

○日 時 平成 30 年 11 月 26 日 (月) 10 時 00 分～12 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 (信) 委員、池田 (正) 委員、甲斐委員、長井委員、長尾委員

【労働者代表委員】

鶴籠委員、金子委員、菊川委員、松浦委員

【使用者代表委員】

大和田委員、菰田委員、仙波委員、三原委員、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

酒井総務企画官、市村労働保険徴収室長

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 30 年度愛媛労働局行政運営状況について

○議 事

●渡部雇用環境改善・均等推進監理官

おはようございます。

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 1 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 5 名、労働者代表委員が 4 名、使用者代表委員が 5 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、公益代表委員の村田委員、労働者代表委員の北添委員、筒井委員、使用者代表委員の小倉委員でございます。

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させていただきます、あわせて、事務局も今年度異動がありましたので新任者を紹介さ

させていただきます。

公益代表委員の池田正人委員でございます。使用者代表委員の大和田洋委員でございます。

次に、事務局の紹介をいたします。縄田労働局長です。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。

なお、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、マスコミの方がいらっしゃいます。写真撮影等をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。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12時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、おはようございます。

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、よろしくお願いいたします。

#### ●縄田労働局長

おはようございます。本日は、お忙しいところ当審議会にご出席していただき誠にありがとうございます。

審議会委員の皆様方には、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御礼申し上げます。ありがとうございます。

我が国の経済でございますが、内閣府の月例経済報告によりますと、「景気は、緩やかに回復している」とされております。また、私どもが発表しております愛媛県内における9月の有効求人倍率は1.65倍と過去最高値を更新しております。正社員有効求人倍率も1.15倍となっております。このような状況を受けまして、基調判断といたしましては、「雇用失業情勢は着実に改善が進んでいる」としている

ところでは。

このような経済・雇用失業情勢でございますけれど、背景には、少子高齢化という構造的な問題があります。これに伴う就業者数の今後大幅な減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念されております。

国は、働く人がそれぞれの事情に応じて多様な働き方を選べ、将来に対してより良い展望をもてる社会の実現を目指す「働き方改革」を進めております。本年6月29日には働き方改革関連法が成立し、来年4月1日以降、改正法が順次施行されることとなっております。

愛媛労働局におきましても、働き方改革の推進を本年度の行政運営の最重点と位置付けまして、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方などについて周知啓発に努めているところであります。また、中小企業等に対する支援を目的として、本年4月、松山市内に「愛媛県働き方改革推進支援センター」を設置してございます。愛媛県の「働き方改革包括支援プラザ」と同じ場所に開設することで、働き方改革のワンストップ支援拠点といたしまして、事業者の皆様に対する幅広い情報提供あるいは個別相談への支援等を行っているところでございます。

働き方改革以外では、過重労働の防止を重点とした監督指導の徹底や第13次労働災害防止推進計画に基づく災害防止対策、就労困難者に対する丁寧な就労支援、いわゆる均等三法の推進やセクハラ・パワハラへの相談対応など、積極的に推進してまいりました。

また、7月豪雨に伴う被災者、被災事業者への支援、あるいは8月に問題が表面化した公務部門における障害者雇用等の問題につきましても、我々としては誠意を以て対応させていただいたつもりでございます。

本日は、このような労働行政の運営状況につきまして、上半期のご報告をさせていただきます。委員の皆様からは忌憚のないご意見、あるいはご要望をお聞かせいただければと考えてございます。今後の行政運営の参考にさせていただきたいと考えてございますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

簡単ではございますけれど、審議会の開催に当たりまして、私からのご挨拶とさせていただきます。本日は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30年度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  
で結構ですので、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。

それでは、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。私からは、今年度、特に重点を置いております「働き方改革の推進」、そして、「女性の活躍推進」等についてご説明させていただきます。説明の中で申し上げます数字は、今年の9月末までの数字となっておりますので、よろしくお願いいたします。

まず、資料の1ページをご覧ください。

「働き方改革の推進」というところでございますが、当局では、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、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、今年度は5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57件実施いたしました。

それから、11月5日、県内の労働・経済団体、金融機関及び行政機関等で構成する「愛媛働き方改革推進会議」を開催し、働き方改革に関する課題、取組状況等について意見交換を行うとともに、本県における働き方改革の推進のための取組の実施について協議を行いました。

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、後程、ご確認いただければと思います。

続きまして、2ページをご覧ください。

本年7月6日に公布されました「働き方改革関連法」の概要です。大きく「Ⅰの働き方改革の総合的かつ継続的な推進」、「Ⅱの長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現」、「Ⅲの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」の3つの分野に分かれています。私からは「Ⅲの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてご説明します。「働き方改革」パンフレットの17ページ以降も、併せてご覧ください。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の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られるようにすることを目的として、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正されました。

なお、パートタイム労働法は、有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなるため、「パートタイム・有期雇用労働法」に名称が変わります。

改正内容は、2ページにあるとおり大きく3点あります。

1点目は、不合理な待遇差を解消するための規定の整備です。パート、有期雇用労働者についての同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇差の禁止に関しては、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されることを明確にしました。

併せて、有期雇用労働者の均等待遇規定を整備し、職務内容及び人材活用の仕組みが正規雇用労働者と同じ場合には、差別的取り扱いが禁止される旨規定されました。

また、派遣労働者につきましては、派遣先の労働者との均等・均衡待遇、もしくは一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することが義務化されました。

さらに、ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理にあたるかを明確に示すこととしました。

改正の2点目は、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化です。

パート、有期、派遣労働者について、正規雇用労働者と待遇差がある場合に、どのような待遇差があるのか、また、なぜそのような待遇差が生じているのか、労働者が求めた場合には事業主に説明する義務が創設されました。

3点目は、行政による事業主への助言・指導や裁判外紛争解決手続の規定が、パート、有期、派遣労働者で統一的に整備されました。

改正法の詳細については、省令・指針で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していただいているところです。

施行日については、2020年4月1日となっておりますが、中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、1年遅れの2021年4月1日となっております。

当局では、省令・指針の公布後、パートタイム・有期雇用労働法をはじめとする「働き方改革関連法」の周知を図るため、来年1月から3月にかけて、県内5か所で6回、説明会を実施する予定としております。

続きまして、3ページの「愛媛県働き方改革推進支援センターの設置」をご覧

ください。また、当日配布資料の「働き方改革関連資料」も併せてご覧ください。

働き方改革の取組を進めていくためには、特に中小・小規模事業者における取組の推進が不可欠となっていますが、中小企業等においては、取組の必要性自体はご理解いただけても、実際に取組を進めていくのは困難といった現状があるかと思われまます。

そこで、厚生労働省では、中小企業等への支援策の一環として、今年度から47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、社会保険労務士等の労務管理の専門家を配置し、商工会議所や商工会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るところです。

当局では、東京リーガルマインドに委託して、4月27日に、市内大手町の松山商工会館別館に「愛媛県働き方改革推進支援センター」を開設しました。

センターを愛媛県の委託事業で仕事と家庭の両立支援事業を実施する働き方改革包括支援プラザと同じ場所に開設することにより、働き方改革のワンストップ拠点として、相互に連携を図り事業主への支援を行っているところです。

「働き方改革関連資料」の2ページに、愛媛新聞に掲載していただいたセンターの開所式の記事をつけておりますので、ご覧ください。

センターの取組および支援状況については、「働き方改革関連資料」の1ページにまとめております。①の個別相談の実施状況につきましては、センターの窓口等における相談・支援件数は94件、個別企業への訪問による相談・支援件数は111件、商工団体等との連携による出張相談会の実施件数は18件となっております。②のセミナー、説明会の開催状況につきましては、働き方改革関連法の改正内容ですとか助成金の活用に向けたセミナーを、商工団体や労働基準監督署に設置されている「労働時間相談支援コーナー」等と連携し、14回開催し、参加者が436人あったところです。

センターによるサポート事例につきましては、3ページからになります。

4ページの事例①は、「人材のマルチ化による長時間労働の是正」に関する愛媛センターのサポート事例が掲載されておりますので、後程、ご確認ください。

働き方改革関連法が来年4月から順次施行されることから、センターの利用促進が図られるよう、引き続き、関係機関や団体と連携し、積極的に周知を図っていくこととしております。

続きまして、雇用環境・均等室資料に戻っていただいて、4ページの「女性の活躍推進」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

では、行動計画の策定・届出が義務となっている大企業については、届出率は100%を維持していますが、努力義務となっている中小企業からの届出は14社に留まっています。

中小企業における女性の活躍推進に向けた取組を推進するため、今月30日に開催する「ハラスメント防止対策セミナー」において、女性活躍推進法に基づく取組や助成金の活用についても説明するなど、あらゆる機会を捉え、働きかけを行っていくこととしております。

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、現在のところ、県内の認定企業は2社となっております。県内の認定企業を増やすため、引き続き、会議等の機会を活用し認定制度の周知を図っていくこととしております。

続きまして、5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。

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、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99.2%となっています。労働者数の増加等により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るところです。

次に、「子育てサポート企業の認定状況」につきましては、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社となっております。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、認定制度についても周知を図っていくこととしております。

続きまして、6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」が32.6%、「セクハラ」が31.5%、「妊娠等ハラスメント」が16.3%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。

平成29年1月から、法律により、事業主に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置が義務付けられたところですが、ハラスメントに係る相談が依然として多いことから、今月30日に「ハラスメント対策セミナー」を開催し、事業主のハラスメント防止対策について周知徹底することとしています。

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、職員が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、調停の申出はありませんでした。

続きまして、7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月末の相談件数は、5,894件となっており、昨年の同時期より81件増加しています。

また、民事上の個別労働紛争に関する相談件数については1,411件と、こちらも昨年の同時期より129件増加しています。相談の内容につきましては、「いじめ・嫌がらせ」が27.1%、「自己都合退職」が15.8%と多くなっています。

続きまして、8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。

労働局長の助言・指導の申出件数は36件で、前年同期と比べ27件減少しています。

また、あっせんの申請件数については16件で、前年同期と比べ5件減少しています。

申請内容の内訳は、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。

最後になりますが、9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の内容につきましては、資料に記載しているとおりでありますが、引き続き、会議等あらゆる機会を活用し、労使双方に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おります。

また、有期特措法に基づく認定件数につきましては、資料の下の表のとおりです。引き続き、制度の周知を図るとともに、認定事務の円滑な処理に努めていくこととしております。

以上で、雇用環境・均等室からの説明を終わらせていただきます。



●岸労働基準部長

続きまして、労働基準部関係の施策運営状況についてご説明させていただきます。

当日配布の「働き方改革関連資料」(黄色表紙)をご覧ください。時間外・休日労働関係、まず、残業時間の上限規制についてです。

資料の8ページ目の「時間外・休日労働関係」をご覧ください。これまで残業時間の上限に関する規定は、法律ではありませんでしたが、今回の改正で、労働基準法の中で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。具体的には、資料矢印の2つ目から4つ目までのところになりますが、残業の上限としましては、「限度時間」と「上限時間」という2つの基準ができることとなります。

まず、「限度時間」ですが、これは通常予見される時間外労働の範囲となるものが対象で、1日8時間、週40時間を超えると、月45時間、年360時間までの残業が可能な範囲となります。この限度時間は、大臣告示でも同じ基準で定められておりましたが、これが法律で規制されることとなりました。

一方、通常予見することができない業務量の大幅な増加に伴い、臨時的に「限度時間」を超えて時間外労働することが見込まれる場合、「特別条項」という協定上の手続きがあれば可能となります。この特別条項による場合でも、年720時間まで、月45時間を超えることができる期間は年間で6回までとなります。

以上は、時間外労働すなわち残業に対する規制ですが、新たに設けられた「上限時間」という基準は、時間外労働と休日労働の合計が対象となり、月単位では、最長で100時間未満、複数月平均で80時間以下という上限時間が設けられ、これを超えて働かせることができません。仮に、特別条項によって月80時間の時間外労働が可能であっても、その月に休日労働が20時間以上あって、合計が100時間以上になれば違法となります。

時間外労働や休日労働を行う場合には、これまでと同様、各事業場において、労使で36協定を締結し、所轄の監督署に届け出いただくこととなりますが、その様式も変更となります。この改正の施行は来年の4月1日となりますが、中小事業主には1年間の猶予があります。

次に、業務の種類による適用除外や猶予の関係ですが、資料の9ページ目をご覧ください。まず二段目にあります研究開発業務につきましては、残業時間の限度時間や上限時間などの上限規制については適用除外となります。その下の建設事業、自動車運転業務、医師につきましては、その適用が5年間、平成36年3月31

日までは猶予されます。その後は、自動車運転業務につきましては、特別条項による場合の上限時間が年 960 時間となることが決まっております。

続きまして、中小企業における月 60 時間を超える残業における割増賃金率の引き上げについてです。1 枚資料を戻っていただきまして、資料の 8 ページ5つめの矢印をご覧ください。

すでに大企業におきましては、月 60 時間を超える時間外労働を行った場合は 50%の割増賃金を支払っていただいておりますが、中小企業におきましてはその適用が猶予されていましたが、今回の改正でその猶予措置が廃止となります。このため、中小企業においても月 60 時間を超える時間外労働を行った場合は 50%の割増賃金を支払っていただくこととなります。この改正の施行は平成 35 年 4 月 1 日となります。

続きまして、年次有給休暇の年 5 日取得義務付けについてです。資料の 10 ページをご覧ください。

国内における年次有給休暇の取得率は、最新のデータでは 51.1%となっております。これは国の目標である 70%とは、まだ大きな乖離があります。その原因として年休取得の申出がしにくいということがあります。

そのため、今回の改正では、年次有給休暇を 10 日以上付与する場合、使用者は、必ず労働者の意見を聞き、それを尊重して年間 5 日の有給休暇の時季を指定して付与すること、さらに管理面では、有休取得管理簿を作成することが義務付けられるというものでございます。この改正の施行は来年の 4 月 1 日となります。

続いて、面接指導対象者の範囲の拡大と労働時間の把握の義務化です。資料の 11 ページをご覧ください。面接指導につきましては、これまで時間外労働であれ、休日労働であれ、週 40 時間を超える労働時間が、月 100 時間を超えた場合で、疲労の蓄積が認められ、面接指導を申し出た者が対象となっておりましたが、今回の改正により、面接指導の要件が、月 100 時間超えから月 80 時間超えに引き下げられたこととなります。

また、労働時間の把握に関しましては、これまでは通達により取り組んでいたところですが、健康管理の観点から、その基本となる労働時間をタイムカードやパソコンの使用時間記録といった客観的に把握できる方法を、法律により義務づけられたところです。

なお、上限時間が適用されない研究開発業務従事者につきましては、月 100 時間を超えた場合には、本人の申出がなくても面接指導の対象となります。この改正の施行は来年の 4 月 1 日となります。

その他、労働基準法や労働安全衛生法関係の法改正内容につきましては、職場

における健康確保対策の中心的役割を担う産業医や衛生委員会の機能強化、フレックスタイム制、高度プロフェッショナル制度があります。概要をその後に付けておりますので、後ほどご確認ください。

続きまして、資料の18ページからをご覧ください。時間外労働の上限規制に関連するような長時間労働に関する相談事例と法改正に関する質問事例をそれぞれ18ページ、19ページに添付しております。また、年次有給休暇の5日の時季指定に関連するような相談事例と法改正に関する質問事例を20ページ、21ページに載せておりますので、後程ご確認ください。

これまでの説明のとおり、法改正に関する時間外労働の上限規制は来年4月1日以降順次施行されることとなりますが、特に中小企業の事業場におきましては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない場合もありますことから、これら事業場において、法制度を理解し、長時間労働の削減に向けた取り組みを進めております。

資料の22ページをご覧ください。具体的には、労働基準監督署に「労働時間相談・支援班」というチームを編成し、集団指導や説明会を開催し、8月からは、希望がありました事業場を支援班担当者が個別に訪問するなどして、きめ細やかな相談や支援を行っております。

また、雇用環境・均等室長より説明のありました「愛媛県働き方改革推進支援センター」と連携しながら、「36協定未届事業場にかかる相談指導事業」や36協定届出事業場に対する上限規制等に関する説明会を県下各地で開催しております。

さらに、本年4月に労働基準監督署に「労働時間相談支援コーナー」を設置して、署窓口において、労働時間制度、改正労働基準法、助成金制度の紹介等を行っております。資料の23ページには愛媛新聞に掲載していただいた労働時間相談支援コーナーの記事を付けておりますのでご確認ください。

続きまして、資料の24ページをご覧ください。治療と仕事の両立支援についてです。重い病気にかかっても働き続けることのできる職場づくりの制度ですが、当局では独自の取組として「愛媛“治療+(と)仕事=(は)両立”企業宣言」を実施し、そのリーフレットを入れております。両立支援を進めるためには、労働者を大切に考える事業場の意識や職場風土の改革が不可欠であります。まず、事業者トップによる決意と基本方針等の表明が必要となってきます。

「企業宣言」は、この表明を代表者メッセージとともに宣言書にして応募していただくもので、これを愛媛労働局ホームページに掲載し、両立支援に取組企業であることをアピールしていただきたいと考えております。現在、応募がありましたのは3社ですが、更に宣言企業の増加を図っていきたいと考えております。

次に、労働基準部の各種施策につきまして、配布しております資料No.2「労働基準部資料」（青色表紙）に沿って説明いたします。

まず、1ページの監督指導の関係ですが、今年度の重点課題は、昨年度と同様の「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」及び「労働条件の確保・改善対策の的確な推進」に加えて、先程説明いたしました「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」を加えました三本柱としています。

まず、愛媛労働局管内における、本年4月～9月の定期監督の実施状況です。①のグラフ項目にあるような、「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」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いるところです。各重点の違反率はグラフの通りです。なお、全体では4月～9月で877件の定期監督を実施し、全体の違反率は66.1%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」と言われもので、脳・心臓疾患等の労災請求事案や相談等の情報から、この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が「過重労働」という重点対象になり、その法令違反の状況を②のグラフに示しています。同期間において135件の定期監督を実施し、全体の違反率は71.9%でございます。主な違反内容としては、「労働時間」や「割増賃金」の違反が主なものとして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上半期の違反率を示しておりますが、その右の（ ）内には前年度同期の違反率を示しています。

本年3月の本審議会において、指導した成果を示せないのかというご質問をいただきましたので、今回、最重点課題である過重労働についてこのような形で比較してみましたところ、休日以外は前年度より違反率が減少しているという結果になっており、一定程度の成果が表れていると考えております。③のグラフは、主要業種別の違反事業場割合を示したものです。

また、過重労働による健康障害を防止するための労働衛生対策の実施状況の推移を11ページに付けておりますが、主要対策である「定期健康診断」、「ストレスチェック」、「衛生管理者・産業医の選任」については、積極的に監督指導を行っているところでございますが、年ごとに実施率は向上しているということで、これらも成果であると考えているところでございます。

続きまして、法改正のところでもご説明しました、本年4月～9月の労働時間相

談・支援班の説明会等の実施状況です。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、管内5監督署において、上半期に延べ66回の説明会を実施し、3,966事業場に参加していただいております。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のとおりです。

以降、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グラフでお示ししておりますので、後ほどご確認ください。

続いて、健康安全課の内容でございます。「2 労働者の安全と健康確保対策の推進」について説明します。資料の3ページをご覧ください。

(1)は平成25年度から昨年度まで取組を行ってまいりました「第12次労働災害防止計画」の目標達成状況です。第12次労働災害防止計画においては、死亡者、死傷者とも平成24年と比べまして、平成29年までに15%以上減少させることを目標としておりましたが、死傷者数については4.4%の減少、死亡者数についても6.3%の減少にとどまっており、いずれも目標達成とは成りませんでした。その他の業種別、項目別の目標達成状況は4ページ、5ページのとおりです。

続きまして、今年度から5年間の期間で新たに始まりました「愛媛第13次労働災害防止推進計画」(以降「推進計画」という。)の概要を6ページから8ページに示しています。

6ページは推進計画の目標です。推進計画では、2022年までに、死亡災害は、過去最少の平成26年の10人を更新する9人以下に、死傷災害は、過去最少の平成27年の1,405人を更新する1,300人台を目指し、8%以上減少させるという目標を設定しております。なお、赤字は国の定める第13次労働災害防止計画の目標です。

その他の目標及び取組事項は、資料6ページの中段から8ページまでに示しておりますのでご確認ください。

続きまして、本年9月末現在の労働災害の推移を9ページの赤の折線グラフで示しています。死傷者数は前年同期比0.4%減の961名、死亡者数は10人となっております。

10ページは重点業種別の状況です。本年は特に「建設業」での増加が当初より顕著になっておりまして、死亡者数は9月末で6人、今日現在で9人と既に昨年を上回る数となっております。

このため、当日配付資料の「労働基準部資料」(青色表紙)にありますように、まず本年5月には、建設工事でこれ以上死傷者を出さないための建設工事ゼ

口災害緊急対策を行いました。約1250の現場への工事現場点検表による点検と、期間中に建設現場への重点的監督指導を実施し、さらに全国安全週間の7月には愛媛労働局長メッセージを発出しました。

さらに、10月にも死亡災害が発生し続けたため、11月16日に建設工事での労働災害増加に関する警報を発令しました。5ページの「警報 県下の建設現場での労働災害が大幅に増加」というリーフレットを活用して、注意喚起を行うとともに、建設業者、業界団体、発注者に対し、対策の徹底を要請したところです。

人手不足や現場の高齢化、さらに新年から行われる豪雨災害の復旧工事の本格開始を控え、建設現場に対しては適切な安全管理がなされるよう継続的に指導を行っているところであります。

続きまして、最低賃金の関係です。資料No.2の12ページをご覧ください。愛媛県最低賃金は、愛媛地方最低賃金審議会から8月6日に764円に改正の答申があり、10月1日から発効しております。25円の引上げですが、これは中央最低賃金審議会から示された目安額を2円上回るものです。

さらに、愛媛県特定（産業別）最低賃金は、愛媛地方最低賃金審議会から10月24日までに17円から25円の引上げの答申があり、所定の手続きを経て、5業種全て例年どおり12月25日の発効が確定しております。

各最低賃金の引上げ額等は、資料のとおりですが、愛媛県最低賃金の25円の引上げ、これは昭和50年の31円の引上げ以来の高い引き上げ額であり、3年連続で引上げ率3%超えとなりました。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上げ額となっております。

改正した最低賃金については、労働局において官報公示日に合わせ、マスコミ発表や県内204の関係団体あてに広報誌等への掲載依頼等を実施した他、現在、労働基準監督署やハローワークの窓口でも集中的な周知・広報活動を行っております。最低賃金は労働者にとってセーフティネットの役割を担うものであり、今後も、あらゆる機会を捉え、周知・広報に取り組みますとともに、履行確保に努めてまいります。

最後に、労災補償対策の推進についてご説明いたします。資料の13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。平成29年度における全国の件数は、請求件数は840件で、前年度比15件の増、業務上認定件数は253件で、前年度比7件の減となりました。

当局においては、平成29年度の請求件数は8件で、前年度と比べ1件の減、業

務上認定件数は2件で、前年度と比べ1件の増となっております。

続いて、精神障害等の労災補償状況です。平成29年度の全国の件数は、請求件数は1,732件で、前年度比146件の増と、過去最多となり、業務上認定件数は506件で、前年度比8件の増と、こちらもこの5年間で最多となりました。なお、自殺は、請求件数が221件、業務上認定件数が98件となっております。

当局においては、平成29年度の請求件数は23件で、前年度と比べ12件の増、認定件数は1件で、前年度と比べ3件の減となっております。

なお、自殺は請求件数が4件、認定件数が0件となっております。

精神障害にかかる請求件数は、全国的にも当局においても大きく増加しており、今後もこの傾向が続くのではないかと懸念されております。

その他、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と、石綿救済法に基づく特別遺族給付金に係る請求・決定状況ですが、石綿関係の労災補償状況は、資料の通りほぼ横ばいで推移しております。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参りたいと考えております。

駆け足ではございますが、労働基準関係の説明は以上でございます。

#### ●谷口職業安定部長

続きまして、職業安定部長の谷口から資料3、緑の表紙の資料の説明をさせていただきます。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。

まず、1ページをご覧ください。先程、局長の方からも説明がありましたが、最近の県内の雇用失業情勢は「着実に改善が進んでいる」という状況になっておりまして、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、上昇している状況でございます。平成29年5月に1.50倍台に入りまして、平成30年2月に1.60倍に乗り、5月以降連続して1.60倍台で推移しているところでございます。9月には1.65倍と過去最高の有効求人倍率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、その後も1.0倍台の高水準で推移しております。求人倍率の上昇は、雇用情勢の改善から求人が増加する一方、求職者が大きく減少していることが要因となります。

労働局では、ハローワークの業務実施状況について、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。年度前半9月末の進捗状況は、就職件数が年間目標に対して51.3%、求人充足件数が50.0%、雇用保険受

給者の早期再就職件数これは8月末になりますが、48.1%となっており、雇用保険受給者の早期再就職件数が順調となっております。

また、10 ページから 11 ページに、上半期の地域別進捗状況を添付しております。11 ページに各ハローワークの指数を付けさせておりまして、こちらの進捗率は各時期に対応した数値となっております。昨年度の実績が思わしくなかった大洲所ですが、今年度前半は業務改善及び豪雨災害による求職者増加の影響もあり、業績が回復している状況となっております。

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充足するための求人充足会議、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、人手不足対策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。既に年度後半に入っておりますが、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。

2点目は「若者の雇用対策の推進」でございます。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て支援を行っております。昨年度（平成30年3月）の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でした。

また、今年度（平成31年3月）卒業予定の高校生の状況は、資料の中ほどにございますが、9月末時点の就職決定率は62.8%と前年同期比で3.6ポイント下回っておりますが、最近10年間では2番目に高い水準であります。

今後は、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、来年4月から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。

続いて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でございます。労働者派遣事業につきましては、平成27年9月30日の改正労働者派遣法の施行以降、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まして、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へと移行しました。これによりまして、資料3ページにありますとおり、労働者派遣事業者が、平成29年度の516事業所から、今年度11月1日現在で許可事業者が274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。

また、許可・届出による民間の職業紹介事業者は184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。このうち、労働者派遣につきましては、27年の法改正により派遣労働者が同一部署で勤務できる期間の上限が3年間となり、当該期限を迎えた者に対しては、派遣事業者は他の派遣先を紹介するなどの雇用安定措置をする必要がありますが、この未実施への対応については、派遣労働者からの声をいかに集めるかが重要ですので、この様な情報を入手した際は、労働局の需給調整事業室までご一報いただけるよう働きかけているところであります。

4点目は高年齢者雇用対策の推進についてです。資料4ページをご覧くださいませでしょうか。県内の高年齢者の雇用状況ですが、高年齢者雇用確保措置が義務化されており、31人規模以上雇用されている1,735社の状況をみますと、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ます。昨年と同率となっております。また、66歳以上働ける制度のある企業は30.5%、さらに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%となっております。希望者全員が66歳以上働ける企業については22.2%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①から③の柱で対策を進めておりますが、高年齢者雇用確保措置の啓発指導や高年齢者の再就職支援の充実・強化、また、シルバー人材センター事業による生涯現役社会の実現など、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といった高年齢者の就労を促進してまいります。

なお、今年度は1番目の啓発指導に関し、高年齢者の雇用確保措置には年金支給開始年齢に併せて基準年齢の利用も可とする経過措置があり、当該経過措置利用企業への指導を強化し、希望者全員が65歳まで働ける企業を増やす指導を強化しておりましたが、来年度以降は、政府の未来投資会議での70歳までの就業機会確保に関する議論を踏まえた指導が必要となるものとなると考えております。

続きまして、5点目、障害者雇用対策の推進についてです。5ページをご覧ください。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、また、チーム支援による障害の特性に応じたきめ細やかな職業相談・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、今年度は、9月末で678件と対前年同月比で13.2%、79件増加しております。

一方、右下のグラフの障害者雇用率になりますが、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月の障害者雇用率の改正を周知すると共に、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、チーム支援による一体となった職業紹介・定着支援を実施してまいります。

次に、公的機関の障害者雇用についてですが、公的機関、中央省庁及び地方公共団体では、平成29年6月1日現在の障害者雇用率について再点検が行われたところです。愛媛県においては非常に多くの不足が出ておりまして、県の機関で144人の不足、市町の機関では97.5人の不足数が確認されたところです。今後、これら機関に対しては策定された「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たいと考えております。

続きまして、6ページの「地域のニーズに即した職業訓練の展開」について説明させていただきます。職業訓練は、国・地方自治体、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。

求職者支援訓練の実施状況は左下の図ですが、8月までの受講者数は基礎コース40人、実践コース38人となっております。一方、右下の図ですが、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51.0%、実践コースで67.4%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。

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、7ページ目の「一体的実施事業の推進」についてです。最初に松山市との一体的実施事業の就労支援について説明させていただきます。

生活保護受給者等の経済的自立に向けた就労支援を行うため、松山市と愛媛労働局との間で一体的実施事業に関する協定を締結し、平成30年3月27日から松山市役所内に「松山市福祉・就労支援室」を開設しております。地域の実情に応じた効果的な支援を機動的に実施するため、国と地方公共団体との密接な連携の下、ワンストップの一貫した就労支援を実施しております。

一番下の④が今年度の事業目標と取組状況になりますが、年度目標は支援対象者数 220 人、就職者数 148 人以上を目標としております。9月末時点の実績は、支援対象者数 190 人、就職者数 97 人と、緊密な連携が行われた結果、実績も好調となっております。これは、従来であれば松山市役所で福祉、ハローワーク松山で就労の相談を実施していたことを、ワンストップとした効果だと考えております。具体的な就労支援の流れについては、8ページのスキームのとおりであります。お時間のある時にご覧いただければと思います。

次に、愛媛県と連携して設置・運営している一体的実施事業についてです。実施事業の実施場所を、郊外のアイテムえひめから、市中心部の銀天街G e t !ビル内にあるハローワークプラザ松山内に移設し、名称も「愛媛県地域共同就職支援センター」から「ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナー」に変更した上で、県のジョブカフェ愛 work とともに、就職困難度の高い若年者やU I J ターン希望者等を中心に、連携を行っております。

最後になりますが、平成30年7月西日本豪雨に対する対応についてです。資料については12ページをご覧くださいでしょうか。7月の西日本豪雨により、県内では南予地方を中心とした甚大な災害発生から5ヵ月が経過したところでございます。愛媛労働局では、災害発生直後から労働局及び被災地のハローワーク等に災害関連相談窓口を設置し相談支援、雇用保険や助成金制度の特例措置の活用、離職された求職者に対する職業紹介など、被災事業所や労働者の皆様の支援に努めてきたところでございます。

資料下の表に、10月22日現在の主な取扱い状況を記載しております。災害発生から9月末までの相談状況ですが、相談者数は被災労働者201件、被災事業主297件、その他を含めて合計608件、また相談件数は、総数で643件、相談内容としては雇用保険に関するものが217件、雇用調整助成金に関するものが170件、休業手当に関するものが76件でございました。

なお、特別相談窓口での相談は引き続き行っておりますが、厚生労働省の指示により相談件数が大幅に減少した9月末日をもって件数の集計を終了しています。

次に豪雨災害に関連したハローワークへの求職申込状況は261人であり、その大半が南予地域に集中しているところでございます。

また、右下の事業所雇用維持を図る制度であります雇用調整助成金の利用についてですが、32事業所から休業に対する計画届が提出されています。表につきましては10月22日時点の数字になっておりまして、現在は1件プラスの33件となっております。

愛媛労働局におきましては、関係機関と緊密な連携を取りつつ、引き続き、被災

された事業者、労働者の皆様に対する支援に積極的に取り組んでまいります。  
職業安定部関係の説明は以上でございます。ありがとうございました。

●橋本総務部長

続きまして、総務部関係の説明をさせていただきます。

愛媛労働局総務部長の橋本でございます。よろしくお願いたします。私からは、資料番号4のオレンジ色の表紙、総務部資料に沿って説明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。

労働保険制度は、労災保険給付、雇用保険給付などを通じて、労働者のセーフティネットとして役割を果たしていくため、制度に対する信頼性・費用負担の公平性等の確保が非常に重要となっております。

このため、愛媛労働局におきましては、労働保険の手続きをされていない事業の一掃対策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おります。

労働保険の未手続事業の一掃対策につきましては、上のグラフにありますとおり毎年度新規成立の目標数を定め、全国労働保険事務組合連合会愛媛支部と連携をして取り組んでおります。平成30年度は昨年度実績を上回る770件を目標に掲げております。

上期となる平成30年9月末現在の新規成立数は376件で、目標に対する達成率は48.8%となっており、昨年同期の47.8%を僅かですが上回っている状況です。引き続き、770件の目標を達成できるように後期についても未手続事業所に対する一掃対策の推進を実施してまいります。

次に労働保険料の収納率でございます。下のグラフにありますとおり、平成29年度は前年度より0.14ポイント上昇し、98.03%となりました。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年度につきましては、9月末現在で42.02%となっており、昨年同期に比べますと0.76ポイント低下している状況でございます。下半期では収納率を上げるために、引き続き努力してまいりたいと考えております。

また、平成28年度、29年度と徴収決定額、収納額ともに減少しておりますが、これは、雇用保険料率の改定による引き下げが影響していると考えております。

愛媛労働局としましては、効果的な収納率のアップに資するため納入督促に励むとともに、引き続き収納率の向上に努めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

●長井会長

どうもありがとうございました。

ただいま、事務局の方から平成30年度愛媛労働局行政運営状況についてご説明いただきました。各委員のみなさまから、これに関しまして、ご意見、ご質問等をよろしくお願ひしたいと思ひます。どなたからでも結構ですので、お願ひいたします。

●鵜籠委員

ご説明ありがとうございます。私からは、働き方改革関連の関係で、資料の中で探せていないところもありますので、いくつかご質問させてください。中身の題名ですと改正法の概要ということで年休取得の関係になります。我が社の事例になります。通常、新入社員が4月に入りまして年休が発生するのが6ヶ月後の9月になります。この法案が4月から適用ということですが、9月に年休が10日できますけれど翌年の3月末までに取らないといけないのかというのが1点です。その発生したところから1年間で5日を取るのかということも、もう1点付け加えさせてください。勤続年数が長かった者もいます。ただ、4月に合わせて言うと3月までに10日ない場合については対象外になるのかどうか、その辺をお願ひしたいと思います。

●長井会長

それではよろしくお願ひいたします。

●岸労働基準部長

お答えいたします。この有休の法律につきましては、資料の10ページが関係するところになりますが、有給休暇につきましては10日付与されましたところから義務が発生するということになりますので、先程のご質問でしたら4月入社で6ヶ月後の10月に10日の付与があるかと思われまふので、その時から1年間の間に5日間付与する義務が発生するということとございます。

また、同じような考え方になりますので、10日間以上の付与が発生した時点から1年間において5日間の事業者側からの意見を聞いて付与する義務が発生するといったようなご理解をいただければと思ひます。

●鵜籠委員

発生してから1年間で取るとお聞きしました。日勤職場というか、新卒の場合はいいいのですが、業種によっては1年間通じて募集をしているところがあります。

個人的にその人その人によって違うということですか。1年間というのは。

●岸労働基準部長

そうです。例えば、5月に入社した人ですと11月付与になりますので、10日付与したところから義務が発生するということになります。ただ、基準日を会社の都合で統一する場合には、会社であらかじめルールを決めておかなければならないということがございます。そのあたりはご留意いただかなければならないということです。

●鶴籠委員

今、会社の方で決めた場合についてお伺いしましたが、例えば決めた場合ですよ、その決めた日に、スタートする日に10日なければその1年間は取らなくていいということになるのですか。

●岸労働基準部長

この法律の義務は10日以上付与したところがスタートになりますので、労働基準法では半年8割勤務すれば10日発生するという法的義務がありますので、通常の労働者ですとそこからは与えなければならぬということになります。例えば、入社してすぐに10日与えるということであれば、その日から1年間の間に付与しなければならぬという義務が発生しますので、基本的な考え方としては10日間会社が付与した日からその義務が発生するというご理解でいただければと思います。

●長井会長

よろしいでしょうか。ありがとうございました。他に。

●菰田委員

職業安定部の資料5ページでご説明をいただいたところですが、障害者雇用対策のところでございますが、今回、報道によって国とか県、市町の雇用率の未達の問題が出ているところですが、民間企業ですと雇用率に満たない場合ペナルティがあつたりするでしょうが、理解不足、確認不足として公のところが出たことに対しては、今後こういった未達のところに対する地公体と民間企業では求めるところが違うわけですけど、今後こういった事情を踏まえて何か対策なり、障害者雇用対策については国だろうが県だろうが民間であろうが同じであると思われ

ので、雇用率が未達のところに対する取り組みか対策に、何か変更はあるのでしょうか。

●谷口職業安定部長

障害者雇用率の推進につきましては、最終的には民間の方は、確かにご説明があったように障害者雇用納付金制度による調整がとられていて、これを国の方に適用するかどうかについては否定的な方向で検討が進んでいると理解しております。一方、雇用率が未達成のところに対する取組は、現在、厚生労働省の審議会で検討している状況でございます。障害者雇用促進法などの関係法令の整備がされるという方針が出されていますが、中身についてはまだ決定していませんので、この場では説明できない状況であります。

当局としましては、民間の指導とともに、自治体に対しても指導・支援を行っていき、自治体の場合は毎年未達成であれば公表もされますし、現状制度の中でも、通常の指導より一歩進んだ勧告が自治体に対してできることになっておりますので、改善が進まない自治体に対しては、勧告などを踏まえて指導していくというふうに考えております。

●長井会長

ただ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。他にいかがでしょうか。

●菊川委員

ご説明ありがとうございました。私からは何点かあるのですが、まず、1点だけ先にお聞きします。ピンク色の雇用環境・均等室の資料の9ページのところですが、法改正に伴って今年度4月から1年間かけてあるわけですから、数字が出ているか出ていないか分かりませんが、この法律が改正されて有期から無期への転換を申し出られた人数が全国、愛媛で把握されているのであれば教えてもらいたいのが1点、それからもう一つお願いは、間違いなく毎年5年以上経てば有期から無期への転換が発生しますし、5年を超えたからといって申し出をしなくても翌年申し出ができるというルールになっていますので、周知の度合いというのをもう少し徹底してもらいたいというのが、我々もいろんな調査をしますと、その対象者の方が自分が有期から無期への転換が可能だというふうな、周知のあり方が十分でない方が6割くらいいると聞いています。企業によっては回覧しているから見ていだろうととるかもしれませんけれども、なかなか有期の人は立場上、

いつ雇用を切られるかと不安をつきまとった中でやっていますので、なかなか声を出して私は5年経っているから対象でしょう、と言えない状況にあると思いますので、是非とも周知のあり方については対象者にきちっと分かるような方法も含めてお願いをしておきたいと思います。

●長井会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。一つ質問ともう一つはお願いということです。

●佐藤雇用環境・均等室長

有期労働契約の無期転換ルールについてですが、本年4月1日以降の無期転換の申出件数ですが、これにつきましては全国、愛媛県とも数字というものは出ておりません。総合労働相談コーナー等において無期転換ルールについての相談を受けているのですが、10月末までに126件相談がありました。内容につきましては、事業主からの無期転換にかかる企業の制度への対応や、有期特措法にかかる相談がほとんどで、労働者からの相談についても、制度の概要や、無期転換の申込方法、自分の場合にはいつ無期転換が発生するのかといった問い合わせがほとんどでした。委員がおっしゃられるように労働者への周知は大切だと思います。これまでも広報誌への掲載や、電光掲示板での広報とかをしてまいりましたが、今後も引き続き、ホームページや厚生労働省の無期転換ポータルサイトの活用なども含めまして周知していきたいと思っております。

●長井会長

どうもありがとうございました。ただ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。他にいかがでしょうか。

●池田（信）委員

今日はありがとうございます。改正労働法の件なのですが、時間外労働の上限のところ、2から6ヶ月の複数月の平均が月80時間以内というのは、要はどの月をとってもということで、多いところ6ヶ月をとっても80時間以内というふうに考えたのでよろしいのでしょうか。

●岸労働基準部長

上限時間についてはどの期間をとってもというふうにお考えください。これは



過労死ラインとリンクしておりますので、この時間を超えると過労死の危険性もあるということになってきますので、そこは超えないというご理解でいただければと思います。

●長井会長

よろしいでしょうか。ありがとうございました。他に、お願いいたします。

●三原委員

今日のご報告とかご説明とは全く違うことで教えていただきたいのですが、外国人の労働者を雇おうと考えて進めていこうとした場合に、どちらにどのような相談を申し上げていったらいいのかというのが1点と、今日はそういった外国人労働者に関する報告とか実態の説明は無かったのですが、この場ではそういう外国人労働者に関する報告を報告したりすることは無いといった審議会と考えたのでよいでしょうか。基本的なお話で申し訳ありません。

●長井会長

どちらになりますかね。

●谷口職業安定部長

まず、どこに相談したらいいのかという話ですが、こちらにつきましては、通常の労働者として受け入れるというのであればハローワークの方から紹介させていただきますので、そちらの方で相談していただくことになります。電話相談の形で全国のコールセンターもありますのでそういったところでの相談も受け付けをしていますが、ただ、おそらく多くの場合、技能実習生で受け入れという形になりますとこちらは技能実習機構や入管が管轄になりますので、そういったところでの相談や受け入れ機関への相談となります。こういった形で受け入れるかによって相談先が変わりますので、特に建設造船につきましては国土交通省で所管する別の制度もありますので、制度ごとに分かれていると考えております。

また、地方労働審議会の報告に含めるべきであるのかという点でございますけれども、こちらにつきましてもご要望があれば含めさせていただきますし、先程基準部の方の資料には技能実習生が入っているところに、どれくらい指導に行っているかという内容が含まれていたかと思いますが、これにあわせてあまり数字が大きくないのでこちらの方には入れていないのですが、ハローワークでどれくら

い外国人を紹介しているのかという観点での資料も、ご要望があればお出しすることは可能かと思われまます。以上です

●岸労働基準部長

労働基準関係でございますけれども、基本的な考え方は技能実習生につきましては入国1年目から労働者としての適用を受けます。つまり日本の通常の労働者と同じ扱いになりますので、特に差はございません。労働時間や賃金、安全衛生に関しても同様に取り扱う必要がございます。監督指導状況につきましては、青いナンバー2の資料にも外国人・技能実習生に対しての監督指導結果としましては76.2パーセントの違反が認められたとご報告しておりますので、通常の日本の方と同じような取り扱いを労務管理上ではお願いいたします。

●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。

●甲斐委員

松山大の甲斐です。今日はどうもありがとうございました。私の方からは若者の雇用対策の推進に関して質問させていただきたいのですが、緑色の資料ナンバー3の2ページを拝見させていただきますと、新卒者の就職決定率が非常に良いということですが、定着率についてはいかがでしょうか。何か資料がありましたら教えていただきたいと思いました。いかがでしょうか。

●長井会長

どちらになりますか。若者の定着率ですね。

●谷口職業安定部長

学卒者の定着率につきましても労働局では常々分析しておりまして、高校、短大、大学、また中学ということで分析させていただいており、定着はだいたい3年を見ていることが多いので、平成26年3月卒業生の状況が見てとれるのですが、大きな流れとしては定着率は向上しているという方向でございます。ただ、高校生につきましては3年目になりますと44.7パーセントが離職してしまうという状況になっておりまして、これが大学生ですと30.4パーセントと改善してくるのですが、仕事内容とか人間関係とか働いてみると自分の考えていたものと違うということで、離職されていく方がいるということです。そういった方に対する相談

支援をハローワークで行っているところでございます。なお、愛媛労働局は全国平均と比べてもだいたい同じような推移、水準となっております。以上です。

●縄田労働局長

2週間位前に県内の大学、高校、それから経済界の方と学卒の就職に関する懇談会を行ったのですが、定着率が一つ問題であると話題になっておりました。学校の先生のご意見だと、特に高校生の場合、親御さんの意向とかが結構強く働いたり、名前だけで会社を選んだりする傾向があるのだけれど、やはり本人が何に適性があるのかとか、企業も賃金だけでなくどれだけ休みが取れるかということや若い人が気にしているということで、要は親の先入観念で会社を決めるのではなく本人が何をしたいのか、どういう労働条件かというのを本人が理解した上で就職させるようにしなければならないという意見になりまして、そういう意味では私ども、新卒の方々に対して特に未内定者の方に対しては丁寧な支援をしたいと考えております。

●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。12時まで時間を取っていますのでご意見ご質問ございましたら、是非ともお願いします。

●長尾委員

専門外なのですが、緑色の資料番号ナンバー3の12ページで西日本豪雨に対する対応に関しまして、他の県でも助成金の申請がありましたら速やかな支給が求められるといったことをニュースなどで見たことがあるのですが、③の支給決定件数が現状0件なのですが、これは年度末までには速やかに16事業所全てとは言わないにしても支給されるご予定でしょうか。

●谷口職業安定部長

資料の方は少し古いものになっておりまして、10月22日現在確かに0件となっております。こちらにつきましては、11月16日現在支給件数につきましては15件になっておりまして、丁度ぎりぎり出ない時期の集計になっておりますが、現在ではかなり支給できているという状況でございますので、順次これから支給されていくという状況になっております。事業所数では8事業所数15件でございますので申請のあった16事業所の半分は支給決定ができているといった状況でございます。以上です。

●長井会長

他にいかがでしょうか。時間は十分ありますけれど。どなたからでも。

●菊川委員

時間のつなぎということではありませんけれど、お答えいただくかどうかは別として、労働基準部さんの資料の1ページのところに貴職の皆様がさまざまな働き方に関して日々努力されていることに関して感謝を申し上げたいと思います。ただ、この半年間の定期監督の状況の中で重点的違反の割合が6割強出ている中で、働く側としてももう少し申し上げたいのは、会社に就職する際には労働を提供し賃金をもらうというルールで契約をするのですが、今の人材不足という課題や離職というさまざまな、点で見れば点かもしれませんが、それにつながっていくのがこういうことであろうかと思えます。本来、適正に働ける職場があつてきちっとルールを守っていただいているのであれば辞める理由もない、すべてとは言いませんがこういうことで辞めていく離職につながると、特に高校生のように就職機会が高校を出てすぐに社会に出るといったことからすると、そういう危険性もあるのだらうなと感じておりますので、決して会社をどうこうしろと言うつもりはございませんけれども、ルールですのでそれをきちっと守って働きやすい環境を整備していく、「愛媛の企業、すごいねっ」というふうになってもらいたいと思うので、あえて嫌味かも知れませんが発言としたいのが1点と、もう一つは、黄色の冊子の働き方改革関連の関係で、鶴籠委員からも言いましたけれど、10ページの法改正で年次有給休暇の関係ですけれど、日本の社会の中で年次有給休暇の取得が低いというのは事実分かっていますが、その低さというのが本当は取得ができるのだけれど取得をしないのか、取得をしたいんだけど取得させてもらえないのか、そういう課題をはっきりさせておかないといくら法律を作っても環境が整わないと年次有給休暇の取得は増えないと思っています。そういう意味で懸念するのは、ここにも書いていますが労働者の意見を聞き、年次有給休暇は労働者の権利ですから、事業主から茶々言われる筋合いはないです。時期変更権があるのは知っています。ただ、18ページ以降にある相談事例も見させてもらいましたが、休みを取る際のいろいろな理由のなか使用目的で取るのにいろんな理由を聞かれるということになると、なかなか取りづらいということと、私たちが労働相談を受けていますが、多くのところが年次有給休暇を取得したいのだけれど、申請するとうちにはそういったものは無いとか、特に非正規・パートの皆さん方は年次有給休暇はない、取ったことはないといった相談事例もないとは

言い切れませんので、今後法改正され来年から導入されるわけですが、是非とも労働者と使用者できちっと話し合いができた中で、この付与という部分については行ってもらいたいと思いますので、今後、説明会をされる中でも指摘されると思いますが、その部分だけあえて強調しておきたいと思います。

●岸労働基準部長

まず一つ目の労働条件などの働くルールの周知につきましては、私どもいろんな機会を通じまして、もちろん監督指導でもしっかりみさせていただきますし、監督署が主催する行事の中でも資料を配布したり、説明したりそういった形でできるだけ幅広く周知するような努力をしてまいりたいと思っております。

また、働く人の方も、例えば今ですと大学の方に赴きまして学生さんにも労働法制の説明会を実施する取り組みを行っております。もっと幅広くできればと思っていますので、学校関係にもそういう教育の機会を「働く」基本的なルールをお知らせできればと考えております。また、有給休暇につきましては今回の法改正が取得促進の大きな転機になるかと思っております。特に、先程、菊川委員からお話がありました労働者から意見を聞くといったことにつきましては、法令義務でございますのでこれをしないと罰則付きの条文になりますので、そこは監督指導などでもしっかりとみていきたいと思っておりますので、法令の中でもそのあたりは説明し、しっかり意見を聞いて本人の意見を尊重し5日間の有給休暇を付与するところを施行できるように努めたいと思っておりますし、説明会で相談事例なども配布して知らせていきたいと考えております。

●縄田労働局長

有給休暇のところでは補足しますと、今年1月1日時点の調査で有給休暇の取得率が出ていまして、久しぶりに50パーセントを少し超えたところでございます。

働き方改革の方では有給休暇の5日間の時季指定を強化するというところで、政府の目標として有給休暇7割を掲げてやっております。基準部長が説明したとおり法改正で更なる有給休暇取得促進の制度ができましたので、しっかりやって7割を達成したいと思っております。

●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。

●池田（正）委員

愛媛新聞の池田です。ご説明ありがとうございます。1点お伺いしたいのですが、働き方改革の高度プロフェッショナル制度ですけれども、この前の国会でも高プロについてかなり議論されたところですが、愛媛の方でこの適用の想定みたいなのはどのくらいあるのかとか、あるようでしたら教えていただきたいと思っています。

●岸労働基準部長

高プロ制度につきましては、細かいところは本省の審議会で審議されているところですので、まだ全容がつかめていないところですが、愛媛県内におきましてはこの制度について取り入れたいので教えてほしい、といった相談事例はまだありませんので、まだ未把握という状況でございます。

●長井会長

よろしいでしょうか。他にいかがでしょうか。

●甲斐委員

度々失礼します。資料ナンバー1の雇用環境・均等室関連で4ページ、5ページあたりですね、女性の活躍推進に関わる企業の認定制度についてお伺いしたいと思います。えるぼし認定だとか、くるみん、プラチナくるみん認定を受けると、四角枠に書かれたメリットを受けられるということ、それから4ページだと事業主の方へ給付金があるとか、あるいは5ページですと両立支援等助成金の活用による支援が受けられるということなのですが、こういったメリットが実際どれくらい企業の皆様にとってメリットなのかお伺いしたいところで、と言うのがこれらの優良企業が増えていくことが大事なので、適切な有効なインセンティブの設定の仕方をしていくのが良いのかと思っているので、例えば給付金あるいは助成金をくださいということで申し出ている企業が管内でどれくらいあるのか、あるいは公共調達における加点点評価で実際に有利になったとか、低利融資を実際に申し出たとか、行政の側で用意しているインセンティブが、どれくらい認定企業にとってメリットだとかインセンティブであるとか、それを認識してこの制度を使っているのかお伺いできたらと思います。

●佐藤雇用環境・均等室長

まず女性活躍推進法に基づくえるぼし認定ですが、助成金というのは「えるぼし」を取ったら助成金が支給されるというのではなくて、中小企業が、今、努力義

務なのですが、女性活躍推進法に基づく取組みを実施して目標を達成した場合に助成金が出るというものです。また、次世代法に基づく「くるみん、プラチナくるみん認定」につきましても5ページになりますが、両立支援等助成金これとは別のものであります。インセンティブということですが、一番大きいのは、今、人手不足ですので女性活躍推進法に基づくえるぼし認定を取っている企業については、女性が活躍できる企業であるということで、また、くるみん認定企業については、男女ともにワーク・ライフ・バランスができる企業ということで、学生や求職者が企業を選ぶ際の大きな選定基準になるのが一番のメリットかと思われまます。それに加えて、公共調達に応募した時にメリットがありますが、国の公共調達において加点評価で有利になった企業数は把握していません。

両立支援等助成金については、育児休業制度等の両立支援制度の定着のための助成金ということで支給しているわけですが、10月末現在の支給決定件数は72件になっております。

●甲斐委員

ありがとうございました。以前、えるぼし、くるみん認定企業について、先程おっしゃったように一番は求職者に対するメリットだとイメージアップだということをお伺いしたのですが、中身を去年の段階だったかいつかご説明いただいた時には、そのメリットを活用するかどうかは企業にかなり任されているのだと、認定をした企業について労働局として積極的になにかアピールをするといったところはあまりしていないという状況をお伺いしたものですから、もう一步踏み込んでイメージアップにつながるような施策をしてあげたらいいのではないかと、いうことを去年思っていたものですから質問させていただきました。ありがとうございました。

●佐藤雇用環境・均等室長

労働局といたしましても、ホームページで認定企業についてPRをしていますし、認定の際に認定通知書交付式をしておりますが、それを記者発表してマスコミに報道されるとか、求人の際に認定企業であるということを表示する等幅広く認定企業については周知を行い、県内の多くの企業が認定を目指すようにしていきたいと思っております。

●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。これまでご発言がなかった

方、何かございましたら。若干、時間がございます。

●金子委員

ご説明ありがとうございました。繰り返しになるところですが、女性活躍支援で、経済産業省の方が「なでしこ銘柄」ということで女性活躍支援の優良企業に対して、表彰をしたりして招致しているのですが、労働局の交付の判定となる「えるぼし」とか「くるみん」とは異にするものなのか、また、ある程度関連していて企業のイメージアップなのか、どちらかと言うと働く側の効果を狙っているものになるのか、お聞かせいただけたらと思います。

●佐藤雇用環境・均等室長

女性の活躍推進というのは、働き方改革の中の一つのテーマとなっておりますように、これから少子高齢化が進む中で女性が活躍できる環境を整えていくということは、非常に重要となっております、国の方でも厚生労働省ではこのような認定制度を設けておりまして、経済産業省の方でも、先程委員がおっしゃったような制度を設けておりまして、目指すところは同じものがございます。

●長井会長

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは残りが5分ということですので、今日の皆様方からの意見やご質問をお聞きしまして、委員長として簡単な要約ということになりますが、先程、甲斐委員の方から質問がありましたが、若者の定着率ですね、これは私も若干気になっているのですけれど、特に高卒の早期離職率3年離職率が全国平均と比べて5、6ポイント高いのですね。先程あったように愛媛では45パーセント近くなので、なぜ全国平均より高いのかという理由なのですが、これは先程、菊川委員の方からもご意見があったように、いわゆる新卒者に対するワークルールの問題ですね、と言いますのは、早期離職の大きな要因で労働条件の問題が挙げられているのですね。賃金や労働時間です。つまり労働条件です。おそらくそこにはですね、ミスマッチの問題の一つはあるのではないかと私は思っているのですね。そういう意味で、ミスマッチを防止するためにワークルールというものに対して、きちっと新卒の若者に対して、もちろん事業所に対する説明も大切ですが、そこをもう少し丁寧にやっていただければだいぶ変わってくるのではないかと。

それと、これは間接的な要因になるかもしれませんが、近年、正社員の有効求人倍率もかなり上がってきてはいるのですけれど、産業構造が、つまり製造業か



ら第二次産業から第三次産業に大きく変わってから雇用の質が大きく変わってきている、どういうことかと言うと、従来から製造業の正社員というのはやっぱり安定しているのですね。この部分が産業構造、就業構造の変化でかなり低くなってきて、逆に、第三次産業ですね、サービスを中心としたそういうところでかなり求人が増えて求人倍率が高くなって、そこらのいわゆる雇用の質のミスマッチ、変化というかそういうことも大きな背景にあるのではないかなと私自身は思っております。いずれにしても今日のご意見をお伺いしまして、ミスマッチをできるだけなくしていくには、事業主それから働く側の雇用ルール、例えば36協定の話も出ましたけれど、そこは労働局さんに周知徹底をお願いしたいと思います。

それと無期雇用転換権について、先程、出ましたけれど今年の4月からいわゆる無期雇用の転換が発生するという事になったのですけれど、先程のご意見によりますと労働者の方でそもそも制度を知らない、労働契約法の無期雇用転換権を知らないというご指摘がありましたので、これについてもきちっとした周知が必要になってくるだろうというふうに思います。私の方から以上です。

●長井会長

それでは、最後に縄田局長から一言ご挨拶をお願いいたします。

●縄田労働局長

本日、長時間にわたりまして、いろいろなご意見ご質問をいただきましてどうもありがとうございました。委員長からは若者の定着率の話と無期転換の話と最後にいただきましたが、それ以外にもいただいた意見がたくさんございました。今日いただいたご意見を参考に、今後の労働行政に生かしていきたいと思っております。引き続き、皆様のご支援ご理解をいただきたいと思います。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。

それでは、事務局の方から連絡事項があればお願いいたします。

●渡部雇用環境改善・均等推進監理官

次回の審議会についてご連絡いたします。

平成30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。改めて日程調整をさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。以上でござ

います。

●長井会長

ありがとうございました。

以上をもちまして、本日の審議会を終了いたします。ありがとうございました。