

○日 時 平成 31 年 3 月 19 日 (火) 13 時 30 分～15 時 30 分

○場 所 東京第一ホテル松山 コスモシルバー

○出席者 【公益代表委員】

池田 (信) 委員、池田 (正) 委員、甲斐委員、長井委員、長尾委員、村田委員

【労働者代表委員】

金子委員、菊川委員、菅委員、松浦委員

【使用者代表委員】

大和田委員、菰田委員、仙波委員、渡邊委員

【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、市村労働保険徴収室長、酒井総務企画官

浅山監督課長、片山賃金室長、三好健康安全課長、東海林労災補償課長

山本職業安定課長、永木職業対策課長、和田訓練室長、高須賀需給調整事

業室長、渡部雇用環境改善・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 平成 31 年度愛媛労働局行政運営方針 (案) について

○議 事

●渡部雇用環境改善・均等推進監理官

委員の皆様方には、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。

ただ今から、平成 30 年度第 2 回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

本日の審議会には、公益代表委員が 6 名、労働者代表委員が 4 名、使用者代表委員が 4 名と、18 名の委員のうち 14 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、労働者代表委員の鶴籠委員、北添委員、使用者代表委員の小倉委員、三原委員でございます。

ここで、第 9 期委員として新たに委員の任命がございましたので委員をご紹介します。労働者代表委員の菅勝幸委員でございます。

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しております。本日は、傍聴人の方がいらっしゃいます。

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、あわせてご了承願います。本日の審議会の終了時刻は、15時30分を予定しております。

それでは、長井会長、よろしくお願いいたします。

●長井会長

みなさん、こんにちは。

それでは、お手元の式次第に沿って議事を進めてまいります。本審議会の議事録署名につきましては、運営規程第6条第1項に基づきまして会長及び会長が指名した委員2名が行うこととなっております。署名委員といたしまして、労働者側から菊川委員、使用者側から仙波委員を指名いたします。後日、事務局が議事録を作成しますので、ご確認の上、署名をしていただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、次第の2「愛媛労働局長あいさつ」に移ります。縄田局長、よろしくお願いたします。

●縄田労働局長

縄田でございます。

審議会委員の皆様方には、年度末のお忙しい中、審議会にご出席いただき、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、格別の御理解と御協力を賜っておりますことに対しまして、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

さて、2月に発表された内閣府の月例経済報告によりますと、我が国経済の基調判断は、前月に引き続き「景気は、緩やかに回復している」とされています。愛媛県内の経済情勢についても、前回に引き続き「回復しつつある」とされています。

このような経済情勢中で、愛媛県内の雇用失業情勢につきましては、1月の有効求人倍率は、1.70倍と過去最高値を更新しました。また、正社員有効求人倍率も1.24倍となり、前年同月差で106か月連続の上昇となっております。

基調判断は、「雇用失業情勢は着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移している」としており、求職者が減少する中、企業等においては人手不足が深刻になっているという状況でございます。

愛媛労働局においては、雇用条件の改善を図りつつ、企業の求人充足対策をしつかりと進めていくとともに、障害者や高齢者などの働く場の更なる拡大や、女

性の活躍促進にも努めていく必要があると考えています。

働き方改革につきましては、改正労働基準法に基づく時間外労働の上限規制や、年5日の年次有給休暇の確実な取得等の義務化が、本年4月1日以降、順次施行されます。また、改正労働時間等設定改善法においては、事業主の努力義務として、他の事業主との取引に当たって、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することとされており、こちらも本年4月1日からの施行となります。

さらに、昨年12月28日には、改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」が告示されています。こちらの施行は、大企業が2020年4月から、中小企業が2021年4月からとなりますが、先週14日にガイドラインに関するセミナーを開催したところ、400人を超える参加者がありました。非正規雇用労働者に係る均等待遇・均衡待遇に対する関心も非常に高くなっています。

愛媛労働局においては、働き方改革が目指すところである、働く方々が、個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるような社会の実現に向け、引き続きその推進を図ることが重要と考えているところです。

なお、今般、厚生労働省で実施しております毎月勤労統計調査において、不適切な調査がございまして、各種保険や助成金等の給付額に影響が生じてございます。皆様に御迷惑をおかけしたことを、この場をお借りしてお詫び申し上げます。この給付金、保険金の追加給付等については、昨日18日からハローワーク等の窓口で手続きを開始したところでございます。

愛媛労働局では、今ほど申し上げました諸情勢を踏まえまして、働き方改革の推進などを通じた「労働環境の整備・生産性の向上」や「女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画」を大きな柱とした平成31年度の行政運営方針(案)を策定したところでございます。

本日は、この労働行政運営方針(案)を中心に御審議をお願いしたいと考えておりますので、委員の皆様には、忌憚のない御意見を頂いただければ、と思います。どうぞよろしくお願いいたします。

●長井会長

どうもありがとうございました。それでは、次第の3「議事」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年度愛媛労働局行政運営方針(案)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後、一括して審議を行いたいと思いますので、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。着席のままでするので、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。

平成31年度の雇用環境・均等室の重点施策について、ご説明いたします。

資料は、資料No.1「愛媛労働局のとりくみ」の2ページからお開きいただき、併せて資料No.3の「雇用環境・均等室資料」をお手元にご用意いただければと思います。主に、資料No.3に基づいてご説明させていただきます。

まず、「同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇」につきましては、2020年4月から施行される「パートタイム・有期雇用労働法」の円滑な施行に向け、労使に対する周知を図っていくこととしています。資料No.3の参考資料として、「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」というリーフレットを付けていますので、ご覧ください。

今回の改正の目的は、同一企業内における正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるようにすることです。改正のポイントは、リーフレットに記載のとおり、①同一企業内における正社員と非正規社員の間で基本給や賞与などのあらゆる待遇についての不合理な待遇差の禁止、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続きの整備の3点で、どのような待遇差が不合理かを明示したガイドラインが昨年12月28日に公布されたところです。施行日は、大企業については、2020年4月1日、中小企業については2021年4月1日となっています。

改正法の周知を図るため、今日14日、「働き方改革関連法説明会」を労働局の主催で、松山市内で開催したところ、400名を超える参加者があり、地元紙や民放2局で報道されたところです。引き続き、説明会や企業訪問等あらゆる機会を活用し、改正法及びガイドラインの周知徹底を図っていくこととしています。

次に、「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」につきましては、「働き方改革推進支援センター」による総合的な支援を引き続き行っていくこととしています。「働き方改革推進支援センター」については、資料No.3の1ページをご覧ください。

働き方改革推進支援センターは、中小企業等の働き方改革の取組を支援するため、昨年4月、厚生労働省が全国に設置したもので、社会保険労務士等の労務管理の専門家が、商工団体等と連携を図りながら事業主が抱える様々な相談にワン

ストップで対応しています。当局では、今年度、東京リーガルマインドに委託して、松山商工会館別館にセンターを開設し、事業を実施しました。2月末までの愛媛センターの個別相談やセミナー開催などの実績については、資料に記載しているとおりです。

平成31年度のセンターの概要につきましては、資料の2ページをご覧ください。センター事業を、「専門家派遣事業」と「窓口相談・セミナーによる支援」に分け、専門家派遣事業については、本省の委託事業として実施し、「窓口相談・セミナーによる支援」については、労働局の委託事業として実施することになりました。「窓口相談・セミナーによる支援」に商工団体等との連携、派遣型専門家の派遣を調整する業務が追加されました。委託先が決まりましたら、センターの利用促進が図られるよう、引き続き積極的な周知を行っていくこととしています。

続きまして、参考資料の「えひめ働き方改革宣言 2019」をご覧ください。一番後ろにつけている資料です。

「愛媛働き方改革推進会議」につきましては、中小企業等における働き方改革に向けた機運の醸成を図る目的で開催しており、今年度は、昨年11月5日に開催いたしました。当会議において協議を行った共同宣言について、各団体の意見の集約を行い、今月1日に宣言を行いましたので、時間があるときにご一読いただければと思います。

同じく参考資料の「事業主の皆様へ 長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう」というリーフレットをご覧ください。

労働時間設定改善法が改正され、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることとされました。長時間労働につながる取引慣行の見直しに向けた社会的気運の醸成に努めるため、県内の業者別団体にリーフレットを送付したほか、改正法説明会等でリーフレットを配布し説明を行うなど、周知を図っているところです。

続きまして、「女性の活躍推進」につきましては、資料の3ページをご覧ください。

まず、「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、2月末現在、行動計画の策定・届出が義務となっている301人以上の大企業については、届出率は100%となっていますが、努力義務となっている300人以下の中小企業からの届出は20社にとどまっています。

中小企業の取組を促進するため、女性活躍推進法の周知を図るとともに、助成金や厚生労働省の委託事業である「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用について、会議や企業訪問等あらゆる機会をとらえて働きかけを行っていくこ

ととしています。

次に、「女性の活躍推進企業データベースへの掲載状況」につきましては、行動計画を策定している県内企業173社のうち、女性の活躍状況をデータベースで公表している企業は112社、行動計画を掲載している企業は106社となっています。データベースが活用されるよう、企業に対して働きかけを行うとともに、公表された情報が就職活動中の学生や求職者に活用されるよう周知を図っていくこととしています。

次に、「女性の活躍状況が優良な企業の認定状況」につきましては、県内の認定企業は2社となっています。県内企業が認定を目指した取り組みを行うよう、会議や企業訪問等の機会を活用し、認定制度の周知や認定に向けた取り組み支援を行っていくこととしています。

ここで、女性活躍推進法の法改正の動きについて、ご説明します。資料は特にございません。2月14日、労働政策審議会において、女性活躍推進法の施行後3年の見直しやハラスメント防止対策の強化等についての法案要綱の諮問、答申が行われました。その後、今日8日に改正法案が閣議決定され、国会に提出されたところです。

改正の概要につきましては、女性活躍推進法の関係では、①行動計画の策定義務の対象拡大、②女性活躍に関する情報公表の強化、③プラチナえるぼしの創設等となっており、ハラスメント対策の関係では、パワーハラスメント防止対策の法制化等となっています。

続きまして、資料の4ページ「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。

まず、「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、2月末現在、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%となっています。労働者数の変動もあり、届出率が100%にはなっていませんが、義務企業を把握した場合には、速やかに行動計画の策定・届出を行うよう、働きかけを行っていくこととしています。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、737社となっています。

次に、「子育てサポート企業の認定状況」につきましては、2月末現在で、くるみん認定企業は43社、プラチナくるみん認定企業は1社となっています。県内の認定企業が増えるよう、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り組み支援を行っていくこととしています。

続きまして、資料の5ページの「均等三法の施行状況」をご覧ください。1月

末の数字となっています。

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、「セクシュアルハラスメント」に関するものが37.9%、「妊娠等不利益取扱い」に関するものが27.4%、「妊娠等ハラスメント」に関するものが13.7%と多くなっています。

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内容」に関するものが約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割となっています。

ハラスメントに係る相談が依然として多いことから、昨年11月30日に「ハラスメント対策セミナー」を開催し、マスコミでも報道されたところです。引き続き、各種機会をとらえ、ハラスメント対策の周知徹底に努めることとしています。

次に、報告徴収の実施状況をご覧ください。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。実施件数及び助言内容については、資料に記載しているとおりです。

労働局長の援助、調停の申出については、セクハラに関する調停の申出が2件ありました。引き続き、均等三法の周知徹底及び法に基づく適正な指導に努めていくこととしています。

続きまして、6ページの「総合労働相談・民事上の個別労働紛争相談の状況」をご覧ください。労働局、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。1月末の相談件数は、10,055件となっており、そのうち、民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、2,417件と、いずれも、昨年同時期より増加しています。相談の内容をみると、「いじめ・嫌がらせ」が27.4%、「自己都合退職」が16.3%と多くなっています。

7ページの「労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんの状況」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。1月末の労働局長の助言・指導の申出件数は77件、あっせんの申請件数については32件となっています。申請内容の内訳をしてみると、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います。引き続き、個別労働紛争解決制度の適正な運用を図っていくこととしています。

最後に、資料の8ページの「有期労働契約の無期転換ルールについて」をご覧ください。労働契約法に基づく無期転換ルールは、有期労働契約が更新されて通算5年を超えた場合には、労働者の申込により無期労働契約に転換できるルール

で、労働者の雇用の安定を図るものです。無期転換ルールの周知につきましてはホームページや広報誌への掲載のほか、事業場訪問や各種会議等あらゆる機会をとらえて行っているところです。

また、相談状況につきましては資料に記載しているとおりですが、相談内容については事業主からの無期転換にかかる企業の制度や対応、有期特措法にかかる相談が約7割を占めており、労働者からの相談は制度一般（制度の概要、申込方法、自分の場合はいつ発生するのか）についての相談が多くなっています。引き続き、制度の周知徹底を図っていくとともに、相談には適切に対応していくこととしています。

私からは、以上でございます。

●岸労働基準部長

労働基準部の岸でございます。労働基準部の各種施策につきまして、説明いたします。

まず、外国人労働者分野で労働基準部関係のものを、別添配布資料によりご説明します。資料の2ページをご覧ください。改正入管法を踏まえた外国人相談窓口等の拡充についてです。本年4月から施行される改正入管法により、新たな在留資格である「特定技能」が創設されることに伴い、今後、外国人労働者の増加が見込まれています。

外国人労働者の労働条件の相談窓口については、「外国人労働者相談コーナー」が現在34か所の局署に設置されていますが、来年度は、その数とともに、対応言語についても、6言語から8言語に増やす予定であり、「外国人労働者向け相談ダイヤル」についても、同様に言語を8言語に増やす予定とされています。

当局監督課におきましても、4月から毎週水曜日に中国語、毎週木曜日にベトナム語の相談コーナーを開設し、今治署でも5月から週1回ベトナム語の相談コーナーを開設し、労働相談の対応をすることとしています。さらに、監督署の閉庁後の相談に対応している「労働条件相談ほっとライン」につきましても、現在の日本語のみの対応から多言語化（8か国語）を進めることとされており、外国人労働者の労働条件の相談窓口を拡充することとしています。

また、昨年6月に発表しました「外国人技能実習生の実習実施者」に対する平成29年の監督指導等の状況について、参考として、P3のとおりお示ししています。これは平成29年の実績でございますが、労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した232事業場のうち159事業場であり、主な違反事項としては労働時間が25.9%、割増賃金の支払いが25.0%、使用する機械に

対して講ずべき措置などの安全基準が 16.4%の順でした。重大悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは5件でございました。

続いて、その他の施策につきまして、配布しております資料No.4「労働基準部資料」に沿って説明いたします。

まず、1ページをご覧ください。監督課の関係ですが、今年度の重点課題は、資料枠内の丸印を付けています、昨年度と同様の「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」、「労働条件の確保・改善対策の的確な推進」に、今年度から管内5監督署に設置しました「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」を加えた三本柱としています。

まず、愛媛労働局管内における「今年度1月末現在の定期監督の実施状況」です。①のグラフの項目にあるような「過重労働解消のための監督指導」や、労働者の業態に注目した「自動車運転者」「外国人・技能実習生」「介護労働者」対策、「化学物質」などの健康障害防止対策を重点項目として、優先的な監督指導を実施しています。各重点の違反率はグラフのとおりですが、全体では1,337件の定期監督を実施し、違反率は74.9%となっています。

監督対象事業場を選定する際には、各種情報、労働災害の発生状況、違反歴等を参考としていますので、一定違反率は高くなる傾向にあります。

このうち、「単月で100時間を超える時間外労働」や「2から6か月平均で80時間を超える時間外労働」は「過労死ライン」と言われていますが、脳・心臓疾患等の労災請求事案や相談等の情報から、過労死ラインが疑われる事業場に対して行われる監督指導を「過重労働」という重点対象にしています。その法令違反の状況を②のグラフに示していきまして、同期間において207件の定期監督を実施し、全体の違反率は77.3%です。主な違反内容としては、「労働時間」や「割増賃金」の違反が3割を超えて認められています。②のグラフに項目ごとの違反率を示し、その右の()内には前年度同期の違反率を示しています。前年と比べるとやや違反率は減少している状況です。

また、③のグラフは、主要業種別の違反率を示したもので、トラックやバス・タクシー等の運輸交通業が83.9%と最も高くなっています。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導については、引き続き最優先として実施していくとともに、重大または悪質な事案に対しては司法処分も含め、厳正に対処していくこととしています。

続いて、2ページの(2)労働時間相談・支援班の説明会等実施状況をご覧ください。これは今年度の1月末現在の状況です。働き方改革関連法のうち、大企業に対する時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定義務等の施行まであ

と10日余りですが、円滑に施行されるためには法の内容を知らないという企業がなくなるようにする必要があります。

特に、中小企業については、1年後の時間外労働の上限規制の適用に向けて、来年度の周知が重要であると考えていますので、労働時間相談・支援班によるきめ細やかな相談・支援等を行うこととしています。このグラフには、「監督署において対象事業場を選定して開催したもの」と「事業主団体等から講師依頼を受けて説明を行ったもの」を含んでいます。折れ線グラフの青が実施回数、赤が参加事業場数ですが、延べ121回の説明会を実施し、6,390事業場に参加いただいています。支援班による実施事項、説明内容につきましては、(2)のグラフの右の枠内にお示ししています。

また、当局における司法処理件数の推移、申告受理件数と申告事項の推移を、それぞれ(3)、(4)のグラフでお示ししていますので、ご確認ください。

資料末尾の4枚目から2枚目までの「取引環境の改善に関する」リーフレットをご覧ください。

労働時間等設定改善法の改正により、取引環境の改善について規定されたことについては、雇用環境・均等室長より説明があったところですが、監督署における監督指導等において、独占禁止法や下請法で禁止されている「買ったたき、代金の減額、不当な給付内容の変更・やり直し、不当な経済上の利益の提供要請」等を原因として、休日出勤等の長時間労働や賃金不払等が発生している場合は、監督署から独禁法違反や下請法違反を所管している公正取引委員会や中小企業庁への取次ぎを行うこととされています。下請事業主用が建設と建設以外の2種類及び元請物流事業者への周知用チラシを配布していますので、ご確認ください。

次に、健康安全課関係で、「愛媛第13次労働災害防止推進計画の進捗」について説明します。

資料4の3ページをご覧ください。健康安全課の資料でございます。「愛媛第13次労働災害防止推進計画」につきましては、第一回審議会で説明させていただきました。全体の目標として、2022年までに死亡災害は過去最少を更新する9人以下に、死傷災害は過去最少を更新する1,300人台を目指し8%以上減少させる、を設定しております。

3ページのグラフは、2013年からの年別の労働災害の推移を示しており、折れ線グラフが休業4日以上死傷者数、棒グラフが死亡者数です。死傷者数の折れ線グラフの内、青線が各年実績値で、赤線が各年翌年1月末現在の速報値です。死傷者数は毎年4月上旬に前年分が確定します。「愛媛第13次労働災害防止推進計画」の目標値達成に向けての減少ラインを青色の破線で示しており、2018年単年

の目標として、前年比2%減少を掲げておりました。2018年の死傷者数は、2019年1月末現在の速報値で、前年同期比2.0%増加の1452人となっております。ちなみに2月末日現在の速報値を把握しておりますが、2月末現在では前年同期比26人、1.8%増の1490人となっており、過去最少となった2015年以降、3年連続の増加が確定的となっております。2018年の死亡者数は13人で、前年同期比で2人減少しております。

続いて4ページをご覧ください。このグラフは、重点業種別ごとの労働災害の推移を掲載しています。このうち死亡災害撲滅重点業種の製造業と建設業では、死亡者数を棒グラフで示しています。業種別では、製造業、道路貨物運送業、飲食店で減少していますが、建設業が2年連続での増加、小売業、社会福祉施設でも2018年は増加となっております。昨年の死亡者13人の業種別内訳は、建設業で9人、製造業で2人、小売業、警備業で各1人であり、建設業では前年比3人増加し、全体の7割を占めており、過去10年でも最も多い人数となっております。

死亡者については、本年2019年も現時点ですでに5人の方が亡くなっており、昨年同期と比べ3人の増加となっております。本年度、特に顕著な増加傾向を示した建設業に対する労働災害防止対策を下欄の枠内に4項目記載しております。

前回の審議会でご説明した以降の対策としては、4項目目の対策となりますが、県下にばく大な被害をもたらした「平成30年7月豪雨災害にかかる災害復旧工事等」が、過去にない工事量で、本年度末から来年度当初より本格化されることが見込まれており、この災害復旧工事等での労働災害の防止のために、関係機関や発注機関と連携した複数年に渡る効果的な対策の実施を図る「愛媛災害復旧工事等労働災害防止特別対策」を2月8日より実施しております。当面災害復旧工事現場で安全点検を実施し、結果による自主的改善を図っていただくとともに、結果を所轄労働基準監督署に報告する取り組みを実施しているところです。

来年度の労働災害防止対策は、特に建設業を最重点として、引き続き「愛媛第13次労働災害防止推進計画」による取り組みを行い、2019年の単年度目標として、死亡者数は9人以下、死傷者数は、昨年の増加傾向を踏まえ前年比5%以上の減少を掲げ、取り組みを推進させていただきたいと考えております。

また、第一回審議会でも、治療と仕事の両立支援に関し、当局独自の取組である「愛媛“治療+仕事=両立”企業宣言」の募集について紹介させていただきました。現時点で4事業場からの応募があり、宣言書を当局のホームページで公開しております。宣言企業は、愛媛新聞やNHK様が取材し報道される等、注目されています。今後の応募企業を増やして、治療と仕事の両立支援の啓発に努めていきたいと考えております。

次に、賃金室関係で最低賃金について御説明いたします。資料No.4の5ページ「愛媛県で適用する最低賃金一覧」のチラシをご覧ください。

地域別最低賃金である「愛媛県最低賃金」は、764円に改正し、昨年10月1日から効力を発生しております。引上げ額は25円で、昭和51年以降、最も高い引き上げ額で、引上げ額で20円以上、引上げ率で3%超えは3年連続となりました。産業別に定めております「愛媛県特定最低賃金」は、5業種について一覧のとおり改正し、昨年12月25日から効力発生しております。引上げ額は、17円から25円のアップとなっております。

愛媛労働局及び各労働基準監督署におきましては、広く周知・広報に努めまるとともに履行確保に努めてまいります。

次に、労災補償課関係で、4の「労災補償対策の推進」についてご説明いたします。6ページをご覧ください。お配りしている資料は平成29年度のものとなっております。平成30年度の件数については現在集計中です。

年度途中経過ではありますが、平成30年12月時点の速報値を、項目ごとに口頭で申し上げますと、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の全国の件数は、請求件数が681件で、前年度同期比50件の増、業務上認定件数が167件で、前年度同期比5件の減となりました。当局においては、請求件数が2件で、前年度同期比2件の減、業務上認定件数は0件となっております。

精神障害等の労災補償状況全国の件数は、請求件数が1,407件で、前年度同期比47件の増、業務上認定件数が305件で、前年度同期比63件の減となりました。当局においては、請求件数が10件で、前年度同期比と比べ6件の減、業務上認定件数は4件で、前年度同期比3件の増となっております。精神障害にかかる請求件数は電通事件以降、引き続き増加傾向が続いております。

労災保険法に基づく石綿による肺がん・中皮腫等の労災補償状況全国の件数は、請求件数が845件で、前年度同期比25件の減、業務上認定件数が692件で、前年度同期比2件の減となりました。当局においては、請求件数が14件で、前年度同期比3件の増、業務上認定件数は10件で、前年度同期比2件の増となっております。

石綿救済法に基づく特別遺族給付金に係る請求・決定状況全国の件数は、請求件数が24件で、前年度同期比3件の増、業務上認定件数が24件で、前年度同期比12件の増となりました。当局においては、請求件数が0件で、前年度同期比1件の減となっております。労災補償については、今後とも迅速・公正な処理に取り組んでまいります。

続きまして、「労働基準監督官行動規範」について、ご説明します。資料4の一

番末尾をご覧ください。働き方改革関連法が施行するに伴い、法の内容を浸透・定着させるため、労働局や労働基準監督署では、企業・団体への働きかけ、事業場への監督指導等の対応を行っています。

一方、企業においては、労働基準法等関係法令の遵守に向けた主体的な取組が必要となりますが、そのためには、指導・援助する労働基準監督制度が、適正かつ公正に運用され、監督指導に対する企業の納得性が高められる必要があります。

このため、国では平成30年12月28日、労働基準監督官がとるべき具体的な取り組みとして「労働基準監督官行動規範」を閣議決定により定めています。これは民間企業においてのお客様対応基本理念のようなものであり、行政サービスを提供する公務員としては、この規範を心掛けながら業務に従事することとしています。

これまでご説明しました内容を踏まえ、労働基準部における来年度の取組み方針については、資料No.1の「2019愛媛労働局のとりくみ」の5ページから7ページまでの「労働基準部の施策」に記載しています。

具体的には、監督関係については、「働き方改革関連法等の周知・徹底などを通じた労働環境の整備」と「労働条件の履行確保・改善対策」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、また、賃金関係では「最低賃金制度の適切な運営」、労災補償関係では「労災補償対策の推進」を重点的に取り組んでまいります。

以上、簡単ではございますが労働基準部からの説明でございます。

●谷口職業安定部長

いつもお世話になっております。職業安定部長の谷口でございます。

平成30年度職業安定行政の業務運営状況についてご説明いたします。資料はグリーン色の表紙の資料No.5です。

1点目は「職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進」についてです。先程、局長から説明がありましたとおり、最近の県内の雇用失業情勢は着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移している、と判断しており最も高い基調判断となっております。左下の図ですが、上の折れ線が全体の季節調整値による有効求人倍率、下の折れ線が正社員の原数値による有効求人倍率でございます。資料下段にあります全体の有効求人倍率を見ますと、平成25年10月以降1.0倍を超えて以降上昇を続け、平成29年5月1.50倍台、平成30年2月1.60倍に、6月以降連続して1.60倍台で推移し本年1月には1.70倍と過去最高を更新しております。

また、正社員の有効求人倍率も、平成29年7月に統計を取り始めた平成16年11月以降初めて1.0倍台となり過去最高を更新し、昨年11月以降1.2倍台の高水準で推移しております。さらに、完全失業率は、四国地方で10月から12月期1.8%となり全国平均の2.4%を下回っている状況です。このような状況から、人手不足感が強まっている状況であり、働き方改革による魅力ある職場作りや高齢者、女性などの多様な労働者の活躍促進が必要な状況となっております。

労働局では、職業紹介業務の状況について資料の中ほどにある「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指標とし、PDCAサイクルによる目標管理を行っています。

年度後半(1月末現在)の進捗状況は、就職件数が年間目標に対し82.1%、求人充足件数が80.3%、雇用保険受給者の早期再就職件数(12月末)は84.9%となっており、雇用保険受給者の早期再就職件数が順調です。

各ハローワークにおける取組としては、必要に応じ求職者に担当の職員を付ける求職者担当者制や、応募が一定期間ない求人を充足するための会議、求人者に対する担当者制やミニ面接会等の充実を図っており、また、県内全体の約5割の業務量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確保に向けた取組の強化を図っているところです。今後ともこれらの取組をより一層進めて、実績向上につながるよう引き続き取り組んでまいります。

なお、参考でございますが、資料5の最終9ページから10ページにハローワークのマッチング機能に関する業務実績として、この主要3指標の各ハローワーク別の実績を記載しております。

また、来年度1月からは、ハローワークの利便性をさらに高めるためにシステム刷新を行う予定としており、インターネットを経由しての求人・求職の仮登録や更新、求職登録者がインターネットで閲覧できる情報の拡大などを行う予定としており、サービスの向上に努めてまいります。

2点目は「若者の雇用対策の推進」についてです。

新卒者・既卒者の方への就職支援やフリーター等の方の正規雇用の実現に向け支援を行っています。愛媛県における新卒者の就職決定率の状況は、売り手市場を背景に新卒者の就職決定状況は総じて好調な状況が続いています。資料に記載のある高校・短大卒業者の就職決定率99.3%、94.3%は短大卒で前年同期水準を若干下回っていますが、大学卒業者は98.0%と過去最高となっております。

未就職者につきましては、引き続き学校等関係機関との連携を行い、一人でも多くの方が社会人としてスタートを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かな就職

支援や職場定着支援などを積極的に行うこととしております。

また、資料下段の棒グラフでございますが、新規学卒者の3年後までの離職率で平成27年3月卒業者の愛媛県と全国との比較です。当県は全国水準に近い状況ではございますが、高卒者の採用1年目の離職率が高くなっています。卒業前から就職に対する意識付け、様々な職種・企業について十分理解をしていただき進路を決めること、就職後職場内での指導や職場定着に向けた支援の重要性が求められるところがございます。これらの施策の推進のためにも、多くの若者にハローワークを利用してもらえるように、政府インターネットテレビというホームページで新卒応援ハローワークを紹介する動画が作成されるなど、ハローワークのPRも進めているところです。

続きまして、3点目は「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」についてです。

労働者派遣事業につきまして、平成27年の改正派遣法の施行以降、届出制の特定労働者派遣事業と許可制の一般労働者派遣事業の区別は廃止され、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。これにより届出制の事業者は許可制への移行が必要となりまして、資料3ページにありますとおり、労働者派遣事業者は平成29年度に合計516事業所ありましたが、3月1日現在許可事業者が278事業所となり、活動実態のない事業所を中心に整理統合されたところです。右側の表の派遣労働者の状況につきましては、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。

また、許可・届出による民間の職業紹介事業者は183事業所となっております。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、派遣労働者等からの苦情対応業務などを行っております。来年度においては、許可制へ移行しなかった旧事業者の現状確認を進めるとともに、働き方改革関連法案に基づき、2020年4月から施行されます派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けて、派遣先・派遣元・派遣労働者に対して、説明会の開催など周知や相談支援を行ってまいります。

続きまして、4点目は「高齢者雇用対策の推進」についてです。

県内の高齢者の雇用状況ですが、高齢者雇用確保措置が義務化されており、31人以上雇用されている1,735社の状況を見ると、平成30年6月1日時点で99.7%の企業が「実施済み」となっており、3月現在では、6月に比べて0.2ポイントの上昇となっております。また、義務の範囲を超え、66歳以上働ける制度のある企業は30.5%、70歳以上働ける制度のある企業は29.4%、定年制廃止及び

66歳以上定年企業は5.5%となっており、希望者全員が66歳以上働ける企業については11.0%となっております。

このような状況の中、高年齢者雇用対策は、引き続き、表の3つの柱で対策を進めております。一つ目が、年齢に関わりなく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労促進、二つ目が、高年齢者の再就職の援助・促進、こちらについては、来年度から、松山所に続いて今治所に「生涯現役支援窓口」を新設し、支援を強化します。三つ目が、高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拡大です。

5点目は「障害者雇用対策の推進」についてです。

障害者に対する雇用対策については、ハローワークを中心に関係機関と連携しつつ、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、チーム支援による障害の特性に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援などを実施しております。ハローワークにおける障害者の就職件数は、左下のグラフですが、平成29年度は過去最高の1,179件であり、平成30年度は、1月末で1,108件と対前年同月比で11.9%、118件増加しております。

一方、資料右下のグラフの障害者雇用率を見ると、民間企業では平成29年は6月1日時点で1.97%と、前年と比較して増加し全国平均と同率となったものの、依然として法定雇用率の2.0%には達していない状況にあります。今年4月の障害者雇用率が民間企業で2.2%に改正されたこと引き続き周知すると共に、障害者雇用ゼロ企業など未達成企業に対する達成指導と併せまして各支援機関と連携し「チーム支援」による職業紹介・定着支援を実施してまいります。なお、民間企業の平成30年6月1日時点の雇用状況については、近々発表を予定しております。

地方公共団体では、平成30年6月1日現在の障害者雇用率については、12月25日に発表したところですが、県の機関で144人の不足、市町の機関では108人の不足となっております。今後は、策定された「公的部門における障害者雇用に関する基本方針」に従い、国の出先機関と併せて再発防止のための取組、法定雇用率の達成、障害者の活躍の場の拡大のための取組を要請するとともに、労働局としても積極的な支援を実施してまいります。

6点目は「地域のニーズに即した職業訓練の展開」についてです。

職業訓練は、国・地方公共団体・訓練実施機関、産業界等の関係者が連携し、地域の訓練ニーズを踏まえつつ実施することが重要であり、訓練ニーズに即した訓練コースの設定、訓練への誘導、訓練修了後の就職支援等においてハローワークが重要な役割を果たしております。資料にあります公的職業訓練の求職者支援訓練と離職者訓練の実施状況でございますが、まず、労働局が実施主体の求職者

支援訓練の12月までの受講者数は、基礎コース74人、実践コース100人となっております。また、29年度中に終了したコースに係る訓練終了3か月後の雇用保険適用就職率は、基礎コースで52.7%、実践コースで69.3%であり、基礎コースで目標としている55%は下回っていますが、実践コースは目標の60%は上回っている状況となっております。

その下の離職者訓練ですが、愛媛県と機構愛媛支部が実施している訓練への入校実績は、1月末現在で1,000名を超えております。

なお、資料にはございませんが、終了者の直近の就職率は、県と機構を併せた施設内訓練で88.6%、県の委託訓練で81.9%となっており、いずれも高い水準となり全国平均を上回っております。

ハローワークにおいては、求職者の希望だけではなく、適性や能力、労働市場の状況等も踏まえ、就職可能性が高まると判断できる場合は適切な訓練への誘導を能動的に行うとともに訓練実施機関と連携しつつ、訓練修了者に対する就職支援により一層力を入れていくこととしております。

続きまして、参考資料の愛媛県と松山市との一体的実施事業の推進についてですが、こちららは前回の説明から変わりございませんので省略させていただきます。

最後に、「新たな外国人材の受け入れについて」説明させていただきます。別添配付資料「外国人労働者関連」をご覧ください。平成30年2月の経済財政諮問会議では、深刻な人手不足が生じているため外国人材受入れ制度の議論が、6月の「経済財政運営と改革の基本方針2018」では、従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、真に必要な分野に着目し移民政策とは異なるものとして外国人材の受け入れを拡大するため「新たな在留資格の創設」が閣議決定され、12月8日に出入国管理及び難民認定法が改正されました。

新たな在留資格「特定技能1号」、「特定技能2号」が創設され、今後受入れ分野の運用方針が定められ政省令改正によって制度がスタートし、これまでとは人材活用が大きく変わることになると思います。表につきましては、愛媛県の平成30年10月末の外国人労働者状況としまして、左上のグラフで平成26年から平成30年の外国人労働者の推移を記しており、平成30年の10月末現在には外国人労働者が8,376人と増加しております。外国人労働者や初めて外国人を雇用する事業所の増加が今後予想されますので、労働行政におきましても様々なサポートにより、外国人材の雇用管理改善・環境整備を進めることとしております。

以上で、職業安定部関係のご説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

●橋本総務部長

総務部長の橋本です。よろしくお願ひいたします。私からは、労働保険に関する「平成30年度の運営状況」につきましてご説明いたします。資料は、オレンジ色の表紙「資料No.6 総務部資料」でございます。

平成30年度、愛媛労働局では「未手続事業の一掃対策」と「収納率の向上」を重点課題として取り組んでおります。まず、労働保険の未手続事業の一掃対策については、オレンジ色の表紙「資料No.6」の上のグラフ、一番右のグラフにありますとおり、労働保険の新規成立770件を目標に掲げ、「全国労働保険事務組合連合会愛媛支部」と連携して新規成立に取り組んでおります。平成31年1月末現在で610件の新規成立となっており、達成率は79.2%で、昨年同期の達成率76.9%を上回っている状況でございます。

続きまして、下方のグラフでございます。労働保険料の収納率の向上については、下のグラフの緑の折れ線グラフに記載していますとおり、収納率は平成25年度以降僅かではありますが上昇傾向にあります。平成30年度の収納率につきましては、平成31年1月末現在で73.8%となっており、昨年同期に比べますと僅かではありますが、0.64ポイント上回っている状況でございます。

このような状況を踏まえまして、平成31年度は未手続事業一掃対策、収納率ともに、30年度実績を上回ることを目標として取り組んでまいります。

労働保険の状況について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。それでは、審議に移りたいと思います。

ただいま、事務局からの説明を受けまして、各委員のみなさまから、ご意見、ご質問等をよろしくお願ひしたいと思います。どなたからでも結構ですので、お願ひいたします。

●甲斐委員

松山大学の甲斐でございます。私からは、参考までにとということでお伺いさせていただきます。障害者の雇用について、まず基準をクリアーしないといけないというのが第一段階ですけれど、それに向かって皆さんが頑張ってくださいっていると思うのですが、次のステップとしては、若年者と同じように継続してその方達の雇用状況が続くのかといったことを考えなくてはならないと思うのですが、フライングのような質問にはなりますが、障害者の雇用について、せつ

かく雇用関係が成立したのにミスマッチで辞めてしまうということに対して、何らかの政策をとる予定はあるのか、また、そういったことに関する調査を行うのか、参考までにお聞かせいただければと思います。

●長井会長

ありがとうございました。それでは只今の質問ですが。

●谷口職業安定部長

障害者の雇用率につきましては、まずはそこを目指していただくということで、まず雇い入れるということが必須になりますけれど、雇い入れた後に継続雇用の観点でどうするかというお話だと思います。こちらの問題につきましては、雇用率の達成とは別に、手当が必要という分野になっておりまして、健常者の方の離職率を参考として資料に入れさせていただいていますけれど、障害者の場合は、その数字以上に高い数字になってしまいます。精神障害者、知的障害者、身体障害者それぞれに職場に入ってからバリアという障害になる部分が異なりまして、どういった部分が異なるかということ、それに対してどういう取組みをするかということは、高齢・障害・求職者雇用支援機構で様々な研究をしております、どういったところに手当をしなければならないのかというところを、皆様にリファレンスとか本とかにしてお紹介しているところです。

一方、国の方であるハローワークで紹介した障害者の方につきましては、その後どうすれば定着が充実するかといった事業主様への支援、また本人への支援も相談に乗るようにしていますので、そういった支援を高めていって定着率を向上させていきたいと考えております。

●長井会長

只今の回答でよろしいでしょうか。ありがとうございました。

●池田正人委員

愛媛新聞の池田です。働き方改革の時間外労働の上限規制なのですが、難しいところもあって、自動車運転業務の分野では適用猶予されていますけど、自動車運転業務についても猶予されている間に、どういようように実施後うまく進めるための取組みをやっていくのか、また、他の業務でこういう業務がなかなか上限規制を適用するのに難しいとか、こういったところを重点的にやっていこうとか、というところがあればお教えいただければと思います。

●岸労働基準部長

時間外労働、休日労働の上限規制の適用猶予を受けます業務としましては、自動車運転業務、建設事業、医師などがございます。自動車運転業務につきましては、5年間の猶予の後、平成36年4月1日から年960時間ということになるわけですが、猶予期間の間にどういうふうに時間外労働を少なくしていくかというのをモデル事業として、国交省と一緒にモデルケースを研究しているところです。特に、愛媛県の場合は東京とか大阪に運搬するのに長距離ということで時間がかかるため、どういうようにすれば効率よく出来るかといったところを研究しているところです。その他、医師につきましては国の方でどういう時間数が医師の時間外労働の上限規制の時間として適切か検討しているところですし、建設業におきましては5年後からは原則適用ということですが、災害復旧などについては上限時間が適用除外になることになっております。ハンドブックでは4ページに載せておりますので、ご確認いただければと思います。以上でございます。

●池田正人委員

ありがとうございます。

●長井会長

今の回答でよろしいでしょうか。他にいかがでしょうか。

●長尾委員

聖カタリナ大学の長尾と申します。資料番号3の7ページですが、助言・指導内容に関して、詳細を今尋ねてお答えいただけるか分からないですけど、29年度に比べて解雇が減った分、いじめ・嫌がらせが増えているようですが、これは解雇のハードルが高くなったので、いじめ・嫌がらせから解雇につながるようなことが増えているということではないのでしょうか。たまたまなのでしょう。解雇が13件から2件に、いじめ・嫌がらせが倍くらいに増えています。

●佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から回答させていただきます。助言・指導とかあっせんにつきましては、以前は解雇の関係が多かったのですが、最近の傾向として全国的にもいじめ・嫌がらせの件数が増加しているところです。29年と30年ということでは1年間ではどうかと思いますが、解雇というのは助成金が支給されない、といっ

たように事業主の方でも不利益がありますので、その点からもいじめ・嫌がらせとか退職勧奨の方にシフトしているというように考えているところです。

●長井会長

只今の回答でよろしいでしょうか。ありがとうございました。

●菊川委員

菊川です。何点か、ご見解ができない部分もあると思いますが、お願いということも込めていますが、先程、説明があった中でこの4月から長時間労働の是正ということで大手からまず始まるわけですが、中小は2020年4月からになります。ご説明があった中小事場へのしわ寄せはさせない、といったパンフレットとか、取引の部分も含めてやられているということには敬意を表しますが、大手が長時間労働を是正するがゆえのしわ寄せ、自分たちは休むけれど仕事は中小事場に発注するといったふうになってしまうと、本来の法の趣旨からすると本末転倒な施策になってくるので、今回の法律も大手と中小事場に1年差があること自体がいいとは思いませんが、決定したことは仕方ないですから、そういうふうにならないように労働局さんも周知徹底されていると思いますが、さらにお願ひしておきたいということが一点です。

それから、資料1の2ページのところで均等室長からもご説明がありましたように、パートタイム・有期雇用労働法の周知徹底ということで、来年の4月から大手は始まって中小事場はもう1年先ということで、同一労働同一賃金でガイドラインが示されて、説明会も400人来られたということで非常にデリケートな中身だと思っております。我々労働組合としても、会社に正規と非正規の違いは何かマトリックス表も出しながら、そこで事業主の説明ができないようではダメであるというふうになりますので、タイトなスケジュールの中で1年後やらざるを得ないのが大手、中小事場でも2年後なので安易に考えるとあつという間になってしまうことになります。ガイドラインの中であくまでも案は出ていますけれど、ご存知だと思いますが、長澤運輸事件であるとか、先般も東京メトロの中で非正規の方が処遇に関して不服申し立てをするといった、確か退職金だったと思いますが、その理由が功労のために退職金を出しているということからすると正規であろうが非正規であろうが企業に対する功労は同じであるなか、四分の一ほどの支払いを命じられたというような動きがあるので、我々も心配しているのは、同一労働同一賃金の明確化が今後導入されて双方が納得しなければ、司法の場でそれが決まりそれが基準となって出てくるのが推察されますので、説明さ

れる際にはそのことも危惧されているとは思いますが、我々も十分認識してするのですが、そのこともお願いしたい。

もう一点は、そのイのところにあります、この4月から年次有給休暇取得が5日、10日以上取得されている方に義務付けをすることになっていきますけれど、年次有給休暇というのは労働者の権利であります。当然使用者からすれば繁忙時期であれば時季変更権があるのは理解してはいますが、5日を取得するために使用者側も働く側も双方で納得した上でないと強制的な5日になってしまい、本末転倒な施策になってしまうと思いますので、お互いが納得した形で進めていくということで周知徹底活動をお願いしたいと思います。以上です。

●長井会長

只今の内容ですが、要望もありましたが。

●岸労働基準部長

基準部関係ですが、大手が時間を削減するために中小の方にしわ寄せがいくということは、請負関係などで不利益な条件を突き付けて、それが結果的に下請けの長時間労働につながりましたら、それが問題になります。場合によっては独禁法や下請法の問題も出てきますので、そのような場合には通報するしくみもございます。下請けたたきを防ぐという面からもしっかりやっていきたいと考えております。

年次有給休暇の5日の取得義務につきましては、使用者がまず労働者の意見をしっかり聞いて、それを配慮してから付与することが前提条件となっておりますので、労働者が取りたい時期を妨げるものではございませんので、その辺の誤解がないようにしっかりと周知を図っていきたくと考えております。

●縄田労働局長

一点補足します。今回、基準部関係の資料で公取、中小企業庁への通報制度のチラシを入れてございます。下請法とか独禁法の違反が疑われるような行為を、労働基準監督官が現場指導をしたときに見つけた場合には、公取あるいは中小企業庁に通報するという制度でございます。監督官も多数の法律を抱えておりますので、下請法とか独禁法をよく理解していませんので、昨年末県内の監督官を集めまして、講師として公取、中小企業庁から来ていただきまして、監督官もにわか勉強にはなりますけれど、こういった取引関係の法律を勉強して4月以降にこういった事案を見つけた場合には、きちっと通報できるように準備をしていると

ころでございます。

●佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室関係の同一労働同一賃金の実現についてですが、ガイドラインについては基本となる考え方、それと具体例として問題となる例、問題とならない例について示しているのですが、グレーゾーンがございまして、そちらについては最終的には裁判で判断が下される部分になります。説明会では裁判例などを紹介して分かりやすく説明するとともに、企業が正社員と非正規社員の待遇差の解消について取り組む際の取組手順書というのを本省が作成してございまして、先日開催しました説明会でも、手順書の内容に沿って、個々のあらゆる待遇について正社員と非正規社員とでは待遇の違いはどういう趣旨で設けているのか、その待遇の違いが働き方の違いとどう関わっているか、そういうことについて一つ一つ整理していただくよう説明をいたしました。

それから、本省で業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルというのを近々作成することとなっております。これは、スーパーマーケットとか食品製造業とか自動車部品製造業といった非正規社員が多い業界に対してヒアリングを行って、本省がマニュアルという形で作成するもので、それが届きましたらそれも使って分かりやすい説明を心掛けていきたいと思っております。

●長井会長

只今の回答ですが、よろしいでしょうか。

●長尾委員

先ほどお伺いしました資料3の7ページのところで、いじめ・嫌がらせが増えているということでその内訳のことなのですが、労働者の離職理由で人間関係とかいじめとかがずっとトップに近いとか、上位の理由に入っていたと思うのですが、先ほどのご説明ですと解雇の分がいじめ・嫌がらせの方になっているということで、内訳が同僚の人間関係とかよりもパワハラのような内容に変質しているのかなと感じまして、そうするとうろ覚えで申し訳ないのですが、パワハラがあった場合に対策が義務化されたか何かあったような記憶がありまして、カテゴリーをこのままいじめ・嫌がらせというカテゴリーで、引き続き調査をされていくのか、離職者の理由であがってくるいじめ・嫌がらせと、助言指導であがってくるいじめ・嫌がらせの方は必然的にパワハラめいたものが多くなってくるのかも知れませんが、パワハラとかそういう部分に関する統計のようなものは取られて

いるのでしょうか。例えば、同じ資料の5ページですとセクハラとか育休とかといったように、ハラスメントの内訳が分かるような表現が使われているのでお教えいただければと思いました。パワーハラへの対策は義務ではなかったかも知れませんが。

●佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から回答させていただきます。セクシュアルハラスメントや妊娠出産に関するハラスメント等につきましては、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法の中で、事業主の方で防止対策を講じることが義務付けられておりまして、その中でハラスメントの定義というのが法律で定められております。パワーハラスメントについては、今、法制化の動きはあって国会に法案は提出されてはいるのですが、現在のところは、法律でパワーハラスメントの定義というのはいりません。一般に使っているのは、本省で実施した研究会での定義を使っているところです。そういうことなので、総合労働相談コーナーでの相談件数の集計につきましては、いじめ・嫌がらせというパワーハラよりは広い概念を使わせていただいています。本省の研究会で使っているパワーハラスメントよりは、かなり広い職場環境とか人間関係といった内容も含まれた数字になっております。

●長尾委員

ご説明ありがとうございます。パワーハラですと精神的にきつく、精神障害を引き起こすといったことに結びつきやすく、愛媛県はそれ程多くはないかもしれませんが、引き続き、いじめ・嫌がらせが減るように対策を講じていただけるとありがたいなと思いました。

●佐藤雇用環境・均等室長

パワーハラスメントについても、今、セクシュアルハラスメントとか妊娠・出産等ハラスメントと併せて総合的なハラスメント対策として一体的に対策を取るよう企業に周知・啓発を行っております。引き続き、周知を行っていきたく思っております。

●長井会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。使用者側からはいかがでしょうか。先ほど労働者側から有給休暇の取得ですとか、長時間労働の規制の話ですとか、同一労働同一賃金についてありましたが、いかがでしょうか。

●菊川委員

考え方だけ教えていただきたいのですが、外国人労働の関係でご説明があつて、これから多国語も含めてされていくということはいいい事だと思いますが、労働局の対応の中で外国人実習機構が松山にあるはずなのですが、労働局さんと機構との間でどのような連携をやっているのか分からないので言っていますが、実は先般、中小企業の経営者の方から労働相談があつて、その方は外国人労働者、確かベトナムの方だったと思いますが、外国人の方を雇っていたのですが、ブローカーおそらく大分だったと思いますが、ブローカーの方が急に引き揚げたということでどうすればいいかと相談がありました。そのチェック機能として外国人技能実習機構ということで松山の方で相談されたらどうですか、とアドバイスをしたのですが、連絡をすると県外なので管轄外です、というふうな見解があつたようです。ここの機構自体が愛媛だけを管轄しているのかどうかは分かりませんが、我々の連合本部を通じて実習機構の本部の方に対応し、そこから大分の対応はしたのですが、具体的にこの外国人技能実習機構というのが本来チェック機能を果たさないといけないと私は認識しているのですが、労働局さんとの連携も含めてどういったことを定期的にやられているのか、あるいはこれから外国人がどんどん入って来て相談自体が増えた時に、相談窓口が労働局さんにもあるかもしれませんが、ここの機構として適正に受けて県外であろうがどこであろうが、連携をワンストップでやっていくのかどうなのか、ということについてお聞かせいただければと思います。

●岸労働基準部長

労働基準部からお答えいたします。労働条件上、問題のあるところにつきましては監督署において監督指導を行っているところです。資料にもありましたように、関係法令に問題が疑われる事案については積極的に監督指導を進めていくとともに、支援救済を求めるものに対しては外国人技能実習機構へ取り次ぎ、迅速的確な支援を受けられるよう対応するようにしております。また、強制労働など技能実習生への人権侵害が疑われる内容については、入国管理局と連携を図りながら合同で監督や調査を実施することとしており、悪質な事案については司法処分を行うなど厳格に対処しているところであります。外国人技能実習機構については、入国管理局と厚生労働省との共管の組織ですのでその辺りは橋渡し役として、例えば監理団体への指導とか、実習実施者への指導なども行っておりますので、それら機関と連携しながらやっているというスタイルであり、基本的に二つの省庁と機構が連携して取り組んでいます。

● 縄田労働局長

補足しますと、四国には二つ出先があるようでして一つは松山、もう一つが高松だったと記憶していますが、松山の事務所が愛媛県と高知県で実習生を受け入れている企業に対して責任を負っているということですので、先ほどおっしゃった県外だからということで、愛媛県の企業で問題があるのなら愛媛の事務所に、大分の企業で問題があるのなら大分を管轄する出先がどこかにあるはずですので、そちらに電話していただくのが一番いいのかなと思っております。

● 菊川委員

局長がおっしゃるのはよく分かりますが、管轄のことは私も知っていますので松山が愛媛と高知で、メインは高松が徳島とやっていると、ただ、ブローカーが必ずしも愛媛と高知だけではなくて他の県からのブローカーがいるわけなので、その際に経営者の方から相談を受けたのですが、外国人実習機構に対して言っても仕方がないので自分で勝手に調べて大分かどこかに連絡をするようにと言うのか、一応ここがワンクッションとして管轄外ではあるが本庁経由でやりますと言うのか、あるいは労働局の方に言ってくださいと言うのか、本来ワンストップでやればいいのですが、管轄外だからうちは知りませんというのはどうなのかと感覚的に感じるわけで、それがルールであれば仕方がないのですが、たまたま今回そのような事象があったので聞いてみようと思ひまして、機構自体の事務所がそこしか見ませんというのであればそれでいいのですが、本来受けたのであれば県をまたぐにしても連携ができるのかどうか、あるいは本庁に上げてそこから対応してもらうのか、それらがワンストップ機能だと思うのですが、私の認識が違っていましたら申し訳ないのですが、敢えて質問させていただきました。

● 縄田労働局長

県外だから全然知りませんというのはあってはならないことと思ひますので、ただ組織が違いますので、機構は労働局の指揮命令下にはありませんが、菊川委員がおっしゃったようなご要望は松山の事務所に伝えまして、そのようなご相談の際には他県の支部に繋ぐとか本部に繋ぐとか、お困りになって相談された方にできるだけ寄り添って対応するようにお願いをしときたいと思ひます。

● 長井会長

よろしいですか。まだ少し時間があります。

では、私の方から先ほどの有給休暇の取得率のことで、少なくとも有給休暇を5日取得するというところで、日本の有給休暇の取得率は国際比較をしても非常に低くて取得率がやっと50%を超えたくらいなのです。政府の目標は2020年度までに有給休暇取得率を70%までにする目標を掲げている、それで今回少なくとも5日と。これまでは従業員の方から申し出ていたわけですが、使用者の方も取らせなさいと義務化といった形になったわけですが、先ほど言いましたように2020年までに70%にすると、今やっと平均でも50%、企業別企業規模でみると低いところはもっと低いわけですね。そのあたり果たして、政府の掲げる目標にはさうとうの距離があるのではないかと個人的に思っております。そのあたりはどのように、いい方策というか考えていらっしゃるか質問させていただきました。

●岸労働基準部長

今回の5日の時季指定につきましては、基本的にとらせないと事業者の義務違反になりますので、単純に考えれば20日与えられている人が5日取得することになると、50%という取得率がプラス25%上がり、取得率が75%に目指せるのかと、単純な計算ですので違うかもしれませんが、それ以外にも取得率向上を目指した取得促進があります。

●縄田労働局長

整理しますと、5日間の取得の義務化が4月以降施行されますが、すでに10日とか15日取っていらっしゃる方などは、今取っている休暇にプラス5日ないしは25%がそのまま上乘せになるわけではないので、会長がおっしゃるとおり70%という数字は非常にハードルが高い数字だと思っています。実は労働局も労働局の働き方改革と称して「まず隗より始めよ」ということで、労働局、監督署、ハローワークの職員も7割有給をとるなさいと会議の度にも職員に言っているのですが、やはり忙しいのです。取れ取れと言っても、ハローワークの窓口は休んで周りに負担がかかるといったことは避けたい、という職員感情もあって労働局でもまだ7割いっていません。民間は更に「稼ぐ」必要があるので非常に難しいというのが事実ですが、こういう国民的な機運を高めていくことで、やはり一步一步進めていくしかありませんし、われわれが企業に指導に行った場合には、そういったことを丁寧をお願いしていきたいと思っております。先生方にも是非、有給休暇の取得促進について、いろいろな場でご発言していただければありがたいなと思っております。よろしくお願いたします。

●長井会長

ありがとうございました。もう少し予定では時間がありますが、使用者の方からの意見はいかがでしょうか。

●大和田委員

有給休暇については、民間の会社での取組の方が、今の話を聞いていますと進んでいるのかなという部分もありますのでご紹介いたしますと、わが社が特別なことをやっているとは思いませんが、年間5日という話ですが、数年前から、有給休暇の中で特定休暇を年間カレンダーを決めるときに3日、4日決めていたりとか、準特定休暇ということで各人が自分の誕生日とか結婚記念日とか年度の初めにこの日に取りますよと決めて、それは当然変更があってもいいのですが、一応決めてその日取ることにしているのが年間7日。

それと二年前から始めたのがショートバケーションというのを。これは休日に2日ひっつけて4連休にしてくださいということで2日取ると、会社側から制度として皆に取らせることで7割がたいくのかなと、それでも全員が取れるということではないのですが、そういう取組み、工夫をしないとやはりなかなか取りなさい取りなさいと言っても、その上司が仕事を命令するとそれで終わりなので、組合側とも話をして年間のスケジュールを組むことで、必然的に仕事熱心な人も取らざるを得ないといった制度、仕組みを布くというのもやり方かなと思いますので、官庁の方も仕事熱心な方が多いようですが、そういう取組みをされた方がよろしいのではないかと思います、ご意見です。

●長井会長

ありがとうございました。

●菅委員

UAゼンセンの菅と申します。よろしく願いいたします。先ほどの年次有給休暇の取得義務についてですね、私どもも主に流通サービス業が多いので、昨年来から流通サービス業の皆さんと情報交換しながら4月に向けてどのようなシステムを導入しましょうか、と議論している状況でして、やはりどうしても皆さんが困っているのは問題として人手不足がやはり多くて、流通業は平均すると我々の調査では有効求人倍率が10倍を超えているような状況もありますので、所定休日を取得するのもままならないような状況下で有給休暇をどのように取得していくのかと、UAゼンセンとしては計画有給と本人の時季指定と経営者の時季

指定、この三つを上手に駆使しながらなんとか5日間取りましょうという話をさせていただいているのですが、なかなかそうはならないというのが一つと、もう一つは10日以上付与されるという点で、パートタイムの方がうちでは100万人ほどいらっしゃいますので、3年くらい継続して勤務すると10日間有給が超えてくるのですよね、そういった方をいかにどのように把握して、且つ1年間の間にこの方がどのタイミングで起算日がスタートして、最終的にいつまでに5日間取らなければならないのだけど現状はどうなっているのか、そういったことを把握するようなシステムを作らなければならないのですが、思い付かないという状況下でどうしていきましょうか、という議論をしている現状でございます。4月以降スタートした段階でいろいろな工夫が出てくると思いますので、そういった情報を集めながら、こういった場でも情報を共有させていただければと思います。現状はそういう状況になっているところをご承知いただければと思います。

●長井会長

ありがとうございました。他にないようでしたら、まとめということで。

要望が菊川委員の方からありましたが、さきほど外国人労働者の活用をめぐってのトラブルに対して、できればワンストップで解決できるようなそういう仕組みを作りたいというような要望があったと思いますが、ただ私の知る限りで外国人労働者の場合は送り出し国、受け入れ国の監理団体でありますとかあるいは企業ですよね、かなり広域なのでなかなか地域ごとにやるというのに難しい問題が絡んでくると思います。そこは広域的に対応していかないとなかなか難しい問題がありますので、先ほど出てきた監理団体の関係ですとか、それからいわゆる人材紹介を行っている会社ですよね、大きい会社、中小の会社いろいろありますので、そのあたりはナショナルにやはり1つの地域だけではできないので、場合によっては都道府県と連携するといった形でやっていかないと難しいのではないかと思います。よろしく願いいたします。

それでは、予定時刻より少し早いのですが、審議会を終了させていただきます。

最後に縄田局長から挨拶をお願いします。

●縄田労働局長

委員の先生方には長時間にわたりまして、熱心なご議論をいただきましてありがとうございました。先ほど会長から外国人労働者の関係で広域的に対応するようにとご意見もございましたし、それ以外にも各委員から同一労働同一賃金とか5日間の有給休暇取得とかいろいろなご意見をいただきました。ご意見を参考に

しまして31年度の労働行政を進めてまいりたいと考えてございますので、引き続き、ご指導ご鞭撻をいただきますようよろしくお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

●長井会長

それでは、これをもちまして終了させていただきます。ありがとうございました。