

## 平成 28 年度 第 2 回 愛知地方労働審議会議事録

日時：平成 29 年 3 月 22 日（火）10：00～12：00

場所：KKRホテル名古屋 4階 福寿の間

| 発言者              | 発言内容   |
|------------------|--|
| 事務局<br>(企画課草野補佐) | <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28年度第2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、草野と申します。どうぞよろしく願いいたします。</p> <p>議事に入ります前に、事務局から少々お時間をいただきまして、ご説明申し上げます。</p> <p>まず、本日の出席状況でございます。</p> <p>資料の中に委員名簿を添付しておりますが、この名簿には、公労使全委員のお名前を記載してあります。お手元にお配りしております座席表とあわせてご確認いただきたいと思っております。</p> <p>名簿順に申し上げ、公益代表の熊田委員、同じく和田委員、労働者代表の豊嶋委員、使用者代表の吉田委員、以上4名の委員が本日業務の都合により、やむを得ずご欠席となりました。各代表委員2名以上の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>続きまして、委員の紹介でございます。11月7日に開催をしました平成28年度第1回愛知地方労働審議会以降、新たに就任された委員はございませんので、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。よろしく願いいたします。</p> <p>続きまして、配付資料の確認でございます。</p> <p>本日封筒の中に、本日の次第と座席表、委員名簿のほか、29年度行政運営方針（案）、29年度愛知労働局の最重点課題、奥三河実践型地域雇用創造事業実施状況報告、その他港湾労働部会と家内労働部会の報告書が入っております。配付漏れがないか、いま一度ご確認をお願いしたいと思います。もし、資料が足りないという委員の方がおみえになりましたら、挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。ありがとうございます。</p> <p>なお、ご発言につきましては、議事録を作成する関係上、係の者がマイクをお手元に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をいただくようよろしくお願いいたします。</p> |

|                       |   |
|-----------------------|---|
|                       | <p>続きまして、本審議会の公開、傍聴人でございますが、当審議会の開催につきましては事前に公示を行ったところですが、本日の傍聴人は0名となっておりますことをここにご報告いたします。</p> <p>事務局からの説明は以上となります。</p> <p>それでは、次第に沿いまして、審議会開催に当たり、木暮労働局長より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<br/>局長</p> | <p>皆さん、おはようございます。</p> <p>今年度も残りわずかということになりまして、大変お忙しい中にお集まりいただきまして、ありがとうございます。</p> <p>現在、働き方改革ということで、さまざまな議論が行われておりますけれども、まだ日本全体での働き方改革実現会議の最終取りまとめの報告は出ていないという段階ではございますけれども、あらあら、どういうことが考えられているかというのは、予算案も含め分かってきております。私どもは、それらをもとに来年度の行政運営方針の案を本日お示しいたしますので、ぜひご審議をいただきたいと思っております。</p> <p>何点か、その中で取り上げている項目を申し上げますと、女性の活躍推進につきましましては、愛知は全国に比べて、子育て期の女性の就業率が低い、女性管理職の割合も若干低いという状況でございます。</p> <p>昨年4月に施行されました女性活躍推進法につきましては、おかげさまで一般事業主行動計画の届け出率が、昨年の10月の段階で100%を達成することができたということでございますので、来年度はさらに行動計画の作成義務がないような中小も含めて、一歩進んだ取り組みをしていく必要があると考えております。</p> <p>また、非正規雇用労働者対策につきましても、やはり非正規というのは正社員に比べて収入が低いということでございまして、統計的に未婚率が高いということでございます。この非正規対策をしっかりしないと、少子化にもつながると私どもは認識をしております。しっかりした対策を来年度もとっていく必要があると思っております。</p> <p>働き方改革の中の休み方改革の関係でございますけれども、この長時間労働の問題につきましましては、愛知県は若干全国平均よりも長いという問題もございまして、むしろ各企業の皆様方には、今の人材不足の中で、法律に抵触するしないにかかわらず、もう待ったなしで取り組んでいかなければならない課題と認識をされていると思います。</p> <p>来年度は、おそらく法律案も含めてさまざまな動きが出てくると思っておりますけれども、私ども現場としては、一つひとつ丁寧に過重労働対策も含めて対応していきたいと考えております。</p> |

|                          |  |
|--------------------------|--|
|                          | <p>また、労働災害防止対策につきましては、第12次の労働災害防止推進計画、これの最終年ということでございますので、その次につながるような対策、特に最近多い、転倒災害の多い第3次産業の店舗に対する対策なども含めて、きちんとした対応をしていきたいと考えております。</p> <p>また、障害者雇用につきましても、愛知県は47都道府県中46位ということもございますので、これについても、もう少し順位が上がっていくように対策をとっていきたいと考えております。この労働問題、非常に課題が多い中でございますけれども、ぜひ労使、皆様方のご協力を得ながら、行政運営を図ってまいりたいと思っておりますので、ぜひ忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。</p> <p>今日はどうぞよろしくお願ひ申し上げます。</p>  |
| <p>事務局<br/>(企画課草野補佐)</p> | <p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、ただいまから議事の進行に移りたいと思ひます。</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たいと思ひます。那須会長、よろしくお願ひいたします。</p>   |
| <p>那須会長</p>              | <p>皆さん、おはようございます。</p> <p>今日は年度末のお忙しいところ、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。</p> <p>今、局長さんからもお話がありましたように、最近は、働き方改革というのは流行語のようになっております。しかし、一方では、私たちは超少子高齢社会に突入して、特に2025年というのは、私たちのような団塊の世代が75歳になる年です。後期高齢者になる時代です。そういう時代を迎えて、ほんとうにその働き方改革というのをどういうふうにしていくかということは、喫緊の課題ではないかと考えております。</p> <p>もともと、最近日本老年医学会では、65歳からは準高齢者、75歳からが高齢者というように定義を変えようという動きがあります。それは、多分今、65歳の人の体力から見て、昔とは大分違ってきているんだろうと思ひます。実際、健康寿命というのを戦後のころから比べると、大分違うんですね。そういう面から変えようというような提案が出されております。</p> <p>しかし、一方では、それは多分年金を遅らせるための行政の口実になるというような、そういう意見も出されて、果たして高齢者という定義がどこから高齢者になっていくか分かりませんが、いずれにしても、やはりその中で働き方の考え方、働き方をどうするかというのは、一番最優先課題になってくるのではないかと考えております。そういうことで、今日はどうぞよろしくお願ひします。</p> <p>それでは、座らせてもらって、議事を進行させていただきます。</p> <p>議事に入ります前に、議事録の作成及び署名者についてですが、愛知地方労</p> |

|        |   |
|--------|---|
|        | <p>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。署名委員を指名させていただきたいと思います。労働者代表から三島委員、それから、使用者代表から大参委員にお願いしたいと思います。どうぞお二人、よろしくお願いいたします。</p> <p>それでは、議事に移ります。</p> <p>議題1、平成29年度愛知労働行政運営方針案についてご審議いただきます。</p> <p>一通り説明が終了した後、審議に入りますので、ご意見、ご質問につきましては、審議の中でお願いします。</p> <p>それでは、労働局から説明をお願いします。</p> <p>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>皆さん、おはようございます。総務部長の竹内でございます。</p> <p>私の方から、この行政運営方針をおめぐりいただき、目次がございますが、第1章の愛知の労働行政を取り巻く情勢について、私のほうから簡単にご説明をさせていただきます。</p> <p>まず、1ページをご覧くださいと思います。</p> <p>雇用情勢の現状でございます。愛知県における今年度の大きな話題としまして、リニア新幹線開業に向けた工事の開始とか、国産の小型ジェット機MRJ、この実用化に向けた本格的な飛行試験の開始。また、名古屋駅前の開発による高層ビルの大方完成が見られたと、これらのことが挙げられまして、全国的に注目を浴びる出来事が多くあったというところでございます。</p> <p>また、平成29年4月には、港区の金城ふ頭、こちらのほうに大型レジャー施設のレゴランド、これがオープンを控えているということで、名古屋港エリアの活性化により、観光分野において経済効果の期待が見込まれているというところでございます。</p> <p>2ページに参りまして、愛知における雇用指標でございますが、安定した企業経営を背景に、倒産、解雇による離職者が大幅に減少しております。29年1月の有効求人倍率は、リーマン・ショック後の最高値となっておりまして、右端にございますが、1.70倍まで回復するといったことなど、このところの県内の雇用情勢は緩やかな改善が続いているという状況でございます。</p> <p>また、下のグラフの求人、求職の状況を見ますと、有効求人数は近年上昇基調で推移しておりますが、有効求職者数については25年5月から減少に転じて、29年1月まで45カ月連続で対前年同月を下回っておりまして、減少基調が続いているという状況でございます。</p> <p>右の3ページに参りまして、求人、求職のバランスを職業別に見ますと、希望者の多い事務的職業で有効求人倍率が0.58倍と大変低くなっております</p> |

が、人手不足が慢性的になりつつある介護関連職業においては5.8倍と、景気回復を背景に人手不足の状態は進行しており、人材確保及び育成、これが必要となっているという状況です。

続いて、女性の活躍推進をめぐる現状でございますが、愛知における女性の就労状況は全国平均と比べて、有業率が25歳から44歳の子育て世代で低く、いわゆるM字カーブの底が深いという状況でございます。男女間の賃金格差も大きく、管理職に占める女性の割合も低いといった状況が見られます。

続きまして、少し飛んで、7ページをご覧くださいと思います。

7ページの非正規雇用労働者、若者雇用状況でございますが、愛知県におきまして、平成19年に約117万人であった非正規の労働者数が24年には125万人へと、8万人ほど増加しております。このデータが5年置きデータになってございますので、28年版と同じグラフを使ってございますので、数字については変わらない状況でございます。

県内の雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合を見ても、35.2%から37.3%へと上昇しております。特に35から44歳の年代が最も多く、次いで定年以降の再雇用制度によって就労している55歳から64歳、この年代が多い状況でございます。

また、非正規労働者が増加する中で、20から34歳における男性の正規雇用と非正規雇用の未婚率を比べますと、24.6%の乖離差があると、これは8ページに出ておりますが、こういったことも少子化につながっているのではないかと見ております。

次に、9ページに参りますが、障害者の雇用状況でございます。愛知県の障害者雇用状況については、28年6月1日現在の民間企業での雇用障害者数が2万9,024.5人となっております。14年連続で過去最高を更新し進展が見られますが、実雇用率については、過去最高の1.85%ではあるものの、法定雇用率の2%はいまだ下回っております。法定雇用率を達成している民間企業の割合も47.2%となっております。半数に満たない状況でございます。

続いて、11ページに参りますが、個別労働紛争自主解決制度の現状でございます。

相談件数は、平成21年度をピークとしまして減少に転じてございます。しかしながら、依然として高水準で推移している状況です。

民事上の個別労働紛争相談については増加傾向にありまして、職場におけるいじめ、嫌がらせを中心として、複雑困難な内容が増加している状況でございます。

次に、労働条件をめぐる情勢、13ページでございます。

まず、労働時間、賃金等の状況でございます。

平成27年の愛知県における労働者1人当たりの年間総労働時間は1,817時間であり、前年に比べて3時間の増加となっております。また、パートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総実労働時間が2,060時間と、前年に比べて22時間増加しております。平成25年以降、年間総実労働時間が増加傾向を示しているという状況です。

愛知県の最低賃金につきましては、昨年10月からの改正によりまして25円引き上げられ、その引き上げ額に影響を受ける労働者が中小企業において約1割を占めると見込まれることから、セーフティーネットとしての最低賃金の存在意義を増しているという状況です。

続いて、14ページをご覧ください。労働災害の状況でございます。第12次労働災害防止推進計画の4年目でございます平成28年は、死亡者数は過去最少となる見込みでございますが、死傷者数のほうは平成27年より増加に転じておりまして、本推進計画の目標の基準年である平成24年に比べて減少は見込めるものの、15%以上減少させる目標には遠く及ばない状況でございます。

平成28年における死亡災害につきましては41人となりまして、平成27年より7人減少して、特に建設業においては7人と、初めて1桁になったという状況でございます。また、28年における休業4日以上死傷災害につきましては6,243人と、平成27年より2人増加して、経験期間別の状況を見ますと、経験期間1年以下の者が3割、これを含めて2年以下の者が約4割を占める状況でございます。

次に、15ページに参ります。

健康確保及び業務上疾病の状況でございますが、メンタルヘルス対策の推進状況を把握するために、平成27年に労働者数100人以上、平成28年は労働者数50人以上100人未満、この事業場を対象として、メンタルヘルス対策の自主点検を行った結果を見ますと、何らかのメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合が平成27年には82%、28年では80%ございましたが、メンタルヘルス指針に定める4つのメンタルヘルスケア全てについて取り組む事業場は1割台にとどまっているという状況でございます。メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合については、規模が小さくなるにつれて低調な傾向にあるということでございます。

続いて、17ページをご覧ください。

民間等労働力需給調整事業をめぐる状況でございます。

平成27年の労働者派遣法の改正において、特定労働者派遣事業が廃止されまして、平成28年4月から29年の1月末までに労働局に新たに許可申請・届け出をした労働者派遣事業所数は232事業場と、大幅な増加となっております。

|                    |   |
|--------------------|---|
|                    | <p>最後になりますが、18ページでございます。</p> <p>労働保険制度の現状と課題でございますが、労働保険の適用事業場数は、平成29年1月末現在で16万4,667事業場と前年同月比で3,535事業場増加しているという状況でございます。</p> <p>また、29年1月末現在の労働保険料の収納率は72.4%となっております。同月比で見ますと昨年並みとなっております。</p> <p>簡単でございますが、私からの説明は以上となります。</p> <p>引き続きまして、来年度の最重点課題について、雇用環境・均等部長から、またその後、各種対策について各部長から説明をさせていただきます。</p>  |
| <p>安藤雇用環境・均等部長</p> | <p>失礼します。</p> <p>続いて、20ページ目以降に、第2章愛知労働局の最重点課題というような形で、23ページまでにわたって最重点課題を並べております。それにつきましては、別途パワーポイント資料を用意しておりますので、そちらのほうをご覧いただければと思います。</p> <p>来年度の愛知労働局の最重点課題につきましては、5点挙げております。</p> <p>1点目は働き方改革、2点目は非正規対策、3点目は障害者雇用対策、4点目は過重労働防止対策、5点目は労働災害防止対策でございます。</p> <p>この5本柱に即した形で、第3章の各種対策ということとを並べているところでございます。</p> <p>まず、1点目の働き方改革に関してでございます。</p> <p>この点につきましては、緑のところの基本方針という形で書いておりますけれども、全員参加型の一億総活躍社会を実現するために、長時間労働の是正、女性活躍の推進、ワーク・ライフ・バランスの実現といった働き方改革を推進するという基本方針を掲げた上で、その上で長時間労働につきましては、長時間労働を少なくして生産性の向上を目指すといったこと、また、女性が活躍できる社会ということでワーク・ライフ・バランスがとれた働き方ということを掲げているところでございます。</p> <p>今年度の行政運営方針の売りとしたしましては、今回、下囲みのところに既存の数値目標でございますけれども、掲げさせていただいております。</p> <p>例えば、働き方改革につきましては、一般労働者の年間総実労働時間については、2,000時間、これは平成32年までの目標値という形で掲げております。これは下に書いてありますけれども、愛知県の数字でしたり、あと全国の目標数値を掲げております。</p> <p>働き方改革につきましては、あと60時間以上の雇用者の割合を5%以下、年次有給休暇取得率を70%、25歳から44歳までの女性の就業率77%で、男性の育児休業取得率13%ということを掲げております。</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>次に、2本目の柱の非正規対策でございます。</p> <p>基本方針のところに掲げておりますけれども、非正規雇用につきましては、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が低いといった課題がございます。また、幸いなことに、昨今雇用情勢が着実に改善しております。そういったところに着目いたしまして、この時期を捉え、正社員転換・待遇改善を強力に推進するということを掲げております。</p> <p>目標のところでございますけれども、28年度に策定いたしました愛知県正社員転換・待遇改善実現プランに掲げる目標を達成するということを掲げております。</p> <p>具体的な目標値については下の欄に書いておりますけれども、例えばハローワークによる正社員就職・正社員転換数を19万6,500人、ハローワークによる正社員の求人数134万5,200人といったものを掲げております。また、③、④、⑤には、ハローワークの働きかけの件数等を具体的に掲げているところです。</p> <p>3点目の柱として、障害者雇用対策を掲げております。</p> <p>基本方針といたしましては、愛知県内の障害者雇用の数値は過去最高を更新しているものの、全国値を下回るという状況でございます。そうしたことから、地方自治体、就労支援機関、医療機関、教育機関などと連携を密にして、一層の雇用促進を図っていくといったこと、また、精神障害者の雇用機会・定着支援の充実強化ということを掲げているところでございます。</p> <p>目標のところに掲げておりますのは、まず1点目は、企業に対して、障害者の障害特性などの理解の促進、企業さんにまず理解を図っていただくということを掲げた上で、ハローワーク、地域の各機関が持っているそれぞれの特性、強みというものを生かして、愛知県全体の底上げを図っていくことを掲げております。</p> <p>目標値といたしましては、本年の6月1日では1.9%台の障害者の実雇用率、また、本年の6月1日現在の民間企業の達成企業割合を前年よりも3%ポイントアップということを掲げております。</p> <p>次に、4本目の柱の過重労働防止対策に関する課題でございます。</p> <p>基本方針に掲げておりますけれども、働くことによって健康を害してはならない、具体的には過労死等ゼロを目指した取り組みを推進するということを掲げておるところでございます。</p> <p>目標のところでございますが、細かなところを書いておりますけれども、長時間労働を前提とした労働慣行からの転換を図るということで、監督指導の徹底などを図るといったことに加えまして、メンタルヘルスケアに取り組む事業所の拡大というような形のことを目標として掲げております。</p> <p>それを踏まえ、数値目標といたしまして、平成32年までに週60時間以上</p> |
|--|---|

の雇用者の割合を5%以下にすること、2点目といたしましては、29年度までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合を80%以上にすることを掲げております。

最後に、5本目の柱として、労働災害防止対策に関する課題を掲げております。

基本方針のところにも掲げておりますけれども、まず現状としては、休業4日以上死傷災害による被災者が年間6,000人を超えているといったこと。また、とりわけ第3次産業における災害が年々増加しているという傾向がございます。そういったものを踏まえて、それぞれの安全衛生水準の向上を図るための取り組みとして、例えばですけれども、論理的な安全衛生管理の考え方の周知などを図っていくことを掲げているところでございます。

目標でございますけれども、ここはもう目標に数値目標がかぶっておりますが、第12次労働災害防止推進計画に定める目標の達成に向けて、死亡災害について平成29年は40人を下回ることを目指すといったこと、また休業4日以上死傷災害については、平成24年を基準として、平成29年に15%以上減少させることを目指すため掲げているところでございます。

これが5本の柱として、行政運営方針の第2章の最重点課題に掲げているところでございます。

こういったものを踏まえて、縦置き行政運営方針の資料に戻っていただき、24ページ目以降に、第3章愛知労働局の各種対策として、各部が所管をしておる対策を掲載しております。

まず、1点目でございますけれども、私が所管しております雇用環境・均等部の所管業務についての記載でございます。

まず、1として、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ということで、(1)という形で、働き方改革と女性活躍の推進というものを一丁目一番地に掲げております。

まず、働き方改革の推進といたしましては、(ア)の方にも書いてありますけれども、働き方改革、女性活躍に向けた総合的な取り組みということで、労働局、監督署、ハローワークがそれぞれ企業さんの労務管理に対してそれぞれが指導を行っておりますけれども、極力そういったものをワンパッケージで働きかけを行うといったようなことを書いております。

また、(イ)のところ、地域アプローチによる働き方改革ということで、愛知県、名古屋市などの地方自治体との連携した働き方改革の推進、また、3段落目に書いておりますけれども、金融機関との連携を強めた上で、生産性向上という観点からも働き方改革を進めるといったこと。

(ウ)で、企業経営陣への働きかけということで、やはり働き方、休み方ということの見直しについては、企業経営のトップの意識改革、リーダーシップ

ということが重要でございますので、引き続き労働局幹部が働きかけを実施すること、最後のパラグラフのところに、勤務間インターバルの導入を図るために助成金の活用を掲げております。

次に、(エ) のところで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方、休み方の見直しで、ここでは女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランスといったようなことも含めて中小企業の働き方を支援することを書いております。

次に、(オ) のところで、年次有給休暇の取得促進で、地域ぐるみの年次有給休暇の促進を掲げております。

また次に、(カ) のところで、優良企業認定の積極的な活用で、くるみん、プラチナくるみん、ユースエールといったそれぞれの認定制度について広く周知をして、認定に向けて働きかけることを掲げております。

次に、イのところで、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進で、(ア) の改正育児・介護休業法の確実な履行確保について、今年の1月1日に施行された法改正の内容を着実に実行することを盛り込んだ上で、(イ) のところで、両立支援に取り組む事業主に対する支援で、インターネットのポータルサイトを使った活用といったこと。また、新聞でもご覧になられたことがあると思いますけれども、イクメンプロジェクトといったような周知啓発に取り組むということに加えまして、助成金の活用を掲げております。

次に、(ウ) のところで、次世代育成支援対策の推進について、行動計画の策定だとか認定の推進ということを掲げております。

次に、26ページに飛びまして、ウのところで、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について、(ア) で男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保、(イ) のところでポジティブ・アクションに取り組む事業主への支援を掲げております。

また次に、エのところで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる女活法でございますけど、その実効性確保ということで、こちらのほうもデータベースがございますので、そういったデータベースを見ていただいて、中小企業さんでも行動計画を作っていただくように促すとともに、助成金についても周知をするといったようなこと、さらに、愛知県さんが実施しております女性の活躍促進事業、名古屋市さんが構想されている名古屋モデルといったものと有機的に連携をして、県内市町村が行う女性活躍推進の事業等も積極的に支援をすることを掲げております。

次に、オのところで、同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取り組みで、各県に4月以降に非正規雇用労働者待遇改善支援センターというものが委託事業でできますので、そちらの活用を掲げております。

次に、大きなカのところで、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保などの対策の推進で、パートタイム労働法の着実な履行に向けた適切な指導、ま

|                      |   |
|----------------------|---|
|                      | <p>た(イ)のところで、パートタイム労働者の均等・均衡待遇などに取り組む事業主の支援を掲げております。</p> <p>27ページに行きまして、今度は(2)で、安心して働くことができる環境整備の推進で、アのところで、総合的ハラスメントの一体的な実施、イのところで、労働紛争解決援助制度の積極的な運用で、ここは私ども労働局の方で総合労働相談コーナーを設けておりますけれども、県内自治体だとか弁護士会だとか、社労士会さん等の関係機関との連携をさらに進めていきたいということも書いております。</p> <p>次に、ウでございます。ウでは、労働条件の確保・改善対策で、(ア)のところで、中小企業等への無期転換ルールの普及を書いております。この点につきましては、非常に各種会議で、いろんな場でご指摘を受けておるところでございますけれども、平成30年4月1日から労働契約法に基づく無期転換申込権が本格的に発生いたします。こういったものを踏まえまして、無期転換ルールについての周知をするだけでなく、キャリアアップ助成金の活用などを強く促すといったようなこと、また各種の事例等を周知するといったようなことを書いているところでございます。</p> <p>(イ)のところは、有期特措法の円滑な施行を書いております。</p> <p>27ページ目でございますけれども、適正な労働条件の整備で、(ア)で多様な正社員の普及・拡大、次の28ページのところで、(イ)テレワーク・在宅ワークの推進を掲げております。また、テレワークにつきましては、非常に機運の醸成を図ることが急務になっておりますので、テレワーク相談センターの紹介だとか、職場環境改善助成金についての利用の促進ということも今年度は言及しているところでございます。</p> <p>私の方からは以上でございます。</p> |
| <p>小城<br/>労働基準部長</p> | <p>労働基準部でございます。28ページの2の部分で私どもの対策になります。先ほど紹介いたしました重点課題に沿ってポイントをご説明申し上げます。</p> <p>まず、(1)過重労働防止・長時間労働削減対策でございますが、アのところの表題にありますとおり、まずは長時間労働を前提とする労働慣行の転換ということで、本年1月に労働時間の適正把握ガイドラインが定められてございますので、これを重点とした監督指導に取り組むといたしてございます。</p> <p>アの4行目以下でございますが、自己申告制による労働時間の把握というのが、当愛知県内では約2割において見られるところでございます。そういった中で、自己申告制は特に曖昧な労働時間管理となることから、この2割が該当しますが、自己申告性のみを採用する事業場につきましては、客観的な記録を基礎として、始業・終業時刻を確認する方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ないということが本当に該当するのかなどを確認した</p>  |

上で、客観的な記録を基礎として、始業・終業時刻を確認、記録する方法を導入するよう検討させることも含めまして、重点的に指導をしていくことといたしてございます。

また、また書きでございますが、36協定の特別条項を設ける事業所が多いわけでございますが、そういったような事業所においても、特別延長時間の短縮を含めて実際の残業の実態とあわせた特別条項の協定内容とするように、見直しを働きかけることといたしてございます。

それから、さらにとして書いてございますが、特に長時間労働の要因については様々でございますが、場合によっては、みずからの事業場の努力のみでは解決し得ないということが多くございます。そういった中で、特に取引先等発注者からの取引状況、あるいは発注条件によって制約を受けることで長時間労働とならざるを得ないというような状況がございますので、例えば建設業においては、民間発注工事件で前回の審議会でご指摘をいただきましたけれども、民間発注工事については、本年2月より愛知県下の建築確認をする団体、自治体、あるいはご登録団体を通じまして、全ての建築確認申請において、その工期の適正化でありますとか、足場等の仮設経費の適正見積もりなどを要請するように、既に取り組みを進めているところでございまして、こういったような発注条件の適正化に向けた取り組みも行うことといたしてございます。

イのところにつきましては、36協定などを始めといたしまして、時間外労働等が1カ月当たり80時間を超えると考えられる事業場、あるいは過重な労働による過労死等が発生して、労災請求が行われた事業場、こういったところについては、引き続き監督指導は徹底してまいりたいと考えております。

次に、29ページのエのところでございますけれども、また書きでございまして、特に社会的に影響力が大きい大企業におきまして、複数の事業場で違法な長時間労働を行っているといったような場合につきましては、経営トップに対して全社的な早期是正を指導した上で、それでも是正が見られないという場合は、企業名を公表することといたしてございます。

(2)でございますが、メンタルヘルス対策といたしましては、2パラのところでございますけれども、「特に」と書いてございますが、労働者数50人以上の事業場につきましては、ストレスチェックの適正な実施及び結果報告の提出について指導を徹底してまいりたいと考えてございます。2月23日現在の数値でございますと、愛知県内では、約8,700件が対象になりますけれども、そのうち4,600件ほど、約52%が今の提出率となっている状況でございます。

次に、安全衛生確保対策として、(3)でございます。アのところの柱書きでございますが、死亡災害等の重篤度の高い災害につきましては、愛知県内においては、高所からの墜落・転落災害、あるいは機械による挟まれ・巻き込ま

れ災害等で多数発生してございます。とりわけ、製造業、建設業において、その占める割合が高いということから、この2業種を重点として対策を実施することといたしてございます。

30ページに飛んでいただきまして、まず製造業でございますけれども、30ページのまた書きのところでございます。過去に重篤度の高い災害を発生させた事業場で、後戻りが懸念されない事業場につきましては、自主的な災害防止活動の取り組み状況を確認の上、必要な指導を行っていくこととしております。

(イ)でございますが、建設業については、何としても墜落、転落災害を防止するというようなことで、特に最近ハーネス型安全帯の普及促進といったことに力を入れております。また、最後のパラグラフでございますが、先ほどご紹介いたしました民間発注工事における要請についても進めてまいるところでございます。

次に、イのところでございますが、労働災害減少のための重点業種対策として、小売、社会福祉施設、飲食店を挙げてございます。

とりわけ、この3つの業種におきまして、労働災害の増加が著しい状況でございますので、これを重点といたしまして、31ページの頭書きでございますが、特にこれらの第3次産業においては、事業場規模、店舗ですとか施設が小さく安全衛生管理体制が脆弱といったこともありますので、多店舗、もしくは他施設を展開している企業については、本社のトップに対して働きかけを行うこととしております。

その働きかけの内容は、安全衛生計画の策定と本社主導による全社的な安全衛生防止対策を講じるようにということで、計画の策定等を指示して、その上で安全対策を的確に実施しているかを1年間を通じて見ていくことといたしてございます。これが最後の行に書いてございます、鍵括弧をつけてございますが、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動というものを、本年1月から年間活動として取り組むことといたしてございます。

次、ページを飛ばさせていただきますと、32ページの(ウ)でございますが、実際労働災害の内容を分析しますと、経験期間が2年未満の労働者の被災する割合が約4割となつてございます。また、外国人労働者に関しては、この割合は7割に上るといふようなことから、特に新規に雇い入れた労働者に対する安全衛生教育を事業者において確実に行うことが引き続き重要と考えてございます。

また、これから就職予定の実業高校生などの学生においても出前講座等の機会において、安全衛生に関する基本的な知識を付与するように、今後取り組んでまいりたいと考えております。

32ページの(4)健康確保対策でございますが、そのうちのア、化学物質

の健康障害防止対策のまた書きのところでございます。

化学物質の取り扱いに関して、私ども自主点検を実施しましたところ、化学物質を取り扱う事業場の約半数では、化学物質の危険有害性を把握していないというような状況が見られたところでございます。

こういったようなことから、これら化学物質のリスクアセスメントの対象となる化学物質を取り扱う全ての事業場につきまして、SDSの確認の重要性などを周知して、リスクアセスメントの適正な実施、それから、リスク低減対策に取り組んでまいりたいと考えてございます。

前回審議会でご指摘いただきましたSDSが交付されていない例があるのではないかとこの点がございましたので、さらにというところに付記させていただきますが、SDSの確実な交付が当然重要でございますので、製造者、譲渡者等に対しましては、SDSの交付について確実な伝達を行うよう指導してまいりたいと思っております。

なお、当局管内では、製造業者、あるいは譲渡者からSDSが交付されていないという例は、当局ではまだ把握はしてございませんが、全国的には、26年の調査では約5割、そういった例があることが報告されてございます。

次に、34ページのイの特定分野の労働条件の対策というところでございます。

そのうちの(イ)外国人技能実習生等外国人労働者問題でございすけれども、これにつきましては、第2パラグラフでございす。

前回審議会でも監理団体に対する指導はどうするのかというようなご指摘をいただいたかと思いますが、今般、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律というものが制定されまして、おそらく本年秋口に施行されるかと思いますが、その法律に基づきまして、監理団体が技能実習生を受け入れている事業場において、労働に関する法令違反が無いよう必要な指導を行わなければならないとされてございますが、こういったものを行っていない場合につきましては、今後、監督機関において立ち入り検査等を実施し、指導を行ってまいりたいと考えているところでございます。

35ページの最低賃金の関係でございす。

最低賃金につきましては、先ほど総務部長から説明いたしましたように、昨年10月から25円引き上げられておりまして、中小企業においては約10%程度の労働者の方々に影響を及ぼすというようなこともございすので、引き続きその周知に徹底してまいるとともに、学生などにつきましても、引き続きその周知を図ることといたしてございす。

次に、36ページでございす。

(8) 労災隠しでございすますが、28年度司法処分、いわゆる送検手続を私どもがとった件数は、現時点で64件でございすけれども、労災隠しに関し

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | <p>ましては、その約2割、12件発生いたしてございます。したがって、労災隠しの疑いのある事案を把握した場合には、引き続き厳正に対処してまいりたいと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>澤口<br/>職業安定部長</p> | <p>では、続きまして、3点目になりますけれども、36ページ目の3、雇用の安定と人材確保・育成対策についてご説明いたします。今年度の取り組みから、また拡充したところ、変えたところも含めてご説明をさせていただければと思います。</p> <p>まず、(1)の1点目であります。重点事項にも掲げておりますけれども、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善ということで、こちらはアにございますように、昨年28年3月に策定をいたしました愛知県正社員転換・待遇改善実現プラン、これに掲げました取り組みを推進していくということでございます。</p> <p>具体的な取り組みについては、イ以降に書いてあるとおりでございますけれども、ハローワークによる正社員就職の実現、また、ウでありますけれども、キャリアアップ助成金の活用等も含めました事業主への支援、また、経済団体、大学等への要請ということで、引き続きの取り組みということで推進をしていきたいと思っております。</p> <p>それから、37ページ目になりますけれども、キに同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みということで、こちら、雇用環境・均等部長の方からも説明がありましたけれども、こちらのほうも再掲ということで新しい項目として入れてございます。</p> <p>それから、(2)人材確保対策、また生産性向上に向けた取り組みということでもあります。</p> <p>アにございますように、生産性向上に資する人材育成の強化ということで、こちら、新しい事項として入れてございますけれども、生産性を向上させた場合に助成金の額、また助成率が割増しされるということで、今労働関係助成金の見直しが行われているところでございます。こうした助成金の活用促進を通じて、企業の生産性向上の後押しをしていくことで、新たな項目として入れてございます。</p> <p>また、その下、イであります。人材不足分野における人材確保対策ということで、こちらは2段落目、このためのところに書いてありますけれども、名古屋中安定所に人材確保コーナーということで、これまで福祉人材コーナーでやっておりましたけれども、運輸・警備、建設分野も含めて人材確保コーナーとして拡充をしていく予定にしております。こうしたコーナーの就職支援、また求人充足支援等を通じて、取り組みをしていきたいと思っております。</p> <p>それから、(3)であります。自治体と連携した雇用対策ということで、こ</p> |

ちらも28年8月に愛知県雇用対策協定を締結いたしましたので、協定に基づきまして、人材育成・確保、UIJターンの取り組み等を含めて、引き続き県と連携をして取り組んでいきたいということを思っております。

この雇用対策協定に基づく事業計画、具体的な取り組みの計画につきましては、今策定作業中でございます。また事業計画が決まりましたら、委員の皆様へ情報提供を申し上げたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

続きまして、38ページ目でございます。

(4) でありまして、女性、若者、高齢者、障害者等の活躍促進ということで、アはまず、女性の活躍促進、ひとり親に対する支援として掲げております。マザーズハローワーク等を始めといたしまして、各ハローワークで子育て女性に対する支援、またひとり親等に対する支援、就職に向けた個別支援も含めてでありますけれども、引き続き実施をしていきたいということでございます。

それから、その下、イの若者であります。こちらも引き続きの取り組みではありますけれども、38ページの下にあるようなフリーター等への支援、また、39ページには新規学卒者の方への就職支援ということであります。雇用情勢が改善する中で、非常に就職状況が良くなっておりますけれども、未内定の生徒さん、学生さんも含めてしっかりと支援をしていきたいと思っております。

それから、40ページ目でございます。

こちらも(カ)と(キ)の部分は引き続きの取り組みということでありますけれども、40ページの一番下に公正な採用選考システムの確立ということで掲げてございます。

残念ながら、こうした採用選考にもとるような事案が今年度も発生をしております。引き続き企業への指導をしっかりとやっていくということで、項目として掲げさせていただいているところでございます。

また、41ページ目は、高年齢者の活躍推進でございます。

こちらは、(ア) にございますように、雇用確保措置導入の徹底ということで、本年6月1日現在では99.9%となっております。こちら、導入割合を100%に持っていくということも含めて、指導を着実にやっていくということでありますし、それ以下の事項については、65歳を超える部分の取り組みということでございます。生涯現役社会の実現に向けた再就職援助、支援ということも含めまして、引き続き取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、42ページ目でございます。こちらは障害者、また難病・がん患者の方への支援、活躍促進ということであります。

まずは、障害者の部分であります。(ア) の①にございますように、まず雇用率達成指導をしっかりとやっていくということで、こちらのほうは地域のリー

ディング企業へのトップセールスといった部分も含めまして、しっかりと指導ターゲットを明確にして、進捗管理もしながらしっかりやっていこうと、そういうことで実雇用率を上げていこうというような意気込みでやっていきたいと思っております。

その上で、②でありますけれども、地域の障害者の就労支援機関と連携をしていくのが非常に重要だろうと考えておまして、この②のところの2段落目、さらにの部分でありますけれども、名古屋中安定所の方で就労移行支援事業所と連携をして、効果的な支援を実施しているところでございます。こうした取り組みを県下全体に広めるというようなことも含めまして、しっかりと障害者雇用を進めていきたいと思っております。こういった部分について、今回新たに書き加えたということでございます。

それから、43ページ目のところ、(エ)でございます。がん患者等の方への支援ということであります。

今回、行政運営方針の中で、これについて改めて項目出しを職別にかかせていただきました。27年度から愛知県がんセンターと連携をいたしまして、患者さんへの個別支援を病院と連携して実施しているところであります。

29年度におきましては、ここに書いてございますとおり、名古屋市立西部医療センターをまたさらに連携拠点ということで拡充する予定でございます。また、西部医療センターとも連携してしっかりと支援をしていきたいと思っております。

それから、その下の生活保護受給者等の就労支援、また外国人への支援というのは、引き続きの取り組みということで、やっていきたいと思っております。

次のページ、44ページ目の一番下でございますが、技能実習生への対応ということで、ただいま基準部長のほうからも説明がございましたけれども、我々としても外国人技能実習機構と連携して、適切な雇用管理を取り組んでいきたいと思っております。

それから、最後、46ページ目、人材育成対策でございます。

アの部分については、もう既に報道等でご案内のとおりかもしれませんけれども、11月に公的訓練の愛称、キャッチフレーズということで、ハロートレーニングというような愛称が全国的に決まったところでございます。こうした愛称、キャッチフレーズも使いまして訓練の誘導、活用促進というのを図っていきたいということであります。これについては、新しい項目として入れてございます。

また、それ以下、こちらは従来どおり、引き続きの対策でありますけれども、求職者ニーズ、求人ニーズを踏まえて効果的な訓練ができるようにということで、愛知県または機構愛知支部とも連携をしながら、効果的な訓練を実施してまいりたいということで考えております。

|                   |   |
|-------------------|---|
|                   | <p>行政運営方針については以上でありますけれども、資料の中にも一つ、A4横のカラーの資料であります、奥三河の実践型地域雇用創造事業の実施状況ということで、この審議会のたびに取り組み状況をご報告させていただいているものであります、今年度末までの事業でありますので、その取り組み状況をご報告したいと思います。</p> <p>これにつきましては、平成26年度から3カ年の事業ということで、今年度末までの事業として取り組んでまいりました。</p> <p>具体的な取り組み内容については、黄色地の上の囲みのところに書いてございます。①から④まで書いてございますが、①につきましては、経営ノウハウ等を提供するための事業主セミナーと書いてありますが、具体的には、観光客向けの商品開発を何か上手くできないか、また地域の農家を使って農家民泊のようなことができないか、そういったノウハウが身につくようにといったようなセミナーを実施したところであります。</p> <p>また、②にありますこちらの地域の求職者の方へのセミナーということでありますが、具体的には、観光産業というのを想定しまして、観光産業にマッチするような接客ノウハウであるとか、三河の農産物のPRが上手くできるようなノウハウを授けるといったような取り組みをしたものでございます。</p> <p>そういうことで、④であります、こういったことで観光客にぜひ来ていただくという取り組みであるとか、地域の特産物を活用して何か独自の商品開発を進めていこうと、こういうことを通じて雇用創出をしていこうと取り組みを3カ年度実施したところでございます。</p> <p>この取り組み状況については、裏面になりますけれども、雇用創出目標ということで、150人の目標を掲げて取り組んだところであります。右のほうに書いてございますように、3月10日現在ということでありますが、雇用創出数150人、うち常用雇用125人ということで、一応目標は達成できたという状況でございます。</p> <p>一番下の囲みに書いてありますが、この事業は3カ年の事業ということであります。委託事業として実施したわけですが、決してこれで終わりということではなく、こうした商品開発、また農家の民泊等の取り組みについて、地元の収益事業として引き継いで実施をしていこうということで、今地元として取り組んでいただいているところでございます。</p> <p>委託事業が終わったから、取り組みが終わりということではなく、引き続き地元として取り組んでいくということでありますので、我々としても引き続きフォローしていきたいと考えているところでございます。</p> <p>簡単でございますが、以上であります。</p> |
| <p>石黒需給調整事業部長</p> | <p>続いて、需給調整事業部でございます。</p> <p>資料の47ページになりますが、4は民間等の労働力需給調整事業に係る対</p>   |

|        |   |
|--------|---|
|        | <p>策ということでございます。大きく3つに分けて進めていくということにしております。</p> <p>1つは、法制度の周知というところでございます。</p> <p>派遣事業の適正な運営確保のため、各種説明会等を通じて周知、指導を図ってまいります。特にということで、4行目ほどにありますが、27年法改正事項であります許可制への一本化、それから期間制限の見直し、雇用安定措置、キャリアアップ措置などの周知、指導を図ることとし、(旧)特定の事業所に対しては、経過措置期間内の許可申請に対して、周知、広報に取り組んでまいります。</p> <p>職業紹介事業についてでございますが、適正な事業運営がなされるよう、職業安定法の周知徹底に取り組んでまいります。なお、職業安定法については、改正法案が国会に今、提出されているところでございます。法案成立した場合には、円滑な施行に向けて周知に取り組んでまいることとしております。</p> <p>2つ目は、派遣事業等に対する指導監督になります。</p> <p>派遣事業者に対しては、関係部署などと連携をし、厳正な指導監督に取り組んでまいります。(2)のAの中段ほどにございますが、とりわけということで、改正派遣法の適正な履行確保の観点で、指導監督に取り組んでまいります。</p> <p>めくっていただいて、48ページになりますが、指導監督のうち、(イ)というところで、違反が多い業界に対する指導監督というところでございます。</p> <p>物の製造現場ですとかIT分野など、請負等による実態派遣や二重派遣等の違反が多く見られるというところから、今後業界を対象とした指導ですとか周知啓発に取り組んでまいります。</p> <p>イの職業紹介事業者に対する指導監督の部分でございますが、中段ほどに「特に」とありますけれども、外国人技能実習生の受入監理団体の行う職業紹介事業、この部分については、基準部、入管、それから外国人技能実習機構等、こういうところと連携を密にして、指導に取り組んでまいります。</p> <p>3つ目には、許可申請・届け出等の厳正な審査ということでありますが、許可申請に当たっては、許可基準でございますとか保険適用等の適正な手続について説明・指導に努め、厳格な審査、確認に取り組んでまいります。</p> <p>以上で説明を終わります。</p> |
| 竹内総務部長 | <p>総務部長の竹内でございます。</p> <p>48ページですが、労働保険制度の円滑適正な運営でございます。</p> <p>労働保険の未手続事業一掃対策の推進、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。これを重点にしております。さらに適正徴収の方で、収納率向上と実効ある滞納整理をやっていくということで、差し押さえなども手法として積極的に取り組みとして活用していくということになってございます。</p>  |

|              |   |
|--------------|---|
|              | <p>その他、ここにもイとウにございますように、算定基礎調査の適正な実施、または口座振替制度の利用促進をしていくことで、労働保険料の徴収に努めていきたいと考えてございます。</p> <p>簡単でございますが、以上でございます。</p>   |
| 那須会長         | <p>ありがとうございました。</p> <p>ただいま愛知労働局側から議題1について説明をいただきました。</p> <p>これより審議に入ります。</p> <p>活発なご意見、十分時間がありますので、ご発言をいただきたいと思います。発言される場合は、挙手をお願いします。どなたからでも結構です。どうぞよろしくをお願いします。</p> <p>どうぞ。</p>  |
| 佐々木委員        | <p>どうも説明ありがとうございました。労働者委員の佐々木です。</p> <p>28ページの安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策のところ、1点確認だけさせていただきたいと思いますが、(1)のAの長時間労働を前提とする労働慣行からの転換というところの一番下の段落で、取引先、発注者に対して発注条件の適正化に向けた取り組みを行っていくという説明がありましたけど、これ、すごく大事なことだなと思っていて、受注可能量というんですかね、仕事量を超えて受けざるを得ないという実態が相当数あって、それが長時間労働につながってたりするということも多くあると認識しておりますので、ここはぜひ進めていただきたいです。</p> <p>それから、安全のところでも、30ページの建設業のところでも、適切な工期の設定等を発注者に対し要請するというのも説明、記載がありましたけど、発注者に対しての取引の適正化を進めると書いてありますが、これ、ぜひ実効性のあるものをしていただきたいと思うんですけど、具体的にどういった取り組みをされるのか、ちょっと確認させてください。</p> |
| 小城<br>労働基準部長 | <p>発注者に対しての取り組みで、まず建設業の関係からご説明申し上げますと、愛知県内で民間の発注工事、民間工事につきましては、全て建築確認は当然出ていくわけでございますが、これが大体4万3,000件、例年あると聞いてございます。この建築確認は、従来でしたら自治体が全てやっていたんですが、今は建築確認の登録機関がほぼ、98%ぐらいを審査いたしてございます。全てこちらを通ります。</p> <p>したがって、この建築確認の申請があったものについて、建築確認が終わりますと、建築確認済み印の証明書をまた施主に返すわけでございますので、その際に、リーフレットを一緒に手交してもらうように、それぞれの窓口で、先般3月にこの建築確認機関の会議がありましたので、その場を通じて依頼をして、リーフレットを現時点で3万部、それぞれにお願いして配布するようにということをしてございます。</p>  |

|             |  |
|-------------|--|
|             | <p>これについては、適正な工期の設定と、それから足場等の仮設経費の適正な見積もりをお願いするようという依頼をさせていただいているというやり方でございます。私どもの業所管ではないので、強制力はどうしてもございませんけれども、ただ、少なくとも建設業におかれる労働者の長時間労働の実態等を施主の方々にもご理解いただいて、適切な工期を設定していただきたい。</p> <p>その工期を設定するに当たっても、基本的には設計士が当然かかわってまいります。この建築確認の申請手続のほとんどは実際設計士がやっておりますので、その設計士を通じて施主へ要請をしますと、こういうような形で今、自治体とも連携しながらやっていっているというところでございます。</p> <p>その他の例ですが、例えば運輸業のことで申し上げますと、34ページでございます。</p> <p>34ページのイの(ア)の自動車運転者のところのまた書きにございますけれども、これは、トラックの取引環境の改善をするために、荷主とトラック事業者とのモデル事業を今実施してございまして、29年度は2団体、また実施する予定です。これにおいて、なぜ長時間労働になっているかという要因を分析しまして、そして、その改善策を具体的に図ります。現在、モデル事業が2年目に入りまして、その具体策の改善点を今度は具体的化する方向へ進んでまいります。そういったような成果をまた他の事業者へも横展開していくことも考えてございます。</p> <p>今、一例としてはこの2つの業種を挙げてございますけど、そのほかの業種につきましても荷主への、特に最近あります大手のトラック業者などで取引先を制限しようとか、あるいは取引の配達に当たって、具体的な時間制限を設けようとかというような動きがございまして、そういったものをバックアップしていければいいかなと思っております。</p> |
| <p>那須会長</p> | <p>佐々木委員、よろしいでしょうか。</p> <p>他には、どうぞ。</p>  |
| <p>今原委員</p> | <p>公益の今原でございます。</p> <p>1点教えてくださいというか、ご質問したいんですけど、正規、非正規雇用の関係であります。</p> <p>最近、私も耳にするんですけど、非正規の方が5年経つと正規にしないと、そうじゃないと職を失うという、どうもルールができて、うちの周辺でも、5年たつて、もうそれ以上は契約しませんという通告を受けた方がみえるんですけど、それは何年も働いた方なんですけどね。それって、もちろん5年ぐらいで正規にしようという前向きな方策であろうと思うのですが、どうも逆効果のように、非正規の方が切られているんじゃないか、要するに、非正規の仕事もなくなっているのが現実じゃないかなというような気がするんですが、その点についてのご見解というかお話を伺いたいのと、これはどうやっ</p>  |

|                    |   |
|--------------------|---|
|                    | <p>たら防げるのかなという対策も。もちろん、大きな企業は、最近も新聞に載りましたが、何百人と非正規の方を正規にするという報道もありますし、そういう傾向、大きな流れはできているとは思いますが、そんなに大きくない企業では現実問題、そういうことがあるのではないかと気がしていますが、その辺を教えてください。</p>   |
| <p>安藤雇用環境・均等部長</p> | <p>先ほど、私の方の説明でも申しました、行政運営方針27ページのところの無期転換ルールのことだと思います。</p> <p>この点は、まず5年というような形になった場合に、正確に言うと、非正規という言い方よりも、期間を定めている労働者の方が5年を経過した場合に、労働者の請求で無期転換できるという制度でございます。</p> <p>確かに委員ご懸念のように、今年新聞だとかで、例えば、大学の講師の方が、幸いにして愛知県ではないんですけども、例えば無期転換ルールを見据えて、今年、更新をしないだとかという事例が見られたという報道であって、厚生労働省といたしましても、例えば今国立大学についても労働基準法だとか労働契約法は、独法化されて適用にされておりますので、文部科学省など、業所管の官庁とも連携して、そういうことがないようにと周知しております。</p> <p>それで、やはり労働者の方が無期で、しかも、これは労働者の方が望めばということでございますので、それこそ非正規対策として、不本意に非正規になった方が少しでも正規の雇用に結びつくようにという趣旨で、こういった5年のルールという形で、しかも、労働者が請求でという形で設けられているところでございます。</p> <p>委員のご指摘は、おそらくそういったものがきちんと制度どおりに、意図どおりにならないというところが問題じゃないのというご指摘だと思っております。特に中小企業、先ほど委員もいみじくもおっしゃられましたけれども、そういった大学のように、普通労務管理がしっかりしているようなところもそういう実態もある、いわんや中小企業はというような問題意識だと思っております。</p> <p>そういったところもございますので、厚生労働省といたしましてもいろいろと、例えば周知徹底というところで言いますと、例えばシンポジウムだとかセミナー、あと導入支援ということで、1番目のシンポジウムだとかというのは、これは当たり前なことだと思っておりますけれども、例えば導入支援ということで、モデルの就業規則だとか参考となる取り組み事例を、特に中小企業の皆さんをターゲットに、飲食、小売だとか製造だとか金融だとかというものに加えまして、いろんな各業界に応じてやっているというようなことです。</p> <p>あと具体的に、中小企業の方というのが、労務管理のほうで、実際にどうすればいいのか、やはりコンサルタントが必要ではないかということで、専ら社労士さんをお願いをしておるんですけども、その社労士さんがそういった中</p> |

|             |  |
|-------------|--|
|             | <p>小企業を訪問して、フォローアップをするというような形でやらせていただいているところでございます。是非そういった取り組みにつきましても、地道ではありますが行っておりますので、逆に、新聞だとか報道だとかで、そういう取り組みを取り上げていただいて、是非周知していただくと非常にありがたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいということと、あと、具体的な紛争になりますと、やはり私ども、当然事後解決として、総合労働相談コーナーを持っておりますので、そういったところで適切に解決するとともに、また、今回の5年ルールだとかを見据えて、正社員転換とかをした場合に助成金制度がございます。専ら、そこは中小企業に向けたものでございますので、そういったものを積極的にアピールしていきたいと思っておりますので、引き続き行政運営にご協力を賜ればと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。</p>  |
| 那須会長        | <p>よろしいでしょうか。</p> <p>今の問題ですけど、私は大学もかなり深刻だと思うんです。できれば、文部科学省と連携して、実際私も、5年でよその大学に移っていった人を知っていますので、何とかそういう、助成金の枠というのは中小企業だけなんですか。大学にはそういうのは来ない？</p>  |
| 安藤雇用環境・均等部長 | <p>大学の方につきましては、先ほど少し説明を、法律の名前しか言わなかったのですが、専門的知識等を有する有期雇用労働者の特別措置法というものがございまして、これは特別な認定を受けると、5年ルールの適用が、緩くなるという言い方は変ですけども、現実的な対応という形になっております。</p> <p>実は、この制度が逆に知られていないとか、大学だとか学術機関だとかを念頭に実は制度をつくっているんです。済みません、説明がちょっと雑で恐縮ですけども、実は、この法律の作りというのが、まず60歳から65歳の高齢者の方で、要は定年60歳を迎えました、その後、有期雇用で65歳までになりましたという方が、要は労働契約法のこのルールに適用にならないという場合の認定制度と、あと、今まさしく先生がおっしゃられたような大学の先生方で専門的知識を持ってやってもらうのに、例えば5年ルールだと短いよねというような形で対応する2通りの認定をシステムとして用意しているんですけども、残念ながら、愛知県とか全国的に見ましても、後者のほうの認定件数が非常に少ないというような状況でございますので、この辺はやはりちょっと先生の言葉も踏まえて、大学だとかそういう研究機関に向けて、大丈夫ですかという声掛けも含めて、こういう制度もありますよという周知はやっていきたいなと思っております。</p> |
| 那須会長        | <p>是非お願ひします。若い人が、そういう5年ごとに大学を、職場を変わっていくというのは、これはほんとうにつらいと思います。是非よろしくお願ひします。済みません、途中で挟んでしまつて。</p>   |

|      |   |
|------|---|
| 清水委員 | 関連して。   |
| 那須会長 | どうぞ。  |
| 清水委員 | <p>今、ご指摘のあった雇い止めの問題については、今学校、教育機関がありました。それで、私の立場から言うと何を言うか、多分わかると思いますけど、公務の場はもう非常に多い問題になっていますので、ぜひそこら辺のところ、先ほど文科省という話がありました、ほかのところも含めて、やっぱりルールを守るというか、ルール本来の趣旨を守るようなことをまず、随より始めよじゃないですけど、その部分からやっぱり始めていただく必要もあるじゃないかなと思います。</p> <p>以上です。</p>  |
| 那須会長 | <p>ありがとうございました。どうぞよろしくお願いします。</p> <p>他にございますか。</p> <p>どうぞ。</p>  |
| 三島委員 | <p>労働者代表の三島でございます。</p> <p>少しご質問とあわせて、労働局のテリトリーではないところもあるのですが、ご要望を申し上げて、今後の施策に生かしていただけないかなと思います。</p> <p>まず、質問は、この中に新規施策でございました4月以降の委託事業として行います非正規雇用労働者待遇改善支援センターというものがございましたが、少しコンサルをされるのかなという感じもしますが、少しイメージとどんな役割を果たされていくのかなということをもう少し教えていただけないかなということでございます。</p> <p>あと、2点目以降は要望ですが、1つは、若者の早期離職対策を少し踏み込んで、書いていないものですから、人材の確保と育成というところは非常に力が入っているんですが、私ども、やっぱり定着をどう図っていきながら、せっかくの若者は流出をしないということで、昨今非常に有効求人倍率が高いものですから、相変わらず大卒3割、高卒4割の皆さんが3年以内に離職をするという実情もあって、その後、やはりどうしても非正規ということにつながるような実情もあるものですから、当然県との役割があるんだと思うのですが、やはり正社員転換などのキャリアアップ助成金、まだまだ使われていない話も聞きますので、一層の正社員転換もあるのですが、やはり職場の待遇改善だとか、県の取り組みなんでしょうけど、職業選択に向けてのキャリア教育などの充実もあると思いますし、ただ、私は前の職場でいうと、少しやっぱり上長のマネジメントといいですか、目配り気配りなどを含めて、若手社員に対するそういった接し方などや、あるいは職場等の雰囲気の中でやめていく若者も非常に多いということも聞きますので、働き方改革で企業トップに訪問をするという提起もございましたが、そういったマネジメントなどについてもきちっと、訪問した際には言っていただきながら、是非若者が早期離職をしない仕組みづくり</p> |

を行政と一体となってやっていただけないかなと思うのがまず要望の1つです。

2つ目は、少し女性の有業率というか就業率、7割から77%に改善するというようなところがございましたが、愛知県のもう一点の弱点が、女性の就業者数が全国に比べて非常に少ないという実情があつて、言うなれば、大学で他県へ行ったり、その後、U I Jがなくて、そのまま他県に就職するというところで、やっぱり女性の就業者数が少ないことに対する未婚者の実情などもあるというふうに聞いていますし、是非女性に魅力ある愛知県にすることと、愛知県で働き続けていただけるようなそんな取り組みを、これはまさしく愛知県の取り組みかもしれませんが、是非そんな就業者数が少ないという課題認識に基づく取り組み展開などもやっていただけないかなというのが2つ目の要望です。

3つ目は、ひとり親対策、あるいは生活困窮者対策事業が入っておりますが、是非これは愛知県が秋に行いました子供貧困調査並びにひとり親家庭調査のデータと分析に基づく、まさにこれは県がニーズを把握して、今後とりわけ子供の貧困とリンクしながら教育の問題に手を突っ込むんでしょうけど、あわせてひとり親家庭における貧困の実情や、分析に対する労働局としての、そういった調査結果をいただいた中での取り組みにつなげていただくようなことを要望したいのが3点目でございます。

4点目は、少し角度が違うのかもかもしれませんが、昨年4月から愛知県公契約条例ができて、まさに労働局が推進する各種事業を政策推進として評価加点としながら、今公契約条例が走り出しましたが、是非当面は、入っている項目が4つしかなくて、環境と障害者と女性とワーク・ライフ・バランスが入っているんですが、是非今後、さらに公契約条例が定着するように、労働局の皆さんからの助言やアドバイス、特に私、労働局が認定しております「えるぼし」とか「くるみん」とか、あと「ユースエール」とかがありますよね。そんなところも少し加点に入るような県との連携もお願い申し上げたいなと思いますし、昨年の秋からは労働環境報告書も入りましたので、是非それらのことについての支援といいますか、助言ということもお願い申し上げたいことと、あわせてぜひ労働局が契約をします発注もあるでしょうし、公共調達もあるでしょうし、一律で評価加点方式が入っているとは聞いているのですが、是非この愛知労働局管内におけるそういった契約の際に、更にそういった政策推進の愛知における実情のポイントが、施策に進むような独自の柔軟な評価方式などのルールも本省に上申していただいて、愛知労働局のおけるところは少し、さらに政策が加点として加味できるようなご要望を是非本省に上げていただきながら、よりこういった調達のところが政策推進を一步でも進めるような、そんな仕組みにさせていただけるとありがたいなというご要望でございます。

以上です。

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <p>那須会長</p>           | <p>ありがとうございました。<br/> ただいまのご要望に対して、労働局のほうからご回答をお願いします。</p>   |
| <p>澤口<br/> 職業安定部長</p> | <p>ありがとうございます。<br/> まず、私のほうから、非正規センターと若者とひとり親の関係のお話をしたいと思います。<br/> 非正規センターにつきましては、センターにアドバイザーさんを常駐して、企業からの待遇改善、条件改善のための相談に応じる、また、派遣型ということで、アドバイザーさんが企業に出張して、そうした相談に応じるというような取り組みになっております。<br/> 今、取組業者の方は、入札作業をしているところでありますので、また決まり次第、周知等のご協力をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いしたいと思えます。<br/> それから、2点目の若者対策については、問題意識は同じでありまして、七五三現象について何とかしなければということで、これまでも取り組んできておりますけれども、なかなかそこが解決しないというのが非常に我々も悩んでいるところであります。ご要望いただいているように、いろいろ企業もある中で、企業の配慮というようなことも含めて、指導、援助できればということで、引き続き取り組んでいきたいと思えます。<br/> お話があったように、若者への気配りというか、最近私もテレビで見たんですけど、会社が若者への怒り方をどうしたらいいかという、若者の怒り方セミナーをやっているような番組を見たのですけれども、そういう意味で、会社が若手社員に接する際、また仕事を教える際にどういうふうに配慮していったらいいかということ、そういうノウハウも広めていくのが重要な時代になってきているのかなと思って私も見ていたのですが、そういった取り組みで、何をできるかということもありますので、工夫しながらまた考えていきたいと思っております。<br/> それから、ご質問いただきましたひとり親の関係でございます。調査については、昨日公表になっておりまして、新聞記事にもなっておりますけれども、若干ご紹介を申し上げますと、母子家庭の母の91.3%が仕事についていると、父子家庭の父も91.7%仕事についているということでありまして、母子家庭の母については、臨時パート、派遣社員というのが約半分を占めているということでありまして、その年収で見ますと、母子家庭の母は大体、幅はありますけれども、100万から250万ぐらいのところにと固まりがあると。父子家庭の父は、やや高く250万から500万というようなことで、やはり母子家庭の母の生活面の支援であるとか就労面の支援というのを自治体と連携してやっていかないといけないんだらうという問題意識であります。<br/> 我々も生活保護受給者等の支援の中で、児童扶養手当を受給されている方へ</p> |

|                    |  |
|--------------------|--|
|                    | <p>の就労支援というのはその枠組みでやっておりますが、今回の調査を見ると、必ずしも児童扶養手当をもらっている方ばかりではないと、もらっていない方でこういう年収が低い方もいるということもありますので、やはり自治体と連携をして、そういった生活支援であるとか就労支援をやっていかなければいけないだろうというような問題意識はありますので、また、こういったところは自治体と連携、どういったことができるかということで考えていきたいと思っております。</p>  |
| <p>安藤雇用環境・均等部長</p> | <p>女性の魅力あるというお話でございました。</p> <p>おっしゃられるとおり、まず、場所もさることながら、やはり女性がその職場職場で魅力がある、例えばちゃんと育児休業がとれる、家庭と仕事の両立がきちんとできるというようなことがやはり見える形でないと、なかなか女性の方がやっぱりその職場は魅力があると思ってもらえないと思いますので、そういった面を意識しまして、先ほども申し上げましたけれども、「くるみん」だとか「えるぼし」だとか、そういった認定制度を活用して、積極的に女性が働きやすい企業ということを発信していただいて、女性を集めていただくということを労働局としても取り組んでまいりたいと思っておりますし、あと、今年度の4月1日に施行されました女性活躍推進法で、301人以上の企業につきましては、行動計画を作っていただくことになっておりました。行動計画について、愛知県では301人以上の企業においては100%達成しましたが、内容を見せていただくと、やはり採用だとか、あと業種によっては、例えば女性がいるんだけど、なかなか定着していない医療福祉というようなところだと、継続就業だとか職場風土だとかに取り組みますというような、現状の直接的な課題については、非常に愛知県内の企業というのは、まず取り組もうという形になっているんですけども、残念ながら、長時間労働の是正というところについては、まだまだ、女性活躍推進法の行動計画の中で取り組まれている企業の割合というのは比較的少ないというような状況もございます。そういった面も、積極的に広報していただきながら、女性の方が継続して就業できるような環境作りということ、労働局としても企業に取り組んでもらえるように支援をしていきたいと思っております。</p> <p>それと、公契約条例の話に絡めて、各種認定制度というお話でございました。おそらく政策面と、実際に会計、経理を扱う部署、両方の立場があるのですが、私は政策を持っている立場といたしましては、今いただいたような、例えば県との会議だとかでは、積極的にそういったことを言ってもらいたいと思っておりますし、また、政策を持っております厚生労働省の政策部局の方については、そういったニーズがあって、そういう形でやっていただいたほうが、地方のニーズに合致して、より進むのではないかという意見具申はさせていただきたいと思っております。</p> |

|        |  |
|--------|--|
| 竹内総務部長 | <p>労働局の公共調達関係でございますが、私どもの契約に関しては、外部の委員を3名お願いしていただき、公共調達監視委員会という委員会を設けてございます。</p> <p>四半期ごとに契約内容の審査をしていただいておりますが、この中でもやはり、例えば役務関係で、分かりやすく言えばイベントの設営とか、そういったものについては、やはり相当な低価格入札がされておまして、アルバイトを使っているとかという説明もありますが、価格だけの入札だと、ほんとうに賃金確保ができていけるんだろうかと思うぐらい低いのが時々あったりします。</p> <p>こういった問題について、監視委員会のほうからも指摘を受けておまして、労働局としては、この県の公契約条例をまず参考に、入札の際にそういったものを仕様につけて募集していかということ、本省のほうに上申といたしますか、打診をさせていただきます。</p> <p>そうしましたところ、厚生労働省本体でもそういったことを今、検討してございまして、地方の労働局向けに今ガイドラインを示すという作業をしている最中だそうございまして、今、その通知を待っている状態でございます。それが参りましたら、適切にそういう対応をしていきたいと考えております。</p>                       |
| 那須会長   | 三島委員、よろしいでしょうか。  |
| 三島委員   | はい。  |
| 那須会長   | <p>他にございませんか。使用者側…。</p> <p>どうぞ、大参委員。</p>   |
| 大参委員   | <p>使用者代表の大参です。</p> <p>2点あるんですけれども、24ページと25ページの働き方改革のところです。</p> <p>1つは教えていただきたい、勉強不足で済みません。</p> <p>(ウ)の一番下の行ですけれども、助成金を活用した勤務間インターバル制度という、この制度がどういうものなのか、ちょっと勉強不足で分からないので教えていただきたいというのが1点と、それから、先ほどから女性の活躍であったりとか長時間労働の改善であったりとか、いろんな切り口でお話がありましたが、経営者への働きかけですとか、女性が制度を使って働き続けられるとかあるのですが、実は働き方の、要するに環境そのもの、風土そのものが変わっていない根っここのところって、イクメンプロジェクトとかもあるんですけれども、男性が育児休暇を取る取らないとかというよりも、中間管理職の男性、いわゆるボスが理解を示さないケースが非常に多くて、今一番言われているのが、生産性を上げるような形で制約のある働き方も受け入れて、企業自体を成長させるという考え方を持てる上司というところの育成が非常にやっぱり重要視されているのかなと思っております、そういう意味では、取り組みの中に経営陣への働きかけがあるんですけれども、一番職場に直結した上司へ</p> |

|             |   |
|-------------|---|
|             | <p>の働きかけというか、そういうところがないんだなと思ひまして、その辺はどのようにお考えなのかを伺いたいなと思ひます。</p>  |
| 安藤雇用環境・均等部長 | <p>まず、勤務間インターバルの制度でございます。ちょっと抽象的な説明をさせていただきますので、もし、これ以上に細かい制度の説明が必要ということであれば個別に説明させていただきますので、後ほど言うていただければと思ひますけれども、大まかに言ひますと、勤務終了から次の勤務開始まで9時間を空けていただく企業においては助成金を出しますということなんです。</p> <p>どうということについて助成金を出すのかということでございますけれども、例えば、勤務間インターバルをやるに当たって、例えば就業規則を変更しなければならぬといったようなこと、あと、従業員さんの研修だとか、労務管理機器の購入だとか導入だとかについて4分の3、最大上限50万円について、助成をするという制度でございます。これが助成金の制度でございます。</p> <p>あと、働きかけについて、中間管理職もというお話がございました。この話につきましましては、今の時点で直接中間管理職向けのところの施策は、正直言うと、今のところのメニューには載っておりませんが、非常に最近、いろいろな会議だとかに出ますと、こういった企業の人事の方は非常に理解しているんだけれども、例えば、今中間管理職というお話でしたけれども、いろいろな地域で展開している企業だと、これが支社だとかに行くと、支社の管理職は把握していないだとか、いろいろな問題があると聞いておりますので、こういった方に向けてもきちんと働き方改革の意義だとかというもどどのように分かっていただけるのかという方法についても、少し勉強していきたいと思ひますので、引き続き、いろいろな形でご指導いただければと思ひますので、よろしくお願ひいたします。</p> |
| 大参委員        | <p>勤務時間インターバルの9時間空けるというのは、主に製造業とか、結構24時間2交代3交代とか、そういうような働き方を対象にしている？</p>  |
| 安藤雇用環境・均等部長 | <p>いや、違います。例えば、ホワイトカラーでもいいですし、基本的に、勤務間インターバルというのは、ヨーロッパの制度でして、EU指令だとかで、要は純粋に12時間交代だとかという話ではなくて、例えば、大参さんが働いていらっしやって、1日の労働時間が終わります。それですぐに、例えば5時間後に働くというのは、休息はなかなか取れませぬよねということがあるので、指定された時間は必ず休憩して次の仕事をやってくださいという、就業時間の制限のことを指しております。</p>  |
| 那須会長        | <p>よろしいでしょうか。</p> <p>他にございませぬか。公益代表委員のほうはいかがでしょうか。</p>  |
| 持田委員        | <p>よろしいですか。</p>   |
| 那須会長        | <p>どうぞ。</p>   |
| 持田委員        | <p>要望が多いんですけれども、4点ほどお願ひしておきたいと思ひます。労働</p>   |

|                    |  |
|--------------------|--|
|                    | <p>側委員の持田と申します。よろしくお願いします。</p> <p>まず、1つ目は介護の関係ですけれども、6ページ目の表にもあるとおり、なかなか制度自体を利用されていないというケースが非常に多いかなと感じました。実際、親の介護なんかに入られている方から聞くと、やはり制度がよく知られていないなと受けまして、特に包括支援センターの存在すらもご存じない方がいらっしゃるということで、この辺、余計な、介護による離職を防ぐためにも、ぜひPRの方をよろしくお願いしますとおきたいと思います。それが1つ目。</p> <p>それから、2つ目は年次有給休暇の取得率アップに関してなんですけれども、これ、非常に50%もっていないというような状況の中でちょっと感じるのが、ある程度取られている方はいいかと思うんですけれども、まずは、全く、年間一つも取っていないという方がかなりいらっしゃって、そういう方たちが年休の取得率ということでは低下要因になっていると思います。</p> <p>おまけに、そういう人たちは中間管理職の方が多くて、そういう方たちが年休を取らないことによって、やはり一般の労働者も取らないという悪循環にもなっているかなと思いますので、是非ここは分かりやすいように、例えば管理職であろうが一般労働者であろうが、最低年間10日は年休を取ろうというような、何かそういう取り組みができないかなと思っております。</p> <p>それから、3つ目はこれ、質問にもなるかと思うのですが、いろいろ労働局がやられております対応が書かれているんですけれども、こういった法も含めて、例えば自前で労働局の方をお招きして、レクチャーしていただきたいというような要望があったときは、これは特に今働き方改革の関係ですけれども、そういうのはやっていただけるのかどうかということを一つ質問と、あと1点、質問ですけど、17ページ目のところに、労働者派遣事業のことが下のほうに書いてあるんですけれども、この中で、製造現場、IT分野において、行政処分を課す悪質な違法事案が見受けられるとあるんですけれども、これ、当然企業名等々はいいいんですけれども、どういう中身なのかを、もし分かったら教えていただきたいなと思います。</p> <p>以上です。</p> |
| <p>安藤雇用環境・均等部長</p> | <p>まず、上から、介護の話からでございます。</p> <p>実は、今回行政運営方針の25ページを見ていただければと思いますが、25ページの真ん中あたりに、イの職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進というところで、(ア)のところの改正育児・介護休業法の確実な履行確保というところの2パラ目でございます。</p> <p>介護休業につきましては、今回の改正で、分割取得や介護休暇の半日取得が可能になったことの周知徹底を図るとともに、今回、ここが売りかなと思っておりますが、市町村に設置された、いみじくも先ほどおっしゃられた地域包括</p>  |

|            |   |
|------------|---|
|            | <p>支援センターを通じた周知というものも今年考えております。</p> <p>具体的には、チラシを作って、まず地域包括支援センターに来られた方に、要は介護休業という選択肢もあるんだよと。また、介護休業を取ると、雇用保険から一定の要件を満たした場合に給付ももらえるんだよということを含めて周知をしていきたいと思っておりますので、この辺はまた具体化したら、ご協力を賜ればと思っております。</p> <p>次に、年次有給休暇についてのご意見がございました。</p> <p>年次有給休暇については、おっしゃられるような側面があるかと思えます。まず、やはりどうしても、データとしても長時間労働が多い職場では、管理職がやっぱり長時間労働をすることが頑張っているというような肯定的な評価になっているというようなデータもございます。そういったデータだとかを示しながら、まず意識改革を進めていくということがまず肝要かと思っております。</p> <p>加えて、私どもも地域ぐるみで、要は上司の方が働いておられるので下の方が休みづらいというところもあると思えますので、例えば、地域のお祭りだとかそういうのに合わせて、年次有給休暇を地域ごとで取りませんかというようなモデル事業も実際にやっております。</p> <p>例えば、大分県の大分市では、大分七夕まつりで大分生活文化展というのがあるそうなんですけれども、そういったものに合わせて地域で年次有給休暇にしましょうというような取り組みで、休みやすい雰囲気を醸成しているという事業もございます。そういったものも含めて、県内の自治体と連携して、職場ごとで休みやすい環境作りということも働きかけていきたいと思っております。</p> <p>労働局のこういった内容のレクチャーの話でございますけれども、私も実は、愛知県経営者協会とかいろいろな団体に呼ばれて講演をさせていただくことがございます。いろいろテーマによって、例えば安定部長の内容だったり、労働基準部長の内容だったりとは思いますけれども、もし窓口、私どもの雇用環境・均等部の企画課にご連絡をいただけましたら、しかるべきアレンジをさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。</p> |
| 那須会長       | <p>他にございますか。</p> <p>どうぞ。</p>  |
| 石黒需給調整事業部長 | <p>済みません、派遣の関係で……。</p>  |
| 那須会長       | <p>はい、お願いします。</p>   |
| 石黒需給調整事業部長 | <p>派遣事業の関係で、行政処分を課す悪質なというようなところでございますが、本年度、改善命令、停止命令、行政処分が出たところがいずれも製造現場の部分と、それからIT分野ということでございました。</p>  |

|             |   |
|-------------|---|
|             | <p>中身のほうは、委託契約と称した実態派遣であるというようなところで、いわゆる二重派遣の内容でございました。この部門のITの部分では特にこういうことがあったものですから、本年度、IT分野に限って研修会等を開いているようなところもございます。</p> <p>来年度も物の製造現場、それからIT分野に関して、取り組みを進めていこうというところでございます。</p>   |
| 那須会長        | 他にございますか。どうぞ。   |
| 東村委員        | <p>使用者代表委員の東村でございます。</p> <p>女性活躍とか次世代育成のところですけども、これに関しては、労働局もやっておられますし、愛知県も動いていますし、名古屋市もやっていると。特に、女性活躍なんかですと、今年は名古屋市は名古屋モデルというものを作って、PDCAを回してより一層推進していこうとか、先ほど出た中間管理職に対する教育なんかは愛知県がイクボス養成講座みたいなものやっておられて、そういったところをより推進していこうという、こういった形でそれぞれ動いているんですけども、この県と名古屋市と労働局の間で、そういったところで情報交換し合って、どこが足りていてどこが足りていないのかというところを整理していただくと、足りていないところにより一層力を注げるのではないかなと思うんですけども、そういったところについて、どういった形でやっていこうかとかというところのお考えを聞かせていただければと思います。</p>  |
| 安藤雇用環境・均等部長 | <p>ご意見ありがとうございます。</p> <p>実は、愛知県とは、私どもは労働局ですので、どちらかというとならば労働局とのつながりが強いのですけれども、女性活躍の面だと、男女共同参画課が取りまとめをしておりますので、今年度から、労働局は私、愛知県は男女共同参画の水谷女性活躍推進監をトップとして、事務的な連絡会議を年に3回ほど開催して今週末も開催する予定になっております。そういった場を通じて、お互いまず、やっていることはどういうことなのかとか、例えば愛知県の水谷女性活躍推進監に、私が企業を訪問する際に、労働局がどうやって回っているのかというのを見てもらったりだとか、そういうことで、今やり始めたばかりですので、今いただいたご意見も含めてより具体的に、より企業に、こういうメニューがあつてこのメニューが、県のメニューでこういうものがあるよだとかというロードマップというか、マップみたいなものがあると、非常にわかりやすいと思いますので、そういうのも含めて頑張っていきたいと思います。</p> <p>名古屋市とも今年度から、これは男女共同参画部局だけではなくて、産業政策部、産業労働部全体でというか、オール名古屋市というような形でございまして、勉強会を今年度から2回ほど開始しております。かなり向こうの事務方の方々とも密に連絡を取り合っております、実は、この行政運営方針</p> |

|             |   |
|-------------|---|
|             | を策定するに当たっても、愛知県だとか名古屋市のニーズをお伺いしてやらせていただいております。こういった取り組みをもう少し見える形にした方がよりよい愛知の底上げにつながると思いますので、また、皆さんのご意見を伺いながら、上手く見せていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします   |
| 那須会長        | ありがとうございました。<br>今の件に関してですけど、名古屋モデルというのがあるようですが、名古屋市は女性の雇用率は高いんですか。  |
| 安藤雇用環境・均等部長 | 名古屋市ですか。  |
| 那須会長        | はい。名古屋市に限って見れば。   |
| 安藤雇用環境・均等部長 | 済みません、名古屋市の手持ちのデータがなくて、愛知県だったらすぐ出てくるのですけれども。済みません。  |
| 那須会長        | そうですか。いや、愛知県はあまりよくないという話がさっきあったのですけど。   |
| 安藤雇用環境・均等部長 | 愛知県全体で申し上げますと、女性の就業率は全国的に見ましても実はそんなに悪い数字ではなくて、何が悪いかと申しますと、要は子育て世代の就業率が悪いという状況です。<br>例えば、平成24年のデータでございますけれども、女性の就業率、全国47都道府県で見ますと、愛知県は実は女性の就業率は8位で、かなり全国水準では高いほうで、当然平均も超えておりますので高い方になるのですけれども、女性が育児をする年齢層、25から44歳の有業率を見ると、実はこれがワースト10になっておりまして、要はここが問題ではないかと言われていたところがございます。 |
| 那須会長        | そうすると、ここが名古屋モデルはどうかということと比較して、名古屋モデルを参考にするというのは、いいんじゃないかというような気がするんですけど、いかがでしょうか。   |
| 安藤雇用環境・均等部長 | 当然、名古屋モデルの中で、先ほどもご紹介いただいたと思っておりますけど、PDC Aサイクルで、名古屋市のデータだとかも使いながらやっておりますので、そういったデータとも連携をいたしまして、名古屋市がやることについて、私どもがやれることで協力していくという形で、実際名古屋モデルの方の会議にも、私どもの方からも委員として参加しておりますので、そういったことを通じて、連携をさせていただいているというところがございます。  |
| 那須会長        | ありがとうございました。<br>もう一つぐらい大丈夫だと思うんですけど、いかがですか。   |
| 佐々木委員       | 今の女性の話で、いいですか。  |
| 那須会長        | どうぞ。  |
| 佐々木委員       | 労働者委員の佐々木です。  |

|             |   |
|-------------|---|
|             | <p>女性の活躍のお話で、今女性の有業者率の話が出ましたけど、有業者率だけで見るとじゃなくて、7ページとかに記載がありますように、正規、非正規の割合、全国的にこういう傾向なのかもしれませんが、ただ、愛知県は非正規の女性割合が高いということもありますので、新卒というか若い人たちの正社員転換というのはどんどん進められていますけど、今非正規で働いておられる女性の方々、特にこれで言うと、35歳とか45歳のところなんかは、何か19年から24年にかけてぐんと伸びていますよね。こういった、多分子育てが終わって、さらに働き出した人たち、そうした人たちの正社員転換というの、これはちゃんとしっかり取り組んでいかないと、男女間の賃金格差だとか、そういったこと、冒頭に説明がありましたけど、そういったのも解消されないでしょうし、女性そのものの活躍推進というのであれば、こういったところにもっともっと手をつけて、メスを入れていくべきだと思うんですが、その辺の認識はどうでしょうか。</p> |
| 安藤雇用環境・均等部長 | <p>まさにおっしゃられるとおりでと思っています。ただ、もう一つ、愛知県の方の問題としては、先ほど有業率が女性の方は平均値は高いんだけど、子育て期になると低いという話をしましたけれども、実際に、例えば意識の面を、愛知県と全国の数値で見た場合、いわゆる子供ができたら一回仕事をやめるというような率は、愛知の方が意識として実は高かったりだとか、平成19年から平成24年に、例えば結婚のためだとか出産や育児のためにという形でやめられる女性の方というのは、実は全国平均よりも高い状況がございまして、まず、当然ながら、先ほどおっしゃられたように、やめられた方が再度労働市場に戻ってこられて正社員転換という道もそうなんですけれども、そのままやめずに働いていただける環境というのも大事なかなと思っていますので、両面を見据えた形で対策を講じていきたいと思っています。</p>   |
| 那須会長        | <p>ありがとうございました。<br/>他にございますか。<br/>どうぞ。</p>  |
| 清水委員        | <p>幾つかあったんですけどもう時間がないので、具体的なところだけと、あと一つは要望を。労働者側の清水でございます。よろしくお願ひします。<br/>3ページの図1-5というのは、これ、ずっと出ていたのかどうかかわからないですけど、この有業率と県民所得という相関図、これはどういうふうに読み取って見たらいいのかなということを教えていただきたいということが1点と、あと自治体との連携の中で、これはもうかなり前から出ていた、38ページの一体的実施事業の一般型の愛知県というのがあると思うんですけど、自治体、市町村はイメージができるのですが、窓口があって、そこに来てというのが。愛知県というのは、こういった形で連携というか、この一体型事業をやっているのかを教えていただきたいということと、あと奥三河の、最後にご</p>   |

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | <p>説明いただいたものの、決して信用していないわけじゃないのですが、今後のフォローアップというのがどういったもので、例えば予算的なものですか人員のこと、部署も含めて、具体的に何か、どういったフォローをされていく予定なのかなということを1点、ご質問が3点です。</p> <p>もう一つ、最後、要望といいますか意見ですけれども、さっき、非正規の雇い止めの話もしかりなのですけど、同一労働同一賃金の話で、中間報告が出て、その部分の今後は民間労使の努力によってという文言が入っていると思うのですね。それを見たときに、また公務はというふうになんか思ってしまったのですが、公務の場合については、今総務省がいろんな形で研究会を開いてやっているといると思うのです。この流れに総務省も国としても、公務の場でもそういったことをということで多分進めているんだと思いますので、引き続き、さっきの雇用の雇い止めの話と同様に、また各省庁に対してとかいろんなことで、公務の場でのそういった同一労働同一賃金に関しても支援をしていただけたらと思いますので、これは要望ですので、お願いします。</p> <p>以上です。</p> |
| <p>安藤雇用環境・均等部長</p>   | <p>3ページの右側のグラフの見方でございます。それで、多分これ、最初に、なぜこの有業率と県民所得を並べたのかという作成の経緯からお話しした方が分かりやすいと思いますのでご説明申し上げますと、私が1年前、愛知に着任させていただいて以降、愛知は、要は豊かだから、女性が仕事をしても、仕事を一回やめて、子育てに専念するんだというようなお話がございました。その背景としては、やっぱり愛知の県民所得が高いからだというお話がございました。そういうことがあったので、じゃ、例えばM字カーブの中の底が深い県というのは、果たして県民所得が高い県が並ぶのかなという、分析をするために作らせていただいたということです。</p> <p>それで、並べてみると、評価として、確かに県民所得ナンバーワンの東京だとか、2番目の愛知だとかは入っているんですけども、県民所得の低い奈良だとかというところも入っていますので、一概にも、やはり所得が高いからということも要因としては全くない訳ではないんでしょうけど、やはり意識の面もあるのかなと見てもらうように作ったという趣旨でございます。</p>                  |
| <p>澤口<br/>職業安定部長</p> | <p>それから、ご質問いただいた自治体、県との連携であります。</p> <p>具体的な場所は、駅前のウインクあいちで行っておりますが、県の方は、例えば職業適性検査とかキャリアカウンセリング等、就職前段階の個別支援をやっておりまして、いろいろ就職ということで、そういう段階になってきたら、同じスペースにハローワーク窓口を置いていまして、そこへつないであっせんするというのを、一般求職者向けの窓口ということでやらせていただいております。</p> <p>それからあと、三河の件ですけれども、これから、その地元事業としてどの</p>   |

|                  |   |
|------------------|---|
|                  | <p>ように展開していくかというのにもよるのですが、例えば、今でも地元の野菜とか果物を乾燥してパウダーにして、クッキーとかパンに入れて、それを道の駅に売っていたりするんですけども、これからそういう商品、少し広がりを持った販路を拡大していくので、是非それをPRする人材が欲しいとか販売する人材が欲しいといったとき、我々のほうでマッチング支援をしていくとか、地元でこういう新しい産業ができましたよというのを自治体と一緒にPRしていくとか、いろんなやり方があると思いますので、例えばでいうと今のイメージで、我々としても地元の発展ということで、やることはいろいろあるのではないかと考えております。</p>  |
| 安藤雇用環境・均等部長      | <p>最後の同一労働同一賃金ですけども、おそらく答えを求めていらっしゃらないと思うのですが、一応そういったご意見があったということにつきましては、本省の関係部局の方に責任を持って申し伝えたいと思いますので、よろしくをお願いします。</p>   |
| 那須会長             | <p>どうぞよろしくお願いします。</p> <p>それでは、時間になりました。</p> <p>活発なご討論ありがとうございました。議題の1につきましては、以上で終了させていただきます。</p> <p>続きまして、議題の2、その他に入ります。</p> <p>平成28年度愛知地方労働審議会各部会の報告につきましては、取りまとめたものを本日お手元に配付してございますので、これをもって報告にかえさせていただきます。</p> <p>なお、家内労働部会の審議において、愛知県毛織物業最低賃金を平成29年3月23日限りで廃止する公示が、翌日3月24日付の官報に掲載される予定となっております。</p> <p>これ以外何もありませんでしたら、事務局より連絡事項をお伝えください。</p> |
| 事務局<br>(企画課草野補佐) | <p>それでは、事務局よりご連絡申し上げます。</p> <p>本日の議事録につきましては、作成次第、会長をはじめ署名委員の皆様にお届けに上がりますので、また署名等、よろしくお願ひしたいと思ひます。</p> <p>連絡事項は以上となります。よろしくお願ひします。</p>  |
| 那須会長             | <p>それでは、以上をもちまして、平成28年度第2回愛知地方労働審議会を閉会いたします。今日、いろいろ議論にも出てきましたけれども、労働局の方でもいろいろな事業を持っているようですので、そのアナウンスの強化を是非お願ひしたいと思ひます。そのお願ひをして、本日は閉会としたいと思ひますので、どうもありがとうございました。</p>   |