

## 平成 28 年度第 2 回愛媛地方労働審議会議事録

- 日 時 平成 29 年 3 月 14 日 (火) 13 時 30 分～15 時 30 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】

長井会長、甲斐委員、杉原委員、長尾委員、村田委員

### 【労働者代表委員】

鵜籠委員、大元委員、菊川委員、筒井委員、松浦委員

### 【使用者代表委員】

菰田委員、上甲委員、仙波委員、山内委員、横山委員

### 【事務局】

天野労働局長、川越総務部長、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、小島労働保険徴収室長  
山本総務企画官、中井監督課長、浅山賃金室長、荒瀬健康安全課長  
高木労災補償課長、小野職業安定課長、窪田需給調整事業室長、永木  
職業対策課長、西口地方訓練受講者支援室長、市村雇用環境改善・  
均等推進監理官、梶雇用環境・均等室長補佐、西本雇用環境・均等室  
企画調整係長

### ○議 題

平成 29 年度 愛媛労働局行政運営状況方針 (案) について

### ○議 事

#### ○市村雇用改善・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、ありがとうございます。

只今から、平成 28 年度 第 2 回 愛媛地方労働審議会を開会いたします。

議事に入る前にご連絡事項がございます。

1 月 30 日付で労働者代表委員の交替がございました。

松木委員が退任され、新たに金子委員にご就任いただきましたのでご報告いたします。  
なお、本日、金子委員は用務の都合で欠席されております。

本日の審議会には、公益代表委員が 5 名、労働者代表委員が 5 名、使用者代表委員が 5 名と、18 名の委員のうち、15 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、公益代表委員の船田委員、労働者代表委員の金子委員、使用者代表委員の冠委員の 3 名でございます。

本審議会は、その活動を広く県民に知っていただくことができるよう公開としており、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。

なお、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

それでは、お手元の審議会・次第に沿って、議事を進めますが、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、署名していただきますようお願いいたします。

では、次第の 2 「愛媛労働局長あいさつ」に移ります。

天野局長をお願いします。

#### ○天野労働局長

本日は、お忙しいところお集まり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、労働行政の運営につきまして、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、前月に引き続き「景気は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調

が続いている。」とされており、先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待されています。

また、本年 1 月に松山財務事務所が発表した最近の県内経済情勢についても、前月に引き続き「一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある。」と判断されています。

このような経済の動きの中で、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 1.40 倍と、平成 28 年 4 月以降 1.4 倍台の高水準を維持しております。正社員有効求人倍率も、0.97 倍となり、前年同月差で 82 か月連続の上昇となっており、全体として、引き続き、改善が進んでいる状況にあります。

現在、開会中の国会におきましては、平成 29 年度予算の審議が行われており、年度内に成立する運びとなっておりますが、皆様御承知のとおり、政府全体で「一億総活躍社会」の実現を目指す中、「働き方改革」が「最大のチャレンジ」と位置づけられており、その具体的な実現に向けて、昨年 9 月から、安倍総理を議長とする「働き方改革実現会議」が開催されております。「非正規雇用労働者の処遇改善」、「長時間労働の是正」、「テレワーク等柔軟な働き方」、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」、「高齢者の就業促進」等、様々なテーマについて審議され、今月中に「働き方改革実行計画」がまとめられる予定となっております。平成 29 年度は、この実行計画に基づき、必要な法令改正の議論が行われることとなります。

愛媛労働局におきましては、これらの情勢を踏まえ、「『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」、「女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画」を大きな柱として、平成 29 年度の愛媛労働局行政運営方針を策定いたしました。

本日は、この労働行政運営方針を中心に、御審議をお願いしたいと考えております。

委員の皆様には、忌憚のない御意見、御要望を賜りますようお願い申し上げます。開会に当たっての挨拶といたします。

どうぞよろしくお願いいたします。

## ○長井会長

それでは、次第の 3 「議事」に入ります。

平成 29 年度の愛媛労働局 労働行政運営方針（案）につきまして、事務局から説明を受けます。

着席のままで結構ですので、順次説明をしてください。

## ○川越総務部長

総務部長の川越です。よろしくお願いいたします。

私からは資料 No. 1「愛媛労働局のとりくみ」の概要について説明させていただきます。

冒頭、天野労働局長からの挨拶にもありましたが、現在、政府全体で「一億総活躍社会」の実現を目指す中、「働き方改革」が「最大のチャレンジ」と位置付けられており、資料 No. 2 の平成 29 年度の愛媛労働局行政運営方針（案）については、『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、「女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画」の 2 つを大きな柱としましたので、今年度の愛媛労働局のとりくみの概要については、この柱に合わせて、関連施策を担当する組織である雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部、労働保険徴収室の順序で施策を記載しました。

1 頁をご覧ください。平成 29 年度の 2 つの大きな柱を紹介しています。

その後、この 2 つの課題に対する各種の施策を紹介しています。まず、2 頁から 4 頁が、雇用環境・均等室の施策です。

始めに「働き方改革と女性活躍の推進」です。

まず、「働き方改革の推進」については、主に、企業の経営トップに対し、労働局幹部から長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等を働きかけ、意識改革を促すとともに、地域の政労使等関係者を構成員とする会議の開催により、働き方改革の推進と若者や非正規雇用労働者等の労働環境の改善を推進します。

次に「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」です。

平成 29 年 1 月 1 日までに施行された改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図りますとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の作成・届出、「くるみん」認定の取得を促進します。

次に、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進」です。男女雇用機会均等法の積極的な周知、女性の活躍を推進するためのポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行います。

3 頁をご覧ください。まず、女性活躍推進法律の履行確保です。

この法律に基づく「えるぼし」認定申請に向けた取組促進、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の活用による中小企業の取組の促進等を図っていきます。

次に、「非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組」です。非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換、待遇改善の取組の着実な実施に努めますとともに、「愛媛非正規雇用労働者待遇改善支援センター」、「キャリアアップ助成金」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を図っていきます。

パートタイム労働者に関しては、パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主等への支援を行います。

雇用環境・均等室の 2 つ目の大きな柱は、「安心して働くことのできる環境整備の推進」です。まず、「総合的ハラスメント対策の一体的実施」です。

職場でのトラブルを未然に防止するために、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策を推進するとともに、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントの予防と解決に向けたマニュアルの周知を行います。また、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへは厳正に対応します。

4 頁をご覧ください。「労働関係紛争の解決の促進」です。

総合労働相談コーナーで広く労働関係の相談に応じて、関連する法令等の情報提供、適切なアドバイスによる解決の促進等を図り、労働問題のワンストップ・サービスを提供します。

次に「適正な労働条件の整備・改善対策」です。

無期転換ルール等の労働契約法の内容を積極的に周知します。また、大学等での講演、出張相談等による学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を推進します。

次に最低賃金引上げに向けた中小企業等への支援については、経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応するため、「愛媛県最低賃金総合相談支援センター」を設置し、相談対応・専門家派遣を実施するとともに、業務改善助成金を活用した中小企業の最低賃金引上げに向けた支援を行います。

次に 5 頁から 7 頁は、労働基準部の施策です。

はじめに「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」です。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、特に時間外労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えている疑いがある事業場等に対しては、監督指導を徹底するとともに、複数の事業場で違法な長時間労働を行っている場合などは、公表等の取組を行います。

次に「労働条件の履行確保・改善対策」です。

働く人が活躍しやすい職場環境にするためには、法定労働条件の履行を確保することが必要であり、労働基準関係法令を遵守するよう指導し、これを定着させていくための取組を行います。

6 頁をご覧ください。「労働者が安全で健康に働くことのできる職場づくり」です。平成 29 年度の労働災害防止対策では、「STOP! 転倒災害プロジェクト」を推進するとともに、「働く人に安全で安心な施設・店舗づくり推進運動」による小売業、社会福祉施設、飲食店に対する全社的な災害防止の取組の指導を行うほか、陸上貨物運送業等の重点業種に対する指導を行います。

また、健康確保対策では、長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援のためのガイドラインの周知、ストレスチェック制度の実施の徹底と「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知を図っていきます。

7 頁をご覧ください。「最低賃金制度の適切な運営」につきましては、最低賃金の改定等に係る使用者及び労働者への周知と履行確保に向けた監督指導を行います。

次に「労災補償対策の推進」につきましては、被災労働者や遺族の方々からの労災保険給付の申請について、迅速・適正に処理し、早期救済を図っていきます。

以上が労働基準部の施策です。

次に 8 頁から 11 頁が職業安定部の施策です。

まず「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」です。

職業紹介業務の質的な改善を図るとともに、正社員就職のための取組、非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善、雇用管理改善による魅力ある職場づくり、マッチング支援の強化等を行っていきます。

次に「若者の雇用対策の推進」です。新卒者、既卒者に対する就職・定着支援、若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業の普及拡大と若者に対する職場情報の提供等の取組を行っていきます。

次に 9 頁の「高齢者雇用対策の推進」です。年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことのできる「生涯現役社会」の実現を目指して、雇用・就業環境の整備を進めます。

次に「障害者雇用対策の推進」です。関係機関と連携しながら、障害特性に応じた支援等を実施することにより障害者雇用を促進します。

10 頁をご覧ください。「手厚いセーフティネットの構築」です。生活保護受給者などの生活困窮者を広く対象に、地方公共団体とハローワークが一体となった就労支援を行います。

次の職業訓練の展開等については、地域の求人・求職者ニーズに即した公共職業訓練と求職者支援訓練を実施し、訓練修了者に対する集中的な就職支援を実施します。

11 頁をご覧ください。労働力需給調整事業については、労働者派遣事業や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を行います。

職業安定部の施策は以上です。

最後に労働保険徴収部の施策です。労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットではありますが、今説明した労働局の各施策を実施する上でも、必要不可欠な財政基盤です。そのため、「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」、「労働保険料等の適正徴収」を最重点に取り組みます。

私からの説明は以上です。

## ○藤田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の藤田です。

先ほど総務部長からご説明のありました、資料No.1「愛媛労働局のとりくみ」と、資料No.3「雇用環境・均等室資料」双方をご覧ください。資料No.1とりくみの2頁をご覧ください。

大きな項目働き方改革と女性活躍の推進についてです。

まずは「ア.働き方改革の推進」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、その際には、平成 27 年 6 月、愛媛県及び県内労使 9 団体と共同で取りまとめられた「えひめ働き方改革宣言」に基づき各社の取組促進を図ってまいりました。来年度も、引き続き、労働局幹部による主要企業の経営トップ等に対する働きかけを行うとともに、労働者の健康と生活に配慮しつつ多様な働き方に対応できるような労働時間等の設定に関する考え方や講ずべき措置などを定めた「労働時間等見直しガイドライン」に基づき、当室に設置した働き方・休み方改善コンサルタントが企業に出向くなどにより啓発を行ってまいりたいと考えております。

併せて、均等室資料 1 頁をご覧ください。冒頭局長のあいさつでも触れましたように「働き方改革実現会議」の概要です。現在までに 8 回の会議が開催され、右側にある 1～9 の幅広いテーマで議論が行われてきたところですが、年度内には働き方改革全体の具体的な実行計画を取りまとめられると聞いておりますので、計画に基づき進められる関係法令の改正の議論を見守っていきたいと考えております。

続いて、とりくみ資料にお戻りください。イ.の職業生活と家庭生活の両立支援対策と、ウ.の男女均等確保対策についてです。本年 1 月 1 日から改正施行された育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の周知に関しましては、本日ご出席の皆さま方の御協力をいただくなど、あらゆる機会を通じ周知を図った結果、円滑な施行を図ることができたと考えており、心からお礼申し上げます。来年度も、改正法の周知と法に沿った規程整備等に向けた指導を引き続き行ってまいります。

続いてとりくみ資料 3 頁をご覧ください。エ.女性活躍推進法の履行確保について

昨年 4 月 1 日に施行された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・届出等が義務付けられておりますが、現在新規に把握した企業があるなど届出率が 100%を若干下回っておりますが、施行後間もなく、昨年の 5 月以降は届出率 100%を維持してきたところでございます。来年度も引き続き届出率 100%維持を図るとともに、義務企業において実効ある女性活躍推進策が講じられているか、個別訪問による聴き取りを実施することとしています。また、法に基

づくえるぼし認定の実績が今年度はなかったことから、取得促進も図りたいと考えています。

次にオ. の非正規雇用労働者の待遇改善の取組についてです。こちらについては均等室資料 2 頁も併せてご覧ください。先ほど働き方改革実現のための 9 つのテーマの中にも出てまいりましたが、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善のために、昨年 12 月 20 日に開催された第 5 回働き方改革実現会議において「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表されたところですが、来年度からは 47 都道府県において、民間団体に委託することにより「非正規雇用労働者待遇改善支援センター（仮称）」を設置し、ガイドライン案に沿って賃金制度などを見直したいという企業に対し、労務管理の専門家による相談対応や、直接事業所を訪問し非正規雇用労働者の待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングの実施、あるいは事業主向けセミナーの開催により、非正規雇用労働者の待遇改善事業を実施することとしています。

続いて、大きな項目の 2 つ目。安心して働くことができる環境整備の推進の ア. 総合的ハラスメント対策の一体的実施についてです。

昨年 4 月に雇用環境・均等室が発足し、パワハラ、セクハラ、そしていわゆるマタハラ等職場のハラスメントに関する相談を一体的に受け付けるとともに、企業に対し、それらハラスメントの未然防止の取組を求めています。先ほどご説明した改正育児・介護休業法や男女雇用機会均等法に規定されている、妊娠・出産、育児・介護休業の申出、取得等を理由とする不利益取扱いや上司、同僚等からの嫌がらせ等の防止について、ハラスメント対応特別相談窓口の開設し対応を行うと同時に、全国ハラスメント撲滅キャラバンとして、改正内容等に関する周知の機会を設けることとしております。

続いて、とりくみ資料 4 頁、イ. 労働関係紛争の解決について、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。こちらについては均等室資料の 3 頁をご覧ください。

まず、総合労働相談・民事上の個別労働紛争相談の状況ですが、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へ寄せられた総合労働相談の件数は、8,542 件となっており、前年同期に比較し 514 件増加しています。また、総合労働相談のうち、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 2,115 件で、こちらも前年同期と比べ 72 件増加しています。

相談内容の内訳は、多い方から「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件の引き下げ」となっており、「いじめ・嫌がらせ」が一番多くなっています。

4 頁が、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、75 件で、前年同期と比べ減少、また、



(2) あっせんの申請も前年同期に比べ若干減少しています。助言・指導、あっせんとも、「いじめ・嫌がらせ」に関する事案が最も多くなっていますが、相談が増加する一方で当局の助言、指導やあっせんの件数は減少しておりますので、相談者の意をくみつつも紛争の解決に向けた援助を積極的に実施してまいりたいと考えております。

続いて、とりくみ資料にお戻りください。4 頁の ウ. 適正な労働条件の整備・改善でございますが、なかでも労働契約法の無期転換ルールについての周知に重点をおいて取り組むこととしています。

こちらについては均等室資料の 5 頁をご覧ください。平成 30 年 4 月から無期労働契約への転換申し込みが本格化とありますが、労働契約法において、平成 25 年 4 月以降、同一の使用者との間で期間の定めのある労働契約が通算 5 年を超えて継続された場合、有期労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（いわゆる無期転換ルール）が規定されており、平成 30 年 4 月以降、転換申し込みが多数発生することが見込まれます。引き続き、あらゆる機会を捉え、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。

以上が、平成 29 年度の雇用環境・均等室の重点的な取り組み事項となります。

最後に、育児・介護休業法の改正法案についてご説明いたします。先ほど申し上げましたとおり、育児・介護休業法が改正され、1 月 1 日から施行されたばかりですが、昨年 8 月に「雇用の継続のために特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長等」を含めた両立支援等の検討を行うことが決定され、昨年の秋から労働政策審議会で議論されてきたところですが、1 歳 6 か月までの育児休業をしてもなお保育所等に入所できない場合に限り、さらに 6 か月の延長を認めることなどを内容とする育児・介護休業法案が今国会に提出されたところでございます。成立すれば本年 10 月 1 日の施行を予定しており、集中的な周知を図っていく必要がございます。委員の皆様にも御了解いただきたいと存じます。

来年度も「雇用環境・均等室」として女性の活躍推進、働き方改革、WLB 等の課題に総合的に、一体的に取り組むこととしておりますので、今後とも委員の皆様のご理解と御協力をお願いいたします。

## ○岩見労働基準部長

続きまして、労働基準部の行政運営につきまして、資料に沿って御説明いたします。

まず、はじめに「働き過ぎ防止に向けた取組の推進と労働条件の確保・改善対策」について御説明いたします。

資料 1 頁目を御覧ください。

監督指導については、資料のグラフにあるように、「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て「自動車運転者」「外国人・技能実習生」「介護労働者」などの特定の分野に対する取り組みを進めるとともに、安全衛生関係では「化学物質」などの健康障害防止対策を重点項目として、優先的に監督指導を実施しています。

その中でも、「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」に当たっての監督指導が最重要課題となっています。相談などの情報から長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を徹底するとともに、脳・心臓疾患に係る労災請求があった事業場で、長時間労働が原因となっているものについては、同種の働き方をしている労働者がいないかどうかを確認するために、速やかに監督指導を実施しています。

平成 28 年 4 月から 1 月末の間に、長時間労働が疑われる事業場に対して実施した監督指導は 154 件あり、そのうち 131 件、85.1%の事業場に何らかの労働基準関係法令違反が認められました。その主な違反は、労働時間に関するもので 39.0%にみられ、割増賃金に係るものが 31.2%にみられました。

資料 2 頁目を御覧ください。

具体的な違反の事例ですが、労働時間に係る違反は、いわゆる 36 協定を締結することなく、労働者に時間外労働や休日労働を行わせるなど法定の手続を適正に取っていないものや、36 協定は締結・届出しているものの、その協定で決めた範囲を超えて時間外労働や休日労働を行わせているものが認められました。

また、割増賃金に関しては、残業代を固定額としているが、その固定額を上回る時間の残業を行わせているために不足しているものや割増率が満たないもの、また、中には、一定時間を上回る時間を管理者が認めていないなどの取扱いも一部見受けられました。

また、長時間労働の状況として、監督指導を実施した 154 事業場のうち 80 事業場において月 80 時間を超える時間外労働（法違反を伴わないものも含む）を行っている労働者（1人以上）が認められ、その割合は 51.9%となっています。

資料 2 頁の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。「保健・衛生業」で 90.0%の違反率となっているほか、「運輸交通業」で 88.2%、「接客娯楽業」で 80.5%、「商業」で 80.4%と 8 割以上の高い違反率となっています。

資料 2 頁左下の（2）のグラフは、当局の司法処理状況の推移を示しています。

死亡災害などの重大な労働災害を発生させた場合にその原因が法違反に起因するものや、申告処理において行政指導でも改善しない悪質事案、また監督指導による是正勧告に対し、改善意欲を示さない場合や違反を繰り返すような悪質な場合には、法を厳正に当てはめて、司法処分にしています。

労基法違反・最低賃金法違反は、そのほとんどが賃金不払事件であり、安衛法違反は、そのほとんどが労働災害関連の事件です。年により、増減はありますが、平均すると年間 20 件前後の処理件数となっております。

平成 28 年は、労働基準法・最低賃金法違反が 7 件、労働安全衛生法違反が 12 件、計 19 件となっております。

資料 2 頁右下の (3) は、当局の申告受理件数と申告事項の推移を示しています。

申告とは、労働者（退職労働者を含む）が、自分が勤務している事業場に労働基準法などの違反する事実がある場合に、監督署に申告することができるというものです（労基法 104 条）。

申告受理件数は、平成 25 年以降減少傾向が続いており、平成 27 年は 200 件を下回り、195 件となっております。しかし、28 年は再び増え、246 件となりました。申告事項の内訳は、賃金不払に関するものが依然として多く約 8 割を占め、次が解雇となっております。

申告・相談については、引き続き迅速・的確な処理を行っております。また、申告が繰り返される事業場に対しては、司法処分も念頭においた厳正な処理を行う方針です。

監督関係の最後に、新たに策定されたガイドラインについて御説明いたします。

基準部資料に添付したガイドラインのリーフレットを御覧ください。

大手広告代理店の過労死等の問題をはじめとして、長時間労働の問題がクローズアップされていますが、長時間労働の原因として、自己申告に任せ労働時間が適正に管理されていない、自己啓発時間として適正に労働時間として把握されていないなどの問題があります。これらを踏まえ、今般（1 月 20 日）、以前あった「労働時間適正把握基準」を大幅に改正し、ガイドラインが策定されたものです。

主な改正点は、①労働時間の考え方を明記したこと、②自己申告の運用に当たって具体的な取組事項として実態調査などを明記したことなどです。

愛媛労働局としては、既に経済団体に対し傘下会員への周知協力を依頼したところで、今後は、監督指導などを通じて、県内の事業場に確実に理解していただくよう周知に努めることとしています。

次に「労働者の安全と健康の確保対策の推進」について御説明いたします。

資料 3 頁目をご覧ください。

はじめに、労働災害防止計画における労働災害発の推移について、説明させていただきます。

平成 28 年の死傷者数は 1,394 人（平成 29 年 1 月末速報値）で、平成 27 年同期比で 60 人（4.5%）の増加となり、死亡者は過去最少であった平成 26 年以降 2 年続けて増加しています。

平成 24 年同期比では 7.3%の減少にとどまり、第 12 次労働災害防止計画の 4 年目の目標である平成 24 年比 12% (1,372 人) 以上の減少は達成できませんでした。

資料 4 頁目をご覧ください。

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、グラフは重点業種における死傷者数の減少目標と実績です。業種によって減少目標は異なっておりますが、製造業では、454 人の 15%減で目標は 385 人以下とするものです。建設業、飲食店においては目標達成していますが、製造業、道路貨物運送業、小売業及び社会福祉施設においては増加しています。

なお、平成 28 年の実績は速報値となっております。

資料 5 頁目をご覧ください。

平成 29 年においては、第 12 次労働災害防止計画の最終年度を迎えるため、死亡者数を 14 人以下、死傷者数を平成 24 年と比べ 15%以上減少させるため、災害が増加傾向にある社会福祉施設をはじめとした第三次産業を対象とした「働く人に安全で安心な施設・店舗づくり推進運動」、災害の増減を繰り返し減少傾向の見られない道路貨物運送業、増加傾向にある転倒災害を防止するため「STOP! 転倒災害プロジェクト」やストレスチェック制度の実施の徹底などの対策の推進を図っていくこととしています。

次に、最低賃金について御説明いたします。

労働基準部資料の「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。

愛媛県最低賃金は、717 円に改正し、昨年 10 月 1 日より発効されております。

引上げ額は 21 円で、時間額で見ますと、平成 5 年以降最も高い引き上げ額となっております。

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 日より発効されております。

引上げ額は、各種商品小売業が 19 円、他の 4 業種が 21 円で、時間額で比較しますと、何れも平成 6 年以降最も高い引上げ額となっております。

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」について御説明いたします。

資料 6 頁目を御覧ください。

愛媛局における平成 25 年度から平成 27 年度までの主な労災補償状況ですが、「脳血管疾患・虚血性心疾患」の請求は、平成 25 年度は「5 件」、平成 26 年度は「12 件」、平成 27 年度は「11 件」と、年度によってバラツキはありますが、直近の平成 28 年度（2 月末時点）は「8 件」であり、年間 10 件前後の水準で推移しています。

「精神事案」の請求は、平成 25 年度は「15 件」、平成 26 年度は「19 件」、平成 27 年度は「12 件」と、同じく年度によってバラツキはありますが、直近の平成 28 年度（2 月末時点）は「8 件」であり、以前として高い水準で推移しています。

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

平成 29 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 29 年度労働行政運営方針（案）」の 11 頁からをお開きいただき、併せて資料 No. 5 オレンジ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。

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 No. 2 の 11 頁の 3 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 No. 5 は 1 頁となります。

最近の県内の雇用失業情勢ですが、資料 5 の 1 頁の左下の図ですが、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 28 年は 4 月以降、1.40 倍台に乗って推移しました。なお、平成 28 年 1 年間の数値が出たことから、平成 29 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 28 年に入ってから、0.80 倍台で推移しておりましたが、28 年 9 月には、統計を取り始めた平成 16 年 11 月以降で初めて 0.91 倍と 0.90 倍台に乗り、28 年 12 月には過去最高の 0.99 倍となっております。

このような中、資料 No. 5 の 1 頁の中ほどにある「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 No. 5 の 11 頁に PDCA の概要を載せております。

平成 29 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 92.6%、求人充足件数が 93.5%、雇用保険受給者の早期再就職は平成 28 年 12 月までで 96.9%となっており、いずれも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 No. 5 の 1 頁上の方に記載の、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 No. 5 の最終 12 頁に、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 No. 2 の 13 頁の (8) 若者の活躍促進、資料 No. 5 は 2 頁となります。

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 29 年 3 月卒業予定の高校生の状況は、資料 No. 5 の 2 頁の中ほどにございますが、平成 29 年 1 月末時点の就職決定率は 93.4%と前年同期比で 0.4P 下回っておりますが、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「高齢者の雇用対策」についてです。

資料は、資料 No. 2 の 14 頁の (9) 高年齢者の活躍促進、資料 No. 5 は 3 頁となります。

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 No. 5 の 3 頁の上ですが、平成 28 年 6 月 1 日時点で、99.8%の企業が「実施済み」となっており、昨年より 0.2 ポイント上昇しております。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 68.6%と昨年より 1.3 ポイント上昇しておりますが、全国的に見て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 100.0%となり、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 68.7%と、僅かではありますが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に力を入れて、取組を実施まいります。

4 点目は「障害者の雇用対策」についてです。

資料は、資料 No. 2 の 15 頁の (10) 障害者、難病患者、がん患者等の活躍促進、資料 No. 5 は 4 頁となります。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況は、資料 No. 5 の 4 頁の左下の図ですが、平成 28 年度は、1 月末で 929 件と、対前年同月比で、1.5%、14 件増加しており、順調に推移しております。

一方、資料 No. 5 の 4 頁の右下の図の障害者雇用率を見ると、平成 28 年 6 月 1 日時点で 1.87%と、前年と比較して増加したものの、全国的に見て依然として低調な状況にあります。

これらの状況を踏まえ、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「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 No. 2 の 15 頁の(12)職業能力開発関係業務の推進、資料 No. 5 は 5 頁となります。

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、愛称・キャッチフレーズが昨年 11 月 30 日に策定されました。愛称が「ハロートレーニング」、キャッチフレーズが「急がば学べ」です。運営方針にも記載しておりますが、これを積極的に PR し、局・ハローワーク自らも使用して、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 No. 5 の 5 頁の下の図です。訓練終了後の雇用保険適用就職率は、基礎コースで 61.8%、実践コースで 63.9%であり、目標としている基礎コース 55%、実践コース 60%を上回っている状況です。

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 No. 2 の 12 頁から 13 頁にかけての、正社員転換や人材確保、自治体との連携による生活困窮者等の支援、女性の活躍促進、15 頁の需給調整事業の適正な運営などを盛り込んでおります。最終 17 頁には、まだ 29 年度の目標値は確定しておりませんが、これらに関する項目を目標として列挙しております。

最後に、もう 2 点ですが、

一つは、愛媛県雇用施策実施方針、県との雇用対策協定についてです。

資料は、資料 No. 2 の 13 頁の中ほど、資料 No. 5 は 6、7 頁となります。

雇用施策実施方針は、毎年度作成をしておりますが、平成 29 年度においては、平成 28 年 1 月 15 日に県と労働局の間で締結した「愛媛県雇用・人材確保対策協定」の事業計画をもって実施方針に代えることを予定しており、ただいま、平成 29 年度の事業計画を作成しているところです。

もう一つは、愛媛県と連携して設置・運営している「愛媛県地域共同就職支援センター」についての状況です。

資料は、資料 No. 2 の 13 頁の中ほど、資料 No. 5 は 8、9、10 頁となります。

この施設は「アイテムえひめ」内に設置しており、県が実施する生活・就労相談とハローワークが行う職業相談・紹介を一体的に実施しております。

平成 28 年度は、1 月末時点で、就職者数 369 件と昨年度同時期よりも若干減少している状況です。

10 頁は具体的な就職成功例です。いずれの方にも、その課題を克服できるよう、具体的な助言を行うことで、就職に結びつけることができました。引き続き、丁寧に、一人でも多くの方の希望がかなうような支援を行っていければと思います。

以上、わたくしからのご説明となります。

#### ○長井会長

只今、「平成 29 年度愛媛労働局行政運営方針」に関しまして、事務局より総務部、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部から資料に基づいて説明していただきました。

これから、意見審議に移りたいと思います。只今の説明を受けまして、各委員から御質問、御意見等を頂きたいと思います。

#### ○村田委員

質問ですが、資料を見まして、掲載順が雇用環境・均等室から掲載されています。

従来は、職業安定部が先頭に掲載されていましたが、どのようなことで、掲載順を変更しましたか。

#### ○藤田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の業務は、労働基準部、職業安定部、総務部それぞれに跨る業務がございます。そのようなことから、雇用環境・均等室の業務を先頭に掲載した方が、後の労働基準部、職業安定部との施策の関連性が分かり易いかと、言うところで雇用環境・均等室の業務を最初に持ってまいりました。

#### ○村田委員

これは今年度からですか。



○藤田雇用環境・均等室長

今年度からでございます。

○長井会長

他に如何でしょうか。

○筒井委員

長時間労働の是正に関する話題が出ていますが、この問題は政労使の区別なく共通の改善課題だと思えますが、その視点で意見を述べさせていただきます。

資料No.1の5頁、「労働基準部の施策」の「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」で公表等の取組が記載されています。この労働時間に関する問題は、日本の場合は、「喉元過ぎれば忘れる」と言うことが、過去の経緯からあったものと思えます。

今は「電通」に係る事件、「ヤマト運輸」等、世間では話題になっておりますが、時間が経過すると忘れるのではないかと危惧しております。それを考えるのであれば、今が千載一隅と考え、この労働時間問題に徹底的にメスを入れる大きなチャンスだろうと認識しております。

中には労務問題について知識が不足している事業所がありますが、しっかり見極めた上で、違反企業の企業名の公表など罰則を徹底する必要があると思っております。

○長井会長

事務局から、只今の御意見につきまして回答はございますか。

○岩見労働基準部長

只今、貴重な意見を頂きました。昨年12月26日の「「過労死等ゼロ」緊急対策」で個別の事業所に対してではなく、全社的な監督の実施、また、一定の要件に該当する場合の企業名の公表などが規定されています。

なお、本日は配布をしておりますが、厚生労働省のホームページに「「過労死等ゼロ」緊急対策」が掲載されていますので、お目通しいただければと思います。

○長井会長

只今の事務局からの回答に対しては如何でしょうか。

○筒井委員

企業名の公表の取組は一つの方法だと思えます。今の説明で十分理解しております。

企業名の公表に限らず、違反事業所に対する「飴と鞭」のような指導方法は考えていく必要はあると思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

## ○天野局長

先程、「愛媛労働局のとrikumi」の各部室の掲載順について村田委員から質問があり、雇用環境・均等室長から回答申し上げます。

今、雇用環境・均等室が担当しております業務は幅広く、すべての部に跨っています。

従来、「働き方改革」は労働基準部が行っており、「働き方改革」は労働時間の取締りの分野と、法律は守っていて違反はないが、時間外勤務を抑制して、年次有給休暇の取得促進を進めるのが「働き方改革」で、労働基準部において、取締りと良いところをもっと良くしてもらおうという二つの施策を担当しておりました。

本年度から、労働基準部は、専ら取締りを行い、雇用環境・均等室は法律を守っている中で、更に労働環境を良くしてもらおう施策の分け方をしています。

従いまして、資料No.1の5頁の基準部の施策では、主な法違反を掲載しています。

それから、筒井委員から「喉元過ぎれば」とのお話もありましたが、現在、官邸主導の「働き方実現会議」において時間外労働の上限規制の在り方が議論されております。

資料No.3の1頁に、官邸で行われております「働き方実現会議」のテーマが右側の1番から9番まで記載しており、長時間労働の是正に関しましては3番目の上限規制の在り方として取り上げられ、今話題になっているところです。この9つのテーマにつきまして、今月中に実効計画が取りまとめられるように聞いています。これを受けまして、今後、労働基準法の改正に繋がっていくものと思われます。法律を改正することになりますと、労働政策審議会の議論を経て、改正法案が出来、それを国会へ提出して議論をするため、まだ、少し道のりがあるのかと思います。法律が施行された暁には、法律の周知が全国の労働局に指示されると思います。まだ、少し時間を要するのではないかと思います。

資料No.2の「平成29年度労働行政運営方針」の7頁でも「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合のあらゆる機会を通じた、労使双方への周知徹底」と盛り込んでおります。まずは、法律が改正された際には、その周知、内容を十分理解して、知っていただくことが必要ですので、そのようなところからスタートすると考えております。

## ○長井会長

「働き方改革」の中でも、一つの柱であります長時間労働の是正の議論が出ていますが、大学生の就職活動も始まって、今の大学生は働きやすい企業、職場と考えていますが、使用者の方でそのような積極的な取組がなされている例があれば、是非、御意見を出していただければ有り難いと思います。

## ○横山委員

当社も2年位前から新卒者の採用状況が厳しくなっています。大手企業においては応募人数はある程度確保されているようですが、たくさんの経営者の方が学生の質が落ちてきているとお聞きします。徐々に地方での人材不足が深刻な問題になるのだらうと思

ます。

当社も選ばれる企業にならなければいけないので、今年から初任給のアップ、そして、休日制度については 5 日間連続休暇の導入、更には、4 月から人事考課の見直し、新しい職務基準の改定など人事に関する改革を導入しております。

特に、これまでは、大学で県外に出た学生の応募もたくさんありましたが、近年、男性の応募者が少ないように実感しております。働きたいと思えるような企業の体質づくりに努力しているところです。

その中で、少し教えていただきたいのですが、同一労働・同一賃金の問題がありますが当社は、正社員が約 75%で、パート等の非正規の方が 25%です。

今回、職務基準をより明確化していきますが、少し矛盾を感じているのが、はっきり単純労働だけを非正規労働者の職務にしてしまい、正社員との職務が全く別のものとして切り分けなくてはいけないのか、或いは、少し考える作業であったり、多少責任をもって行ってもらう作業を非正規の方をお願いして良いのか。

我々としては、働くことは単純作業ではないと思っているので、どんな仕事もそのスタッフに対しては、自分ごととして、その仕事に取り組んで、求められている以上に成果を達成することに、一人ひとりの成長があると思っています。

パートさんの仕事も単なる作業ではなく、少し考えてもらう余地も持ってもらいながら、時には正社員とチームで仕事をしてもらったりと、これまで多く行っていたので、今回、明確に切り分けないといけないのか悩んでいます。

## ○長井会長

難しい質問だと思いますが、回答をお願いします。

## ○藤田雇用環境・均等室長

同一労働・同一賃金ガイドラインについては、来年度以降は雇用環境・均等室で担当しますので、回答させていただきます。

非正規労働者の処遇改善を図るのがこのガイドラインの狙いです。今、行っている仕事の内容を単純化して行くという話であったかと思いますが、そうすることによって、非正規労働者の方のモチベーション、やる気の問題がどうなのかというところがございます。

非正規労働者の処遇改善を行うことは、企業全体の労働生産性を上げる目的もあるので、その非正規労働者の業務を単純化することはどうなのかと思います。

非正規労働者といっても範囲が広いので、パートタイム労働者の話をしますと、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を図ることがパート法の趣旨です。

何を持って均等・均衡待遇と捉えるかは、パート労働者の職務の内容と責任の程度が正社員と同じなのかと、そこが同じであった場合に、正社員を配置転換するなど今後の人材活用の仕組みがパート労働者と正社員と同じなのか、その両者が同じであれば均等待遇をして下

さいということがパート法にあります。同じでない場合には、均衡を考慮して待遇してくださいということがあります。

この同一労働・同一賃金ガイドラインの考え方は、正社員と非正規労働者の間に格差がある場合に、その格差が合理的であるか、合理的でないかということを示した内容になっております。個々のパートタイム労働者であったり、契約労働者であったり、そのような方の格差がある場合にどのように処遇を改善すれば良いかということを示したものです。

今後、賃金等処遇については、あくまでも労使の話し合いの上で、決定していただくべきものではあるかと思いますが、このガイドラインの趣旨も踏まえて、今後、正社員の処遇、非正規労働者の処遇を考えて下さいというようなもので、具体的にはパート法であり、労働契約法であり、その中にそのガイドライン案の考え方を含めて考えていくべき内容になっていくかと思えます。

最初のご質問の点に戻りますが、同一労働・同一賃金のガイドラインが出来た趣旨というのは、やはり、非正規労働者の処遇を改善して、企業全体の労働生産性を高めて行こうという趣旨のものであると思えますので、そこを考えていただいた上で、非正規労働者の方の職務内容についてもご検討いただきたいと思えます。

#### ○長井会長

横山委員よろしいでしょうか。

次に、仙波委員お願いします。

#### ○仙波委員

今年、2月の最終週の金曜日から、プレミアムフライデーが始まりましたが、プレミアムフライデーは「働き方改革」と連携しているものかと思いますが、愛媛労働局でも特に推奨するとか、今後、取組を行う考えはありますか。

#### ○天野局長

正確かどうか分かりませんが、プレミアムフライデーは経済産業省が音頭を取って行っているもので、報道によると景気浮揚策といいますか、そう言ったことに活用してもらうような狙いがあるように報道されています。

直ちに、政府、厚生労働省が奨めています「働き方改革」と直接リンクするものではないと思っています。

月末の金曜日に早く帰って、飲食したりショッピングしたりする時間に当てる趣旨ではないのかと思います。

**○仙波委員**

当然それもあると思いますが、プレミアムフライデーを導入することにより、人々の働き方は変わってきます。

**○天野局長**

その日の労働時間が短縮されることは、全体としては長時間労働の抑制に繋がるものと思いますが、それがイコール「働き方改革」となるものではないと感じております。

結果として、そうなるかも知れませんが、早く帰った時間は、飲食したり、ショッピングをしたりする時間に当てましょうという狙いと受け止めています。

このような、報道振りではないかと思えます。

**○仙波委員**

縦割りで異なるということでしたら分かりました。私の得た情報と若干異なっていたものですから。

**○長井会長**

全国的な報道等によれば、プレミアムフライデーが実施できる企業、部門と、そうでないところがあるようですが、愛媛県、松山市においてプレミアムフライデーを実際に実施した企業の例はご存知ですか。

**○村田委員**

プレミアムフライデーに合わせて、関係業者が飲食すれば特典を設けるなど、動きがあったが、それに対応できる企業がほとんどなかったというような報道がされていたのではないかと思います。

**○長尾委員**

資料No.5の2頁に関連する質問です。若者の雇用対策の推進でハローワークと愛ワークが連携していただき、本学の学生も大変お世話になっておりますので、この場をお借りしてお礼申し上げます。

特に、大学等の指導だけでは不足する学生を中心に、在学中からハローワーク、愛ワークにお願いして手厚い指導をしていただいている現状がございませう。

2頁には高校の状況が掲載されていますが、大学生等の利用や内定率に関して状況をお尋ねしたいと思います。一方で、ハローワークの方に現場で指導をしていただいておりますが、職員等に負荷が増えているものと考えますが、若者の就職支援に関する状況、質、量に関して教えていただきたいと思えます。

**○長井会長**

就職困難な若者の支援状況に関する質問ですが、よろしくお願いします。

**○永田職業安定部長**

今、御質問を 2 点いただきましたが、1 点目は、資料 No. 5 の 2 頁の中程の高校生の状況では、就職決定率が 93.4%と表記していますが、大学等の就職状況のご質問であると思います。2 月 27 日に記者発表をしておりますが、高校が 1 月末で 93.4%、高専が 99.6%、短大が 82.7%、大学が 80.1%となっております。高校生以外の方も総じて好調であろうかと認識しております。

それから、2 点目の個々の学生の就職困難度は把握しておりませんが、新卒応援ハローワークに配置している学卒ジョブサポーターが、就職に当たって困難な要因のある学生に対しては、担当者制により、よりきめ細やかな対応を行っています。

個々の状況は分かりませんが、特段、問題が生じている話は聞いていません。好不況にかかわらず、学生の中には自分に合った仕事がうまく見つけられない方もいらっしゃいますので、そのような方に対しては 1 月から 3 月までの間、卒業前の最後の集中支援と、新年度 4 月から 6 月に集中支援を実施する予定としています。

**○長井会長**

先程の内定率について確認ですが、内定率の分母は就職希望者、或いは、卒業予定者のどちらですか。

**○永田職業安定部長**

分母は就職希望者です。

**○横山委員**

若者雇用対策の推進に関連しまして、この対策は成果が出ているものと思います。

就職率が非常に高くなっているものと思いますが、一方で、3 年未満での離職の状況やそれ以後の定着に関してのデータがございましたら教えて下さい。

当社も 5 年程前から若者の定着に対策を講じています。マネージャーの部下との接し方、コーチングの勉強なども行い、定着指導に努めましたが、3 月に若干の離職者出ることになります。

個々に離職の理由を聴取してみると、単なる転職希望、或いは、東京に行って仕事がしたいなど夢を持っている者もいます。

最近の売り手市場という状況の中で、若者を採用することが厳しくなっていますが、データの傾向と今後の定着についての指導や対策があれば教えて下さい。

### ○永田職業安定部長

学生の定着率に関しましては、前回、11月の第1回の審議会でも少し説明させていただきましたが、把握できている数字としましては、その時と同じ数字ですが、愛媛県は全国よりも定着率が悪くなっております。

手元の離職率の数字では、3年後(25年3月卒)の離職率は、高校卒業者では愛媛県が45.5%、全国が40.9%、短大卒業者では愛媛県が43.4%、全国が41.7%、それぞれ愛媛県が全国に比べて高くなっております。また、大学卒業者についても、愛媛県が34.1%、全国が31.9%と愛媛県が高くなっています。更に、中学校では愛媛県が88.3%、全国は63.7%で、いずれも愛媛県が全国平均より高い傾向にあります。

定着については、愛媛労働局としても重要な課題であると考えており、学卒ジョブサポーターの活用やハローワークを通じて就職した方で必要な場合には、仕事に就いた後にも適宜、フォローアップを実施しています。また、マッチングの段階で、会社の規模とか業績だけではなく、本人として如何に自分に合った仕事なのかどうかを見極めることが課題であると思います。

このようなことから、在学中からの職業に関する意識啓発であるとか、就職に当たっての事業所情報の見方など、学校、愛媛県など関係機関と連携をしながら取組みたいと思います。

愛媛県との「愛媛県雇用・人材確保対策協定」については、7頁に概要を掲載しておりますが、「若年層の正規雇用化の拡大など雇用の質の向上の促進」中で、定着については意識をしながら愛媛県と連携して取組みたいと思います。

### ○長井会長

横山委員よろしいでしょうか。

横山委員から景気が良くなってきたので、転職が増えてきているのではなかという意見もございましたが、使用者代表委員で、最近の状況で気が付いたことがありましたら御意見をお願いします。

### ○長井会長

特に変わったことがなければ結構でございますが、あれば、是非、紹介していただければと思います。

それでは、天野局長お願いします。

### ○天野局長

プレミアムフライデーの話がありました。補足をさせていただきたいと思います。

先程、経済産業省の景気浮揚策という説明をしましたが、働き方改革とまったく関係ないと捉えられると困ると思ひまして、補足をさせていただきます。

経済産業省の施策であっても、政府としての取組ですから、働き方改革に繋がる施策の一つであることには間違いありません。

従ひまして、労働時間の抑制にも繋がる方策の一つとして捉えることが出来るものと考えます。例えば、各企業で社内の働き方改革を進める一つとして、プレミアムフライデーを積極的に導入することは、労働時間の抑制にも繋がる方策なのかと考えております。

#### ○長井会長

他に御意見ございませんか。

#### ○菊川委員

資料No.3 の関係で雇用環境・均等室長からも説明はありましたが、いよいよ、平成 30 年 4 月から無期転換の対象に入ってきます。法律が出来、これから運用していくのが経営者、及び労働者ですが、5 年前に雇ひ止めになる、或いは、1 年の雇用契約を半年に見直すなどそれと同様の事案について連合愛媛にも相談があります。

経営者団体にも説明して、周知はされていると思ひますが、県内の企業は中小企業がほとんどです。事業主の方がその制度を知っていたとしても、実際にそれを運用していくのは担当者であり、また、労働者も自分が対象であるかどうか分からず申し込みが出来ないことも危惧されます。

このため、使用者及び労働者双方が納得した上で、申し込みが可能となるよう対応をお願いします。

#### ○藤田雇用環境・均等室長

今のところ、当局へは個別事案として労働者の方からの相談はありません。来年度、特に事業主に向けて説明会等を開催する予定ですが、御要望いただきました労働者の方、会社の実務担当者の方に、このルールが的確に伝わるような周知を行っていきたいと思ひます。

#### ○長井会長

今日の議論では、労働者側から 2 点の意見、要望が出されました。一つは、今、問題になっております「働き方改革」の中での長時間労働の是正、特に、まだまだ、過労死ラインである月 80 時間以上の時間外勤務を実施している事業所が見られるので、そのことを改善しなくてはいけないと思ひます。

もう一つは、2018 年問題、無期雇用の転換権で雇ひ止め問題が発生し易いので、そのことについても使用者の方に周知徹底をしていただきたい。との要望がありました。



このあたりで、予定の時間が来ましたので、意見審議はこれで終了したいと思います。

**○天野局長**

本日、各委員からいただきました御意見につきましては、今後の行政運営に十分反映させていきたいと思えます。

本日は、ありがとうございました。

**○長井会長**

以上をもちまして、本日の議事はすべて終了いたしました。

円滑な御審議に御協力いただきまして、ありがとうございました。