

## 平成 28 年度 第 1 回 愛知地方労働審議会議事録

日時：平成 28 年 11 月 7 日（月）14：00～16：00

場所：桜華会館 4 階 松の間

発言者	発言内容
事務局	<p>皆さん、こんにちは。</p> <p>定刻となりましたので、ただいまから平成 28 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。</p> <p>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いたします。</p> <p>議事に入ります前に、事務局のほうから、少しお時間をいただきましてご説明を申し上げます。</p> <p>まず、本日の出席状況でございますが、今日の配付の資料の中に委員の名簿を添付いたしております。この名簿につきましては、公労使全委員のお名前を記載しております。お手元にお配りしております座席表とあわせてご確認をいただきたいと思ひます。</p> <p>名簿順に行きまして、本日、公益代表の和田委員、労働者代表の佐々木委員、同じく三島委員、使用者代表の大参委員、以上 4 名の委員の方が、業務の都合により欠席となっております。各代表委員の 2 名以上の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ここにご報告いたします。</p> <p>続きまして、委員の紹介でございますが、本年 3 月 14 日に開催しました審議会以後に、新たに 1 名の委員が就任をされております。以前から就任をいただいております委員の方につきましては、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と思ひます。</p> <p>それでは、新たに委員に就任をされました、労働者代表であります愛知県教員組合の豊嶋久美子委員をご紹介いたします。よろしくお願ひします。</p>
豊嶋委員	<p>失礼します。</p> <p>皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました連合愛知副会長を務めさせていただきます。愛知県教員組合の豊嶋久美子と申します。</p> <p>本日は労働者代表ということで、女性の立場からしっかりと勉強してい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>
事務局	<p>ありがとうございました。</p> <p>続きまして、本日お配りをさせていただきました資料の確認をお願いしたいと思ひます。</p>

	<p>次第の下に、本日の配付資料が書かれております。それぞれ配付漏れがないか、いま一度確認をお願いしたいと思います。</p> <p>なお、次第の中に、今日は載っておりませんが、1枚、8月22日に愛知県との間で雇用対策協定を結びました。その協定書の写しが1部添付されております。もし漏れ等がございましたら、事務局のほうにおっしゃっていただければ、またお持ちしたいと思います。よろしいでしょうか。</p> <p>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、後日、愛知労働局ホームページのほうに公開をさせていただきます。その中で発言者のお名前も公開をさせていただきますので、ご了解をいただきたいと思っております。</p> <p>なお、ご発言につきましては、議事録の作成の関係上、係の者がマイクを席までお持ちいたしますので、お手数でもマイクを通してご発言いただきたいと思いますので、よろしくお願いたします。</p> <p>続きまして、審議会の公開、傍聴人でございます。</p> <p>本日の審議会の開催につきましては、事前に公示を行っております。本日の傍聴は1名となっておりますので、ここにご報告をいたします。</p> <p>事務局からの説明は以上となります。</p> <p>それでは、ただいまからの次第に沿いまして、審議会の開催に当たり、木暮労働局長よりご挨拶を申し上げます。</p> <p>木暮局長、よろしくお願いたします。</p>
<p>木暮 愛知労働局長</p>	<p>木暮でございます。こんにちは。</p> <p>皆様、お忙しい中、お集まりをいただきありがとうございます。私が6月に就任して初めての審議会でございます。日ごろから多くの皆様方には、以前から大変お世話になってきているとお聞きしております。よろしくお願いたします。</p> <p>私からはそんなに中身をご説明するということではなくて、後ほど事務局からご説明をいたしますけど、今日の議事につきましては、今年度の行政の進捗状況、上半期の進捗状況をご報告申し上げて、ご審議いただくということでございます。</p> <p>今現在、政府におきましては、働き方改革ということでいろいろな動きがございまして、働き方改革というものの中身も非常に膨らんできております。私どもの行政運営方針は、そういう動きの途中といたしますか、前につくられたものでございますので、それはそれといたしまして、若干、私から働き方改革についてお話を申し上げたいと思っております。</p> <p>私ども、何年か前から働き方改革として取り組んできたのは、長時間労働の是正と年休の問題ということでございまして、「愛知の働き方改革」というチラシを、皆様、見たことがあると思っておりますけれども、この2つを中心にやって</p>

まいりました。

その後、働き方改革の議論が進展しまして、そういう労働時間の問題に加えて、女性活躍の問題、さらに高齢者の雇用の問題というこの3つ、これが計画上閣議決定をされて、働き方改革が進められたという時期がございました。

しかしながら、今、皆様ご承知のように、今年の9月27日に働き方改革実現会議で9項目というものが示されまして、最初が同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。2番目で賃金引き上げと労働生産性の向上。3番目が時間外労働の上限規制のあり方など長時間労働の是正ということで、この3番目が従来からやってきたという内容でございます。4番目は、雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題ということで、労働行政を超えた教育の問題まで入っているということでございます。5番目は、テレワーク、副業、兼業といった柔軟な働き方。6番目に働き方に中立的な社会保障制度、税制など女性、若者が活躍しやすい環境整備ということで、ここも税制などの厚生労働省を越えたような話も入っているということでございます。7番目に高齢者の就業促進。8番目に病気の治療、そして子育て、介護と仕事の両立。9番目に外国人材の受け入れの問題ということになっております。

このように、働き方改革の問題は、労働行政の枠をもう既に越えて議論がなされているという状況でございます。来年度に向けていろいろな動きがあるかと思えますけれども、ただ、労働行政として今まで課題として捉えたことについては、別に方向性が間違っているというふうに私どもは認識しているわけではございませんので、皆様、そういうことでございますので、この上半期の行政運営方針にのっとり行政につきましてチェックをしていただく中で、働き方改革についても、我々はつなげていきたいというふうに考えております。

雇用情勢でございますけど、愛知県内の9月の有効求人倍率1.63倍ということで、大変な人材確保難ということでございます。こういう中で、愛知の製造業、日本一の状況を続けておりますけれども、8月22日に締結しました県との雇用対策協定においては、やはり県の外から人材を連れてこないといけない状況であるということで、Uターンなどの点につきましても、重点的に取り組んでいくということにしております。

私ども、東京労働局などと話をしながら進めておりますので、今後とも、来年度、再来年度に向けても、そういった取り組みを推し進めていきたいというふうに考えているところでもございます。

また後ほど話があると思えますけれども、女性活躍推進につきましては、女性活躍推進法に基づく計画の提出、100%をおかげさまで達成いたしました。とりあえず、法律の施行ということでは形は整ったわけでございますけれ

	<p>ども、中身はこれからでございますので、引き続き女性活躍についても努力してまいりたいと思います。</p> <p>また、長時間労働の問題につきましては、今月が過重労働解消キャンペーン期間ということでございまして、昨日、全国一斉無料相談ダイヤルを実施するなど、かなり重点的な取り組みを実施しているところでございます。私どもが監督署の一線におきます監督指導についても強化をしてみたいというふうに考えております。</p> <p>以上、雑駁になりましたけれども、私からの冒頭の挨拶はこのぐらいにさせていただきます。ぜひ本日は活発な議論をお願いいたします。よろしく申し上げます。</p>
事務局	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、議事の進行に移りたいと思います。</p> <p>地方労働審議会令第5条第2項に基づき、那須会長に議事を取り進めていただきます。それでは那須会長、よろしくお願い申し上げます。</p>
那須会長	<p>皆さん、こんにちは。那須です。今日はお忙しいところ、ほんとうにありがとうございました。</p> <p>考えてみますと、もう今年も2カ月弱になってしまいました。最近のいろいろな話題を聞いていますと、今、局長さんのご挨拶にもありましたように、働き方改革ということは何とかなければいけないということは痛切に感ずるところです。</p> <p>振り返ってみますと、過労死の問題というのは、多分約30年ぐらい前から出てきた言葉だと思います。当時は、内科のお医者さんは過労死なんていう診断名はないとおっしゃっていたんですけども、今やその過労死がほんとうに労働衛生の大きな問題になってくる、あるいは日本を揺るがす大きな問題になっている、こういうふうになるとは、私も夢には思いませんでした。この辺でほんとうに力を入れていかなければいけない問題であるというふうに痛切に感じております。</p> <p>長いこと、私は労働衛生分野に籍を置いていろいろ仕事をしてきましたけれども、20世紀は化学物質の問題が非常に多かったんですけど、21世紀に入りますと、化学物質の問題がちょっと下火になってきたところで、またこういう大きな問題がクローズアップされてきたので、私たちも一丸となって労働衛生行政のほうに、微力ではありますが、力を注ぎたいというふうに考えております。どうぞ皆さん、よろしくお願い申し上げます。</p> <p>早速ではございますが、議題に入りたいと思います。</p> <p>まず最初に、議事録の作成及び署名についてですが、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。署名委員</p>

	<p>を指名させていただきたいと思います。労働者代表から持田委員、使用者代表から柴田委員のお二人にお願いしたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。</p> <p>それでは、議題に移りたいと思います。</p> <p>本年度より、説明については、パワーポイントで作成した資料を使用させていただくこととしました。資料に沿って説明者がその都度入れかわりますことをあらかじめご了承くださいと思います。</p> <p>それでは、議題1、平成28年度上半期の愛知労働局における労働行政運営状況についてご審議いただきます。</p> <p>まず最初に、労働局から説明をお願いすることとします。ご意見、ご質問につきましても、一通り説明が終了した後、審議に入りたいと思いますので、皆さん、どうぞよろしく申し上げます。</p> <p>では、議題1について説明をお願いします。</p> <p>なお、説明者は着席したまま、簡潔にお願いします。</p>
竹内総務部長	<p>総務部長の竹内でございます。よろしくお願いいたします。</p> <p>私のほうから、今、お話のありましたパワーポイントのほうは資料2にまとめてございます。その前段としまして、資料1に、印刷物で「Profile 2016」というものをお配りしてございます。</p> <p>こちらのほうに基本方針と、それから愛知の労働を取り巻く情勢、課題のようなもの、これをまとめたもの、また、昨年度末にご審議いただきました資料の中にも行政運営方針という、こちらは文字だけのものになっていますが、28年度行政運営方針をお配りしております。これの概要をこの印刷物、資料1のほうにまとめてございます。これを用いまして、簡単に概要を説明させていただきたいと思います。</p> <p>その後、各担当部長から資料2のパワーポイント資料に基づきまして、重点対策の上半期の取り組み、実績、そして、下半期に向けた取り組みについて、さらに、重点対策以外の各行政別の具体的対策、これについて説明をさせていただきます。</p> <p>では、プロフィールの2ページをまずごらんいただければと思います。</p> <p>基本方針でございますが、既にご案内のとおりでございますけれども、愛知労働局では平成28年4月に組織の見直しを行いまして、新たに雇用環境・均等部を設置いたしております。</p> <p>2ページ中段にございますように、労働局では新たな雇用環境・均等行政を含めて4行政を遂行しておりますが、それぞれの行政施策につきましても、重なる面やら多々ございます。これまで以上にこれら4行政間が連携を図って業務を推進していくことが私たちに課せられた使命だというふうに認識してございます。</p>

続きまして、右のページ、3ページに参りますと、愛知の労働を取り巻く情勢でございます。

まず、雇用情勢でございます。これ以降のデータにつきましては、27年度ベースになってございますので、最新データにつきましては、必要に応じて各部長から後で触れるようにしたいと思います。

まず、雇用情勢でございますが、有効求人倍率につきましては、26年9月以降、前年同月を下回り、減少基調でございましたが、昨年12月に16年ぶりに前年同月を上回しまして、平成28年1月まで前年同月比を上回り、堅調に推移しているというグラフでございます。

有効求職者数につきましては、平成25年5月から減少に転じまして、28年1月まで連続で前年同月比を下回って、減少基調が続いているという状況でございます。

これらの求人、求職の推移につきましては、本年9月末現在の数値におきましても、連続して同様の傾向にあるという状況でございます。

続きまして、4ページでございますが、職業別の求人、求職のバランスでございます。

近年の状況は変わってございません。事務職が低倍率となっている反面、慢性的な人手不足が続いている介護関連職種や建設・採掘職種が高倍率となっております。人材の確保等、育成が急務となっているのが現状でございます。

下に参りまして、女性の活躍推進をめぐる現状でございます。

愛知県の就業状況を見ますと、全国平均と比べて子育て期の女性の就業率が低く、下段の有業率ラインのとおり、全国よりもM字カーブの底が深いと、女性管理職のいる企業割合は高いものの、管理職に占める女性の割合が低いといったことが本県の特徴とされてございます。

5ページに参りますが、平成27年度の男女雇用機会均等法関係の相談の状況でございます。合計で1,209件ございましたが、内訳を見ますと、図のとおり、セクハラが44%と多く、次いで、母性健康管理が19.6%となっている状況でございます。

続いて、6ページまで参りますが、項目の3、非正規雇用労働者・若者の雇用状況でございます。

非正規雇用労働者につきましては、平成19年は117万人でございましたが、平成24年は125万人となりまして、8万人ほど増加をしております。非正規雇用労働者が増加の一途をたどる原因としましては、リーマン・ショック後、円高等を背景にして、生産拠点を海外にシフトさせたということや、人件費等の削減を推し進めたことが挙げられてございます。

また、非正規による不安定雇用とか、低賃金、セーフティーネットが不十分等の課題によりまして未婚者が多く、結果として少子化にもつながっていると

いう状況が見られると。下の図の10のほうを見ましても、20から34歳の男性の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の未婚率、ここに24.6%の開きが見られるというところでございます。

次に、7ページ、項目4の障害者・高齢者の雇用状況でございます。

まず、障害者の状況でございますが、愛知県の障害者の雇用状況につきましては、27年の6月1日現在で、雇用障害者数は約2万8,000人となっております。13年連続で過去最高値を更新しており、堅調に推移しているという状況。一方で、実雇用率が1.81%で、一般企業の法定雇用率の2%を下回っております。法定雇用率達成企業の割合も45.4%と、半数に至っていない状況でございます。

続いて、8ページ中段、5番、労働時間の現状でございます。

県内の事業場で働く労働者の所定外労働時間でございますが、平成20年のリーマン・ショックを境にいたしまして、製造業を中心に所定外労働時間数が全国平均の減少幅よりも大きく減少したものの、平成22年以降、全国平均よりも20時間以上多い時間数で推移しているというのが現状となっております。

9ページに移りますが、年次有給休暇でございます。全国的には50%を下回る取得率で推移しております。残念ながら、愛知県の場合は、全国の取得率以下の状況となっております。

続いて、6番の労働災害の現状でございます。労働災害による死亡災害につきましては、27年計で48件と過去最低記録となっております。死傷災害については、見てのとおりでございます。

次に、10ページでございますが、愛知労働局の最重点対策でございます。

本年度は、ここがございますとおり、全員参加の社会の実現加速、これを1番目の柱と、2番目の柱として、公正、適正で納得し、安心して働くことのできる環境整備を挙げてございます。3番目の柱としまして、地方自治体と一体となった雇用対策の推進としてございます。

具体的には、11ページから各大項目の内訳として、全員参加の社会の実現加速では、1番目として正社員転換・待遇改善の推進、2番目として若者の活躍推進、3番目としては、13ページまで参りますが、働き方改革の実現、4番目として女性の活躍推進と、14ページのところで、5番目で障害者・高齢者等の活躍推進としてございます。

大きい2番目の公正、適正で納得し、安心して働くことのできる環境整備では、1番、長時間労働等削減対策、2番として職場におけるメンタルヘルス対策、3番目、重篤な労働災害防止対策、4番目、化学物質による健康障害防止対策と、5番目、労働者派遣事業対策としてございます。

3番目の大項目、地方自治体と一体となった雇用対策の推進としましては、

	<p>1 番目として、地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進、2 番目として、生活保護受給者等就労自立促進事業の推進、3 番、公共職業訓練・求職者支援訓練を活用した就職支援、4 番目として、福祉分野における人材確保対策の推進という大項目内訳となっております。</p> <p>それ以降、18 ページ以降が、各行政分野ごとの個別対策ということになってございます。</p> <p>それでは、私は項目のみご紹介させていただきましたが、この後、各部長から資料2のパワポ資料に基づきまして、重点対策の上半期の取り組み、実績、そして、下半期に向けた取り組みについて、さらに、各行政別の具体的対策についてご説明をさせていただきます。</p> <p>私からは以上でございます。</p>
<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>それでは続きまして、資料2に沿いまして、各取り組み状況、個別の状況についてご説明をさせていただきたいと思っております。職業安定部長の澤口と申します。よろしくお願いいたします。</p> <p>各項目、担当部長、それぞれ説明が入れかわりになりますけれども、よろしくお願ひしたいというふうに思います。</p> <p>それでは、資料2の4ページ目からでございます。</p> <p>大項目の全員参加の社会の実現加速のところからでありますけれども、まず、正社員転換・待遇改善の推進ということでございます。本年3月に、労働局として正社員転換・待遇改善実現プランというのを策定いたしましたけれども、その取り組み状況等でございます。</p> <p>右側に上半期の取り組み、実績ということで書いてございますけれども、特に9月、10月を強化月間ということにしまして、県内の事業主団体、また、県内の企業に訪問いたしまして、こうした正社員転換・待遇改善の働きかけ等を行ったところでございます。</p> <p>また、就職支援の一環として、ここに書いていますように、就職面接会等の開催を行ったということでございます。</p> <p>また、下半分のところにプランの実績の状況ということで、右側に9月末時点の実績を書いてございます。正社員就職・正社員転換数ということが、9月末で約1万9,000弱と。それから、正社員求人数の確保ということでは、10万人強ほど確保してございます。また、幹部職員等による事業場等の訪問件数ということでは1,001件ということで、それなりに順調に取り組を進めているところでございます。</p> <p>こうしたことを踏まえまして、下半期の取り組みということで、5ページ目のところでございます。</p> <p>上半分はまた、今、行政運営方針の中でも出てきたデータでありますのでご参照いただければと思いますが、下半期の取り組みということでは、今申し上</p>

	<p>げたように、正社員を限定とした就職面接会の開催をはじめとして、就職支援を頑張っていくということであり、事業主向けには、ここに書いていますようなセミナーを通じて、正社員転換、待遇改善等の取り組みの促進を図るということでもあります。また、早目に正社員になって働くという意識を持っていただくということで、大学生向けのセミナー等も開催をして取り組んでいきたいというふうに思います。</p> <p>それから、6ページ目でございます。若者の活躍推進でございます。</p> <p>上半期の状況といたしましては、まず、新規学卒の就職環境の状況を書いてございます。高卒者につきましては、求人数、また、ここに書いてあります求人倍率ともに上昇傾向ということで、雇用情勢の改善に伴って、求人状況、高卒のほうもよくなっているということでもありますけれども、これに伴いまして、就職内定率、9月16日から高校生については採用選考が始まっておりますけれども、73.7%ということで、過去最高の内定率というような状況になってございます。また、大卒等についても同様に求人が増えていると、こういった傾向でございます。</p> <p>また、ジョブサポーターによる支援、それからユースエール認定企業、若者応援宣言企業数については、ここに掲げているとおりの数ということでございます。</p> <p>また、下半期に向けた取り組みということで、一番下に書いてございます。学校と連携をして取り組んでいくことが重要だということで、労働法セミナーを通じて労働の基本的なルールをわかってもらって、トラブルの未然防止を図るということもそうですし、今申し上げた若者応援宣言企業、ユースエール認定企業などを通じて、企業の採用支援をしていく。また、学卒者の企業説明会と、書いてはございませんけれども、当然ながら個別支援等も行いながら、しっかりと就職支援をしていきたいというふうに思っておりますのでございます。</p>
<p>安藤雇用環境・均等部長</p>	<p>続きまして、働き方改革の実現でございます。</p> <p>まず、働き方改革に向けた機運の醸成ということで、局長をはじめとします労働局幹部が企業トップへの働きかけということで訪問要請を行っております。また、労使団体への協力要請、加えまして、地方公共団体、事業主団体へのリーフレットの配布、広報誌の掲載依頼による周知、広報を図るといったこと、加えまして、愛知のほうでは、働き方改革に向けた共同宣言という形で自治体様にお声がけをさせていただいております。それにつきましては、愛知県内全54市町村のうち51自治体という形になっております。</p> <p>また、事業場を積極的に支援するという形で、先進的な取り組み事例をホームページで広く紹介する。また、働き方・休み方改善コンサルタントによる啓発指導、また、セミナーによる啓発指導、助成金の活用というものを働きかけ</p>

	<p>ておるところでございます。</p> <p>それを踏まえまして、下半期では、引き続き企業トップへの働きかけ、また、自治体、事業主団体への周知、広報、加えまして、先進的な取り組み事例の収集、また、コンサルタントの啓発指導、セミナーによる啓発指導というのを図っていくということにしております。</p> <p>続きまして、8ページでございます。女性の活躍推進でございます。</p> <p>冒頭、労働局長からも、届け出率が100%になったということについてコメントがございました。ご承知かもしれませんが、女性活躍推進法、今年4月に施行されましたが、労働者301人以上の企業につきましては、行動計画を策定していただき、届け出をしていただくということが義務づけられております。ここの数字、9月末の数字でございますので99.7%になっておりますけれども、無事、10月に100%を達成しております。</p> <p>また、女性活躍推進法に基づきまして、認定企業という、女性の活躍が進んでいる企業を3段階に分けまして認定しておるという制度がございます。それを、ここにありますが、えるぼしというように形で言っております。それにつきましても、県内7企業という形になっております。</p> <p>加えまして、マタハラ未然防止キャラバンというような形で特別相談窓口の設置、来年の1月に改正されます改正育児・介護休業法等の説明会、加えまして、横に小さく、本日の資料でもパンフレットを実際つけておりますけれども、市町村の母子健康手帳交付窓口で、男性の育児休業取得促進リーフレットを6万枚配布しております。</p> <p>これを踏まえまして、下半期といたしましては、えるぼし認定の取得促進を図るとともに、今度は、義務づけをされていない<u>300人以下</u>の努力義務企業に対して好事例等の情報提供をするといったようなこと、また、改正されます改正男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の円滑な施行に向けて、周知徹底を図ってまいりたいと思っております。</p>
<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>それから、続きまして、9ページ目でございます。障害者・高齢者等の活躍促進でございます。</p> <p>左側の下のグラフ、小さくて恐縮でありますけれども、27年6月1日現在の実雇用率が1.80%ということでございますし、右側のところに、障害者の求職者数、それから就職件数というのが書いてございます。</p> <p>下のほうが上半期、今年度の実績でありますけれども、新規求職者数が5,885件、就職件数が2,552件ということで、前年度から比べると、若干ですが、減少しているような状況になっております。</p> <p>また、次のページ、10ページ目が高齢者雇用の状況でございます。</p> <p>高齢者雇用確保措置の実施状況については、本年6月1日現在の状況を10月末に発表させていただきました。雇用確保措置を実施している企業の割合が</p>

	<p>99.9%ということで、未実施企業にいたしますと、8社ということでございます。</p> <p>それから、続きまして、その下の希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況ということで、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合が73.5%、また、70歳以上まで働ける企業が24.6%ということで、最新状況でもいずれも上昇しているというような状況でございます。</p> <p>こうしたことを踏まえまして、下半期に向けた取り組みということで、一番下を書いてございます。障害者の雇用率達成ということでは、しっかり未達成企業に指導していくということでありまして、地元の就労支援機関としっかりと連携をして、一般雇用で働きたいという障害者の方を雇用に結びつけていくということで取り組んでいきたいというふうに思います。それから、上から4点目のところに書いてございます高齢者でございますけれども、99.9%ということでありますので、もうこれは確実に100%に持っていくということでありまして、一番下を書いてございますように、生涯現役社会ということで、<u>65歳以上</u>、<u>65歳</u>を超えて働く部分についても企業を指導して、しっかりと高齢者雇用を進めていくということで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>続きまして、11ページでございます。</p> <p>長時間労働削減対策でございますが、28年度より月80時間超えの時間外・休日労働を行う事業場に対しましては、原則、全数監督を実施する方針といたしてございまして、お手元の右側、上段のほうでございますが、4月以降、監督署に届けられました36協定のうち、月80時間超えの時間外労働を行うことができるとしているものが約5,000件ありました。これにつきまして、実体を把握したところ、約1,800件で80時間超えの実績があるというふうな状況になってございまして、これは、全数監督の対象といたしているところでございます。</p> <p>なお、中段のところのグラフでございますが、9月までの監督状況をお示しいたしてございます。</p> <p>統計上、1月からとってございまして、約4,000件の監督を行ったものについて、約1,000件の労働時間違反があったというグラフとなっております。棒グラフのほうは、これは送検をした案件でございまして、前年比ほぼ倍増の状況となっております。ところでございます。</p> <p>下半期に向けましては、引き続き全数監督を実施するとともに、11月、過重労働解消キャンペーンでございますので、先ほど話がありました無料電話相談を昨日行ったところでございます。約91件の相談が寄せられてございまして、その中にはタイムカード等の改ざん等の情報も寄せられてございまして、これらの情報についてはまた監督指導を実施することといたしてございます。</p>

また、先進的な取り組みをしている企業等への訪問による取り組み事例の周知ですとか、あるいはシンポジウムの開催といったところについても、今後取り組んでまいりたいと予定でございまして、

12ページでございまして、メンタルヘルス対策の関係でございまして、

昨年12月から労働安全衛生法が改正になりまして、50人以上の企業については義務づけをされてございまして、特に、ストレスチェックを中心に実態把握をさせていただいたところが、上段のところに記載させていただいてございまして、

昨年は100人以上でありましたので、本年は50人から99人までの事業場を対象として実施したところでございまして、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場は大体8割ございまして、3年間に1か月以上休業もしくは退職した労働者が31%の事業場でいたというような状況になってございまして、

また、ストレスチェック制度については、準備済みは8割ほどあるわけではございますが、直近9月の状況、報告を求めることになってございまして、これはまだ400件ぐらいの今報告となってございまして、引き続き履行確保を注視していかなければいけない状況になってございまして、

ということで、下半期に向けましては、特に12月以降、ストレスチェック制度の履行確保が必要となってございまして、その監督指導を実施するとともに、その前段階といたしまして、具体的にストレスチェックの実施が明らかでない事業場等については、文書、特例等、いろんな手法を組み合わせたいと思っております。

13ページでございまして、労働災害防止対策でございまして、

労働災害の発生状況につきましては、9月末現在死亡災害が22名で、前年よりも9名減となっているものの、死傷災害につきましては4,069名と前年より2件増というような状況で、減少傾向が見られない状況になってございまして、

詳細につきましては、ちょっと飛びますが、27ページに表をつけさせていただいてございまして、業種別には、特に小売業、社会福祉施設、飲食店といった第3次産業に関する災害が増加傾向にあるという状況でございまして、これについては、また後ほどご説明申し上げます。

13ページに戻らせていただきまして、災害の発生防止ということで、特に局では、愛知独自に論理的な安全衛生管理の考え方を周知いたしてございまして、これらの周知を進めているとともに、特に本年に入りまして、爆発災害等が連続したというようなことで緊急対策をとってございまして、

下半期に向けましては、特に、年末の安全衛生推進運動を実施することといたしてございまして、あわせて、3つ目の、一番下のラインでございまして、安全衛生の労使専門家の方々にお集まりいただきまして、特に、転倒災害です

	<p>とかメンタルヘルス対策の取り組みといったことについてまたご意見をいただいて、災害防止対策を講じる予定といたしてさせていただきます。</p> <p>14ページでございますが、化学物質の健康障害防止でございます。</p> <p>化学物質につきましては、本年6月からリスクアセスメントが義務づけをされてございます。そういった中で、特に周知と、それから履行確保の監督指導等を実施いたしているところでございます。</p> <p>特に中段の周知につきましては、これまで化学物質等を取り扱っている事業場、約4,000事業場ありますが、それらの事業場を対象といたして、集団指導等を実施しております、実績として1,500件が今受けているという状況でございます。</p> <p>特に化学物質につきましては、労働者の方々が、化学物質を扱っているとその有害性がわからないというのがあると困るということで、安全データシートをまず確認していただくというふうに周知をいたしておりますが、その前に、化学物質のラベル表示がございまして、そういう危険有害性を示す表示がある場合は必ず安全データシートを確認するよというということで、お手元にありますようなリーフレットを独自に作成して、周知をいたしているところでございます。</p> <p>下半期につきましては、一番下にありますとおり、いろんな具体的なパンフレットを独自に作成しまして、制度の理解、促進に努めているというところでございます。</p>
<p>石黒需給調整 事業部長</p>	<p>続きまして、15ページになります。</p> <p>労働者派遣事業の対策についてでございますが、右のほうの表にございまして労働者派遣事業・職業紹介事業所数の推移というところでございまして、昨年の9月、派遣法の改正によって、派遣事業の健全化というところから、労働者派遣事業が全て許可制というふうになってきております。そういうところで、派遣事業所数ですが、全体的に減少傾向ということになっております。</p> <p>それから、集団指導、研修会等の開催の部分でございますが、本年度上半期は合計57回開催をさせていただき、参加のほうは約1,000社ほどいただいているというところでございます。</p> <p>行政処分の状況でございますが、4月から9月、改善命令を3社、それから停止命令を2社に対して行っているというところでございます。</p> <p>下半期に向けた取り組みというところでございまして、10月から12月に需給調整事業指導監督強化期間というところから、派遣、請負の適正化に向けた研修会の開催ですとか、監督署との共同による指導などを実施していくというところとしております。</p>
<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>では、続きまして、16ページ目でございます。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ございます。</p>

	<p>上半期の取り組み、実績のところがございますけれども、愛知県雇用対策協定ということで、各委員の皆様には個別にお時間をとってご説明させていただきましたけれども、8月22日に協定を締結して、より一層連携をして、県と一緒に雇用対策を実施していこうということで取り組んでいるところでございます。</p> <p>また、2つ目の一体的実施施設というのがありますけれども、自治体の窓口とハローワークの窓口を併設いたしまして、両方で一体的に支援をしていこうという施設でございますけれども、県内24カ所にこうした一体窓口を置いているところでございます。実績としましては、就職件数にして1,941件と、そんなような状況になってございます。</p> <p>また、生活保護受給者の就労促進ということでは、支援対象者数3,555人に対して就職が1,986ということでございます。</p> <p>また、その下にありますように、訓練ということで我々が実施している求職者支援訓練、また、県公職機構が実施している訓練というのがございますけれども、訓練の27年度の就職実績ということでは、この表に書いているとおりでございます。</p> <p>また、その下に今年度の受講状況というのが書いてございます。雇用情勢は改善しておりますので、受講者数としては減少しているということでもありますけれども、こうしたことも踏まえまして、下半期に向けた取り組みということで、県と連携して引き続き対策をしていくということでもありますし、生活保護受給者の方については、福祉事務所と自治体から支援対象者を送り込んでもらうということも重要でありますので、こうしたことも含めて取り組んでいくということでもあります。</p> <p>それから、下のほうが訓練でございますけれども、訓練協議会等において、訓練機関と連携をしながら効果的な訓練をやっていこうということでもありますし、雇用情勢がよくなって受講者が減っているということでもあります。こういう訓練があるんだということを広く知ってもらおうと、そういったところも連携をして取り組んでいきたいというふうに思っているところでございます。</p> <p>その後ろに雇用対策に基づく具体的な対策ということで概要を掲げてございますが、またお時間のあるときにご参照いただければというふうに思っておりますので、よろしくお願いたします。</p>
<p>安藤雇用環境・均等部長</p>	<p>それでは、20ページ目以降、2番目の愛知の労働行政の具体的な対策のほうに入ってまいりたいと思います。</p> <p>21ページを開いていただきまして、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といたしまして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進ということで、男女雇用機会均等法に基づく対策の内容を書いております。</p>

<p>上半期の実績といたしましては、相談件数が504件という形になっております。</p> <p>下に書かせていただいておりますが、今回、前年度の平成27年度と28年度の相談件数というのは接続しておりません。簡潔に申し上げますと、計上要領が変更になりました関係上、接続していないということでございます。</p> <p>それで、報告徴収の実施件数でございますけど、248件、相談指導件数は337件、そのうち是正の割合は99.2%という形になっております。</p> <p>また、紛争解決援助の件数の状況でございますけれども、労働局長が行います行政指導でございます援助の申立件数は3件、また、調停の申請件数は1件という形になっております。</p> <p>こうしたものを踏まえまして、引き続き厳格に法違反が疑われる事案については報告徴収、是正指導を行っていくということと、また、これは先ほども申し上げましたけど、男女雇用機会均等法が改正されますので、その部分の周知徹底というのを図ってまいりたいと思います。</p> <p>続きまして、22ページ、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございます。これは、育児・介護休業法の内容でございます。</p> <p>相談件数でございますけれども、1,311件、報告徴収の件数231件、その上で指導をした件数は293件という形になっております。現時点での是正割合は88.9%という状況になっておるところです。</p> <p>また、労働局長によります行政指導の申立件数につきましては1件。</p> <p>また、横にくるみんなという形で書いてありますけれども、くるみんなの認定企業数は9月末で95社、そのうち新規の認定は7社という状況でございます。</p> <p>横に両立支援関係の助成金の受理件数を書いております。一番今年特色的なのが、介護支援取組助成金というのが1,906件という形で、かなり助成金が出ておるところでございます。</p> <p>こういったことを踏まえまして、先ほどの男女雇用機会均等法と同じでございますけれども、法違反が疑われる事案については適正に対処していくということ。また、改正法の内容の周知徹底を図る。また、くるみんな、プラチナくるみんな、これ、実はプラチナくるみんな、まだ愛知県では一社も出ておりません。ここにつきましては、徹底的な周知を図り、取得促進を図りたいと思っております。</p> <p>続きまして、23ページ、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進ということで、パートタイム労働法の内容でございます。</p> <p>相談件数は104件、報告徴収は230件、その上で指導した件数が339件という形で、現時点での是正割合は97.3%という形になっております。</p> <p>その上で、労働局長への行政指導の申し立てというのは、本県、まだ申し立</p>
--

てがないという状況でございます。

こうした状況を踏まえまして、適切に事業主に報告徴収、是正指導を行うというのはほかの法律と一緒にございますけれども、また、加えまして、パートタイム労働者につきましては好事例集を作成し、情報提供などを行うことにより、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の取り組みを推進してまいりたいと思います。

続きまして、24ページでございます。

労使による勤務環境整備への支援対策ということで、具体的には4項目ございます。労働関係法令の周知、これは知って得する労働法という周知用のプレートを私どもでつくっておりますが、それに基づいた周知。

また、特定分野、医療・介護・保育分野における勤務環境の改善に向けた取り組みということで、各種それぞれ、協議会やセミナーの開催等を予定しております。

また、3点目でございますが、労働契約に関するルールの周知啓発という形で説明会を開催するだとか、また、助成金の利用勧奨だとか、また、広報誌だとか、そういったものについて上半期に取り組んでおるところでございます。

また、最後に4点目の柱でございますけど、職場のパワーハラスメントの予防・解消でございます。この辺につきましても、後ほど触れますけれども、総合労働相談等で適切に対応しておるところでございます。

下半期でございますけれども、基本的にはこういった従前の取り組みを続けていくということに加えて、11月には保育所に対するワークショップを開催するといったようなこと、労働契約法の無期転換ルールの周知、また、医療勤務環境改善支援センターへの支援、ハラスメントの適切な相談対応をやってまいりたいというふうに思っております。

続きまして、25ページでございます。

25ページは、労働紛争解決援助制度の積極的な運用ということで、総合労働相談コーナー、個別労働紛争解決促進法に基づきます実績等をお載せしております。

右側のグラフを見ていただきますと、上が相談件数、その上で民事の労働紛争の相談件数という形になっておりますが、27年度、28年度両方とも上半期で比較したところ、おおむね横ばいというような状況でございます。

横側の吹き出し、青地のところで、28年度の上半期の総合労働相談の状況などを書いております。ここでポイントになるのが、やはり2番目のところの個別労働紛争相談の内訳のうち、トップがいじめ、嫌がらせという形になっておるところでございます。

また、助言・指導受け付け件数とあっせんの受理件数につきましては、下のほうのグラフに書いております。という状況でございます。

	<p>それを踏まえまして、下半期に向けた取り組みでございますけれども、引き続き、総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談に的確に対応をする。また、制度の利用促進を図る。また、最近、個別労働紛争解決につきましては、県の労働委員会などでもやっております。そういった関係機関、また、弁護士会さんとかとの合同研修等を図り、相談員の資質の向上等を図ってまいりたいというふうに考えておるところでございます。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>小城 労働基準部長</p>	<p>26ページ、労働条件の確保と改善でございますが、これにつきましては、全ての産業、事業場を対象といたしまして、私ども、監督指導という形で立入指導をさせていただいております。</p> <p>上期におきましては、約4,800件ほどを実施いたしてございますが、その中で、お手元のグラフをつけてございますが、特に長時間労働がよく見られる自動車運手者の事業場についての監督指導の状況でございます。それから、技能実習生もいわゆる特定分野ということで、重点対象と取り組んでいる状況をお示ししてございます。</p> <p>とりわけ自動車運転者、あるいは技能実習生等につきましては、労働基準行政のみで解決することはなかなか難しい課題も多くございますので、運輸機関あるいは入管等関係機関との連携をいたしてございまして、緑色の3つ目のところの関係機関との連携とあるところにありますとおり、愛知運輸支局等へ、私ども、問題があった事業場については、通報するという取り組みをいたしてございます。</p> <p>運輸機関については28件、入管に対しては37件とございますが、直近では、運輸機関については40件を今通報いたしているというような状況でございまして、今後の取り組みにつきましては、監督指導等は実施するのは当然のことでございますが、とりわけ運輸関係機関、あるいは技能実習生の入管機関、あるいは公正取引委員会等々と協力いたしまして、特に取引環境の改善などを着眼点として、連携を図っていくことといたしております。</p> <p>27ページでございますが、先ほどもちょっと触れましたけれども、安全確保対策でございます。</p> <p>災害防止への主な取り組みということで、中段に書いてございますけれども、まずは全事業場について論理的な安全衛生管理、いわゆるリスクアセスメントを中心とした災害防止の取り組みを啓発しているところでございます。</p> <p>また、第3次産業については、小売業者、社会福祉施設、飲食店につきましては、お手元にありますとおりの取り組みをいたしてございまして、特に第3次産業につきましては、転倒災害が全産業では2割であるところ、第3次産業は3割以上を占めるというようなところで、非常に多く発生しているというようなところにも着眼して、重点的な取り組みを進めることとさせていただきます。</p>

28ページでございますが、労働者の健康確保対策でございます。

熱中症の対策、あるいは石綿、粉じんの対策等々を進めてございますが、とりわけ治療と職業生活の両立支援のガイドラインというのが本年2月に出されたということもございまして、これについての、今、取り組みのための体制整備を図っているところでございます。

今後におきましては、こういったような体制を早期に確立して、速やかなサービスを提供したいと思っております。

29ページ、最低賃金でございますが、これにつきましては最低賃金審議会におきましてご審議をいただきまして、地域別最低賃金は25円の引き上げで845円で、10月1日に発効したところでございます。

また、特定最低賃金としまして、鉄鋼などの分野で7業種ございますけれども、これについても引き上げをご決定いただきまして、12月16日の発効を目指すということで、特に、上げ幅が大きくございますので、まずは最低賃金の額を周知するというを徹底したいということで、下半期におきましては、あらゆるルートを使いまして、特に学生も含めまして、その周知に努めたいと思っております。

30ページでございますが、労災補償でございます。

労災補償につきましては、まずは、請求があれば速やかに支給をするというのが当然の責務でございます。そういう中でも、特に医学的、専門的な判断を要するような事案、あるいは過重労働事案といったようなものが見られます。こういったものについても速やかにできるようにということで、少なくとも6カ月以上未決にならないようにということで取り組んでございます。ただ、どうしても石綿、シックハウス症候群など、業務との因果関係について、医学的、専門的判断を要する事案がございます。これについては12件、9月末時点では6カ月を超えている事案が見られるところでございます。

今後につきましては、改めて言うまでもなく、速やかな調査等を実施いたしまして、迅速な給付を図れるよう取り組んでいく所存としております。

31ページでございますが、これは労災隠しの案件でございまして、依然として労災隠しが後を絶たないという状況がございます。特に労災隠しにつきましては、適切な治療が受けられない、あるいは補償を受けられないというようなことがありますので、これについては排除を徹底しようということで取り組みを進めてございますが、その中でも特に悪質なものについては送検をいたしてございまして、お手元でございますとおり、平成28年は、既に27年と同数程度の送検をいたしているところでございます。

今後につきましては、引き続き健康保険の保険者等とも連携いたしまして、その排除に取り組んでいくところでございます。

<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>それでは、続きまして、32ページ目でございます。雇用の安定と人材確保対策という柱立てでございますが、まず、我々の第一線の現場、ハローワークの紹介業務の取り組み状況でございます。</p> <p>上半期の取り組み、実績にありますように、就職件数が実績として、第1・三半期の実績でございますけれども、2万2,607件、充足件数が2万3,830ということで、達成率のところにもありますように、目標値との関係では、もう少し頑張らないといけないということでございます。</p> <p>そういう中で、下半期に向けた取り組みということで書いてございますように、求職者担当者制と、こういったものも含めて、求職者一人一人によりきめ細かく対応していこうということでありまして、局長の話にもありましたように、人材確保ということで、県境をまたいで対応していかないといけないということも考えまして、こうした県境をまたいだような就職面接会の開催、また、最後にありますように、ハローワークにおける好取り組み事例の横展開、こういったものを行いながらしっかりと実績を上げていきたいというふうに考えているところでございます。</p> <p>それから、33ページ目でございます。人材不足分野等の人材確保対策ということでございます。</p> <p>上半期の取り組み、実績のところがございますように、まず、福祉人材の人材確保対策の一環として、福祉人材コーナーの拡充というのを行いました。ハローワーク名古屋中、ハローワーク名古屋東、名古屋南所、これらに福祉人材センターを設置して、福祉人材確保のマッチング、人材確保をやっていくということでございます。</p> <p>また、その下には、就職フェア等のイベントの開催の状況も書いてございます。こういうイベントの中で、企業のほうから働く職場の現状であるとか、企業から直接こういったことでやりがいがあるんだと、そういったPRをするような場を設けて、人材確保支援を行っているところでございます。</p> <p>また、その下は、県のナースセンター、福祉人材センターと連携した巡回相談等の状況も書かせていただいているところでございます。</p> <p>下半期に向けた取り組みとしては、引き続きまして、面接会等の取り組みによって資格を持っている方の潜在求職者の掘り起こしと、こういったことも含めまして取り組んでいくということでありまして、やはり企業のほうの魅力アップ、雇用管理改善も重要だろうということで、雇用管理改善啓発セミナー、また、こういった企業訪問等による取り組みをしていきたいということでありまして、建設人材の確保ということも重要になっているところでありまして、一番最後にありますように、スペシャル合同企業説明会というような銘を打ってございますけれども、建設の仕事のPRであったり企業のPRができるようなイベントということで、今後考えているところでございます。</p>
----------------------	--

それから、34ページ目になりますけれども、地域雇用対策ということでございます。こちらは、審議会の都度ご報告を申し上げている実践型地域雇用創造事業の状況でございます。こちらについては、新城、設楽町、東栄町等を中心に地域の雇用創出に取り組んでいこうということで、こういった事業を実施しているところでございます。

アウトプット指標の進捗状況ということでは、これはセミナー等にご参加をいただいた会社数、それから求職者数の合計ということで数を掲げさせていただいておりますけれども、その下にアウトカムということで、この3カ年の事業で、雇用創出目標150人という目標を掲げて取り組んでいるところでございます。

9月末現在の状況としましては、135人の雇用創出数、このうち常用雇用が114人ということになっておりまして、下半期に向けた取り組みに書かせていただいているとおり、きちっと雇用創出目標が達成できるように引き続き取り組んでいきたいということで思いますし、この事業が終了した後もしっかりと地域の中で独自の力で雇用創出、産業振興、雇用機会の確保等ができるようにということで、我々としても地元と連携をして、しっかりと取り組んでいきたいということで考えているところでございます。

それから、続きまして、35ページ目の人材能力開発、キャリア形成等の取り組みでございます。

こちらは職業訓練等の取り組みになりますけれども、上半期の取り組み、実績といたしましては、一番上にありますように、愛知県、機構と、こうした訓練実施主体である機関とも連携をしまして、情報共有を行いながら地域ニーズに合った訓練を進めていこうということで取り組んでいるところでございます。

また、こうした中で特徴的なこととして、その下の白丸の2つ目に書いてございますけれども、求職者支援訓練としては全国で初めてということで、航空機生産技能者養成訓練というのを、この春、開設をしたところでございます。

また、2つ目、ジョブ・カード制度の推進でございます。

これについては、やはりジョブ・カード制度について広く知ってもらおうというのがまず一番の取り組みでございます。利用促進ということで取り組んでおりますけれども、本年7月末のジョブ・カードの交付件数としては1,896件ということで、前年の同時期と比べますと大きく増加をしてございます。

こちらのジョブ・カード制度のつくり方として、ジョブ・カード制度総合サイトというのが昨年度からできまして、ご本人さんが直接サイトにアクセスをして、ジョブ・カードが作成できると、こういった仕組みになりましたので、こういったサイトの広報も含めてしっかりと周知、広報していきたいということで考えているところであります。

	<p>下半期に向けた取り組みに掲げてございますように、訓練については、引き続き効果的な訓練ができるように求人者ニーズ等を把握して取り組んでいくということでありまして、ジョブ・カードについては、今申し上げたように、しっかりと利用促進に取り組んでいきたいということで考えているところでございます。</p>
<p>石黒需給調整 事業部長</p>	<p>続きまして、36ページになります。労働者派遣事業をはじめとする労働力需給調整事業に係る対策というところでございます。</p> <p>許可申請に当たっての厳格な審査、それから、派遣先、派遣元等に対しての指導監督の実施というところでございますが、右のほうの表でございまして、新規許可・届け出件数の推移というところで、派遣事業の許可件数でございまして、27年度下半期57件に比べ28年度上半期は105件と、ほぼ倍増している状況でございまして。</p> <p>それから、個別指導監督というところでございまして、28年度上半期は、労働者派遣事業は360件、それから、職業紹介事業は53件の事業場に対して指導監督のほうを実施しております。</p> <p>指導率が高いものというふうになっておりますが、相談等により情報提供をいただいております。そのもののうち、信憑性の高い部分について、それをもとに指導を行った結果、指導率が高いものというふうになっているところでございます。</p> <p>下半期に向けた取り組みのところでございますが、許可申請に係る定期的な説明会の開催のほか、関係事業主団体が開催する会議、研修会への講師派遣、及びハローワークと連携をいたしました求職者向けのセミナーへ講師派遣を積極的に行っており、制度周知に努めてまいるところとしております。</p>
<p>竹内総務部長</p>	<p>最後、37ページになりますが、労災保険の給付、それから雇用保険の失業給付、さらに、今るるご説明を申し上げた各種取り組みの財源とさせていただいております労働保険制度でございまして。</p> <p>この円滑、適正な運営につきまして、強制加入ではありますけれども、未加入の部分もございまして。こちらのほうの未手続事業の一掃対策と、さらに、労働保険料の適正徴収というこの二本立てで取り組んでおります。</p> <p>右側のグラフにありますとおり、上半期の実績でございまして、ここ5年ほど、見てのとおりですけれども、愛知県内で約16万事業場に参加いただいております。</p> <p>保険料としては、2,000億強という予算規模になってございます。</p> <p>下半期に向けた取り組みにつきましては、引き続き加入勧奨、加入促進に努めていくということとともに、適正な申告、納付をいただくことと同時に、滞納事業については、納付特例とともに、差し押さえを含めた厳しい滞納処分をしていきたいというふうに考えてございます。</p>

	<p>以上でございます。</p>
<p>那須会長</p>	<p>ありがとうございました。膨大な資料、例年よりも、パワーポイント形式にさせていただいて、非常にわかりやすくなったんじゃないかと思います。資料をありがとうございました。</p> <p>それでは、これから審議に入ります。</p> <p>どうぞ、どなたからでも、どの報告からでも結構ですので、意見がありましたらお願いします。</p> <p>どうぞ。</p>
<p>今原委員</p>	<p>公益代表の今原でございます。質問ということで、一番先に書いてあるから一番先に質問したのがいいかなと思って。</p> <p>全員参加の社会の実現加速のくだりで教えていただきたいんですけども、この目標値、あるいは平成28年度の目標、それから実績等がありますけれども、この実績というのは一体どうなのか、どういうふうに捉えられているのかお聞きしたいんですけど。非常に厳しい状況であるとか、非常にそれなりに成果があったとか。というのは、比較等をする数字がないものですから。</p> <p>それと、私、見せていただいて、正社員就職件数が1万7,216人かな。それに対して、キャリアアップの助成金による正社員転換が1,606人って。これは目標に対して非常に近い数字で、単純に考えると、目標の半分が一応はめどなのかなという気がしていますけれども、全体的にいうと正社員就職件数は厳しいのかなという気がして。もしそうであるなら、これはやっぱり景気の問題なんですか。その辺のところも分析を教えていただきたいんですけども、よろしくお願いします。</p> <p>それと、言い忘れました。この訪問件数は非常にたくさんやっていただいていまして、その辺のことはよくやっていただいていると思いますけれども、それとの成果も含めて教えてください。</p>
<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>ありがとうございます。</p> <p>まず、正社員の就職件数ということで申し上げますと、ここに掲げているように1万七千云々とありますが、目標との関係の進捗率でいいますと大体46%ということで、そういう意味でいうと、やはりまだまだ足りないというのが今の状況だというふうに認識をしております。</p> <p>一方、キャリアアップ助成金のほうの転換件数については、こちら、数を見ていただいております。27年度の1年間の支給実績が大体1,470件ほどだったんですが、今年度、もう既に1,500件ということで、ここは非常に活用が伸びていますし、キャリアアップ助成金の活用の中身について見ますと、正社員転換に非常に多く使っていただいているということで、こちら、実績が伸びているということでもあります。</p>

	<p>また、その下の求人数については、雇用情勢が非常によくなっていますので、求人数は非常に増えているということではありますが、先ほど申し上げたように、就職件数ということで申し上げた全体層の求職者数が減っているというようにもあって、苦戦をしているというような状況であります。</p> <p>ただ、後ろの項目のハローワークの取り組みのところで述べましたように、求職者数が減っているので就職件数実績が減っていますと言っていたのではいかんだろうということで、やはりまだまだ正社員就職を希望されている求職者の方が窓口に来られているというのが現実でありますので、少し丁寧にやっ ていこうかなと。</p> <p>現場の窓口の状況を見ますと、やはり雇用情勢がよくなって、求人がそれなりにあるものですから、非常に条件の精査を、求職者の目も厳しくなっているというような声を聞いていまして、できればもっといい条件のものを探したいというようなニーズがあるというふうに現場からは聞いておりますけれども、そういう中で、いろいろ我々も情報提供をさせていただいて、やはり正社員のこの職種の状況からすると今の求人状況の相場はこうなんですとか、いろんなこちらからアドバイス、支援をする部分もたくさんあるんだろうというふうに問題意識を持っていますので、そういった支援もしながら、できるだけ正社員就職に結びつくように努力をしていきたいというふうに思っております。</p> <p>そのほか、実績はおおむね順調かなと思っております、ここに書いてありませんけど、若者のユースエール認定企業も今年度の目標10社ということですが、今のところ5社ということで、半分過ぎて半分の実績ということではありますけれども、こちら積極的にもっとPRをしていかないといけないのかなと思っておりますので、その辺、また積極的に取り組んでいきたいというふうに思っています。</p>
那須会長	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>では、他にいかがですか。</p> <p>どうぞ。</p>
板垣委員	<p>私もそのページで。</p> <p>済みません、労働者委員の板垣でございます。</p> <p>来年から有期雇用者の無期雇用転換を……。来年からでしたかね。</p>
安藤雇用環境・均等部長	<p>平成30年ですね。</p>
板垣委員	<p>30年でしたか、ごめんなさい。5年経過の人を進めるということなんです が、雇用の安定を図れても、なかなか待遇面での改善がされませんから、無期 雇用の転換をする際に正社員への転換を勧めるとか、そういう企業への要請を するとか、企業への応援をするとか、そういうことを今後考えていただければ どうなのかなというふうに思いますが、その辺のことについて少しお話をいた</p>

	<p>できればと思います。</p>
<p>安藤雇用環境・均等部長</p>	<p>雇用環境・均等部長でございます。</p> <p>正確に申し上げますと、労働契約法のおそらく5年転換の請求権が具体的に発生する時期というお話だったと思いますので、それは平成30年4月でございます。</p> <p>それに向けまして、やはり私どもも、まず、正社員に転換していただくというのが筋であろうというふうに考えておりまして、キャリアアップ助成金、こういったものを活用していただいて、正社員への転換の道がありますよというような形で周知をさせていただいているというのがまず一つ。</p> <p>それに加えまして、当然ながら、平成30年4月からそういった形で請求権が発生するという点について、まだ事業主さんのほうで知らないという可能性もありますので、そこは徹底的に周知を図っていくというもう一つの柱。</p> <p>それに加えまして、現在、有期特措法に基づきます、具体的に言いますと24ページの資料で、ちょっと私、割愛をさせてお話をさせていただいたんですけども。</p> <p>24ページの資料の上半期の実績のところの3点目のところでございます。労働契約法に関するルールの周知徹底ということで、説明会での周知。先ほどもちょっと触れましたキャリアアップ助成金の利用奨励。また、広報誌、労使団体だとか公共団体への周知、広報。また、有期契約者が多い業種を、狙い撃ちという言い方も変でございますけれども、そういった業種を対象に積極的な周知を行うということ。また、これに加えまして、有期特例措置法というものがございまして、1種が、1種、2種って何ですかということなんですけど、1種が高度技能者の方で、高度技能者の方については、5年ルールというものの適用を緩和しましょうというルールになっています。2種は、高齢者の方です。要は定年以降の、いわゆる60歳以降の方に対する特例措置でございますけれども、こういった措置について積極的に周知をしていくというような形で考えておるところでございます。</p>
<p>那須会長</p>	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>ほかにございませんか。まだ議論をする時間はございますので。</p> <p>どうぞ。</p>
<p>持田委員</p>	<p>ご説明ありがとうございました。労働側委員の持田と申します。</p> <p>私、安全のことについてちょっとお伺いしたいというか、お願いをしたいことがありまして、27ページのところに、非常に社会福祉施設等々の災害が多いということで、転倒防止等々のパンフレット等も活用しながらやるというようなことございましたけれども、一方で、27ページ目のところにもありますように、高齢者対策という部分で、先ほど、初めのほうのページだと思えますけれども、生涯現役でというような動きもございます。</p>

	<p>このことを考えると、やはり65歳を超して、あるいは70歳を超して仕事をされる方に安全に仕事をしていただくための働きかけといたしますか、そういうものが必要じゃないのかなというふうに思っています。実際、事業場等々で見ると、かなり高齢の方が働かれています中で、労働災害もたまたまというか、散見されるような状況でございますので、ぜひその点をお願いしておきたいなというふうに思います。</p> <p>以上です。</p>
小城労働基準部長	<p>ご指摘につきましては、真摯に取り組ませていただきたいと思いますと考えてございます。</p> <p>とりわけ高齢者が今後増えていくであろうという中で、特に体力が必ずしも若年あるいは壮年労働者に比較して強くないという状況の中で、本人もまず体力の限界を知るということも必要であろうと思えますし、事業主側におかれても、高齢者にどのように配慮した働き方をさせてもらうことが必要なのかということも含めて周知、啓発をしていくことがまず第一だろうと考えてございます。その上で、個別の安全性対策まで踏み込むということが必要かと思えますので、今後の課題として、また我々も重点的に取り組みたいと考えてございます。</p>
那須会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>そのほかございませんか。使用者委員のほうで何か。どうぞ。</p>
柴委員	<p>使用者委員の柴でございます。</p> <p>私からは1点お尋ねしたいんですが、説明いただいたパワポの資料の16ページのところでございますが、自治体と一緒にした雇用対策の推進ということで、右側の上半期の取り組み、実績ということで、例えば2つ目の項目でございますが、一定の実施施設による就労支援ということで、就職件数が1,941件ということで、かなりの成立というか、そういった成果が上がっていると。その下の生活保護受給者等就労自立促進事業というところにおいても、就職件数が1,986件ということになっています。</p> <p>しっかりそういった取り組みをされている結果がこういう形で出ているのだろうなというふうに評価をさせていただく一方、もう一方の資料で行政運営方針というところを拝見いたしますと、一体推進事業というものが行われている自治体というのが、26年度ぐらいまではかなり増えてきておりますけれども、27年度以降、若干拡大基調にないというのは、どのあたりに制約条件というのが出てしまっているのか、あるいは、今後、何かそういった対象が今年度以降拡大していくような計画があるのか、そのあたりをお伺いしたいと思います。</p>
澤口 職業安定部長	<p>ありがとうございます。</p> <p>設置箇所については、これで打ちどめということではなくて、基本的に自治</p>

	<p>体の要望を踏まえて、自治体から要望があれば対応していこうというようなスタンスで取り組んでいるところでございます。</p> <p>若干スピードは衰えましたけれども、基本的に我々としては、自治体の要望があればこういう一体窓口という対応は今後もしていきたいというふうに思いますし、一体窓口ということだけでなく、今、ご要望とかで幾つか聞くのは、自治体の窓口にぜひ巡回相談のような形で来てくれということで、例えば障害のある方の就職相談にぜひ市役所に巡回するような形で来てくれというような話もありまして、そういったのはハローワークから職員が出張って行って、じゃ、相談しましょうというようなことも進めさせていただいているところでありますので、また自治体のニーズを踏まえながら、きちんと対応していきたいというふうに思っているところでございます。</p>
那須会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>よろしいですか。そのほかございますか。</p> <p>どうぞ。</p>
柴田委員	<p>使用者代表の柴田でございます。</p> <p>2点ほどお聞きしたいと思うんですけれども、まず、10ページの高齢者雇用のところでのグラフの指標なんですけれども、先ほど、高齢者の雇用確保措置はほぼ100%に近いということだったんですけれども、片や、希望者全員、65歳以上まで働ける企業というのがまだ73%台ということで、この定義づけの差がよくわからなかったというところで教えていただきたいのが1つと。</p> <p>あと、全員参加型の社会のところ、若者の活躍推進、6ページ目なんですけれども、いろいろとセミナー等の開催を計画されているということなんですけれども、とはいえ、やはりミスマッチと申しますか、一旦就職したけれども、やはりこの企業には向かなかったのかとか、いろいろと不幸にして合わなかったという事例もあろうかと思えます。そういった事例をぜひ。</p> <p>これは雇用者側、労働者側双方の意見を聞いて、あるいは専門家の意見も聞きながら、どういったところに問題があったかということ掘り下げて、次の計画にぜひ生かしていただけたいのかなと思いますので、よろしく願いいたします。</p>
澤口 職業安定部長	<p>ありがとうございます。</p> <p>高齢者のところは、雇用確保措置のところは65歳までと書いてあって、下が65歳以上ということで、65歳のところの位置づけとか、そういったようなお話でよろしいでしょうか。</p>
柴田委員	<p>65歳以上までということは、65歳までは働ける仕組みがある企業ということですか。</p>

<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>はい。上の確保措置は、法律上65歳までとなっておりますので、ぎりぎり65歳のところは上の確保措置ということに入っておりますし、希望者全員が65歳まで働ける企業ということであると、下の割合のところにも入ってきているというようなカウントになっております。</p>
<p>柴田委員</p>	<p>わかりました。</p>
<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>それから、2点目のお話でありますけれども、ご提案のところはごもっともだと思います。</p> <p>いろいろ我々も若者の就職支援ということで取り組んでいるところでありますけれども、今回の若者雇用促進法の取り組みにしてもそうですが、やはり働く側の若者へのアプローチも必要ですし、企業側へのアプローチも必要だということでありますので、事例というようなお話がありましたけれども、我々のほうもいろいろ情報収集をしながら、労使の皆さんにも情報提供を差し上げながら、いろんなご意見をお聞きしながら、また対策を進めていきたいというふうに考えているところでありますので、今後ともよろしくお願ひしたいというふうに思います。</p>
<p>那須会長</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>私、質問したいんですけど、ここでいう高齢者というのは、何歳からのことをいっているのでしょうか。</p> <p>一応人口統計では、高齢者というのは65歳以上ですね。65歳までは生産年齢人口に入っているんです。ですから、高齢者というときに、もし60歳から65歳ぐらいを高齢者と表現するならば、それはちょっとどこかに書いておかれたほうがよろしいかと思いますが、皆さん、いかがでしょうか。ちょっと気になったところです。</p>
<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>わかりました。今後とも留意したいと思います。</p> <p>我々の支援施策上、いろいろ場合分けをしてある場合があります。例えばハローワークの就職支援ということで、求職者への支援ということでいうと、大体55歳以上のところをよく高齢者というような言い方をしてしまう場合が多いんですけども、ここであります雇用確保措置とか、企業側にそういう雇用継続の制度を入れてもらうといったときには、60歳以上のようなところを定義づけしていますので。</p> <p>済みません、いろんな施策によってその辺のイメージが違っている部分がありますので、今後、また資料とかをご説明するときには、注意をさせていただきますというふうに思います。</p>
<p>那須会長</p>	<p>済みません、よろしくお願ひします。</p> <p>ほかにございませんか。公益者のほうから何かありませんか。どうでしょうか、使用者のほうは。あるいは、労働者代表のほうはいかがでしょう。</p> <p>どうぞ。</p>

柴委員	<p>済みません、大変細かい質問で恐縮なんですけれども、パワポの資料の6ページのところでございますけれども、わりと就職環境というのが非常に恵まれているという中であって、就職内定率の特に高卒の方の73.7%ということで、3割弱ぐらいの方がまだ内定を9月末の時点では受けていないという数字ですけれども、これは最終的に卒業のときまでにはほぼ100%に、前年の実績等から見るとそこまで到達するのか、あるいは、こういう中から不本意ながら非正規というところに最初から入ってしまうのか、そのあたりの感覚というか、実際には心配は要らないんですということなのか、その辺も実績等から教えていただきたいなと思っています。</p>
澤口 職業安定部長	<p>結論的に言いますと、最終的に3月末の卒業される時点では、ほぼ99%を超えているような状況であります。</p> <p>この73.7%は9月末の数字なんですけど、9月16日から選考が開始されて、9月末までの2週間ほどの期間での内定率ということでありまして、全国的な数字を見ても、かなりトップテンに入るぐらいの高い数字ということでありますけれども、いずれにしても3月までには、当然、我々としては100%に持っていくということを狙って個別支援も含めてやっておりますし、現実、今までの実績も99%を超えているような状況ではありますけど、今年度もきちんと100%に向けて取り組んでいきたいというふうに思っております。</p>
那須会長	<p>ほかにございませつか。</p>
小野委員	<p>公益委員の小野でございます。</p> <p>質問なんですけれども、26ページの外国人労働者、とりわけ技能実習生を使用する事業場に対する監督指導という部分ですけれども、ここに関連諸機関との連携で相互通報を実施していますと、そこで入管とあつて37件とありますけど、これ、具体的に入管との間でどのような情報のやりとりをして、それが現実に、その労働者あるいは技能修習生の監督指導にとってどのような有益な指導の根拠になっているのか、具体的にお聞きできればと思ひますが。</p>
小城 労働基準部長	<p>入管との関係で申し上げますと、例えば私どもが事業場へ出向いたときに、外国人労働者あるいは技能実習生等において、労働基準法等に関する違反があつたといった場合につきまして通報することとなります。そうした場合に、入管は入管の立場から、今度は入管関係の法令違反等がないかというような形でまた立ち入りをすると、その結果がまたバックされてくると、このような相互通報の仕組みとなつてございます。</p> <p>入管が独自に立ち入りをしたときに、入管法上は特段の問題はなかつたけれども、労働基準法上、例えばサービス残業の疑いがあつたというようなことがあれば、また私どものほうへ情報が提供されて、我々がまたそれに応じて事業場へ立ち入つて指導すると、こういったようなやりとりを繰り返していくという形になります。</p>

	<p>したがって、それぞれのつかさつかさの権限をどうやって行使するかということはおのおの異なりますけれども、その対象としている労働者の保護という面でどのようなアプローチをするかと。それぞれの入管の側、それから労働基準監督機関の側からのアプローチをしていくと、こういうような対応になってございます。あわせて、場合によっては、合同で立ち入るということもございます。</p>
小野委員	<p>相互通報がかえって外国人労働者の労働関係上の保護を潜在化させるんじゃないかということを非常に恐れるわけですけども、実際問題、私どもが入管に収容されている労働者から呼ばれてというか、SOSが出て、行くと、やっぱりお金が払われていないとか、少なくとも、入管が入って、検挙した最終月の給料が払われなくて、そのまんま、その形で帰っているというのがおそらく一番多いと思うんですよ。</p> <p>そうすると、おそらくそういう事態を避けるためには、とにかく労働をつかさどる場面と、そういう滞在をという場面の、もろ刃のといいますか、かえって潜在化させるのではないかなと、非常に今、お話を聞いてもちょっと怖いような印象を持ちました。</p>
小城 労働基準部長	<p>まず、私どもが入管に情報提供をする場合、違反があったから全て、何でもかんでもということにはなりません。当然、今、お話がありましたように、例えば外国人労働者の保護に場合によっては問題を生じかねないというような場合については、外国人労働者にまずその意思を確認するということが当然でございます。場合によっては、申告等の場合は特にそうでございます。</p> <p>また、今、お話があったように、例えば賃金が払われずに帰国をせざるを得ないようなことがあったとしても、賃金債権はそのまま残っているわけでございますので、監督署としては、できるだけ賃金が支払われるように、いわゆる労働者の権利救済のための申告といった形での対応をすることもございます。</p> <p>ですから、そこは連携の仕方がもしかしたら不十分になっているのかもわかりませんので、そのあたりは、もしそういう事案がありましたら私どもにも情報提供をいただければ、我々もできるかと思えます。</p> <p>ただ、少なくとも法令違反があったことをもってして、例えば、今、お話のような問題が顕在化するというのであれば、私ども、もうちょっと実態は細かく見てみたいとは思いますが、できるだけそういうことにならないように配慮はしているところではございますけれども。</p>
熊田委員	<p>今の議論を聞いて。 公益委員の熊田です。 私たち、弁護士なので、末端の、しかもいろんな検挙された状態の人と会うことが多いので、送還される方。</p>

	<p>まず、外国人のところていくと、そもそも、受け入れる。いろんな事情でいらっしゃる人もいると思うんですよ。今の、要するに就労資格を持たずに入ってきてちゃう人もいると思うんですけど、特に実習生とかを受け入れるところだと、その事業場自体がきちんとした、つまり実習生なら実習生なりの資格があるのかと。</p> <p>今、問題になっているのは、残業も残業もだけど、賃金の金額が問題になっている。あるいは、寮と称してピンはねをすとか、そういうことが問題になっているとすると、むしろ労働行政としては、きちんと企業が受け入れているのか、そういうところが受け入れ対象になっているのかとか、そういうところについて。要するに、元ですよ。</p> <p>まず、行政としては、その辺のところ、特にここ、愛知県内ですので、製造業とかいろいろあると思うんですけど、やっぱりその辺のところについてきちんと監督というか。新聞なんかによると、どこか元があって、いろいろあっせんするんですよ。だから、そういうところがきちんとしていらっしゃるかどうかとか、そういったようなところについてはどうなっているんでしょうか。</p>
<p>小城 労働基準部長</p>	<p>いわゆる管理団体のお話かと思えます。例えば、JITCOといったようなところと一緒に指導するというのもございますが、管理団体に対してはそういったような、我々としても関係法令は当然遵守してもらわなきゃいけないということで、周知はさせていただいています。</p> <p>昨年、27年度に一宮等のほうで、こちらとしては送検をさせていただいた例がありますが、それは管理団体が、今お話しのように、事業場側にいわゆる違法措置、違法な対応について指南をしていたというようなことで、立件をしたりとかという形にございます。</p> <p>ただ、管理団体だけをターゲットにという形での取り組みというのは、まだJITCOと一緒に連携をしている段階でございまして、必ずしもそれだけをもとに何か対応するとなると、例えば集団指導のような周知とか、そういう対応に今なっているのが実態でございます。</p>
<p>那須会長</p>	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>ほかに。</p>
<p>今原委員</p>	<p>今原でございます。</p> <p>長時間労働についてお願いというか。</p> <p>今日のトップニュースにもありましたように、某企業が調査というか検査を受けておりますが、実はああいう事件等はPR的には非常に、いいことではないんですけども、世間の方が80時間以上労働は大変なんだということを知る上では、新聞等もいっぱい書きますし、そういう意味では関心が非常に高まっているなという気がしております。</p> <p>それで、きのうの電話相談、91件の方の相談があったということで、もち</p>

	<p>ろん、これもいろんなそういう厳しい労働条件、厳しい労働環境についての訴えだと思うんですけども。</p> <p>月間で、今、いろいろ啓発活動とかをやってみえるようですけども、お願いというのは、電話相談でこうやってやってくれるのは、これだけたくさんあるということは、平素も気楽にそういうことを言える環境といえますか、例えばどこへ行ったらいいというか、どこへ電話をしようというの、もちろんそれは啓発活動の話でしょうけれども、もっと折に触れ、こういうところへご相談ください、こういうところに電話をくださいみたいな等々も、今のこの時期だからぜひやっていただきたいなというふうに考えております。</p>
<p>小城 労働基準部長</p>	<p>ありがとうございます。</p> <p>今、監督署のほうが、例えば安定所と比べたら認知度が一般的には低いというようなこともありますので、できるだけ我々の窓口というのを周知するようというふうに努めたいと思っております。</p> <p>ホームページなども含めて今やってはおりますけれども、引き続きそういった対応をさせていただきたいと思っておりますし、また、そういう窓口があるということもあわせて周知できるようにということで、今回のような取り組みも月間の中でやらせていただいております。引き続き対応させていただきたいと思っております。</p>
<p>那須会長</p>	<p>よろしくお願いします。</p> <p>そのほかございますか。</p> <p>どうぞ。</p>
<p>石川委員</p>	<p>今、長時間労働の関係ですけども、働き方改革の前から1つの重点になってきているということですけども、働き方改革に向けて、中小企業から意見を聞いたところ、やはり長時間労働の場合、例えば建設業界ですと、ゼネコンがあって、下請の立場で納期がいついつまでだと、そういうことで追われてやるケースもあるということでは、その企業だけじゃなくて、もう業界全体としてこういう問題を捉える必要があるんじゃないかという声も聞きますし、発注業者がいつまで、納期がこうだと、やはりこの辺で追われるという声をよく聞きますので、それでもうやむなく長時間労働をやらざるを得ないということも聞きます。</p> <p>やはり労働行政とは、監督する側とはちょっと視線が違うかもしれませんが、経産省の関係かもしれませんが、やはり全体でそういうような視点も必要じゃないかなと思っておりますので、お願いします。</p>
<p>小城 労働基準部長</p>	<p>ご指摘のとおり、長時間労働等を解決しようとするれば、必ずしも事業主側の努力だけで労務管理等が改善できるということではなくて、いわゆる取引条件であったり、発注条件であったりと、そういったような取引慣行、もっと広く言えば、我々の生活スタイルも含めた24時間サービスを求めるような、その</p>

	<p>あたりからも含めて、いろんな問題があろうかと思っております。</p> <p>そういった中で、例えば建設業であれば、国土交通省、あるいは愛知県、いわゆる市町村等と連携してございますし、トラックであれば、陸運機関と荷主を巻き込んだ取引環境の整備というようなことをどうしようかと、今、モデル事業をやったりとか、中小企業であれば、下請たきと俗に言われますけれども、下請たきがあるようなものを排除するために中小企業庁と、これも共同での対応をするという、情報提供も含めてやってございますけれども、そういった取り組みをさせていただいております。</p> <p>いずれにしても長時間労働をなくすためには、労務行政だけでは問題は解決しない。その根本のところは、どうしても重層下請構造であったりとか取引構造にありますので、そちらを所管する関係機関とも引き続き連携して、少しでも環境整備に、1つでも、1歩進むように取り組みを進めていきたいと思っております。</p>
那須会長	<p>よろしくお願ひします。</p> <p>ほかにございませんか。</p> <p>どうぞ。</p>
柴田委員	<p>先ほどの石川委員の意見に重ねてですけれども、私どもも建設業に身を置く者として、先ほどのワーク・ライフ・バランスといいますか、長時間労働の削減に向けた努力ということで、業界の中では一生懸命削減に向けた努力をしているんですけれども、いかんせん、請負業であるというところで、やはり発注者からの要望には応えていかなきゃいけない。となると、今現状では、やはり土曜日の作業というのが常態化しております。一部、国交省はじめ自治体発注のものについて、週休2日制の現場も見えてはきていますけれども、いかんせん、やはり民間企業のほうにも適正な工期といいますか、そこを理解いただくような流れといいますか、そういう社会の雰囲気づくりを、ぜひ労働行政からも支援をいただきたいということを重ねてお願ひ申したいと思ひます。</p>
小城 労働基準部長	<p>今、お話のありました民間工事についての発注条件につきましても、これまでも建設業関係の団体だけと一緒に、例えば発注機関への働きかけとかというのもしてございます。</p> <p>ただ、そういう中で、個別の発注者となりますと対象は非常に多くございますので、なかなか一足飛びということにはなりませんけれども、また引き続き、特に県や市とも連携して、そういったことを。発注者会議の中で、私どももそういったような現場の要望も伝えてございますので、そういった機会も含めて対応させていただきたいと思ひます</p>
那須会長	<p>このことに関しては、今日は声は強いようですので、どうぞよろしくお願ひします。</p> <p>ほかにございますか。同じ件でも、同じことについてでも構ひませんけど。</p>

	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>最後に、それでは、私から2点だけ確認させてください。</p> <p>パワーポイントの9ページですけれども、身体障害者、知的障害者、精神障害者というのは、これは何かそういう手帳を持っている人のことでしょうか。</p>
<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>そういうことでございます。</p>
<p>那須会長</p>	<p>何か障害者に対しては、平成30年度からですか、一定の率がかかってくる、目標値のようなのがかかってくるということでしょうか。</p>
<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>30年からです。</p> <p>今、法定雇用率を算定する場合に用いているのが、身体障害者の方と知的障害者の方の働いている障害者の方、それから働ける障害者の方をベースに法定雇用率を決めていまして、それが今、2%ということなんですけれども、その法定雇用率を計算するベースに、今度、精神障害者の方も入れていこうと。</p> <p>動きとしては、そうすると、法定雇用率が少し上がっていくのではないかとということでありまして、平成30年4月1日からそういう形になっていくというような、先般の法改正でそういった動きになっているということでございます。</p>
<p>那須会長</p>	<p>精神障害者も普通の人と一緒に働くということでしょうか。</p>
<p>澤口 職業安定部長</p>	<p>今までの雇用率と同じように、普通の民間企業で、雇用で働いていただくということであります。</p>
<p>那須会長</p>	<p>働くという、そういうことですね。わかりました。ありがとうございます。</p> <p>それから、もう一つ、リスクアセスメントのことですね。このパワーポイントでいくと14のところなんですけれども、事業主のほうでリスクアセスメントをするときには、SDSを参考にしているところが多いと思います。</p> <p>SDSは640化学物質ぐらいを目標としているんですけど、SDSが640もないという話を聞いたんですけど、その辺はどうなっているんでしょうか。だから、SDSがなくて、なかなかアセスメントができないという声も聞こえるんですけども。</p>
<p>小城 労働基準部長</p>	<p>今、ご指摘のとおり、640物質が対象となつてございます。</p> <p>ただ、今のお話、私、まだ今把握してございませんでしたので、事実関係をちょっと確認させていただきたいと思います。基本的に、これ、義務づけをされてございますので、義務づけをされている中でSDSの普及度合いはどのようになっているかというのは把握させていただきたいと思います。</p>
<p>那須会長</p>	<p>もしまだないようでしたら、やはりまずSDSがないとどうにもならないので、ぜひ急いでいただきたいと思います。</p> <p>私からは以上です。</p> <p>ほかにはないでしょうか。</p>

	<p>もしないようでしたら、今日の議題の1を、皆さんから活発な意見をいただきまして、ありがとうございました。</p> <p>議題1については、以上で終了させていただきたいと思います。</p> <p>続きまして、議題2のその他に入ります。</p> <p>こちらでは、議題として特には設定はしておりませんが、委員の方、何かございますでしょうか。</p> <p>どうぞ。</p>
今原委員	<p>資料をいただいた中に、資料3に平成28年度補正予算により制度化された助成金という資料をいただいたんですけども、簡単でいいんですけど、この特徴とか、先ほども一部ありましたけれども、非常に効果のある助成金もありましたし、今度の新規の制度を含めて、ちょっとだけでもご説明いただくとありがたいなと思います。</p>
澤口 職業安定部長	<p>それでは、まず、右肩に番号が振ってあるんですかね。</p> <p>まず、最初の労働移動助成金は、これは失業なき労働移動の支援ということで、もともとある助成金の加算措置ということで、会社が教育訓練施設等に委託をして訓練する場合の助成金の加算措置等をやるという、若干のマイナーチェンジということでございます。</p> <p>めくっていただきまして、2ページ目のところが、これが新しい助成金でございます。高齢者雇用のお話もさせていただきましたけれども、法律上は65歳までの雇用継続ということになってはいますが、これから生涯現役社会ということで、65歳を超える部分も進めていかないといけないということでできた助成金でございます。</p> <p>支給額のところにありますように、65歳への定年引き上げ100万円、66歳以上への定年引き上げか定年の定め廃止といったのは120万といったところで、制度導入に伴う措置に対してこれだけ助成金が出ると、新しい助成金でございます。</p> <p>それから、3ページ目のところが、これは途中、新聞記事等でごらんになった委員の皆様もいらっしゃると思いますけど、今ある雇い入れ助成金について、生活保護受給者の方の雇い入れ助成もメニューとして加わったというようなものでございます。</p> <p>それから、大きなところといたしましては、7ページ目のところでございます。</p> <p>先ほどもご説明の中で申し上げましたキャリアアップ助成金ということで、これは、近年、非常に活用が進んでいるものであります。特に、先ほどの話の補足で言いますと、一番上の正社員コースというのがありますけれども、現状、全体の支給実績の6割から7割は、この正社員コースで活用いただいているというような状況でありますけれども、この補正予算に伴って新しいメニューと</p>

	<p>してできましたのが、非常にちっちゃい字で申しわけないですけど、一番下の3の処遇改善コースという囲みがあると思うんですけども、ここの①に賃金規定等改定というのがございます。それで、黒ぼつが2つほどあって、その下にちっちゃく米印で、中小企業において3%以上賃金を増額した場合というようなものがございます。ここが補正で措置をされたものでございまして、要は、今般の最低賃金も上がったということで、中小企業が3%以上増額をした場合についての加算措置を今回の補正予算でまた改めて対応したというものと、その下の③に、短時間労働者の労働時間延長というのがございます。こちらもいろいろ記事となってございますけど、例の社会保険適用の拡大ということで、短時間労働者の方の時間延長をして、新たに社会保険に適用した場合の対応ということで、こちらも新たに助成金のメニューとして、この補正予算から開始されるというような動きになっておるところでございます。</p> <p>とりあえず、以上でございます。</p>
那須会長	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>ほかに意見のほうから。何かご意見、ございますか。</p> <p>ないようでしたら、マイクを労働局のほうにお返ししますので、よろしくお願ひします。</p>
事務局	<p>それでは、事務局よりご連絡を申し上げます。</p> <p>本年度の第2回の審議会であります。3月を開催の予定としております。委員の皆様方につきましては、年明け早々にまた日程調整の連絡をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひをいたします。</p> <p>なお、本日の議事録につきましては、作成次第、那須会長をはじめ署名委員の皆様にお届けしたいと思っておりますので、よろしくお願ひをいたします。</p> <p>事務局からの連絡事項については以上となります。よろしくお願ひいたします。</p>
那須会長	<p>それでは、本日の審議会を終了いたします。どうも皆さん、ありがとうございました。</p>