

○日 時 平成30年3月16日(金) 9時45分～11時45分

○場 所 東京第一ホテル松山 スカイブリリアン

○出席者 【公益代表委員】

池田委員、甲斐委員、杉原委員、長井委員、長尾委員、村田委員

【労働者代表委員】

鶴籠委員、金子委員、菊川委員、筒井委員、松浦委員

【使用者代表委員】

菰田委員、仙波委員、高岡委員、三原委員、渡邊委員

【事務局】

濱本愛媛労働局長、橋本総務部長、岩見労働基準部長、永田職業安定部長、藤田雇用環境・均等室長、小原総務課長、山本総務企画官、瀬野労働保険徴収室長、浅山監督課長、片山賃金室長、三好健康安全課長、高木労災補償課長、小野職業安定課長、永木職業対策課長、西口訓練室長、窪田需給調整事業室長、市村雇用環境改善・均等推進監理官、矢野雇用環境・均等室長補佐、西本雇用環境・均等室企画調整係長

○議 題 (1) 平成30年度愛媛労働局行政運営方針(案)について
(2) 愛媛県タオル製造業最低工賃について

○議 事

◆市村雇用環境改善・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、誠にありがとうございます。

ただ今から平成29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5名、使用者代表委員が5名と18名の委員のうち、16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、労働者代表委員の北添委員、使用者代表委員の小倉委員でございます。

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にして

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。

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。

追加資料の確認をお願いします。先に当審議会の資料と差替えの資料を郵送させていただいたところですが、本日、さらに追加と差替えの資料を机上に配付させていただいております。その他各種リーフレットの追加もございますので、ご確認をよろしくお願いいたします。

なお、本日の審議会の終了時刻は、11時45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

皆さん おはようございます。

それでは、お手元の次第にそ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、運営規程第6条第1項に基づき、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したいと思います。後日、事務局が議事録を作成しますので、ご確認の上、署名していただきますようお願いいたします。

それでは、次第の2「愛媛労働局あいさつ」に移ります。濱本局長をお願いします。

◆濱本労働局長

おはようございます。

本日は、大変年度末のお忙しいなか、また、お足元の悪いなか、当審議会にお集まりいただきまして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と、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

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、「景気は、緩やかに回復している。」とされており、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。」と判断されております。

また、私どもが発表しております愛媛県内の雇用失業情勢につきましても、ご承知かと思いますが、1月の有効求人倍率は1.58倍と過去最高値を更新したところまでございまして、正社員有効求人倍率も1.15倍となりまして、これも過去最高となっております。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ございます。しかしながら、

中身を見ますと、求職者が減少するなか、特に中小企業あるいは特定業種におきまして非常に人手不足が深刻になっているという話しもお聞きするところでございます。

一方、この審議会におきましても、ちょうど5年前になろうかと思いますが、ご意見をいただいて策定をいたしました第12次労働災害防止計画。これも本年度最終年度をむかえることになりました。この結果、目標に対しての状況でございますが、現状におきまして残念ながら労働災害が増加傾向を示しており、死亡災害、死傷災害ともに目標の達成ということには至らないのではないかと非常に厳しい状況でございます。これらの原因の一つといたしましても、よくお聞きしますのは、人手不足により安全衛生管理水準が低下しているということがあるのではないかとということが言われております。こういったことに、我々しっかり対応していかなければならないと思います。

なお、来年度から5か年計画で進める第13次労働災害防止推進計画につきましては、12次計画の目標の達成が困難となっているわけでございますが、こういった点も反省材料として踏まえまして、本日、案をお付けしておりますので、後ほど担当部長からご説明させていただきますので、策定にあたってのご意見を賜ればと考えているところでございます。

申し上げましたような状況でございますが、雇用失業情勢は改善しているとしておりますが、やはり人手不足感が非常に高まっているなか、また、災害の要因としましても、そういったことも言われている中でございます。こういう状況でございますが、前回の第1回の会議でも申し上げましたとおり、私ども、少子高齢化が進み、ますます労働力が減少することも懸念されているなか、働く方一人ひとりが、より良い将来展望を持ち得るように、また労働生産性を改善するための手段として働き方改革を進めるということを最重点として行っているところでございます。

これも前回少しふれさせていただきましたが、昨年3月に「働き方改革実行計画」が取りまとめられておりまして、これによりまして「同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善」、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」をはじめとして、「賃金の引上げと労働生産性向上」、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」、「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」、「病気の治療と仕事の両立」など様々な改革メニューを示し、これらを進めることによりまして誰もが働きやすい、1億総活躍という話しもございまして、それぞれが活躍できる社会を作っていくことを進めさせていただいているところでございます。「働き方改革関連法案」の整備に関しては、皆様もご承知のとおり厚生労働本省で整備が

進められているところですが、「働き方改革」自体は法案の動向にかかわらず、こういった状況下踏まえしっかりと取り組んでいかなければならない課題であろうと考えているところでございます。

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等、女性や高齢者、若者、障害者などが本当に働きやすい環境整備を行っていく、こういったことは非常に重要なことかと考えております。このために、働き方改革の理解の促進と相談支援体制の強化や、人材確保に向けたマッチングの支援、雇用管理の見直し等の支援、賃金引上げや生産性向上の支援等の措置をしっかりとっていくことを考えておりました、これらによりまして労働者の実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の取組を進めることと考えてございます。

また、働き方改革を進めるためには特に雇用の7割を占める、中小企業・小規模事業者におかれても、着実に取組を進めていただくことが重要でございます。特に申しあげましたような支援策につきまして中小企業・小規模事業者等を中心に強化を図りながら生産性の向上を図りつつ、働きやすい職場づくり、働き方改革にも取り組んでいただくということを進めたいと考えております。

愛媛労働局におきましては、誰もが安心して安全に働ける職場環境を作っていくということを大命題といたしまして、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」等を大きな柱として、また、働きやすい職場の前には安全にということがございます。安全に働けるための第13次労働災害防止推進計画なども含めまして平成30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)並びに第13次労働災害防止推進計画(案)等につきまして、皆さま方からご意見をいただきまして、より誰もが働きやすい職場環境を作っていくために有効な計画としてまいりたいと考えておりますので、皆さま方から忌憚のないご意見を賜ればと考えているところでございます。どうぞよろしくお願いたします。

それから、本日の議題のもう一つといたしまして、3年に一度タオル製造業最低工賃につきまして審議会にお諮りするかどうか判断をさせていただくということにしております。結論から申し上げますと、今回は諮問を見送るという結論にさせていただきたいと考えておりますが、これらの内容につきましても後ほど詳しくご説

明をさせていただきたいと思います。

本日はこの2点を議事として説明、並びにご意見等をいただきたいと考えているところがございますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は大変お忙しいなかお集まりいただきました。私どもの行政を進めるうえで、重要なご意見になろうかと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

◆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。

本日事務局から提案を受ける事項は、2点ございまして1つ目に平成30年度愛媛労働局労働行政運営方針（案）について、2つ目に愛媛県タオル製造業最低賃金についてということになっています。

先ず、平成30年度愛媛労働局労働行政運営方針（案）について事務局から説明をお願いします。着席のままで結構ですので、順次説明をお願いいたします。

◆藤田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の藤田です。

先ず雇用環境・均等室の重点施策について概略をご説明いたしまして、特にご承知おきいただきたい点について5点ご説明申し上げます。

資料No.1の2ページをご覧ください。来年度の雇用環境・均等室の施策でございます。施策の1点目、働き方改革と女性活躍の推進についてでございます。

働き方改革の推進に関しては、アに書いてありますとおり、同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組を進めてまいります。具体的には、後ほど詳しくご説明しますが、ピンクの枠の1つ目にありますとおり「愛媛県働き方改革推進支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善の推進、3つ目パートタイム労働法の確実な履行確保、4つ目今ご説明したパートタイム労働法、労働契約法の改正等を含む働き方改革関連法案、現在法案整備が進められているところですが、これらが国会で審議され法案成立となった場合は、その周知を図ってまいります。

次いで、イの長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進です。

愛媛労働局では、これまでも長時間労働の削減や年次有給休暇等を取得しやすい雇用環境の整備に向けて、労働局長から企業トップ等への働きかけを実施しております。引き続き中小企業も広く対象として働きかけを実施してまいりたいと考えて

おります。また、枠内の最後に書いております「愛媛働き方改革推進会議」の開催です。先般、当局におきましても、政労使からなる構成員に加え、金融機関の方々、四国経済産業局の参画を得て、当会議を開催したところです。来年度以降も、当県における働き方改革に関し、幅広く意見交換を行ってまいりたいと考えております。

続いて3ページをご覧ください。ウの女性活躍推進については後ほどご説明いたします。その下、エの職業生活と家庭生活との両立支援についてですが、昨年1月と10月に改正施行された育児・介護休業法の周知を図ってまいります。改正法においては仕事の介護の両立に関し、より休業や休暇が取得しやすく、また育児休業については最大2歳まで取得できるよう改正されたところであり、改正法に基づく規程整備等に関する指導を行うとともに、2つ目の子育て支援に関する次世代育成支援対策推進法に基づく、くるみやプラチナくるみん認定の取得促進を図ってまいりたいと考えております。

次いで、4ページをご覧ください。重点施策の大きな2点目、安心して働くことができる環境整備の推進についてでございます。アの総合的ハラスメント対策の一体的実施について、マタハラ、セクハラそしてパワハラ等の防止を図り、トラブルが生じた場合には、イにあります個別紛争解決援助制度の円滑な推進を図るなどハラスメント等トラブルの未然防止や解決を図ってまいります。個別労働紛争関係の状況については後ほどご説明いたします。最後に、ウにありますとおり、適正な労働条件の整備等の取組については、無期転換ルールへの対応やアルバイトの労働条件を確かめようキャンペーンの実施などによって周知啓発を図っていくこととしております。以上が雇用環境・均等室の来年度の重点施策でございます。

続いて、資料No.4働き方改革関連資料の25ページをご覧ください。「中小企業・小規模事業者における「働き方改革」に向けた政府の取組状況について」をご紹介したいと思います。

冒頭局長からも説明がありましたように、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が不可欠であります。中小企業、小規模事業者においては、取組の必要性自体はご理解いただけても実際に進めていくのは困難であるといった現状があるかと思われ。厚生労働省では中小企業庁と合同で、中小企業・小規模事業所において働き方改革の取組を促進するために、支援策の検討を行ってきたところでございます。資料には、その検討状況や来年度の実施予定の事業についてまとめております。本日は時間の都合で詳しいご説明は省略させていただきますが、後ほどご確認いただければと思っております。

次いで、資料No.5雇用環境・均等室資料1ページをご覧ください。中小企業・小

規模事業者に対する支援体制として、来年度、中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業として、「働き方改革推進支援センター」の設置を予定されております。設置目的は、①から③に掲げられたとおりですが、非正規雇用労働者の処遇改善、時間外労働の上限規制への対応や生産性向上による賃金引上げ、人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善はじめ労務管理に関する技術的な相談この3つの柱に沿った支援を行っていくこととしております。具体的な事業は、下の図をご覧ください。図の左手の点線の部分、大規模センターにおける出張所設置は当局において予定はございません。

この事業の大きな内容として、中ほどにあります電話等による一般的相談の受付、労務管理や企業経営等の専門家による個別訪問によるコンサルティング、右側にあります商工会議所、商工会、中央会等と連携したセミナーや出張相談会の開催となっております。これら事業主支援を行うにあたっては、関係機関とも連携を図ることとしており、愛媛県が、来年度設置する予定の「働き方改革包括支援プラザ（仮称）」と緊密な連携を行い、事業主に対する、効果的、総合的なワンストップサービスを図ってまいりたいと考えております。

続いて2点目、資料の2ページをご覧ください。金融機関と労働行政との連携について、昨年第1回審議会でも簡単にご説明をさせていただいたところですが、当局では、昨年12月に県下6つの金融機関と締結した「働き方改革にかかる包括連携協定」に基づき金融機関の御協力も得ながら、中小企業・小規模事業者の方々に労働局の施策や助成金等支援策について県下隔々の企業まで情報をお届けし、各企業の「働き方改革」の取組の促進を図ってまいりたいと考えております。既に具体的な事業実施を進めておりますが、来年度も一層の連携を図りたいと考えております。

3点目、資料の3ページをご覧ください。女性の活躍促進についてです。皆様ご存じのとおり、女性活躍推進法に基づき、従業員301人以上の企業においては女性活躍推進のための行動計画の策定・届出等が義務となっております。300人以下の企業については努力義務となっております。現在すべての義務企業から行動計画策定等届出の提出をいただいておりますが、努力義務企業からはまだまだ8社という非常に少ない件数に止まっております。中小企業においても女性活躍の取組が進むようサポートしてまいります。

また、(2)をご覧くださいますと、行動計画等を提出いただきまして女性の活躍状況が優良であるという場合は、企業の認定（えるぼし認定）を行っているところ

でございます。今年度はご覧の2社が認定を受けられました。えるぼし認定は企業にとっては、先ほどご説明したくるみん認定と同様、企業イメージの向上や学生はじめ求職者が職業選択の際に「選ばれる企業の日安」ともなるものでありますので、積極的な取得促進を図りたいと考えているところでございます。

4点目、資料4ページ、個別労働紛争解決援助の状況についてご説明いたします。平成30年1月末までに愛媛労働局及び管内の労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナー等に寄せられた総合労働相談の件数は、9,465件となっており、前年同期に比較し増加する一方、労働関係法令の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等の民事上の個別労働紛争に関する相談は2,111件と若干減少しています。相談内容の内訳は、相変わらず「いじめ・嫌がらせ」が多いといった状況でございます。

続いて資料5ページ、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ですが、(1)労働局長による助言・指導の申出件数は、増加しており、「解雇」「その他労働条件」に関する事案が多くなっています。また(2)のあっせんの申請は前年同期並みの件数ですが、「いじめ・嫌がらせ」に関する事案が最も多くなっています。3つ目の○をご覧いただくと、今年1月までにあっせんの手続きを終了した事案34件のうち、あっせんの開催件数が21件、あっせんが開催されたもののうち、合意が成立した件数が14件66.7%、7割近くなっております。あっせんが開催されれば合意できる割合が高くなるということが言えようかと思っておりますので、引き続き、あっせん申請があった場合は一方当事者への参加の働きかけを行ってまいりたいと考えております。

最後5点目、資料6ページをご覧ください。労働契約法の無期転換ルールへの対応についてでございます。委員の皆様にはこれまでも説明しておりますが、いよいよこの4月から無期労働契約への転換申し込みが本格化されます。引き続き、あらゆる機会を捉え、労使双方に対し無期転換ルールを周知するとともに、無期転換を避けるために雇止めが行われた事案や使用者が有期契約の更新上限を一方向的に設けるなどの事案に対しては啓発指導を積極的に実施してまいります。今般ナビダイヤルを設置し相談対応を行っているところでございます。

以上でご説明を終わります。

◆岩見労働基準部長

労働基準部長の岩見でございます。

労働基準部の重点施策につきましてご説明いたします。

資料は、資料No.6 と本日追加でお配りしております第13次防の計画案となります。こちらの方は時間の関係上、ポイントはご説明しますが、詳しくは後から本文をお目通しいただければと存じます。また、一部、資料の6ページ、数字の差替えをさせていただきます。

1 ページの働き過ぎ防止に向けた取組の推進／労働条件の確保・改善対策についてです。(1) は、本年4月～1月の「定期監督の実施状況」です。①の重点対象別の違反事業場割合のとおり、過重労働解消のための監督指導や自動車運転者、外国人・技能実習生、介護労働者などの特定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について、優先的に監督指導を実施しています。4月から1月にかけて1,130件の定期監督を実施して、全体の違反率は76.2%となっています。②のグラフは、主要な業種別の違反事業場割合を示したものです。運輸交通業(80.2%)に次いで、接客娯楽業(77.4%)、商業(69.7%)等の第3次産業の違反率が高くなっているという傾向が見てとれます。

①の「過重労働」を重点対象とした監督指導における労働関係法令違反の状況を示したものが2ページの③のグラフです。同期間において過重労働関係175件の定期監督を実施し、全体の違反率は80.0%で、主な違反内容としては、労働時間や割増賃金の違反が約4割の事業場で認められています。

2ページの(2)は、司法処理状況の推移です。法違反により重大な労働災害を発生させた場合、監督指導における是正勧告に対して改善されない等、要は重大災害あるいは何回か是正勧告をしているにも関わらず改善が見られないといった悪質事案に対しては、司法処分に付するとしています。グラフ(赤)の労働基準法違反・最低賃金法違反は、ほとんどが賃金不払事案ですが、一部長時間労働に関する事案を含んでいます。グラフ(緑)の安全衛生法違反は、ほとんどが死亡災害等の事件ですが、一部労災かくしの事案を含んでいます。(3)は申告受理件数と申告事項の推移です。申告受理件数は、全国的に減少傾向が続いています。申告事項の内訳は、賃金不払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います。

資料No.2、平成30年度労働行政運営方針(案)の8ページの2つ目の○のところですが、平成30年度から新たな内容としまして、全監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」による中小規模事業場等に対する労働時間制度、長時間労働削減の取組についての相談・支援を行うこととしています。要は相談及び指導についての特別にチームを作りまして、主に中小・零細事業場の相談にのる、あるいは指導に特

化した特別チームを作って、全国で齊一的に事業場への協力あるいは指導を展開していくということです。

資料No.6の3ページの(1)ですが、第12次労働災害防止計画における労働災害の推移です。青線が平成28年までの休業4日以上死傷者数、赤線が平成28年までの死亡者数、それぞれの色の点線が第12次労働災害防止計画での目標値です。平成29年の数値は確定していません。現在集計中でございます。来月確定値ができましたら、発表したいと思っております。現在のところは、本年1月末現在の件数で推計しています。右上に平成29年推計値があります。平成30年1月末における対前年比2.1%増を乗じて推計値を出しています。

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、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、平成28年以降、死亡者については平成27年以降、一回減少に転じたところが、そこを節目にまた増加に転じ、死傷者数は5.0%の減少、死亡者は12.5%の減少に止まっており目標達成には至っていないという状況です。

4ページは重点業種における死傷者数の減少目標と実績です。業種毎の減少目標は各グラフの中の四角で囲んだ部分です。製造業から飲食店まで6つありますが、確定値が出ないと達成状況が分からない状況ですが、2月末の速報値が先日出ており、最新の数字を申し上げます。製造業424人、平成24年比で15%減の目標のところ6.6%の減少に止まっており目標未達ということが確定してしまったということです。建設業197人、平成24年比で15%減の目標のところ37人15.8%の減少となっています。これは目標ラインをクリアできる可能性があるということです。道路貨物運送業170人、平成24年比で10%減の目標のところ既に6人3.6%増加しているという状況です。小売業137人、平成24年比で20%減の目標のところ1人0.7%の増加となっています。社会福祉施設94人、平成24年比で10%減の目標のところ12人14.6%も増加しています。飲食店39人、平成24年比で20%減の目標のところ8人17.0%の減少に止まっている状況です。まだ目標値達成の望みのあるものが建設業だけという状況になってしまっています。

5ページは、その他の目標達成状況を一覧表にしております。県下の状況は、昨年11月に当局で実施した通信調査により把握したものです。最後の受動喫煙防止対策を講じている割合は目標値を上回っておりますが、それ以外は、目標達成に至っていない状況にあります。

6ページから8ページは、平成30年度からの5か年度、2018年度から2022年度に全国で取り組まれる「第13次労働災害防止計画」に基づき、当局での取組を定める「愛媛第13次労働災害防止推進計画」（以降「推進計画」と申し上げます。）の案の概要です。推進計画は今年度内の策定を予定しており、現在管下の労働基準監督署から意見聴取を実施している段階ですので、今後、数値等若干の変更がなされる場合がありますのでご承知おきください。

推進計画の目標ですが、黒字が愛媛局で策定している目標で、赤字が本省から第13次労働災害防止計画において全国の労働局に示されている目標となっております。推進計画においては、「2022年までに、死亡災害は、過去最少（平成26年10人）を下回る9人以下に減少させるという目標を掲げております。死傷災害は、過去最少（平成27年1,405人）を更新すべく1,300人台を目指し、8%以上減少させるという目標を立てております。つまり、過去最少を更新することを目標としました。

重点とする業種は、12次防と変更はありませんが、死亡災害は、製造業と建設業で過去最少の2人以下、林業は0人を目標としています。死傷者数は、発生件数が多い製造業、建設業は10%以下、12次防期間中に減少が見られない道路貨物運送業、第3次産業については、5%の減少を目標としました。

その他の目標として、12次防でも目標としていたメンタルヘルス対策、化学物質対策、腰痛、熱中症対策について、記載のとおり目標を設定しております。

資料の最後に、愛媛県地域両立支援推進チームで作成した治療と仕事の両立支援関係のリーフレットを2種類入れています。委員の中にも推進チームに加わっていただいて、ご協力いただいている委員もいらっしゃいます。このうち、「病気でも働き続けたい皆様のために」とタイトルがあるリーフレットは推進チームで相談事例などを収集し、今般新たに作成したものです。患者・労働者に向けたものです。県下の医療機関等、患者さんの目に届くところに配布する予定としております。今後とも推進チームの連携により、県下の治療と仕事の両立支援の推進を図ることとしていきます。

次に、最低賃金について説明します。

資料の最後にあります愛媛県で適用する最低賃金一覧（ピンクのチラシ）をご覧ください。愛媛県最低賃金は、739円に改正し、昨年10月1日から発効しております。引上げ額は22円で、平成4年以降最も高い引き上げ額で、引上げ率では2年連続で3%超えとなりました。

愛媛県特定（産業別）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日から発効しております。引上げ額は、14円から22円まで業種ごと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説明します。

全国と愛媛の請求・認定件数が出ておりますが、1点だけポイントを説明いたします。ご覧になって分かるかと思いますが、精神の請求件数が全国では右肩上がりとなっております。資料では請求件数が24年度から28年度まで右肩上がりこの表のみでは読めない部分もありますが、平成29年度の精神障害の請求件数は、12月までで全国で1,403件、愛媛局では既に18件の請求となっております。歴年で申し上げますと、平成28年の請求件数は8件だったのですが、平成29年は25件と3倍以上の請求件数になっているということで、精神障害の請求件数は愛媛でも増えているということです。

以上で労働基準部関係の説明を終わります。

◆永田職業安定部長

職業安定部長の永田でございます。日頃よりお世話になっております。

平成30年度愛媛労働局労働行政運営方針（案）の職業安定部の重点施策等につきましてご説明させていただきます。

資料は、資料No.2「平成30年度労働行政運営方針（案）」の12ページからをお開きいただき、併せて資料No.7薄緑色の表紙の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.7に基づいてご説明させていただきます。

大きく5点ございます。効果的なマッチングの推進、若者の雇用対策、高齢者の雇用対策、障害者の雇用対策、ニーズに即した職業訓練の展開、です。

1点目は「効果的なマッチングの推進」についてです。

資料は、資料2の12ページの4の(1)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、資料7は1ページとなります。

最近の県内の雇用失業情勢ですが、資料7の1ページの左下の図ですが、上の折れ線が全体の有効求人倍率、下の折れ線が正社員の有効求人倍率となっております。

全体の有効求人倍率を見ると、平成29年は5月以降、1.50倍台に乗って推移しました。なお、平成29年1年間の数値が出たことから、平成30年1月時点で、季節

調整値替えが行われており、過去5年分について、一部の月で季節調整値の数値が変更となっております。

また、正社員の有効求人倍率は、平成29年に入ってから、0.90倍台で推移していましたが、29年7月には、統計を取り始めた平成16年11月以降で初めて1.04倍と1.00倍台に乗り、29年12月及び30年1月には過去最高の1.15倍となっております。

このような中、資料7の1ページの中ほどにある「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。なお、資料7の11ページにPDCAの概要を載せております。

平成30年1月末の進捗状況は、就職件数が1月末の目標に対して95.6%、求人充足件数が95.7%、雇用保険受給者の早期再就職は平成29年12月までで105.4%となっており、就職件数、充足件数については、目標を下回って推移しているところです。

年度末まで、引き続き、資料7の1ページ上の枠囲みに記載の、担当者制やミニ面接会、求人充足会議等の各種取組を行うとともに、新年度においては、行政運営方針に記載の各種取組をより一層徹底させ、積極的なマッチングを推進していくこととしております。

なお、資料7の最終12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。

2点目は「若者の雇用対策」についてです。

資料は、資料2の15ページの(8)若者や就職氷河期世代の活躍促進、資料7は2ページとなります。

ハローワークでは、新卒応援ハローワーク及びわかものハローワークを中心に、新卒者・既卒者への就職支援やフリーター等の方への正規雇用の実現に向け支援を行っています。

また、平成30年3月卒業予定の高校生の状況は、資料7の2ページの中ほどにございますが、平成30年1月末時点の就職決定率は94.2%と前年同期比で0.8P上回っており、高水準で推移しています。

今後は、引き続き関係機関との連携を行い、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学卒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の個別支援に積極的に取り組むこととしております。

また、フリーター等の方に対しては、わかものハローワークを中心に、引き続き

ジョブカフェ愛 work やサポステ等と連携しながら、1人でも多くの方が正規雇用に結びつくよう、職業的自立ができるよう、支援をまいります。

3点目は「高年齢者の雇用対策」についてです。

資料は、資料2の16ページの(11)高年齢者の活躍促進、資料7は3ページとなります。

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、その実施状況を見ると、資料7の3ページの上ですが、平成29年6月1日時点で、99.7%の企業が「実施済み」となっており、昨年より0.1ポイント下降しておりました。なお、この確保措置には年金支給開始年齢に合わせて基準年齢を引き上げることも可とする経過措置があり、経過措置中の企業を除いた場合、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は70.5%と昨年より1.9ポイント上昇しておりましたが、全国的に見るとかなり低調な状況でした。

その後、指導を行い、「実施済み」の企業は、平成30年2月1日時点で99.9%となり、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合も70.9%と上昇している状況です。

引き続き、生涯現役社会の実現に向け、松山所1階に設置している「生涯現役支援窓口」を中心に、65歳以上の方の再就職支援等に力を入れて、取組を実施してまいります。

4点目は「障害者の雇用対策」についてです。

資料は、資料2の16ページの(10)障害者の活躍促進、資料7は4ページとなります。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況は、資料7の4ページの左下の図ですが、平成29年度は、1月末で990件と、対前年同月比で、6.6%、61件増加しており、順調に推移しております。

また、資料7の4ページの右下の図の障害者雇用率を見ると、平成29年6月1日時点で1.97%と、前年と比較して0.1P増加し、全国平均に並びました。ただし、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。

さらに、この4月には法定雇用率が2.2%に引上げられることも踏まえ、県と連携して「障害者雇用率改善プラン」を策定し、引き続き関係機関と連携しながら、雇用率達成指導や積極的なチーム支援による職業紹介・職場定着支援を行ってまいります。

5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。

資料は、資料2の17ページの(12)人材開発関係業務の推進、資料7は5ページとなります。

職業訓練については、訓練関係機関との緊密な連携のもと、地域のニーズに即した公共職業訓練と求職者支援訓練、併せて公的職業訓練と呼んでおりますが、この2つを実施しております。

この公的職業訓練については、「ハロートレーニングー急がば学べー」という愛称・キャッチフレーズが策定され、ロゴマーク「ハロトレくん」も出来ました。これらを積極的に活用し、局・ハローワークも使用して、職業訓練を効果的に実施していきたいと考えております。

求職者支援訓練の実施状況は、資料7の5ページの下図です。訓練終了後の雇用保険適用就職率は、図の右側になりますが、基礎コースで58.9%、実践コースで73.6%であり、目標としている基礎コース55%、実践コース60%を上回っており、特に実践コースでは好調な状況です。

求職者の減少の中、職業訓練が必要な対象者を、いかに適切なタイミングで訓練に誘導するかが課題となっており、また、訓練修了時点で就職が決まっていない訓練修了者を確実にハローワークで支援し、就職に結びつけていくことが重要となっております。

先日訓練協議会を開催し、地域職業訓練実施計画について協議をいたしました。より、効率的効果的に実施できるよう、県、機構、局の3者連名で策定し、実施していく予定です。

また、ジョブ・カードにつきましても、「生涯を通じたキャリア・プランニングのツール」として、また「円滑な就職等のための職業能力証明のツール」として、活用を引き続き促進してまいりたいと考えております。

以上、大きく5点ですが、その他にも、資料2の13ページから15ページにかけての、自治体との連携による生活困窮者等の支援、人材確保や正社員転換・待遇改善、女性の活躍促進、16ページから17ページにかけての、治療と仕事の両立などを盛り込んでおります。最終19ページには、平成30年度の主要3指標及び所重点指標の項目を挙げさせていただいており、本日、当日の資料配布となり恐縮ですが、直近の連絡で、別紙のとおり、主要3指標は、就職件数(常用)が20,269件、充足件数(常用、受理地ベース)が20,178件、雇用保険受給者の早期再就職件数が6,042件となりました。その他の項目も別紙に記載のとおりとなりました。この目標を目指して、進捗管理を行いながら、取組を進めてまいります。

最後に、もう2点ですが、

一つは、県との雇用対策協定についてです。

資料は、資料2の13ページの下のところ、資料7は6ページとなります。

平成28年1月15日に「愛媛県雇用・人材確保対策協定」を県と労働局の間で締結しました。大きな柱は、6ページ下に記載の5項目となります。ただいま、平成30年度の事業計画を作成しているところであり、事業計画策定後は、それに基づき各種施策を実施していく予定です。

もう一つは、愛媛県と連携して設置・運営している一体的実施施設の状況です。

資料は、資料2の13ページの下のところ、資料7は7～10ページとなります。

現在、郊外の「アイテムえひめ」内に「愛媛県地域共同就職支援センター」を設置しておりますが、前回秋の審議会でご説明させていただいたとおり、来年度からは10ページに記載の「ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナー」として、市中心部の銀天街ショッピングビルGET!内に移転し、UIJ ターン希望者や就職困難度の高い若者等を中心に、より効果的に県と連携して、事業を実施していくこととしております。

以上、わたくしからのご説明となります。ありがとうございました。

◆橋本総務部長

総務部長の橋本でございます。私からは、黄色い表紙の資料に沿って労働保険に関する状況をご説明させていただきます。

そちらに書かせていただいているものは、平成29年度の労働保険に対する状況でございます。平成29年度愛媛労働局労働局として労働保険に関する重点施策でございます。

(1)にありますように未手続事業の一掃対策、それと(2)にありますように労働保険料の適正徴収ということを中心課題として取り組んでございます。労働保険の未手続事業の一掃対策につきましては、(1)に記載がありますように平成29年度新規成立735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実施しているところでございます。

平成30年の1月末時点の数字でございますが、565件の事業場について新規成立を行っております。2月以降も目標達成に向けて事業場の訪問、電話による加入勧奨を行っているところでございます。

続きまして、労働保険料の収納率でございます。こちらも平成30年1月末時点の

数字でございますけれども、前年同月と比較しますと、徴収決定額で21億3千万円の減少、収納額も約16億3千万円の減少となっております。収納率につきましても0.32ポイント降下して73.16%という状況になってございます。収納率の向上についても事業主に対する督促状の発送、電話による納入督促を実施しているところでございます。

このような状況を踏まえまして、来年度の行政運営方針でございます。皆さまご存知のとおり、労働保険制度は労災保険給付、雇用保険給付などを通じまして労働者のセーフティネットとしての役割を果たしていくため、愛媛労働局では来年度においても労働保険の未手続事業の一扫対策、適正な収納率の向上、この2つを重点課題として取り組んでいきたいと考えてございます。

資料の(3)平成30年度の労災保険率の改定でございます。平成30年度において、労災の保険料の改定がされます。労災保険料はいろいろな業種ごとに細かく設定をされており、来年度の労災の保険料につきましては、引き上げられる業種が3業種、据え置きとなる業種が31業種、引下げられる業種が20業種となっております。この業種の平均でございますが、平成29年度は千分の4.7ですけれども、これらの業種の平均でございますと来年度から千分の4.5%に引き下げられることになってございます。こちらについては、今年の2月8日付けの官報に業種ごとに掲載されてございます。

私からは以上の説明となります。

◆長井会長

どうもありがとうございました。

ただいま、平成30年度の労働行政運営方針(案)ということで、雇用環境・均等、労働基準、職業安定、総務と豊富な資料に基づき説明がございました。

これから審議の方に移りたいと思いますけれども、委員の皆さまから、ただいまの報告内容に関しましてご意見やご質問を承りたいと思います。どうかよろしく願いいたします。どなたからでも遠慮なくお願いしたいと思います。

◆筒井委員

2点質問です。

先ず、資料No.1ですが、2ページのイの枠囲みの中の◆の4つ目に働き方・休み方改善コンサルタントという単語が出てきます。

先ほど、藤田室長の報告の中でも労務管理、企業経営等の専門家による個別訪問

を行うコンサルティングを行うということ。それから、労働基準部長の話の中でも労働時間改善指導援助チームを設置する等の話がありましたが、具体的にどういう人が役割を担うのか、もし労働局の方が役割を担うとしたら今の体制で、果たしてこの機能を全うできるのかという疑問がありますので、具体的なものがわかれば、教えていただきたい。

もう一ついいでしょうか。

資料No.1の4ページの下のウのところですか。今年の4月から無期転換ルールが施行されますけれども、私ども、この賃上げ交渉の中で無期転換ルールに対する企業の制度・仕組みを見直そうということをやってまいりましたし、もう一つはこの対象者にこういう制度があるということを周知していこうということをやってきましたのですが、対象者の方はあまりこの制度を知らないという実態が把握できました。

先ほどの話しの中で、無期転換ルール緊急相談ダイヤルを設置されていると報告を受けたのですが、このダイヤルに果たして電話がかかっているのか、相談があるのか、また、相談があるとしたら、会社側からなのか本人からなのか、その内容が分かれば教えていただきたい。

そして、4月まであと半月ぐらいですから、再度周知徹底を強化した方がいいと思うのですが、これについて何かお考えがあれば教えていただきたい。

◆長井会長

ただ今、筒井委員から2点質問がございましたけれども、お答えいただけますか。

◆藤田雇用環境・均等室長

質問の雇用環境・均等室の部分について、ご回答いたします。

まず、資料No.1の2ページにあります働き方・休み方改善コンサルタントですが、雇用環境・均等室に設置しております非常勤の職員でございます。コンサルタントは労働時間の設定改善に係る事業主からの相談を受けたり、要望に応じて事業所を訪問して、労働時間、超過勤務の状況であるとか、年次有給休暇の取得状況等をお聴きして、具体的に改善方法をアドバイスするという業務を行っております。

それと、先ほど働き方改革推進支援センター事業の中で労務管理の専門家が置かれると、そして相談を受け、事業所の支援を行うと説明しましたが、この働き方改革支援センターについては各団体等への委託により実施を予定しております。その受託団体がそういう専門家を確保しまして、相談対応を行うということでござい

す。もちろん連携を図ることとしておりますが、設置の主体は別のものということになります。

◆岩見労働基準部長

労働時間改善指導・援助チームはどのような構成かという質問でございますけれども、調査・指導班という一つの班と労働時間、相談・支援班という二つの班から構成されております。調査・指導班の構成は、現職の労働基準監督官、それだけではマンパワーがかなり厳しい面があるのは確かですので、再任用の非常勤の監督官をあてて調査・指導の方に取り組んでいくことになっています。

相談・支援班は調査・指導の前段になるという位置づけ、ざっくりとそういうイメージでもよろしいかと思うのですが、特に中小・零細企業には36協定の締結、届出が必要なことを理解していないといった状況があるということ踏まえて、先ずは相談にのるというチームでございます。この構成としましては、主に非常勤職員となります。労働時間管理適正化指導員ですとか、時間外及び休日労働協定点検指導員等非常勤職員の中にもいろいろな名称があるのですが、非常勤職員を主にあてて対応していくこととなります。相談のほうは非常勤、指導の方は現職の監督官、再任用の監督官でカバーをしていく体制になっています。

◆濱本労働局長

補足でありますけれども、それぞれ申し上げたとおり、誰がそれを担うか、どこに所属するかはそれぞれ違うのですが、その中で非常に関連する内容もございます。

働き方・休み方改善コンサルタントは既に動いておりますが、あと二つの制度は来年度から発足する予定でございます。それぞれ、できるだけ連携を密に図りましてより効率的といいたいでしょうか、利用者にとりましても利用しやすい形を考えていきたいと思っておりますので、また、何かご意見がございましたらよろしく願い申し上げます。

◆藤田雇用環境・均等室長

2点目のご質問の 無期転換ルールのナビダイヤルの関係です。

このナビダイヤルは2月13日から設置されておりますが、私どもでナビダイヤル、雇用環境・均等室独自で受ける相談の状況をご紹介しますと、事業主からの相談が大半というところがございます。しかも、無期転換ルールの例外がございしますが、高年齢者の無期転換ルールの除外認定、有期特措法に基づく除外認定に関

する相談が圧倒的に多くなっております。

労働者からの相談も月1～2件寄せられているといった状況ですが、労働者の自身が会社に対して、助言を望まないケースがほとんどでございます。

周知につきましては、やはり労働者側が十分このルールのことを知らないということはあるかと思いますが、昨年9月以降、キャンペーンをはりまして、市駅の電光表示でありますとか、市町の広報誌等への周知を広くかけてきたところでございます。ただ、労働者側への周知となると、どうしても限界があるかと思いますが、当室といたしまして、あと半月になったこの段階で、あらためての周知は考えておりませんが、来年度本格的な申し込みが行われるということで、トラブルも予想されるところでございますので、相談対応を適切に行ってまいりたいと思っておりますし、周知につきましても、広く、マチコミ紙であるとかへの広報掲載は引き続きやっていきたいと考えております。

◆長井会長

どうもありがとうございました。

筒井委員の質問に対しまして回答がございましたけども、これでよろしいでしょうか。

◆筒井委員

はい

◆長井会長

どうもありがとうございました。

ほかに如何でしょうか。今の質問との関連でもけっこうです。

◆長尾委員

労働時間が長いということに関連しまして。

資料No.1の2ページ一番下のグラフについて、愛媛県は全国よりも総実労働時間が長くなっています。愛媛県というより松山市になるのかもしれませんが、確か通勤時間が全国的にも短いので、ぜひ移住してくださいといったキャンペーンをしていたように記憶するのですが、やはり、人口減のため、現在、愛媛県にいる労働者に働きやすい環境整備をしてがんばってもらうだけでなく、移住者を増やすということも、労働局が直接ではないかもしれませんが、並行して進められていくものかと思いますが、労働時間が愛媛県は全国より長くなっている状況に関して、まだこ

れからになると思いますが、コンサルタントの方などがお考えの感触、あるいは何件か既にあたっているようであれば、何故なのかといったようなことは感触でもけっこうですが、お分かりになるでしょうか。

例えば、通勤時間が短いから食住近接しているので、ついつい長く働いてしまうのか、事業所内の進め方が、中小企業が多いがために何か不合理な仕組みになっているのか、感触でかまいませんので教えていただけますでしょうか。

◆長井会長

ありがとうございました。

ただ今の質問の答えをいただきたいと思います。

◆藤田雇用環境・均等室長

総括的に雇用環境・均等室からご説明させていただきます。

まず、2ページのグラフをご覧くださいと、確かに総実労働時間は愛媛県の場合、全国よりかなり長くなっておりますけれども、その内訳をご覧くださいと、ピンクが全国の所定外、オレンジの薄いところが愛媛の所定外、いわゆる残業時間ということになりますが、愛媛県の場合は、残業時間・所定外労働時間については全国より短くなっております。データ上ではということです。

ただ、所定内労働時間、事業所で設定している勤務時間をご覧くださいと、全国より長くなっているということがお分かりいただけると思います。総実労働時間の長さの要因としましては、そもそも事業所で設定している勤務時間の設定が長いということがお分かりいただけるかと思いますが、この要因につきましては、はっきりしたことはわかりませんが、中小・零細企業が非常に多いということと、それから、パート比率、非正規労働者の比率が愛媛の場合、若干全国より低くなっているということ。パートの方というのは、正社員より勤務時間の設定が短いということですので、その比率が愛媛の場合低いということで所定内の労働時間が全国よりも長くなっているということが考えられるわけでございます。

先ほど来ご説明しましたように、やはり中小企業・小規模事業所での労働時間の短縮であるとか、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが大切、これからの取組の最重点だと思っておりますので、そこに向けまして先ほどご説明いたしましたコンサルタントの活動であるとか、それから新しく設置されます働き方改革推進支援センターによる支援を強化して、行っていきたいと考えているところです。

◆長井会長

ありがとうございました。

長尾委員 よろしいでしょうか。

◆長尾委員

はい

◆長井会長

他にいかがでしょうか。

菊川委員 お願いします。

◆菊川委員

私からは教えてもらいたい点と先ほど筒井委員から言った無期転換ことについて2点お伺いしたいと思います。

1つは、資料No.5の1ページのところに、中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業がありまして、先ほどの説明の中ではそれぞれ都道府県に支援センターを設置しますよというご説明だったと思います。

その上のところの平成30年度予算額がありますが、15億4644万7千円で、後ろにかっこ書きがあるのですが、既に事業としてあり、支援事業の支給として出したものなのか、予定額とこの中の額の意味がよく分からないので、それを教えてもらいたいのが1点です。

もう1点は、先ほど室長から説明はいただきまして、無期転換のことについて今日まで労働局がやられていることは重々わかっています。法律上は、事業主は説明しなくもいいとなっています。ただ、やはり、有期契約労働者というのは立場が弱いなかで、なかなかその無期転換に自分が対象であるかないか、あるいは、自分は5年だけでも、会社の方も何も言ってくれないという所も多分あって、なかなか声が出せてないということも事実あると思います。

実は先般も私たち2月の全国一斉労働相談でも受け、確定とは言い切れませんが、そういった雇止め的事案も何件か受けています。そういうことからすると、せっかく、そういう法律上労働者の環境がよくなるようなことを作ってくれても仏作って魂入れずではありませんけれども、そういうものに乗れないということになれば、結局のところ法律作っても意味はありません。いろいろ事業主の方に説明されているのは私たちも知っていますし、我々労働組合側も当然、会社あるいは

労働組合自らがそういった対象者に対して、どうですかと聞く。最終的には、当然ご本人の選択なので、無期になるのか、無期じゃなく有期のままでいいですというのはあると思いますけれども、やはり、知らせるということは大事だと思っています。期間はそんなに無いのはわかっていますし、我々は労働組合として最大限これからもやっていきますけれども、今後、そういった指導も含めてお願いしたいと思っています。

◆藤田雇用環境・均等室長

先ず働き方改革推進支援事業の件ですが、かっこ書きは昨年度の予算額ということでございます。

◆濱本労働局長

この働き方改革推進支援事業というのは、新規の事業です。

ただ、関連した事業といえましょうか、いわゆるスクラップした事業があるものですから、その分の昨年度予算額としてかっこ内に金額が入っているというわけでございます。既存の事業内容を取りこんだ部分もありますが、この事業自体は30年度新規事業ということでございます。

◆藤田雇用環境・均等室長

2点目の無期転換ルール of 労働者への周知についてですが、特に事業者の方から労働者に対する周知が必要であるとのご意見かと思えますけれども、先ほどご説明いたしました高齢者の有期特措法に基づく申請をいただく際には就業規則の改正等も必要となってきますので、必ず労働者に対する理解を得ることと周知が必要ですよというようなご説明はさせていただいておりますが、すべての事業所の方がそういう説明を労働者に対してしているわけではないと思っておりますので、労働者に対する周知というのは引き続き行うとともに、事業者の方にもおっしゃるような周知は今後行っていき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。

ただ今の回答でよろしいでしょうか。

◆菊川委員

はい

◆長井会長

他にいかがでしょうか。

今、事業主からの周知といいますか対応の話が出ましたので、使用者の方の対応といいますか、今の話しとの関連で、もしご意見、あるいは何か問題点があれば、ご意見いただければありがたいですが。

◆長井会長

特にございませんでしょうか

それでは、また後で時間がございましたら、ご発言いただけましたらと存じます。

他にいかがでしょうか。

◆甲斐委員

資料No.6 労働基準部資料の1 ページ目

定期監督の実施状況ということですが、前回やっぱり似たような数字が出てきていて、その時、かなり高い違反率ということで、1つは違反をしている可能性が高いようなところを前提に重点的に行くからこういう数字となる、高めの数字が出てしまうという説明は前回か前々回にさせていただいたのですが、その後の改善状況はどうなのだろうかということを知りたいなと思います。

なかなか、やっぱり難しいのかなとは思いつつ、前回、前々回となかなかそんなにドラスティックに改善が見られないのかなと思われる。正確には見比べてはないのでわからないのですが、いかがでしょうか。

◆岩見労働基準部長

委員のおっしゃるとおりです。数値上は先般申し上げましたとおり、あらゆる情報を通じて、捉まえてとしかできていないのですが、そういう事業場に行くからこそというお答えを申し上げました。

今のご質問に対してですけれども、例えば、同じ事業場に極端な話前回説明した時の基礎資料の調査先となった事業場に再び行った結果、こんな状況ですよというものではなく、是正勧告をして是正された事業場もいっぱいあります。

片やいろいろな情報が労働局なり監督署に寄せられて、また、新たな事業場にその情報を基に行った結果ということですので、違反率に高い数値は出ているのですが、是正勧告をして、まったく聞いてくれない事業場ばかりということではありません。

◆甲斐委員

事業者名が出るとどうかというのはあるかもしれませんが、そういった調査をして、是正勧告もして、その結果直りましたというような情報は発表資料とできないでしょうか。この資料だけ見せられると、結局いつまでたっても改善されてないじゃないかという感じになってしまうのですが、内実が今おっしゃるようになっていくということであれば、ちゃんとした改善の足取りが何らかの形で資料の上で見えていけると見方も変わっていくというか、労働基準部がおかしいぞと思ったところにちゃんと目を向けるからこそ、こういう数字が出ていて、それは毎回変わらないけれども、内実は一步一步前進しているということを何らかの形で資料として発表された方が労働行政に対する信頼感というものも出てくるのではないかと思うので、何かそういう方法はないでしょうか？

◆岩見労働基準部長

結論としましては、こんなによくなりましたと分かる資料はありません。そういう資料の取り方をしていません。愛媛労働局単体として、数字をまとめるということもなかなかで、これは全国斉一の発表の仕方ということもございます。事案がどのように扱ってもデリケートな部分もあるということで、今はそういう取り方はしていないのですが、今後、例えば本省の全国会議でフリーに話せる場もありますので、そういう提言もありましたというような話をして、業務の参考にさせていただくということで考えたいと思います。

◆長井会長

甲斐委員よろしいですか。

◆甲斐委員

はい

◆濱本労働局長

部長から申し上げたとおりですが、このように違反が出ますと、当然ほっておくことはありませんので、当該事業場に対しては適正な是正勧告を行って、是正指導を行うという形をとります。私ども司法権限もございますので、繰り返し違反を行うような、特に悪質なところは司法処分をもって対応することとしています。そういった司法処分を行うような際には公表するということはございますけれども、基本的には違反を見つけましたら当然それを先ずそれを是正していただくということ

が第一でございますので、そういった指導はしっかりさせていただいているというところでございます。

また、新たにそういう問題事業場が出てまいりましたら、そういった情報を基に定期監督指導対象にして、指導していくということになります。違反率ということだけで見ているものですから、どの程度どうなっているか確かにわかりにくいところはございますけれども、違反を現認した場合は適切に指導を行っているということでございますので、この点をご理解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。

他にいかがでしょうか。

今の質問との関係ですが、労働者の方から内部告発とか、あるいはちょっとした噂とか、そういうのはどうでしょうか。

◆岩見労働基準部長

先ず、申告ということで、労働基準監督署にそういう調査をしてほしいという相談も多数寄せられている現状にあるというのは、愛媛県においても事実でございます。そこまで至らなくても相談という形で数えますと、更にございます。

◆長井会長

ありがとうございました。

◆仙波委員

2点ございまして、先ずは無期転換ルールの件ですけれども、先ほど厚労省で作成されているリーフレットをパッと見たとき、私の感想なのですが、会社の方では無期転換ルールという言葉がスッと頭の中に入ったとしても、一般の労働者の方がこのリーフレットを見て、あっこれは自分に関係するのだと思えるのかなと思います。表現として、もう少し、やわらかく訴えるというか、自分が関係している内容だと思えるキャッチコピーのようなことがパッと入って、下に説明があると、自分も関係しているかなと思ってもらえるのではないかなと思います。もしかしたら他にもこういうリーフレットがあるのかもしれませんが、これを見たときの印象です。

もう1つは、これは特に提案とかではなくて、中小企業の現状としてお聴き願ひ

たいのですけれども、私どもは商社ですが、仕入れ先や中小企業のメーカーの方の話をよく伺いするのですが、官公庁との取引が多いメーカーの場合、納品が2月・3月に集中いたします。そうしますと、どうしても製造ラインというのは1月・2月・3月猛烈な勢いで動かなければならない。当然労働時間も長くなる。

その場合、納期に間に合わない。それじゃあ、人を増やせばいいじゃないかとなりますが、繁忙期に人を増やしても、閑散期において対応することができない。人を増やそうと思っても、今非常に売り手市場なので、大企業などには福利厚生面等々でどうい中小企業ではかなわない条件が出されている。人を簡単に雇うことができないというジレンマがありまして、そうすると限られた人数の中で納期に向かってひたすら作業するしかない。会社としても従業員を休ませたいけれども、これで納期遅延となれば当然ペナルティがある。ペナルティが罰金なのか一定の期間入札に参加できない、商品を進めることができないのか分かりませんが、これは中小企業にとって死活問題でして、ただ1年間我慢すればいいとかそういう問題ではない。もしかすると、出入りできなくなることで、次の年から経営が難しくなるかもしれない。そのようなことが現状にありまして、私ども業界でも3月末納期ということはどうにか変えることはできないだろうかと思っています。ただ、国の予算の在り方というのがありますから、簡単にはできないことではありますけれども、今そういったことで、働き方改革で休みましようとなっても実際にそういうことが非常に難しい現状にあるということをお伝えしておきたいなと思います。

多分、こういった問題は国として1省庁だけではなくて、横とのつながりにおいて考えていかなければならない問題であると思うのですが、現状としてご報告したいと思います。

◆長井会長

どうもありがとうございました。

◆藤田雇用環境・均等室長

先ほどの無期転換ルールの相談ダイヤルのチラシですが、確かに無期転換ルールそのものをご存じない労働者の方がご覧になった時に、確かに自分がその対象になっているんだということがわかりにくい内容になっているかと思います。これについては、今後チラシの配布の際には労働者の立場にたったチラシの作成を行っていきたいと思います。

2点目の取引に関する事、取引面における改善策についてですが、資料No.4の

43 ページをご覧ください。おっしゃっていただいた内容については既に厚生労働省と中小企業庁との検討会においても議論の対象になっておりまして、来年度、43 ページに書かれておりますような取引条件改善のための支援が中小企業庁を中心に行われると聞いております。

例えば、大企業から下請業者の方に発注するような時に不利益がないように下請けGメンというような制度の強化でありますとか、先ほどご意見いただきました官公庁からの発注につきましては、⑥に掲げておりますけれども、経産省と厚労省との連名による要請文を发出するとか、地方自治体に対しても発注に関し要請文を发出するというような取組を進めていると聞いておりますので、そこについての今後の取組が予定されているということをご報告申し上げたいと思います。

◆長井会長

どうもありがとうございました。

◆岩見労働基準部長

補足でございますけれども、労働基準部としましても、年に1回建設業に関して公共調達をする自治体、NEXCO等発注者にお集まりいただき、適正な工期設定ということで話もさせていただいております。昨年、適正な工期設定に向けたガイドラインというのでも出ており、その周知にも努めているところでございます。

◆長井会長

ありがとうございました。

仙波委員 よろしいでしょうか。

◆仙波委員

はい

◆長井委員会長

2番目の議題に進めさせていただききたいと思います。

もし時間があればディスカッションしていただきたいと思います。

次に、愛媛県のタオル製造業最低工賃についての審議に移りたいと思いますけれども、事務局の方から説明をお願いします。

◆岩見労働基準部長

所管の労働基準部から説明いたします。

資料No.3と本日追加配付しました資料No.3-2、この2種類でございます。

先ず決定状況でございます。

愛媛におきましては、最低工賃に関しまして、愛媛県タオル製造業最低工賃1件のみが定められております。品名としては浴用タオル、業務としてはヘム加工、金額は1ダースにつき65円50銭でございます。平成12年4月1日発行のものがずっと続いているということでございます。愛媛県タオル製造業最低工賃は、昭和62年4月に新設、平成2年から平成12年まで改正されてきましたけれども、それ以降は改正されておられません。

改正の必要性の検討につきましては、工賃が上がっているだろうか、また、その工程に従事する家内労働の方々の実数がどうなっているか、具体的には100人割り込んでおれば廃止等もあり得るのかという観点から実態調査を実施しております。調査対象ですが、家内労働者を代表する団体、委託者を代表する団体の皆さまからヒアリングを行っております。

ヘム加工を家内労働者に委託している委託者には調査票を郵送しております。資料7ページにありますのが調査票で、これに沿って調査をしております。

タオル業界の現況ですが、資料No.4ページの表の1、2をご覧くださいますと、企業数、従業員数、タオル生産量等長期低落傾向にあったところがございますが、近年は下げ止まって横ばい状態にあったところ、タオル生産量は昨年8年ぶりにわずかですが減少に転じているという動きが読みとれるというところです。

資料No.3-2の1ページをご覧ください。ヒアリングの結果でございます。

タオル工業組合からのヒアリングの内容がアからカまで記載されておりますが、タオルの工程について、家内工賃が設定された当時の工程と現在のブランド化された今治タオルの工程・ブランド対応のものとは工程が異なっているのではないかなどのご意見をいただいております。

UAゼンセンからも平成12年以降改正されてないけども工賃が上昇している部分もあるので、その点も念頭において改正諮問を考慮いただきたい等々ご意見をいただいておりますが、ヒアリング結果の詳細は記載されているとおりでございます。

当局の判断、諮問するかどうかの判断でございますが、冒頭の局長のあいさつの中にもございましたが、工賃の改正諮問につきましては、平成29年度の調査におきまして、最低工賃が設定されている工程に係る工賃額が単純平均で76.1円、加重平

均で 78.3 円。これは資料 3 の中盤に出てきます。加重平均でみますと、この 10 年間の伸びが 0.3 円という幅になっているという現状があります。

適用の家内労働者数も、一定、減少傾向にあるのかなと思われます。生産量は先ほど申し上げたとおり 8 年ぶりに減少傾向にあるということで、改正については見送るべきかという一定の結論に達しました。

一方、廃止についてはどうかということも検討したのですが、最低工賃の当該適用家内労働者数 80 人ということで、100 人は割り込んではいるのですが、そんなにかなりの激減ではないのではないかなと思われます。愛媛県のタオル製造業最低工賃は、愛媛県の主要産業に係るものだという事です。

今申し上げました、改正についてどうだろうか、廃止についてどうだろうか、この 2 点をそれぞれ今のような観点から検討しましたところ、総合判断として今回は改正または廃止の諮問を見送り、引き続き業界の実態等、工程の実態等を調査させていただければというのが事務局の結論でございます。

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。

ただ今の説明に関して何かご意見、ご質問等ありますでしょうか。

◆筒井委員

私、直接ヒアリングに関わりましたので、その立場から意見を申し上げたいと思います。

今、基準部長が話されました結論、改正・廃止の審議を見送るということに関しては妥当な判断と思っております。確かに従事する人数は減少している。生産量も図を見ていただければ一目瞭然ですが、平成 21 年を底として徐々にですけれども回復しているという実態があれば、廃止ということにはならないだろうと思われます。人数は 80 人と 100 人はきっておりますが、それだけの人たちがまだ実際に携わっておられるということからして、廃止ということにはならないだろうと思われます。

何よりも重視したいのは、今治タオルというのは愛媛県の中で県を代表するような地域を代表するような産業であるということ、この産業をどうこれから守っていくか、先ほど地方創生という話もありましたけれども、その一環としてここに従事している人たちがいるタオルという産業をこれからどう育てて、守っていくかということも一つの視点としてとらえるべきだろうと思われます。そういうことであ

れば、廃止ということにはならないだろうというように判断しています。

ただ、最後に基準部長にふれていただきましたけれども、この工賃ができた時の基準。例えば、750 から 900 グラムまでを一つの工賃の基本とすること。今治タオルは、大体1本が100グラム、1ダースで1,200グラムということでこの基準は当てはまらないケースがほとんどであるということからすると、もう少し基準の見直しを図る検討も必要があるだろうという付記要件をつけて、今回の結論ということになりましたので、私どもといたしましては、この判断を支持したいと考えます。

◆長井会長

ありがとうございます。

事務局側、今の発言に何かありますか

◆岩見労働基準部長

今、筒井委員からいただいたご意見ですが、大いに参考にさせていただきます。それを踏まえまして、30年度からの調査におきまして、そういう観点を加味して引き続き調査させていただければと思っております。

◆長井会長

11時45分に終わると予定しておりますので、どうしても発言したいという方がいらっしゃるをお願いします。

特にございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

◆濱本労働局長

いろいろとご意見をいただきましてありがとうございました。

特に、1つは無期転換ルールも含めて、事業者のみならず労働者にもわかりやすいような周知方法というのは重要かと思っておりますので、そういったことは今後とも検討していきたいと思っております。

パンフレットひとつ作るのも、それを見ていただく方が見やすく分かりやすいものという観点でつくらないといけないと我々も思っておりますので、そういった工夫をしていきたいと考えておりますが、皆さま方からもぜひお知恵をいただければと思っております。

それから、仙波委員からお話がありました。

特に、受注産業の場合は、我々国や公共団体までも含めた発注者の配慮がなければいけないと思っております。働き方改革についても、安全衛生もそうでございます。そ

ういったところが非常に重要でございまして、国もそういう方向性の中での指導、要請をしていくというように進めていくことになろうかと思えます。ぜひ民間も含めて、下請けに対する、あるいは受注者に対する配慮をいただけるよう、働きかけを引き続きしてまいりたいと考えます。

また、我々、しっかりと行政運営してまいりたいと考えておりますけれども、その他お気づきの点がございましたら、御意見をたまわればと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

◆長井会長

ありがとうございました。

局長にまとめていただいて、私として発言することはないんですけども。

先ほど甲斐委員から意見が出ましたように、指導後の改善が可視化できるような工夫が必要じゃないかというのが1点あったと思えます。

それと、仙波委員から中小企業の抱える問題ということで切実な訴えがありましたけれども、これは業界との関係、公取引との関係、受注の単価・納期の問題ですね。そうしますと他の省庁との関係が出てきますので、ぜひそのあたりの連携を進めていただいて、構造的な改革という方向で進めていただければと思います。

それからタオルの件ですが、これについては基準の見直しをぜひお願いしたいということです。

それでは時間となりました。今日は足元の悪いところご出席いただき、活発なご意見をいただきありがとうございました。これで終了いたします。