

○日 時 令和元年 11 月 7 日 (木) 14 時 00 分～16 時 00 分

○場 所 東京第一ホテル松山 コスモゴールド

○出席者 【公益代表委員】

池田委員、甲斐委員、丹治委員、長井委員、村田委員

【労働者代表委員】

伊藤委員、菊川委員、神野委員、松浦委員、宮崎委員

【使用者代表委員】

本田委員、三原委員、山内委員

【事務局】

縄田愛媛労働局長、橋本総務部長、佐藤雇用環境・均等室長
岸労働基準部長、谷口職業安定部長、伊藤総務課長
酒井総務企画官、向井労働保険徴収室長、松本監督課長
宮岡賃金室長、中本健康安全課長、安藤労災管理調整官
豊田職業安定課長、高須賀需給調整事業室長、緒方職業対策課長
和田訓練室長、中村雇用環境改善・均等推進監理官
高田雇用環境・均等室長補佐、山本雇用環境・均等室企画調整係長

○議 題 (1) 会長選出及び会長代理指名

(2) 平成 31 年度愛媛労働局行政運営状況について

○議 事

●中村雇用環境改善・均等推進監理官

それではお待たせいたしました。委員の皆様には大変ご多忙のところご出席いただきましてありがとうございます。只今から、令和元年度第 1 回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

本年 10 月 1 日付けをもって第 10 期委員の任命をさせていただいたところであり、会長が選任されるまで、事務局で議事を進行させていただきます。

申し遅れましたが、私、雇用環境・均等室の中村が担当させていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日の審議会には、公益代表委員が 5 名、労働者代表委員が 5 名、使用者代表委員が 3 名、18 名の委員のうち 13 名の出席を得ております。地方労働審議会令第 8 条第 1 項に定める定足数に達しておりますので、本会議が成立していることをご報告いたします。

なお、本日欠席の委員は、公益代表委員の長尾委員、労働者代表委員の菅委員、

使用者代表委員の小倉委員、渡邊和秀委員、渡部健委員でございます。

本審議会は、その活動を広く県民に知っていただくことができるよう公開としておりまして、本日は傍聴人、そしてマスコミの方がいらっしゃいます。写真撮影等させていただく場合がございますが、ご了承ください。

また、議事録につきましては、愛媛労働局のホームページへ掲載することとしておりますので、ご了承願います。

それではまず初めに、愛媛労働局長の縄田から挨拶を申し上げます。

●縄田労働局長

労働局の縄田でございます。審議会の先生方にはお忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。また、日頃より労働行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力を賜っております。この場をお借りしまして、厚くお礼を申し上げます。ありがとうございます。

愛媛県の経済情勢でございますけれども、日銀の松山支店の発表では、企業の生産活動は足元では幾分弱めの動きとなっているものの、景気は回復しているとされています。このような経済情勢の中で、県内の雇用失業情勢については、9月の有効求人倍率が1.63倍となっております。引き続き高い水準を維持しています。建設業や医療、介護、運送業のほか造船業など、一部では人手不足感が非常に強くなっています。

また、去る10月1日付けになりますけれども、当局の方で愛媛県最低賃金を26円、3.4%引き上げまして、790円とさせていただきました。3%を超える引き上げは4年連続となります。米中経済摩擦や消費税増税の影響など、不確実性の残る中ではありますが、労働時間の短縮も含め、労働条件は着実に改善しつつあると考えています。

前置きが長くなりましたけれども、本日の審議会では、愛媛労働局における令和元年度上半期の行政進捗状況について、委員の先生方に調査・審議をしていただきまして、ご指導、ご助言をいただければと考えています。

詳細説明は後程、担当の部・室長からさせますが、私からは、労働局の最重点課題として取り組んでいる3つのことについて、問題意識ですとか行政の運営方針について、概括的にご説明します。

第1点は、働き方改革の推進です。ご案内のとおり、働き方改革は労働時間の上限規制や、同一労働同一賃金など、内容が多岐にわたり、企業経営への影響も小さくありません。このため、企業に対して法令の内容を周知していくことは当然のことですけれども、特に中小企業等に対しては、助成金の活用による生

産性向上への取り組み、あるいは専門家による各種規程類の整備などについても、積極的に支援していく必要があると考えています。

労働局だけではなかなかできない大きな仕事でございますので、愛媛県等の関係機関や経済団体、労働組合の皆様のご理解とご協力もいただきながら、また、働き方改革推進支援センターの有効活用をしながら、丁寧かつ重層的な取り組みを推進しているところでございます。

第2点は、最低労働基準の履行確保に向けた取り組みでございます。特に、36協定の限度時間を超える長時間労働ですとか、賃金の不払い、あるいは安全基準違反による死亡災害の発生等については、厳正な監督指導を実施しているところでございます。

また、愛媛県内には造船や繊維産業などで、多くの外国人技能実習生も働いていらっしゃると思います。技能実習生に係る労働基準関係法令違反の疑いがある場合には、出入国在留管理局や外国人技能実習機構とも緊密な連携をとりながら、的確に対応をしていくということにしております。

最後、第3点目は、ハローワークにおける求人、求職者双方のニーズを踏まえた効果的なマッチングの推進でございます。ご案内のとおり、少子高齢化が進みまして、若年層の求職者数は漸次減少しています。一方で、子育て中の女性、あるいは65歳以上の高齢者、障害者等々の方で、働く意欲と能力をお持ちの方は沢山いらっしゃいます。人手不足を解消するために、企業には採用要件の緩和ですとか、雇用条件の引き上げなどもお願いしながら、求職者とのマッチングを進め、一人でも多くの方がその持てる能力を十分に発揮できるようにしていただければと考えておるところでございます。

本日は限られた時間の中ではございますけれども、委員の皆様には、私ども愛媛労働局の取り組みに対しまして、忌憚のないご意見をいただければと考えてございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

●中村雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、本年10月1日付けで新たに委員の任命がございましたので、委員の皆様方をご紹介させていただき、併せて事務局も紹介させていただきます。

まず、公益代表委員からご紹介いたします。池田委員でございます。同じく甲斐委員でございます。同じく丹治委員でございます。同じく長井委員でございます。同じく村田委員でございます。

次に労働者代表委員をご紹介いたします。伊藤委員でございます。同じく菊川委員でございます。同じく神野委員でございます。同じく松浦委員でございます。同

じく宮崎委員でございます。

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。本田委員でございます。同じく三原委員でございます。同じく山内委員でございます。

次に事務局の紹介をいたします。縄田労働局長です。橋本総務部長です。佐藤雇用環境・均等室長です。岸労働基準部長です。谷口職業安定部長です。

続きまして、議事の1番目となります、会長の選出に移りたいと存じます。

地方労働審議会令第5条1項では、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙するということになっております。どなたか会長の推薦をお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。はい、お願いします。

●菊川委員

昨年度まで長井委員の方で議事の進行をしていただきましたので、今年度も引き続き、長井委員の方で会長をやっていただければありがたいと思っておりますので、推薦したいと思います。

●中村雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。只今、長井委員をご推薦するというご発言がございましたが、いかがでしょうか。

〔拍手〕

ありがとうございました。それでは長井委員に本審議会の会長を引き続きお願いしたいと存じますので、よろしく願いいたします。先生、よろしく願いいたします。

●長井委員

ただ今、ご推薦いただきました長井と申します。よろしく願いいたします。

簡単に私の自己紹介をさせていただきたいと思っております。私は2017年3月末に愛媛大学法文学部を定年退職いたしまして、現在3年目になるのですが、身分的には年金生活者でございます。ただですね、個人的には海釣り、あるいは山登り、それからアコースティックギターの弾き語りと、趣味はいろいろあるのです。現役の労働局の方とか、定年退職された方とたまにお手合わせするというのもやっているのですが、なかなかですね、なんていいますか、研究から離れられないところがあって。本当は定年退職後にどういう余生を過ごすかというのは個人の生き方ですのでいろいろあると思うのですが、私の場合は週1回、愛媛大学のほうで非常勤をしたり、集中講義を頼まれたり、あと学会活動が主でして、なかなか、

先ほど言いました趣味の方に没頭できなくて、いつまでこういう生活が続くのかなというふうな感じもするのですが、今日の審議会での議論というのは、どちらかというと私の専門でして、先ほど局長さんが、今、日本が抱えている大きな労働政策的課題ということで3点ほどご紹介されました。

最近、私がちょっと興味を持っていますのは、外国人労働者の問題と、それからパワーハラスメント問題ですね。実は、外国人労働者問題については、先ほどちょっと触れられましたが、いわゆる外国人技能実習ですとか留学生にとっては、失踪事件が起きて、非常に大きな問題を抱えているのも事実なのですが、皆さんご存知のように、4月1日より新たな在留資格として特定技能1号、2号というのが認められました。これは愛媛県の産業構造を考えますと、避けて通れないといえますか、外国人の活用に関しては、いろいろな問題がまだ残されておりますので、そのあたりをどう解決していくかという問題。

それから、ハラスメントの問題についていいますと、いわゆる個別紛争、こういった労使紛争の中でとりわけ、いじめ、嫌がらせ等のいわゆるパワーハラスメントというのが非常に多くなっていて、この問題を放置しますと、これは本人にとっても非常にダメージですし、企業にとってもそういうハラスメントが蔓延するというような職場というのは、いわゆる生産性が低下し、企業経営にとっても大きなマイナス要因になってくるのではないかと思うのです。

したがって、個人的には、職場のハラスメント問題、それから外国人労働者の新しい特定技能導入を巡っての問題、そういうことに関心があるのですが、今日は総合的にいろいろ、これまで打ち出されたことに対して、どのように評価していくのかということについて、どうか皆さん、忌憚のないご意見、ご発言をお願いしたいと思います。どうかよろしくお願いします。

それでは本題に入ります。まず、地方労働審議会令第5条3項、皆さんのお手元にあると思いますが、「公益を代表する委員のうちから、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する」と、こう規定されておまして、会長代理の指名をいたします。

村田委員に会長代理をお願いしたいと思いますけれども、よろしいでしょうか。

ありがとうございました。では、村田委員に会長代理をお願いいたします。

続きまして、議事録の署名委員の指名をさせていただきます。これも運営規定第6条第1項によりまして、本審議会の議事録を作成することとなっております。署名する委員は会長ほか2名となっております。署名委員として労働者側から菊川委員、使用者側から本田委員をお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。ありがとうございました。後日、事務局が議事録を持参い

たしますので、ご確認のうえ署名していただけますよう、お願いいたします。

それでは、この審議会は、先ほども局長さんからもうすでにご説明がございましたけれども、愛媛労働局が推進している各種の労働施策につきまして意見を述べていただくことによってですね、今後の労働行政に反映していただくということになっております。本日は労働局から行政運営の状況などについて説明を受けまして、十分な審議をしてまいりたいと考えております。

一応、16時終了を予定しておりますので、円滑な議事運営ができますよう、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは早速なのですけれども、式次第の4、議事の(2)に入りたいと思います。本日、事務局から説明を受ける事項は、平成31年度の愛媛労働局行政運営状況について、となっております。各担当部・室長から順次説明を受けたあとに一括して審議をしてまいりたいと思いますので、どうかよろしくお願いいたします。

それでは、雇用環境・均等室長から順次説明をお願いいたします。着席のまま説明していただいて結構です。よろしくお願いいたします。

●佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

私からは資料 No. 1、雇用環境・均等室資料につきまして説明させていただきます。

まず、1ページの「働き方改革の推進に係る取組」をご覧ください。働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、長時間労働の是正や、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のための措置を講じた働き方改革関連法が、本年4月から順次施行されているところです。

施行のスケジュールにつきましては1ページに記載のとおりで、来年4月からは中小企業への時間外労働の上限規制の適用や、同一労働同一賃金についての規定の適用が始まります。当局では、働き方改革関連法が段階的に適用される2024年4月までの間、関係機関、団体とも連携を図り、改正法の周知に集中的に取り組むこととしております。

また、県内企業の多数を占める中小企業等における働き方改革の円滑な推進、及び労働環境や処遇の改善等に向けた機運の醸成を図るため、愛媛働き方改革推進会議を開催し、構成団体相互の連携のもと、働き方改革関連法の周知と各種支援策の周知、利用促進に重点的に取り組むこととしております。

今年度は10月8日に愛媛働き方改革推進会議を開催し、行政から支援策の説明のほか、愛媛働き方改革推進支援センター及び愛媛県よろず支援拠点から支援事例

の発表を行い、働き方改革に関する課題や取り組み状況等について意見交換を行いました。

労働局及び構成団体の主な取り組み事項は、資料に記載のとおりです。

続きまして、2ページの「働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援」をご覧ください。

参考資料2として、愛媛働き方改革推進支援センターのリーフレットを付けておりますので、併せてご覧ください。

厚生労働省では昨年4月より、働き方改革に関する相談・支援のためのワンストップサービス拠点として、働き方改革推進支援センターを民間団体に委託して、47都道府県に設置し、労務管理の専門家による働き方改革全般に関する無料の相談支援を行っております。

当局においては、今年度は愛媛県法人会連合会に委託して当事業を実施しており、社会保険労務士によるセミナーの開催や、電話や来所による相談対応、出張相談会の開催や企業訪問による相談支援等を無料で行っております。

9月末までのセンターの個別相談やセミナー開催等の実績については、資料に記載しているとおりで、引き続き、関係団体とも連携し、センターの利用促進に取り組んでいくこととしておりますので、ご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

また、働き方改革を支援する助成金の支給実績については、2ページの資料に記載のとおりです。

参考資料3として、助成金の概要及び業務改善助成金を活用した県内の企業の生産性向上の取組事例を付けておりますので、時間のある時にご覧いただければと思います。

続きまして、3ページの「同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇」をご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法につきましては、大企業については来年4月から、中小企業については1年遅れの2021年4月から施行されることとなっております。当局では主催の説明会を本年3月に2回、7月に4回開催したほか、他機関主催の会議及び個別企業訪問など、あらゆる機会を活用して、改正内容の周知徹底に努めているところです。

改正法の説明に際しましては、本省が作成しました「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」などの資料を活用し、パートや有期雇用労働者の社員タイプ毎に個々の待遇について正社員との違いの有無や、待遇の違いがある場合には、働き方、役割などの違いに見合ったものになっているかについて一つひとつ

整理をし、待遇差が不合理でないと説明できない場合には、改善に向けた取り組みを進めるよう、説明しているところです。

また、関連する裁判例についても紹介するとともに、働き方改革推進支援センターの無料の相談支援や、助成金などの支援策についても、併せて周知を行っているところです。

当局では、12月にも県内2カ所で説明会及び個別相談会を開催し、改正法の周知徹底を図ることとしております。

また、改正法についての疑問や相談に対応するための特別相談窓口を7月から開設し、事業主や労働者からの相談にも対応しているところです。

続いて、資料の4ページの「長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進」をご覧ください。

当局では、働き方改革の推進を図るため、労働局長をはじめ局幹部による企業トップへの働きかけを実施しているところで、9月末までに6件の働きかけを行ったところです。

また、働き方・休み方改善コンサルタントによる、働き方・休み方の見直しに係る助言を70件実施いたしました。参考までに、県内の年間労働時間数及び年次有給休暇の取得状況についてお示ししておりますので、ご確認いただければと思います。

続きまして、5ページの「女性の活躍推進」をご覧ください。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況につきましては、行動計画の策定・届出が義務となっている大企業につきましては、届出率が100%を維持しておりますが、努力義務となっている中小企業からの届出は27社にとどまっております。また、県内の認定企業は2社となっております。

ここで、女性活躍推進法の改正について説明させていただきます。

参考資料の4、「女性活躍推進法が改正されました」という資料をご覧ください。

平成28年4月に女性活躍推進法が施行されて3年あまりが経過し、女性就業者が増加するなど、女性の活躍が着実に前進している一方で、諸外国と比較し低水準にある女性管理職比率や、仕事と家庭の両立などの課題があったことから、今回法改正が行われ、本年6月5日に公布されたところです。

改正点は大きく3つあります。

1点目は、女性の活躍推進に関する行動計画の策定・届出や情報公表義務の対象の拡大です。現行法の労働者数301人以上の事業主から、101人以上の事業主に対象が拡大されます。

2点目は、労働者数 301 人以上の事業主に対する情報公表の項目の追加です。現行法では、表の中にある 14 項目のうちから、1 項目以上公表すればよいということになっておりますが、改正法は①の「職業生活に関する機会の提供」と②の「職業生活と家庭生活の両立」の各々の区分から、1 項目以上公表することが必要となります。

3点目は、女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する「プラチナえるぼし」の創設です。

なお、女性活躍推進法の改正と併せて、ハラスメント対策についても改正されております。参考資料5として改正の概要を付けておりますので、ご覧ください。

改正のポイントの1点目は、パワーハラスメント対策の法制化です。労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが、事業主の義務となります。パワハラの新定義ですとか、事業主が講ずべき措置の具体的な内容については、今後指針で示される予定になっております。

改正のポイントの2点目は、資料の裏面になるのですが、セクハラ等防止対策の実効性の向上です。

実効性を向上させるために、国・事業主・労働者の責務ですとか、相談をした労働者に対する不利益取扱いの禁止についての規定が新設されます。

いずれも、施行日については、交付日である6月5日から1年以内の政令で定める日（令和2年度）とされております。

ただし、労働者数 101 人以上 300 人以下の事業主における女性の活躍推進に関する行動計画の策定や、中小企業へのパワハラ防止措置の義務化については、公布日から3年以内の政令で定める日（令和4年度）からとされており、それまでは努力義務となっております。

詳細につきましては、関係する省令や指針により定められることとなっており、現在、労働政策審議会で議論が行われているところです。

当局では、省令指針が策定されたのちの来年3月に説明会の開催を予定するなど、あらゆる機会をとらえて、改正法の周知を行うこととしております。

続きまして、資料1に戻っていただきまして、6ページの「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」をご覧ください。

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定状況につきましては、行動計画の策定・届出が義務となっている企業の届出率は、労働者数 301 人以上では 100%、101 人以上 300 人以下では 99.3%となっております。

また、行動計画の策定・届出が努力義務となっている 100 人以下の企業からの届出数は 748 社となっております。

次に、次世代法に基づく認定状況につきましては、くるみん認定企業は 45 社、プラチナくるみん認定企業は1社となっております。今年度は、そこに記載の4社についてくるみん認定を行いました。さらに県内の子育て支援企業が増えるよう、関係機関とも連携し、認定制度の周知、及び認定に向けた取組支援を行っていくこととしております。

続きまして、7ページの「均等三法の施行状況」をご覧ください。

まず、相談状況につきましては、男女雇用機会均等法関係では、妊娠等不利益取扱い及びセクハラが各々29.3%、妊娠等ハラスメントが16.0%と多くなっております。

また、育児・介護休業法関係では、育児休業や介護休業等の制度の内容に関する問い合わせが約7割、不利益取扱いやハラスメント対策に関するものが約3割となっております。

次に、報告徴収の実施状況のところをご覧ください。

法の履行確保を図るため、計画的な報告徴収を実施し、法違反がある場合は助言し、是正報告を求めているところです。

助言内容については、資料に記載のとおりです。

相談・指導ともにハラスメントに関するものが増えていることから、相談には引き続き適切に対応するとともに、法改正の内容と併せ、事業主のハラスメント防止対策が適切に講じられるよう、各種機会を活用し、周知徹底を図ることとしております。

続きまして、8ページの「個別労働関係紛争解決促進制度の運用状況」をご覧ください。

労働局及び各労働基準監督署に設けられた総合労働相談コーナーでは、広く労働関係の相談に対応し、労働問題のワンストップサービスを提供しているところです。

9月末までの総合労働相談件数は6,638件となっており、働き方改革関連法に係る問い合わせが増加したこともあり、昨年同時期より744件増加しております。

また、民事上の個別労働紛争に関する相談件数についても1,514件と、昨年同時期より103件増加しております。相談の内容につきましては、いじめ・嫌がらせが27.2%、自己都合退職が15.4%と、多くなっております。

1枚めくっていただいて、9ページをご覧ください。相談によっても紛争の自主的解決に至らなかった事案につきましては、労使間の個別労働紛争の解決を図るため、労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんを運用しているところです。

労働局長の助言・指導の申出件数は、9月末までで44件で、前年同期と比べ8件増加しています。一方で、あっせんの申請件数は11件で、前年同期に比べ5件減少しています。申請内容の内訳を見てみると、いずれもいじめ、嫌がらせに関するものが最も多くなっております。

私からは以上でございます。

●岸労働基準部長

労働基準部長の岸でございます。続きまして、労働基準関係の行政運営状況について、配布しております資料に沿ってご説明させていただきます。座って説明させていただきます。

水色の資料でございます。配布資料番号2の1ページをまずご覧ください。まず、監督課の取り組みの事項でございますけれども、今年度の重点課題は、枠内の丸印を付した3つの項目でございます。これは昨年度と同様、働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進、労働条件の確保・改善対策の的確な推進、及び労働時間相談・支援班による相談・支援等の推進及び改正労働基準法等の周知、の三本柱としております。

昨年に引き続き、働きすぎ防止に向けた取り組みの推進と、労働条件確保・改善対策の的確な推進に取り組むとともに、大企業については本年4月1日から施行されております労働基準法の時間外労働の上限規制につきまして、法の定着に向けた厳正な監督指導を展開しております。

また、労働時間相談・支援班による相談・支援等の推進及び改正労働基準法等の周知につきましては、中小企業では時間外労働の上限規制の適用が、来年の4月1日まで猶予されていることから、それまでの間に労働時間法制の改正について理解をしていただき、長時間労働の削減に向けた自主的な取り組みが促進されますよう、労働基準監督署の労働時間相談・支援班による説明会の開催や個別の訪問支援等を通じ、適切な時間外の労使協定の締結や、各種助成金の周知をはじめとしました、提案型の周知活動を行わせていただき、きめ細やかな支援活動を行っております。

次に、愛媛労働局におけます、本年4月から9月の定期監督の実施状況です。

①のグラフでは、重点対象別の違反事業場の割合を示すグラフですが、過重労働解消のための監督指導や、労働者の業態に着目しました自動車運転手、外国人・技能実習生、介護労働者などの特定の分野に対する取り組みを進めるとともに、化学物質などの健康障害防止対策を重点項目として、優先的に監督指導を実施しております。

4月から9月まででは、全体で664件の定期監督を実施し、違反率は80.6%となっているところでございます。

重点対象別の違反率ですが、どの重点対象につきましても、監督対象事業場を選定する際に、各種の情報や労働災害の発生状況、違反歴等を参考としておりますので、一定違反率は高くなる傾向となっております。

このうち、単月で100時間を超える時間外労働や、2～6ヵ月平均で80時間を超える時間外労働は過労死ラインといわれていますように、過労死等を発症させるリスクがあるという医学的知見があることから、脳心臓疾患等の労災請求事案や相談等の情報から、過労死ラインとなる長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施しております。

これが過重労働の重点対象となっており、その対象に関する法令違反の状況を②のグラフに示してございます。

同期間において48件の定期監督を実施し、全体の違反率は93.8%となっておりますが、主な違反内容としましては、労働時間の違反が58.3%、割増賃金の違反が37.5%となっております。②のグラフには上半期の違反率を示し、その右側のカッコ書きには前年度同期の違反率を示してございます。

昨年の本審議会におきまして、指導した成果が示せないかという質疑に対応しまして、このような形で比較をしておりますが、最重点課題でございます過重労働につきましても、前年同期と比較して、いずれの項目についても違反率が高くなっております。これは、全体の違反率が高くなっているというよりも、違反が認められる事業場に対し、的確に監督指導が実施できた結果ではないかと考えてございます。

③のグラフは、主要業種別の違反事業場の割合を示したグラフでございます。接客娯楽業や運輸交通業、商業、保健・衛生業、製造業、建設業の順に違反率が高くなっております。

次に、資料2ページの(2)のグラフでございますが、これは本年4月から9月の労働時間相談・支援班の説明会等の実施状況です。これには、労働基準監督署において対象事業場を選定して開催したものと、事業主団体から講師依頼を受けて説明を行ったものが含まれてございます。

折れ線グラフの青が実施回数、赤が参加事業場数ですが、管内の5つの監督署において、上半期にのべ80回の説明会を実施し、4,277の事業場に参加していただいているところでございます。

支援班による実施事項としましては、(2)のグラフの右の枠内のおりでございます。①集団的手法による支援としての説明会の開催と、②個別的手法による

支援としての訪問支援を実施しております、③に書かれています内容について説明を行っているという状況でございます。

これ以外に、厚生労働省の委託事業として、36協定届け出事業場に対する上限規制等に関する説明会を年間15回、36協定未届け事業場に対するセミナーを年間8回、別途開催しているところでございます。

続きまして、(3)のグラフでございますが、これは司法処理状況の推移を示したものでございます。法違反により重大な労働災害を発生させた場合や、申告処理において行政指導で解決しないような悪質事案、また、監督指導により是正勧告をしたものに対して改善しない場合や、違反を繰り返すような悪質な場合には、法を厳正に当てはめて司法処分としております。

茶色の棒グラフは労働基準法違反、最低賃金法違反ですが、そのほとんどは賃金不払い事案で、一部長時間労働に関する事案も含まれてございます。

緑の棒グラフですが、これは労働安全性違反ですが、ほとんどが労働災害関係の事件で、一部労災隠しの事案も含まれてございます。年により増減はありますが、年間、だいたい20件弱の送致件数となっております。今年の送致件数は、9月末現在で、労働基準法、最低賃金法違反関係が3件、労働安全性法関係の違反が5件、計8件となっております。

続いて(4)のグラフでございますが、これは申告の受理件数と申告事項の推移を示してございます。

申告受理件数は全国的に減少傾向が続いており、愛媛局でも同様の傾向が出ております。愛媛局においては、平成27年に大きく減少し、平成28年には増加をしておりますが、これにつきましては、特段の理由は現在のところは見あたりません。

申告事項の内訳としましては、賃金不払いに関するものが依然として8割以上を占め、次いで解雇となっております。

申告相談につきましては、引き続き迅速、的確な処理を行ってまいるところでございます。

次に健康安全課の取り組み状況です。資料の3ページをご覧ください。

まず、(1)「愛媛第13次労働災害防止推進計画におけます労働災害の推移」についてご説明いたします。愛媛第13次労働災害防止推進計画の初年度であります昨年、2018年の状況ですが、休業4日以上死傷者数は、表の一番右下の実績、2018年に記載のとおり、1,525人と、対前年比2.2%の増加となり、青い折れ線グラフにも記載してございますが、過去最少となりました2015年の死傷者数の1,405人以降、3年連続の増加となっております。また、死亡者数は対前年比で2名減少の13人となっております。

そして、計画2年目でございます。2019年、本年の9月末現在の状況でございますが、茶色の折れ線グラフで示してございます。

2019年の休業4日以上死傷者数の目標は、2018年度比でマイナス5%減とします。1,448名でありまして、月数で按分しますと、9月末の目標は912名となります。しかし、本年2019年9月末現在では977人と、65人の増加となっております。さらに前年同期と比べても増加していることから、4年連続で増加することが危惧されている状況でございます。また、死亡者数は9月末現在で11名となっている状況でございます。

続いて、資料の4ページ、(2)「愛媛第13次労働災害防止推進計画の推進状況」についてご覧ください。上の囲み枠内に、同推進計画の目標と業種別の目標を記載してございます。さらに右側には、本年2019年の目標を記載してございます。

枠下の真ん中の折れ線グラフは、6つの重点業種別の労働災害発生状況を記載してございます。

グラフの下の囲み枠の中には、2019年の主な労働災害防止の取り組み内容を記載してございます。取り組みの主なものとしましては、2018年の死傷災害の事故の型別で、転倒災害が全体の25.6%と、最も多く占めていること。さらに、年齢階層別では、60歳以上の死傷者数が全体の28.3%を占めていることから、全業種に対し、あらゆる機会を通じまして、転倒災害防止の取り組みとしまして、「STOP! 転倒災害プロジェクト」を推進し、また、高年齢労働者の労働災害防止の取り組みとしまして「エイジアクション100」の取り組みを推進してございます。また、建設業に対しましては、平成30年7月の豪雨災害に係る災害復旧工事及び災害関連工事での労働災害を防止するため、「愛媛災害復旧工事等労働災害防止特別対策」を実施し、点検表を使用しまして、施工者自らが工事現場の労働災害の要因の排除の取り組みを行うとともに、労働基準監督署におきましても、提出されました点検表を集計・分析し、労働基準監督署の安全担当者ならびに発注機関の担当者が問題点を共有し、労働災害防止を推進しております。

さらに、陸上貨物運送業の労働災害の70%は、トラックの荷台からの荷役作業時の墜落・転落災害でございまして、さらにその70%が荷主先で発生していることから、道路貨物運送業に対しましては、「陸上貨物運送業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知徹底を図りながら、「重大な労働災害を防ぐためには」というリーフレットを活用し、労働災害の防止の徹底や、トラック業界と連携した「陸運事業者と荷主等が連携した荷役災害の防止」を推進してございます。

また、参考資料を後ろに付けておりますが、その1番に治療と仕事の両立支援の

リーフレットを添付してございます。これは、ガンや脳卒中など疾病を抱える労働者が、適切な治療を受けながら安心して生き生きと働き続けられる社会を目指す、働き方改革実行計画に基づく取り組みです。本年度は治療と仕事の両立支援の取り組みとしまして、愛媛県全域で取り組みが進むよう、関係機関が集まり対策を協議します愛媛県地域両立支援推進チームに、新たに県立病院を統括します愛媛県公益企業管理局県立病院課に加わっていただき、18の機関によりまして、7月30日に同推進チーム会議を開催し、同推進チームのチラシを作成するとともに、9月25日には同推進チーム主催により「愛媛 治療と仕事の両立支援シンポジウム～企業と医療の連携～」を、参考資料2のとおりで開催するなど、治療と仕事の両立支援の周知を図ったところでございます。

また、参考資料1のリーフレットにございます、愛媛労働局独自の取り組みでございます「愛媛 治療と仕事の両立企業宣言」は、宣言事業所は9月末現在で8つの事業場となっております。

続きまして、最低賃金の関係でございます。資料の5ページの方にお戻りください。

愛媛県の最低賃金は、8月5日に愛媛地方最低賃金審議会から、790円に改正するとの答申を得て、10月1日から発効してございます。引き上げ額は中央最低賃金審議会から示された目安額と同額の26円となりました。

また、愛媛県特定最低賃金は、愛媛地方最低賃金審議会から、10月25日までに17円から27円の引き上げを行う答申がございました。例年通り、12月25日に発効を目指しており、現在、審議会の意見を公示して、関係労働者や関係事業使用者に対する異議申し立て手続きを行っているところでございます。

各最低賃金の引き上げ額は、愛媛県最低賃金の26円の引き上げは、昭和50年以来の高い引き上げ額でございまして、4年連続で3%を超える引き上げ率となりました。

また、愛媛県特定最低賃金は、5業種平均した額で、バブル期以降最も高い引き上げ額となっております。直近10年間の愛媛県最低賃金時間額及び引き上げ額の推移は資料の6ページに示してございますので、ご覧ください。

なお、改正しました最低賃金の周知広報につきましては、労働局において官報公示日に合わせまして定例記者懇談会で発表し、県内の204の関係団体宛広報誌等へ掲載を依頼するほか、現在、労働基準監督署やハローワークでの窓口で集中的な周知広報活動を行っているところでございます。特に、地域住民の目に触れる機会の多い、地方公共団体が発行します広報誌への掲載につきましては、すべての市や町で掲載されるよう、昨年度、地域別最低賃金の単独での広報掲載とならなかった地

方公共団体に対しまして、私が直接訪問しまして、最低賃金の改正により影響を受ける労働者数などを具体的に説明しながら依頼を行ったところでございます。最低賃金は労働者にとってセーフティーネットの役割を担うものであり、今後、あらゆる機会をとらえまして、周知広報を取り組みますとともに、履行確保に努めてまいるところでございます。

次に、労災補償課の取り組み状況と、毎月勤労統計調査に係る労災保険の追加給付の状況についてご説明いたします。

資料の7ページをご覧ください。まず、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災補償状況でございますが、平成30年における全国の件数は右の端の方でございますが、請求件数では877件、前年度比で37件増加となりました。業務上認定の件数は238件で、前年比で15件の減少となりました。愛媛局におきましては、平成30年度の請求件数は4件で、前年度と比べ4件の減少。業務上の認定件数は0件で、前年度と比べて2件の減少となっております。

精神障害の労災補償状況につきましては、平成30年度の全国の件数は、請求件数が1,820件で、前年度比で88件の増加となり、過去最高となっております。業務上の認定件数は465件で、前年度比41件の減となっております。なお、自殺は請求件数が200件で、業務上認定件数が76件となっております。請求件数、認定件数ともに昨年度を20件程度下回っている状況でございます。愛媛局におきましては、平成30年度の請求件数は15件で、前年同期と比べ8件の減少、認定件数では4件と、前年度と比べ3件の増加となっております。なお、自殺につきましては、請求件数が3件、認定件数が0件となっております。

次に、石綿関係の労災補償状況につきましては、資料の(3)(4)のとおりでございます。ほぼ横ばいの状況で推移している状況でございます。

次に、毎月勤労統計調査に係る労災保険の追加給付につきましては、添付の追加資料3番に追加給付スケジュールをつけてございますが、こちらをご覧ください。このスケジュールに沿って順次実施しているところでございます。

具体的には、労災保険を現に受給中の方につきましては、4月の請求分から適正額でお支払いしているところでございます。

年金給付を現に受給中の方で、過去分の追加給付につきましては、6月14日の年金支給からお支払いを開始し、全国で62,000人の方にお支払い済みとなっております。休業給付を現に受給中の方で過去の追加給付につきましては、7月5日の休業の支給からお支払いを開始し、7月26日までに全国で8,000人の方にお支払いをしているところでございます。

労災補償につきましては、今後とも、迅速公正な処理に取り組んでまいります。

そのほか参考としまして、資料番号4に「働き方改革関連法に関するハンドブック」を、資料番号5には「過重労働解消キャンペーン」のリーフレットを、資料番号6には12月17日愛媛大学で開催され、長井会長にも基調講演をいただく予定としております「過労死等防止対策推進シンポジウム」のリーフレット、資料番号7には「しわ寄せ防止キャンペーン月間」のリーフレットを付けてございます。

これまでご説明させていただいたとおり、今年度は監督関係につきましては、働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進、労働条件の確保・改善、改正労働基準法等の周知を、安全衛生関係では、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを、賃金関係では最低賃金制度の適切な運用を、労災補償関係では労災補償対策の推進を重点に取り組んでまいります。

以上、簡単ではございますけれども、労働基準部からの説明でございました。

●谷口職業安定部長

続きまして、職業安定部長の谷口から説明させていただきます。座って説明させていただきます。

資料につきましては、資料No. 3の資料を使わせていただきます。

まず1点目につきましては、1ページをご覧くださいませでしょうか。1点目は職業紹介の充実強化による効果的なマッチングの支援でございます。ページ1の左下の表がございますけれども、こちらに有効求人倍率及び正社員の求人倍率の推移があります。上が有効求人倍率、下が正社員の求人倍率でございます。有効求人倍率につきましては、平成30年6月以降、16ヵ月連続して1.6倍台で推移しているところでございまして、図にもありますが、本年1月に1.70倍という過去最高を更新しているところでございます。

また、正社員の有効求人倍率につきましても、統計を始めました平成16年11月以降に、平成27年7月に初めて1.0倍台になりましたが、平成30年12月には1.25倍と過去最高を更新しまして、昨年11月から1.2倍台の高水準で推移しております。

さらに、資料にはないのですが、愛媛県の完全失業率につきましては、令和元年4月から6月までの間が1.4%となっております。同期の四国の平均では2.5%、全国平均では2.4%を下回っている状況となっております。

続きまして、資料下段の右側にあります表でございますが、就職・充足・早期の就職件数の推移でございます。こちらにつきましては、平成26年度以降、就職または充足の件数は減少しております。これは労働力人口の減少及び売り手市場による完全失業率の低下を反映した状況となっております。

一方、早期再就職の件数につきましては、ハローワークにおける求職者への早期就職のメリットについての説明を十分に行った効果により、近年は若干ではありますが、増加傾向にあります。

このような状況から、非常に人出不足感が強まっていると判断しており、働き方改革による魅力ある職場づくりや、高齢者、女性などの多様な労働者の活躍の場が必要になっているという状況になっております。

そのような中で、職業安定行政の業務運営状況ですけれども、1ページの真ん中のところにございます就職件数、求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数を主要3指標といたしまして、ハローワークの職業紹介業務についてのPDCAサイクルによる目標管理を行っているところでございます。

今年度上半期の進捗状況につきましては、就職件数が年間の進捗率で50.7%。右側にずれまして、求人充足件数につきましては進捗率は50.9%。さらに右側に移りまして、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、年間進捗率で40.9%。最後のこちらの数字は、実績値が4月から7月までの間になっておりまして、33.3%以上で目標を達しているという状況でございますので、3つの中では一番こちらの数字が進捗状況としては高い状況になっております。

各ハローワークにおける取り組みといたしましては、一番上の四角の中に1から6番の数字で書かせていただいておりますが、必要に応じ求職者に担当の職員をつける求職者担当者制や、応募が一定期間ない求人を充足させるための会議、求人者に対する担当者制やミニ面接会の開催など、マッチングの充実に図っており、また、県内全体の5割の業務を占める松山所を中心に、人手不足に対応するため、企業の人材不足に向けた取り組みの強化を図っているところでございまして、今後ともこれらの取り組みを一層進めて、実績向上につながるよう取り組んでまいり次第でございます。

なお、資料の7ページと8ページに、参考資料としまして、ハローワークのマッチング機能に関する業務実績や、各ハローワークでの実績を記載しておりますので、もしお時間があればご覧になっていただければと思います。説明のほうは飛ばさせていただきます。

2ページは「若者の雇用対策の推進」でございます。まず、新卒者の就職決定率の状況でございますけれども、一番下のグラフにありますとおり、高校、短大、大学と就職決定率の推移を記載させておりますが、売り手市場を背景に、総じて好調な状況が続いております。また、資料に記載があります令和2年3月の高校卒業生、9月末現在の就職内定状況は60.0%と、前年度同期水準を5.2%上回っている状況でございますので、真ん中のグラフの方に記載をさせていただきます。

ただ、まだ未就職の方もいらっしゃいますので、これらの方に対しましては、一人でも多くの方が社会人としてスタートが切れるよう、未内定者の方に対して新卒応援ハローワークなどに配置しているジョブサポーターを中心としたきめ細やかな就職支援を積極的に行うほか、必要に応じ、就職した方への職場定着支援などを行うこととしている状況でございます。

また、2ページの上の方に矢印が5つあるかと思えますけれども、こういった学卒者以外の取り組みが、矢印の下から2つ目のところに記載させていただいておりまして、1つ目が「愛媛わかものハローワーク」「わかもの支援窓口」を中心としたフリーター等の正社員化に向けた取り組みの推進。また、「ジョブカフェ愛 work」「えひめ地域若者サポートステーション」との連携による、若者に対する職業的自立の支援といった取り組みを行っているところでございまして、これらの取り組みに加えて、来年度からは、現在30代半ばから40代半ばにいたっている就職氷河期世代に対する就職相談体制の確立ということが予定されております。愛媛労働局におきましては、今年度は松山公共職業安定所に前倒しで、こちらの就職氷河期世代への相談窓口の設置を只今準備しているところでございます。

3点目でございますが、3ページをご覧くださいませでしょうか。3ページは、「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」でございます。労働者派遣事業につきましては、平成27年の改正派遣法の施行以来、届け出制の特定労働者派遣事業、許可制の一般労働者派遣事業の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業は新たな許可基準に基づく許可制となりました。こちらの状況につきましては、資料の左上に労働者派遣事業の状況というグラフで表しておりまして、今年度、平成31年4月1日現在では、許可事業者が284事業所ありまして、届け出事業者は0となっております。届け出事業者におかれましては、活動実績のないところを中心に移行がされず整理、統合されているといった状況でございます。

また、右側の表に派遣労働者の状況につきまして記載させていただいておりまして、こちらにつきましては、平成20年度の11,107人をピークに、リーマンショックの影響もあり、減少が続いておりましたが、平成26年度を底に微増の状況となっております。最近の人手不足への対応等によって、29年度の増加の幅が大きくなっております。

続いて、職業紹介事業者の状況でございますが、こちらにつきましては左側のグラフに戻るのですが、あまり状況は変わっておりませんで、平成31年4月1日現在では183事業所という状況となっております。

このような状況で、労働局では労働者派遣事業や、民間の職業紹介事業が適正に運営されるよう、法制度の周知や、指導監督、派遣労働者などからの苦情対応業務

などを行っております。

また今年度は、3ページの下の方角い枠の中に記載させていただいておりますけれども、働き方改革関連法案に基づき、令和2年4月から施行される派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向け、派遣先・派遣元・派遣労働者に対し、周知や相談支援をしております。

具体的には、派遣元、派遣先への定期指導時における周知や、事業所に対する説明会の開催、こちらは10月に2回。また、特別相談窓口の設置を行っておりまして、さらに派遣労働者に対しては12月に2回説明会を実施する、といった計画になっております。

続きまして、4ページをご覧くださいませでしょうか。4ページにつきましては、「高年齢者雇用対策の推進」になっております。こちらの状況ですが、経過措置を除き、希望者全員の65歳までの雇用が、高年齢者雇用確保措置として義務化されております。

資料の左上、集計の主なポイント、一番上の行に書かせていただいております、高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業の割合は、31人以上雇用されている企業の割合になりますが、99.7%という高い水準になっております。

また、義務の範囲を超えて、66歳以上働ける制度のある企業は、その下に記載させていただいておりますが、30.5%。70歳以上働ける制度のある企業の割合は、29.4%。定年廃止企業及び66歳以上定年企業の割合は5.5%といった状況になっておりまして、これらの状況につきましては、右側カッコで記載させていただいている全国平均値と比べても、1割程度高い数字となっており、県の人口における高年齢者の割合が高いことから、その活用を意識している企業も多いのではないかと考えられます。

資料左側の、高年齢者雇用確保措置の実施状況、今のポイントの下のグラフでございますが、こちらにつきましては、過去の推移が書いております。25年度は下がっておりますけれども、こちらにつきましては注釈に書かせていただいております。制度改正がありましたので、ちょっと単純には比較できないといった数字になっております。おおむね高い水準で推移しているのご理解いただければと思います。

続きまして、その下の65歳定年企業の割合でございますが、こちら27年から30年にかけて、少しずつ増えているといった状況でございます。

このような状況の中、高年齢者雇用状況につきまして、集計した結果をとりまとめ発表させていただいているところなのですが、現在、11月中旬以降の発表を予定しているところでございます。

現在、我々として取り組んでいる施策につきましては、資料の右側に記載をさせていただいておりますけれども、①②③と3つの柱で進めているところでございまして、1つ目は年齢にかかわらず、意欲と能力に応じて働くことができる生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の就職促進、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携した65歳以降の雇用継続延長の推進でございまして、2つ目が高年齢者の再就職の援助促進、こちらにつきましては、今年度から今治所に新たに生涯現役支援窓口を設置しております、支援を強化しております。

3つ目につきましては、高年齢者が地域で働ける場や、社会を支える活動ができる場の活動について取り組んでいるところでございます。

続きまして、5ページをご覧くださいませでしょうか。「障害者雇用対策の推進」でございまして、表の上に今後取り組む事項ということで書かせていただいておりますけれども、大きく2つありまして、1つは障害者雇用促進法の雇用義務制度に基づく雇用率達成指導。2つ目が、ハローワークにおけるチーム支援による、障害者の特性に応じたきめ細やかな職業相談、紹介、職場定着などを実施しているところでございます。

ハローワークにおける障害者の就職件数につきましては、3ページの左下の表に就職件数及び新規求職申込件数の推移といったグラフで表しております、平成30年度につきましては1,327件となっております、過去最高を更新しております。こちら、12年連続での増加となっております、非常に好調でございます。今年度の上半期の状況につきましては、前年同期と比べて0.4%の減少、件数にしますと4件の減少となっておりますけれども、わずかでございますので、後半の取り組みにより、13年連続での増加に努めたいと思っております。

一方、次の右側の障害者の雇用状況のグラフでございまして、民間企業の雇用率の状況。30年度につきましては2.16%と、法定雇用率2.2%にあと少しの状況まで迫ってきているところでございます。ただし、この2.2%というのは経過措置でございまして、令和3年4月前までに0.1引き上げられることが決定しております。2.3%となる予定でございまして、我々としてはこれを踏まえ、障害者雇用ゼロ企業を中心に、雇用率未達成企業に対する指導を強化するとともに、先ほど申し上げましたチーム支援による支援を充実させていきたいと思っております。なお、令和元年6月1日現在の状況の公表につきましては、12月中の発表を予定しているところでございます。

地方公共団体につきましては、今見ていただきました障害者の雇用状況のちょうど上のところのポツに、平成30年6月1日現在の状況を記載させていただいております。県の機関におきましては、不足数144人、雇用率につきましては1.48。市

町の機関におきましては、不足数 108、雇用率におきましては 1.96 と、昨年も説明させていただきましたが、非常に悪い状況となっております。

すでに報道機関等で多数報道がありましたけれども、今年度 4 月に松山市で多数の障害者を雇用していただくとか、県知事部局でも取り組みが進められているところがございます。他の市町機関でも改善が見られているところがございます。現在、鋭意改善中というところがございます。

ただし、まだ雇用率が未達成の自治体もございますので、そのような自治体に対しては、障害者の活躍の場を拡大するための取り組みを要請するとともに、我々としても積極的な支援を実施してまいりたいと思います。

次に 6 ページ、職業訓練の展開について説明させていただきます。

職業訓練につきましては、表の一番上に書かせていただいておりますとおり、訓練機関との綿密な連携のもと、地域の求人・求職のニーズに即した訓練の展開が非常に重要となってきております。今年度の状況でございますが、その下のところに記載がありますように、令和元年 9 月末までの入校率につきましては、労働局が主体的に行っております求職者支援訓練につきましては、基礎コースの定員が 92 人、受講者数につきましては 47 人で、入校率は 51.0%。次に右上にいきまして、実践コースにつきましては定員 90 名、受講者数につきましては 51 人となっており、入校率も 56.7%となっておりまして、若干入校率が低いというような状況となっております。

主にこのコースにつきましては中予地域に開催しているのですけれども、東予、南予でも開催できるように、定員枠としては多めに確保していた結果でございますが、昨今の人出不足により、訓練生の確保にちょっと苦労しているといった状況でございます。

続きまして、その下の公共職業訓練の実施状況でございます。こちらにつきましては、県の方が主体的に行っているところがございますが、入校率につきましては 97.8%から 73.2%の間で、まあまあ入校率となっている状況でございます。

続いて、その下の過去の修了者とその就職状況でございます。

こちらにつきましては、就職件数という欄がございますが、平成 30 年度は 736 件、令和元年度につきましては 719 件ということで、若干の減少となっておりますが、高水準を維持しておりまして、我々として目標にしている件数に対する進捗率としては 161%と 185%といった状況となっております。

続きまして、7 ページにつきましては、先ほどご案内した参考の資料ですので、説明は飛ばして 9 ページに移らせていただきます。

すいません、9 ページの説明に入る前に、先ほど長井会長の方から、外国人の関

係でお話がありましたので、職業安定行政として行っている外国人の関心の取り組みをご案内させていただきますと、まず、現在、愛媛県内で特定技能の資格を持っている方がいらっしゃるという情報は、我々としてはまだつかんでいない状況です。ただ、導入の予定があるというようなお話は何件か聞いておりますので、年度内には特定技能の方がいらっしゃるようになるのではないかなというような予想をしております。ですので、現在、技能実習生が中心といった状況でございまして、そういった事業所を中心にハローワークから個別に訪問させていただいております。厚生労働省で外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針を定めているところでございまして、この指針の周知を図っているといったような状況でございます。恐らく、次回のこの審議会のほうではお示しできるかと思うのですが、毎年度、愛媛県内の10月末現在の外国人の雇用状況につきまして公表させていただいているところでございまして、毎年1月末にこの状況を発表させていただいておりますので、次回の審議会ではご案内できるかなと思います。簡単ではございますけれども、以上でございます。

資料の方に戻りまして、9ページでございます。「ハローワークの業務・システムの見直し」でございます。こちらにつきましては、資料の中ほどにありますように、次の1月から利用者の利便性の向上やハローワークの業務の効率化といったところを目指しております。資料の下の左側の求職者サービスにつきましては、自宅のPC・スマートフォンを利用した求職の申し込みといったようなところや、事業所からのメッセージや画像情報の充実といったところが目玉になっております。

また、右側の求人サービスの方につきましては、こちらもやはり会社のPCを利用した求人の申し込みといったところ、また会社情報の充実といったところが目玉になっておりまして、これらを通じて利便性を図ることになっているところでございます。また、これに併せて、ハローワークインターネットサービスのホームページもリニューアルする予定になっております。

最後に、すいません駆け足になってしまいましたが、10ページになります。毎月勤労統計調査に係る雇用保険の追加給付の状況でございます。本件につきましては、国民の皆様にご迷惑をおかけしております、大変申し訳ないと思っております。3月から7月にかけて、3月18日現在で高年齢者雇用継続給付を除く雇用保険を受給されていた方、全国で20万人の方に追加の給付をしたところです。この20万人の方のうち、愛媛労働局では約1,900人に対して追加給付をしております。

さらに、雇用保険のうち、育児休業給付を過去に受給された方の追加給付については8月から、それ以外の給付を受給されていた方につきましては10月から郵便で順次お知らせを送付しております。対象の方の連絡を受けて、11月以降、今後

支払いを開始するといった予定にしております、こちらの今申し上げた対象の方が全国で 1,860 万人ほどいる予定になっております、このうち愛媛県内で処理すべき人数は 21 万人程度ということで予定されております。

また、資料の一番下に記載させておりますが、事業主に向けた助成金につきましても、追加給付の対象となることが確認した事業主から、4 月以降、順次給付を開始しているところでございます。

すいません、最後駆け足になりましたが、私からの説明は以上でございます。

●橋本総務部長

総務部長の橋本でございます。よろしくお願いいたします。

私からは資料 No. 4、オレンジ色の表紙といっても 1 枚ものでございますが、これについてご説明をさせていただきます。

労働保険の適用徴収状況でございます。労働保険につきましては、労災保険の給付、雇用保険の給付、そういったものを通じまして、労働者のセーフティーネットとしての役割を果たしていくため、この労働保険制度に対する信頼性、費用負担の公平性の確保というものが非常に重要になっております。

このため、当局におきましては、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進。それと、労働保険料の収納率の向上を重点課題として取り組んでいるところでございます。上の表でございますけれども、労働保険の未手続事業の一掃対策。こちらにつきましては、毎年度新しく目標数を定め、取り組んでいるところでございます。

平成 29 年度、平成 30 年度、ブルーの棒グラフが目標数でございます。赤が成立件数を表してございます。29 年度、30 年度ともに、目標を達成している状況でございます。

令和元年度につきましては、前年度実績を上回る 850 件、これを目標に掲げて取り組んでいるところでございますが、上半期となる令和元年の 9 月末現在の新規成立件数は、グリーン棒グラフ、331 件と、目標に対する達成率は 38.9%ということで、昨年と比較しましても低調な状況になっている状況でございます。年度後半においてこの分をカバーすべく、現在努力しているところでございます。

次に下の表でございます。保険料の収納率でございます。平成 30 年度におきましては、平成 29 年度より 0.21 ポイント上昇をいたしまして、98.24%というふうに収納率がアップしております。平成 25 年度以降、わずかではありますが、上昇傾向にあります。まだ上半期ということもあって、比較はなかなか難しいのですが、令和元年度につきましては、9 月末現在で収納率が 43.02%、昨年の同期に比べますと、1 ポイント上昇しているという状況でございます。

愛媛労働局といたしましては、労働保険料の収納率のアップにつきましては、事業場に対して納入督促に努めるとともに、悪質な滞納事業場につきましては差し押さえ等の行政措置を行うなど、保険料の収納率の向上に努めてまいるところでございます。

私の方からは以上でございます。

●長井会長

どうもありがとうございました。今、雇用環境・均等、それから労働基準、職業安定、総務と、それぞれの部門から平成31年度の施策の目標、それから実績、評価ということで、詳細に統計に基づいて報告いただきました。これから、予定されている時刻4時を目指しまして、審議に移りたいと思います。

どなたからでも結構ですけども、ご質問あるいはご意見を承りたいと思います。よろしく願いいたします。

●菊川委員

すいません、菊川です。私の方からは何点かいっぱい聞きたいところがあったのですが、取り急ぎは、雇用環境・均等室長からご説明があった、まず2ページのところなのですが、働き方改革を支援する助成金の実績というのが出ています。この交付申請件数に対して交付決定が非常に少ないというのは、その基準に達しないからできていないのかどうか、ちょっと私も理由が分からないのですが、そういった形でこの決定件数が少ないのか、分かる範囲で構いませんので教えていただきたいというのが1点です。

もう1点は、4ページのところでございます。先ほども働き方改革関連法案がこの4月に実施をされて、長時間労働を抑制しましょうねと。年次有給休暇については、10日以上付与の方については、5日の取得というのが義務付けられてきているという中で、ここで見ると、愛媛の実態が全国平均より少ない7.28日、全国で34位という状況なのですが、現実にはこの働き方改革関連法案ができて、5日の義務化になってですね、まあ事業主もさまざまな対応はされているのだと思いますけれども、もし説明会や相談会の際に、特徴的な意見が出たのか出ないのか分かりませんが、ご紹介できる範囲があれば教えていただきたい。

すいません、まず2点お願いします。

●長井会長

はい、只今2つ質問があり出ましたけれども。

●佐藤雇用環境・均等室長

まず1点目の助成金の関係で、交付申請件数と交付決定件数に開きがあるというところなのですけれども、こういう機器を購入して時間外労働を削減しますとか、生産性向上を図りますという計画を出していただくのが交付申請で、その計画を審査して決定するわけなのですけれども、申請してから決定するまでの審査期間もあって、若干タイムラグがあるのと、申請していただいても、たとえば就業規則ですとか賃金台帳、そういったものがきちんと整備されていなくて交付決定に至らないという場合もございます。

●菊川委員

はい。言われる、タイムラグというのはよく分かります。私も事業主の方と話す機会があるのですけれども、本来、中小企業で助成金というのは活用されるべきものだというふうに思っているのですけれども、少し聞いてみると、今言われたようになかなか申請が煩雑と時間がかかるということで、「もういや」というふうな事業主がいるやとも聞いていますので、このところは国が決めたルールでございますけれども、もう少し簡素化といいますか、申請しやすいような仕組みづくりが必要なのではないかなという、ごめんなさい、これは個人的な意見ですので、そういった形でぜひとも、制度ある助成金でありますから、活用しやすいような対応ということでお願いしておきたいと思えます

●長井会長

2点目の質問、よろしいですか。有給休暇の取得についてですが。

●縄田労働局長

年休5日以上の義務化について、菊川委員から相談会等で特徴的な質問があれば教えて欲しいというご質問がありましたが、監督課長から説明いたします。よろしいですか。

●長井会長

はい、よろしく申し上げます。

●松本監督課長

失礼いたします。監督課長の松本でございます。只今菊川委員からございました質問ですが、年休5日の強制取得について、特徴的な質問、相談ですが、事業主側

からの質問で、年次有給休暇5日取らさなければならぬけれども、これを所定休日に与えてもいいかというような質問が時々あります。要するに、5日休みの日にお金を与えて、それですまそうとするような質問ですけれども、当然ダメなのですから、そういった質問があります。あるいは、労働者の方が取りたがらないのだけれども、どうしたらいいのかという質問もございます。これは計画年休で割り振って、強制的に取ってもらうのですけれども、それでも休まないとか、そういった人も出てくるような話もあるのですが、これは休ませないと事業主側に罰則がかかりますので、それを納得してもらって、休んでもらうようにしましょうというふうにお答えをしております。以上でございます。

●長井会長

只今の回答でよろしいですか。はい。労働側が取りたくてもなかなか取れないという、やはり仕事の負荷がなかなか減らないというようなこと。あるいは、まだまだ職場で取りにくい雰囲気といいますか、そういうのもあるのではないかと思うのです。どうもありがとうございました。

他にいかがでしょうか。

●菊川委員

それではですね、すいません、何回も質問して申し訳ございませんが、労働基準部長の方からご説明があった No. 2の資料の中で、1ページ、前回いろいろな状況について具体化を出していただいております。貴局がさまざま対応されているのは、これを見ればよく分かるのですけれども、やはり違反事業所の割合が業種体も書いていただいておりますけれども、かなり高いかなというふうに推察がされます。

今、長井先生も言いましたように、人手不足の影響の関係で、どうしても一人にかかる負荷とか、このことによって年次有休が取れないのか、いろいろな要因がひっかかってくるわけですけれども、どう言うのですかね、当然、是正とか監督とかで改善される事業主の方もいらっしゃるのですけれども、結局、繰り返し違反を続けるというふうなケースもあるというふうに思いますが。何が言いたいかという、やはり労働者も安心して働きたいというのは重々あるわけで、事業主だけを責めるつもりもありませんけれども、やはり違反のないように、やはり適正な事業運営をやってもらいたいということなので、貴局におかれましても、引き続きそういう指導徹底という取り組みを、これは要望です、お願いしたいひとつです。

それからですね、先ほど5ページのところで、愛媛県の最低賃金のお話もいただ

いて、私も審議委員でありますから、決定事項はそれでいいのですが、いただいた資料の中の2ページのところにも、司法処理件数の中に労基法の関係で最賃法違反のところであるとか、賃金未払いというのが出ています。最低賃金で働くというのは、あくまでもセーフティーネットであって、本来それを上回って働くというのがルールなのだろうと思っています。

特に、学生の皆さんとも話す機会があるのですが、愛媛の最低賃金で働くぐらいだったら、地元に戻って、最低賃金の高いところで働いたほうが、アルバイトですね、アルバイトした方がいいという方もいて、けっこう夏休みなんか地元に戻ってアルバイトするという傾向もありますので、少なくとも、この最低賃金に関しては、厚生労働の関係とか、労働局長が指定をする事業所を除いては、基本的には最低賃金で支払わなくてはならないとなっていますので、引き続き、このところについても徹底を、これも要望で申し訳ない、というのをお願いしたいなと思っています。

●岸労働基準部長

2点ご要望いただきましたが、やはり監督指導で違反率が高くなっているということにつきましては、しっかりと、違反がありそうなところに的確に監督指導を行っているわけございまして、指導する時には繰り返し違反にならないように、根本的な解決が図られるよう是正を見守って、その報告をいただいているところでございますので、繰り返し違反が起きないように、少しずつでも愛媛県の労働環境が良くなるように監督官全員が取り組んでいるところでございます。

また、最賃の司法の関係でございすけれども、やはり最低賃金は労働者のセーフティーネットとして非常に重要な指標でございすので、これを下回ることは許されないことございすので、これを下回る場合には、やはり厳正な処分ということも含めて対応をございすので、最低賃金は最低限確保されるように、しっかりと指導してまいりたい、というふうに考えております。

以上でございます。

●長井会長

ありがとうございます。他に、今に関連する質問でも結構ですし、何か他にございましたら遠慮なく、忌憚のないご意見、ご質問をお願いしたいと思います。

●池田委員

愛媛新聞の池田です。雇用環境・均等室の方から参考資料も含めてご説明があっ

た、来年から企業へのパワハラ防止の義務付けということで、ご説明にもあったのですが、今ニュースにもなっているのは、厚生労働省がパワハラ指針の素案を出して、かなり批判が噴出して、該当しない例を列挙しているのが、使用者側の言い訳を許して、パワハラを助長しかねないというような意見もあって、労働政策審議会の分科会もかなり紛糾しているようなのですが。まだ議論をやっているところで、素案というところもあるのですが、今の素案と審議の状況について受け止めを、言える範囲でお聞かせいただけたらということともう一つ、先ほど指針ができたなら説明会とかも開いてやっていくということをおっしゃっていたのですが、もちろん、そういうことになると思うのですが、他にどういうふうにしてパワハラ防止、企業に初めてというところで浸透させていくのかということで、他に考えることがあり、意欲というか、心積もりみたいなものがあれば、聞かせていただけたらと思います。

●佐藤雇用環境・均等室長

パワーハラスメントの内容については、今、労働政策審議会で審議されておりました、その素案が最近マスコミに出て、いろいろ意見が出ているところですが、その内容についてのコメントは控えたいと思います。

それから、改正内容の周知につきましては、今までもセクシュアルハラスメントと、いわゆるマタニティハラスメントについては、男女雇用機会均等法なり育児介護休業法の中に事業主の防止対策というのが規定されておりました、それに併せて、パワハラ対策についても講じるよう事業主に対して啓発を行ってきたところです。

今回法制化されましたので、省令指針が決まりましたら説明会を開いて周知してまいりたいと思っております。

●縄田労働局長

追加で申し上げます。単に説明会を何回か開催すれば簡単に周知できる内容でないというふうに思っております、私どもやはり、県あるいは自治体等との連携とか、あるいは経済団体、労働組合さんとの連携、そういったものが非常にこういう周知にあたっては大きな力になるのだろうと思っております。

働き方改革の方では、実は愛媛県の商工会議所連合会と包括連携協定というものを今年結ばせていただきまして、働き方改革の内容ですとか助成金等の内容については、商工会議所の各会報誌に載せていただいております。

実はこの会報誌を読んでいる事業所の数が約2万ということで、だいたい愛媛県

には4万ぐらい事業所があるというふうに言われていますけれども、会議所の会報誌に載せていただければ、少なくとも2万、半分の企業の目に触れることができるというふうに考えておりますので、パワハラについても商工会議所さんとか、その他の経済団体、それから労働組合の皆さんの関係の雑誌等にも載せていただいて、広く周知に努めてまいりたいというふうに考えております。

●池田委員

ありがとうございました。

●長井会長

どうもありがとうございました。ハラスメント関係については、かなり指導との関わりでちょっと難しい問題もあるのですけれども、その点、使用者の方のほうから何か要望といいますか、何かございますか。あるいは質問がもしあれば、出していいただければありがたいのですが。

最初にちょっと私の個人的な意見で、本当にハラスメントについては、いわゆる指導といいますか、業務上の指導と、なんていいますか、どこまでが業務上の指導で、どこにハラスメントがあるのかという線引きが、現実問題として大変難しい問題があるのではないかと思うのですね。いずれにしても、やはりハラスメントが蔓延している職場というのは、非常にいわゆるモチベーションが下がってきますし、そうすると生産性が下がって、これはハラスメントを受けた本人にとってもマイナスだし、企業にとっても非常にマイナス要因といいますか、そうなると思うのです。そこで、これからハラスメントに対してどういう対応をとっていくかということは、労使にとって大変重要な問題だろうと思うのですが、何かご意見があればお願いしたいのですが。

●本田委員

これから制度がきちんと整備されれば、もっと浸透していくと思うのですけれど、その企業が持つ風土というか、社内の風土というのはなかなか一朝一夕には変えられないと思っているのです。それはやはり経営者側の意識改革、そこに尽きるのではないかと考えているのですけれど。そこに意識改革をしてもらうためには、先ほど言われたように商工会議所でそういうパンフレットを配っていただいて、県内の企業の半分くらいは目に触れていただくというような機会をもちつつ、大きな団体以外の小さな細かな経済団体にも働きかけていく必要があるのではないかと。たとえばそういう団体のところに直接行っていただいて経営者研修をしていただく

とかいう方法も、これからあるのではないかなということは、先ほど来のご議論の中から感じたところではございます。よろしいでしょうか。

●長井会長

ありがとうございました。引き続きよろしく願いいたします。

●三原委員

経営者の意識というのが一番大事なことだと思います。たとえば私どもの会社では、全社員さんと個人的な、ハラスメントが起きていることが言えるか言えないかという環境が一番大事で、例えば私どもの会社でしたら全社員さんと、140、150名ですけど、毎年個人的な面談をして、言いづらいことでも言えるような環境を作っていくということとか、もしそういう事案が発見されたら、そこはもう厳しく処分して、ある程度社内でもこういう事案があったら、こういうことをこういうふうな処置をしたとか、叱責したとか、そういうことを公表するとか、そういう「見せしめ」ではなく「戒め」というか、そういう形で対応を弊社ではした経験があります。まあ、まだまだ完全には無くなってはいないと思うのですが、そういう姿勢で臨むことが、弊社では適切かなと思って対応しているところです。

●長井会長

ありがとうございました。今の要望もちょっとあったと思うのですが、事務局の方で答えていただけますか。

●佐藤雇用環境・均等室長

今、本田委員から、風土が変わらないとパワハラは無くならない、経営者の意識改革が大切というお話があったのですが、職場のパワーハラスメント対策という場合に、事業主による、「パワハラは許しません」という社内方針の明確化や相談窓口の設置といったことが重要だと思います。

●縄田労働局長

本田委員から、零細の企業にアクセスすべきだのご発言がありました。おっしゃる通りでございまして、例えば、愛媛新聞を始めとする各紙でも取り上げていただければ一般の県民の目に触れます。働き方改革という言葉がずいぶんメジャーな言葉になりましたので、次は我々、パワハラ防止という言葉が県民に浸透するように、マスコミのご理解もいただきながら、一生懸命進めてまいりたいというふうに

考えております。

●長井会長

ありがとうございました。トップの意識改革、それから相談窓口の設置ということで、相談窓口についてはかなり進んできているわけですが、ただ問題は相談しやすい環境、あるいは相談した場合に不利益にならないような、そういう仕組みというのが必要だろうと思うのですね。それはやはり労働組合の側からもチェックといいますか、そういう相談窓口が設置されたときにやはり実効性を高めていくような努力が必要になるのではないかと思います。何かご意見があれば。

●菊川委員

長井先生が言ってくださったのがまさにその通りであって、我々労働組合なので、当然そういうハラスメント相談に対しては、会社に対してもそういう倫理の問題もあって、きちんと相談窓口の設置を義務づけるという部分と、やはり厳守、秘密厳守のなかで公平な判断をしていくのだということとやっていたかと思いますが、先ほど経営者側の方も言われましたように、大きな企業のところはそういう意識改革が徐々に進んでいるのですが、特に小規模事業所のところについてもやはり、そういうふうな法律ができて変わっているというふうなところが、やはり大事なのかなというふうに。我々、労働相談を受けていますので、どうしてもなかなか、労働組合があるかないかはちょっと別にしても、そういったパワーハラスメント、セクシャルハラスメント含めて、なかなか法律で罰せない、ちょっとグレーな部分が沢山あって、非常に悩み多い問題であるということは我々も重々分かっていますので、今策定されている中身も見ながら、労働組合も労使で議論しながら、そういうパワハラ、セクハラ根絶に向けて進めていきたいというふうに思います。

●長井会長

ありがとうございました。まだ時間が10分ほどありますが、お願いします。

●三原委員

すいません、ちょっと勉強不足で教えてほしいのですが、労働時間法制の見直しで、建設事業とか自動車運転の場合は上限規制が適用されるのが少し長くなるということなのですが、例えば一人の人が、午前中はずっと運転していて午後からは倉庫の番をしているとか、そういうその人の業務をどこまでどういう形で、この業務に従事しているというふうに決めていけば、もしくは対応していけばいいのかと

いうことを教えてください。

●縄田労働局長

事業上の主たる業務が何かということで法の適用を考えてございますので、運送が主であれば運送業の適用になりますし、倉庫がメインであれば、倉庫は運送ではありませんので、もうすでに適用の対象になるというふうに、主たる業は何かということで法の適用を基本的に考えるというのが労働法の基本的な考え方です。

●三原委員

それは、同じ会社の同じ事業所でも、この人は運転をしている、この人はずっと倉庫番をしている。そこで適用が違ってくるといふことになるのですか。同じ会社、同じ事業所でも、仕事の役割によって異なってくるといふことになるのですね。

●岸労働基準部長

正確に言いますと、適用除外、猶予されているのは、建設については建設事業なのです。自動車運転手については、自動車運転業務でございまして、その主たる事業が建設事業であって、その中でたとえば事務をしているとか経理をしているということでしたら、それは建設事業に入るわけですが、自動車運転業務を主としている、例えばタクシーとかバスとか、そういうところでありましたら、その枠の中で5年間適用猶予されているということです。今、その適用が猶予されているのが建設事業と自動車運転業務と医師。この三種類でございまして、あとは適用がずっと除外されているものとしては研究開発業務ということになりますので、混在している業務がどういう業種に属しているか、どういう業務かによってその解釈が変わってくるわけでございますけれども。

●岸労働基準部長

自動車運転業務を主にしておるのであれば、自動車運転業務として適用が猶予されるという、そういうことです。

●三原委員

主というのは、総合労働時間における半分くらい以上だと、それが主たる業務というふうに解釈していいのですか。例えば、うちは石油販売業もしているのですが、ある事業所では灯油の配送をずっと午前中はして、午後からは受け入れの事業

もしていますよとか、そういうふうに両方の業務を半分ずつくらいしているとか、そういう人たち。それから、午前中は設計して、午後からは現場でリフォームの工事をしているとか、そんな業務があるので、また個別に相談したほうがよさそうな(笑)。時間がかかりそうなので、個別に相談します。

●長井会長

ちょっとよろしいですか。ちょっと混乱していたような気がするのですが。詳しい方で交通整理していただければと思うのですが。

●甲斐委員

会社単位なのか、それとも。会社の中でも役割分担がありますよね。たぶん、三原委員さんがおっしゃっていたのは、会社の中での役割分担で、事業所全体としては運送業を主としているわけではないけれども、その中で働く一部の従業員の方で運送をされる、役割分担としてメインでされている方がいると。そういう場合はどっちなのだと、そういうことだったのですかね、ご質問は。

●三原委員

それに近い質問です。

●甲斐委員

事業所単位なのか、それとも適用範囲か適用除外になるかという判断が、事業所単位で○となるのか、それとも事業所の中でもピンポイントでというのか。部署なりその従業員なりになるのかということ。

●岸労働基準部長

先ほどもご説明しましたがけれども、適用除外は業務と事業が混在しております。自動車運転業務と医師については業務。医師というのは医師そのものですが、自動車運転は業務です。建設事業というのは事業単位のお話になりますので、まとめて一つにするというのは難しいものになりますので。

●縄田労働局長

自動車運転業務の方は製造業であろうが建設業であろうが、会社で自動車運転業務をもっぱらやっている方は、労働法制上は適用除外されます。ただ、さっきおっしゃったように、1日のうち半分、自動車運転業務で、半分それ以外の労働時間法

制の適用というのはちょっと想定していなかったもので、ちょっとまた本省とも相談しながら三原委員には個別にお答えさせていただきたいと思います。

●長井会長

よろしいですか。他にいかがでしょうか。

●丹治委員

丹治と申します。よろしくお願ひいたします。2つございます。時間がない中、申し訳ございません。人手不足感という言葉が今日、何度かうかがっているのですが、マッチング等でいろいろ対策をとられているということですが、人手が足りなくて欠員が出てしまった事業所、職場への対策というのは何か行われているのでしょうか。

それともう一つは、就職氷河期への窓口をこのたび設置されるということですが、想定されている規模感であるとか、今後の取り組みがございましたらお教えください。よろしくお願ひいたします。

●谷口職業安定部長

まずマッチングの関係でございますけれども、人手不足分野といわれている建設業、介護、製造、運輸の分野においては、専用の窓口を松山所等に置きまして、そこで専門の相談員等を配置して、知識の豊富な者がマッチングを図っているというような施策を打っています。また、やはりすべてのハローワークで人手不足の会社様から求人をお願いしておりますので、なるべく双方の希望が近ければ、そういった近い人たちを、どちらかが歩み寄って就職できるように間を取り持つということ徹底して行っているといったような状況でございます。

氷河期対策でございますけれども、こちらにつきましては、すいません、今年度は予算のついていない状況での前倒しでの対応でございますので、まずは松山所に専門の窓口を設置して、そこで取り組みを始めましたよといったところでご案内をして、来年度の施行に向けてスムーズに走り出しをしたいというような状況でございます。正直あまり大規模なものではございません。本格的にはやはり来年度から行われるという意識でございますので、今年度はまずはご相談を受け付けるといったような状況です。すでに、複数の労働局で相談窓口を設置しているといったところも報道されているのですが、愛媛ではまだ設置できておりませんで、準備しているという状況でございます。

以上でよろしいでしょうか。

●丹治委員

マッチング等をやってらっしゃるのは非常によくわかったのですが、マッチングをしてもなかなか来ない。残った現場に対する対策というのは、何かお考えなのでしょうか。

●谷口職業安定部長

そうですね、ハローワークの方では、例えば求人で充足ができないという場合は、充足できない要因を、その地域の労働市場とか、周りで出ている同業種の求人とかを見て、ご案内できる場所があれば。一番よく分かりやすいのは、賃金単価の改善が一番分かりやすい効果があるのですが、そういったところ以外でも、労働条件とかいろいろな緩和ができないかというような働きかけをして、なるべく求人が充足できるようにアドバイスをしているところでございます。

●丹治委員

どうもありがとうございました。

●長井会長

どうもありがとうございました。4時になりまして、予定された時刻になったのですが、どうしてもという何かあれば、言っていただければ。よろしいですか。はい、それでは、今日皆さんからご意見、要望、質問等出していただきました。

労働側からは特に労働時間と最賃については、いわゆる法律順守ということで、より徹底したご指導をお願いしたいという要望があったと思います。

4月から特定技能ということで、愛媛県の場合にはどういう業種で入ってくるかというのはこれからだと思うんですが、すでに外国人技能実習や、あるいは留学生を巡っては、先ほど言いましたような最賃の問題でありますとか、労働基準の問題ですとか、さまざまな問題がありますので、その特定技能についてですね、そういうことがないような指導というのが今後一層重要になってくるんじゃないかというふうに思っていますので、どうかよろしく願いいたします。

それからハラスメントについては、使用者の方の方からですね、事業主やあるいは管理者に対するいわゆるアウトリーチ的な研修、そういうこともお願いしたいと。トップが変わらないとなかなかうまくいかないだろうということで、まずはトップの意識改革ということが大事だろうということと、それから実際に相談窓口を設置した時に相談しやすい環境、あるいは相談しても不利益がないような、そうい

う取り組み。そうしますとやはり、労使のきちとした取り組みが必要ではないかと、そんな意見が出ました。どうか労働行政のほうで、意見を踏まえまして、どうかよろしくをお願いします。

それでは事務局の方に振ってよろしいでしょうか。

●縄田労働局長

委員の先生方におかれましては、長時間にわたりご審議いただきまして、また、貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございます。最後に長井先生にまとめていただきましたけれども、最低労働基準の履行確保の問題、それから外国人労働者を含めてですけれども、これについては指導監督を徹底するということはもちろんでございますし、また、パワーハラスメントについても、経営者の意識改革の重要性、それから労働者の相談しやすい環境の整備等々ご意見をいただきました。それ以外にも働き方改革の猶予の問題ですとか、いろいろなご意見いただきました。我々としては、先生方のご意見等を行政に積極的に反映させていきたいと思っております。また、引き続き先生方のご指導、ご鞭撻をいただきますようお願い申し上げます。終わりのご挨拶とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

●長井会長

どうもありがとうございました。他に事務局の方から何か連絡事項がございますか。

●中村雇用環境改善・均等推進監理官

失礼いたします。事務局の方からですが、次回の審議会についてご連絡をいたします。

令和元年度第2回の開催でございますが、来年の3月を予定しております。改めて日程の調整をさせていただきますので、よろしく願いいたします。以上でございます。

●長井会長

それでは以上をもちまして、本日の議事はすべて終了いたしました。どうもお忙しい中、活発なご意見をいただき、どうもありがとうございました。