

平成30年度 第2回 愛知地方労働審議会議事録

日時：平成31年3月19日（火）9:30～11:30

場所：アイリス愛知 コスモスの間

【事務局柴田企画課長補佐】 おはようございます。

定刻となりましたので、ただいまから平成30年度第2回愛知地方労働審議会を開催します。

本日は、お忙しい中、ご出席をいただきまして、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雇用環境・均等部企画課課長補佐の柴田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

議事に入ります前に、少しお時間をいただきご説明申し上げます。

本日の委員の皆様の出席状況でございます。審議会委員の定数18名のうち、本日は公益代表の横山委員、労働者代表の鶴岡委員、使用者代表の大参委員、下方委員、引地委員、以上5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、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会は有効に成立していることをご報告します。

次に、お手元にお配りしております資料の確認をさせていただきます。

封筒の中に本日の次第、出席者名簿、座席表、審議会委員名簿のほか、平成31年度行政運営方針（案）と補足資料、各部から提出のありました周知用リーフレット、今年度開催されました愛知県がん具花火製造業最低工賃専門部会及び港湾労働部会の報告書を入れてございます。配付漏れがないか、いま一度ご確認いただきますようお願いいたします。もし不足などがございましたら事務局より配付しますので、挙手等でお知らせいただけますようよろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。

では、続きまして、議事録及び発言者の公開についてでございます。

本審議会は原則として公開の会議とさせていただき、その議事録につきましても発言者名を含めて公開とさせていただくこととなっておりますので、ご了解いただきますようお願い申し上げます。

また、ご発言につきましては、お手数ですが、お近くのマイクを通してご発言いただきますようよろしくお願いいたします。

なお、本日、傍聴人の申し出はございませんでしたので、ご報告します。

事務局からの説明は以上となります。

それでは、次第に沿いまして、審議会開催に当たり愛知労働局長より挨拶を申し上げます。高崎局長、よろしく申し上げます。

【高崎愛知労働局長】 おはようございます。愛知労働局長、高崎でございます。

本日は、お忙しい中、本年度第2回の愛知地方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。本日は来年度の私ども愛知労働局の行政運営の方針につきましてご審議をいただくということでございます。皆様方のご意見等を踏まえて、来年度、愛知労働局として全力で現下の課題に取り組んでまいりたいと思っておりますので、積極的なご議論をよろしく申し上げます。

【事務局柴田企画課長補佐】 ありがとうございます。

それでは、ただいまから議事の進行に移りたいと思います。本日は来年度の愛知労働局の行政運営方針についてご審議賜りたいと思っております。十分な審議時間を確保するため、労働局からの説明は平成31年度愛知労働局行政運営方針（案）を踏まえた新年度の取り組みについてを愛知労働局長から、愛知労働局の各種対策の概要につきましては総括政策調整官であります総務部長からお話をさせていただきますので、よろしく申し上げます。

では、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、よろしく申し上げます。

【熊田会長】 本審議会の議長を務めさせていただきます熊田でございます。改めまして、おはようございます。座ったまま失礼させていただきます。

皆さん、お忙しいところ、たくさんご出席いただきありがとうございます。これから労働局長、総務部長からいろいろ来年度の運営方針についてご説明があると思いますが、矢継ぎ早のいろいろな労働法制の改正であるとか、いろいろな国の掲げる方針、その中でなかなか行政的に追いつかずに新聞等で報道されているようなさまざまな問題、あるいは目前に迫っております外国人労働者の受け入れ等の問題があると思います。今日、労働局のご説明を聞かせていただいて、活発なご質問、ご意見を賜りたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、議事を進めたいと思います。

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がございます。

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名が署名するものとされております。そこで、署名委員を指名させていただきたいと思っております。まず、労働者代表委員のほうから三島委員、お願いできますでしょうか。よろしく申し上げます。使用者代表委員のほうから山本委員、よろしく申し上げます。お二人にお願いしたいと思っております。

それでは、議題に移りたいと思っております。

議題1、平成31年度愛知労働局行政運営方針（案）について審議をしていただきたいと思っております。一通り説明が終了しました後、審議に入りたいと思っておりますので、ご質問、ご意見につきましては、説明が終わった後、審議の中でお願いしたいと思っております。

それでは、まず、労働局からご説明をお願いします。

【高崎愛知労働局長】 それでは、私から、行政運営方針の中の特に最重点と掲げております3つの課題につきましてご説明したいと思っております。お手元の案の17ページをお開きいただけますでしょうか。

愛知労働局におきましては、来年度の最重点課題といたしまして3点掲げております。順次ご説明いたします。

1点目は、働き方改革と人材確保に関する課題でございます。今、会長からお話がありましたように、働き方改革法案につきましては施行期日がいろいろございますが、年次有給休暇の取得義務等については本年の4月から全ての企業においてスタートいたしますし、あと、よく議論に出ております残業規制の問題につきましては、大企業についてはこの4月、中小企業については来年度の4月からということで順次進められていくということでございますが、そういう中にありまして、やはり今、愛知の人手不足感といえますか、人材確保の困難さというのが非常に強まっております、人口減少社会でございますので、この地域の今後の景況感なんかを見ても多少の調整局面というのはあろうかと思っておりますけれども、基本的には人手不足の基調というのはますます強まっていくであろうというふうにご考えられるところでございまして、そういう意味で私どもといたしましては、働き方改革と人材確保の問題というものをある意味一体のものとして考えるべきであろうということで、昨年の6月より特別のプログラムでありますA I C H I W I S Hという取り組みを進めているところでございますけれども、その改正法の施行、特に我々が重視しておりますのは来年4月の中小企業におきます残業の絶対規制のタイミングというのが非常に大きな課題だと捉えているところでございまして、そこに向けまして、要は中小企業の皆様

に寄り添って、現下のこの人手不足下においても働き方改革を進めることによってのみこの困難な局面というものを打破できるといいますか、乗り越えられるということを積極的に訴えまして、理解を求めて、その取り組みを支援していきたいと考えております。

それが働き方改革と人材確保に関する課題というところの基本的な考え方ということでございます。

取り組みといたしましては、17ページの下のところでございますけれども、まず、そういう企業に寄り添う支援体制というものを拡充したいと考えているところでございまして、1の(1)にありますように、ハローワークにおきましては、従来、18ページの上のところでございますけれども、ハローワークはどうしても今までは求職者のお世話をするということが非常にイメージとして先行していたわけございまして、それは今後も変わらないのですけれども、今後はより企業支援にも重点を置いてやっていかなきゃならないという中で、愛知におきましてはその部門のことを求人部門というふうに言って、あたかも求人を受け付けるということだけの印象を持たれているところですが、その部門を再編成しまして、来年度からは企業支援部門というふうに一新いたしまして、積極的な企業支援を行っていきいというふうと考えているところでございます。

あと、監督署におきましても、主要4署におきまして、あいち働き方プランナーという企業支援専門の専属の監督官というものを配置して、労働基準監督署における企業支援というものも充実していきたいというふうと考えているところでございます。

あと、署長、トップによります経営トップへの働きかけでありますとか、それぞれ職員の階層別にいろんなレベルで企業支援も行ってまいりますし、19ページのほうを見ていただければと思いますが、やはり皆さんに十分な労働者を紹介するということは物理的に不可能な状況でございますので、やはり中小企業の皆さんにも生産性向上、要するに人をできるだけかけない形での企業経営というものに取り組んでいただかないと、なかなか現下の人手不足、満足いただけるといふわけにはまいりませんので、そういう意味で生産性向上に向けた取り組みというものも労働局として積極的に展開していきたいと思っております。

その中でも特に重要であると思われるのがITによります省力化、生産性向上の努力ということだろうと思っておりますので、それに向けてはやはり中小企業の皆さんにはなかなかITを使いこなせない、あるいはそういう職員がいないというようなことでなかなかその普及が進まないという面もございまして、私どもが持っております教育訓練、あるいは人

材育成のツールもフル活用いたしまして、中小企業の皆さんに対しましてIT人材の提供みたいなものについても強力に進めていきたいと考えているところでございます。それが重点項目の1点目でございます。

2点目は20ページでございますが、障害者雇用に関係するところでございます。

障害者雇用の問題につきましては、昨年来、いろいろまた皆様にもご心配をおかけしている事例等があったわけでございますけれども、愛知におきましては、ご案内のとおり、県別の障害者の雇用率は全国で46位ということで、下から数えて2番目ということで、障害者の数自体は増えてはいるのですけれども、労働者の数が非常に増えておりますので、率としては非常に低調だというような現状があるわけでございますが、これを5年間で法定雇用率達成まで持っていこうという非常にある意味野心的といいますか、挑戦的な取り組みを県とタイアップしまして進めることにしたところでございます。

具体的に言いますと、私ども労働局のほうでは障害者の雇用を進めていく上で最も効果があると考えております就労前の実習です。実習を経てお互いをわかった上で、その後、雇用に切りかえていくという実習を重点的に実施していきたいと思っております。そのためには実習生を受け入れていただく企業を開拓するというのが何よりも重要でございますので、その部分を労働局のほうで積極的に展開しつつ、県のほうでは、幾ら就職を勧めてもすぐに離職してしまったのでは全然障害者の雇用というのは進んでいきませんので、離職防止のほう、定着指導のほうを県のほうが中心となってやっていただくということで、私どものほうがいわば障害者の人の雇い入れを促進し、県のほうが離職を防止していくというこの連携によって先ほど言いました大きな目標というものを達成していきたいと考えているところでございまして、それに向けて庁外に専門のワンストップサービスの施設も設けますし、そこには県もうちも正規の職員を常駐させまして、連携して今言いましたような取り組みを進めていくというようなことを考えているところでございます。それが障害者雇用の関係でございます。

3点目は22ページを見ていただければと思いますが、労働災害防止に関する問題でございます。これにつきましては、さきの5カ年計画の目標を残念ながら達成できなかったというところでもございますし、新しい目標年次、平成30年からスタートしておりますが、残念ながら労働災害の防止傾向というものには歯止めがかかっていないというような状況にあるところでございまして、ここについてはやはり抜本的に取り組みを強化しなくてはならないというふうに考えているところでございます。

ただ、私どもの人的資源というものは限りがありまして、全てのことを全部取り組むということは物理的に不可能なわけでございまして、やっぱり重点化、選択と集中ではありませんが、直接やるところはどんどんやるし、むしろ企業の自主的な活動に委ねてもいいところについては企業の活動に委ねていこうということで取り組んでいきたいと考えているところでございます。

取り組み内容につきましては、22ページにありますように、やはり対処療法的に何かが起こったからそれで改めてもらうということを幾らやっても、いわば追いかけてこみみたいな話になってしまいますので、やはり予防というところを評価していかなきゃいけないという中で、効果的な手法でありますリスクアセスメントというものをより進めてもらうということが先ほど言いました企業の自主的な取り組みを支援することになるところでもございますので、まずはこのリスクアセスメント導入に向けた取り組みということを集中的に展開したいということで、そこにありますとおり、アクション100と言っていますけれども、そういう周知のためにいろんな活動を県下で100回とありますが、もっともっとそれよりも多く実施していくというようなことを考えておりますし、先ほど言いました減少に向けた取り組みについては、全業種にももちろん労働災害が起きているわけですので全部やるにこしたことはないのですけれども、主体的能力というものには限界がありますので、そこで、特に事故が増えている業種を6業種、重点主要業種としまして指定をいたしまして、そこについて我々は集中的に監督なり指導というものを展開していきたい。それ以外の業種につきましては、もちろん状況に応じて対応はいたしますが、基本的には事業主の団体なり業界団体の皆さんの努力を支援していくという形で進めたいと考えています。

重点業種は、そこにありますとおり、製造業の中では食料品製造業、金属製品製造業でございます。それ以外に道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設、通信業というものを重点に指定いたしまして、31年度はそこにありますような取り組みに取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

さらに、横断的な対策といたしましては、転倒災害というものが実は非常に多くて、意外と重症化するといえますか、いざ災害が起きてしまうと結構大けがにつながるというようなこともございますので、この転倒防止の対策につきましては業種を限らず横断的に対策を進めていきたいというふうと考えているところでございます。

最重点課題についての説明は以上でございます。

【福岡総務部長】 総務部長の福岡でございます。

引き続きまして、私のほうからは、最重点施策以外の各種施策について概括的にご説明をさせていただきたいと思っております。

資料の25ページをご覧くださいと思います。第3章、愛知労働局の各種対策でございます。

まず、1番目、人口減少社会における働き方改革に関する取り組みでございますが、これにつきましては、そのページの下の方にあります、イ、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保ということで、いわゆる同一労働同一賃金についてでございますが、これは平成32年4月1日からの施行になります。中小企業は1年おくれという形になるのですが、3行目ぐらいに書いてございますとおり、不合理な待遇の禁止等に関する指針、ガイドラインというのがございますので、この周知をしっかりと企業の方に図っていききたいというふうに考えているところでございます。

資料には記載がございませんけれども、本年1月に各企業の方々を集めて6回の説明会を行ったわけですが、約2,500社の参加がございました。来年度につきましては、32年度の施行に向けてしっかりとこのガイドライン等を含めた同一労働同一賃金に関する周知を図っていききたいというふうに考えているところでございます。

少しページが飛びますが、30ページをご覧くださいと思います。

これは第2項の安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策ということで、そのイの企業において労働環境の整備が図られるためのきめ細やかな情報提供等というのがありますが、その3行目に必要に応じて働き方改革推進支援センターの利用促進が図られるよう支援するとあります。これは昨年4月より中小企業、小規模事業者等の支援の1丁目1番地の対策ということで、全国で行われたものでございますが、本年2月現在、この支援センターの利用状況でございますが、資料には記載はございませんけれども、出張相談を含めた相談件数が1,800件を超える状況になっております。おそらく30年度、年間においては約2,000件程度になるのかなというふうに考えておりますが、これはおそらく東京に次いで2番目の数字になるのではないかとこのように考えております。この働き方支援センターにつきましては、当然、次年度も運営がございまして、こちらの周知等についても進めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、32ページをご覧くださいと思います。

8行目ぐらいにございます(3)労働者の健康確保対策でございますが、これはアの治

療と仕事の両立支援については本年度に引き続き推進してまいりたいというふうに考えてございます。3行目のところでございます、あいち地域治療と仕事の両立支援推進チーム、これを軸とした連携を図って、治療と仕事の両立支援を図っていきたいというふうに考えております。特に愛知労働局では独自に昨年9月からあいち治療と仕事の両立支援カンパニー認証制度というのを始めております。この認証制度を通しまして企業における治療と仕事の両立支援の取り組みを促してまいりたいというふうに考えております。

続きまして、その下、イの職場におけるメンタルヘルス対策でございます。3行目でございますとおり、引き続きストレスチェックの確実な実施、その結果を活用した職場環境の改善等について31年度も進めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、34ページをご覧くださいと思います。ここでは法定労働条件の確保・改善対策を記載しております。

まず、アの法令違反の事案等に対する適正な対応でございますけれども、さまざまな情報がございまして、違法な長時間労働や賃金不払い残業といった労働基準関係法令に違反が疑われるような事業所に対しては適正に監督指導を実施するとともに、特に重大、または悪質な事案については適切に司法処分を行ってまいりたいと考えております。

また、イの特定分野における労働条件の確保・改善でございますが、アの技能実習生及び特定技能外国人の対応については重点的に行いたいと考えておりますし、技能実習生の関係でございますが、必要に応じて合同監督、調査を実施することによって外国人技能実習生の労働条件の確保、改善を図ってまいりたいというふうに考えております。

さらに、本年4月より新たな在留資格、特定技能1号、2号というものができるわけですが、この在留資格により就労する外国人材が安心して働くことができるように労働基準関係法令違反があると考えられる機関に対しましては適切に監督指導を実施するとともに、関係機関と連携をしてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、35ページ、2行目のところの(5)最低賃金の適切な運営に向けた対策につきましても、これはやはり周知をきちんと行って最低賃金の履行確保を図ってまいりたいというふうに考えているところでございます。

中段のところ、(6)労災補償制度の適切な運営に向けた対策でございますが、実はこれはアに書いてございますとおり、2行目のところにありますとおり、平成31年4月から県下の労災補償の事案を集中的に処理する愛知労災保険業務センターというものを設置い

たします。これは伏見に事務所を構えるわけですけれども、このセンターにおいて困難事案である審査を効率的に集中的に実施することによって可能な限り労災の迅速な処理に努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、次のページ、36ページでございます。

ここからは雇用の安定と人材育成対策でございます。先ほど局長から最重点施策の説明がございましたとおり、やはり何といたっても人材確保対策は最重点対策でございますが、時間の関係上、項目だけの紹介になりますけれども、その次のページ、38ページ、(3)女性、若者、高齢者等の活躍促進、これについては従来のとおり引き続き31年度もしっかりと取り組んでまいりたいというふうに考えております。

少しまた資料が飛びますけれども、42ページをご覧いただきたいと思います。

中段のところにカの外国人材の活用というのがございますけれども、先ほど監督指導については触れたわけですけれども、例えば留学生の方とか、日系人の求職者等についてはハローワークにおいてしっかりと対応をしていきたいというふうに考えておりますとともに、43ページの中段ぐらいになりますけれども、(4)人材育成業務の推進ということで、ハロートレーニング、公的職業訓練でございますが、なかなか認知されていない部分もございますので、しっかりと周知、広報に努めて、適切な職業訓練へのあっせんを行ってまいりたいというふうに考えているところでございます。

少しまた飛びますが、47ページをご覧いただきたいと思います。

47ページは4番、民間等の労働力需給調整事業に係る対策ということで、労働者派遣法等の関係でございます。

まずは(1)法制度の周知ということで、労働者派遣法の関係につきましては、ちょうど3行目のところがございます「特に」というところがございますが、平成27年に大きな法改正を行っているところでございます。労働者派遣の受け入れ期間の制限であるとか、派遣労働者の雇用安定措置、こうした措置をしっかりと周知に努めてまいりたいというふうに考えております。

また、その中段ぐらいに「さらに」というところがございます。これは働き方改革関連法の関係になりますが、先ほど同一労働同一賃金ということを申し上げましたが、これは派遣法の関係の同一労働同一賃金でございますが、派遣元に対して雇用する労働者の賃金、その他の待遇について、派遣先の労働者との均等・均衡待遇を確保することが求められておりますので、これは施行日が平成32年4月1日ということで、この派遣法の同一労働

同一賃金につきましては大企業も中小企業も32年4月が施行になりますので、この点にご留意をいただいて、しっかりとあらゆる機会を捉えて周知を図ってまいりたいというふうに考えております。

続きまして、48ページをご覧いただきたいと思います。

(2)のア、労働者派遣事業者に対する指導監督の徹底でございます。少し飛んで、「特に」というところがございますが、これもやはり27年の大きな法改正の関係で、そこから3行下がっていただいて「加えて、同改正法により制度廃止され、許可を取得しなかった(旧)特定労働者派遣事業」がございますが、こういったところを無許可派遣であるとか、請負と称する実態派遣、いわゆる偽装請負でございますけれども、こうしたものが行われぬように重点的に指導を取り組んでまいりたいというふうに考えております。

駆け足になりますけれども、続きまして、49ページの中段をご覧いただきたいと思います。

5番目、労働保険制度の円滑適正な運営でございます。労働保険は労働者のセーフティネットとともにさまざまな施策を運営するための原資、労働保険料が原資になるわけでございますけれども、ここで重要なのは(1)労働保険未手続事業一掃対策の推進でございます。なかなか企業の方の理解が図られていない部分がありますけれども、本来であれば労働保険に加入しなければならない企業について、必ず労働保険に入っていただくように未手続事業の一掃対策は次年度もしっかりと努めてまいりたいというふうに考えてございます。

最後の項目は、52ページに第4章ということで、局における行政展開とサービス向上に向けた基本事項ということで、綱紀の保持であるとか、管理関係も含めて記載をさせていただいておりますけれども、ここでは1点だけご説明をさせていただきます。

1番目、総合的労働行政機関としての機能(総合性)の発揮ということでございます。この間ご説明差し上げた働き方改革、あるいは人材確保対策もそうですけれども、全て局が一丸となって対応することが重要であるというふうに認識しております。特に5行目のところにございます監督署、ハローワーク、それぞれ役割は違いますが、この両機関が一体となって適時適切に対応していくということが大事だというふうに考えておりますので、総合性の発揮については引き続き努めてまいりたいと思います。

実施方針の案につきましては以上でございますが、もう一つ付け加えさせていただきたいのが補足資料というのをご覧いただきたいと思います。平成28年度と29年度の決算

額が歳入歳出で円グラフに示させていただいた1枚紙でございますが、これは本日欠席をされている横山委員から前回の審議会でご質問をいただいた点で、この場で共有を図らせていただきたいと思います。

ご質問としては、28年度の決算、29年度の決算の右側の歳出のところの黄緑で助成金等というのがございます。これが29年度は28年度に比して約5億円減っていると。これは何でこれだけ減っているのかということと、それから、非正規対策に有用とされておりキャリアアップ助成金、これが実際増えているのか、減っているのかというご質問だというふうに認識しておりますが、裏面をご覧いただきたいと思います。

助成金の内訳を項目ごとに載せておりますけれども、中段ぐらいの赤で囲んであります仕事と家庭の両立支援関係の助成金、これが対前年、三角9億円ということでなっておりますが、減少要因としては一番下のところに書いてありますけれども、支給要件が28年度と29年度で変わっておりますので、この関係で申請件数が減っているということになります。

また、キャリアアップ、あるいは人材育成関係の助成金につきましては、その下の青囲みになっているところで、ここが約15億円増えております。この増加要因についてもその下のところに記載をさせていただいておりますけれども、やはりこういった助成金については、働き方改革を進めて人材確保定着を図るための非正規雇用の労働者の処遇改善の取り組みを進める企業さんが大変増えたために、この助成金については29年度は増えているのかなというふうに考えているところでございます。

私からは以上でございます。ご審議のほどよろしく願いいたします。

【熊田会長】 ありがとうございます。

ただいま労働局のほうから来年度の最重点課題及びその取り組み、各種施策についてご説明いただきました。今のご説明に対するご質問、ご意見、あるいはそれ以外にも今日配付されております行政運営方針案の中にあります記載についてのご質問、ご意見がありましたら、活発にご審議いただきたいと思います。ご質問、ご意見、ありませんでしょうか。

三島委員、お願いします。

【三島委員】 労働者代表委員の三島でございます。

少し聞こえてきた事象などもご紹介をしながら要望ということにかえさせていただきたいと思うのですが、まず、働き方改革について、特に先ほどご挨拶もありました年次有給休暇、この4月から5日の義務化が入りますが、中小のところは人手不足と同時に、なか

なか従業員具体的な勤務が明確なものですから、現実、休みがとれないという実態の中で、私どもでいうと、不利益変更だろうと思うのですが、休暇をそのまま年休に据えかえて結果的に使わなかったということで、そんなようなことをやっているということなども聞こえてきたし、具体的に中小というのは現実、社労士さんがこのようなことをされているという話も聞きますし、どうも内情は社労士さんの悪知恵みたいな話も聞こえてくるものですから、決してそんな社労士さんばかりではないとは思いますが、ぜひ改めて中小の相談窓口は社労士さんが対応されていると思いますから、ぜひ社労士さんにこのような不適切な現行の休暇を年次有給休暇に据えかえて使うといったようなことにならないようなことも含めて、社労士さんに対するきちとした指導とこのような事象があったことについてまた披瀝をいただきながら指導いただけないかという要望でございます。

2つ目、外国人の関係、34ページにいろいろ取り組みが入っているのですが、ご案内のとおり、この2月に豊橋の大葉農家で不適切な外国人技能実習生の働かせ方といいますか、長時間労働であったり、あるいは出来高払い制で時給300円ぐらいだったとか、いろんな事象があるわけでございまして、書きっぷりでいうと必要に応じての合同監督、調査というようところも入っていますし、管轄的には技能実習機構なのかもしれませんが、やっぱり外国人技能実習生でこれだけの問題がまだまだあるという中でいくと、4月からの入管法改正に伴う特定労働者が入ってきたり、増えてきたりという中でいくと、改めて外国人の皆さんに対する働かせ方というところの監督指導については引き続ききちと目を光らせていただきたいということでの要望をお願い申し上げたいと思いますし、この事象が発覚したのもたまたまミャンマー人の労働組合があったものですから、そこへの労働相談から始まって発覚をしたわけですが、もしそういうつてがなかったら最後までこういった情報が、あるいはそういった相談がなくて、いつまでも働かせ続けられたのかなということで、そういった働いている皆さんのよりどころとなる相談窓口といいますか、精神的にもたなくなって、ちょうどこの労働相談窓口を働く皆さんが見つけて相談ができたということですので、やっぱりこういう皆さんたちがふだん相談できるような窓口を明確に働いている皆さんにお伝えをいただき、困ったときに相談できるような、そんな仕組み等があるとは思いますが、周知なども含めて徹底をいただけないかというふうに要望させていただきます。

あわせて気になっているのは、外国人労働者が増えていく中で、あるいは現行でも技能実習生の名のもとで働いている中で、この間聞いたのは、建設現場などでどうしても言葉

の理解不足で瞬時の危ないという声が理解できずに労働災害が起きているという事象がいまだに多いということや、建設業の皆さん、この事象があるものですから、特定労働者が増えてもなかなか現場に入れられないという労働災害に対する安全対策みたいなどころで危惧されているという話も聞いたものですから、外国人労働者の労働災害みたいなどころはどうなっているのだろうということとあわせて、先ほど6業種というようなこともございましたが、外国人の労働安全対策みたいなどころもそういった事象も聞こえてきたものですからきちっと強化をいただいて、外国人労働者の労働災害防止に向けた対応も強化いただけないかという要望を申し上げたいと思います。

以上でございます。

【熊田会長】 ありがとうございました。

今のご意見、非常に喫緊の課題のことばかりだし、この地方で最近起こったことを踏まえてのご意見だと思うのですが、何か労働局側からあれば。

【黒部労働基準部長】 労働基準部長の黒部でございます。

今の三島委員のまず年休の取得等の関係でございます。私ども、社労士ともいろいろ連携、意見交換等々をやっておりますので、その中で法の適用はもとより、その前提としての労働条件が不利益にならないというようなことは大事なことだと思いますので、そういったことの中で私どももしっかりと社労士にお伝えして働きかけていきたいというふうに思っております。

それから、外国人の技能実習生の問題と、安全衛生の問題の質問がございました。私ども、外国人労働者の労働条件の確保、改善、労働災害の防止という観点ではどのように活動しているかといいますと、私ども、大体7,000ぐらいの事業所の監督に行っているわけですが、その中で確実に外国人の状況を確認するような形になってございます。その中で外国人がいるということであれば、それに対する対応をしっかりするというのが原則になってございます。肝は外国の方がいろんな労働条件とか、あと、安全衛生の関係でちゃんと内容がわかるように教育であるとか、通知とかをするというのが一番肝だろうというふうに思っております。例えば労働条件通知書の関係ですと、今、英語、中国語、それから、ハングル、スペイン、ポルトガル、インドネシア、それから、タガログ、あとはベトナム、8カ国語の労働条件通知書というのがございまして、それに応じてそういうのを紹介したりするというので、しっかりとまず労働条件を相手に説明できるようにするということです。

それから、例えば最低賃金なんかもいろいろ問題になるということで、これもしっかりと周知しなければならないということで、それもタガログを除いた7カ国語ですが、最低賃金を外国語で書いたリーフレットをつくってございまして、それについては市町村の窓口であるとか、外国人の交流センターであるとか、あと、日本語学校、こういったところにも配布をして周知を行っていますし、特に今年度はさらにどこかないかということで、外国食材の輸入のお店、そういったところに結構外国人が来ますので、そういったところにも一回配ってみようということで、今年は外国語の最低賃金のリーフレットを配ったりもしているというようなこととございます。

それから、一般的な労働相談の関係でございます。今、局の監督課で英語とポルトガルで対応できる相談員が配置されて、あと、豊橋署でもスペイン語とポルトガルということで対応できるようになってございまして、4月からはさらにそれを増やしまして、刈谷署でもポルトガル語の相談員を配置することになります。それから、技能実習生が多いということで、これは名古屋西署なのですが、ここはベトナムの言葉が対応できるような相談員を配置しようということで、徐々に、予算の関係もございましてやっぱり人が多い言葉ということになってきますけど、労働者の相談にも対応できるような形にしていきたいというふうに思っております。

それから、安全衛生、労働災害防止の話もございました。やはり安全衛生教育というのがどうしても大事になってきます。その中でもやっぱり外国の方も理解できる言葉で行うことが重要だというようなことで、まだ数は少ないのですが、製造業と建設業、それから、造船業については、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、あと、タガログ、ポルトガル、スペイン、ここの安全衛生教材、テキストをつくってございます。外国の方がいる場合にはそういうのを活用してもらいように周知徹底をしているというようなこととございます。

また、この4月から特定技能14業種が入るということでございます。本省においてそういう方に対する安全衛生教育ができるようなビデオを一生懸命、来年度の予算ですけれども、つくるようなことを検討しております。それができたらまた関係のところにも配布等々をしたいということでございます。

あとは特に技能実習、それから、新しく特定技能の外国人の方の行政機関等と連携した対応でございますが、基本的には最優先で、情報をつかんだら対応するという姿勢でございます。新しく特定技能外国人、こちらのほうは技能実習機構と連携というよりは、むしろ

ろ新しくできます出入国在留管理庁ですが、連携して迅速に対応をしたいというふうに思っています。

以上でございます。

【熊田会長】 ありがとうございます。よろしかったでしょうか。

先ほどの話で相談窓口を増やしていらっしゃるということなのですが、それが例えば労働条件通知書で労働条件はこうですよとあって、それが違うときにはどこに行ったらいいのかということまで何か周知できるような、その通知書にもし条件が違う場合にはここで相談できるとか、そういうようなことは通知書には書かれていないのでしょうか。

【黒部労働基準部長】 そこまでは記入がないですけど、これは、この労働条件通知書を使ってくださいというような、どちらかというと事業主向けの周知のものでございます。それ以外に、実は一般的な労働条件、労災のときにどうしたらいいかというような労働者向けのリーフレットもございますので、そちらのほうには相談窓口はちゃんと書いてございますので、そちらのほうも周知をしていくつもりでございます。

以上です。

【熊田会長】 ありがとうございます。

そのほかにご質問、ご意見、ございましたら、お願いいたします。

山本委員さん、お願いします。

【山本（衛）委員】 山本でございます。

本日お示しいただいた運営方針はいずれも重要な案件で、限られた人材をどう振り向けるかというところは日ごろご苦心されているのかなと思ってお聞きしておりました。

実は三島委員の後半部分とほとんどかぶっておりましたのでどうしようかなと思ったのですが、環境といたしましてはやはり熟練工が今どんどん減って、不慣れな労働者が企業現場にどんどん流入している状況でございます。ですので、人命にかかわる非常に危ない状況が起きているということだと思いますので、重大事故、労災事故を防ぐ手だてのほうにぜひ取り組みの強化をお願いしたいと、そういう質問というか、発言をしたかったという次第でございます。

【熊田会長】 ありがとうございます。

今、くしくも両委員のほうから労災、おっしゃるように、ほんとうにそういう現場に不慣れであるとか、先ほどもあったように、外国人の言葉の通じない方が入ってくるということで、何か先ほどの説明以上に労働局側のほうで補足説明がございましたらお願いいた

します。

【黒部労働基準部長】 労働災害、休業災害以上なのですけれども、今全体で7,000近くあるのですが、平成30年、速報ですと大体400件ぐらいの外国人の方の休業災害があります。主に多いのはブラジルの方、もともと日系のブラジル人が多いので、ブラジルの方が一番多くて、その次が中国の方というような状況でございます。今、両委員のご指摘もありましたので、そこはしっかりと取り組んでまいりたいというふうに思います。

以上です。

【熊田会長】 ありがとうございます。

そこで、行政運営方針案の24ページの数値目標のところ②のところは30年の確定値から10%減少ということで人数はまだ入っていないのですが、これはもう確定したのでしょうか。

【黒部労働基準部長】 3月にならないと確定できなくて、今の速報値ですと、2月末現在の速報値で6,959人ですから、もう少し増えるのかなというふうに思います。そこから10%と、そういう意味でございます。

【熊田会長】 わかりました。3月末の確定値から10%減少ということで、確定したら埋められるということで、今日はそれを前提とした議案ということで承知いたしました。

このほかに、せっかくの機会ですので、ほんとうに愛知は製造業も盛んですし、いろいろ外国人もたくさん入ってくると思います。いろいろ問題が出てくると思いますが、何かございましたらお願いします。

【山本（陽）委員】 新年度の取り組みについて丁寧なご説明をいただきましてありがとうございました。

17ページの働き方改革に関する支援についてお伺いしたいのですが、非常に重要なテーマで、労働局さんのほうでA I C H I W I S Hセンターというのが非常によく機能しているというふうにお聞きしています。来年度もこのあたりのところをさらに重点的に取り組まれるということなのですけれども、やはりこういうところの取り組みで常に問題になるのは、ここのセンターとかに来る事業者さんとかはいいのですが、もともと意識が高いですから自発的に何か取り組まなきゃいけないというような問題意識があって来られるところはほんとうにいいのですが、ここに来なくて自分たちで何とかしなきゃいけない、困ったなということで、先ほどの休暇の話もそうですけれども、専門家に相談すればもっといい取り組みがウイン・ウインになるような方法もあるかもしれないの

だけれども、何となく自分たちで、じゃ、休暇を振りかえればいいやみたいな感じで陥ってしまうような、そういったところがどういうふうに取り込んでいけばいいのかというのが常に課題になると思うのですけれども、そういったところで今後あまりこのセンターのほうを利用するところまで行かないというような、そういったところにどういうふうを意識啓発ですとか、あるいはアウトリーチですとか、取り組みを考えていらっしゃるのか。

センターはすごく反響がいいということなのですが、これは部分的なところで反響がいいのか、全体的にやっぱりみんな意識して注目を浴びているのか、ちょっとその辺、どういった感じになっているのか、お聞きしたいなと思います。

【熊田会長】 ありがとうございます。

じゃ、労働局のほうでお願いいたします。

【高崎愛知労働局長】 今まで、どちらかという、専門の施設を用意して、そちらのほうに来てくださいという形のものが中心だったのですけれども、もちろんそれで対応していくことは今後もしていくのですが、まさに今委員が言われたように、アウトリーチといいますか、こちらのほうから積極的にアタックしていくということを非常に我々は重視したいと思っております、先ほど言いました、例えば監督署においては、先ほどプランナーと言いましたけれども、企業を回ってそういう働きかけをしていく部隊でもありますし、ハローワークのほうも、先ほど言いましたように、求人部門という求人を持ってきてもらうということでハローワークのほうでどちらかという待っているという形になっていましたけれども、今度再編します企業支援部門のほうではその名のとおりですので、むしろ外回りといいますか、もちろん全員が外を回っちゃいますという人がなくなっちゃいますので、それはもちろん分担があるのですけれども、外回り専門の人をきちっと用意して、そこは日ごろハローワークにおつき合いがないとか、かつて求人を出したことがないとか、そういうような企業に対してもどんどん回っていきたいということでやりたいと思っております、そういう意味では、施設のほうで来たお客さんに対しまして対応するチームと外のほうに回っていくチームということをある意味31年度からは抜本的に再編しまして、そっちのほうにもすごく力を入れていきたいというふうに思っています。

なお、A I C H I W I S Hセンターについては、伏見にありますうちのあいワークという総合施設の6階にあるのですけれども、そこは事業主に対しますサービスを全部集約してまして、その隣では求人を出したり、さらにその隣では雇用保険の関係の適用の手続のところもあります。ワンフロアになっていますので、いわば働き方改革に興味はない

のだけれども、求人を出しに来ましたとか、雇用保険の手続に来ましたという事業主の方がそのフロアにたくさんいらっしゃいますので、そういう人たちも関心を持ってもらうように展示もありますけれども、職員なんかも積極的に働きかけて、どうせ待っておられるわけですから、その待ち時間を利用してどうですかというような形でどんどん勧誘しております。

実はその中に、曜日は限定していますけれども、IT関連の働き方支援の機器を展示するスペースもありまして、多分全国でも例がないと思うのですが、そこは我々が思った以上に反響があって、どんどん働きかけるわけでもないけど、やっぱり中小企業さんは困っておられるわけですよ、人がいなくて。ですので、そういう意味で実利といいますか、実益がありますので、そちらのほうに来て聞いていかれるというような現象も起きていまして、そういう意味でいろんな手を使って積極的に働きかけていきたいというふうに思います。

【熊田会長】 ありがとうございます。外にも働きかけるというような体制を組まれるということをお承りしました。それ以外に。

石川委員。

【石川委員】 今の局長の話聞いてちょっと感想なのですが、ほんとうにこの1年、高崎局長のリーダーシップのもと各部門が一貫した方向を決めて、とりわけ中小企業に寄り添ったという方向を示してやっていただいて非常にありがたく思っております。

今言ったITの話、やはり中小企業は苦手な部門かなと思いますので、具体的にそういうものを提示されていると今聞いたのですが、非常に有効な方策かなと思っていきますので、今回、31年度の方角性ということですが、次はよりまた外への展開というか、もうちょっとバージョンアップするようなご意見を伺いましたので、ぜひともこういう方向を進めていっていただきたいと思っておりますし、私ども中央会、直接企業にいかに周知していくかというのが仕事でありますので、やはり具体的な取り組み事例とかがあれば具体的にお話しできるので、またそういう提示もよろしくお願ひしたいと思っております。ありがとうございました。

【熊田会長】 ありがとうございます。

ほかに。

【柴田委員】 大学で安全衛生を研究しています柴田と申します。

22ページ、23ページに労働災害に関して書かれておりますけれども、特に目立つの

が、転倒災害が少しも減らないということですね。我々の中ではおそらく職場の労働者の高齢化がかなりきいているんじゃないかというふうに思うのです。身体能力がだんだんと落ちてきて、細かい動作、バランスのとれた動作ができないとか、いろんな筋力の低下とか、腰痛を抱えながらとか、いろんな問題を持った労働者が現場にいて、それに対する対応が遅れていると。ここに書かれているリスクアセスメントによって対応すると、これは非常に大事なことです。特にリスクアセスメントというのはやらされてやるというものではなくて、自分たちで職場を見直して自主的にやらないと効果がないと思うのですね。そのあたりを理解してもらうような取り組みをぜひやっていただきたいと思います。アクション100というのはすごく意欲的な取り組みで、私はぜひ期待したいと思っております。

細かいことですが、23ページの終わりから24ページにかけて、平成30年12月に当局独自に制作した転倒予防体操というのは、これほどここに、ホームページか何かに書いてあるのですか。でしたら、私ども活用させていただいてやりたいと思っております。

もう一つあります。各論的なことで、32ページ、33ページに業務上疾病対策というのがあります。この中でちょっと盲点になっているところを少し気がついたので申し上げますと、33ページの腰痛対策で社会福祉施設における人力による抱き上げ作業、これは一応専門家の間ではやってはならないというか、あってはならない動作だというふうになっていまして、ところが、テレビなんかで介護の現場を見ていると抱えている様子が幾らでもテレビに出てきたりするのです。このスライディングボードも使い方をちゃんと勉強しないとうまくできないのですよ。私も現場の人にスライディングボードの使い方を先進国であるスウェーデンの人に教えてもらって、なるほど、こんなにうまくできるものかとびっくりしたという話も聞いておりますので、このあたりの利用促進も図っていただくとありがたいなと思います。

それから、エのところの化学物質ですが、化学防護手袋の重要性というのが6行目あたりに載っておりますが、手袋が実は万能ではなくて、物によっては化学物質でしみ込んでくる場合があるのです。手袋をすればいいというものではなくて、使う化学物質に応じた手袋を使わないと防ぐことができない場合がありますので、そのあたりも含めてきめ細かい指導が必要ではないかと思いました。

以上です。

【熊田会長】 専門的かつ具体的なお指摘をありがとうございました。

【黒部労働基準部長】 それでは、お答えを申し上げたいというふうに思います。

リスクアセスメントでございます。これは18年にスタートしたものですけれども、このところの労働災害の傾向を見ていると確かにこれは有効なのだろうなということ、特に長期的にですね。これが傾向としてうちの労働局の中でもわりとはっきりしてきましたので、今までもやっていなかったわけじゃないのですが、この機会に重点的にやろうということでこれを設けさせていただいております。

それから、転倒の予防体操でございます。確かに転倒というのはご指摘のとおり高齢者、そして、女性にものすごい多いのです。転倒すると骨折をしたりして非常に重篤な災害になってしまうということで、転倒予防体操は実は中京大学の高齢者の健康増進をやっている大学の先生と一緒に考案した3分ぐらいの動画でございます。3分ですからそんなに時間がかからないです。うちのホームページからもダウンロードできて使えるようになってございますので、ぜひ一度見ていただければありがたいなと思います。よろしくをお願いします。

それから、スライディングボードの使用の関係、これは私ども、重点として社会福祉施設を対象としております。その中で転倒の防止とあわせてこういったものも周知をしていきたいと思っておりますし、特に化学防護手袋の関係につきましては、今年度、我々、監督官、それから、技官に対しても手袋の重要性というか、これもしっかりと研修をしております。その知見を踏まえて各事業所へ行ったときに指導をしてまいりたいというふうに思います。以上でございます。

【熊田会長】 ありがとうございます。そのほか。

清水委員、お願いします。

【清水委員】 労働者側の清水でございます。

1点目は、これは触れられなかった点で、俗に言うM字カーブの問題で、記載がありますように、愛知は全国より底が深いということがこの間ずっと言われてきたのですけれども、1つ、そもそも愛知労働局としてはこの深い谷を上げようという方針なのかどうか。その上でもしそうだとすると、今愛知は、全国より深いのはなぜなのか。そして、じゃ、要因があれば、その対策はということをお聞かせいただきたいなというふうに思っています。

その上でもう一つ言えば、M字カーブの底が深いという愛知の状況は状況として、じゃ、愛知はそういう状況だけれども、愛知としては、例えば復職をするときには復職がしやすい

いような環境、愛知はこうなのだと。たまたま現況は深い谷があるけれども、女性が復職をしやすい、また、キャリアアップしやすいようなことができるのだという愛知の色を出せるような施策があるかどうかということをお聞かせいただきたいのが1点目。

2点目は障害者雇用に関して、これもまた障害者雇用率が愛知は全国で46位だということですが、率というのはご存じのように分母と分子ですので、分母と分子の数字が動けば、分母だけが動けば、分母が大きくなれば率は下がるということがあると。46位でいいとは言いませんけれども、大事なのは障害を持たれている方がどれだけ職につけるか、働いていけるかというのが大事な点でございますので、ぜひ実数、障害者の雇用実数を積み上げていくという点でいうと、雇用の促進プラス定着と。この点は、先ほど、役割分担をして、雇用促進は労働局が中心になって、定着は県が中心になってと、役割分担を行政の中でしてもらえると。この点は縦割りではなくて、そういった連携をしながら一体となってやっていくということをお示しいただきましたので、ぜひその点はよろしくお願ひしたいと思ひますので、そこは要望でございます。

あと、ごめんなさい、素人的な質問になるかもしれませんが。補足資料の愛知労働局による歳入歳出、これは前回説明があつたとしたら私が聞いていなかっただけなのですけれども、もちろん地方労働局の歳入歳出がどうこうというのはあまり意味がないことかもしれませんが、歳入で200億ぐらい下がっていますね。しかも労働保険料の雇用分のところで200億ぐらい下がって、逆に言うと、失業給付は若干20億ぐらい増えているというこの状況がぱっと素人目で見るとそんなのかなというような状況だったので、これはたまたま2年だけしか比べていないので、こういうのはあり得ること、システム上というか、制度上あり得ることなのか、ちょっとその状況だけ教えていただけたらと思ひますので、以上でございます。

【熊田会長】 ありがとうございます。

幾つか質問が出ました。よろしくお願ひいたします。

【四方雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部の四方でございます。

1点目のM字カーブの件でございます。委員おっしゃるように、愛知の場合、深い状況でございます。そのあたりの理由としまして、なかなか愛知県、あるいは名古屋市のアンケート調査などを見ましても、女性が担当できる仕事に限られているとか、意識の問題、それから、やはり仕事と家庭の両立支援がなかなか難しいといったような回答があるようでございます。なかなかこの辺、意識の問題、それから、もちろん公的育児支援、いわゆる

る保育所等の問題といったように、私ども愛知労働局だけで行っていくということは難しいところでございますので、今も愛知県、あるいは名古屋市等と連携をいたしましていろいろな政策を一緒に行っているところでございます。

また、私どものA I C H I W I S Hにつきまして、働き方改革の応援レシピというレシピを今つくりました各署所をはじめ、あらゆる場面でお配りしたり、ホームページにもアップしているところなのですが、その中にはやはり女性の活躍ということについてもテーマとしたものも多数つくっておりますので、そのあたりを用いてPRを行っていくのと、あと、A I C H I W I S Hの企業認定ですね。その中には、えるぼし、あるいはくるみんといった国の認定制度も入っておりますし、また、自治体の行っておりますような女性に関する施策で認定を受けたような企業さんについても星印を付与するというようなことも行っておりますので、なかなかストレートに特効薬的なものというのは難しいのですけれども、そういういろんな方面から女性のM字カーブの上昇といいますか、そのあたりの対応を行っているというところでございます。

【加瀬川職業安定部長】 職業安定部長の加瀬川ですけれども、M字カーブのお話が清水さんからあったわけでありまして、全国的に見てM字カーブの底が深いということは何年か前から常に言われているところでありまして、それはどういうところから来ているのだろうというところはいろいろ議論がされたり、調査をされているところなので、私たちが認識しているところでありますと愛知県の県民性というのがあったりして、意識としてやはりまだまだ男性が外で働く、女性がうちを守るという意識を持った人が他県よりも多いというようなことは言われております。

そういう状況では言われておりますけれども、また、地域的に見るといろんな見方がありまして、豊田市でこのM字カーブというのを見ると、愛知県下の中でも一番低い状況になっています。そこは今現在調査をこれからしようということで、今web調査の準備を進めさせていただいているところなのですが、トヨタ関連の大手の給料の高い企業が多くあって、そういう高額の家計の収入がある中で奥様が働きに出るケースが非常に低い。簡単に言いますと、記憶で申し訳ないのですが、25歳から44歳ぐらいまでの女性で求職申し込み、仕事を探している女性、ついていない方で、岡崎とか豊橋、そういう同じぐらいの規模の市町でいうと約5割弱、しかし、豊田市は26%ぐらいというような状況もあったりするので、豊田市のホームページでも公表されております。そういうような状況も踏まえつつ、西三河エリアでのこれからの女性にいかに関与していった

だかかというところはしっかり市場調査をさせていただく上で新たな業務というの探求しつつ、そういう取り組みも進めていきたい。そのためにはどのようなトレーニング、人材育成をするかということもあわせて考えつつ進めさせていただけたらなということで、来年度、そういう取り組みもやらせていただく予定であります。

清水さんからいただいた2点目の障害者の関係でありますけれども、先ほど高崎局長から障害者の雇用対策については説明があったわけでありまして。愛知県の場合は障害者の雇用率の対象の企業の障害者の雇用者数というのは3万を超えました。この10年で1万2,000人ぐらい増加している状況になっています。平均すると大体毎年1,200人ぐらい増加をしているという状況であります。ただ、今までの我々の雇用対策の上ではやはり障害者の雇用率ということがどうしても世間的には強く言われている部分がありますので、それを上げるというのは1つの国の施策でありますけれども、根本にあるのは一人でも多くの障害者の方がお勤めいただく、自立をしていただくということが一番重要でありますので、その点を今年度から特に重視をさせていただく中で、今まではなかなか20時間以上でないと障害者の雇用率に反映されない。1週間の所定労働時間の中で20時間以上でないと雇用保険の被保険者にもなりませんし、障害者のカウントにもならないということでもあります。そういう形でできるだけ企業さんも雇用率の達成に対象となる方を雇いたいという部分がありますので、そこは精神障害者の方たちの状況を見ると、20時間を下回って最初は働きたいという方が1割ぐらいおられるのです。最初は週5時間とか、10時間で働きたい。そして、順番に時間数を増やして行って、働く場面の中で福祉と自立ということで自立の割合を高めていきたいという形の方も大勢みえるものですから、企業に対しては、これからは20時間という時間にとられるのではなくて、先ほど局長からもご説明させていただいたように、職場実習でお互いが理解をする中で1週間の所定労働時間をどのくらいから始めたら一番ベターなのか。職場実習を始めることによって定着率というのも非常に上がっているという状況もあります。1つには、身体の方や知的の方より精神の方の定着率が低いというふうにも言われておりますので、そこをやっぱり職場実習でお互い見ていただく、それから、働く時間も20時間にとられることなく就業していただくということも含めて取り組みを進めて、特に来年度そういうセンターを設けて取り組みを強化していくということでもありますので、よろしくお願いをしたいなと思います。

【福岡総務部長】 歳入歳出の数字の関係でございますけれども、28年度と29年度の労働保険料、特に雇用分がかなり下がっている。これは料率改定が行われたためです。

今、雇用保険の場合は1,000分の9、0.09なのですけれども、これは29年度から下がって、その影響をもろに受けているということでございます。ですから、料率改定がなければほかのいろんな要素というのが出てくるのでしょうか、例えば私どもの政策的効果という意味では滞納保険料をとにかくなくそうという取り組みがございますので、そういうものの効果があらわれる場合もございますし、それから、前々回の審議会のほうでお話し申し上げた歳入歳出の比較という意味で、これは愛知労働局が扱っている収入、支出でございますので、あまりこれを比較するのは意味がないことなのかもしれませんが、歳入がかなり上回っているのは労働保険料ですね。他県の小さな支社の分も全部一括して本社が納付しているという関係がございますので、非常に大企業の多い愛知の場合はこういう形で歳入のほうで数字がかなり多くなるという傾向がございます。

以上でございます。

【高崎愛知労働局長】 M字カーブの問題、ちょっと補足させていただきますけど、原因についてはいろんなことがあり得ると思うのですけれども、所得との関連でいきますと、それは明らかに製造業の所得が高いのですね。もちろん小さな産業で不動産業とか、高いのはありますけど、要はそれなりのボリュームがある産業で見ますと、働いている方が製造業の世帯の所得が非常に高いのです。ですので、そういう意味からすると、愛知は製造業比率が非常に高いのですので、そういう意味で愛知の所得は平均すると非常に高いと、都道府県的に見ても、そういうことも影響しているのではないかというふうにも思います。

ただ、そういう中であっても、先ほど申し上げましたとおり、人口減少で、かつその減り方というのがものすごい勢いで今から減っていきますので、当然それでよかったものがそうではなくなるということでもありますし、今ご本人の意思とは別に労働市場に積極的に出てきて働いてもらわないといかんともしがたいという中で、例えば高齢者の方にもっと長く働いていただくとか、女性で今労働市場に出てこられていない方に出てきてもらうとか、あるいは外国人のこともそうですけれども、いわば追加的といいますか、新しく労働者となってくれる人を一生懸命何とかお願いできないかというような施策をいろいろ展開している中で、先ほど言いましたことでいえば、所得が高いがゆえに出なくても済むと。あるいは、例の税制の問題がありますよね。あと、扶養手当、あるいは社会保険料の問題がありますので、そういう中に出てきてもらうためには多分ある一定の線以上の所得がないとそこから出てきてもらえないという話なわけで、じゃ、そういう仕事が今の会社の中であるのかなのかとか、ないのだったらそこを再設計してもらって、そういう人向けの

仕事というものの割り振りを変えてもらって、そういう仕事を新たにつくってもらって、そこに女性を求めてもらう。当然その所得というのは、さっき言った扶養の問題、社会保険料の問題もクリアしていて、働いて、女性であればご主人の扶養を外れることによる財政的なデメリットがないという形にならざるを得ないと、そのあたりのことを実は、それが最も顕著な地域であります豊田でさっき言った分析、調査と、あと、それを踏まえた企業に対する職務再設計みたいなものとか、あるいは女性の意識ですよ。どういう仕事だったらやってみたいのかとか、所得の問題だけではなくてそういうこともあると思いますので、そのあたりを総合的に分析してやるということを豊田市と組んで試験的に取り組む準備をしまして、うまくいけばそれをほかの地域にも展開するとか、そういうようなことを特別に今準備しておりますので、またその結果なんかも機会があればご紹介をしたいというふうに思います。

【熊田会長】 山本委員、お願いします。

【山本（陽）委員】 M字型カーブの件なのですけれども、いろんな取り組みをされているということで興味深く拝見しました。確かにM字型カーブ、女性の就業率ってやっぱり男性の、配偶者の所得にすごく依存するので、やっぱり所得が高い地域、愛知県などは製造業で所得が高い地域なのでどうしても谷が下がってしまうというのはある面いたし方ないのかなと私も思っています。

ただ、それでも潜在的に働きたいと思っている方が働けないとか、そういった環境は変えていくべきだと思うのですが、それで、1つ、女性に対する支援という意味でいろんな視点でいろんな取り組みをされていると思うのですが、やっぱり女性が働いていくには配偶者の働き方というのがすごく重要で、特に製造業なので男性の配偶者の方が長時間労働が多いとか、休日も休みがないとか、そういった状況だと幾ら女性が仕事があるとか両立支援が充実しているといっても、じゃ、実際に働き出したときに仕事もやらなきゃいけない、家のことも全部やらなきゃいけない、配偶者の協力が全然得られないというような状況だとやっぱり続かないというか、働く意欲も結局損失してしまって離職せざるを得ないというようなことになることが多いと思うのですよね。

女性の支援という意味でとにかく女性に対するターゲットにした支援というのを考えがちなのですが、ちょっと包括的に配偶者に関しては考えていただいて、配偶者の働き方がどれだけ共働きができるような状況になっているかというのがすごく重要だと思いますので、そういった意味でもきっちり働き方改革を進めるということが女性の活躍の推進にな

と思いますし、ウェブ調査をされるのであれば、配偶者の働き方も含めてどういったところで仕事が求められていて、あるいは配偶者の就業時間が例えばとても残業が多いとか、夜帰ってくる時間がとても遅いので、それが働きづらいという原因になっているというようなことがあるのじゃないかなと思いますので、ぜひ女性に対する支援ということに目が向きがちなのですが、ちょっと包括的に男性の働き方という意味で支援も考えていただきたいなと思います。

【高崎愛知労働局長】 その点について、まさにご指摘のとおりだと思います。女性の支援というふうはどうしてもなってしまうのですけれども、配偶者といいますか、男性の働き方改革というのはまさに今回の働き方改革法の中核でありまして、先ほど言いましたけれども、ご案内のとおり、今回の働き方改革法というのは絶対制限なのです。今まで私どもがいろいろ取り組んできた労働時間短縮とか、週休2日制の法制度改革というのは、通常の賃金と割り増し賃金の払う仕切りをずらすだけで、それ以上働かせちゃいかんということではないのです。いかんというか、そこは三六協定を結びなさいとかいろいろありますけど、言ってしまうと、割り増し賃金さえ払えば青天井で働かせても法的には問題ないという世界だったのです。

でも、今回の働き方改革法というのは、その線を超えちゃえば本人が働きたいと言おうが、賃金を倍払おうがだめという絶対規制ですので、そこでもう日本の、もちろん法律が守られることが前提で、我々はそれに全力を上げますけれども、そうなれば従来のような働き方というのは物理的にできなくなるわけですよ。抜け道がないので、お医者さんはどうするかという問題が今議論になっていますけれども、一部の職種を除けば基本的に月に45時間しか残業はできないわけですよ。それ以上の残業というのは法的にあり得ないという話になります。もちろん特例条項とかがあって、超えてもいいという期間もありますけれども、それも年に6回までですから半年ですよ。かつ、それは月平均、2カ月平均でも6カ月平均でもとにかく一定水準を超えてはいけないという規制もあわせて入っているんで、ある月にものすごく働かせちゃうと次の月は全然働かせられない、もう枠がないという話になるので、企業の働かせ方というのは今回の法律によって劇的に変わって、いわば年度の当初に年間の繁閑を見て当てはめておかないと、4月、忙しかった。残業しました。5月もゴールデンウィークで残業しました。6月、ちょっと休んだけど、7月、また夏で残業しましたなんてやっていると特例を使っちゃったら、秋ぐらいになったらもう既に6回使っちゃって、はい、アウトという話になったら、一番忙しい年末の時期とか年

度末の時期に残業させる枠がなくなっちゃうと、そういう世界ですので、そういう意味で今までみたいに働いてみなきゃわからないというような残業は物理的にはあり得なくなつて、年度当初にうちはこういう繁閑なので、この時期とこの時期とこの時期は残業をたくさんしてもらいますけど、あとの時期は45時間なら45時間、45時間って大体日に2時間ぐらいですよ。それも長いといえば長いのですが、そういう意味で労働者の側もある程度予見が立つといえますか、自分の生活設計の中で残業というものが可視化できるという世界が出現することになると思いますので、それをしっかり履行確保していくということによって多分今の委員ご指摘の中の配偶者の働かせ方の部分については劇的に進んでいくと思います。そういう意味では、逆に女性の方もそういうことが制約で家庭責任の関係で出ておられなかった方についても出るチャンスも広がってくると思いますので、我々労働局としてはその両方で、両面でしっかりサポートしていきたいと思います。

【熊田会長】 よろしかったでしょうか。ありがとうございます。労働法制が変わることで女性が求められるということなのですが、多分、山本委員がもう一つおっしゃった中には女性の意識改革だけじゃなくて、男性の意識改革も必要だということ、そういう法制度でも当然やっていかなきゃいけないのだけれども、まだまだ愛知って保守的で、男性の意識改革が進んでいないのではないかなということ、女性の意識改革とともに、女性を社会に出すためにも配偶者である、あるいは配偶者にこれからなるであろう若い男性の意識改革もお願いしたいと思います。

そのほか、ありますでしょうか、せつかくの機会ですので。

竹下委員、お願いします。

【竹下委員】 お願いします。60ページのところに愛知労働局内の育児休業の推進ということで愛知労働局内の男性職員が目標の50%を大きく上回るということと、61ページにも男性の産休5日以上の取得率は30年度も100%達成できる状況にあるということで、すごく高い数字だなということで驚きました。男性の育児休業を取得しやすい環境の整備を進めることは大事だということはわかっているのですが、具体的にどういうふうに進めていったらいいのかなということなのですが、これはすごくうまくいっている例だなと思うので、こういうふうにしたらこれだけ取得率が上がったという工夫とか、要因とか、ぜひ参考にしたいので教えていただきたいなと思います。

【福岡総務部長】 ありがとうございます。これは労働局内の取り組みということで、好事例ということでご紹介をいただいたわけなのですが、まず、やはり制度をきち

んと理解をして、それを対象の配偶者の方が出産をした男性職員に直接管理職が話をすることが大事だというふうに思います。実はこれは私ども管理者の人事評価の項目にも立てることが多くなっておりまして、私なんかも部下職員についてのそういった周知については人事評価の項目に立てているのですけれども、その結果、やはりきちんとこういうことでやって、例えば男の産休というのもほぼ100%とれているというのがあるのですが、これは実は最大7日間とれるのですけれども、ただ単純に年休とかとは違うので、やっぱり趣旨がいろいろあるわけですね。女性の方の例えば入院をするときのサポートとか、あるいはお子さんが生まれたときの育児の手伝い、そういったことをきちんと説明をした上で是非とるべきだと。その上であなたがいないときには周りがちゃんとサポートをするよというようなことも全て言った上で取り組んだ結果がこういう結果ではないかなというふうに思っています。当初は実は労働局も女性の育児休業は当たり前のように100%、あるいは育児休業復帰した後の育児時間とか、短時間勤務なども当然のごとくやっておるわけなのですが、男性に関してはまだ進んでいない時期があったのですけれども、そういった管理職の声かけを中心とした取り組みをやった結果、おかげさまで今こういう状況になっているのかなというふうに認識しております。

【熊田会長】 ありがとうございます。そのほかに、あればお願いします。

【安藤委員】 ご説明ありがとうございました。

20ページの障害者雇用に関するところで意見というか、ちょっとお願いをしたいなと思います。うちの事業所のところでも話があったのが精神・発達障害者を雇用する際に企業の側のほうにも受け入れ態勢というか、知識がないものですから、せっかくそういった精神障害者の方、発達障害者の方を受け入れてもなかなかどのように接したらいいかわからない、どのように受け入れたらいいかわからないという意見があって、結局、企業側だけではなくて、一緒に働く労働者の方にとっても企業側が知識がないと労働者の方もどのように接すればいいかわからないということで、障害者の方ご本人もそうですし、一緒に働く労働者、企業側にとってもなかなかよい結果にならないという話を以前に聞いたことがあります。ですので、今回、労働局の方があいち障害者雇用総合サポートデスクというものを設けていただいて、また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものをつくっていただいたということは非常に素晴らしいことだと思いますが、なかなかこれがふだんハローワークを利用していない企業さんであるとか、事業所の方にも広く周知徹底して、利用されないとあまり意味がないと思いますので、今回こういった素晴らしいも

のを設けていただいたので、これが広くいろんな方に利用できるように周知をお願いしたいなということでございます。

以上です。

【熊田会長】 何か、今ご意見をいただきましたけれども。

【加瀬川職業安定部長】 ありがとうございます。安藤委員のおっしゃるとおりで、やはり障害の特性を知らない企業さんというか、担当というか、職場の方が非常に多いということでありまして、精神・発達障害者のトータルサポーターというのを県下の安定所に配置をさせていただきまして、1つにはセミナーというものを、会場を借りて、そこに来ていただいて受けていただくという場合と、出前講座ということで、企業から要請があれば、企業に出向いて、企業の中で従業員の皆さんを対象に講座をさせていただいているということでもあります。平成29年度におきましては集合講座と出前講座を合わせて30講座、1,349人の方が聞かれたわけでありましてけれども、今、平成30年度途中でありますけれども、12月末現在で84講座、3,421名の方が聞いていただいているというような状況であります。今、安藤委員から言われたように、周知のほうをしっかりと図ってさらに進めたいなというふうに思いますので、よろしくお願いをしたいと思います。

【熊田会長】 ありがとうございます。

今のセミナーとか出前講座の講師はどういう方が務められているのでしょうか。

【加瀬川職業安定部長】 安定所において精神保健福祉士、そういう資格を持った方を雇用させていただいて、その方たちに企業からの要請、それから、そういう講座を開いているということでもあります。

【熊田会長】 ありがとうございます。そのほか、せっかくの機会ですので、ご質問、ご意見。

【松本委員】 松本でございます。

内容云々じゃないのですけれども、これが発効されるのって4月でございますか。正式に世に出るタイミング。記載内容に平成32年度とか、平成32年という言葉がかなりあって、私はすごくそこに違和感を感じているので、何か工夫ができればということ、1つだけお願いでございます。

【四方雇用環境・均等部長】 それについてはまた工夫してまいりたいと思います。

【小野木委員】 中日新聞社の小野木と申します。基本的なことばかりお聞きするかもしれませんが、どうぞお許してください。

重点の2番、障害者雇用に関する課題について、東京に次いでワースト2であるからおそらく重点課題の1つになった1つの原因じゃないかと思うのですが、先ほどM字についてはいろんな説明があったのですが、障害者雇用率が低い背景は何かなというのが1つです。

それから、その中で県と国がタイアップして、労働局さんが離職防止、愛知県さんが就職の促進というふうにすみ分けるとおっしゃいましたが、具体的にどういうことをされるのか、あるいはどういうことでこういうふうにすみ分けをされるのか、ちょっと知りたいです。

それから、例えば名古屋市のような大きな政令都市を愛知県の場合は抱えていて、同じように名古屋市も労働行政にかなり携わっていると思うのですが、この中に名古屋市の協力というか、そういった連携をとるようなことはないのかなと、以上のことをお尋ねしたいです。

以上です。

【加瀬川職業安定部長】 職業安定部長の加瀬川です。

今、小野木委員からご質問のあったこと、3点であります。

まず、障害者の雇用率の低い背景でありますけれども、確かに東京とか愛知、大阪、管内における今ですと45.5人以上の障害者の雇用率の義務が課せられている企業の数が非常に多いということは1つあるのだろうなというふうに思っています。そういう中で、障害者が一生懸命、私たちも昨年度、29年度でも障害者の方、安定所の紹介で5,700人ぐらい就職をしている状況にあります。そういう状況の中で雇用率が1.8、2.0、現在2.2です。そして、3年以内に2.3%ということで民間企業はなっていくわけなのですけれども、今回の引き上げで0.2%障害者の雇用率が上がると新たに入ってくる企業が600社ぐらいです。そのうちほとんどがゼロ人企業という状況になります。障害者を一人も雇っていない企業。実際には愛知県下で6,300ぐらいの企業が対象の企業になるわけでありまして、そのうちの2,000が一人も障害者を雇っていない企業という状況にもあります。ですから、特に今年度から来年度に力を入れたい。そして、ゼロ人企業の会社を全部回らせていただいて、先ほど言っているような職場実習制度、そういうものをしっかり使って障害者を理解していただくというところからまず始めないとなかなか難しいのだろうなと。安藤委員がさっき言われましたように、やっぱり障害者の特性というのも理解をしていただくと。そういうようなことをやらせていただく中で一人でも多くの

障害者の方が就職できるような状況をつくっていくということなのかなというふうに思っております。

それから、2番目の愛知県とのすみ分けの背景でありますけれども、これは1番と通じる部分があるわけでありまして、全国で障害者の雇用率を急激に上げた県が埼玉県でありまして、平成23年には48位でありました。それが昨年度は28位ぐらいまで上がってきて、障害者雇用率も達成しているような状況になっています。埼玉県にも行かせていただいて、向こうのお話も聞かせていただいたところでありまして、現状を見ると、障害者の雇用を進める上で愛知も大勢の方が障害者を新たに雇用していただいているわけでありまして、まだまだ全国平均より下回っている。それから、やめられる方ですね。定着しなく、やめていかれる方、定年でやめられる方もおられるわけでありまして、そういう方がちょうどこの5年間、大企業の中で定年でやめられる障害者の方が非常に多い時期にもちょうど重なっているわけでありまして、やめる率も非常に高い、全国平均以上ということがあって、そこはやはり入り口と出口のところ、就労の支援の部分と定着の支援のところを両方やらなくてはいけないというところで、愛知県には定着のほうを我々のほうからお願いをさせていただいた部分があります。私たち国というのはやはり県下に16の安定所、2つの出張所、それぞれ安定所に障害者の担当の職員を配置させていただいて、やっぱり管内企業を回らせていただく、そういう形で雇用指導も含めてやらせていただいている。そこは入り口の部分で、企業の皆さんと接する機会が一番多い。ですから、就労支援ということで管内の企業を各安定所が回る中で職場実習開拓をさせていただくと。その情報を共有させていただいて、愛知県の専門員さんが就職した障害者のところへ行っていただいて定着支援を図っていくということで連携を図らせていただきたいということで、今回予算化されつつあるという状況になっています。

最後のご質問の名古屋市についてでありますけれども、小野木委員がおっしゃるとおりでありまして、私どもも名古屋市に出向いて連携を結んでやっていきたいと思いますし、今年度打診もさせていただきましたし、連絡会議もさせていただいた状況があります。ただ、名古屋市は、今まで障害者の雇用というのは一切携わっていないのです。あくまでも福祉であります。ですから、福祉の関係はずっとやってこられたのですけれども、雇用という部分では障害者については名古屋市は全く今までタッチをしていないという状況になります。ですから、そこはやはり一緒に手を組んで雇用という部分についてもやっていただきたいということをお願いをさせていただいているところでありまして、名古屋市も

来年度の予算の中で新たに予算化を予定しているということも聞いております。打ち合わせの会議も、やるような状況にもなっておりますので、そこは名古屋市にも声かけをしつつタッグを組んでやっていきたいなという希望は当然持っていますし、そういうふうな声かけもしていきたいというふうに思っています。

【小野木委員】 どうもありがとうございました。

最初のあれですが、埼玉を参考にされたということでしょうか。

ちょっと私の理解不足があったのですけれども、労働局さんと県のすみ分けは、労働局さんが離職防止じゃなかったですかね。

【加瀬川職業安定部長】 就労です。

【小野木委員】 就労促進ですね。県のほうが定着のほうですね。わかりました。どうもありがとうございました。

【熊田会長】 あとはよろしかったでしょうか。まだ今日ご発言いただいていない委員の方、よろしいですか。近藤委員、何か。せっかくです。

【近藤委員】 労働側委員の近藤でございます。

働き方改革を含めて、人口減少社会の中でどう人を就労させていくのかということ、特に愛知県の場合は製造業が多くて、まだ人口は増えてきているという状況だというふうに思っていますけれども、そうはいっても、端的に見ていくと、自分のところの企業もそうなのですけれども、なかなか採用にはすごい苦慮するというか、他県からの人たちも入れ込んでこないとどうしてもできないですし、そうした中でなかなか採用がうまくいかない、定着もなかなかうまくいかないというところが直近で特に目立ってきているような気がしています。そうした中で、どうしてもUターンじゃないですけれども、Jターンじゃないですけれども、やっぱり地元、他県から来た人が地元に近いところに戻って就職していくということが結構見られるのですよね。そうした中で考えていくと、やっぱり企業の魅力、労使でやっていかなきゃいけないところもあると思いますけど、そういうところをしっかりとやっていくということが必要だと思っているのですけれども、県としてというか、愛知県はそういう全体感で見たときに必要性のあるところなので、そこにどう呼び込んでくるかという県としての魅力もやっぱり必要になってくるのではないのかなというふうに思っています。そういったところを就労、定着を含めて一体となった取り組みが必要じゃないかなというふうに思っていますので、その辺も少し頭に入れた取り組みがされればいいのかなというふうに思っています。

以上です。

【熊田会長】 ありがとうございます。

小野委員、最後に何かいいですか。

【小野委員】 外国人の活用というのと、それから、外国人材の労災ということで幾つかさっき話が出ました。多分一番重要なのは彼らにほんとうに情報が届いていない、基本的な日本の法制の枠組みの情報すら届いていないということで、考えられないような低賃金で、1年も2年もそんなことが続いていたと。何かのときにぽっと出て、どこかにつながってようやくと、現状がそうだと思うのですね。それについていろいろ周知をするために多言語で契約の通知書をつくれるように指導をするとか、リーフレットを配っているとか、それを単に区役所とかそういうところだけではなくて、外国の人たちが多く来られるお店とか、そういうところにも配っているという話なのですが、非常にそこら辺は単に国際センター、あるいは区役所にぽんとリーフレットを置いて、そのリーフレットがどう活用されてどうなのかというところまでほんとうにつかめているのかなということがちょっと心配です。

それから、もう一つ、私たちはそういう紙とかパンフレットがあれば、それが必要な人はそれを読むであろうと、これが日本人の感覚ですけれど、私が知る限り、例えばブラジルの方、ペルーの人、それから、あと、ベトナム、ミャンマー、そうではないのですよね。しかももう一つ、申し上げにくいのですが、政府だとか行政に対する、その人たちが自分の境遇に対して何かしてくれる、こういうことを考えにくいような、そういう国です。

そういう人たちに情報を届けなきゃいけない。届けることができるのはおそらくこちらの労働局ということを思うので、例えば相談に来た人なんかにはきっちりどういうルートでつながったとか、そのリーフレットがどういうふうに使われているとか、もうちょっとできることなら丁寧にこれから追ってほしいなと思います。

それから、ご存じだと思いますけれど、区役所だとか、ああいうところにリーフレットを置く場合には、放っておくとその他何十種類、何百種類とそこにただまとめて置かれているだけなのです。なので、きっちり外国人を管轄するような窓口のところの人と話をした上で、そういうところに置いてもらわないと、多分、彼らはその情報に接することはできなくて、やっぱり1年も2年も信じがたいような状況の労働条件のもとでということも引き続き起きるような気がするので、ちょっとそこら辺はこちらの情報というか、行動がどんなところまで生かしているのか、それを追えるような活動もできればしていただける

とありがたいかなというふうに私は思っています。

【熊田会長】 ありがとうございます。非常に重要なご指摘、多分、日本の常識と、海外だと国を信用していないところがあるので、それはすごくよくわかりますので、お願いしたいと思います。皆さん、よろしかったでしょうか。

ありがとうございます。今日は労働局さんの工夫で第1回の反省を踏まえて審議に時間をとっていただけましたので、皆さんからほんとうにたくさんの質問、ご意見をいただいたと思います。

また、労働局さんのほうがかなり組織を再編して、具体的な施策をしかも外に出て行っていらっしゃるということが今日のご説明を聞いてよくわかったと思います。引き続きこのように積極的なアウトリーチを進めていただきたいと切に要望する次第でございます。

じゃ、第1号議案、次年度の行政運営方針（案）についてのご審議、ありがとうございます。

それでは、第2号議案のほうに移らせていただきます。愛知県がん具花火製造業最低工賃専門部会の報告について、これは黒部労働基準部長、お願いいたします。

【黒部労働基準部長】 それでは、説明をさせていただきます。

議題2の資料がございます。資料1として最低工賃専門部会の報告、そして、資料2として愛知県がん具花火製造業最低工賃の廃止決定についてという答申、そして、資料3として官報公示でございます。

これにつきまして説明をさせていただきますが、前回、11月19日のこの審議会におきまして、愛知県がん具花火製造業最低工賃の廃止に係る専門部会の設置が決定をされました。それに伴いまして、平成31年1月23日と1月30日の2回に分けまして委員の方にご参集いただきまして議論を行ったところでございます。

その結果ですが、廃止に当たって家内労働者の不利益とならないようにするとともに、家内労働者の職場環境や工賃などの労働条件の向上に努めるよう労働局において必要な対応を求めるとする附帯決議案つきで、全会一致により廃止決定が承認されました。そして、当日付をもって専門部会長より地方労働審議会会長宛に報告がされ、さらに地方労働審議会会長より愛知労働局長宛に答申がなされたものでございます。これがその答申文でございます。

答申後、異議申し出はないということで、3月6日をもって愛知県がん具花火製造業最低工賃は廃止されたということで官報公示ということになってございます。

行政としては、この附帯決議の趣旨を踏まえまして、既に全ての委託業者対して要請、そして、花火関係の2団体ございますが、ここに対しても直接訪問してこういった労働条件の低下を招かないように要請を行っているところでございます。引き続き、家内労働に関する指導員等も使いながら、がん具花火製造業の方の家内労働者の労働条件の低下につながらないよう努めてまいりたいと思います。

以上でございます。

【熊田会長】 ありがとうございます。

ここに書かれている最低工賃の業務、規格に当てはまる作業が今の花火業界ではほぼほぼないという実態をご報告されましたので、それを踏まえて、むしろ最低工賃を廃止することが今行われている家内工業の方々の労働環境とか、そういった労働条件が維持され、また、さらによくなるようにという附帯決議をつけていただくということで全会一致で廃止したということでございます。

本日、皆様、ほんとうに活発なご質問、ご意見をいただきましてありがとうございます。用意された議題は以上でございます。

そのほか、何か委員さんのほうからございますでしょうか。よろしかったでしょうか。

それでは、これで議題の審議については終わります。

事務局のほうから何か連絡事項があればお願いいたします。

【事務局柴田企画課長補佐】 本日は、委員の皆様方には大変活発なご議論をいただきましてまことにありがとうございました。

それでは、事務局よりご連絡申し上げます。本日の審議会の議事録についてでございます。議事録につきましては、事務局において作業が整い次第、熊田会長をはじめ、署名委員であります三島委員、山本委員のほうへ事前にメール送信させていただいた後にお伺いさせていただきますので、その際、ご署名の方、よろしく申し上げます。

事務局からの連絡は以上となります。

【熊田会長】 ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして平成30年度第2回愛知地方労働審議会を閉会させていただきます。本日はほんとうにありがとうございました。