

## 平成 28 年度第 1 回愛媛地方労働審議会議事録

- 日 時 平成 28 年 11 月 7 日 (月) 13 時 30 分～15 時 30 分
- 場 所 東京第一ホテル松山 2 階コスモゴールド
- 出席者

### 【公益代表委員】

長井会長、杉原委員、長尾委員、船田委員

### 【労働者代表委員】

鵜籠委員、大元委員、菊川委員、松浦委員、松木委員

### 【使用者代表委員】

冠委員、上甲委員、仙波委員、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  
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 28 年度 愛媛労働局行政運営状況について

### ○議 事

#### ○市村雇用改善・均等推進監理官

委員の皆様方には、大変御多忙のところ御出席いただき、ありがとうございます。

只今から、平成 28 年度 第 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 4 名、労働者代表委員が 5 名、使用者代表委員が 4 名と、18 名の委員のうち、13 名の出席を得ております。

地方労働審議会令第 8 条第 1 項に定める定足数に達しておりますので、本会議が成立していることをご報告いたします。

なお、本日欠席の委員は、公益代表委員の甲斐委員、村田委員、労働者代表委員の筒井委員、使用者代表委員の菰田委員、山内委員でございます。

次に、前回 3 月に本審議会を開催した以降、事務局において人事異動がございましたので、紹介いたします。

4 月 1 日付着任しました岩見労働基準部長です。

同じく、永田職業安定部長です。

以上、2 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をすることとしておりますので、御了承願います。

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、会長及び会長の指名した委員 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に、使用者側から仙波委員にお願いしたいと思っております。

後日、事務局が議事録を持参しますので、御確認のうえ、署名していただく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。

天野愛媛労働局長から、御挨拶がございます。

#### ○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。

皆様方には、平素から愛媛労働局の労働行政の運営につきまして、格別のご理解とご支援をいただいております。この場をお借りしまして、御礼を申し上げます。

さて、10 月に発表された内閣府の「月例経済報告」によりますと、我が国の経済状況は、「このところ弱さもみられるが、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中、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待されています。

また、先月、当県の松山財務事務所が発表した県内の経済状況についても「一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある」と判断されております。

このような経済の動きの中で、愛媛県内の雇用失業情勢としましては、9月の有効求人倍率は1.43倍、新規求人倍率は2.11倍と高水準を維持しており、正社員有効求人倍率も0.91倍と、平成16年11月に統計を取り始めて以降の最高値となり、全体として、引き続き、改善が進んでいる状況にあります。

こうした経済情勢、雇用失業情勢を背景として、政府は、デフレからの脱却を確実なものとし、経済再生と財政健全化を同時に実現していくため「ニッポン一億総活躍プラン」をはじめとする施策を着実に実行するとともに、最大のチャレンジに位置付けられた「働き方改革」について、年度内を目途に具体的な実行計画を取りまとめるとしています。

厚生労働省では、国民一人ひとりが、家庭、職場、地域等において、持てる力を発揮し、ともに支えあいながら、健やかに安心して生涯を送ることができるよう、さまざまな取組を通じて、将来にわたる国民生活の質の向上と社会経済の発展に寄与することとしており、愛媛労働局におきましては、「『全員参加の社会』の実現加速」、「公正、適正で納得して働くことのできる環境整備」を大きな柱として、正社員雇用の拡大、働き方改革の推進、女性や若者の活躍推進に力を入れて、本年度の行政を運営しております。

また、働き方改革を進めるためにも、過労死や過労自殺の要因ともなる長時間労働の是正や労働時間管理の適正化などに向け、関係法令の周知を徹底するとともに、法違反に対する指導を的確に実施していくこととしております。

本日は、法改正の概要等についてもご説明申し上げながら、今年度の上半期の行政運営状況についてご報告させていただき、委員の皆様からご意見、ご要望をお聞かせいただいて、本年度後半の行政運営に反映させていきたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

簡単ではございますが、審議会の開催に当たりまして、挨拶とさせていただきます。宜しく願いを申し上げます。

### ○長井会長

本審議会は、愛媛労働局が推進している各種の労働施策について、皆さんからご意見を頂きまして、今後の労働行政に反映していただくこととしておりますので、本日は、労働局から、行政運営の状況について説明を受け、十分な審議をしたいと考えております。

それでは、次第の3「議事」に入りたいと思います。

本日、事務局から提案されている付議事項は、「平成28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。

事務局から順次説明を受け、この後、一括して御審議をお願いしたいと思います。

なお、本日の審議会の終了時間は、15 時 30 分を予定しておりますので、円滑な議事運営ができますよう、御協力をお願いします。

それでは、総務部長から、順次説明をお願いします。

#### ○川越総務部長

愛媛労働局総務部を担当しております。川越です。よろしくお願いいたします。

私から資料番号 1、総務部資料に沿って「労働保険の適用徴収状況」をご説明いたします。

労働保険制度が、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、制度の信頼性、費用負担の公平性等の確保が必要です。

そのため、愛媛労働局では、労働保険の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。

労働保険の未手続事業の一掃対策については、労働保険の新規成立件数を目標に掲げ、「全国労働保険事務組合連合会愛媛支部」と連携して取り組んでおまして、平成 28 年 9 月末現在で 197 事業場について新規成立しています。昨年度同時期の実績を 35 事業場下回っておりますが、引き続き新規成立目標件数年間 700 事業場の達成に向けて取り組んでまいります。

次に労働保険料の収納率については、平成 28 年 9 月現在、前年同月と比較して、徴収決定額は約 25 億 5,000 万円の減少、収納額も約 8 億 2,700 万円の減少となっております。この結果、収納率は 1.02 ポイント上昇しています。

ちなみに、徴収決定額の減少は、雇用保険料率が平成 28 年 4 月 1 日に全ての事業で 1,000 分の 2.5 引き下げられたことによるものです。

私からは以上でございます。

#### ○岩見労働基準部長

労働基準部長の岩見でございます。

それでは、労働基準部関係につきまして、配布しております資料に沿って説明いたします。

まず、1 点目は、「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」についてです。

「(1) ① 重点対象別の違反事業場割合」についてでございます。

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」、「障害者である労働者」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」に当たっては、過重労働による健康障害防止対策のための監督指導が重要となっており、平成 28 年度上期では、脳・心臓疾患等の労災請求事案や相談などの情報などから、長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を 90 件実施しており、その内 77 件、85.6%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。

「(1) ② 過重労働による健康障害防止を主眼とした監督指導における労働基準関係法令違反の状況」についてです。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するとともに、相談などの情報から長時間労働が疑われる事業場に対しても、監督指導を実施していますが、その主な違反状況は、労働時間に関する違反が、47.8%にみられ、割増賃金に係る違反が 31.1%にみられました。

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、その協定で定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 90 事業場のうち 47 事業場において月 80 時間を超える時間外労働を行っている労働者が認められ、その割合は 52.2%となっています。

次に「(1) ③ 主要業種別の違反事業場割合(愛媛局)」、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。「運輸交通業」で 86.8%の違反率となっているほか、「保健・衛生業」(84.2%)、「製造業」(82.9%)、「商業」(82.4%)において 8 割以上の高い違反率となっています。

(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。

法違反により重大な労働災害を発生させた場合や、申告処理において行政指導で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、法を厳正に適用して司法処分しております。

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、また、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。送致件数は年々逡減傾向にあります。

「(3) 申告受理件数と申告事項の推移 (愛媛局)」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。

申告受理件数は、平成 25 年以降減少が続いており、昨年 (平成 27 年) は 200 件を下回り、195 件となっております。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。

次に、資料の 3 頁をご覧ください。労働災害防止計画における労働災害の推移について、説明させていただきます。

平成 20 年からの労働災害による休業 4 日以上死傷者数及び死亡者数です。5 年ごとで取り組んでいます労働災害防止計画により、長期的には減少傾向であり、昨年は、過去最少の死傷者数 1,405 人となりましたが、死亡者は 6 人増加し 16 人となりました。

本年 9 月末の死傷者数は 944 人で前年同期と比べ 33 人 (3.6%) 増加し、死亡者も 17 人となっております。

資料 4 頁をご覧ください。

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昨年までの実績であります。業種毎の減少目標は記載のとおりですが、製造業、建設業、道路貨物運送業においては目標達成していますが、小売業及び社会福祉施設においては増加の傾向となっております。

次に資料 5 頁をご覧ください。

本年は、年間目標として、死亡者数を 9 人以下、死傷者数を昨年と比べ 3%以上減少させるため取り組んでいるところですが、死亡者、死傷者とも増加となっております。

こうした状況から、死亡災害発生時等を捉えて、事業場や団体へ労働災害防止の徹底を呼び掛けているところであります。引き続き、増加傾向にある業種を重点に労働災害防止の徹底のための対策を図ってまいります。

5 頁で数値の訂正がございます。「件数減少重点業種における死傷者数（人）の増減」のグラフで「うち飲食店」の平成 27 年の数値は「26」が誤りで、「23」に訂正をお願いします。

労働基準部資料の 6 頁をご覧ください。最低賃金の関係でございます。

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

愛媛県特定（産業別）最低賃金は、10 月 26 日までに答申されまして、現在、例年どおりの 12 月 25 日発効に向けて、必要な手続を進めているところです。

各最低賃金の引上げ額等は、資料のとおりですが、時間額で見ますと、愛媛県最低賃金は、平成 4 年以降最も高い引き上げ額、特定最低賃金は、5 業種全てが平成 5 年以降最も高い引上げ額となっております。

特定最低賃金については、11 月 25 日に官報公示により発効日が確定しますので、その後、広く周知・広報に努めますとともに、発効後の履行確保に努めてまいります。

次に、7 頁の「労災補償対策の推進」についてご説明いたします。

「（1）脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災補償状況」について、平成 26 年度における全国の件数は、請求件数は、795 件で、前年度比 32 件の増となり、3 年ぶりに増加となりました。認定件数は、251 件で、前年度比 26 件の減で、3 年連続の減少となりました。

当局においては、平成 27 年度の請求件数は、11 件で、前年度と比べ 1 件の減、認定件数は、1 件で、前年度と同数となっております。

「（2）精神障害等の労災補償状況」については、平成 27 年度の全国の件数は、請求件数は、1,515 件で、前年度比 59 件の増となり、過去最多となっております。また、認定件数は、472 件で、前年度比 25 件の減で、2 年ぶりの減少となりました。なお、自殺は、請求件数が、199 件、認定件数が、93 件となっております。

当局においては、平成 27 年度の請求件数は、12 件で、前年度と比べ 7 件の減、認定件数は、1 件で、前年度と比べ 1 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、1 件となっております。

「（3）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」では、平成 27 年度は速報値ですが、全国の件数は、請求件数は、1,062 件、認定件数は、967 件でした。前年度がそれぞれ、1,096 件、1,002 件であり、前年度よりやや減少しております。

当局においては、請求件数は、17 件で、前年度と比べ 9 件の増、認定件数は、13 件で、前年度と比べ 4 件の増となっております。

なお、石綿関連疾患は、ばく露後、長期間を経て発病する疾病であり、今後も請求件数、認定件数ともに横ばいの状況が続くものと思われれます。

「(4) 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」でございます。

平成 27 年度は速報値ですが、全国の件数は、請求件数は、31 件で、前年度比 5 件の減、認定件数は、20 件で、前年度比同数となっております。平成 23 年度、24 年度の件数が多いのは、中皮腫で亡くなられた方のご遺族に対し、直接、文書等で周知を図ったことが影響しております。

当局においては、認定 1 件（不支給事案が認定されたもの）となっております。

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

職業安定部の永田でございます。

平成 28 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。資料はオレンジ色の表紙の資料 No 3 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。

最近の県内の雇用失業情勢は「改善が進んでいる」と判断しております。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になります。

全体の有効求人倍率をみると、平成 27 年は年間を通して 1.10 倍から 1.20 倍を通過して、1.30 倍付近まで上昇してはりましたが、平成 28 年に入ってからさらに上昇を続けており、平成 28 年 3 月に 1.39 倍と平成 3 年 6 月の 1.38 倍を超えて過去最高を更新し、5 月には 1.47 倍という過去最高値となっております。その後は多少の上下がありますが、直近の 9 月においても 1.43 倍と、高水準を保っております。

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 倍台で推移してはりましたが、9 月には、統計を取り始めた平成 16 年 11 月以降で初めて 0.90 倍台となり、過去最高の 0.91 倍となっております。

このような中、資料の中程にある「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」を主要指標とし、PDCA サイクルによる目標管理を行っています。

半年間の進捗状況は、就職件数が目標に対して 47.4%、求人充足件数が 47.8%、雇用保険受給者の早期再就職は 7 月までで 35.9%となっており、雇用保険受給者の早期再就職件数は概ね順調ですが、就職件数、求人充足件数については、年度後半の盛り返しが必要な状況です。

年度後半に向けては、求職者担当者制や求人充足会議、ミニ面接会等の取組をより一層充実させ、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。

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。

平成 28 年 3 月の新卒者の就職決定状況は、下の図ですが、短大、大学は前年を上回りました。高校は、前年をわずかに下回りましたが、高い水準を維持しております。

また、平成 29 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 61.3%と前年同期比で 1.3 ポイント上回っており、県内の求人倍率も 1.72 倍と前年同期比で 0.08 ポイント上回っており、順調に推移しています。

今後は、引き続き関係機関との連携を行い、一人でも多くの方が、来年 4 月から社会で活躍できるよう、未内定者に対して、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に積極的に取り組むこととしております。

3 点目は「高齢者雇用対策の推進」についてです。

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、その実施状況をみると、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、全国平均 74.1%と比べるとかなり低くなっている状況です。

このような状況の中、高年齢者雇用対策は大きな 3 本の柱で対策を進めております。

一つ目が、今ご説明した確保措置の実施義務についての啓発指導です。未実施企業等に対する啓発指導を引き続き進めてまいります。

二つ目が、高年齢者の再就職支援の充実・強化です。ハローワークにおけるチーム支援による総合的な就労支援や各種助成金による支援を進めてまいります。

三つ目が、「生涯現役社会」の実現に向けた地域等における高年齢者の就労促進の取組です。助成金等による企業支援やシルバー人材センター事業等による地域高齢者支援等を進めてまいります。

4 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、

①障害者雇用対策法の雇用義務制度に基づく雇用率達成指導

②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職業紹介状況は、左下の図ですが、平成 27 年度は過去最高の 1,107 件でしたが、平成 28 年度は、9 月末で 597 件と、対前年同月比で、4.6%、26 件増加しており、順調に推移しております。

一方、右下の図の障害者雇用率をみると、平成 27 年は 1.82%と、前年と比較して増加したものの、依然として低調であることから、引き続きの雇用率達成指導や積極的な職業紹介・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。

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。

求職者支援訓練の実施状況は下の図ですが、9 月までの受講者数は基礎コース 63 人、実践コース 84 人となっております。一方、訓練終了後の雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58.1%、実践コースで 63.6%であり、目標としている基礎コース 55%、実践コース 60%を上回っている状況です。

今後については、地域の訓練ニーズを的確に把握し、その訓練ニーズを十分踏まえ、関係機関と連携・調整しながら、訓練実施計画の策定に努めることとしております。

また、ハローワークにおいては、求職者の適正・能力を踏まえた適切な訓練への誘導や、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。

最後に、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。この施設は「アイテム愛媛」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。

28 年度は就職者数が減少しておりますが、一人ひとりに対して時間をかけた綿密な職業相談等により、効果的なマッチングの推進に努めたいと考えております。

8 頁は就職の具体的事例です。いずれの方も正社員での採用に結びつけることができました。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ただければと思います。

以上でございます。

## ○藤田雇用環境・均等室長

私からは雇用環境・均等室の運営状況についてご説明いたします。

今年度から、「雇用環境・均等室」、新組織となって「女性の活躍推進」、「働き方改革」、「ワークライフバランス」等の課題、或いは、個別労働相談、ハラスメント等の労働相談に総合的な対応を行ってきたところです。中でも今年度は「働き方改革」の推進と女性活躍の推進に重点を置いて取り組んでおります。

資料の 1 頁をご覧くださいと思います。「働き方改革」については、現政権が一億総活躍実現のための『最大のチャレンジ』と位置付け、「働き方改革担当大臣」を任命、

或いは「働き方改革実現推進室」を設置し、9 月からは「働き方実現会議」の開催などにより、政府全体で今後の具体的取組の検討を行なっているところです。

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きたところです。今年度も、県内企業の働き方改革への取組促進を図っています。

県内の年間総実労働時間の推移をみると、ここ数年間ほぼ横這いで推移しております。一般労働者では全国に比べ若干長い傾向にあります。残業時間については、全国より少なくなっています。それから、週 60 時間以上の残業を行う労働者の割合は全国より若干少なくなっております。一方、年休の取得状況はほぼ全国並みであります。国が 2020 年までの目標として掲げる取得率 70%には程遠い状況でございます。

引き続き、昨年 6 月、愛媛県及び県内労使 9 団体と共同で取りまとめた「えひめ働き方改革宣言」に沿って、県内企業における働き方改革への取組を進めていくこととしていきます。長時間労働の是正、年休の取得促進のみならず、ワークライフバランスの推進や、多様な働き方の推進、女性の活躍促進、若者の非正規雇用対策の推進など、「働き方改革」は、我々労働行政を推進する上で共通して進めていくべきテーマでもありますので、私どもとしては今後、地域の実情に応じた取組を進めてまいりたいと考えています。

続いて 2 頁をご覧くださいと思います。女性の活躍促進についてですが、今年 4 月から女性活躍推進法が施行され、従業員 301 人以上の企業においては一般事業主行動計画策定・届出等が義務となりました。行動計画策定・届出率につきましては 100%を達成しており、301 人以上の企業すべてから届出をいただいている状況です。

中程の棒グラフでは、各企業が立てた行動計画の目標について取りまとめておりますが、「④配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項」（女性管理職の登用を目標）が一番多くなっています。

また、法に基づく一定要件を満たした場合に受けられる認定（えるぼし認定）の取得促進を図っていますが、県内のえるぼし認定企業は現段階ではありません。

次に、3 頁をご覧くださいと思います。総合労働相談・民事上の個別労働紛争相談の状況です。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へ寄せられた総合労働相談の件数は、上半期 5,200 件となっております。

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 1,282 件で、前年同期と比べ 44 件、3.6%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」、「退職勧奨」となっており、「いじめ・嫌がらせ」が突出しています。

4 頁が、労働局長による助言・指導の状況であります。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いては、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図る

ため、この制度では、①労働局長による「助言・指導」、②紛争調整委員会による「あっせん」を運用しています。

今年度上半期の労働局長による助言・指導の申出件数は、53 件で、前年同期と比べ 20 件、27.4%減少しております。申出内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」(26.4%)と最も多く、次いで、「解雇」(17.0%)「自己都合退職」(15.1%)となっており、これらで約 6 割を占めています。

5 頁が、紛争調整委員会による「あっせん」の状況です。

今年度上半期の紛争調整委員会によるあっせんに申請した件数は、18 件で、前年同期と比べ 6 件減少しています。

申請内容の内訳は、「解雇」が前年の 4 分の 1 に減少したが、「いじめ・嫌がらせ」が全体の 3 分の 1 を占めている状況です。

今年度上半期にあっせんの手続きを終了した事案(14 件)のうち、あっせんの開催件数は 11 件(78.6%)で、そのうち合意が成立したのは、8 件で 72.7%となっています。

6 頁は、均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況です。後ほどご説明いたしますが、均等法や育児・介護休業法が改正され、来年 1 月 1 日から施行されることとなっており、改正内容の一つである、いわゆるマタニティハラスメントの防止を図るため、全国各労働局で「マタハラ未然防止対策キャラバン」を展開しています。また、労使双方に対応する「ハラスメント対応特別相談窓口」も 9 月から 12 月末まで開設しているところです。

妊娠、出産、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談は、平成 27 年度から減少傾向にあり、今年度はほぼ昨年ペースで推移しておりますが、数こそ多くはないものの、依然として後を絶たないという状況となっています。

次に 7 頁をご覧ください。改正育児・介護休業法及び改正均等法の内容について簡単にご説明申し上げます。

今回の改正では介護、育児、そして妊娠、出産、育児・介護休業をしながら働き続けるための労働者へのハラスメント防止対策を義務付けるという、大きく 3 点の改正が行われています。施行期日は平成 29 年、来年の 1 月 1 日となっています。

8 頁からが、具体的な改正内容ですが、まず、介護の関係で主な内容は介護休業の分割取得であります。現行法では、介護休業は対象家族 1 人につき要介護状態に至るごとに原則 1 回、通算 93 日まで休業できるとなっていますが、実際の介護を行う中では、介護開始から介護終了までの間、急性期対応や介護施設間の移動、病院への入退院、介護者の状態の大きな変化の際等、様々な局面において休業のニーズがあることに対応するため、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を上限として介護休業が分割取得できることとされました。

次に、介護休暇の取得単位の柔軟化です。

現在、対象家族が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日、1 日単位で休暇取得ができることとなっていますが、改正により、日常的な介護ニーズに対応するため、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得が可能となりました。

次いで、介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）です。

休業のみならず、所定労働時間の短縮、その他、就業しつつ対象家族を介護することを容易にするための措置も、雇用継続のために必要性が高いものとして、現行法では、対象家族の介護のため、①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度、これらのうちいずれか 1 つ以上の措置を講じる必要があります。また、これらの措置は、介護休業と通算して 93 日の範囲内で措置を講じる必要があるとされていますが、改正により、介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で 2 回以上の利用を可能とする措置を講じることが必要となりました。

また、介護のための所定外労働、いわゆる残業の免除が新設されております。

次に 9 頁が、育児についての改正となります。

子の看護休暇についても半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位の取得が可能となります。

次に、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和です。正社員に比べ有期契約労働者の育児休業取得率が低くなっているため、要件が緩和されています。

そして、4 に書いておりますのが、今回の法改正の 3 つ目のポイント 妊娠、出産、育児休業、介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備についてでございます。

10 頁をご覧くださいと思います。既に、事業主による妊娠・出産、育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについては、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により禁止されておりますが、改正により、妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とする上司、同僚などによる就業環境を害する行為（ハラスメント）を防止するため、雇用管理上必要な措置が事業主に義務づけられます。

そして、最後に 11 頁をご覧くださいと思います。有期労働契約の無期転換ルールと有期特措法についてご説明します。

既に皆様ご存じと思いますが、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、平成 24 年 8 月の労働契約法の改正により、いわゆる「無期転換ルール」が定められております。

これは、同一使用者との間で、有期労働契約が通算で 5 年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換することとされており、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約が対象となります。

これについては、平成 27 年 4 月 1 日施行の有期特措法により、

①「5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者

②定年後に有期契約で継続雇用される高齢者（定年後引き続き雇用されている期間）については特例措置がありますが、特例を受けるためには、労働局長の認定を受ける必要があります。

労働契約法の無期転換ルールに基づく無期転換申込みが、2 年後の平成 30 年度から本格的に行われることを踏まえ、今後も制度内容の趣旨が十分伝わるよう、制度の周知広報について引き続き推進してまいりたいと考えています。

### ○長井会長

只今、事務局より総務部、労働基準部、職業安定部、雇用環境・均等室から続けて説明していただきました。

これから、審議に移りたいと思います。只今の説明を受けまして、各委員からご質問、ご意見等を頂きたいと思います。どうかよろしく願いいたします。

### ○菊川委員

私から 3 点ほどお聞きさせていただければと思います。一つ目が職業安定部の資料で 1 頁から 2 頁にかけて、今の求人状況や就職状況についてご報告がありました。

中でも若者対策はきちっとやっていかなくてはいけない施策ですが、愛媛県の 3 年以内の離職率は他県と比べて高い状況になっています。分かる範囲で良いのですが、現在の状況は改善されているのかどうか、全国から見ると、どの程度になっているのか、教えていただきたいと思います。

それから、雇用環境・均等室資料の 1 頁で「働き方改革推進」という項目がございます。11 月は「過労死等防止啓発月間」で労働局から諸団体に対して要請を行っていると思います。先程説明のあった年間総実労働時間は全国より若干愛媛の方が高い状況にあります。長時間労働を撲滅していくために、愛媛労働局としての目標、例えば、年間総実労働時間を 2,000 時間以内に抑えるというような目標数値があるのか教えていただきたいと思います。

最後をお願いがあるのは、ご説明いただきました無期転換のところでございます。2 年先には請求権が発生して、平成 31 年から希望者は無期労働者になります。労働局にも相談が入っているかもしれませんが、我々のところにも無期転換をされる前に、雇止めというような相談も入ってきています。安易な雇止めをさせないのは当然のことなのですが、事業主に対して法のルールに基づいて、本人が選択する訳ですから、全員が手を挙げる訳ではないのかもしれませんが、安易な雇止めにならないように、適正に指導されるようお願いしておきたいと思います。

**○長井会長**

菊川委員から 3 点質問がありました。1 つは早期離職の件、2 つ目と 3 つ目は、総労働時間の目標と雇止めの話ですが、まず、職業安定部からよろしいですか。

**○永田職業安定部長**

1 点目のご質問にありました離職率が高く、その状況がどのように推移しているかというご質問につきまして説明をさせていただきます。離職の状況ですが、直近の平成 25 年 3 月卒業者の 3 年経過後の状況は、大学では愛媛県の離職率が 34.1%、全国では 31.9%となっており、愛媛県の方が全国平均に比べて高いという状況になっています。また、平成 24 年 3 月卒業者をみると愛媛県が 36.7%、全国平均が 32.3%となっており、やはり少し高い数値で推移している状況が数字的にはみえるかと思えます。

労働局としましても重要な課題と考えており、新卒者、或いは若年者が 3 年以内に離職されてしまうのは非常に残念なことであります。また、社会の入口で躓いてしましますと、再就職は厳しくなることもあると思えますので、まずはマッチングの段階で本当にその職種が合っているのかどうか、本人の意向、それからその会社の状況を含めて、よりの確なマッチングを図るとともに、万が一、続かなくなってしまった場合には出来るだけ早い段階で、ジョブサポーターを配置している新卒応援ハローワークなどの窓口を通じて早めのリカバリーが出来るように取り組んでいきたいと思っています。

**○長井会長**

それでは、労働基準部から説明をお願いします。

**○岩見労働基準部長**

2 点目につきましては労働基準部の方から回答を申し上げたいと思います。愛媛県においては年間の総実労働時間の目標等があるかというご質問でございますが、総実労働時間に係る目標値はございません。しかし、長時間労働の撲滅は徹底してやっていかなければいけないところでございます。その手法としましては、管下の労働基準監督署の様々な情報を端緒としまして、監督指導、悪質な事案については司法処分を念頭に入れて調査、捜査を進めていくこと、このようなことをきっちりやっていくことに尽きるのではないかと思慮するところでございます。

**○藤田雇用環境・均等室長**

3 点目の無期転換ルールについてでございます。無期転換ルールについては、事業主の方もご存じないということもございまして、つい先日、県下の雇用保険適用事業所で 10 名以上の事業所に対してダイレクトメールで無期転換ルールについての周知を行ったところでございます。ただ、そのことを知りながら労働者に不利益な取扱いをするケ

ースにつきましては、今のところ、私どもで具体的な事案は把握していない状況です。もし連合様の方に寄せられた場合は、私どもにご照会をいただければと思っております。当ルールについては、引き続き周知と意識啓発を図っ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、菊川委員、今の回答でよろしいですか。

先ほどの学卒者の早期離職に関してですが、高卒者の状況はどのようになっていますか。

**○永田職業安定部長**

先程、大卒者の状況をお伝えしましたが、高卒者につきましては平成 25 年 3 月で愛媛県が 45.5%、一方、全国平均は 40.9%となっておりますので、高卒者につきましてもやはり少し離職率が高い状況となっております。

**○長井会長**

ありがとうございました。他に如何でしょうか。

若年者の早期離職の話が出ましたが、使用者代表の方で最近の新卒者、或いは若い人の就業状況はどのように感じられているでしょうか。是非、ご意見をお願いしたいのですが。

**○横山委員**

当社も離職率低下に向けていろいろと取り組んでいますが、10 年位前に離職率が高くなった時に社内で検討し大改革をいたしました。当社は、出版、企画営業、及びクリエイティブのデザイン等様々な職種があります。最初、やりがい求めて入社していただきますが、最初から企画が出来たり、クリエイティブな仕事に従事できるものではなく、出版事業では締切り前はどうしても、残業が増えるようなハードな側面もありまして、3 年以内で辞める率が 4 割を超えた時期があって改革をしました。

それは、編集、デザイン、営業職にかかわらず一人ひとり働いた結果を数値化し、月間で評価しておりまして、営業職は数値での評価は当然ですが、編集業務、デザイン業務でも自分が 1 か月で携わった業務を数値化して、労働の価値、価格に置き換えて社内で評価する仕組みにしていました。この方法は、新入社員には圧迫というか、その数値が達成できない苦しみがあることを聞き、1 年間は全く数字を持たせない。また、ブラザー制度、シスター制度を導入して、会社においてのお兄さん、お姉さんがしっかりみてあげるような方策なども実施して、5 年位はとても定着率が良くなってきました。しかし、また 2、3 年前から少し定着率が下がって来ています。

そこで、今年度は 15 年前に改訂した社内の評価制度を大きく変えようとしております。個人面談などをしてみますと、単純な働き方というよりは、若い世代が何のために働くのか、この仕事でどんな社会貢献ができるのかなど、単なるワークキャリアだけではなくワークライフバランスも含むライフキャリアの充実感、価値観が非常に強くなってきているように思います。このため、社内の様々な評価制度において、一人ひとりの単なる給与とか昇給とか、そういった評価の為だけではなくて、人材育成と直結した評価システムが必要であろうと検討しているところです。私が新人の頃に頑張ってきた価値観とは大きく変化してきている中で、我々も戸惑いながらやっているところでございます。

#### ○長井会長

貴重なご意見ありがとうございました。他に如何でしょうか。

#### ○横山委員

資料 3 で職業安定部に説明いただいたところの 1 頁ですが、有効求人倍率も非常に高くなっており、好調な雇用情勢だと思えますが、その中でも正社員の有効求人倍率が 0.91 倍と、近年では最高の状況になっております。

愛媛県の中でも、東予地域、中予地域、南予地域で業種によっても正社員有効求人倍率が異なるのではないかと思います。東予地域は 2 次産業が多く正社員での求人は多いと思えますが、中予地区は 3 次産業、商業を中心とした地域で正社員求人は少ないとよく聞きますが、このように業種による求人状況やエリアごとの傾向がありましたら教えてください。

もう一点は、同じ職業安定部資料の 5 頁で「地域のニーズに即した職業訓練の展開」に関しまして、雇用情勢が良くなり求職者支援訓練は 6 年前の基金訓練でスタートした時から受講者の定員枠も減少しております。そのような中、以前から要望をしておりました求職者に対する事前説明会を今年度から訓練機関とハローワークが合同で開催していただいております。この積極的な取組をしていただきまして定員を上回る応募があります。限られた求職者の中で、支援訓練を必要と感じている方に対して広報がなされ、必要な人に必要な情報が届いているお蔭で応募者数も増えております。お礼申し上げます。

また、庁舎 2 階に職業訓練の相談コーナーがありますが、1 階の職業相談コーナーとの連携が上手くできており、訓練に先立つ求職者との面接で「1 階の職業相談のコーナーでこの訓練を紹介していただきました。」とよくお聞きします。このようにハローワーク内で連携されていることに感謝いたします。

**○長井会長**

それでは、1 点目の正社員の業種別有効求人倍率についてお願いします。

**○永田職業安定部長**

正社員の有効求人倍率についてでございます。手元に業種別の資料が有りませんが、地域別では、東予地域では 2 次産業が多いかと思えますし、南予地域では介護等が多く、中予地域はサービス業が多い傾向があります。

愛媛県全体が 0.91 倍であり、エリアごとでは、中予地域が 0.80 倍位、東予地域では、安定所ごとに多少のばらつきはあるものの、0.92 倍から 1.39 倍の状況でございます。このように東予地域で倍率を引き上げています。一方で、南予地域では 0.76 倍から 0.88 倍の間で推移しているの、南予地域は低くなっております。

**○長井会長**

2 点目も併せてお願いします。

**○永田職業安定部長**

求職者支援訓練につきましては、横山委員より大変評価を頂き有り難く存じます。求職者の方が減ってきている中で、訓練情報を必要な人に適切なタイミングで提供できることが求められています。ハローワークといたしましても必要な求職者には訓練を受講して就職していただいた方が、先々、役に立つといった観点を大切にしまして、訓練部門と職業紹介部門とがより一層連携を図りながら、適切な訓練の受講勧奨をしたいと考えております。

**○長井会長**

ちなみに、業種別の正社員有効求人倍率は統計的にあるのでしょうか。

**○永田職業安定部長**

正社員に限っては業種別のデータを取っていません。

**○杉原委員**

総務部の資料になりますが、「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」で目標件数 700 件に対して 9 月末現在 197 件ですが、目標が高過ぎるのではないかと印象を受けます。

また、「労働保険料の徴収決定及び収納状況」に関しては、昨年度上半期では、41.67% が、年度末では 97.86%まで挽回出来ておりますが、未手続事業所の新規適用を 197 件から年度末までに 700 件にすることはかなり大変であると思っておりますが如何でしょうか。

### ○川越総務部長

労働保険の未手続事業の新規成立件数は、毎年、年度末にかけて月当たりの件数が増えていく状況がありまして、目標の 700 件は、昨年度と同じ目標を立てています。

昨年と同じように伸びていけば、何とかクリアできる目標値に設定しているところです。

また、収納率の関係は、資料の「(2) 労働保険料の徴収決定及び収納状況」に掲載していますが、平成 28 年 9 月末現在が 42.69%です。平成 27 年度末の結果としての数値は 97.86%であり、この数値を目指して督励等に努めているところです。

### ○長井会長

他に如何でしょうか。

### ○横山委員

雇用環境・均等室の資料の中で、3 頁「3 総合労働相談・民事上の個別労働紛争相談の状況」で「いじめ・嫌がらせ」が最も多いと説明がありましたが、具体的にどのような内容であったのか教えていただきたいと思います。

もう一点は、今年 4 月からキャリアコンサルタントの国家資格がスタートしましたが、今後、企業内においても社員一人ひとりのキャリア形成の支援を行っていく上での必要性等様々な活用方法がありますが、これからキャリアコンサルタントの育成やどういった場面でこの資格の活用を図っていくのか概要を教えていただきたいと思います。

このことに関して、求職者支援訓練では訓練終了後にジョブカードを発行していましたが、今年度から記入方法が大幅に変更となり、ジョブカードの最後の頁でキャリアコンサルタントが「本人の強み」、「訓練の取組状況」、「就業に向けての意欲」等を客観的に評価する項目があったのですが、今年度からこれが不要になりました。それはどうしてなのかと疑問に感じますが、今後のキャリアコンサルタントの活用方法などをお聞かせいただきたいと思います。

### ○長井会長

横山委員の質問に雇用環境・均等室から回答してください。

### ○藤田雇用環境・均等室長

労働相談に係る「いじめ・嫌がらせ」の具体的な内容は、統計的に取った訳ではなく、相談を受けた場合には相談カードを作成しておりまして、それを見た限りの回答にはなりますが、それによると言葉によるものから暴力を伴うものまで様々なケースがあります。言葉によるものでは、心無い言葉を掛けたり、集団で無視したりしたのがあります。

そのような対応により離職せざるを得ないものがあるなどの相談が有ります。また、暴力は、殴る、物を投げつけるなど酷い事例もございます。

**○長井会長**

もう一点のキャリアコンサルタントの育成とジョブカードの位置付けについて職業安定部長から回答してください。

**○永田職業安定部長**

ジョブカード制度については、2014 年の日本再興戦略などにより、学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績、経験、能力等の明確化を図ることが出来るよう、昨年 10 月から新ジョブカードとして見直しが行われました。

新様式の細かい項目は把握しておりませんが、一生を通じてキャリアプランニングが出来ることを目的にし、学生の時から仕事に就く時だけではなく、就職してからも自身の職業能力を客観的に評価出来、キャリアアップに繋がるよう強化が図られたと認識しております。

ただ、活用が十分に出来ていないところがあるのが現状かと思われまますので、今後、好事例なども蓄積しながら、新ジョブカードの普及、活用を図って行きたいと思っております。

キャリアコンサルティングにつきましては、今年度から国家資格となり、客観的な資格としてハローワークの窓口職員においても資格を取得した者もおります。また、官民を問わず資格者が様々な場面で専門性を活かして、社会全体のキャリアコンサルティングに活用されることが望ましいのではないかと思います。

**○長井会長**

確認をしておきたいのですが、ジョブカードの位置付けに関しましては、従来、就職困難者に対する就職支援の位置付けが強かったと思いますが、今回の説明では、就職困難者だけではなくて、新卒者を含めてキャリアアップに目的を置き、大きく変わったと理解してよろしいのでしょうか。

**○永田職業安定部長**

今までの延長線上にあるものと思いますが、生涯を通じたキャリアプランニングのツールとして生かし、役割をより一層深めて行くことになっていると思います。

**○長井会長**

もう少し時間がありますが、ご質問、ご意見はございませんか。

**○長尾委員**

労働基準部資料の 4 頁「(2) 第 12 次労働災害防止計画の推進」に関して、他の業界と異なり社会福祉施設で労働災害が減らない、むしろ増えていることについて事情等を把握されていたら教えていただけますか。

**○岩見労働基準部長**

社会福祉施設の災害でございますが、典型的なケースでは腰痛、転倒災害が多く、腰痛で顕著なのは要介護者を抱え上げた際に腰を痛めてしまうケースがあります。このように、災害が起こった時に労働基準監督署に労災保険の請求がなされて災害の発生を把握しています。

社会福祉施設を含む関係団体に対して、災害が起きた時に時宜に応じて要請、集団指導等を労働局、労働基準監督署で実施することとしております。

**○長井会長**

ご質問は、社会福祉施設で労働災害が増えた理由ということですね。

労働災害が減らない、逆に増えている理由、背景はどういうところにあるかということですね。

**○岩見労働基準部長**

労働災害が増えている背景には、高齢化社会の進展により社会福祉施設の事業所数の増加にも要因があるものと考えられます。

**○菊川委員**

労働基準部資料の 3 頁の労働災害の推移について、安全に関しては特効薬がなく、リスクアセスメント、安全教育を実施しても死亡者数が減少していない傾向があります。

統計資料では平成 26 年度を境に増加に転じ、今年度は 17 人の方が亡くなっていますが、業種別や型別の主な要因が分かれば教えていただきたいと思います。

**○岩見労働基準部長**

業種は分散していますが、型別では、墜落が一番多い状況になっています。後は、交通事故などとなっております。

主な内訳は、「墜落、転落」8 人、「交通事故」3 人、「激突」2 人、「挟まれ、巻き込まれ」、「熱中症」がそれぞれ 1 人となっております。

**○長井会長**

他に如何でしょうか。

**○松浦委員**

職業安定部資料の 4 頁「4 障害者雇用対策の推進」で、障害者の就職件数が 9 月末現在で前年度に比べて 26 件増加しており、障害者の就職促進に取り組んでいただいていることに感謝します。一方、労働基準部資料の 1 頁で「①重点対象別の違反事業場割合」では「障害者である労働者」が 100%となっていますが、具体的にはどのような事例があったのでしょうか。

**○岩見労働基準部長**

「障害者である労働者」の項目では、賃金不払などの労働基準法違反です。

**○天野局長**

私から補足して説明します。これは、障害者を雇っておられる会社へ監督に行った結果であり、障害者の方に何らかの違反が行われているということではありません。

例えば、事業所として 36 協定を出していなければ 32 条違反ですから指導をしますが、これは障害者を含めた事業所全体の違反であり、特別に障害者の方に違反が見られたものではありません。

**○長井会長**

よろしいでしょうか。

**○長井会長**

今日のご意見では、横山委員から求職者支援訓練に関して訓練実施機関とハローワークとの連携をより一層お願いしたいという意見がありました。今後とも連携をよろしくお願いします。

予定の時刻となりましたので、本日の議事はこれをもちまして終了したいと思います。最後に、天野局長からお願いします。

**○天野局長**

委員の皆様には、貴重なご意見を賜りましてありがとうございました。

特に、横山委員からはお褒めの言葉を頂戴いたしました。引き続き連携を強化していきたいと思います。

最後に、安全衛生の関係で災害が減っていない、死亡災害が増えている状況のご指摘を頂きました。労働基準部として多発業種などに対する働きかけを強化していきたいと思います。

これから、年末年始に向かい、この時期災害が増える傾向がありますので、災害が未然に防止できるように働きかけを強化していきたいと思えます。

本日のご意見は今後の行政運営に十分反映して参りたいと考えております。

本日はありがとうございました。

**○長井会長**

本日の議事はこれで終了いたします。

みなさん活発なご意見ありがとうございました。