

## 平成 29 年度 第 1 回 愛知地方労働審議会議事録

日時：平成 29 年 11 月 14 日（火） 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
事務局 草野企画課長補佐	<p>皆さん、おはようございます。</p> <p>定刻となりましたので、ただいまから平成 29 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・均等部企画課の草野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>本日は、11月5日に各委員の改選が行われておりますので、会長が不在となっております。したがって、会長選出までの間につきましては事務局の方で進行させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>なお、本日の審議会の終了予定時刻ですが、11時半を予定しております。午後からはスケジュールがある委員の方々もおみえになりますので、できる限りこの時間で進行していきたいと考えておりますので、皆様のご協力をよろしくお願いいたします。</p> <p>まず初めに、本日の出席状況でございますが、資料の中に委員名簿を添付しております。この名簿につきましては、公労使全委員の名簿を記載しております。お手元にお配りをしております座席表と一緒に、ご確認をお願いしたいと思います。</p> <p>なお、本日ですが、労働者代表の安藤委員（新任）でございますが、業務の都合によりやむを得ずご欠席となっております。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ここにご報告いたします。</p> <p>なお、今回は改選が行われておりますので、各委員のご紹介につきましては後ほど時間をとって行わ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> <p>それでは、封筒の中の、資料の確認をお願いしたいと思います。</p> <p>本日の次第、それから座席表、委員の名簿、その他本日の配付資料一覧を明記した資料が一式入っております。もし、漏れがございましたら、事務局の方からお配りさせていただきますが、よろしいでしょうか。もし不足している方がおみえになりましたら、お手数ですが挙手をお願いします。よろしいでしょうか。ありがとうございます。</p> <p>それでは、続きまして、議事録、発言者の公開についてでございます。</p>

	<p>本審議会の内容につきましては、議事録を作成して、愛知労働局ホームページ上に公開をさせていただきます。その中でご発言者のお名前も公開をさせていただきますので、あらかじめご了承いただきたいと思ひます。</p> <p>なお、ご発言につきましては、事務局が席の方までマイクをお持ちいたしますので、お手数ですがマイクを通してご発言いただくようによろしくお願ひいたします。</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、事前に公示を行ったところ、本日の傍聴人につきましては、申し出はございませんでしたので、ここにご報告させていただきます。</p> <p>それでは、次第に沿ひまして、審議会開催に当たり、愛知労働局長木暮よりご挨拶を申し上げます。</p> <p>木暮局長、よろしくお願ひいたします。</p>
<p>木暮 愛知労働局長</p>	<p>おはようございます。愛知労働局長の木暮でございます。</p> <p>本日は、今年度の第1回の審議会ということでございまして、上半期におきます労働行政運営の進捗状況についてご説明をして、ご意見を賜りたいと考えております。</p> <p>労働行政、ご承知のとおり働き方改革ということで、さまざまな動きがございますけれども、働き方改革の幅広い中でも、労働時間の問題もあれば、非正規労働者の問題もあればという、非常に幅の広い分野でございますので、ここにお集まりの皆様方のご意見をお聞きしながら、私どもも行政を運営してまいりたいと思ひているところでございます。</p> <p>愛知の場合には、ものづくり、製造業出荷額が日本一ということでございまして、その中で、私どもは労働行政の中で、人材不足対策でございますとか、あるいは安全衛生対策ということで意を注いでいるわけでございますけれども、さまざまな、愛知県でありますとか、労使の団体の皆様方と連携を密にして、これからも業務を進めてまいりますので、ぜひ今後ともご協力をお願ひ申し上げます。</p> <p>簡単ではございますけれども、審議会の冒頭に当たりましての挨拶とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。</p>
<p>事務局 草野</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>続きまして、改選が行われておりますので、顔合わせを含めて公労使の順番で、お手元に名簿をお配りしておりますが、50音順になっております。この名簿に基づきましてご紹介をさせていただきますので、お名前を申し上げますたら、恐縮ですがお立ちいただいて、一言お願ひしたいと思ひます。</p> <p>それでは、まず、公益代表の皆様でございます。</p> <p>今原 孝 委員でございます。</p>

今原委員	今原でございます。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	小野 万里子 委員でございます。
小野委員	よろしくお願いいたします。小野です。
事務局 草野	熊田 登与子 委員でございます。
熊田委員	熊田でございます。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	柴田 英治 委員でございます。
柴田委員	柴田です。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	山本 陽子 委員でございます。
山本（陽）委員	山本です。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	横山 悦生 委員でございます。
横山委員	横山でございます。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	続きまして、労働者代表の皆様でございます。 安藤 知子 委員でございますが、本日は所用によりご欠席となっております。 近藤 之 委員でございます。
近藤委員	近藤です。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	清水 貞雄 委員でございます。
清水委員	どうぞよろしくお願いいたします。
事務局 草野	辻 麻希 委員でございます。
辻委員	辻でございます。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	鶴岡 光行 委員でございます。
鶴岡委員	鶴岡でございます。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	三島 和弘 委員でございます。
三島委員	三島です。どうぞよろしくお願いいたします。
事務局 草野	続きまして、使用者代表の皆様でございます。 石川 泰三 委員でございます。
石川委員	石川です。どうぞよろしくお願いいたします。
事務局 草野	大参 敦子 委員でございます。
大参委員	大参でございます。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	柿原 順一郎 委員でございます。
柿原委員	柿原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
事務局 草野	下方 敬子 委員でございます。
下方委員	下方です。どうぞよろしくお願いいたします。
事務局 草野	松本 範幸 委員でございます。
松本委員	松本でございます。よろしくお願いいたします。
事務局 草野	山本 衛 委員でございます。
山本（衛）委員	山本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

事務局 草野	<p>以上18名の委員の皆様により、向こう2年間の愛知地方労働審議会における各種議題についてご審議いただくことになりました。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。</p> <p>なお、皆様への辞令の交付についてでございますが、本来であれば労働局長よりお一人お一人に直接お渡しするべきところではございますが、時間の都合もございますので、まことに恐れ入りますが、略式で机上配付という形で、本日、封筒の中に委嘱状を入れさせていただきました。ご確認のほどよろしくお願ひをしたいと思います。</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。よろしくお願ひいたします。</p> <p>まず、議題1、会長の選出でございます。</p> <p>地方労働審議会令第5条第1項の規定により、会長は公益代表の委員のうちから選挙をすることと規定されております。公益代表の方から、どなたか推薦はいただけないでしょうか。</p>
横山委員	はい
事務局草野	横山委員、どうぞ。
横山委員	熊田委員にお願ひしてはいかがかと思ひます。
事務局 草野	<p>ありがとうございます。</p> <p>ただいま横山委員より、熊田委員に会長をとということでご推薦がございましたが、熊田委員に会長にご就任いただくことについてご異議はございませんでしょうか。</p> <p style="text-align: center;">(「異議なし」の声あり)</p>
事務局 草野	<p>ありがとうございます。</p> <p>異議なしというご意見をいただきましたので、熊田委員に会長にご就任いただくことにし、以後の議事進行につきましては熊田会長にお願ひしたいと存じます。</p> <p>それでは、熊田会長、よろしくお願ひいたします。</p>
熊田会長	<p>ただいま会長にご選出いただきました熊田と申します。ここからは私のほうから議事を進めさせていただきます。今日は時間が11時半までということで限られておりますが、せっかくの審議会ですので、皆様、活発なご審議をいただきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>まず、会長代理及び部会委員の指名でございます。地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づきまして、私のほうから会長代理を指名するということになっておりますので、前期に引き続きまして、横山委員さん、お願ひできますでしょうか。よろしくお願ひいたします。よろしいでしょうか、皆様。</p> <p style="text-align: center;">(「異議なし」の声あり)</p>
熊田会長	それでは、横山委員のほうからも一言お願ひいたします。

横山委員	<p>よろしくお願ひいたします。</p> <p>私、公共職業訓練に関心を持っておりまして、そういう観点からいろいろ、また発言させていただきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。</p>
熊田会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>では、続きまして、署名委員の任命でございます。</p> <p>本審議会の議事録作成につきましては、愛知地方労働審議会運営規程第6条第1項によりまして、会長及び会長が指名した2名の委員が議事録に署名することになっております。つきましては、本日の議事録署名人に労働者代表として辻委員さんにお願ひいたします。それから、使用者代表として石川委員さんにお願ひいたします。それではお二方についてはよろしくお願ひいたします。</p> <p>では、続きまして、各種部会の設置と委員の任命でございます。</p> <p>愛知地方労働審議会運営規程第9条によりまして、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、この3つ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さんにつきましては、地方労働審議会令第6条によりまして、会長が指名させていただくことになっております。各部会に属すべき委員さんにつきましては、今事務局の方からお配りさせていただいております委員名簿(案)がございしますが、このとおり指名させていただきたく思いますが、よろしいでしょうか。</p> <p style="text-align: center;">(「異議なし」の声あり)</p>
熊田会長	<p>よろしいということですので、(案)を消していただきまして、各部会、よろしくお願ひ申し上げます。3つの部会がございまして、今年度は家内労働部会も3回ぐらいあるようでございますが、よろしくお願ひいたします。</p> <p>では、議事次第に従いまして、議題の2、上半期における労働行政運営の進捗状況についてでございます。</p> <p>平成29年度愛知労働局における最重点課題等に係る取組状況ということで、各部長さんの方からご説明いただけますでしょうか。</p>
四方 雇用環境・均等部長	<p>それでは、まず私の方からご説明をさせていただきます。改めまして、愛知労働局雇用環境・均等部長の四方でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>お手元に平成29年度愛知労働局における最重点課題等に係る取組状況という資料がございしますので、これに基づきましてご説明をさせていただきたいと思っております。失礼させていただきますと、着座をさせていただきます。</p> <p>1ページ、お開きをいただきますと、目次がございまして、</p> <p>目次1ページにございまして、本年度の愛知労働局の最重点課題、5点でございます。ここにはございまして働き方改革、非正規対策、障害者雇用対策、過重労働対策、労働災害防止対策に関する課題でございます。この課題についての基本方針と目標につきましては、4ページから8ページに記載されていると</p>

おりでございます。そして、9ページ以降、愛知労働局の各種対策を記載して  
ございます。雇用環境均等部に係る部分は、10ページから17ページでござ  
います。時間の関係もでございますので、ポイントを絞ってご説明させていただ  
きたいと思えます。

まず、10ページでございますが、働き方改革の実現についてでございます。  
左の部分、黄色いところにありますように、働き方改革の実現に向けては、  
働き方改革に関し、労使に広く発信すること、それから、個別の事業場への啓  
発、助成金の活用による機運の醸成や事業場への支援を行っているところで  
ございます。

上半期に実施した内容が右半分に紹介してございます。

まず、働き方改革に向けた機運の醸成につきましては、企業トップに対し、  
労働局長をはじめ局幹部が訪問し、働き方改革への取組を働きかけていると  
ころでございます。また、写真でもご紹介しておりますように、労使団体に対  
しても、7月には連合さん、経営者協会さん、その他の団体に対し要請を行っ  
たところでございます。

訪問企業数につきましては、これは局長が訪問した件数のみを記載してお  
るところでございますが、監督署長、あるいは安定所長も企業や地域の団体、自  
治体を訪問した折には、同じように働き方改革について要請をしておる  
ところでございます。

上から6つ目の丸をごらんください。

上半期、大きなトピックスが、金融機関との働き方改革に関する包括連携協  
定の締結でございます。働き方改革を広く進めていくためには、融資等を通  
じて中小企業、小規模零細事業者等、日ごろから密接につながりのある金融機  
関と連携し取り組むことが大変効果的であることから、今回、愛知労働局では、  
県内で初めて名古屋銀行と包括連携協定を締結いたしました。また、ここにも  
ございますように、10月27日には顧客を対象に愛知県内の雇用情勢、ハロ  
ーワークにおける求人者サービス、人材確保・育成に関する各種助成金制度等  
を内容としたキックオフセミナーを開催したところでございます。今後も地域  
の金融機関との連携をさらに広げていく予定としております。

働き方改革に取り組もうとする事業場に対する個別の支援としましては、労  
働局のホームページにおいて先進的取り組み事例を紹介、あるいは労働局に配  
置している働き方・休み方コンサルタントによります啓発の実施、セミナー等  
による啓発指導等を行っているところでございます。

続きまして、11ページでございますが、この働き方改革に関しましての下  
半期に向けた主な取り組みとしては、この緑色の枠括弧にございます。6点ご  
ざいます。

まず、働き方改革を進めていくためには、特に中小企業や小規模零細事業者

への対応が重要でございます。また、私ども行政のみならず、労使が一体となって取組を進めていくということが大変重要でございます。そのため、政労使が一緒に中小企業を訪問し、働き方改革への取組の好事例や、チェーンサプライ等、働き方改革を進めるに当たっての諸課題を把握し、共通認識を持つとともに、何らかの形で発信していくということとしております。

また、中小企業、あるいは小規模零細事業者に対しては、金融機関等を通じて助成金等の支援策を周知していくということとしております。

そして、3点目でございますように、働き方改革に対し、一般県民への意識の醸成を図るため、来年1月22日に働き方改革推進大会を開催することとしております。また、それ以外につきましても、下3つの三角がございます。上半期に引き続き、企業トップへの訪問等、広く啓発を行っていくこととしております。

続きまして、12ページをお開きください。

2点目が女性の活躍推進でございます。女性活躍推進法の履行確保、えるぼし認定企業の取得促進、両立支援等助成金の活用促進により、女性活躍に取り組む企業への支援を行うこととしております。

上半期の状況につきましては、ごらんとおりでございます。えるぼし認定企業は現在19社となっております。

下半期に向けましては、女性活躍推進法の履行確保を図るほか、えるぼし認定制度につきましては求人票にマークを表示できるほか、国の公共調達で加点される等のメリットがあることも積極的に周知、広報をし、えるぼし認定の取得促進を図ることとしております。また、女性の活躍推進が浸透するためには、300人以下の努力義務企業に対しても、女性の活躍推進に向けての取組を促していくということが必要であることから、企業を訪問する際等、あらゆる機会を通じ促していくこととしております。

続きまして、13ページから15ページでございますが、これは男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、あるいはパートタイム労働法の施行状況について記載をしているところでございます。

14ページをお開きいただけますでしょうか。

仕事と家庭の両立支援対策ですけれども、今年の1月と10月に育児・介護休業法が改正をされております。10月の改正につきましては、本日お手元に雇用環境・均等部関係の資料がございます。そちらにリーフレットをつけてございます。

今回の法改正につきましては、待機児童の問題から保育園等に入園できない場合等に、育児休業を2歳まで延長できるものとしたものです。しかし、それだけではなく、改正内容にもありますとおり、男性の育児休業取得を促進することを目的とする内容でもございます。その部分もあわせてしっかり周知をし

てまいります。

また、次世代法に基づく認定でありますくるみん認定につきましては、現在109件となっておりますが、引き続き、取得のメリットも含め、積極的に周知、広報を行ってまいります。

続きまして、15ページをお開きください。

右下でございますが、愛知県正社員転換・待遇改善実現プランというのがございます。後ほど職業安定部のほうから詳細のご説明があるかと思いますが、非正規雇用労働者の正社員転換であるとか、待遇改善のための施策をまとめたものでございます。それに基づき、事業所等を訪問した際に働きかけを行っているということでございます。

続きまして、16ページをお開きいただけますでしょうか。

労使による勤務環境整備への支援対策でございます。無期転換ルールの積極的な周知と総合的ハラスメント対策の一体的実施でございます。平成25年に改正労働契約法が施行され、来年30年4月から無期転換の申込権が発生をいたします。特に無期転換を逃れるための雇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、年度当初に啓発計画を策定し、それに基づき、きめ細かく周知を実施しているところでございます。

あわせて、有期雇用特別措置法に基づく認定申請というのがかなり増加をしております。4月に向けて、今後駆け込み申請が増加すると見込まれることから、現在早目の届け出を局ホームページで勧奨するとともに、審査体制につきましても現在強化をして、頑張っているところでございます。

続きまして、2点目が総合的なハラスメント対策でございます。

妊娠、出産、育児休業等を理由とする嫌がらせにつきましては、今年1月の法改正により、事業主の防止措置が義務とされました。これにつきましては、相談、あるいは紛争も増えているところでございます。

また、総合労働相談のうち、いわゆる個別労働相談のトップは5年連続でいじめ、嫌がらせとなっております。局長の助言、指導や、あるいはあっせんにつきましても同様の傾向となっております。

ハラスメントについては予防が最も重要であることから、その対策を周知、啓発するとともに、相談には適切に対応することとしております。また、セクハラ、あるいはマタハラにつきましては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で事業主の防止措置が義務化されておりますので、事業主に対し措置状況を確認し、講じていない場合は助言、指導を行うこととしております。また、パワハラにつきましては、事業主への訪問の際、あわせて周知を図り、防止対策についての啓発を行っているところでございます。

以上、駆け足で取り組み状況につきましてご説明をいたしました。どうかよ



	<p>ろしくお願いをいたします。以上でございます。</p>
<p>小城 労働基準部長</p>	<p>引き続きまして、労働基準部の関係につきましてご説明を申し上げます。私も座って失礼させていただきます。</p> <p>18ページからでございます。</p> <p>労働基準部で重点として取り組んでございますのは、特に過重労働の防止を最重点とさせていただいているところでございます。</p> <p>愛知労働局におきましては、年間約89,000件ほどの36協定が提出されてございますけれども、その約1割の中で大体月80時間超えの時間外労働ができるということが届けられてございます。そういった事業場を対象にいたしまして、自主点検を実施した上で、長時間労働が疑われる事業場につきましては全数の監督指導を実施しているという状況になってございます。特に本年度は36協定そのものが締結されていないと思われる事業場、愛知県では大体4分の3ぐらいあるのではないかと見込まれてございまして、そういったところの適正化指導というものについても、各団体を通じた要請も含めまして、取り組んでいるところでございます。</p> <p>現在、適正化指導で取り組みを進めている中で、監督指導をした結果がお手元の右側の中段のところグラフで示してございます。1月から9月までとってございますけれども、約4,600件ほど監督指導いたしまして、そのうちの約27%におきまして労働時間の違反があったというものでございます。この割合は例年大体29から30%ぐらいの労働時間の違反の割合がありますので、おおむね平均的なところかと思われまます。</p> <p>そのうち、特に悪質なものの5件につきましては送検処分をいたしてございます。送検処分の事例はグラフの下に書いてございますが、これは本社管轄等を含めまして4労働局合同で捜査をして4月に送検をしたというもので、大きく報道された事案でございます。</p> <p>もう一つは、企業名公表ということを本年度、特に力を入れてございまして、月80時間超えの時間外労働を行かせた事業場が複数ある場合につきましては、労働局長が是正指導し、企業名を公表するという制度を運用してございます。当局におきましては9月に当該事案がありましたので、企業名を公表させていただいてございまして、全国で2例目というような状況になってございます。</p> <p>また、特に下半期に向けた取り組みのところにも書いてございますけれども、建設業や運輸業など、取引環境に影響されて長時間労働せざるを得ないという状況が見られるところでございます。そういった状況を踏まえまして、一番下のところに記載してございますが、愛知県知事と労働局長の連名によりまして、労使団体に対しまして納期設定等、取引条件の改善について要請をするなどの取り組みをさせていただいているところでございます。</p>

次に、19ページでございます。

長時間労働、過重労働とリンクいたしまして、特に職場における労働者のメンタルヘルスというものも大きな課題となっているところでございます。とりわけ平成27年12月から義務化されましたストレスチェック制度の確実な実施というところを、今取り組みを進めているところでございますが、右側の中段ぐらいのところにストレスチェックの実施結果報告の状況을載せてございます。全国的には労働者数50人以上の事業場におきましては実施結果の報告を義務付けてございますが、82.9%の提出率でございます。愛知県におきましては89.5%の提出率というような状況でございますが、全国的には8番目に高い数字となっているところでございます。また、ストレスチェックの報告がない事業場もかなり見られますので、こういったところについては文書指導並びに集団指導等を実施しているという状況でございます。

次に、20ページでございます。

労働者の安全確保対策でございますが、まず右側に表を付けてございます。9月末現在の災害発生状況をお示ししてございます。

直近で、10月末現在で申し上げますと、29年の死傷災害は4,893件となつてございまして、前年同期252件の増となつてございます。死亡災害につきましては、11月6日現在で33名の死亡となつており、昨年に比べまして5名の増という状況でございますが、災害の増加傾向に歯止めがかからない状況となっているところでございます。

要因については、いろいろとまだ明確なエビデンスがあるわけではございませんが、特に業況の活発化などがありまして、そういった中で、特に安全確認ですとか、基本的な安全動作、そういったものをおろそかにして災害に至っているというような状況が多く見られるということがございますので、右側の主な取り組みの一番上のところに書いてございますが、5月に、本年に発生した死亡災害の要因を踏まえまして、特に安全確認、それから基本的な安全動作の徹底ということについて緊急要請をさせていただいたりしているところでございます。12月、特に年末の安全推進運動ということで今周知をしていますが、年末が特に、慌ただしさの中で災害が多く発生するということもございまして、そういったような働きかけを引き続き取り組んでいこうかと思つてございます。

あわせて、下半期に向けた取り組みの一番下に書いているところでございませうけれども、特に第3次産業、お手元の表を見ていただいてもわかりますが、飲食店、小売といったところで災害の増加が見られているところでございます。そういったところの多店舗展開をする企業におきましては、本社を直接指導しなければ効果がないというところから、本年は局長を始めといたしまして、多店舗展開企業7社に特別に指導をいたしているという状況でございます。

す。

次に、21ページでございます。

健康確保対策でございますが、1つは化学物質の健康障害対策でございます。特に本年は7月に飲食店を始めとしてCO中毒が多発いたしました。そういったような飲食店等、あまり健康障害防止対策に知見を有しない、もしくは、場合によっては労働者が十分な知識を有しないというようなところで災害が多発しておりましたので、緊急要請をして、その災害の防止について啓発をしたところでございます。

また、治療と職業生活の両立支援については、これは政府の重点課題として取り組んでいるものでございますが、7月24日に県内の関係機関の参画を得まして、その取り組みを推進するチームを設置しております。現在、県内に本社を置きます1,900企業に対しまして、両立支援の実態調査をまず実施するということから始めてございます。具体的な両立支援の取り組みはどうなっているかというのは、まだ明確に我々も全体像を把握出来ていない状況がございますので、実態調査をさせていただいた上で、具体的な対策をさらに進めていこうかと今取り組んでいるところでございます。

次に、22ページでございますが、労働状況の確保改善対策でございます。

グラフには自動車運転者と技能実習生の状況を参考までに取り上げてございますが、これについては全産業、全労働者を対象とした取り組みということで、共通の取り組みとなつてございます。特に問題のある事案があれば、例えば自動車運転者であれば運輸局と情報を交換しまして、合同監督指導等を行うというような対応をさせていただいているところでございます。

お手元に送検事例とございますけれども、特に本年特徴的なのは、居酒屋で中学生を違法に就業させたというようなことで送検した事例なども取り上げているところでございます。引き続き最低の法定労働条件の履行確保には万全を尽くしてまいりたいと思っております。

23ページでございますが、最低賃金の運営でございます。

本年8月並びに10月にかけて、地域別最低賃金、業種別最低賃金の改正につきましてご審議をいただき、その決定を見ておるところでございます。既に地域別最低賃金については10月1日から871円に改正をされてございます。特定最低賃金、業種別につきましては12月16日に改正が発効する方向でございますが、特に地域別最低賃金につきましては、26円引き上げましたことによりまして、県内の中小企業で働く労働者の約1割がこの871円以下の賃金水準であったことがございまして、その影響は高いということから、その周知については特に力を入れさせていただいてございまして、従来よりも2倍に上る団体を通じまして、周知活動を今取り組んでいるという状況でございます。

	<p>24ページは、労災補償制度の適切な運営でございます。</p> <p>例年、愛知県におきましては、仕事中にけがをしたりすることによりまして、労災補償の請求をされる方が新規で36,000人ほどいらっしゃいます。引き続き迅速、適切に給付ができるように取り組んでいくことといたしてございます。</p> <p>上半期の実績のところの上段に表を掲げてございますのは、迅速に決定しなければならぬですけれども、少なくとも6カ月を超えるようなことにならないようにと目標を立てて取り組んでおりますが、ちょうど中段のところの※印にコメントがございます。石綿ですとかシックハウス症候群といったように、業務との因果関係がどうしても専門的な判断を要して時間を要するというのがございます。そういったものがお手元の表にありますとおり9月時点で12件ございます。それ以外につきましては、迅速に支給決定をしているというような状況でございます。</p> <p>私からは以上でございます。</p>
<p>平川 職業安定部長</p>	<p>職業安定部長の平川と申します。私も着座でご説明をさせていただきたいと思っております。</p> <p>資料は、引き続きまして26ページをごらんいただければと思います。</p> <p>非正規雇用の関係でございます。非正規雇用対策につきましては、正社員を希望されている方は正社員になるべくになれるように、それから非正規の働き方を希望されている方は待遇が改善されるようにということで取り組んでいるところでございます。</p> <p>非正規対策につきましては、先ほど雇用環境・均等部長からもございましたけれども、昨年の3月に愛知県正社員転換・待遇改善実現プランということで、5カ年計画でございますけれども、策定をしております、これに基づいて対策を進めているところでございます。</p> <p>26ページでございますが、まず対策といたしましては、ハローワークにおきまして正社員求人確保、それから就職希望者の方に対するきめ細やかな就職支援に取り組んでおります。それから、キャリアアップ助成金などを活用いたしまして、正社員転換や待遇改善を推進しております。また、経済団体ですとか事業所のほうへも訪問要請をさせていただいておりますし、大学生につきましては、大学のほうに要請に伺っております。安易にフリーターへの道を選ばないようにということで、大学に要請に行ったりですとか、あるいはハローワークの職員が大学に出向いての正社員就職支援などを行っているところでございます。</p> <p>それから、同一労働同一賃金の実現に向けましては、非正規雇用労働者待遇改善支援センターということで、これは民間に委託をしておりますけれども、こちらを活用した待遇改善を推進しているというところでございます。</p>

プランは、目標値がございますけれども、右下の方に表がございます。こちらの目標値は5年間の目標値ということでございまして、現在までの進捗状況で申しますと、この項目の中で正社員就職件数というのが求職者数の減少などもありまして若干遅れ気味でありますけれども、その他の項目は大体目標を上回っている進捗になってございます。非正規の関係につきましては、下半期も正社員限定面接会ですとか、大学生を対象としたセミナーなどに取り組んでいくこととしてございます。

続きまして、27ページでございます。

人手不足分野の対策でございます。福祉分野、運輸、警備、建設など、人手不足分野に特化した対策といたしましては、今年の4月からですけれども、人材確保対策コーナーをハローワーク名古屋中所に開設しております。こちらではパネル展示などを行いまして、求職者に興味を持っていただけるような工夫をしております。

それから、面接会や見学会なども開催しております。業界団体や自治体と連携したイベントなども開催してございまして、10月にはトラック協会さんと中部運輸局と共催で女性限定トラック乗車体験会、こちらは、女性ドライバーの方との座談会なども行いました。それから、12月に開催いたしますけれども、バス協会と連携いたしまして、バス職場体験会、こちらは、マニュアルの免許があれば運転もできるといったようなものですけれども、そういった体験会も開催する予定でございます。それから、この土曜日でございましたが、11月11日が介護の日になっておりまして、愛知県や名古屋市などでイベントが行われましたけれども、そちらの方にも参加をさせていただいたりということと連携をさせていただいております。

この人手不足分野につきましては、引き続き、業界団体、それから自治体と連携して人材確保に取り組んでいくこととしております。

それから、28ページでございまして、地方自治体と一体となった雇用対策の推進ということで、まず愛知県との連携でございます。昨年の8月に雇用対策協定を締結いたしました。これに基づきまして、各分野で連携して施策を実施しております。

例えば、若年者の関係で申しますと、中日ビルにヤング・ジョブ・あいちがございまして、そこで、県の窓口では職業選択に関する悩み相談ですとか、臨床心理士によるカウンセリングなどを実施しております。そこで、ハローワークの窓口もございまして、そちらでは職業相談、職業紹介を行っております。

それから、例えば障害者の関係で申しますと、面接会を共催したり、経済団体や事業主に対する共同要請なども行っております。高齢者の関係でもセミナーを共催で開催をしたりしております。

職業訓練の関係での県との連携でございまして、例えば県の職業訓練

校の説明会をハローワークで開催したりですとか、あるいは訓練受講中の方の就職支援をハローワークと訓練校が連携して行ったり、あるいは県全体の訓練計画を共同で作成したりといった形で連携を図っております。

以上が愛知県との連携でございましたけれども、県内の各市、各自治体との連携といたしましては、主に一体的実施施設の運営、それから生活保護受給者の就職支援を行っております。

一体的実施施設につきましては、7つの市と協定を結んでおりまして、23カ所設置をしております。大半が生活保護受給者の就職支援を行う施設でございますけれども、市役所ですとか、区役所の福祉関係の窓口の近くにハローワークの窓口を設置いたしまして、働ける生活保護受給者の方を、そのハローワークの窓口の方へ送り込んでいただいて、就職支援を行うといったような取り組みをしております。

また、一体的実施施設が設置されていない自治体につきましては、ハローワークの方から巡回相談に行くといったような対応をとっております。下期もより一層連携を強化し、取り組んでまいりたいと考えております。

それから、29ページでございます。

こちらは女性の活躍促進ということで、女性の就労支援につきましては、ハローワーク名古屋中所にマザーズハローワークがございます。それから、県内5カ所のハローワークにも、別途マザーズコーナーが設置されておりまして、主にマンツーマンでの個別支援を行っております。また、女性の関係で、特にひとり親家庭の支援ですけれども、児童扶養手当を受給される方が8月に、自治体に現況届を出しに来られますが、その時に自治体庁舎内で出張相談を行うといった取り組みを行っております。

下半期におきましても、引き続きマザーズハローワークにおける支援、それからセミナー、就職フェアの開催等々に取り組んでいきたいと考えてございます。

それから、30ページが若者の関係でございまして、まず、若者雇用促進法の推進ということで、こちらは、若者の適職選択を推進する観点からの法律ですけれども、こちらの法律の円滑な施行、それから、ユースエール認定制度の推進に取り組んでいるところでございます。

大学生につきましては、中日ビルに愛知新卒応援ハローワークがございまして、そちらの方で就職活動の進め方からエントリーシートの添削指導、面接指導まで個別支援を行っております。

高校生の就職でございますけれども、右の方にグラフもございますけれども、今年も非常に就職環境がよい状況ではございますけれども、やはり、それでもなかなか就職できない生徒さんがいらっしゃいますので、対策を行っております。未内定高校生を対象とした面接会を10月、11月に開催をしております。

ます。

また、ハローワークに学卒ジョブサポーターという者がおりまして、専門で学生の方を支援する職員ですけれども、そちらが学校と連携をして支援を行っておりまして、特に高校生につきましては、最終的に就職希望者については、全員就職を目指すということで取り組んでいくこととしております。

それから、次が31ページで、障害者の関係と高齢者の関係になっております。障害者の関係でございますけれども、愛知県におきましては、障害者雇用率、それから障害者雇用率の達成企業割合のどちらとも、昨年の6月1日時点ですと過去最高を更新しておりますけれども、全国の中で見るとかなり低い状況でございます。昨年の6月1日時点の雇用率が1.85%、達成割合が47.2%でありましたけれども、全国の中で見ますと、雇用率は全国で46位、達成企業割合は44位という状況になってございます。法定雇用率につきましては、来年4月から、現在2.0%ですけれども、これが2.2%に引き上げられますので、強力に取り組んでいくことが必要だと考えてございます。特に来年4月から精神障害者の方の雇用義務が始まりますので、精神障害者の雇用促進に取り組んでいくことが極めて重要であると考えてございます。

この障害者の雇用の促進についてでございますけれども、2本柱で取り組んでおりまして、1つは事業主に対する雇用率達成指導、もう一つがハローワークにおきます就職支援に取り組んでおります。

現状でございますけれども、左下に棒グラフがございまして、こちら、雇用障害者数と障害種別でございます。この白い色の部分が身体障害者で、今現在雇用されている方は身体障害者の方が一番多いということになりますけれども、右の円グラフを見ていただきますと、こちらはハローワークに求職を申し込まれる方や就職される方の障害種別になります。緑が精神障害者の方でして、実はハローワークをご利用される方の半分程度は精神障害者の方になっておりますので、今後とも関係機関、支援機関と連携を深めて、精神障害者の方の就職促進に努めてまいりたいと考えてございます。

続きまして高齢者の関係が32ページになりますけれども、こちらは柱としましては、1つには高年齢者雇用確保措置、高年齢者雇用安定法で定められております確保措置の完全実施に向けた取り組み、それから、もう一つが生涯現役社会、年齢にかかわらず働ける生涯現役社会の実現に向けた取り組みでございます。

現状といたしましては、法律で義務となっております65歳までの雇用確保措置の実施企業の割合は99.9%ということで、未実施企業は1桁になっておりますが、こちらは100%を目指して取り組んでまいります。

それから、もう一つの生涯現役社会の方ですけれども、現在、70歳以上まで働ける企業が全体の、25.5%になってございます。

	<p>下半期におきましても、ハローワークにおける就職支援、それから就職面接会、セミナーなどによりまして、就職の促進、それから事業主の方への普及啓発に努めてまいりたいと考えてございます。</p> <p>それから、33ページをごらんいただきますと、ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化ということで、27年度からですけれども、ハローワークのマッチング機能の強化を図るための取り組みといたしまして、PDCAによる業務改善に取り組んでおります。こちら、項目がございますけれども、こういったそれぞれの項目、指標ごとに目標値を立てて毎年取り組んでいるところでございます。</p> <p>実績値が載ってございますけれども、8月までの数字になっておりますが、9月末時点で大体年間目標の50%前後ということで、50%を超えている項目と超えていない項目がございますので、年度終わりまでに目標達成に向けて取り組んでいきたいと考えてございます。</p> <p>それから、最後になりますけれども、34ページでございます。</p> <p>人材育成業務の推進ということで、こちらは職業訓練の関係になりますけれども、労働局、県、ポリテクセンターが、それぞれ訓練に取り組んでいるところでございます。訓練実施主体が複数ございますので、訓練計画の策定段階から密接な連携を図っているところでございます。</p> <p>また、訓練受講者の就職支援につきましても、訓練終了前からハローワークと訓練機関が連携をして、支援に取り組んでいるところでございます。</p> <p>それから、ジョブ・カードにつきましても、ジョブ・カードセンターと連携をいたしまして、普及促進に取り組んでおりまして、取得者数は着実に増えているところでございます。</p> <p>下半期でございますけれども、引き続き関係機関との連携強化に取り組む他、企業が自ら職業訓練を行う、人材育成を支援するために助成金がございます。人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金等がございますので、そちらの周知、活用促進にも取り組んでまいりたいと考えております。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>牧 需給調整事業部長</p>	<p>需給調整事業部の牧でございます。私も着座してご説明させていただきます。</p> <p>資料は35ページになります。</p> <p>民間等の労働力需給調整事業に係る対策でございます。平成27年9月30日に派遣法が改正された訳でございますが、この際、特定労働者派遣事業につきましては廃止をされまして、許可制度に一本化されました。3年間の経過措置がございますが、それ以降事業を行うためには許可が必要ということになります。この特定労働者派遣事業に早期の許可申請を勧奨しているところでございますが、まだまだかなりの数が残っておるということでございます。この特</p>



	<p>定派遣事業者には許可申請手続、要件、こういったものを周知する説明会を開催しているところでございます。</p> <p>下期におきましても、特定労働者派遣事業者に関する意向調査、説明会の回数増加、派遣先への特定派遣についての経過措置の周知、こういったものを進めてまいりまして、引き続き周知を図って、許可申請の厳格な審査を行ってまいりたいと考えております。</p> <p>続きまして、36ページでございます。</p> <p>労働者派遣事業等に対する指導監督の関係でございますが、労働者派遣事業、職業紹介事業につきましては計画的な指導監督を行ってまいります。</p> <p>平成29年度上半期の実績といたしましては、労働者派遣事業につきましては454件、職業紹介事業につきましては71件の指導監督をしてまいりました。</p> <p>下半期につきましても、引き続き計画的な指導監督をしてまいりたいと考えてございます。</p> <p>次に、法制度の周知でございますが、定期的に労働局内で開催する説明会の他、大規模研修会として派遣元、派遣先事業所を対象といたしまして、10月10日、18日に派遣請負事業の適正化に向けた研修会を開催いたしました。また、平成29年3月31日に公布されました改正職業安定法関係の説明会につきましては、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者等を対象といたしまして、10月18日に開催したところでございます。</p> <p>引き続き、職業安定法につきましても、ハローワークと連携しながら広く周知をしていくということで考えてございます。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>福岡 総務部長</p>	<p>総務部長の福岡と申します。大変説明が長くなっておりますけれども、これが最後でございますので、資料の37ページをごらんいただきたいと思います。</p> <p>労働保険制度の円滑適正な運営ということで、労災保険、雇用保険の適用促進と保険料の適正徴収ということを、取り組みとして行っております。大体2大柱で取り組んでおりますけれども、枠囲みでございますとおり、労働保険の未手続事業の一扫対策と、労働保険料の適正徴収でございます。</p> <p>未手続事業の一扫対策につきましては、1つ目でございますとおり、未手続事業場に対して加入勧奨をしっかりと推進していくということでございます。</p> <p>適正徴収の方につきましては、一番最初にありますとおり、年度更新業務の円滑な実施と、最後から2つ目にありますとおり、滞納事業場に対して積極的に納付督促を行うことを取り組んでいるところでございます。</p> <p>下半期に向けた取り組みでございますけれども、この未手続一扫事業対策は、特に11月を適用促進強化期間にしているということで、年度後半に取り</p>

	<p>組みが本格化されます。また、右の枠囲みの労働保険料の適正徴収につきましては、労働保険料をきちんと算定しているかという調査を行うとともに、引き続き滞納事業場に対する実効ある滞納整理を実施していくことを考えているところでございます。</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。</p> <p>多岐にわたって最重点課題の上半期の取組状況と下半期に向けた取組についてご説明いただきました。</p> <p>これより審議に入りたいと思いますが、せっかくなのでご質問、ご意見があれば頂戴したいと思います。</p>
清水委員	はい。
熊田会長	清水委員、お願いいたします。
清水委員	<p>3点ほどお聞かせいただきたいことがありまして、1点目は、これは上半期というよりは、本来、行政運営方針が出たときに聞くべきことだったと思うんですけども、5ページのところで、非正規対策に関する課題のところで、目標の中に、待遇改善に向けて地方公共団体との連携を図りながらという記述があるんですが、このイメージがなかなかしにくくて、ただ、愛知県、都道府県は何となく労働行政の部局もありますので、イメージできる場所もあるんですけど、市町村がこの課題について役割が果たせるようなことが現実にあるのかどうかということをお聞かせいただいて、ひょっとしたら28ページの、今まで推進してきた地方公共団体との一体推進のところ、28ページに記載してある、この中にそういったことの相談を受けておるのかなということ想像しながら、ただ、あまりイメージできないのでお聞かせいただけたらと思っています。</p> <p>それから、2点目は、26ページに記載の、これまた非正規雇用の問題のところで、左の囲みの一番下に非正規雇用労働者待遇改善支援センターという記載があるんですけども、イメージからすると、これが労働局の中の組織的なものなのかと思いつつも、ちょっと聞いたところによりますと、これは事業者の方に業務を委託して推進されているということだと思ひまして、その認識でよろしいかということと、もしそうであるならば、委託というのは包括的な委託なのか、つまり、センターの運営からメニューですとかいろんな事業も事業者の方から提案を受けた形でそういう実施をされておるのか、それとも、運営委託のような形で、労働局さんのほうは何らかの、これとこれでやってくださいみたいなことの委託なのかということをお聞かせいただきたいということと、具体的にこのセンターの事業で好事例といいますか、効果的なことがあった事例がもしあればお聞かせをいただきたいと思っています。</p> <p>最後に、36ページの労働者派遣の関係で、私も自治体の出身なもんですか</p>

	<p>ら、10年ほど前から集中改革プラン等々で市役所の機能も人員も削減された中で、派遣労働者を受け入れる業務が増えてきたんですけれども、その際に、その当時は、結構自治体も労働局さんから、いろいろな労働条件について、労働基準監督署さんから指導なりを受けた例が自治体でもあったわけです。本来、法令を遵守せないかんような自治体でもそういった指導を受けた例が数多くあったんですけれども、最近に自治体の方にこういった指導をされた例があるかどうかだけちょっとお聞かせいただきたいと思います。</p> <p>以上です。</p>
熊田会長	最初が、目標のところのご質問でしたよね、3点ございましたけれども。
清水委員	そうです。
熊田会長	自治体との連携というところについて、具体的な内容というご質問だったと思いますが。
四方 雇用環境・均等部長	<p>地方公共団体、特に自治体ですね、市町村との連携のイメージというところですけども、市町村等と主に周知広報について連携、例えば、こういう内容につきまして、広報紙等に掲載をしていただくとか、あるいは自治体の主催のセミナー等で、私どもの方で話をさせていただくといったような、どちらかというところ周知広報を主としたものでございます。</p> <p>それから、2点目でございますけれども、非正規センターの関係でございます。先ほども安定部長の方から申し上げましたように、これ、民間の企業に委託しておりますけれども、基本的には、私どもの方で仕様書ということで、こういう事業をやっていただきたいというような内容のものを提示いたしまして、それについて手を挙げていただいたところから、企画競争入札という入札をするというようなことをご提案をいただいたところで金額的なもの、あるいは内容的なものを総合的に勘案して、選ばせていただいているというような状況でございます。</p> <p>今、お問い合わせのいただきました効果的なものということにつきましては、本年5月から本格的にやっております、まだちょっと周知が十分でないところもございますので、効果的なといいますと、まだ私どもも把握しているところはないんですけれども、これからどしどし力を入れて周知し、今おっしゃったような、何か効果的なものが把握できないかということを考えているところでございます。</p>
牧 需給調整事業部長	地方自治体への労働者派遣についての指導、監督は最近どうですかというご質問でございますが、今年度は私の記憶では無かったと思います。ただ、いろんな苦情ですとか申告事案ございましたら、私ども、すぐに取り扱います。事案にもよりますけれども、関係の指導を行うことにしておりますので、ご承知おきいただけたらと思います。
熊田会長	よろしかったでしょうか。

清水委員	はい、ありがとうございます。
熊田会長	ほかに何かご質問、ご意見あればお聞かせいただきたいんですけども。
柴田委員	はい。
熊田会長	柴田委員、お願いいたします。
柴田委員	<p>20ページ及び21ページですか、先ほどのご報告にも強調されておりましたけれども、小売業、飲食店、こういうサービス業の小規模事業場で労災が多いということと、それから、21ページを見ると、化学物質による健康障害防止対策のところ、飲食店等における一酸化炭素中毒の多発ということがあって、どこも飲食店、サービス業、小売店、ここの労災問題というのは3年前ぐらいからかなり深刻であるということが言われていて、多分、原因は産業医がいないとか、産業保健専門職の目が入らないということが大きいと思うんですね。しかも、小規模事業場で、実際、実働部隊はアルバイトが主体であるということで、非常に管理がしにくい。確かにここに、20ページに、局長等から災害の多い多店舗展開企業の本社等に指導をされたということでもありますけれども、これはもちろん大事なんですが、例えば商工会、商工会議所とか、あるいは商店街単位で注意喚起をすとか、そういう取組も今後やっていただくとより効果的ではないかと思っております。その点、よろしく願いをいたしたいと思います。</p>
小城 労働基準部長	<p>ありがとうございます。</p> <p>今お話しのとおり、対象が広いということと、もう一つは産業保健スタッフがない、もしくは、そういうスタッフを配置しようとしても、それだけの余力もないという状況の中で、なかなか対策が進んでいかないという状況はございます。</p> <p>したがって、例えば飲食店なんかで言えば、保健所における講習会等を通じた指導をやるか、そういったことも組み合わせながらやってまいっておりますので、今、ご指摘を踏まえまして、商店街等もさらに徹底していきたいと思っております。</p>
今原委員	はい。
熊田会長	今原委員、お願いいたします。
今原委員	<p>今原でございます。</p> <p>今の災害と申しますか、労働災害について、ちょっと関連でお話を伺いたいたんですけども、これは、先ほどもございましたように、トータルで若干増えていると申しますか、数字としてはあまりよくない数字になってはいますが、分析はいろいろされていると思うんですけども、なぜかという部分、もちろん業種別によっていろんな事情があると思うんですけども、そこら辺のところ、例えば僕なんか考えるのは、今、人材難で非常に人手不足であるとか、要するに、どこの職場も人手がかなり厳しいので、こういうことも起きているん</p>

	<p>じゃないかということも含めた分析といいますか、なぜこういうことになっているのかというのをちょっと教えていただければ。</p>
<p>小城 労働基準部長</p>	<p>明確なエビデンスがまだあるという訳ではありませんけれども、今ご指摘のように、業況が活発化している中で人手不足が起きていると、そういう中で、本来、作業手順として踏むべきものを省略して作業せざるを得ないというような中で起きているというのも相当数ございます。そういった中で、死亡災害がこの29年度前半、連続して発生したことから、5月に注意喚起をさせていただいたところでございます。</p> <p>それから、一昨年 of 審議会の場でご指摘があったかと思いますが、高齢化しているのではないかと、それが影響していないかということで、そういう目で見ましたときに、社会福祉施設でも災害は増加している訳でございます。労働者の母数が増えているのはもちろんなんですが、それと災害に遭っている方たちの年齢を見ますと、50歳以上の方たちで8割を占めているというような状況もございます。おそらくこういった要因がいろいろと重なって災害がこういう増加の基調になっているのかと思ってございます。</p>
<p>熊田会長</p>	<p>ほかに何かあれば、多岐にわたってご説明ですので、それぞれご関心のある分野があるかどうかと思うんですけども、いかがでしょうか。</p>
<p>三島委員</p>	<p>はい。</p>
<p>熊田会長</p>	<p>三島委員、お願いいたします。</p>
<p>三島委員</p>	<p>労働者委員の三島でございます。</p> <p>少し多岐にわたる話で飛んでしまいましたが、よろしくお願ひしたいと思ひます。</p> <p>まず最初に、障害者雇用について極めて問題認識を、先ほどの説明で、雇用率が全国46位、達成率も全国44位ということでございますので、まさしくこの愛知、恥ずべきことだなということ、同時に、全体で底上げをしているもんですから、結果的には伸びつつもまだこの順位だということではいけば、もう1ランクというか、もう一つ上の取組をしない限り、このことは解消されないのではないかと思いますし、来年4月以降、さらに2.2になるということではいけば、さらにこの状況は拡大するのではないかという危惧をさせていただきましたので、ぜひ、もう少し、荒療治というと大変失礼なんですが、例えば、公契約における未達成企業は入札に参加できないとか、あるいは、やっぱり達成している企業についてはさらに加点が増えるとか、もう一つ刺激的な施策をしない限り、従来同様の未達成企業への訪問だとか、あるいはハローワークを通じた就労支援などということから、もう一つ何かお知恵を出さないとか加速できないのではないかなと痛感をしましたので、たまたま少し入札の資格などでのことを申し上げましたが、少しそういった公契約における入札なども活用いただけないかと思ひましたし、その意味でいくと、えるぼしやくるみんやあるい</p>

	<p>はユースエールや若者認定企業などもあると思うのですが、それぞれのそういった認定を加速させる意味でも、入札資格の中に、あるいは加点の中にそういった有資格者企業をさらに優遇するようなことを仕組みとして入れる中で、皆さんがそういった認定企業になることで入札で加点をされ、公共事業が入札できるような仕組みなども一考いただけるとありがたいなということで、これは愛知県におけると公契約条例に入っていますが、今、市町もどんどん、豊橋市や碧南なども入りましたが、少し、もしよければ市町村のところも、あるいは県とも連携していただいて、そういった資格が県の中にも少し付け加えていただけるとさらに全体で加速できるのではないかなということで、契約当事者ではないので、なかなか県の契約の中に盛り込めないかもしれませんが、ぜひ市町村や自治体との連携という中でいくと、そんなことも少しご検討いただきながら、加速化できるような仕組みの検討をいただけないかと少し思いました。</p> <p>2つ目に、若者の就労と若者のブラックバイトの関係で、まだまだ若者のブラックバイトあるいはその学生の皆さんが使い捨てにされているというような話も聞きますし、そのことがその後の若者の就労や働き方に影響すると思うものですから、ぜひ、長時間労働などもございますが、ぜひブラックバイトなどを含めて、長時間労働のみならず、時間外労働に手当が付かないとか、休日に出ても手当がつかないとか、いろいろ若者自身がワークルールを知らないということでの泣き寝入りもあるとは思いますが、ぜひそういった使い捨てにされている若者の実態にも着目された指導やそういった施策や、企業に対するいろんな対応などもお願い申し上げて、若者のブラックバイトなどの状況も未だに消えていないと聞きますので、是非そういったところも少し切り口のメニューとして付け加えていただけないかと思うことと同時に、若者に対して引き続き、特に大学の皆さんと連携しながら、働く上でのルールだとか、そういったワークルールを教えるような機会も、引き続き大学の皆さんと連携しながら、学生の皆さんに教えていただけるような取組を進めていただけるとありがたいと思うところがございます。</p> <p>以上でございます。</p>
横山委員	よろしいですか。
熊田会長	未だ、ご意見へのお答えがございましたので、その後お願いいたします。
平川 職業安定部長	<p>障害者雇用の関係、まさにおっしゃっていただいたとおりで、我々も非常に危機感を持っております。これは、愛知県の方もおそらく危機感を共有させていただいていると思っておりますので、県全体で進めていけるような形で取り組んでいきたいと考えております。</p> <p>それで、障害者の雇用の促進ですけれども、2本柱と申しまして、事業主の方に対する指導と、あと、ハローワークにおける支援ということでございませ</p>

	<p>て、なかなかそれだとらちが明かないというお話もございましたけれども、実は、確かに障害者雇用率は、大きいところ、東京ですとか神奈川ですとか、愛知もそうですし、大阪などが結構、全国の中では下の方にあるという傾向はございますけれども、実は年によって順位が結構変わりました、全国最下位だった県がぐっと上がって、今20位ぐらいになっているといったこともございますので、そういった地道な取り組みでも上げていけるのではないかなと思っておりますので、そちらの方も頑張っていきたいと思っております。</p>
<p>四方 雇用環境・均等部長</p>	<p>えるぼし、くるみん等の認定について、優遇される取り組みをとということでございます。まさに委員おっしゃるとおりでございます、例えば、国の公共調達では、300人以下の企業について、女性活躍推進法の届け出を行うことにより公共調達の加点対象になるということになっております。こういう仕組み、今、国の方では開始をされておりますけれども、県下の自治体にも広がるようにということで、今、私どもも、愛知県さんとも連携して取り組んでいるところでございます。そのあたり、より一層加速化できないかということで、今、取り組んでいるところでございますので、皆様方につきましても、ぜひご承知と、また、ご理解、ご協力をお願いしたいと考えているところでございます。</p>
<p>小城 労働基準部長</p>	<p>私からブラックバイトの件で1つ申し上げます。</p> <p>若者使い捨て企業につきましては、未だ後を絶たないという状況がございます。そういう中で、特に学生、中、高の学生の方々が労働ルールを知らないということがありますので、職業安定部が中心となって出前授業をやってございますけど、そういった中で、労働基準法等の基本ルールも教えていくというようなことをやってございます。</p> <p>また、11月でございますけれども、長時間労働の撲滅を目的とした重点監督を実施しますが、それとは別に、いわゆる若者使い捨て企業を対象にしまして、監督署とハローワークで合同の立ち入り指導も予定しているところでございます。</p> <p>11月10日でございますけど、これは本省でございますけれども、こういった働き方のルールを若い人たちにも馴染んでもらおうということで、学習プログラムをウェブに立ち上げてございます。本日、ちょっと資料を持って参っておりますけれども、また後日、先生方にもご案内したいと思います、そういったようないろんなツールを提供しながら、まずは労働者の方々にルールを知っていただくこと、その上で事業主にも当然、それを波及させていこうというような形で考えてございます。</p> <p>以上です。</p>
<p>熊田会長</p>	<p>それでは、横山委員、お願いいたします。</p>
<p>横山委員</p>	<p>私の質問は、今の障害者の雇用率のことと関連してちょっと聞きたかったの</p>

	<p>ですけれどね。事業規模別でいうとどういうふうになっているんでしょうかね。この辺が、一般的に全体としてこうだというのは分かるのですが、もう少し、企業別でどうなっていて、どこに問題があるのかというのはちょっと見えてこないような気がしたので、そこをまず聞きたいのですけど。</p>
平川 職業安定部長	<p>障害者の雇用率、本日の資料には付けておりませんが、規模別で見ますと、実は、1,000人以上の企業さんでは、雇用率は既に達成をしております、2%を超えております。全国的に企業規模が大きい方が雇用率が高いんですけど、愛知は特にその傾向が強くなっておりまして、300人以下、200人以下といったところが全国よりも雇用率が低くて、1,000人以上のところは全国よりも雇用率が高いという状況になっておりますので、問題認識としましては、やはり小さいところがなかなか大変ということで雇用が進んでいないというのが、全国の中でも愛知の特徴と考えております。ですので、今後は、雇用率の達成指導ですとか、あるいは支援の方も、中小企業さんの方に重点を置いてやっていきたいと考えております。</p>
横山委員	<p>その原因というのはどういうふうに労働局として考えておられるのですか。つまり、中小企業は、愛知県は他の県と比べて中小企業のところで達成率が非常に低いと、その原因はどんなふうと考えられていますか。</p>
平川 職業安定部長	<p>歴史といいますか、これまでの経過もある話だと思いますので、なかなかこれというのもないのですけれども、おそらく愛知県は1,000人以上の、特に大企業さんが多いですので、そういったところで、多分、大変頑張ってきたところがまずはあったのであろうと思います。</p> <p>その中で、中小企業の方まで我々ハローワークの方も、なかなか数が多いです。全部指導を回り切れなかったところがあったのではないかと思います。</p> <p>以前ですと、障害者の雇用というのは、中小企業さんがむしろ高かった訳ですけども、特例子会社制度などもできまして、大企業での雇用率が進んできたという中で、愛知はその部分がかなり進んで、中小企業の方がむしろ出遅れたという状況なのかと思っております。</p>
横山委員	<p>よろしいですか。</p> <p>その中小企業のところで、全国の他の県と比べても厳しいのはどうしてなのか。おそらく一般的には、どこでも中小企業は厳しいと思うんですよね。だけど、愛知県というのは比較的工業県で、他の地域と比べると比較的豊かな県な訳ですよ。そこで、ほかの貧しい県という言い方はいけないのかもしれませんが、相対的にはより豊かな県の方が、どうして中小企業のところで遅れているのか。それは、もう少しその辺、労働局としてはどういうふうに考えておられるのか、ちょっと聞きたいんですね。</p>
平川 職業安定部長	<p>障害者の雇用の状況につきましては、実は、各県ごとでおそらくいろんな様相がございまして、例えば、中小企業ですごく障害者雇用に熱心な社長さんが</p>



	<p>1人おられると、その影響で広がっていくということも実際あったりします。なので、県ごとで見ますと、それぞれ経緯によって水準が異なるということになっているかと思います。なので、愛知の方はそういった形でなかなか中小企業の方で広がりが無かったということかと思っております。豊かか豊かでないかというのと、障害者雇用率というのはそれほど実はリンクしていないとも思っておりますので、理解がある事業主さんがいて、皆さん方がそういう雰囲気、周りでたくさん雇われていけば、それがスタンダードになって広がっていくということですので、そういったことで雇用の裾野を広げていかなければならないなと思っているところです。</p>
熊田会長	<p>今のお話を聞いていて思ったのですが、障害者の方の雇用というのは、基本的にはやはり障害者の方の自立支援という観点で多分取り組むということだと思うのですが、障害者の方の自立支援だと、大体、例えば県とか市の社会福祉協議会が様々な形で支援に関与しているということがあると思うのですが、やっぱり中小企業の方、色々あるんですけど、今言ったように、すごく熱心な方でなければ、どのように教えていいとか、そういったことが分からないとかあるとすると、例えば名古屋市であれば各区に社会福祉協議会がありますし、県もありますので、そういったところと連携というか、とって、本当に雇用というよりは自立支援という観点で取り組まれてはいかかかなと思ったのですが、いかがでしょうか。</p>
平川 職業安定部長	<p>障害者の雇用に関しましては、福祉と雇用の連携ということで、もうかれこれ十数年ぐらい言っていることになっていきますけれども、特に精神障害者の方になりますと、福祉との連携が欠かせないことになっていきます。働き始めてからの生活支援などが絶対欠かせないことになっていきますし、あとは最近ですと、一般企業ではなくて、以前であれば授産施設、今、就労支援継続支援事業のA型ですとかB型という施設がございますけれども、授産施設などで働いていた方々も一般雇用、一般企業で働くようになってきております。その時に、やはり福祉関係の方の支援は欠かせないということで、例えば就業・生活支援センターというのが県内にございまして、そちら、社会福祉法人ですとかNPOにやっていただいておりますし、あるいは福祉系でも、就労移行支援事業ということで、福祉サービスの中で一般雇用を促進するというサービスがございます。そういったところと連携して、福祉の世界で働いておられる方で、一般就労、民間企業で働くことを希望されている方につきまして、ハローワークがそういった機関と連携をして、まさにおっしゃったとおりで進めているところがございますし、これからますます進めていかなければならないと考えているところです。</p>
石川委員	はい。
熊田会長	石川委員、お願いいたします。

石川委員	<p>中小企業団体中央会の石川でございます。</p> <p>今、中小企業の取組ということで色々お話が始まっておりまして、やはり数的には、ご存じのように99.7%中小企業と言われておりますし、やはりこういう各種の取組が広がるため、中小企業の方で裾野を広げていかないと進まないということを実感しておりまして、今、障害者雇用の話がありましたが、私ども中央会も、やはり自主的にこういうことを取り組んで始めないといけないということで、今月また組合の役員、役員さんと言うたら大体企業のトップ、中小企業の方が来ているのですが、そこで自主的に障害者雇用、高齢者、女性の活躍等を含めましてセミナーとかパネルディスカッションをやろうとしておりまして、障害者雇用も、先ほどありましたけど、伝統的に非常に中小企業、零細事業主の方で取り組んでいるところもあります。そういうところは、家族的に来ていただいて、これが10年、20年、永年勤続すると、非常に本人もご家族も本当に励みになるということで、継続してやっているところもありますし、そういうところはやはりサービス業とか、そういう部門があるので、いろんな生産現場とかいろんなところで裾野を広げていくような取り組みに出来ればいいなということで、取り組みを始めていきたいと思っています。</p> <p>ちょっと紹介ですけれども、以上です。</p>
熊田会長	あとはよろしいでしょうか。いかがですか。
小野委員	はい。
熊田会長	小野委員、お願いいたします。
小野委員	<p>26ページに関連することでちょっとお伺いをします。</p> <p>今、愛知県の基幹産業である自動車、ここの部分で季節労働者を正社員にはしないんだということ、それが非常に高い率で正社員率を防いでいくことが、今、新聞でも報道されていますけれども、こういうことについて、行政として、そもそもそういう事実があって、それに対する対応をしなきゃいけないと考えておられるのか、もしそうだとすると、この26ページで、いろんな非正規労働の正社員転換について云々かんぬんっていろんな対策ありますけれども、これをそういう自動車という大企業に対してどのように実施をしていくということなのか、ちょっとお聞きしたいと思います。</p>
木暮 愛知労働局長	<p>まず、労働局で把握しているところにおきましては、現行法の、我々労働局は法を施行するという機関でございまして、政策をつくる機関ではございませんので、法律違反があるかないかという観点で見たところでは、法律違反の状態があるとは認識しておりません。</p> <p>当然、法律を施行する時には、5年ルールというのがあった時に、じゃ、辞めて10年経ってから通算するかというと、どこかでやはり、法施行上は、最低限クーリング期間というのがないと実際の運用が出来ないというのがございますけれども、要するに、政策的に6カ月をクーリング期間というふうに、</p>

	<p>法施行の段階で定めたわけですね。それで、もう当然、企業は法律を守るためということでそういう対応をされたわけですから、あとはむしろ本省からの指示を受けて、今、実態調査をしておりますので、その事実の状況を霞ヶ関なり、あるいは政治の世界でどのように受け留めて対応するのかという、今は段階だと認識をしております。</p>
熊田会長	<p>あとはよろしいでしょうか。</p>
山本（衛）委員	<p>はい。</p>
熊田会長	<p>山本委員、お願いいたします。</p>
山本（衛）委員	<p>山本でございます。</p> <p>私も、障害者雇用の部分には大変問題意識を持っておりまして、今、実際の達成率が5割を満たない状況でまた法定雇用率が上がるという環境でございまして、世の中の環境としては、今までは各部署、部門から単純作業を集約して、障害者の方をお願いしていたところがあるんですが、環境としてAIだとかIoTの進化とともに、そういった作業が減っていくという状況があるのかなと思います。ということで非常に懸念をしている訳なのですが、特に中小企業で、先ほども経営者の思いに期待するというようなところがあったのですが、それだけだとなかなか愛知県の順位が上がっていかないかなど。何か経済の仕組みに乗せるような、例えば中小の頑張って雇用をしている企業と新たに取引を始めるとか、ある一定程度の金額の取引があれば、それを発注元の企業の何かポイントに加算が出来るような仕組みでもあればいいのかなど、そのようなことを考えております。</p> <p>あと、それから女性活躍は、ここ数年で随分と、皆様の働きによりということだと思いますが、活躍が進んでいると思います。なかなか経営者のご理解は得られにくいアイデアではございますけれども、ちょっと側面から考えて、男性の会社以外での活躍推進みたいな考え方ってないのかなど。いわゆる地域社会とか教育面といったあたりの男性の活躍を犠牲にして、今の企業が成長してきたのかなという部分がございます。それに伴って、女性活躍が進んでこなかったという背景があるのかなということを考えますと、ちょっと反対側から見ると、そういった地域社会とか、いわゆる企業を離れた男性活躍推進みたいな考え方はないのかなというようにちょっと考えております。</p> <p>私からは以上です。</p>
平川 職業安定部長	<p>まず、障害者の関係でございまして、</p> <p>まさにおっしゃっていただいたとおりでして、以前は仕事を切り出して集め、例えばシュレッダーをかけるとか、そういった仕事を切り出してということをやっております、おそらく知的障害者の方のイメージが一番ぴったりくるのではないかなと思いますけれども、ただ、最近は精神障害の方、発達障害の方も増えておりますし、仕事もIT化が進んでくる中で、また色々工夫がで</p>

	<p>きる余地もあるのではないかと思います。そのあたりは、本当に中小の場合ですとノウハウが無かったりということですので、ハローワークだけではなくて、先ほど申しあげました就業・生活支援センターですとか、あるいは福祉系の就労移行支援事業所、それから地域障害者職業センター、専門の支援機関がいっぱいございますので、そちらと連携をして支援を行っていきたいと思っております。</p> <p>あとは、発注をすると雇用率にというお話は、以前から国の方でも色々、経済団体さんなどからも国の方にご要望はいただいていたと思います。</p>
<p>四方 雇用環境・均等部長</p>	<p>男性の地域等での活躍、まさにおっしゃるとおりでございます、それこそ男性も含めた働き方改革だと思います。</p> <p>私どもも、年に数回、仕事休もつ化計画ということで、例えば年次有給休暇を計画的に取得して、その間、その年次有給休暇を利用して地域での活躍であるとか、そういうこともお勧めをしているところでもありますし、あと、地域のいわゆるお祭りであるとか、そういう行事のときに休めるような取組というのも、愛知県ではないのですけれども、県によってはそういうこともやっているところもございます。</p> <p>私どもとしては、やはり、今おっしゃるようなそういう年次有給休暇を取得することで、男性方が地域で活躍できるような、そういう取り組みをしていきたいと考えております。</p>
<p>熊田会長</p>	<p>あとはよろしかったでしょうか。よろしいでしょうか。</p> <p>それでは、次の議題3に移らせていただきます。</p> <p>実践型地域雇用創造事業ということで、平川職業安定部長さんよりご説明いただきます。よろしくお願いたします。</p>
<p>平川 職業安定部長</p>	<p>実践型地域雇用創造事業のご説明をさせていただきます。</p> <p>資料ですけれども、横のオレンジ色で実践型地域雇用創造事業というところに帯があるこちらになります。</p> <p>これまでの審議会でもご説明を差し上げていたのかもしれませんが、改めてこの事業の概要をご説明させていただきたいと思っております。</p> <p>こちら、実践型地域雇用創造事業ですけれども、市町村が、地域の関係機関から構成されます協議会、地域雇用創造協議会をまず立ち上げていただきまして、そこでそれぞれの地域の雇用対策に資する事業を企画していただきまして、その企画書を国のほうに提案をしていただき、それが国の方の評価委員会で採択をされますと、国から協議会に対して事業の実施が委託されるという事業でございます。この図でいきますと、左のあたりの実施スキームといったところがそういった流れになっております。</p> <p>愛知県におきましては、平成26年の12月から今年の3月までですけれども、奥三河地域におきましてこの事業が実施されておりました。これまで審議</p>

	<p>会で毎回実施状況についてご説明をさせていただいておりますし、今年の3月の審議会で、一応この事業、3月まででしたので、そこまでの状況ということで、一旦ご報告をさせていただいております。</p> <p>そこで、今般、新たに田原市の方から、国に対しましてこの事業の提案がありまして、10月に国の方で採択をされまして、事業を実施することとなっておりますので、今日のご説明をさせていただきたいという趣旨でございます。</p> <p>1枚おめくりいただきますと、田原市での事業構想の図になっております。</p> <p>字が多いですけれども、コンセプトといたしましては、田原市で農業や漁業の担い手が不足をしてきております。それから、観光地もございますけれども、なかなか消費に結びつかないという地域の課題がある中で、地域の雇用創出のために何をするかということで、地域資源であります農業、漁業、観光を重点分野として雇用創出に取り組むという事業構想でございます。</p> <p>具体的にはどういったことかと申しますと、この事業そのものが4つメニューがございます、箱が横に並んでいて4段になっておりますが、上から3段目にメニューが並んでおります。一番左に雇用拡大メニュー、それから人材育成メニュー、就職促進メニュー、雇用創出実践メニューという形でそれぞれ取り組んでいくことになっております。</p> <p>まず、①の雇用拡大メニューというのは、事業主向けのメニューでございます、田原市の方では新商品開発セミナーですとか、あるいは観光事業参入セミナーといった事業主向けのセミナーを企画されております。</p> <p>それから、②の人材育成メニューというのは、仕事を探される求職者向けのメニューとなっております、食品加工技術養成セミナーですとか、あとは接客、接客セミナー等々といったセミナーが予定をされております。</p> <p>それから、③の就職促進メニューというのは、就職面接会等のことで、こちらにも開催する予定になっております。</p> <p>それから、④の雇用創出実践メニューというところがございまして、そちらは、柱としては6次産業化による商品開発、地域の農産物、花とか菊等ですとか海産物等を商品化するといったような商品開発、それから、体験型の観光プログラムの開発に取り組むといったような内容になってございます。</p> <p>本事業の実施期間は、本年の12月1日から平成32年の3月31日ということになってございます。</p> <p>この事業につきましても、引き続き本審議会におきましてご意見を伺ってまいりたいと考えておりますので、本日ご説明をさせていただきました。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。</p> <p>この件についてご質問、ご意見、ございますでしょうか。</p>
横山委員	<p>はい。</p>

熊田会長	横山委員、お願いいたします。
横山委員	今回、これから色々案を作っていくのかもしれないのですが、今、先ほど議論になった障害者の雇用を拡大するという点で、これは独自の予算でやるものだから、例えば、今、先ほども議論が出ましたように、農業なんかでも非常にロボットとか導入して、もっと障害者が働きやすいような客観的な条件というのは広がってきている訳ですよ。そういうことは、入れることは不可能なのですか。
平川 職業安定部長	企画書の段階では、既にこれで採択をいただいておりますけれども、今後、運用していく中で、障害者の方でも一般の方でもそうですけれども、就職促進を図っていくという事業ですので、内容的には工夫の余地もあるかとは思いますが、そちら、田原市の協議会の方にもそういったご意見があったということで伝えていきたいと思っております。
熊田会長	そのほかに、ご質問、ご意見があればお願いいたしますと思いますが、他にはございませんでしょうか。 無いようですので、それでは、この件については、ただいまご説明いただいたことで進めていただくということでよろしかったでしょうか。 では、議題4、最低工賃の改正決定にかかる専門部会の設置等についてということで、小城労働基準部長さんからご説明をお願いいたします。
小城 労働基準部長	恐れ入ります。 資料は、議題の4、最低工賃の改正決定にかかる専門部会の設置等についてという縦の表がございますので、こちらをご準備いただければと思います。 まず、いわゆる最低工賃、これは家内労働、内職でございます。内職の方々に係る家内労働の最低工賃を国において決定してございますけれども、このうち、愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃、この改正決定について、9月7日付で労働局長から愛知地方労働審議会会長宛てに諮問をさせていただいております。 資料をめくっていただきまして、裏面に諮問の写しをつけさせていただいて、その諮問理由が次のページとなっております。 諮問理由（要約版）とさせていただきますが、まず、1番の改正諮問の根拠のところの第2パラグラフでございます。 この電気配線装置製造業最低工賃は、平成24年に改正されて以来、改正がございません。工賃は、基本的には3年ごとに改正するようになってございまして、前回は改正を見送ってございました。したがって、今回改正の必要があると判断しましたので、諮問をさせていただいたところです。 2番目のところに前回改正時からの景況等の推移と書いてございます。大きく改正を必要とするという理由となるところでございますが、まず①のところで、通常労働者の現金給与総額、そういったものの指数が上昇していること、

それから、2番目といたしまして、消費者物価指数も上昇をしているところ、それから、④といたしまして、愛知県の最低賃金の改正推移を23年から見ますと、地域別最低賃金で95円、12%増加、それから、電気機械器具製造業の労働者に適用される地域別最低賃金、これにつきましても、23年に比べて59円の増加となっております。

また、最近の雇用情勢で見ますと、有効求人倍率は23年度は1倍を下回っておりましたが、現在は1.8倍の状態推移をしていると、こういったような状況となっております。

おめくりいただきまして、3番目のところに車両電気配線装置製造業の最低工賃を設定している局の状況でございますが、現在、愛知の他には静岡、三重、岡山4局で設定しております。

ちょっと文字が小さくて恐縮なのですが、3のところの最後の行でございます。三重と岩手の最低工賃は、現在、愛知局を上回っているという状況となっております。

なお、今回改正諮問をするに当たりまして、実態調査をしてございまして、それは4番に概略を書いてございます。

第2パラグラフの2行目からでございますけれども、発注元からの単価は引き下げられている状況があるというところでございまして、家内労働者に対する工賃は請け負っている事業者の方の努力で何とか維持していると、こういう状況があると聞いてございます。

第3パラグラフの更にこのところでございますけれども、具体的な作業工程はいろんな業務を複合した業務で行っている状況がございまして、最後から2行目のところですが、工賃単価は平均16円99銭となっております。1時間当たり工賃は平均すると435円というのが実態調査の結果から得られたところとなっております。

このような状況を踏まえまして、最低工賃につきましては、5番の結論のところでございますけれども、家内労働法の第13条におきまして、最低工賃に係る一定の地域、同一の地域内におきまして、類似の業務に従事する通常の労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定めるとされておまして、こういったところからも、今般は最低賃金の改正決定について審議をいただくということが適当であると判断いたしましたので、諮問させていただいたところでございます。

一番最後のページのところに、参照条文をつけてございまして、本日お諮りいただきたいところが3点ございます。

まず、1点でございますが、専門部会の設置についてということでございます。

家内労働法の第21条、アンダーラインを引いているところでございます。

	<p>第21条第1項におきまして、審議会は、最低工賃の改正の決定について調査審議を求められた時は、専門部会を置かなければならないとなっております。つきましては、この規定に基づきまして、まず本審議会におきまして、愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会の設置についてお諮りをいただきたいというのがまず1点でございます。</p> <p>2点目といたしまして、設置をいただいた場合には、地方労働審議会令第7条第4項がございます。ここで準用する前条の第8項というのは専決規定となっております。お手元の審議会令の第6条第8項のところにアンダーラインを引かせていただいております。</p> <p>専門部会の議決につきましては、その部会長が本審の委員である場合に限りましては、その議決をもって審議会の議決とすることができるとされてございます。また、愛知地方労働審議会の運営規定第10条におきましても、同様の規定となっております。</p> <p>そこで、最低工賃専門部会が設置されまして、部会長に本審議会の委員から選挙されましたときには、最低工賃専門部会の議決をもって本審議会の議決としてよろしいかというのをお諮りいただきたいというのが2点目でございます。</p> <p>3点目でございますが、専門部会の廃止についてでございます。</p> <p>同じく地方労働審議会令の第7条第3項、最低工賃専門部会は、その任務が終了した時は審議会の議決により廃止するとなっております。常設の部会ではございませんので、その任務が終了した時には、審議会の議決によって廃止するということが必要となっておりますので、最低工賃専門部会の任務が終了した時には、その時点で最低工賃専門部会を廃止すると、この以上の3点につきましてお諮りをいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。</p>
熊田会長	<p>今、ご説明いただきましたように、車両電気配線装置製造業の最低工賃について、改正についての諮問が出ているということで、家内労働法、あるいは地方労働審議会令に基づいて、最低工賃の専門部会の設置、それから、部会での決定を審議会の決定とするという専決事項についていかがかということと、それから、専門部会が諮問について答申いたしまして、任務が終わった場合には廃止をすると、その3点について一括でご審議いただきたいと思っております。</p> <p>ご質問、ご意見がございましたらお願いいたします。よろしいですか。</p> <p>では、ご意見がないということで、専門部会を設置するということで、よろしいでしょうか。</p> <p>それから、設置した場合には、専門部会の決議をもって本審議会の議決とすると、これもよろしいでしょうか。</p> <p>それから3点目です。専門部会につきましては、その任務が終了したとき、</p>



	<p>先ほどの専門部会で専決いたしましたときには廃止すると、この点についてもご承認ということでよろしいでしょうか。</p> <p>以上、3点ご承認いただきました。ありがとうございます。</p> <p>専門部会の委員につきましては、先ほどご説明いただきました審議会令によりまして、会長が指名するということになっております。お手元に、今、専門部会の委員の名簿（案）が事務局より配付されていると思います。皆様、お手元に参りましたでしょうか。公益代表から3名、労働者代表さんから3名、使用者代表さんから3名ということで、計9名で専門部会を構成したいと思いますが、よろしゅうございましょうか。</p> <p>（「異議なし」の声あり）</p>
熊田会長	<p>異議なく承認ということで、ありがとうございます。</p> <p>その他として、ご報告事項になりますけれども、本日、お手元の配布資料に、平成28年度愛知地方労働審議会の各部会の報告があります。家内労働部会、港湾労働部会の報告書が入っておりますので、これはお手元に配付でご報告ということにさせていただきますと思います。</p> <p>これについて、ご質問、ご意見をお聞きしたいと思いますが、何かございますでしょうか。</p> <p>家内労働部会につきましては、今年の2月になって愛知毛織物業最低工賃、家内労働の方が大変減ったということで、廃止の決定をしたというご報告でございます。それから、港湾労働部会の方も、やはり今年の2月に開催されたということで、そのご報告がございますが、今原委員さん、出席されていますが、何かございますでしょうか。</p>
今原委員	いや、いいです。
熊田会長	<p>では、書面をもってご報告ということにさせていただきます。</p> <p>よろしゅうございましょうか。</p> <p>本日の審議事項、議題についてはこれで全て終了となります。あと、何か事務局の方から連絡事項等がございましたら、よろしくお願ひいたします。</p>
事務局 草野	<p>本日の議事録につきましては、作成次第、会長を始め、本日選出された署名委員2名の方に後ほどお届けに上がりますので、その際には署名方、よろしくお願ひしたいと思います。</p> <p>その他、本日時間の関係で、ご説明出来ませんでした。封筒の中に各部の資料をお付けさせていただいております。特に周知啓発に関わる部分のリーフレットを入れさせていただきましたので、またご参考にしていただければと思います。</p> <p>事務局の方からは、連絡事項について以上となります。よろしくお願ひいたします。</p>

熊田会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、以上をもちまして、平成29年度第1回の愛知地方労働審議会を閉会といたします。今日はどうもありがとうございました。</p>
------	--