

○日 時 平成29年12月14日(木) 9時45分～11時45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】

池田委員、甲斐委員、杉原委員、長井委員、長尾委員

【労働者代表委員】

鶴籠委員、菊川委員、筒井委員、松浦委員

【使用者代表委員】

小倉委員、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、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 平成29年度愛媛労働局行政運営状況、実践型地域雇用創造事業

○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、ご出席いただきまして、ありがとうございます。

ただいまから、平成29年度第1回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

本年10月1日付けをもちまして、第9期委員の任命をさせていただいたところであり、会長が選任されるまで、事務局で議事を進行させていただきます。私、雇用環境・均等室の市村が担当させていただきますので、よろしく願いいたします。

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6名、18名の委員のうち15名の出席を得ております。

地方労働審議会で、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、労働者代表委員の金子委

員、北添委員でございます。金子委員におかれましては、所用により、急遽欠席されることになりました。申し訳ありませんが、お配りしております出席者名簿と、配席図の訂正をお願いいたします。

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、公開としております。本日は、傍聴人と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。

それでは、最初に、愛媛労働局長の挨拶をお願いいたします。

●濱本愛媛労働局長

皆様おはようございます。愛媛労働局長の濱本と申します。

私、本年3月31日付けで、こちら愛媛労働局にお世話になることになりましたので、初めてお会いする方々もおいでかと存じます。この会も、初めての参加ということになりますので、どうぞ今後ともよろしく願い申し上げます。

本日は、大変年末のお忙しいなか、お集まりいただきましてありがとうございます。

また、皆様方におかれましては、日頃から、労働行政の推進、運営にあたりまして、格別のご理解とご協力を賜っておりますことをこの場をお借りいたしまして、厚く御礼申し上げます。

さて、我が国の経済情勢でございますが、これはもうご承知の通り、「景気は緩やかな回復基調が続いている。」とされておりまして、愛媛県内の経済情勢におきましても「回復しつつある。」と判断されているところであろうかと思えます。また、先行きにつきましても、緩やかに回復していくことが期待されているところでございます。このような経済情勢の動きのなかで、愛媛県におきます10月の有効求人倍率、既に記者発表等を行っておりますのでご承知かとは思いますが、1.59倍ということで、過去最高値を更新したところでございます。正社員の求人倍率も1.06倍ということで、これも過去最高値を更新しているところでございまして、この雇用失業情勢に関しましては、「着実に改善が進んでいる。」と判断をさせていただいております。

しかしながら、求人の増加は顕著でございますが、求職者の減少というのが続いておりまして、非常に人手不足感が強まっている中でございます。業種によりましては、非常に切実な業種もあるという状況でございます。

こういった状況のなか、現在、政府では本年3月28日にとりまとめられました

「働き方実行計画」に基づきまして、労働環境を整備し働きやすい職場を作っていくため、罰則付きの時間外労働の上限規制、また、同一労働同一賃金をはじめとした非正規雇用対策の取り組みを進めていくこととしています。また、申し上げましたような人手不足感が広がるなかで、雇用の7割を占めます中小企業・小規模事業所からの切実な声にも対応するための支援策を進めているところでございます。生産性向上を図り、誰もが働きやすい職場環境を作っていく、多様な働き方を実現していくというなかで、働き方改革を推進していくことが非常に重要かと考えているところでございます。

当局では、その取り組みの一つといたしまして、12月6日に県内に本店を置きます6つの金融機関（銀行、信用金庫）と「働き方改革に係る包括連携協定」を締結させていただいたところでございます。この協定によりまして、金融機関との連携をさらに深めていくことで、私どもだけではなく、金融機関のネットワークなども活用させていただき、特に中小・零細事業所に至るまで広く支援等に係る情報などの提供を図っていきたいと思っておりますし、また、そういった県内の企業からのご意見であるとか実情などにつきましても、すい上げをさせていただければと考えているところでございます。このような取り組みが県内の働き方改革及び地域振興に寄与することを我々も望んでおりまして、しっかり努めてまいりたいと考えているところでございます。

本日の議題といたしましては、会長の選任の他2つ用意をしておりますが、そのうち「実践型地域雇用創造事業」につきましては、厚生労働省で雇用機会の不足している地域が、産業振興施策やあるいは地域再生関連施策などと連携の上、それぞれの地域特性を活かした創意工夫を凝らしての雇用を生み出す取り組みを支援していくということで、「実践型地域創造事業」を実施しているところでございます。

今般、西予市が当該事業の実施地域に採択をされまして、本年7月から平成31年度末までの3年間の事業を開始しているところでございます。その計画につきましては、地方労働審議会への意見聴取を行うこととされているところで、本来、計画開始の前に意見聴取を行うことが望ましいわけでございますが、本年の募集時期等がずれ込んだ等ございまして、本年3月の地方労働審議会には、調達スケジュールの関係上間に合わなかったところでございます。今回の地方労働審議会にご報告をさせていただいた上で、これは3か年計画となっておりますので、この後の計画を進めるに当たりましてのご意見、ご質問などをいただければと考えております。私どももこの事業に関しましては、しっかりと支援をして進めてま

いりたいと考えておりますので、委員の皆様方からご意見を賜ればと思っております。

また、議題のもう1つは、上半期の私どもの労働行政の取組み状況についてのご報告をさせていただきたいと思っております。今後の労働行政の推進にあたってのご助言、ご意見等を賜ればと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

私ども、申しあげましたような働き方改革等を推進するなかで、誰もが働きやすい、いい職場を作っていくということで、今後とも努力をしてまいりたいと考えてございます。皆様方におかれましても、積極的に私どもに対してのご助言を賜ればと思っております。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が、私の審議会の冒頭のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

●市村雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、本年10月1日付けで新たに委員の任命がございましたので、委員のご紹介をさせていただき、合わせて事務局の方も紹介をさせていただきます。

まず、公益代表委員からご紹介いたします。お名前お呼びしますので、ご起立願えたらと思います。

池田委員でございます。

同じく、甲斐委員でございます。

同じく、杉原委員でございます。

同じく、長井委員でございます。

同じく、長尾委員でございます。

次に、労働者代表委員をご紹介いたします。

鵜籠委員でございます。

同じく、菊川委員でございます。

同じく、筒井委員でございます。

同じく、松浦委員でございます。

金子委員、北添委員は本日欠席されております。

続きまして、使用者代表委員をご紹介いたします。

小倉委員でございます。

同じく、菰田委員でございます。

同じく、仙波委員でございます。

同じく、高岡委員でございます。

同じく、三原委員でございます。

同じく、渡部委員でございます。

次に、事務局を紹介いたします。

濱本労働局長です。

橋本総務部長です。

岩見労働基準部長です。

永田職業安定部長です。

藤田雇用環境・均等室長です。

なお、筒井委員と小倉委員の二人におかれましては、所用により、会の途中で退席されますので、あらかじめお知らせをいたします。

それでは続きまして、議事の一番目となります会長の選出に移りたいと存じます。地方労働審議会第5条第1項では、「会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」ということになっております。どなたか会長の推薦をお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

●菊川委員

労側としましては、昨年度もスムーズな議事運営をしていただきました長井委員にお願いをしたいなと思っております。

●市村雇用環境改善・均等推進監理官

はい、ありがとうございます。

ただいま、長井委員をご推薦するという発言がございましたが、いかがでしょうか。

●全委員

異議なし

●市村雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。それでは、長井委員に本審議会の会長をお引き受けお願いしたいと存じます。よろしく願いいたします。

●長井委員（会長）

皆さんおはようございます。

ただ今、本審議会の会長への推薦がございましたので、僭越ながら会長を引き受けさせていただきたいと思っております。就任にあたりまして、簡単でありますけれども、ご挨拶させていただきます。

先ほど、濱本労働局長からもちょうと紹介がありましたけれども、現在の日本の景気状況というのは、比較的緩やかな景気回復、それに伴って労働市場の状況、とりわけ新規学卒者の就職内定率も比較的順調に進んでいるというのが現状であります。今、日本が最も直面している最大の課題は、皆さんもうご存知のように、少子高齢化に伴う人口減少社会の到来です。既に、団塊の世代が2025年には75歳、後期高齢者となります。そうしますと現在の我が国の社会保障制度の現役世代が引退世代を支えるという世代間扶養が成り立たなくなってくる。ということで、全員が、全員というのは、若者も女性も高齢者も、それから障がいのある方も、何らかの形で社会と関わり、そして、それぞれが持っている潜在的な能力を發揮できるような、そういう一億総活躍社会というものを実現していくということが今のアベノミクスの最大の政策課題でもあります。

ただ、労働問題に携わっている関係で、ちょっと気になっておりますのは、一億総活躍社会を実現するうえでは、働き方改革のなかでもとりわけ長時間労働の是正、これが不可欠の課題であります。ところが、先ほどご紹介がございましたけれども、我が国の労働時間は、休日も含めて時間外労働がとて長くなっておりますので、そこを法律で短く規制していくことが必要だと思っております。

また、時間外労働の限度時間、月45時間、年間360時間を超えて残業させる場合、特別条項付きの36協定を締結することになってはいますが、それは出来るだけ避けて限度時間内に収まるように、労使共に協力していただきたいと思っております。そうしないと、みんながそれぞれ持っている能力を發揮して、社会を支えていくということが、非常に難しくなるということなので、今日はせっかく使用者の代表の方、労働の代表の方、それから公益の方がお集まりですので、ぜひ、そういう大きな課題と言いますか、そういうことを念頭に置きながら、本日、愛媛労働局の方が推進する様々な労働行政政策に関してご意見をお伺いできればと思っております。どうかよろしく願いいたします。

それでは、早速でございますけれども、地方労働審議会令第5条3項に「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する」と規定されていることから、会長代理の指名をいたします。

本日は欠席されておりますが、村田委員に会長代理をお願いしたいと思っております。続きまして、議事録署名委員の指名をさせていただきます。運営規定第6条第1項により「本審議会の議事録を作成すること」になっておりますが、署名する委員は、会長他2名となっております。署名委員として、労働者側から菊川委員に、使用者側からは仙波委員を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いたしますので、ご確認の上、署名いただきますようお願いいたします。

それでは、本審議会は、先ほども局長の方からご紹介ございましたけども、とりわけ、愛媛労働局が推進しています各種の労働施策に関して意見を述べることによりまして、これらを今後の労働行政に反映させていくということでございます。本日は、労働局の方から行政運営の状況について説明を受けまして、十分な審議をしたいと考えております。また、本日は11時45分終了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、ご協力をお願いしたいと思います。

それでは、議事を進めます。

今回労働局から諮問を受け審議会として答申を行うものではなく、説明事項が2点あります。

1つ目の事項は実践型地域雇用創造事業についてですけども、これは地域雇用開発促進法に基づく西予市の雇用創造計画についてということになります。ここで、西予市役所経済振興課の竹内課長補佐と宮川事業推進委員のお二方にオブザーバーとして参加していただきますので、よろしく願いいたします。

先ほど、本件に関しまして濱本局長の挨拶のなかでお話がありましたが、この西予市の地域雇用創造計画につきましては、既に本年6月に事業計画書が提出されて承認を受けたのちに、7月から平成31年度までの約3か年の事業が開始されております。

本来であれば、事前にこの審議会において諮問・答申ということになりますけども、今回既に計画承認されておりますために、諮問は行わないで事業計画の説明を行って、事後確認を受けるという形になりますので、ご了承願いたいと思っております。

事務局から説明を受けまして、計画の内容を確認していただき、その後、意見等の発言をお願いしたいと思います。それでは、計画の内容に関しまして所管の職業安定部長から説明をお願いいたします。よろしく願いいたします。

●永田職業安定部長

あらためまして、職業安定部長の永田でございます。

それでは、私の方から西予市地域雇用創造計画につきまして、ご説明をさせていただきます。

それでは資料のNo.1をお手元にご用意ください。1ページ目をご覧ください。

実践型地域雇用創造事業の概要でございます。この事業は雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取り組みを支援するため、地域雇用創造協議会が提案した雇用対策に係る事業構想の中から、企画競争方式により、第三者から構成される選抜評価委員会において、雇用創造効果が高いものを選抜し、当該協議会に対して、その事業を委託して実施するもので、流れとしては、こちらに記載の実施スキームとなるものでございます。

今年度は、西予市地域雇用創造促進協議会の事業構想が採択されまして、本年7月3日から前回の25年度から27年度の計画に続いて2回目の事業を実施しているところでございます。本日、西予市地域雇用創造計画につきましてご説明させていただきますので、ご確認のほどよろしくお願いいたします。

まず、この事業の内容ですが、中ほどの枠囲みの方にありますように、地域の特性を活かした重点分野を設定いたしまして、地域の創意工夫により雇用対策事業を策定し、実施することとしております。

以下の4つのメニューがございます。

1点目が事業主や創業希望者を対象としました雇用拡大メニューで、事業の拡大、新規事業の展開等を支援することによって、地域の雇用につなげるものでございます。

2点目が求職者を対象としました人材育成メニューでございます。地域で求められます人材を育成することによって、地域の雇用につなげるものでございます。

3点目が就職促進メニューで、雇用拡大メニューと人材育成メニューを利用しました求職者、事業主等を対象に地域求職者の就職促進を図るものでございます。

4点目が雇用創出実践メニューで、人材育成メニューで育成しました求職者の方を雇用し、地域の産業、経済の活性化等に役立つ事業を行うことによりまして、波及的な雇用機会の増大を図るものとなっております。

実施期間は3年度以内で、事業規模は一地域あたり各年度2億円を上限とされているものでございます。対象地域につきましては、最近3年間または最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均（1を超える場合は1）を下回ること、あるいは②として最近3年間または最近一年間の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していることとなっております。西予市の有効求人倍率は全国平均を下回っており、①の基準を満たしているということで

ございます。

それでは続きまして、西予市地域雇用創造計画の概要をご説明いたします。

西予市地域雇用創造計画とある資料の方をご覧ください。まずその資料の全体の通しページの7ページをご覧ください。資料にありますように、事業タイトルは、ジオから生まれる雇用の種を育て、効果的な活用で地域が潤う西予市雇用創造事業であります。

はじめに、西予市の課題として大きく3点ございます。11ページをお開きください。11ページにありますとおり、1点目は11ページの中ほど14行目になりますが、そこにごございますように不安定な収入や高齢化による離農者の増加、後継者不足による担い手不足などがございます。それから、下から9行目辺りのまた書きのところでごございますが、愛媛県第2位の山林面積ながら利活用されていない竹山林があるということ。

それから、12ページをご覧くださいませでしょうか。12ページの右側の表のとおり、第2次産業従事者の大幅な減少がございます。また、そのページの下から8行目のまた書きでごございますけれども、食品関連製造業（食用塩製造）の衰退などがございます。

それから、13ページに移っていただきまして、13ページの2行目の、現状の変化に対応できない経営者の方の存在。それから、そのページの下から8行目ほどになりますが、求人は多いのですがなかなかマッチングが進んでないという介護労働者不足という現状でございます。

これらの課題を解決するため、11ページの冒頭部分になりますが、農林水産分野、食関連産業分野、介護・福祉分野の3つを重点分野といたしまして、取り組みを進めることといたしております。

続きまして、事業の中身につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。資料の通し番号で16ページをお開きください。

まず、雇用拡大メニューといたしまして、経営力の強化を図る総合セミナー、地域特産物を活用した商品開発セミナー、成果物の公開セミナーとなります。

人材育成セミナーといたしましては、製造業人材育成セミナー、一番下にあります農林水産業技術力向上セミナー。17ページに移っていただきまして、③のサービス関連業人材育成セミナー、④の情報発信力強化セミナー、⑤のビジネススキル習得セミナーといったものがございます。

その次に、就職促進メニューとして情報チャンネルホームページ。それから18

ページに移っていただいて、雇用創出実践メニューとして地域特産品を活用した新商品開発事業といった事業を実施する内容となっております。

このように、基幹産業であります第一次産業への就業者を養成しつつ、6次産業化への進化を目指すとともに、販路拡大を念頭に置きました力強い食品製造業を維持するために、必要な人材の育成及び人手不足感が続きます介護従事者への地域住民の開拓を図ることにより、雇用機会の拡大を目指すというものでございます。

35ページをお開きいただけますでしょうか。35ページからありますように、地域独自で実施をしている取り組みといたしまして、企業誘致奨励金事業、地域内発型産業創出事業、農林水産物加工品開発事業等の13の独自事業を実施することとしております。これらの事業と連携し、実践型地域雇用創造事業を実施することで、効果的な雇用機会の創出を図るという計画でございます。

最後になりますが、この事業における雇用創出目標につきましてご説明をいたします。資料14ページにお戻りいただけますでしょうか。14ページの表にございますように、アウトプットでは雇用拡大メニューの利用企業数は3年間で150社、人材育成メニューの利用者数は3年間で400人を目標としているところでございます。さらに、アウトカム指標といたしましては、就職者数及び創業者数を3年間で各メニュー合わせて100人を目標としているところでございます。

なお、事業実施のための予算は3年間で1億965万3000円となっているところでございます。

以上が西予市地域雇用創造計画の内容でございます。

私からのご説明は以上でございます。ありがとうございます。

●長井会長

どうもありがとうございました。

それでは、西予市役所から経済振興課の竹内課長補佐様と宮川事業推進委員がお見えですので、何か補足説明はありますでしょうか。

●竹内西予市役所経済振興課長補佐

失礼いたします。西予市経済振興課の竹内と申します。

西予市地域雇用創造計画につきまして、大変ご迷惑をおかけします。この場を借りまして、御礼申し上げたいと思います。ありがとうございます。

西予市は、面積としましては松山の1.2倍ございますが、人口はわずか1/13という小さな町でございます。

西予市独自の雇用対策の取り組みはやってはいるものの、なかなか手厚い雇用対策ができない現状でございまして、この国の委託事業というのは非常に地域求職者、地域事業者に向けて大変ありがたい事業となっております。西予市ならではの取り組みといたしまして、色々提案させていただいたものを採択いただきまして行わせてもらうわけですが、この3年間は一生懸命この事業に取り組みまして、地域雇用対策の一助になればと思っております、頑張りたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

補足ではございませんが、御礼とさせていただけたらと思っております。

ありがとうございます。

●長井会長

どうもありがとうございました。

ただいま西予市の地域雇用創造計画の概要につきまして、事務局並びに西予市の方からご説明がございましたけれども、これに関しまして、何かご意見ご質問等あれば、出していただきたいと思っております。

●杉原委員

質問ということでお伺いしたいのですが、この実践型地域雇用創造事業というのは、愛媛県で1件のように決まっているのでしょうか。

それと、3年間で1億5千万でしたか。結構な額になるかと思うのですが、他の市町で応募があったのかどうか、その中で西予市が選ばれたというその理由とかをお聞かせ願ったらと思っております。

●長井会長

事務局からよろしいですか？ただいまの質問に関してよろしく申し上げます。

●永田職業安定部長

今回、西予市が選ばれましたが、こちらが29年度第1次募集ということで採択をされております。ホームページでも公表されておりますので、ご紹介をさせていただきますと、今年の29年6月16日付けで厚生労働本省の方から13地域を採択したということが公表されております。

中身としましては、北海道で釧路市、帯広市、北見市、岩手県で二戸地域、山形の南陽市、茨城の桜川市、埼玉県の秩父市、愛媛県の西予市、佐賀の基山町、熊本の天草地域、熊本の和水町、宮崎の宮崎市、鹿児島県の奄美市ということで

合計 13 地域が選定されております。同じ県内で複数自治体が採択されている地域もございますので、そのような状況になっております。

●長井会長

今の説明でよろしいでしょうか。ありがとうございました。他に何か追加はありますでしょうか。

●濱本労働局長：

こういう形で、全国で公募と言いましょうか、手を挙げる形になっておりますので、今回は愛媛県からは西予市が手を挙げておられますけれども、手を挙げていただくと、私どもを窓口といたしまして、厚生労働本省で審査を行い、採択をするという仕組みになっております。件数は特に1県で1自治体でなくてはならないという様な取り決めはございませんので、積極的に利用していただければということになろうかと思えます。

●長井会長

ありがとうございました。

他に何かこの件に関してご意見、ご質問ございますか。よろしいでしょうか。

特にございませんので、それでは、この事業計画につきましては、先ほどのご説明があったような趣旨に沿って、計画が策定され、実行されていくものと思われれます。実施主体である西予市には、これらを踏まえまして事業を実施していただきたいと思えますので、どうかよろしく願いいたします。

次項に入っていきたいと思えます。

まず、平成29年度の愛媛労働局行政運営状況につきまして、事務局から説明をお願いいたします。各担当部長から順次説明を受けた後、一括して審議をしたいと思えますのでよろしく願いします。

それでは、最初に総務部長から説明をお願いいたします。

●橋本総務部長：

それでは、説明をさせていただきたいと思えます。

資料番号No.2総務部資料につきまして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。どうぞよろしく願いいたします。

私が説明するのは、労働保険の適用徴収状況というものでございます。

皆様ご存知のとおり労働保険制度というものは、仕事中の怪我とか、離職された場合の手当てというような労災保険給付、雇用保険給付などを通して、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に、非常に重要なものとなっております。そのため、この制度に対する信頼性、費用負担の公平性の確保というところが重要なものとなってきております。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いるところでございます。

労働保険の未手続事業の一掃対策につきましては、資料の(1)に書いております。年間の成立目標件数を735件と設定しております。この735という数字ですが、28年度の実績をそのまま目標にしております。少なくとも、前年度目標達成した件数は成立させましようという意図で、前年度の735件を目標に掲げております。

未手続事業の一掃対策につきましては、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。(1)にありますように、平成29年度の9月末現在で351件の事業場について労働保険の新規成立をしております。その下に過去5年間の新規成立の状況9月末時点の状況が記載されておりますが、昨年度と比較いたしますと、昨年度が214事業場で、今年度については137件上回っております。これにつきましては、例年7月頃から労働保険の加入促進を行ってまいりましたが、今年度からは年度当初から加入促進を行っております。その結果、昨年度に比べ、137件と大幅に新規の成立件数が増加したところでございます。年度後半につきましても、同じように積極的に新規成立に取り組みまして、735件の事業場の目標達成に向けて取り組んでまいりたいと思っております。

次に(2)の労働保険料の徴収決定及び収納状況でございます。平成29年9月末現在の収納率でございますが42.78%。前年度と比較すると0.09ポイント上昇しております。下の表をご覧くださいませでしょうか。29年9月末現在で、徴収決定額が約211億3千万円。これに対する収納額が約90億円。収納率が42.78%ということになっております。昨年度の同時期と比較しますと、昨年度の9月末時点が232億。これに対しまして収納額が約99億。収納率で申しますと42.69%ということになってございます。

徴収決定額でございますが、昨年度と比べて約21億下がっております。これにつきましては、今年の4月1日から雇用保険料の料率が一般の事業で1000分の11から1000分の9に、農林水産清酒製造業で1000分の13から1000分の11に、建設事業で1000分の14から1000分の12に引き下げられたことによりまして、徴

収決定額が減っているものということでございます。

年度後半につきましても、収納額が上がるように、収納率を上げることによって制度に対する信頼性、費用負担の公平性を確保するため、引き続き努力をしてまいり所存でございます。

私からの説明は以上でございます。

●岩見労働基準部長

それでは続きまして、労働基準部からご説明申し上げます。労働基準部長の岩見でございます。よろしくお願ひいたします。

資料No.3をご覧ください。

まず、1ページ目でございますが、「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」についてでございます。

1点目。こちらの表をご覧ください。この中で(1)でございますが、本年の4月～10月までの「定期監督の実施状況」についてまとめた表でございます。①「重点対象別の違反事業場割合」のグラフに、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た自動車運転者、外国人・技能実習生とございますが、そういった特定の分野に対する取り組みを進めるとともに、化学物質対策など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るということでございます。4月～10月までに1,067件の定期監督を実施いたしました。全体で何らかの法違反があった違反率は69.5%ということになっております。

続きまして右側の②のグラフでございます。こちらは、主要業種別の違反事業場割合を示したものでございます。運輸交通業が81.2%、商業が74.6%、接客娯楽業が72.7%等です。運輸交通と第3次産業の違反率が高くなっているという状況でございます。

引き続きまして、2ページをご覧ください。

2ページの③のグラフでございますが、こちらは労働者の方からの相談等の情報から、過重労働が疑われる事業場に対して実施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でございます。同期間(4月から10月)において、155件の定期監督を実施いたしまして、全体で何らかの法違反があったという違反率は74.8%でございます。主な違反内容としましては、労働時間や割増賃金の違反等が4割を超えて認められるというところでございます。

わかりにくいかもしれませんが、③の表は、1ページの①のグラフの過重労働と

長時間労働抑制という項目がございますが、ここをさらに特出しをした定期監督の結果とご理解いただければと存じます。具体的な違反事例を③の方に書いてございますが、労働時間に係る違反としては、36協定を締結することなく、または、36協定は締結・届出しているが、その協定で定められ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等が認められるということがございます。具体的な違反事例はこの左の四角囲みのなかに具体的に書いてございます。

(2)の「司法処理状況の推移」でございます。法違反により重大な労働災害が発生した場合、申告処理において行政指導で解決しないような悪質事案、また、監督指導による是正勧告に対して改善しない場合や違反を繰り返すような悪質な場合につきましては、司法処分に付するというようにしているところでございます。棒グラフの赤は労基法・最賃法違反でございますが、ほとんどが賃金不払事案でございます。一部、長時間労働に関する事案も含んでいるところでございます。緑の方は安全衛生法違反でございますが、ほとんどが労働災害関連の事件でございます。一部労災かくしの事案も含んでいるということになりますが、ほとんどが労災関連の事件ということでございます。

年により増減はあるのですけれども、概ね年間20件前後の送致件数で推移しているところでございます。平成29年の送致件数は、11月末現在で労働基準法・最低賃金法違反が9件、労働安全衛生法違反が10件、計19件となっております。

(3)の「申告受理件数と申告事項の推移」の表をご覧ください。申告受理件数は、全国的に年々減少傾向というところにはあるのですが、愛媛局においては、昨年は増加しているところでございます。ご覧になってお分かりになりますように、平成27年に大きく減少したところでございますが、昨年は結果的に増加したところでございます。要因等の分析をしたところでございますが、例えば構造的な何か原因があるとか、特段理由等は見当たらないというところでございます。

申告事項の内訳でございますが、賃金不払に関するものが依然として8割以上を占めているというところでございます。続いて、解雇に関する事由というところになってございます。

それでは、3ページをご覧ください。

労働安全衛生関係「労働者の安全と健康確保対策の推進」でございます。

(1)は「第12次労働災害防止計画における労働災害の推移」でございます。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を折れ線グ

ラフで示しております。青線が平成 28 年までの年毎の発生状況、緑線が平成 24 年から 10 月末現在の発生状況、赤線が平成 28 年までの死亡災害の発生状況、それぞれの色の点線が第 12 次労働災害防止計画で定められている目標値ということになります。

労働災害は長期的には減少傾向でございまして、平成 27 年の死傷者数は過去最少の 1,405 人と、この時点で概ね目標値で推移していたところですが、平成 28 年は増加に転じました。本年、このグラフで申し上げますと、10 月末の死傷者数は 1,104 人、前年同期と比べ 41 人 (3.9%) 増加ということになっております。そして、死亡者数でございまして、表の方は 10 月末現在でございまして、11 月末現在の最新の数字を申し上げますと、休業 4 日以上死傷者数が 1,229 人でございまして、死亡者数が 15 人ということになっております。これは、28 年の同時期 11 月末現在と比べますと、死傷者数 49 件増加、4.2%増加。死亡者数は 29 年 11 月末現在 15 人でございまして、昨年の同時期では 19 人の方がお亡くなりになっているということで、ちょっと増加の傾向にあるというところでございまして、月の区切りが資料では 10 月末現在となっておりますけれども、現時点で 11 月末現在の数値が出てございまして、数値が混在しまして恐縮でございまして、そういう状況になっているというところでございまして。

4 ページでございまして。(2) 第 12 次労働災害防止計画の推進におきましては、死亡者、死傷者数とも平成 24 年と比べて、平成 29 年までに 15%以上の減少ということを目指しているというところでございまして。各グラフは、重点業種における死傷者数の減少目標と昨年末の実績になっております。業種毎の減少目標は記載のとおりでございまして、製造業、道路貨物運送業は昨年より目標値を超えて増加しており、小売業、社会福祉施設は目標値を上回り、建設業、飲食業は目標以下で推移しているという愛媛県の状況でございまして。

次、5 ページでございまして。本年は第 12 次労働災害防止計画の最終年度でございまして。災害の統計は年でとるのですが、災害防止計画は年度ごとの計画になっております。第 12 次労働災害防止計画最終年度であり、第 12 次労働災害防止計画の目標達成を鋭意達成すべく、今労働局でも各種労働災害の防止施策の展開をしているところでございまして、先ほど申し上げましたとおり、昨年から引き続き件数が増加傾向にあるというところでございまして。

本年 6 月から「労働災害を減少させるための緊急対策」の取り組み、また、10 月 26 日には「労働災害を抑制する労働災害防止対策の徹底に向けた要請」という

ことで局長名の緊急要請を実施しており、現在は「年末・年始の労働災害防止対策の徹底について」局長名で関係各団体等に実施を要請し、取り組みを進めているところでございます。グラフは、各年の10月末現在の重点業種別の推移を示したものでございます。詳しい説明は割愛いたしますが、またグラフの方をご覧くださいいただければと存じます。

当局では、第12次労働災害防止計画につきまして、労働災害減少目標以外に「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする」ということで、そういう目標も設定しておりますけれども、目標達成状況につきましては、通信調査を実施しまして、現在集計中でございます。

ストレスチェックの実施事業場、具体的には、ストレスチェックの実施について、特に50人以上の規模の事業場というのは、昨年より法定で義務付けられておるところでございますが、6月末現在では、規模50人以上の事業場で実施率83.9%というところでございます。まだ、提出されていない事業場に対しては、個別指導や集団指導等で実施について勧奨してまいりたいというところでございます。

また、別添の資料としまして、カラー刷りのパンフレットを配付させていただいております。両立支援の推進チームの事務局を労働局がやっていますが、地方審の委員の方の中にもこの推進チームにお入りいただいている方もいらっしゃいます。この治療と仕事の両立支援、病気でも働きたいという課題があるなか、その両立支援をいかに進めていくかというところで、推進チームを立ち上げまして、各ドクター、労使関係団体等の皆さまと取り組みの情報等を共有しつつ、そういう労働者の方々の両立支援、事業者の方の支援を推進していくということにしております。

この治療と仕事の両立支援につきましては、本年3月28日に決定されました「働き方改革実行計画」に基づき推進を図るとされております。当局では先ほど申し上げたネットワークを構築し、推進チームが中心となって取り組みの周知等につきまして、推進をしていくということにしております。またパンフの方もご覧いただければと思います。

6ページ、最低賃金についてでございます。愛媛県の最低賃金は、愛媛地方最低賃金審議会から8月7日に739円の改正の答申をいただきまして、10月1日から発効しているというところでございます。また、愛媛県特定最低賃金、これは産業別でございますが、愛媛地方最低賃金審議会から10月23日までに14円ないし22円の引上げの答申をいただきまして、所定の手続きを経て、5業種全て例年

どおり今月 25 日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ございますが、愛媛県最低賃金は時間額のみが表示となって以降、最も高い引き上げ額になっております。2年連続で引上げ率が3%超えとなりました。また、県の特定最低賃金は、バブル期以降最も高い引上げ額となった昨年に並ぶ引上げ額となっている状況でございます。

こちらの最低賃金につきましても、広く周知・広報を努めているところでございますが、第4四半期には最低賃金に主眼を置いた労働基準監督署による主眼監督等により履行確保を進めていくというところでございます。

7 ページ、労災補償の対策についてでございます。(1) は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。28 年における全国の件数は、請求件数 825 件、前年度比 30 件増でございます。当局においては、28 年度の請求件数は 9 件、前年度と比べて 2 件の減少ということになっております。認定件数も資料に書いてあるとおりでございます。

(2) の精神障害等の労災補償状況ですが、労災補償につきまして特徴的なところとしましては、全国または愛媛において、請求件数が増加の傾向にあるというところをぜひともご認識いただきたいということでございます。

(3) は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ございます。こちらの方も 28 年度は速報値でございますが、全国の件数は、請求件数は表のとおり 1,106 件、認定件数は 981 件と、前年度よりやや増加しているというところでございます。

(4) は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が、こちらの方も速報値でございますが、こちらにも表に記載のとおりでございます。請求件数は前年度比 6 件増、認定件数 13 件、前年度比 7 件減となっているところでございます。

以上、基準部からの説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

●永田職業安定部長：

それでは引き続きまして、平成 29 年度職業安定行政の業務運営状況について、私、永田からご説明させていただきます。

資料 No 4 をお手元にご準備ください。

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ございます。

最近の県内の雇用失業情勢でございますが、こちらは、着実に改善が進んでいくと判断をしており、最も高い基調判断となっております。左下の図でございますが、上の折れ線の方が全体の季節調整値による有効求人倍率、下の折れ線が正社員の原数値による有効求人倍率になります。季節調整値の方は、季節要因を除去する形で調整した後の数値というものになります。

全体の有効求人倍率の方を見ますと、平成28年は年間を通じて、1.30倍台の後半から1.40倍台の前半まで上昇しておりましたが、平成29年に入ってから5月に1.50倍台に乗って過去最高を更新し、その後も1.60倍台に迫る高水準を維持しているところでございます。また、正社員の有効求人倍率につきましても、平成29年に入ってから、0.90倍台で推移しておりましたが、7月には、統計を取り始めた平成16年11月以降で初めて1.0倍台となりまして過去最高を更新し、その後も1.0倍台の中ほどの高水準で推移をしているところでございます。

このような中、労働局では、資料の中ほどにございます就職件数、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指標といたしまして、PDCAサイクルによる目標管理を行っているところでございます。

年度前半・半年間の進捗状況につきましては、就職件数が年間目標に対しまして48.8%、求人充足件数が48.8%、雇用保険受給者の早期再就職件数は53.9%となっております。雇用保険受給者の早期再就職件数は概ね順調でございますが、就職件数、求人充足件数につきましては、目標に対し遅れている状況でございます。

各ハローワークにおける取り組みといたしましては、上の方の四角囲みの中でございますが、求職者担当者制や求人充足会議、あるいは、求人担当者制やミニ面接会といった取り組みの充実を図っております。また、県内全体の約5割の業務量を占めます筆頭所である松山所におきましては、今年度、松山所強化プロジェクトと題しましてプロジェクト会議を開催しながら、特にこれらの取り組みの強化を図っているところでございます。既に年度後半に入っておりますが、年度後半におきましては、これらの取り組みをより一層進めて、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。

続きまして一枚資料をおめくりいただきまして、2点目でございますが、若者の雇用対策の推進についてでございます。

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た支援を行っております。平成29年3月の新卒者の就職決定状況は、一番下の図でございますが、高校、短大、大学ともに前年を上回りました。人手不足、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でございます。また、平成30年3月来春卒業予定の高校生の状況でございますが、資料の中ほどでございますが、9月末時点の就職決定率は66.4%と前年同期比で5.1P上回っており、県内の求人倍率も2.25倍と前年同期比で0.53P上回っており、順調に推移をしているところでございます。

今後におきましては、引き続き学校等関係機関の皆さまと連携を行い、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をしております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。

続きまして、3ページ目に進んでいただけますでしょうか。

3点目は高年齢者雇用対策の推進についてでございます。

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をされており、その実施状況を見ますと、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ます。こちらの数字は、昨年と比べますと0.1P低下しているところでございます。

なお、この雇用確保措置につきましては、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ございまして、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、こちらの数字は昨年より1.9P上昇しておりますが、全国平均と比べますと、いまだかなり低くなっている状況でございます。

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。

資料の下のところでございますが、1つ目が、今ご説明をさせていただいた雇用確保措置の実施義務についての啓発指導でございます。未実施企業等に対しまず啓発指導を引き続き進めてまいります。

2つ目が、高年齢者の再就職支援の充実・強化でございます。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。特に松山所に設置をしております生涯現役支援窓口におきましては、生涯現役社会に向けました高齢者の方の雇用がより一層進むよう、力を入れて取り組んでおるところでございます。

3つ目が、生涯現役社会の実現に向けました地域等における高年齢者の就労促進の取り組みでございます。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。また、生涯現役促進地域連携事業が委託事業として実施されておりますので、こうした事業を通じました支援も強化してまいりたいと考えております。

それでは、4ページ目にお進みいただけますでしょうか。

4点目が障害者雇用対策の推進についてでございます。

障害者の方に対します雇用対策につきましては、ハローワークを中心に関係機関と連携をしつつ、障害者雇用促進法の雇用義務制度に基づく雇用率達成指導、チーム支援による障がいの特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介、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、左下の図になりますが、平成28年度は過去最高の1,143件でしたが、平成29年度は9月末で599件と、資料の一番冒頭に記載させていただいておりますが、対前年同月比で、0.3%、2件増加をしている状況でございます。

一方、右下の図の障害者雇用率の方を見ますと、平成28年は6月1日時点で1.87%と前年と比較して増加はしたものの、依然として法定雇用率の2.0%には達しておらず、全国的にも低調であることから、各ハローワークに対します取り組み強化の指示や、労働局長による個別訪問指導など、力を入れてきているところでございます。

ちょうど昨日公表になりました、今年、平成29年6月1日時点の障害者雇用率は1.97%と前年に比べまして0.1P上昇いたしましたが、来年4月からは、法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げとなることから、今後とも、より一層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たいと考えております。

続きまして、5ページをご覧ください。

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ございます。

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きまして、ハローワークが重要な役割を果たしているところでございます。

求職者支援訓練の実施状況につきましては下の左の図でございますが、9月までの受講者数は基礎コース64人、実践コース94人となっております。一方、下の右の図でございますが、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58.9%、実践コースで72.0%となっており、目標としております基礎コース55%、実践コース60%を上回っている状況で、特に実践コースでは好調な状況でございます。

今後につきましては、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て、関係機関の皆さまと連携、調整をさせていただきながら、来年度の訓練実施計画の策定に努めることとしております。

また、ハローワークにおきましては、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズであります「ハロートレーニングー急がば学べー」にありますとおり、求職者の適正、能力を踏まえた適切な訓練への誘導を行うとともに、訓練実施機関と連携しつつ、訓練修了者の方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、6ページ目以降でございますが、愛媛県と連携して設置・運営をしている一体的実施事業についての状況でございます。

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

実施状況につきましては、7ページのグラフのとおりとなっております、また、支援事例といたしましては、8ページの資料にあるとおりでございますが、グラフの方にありますとおり、今年度に入って利用件数が大幅に減少している状況でございます。要因といたしましては、雇用失業情勢が悪化していた開設当初から年数が経過し、景気の緩やかな全般的な改善が続き求職者が全体的に減少していること、また、立地場所が郊外であり、公共交通機関が不十分であること等が考えられるところでございます。

こうした現在の状況につきましては、当初の目的に対しては、一定の成果が得られたとも考えられるところであり、これらを踏まえまして、今後は、より効率的、効果的な求職者支援を県と一体的となって図るため、来年度より資料9ページに記載の見直しを図ることといたしました。具体的には、一体的実施事業の実施場所を、現在の郊外にあるアイテムえひめから市中心部の銀天街 GET!ビル内にごさいますハローワークプラザ松山内に移設をしまして、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 等とともに就職困難度の高い若年者やUIJターン希望者等を中心に、密度の濃い支援を行っていく予定としております。

今まで以上に県と密に連携を図り、必要な支援を行っていく考えでございます

ので、ご理解を賜ればと存じます。

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

●藤田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の藤田と申します。

資料No.5雇用環境・均等室資料をご覧ください。

私ども雇用環境・均等室は、働き方改革でありますとか、女性の活躍推進に関する広報・啓発を行っております。また、合わせて個別労働紛争の相談、あるいはハラスメント等の労働相談を総合的に行いますとともに、均等法、育児介護休業法等に基づく行政指導等を行っている部署でございます。

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、女性の活躍推進と、相談、指導等の状況についてご説明をさせていただきます。説明のなかで申し上げます数字につきましては、今年の9月末までの数値でございますので、ご承知おきいただければと思います。

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、冒頭、局長からもご説明がございましたように、働き方改革につきましては、現政権の最重要課題になっているところでございますが、厚生労働省におきましては、今年3月にとりまとめられました働き方改革実行計画に盛り込まれました同一労働同一賃金など非正規雇用者の待遇改善、あるいは、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始めとする様々な施策を総合的に実施しているところでございまして、愛媛労働局におきましても、これまでも長時間労働の削減、あるいは年次有給休暇の取得をしやすい雇用環境の整備につきまして、職員のみならず、労働局長をはじめ局の幹部から企業トップ等への働きかけを実施しているところでございます。今年度も機会をとらまえて、県内企業の働き方改革への取り組み促進を図っておりまして、今年度8件の働きかけを行ったところでございます。

ご参考までに、県内の年間労働時間数、年次有給休暇の取得状況について、下のグラフでお示ししておりますので、後程ご確認をいただければと思います。

続いて、2ページをご覧ください。この働き方改革を実現していくうえでは、特に中小企業、小規模事業者において、着実に取り組んでいただくこと、これが不可欠であると考えておりますが、中小企業、小規模事業者の皆様にとっては、

具体的に働き方改革の実現に向けて何をすればいいのかわからない、取り組みを進める余裕がないなどの課題も多いということが考えられるところでございまして、まずは、中小企業、小規模事業者の方の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制づくり、これがまず重要であると考えておりまして、今月6日、当局におきましては、県下に本社、本店を置く6つの金融機関、伊予銀行、愛媛銀行、愛媛信用金庫、宇和島信用金庫、東予、川之江信用金庫、この6金融機関との働き方改革に係る包括連携協定を締結したところでございます。各金融機関におかれましては、営業活動を通じまして地域企業と密接なネットワークを持っておられます。そういうネットワークを通じまして、私どもの労働関係施策、あるいは助成金等の情報をより多くの企業に周知することができ、そのことによって、各企業における労働生産性の向上、ひいては、地域振興にもつながるものではないかと考えているところでございます。

今後、各金融機関と協議するなかで、その右の方に書いております、セミナーでありますとか、説明会の開催等、具体的な連携を深め、地域の実情に応じた取り組みを進めてまいりたいと考えております。

続いて、働き方改革に関しまして2点情報提供させていただきます。

まず3ページでございますが、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関してでございます。お手元の資料につきましては、今年の9月に労働政策審議会からの答申を得た法律案の内容となっております。働き方改革実行計画の中身として、先ほどご説明をいたしました長時間労働の是正に向けた改正が3ページです。そして4ページをお開きいただきますと、同一労働同一賃金の実現と非正規労働者の待遇改善に向けまして、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正等が盛り込まれているところでございまして、次期通常国会に提出の見込みと聞いております。

そして、2点目。5ページでございます。先ほどもご説明いたしました、中小企業、小規模事業者に対する支援の一環ということでございまして、来年度予算の概算要求事項といたしまして、働き方改革推進支援センター（仮称）の各都道府県への設置が盛り込まれているところでございます。

この2点。法改正の動向でありますとか、センターの設置等につきましては、皆様方に適宜、情報提供してまいりたいと考えております。

続いて、6ページをご覧ください。

女性の活躍推進についてでございます。昨年の4月から女性活躍推進法が施行

されておりまして、従業員 301 人以上の企業におかれましては、女性活躍推進のための行動計画の策定と、私ども労働局への届出が義務となったところでございます。当局におきましては、計画の策定、届出の 100 % 履行確保と法に基づく認定制度、えるぼし認定制度というのがございますけれども、この認定の取得促進を図っているところでございます。

まず、1つ目の○のところをご覧くださいますと、義務企業からの届出状況ですが、9月末日現在では99.3%となっていたところでございまして、この原因といたしましては、労働者が増加して301人以上となった等の事情がございまして、現在は100%の届出を得ているところでございます。

一方で、300人以下の企業におきましては努力義務となっております、現在のところ、9月末日現在で中小企業からの届出は7社に留まっております。各企業において、女性活躍推進に向けて実行ある取り組みを行っていただくためにも、努力義務企業からの届出も促進してまいりたいという風に考えております。

1つめの丸のところをご覧くださいますと、えるぼし認定の状況でございますが、愛媛県ではなかなかえるぼし認定が出なかったところでございますが、今年度、パナソニックヘルスケア株式会社、こちらをえるぼし認定企業、しかも星3つの3段階目の最優良企業として認定させていただいたところでございます。引き続き、県下企業のえるぼし認定を働きかけてまいりたいと考えております。

続きまして7ページでございます。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ございます。

まず、1つ目の○のところ、相談の状況のところをご覧ください。この相談につきましては、妊娠、出産、育児休業の取得等を理由とする不利益取り扱い。例えば、妊娠を職場に報告すると退職勧奨された、あるいは、育児休業からの復帰後はパートになるよう言われた等の相談が42件となっております、昨年同時期と比べまして倍増しております。下のグラフがその内訳でございますが、この要因といたしまして、このような不利益取扱いは以前からあったというところだと思いますけれども、いわゆるマタニティハラスメントに関する裁判がクローズアップされましたり、また、今年の1月から育児介護休業法や均等法が改正されて、妊娠、出産、育児介護休業の申出取得を理由とする上司、同僚からの嫌がらせの防止措置、これを講ずることが事業主の義務とされたということと併せまして、不利益取り扱いにつきましても法律で禁止されているようなことが、働く方々の認識として浸透した結果ではないかと考えております。

当局では、7月から今月末まで、ハラスメント対応特別相談窓口を開設いたし

まして、広く相談を受け付けているところでございます。寄せられた相談に対しましては、相談者の意向を汲み取りつつ、確実なトラブル解決を図ってまいりたいと考えております。

一方で、私どもは相談を受け、あるいは計画的に事業所を訪問して、各法律に基づく雇用管理状況の聞き取り、いわゆる報告徴収を行っております。2つ目の○がその状況でございますが、企業におきましては、先ほどご説明いたしました事業主の措置義務としてのいわゆるマタハラ防止対策が十分でない状況がございまして、引き続き、防止対策の徹底を企業に対して求めてまいりたいと考えております。

続いて8ページでございますが、こちらは、総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談の状況でございます。愛媛労働局では、私ども労働局及び管内の労働基準監督署に総合労働相談コーナーというのを置いておりまして、相談を受け付けているところでございます。9月末現在の相談件数ですが、5,813件となっております。昨年の同時期より増加しているところでございます。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を巡る紛争であるとか、労働条件の引き下げなどの民事上の個別労働紛争に関する相談は1,282件。こちらは、昨年同期と同数となっております。相談の内容につきましては、多い方から、いじめ、嫌がらせ、自己都合退職となっておりますが、いじめ、嫌がらせに関する相談件数が突出しているところでございます。

続いて9ページをご覧ください。

労働局長による助言・指導、あっせんの状況でございます。

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きましては、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るために、私どもでは、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を運用しているところでございます。この助言・指導につきましては63件で、前年同期と比べまして10件、18.9%の増加をしております。

(2) のところをご覧くださいますと、あっせンを申請した件数は21件。昨年同期18件と比べまして3件増えております。一番上の○のところでは16.7%減少とありますが、ミスプリントでございまして、増加をしているというところでございます。大変申し訳ございません、ご訂正をお願いいたします。

この助言・指導、あっせんにつきましても、やはり、いじめ、嫌がらせに関するものが最も多くなっているというところでございます。

そして、最後、10 ページでございますが、これはお知らせでございます。無期転換ルールについてでございます。労働契約法におきまして、平成25年4月以降、同一の使用者と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、有期契約労働者の申込みによって、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いるところでございますが、これが平成30年4月以降、労働者からの転換申込みが多数発生することが見込まれているところでございます。この4月まで残すところあと3か月余りとなりましたので、引き続き、労使双方にルールの周知徹底を図ってまいりたいと思います。

当審議会でもご意見をいただきましたけれども、特に転換申込みを行う側の労働者への周知につきましては、市町広報誌、あるいは市駅前への電光掲示等への掲載を行って、周知を図ってきたところでございます。また、無期転換を避けるために雇止めが行われた事案であるとか、使用者が有期契約の更新上限を一方向的に設けるなどという形で労働者に対して不利益を課すような相談事案につきましては、啓発指導等を積極的に実施してまいりたいと考えております。

以上、ご説明を終わらせていただきます。

●長井会長

どうもありがとうございました。

ただいま、行政運営状況についてということで、総務部、労働基準部、職業安定部、雇用環境・均等室と続けて報告していただきました。ただいまの報告に関しまして、これから審議に移りたいと思いますけれども、皆さんからもご自由にご意見、あるいはご質問等お願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

●甲斐委員

資料No.3の1ページ目。

違反事業所の割合というのが、どれにしてもかなり高いと思うのですが、例えば全国的な傾向と比べてどうなのかということをお教えいただけますか。

これはかなり問題だと思うんですね。数字、額面どおり受け取ったら。こういう状況が、もしある程度常態化するのであれば、構造を根本的に変えないと多分どうにもならない、ちょっと指導・助言をしたとしても、表面に出てきた違反事例だけつついていても、構造を変えないと問題状況がなかなか解決しないじゃないかとちょっと思ったのですが、そのあたり何か現状について、もう少し、愛媛の特異な現象なのかそれとも全国的な状況なのかとか、構造的な要因が何かとか、

それに対する手の打ち方だとか、教えていただきたいと思います。

あと、もう一個。こちらはNo.5雇用環境・均等室の資料で、いじめ・嫌がらせがかなりあると思うのですが、これは、両者の数字はリンクしているのかなという気もしています。学校なんかでもそうですけど、非常に閉塞状況みたいなものがあると、いじめ・嫌がらせの問題はわりと発生しやすいと思うんですね。もうちょっと、日頃から割とのびのび楽しく生き生き働けていると、いじめだとか嫌がらせの問題っていうのは、発生しにくいのかなと思っています。

それで、いじめとか嫌がらせにしても、表面に出たいじめとか嫌がらせだけに対して、止めなさいと言っているだけでは多分根本的な解決にならない。作業プロセスだとかを見直ししたら、具体的に無駄な事業、無駄な作業プロセスとしてこれとこれは省けるのではないですかと言えますし、そういった根本のところから変える、その仕組みから変えていく必要があるのではないかと。大人のいじめ・嫌がらせは特に生活がかかっているから、これはこれで深刻だと思うのですが、その辺りの手の打ち方というのはどういう風にされているのかというのを伺いできたらありがたいなと思います。

●岩見労働基準部長

それでは、労働基準部から前段のご質問に対しまして回答します。

まず、全国的な傾向と比していかがかというところでございますが、これにつきましては、概ね全国でも高いですが、愛媛はさらに数パーセント高い状況です。今、正確な数値はわからないのですが、厚労省のホームページで全国の定期監督の状況、違反率はどうかというものが公表されておりますので、ご参照いただければと存じます。

あと、違反率が高いという点。そのなかで、対処として監督指導でいいのかというご趣旨かと理解いたしますが、まず、監督指導に際しましては、そもそもあらゆる情報から違反の疑いが高いところをピックアップして、監督指導に行っております。監督指導の結果、違反の率が高く出るとするのは、そもそもそういう蓋然性が高いところに監督指導に入っているため、高い数字が出ているというところでございます。

それはそれとして、さらなる対処として、昨今の状況とかを見ますと、例えば即司法処分してしまったらどうなのかというご意見もあろうかと存じます。ただ、これにつきまして、労働基準監督官といいますのは、行政官としての顔、そして、特別司法警察職員としての顔、この二つがございます。基本的な発想としまして

は、あの企業はそういう疑いが高い、あらゆる情報から鑑みてそういう違反の疑いが高いという企業には、まず是正をしていただくという根本的な発想がございます。もちろん悪質な場合、法違反を繰り返すとかそういう場合は、司法手続きに移行するという事になってございますが、まずは、是正をしていただくというところに、我々労働基準部、労働基準監督官の職務の根本的な発想があるということをご理解いただければと存じます。

ただ、そういう状況が常態化するとどうなのかということにつきましては、これは、一労働局では色々手続きの問題が生じる。例えば、法令上はいきなり1回目の監督指導で司法手続き、刑事手続きをするということも、法に違反することではございませんので、できないのかと言われると、それは法令的には許容されるものだと思いますが、先ほど申し上げた、まずは是正をしていただいているのが我々行政としてのスタンスで、労働法違反をどんどん検挙していくというのが我々の主たる目的ではありませんというところをご理解いただい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。今の回答でよろしいですか。

●甲斐委員

例えば、民間の経営コンサルタント的なところとも連携をとったり、知恵を借りたりしながら、是正しなさいと言うだけでも、どうでしょうか。

多分、本当に構造を前提とした、成り立っている仕組みっていうのがあるんじゃないかと思うんです。ですから、その根底にある仕組みを変えようと思ったら、例えばコンサルタント的なことをしてくれる人、そういう人材と上手く協力をとって、アメとムチではないですけども、是正をしないと司法手続き待っていますよとか、何が待っていますよっていうだけでなく、こういうやり方をすればきっと変えられますよという道筋を示してあげることができれば、他の企業だとか業種にもある程度応用可能な部分もあると思うので、一労働局というところだけで全部解決をしようと思わないで、ぜひ、アンテナを張って、いろいろなところと連携を図るといような発想というか視点をお願いできればなと思いました。

でも、皆様方の現場でのご努力は、ほんとに頭が下がる思いです。

●長井会長

お願いします。

●岩見労働基準部長

制度的なところかと誤解いたしまして、委員のご趣旨よくわかりました。そういう違う角度からのアプローチをもうちょっと検討いたしまして、もっと本質的な風土というところからの改善ができないかというのは、ぜひアプローチの一处方として検討していきたいと存じます。

●長井会長

続いて補足をどうぞ。

●濱本労働局長

今、基準部長がご説明した通りでございまして、私ども、法違反を検挙するというのが真の目的ではなく、そういった違反状態を是正していただいて、良い職場になっていただくというのが目的でございます。悪質なところは、我々司法の権限を持っておりますので、厳正に処分も行っておりますが、概ね改善をしていただくということが主眼になっていきます。

また、基準部長が申し上げましたように、法律の違反があるという状況のなかでの指導でございますけれども、もちろん、そういったことを是正していくなかではおっしゃったような構造的な問題であるとか、企業の風土であるとか、そういったところについても取り組みなどを進めていただかないといけないわけでございますけれども、そういったところは、今、正に働き方改革のなかであらゆる労働者が働きやすいような環境を作っていくという考えのなかで進めているところであります。先ほど、雇用環境・均等室長から話がありましたように、金融機関との連携などがそうございまして、私どものアプローチと金融機関が行うそういう企業に対する支援といいたしまししょうか、指導といいたしまししょうか、そういうアプローチというのは、それぞれ持っているノウハウというものが違うわけでございます。これが組合わさることでより効果的なものになろうかと思っております。今後とも、金融機関のみならず、我々と違ったアプローチでそういう企業を支援できる所と積極的に連携をとることによって、本当に、委員のおっしゃったように、構造的なところ、あるいはその風土自体を変えていながら、いい職場を作っていくということが必要かと思っております。我々の力だけは十分でない部分もあろうかと思っておりますので、今後とも関係機関であるとか、そういったところのお力も借りながら、あるいはノウハウを吸収しながら、進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

●長井会長

2点目について、回答をお願いします。

●藤田雇用環境・均等室長

いじめ、嫌がらせの相談が多いということにつきましては、愛媛だけの状況ではなく、全国的な状況でございます。これは、働く方の雇用形態が多様化していることであるとか、価値観が変化していること、そして、この景気情勢のなかで、人手不足等もあって人員配置が十分できない、委員がおっしゃるように職場がギスギスしているというような要因もあると思います。

ただ、この件数の伸びについては、その嫌がらせそのものが増加をしているというよりも、パワハラ等についての認知が高まったことによることであるとか、総合労働相談コーナーや他にもいろいろ相談機関がございますので、そこへ相談しやすくなったというような要因もあるのかなと考えております。

おっしゃるとおり、相談があったときに対処するというだけではなく、局長から説明のありました、職場の風土そのものを変えていくこと、これが必要であるという風に考えているところでございまして、私ども、働き方改革の周知啓発をするなかで、女性、高齢者、障がいのある方、病気から復職されてきた方々が、多様な働き方ができるように制度を設けていくことも必要だと思っておりますが、やはりその制度を活かすためには、経営者の方が先頭をきって、まず会社の風土を変えていただくということが一番肝心ではないかと考えておまして、局長と幹部から、経営者・トップに対して働きかけを行っているところでございます。今後も引き続き、そういう形でトップの方の意識・考えを変えていただくというのを続けていきたいと考えております。以上です。

●長井会長

ありがとうございました。

今の、特に職場の風土、環境を変えていくということで、経営者の方の役割、それから労働組合の方の役割も非常に大きいと思うのですが、何か一言ございましたら、お願いいたします。

●三原委員

一言というわけではないですが、離職という観点での調査について、なぜ離職率が高いのか、どういう理由で辞めてしまうのか、どういう業種に変わっていく

のか、もしくは、離職率の低い企業にはなぜ居ついているのかというか、ずっと働こうと思うのか。その辺についての、数字なりデータなり傾向が少し明らかになると、今の提案された課題に対しての答えの一部なるかなと思っています。

雇う方も大変です。大きな事業所もあれば、小さな会社もありますけれど、どうすれば皆さんが辞めないというか、喜んで働いてもらえるかという、その観点を追求するのが経営者として一番大事なことだという風にも思っておりますし、離職という観点でのいい例、もしくは、よろしくない傾向が資料としてあれば、経営者側としては非常に参考になるのではないかなと思いましたが、発言させていただきます。

●長井会長

今のことに関して事務局の方にデータがありましたら、データがなければ、特徴みたいな話だけでもけっこうですがお願いします。

●永田職業安定部長

今手元に細かい数値の資料はなく、直接的ではないのですが、離職をした場合の理由についてですが、以前若い方に関する取り組みの中で離職理由というのをアンケート調査してみたことがございます。その時にあったのが、勤務時間とか賃金とかそういった条件もちろんありますが、やはり、職場の人間関係ですとか雰囲気とか、そういったものが高くあがっておりますので、働きやすいところというのは辞めにくいのかなと思われま。むしろそういったところがうまくいってないと、どうしても辞めてしまう傾向にあるのではないかなと思われま。過去の若者向けのアンケートではありましたが、ご紹介させていただきました。

●長井会長

よろしいでしょうか。労働の方から何かございましたらお願いします。

●菊川委員

より良い職場作りということでもありますから、労働組合として権利だけを主張してもダメですから、権利と義務は表裏一体ということで、特に新入組合員が入ったときには、そういう教育もしていますし、当然コミュニケーションをとっていかないと、やはり職場の風土は良くなれないと私は思っています。

我々も相談を受けるなかで、上司が話を聞いてくれないため職場の雰囲気が悪いということとか、あるいは先ほどあった嫌がらせについても、ある一部のグル

ープから排除をされるというようなことも聞いていますので、我々労働組合としては、そういう意見を聞きながら、きちっと職場改善をしていくという取り組みをこれからも進めていきたいと思っています。

●長井会長

ありがとうございました。他にありますでしょうか。

●杉原委員

昨今は売り手市場ということで、最近問題になっていると思うのですが、内定の辞退率がかなり高くなっている。使用者の方にぜひお伺いしたいのですが、その辺の現状はどうなのか。その裏で、いわゆるオワハラ、就職活動を終わらせるハラスメントというものが出ていると思うのですが、そういう相談が労働局の方に来ているかどうかを教えてください。

●長井会長

ただいまの質問に関して事務局の方からの回答がいいですか。それとも使用者の方から何かありますか。

●藤田雇用環境・均等室長

相談の状況ですが、オワハラについては、色々相談カードが回覧されてくるのですが、その中では見ておりません。直接的な相談は受けておりません。

●長井会長

よろしいですか。

局長の方からどうぞ。

●濱本労働局長

オワハラに関してというのは、今室長がお話したように、具体的には我々も掴んでおらず、現在のところあまり相談もありません。これは、ひとつにまだ労働者でないということで、我々に対する認知も学生の方々にあまり伝わっていないという事があるのかもしれませんが、我々も新規学卒者に対する雇用に係る支援などを各大学や学校機関とも連携をしながら進めているところでありまして、そういったことを通じて、情報をつかみながら状況を把握してまいりたいと思っています。

●長井会長

ありがとうございました。

●甲斐委員

大学との連携とおっしゃったのですが、多分学生達はまずキャリアセンターという所に相談に行くと思うので、そこに、どうですかと問い合わせをしてみられたらいいのではないかと思います。

●長井会長

ありがとうございました。予定されている時間が来ましたので、最後に、今日の議論をおうかがいしていて、私の方から簡単なまとめをさせていただきます。

職場環境が、人間関係が非常に複雑になったりして、いじめだとか嫌がらせだとか、パワーハラスメントの問題が起きていたりということで、これについては、やはり職場での労使が協力して、個別相談と言いますか、従業員からの相談体制をきちんとやっていくという取り組みが大変重要だと思います。従って、今後、労使が協力していただいて、そういう取り組みをしていただければと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、もう予定されていた時間が来ておまして、他に特にご意見がありませんので、以上で議事を終了したいと思います。よろしいでしょうか。それでは最後に、濱本局長から一言ご挨拶をお願いいたします。

●濱本労働局長

本日は、熱心なご議論をいただきありがとうございました。

1つ目の議題でございました西予市の地域雇用創造計画に関しましては、ご説明させていただきました内容どおり3年計画でございますので、今後ともしっかりと支援をしてみたいと考えてございます。また、何かございましたら、ぜひご意見をお寄せいただければと思っております。しっかり成果を上げていただくように努めてまいりたいと考えております。

また、後半の行政運営の状況でございます。我々の説明時間が長くなり申し訳ございません。もっと委員の方々からのご意見を賜ればと思ったところでございますが、限られた時間ではございましたが、いただきました意見の中でも、色々我々の参考となるところがございます。

職場の風土と言いますか、構造的な物、風土を変えていくという中で、本当に

働きやすい職場を作っていくということは、使用者側からお話がありましたように、離職率を減らしていくという課題にも非常に効果的ではないかと思えます。

私ども、今、働き方改革に取り組む事業所を回らせていただいて色々話を聞いております。まだ少ないですが、そういう中ではやっぱり取り組むきっかけというのは、離職率が非常に高かったというなかで、何とかしないといけないという経営者の方の思いの中で、いろんな取り組みが進んで、離職率が低下した企業もごございます。そういった内容もどんどん発信しながら、こういった取り組みについてさらに広げてまいりたいと思っておりますし、申しあげましたように、我々の力だけで進めていきにくい部分もごございます。そういったところは、金融機関はもとより、県内の先進的な事業所・企業であるとか、いろいろな取り組みの中でご活躍されている方々と連携をしながら進めてまいりたいと思っておりますので、どうぞ今後とも私どもの運営に関しまして、ご指導ご助言をいただきますようお願い申し上げます。

しっかり、我々行政も勤めてまいりたいと思えますので、どうぞ今後ともよろしくようお願い申し上げます。

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、以上で議事を終了いたします。事務局の方から連絡事項があるようでしたら、お願いいたします。

●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29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。今回、審議会の日程や決定につきましては、大変ご迷惑をおかけしましたが、改めて日程調整をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。以上でございます。

●長井会長

ありがとうございました。

時間が押し迫る中、ご協力いただいてどうもありがとうございました。これで閉会といたします。