に監督署に申請をしていただいて、労働能力と能率に応じてその最低賃金は減額できるという制度でございます。我々のほうが許可を出してということ、その期間だけ最低賃金より低く設定しても大丈夫。大体結構クリーニング屋さんとか、そういったところはひよっとしたら多いのかと思います。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>高崎 愛知労働局長</p>	<p>少し補足しますけれども、相談内容は別に隠し立てするわけでもなく、現実的などころでそういうような相談がということで、評価はともかく最賃の額自体はこのところ結構額としては大きくなってきていますので、企業さまの中にはそういうような問題と感じられている方もたくさんいらっしゃるのかというような気もします。</p> <p>ただ、もちろん回避策といいましても最賃を払わなくていいんですよということでは全然ないわけですし、じゃ、どうするかということをおアドバイスしませんと、単に、最賃はこれなので、払ってもらわなきゃ困りますということも言っている、やっぱりそれは納得感もないし、相手もある意味経営が非常に厳しいんだろうと思うんです。人手不足の問題等もろもろありまして。</p> <p>であるがゆえに、じゃ、どうしますかという中で、それはもしかしたら省力化のための投資だったりするのかもしれないし、部長が申し上げましたとおり、私どもの助成金の中で最賃に合わせて賃金額を上げたりしたときに、その経費について一定見ていくものもありますので、そういうような組み合わせでどうですかと。ただ、いつまでもというわけにはいきませんので、基本的には企業が体質改善をしていただくなり、収益構造というのを変えていただかないと最終的な解決策にはなりませんので。そのあたりについては、私どもは経営コンサルタントではありませんので、全て対応するということはできませんけれども、先ほど言いました働き方支援センターを利用されませんかとか、もっと言えば、それでもそこは無料で3回まで企業が相談に乗れますが、それでも難しければ経産局がしているようなよろずの相談員の方たちも委嘱しており</p>

	<p>ますので、そういう専門家を派遣するサービスもしておりますので、そういうことで対応していくということだろうと思います。</p> <p>先ほど三島委員から支援センターの利用実績800と言われてもどうなんだという話がありまして、部長が結構いいところをいっていると話しましたが、愛知局は署所を挙げてセンターの利用勧奨をしている成果だと思っております。そこは、自画自賛するわけではありませんが、結構頑張っているところではないかと思っております。</p> <p>以上です。</p>
熊田会長	<p>私からハラスメント関係でご質問させていただきたいんですが、ハラスメントについて大企業などは非常にこれは絶対に防止策ということで多分一定の役職につくと自社の中で研修等をしていると思うんですが、そういった仕組みのない中小企業に対しての啓蒙、研修ということと、もう一つ個別労働紛争解決、これは労働局の行政ADR、裁判が紛争解決機関だと思うんですが、和解あっせんの場合のあっせん人はどういう方になっていらっしゃるのかということ、解決事例があれば簡単に結構ですので、ご教示いただきたいと思っております。</p>
四方 雇用環境・均等部長	<p>ハラスメント関係はまさにおっしゃるように中小企業、あるいは小規模事業所、特にまだまだ相談件数も多いというところ、あるいは防止対策もまだではないかということもございますので、いろいろな機会を通じまして個別に訪問する機会、あるいは集団で説明する機会を通じまして周知啓発を徹底してまいっておりますし、今後もそれに関しては引き続き行っていくことを考えているところでございます。</p> <p>それから、あっせんなんですけれども、あっせん委員、紛争調整委員という委員会の委員になりますが、主に弁護士さん、それから社会保険労務士さんというところでございます。事例につきましては今手元には資料がございませんけれども、当然労使のいろんな意見を聞きまして、その中で落としどころを探っていくということで、主にはやはり金銭解決による解決がほとんどでございます。</p> <p>また、もし何か事例等ということでありましたら個別にプレスの資料等もございまして、皆様にご提供させていただきたいと考えております。</p>
熊田会長	<p>ありがとうございます。</p>
小野委員	<p>12ページのところの無期転換ルールのことについてお伺いしたいんですけれども、周知啓発ということで無期転換ルールへの対応を強く促すと、脱法的な部分があればそこについては指導を行ってということが書かれていますけれども、現状どのような感じなのでしょうか。どのようなというか、実際例えばそういう相談があつて指導をしてその方はやめずに済んだとか、そういうような事案はあるのでしょうか。</p>

<p>四方 雇用環境・均等部長</p>	<p>済みません。件数についてはお手元にはございませんので、具体的に何件というのはありません。相談はありますし、当然問題があれば助言も行っているということとしてございます。積極的に啓発指導を行っているところでございます。</p>
<p>高崎 愛知労働局長</p>	<p>補足しますけれども、そういうことで問題を抱えて相談される方もいるということで今部長が申し上げましたけれども、データのなものであるということではないんですけれども、私の感覚から言いますと今愛知はものすごく人手が足りなくて大変でございまして、もちろん中小零細企業はほんとうに採用できないという状況ですし、大手でも期間工を集め切れないというような状況になっています。そういう意味では、無期転換についても企業の側として非正規と正規というのを峻別して使い分けるといような、そういう余力がだんだん失われてきていて、人が採用できるのであれば正規でも、非正規でもいいという、あるいは学卒が採用できないのであれば中途採用、中途採用者が採用できないのであれば高齢者というような状況に今なっているというような中で、無期転換につきましても引きとめ策といいますか、今いる人を逃がさない方策としまして、期限前から無期転換をしていくという身分を切りかえるようなオファーを出しているような企業さまもいらっしゃるというふうに聞いています。そういう意味で状況としては人手不足という非常に大きな流れの中で、企業さまがある意味無期転換ルールという云々の前に人手をどうやって確保するかという中で正社員化というようなことも取り組み始めているというような事例も出てきていますので、ここに来て少し人手不足感が強まるという中で変化が見られているのではないかと思います。</p> <p>これは私が日ごろハローワークですとか、いろいろなところからの報告を聞いたりする中で個人的に感じているところですので、委員の方からどんな感じなのか聞かれましたので、そういうような動きも出てきていますということで一応お答えをさせていただきました。</p>
<p>小野委員</p>	<p>製造と運輸と建設につきましては、今の話はわかるんですが、ホワイトカラー労働でいろいろ懸念されることがあるのではないかと思いますので、そこはどのような指導でどのようにしているのか、効果が出ているのかと思いますが、弁護士としての立場で言いますとこれは多分行政の方ではややこしいのはもう裁判所という発想の部分だと思うんですけども、なかなか裁判所で救済されないものがあるのかと思ったので、その前に行政のところでもらうことによって結局いい労働環境というか、そういうのができるのかと思ったので今お聞きしました。</p>
<p>四方 雇用環境・均等部長</p>	<p>先ほどの数字の件ですけれども、お手元の11ページの民事上の個別紛争相談内容の件数の下の平成30年度の上半期の紛争相談件数のほかの3,838件の一番上に雇い止めの425件というのがございます。もちろん雇い止めの</p>

	<p>中に入っているということで、その内訳はわからないんですけども、この中に今委員のおっしゃったようなものも入っているとご理解いただければと思います。</p> <p>先ほどの今おっしゃったご意見につきましては、私ども業種を問わず周知徹底を行っておりますし、引き続き行ってまいります。</p>
熊田会長	<p>まだ、ご意見があるかと思うんですけども、時間の都合で第1の議題についてはこれで終わらせていただいて、議題2、最低工賃の廃止決定に係る専門部会の設置等について、黒部労働基準部長さま、お願いいたします。</p>
黒部労働基準部長	<p>それでは、お手元の資料の議題(2)最低工賃の廃止決定に係る専門部会の設置等についてという資料をご覧いただきたいと思います。この白っぽい資料ですけど、ありますでしょうか。</p> <p>この中に資料1から4がついておりますが、資料1は愛知労働局長から愛知地方労働審議会会長に対する平成30年11月5日付の愛知県玩具花火製造業最低工賃の廃止決定について、調査審議を求める旨の諮問文でございます。</p> <p>それから、資料2につきましては、愛知県玩具花火製造業最低工賃の廃止諮問の理由でございます。簡潔にしておりますが、要約版でございます。</p> <p>それから、資料3は現在の玩具花火製造業最低工賃の設定内容でございます。現在3業務、それから6規格が設定をされております。</p> <p>そして、最後は資料4、最低工賃専門部会の設置等に係る関係法令の抜粋でございます。</p> <p>それでは、玩具花火の最低工賃の廃止決定に係る専門部会の設置などについて説明をさせていただきます。</p> <p>まず、専門部会の設置でございます。資料4にありますとおり、家内労働法第10条の規定により都道府県労働局長は最低工賃について必要があると認めるときは、その決定の例によりその改正または廃止の決定をすることができるとされておまして、同法第8条では、労働局長は政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて最低工賃を決定することができるとされております。</p> <p>平成30年11月5日、これは資料1でございますが、愛知労働局長から玩具花火の最低工賃につきましては廃止の必要があると認めたため、愛知地方労働審議会の調査審議を求めたところでございます。</p> <p>廃止の諮問を行った理由は資料2の裏面、2ページの結論部分に要約されてございますが、玩具花火製造業は中国からこのところすごく輸入がされております。輸入量も減少しておるといふこととか、製造の出荷額の減少が続いてこれ以上家内労働者のさらなる減少が見込まれておるといふようなこと。</p> <p>それから、3業務6規格に従事するこの最低工賃の適用の家内労働者は今53人というような状況になって、作業内容は多種多様でございます、新たな</p>

	<p>規格です。こういった設定についての工賃設定が非常に難しいというようなことです。多くのものがカバーできる最低工賃が非常に難しいというようなことでございます。</p> <p>それから、一方この3業務の作業工程ですが、当初平成12年にこれが今の規格ができたんですが、作業工程が当時から大幅に短縮されて、その結果1袋あたりの支払工賃が低くなっておるんですが、最低工賃と比較しても総合的に見て家内労働者に不利益になっているような状況ではないというようなことです。</p> <p>まとめますと最低工賃を改正する状況になくて、家内労働者、最低工賃が適用される家内労働者も今後増加する見込みがない。それから、最低工賃を廃止したとしても、家内労働者に不利益になるおそれはないというようなことで、廃止の決定をしたく調査審議を求めるものでございます。</p> <p>それで、家内労働法21条1項の規定では、審議会は最低工賃の決定、またはその改正の決定について調査審議を求められたときは専門部会を置かなければならないとされております。本審議会において、愛知県玩具花火製造業最低工賃専門部会の設置についてまずはお諮りいただきたいということが1点でございます。</p> <p>次に、専門部会の議決を本審議会の議決とすることについてでございます。最低工賃専門部会を設置していただいた場合、地方労働審議会令第7条4項の規定で準用する同令第6条7項の規定に、審議会はその定めるところにより部会の議決をもって審議会の議決とすることができるという規定がございます。</p> <p>本審議会の運営規定第10条では、最低工賃専門部会の議決を本審議会の議決とする旨定められていることから、この最低工賃専門部会が設置されたときは、その専門部会の議決を本審議会の議決としてよろしいか、あわせてお諮りいただきたいということでございます。</p> <p>最後でございます。専門部会の廃止でございます。地方労働審議会令第7条3項の規定によって、専門部会はその任務が終了したときは審議会の議決により廃止するものとすると言われております。最低工賃専門部会の任務が終了したときにその時点で最低工賃専門部会を廃止することについてあわせてお諮りいただきたいと思っております。</p> <p>以上3点でございます。よろしくお願いたします。</p>
熊田会長	<p>ありがとうございました。ただいま説明いただきましたように、最低工賃の廃止決定に係る専門部会の設置と専決事項についてと専門部会の廃止についてという3つの審議事項がございますが、一括して審議させていただきたいと思っております。</p> <p>この3つの審議事項について、ご意見、ご質問はありますでしょうか。よろしいでしょうか。もしご意見がないということでしたら、まず1つ目の</p>

	<p>専門部会についてですが、専門部会設置についてご同意いただけますでしょうか。よろしいでしょうか。</p> <p style="text-align: center;">（「異議なし」の声あり）</p> <p>ご承認いただきましたので、まず最低工賃の廃止決定に係る専門部会の設置については承認されました。本日付で設置するということにいたします。</p> <p>続いて、2つ目の専決事項、専門部会の議決をもって本審議会の議決とするというこの点についてでございますが、この点についてもよろしいでしょうか。</p> <p style="text-align: center;">（「異議なし」の声あり）</p> <p>ご承認いただきましたので、2つ目の審議事項である専決事項については専門部会の議決をもって本審議会の議決とすることにさせていただきます。</p> <p>最後に3つ目ですが、専門部会の廃止、任務が終了したときに廃止するというところでございますが、これについてもよろしゅうございましょうか。</p> <p style="text-align: center;">（「異議なし」の声あり）</p> <p>ありがとうございます。では、ご承認いただきましたので、専門部会の廃止についてはその任務が終了した時点で廃止するということにさせていただきます。</p> <p>以上の3点につきましては本審議会の議決とさせていただきます。</p> <p>この専門部会の委員は公益側、委託者側、家内労働者側、それぞれ3名ずつ出ていただきますが、まずこの専門部会の委員の任命途中でございますので、労働局長の任命が終わった後に会長の私のほうから専門部会委員を指名させていただくということにさせていただきます。よろしく願いいたします。もし専門部会の委員に選任されましたときはよろしく願いいたします。</p> <p>時間が過ぎておりますが、石川委員、先ほどの、ご質問を。</p>
石川委員	<p>中小企業団体中央会、石川でございます。今日は局長の話からいろいろ中小企業における人材不足、これはほんとうに深刻化でもう慢性化しているということが根っこにあっていろいろなお話をいただいたと思います。</p> <p>ほんとうに中小企業は苦勞しています。そういうことで私どもは経営者を集めていろいろな意見を聞きますと、もう若手は来ないから女性、障害者雇用、高齢者雇用もやりますけれども、今まで高卒の子が来てくれたけど、いよいよ今年来なくなったということで、いよいよ外国人に頼るしかないなという声も多く聞かれてきています。そういう中で愛知労働局さんのA I C H I W I S H事業、そういう改善をすると人も来ますよという一連の流れの中でしていただいていた。こういうことを周知していけば非常に使えるかなと思っていきますし。</p>

	<p>また、働き方推進センター、ここへまず行ってくれということなんですけれども、ここで今言った障害者、高齢者、女性、いろんな話もここでお話しただけであれば窓口みたいになって進めやすいと思うし、ぜひ悩みがあったらここへ行ってくれよということを周知できますので、そういう取り組みをしていただければと思いますし、私どももしっかりまた周知していきたいと思っておりますので、どうぞ引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。</p>
清水委員	<p>聞きたいことはあったんですが、時間だということで、今日説明があれだけかかって質疑が結局30分か40分位しかとれていないんですよ。この後、聞きたいことがいっぱいあったので、また事務局を通じてご質問させていただきますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。</p> <p>以上です。</p>
熊田会長	<p>ご意見ありがとうございます。大変恐縮ではございますが、本日の審議事項、議題については終了させていただきたいと思ひます。</p> <p>事務局より連絡事項があるそうですので、よろしくお願ひいたします。</p>
事務局 柴田	<p>今日はありがとうございました。事務局よりご連絡申し上げます。本日の議事録につきましては、作成次第会長をはじめ署名委員の方にお届けに上がりますので、その際はご署名の方はよろしくお願ひいたします。</p> <p>また、本年度第2回の審議會は3月に開催を予定しております。年明け早々に日程の確認をさせていただきたいと思ひますので、どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>連絡事項につきましては以上となります。</p>
熊田会長	<p>ありがとうございました。第2回の審議會の際に、委員さんの個別質問とその回答について報告頂きたいと思ひます。これで終了といたします。本日の審議會、大変お疲れさまでした。</p>