

平成 29 年度第 2 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 30 年 3 月 16 日 (金) 13 時 30 分～15 時 30 分

2 場 所 広島合同庁舎 4 号館 2 階第 11 号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 横田委員、酒井委員、佐田尾委員、手塚委員、野北委員
久行委員

労働者代表委員 石黒委員、児玉委員、竹森委員、久光委員、山崎委員

使用者代表委員 小林委員、小松委員、中野委員、野口委員

[労働局]

川口労働局長、小嶋総務部長、高倉雇用環境・均等室長

鈴木労働基準部長、佐藤職業安定部長、鳥越総務調整官、井上総務課長

島田労働保険徴収課長、高津監督課長、法宗健康安全課長、船本賃金室長

平川労災補償課長、山下職業安定課長、片岡職業対策課長

野曾需給調整事業課長、角訓練室長、高杉雇用環境改善・均等推進監理官

横山主任監察監督官、藤井賃金室長補佐、田辺地方労働市場情報官

境総務企画官、登木総務係長、児玉総務係、竹谷総務係

4 議題

(1) 平成 30 年度広島労働局行政運営方針(案)について

(2) その他

5 意見交換等

○境企画官

大変お待たせ致しました。定刻となりましたので只今から平成 29 年度第 2 回広島地方労働審議会を開催させていただきます。委員の皆様方には大変お忙しい中、当審議会にご出席いただきありがとうございます。本日の司会を務めさせていただきます総務部総務課の境でございます。横田会長に司会・進行をお願いするまでの間、司会を務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

最初に本日の審議会の出席者数についてご報告いたします。現在、公益代表委員の方が 4 名、労働者委員の方が 5 名、使用者代表委員の方が 4 名、計 14 名、委員の方が出席されております。18 名の委員の内、公益代表委員、労働者代表委員及び、使用者代表委員の各 3 分の 1 以上の委員の方が出席されておりますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により当審議会が有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

本日お集まりの委員の皆様及び、当局職員につきましては、時間の関係もあり、ご用意致しました資料の出席者名簿をもって紹介にかえさせていただきますのでご了承願います。

また、当審議会は、広島地方労働審議会運営規定第 5 条の規定により、原則として公開することとなっており、議事録につきましても情報公開の対象となりますので併せてご了承願います。それでは、審議会の開催にあたり、広島労働局長川口からご挨拶を申し上げます。

○川口局長

労働局長の川口でございます。本日は、大変お忙しい中をお集まり頂きまして大変ありがとうございます。また、皆様には、日頃から私ども労働行政に、大変ご理解ご協力を頂いております。この場をお借りしまして御礼申し上げる次第でございます。

さて、ご挨拶というタイミングなんですけれども、ここで働き方改革の法案の経過について少しお話をさせて頂きたいと思っております。働き方改革関連の法案につきましては、時間外労働の上限規制であるとか、同一労働同一賃金といったような内容を盛り込んだ法案の要項ですね、要項が昨年 9 月 15 日に中央の方の労働政策審議会です承されております。昨年の 9 月だったわけなんですけれども、昨年は衆議院解散など色々な事情があったせいだと思いますけれども、結局国会には提出されないままでございました。今年に入りまして、国会に提出するべく与党との調整が行われていたようでありまして、その間、報道をされてます通り、裁量労働制についてのデータを巡っての問題といたしましうか、そういうことがありまして、なかなか国会に提出できないという状況になっております。3 月 1 日に総理の方から厚生労働大臣に裁量労働制にかかるデータについて国民の皆さまが疑念を抱くと、そういう状態になっており、したがって、裁量労働制について全面削除するように指示をしたということでございます。裁量労働制については、厚生労働省において実態を把握した上で議論をし直すようにと、そういう指示があったわけでございます。で、その上で裁量労働制についての部分を削除した上で、削除した法案について、まずは与党に

においてプロセスを経た上で閣議決定して提出したいと、こういう話があったとのことでございます。これは3月1日だったわけでもございまして、それから大体半月経っているんですけども、まだ、与党のプロセスというのが終わっていないようでありまして、現段階で、まだ国会に提出されていないという状況でございます。与党のプロセスの中でどういう議論が行われているのかということは、ちょっと私どもの方では全く情報がございませんでして、もう間もなく国会に提出されるであるとか、あるいは逆にもしばらく提出できない、4月になるんじゃないかというような、色々な報道がなされておりますけれども、私どもの方には全く情報がない状況でもございまして、与党のプロセスというものはいつ終わるのか、いつどういう形で法案が国会に提出されるのか、現状ではちょっと分からないという状況でございます。皆様方にもそういう点で大変ご心配をおかけしているかと思いません。私どもといたしましては、法案の動向というものを注視しながら、法案があるなしにかかわらず、働き方改革が重要な課題でありますので、推進して参りたいというふうに考えているところでございます。以上、働き方改革の法案の経過につきまして、報道されている以上の情報がないわけで、大変恐縮でございますけれども少しお話させていただきました。

本日の審議会では、この働き方改革の問題を含めまして、さまざまな労働行政の課題についてお話させていただき、また、ご意見を頂戴したいと思っております。忌憚のないご意見をいただきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○境企画官

ありがとうございました。それでは、本日配布しております資料のご確認をお願いいたします。まず、クリップ留めをしております、平成29年度第2回広島地方労働審議会の議事次第、出席者名簿、配席表、審議会委員名簿、次に事務局からの資料としまして審議会にかかる関係法令等をまとめたものがございます。次に資料1としまして先般お送りさせていただきました、「平成30年度広島労働局行政運営方針(案)」、資料2としまして、横置きの資料として「平成29年度第2回広島地方労働審議会資料目次」となっているもの。それから、参考資料と致しましてクリップ留めをしております資料3として雇用環境・均等行政関係資料、資料4として労働基準行政関係資料、資料5として職業安定行政関係資料の各資料がございます。過不足等ございませんでしょうか。

それでは、議事進行に入りたいと思います。これからは横田会長に司会・進行をお願いしたいと思います。横田会長、以後の議事進行をよろしく願いいたします。

○横田会長

ここから、司会進行を務めさせていただきます横田でございます。委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、本審議会にご出席いただきましてありがとうございます。皆様のご協力いただきながら、本審議会の運営に努めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよ

ろしくお願いいたします。着席して進めます。

それでは議題の(1)の「平成 30 年度広島労働局行政運営方針（案）について」議事に入らせていただきます。まず、労働局から全体的なご説明を頂いた後、各委員の皆様方から質疑などをお受けするという形で審議を進めて参りたいと思います。それでは、まず川口局長よりご説明をお願いいたします。

○川口局長

はい、それでは資料 1 をご覧頂きたいと思います。まず私からは全体状況をごくごく簡単にご説明したいと思います。

資料 1 をおめくりいただきまして、1 ページをご覧いただきたいと思います。最近の雇用を巡る動向を記載してございます。2 ページの上の所にはグラフがございまして、一言で言いますと、非常に高い有効求人倍率となっております、大変、人手不足の状況、厳しい人手不足の状況にあるという動向でございまして、2 ページの 3 の所でございますけれども、やはり、この厳しい人手不足の状況にあるということを踏まえた労働行政が必要というふうに考えているところでございまして、働きやすい環境を作り、また、働く人を一人一人が十分に能力を発揮できる環境が必要と、そういう観点から行政を進めて参りたいと考えております。

2 ページから 3 ページにかけては、ここでは 3 つ大きな課題を記載しております。労働災害のない、安全安心な職場作り。それから、先程挨拶の中でも申し上げました、働き方改革の推進。それから 3 点目、正社員転換、待遇改善への取り組みということに記載してございます。

これら 3 つの大きな課題ではありますけれども、これ以外にもたくさんの課題がございます。この 3 つの課題、あるいはそれ以外のいろいろな課題につきまして、この後、部長、室長の方から、それぞれ説明いたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○横田会長

ありがとうございます。それではまず、高倉雇用環境・均等室長より雇用環境・均等行政重点施策について、ご説明をお願いいたします。

○高倉雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の高倉でございます。委員の皆様には平素から雇用環境・均等室の業務の推進にあたりまして、ご理解とご協力頂いておりますことを、まずお礼申し上げます。

本日は、今年度の均等行政の実績等のお話と、併せて、来年度の重点についてお話をさせて頂きたいと思っております。資料は横置きの資料 No.2 と参考資料としての資料 No.3 をお手元にお開き頂ければと思います。それでは、座って説明させて頂きます。

まず、資料 No. 2 の 1 ページを開いて頂きまして、私どもの、まず大きな次第、働き方改革の推進でございます。これにつきましてはまず、企業の調整が第一であるということで、企業トップへの要請、また、主要な労使団体への要請という形を続けておりますが、先程、局長の挨拶の中でもございましたように、働き方改革の関連法案というものが具体的にできてきたというところで、企業に対して、具体的に取り組んで頂く、実践をしていただくべきものの目標が姿を表したということでございますので、具体的に何をしなければいけないのかということ、広く企業に周知していかなければいけないと考えております。

それと先立ちまして、やはり人手不足等がありまして、生産性の向上、そして、その結果として出てくるであろう労働時間制度の見直し、労働時間短縮等が難しい、中小企業、小規模事業者に対する支援というものが大事であるということで、昨年秋以降です、国がっております支援策についての周知、そして個々の企業が持っている問題点等についてです、意見をまとめて行くということをやっております。これにつきましては、前回の審議会の資料としてお示しをいたしました。例えば、働き方改革というのはなぜ必要なのか、そして広島県がどういう状況であるか、求人倍率が非常に高いということ、そして、所定労働外の時間も、かなり全国平均より長いというような実情をお示ししながら、各種助成金のご紹介や生産性向上人材育成支援センターなどのですね、そういった支援機関もありますよということを紹介した資料を用いて、中小企業を中心に話をさせて頂いているところでございまして、資料の 1 ページにございます、(1)の②でございまして、昨年 10 月から 12 月をこの集中的な取り組みといたしまして、この 2 ヶ月間で 29 回、これは労働局だけでなく、監督署、安定所においてもですね、行った結果でございますが、29 回の説明の機会を得たものでございます。この周知、啓発につきましては、現在も引き続きやっておりますし、来年度以降も当然続けていく所存でございます。

また、この法案が成立した後はですね、この法律というのは 8 つの法律が改正されるものでございます。労働基準部、職業安定部、そして私ども 3 つの機関にそれぞれ複数の法律が関係してまいりますので、その説明会、内容、改正法の周知につきましては労働局全体をあげてですね、進めていきたいと思っております。

また、(1)の①の中でですね、建設業の業種団体との意見交換を実施したわけでございます。昨年の 11 月に行いまして働き方改革を進めるにあたってのですね、ご意見、どこが業界としての難しい点になるのだろうかということ、また、女性の活躍についても少しお話をお聞きしているところでございます。その中で出てきましたご意見は、やはり、土曜日が休みでないですね、もう若い人は退職をしていくような傾向が見えていると。だから、その働き方改革を進めなければいけないということは企業としては、非常に感じています。ただ、業界としてですね、難しいところがあるんだと、その工期が設定されて、そういう発注内容なんかの問題点。それから賃金について日給制というスタイルをとっている所が多いわけですから、週休 2 日制を即、どこの全ての職場にということはなかなか難しいということで、個々の企業はモデル的な現場を作って、少しずつこの週休 2 日制を

普及させようとして取り組んでおります、というようなお話がございました。が、一方で私共の公共機関に対しては、まず、模範となる発注をしてほしいんだと、余裕のある週休 2 日制が組めるような工期をしてほしいと。また、端的に言えばコストアップだというようなご要望もいただきました。これらにつきましては、私共の方で取り組みまして、厚生労働省本省の方にも上げたところがございます。また、働き方改革の推進に当たりましては、具体的にその中心の中に取り組みされる人事業務担当の方もですね、アドバイスさせていただく、コンサルティングをさせていただくという業務も、来年度も引き続きやっていきたいと思っております。

次に資料の 2 ページでございますが、女性の活躍と両立支援でございます。これにつきましては、女性の活躍におけた取り組みの裾野が広がるように、地方自治体とご協力をさせていただきながら、300 人以下の努力義務のような企業にですね、ぜひ、お取り組みいただきたい、行動計画を作ってくださいということで、説明会を開催したり、私共の行っております行政指導の中でですね、策定支援しているところがございますが、そちらに数字がございますように、300 人以下の企業というのは、60 社の届け出でしかないという非常に低調な状況でございます。これにつきましては、行動計画を策定するにあたっては、自社の女性労働者の採用状況であるとか、男性と女性の勤続年数の状況、また、時間外労働の現状などをですね、細かく分析をしてくださいというものを 1 つ課しておりますので、そこに一時的な余力がない中小企業では、そこがまず着手が難しいという問題があるのかなと思っておりますが、この策定に関する支援をですね、地方自治体と協力しながら進めまして、少しでも数をご届けを頂けるようにと思っております。そういうお話をする中でもですね、女性の活躍と働き方改革というものはですね、非常に密接に関連しており、両者をすすめることによってですね、人手不足対策にもなるんですよと。今いる方を定着していただくということ。そしてまた優秀な方を採用できるように、しっかり取り組んでますよ、ということアピールすることが大事ではないかということもあわせて訴えて参りたいと思っております。働き方改革の関連法案の中で取り上げられております、正規雇用と非正規雇用の処遇面での均等・均衡確保でございます。いわゆる同一労働同一賃金ということでいっておりますけれども、均衡または均等を図るという部分でございます。これにつきましては、現在私どもが推奨しております、パートタイム労働法の中で、一部もう既に規定がございまして、第 8 条で短時間労働者と通常の労働者との処遇との、処遇間の相違、違いはですね、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない、という大前提がございます。そして 10 条の中で賃金を決定するにあたっては、通常の労働者との均衡を考慮しながらパート労働者の職務内容、成果、意欲、能力等を勘案して決定しなさい、とするように努めなさい、という一文がございます。で、こちらに指導状況というのを書いておりますが、賃金の決定に関する文面について努力義務のところがございますが、助言の割合が若干低いかなと思っております。これにつきましては、来年度法案の動きも注視しながらですね、正社員への転換と合

わせて、この賃金の決定についてももう少し掘り下げてですね、お話を聞き行政指導をしていきたいと思っておるところでございます。

最後に、総合的ハラスメント 3 ページでございます。個別労働紛争の促進でございますが、局及び労働基準監督署にございます総合労働相談コーナーにですね、今寄せられております民事上の個別労働紛争の件数内訳を表にしております。その状況を見ますと、やはりいじめ、そして解雇、自己都合退職、そしてその他の労働条件というものが上位を占めておりまして、特にいじめ等が全体の4分の1を占めているというこの状況は、もうこの4,5年続いている状況でございます。本年度の特徴として私共の方が見ておりますのは、自己都合退職と解雇という問題が、それぞれ昨年と比べて、割合として2ポイントずつ、約2ポイントずつ上がっているという状況が少し特徴的かなと思っております。これは、自己都合退職に関しまして言いますと、自分は辞めたいんだけど、会社の方がいや次の人が見つかるまで辞めてくれるなというようなかたちで、非常に遺留されて退職がなかなか難しいというご相談が増えております。また、解雇について言いますと1,2週間から3ヶ月という試用期間中にですね退職、解雇というような話がでてきている。これは企業も今、非常に人手不足で人の採用が難しいので、まず採用しましたと。そして試用期間中に、その人の能力、適正等見たけれども、やはり難しいなということで、退職強要、退職の勧奨であったり強要解雇という話がでてきているというのが伺っております。人手不足が若干、後ろにあるかな、背景にあるかなというふうに考えております。また2月以降の傾向といたしまして、無期転換ルールの概要をですね回避する意図があると思われるような雇止めにかかる労働者からの相談が少しずつでございますが増えて来ております。1月までは大体毎月5件前後労働者から相談が来ておりました。無期転換に関すると思われるご相談が来ておりました。これが本日、参考資料に付けております緊急ナビダイヤルが2月の13日に開設をされたわけなんですけど、それ以降の2月だけでですね、9件という数字になっている。非常に数が少ないのが、一応倍にはなってきております。この点につきましては、私も昨年の6月以降ですね、どんな機会に事業主だけでなく労働者にも無期転換ルールというものが来年4月から本格化するんですよ、よく知ってってくださいねと、周知をしたつもりなんですけど、やはり周知が十分足りなかったのか、このナビダイヤルをしましたことで再度周知をすると、やはりご相談は増えてきたというところがあると思っております。引き続き、この無期転換ルールの内容についての周知を続けていかなければいけないと思っております。また、ご相談の内容によりましては、事業主の対応に問題があると思われるケースがございます。この場合には、事業主に対しまして無期転換ルールをはじめとした労働契約法の趣旨等をご説明致しまして、法違反とならないようには慎重な対応を行うよう、ということで啓発指導を行っております。この啓発指導については今年度直近までで7件という数字になっております。4月以降はこの無期転換の申し出を行ったことによるトラブルというものが発生することが想定されております。これらにつきましては、相談者の意向を尊重した上で啓発指導という形がいいのか、また個別労働紛争解決の援助とし

で私ども事業主に対応するのか、いずれにしてもトラブルの解決に向けて取り組んで参りたいと思っております。以上説明を終わらせて頂きます。

○横田会長

はい、ありがとうございました。只今のご説明に関しまして、委員の方々には何かご質問など、ご意見などございますでしょうか。

○久行公益代表委員

はい。

○横田会長

お願いします。

○久行公益代表委員

さきほどこれ、資料の2ページ目、女性の活躍推進の(1)のアの部分、地方公共団体との協力ということを言われたかと思うんですけども、その点をご説明頂けますか。

○横田会長

お願いします。

○高倉雇用環境・均等室長

はい、県もですし各市においてもですね、女性活躍、男女共同参画という中の一貫でもありますし、また、この女性活躍については地方自治体も計画を立てなければいけない。事業主として計画を立てなければいけないというのもございますが、やはりそういう中で、どちらかというとな男女共同参画のほうの考え方として、企業におけるその女性の活躍についての取り組みを進めていくというもの、地方自治体もバックアップをしていきたいということが掲げられております。その代わりに対事業主に対しての周知啓発について、私どもの方に説明者として来てほしいとか、一緒に会合を開いて周知をしてきたり、広島県におかれてはアドバイザー制度をもってらっしゃいますので、県がアドバイザーを派遣して個々の企業の支援をされているというケースもございますけれども、それを集合的にやる場合には、私どもには助成金制度がございますので、その説明をさせて頂くというような協力をさせて頂いております。

○久行公益代表委員

ちょっとよろしいですか。

○横田会長

はい、どうぞ。

○久行公益代表委員

この間、呉市の関係で雇用の創出があったときに、意見求められたこともありましたが、それから資料の1の別の部門になるかもしれない、18ページだったかな18ページちょっと別の部署での説明っていうことになるかもしれませんが、具体的な話として、広島県、広島市、呉市、三次市との連携というようなことが出てますので、今でなくてもあるいは別の部局からのご説明でもいいので、その辺についてまたご説明頂ければと思います。

○横田会長

いかがでしょうか。

○久行公益代表委員

具体的な話という。

○高倉雇用環境・均等室長

各市との雇用対策協定ということになりますと、すみません、職業安定部のほうになるかと思います。よろしいでしょうか。

○横田会長

後ほど職業安定部の方でおねがいします。他にございますか。どうぞ。

○石黒労働者代表委員

1つ教えて下さい。横置きの資料の2ページの女性の活躍推進のところですけど、あそこで(1)の②のところに301人以上が376社でそれ以下が60社ということですが、その義務付けられている301人以上のところの0.8%のところですか。そこが増えているのか、そうでないのか教えてください。以前伺ったときに、ほとんどいってるんですけど、全国的に言ったら広島県は低いんだ、というようなことを教えて頂いたことがあったような気がするんですけど。増えていって、あと0.8なのかどうなのかというところを教えてください。

○横田会長

いかがでしょうか。

○高倉雇用環境・均等室長

まず母数の部分が増えているのが事実でございます。私どもがいろんな機会、事業所訪問をさせて頂く中でですね、301人以上であったというのは、新たに把握してる企業がやはりございます。私どもの方から、250人以上のところには法が施行する前にはご案内を差し上げたわけなんですけど、やはりそのカウントの仕方を、こちらの方の企業の把握自体を私どもが出来てなかったのか分かりませんが、どうしても、この去年1年間でも6社くらい入れ替わりがございまして、その中で、ですからどうしても計画を立てていくのにやっぱり2、3ヶ月はかかるということで、その期間で0.8%届け出がないという状況がかなり続いているという状況でございます。ですから、会社自体は変わってるんですけども届け出がないという企業が1社ないし2社というのが状況でございます。

○石黒労働者代表委員

はい、ありがとうございます。

○横田会長

他にございますか。

○久光労働者代表委員

よろしいですか。説明ありがとうございました。1ページの(1)の②、29年度の実績のところなんですけども、説明会ということで29回。この中では意見交換とかっていうのはあったんですか。もしあったのであれば、主な意見とか要望とかがあれば教えて頂ければと思います。

○横田会長

お願いします。

○高倉雇用環境・均等室長

具体的に意見交換の会として設けられたのは、先程お話をしました建設業が意見交換という形で、あとは説明をした後で少し雑談的な形ですねお話しが出たぐらいということになりますけど。それはやはり、なかなか必要性は分かるけれども難しい問題ではあると。そして商慣行とかの問題でやはり上が変わらなければ、下は変わりにくいとかそういうお話しが上がってきたということは報告でいただいております。

○横田会長

よろしいですか。はい。ありがとうございました。

○久光労働者代表委員

ありがとうございました。いまの関連なんですけど、今お話ありました通り中小企業とか小規模企業の中ではですね、やはり今、商取引の慣行の適正化ということも求められているんだというふうに思います。経営者団体とかあるいは産業別団体各省庁の中でも、こうした取り組みが行われていますけれども、労働行政の観点でもですね総合的な支援というか、そういうことも支援あるいは啓発ということも必要かと思えますけれども、ご見解を頂ければという風に思います。これは、後ほどの長時間労働の是正にもつながると思えますけれども、働き方改革ということで、とりわけ長時間労働についても商取引の慣行という適正取引この観点での見解を考えたいと思います。宜しくお願いします。

○横田会長

はい、いかがでしょうか。

○鈴木労働基準部長

基準部長の鈴木と申します。大変難しいご質問だったんですが。商取引の関係でいいますと、どちらかというと最低賃金といいますか、賃金引き上げの関係で今色んな助成金などもございますけども、やはり下請け叩きがやはり一番問題になっているということで、私どもも中小企業庁等とも連携しながら、下請け取引法の関係の周知といいますか、取り組みを今行っておりますので、引き続きこういった連携をしていきまして、中小の下請けの方の取引環境の適正化には、私どもとしても取り組んでいきたいという風に思っております。以上です。

○横田会長

いかがですか、よろしいですか。

○久光労働者代表委員

よろしいことにします。

○横田会長

他にございますか、はい。

○中野使用者代表委員

すいません、これはお願いで私どもも協力はさせていただこうと思うんですけど、次世代育成の一般事業主計画と、女性推進の方の一般事業主計画。これ企業の方で、まだまだ区別して理解しているところが少ないように思ってるんです。で、「一般事業主行動計画を作成してますか?」「してるよ。」とか言われても、女性推進法という一般の部分と次世代

の部分で、どう言いますか、混同されてるみたいな感じがあるんで、私ども経営者協会この地区での一つのセンターとして、次世代の方は協力はさせてもらってるとこなんですけど、もう少しPRのときに一般事業主行動計画という活字が前面に出て、それが女性推進法なのか次世代育成なのか、ちょっと理解していない小規模事業主さんも多いんで、そういった部分をもう少しわかりやすくPRをして頂けたらという風に思っていますので、よろしくお願い致します。

○横田会長

何かございますか、よろしいでしょうか。

○高倉雇用環境・均等室長

仰る通りで、私どもは、できるだけ資料としては、それぞれ違うものですよというものを、お届けするようにはしておりますけれども、もう少し工夫できるものはないか、また検討していきたいと思えます。ありがとうございました。

○横田会長

さらにご意見・ご質問あれば、最後のところでまたお伺いしたいと思います。続きまして、鈴木労働基準部長より労働基準行政重点政策についてご説明をお願い致します。

○鈴木労働基準部長

労働基準部長の鈴木と申します。皆様方に日頃から労働基準行政に特別のご理解ご協力を頂いております。この場をお借りいたしまして、厚く御礼を申し上げます。

私の方からは資料の2とそれから資料の4を使いまして、労働基準行政の来年度の重点課題について説明をさせて頂きたいと思えます。それでは座らせていただきます。

まず4ページでございますが、安心して働ける職場作りの取り組みというところがございます。まずは先程お話がちょっとありましたけれども、いま長時間労働の抑制それから過重労働の防止というものが非常に重要になっておりますので、来年度におきましても引き続き時間外、休日労働時間数が1ヶ月あたり80時間を超えるような事業場ですとか、あるいは過労死等の労災請求が行われた事業場に対する監督指導につきまして、引き続き徹底してやっていきたいという風に考えております。それから、違法な長時間労働を繰り返す事業場に対する司法処分も引き続きやっていきたいと思えますし、また司法処分に至らないまでも、違法な長時間労働を繰り返すとか、あるいは過労死等が複数の事業場で発生しているといったような企業に対しては、局長等による指導あるいは企業名の公表といったような取り組みをしっかりと行っていきたいと思っております。それから来年度は、特に働き方改革の関連法案の関係もございまして、やはり三六協定をしっかりと適正に締結していただくというのが重要でございますので、三六協定に関する周知についてしっかりとやっ

ていきたいというふうに思っております、補足資料の資料の4の資料の1でまず、これは、三六協定を締結する際の労働者の側の締結用件をしっかり守ってくださいというリーフレット、それからその次が三六協定そのものをご存知ですかということで、きちんと締結して提出してくださいという案内をするリーフレットでございます、こういったものを使って、中小企業等におきましても、適正な三六協定が実施されますように周知徹底を図っていきたいというふうに考えております。

それから、2のところ、もうひとつ重要な点が、長時間労働を防止するために、やはり労働時間そのものがしっかり把握されていないという現状がありまして、今年の1月に労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に対するガイドラインが制定されております。こちらの方は補足資料のNo.3にございますけれども、こういったものも引き続き事業者の方に周知徹底を図っていきまして、労働時間そのものがしっかり適正に把握されるようにしていきたいという風に考えております。

それから2つ目は、法定労働条件の確保・改善対策でございますが、こちらのほうは、もちろん労働時間に限らず、法定労働条件の全般に関する確保につきまして監督指導、それから司法処分等をしっかりやっていきたいということでございます。それからその下、労働基準関係法令の周知徹底ということでございまして、なかなかその労働基準関係法令の知識そのものが十分でないと考えられるような中小事業主ですとか、あるいは学生等に対して、説明会等を通じまして、労働基準関係法令の周知の取り組みを引き続きやっていきたいというふうに考えております。

めくっていただいて5ページでございますが、外国人技能実習生の関係でございまして、この下に表がございますけれども、大変広島県は、外国人技能実習生が多い県でございまして、全国で2番目ということでございます。従来から、私どもは技能実習生対策についてはしっかりやってきたところではございますが、隣の右の欄を見ていただくとわかりますが、平成28年から29年で監督を実施してまいりまして、一応29年は若干違反率が下がっているように見えるんですが、下の主な違反内容を見ていただきますと、各違反条文の違反率についてはむしろ28年より29年の方が高いという状況が見られますので、引き続き外国人技能実習生の法定労働条件確保ということで違反が疑われる事業場に対しましては、引き続きしっかり監督指導をやっていきたいというふうに考えております。それからその次のエのところでございますが、労働時間法制の見直しへの対応ということで、今後法案が提出されれば当然、改正法のきめ細かな周知をしていく必要がございますが、中小企業の方々に対しては労働時間の法制についてしっかり周知をする、それから長時間労働の是正に向けまして支援をしていく必要があるということで、こういった取り組みをしっかりとやっていきたいと思っております。具体的には一応、来年度から、全監督署に、労働時間相談支援コーナーを設置するという取り組み、それから全署に労働時間改善指導・援助チームといったような特別チームを結成いたしまして、監督指導だけではなくて中小事業主の方々に対しまして労働時間の法制度、それからいろんな助成制度等につきまして、

いろいろなアドバイス、助言をしていくといったような取り組みを、今よりもしっかりやっていくということを考えておりますので宜しくお願ひしたいと思ひます。

それから次の 6 ページでございますが、こちらの方は最低賃金・最低工賃の関係でございます。最低賃金につきましては、また、ここにお越しの委員の皆様方にいろいろご審議を頂くこととなりますので、宜しくお願ひしたいと思ひます。それから周知につきましては、各自治体の広報紙の掲載率につきましては右下にございますけれども一応今年度につきましては 100%の掲載率ということで一定程度周知が図られてきていると思ひますが、これまた来年度におきましてもこういった周知が図られるようにしっかりやっていきたいと思ひしております。それから、最低工賃につきましては県内、今 4 つの最低工賃がございますけれども、来年度におきましてはアの毛筆・画筆製造業、エの和服裁縫業、これらの最低工賃に付しまして実態調査をしっかりやりまして、実際にその最低工賃について見直す必要があるかどうかということについて、また皆様方にもご検討を頂くということを予定しておりますので、宜しくお願ひしたいと思ひます。

それから 7 ページでございます。今度は安全で健康に働ける職場作りへの取り組みということでございまして、前回の審議会の際に、大変死亡災害が増えているというような話をさせていただいたかと思ひますが、29 年の速報値におきまして死亡災害、全産業で 31 件ということで、大変大幅な増加ということになってしまっております。また、その下が死傷災害、休業災害も含めた死傷災害ですけれども、平成 29 年の速報値、1 月末現在の速報値ですけれども、全産業で 2,962 件ということでございまして、実は、補足資料の資料 4 に実は 2 月末現在の表を付けておりますので、こちらをご覧頂きたいと思ひますが、こちらを見ていただきますと 2 月末現在の死傷者数につきましては、すでに 3,031 人ということでございまして、大変なこちらの方も大幅な増加ということになっております。労働局では、第一二次の労働災害防止計画ということで、いろいろ取り組みを進めてきたところでございまして、この一二次の労働災害防止計画では、平成 24 年の死亡災害の 15%減を図る、それから死傷災害につきましても、平成 24 年の 15%減を図るということで目標を掲げておりましたけれども、死亡災害につきましましては 31 人ということですので、結局平成 24 年と同じ数になってしまったということであり、死傷災害につきましても、今見て頂いた通り 2 月末で 3,031 人ということですので、またこれも目標を達成できないどころか、24 年の件数をも上回るというような残念な結果になってしまったというところでございまして。

こういったこともございまして、来年度の重点といたしましては、やはり労働災害が非常に多い製造業につきましては、特に重篤な災害に結びつき易い施設・設備・機械等に起因する災害、例えば巻き込まれ・挟まれ災害といったようなことにつきましては、やはり防止を図っていく、それから建設業につきましては、これもやはり重篤な災害に結びつきやすい墜落・転落災害の防止に重点を置いた指導をしっかりやっていくことをやっていきたいと思ひしております。それから昨年死亡災害を見ておきますと、経験年数が非常に浅い労働者の方による死亡災害が非常に多く見られ、かつそのフォークリフトとか

クレーンとか、こういったその機械等を扱う作業に従事していて、自ら被災をしてしまうといったような災害が多く見られたところでもございますので、こういったものから反省して、雇い入れ時とか、あるいは作業内容を変更した際の安全衛生教育の徹底、それから危険感受性について、徹底を図っていくといったようなことも、指導をしていきたいと考えております。

それから、健康確保対策につきましては、メンタルヘルス対策というのが今重要になっておりますので、引き続きやっていきたいと思っております。ストレスチェックにつきましては、平成 27 年から始まっておりますけれども、50 人以上の事業所に対して義務付けられております。こちらにつきましては、12 月末で 99.3%の実施率ということになっておりまして、100%までまだあと一息というところでございますので、引き続き 100%実施を目指してしっかり周知徹底を図っていききたいと思っております。

それからその下の治療と職業生活の両立支援でございますが、がんですとか脳卒中ですとか、糖尿病といった病気にかかった人である程度治療が進んで仕事もできるという方々については、仕事を辞めずに会社を続けられるようにしていく取り組みが今重要になっておりますし、働き方改革実行計画でも盛り込まれている内容でございますので、こちらにつきまして、私どもで広島県地域両立支援推進チームというものを作っております。連合広島、それから経営者協会さんにも入っていただいておりますけれども、この活動を来年度も引き続き続けまして、企業の取り組みを促進してまいりたいという風に考えております。こちらはリーフレット、資料の 5 にありますので、また後でご覧頂ければと思います。

最後 8 ページでございますが、労働災害に遭われた方への迅速・公正な補償への取り組みでございます。認定基準に基づきまして迅速・適正な処理を実施していくということでやっていきたいと思っております。脳心臓疾患の請求状況につきましては右の欄にありますが、ちょっと近年減少傾向にございます。それから精神障害につきましては、30 件台後半あたりでだいたい横ばいというような状況でございます。それから、石綿関連疾患につきましては 50 件台、あるいは 60 件前後というところで推移をしておるところでございます。これらいわゆる複雑困難事案につきましても、できるだけ早く決定ができるように、引き続き努力してまいりたいという風に考えております。私の方からは以上でございます。

○横田会長

はい、ありがとうございます。それでは、只今のご説明に関しまして何かご質問・ご意見はございますでしょうか。

○久光労働者代表委員

よろしいですか。

○横田会長

はい。

○久光労働者代表委員

4 ページの長時間労働に関するところですが、2 点お願いしたいんですけども。

まず 29 年のこの実績なんですけど、この 80 時間を超えている事業場に対する監督指導 621 件、これは指導、監督・指導されたっていう件数なのか、あるいは違反があってそのの是正をされたのか、そこらの意味合いについて。100 時間もそうですけど。

併せまして、その下にあります監督対象となる 100 時間を超える事業場は減少したって考えられるとあるんですけど、このあたりは何を持って言われているのかなどというのがまず 1 点です。

それから 2 点目、三六協定の件で引き続き周知徹底というところでありましたけれども、締結の状況についてですね、より改善ができてきているのか、傾向について見解の方を頂ければという風に思います。よろしくお願い致します。

○横田会長

いかがでしょうか。

○鈴木労働基準部長

まず最初の点でございますが、この 621 件とか 324 件とか一応監督を、実際に指導をした件数でございますが、ちょっと今違反率そのものは今手元にはございませんが、通常、違反が認められるケースが多いという風に考えて頂いていいかと思えます。

それから 100 時間超の事業場が減少したということでございますが、統計的に 100 時間超の事業場が減少したといった趣旨ではなくて、あくまでも昨年ベースと今年度ベースを比較して監督指導対象の中を見ると 100 時間超のところは昨年度よりも減っていたということでありますので、もちろん、広島県内で 100 時間超が統計的に見て減っているという意味ではございませんので、100 時間超の事業場は、多分まだあると思っておりますので、引き続きそういうところは的確に把握した上で監督・指導を実施していきたいと思っております。

それから三六協定のところですが、これちょっと統計的にどうこうとはなかなか難しいんですけども、各監督署で当然、受け付けた際には、形式的な要件等をちゃんとチェックをしておりますので、不十分なものについては、指導文書を付けて返戻するといったような取り組みをしておりますので、少しずつでも改善が図られているのではないのかと思っておりますが、引き続き、しっかりやっていきたいと思っております。以上です。

○横田会長

よろしいですか。

○久光労働者代表委員

今、ぜひ働き方改革、改善含めてですね、やっぱり三六協定の締結が仰られた通りベースにあると思いますので、引き続き監督・指導の状況、違反の状況も含めてですね、指導の方の徹底をよろしくお願い致します。

○横田会長

ありがとうございました。他にはございますか。一つ伺ってもいいでしょうか。

7ページのところですが、労働災害の発生状況が、悪化しているということですが、7ページの左側に経験年数の浅い未熟練労働者による死亡災害が多く発生とありますが、これはどういうことなのでしょう。それは未熟練の方に対する教育が不足してきているということなのでしょう。

○鈴木労働基準部長

なかなかその背景事情については、ちょっと分析するのが難しいところではあるんですが、推測するに、やはり人手不足が非常に深刻化しているので、例えば建設業ですとか製造業の業種にこれまで就いたことが無いような方が、そういった業種等に就職されているということも、たぶんあるのではないかと考えております。もちろん、雇入れ時の安全衛生教育は、法令で定められているものですので、全くやっていないというわけではないんだと思うんですけども、それが形式的になっているとか、あるいは一応安全衛生教育はやったけども、本来もっとその作業の危険性について理解させなければいけないところを、その辺が必ずしも十分に行われていないのではないかと、というような推測をしております。そういう意味で雇入れ時などの安全衛生教育をするとともに、作業の危険性等についてもっと理解・意識をしてもらうような取り組みを、もっと進めていこうと考えているところでございます。以上です。

○横田会長

ありがとうございます。他にございますか。

それでは続きまして、佐藤職業安定部長より、職業安定行政重点施策についてのご説明をお願い致します。

○佐藤職業安定部長

職業安定部の佐藤です。日ごろからハローワークの業務を中心としまして、職業安定行政にご理解ご協力頂いておりますことに感謝申し上げます。

私の方からは、資料2の9ページから、30年度の職業安定行政の重点施策についてご説明させていただきます。

まず、ハローワークのセーフティネットとしての機能強化といたしまして、マッチング、その内の一つ目として、マッチング機能の強化ということを掲げております。年々、ここ最近求職者が減少傾向にはあるところではありますけれども、それでも就職が上手くできていないという方もいらっしゃいますので、求職者に対する就職支援ということを引き続き強化してまいります。

ハローワークの窓口におきまして、予約制ですとか担当者制によりまして、きめ細かな支援の実施をいたしまして、就職に結び付けていくという事によって、常用の就職件数37220件を目指してまいります。特に雇用保険の受給者の方につきましては、なるべく早く就職、再就職をしていただくということで、雇用保険の認定日にハローワークにおいて頂きますが、その日には全員雇用保険の給付の窓口だけではなくて、職業相談の窓口にもおいて頂いて、職業相談をするといったような事を通じまして、なるべく早く再就職していただくということで、雇用保険の受給期間を3分の1以上残したような形で早期再就職ということは、11975件ということを目指してまいります。

それから局長からの説明にも、非常に今厳しい人手不足の状況ということもありましたけれども、求人者に対する求人頂いた求人の充足対策ということも、一層強化していかなければならないと思っております。求人を受理する際には、求人の内容を適正なものであるということを確認するという事ももちろんですけれども、なるべく求職者の方が魅力を感じるような、応募しやすい求人票になるように、求人者の方に助言をしていくということ、また雇用管理の改善についての助言もしながら、求職者のニーズの高いような内容の求人の確保に、重点的に取り組んでまいります。また、求人情報につきまして、求職者の方に積極的にお届けするという事、また就職面接会の企画・実施などを通じ機会を増やしていくという事にも引き続き取り組んでまいります。

10 ページに参りまして、訓練の関係ですけれども、求職者が減っている中で、訓練を受講される方もちょっと減少傾向にあるところではあるんですけども、職業訓練が必要であるような方につきましては、訓練を受講することで就職の可能性を高められるような訓練への誘導という事を積極的に実施してまいります。また、訓練を受けた方に付きましては、なるべく早く再就職していただけるように、就職支援の方も積極的に実施しております。

11 ページに参りまして、人材確保の対策や、労働生産性の向上等による労働環境の整備という事ですが、特に人手不足分野におきますマッチング支援の強化ということで、福祉ですとか建設、警備、運輸につきまして、これらは人手不足分野ということで、今年度はハローワーク広島東に人材確保支援コーナーというコーナーを設置しまして、特にこれらの分野での仕事の内容ですとか、それから魅力といったような所について求職者の方にアピールをしていって、そういった分野に求職者の方を誘導するというような取り組みを実施しておりますが、人材確保支援コーナーを新たに30年度におきましては、ハローワーク福山にも設置して、そういった取り組みをしていくということにしております。

また人材確保等支援助成金という助成金が、今できますけれども、こちらの助成金の方

も活用いたしまして、事業主の皆様に対して、雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりですとか、それから生産性向上の取り組みを促していくということを行ってまいります。また正社員就職の促進ということで、企業の方に積極的になるべく質の良質な求人の開拓ということに取り組みまして、そういったそれを求職者の方にお届けして、正社員の就職の促進を図っていくということ、それからキャリアアップ助成金を引き続き活用して、企業内での正社員転換ですとか、待遇改善の取り組みを促してまいります。

12 ページに参りまして、女性の活躍促進という事ですけども、広島県と一体的に「しごとプラザ マザーズひろしま」、それから同福山を運営しておりますが、こちらにおきまして引き続き女性の就職支援を行ってまいります。それから若者についてですけども、若者雇用促進法に基づきまして、募集企業に対する職場情報の提供の取り組みですとか、労働環境法令違反にかかる求人の不受理、それからユースエール認定制度、こちらの法律に基づいた制度を適切に運用をして、また周知を図りまして、企業の取り組みを促してまいります。それから新規学卒者の方、既卒 3 年以内の方につきまして、学校の方とも、学卒ジョブサポーター、ハローワークに配置しておりますけれども、こういったサポーターの学校との連携を強化して、就職支援の連携を図ってまいります。

13 ページに参りまして、若者と中小企業のマッチングの強化ですけども、ユースエール認定企業の制度、またこういったユースエールの認定を受けた企業を中心としまして、中小企業の魅力を若者に発信していくこと、それから就職面接会の実施等によりまして、マッチングを図ってまいります。それからフリーター等への正規雇用化の推進ですけども、「広島わかものハローワーク」を中心といたしまして、担当者制による支援などによりまして、正社員の就職に向けた支援も行ってまいります。また広島県との連携としまして「ひろしましごと館」でのワン・ストップ・サービスによりまして若者を対象とした就職支援を実施してまいります。

14 ページに参りまして、高齢者ですけども、まず生涯現役社会の実現に向けまして、企業に向けまして、希望者全員が 65 歳まで働くことができるといった高年齢者雇用確保措置を法律に基づいた措置を講じていない事業主に対しましては、助言指導を行ってまいりますと共に、65 歳以降の雇用継続に向けて取り組みの推進を図ってまいります。またハローワーク広島、福山、呉に、今年度、生涯現役支援窓口を設置して、高齢者に対する就職支援を行ってまいります。こちらについてハローワーク広島東にも、平成 30 年度には新たに設置して、引き続き高齢者への就職、再就職支援を行ってまいります。

15 ページに参ります。障害者の関係ですけども、平成 30 年、今年度の 4 月 1 日から法定雇用率が引き上げになりますが、引き続き雇用率の周知も図りつつ、達成指導、雇用率の達成指導を推進してまいります。それから精神・発達障害者に関しましては、今年度から精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開始しております。引き続きこのサポーターの養成を通じまして、精神・発達障害者の就職それから職場での定着の促進を図ってまいります。

難病患者につきましては、ハローワーク広島東に難病患者就職サポーターを設置しまして、難病対策センターへの巡回相談を実施しておりますが、引き続きこれを活用しまして就職支援を図ってまいります。またがん等の長期に渡る治療の必要な求職者の方につきましては、がん診療連携拠点病院と連携を図りまして、就職支援を図ってまいります。

それから最後に16ページ、地方自治体との連携による雇用対策ですけれども、広島市とは従前から雇用対策協定を締結いたしまして、生活保護受給者をはじめとして、生活面で困難を抱えた中年の方に対する就労支援を各区役所の方で行っている所でもありますけれども、今年度におきましては、新たに広島県、それから三次市と雇用対策協定を締結しました。雇用対策協定の協定文、それから雇用対策協定に基づきます事業の実施方針、あるいは実施計画、事業計画につきましては、補足資料5の中の資料No.2と3にお付けしております。こういった協定に基づきまして、引き続き自治体と連携致しまして、自治体の産業施策、それから福祉施策との連携した就職支援等を図ってまいります。以上です。

○横田会長

はい、ありがとうございました。只今のご説明に対してご意見ご質問はございますでしょうか。

○久行公益代表委員

すみません。

○横田会長

はい。

○久行公益代表委員

あの最初に聞かせてもらった雇用の県と広島市、呉市、三次市とは、あその他の市町村とこういう風な動きみたいなことはあるんですか。

○佐藤職業安定部長

はい、特に協定という形でなくても、生活保護受給者の特に就職支援につきましては、生活保護受給者の方を、ハローワークの窓口に誘導して頂く等の形で連携を取ったりですとか、それから面接会などを開催する場合に共催で実施するですとか、それからお互いの施策についての広報ですとか、そういった点につきまして、各市町の方あるいは県の方とも随時連携を図っているといたるところであります。

○横田会長

ありがとうございます。他にございますでしょうか。

○石黒労働者代表委員

マッチングの所で教えて頂きたいんですけど。今の女性に限らないと思うんですけど、就労にとって女性の M 字カーブというのは、凹みが少なくなっているとはいえ、やっぱりまだ M 字カーブであるのは確かだろうと思います。例えば、資料の 11 ページのところにマッチング支援の強化のところで、右側の 29 年度の所の実績で、就職件数というのがあるんですが、これが割合にしたらどの位なんでしょうか？年度によって多い少ないはあるとは思いますが、この介護、特に介護・看護・保育の件数が、これが全体的な割合で言ったらどの位がマッチングして就職に結び付いているのかというのがお聞きしたいです。

○佐藤職業安定部長

そうですね、割合というのが、ちょっとすいませんが数字がないんですけど。最初から、介護・看護の職種を希望してハローワークの窓口に見える方は少ないという状況になっていまして、そういった方がいらっしゃれば、比較的早くすぐ就職していただく事ができているかと思えます。ただ頂いている求人の方が多いのに対して、そういった求職者の方は非常に少ない。言ってみれば、その求人倍率が特に高いのがこういった職種なり業種ということになっておりますので、頂いている求人に対する充足率という意味では、ちょっとすみません、今手元に具体的な数字がないんですけども、かなり低いといった状況になっております。

○石黒労働者代表委員

はい、ありがとうございます。

○横田会長

今のことに関連してお伺いしたいんですが、介護の賃金が非常に低いので、特に男性が家族を養えずに辞めていく人が多いということを知っておりますが、そういったことは少しずつ改善されているのでしょうか？

○佐藤職業安定部長

そうですね。

少しずつ求人頂く際の賃金については、上がってきてはいるかと思うんですけども、人手不足の状況の中で介護に関しては必ずしも賃金ということではなくて、仕事内容的にちょっとキツイといったようなことで離職される方っていうのが、従来から多くなっているかと思えます。折角入られても辞めてしまうっていうような行為については、引き続きちょっとあの介護の事業者の方とお会いするとお伺いすることが多くなっておりますので、劇的にそれが改善していると言うようなことは、中々言うのは難しいのかなという風に思っております。

○横田会長

ありがとうございました。

○石黒労働者代表委員

ちょっとまた関連してしまうんですけど、今、男性、女性だけの話じゃないよと言ったのが、やっぱり先ほど会長さんも仰った様に、男性の離職者もかなり多いというのが、この三つの職業です。しかし、女性が圧倒的に多い職場ですよね。そういう中で男性というところも結構あるんじゃないかというところがあってお聞きしたんですけど、特に看護師なんかで言ったら、どうしても女性の看護師で途中子供さんを出産いうところで、一旦退職されてという方が結構私の周りにも何人もいらっしゃるわけなんですけど、そういう人達の再就職のときのマッチングがどんなのかなというのが一つあります。看護師は免許が必要なため、「どの仕事にしようか、看護師の募集があったよ。それでは。」というわけにはいかない職業ですよね。いう様なところで、そこら辺のマッチングも保育士にしてもそうだと思うんですけど、本当にどのくらいの割合でそのマッチングが出来ているのかというのは、知りたいと思いました。ありがとうございました。

○横田会長

お答えはよろしいですか。

○石黒労働者代表委員

はい、いいです。

○横田会長

この場合、マッチングの割合をご回答いただくのは難しいですよね。他にございますか？

○小松使用者代表委員

はい。

○横田会長

お願いします。

○小松使用者代表委員

15 ページの (5)、外国人材の活用・国際協力というところなんですけど、外国人留学生の県内企業への就職促進を図ると共にというところで、今年の2月に広島 ASEAN 協会、インドネシア、マレーシアに視察ツアーを組んで、広島県の皆様と一緒に折に、マレ

ーシアの在日本大使館の大使から要望がありまして、これは広島県だけの問題ではないんですけれども、マレーシアまあ外国から留学、大学へ留学する際にですね、その後 5 年間の就労ビザを付けていただいたら、まあ日本に来たいなあということもありますし、日本で大学で学んでもすぐ ASEAN 地域は結構母国に帰ることが多いんですけれども、日本に留まることができるんじゃないかという提案がありましたのでお話をしておきます。

○横田会長

ありがとうございます。それに関して何かありましたら。

○佐藤職業安定部長

入国管理制度に関するご要望という事になるかと思えますけども、留学生の方、専門的技術的職業で就職活動をされて、就職すれば在留資格の変更ということができるかと思えますが、私どもの権限でなんとかなることではないんですけれども、ご意見があったことについては、本省の方にお伝えしておこうかと思えます。

○横田会長

他にございますか。

○中野使用者代表委員

よろしいですか。

○横田会長

はい。

○中野使用者代表委員

今の安定部長の方からもご報告いただいたんですけど、私どもと協会のちょっと人を雇うのに、ハローワークの方に色々お願いをさせていただいたところなんですけど、そのハローワークの各窓口の担当者の方が、本当親切にご対応いただいてですね、助かりましたので、またあの引き続き親切な対応でお願いしたいと。また合わせて、今の高齢者の再就職の部分だとか、弱者を対象とした自治体との連携に致しましても、着実に実績が上がっているところもございますので、これにも力を入れて引き続きお願いしたいなという部分と、一つちょっとお聞きしたいのが、キャリアアップ助成金の件なんですけど。私ども経営者協会もその判定部のご担当者の方に来ていただいて、この説明会の実施をさせていただいているんですけど、まあ中々全てを聞いているわけではないんですけど、この正社員コースというコース、これまあ非正規の方を対象に、正規の社員にしようという部分での助成金だと思うんですけど、ここに挙がってる件数、今 29 年度が 4 月 1 月で既に 28 年度の数値

をオーバーしているから、もう少しまだ増えるんだと思うんですけど、これは非正規の方が正社員になったということですか。となると私もちょっとそのよく分かってないんで、非正規の方を正規の社員にするために勉強会を開いて正規の社員になられたのか、その結果は別に問わないのか、どういうことなのか。

○佐藤職業安定部長

これは結果も含めて正社員化した場合に支給される助成金ですので、そういったことかによろしいと思います。

○中野使用者代表委員

726 件というのは 726 人ということなんですか。

○佐藤職業安定部長

あ、いえ。

○中野使用者代表委員

1 件、1 件に複数人いらっしゃるということなんですか。

○佐藤職業安定部長

複数人いるケースもあると思います。

○中野使用者代表委員

だから、その全て今現在把握できてる 726 件の何人かいらっしゃって、その方たちは全て非正規だった方が正規で採用されている、ということなんですかね。

○佐藤職業安定部長

正社員化コースの内容にも全部が必ずしも正社員になったケースだけではなくて、有期雇用だった方が無期に転換、あるいは、勤務地限定正社員、短時間正社員へ転換となったケースについても、正社員化コースの支給対象にはなっておりましてそういったケースも含まれております。

有期の方が正社員になった場合、それから無期の方が正社員になった場合、有期の方が無期になった場合といったケースがあります。

○中野使用者代表委員

ありがとうございました。

○横田会長

ありがとうございました。他には何かございますか。

○久光労働者代表委員

はい、1点よろしいでしょうか。

○横田会長

はい。

○久光労働者代表委員

あ、すみません、県との雇用対策協定とか、あの自治体との雇用対策の継続に関わるんですけども、長時間労働を含めて提起をさせていただきました。ぜひ中小小規模の皆さんがですね、単独で頑張っても中々難しいよなあと、先ほど申し上げた建設業からもあった取引の適正化あるいは納期の件であるとか、こういった啓発はやはり社会全体で動いていかないと中々その社会は変わっていかないんだろうなと思います。まあそういう中で是非この中にありましたが各自治体、県、並びに自治体とですね、しっかりタッグを組みながらより役割も明確にしながらですね、相乗効果が高まるような一体的な推進法をですね、是非お願いをしておきたいなあとという風に思います。回答はよろしいですけど、要望ということでよろしく願いいたします。

○横田会長

はい、ありがとうございます。それでは、引き続きまして小嶋総務部長より総務部関係重点施策についてのご説明をお願い致します。

○小嶋総務部長

総務部長の小嶋でございます。委員の皆様方には、日頃から労働保険制度の運営につきまして、ご理解ご協力を賜りまして厚く御礼を申し上げます。

私の方からは、労働保険適用徴収業務についてご説明させていただきます。着席してご説明します。

資料 No. 2 の一番最後の 17 ページをご覧ください。30 年度の重点施策としましては、本年度と同様に労働保険の適用促進と労働保険料の確実な納付の確保に取り組んでまいります。一つ目の労働保険の加入促進につきましては、左側の (1) にあります通り、労働保険の未手続事業一掃対策の推進に取り組んでまいります。取り組みといたしましては、一つが労働保険制度の周知、二つ目が未手続事業の的確な把握、で三つ目が介入干渉として取り組んでまいりたいと思っております。で、今年度の現状でございますが、それが右側になります。これは、各年度の 1 月末現在の数字を挙げております。この 2 番目の未手続事

業所把握数、これが30年1月末で2492件となっております。その2つ下の新規成立件数でございますが、1006件ということで、昨年の1月末が967件ですので39件上回っている状況でございます。

もう一つの目標でございます、労働保険の確実な納付の確保につきましては、(2)にあります通り、労働保険料の収納率の向上に取り組んでまいります。取り組みといたしましては、当局の収納率が前年度を上回り、且つ前年度以上に全国の収納率に近付けるという目標を立てております。これも今年度の実績でございますが、これも各年度の1月末現在の数字を挙げております。下の赤い線が当局の収納率でございます。28年度が72.63%で、今年度の1月末が73.05%ということで0.42ポイント上回っております。で、上の線が青い線が全国平均でございます。全国の今年の1月末が73.21%で、当局が73.05%ということで0.16ポイントと大分近付いております。ということで引き続き来年度も収納率の向上に取り組んで参りたいと考えております。私からは以上でございます。

○横田会長

はい、ありがとうございます。それでは只今のご説明に対しまして何かご質問・ご意見ございますでしょうか。

それでは引き続きまして議題(2)のその他に入らせていただきたいと思っております。何か事務局の方からございますでしょうか。

○境企画官

特にはございません。

○横田会長

それでは委員の皆様の方からは何か議題として取り上げたいことなどございますでしょうか。

○久行公益代表委員

ちょっとよろしいですか。

○横田会長

はい。

○久行公益代表委員

あの法令の周知ということにつきまして、すみません、ちょっとこれは公益代表委員というか、あの弁護士という立場での経験に基づいてなんですが、やはり企業における法令の周知というのがですね中々できていない。いざ紛争になると裁判所というのは非常に厳

格な基準で物を見ます。そうした時に率直に申し上げて、企業の側も守ってないじゃないかと、ちょっとこれは企業の側は守ってるつもりなんだけど、そういう風な、それが非常にある意味で、その企業の効率が悪くなる。ちょっと効率という言葉が良いかどうか分かりません。色々な問題があります。そして例えば割増賃金などのですね現場に照らすとその辞めるまでは請求できないと、實際上本当は貰えるはずのものが貰えないけど辞めるまで貰えないと、で貰えるというのも時効の関係で2年だけだと。ところが逆にですね、企業の側からすると法令は守ってるつもりなんだけど、いざそういう紛争になってみて裁判の場になるとですね、守ってないと裁判所、それを全従業員から言われると企業が倒産しかねないというような状況もあつたりします。そういう意味であの法令の周知で三六協定のことでもございましたけれども、是非お願いしたいと思います。

で、これがちょっとあの労働局というところからは外れてしまうようなこともありますかと思いますが、外国人の就労の問題でですね。あまりそのこれ法務省との関係もあつてこの場でお願いできるっていうことではないと思うんですけど、現実には昨年度その外国人を就労してて問題ないと思ってたら、いきなり逮捕されて「えっ・・・」というような経営者の方もおられました。これちょっと法務省との関係もあつたりするんですけども、できればそういう風な面も合わせてですね、法令の周知ということを是非お願いしたいと思っております。以上でございます。

○横田会長

只今のご発言はご意見と受け止めてよろしいのでしょうか。

○久行公益代表委員

意見という事でよろしいです。

○横田会長

はい、今のことに关しまして何か事務局の方ではございますか。

○佐藤職業安定部長

外国の外国人の雇用に関するのルールにつきましては私どもも法務省と連携しながら取り組んできているところではあるんですけど、中々完全に行き渡っていない部分もあるということで引き続き努力してまいりたいと思います。

○久行公益代表委員

ちょっと、よろしいですか。あの、できればそのそういう所について、どういう風な事をされているかを、次回でも結構なので、ちょっと教えていただけないでしょうか。はい。

○佐藤職業安定部長

はい、かしこまりました。

○横田会長

議題の「その他」は何かございますか。「なし」ということでよろしいでしょうか。それでは無いということで、意見交換に移ります。フリートーキングで色々お聞きするという事なのですが、お話しして頂けることはございますか。

○久行公益代表委員

失礼しましたちょっとフリートーキングでしたね。失礼しました。

○横田会長

色々ご意見等頂きたいと思います。今のことなんですが、それは周知すれば大丈夫ということなのでしょうか。他にも何か対策として考えられることはあるんですか？

○久行公益代表委員

今の周知すればという事なんですけれども、その本当に私の方の実態で申し上げたら、裁判所というあの意識とですね、本当に企業の意識とっていうのは非常に違うという所があります。ちょっとざっくりばらんな形でフリートーキングで言わせて、例えばあの制限時速 50 k mのところをですね 55 k mとか 60 k mで入ったとして、多くの方は「いやあの車の流れに身を、乗っているだけだと」という様なことなんですけど、裁判所は「いや 55 k m、50 k m制限なんだから 55 k mダメでしょう。当たり前でしょう」ともうこういう風な意識の違いというんでしょうか、それから、これ位はいいんじゃないのかなあという事に関して、中々非常に厳しいというような例があります。

ちょっと、フリートーキングですけども。ちょっとじゃあ言って。あの例えば割増賃金でもですね、大手の企業で従業員が申告した通りの時間を付けて、要はそれ以外命令はないですよという様な形で割増賃金を払った、ところが後になって辞めた後でですね「いや実は違うんです。」ということで、「自分でメモしてました。」ということで「これだけの時間働いてたんです。」という形になってですね、調べると確かにその人そういう時間にも居たりしたことはあるけれど、ちょっと本当に働いてたかというとうどうだろう・・・という様な案件とかでですね、裁判になってやっぱりこれはちょっとあのまあ最終的には和解にはなっているんですけども、企業の方としてはちゃんとしてたつもりでも中々できていないという形のようなことがあってですね。その意識を改めるというんでしょうか、ちょっと非常にあると思う、先ほどあの三六協定のことです、指導して頂くという周知徹底というような形で言われましたけど、やはりこの労働局の指導、行政の指導ということを裁判所が拘束できるわけではないんですけども、行政がどのような指導をされている

かということが、その部分につきましては企業側、あるいは労働者の側にとってもそうでしょうし、やはり裁判所にとっても行政がどのようにしているかということが、一つのあの何ですか、あの基準にはなろうと思imasので、そういう意味ではここでしていただく事というのは非常に重要ではないかという風に印象を持っております。

○横田会長

十分に周知して頂きたいと思imas。よろしくお願ひ致します。ただ難しいなと思ったのは、周知した状況であっても、それがどれだけ浸透したのかということが問題であったり、労使間でコミュニケーションが上手くいっているかも関係するのかなと思imas。〇〇時から〇〇時までの時間内で残業をやってくださいと伝えたはずが、それ以上の長時間、労働者側が働いていたというのはどこかズレてますよねえ。労使間で十分に必要事項が伝達されなかったことで問題が生じたと考えられます。

○久行公益代表委員

すみません、ちょっとこちらあのフリートキングなので。あの先ほどちょっと三六協定の資料をですね配布しと言うかあのすみません、過半数の方の同意を得るという、賛成を得るという要件なんですけれども、手法としては挙手などという形があるんですけれども、ある会社では挙手からですね、個別の従業員の署名押印があるもののリストに変わってます。何故かというとなら挙手をしたかどうかということが、ちょっと問題になってますね、その立証はどうなるかみたいなことが、ちょっとそういう事があったようですね、ですから途中までは挙手という形で三六協定の届け出をしてたんですけれども、その後はもう挙手というよりは本当に署名押印があるような形。ですから挙手があればいいんだろという事で、じゃあ全員が集まったのか、どれだけ集まったのか、その時の従業員数本当に把握してたのかどうかということもありますし、それがいざ本当に法廷の場で争いとなった場合に良識立証できるのかどうかみたいなことがあってですね、ちょっとそういう風に変えられた企業などもあります。で、それからちょっとすみません、私の経験上まあ挙手があればいいんだろという形であればちょっと批判ではないんですけど、どうしてもあの企業も一般の方というのは甘くなってしまって、書類を埋めてそれでOKだろみたいになってしまうというルーズな方向ですね。ちょっとになってしまう様なケースも多々認められますんで、そんなことをしてると法的制裁は厳しいものがありますよ、ということ周知も合わせて必要なんだろうなというのは、はい感じているところで

○横田会長

そうですね、周知はとても大事だと思います。私は大学で学生に教えている者なんです、私は学生に教えているのに、学生は聞いたと認識していないことがよくあって困るんですよね。労働の現場でもそういうことがあるとしたらどうしたらいいのでしょうか。

○久行公益代表委員

非常に多いですね。

○横田会長

他に何かございますか。はい。

○野口使用者代表委員

じゃあ一点よろしいですか。すみません。あの今先生のお話、若干こう含まれる部分もあるものですから、ちょっと僕から一言、これは逆にご質問、さっきご質問なのかご意見なのかよく分からないところもあって申し訳ないですけども、実際に今先生言われたみたいな法廷の場、裁判の場っていうのを若干経験させていただいたり私もしとるんですけども、正直言って企業側のですね、特にまあ大企業はともかくとして中小そうですね、そういう色々な紛争問題が起きる場合の個別の企業さんの状況を感じると、労働時間の把握そのもの、三六協定っていうのがベースになります労働時間の把握そのものをきちっとされていない企業というのが非常に多いという風に、あのまああの紛争になるケースは、もちろんあのそういった会社が多いもので紛争になるんでしょうけども、いう感じがします。例えばその「いやこれは三六協定、労働基準監督署の方に届けてますから大丈夫です。変形労働時間制を取ってますから、監督署の受領印も頂いております。」っていうことを平然と言われて、「いやそれは書類上は整っていてもですね、そのベースになる労働時間の把握っていうのはどうされているんですか。」とこう結局お伺いすると「いやあの本人に任せてます。」とこういう発言をされて、これでは全然その基が根底が崩れているところがあってですね、その周知というやり方のもっとこう前の段階で対応しなくちゃなんないんだろうなあと、これはまあ逆に経営者団体も含めてそういうあの法改正、法令のベースになる、きちっとこう一緒になってやっていかななくちゃならないなという風に思うんですけども、最近こうちょっと気になっているケースでは、ハローワークでの就職相談を受けて労働条件を明示されて就職しました。で、もちろん職業安定法の改正もあってですね、変更がその、出てる条件と実際の条件が違った時にはきちっと把握しなくちゃなんないよね、という法律はあるんですけども、実際にそこに就職された方が「いや私雇用契約書見てません。」とかですね、「信用してるんで見てません。」とかですね、いうのから始まって中身が違いますよね、というケースが多々耳にします。そうするとその時にそれは職業安定所、まあハローワークの担当、所掌ではなくて労働基準監督署の所掌になる、にあると思うんですけども、そうするとその情報が本人が例えばまあ素人さんですから、職業安定所こう紹介

されて行ってみて採用通知書もらって、「違うじゃないの。」って思った時にじゃあ労働基準監督署に行って「これ違いますよ。」ということと言われるかということ、言われなと思うんですね、中々ね。それはまあ、職安に戻られて「違いますよ。」とっていただければまだしも、それもなかった時にはまあ把握のしようもないんですけども、例えば職安に「いや労働条件が違うんだけど」と言って来られた時に、逆にその情報の共有化って言うんですか、労働局内での情報の共有化なりこれは労働基準法違反ですよ、というのが明らかかな時には、どういう形それを共有化されているのかですね、その辺をちょっとこう教えていただければ、ありがたいなと思うんですけども。

○横田会長

お願いします。

○佐藤職業安定部長

まずハローワークに求人お出しいただいて、ハローワークで紹介した求人に関して行ってみたら求人条件違ってという様なケースについては、ハローワークの方でも相談をお受けしています。そういったケースにつきましては、ご相談くださいということで、全国的にもハローワークの求人ホットラインということで、受け付ける専用の電話が設けておまして、そういったところで受け付けており、もちろん窓口の方に直接おいで頂いてもいいんですけども、でその全国のホットラインにご相談いただいた場合にも該当のハローワークの方に連絡が来るようになっております。

労働基準法で定められた労働基準に違反しているような場合には、ハローワークが基準監督署の方に連絡を取りまして、必要な対応を取るといような取り組みは行っております。基準法で定められた基準の範囲内で変更になった場合については、職業安定法の改正もあります、変更した場合にはちゃんと明記しなければいけないということになっておりますので、そういった点について違反があった、あるという様なケースにつきましては、ハローワークなり労働局の需給調整事業課の方で、その事業主さんの方に指導をするといったような流れになります。

○野口使用者代表委員

ありがとうございました。

○横田会長

ありがとうございました。他に何かございますでしょうか。お願いします。

○小松使用者代表委員

あの人の採用という事で、人材の採用で企業は本当に色んなあらゆる手を打って取り組んでますけども、そういった中、女性の活用、女性の社会進出ということで、現場女子ということで、各学校大学校でもその話は企業から来てると思いますけども、今日は大学の先生もおられますので、ちょっとお聞きしたいんですけども、そういう要望に対して大学はどのように取り組んでるのでしょうか。

現場女子です。

○横田会長

現場女子？

○小松使用者代表委員

はい。

例えば製造現場で活躍できる女性を育成していこうと。それはまあ企業に入ってからもちろん育成するんですけども、大学側としてどのように取り組まれとるか、多分企業の方から色々お話があったと思うんですけども、そののところはどうでしょうか？

○横田会長

職種とか企業によって仕事内容が色々違うので、それぞれの現場での全てを教える事はできませんが、基本的には、近年ではインターンシップということを学生に大いに勧めています。ですから、希望する職、企業、職種の企業に、学生の期間にですね、受け入れていただける企業ということになります。短期間仕事をさせていただきに行くということをして、現場で現実的な事を教わって来るといったことを行っています。全ての企業の全ての仕事について適応できるとか深い知識をえるということは無理なのですが、そういうことで対応しているという状況です。

○小松使用者代表委員

はい、ありがとうございます。

○横田会長

他に何かございますか？

○久光労働者代表委員

よろしいですか。

○横田会長

お願いします。

○久光労働者代表委員

あの先ほどの時間管理に関連するんですが、冒頭局長からもお話もありましたが、今回裁量労働制の文が全面削除ということになって、それの中にあった健康確保措置というか労働時間を管理する、これも合わせて全面的に無くなるということで、今でさえ時間管理、時間適正な時間管理が出来ていない中でですね、取り分け命と健康という観点で行くと、まあ長時間労働の是正は先ほどから申し上げておりますけども、やはり労災含めてですね、過労死であるとか過労自死であるとか、あるいは脳疾患も含めてですねありますので、裁量労働制の方含めて専門のあれもありますけども、そこら辺の先ほどあった時間管理の適正な把握のためのガイドライン、この中でも始終業時間はきっちり把握するようにと、これは働く者全ての時間を把握しようというガイドラインだと思うんですけども、この辺りの裁量、とりわけ裁量労働制についてはですね、今の適正な時間管理、この辺りのご指導の状況はどのようになっているのか教えていただければと思います。

○横田会長

お願い致します。

○鈴木労働基準部長

裁量労働制のご質問でございましたが、実はですね、今でも専門業務型それから企画業務型いずれにつきましても全くその時間を把握しなくていいということではなくて、一応その健康・福祉確保措置ということで、何らかの在宅時間、あるいは在社時間というものはきちんと把握をするということになっていきますので、今のその枠組みにつきましては引き続きしっかり周知徹底を図っていくということが必要だろうと思います。

それから裁量労働制の方々の労働条件の確保ですけれども、私どもでもですね、今般こういった事態になりましたので、自主点検等の実施や、監督指導についてもしっかりやっていくということを予定しております。以上です。

○久光労働者代表委員

よろしいですか。これガイドライン、あくまでガイドラインであって、法的な措置は今の中には含まれていないという理解でよろしいんですか。

○鈴木労働基準部長

このガイドラインは裁量労働制の方は適用にはならないです。ただ、先ほど申しました通り、今でもその裁量労働制の方々については労働時間そのものではないにしても、その職場にいる時間ですとか、まあ在社時間と言うんでしょうか、そういったものについては

把握をした上で長時間労働にならないようにするというような事になっておりますので、そういった点を引き続き徹底を図っていくことを考えております。以上です。

○横田会長

いかがでしょうか。

○久光労働者代表委員

はい、今のは2ページ目の一番下にみなし労働時間制とはってあって、それが適用されない人であっても、きちんと労働時間管理をする責務がありますと。この、このことですか。

○鈴木労働基準部長

ええ、そういうことです。

○横田会長

ありがとうございます。本日は、マツダ株式会社の常務執行役員の藤賀委員がご欠席なのがとても残念だと思っています。以前新車の開発や新しい企画の仕事を実施する時にはどうしても長時間労働になるし、その仕事が社会から早く完成させることを求められているというお話がありました。そういうお立場からのご意見も伺いたかったと思います。

中々長時間労働の対応は難しいですね。心身共に健康に労働者が働いていける世の中になることが望まれるわけではありますが、仕事の成果を急いでどうしても上げなきゃいけないということとのせめぎ合いがありますので、そこのところが難しいところだとは思っています。他に何かございますか？

○久行公益代表委員

じゃあちょっと言ってよろしいですか。

○横田会長

はい、どうぞ。

○久行公益代表委員

失礼します。

あの法令の周知徹底という事に関して、すみません、これは私、企業どうだこうだということではないんですけども、労働基準監督署の指導ということについては非常に敏感なんですけども、どちらかと言うとそれを受けたくないとか、掻い潜りたいと。例えばですね就業規則、賃金規定こういうものの開示に関してはですね、従業員に見せたくはない

と労働基準監督署の指導は受けたくない、という発想が非常にあります。まあそういうものを従業員の方に理解していただくということも必要なんですけど、ただやはりあの周知徹底の際にはですね、「これは法律で決まってるから、指導で場合によっては司法処分ですよ。」みたいな制裁的などころもあるんですけど、やっぱりその必要性と言うんでしょうか、法の趣旨と言うんでしょうか、そして逆に守ることが利益になるんだと、特にあの賃金規定を非開示、事実上そのちゃんとあのある対策、あの労働基準監督署から入って、その開示性が低いのできちんと直してくださいみたいな指導もなされているんですけども、例えばそれが本当に労働基準監督署の中で従業員にいざ裁判になるとですね、例えば一つの例としていわゆるみなし残業代、これが賃金規定で開示されていない、周知徹底されてないとなる。基本給の中に組み込まれてしまってますね、残業代に充当できないというか基本給膨らんでしかも残業代払ってないという形になってしまうようなことになりますよ、という様な説明をするとやっぱりこう「ええそうなんですか」というのをちょっと経営者の方も目の色が変わるわけですね、「えっ、どれだけの」2年分ですよ、全従業員についてというような話になるとですね、「これは大変ですね」というような意識の変わり方もありますので、やはり周知徹底の際には、やはり法の趣旨とかですね、それにやはり守ることが企業の利益にもある意味なるんだというような形でですね。まああの一つの方法としてですよ。ご検討いただければと思いますので、はい。

○横田会長

何かございますか。

○鈴木労働基準部長

確かに先生の仰る通りでありまして、今私どもでも、中小企業それから小規模事業者の方に、今後こういった長時間労働の是正ですとか、あるいはもし法案がもし成立すれば、時間外労働の上限規制ということで新たな規制も始まるということで、元々あまり労働時間法制度に関する知識が十分でない方々にも、しっかり我々のその施策について理解をしていただいて取り組んでいただく必要がありますので、単にその法律ですとか通達等をただ単に説明するだけではなくて、今仰られたようなことで相手の言い分も良く聞きながら、しっかりこういうことで必要なんだということを理解してもらえるように、懇切丁寧に説明をするようにということで現場にも指導しておりますので、引き続きそういったことを徹底をして、きちんと法律の趣旨が伝わるように取り組んでいきたいという風に思っております。

○横田会長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。

○久行公益代表委員

はい。

○横田会長

他に何かございますか。

終了の予定の時間が近付いてまいりました。以上をもちまして本日の議事を終了させていただきたいと思います。

最後に本日の審議会の議事録の作成については、広島地方労働審議会運営規程第6条により、審議会の議事につきましては議事録を作成し署名することになっております。

議事録の署名につきましては、公益代表委員は私、労働者代表委員として久光委員、それから使用者代表委員として中野委員にお願いしたいと思います。

事務局で議事録が作成できましたら、署名委員はよろしくお願い致します。

それでは、沢山のご意見やご質問をいただきまして本日はありがとうございました。以上をもちまして、平成29年度第2回広島地方労働審議会を終了いたします。ご協力ありがとうございました。

議事録署名

平成30年5月10日

公益代表委員

横田明子



平成30年5月22日

労働者代表委員

久光博智



平成30年5月25日

使用者代表委員

中野博之

