

平成29年度第1回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成29年11月13日(月) 15時00分～17時00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、佐田尾委員、手塚委員、野北委員

労働者代表委員 大野委員、児玉委員、竹森委員、久光委員、山崎委員

使用者代表委員 川妻委員、中野委員、藤賀委員

[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、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

藤原賃金指導官、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) 会長の選出及び会長代理の指名について

(2) 平成29年度広島労働局行政運営方針の進捗状況について

(3) その他

最低工賃の改正等について

- ・ 広島県既製服縫製業最低工賃
- ・ 広島県電気機械器具製造業最低工賃

5 意見交換等

○境総務企画官

それでは少し早いですが、お揃いのようなので、只今から始めさせていただきたいと思います。それでは、平成 29 年度第 1 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、大変お忙しいところ、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。新たに会長が選出されるまでの間、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、労働者代表委員の方が 5 名、使用者代表委員の方が 3 名、計 12 名の委員の方が出席されております。18 名の委員のうち、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、本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。また、本審議会は、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、議事録についても情報公開の対象となりますので、併せてご了承ください。それでは、審議会の開催にあたり、広島労働局長の川口からご挨拶を申し上げます。

○川口労働局長

労働局長の川口でございます。どうぞよろしくお願いいたします。本日は、大変お忙しい中お集まりいただきまして、大変ありがとうございます。また、日頃から、私どもの労働行政に大変ご理解ご協力を賜りまして、大変ありがとうございます。この場をお借りしまして、お礼申し上げます。

さて、後ほども出て参るかと思えますけれども、県内の雇用失業情勢でございます。直近の数字で、本年 9 月になりますけれども、9 月の有効求人倍率が 1.84 倍という非常に高い数字になっております。これは、平成初め頃のいわゆるバブル期の有効求人倍率を上回る数字でございます。これは、言い換えれば、人手不足が大変厳しい状況であるということでございます。皆様方大変いろいろな面でご苦労なさっているのではないかと思います。この人手不足、大変厳しい状況であるということが、この後いろいろ各行政の展開状況についてご説明いたしますけれども、それらの諸課題に大きな影響を与えているという状況でございます。この点まずご理解いただきたいと思います。私ども労働行政の課題、多岐にわたっておりまして、その一つ一つについて後ほどご説明いたしますけれども、なんと申しましても、今最大の課題となっておりますのが、働き方改革ということでございます。これは、労働行政の最大の課題と言うよりは、政府全体として今最大の課題となっているわけでございます。この働き方改革でございますけれども、少し前までは、所謂旗振りって言いますか、いろいろな手で皆様方に周知をし、その意義についてご理解いただくという、そういう局面であったかと思えます。その点につきましては、皆様方のご協力をいただきまして、大変ご理解をいただきまして、働き方改革の意義ということにつきましては、県内あるいは国内全般に広く行き渡った、ご理解

いただいたのではないであろうかと考えております。現在の局面は、その意義をご理解いただくという段階から、次のステップと言いましょか、本当に具体的に働き方改革を実行していただく、そういう局面になっているのではないかと考えております。

この具体的な実行という局面になりますと、やはり大変難しいわけでございまして色々な困難な点がございまして。先ほど申し上げました、人手不足ということも、大変大きな困難な問題になっているだろうと思っております。そういう課題を、一つ一つクリアしていかないといけない訳でございまして、私ども行政といたしましても、助成金であるとか各種の相談体制などということで、支援策を進めているところではありますけれども、まだまだ不十分であるとか分かりにくいという様な声も頂いているところでございまして。厚生労働省の方でも、来年度に向けて色々な予算要求を今行い、また来年度新たな施策ということを今検討しているところでございまして。また法案の方につきましても、色々国会情勢がありまして法案はまだ国会に提出されておられませんけれども、厚生労働省の方では、できるだけ速やかに国会に提出したいということをおっしゃっております。国会審議の中で、また色々な議論があるんだろうと思っております。いずれにいたしましても、皆様方のご意見をいただきながら、色々な課題を具体的に乗り越えていかないといけないと思っておりますので、今日この場でも結構ですし、またその他の色々な機会もあると思っておりますので、忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。この働き方改革の課題以外にも、もちろん色々な課題があるわけでございまして、これらについて、本日、業務運営方針の進捗状況の説明ということを中心にご報告させていただきたいと思っております。それでは問題も含めまして、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。

○境総務企画官

ここで新たに、委員に就任された方をご紹介します。公益代表委員として、手塚貴大委員に就任いただいております。それでは、新たに就任いただきました、手塚委員に一言ご挨拶をお願いいたします。

○手塚委員

私が新たに公益委員を拝命いたしました、広島大学の手塚と申します。誠心誠意、委員を務めさせて頂きたいと思っておりますので、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

○境総務企画官

ありがとうございました。その他の委員の皆様および当局職員につきましては、申し訳ありませんが、資料の出席者名簿をもって紹介に変えさせていただきますので、ご了承よろしくをお願いいたします。

次に、本日配布しております、資料の確認をお願いいたします。まず、クリップ止めし

ております、平成 29 年度第 1 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、審議会に係る関係法令等をまとめたものがございます。それから、先般送付させていただきましたメイン資料としまして、平成 29 年度第 1 回広島地方労働審議会資料目次となっているものがございます。それから補足資料としまして、ホチキス止めした資料 1 として家内労働関係資料、クリップ止めの資料 2 として雇用環境・均等行政関係資料、資料 3 として労働基準行政関係資料、資料 4 として職業安定行政関係資料の各資料がございます。過不足等がございませんでしょうか。

それでは、議題 1 会長の選出および会長代理の指名に入らせていただきます。この度の委員改正に伴い、新たに会長を選出させていただくこととなります。この審議会の会長の選出につきましては、地方労働審議会令第 5 条において、審議会に会長を置き公益を代表する委員のうちから委員が選挙すると規定されており、委員の皆様を選んでいただくことになっております。この件につきましてご意見等がございましたら、ご発言をお願いいたします。

○中野委員

もし皆様方の方でないようであれば、前期の会長をご引き受けいただいておりますし、またご経験も豊富で、また委員としての年数も長い横田先生にお願いできればなという風に思っておるところですけれども、ご引き受けいただければと思います。是非よろしくお願いいたします。

○境総務企画官

ありがとうございました。他にはございませんでしょうか。特にならなければ横田委員に会長をお願いすることにつきまして異議なしということによろしいでしょうか。

○各委員

異議なし。

○境総務企画官

では皆さん異議なしということで、ご承認いただきました。横田委員よろしくお願いたします。それでは横田委員、会長就任に当たりまして一言ご挨拶をお願いいたします。

○横田会長

ただいま会長を仰せつかりました横田でございます。皆様のご協力をいただきながら、本審議会の運営に努めて参りたいと思いますので、どうぞ宜しくお願いいたします。

○境総務企画官

ありがとうございました。横田会長よろしくお願ひいたします。それでは引き続きまして、会長代理の指名に移ります。お手元の事務局資料 4 ページをご覧ください。会長代理の指名につきましては、地方審議会令第 5 条 3 項において、会長に事故があるときは、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おります。それではこの規定により、横田会長、会長代理の指名をお願いいたします。

○横田会長

座ったまま失礼致します。それでは会長といたしまして、会長代理の指名を行いたいと思います。先ほど事務局からご説明がありましたとおり、会長が会長代理を指名することになっておりますので、私としては公益代表委員の酒井委員、今日ご欠席なのですが酒井委員をお願いしたいと思っております。いかがでしょうか。

○各委員

異議なし。

○境総務企画官

ありがとうございました。酒井委員は、本日は欠席しておられますのでご了承ください。それでは横田会長、以後の議事進行をよろしくお願ひいたします。

○横田会長

それでは引き続き、議題 2 (2) 平成 29 年度広島労働局行政運営方針の進捗状況に移りたいと思います。雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政および総務部関係の各重点施策について、それぞれ各部の室長よりご説明をお願いいたします。そのご説明ごとにですね、各委員に質疑等をしていただく方式で審議を進めたいと思います。また長くなりますようでしたら、まとめてすべてのご報告が終わりました後で、またご意見ご質問等を受けたいと思います。それではまず初めに、高倉雇用環境・均等室長よりご説明をお願いいたします。

○高倉雇用環境・均等室長

失礼致します。雇用環境・均等室の高倉でございます。平素から委員の皆様には、雇用環境・均等行政の推進にあたりまして、ご理解とご協力を頂いておりますことをまずお礼申し上げます。

それでは、今年度上半期の私ども雇用環境・均等室の業務の進捗状況につきまして、横置きの資料 1 とクリップ止めされております資料 2 を使って説明をさせて頂きたいと思っ

ております。それでは椅子に座って、説明させていただきます。

まず、私どもの業務の大きな柱でございます、働き方改革でございます。先ほど局長の方のご挨拶の中にもございましたが、まず気運の醸成というところが、まず第一のことでございます。私どもと致しましては、県内の主要労使団体のトップまた企業のトップに対しまして、局長はじめ各部長がお伺いを致しまして、働き方改革についてその取組みが一層広がるようご協力を要請しているところでございます。また個別企業の人事労務の担当の方につきましては、年間を通しまして私どもの所掌しております、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の行政指導という形で、個々の企業をお訪ねしておりますので、その機会にこの働き方改革の必要性等についてお話をさせて頂く、また情報、資料を提供させて頂くというようなことをしております。また働き方改革を具体的に進めようとしておられます人事労務担当の方を対象と致しましては、具体的なコンサルティング、どういうことを取り組まれたらいいだろうかということ、また労働基準法そのものの内容を説明するような説明会、また、一企業の人事労務担当者だけではなく、一般職員も含めて長時間労働の解消に向けての意識を変えていくというようなワークショップの開催を致しております。別冊でお届けしております資料の中で、No.1 と致しまして、中小企業・小規模事業者を対象に致しました、働き方改革に向けた政府の取組状況という資料をお届けしております。これは先程、局長のご挨拶の中にもございました働き方改革について、もう実践の段階になってきております。法案が今後、国会審議という様になってまいります。そうしますと労働時間、時間外労働の上限の規制等につきましては、業種によっては一定期間猶予を設けるといようなお話もございませうけれども、実際法律となりますと、企業の規模に関係なく、すべての皆様に遵守をして頂かなければいけないとなりますと、やはり中小企業、小企業ではなかなか体力的な部分、体制作りというところでも難しい部分があるということがございます。きちんと理解して頂いて働き方改革を進めて頂くために、まず働き方改革がなぜ必要なのかという背景をご説明をし、さらには厚生労働省の施策を中心にしておりますけれども、助成金やその他の支援策についてご案内をさせて頂いております。この資料を基に、今働き方改革についてどういう様な取組みが必要なのかをご説明させて頂きましたうえで、中小企業、小規模の事業者の方から、具体的にこんな所が難しいんだよ、また、国の支援はこういうことを手厚くやってほしいんだよというようなご意見を伺う機会を、今、私どもの方でもいくつか設けるようにしております。

本日、お集まりの委員の方々にも、後ほどの意見交換、また別の機会でも結構でございますので、何らかのご意見を頂ければ大変有難いと思っております。次に横置きの資料の2になりまして、女性の活用推進・両立支援でございます。女性の活躍におきましては、平成23年4月に女性活躍推進法が施行されまして、広島県は届出率が低いということでスタートした訳でございますが、この取組みのすそ野を広げるためには、義務企業301人以上が取り組むだけではなく、それ以外の努力義務企業にしっかりと取り組んで頂く必要があるということで、この部分の周知啓発を進めております訳ですけれども、まだ届け出が2

桁ということで、これを出来るだけ早く3桁、100を超えるようにということを目指しております。つきましては、自治体と協力を致しまして、業種団体等を対象にした説明会を開催するとか、先程申しましたような個別企業を訪問した行政指導等の機会に、その行動計画策定についての勧奨をするなどの取組みをしております。別冊の資料の中に、本省が委託事業として行っております、努力義務企業300人以下の企業を対象と致しました説明会やアドバイザー派遣につきましてのご紹介を入れておりますので、後ほどご覧頂ければと思います。また育児・介護休業法の改正につきましては、この1月1日と10月1日と非常に短い期間で2回の改正がございました。これにつきましては説明会を開催するだけではなく、常時労働局のホームページに資料等の掲載をさせて頂いた上で、これは広島県のご協力を頂いてでございますが、広島県内に本社機能がございます2500社については、この法改正の簡単な資料をお届けをするということをさせて頂いております。

最後に、3の総合的ハラスメント対策の一体的実施でございます。私どものところでは、男女雇用機会均等法でセクシャルハラスメントの防止対策、そして育児・介護休業法と合わせて、妊娠、育児休業等の取得に伴うハラスメントの防止、そして個別労働紛争という形でのパワーハラスメントに関しまして、ご相談を受けるという対応をしております。総合労働相談コーナーに寄せられます相談件数を一覧表にさせて頂いております。28年度年間の数字で、今年度が半期の数字でございますので、大変減少しているように見えますけれども、昨年度の上半期でみますと3513件という事でございますので、今年度は12件若干ではございますが減少しているという状況ではございます。ただ、それぞれの相談の傾向を見ますと、解雇そして自己都合退職、その他労働条件に関する問題、そしていじめや嫌がらせ等という、この4つがやはり大きな固まりとして相談を受けております。そして特にいじめ、嫌がらせというものが全体の約1/4、25%前後という割合を占める状況が数年続いております。解雇、自己都合に関する相談が今年度両者合わせてでございますが、昨年度同期に比べて5ポイント上昇しているところが、少し今年度の特徴かなと思っております。内容と致しましては、自己都合退職に関する相談と言いますのは、ご本人としては今辞めたいんだと、なので申し出はしてます、書面は出しているんですが会社がなかなかウンと言ってくれない。いや次の人が見つかるまで、次の人に引継ぎをちゃんとしてもらってからというようなことで、ずるずると退職出来ないんだというようなご相談が、ちょっと割合として高いなという印象を受けております。本日、付いている別冊資料の中に明るい職場応援団という資料を入れております。これは厚生労働省が作りましたサイトでございます。動画を見て頂くなり、また研修資料をダウンロードして頂くなりという形でお使いを頂ければと思っております。ぜひ、皆様の所に何かご相談があるようございましたならば、ご紹介頂ければ有難いと思っております。横置き資料に戻しまして、男女雇用機会均等法に基づく相談状況でございますが、これにつきましては、妊娠、出産等に関しての不利益取扱いというものにつきましては、具体的に労働者からのご相談自体

は2件と非常に少なくなっております。他の相談と言いますのは、先程申しました、この1月1日に法が改正されて妊娠、出産等を理由とした上司、同僚からのいじめ、嫌がらせ、これに対する防止対策を事業者は講じなければいけないと義務になりましたので、その点についてのお問い合わせが多かったということでございます。またセクシャルハラスメントに関しましては、私どもが受けたご相談の中で、ご自身が被害を受けたんだというような案件で、継続して相談があった、またありそうだと判断したものが、だいたい13人の方からございました。ほとんどが上司や同僚からの性的言動を受けたというものでございました。このような相談を受けた場合の私どもの対応と致しましては、まず相談者のご希望、ご意向がどうであるかというのを確認した上で、決定をする訳でございますが、1ヶ月から3ヶ月以内の時期に事業者に対する行政指導を行うというのをまず大原則と考えておりますけれども、やはり非常に規模が小さい会社もございまして、相談者が特定されるのは困るという場合には、例えば一般的に資料を送付して、周知、啓発として防止対策が求められているんですけどやってらっしゃいますかという投げかけで終わるケース、また個別企業をお訪ねするのを約半年以上空けて来年度にするというような対応をしております。以上で説明を終わらせて頂きます。

○横田会長

ありがとうございました。それでは各委員の方々、只今のご説明に関しまして何かご質問、ご意見などございますでしょうか。

○中野委員

すみません。ちょっと、恥かしい質問で申し訳ないんですけど、2ページにある、えるぼし認定企業のところで、段階2と段階3とはどのような差があるのか、どちらが上なのか、ちょっと皆さんご存知かどうかわかんないんですけど、ちょっとすみません、申し訳ないです。

○高倉雇用環境・均等室長

申し上げます。認定基準が5つございます。採用、継続雇用、そして役職・管理職への登用ですね。それから、多様なキャリアアップ。5つ目が労働時間の問題です。この5つあるうちで、すべてが基準を満たしていれば、3段階。ということでございます。で、3ないし、4満たしている場合が2段階というようになっています。3段階の方が上位という形になって。

○中野委員

1はないという。

○高倉雇用環境・均等室長

1 もございます。ですから、現在の状況で認定申請していただければ結構でございますので、1 というのも全国的に見ればございます。

○横田会長

他には、ございますでしょうか。

○久光委員

よろしいですか。

○横田会長

お願いします。

○久光委員

労働者代表久光でございます。先ほどお話があった働き改革について、資料1 No.1 の中小企業・小規模事業所への政府の取り組みはわかりやすいと思います。今、法改正のなかで長時間労働の関係ですけれども、まずは三六協定がベースとして、それぞれ、しっかり締結されるべきだと思います。そういう観点でいくと、この中では、あまり触れられていないと思いますが、三六協定の周知について、取組みの状況を教えていただければと思います。よろしくをお願いします。

○横田会長

お願いします。

○鈴木労働基準部長

基準部長の鈴木でございます。三六協定の周知状況ということでございましたが、私のところでお話しようかと思っておりましたが、結局、基準関係法令等についてですね、十分に知識を持たれていない経営者の方もおられるということでございまして、そういった方々に対して周知をするということで、各署におきまして、非常に新規の事業所が多いような業種ですね。例えば、小売業ですとか、社会福祉施設とか、そういったところを中心に三六協定をはじめ、基準法の関係の周知を行っていくところでございます。また、当然、雇われる方々もその知識がないと労働条件の確保が十分にできないということもありますので、同じように、労働者の方に対する周知が必要ということで、特に、これから仕事に就くような方々、大学生や高校生ですね、こういった方に対する周知も必要だということで、現在、大学、高校等の学校に出向いて説明をする、あるいは、就職の関係の合同説明会等においても、こういった基本的な労働条件について周知、啓発を行っているという

ところでございます。以上でございます。

○横田会長

よろしいでしょうか。他にはございますか。はい、どうぞ。

○藤賀委員

働き方改革の個々の施策については理解をし、当然に取り組んでいかなければならないという風に思っておりますけれども、先ほど説明があったのは、なぜ働き方改革をやらなければいけないのかという、中長期を見通したですね、労働人口の減少に伴って、日本できちんとビジネスが成立して、持続的成長を保っていくためには、労働生産性を向上させていかなければいけないというところですね、少しあまり具体的な政策として見えていないというところですね、何かもうこれは感じかもしれませんが、どちらかというところ、先ほど久光氏も言われた労働時間の抑制削減や同一労働同一賃金等、あるいは有期雇用契約等ですね、どうしても規制のほうが非常に目がいつちゃうわけですね。やはりもう少しこう、あるいは規制緩和というか、柔軟に働く、あるいは、働き甲斐を持って働く、そういうところに、もう少し光を当てないと、いけないのかなという風に思っており、これは雑感なので、なにか答えていただきたいということはありませんけれども、政府の方でも働き改革と生産性革命でしたか改革でしたか忘れましたが、両輪であるということ言われているようですし、そちらも生産性向上に向けた政府の方針なり、取組みについて、何か教えていただけるのであれば、ぜひお願いしたいと思います。

○横田会長

何か、ございますでしょうか。

○高倉雇用環境・均等室長

生産性向上をもって働き方改革、労働時間の短縮等を進めることが主眼だと思っております。本日、資料に特記しております、ナンバー1の取組状況等、支援策の中でですね、労働生産性という言葉を使っているところ、スライド6のですね、業務改善助成金というのがございます。これは生産性向上を図るために何か機械を購入するであるとか、何か取組みをされるということを前提にして、その上で事業所内の最低賃金を上げていただくというところまで求めておりますけれども、生産性向上というものを図ることがまず、必要ということをお願いしたものでございます。まだまだ十分ではございませんが、私どもの方では、そういう形で生産性向上と、この働き方改革というのは、一緒に進めていかなければいけないということが、私どもの認識でございます。

○横田会長

いかがでしょうか、宜しいでしょうか。それでは他にもございますかと思いますが、後ほどまたまとめてご意見、ご質問をお願いしたいと思いますので。続きまして、鈴木労働基準部長より、労働基準行政重点施策についてご説明をお願いいたします。

○鈴木労働基準部長

基準部長の鈴木でございます。どうぞ宜しくお願いします。私の方からは、先程の資料、メイン資料の続き、それから資料3、労働基準行政関係資料こちらの方を使いながら、説明させて頂きたいと思います。ちょっと座らせて頂きます。まず5ページ目の4、安心して働ける職場作りの取組みというところでございますが、今、非常に、過労死が非常に大きな社会的問題になっているということもありまして、働き過ぎ防止に向けた取組みについて、非常に力を入れて取り組んでいるところでございます。具体的にはここにありますように、三六協定ですね、1ヶ月80時間を超える時間外労働が可能な協定を届出している事業場ですとか、あるいは実際に過労死等の労災請求があった事業所に対しまして、監督指導を強化するといったような事をしております。また今月、過労死等防止啓発月間でございます。過重労働解消キャンペーンとして書いてあるような取組みをしております。相談ダイヤルの方は、ここに書いてあります10月28日に既に実施したところでございます。それから過労死等の労災請求があった事業場、あるいは離職率が高いなど若者の使い捨てが疑われる企業の監督指導の実施というの、現在合わせて実施しておるところでございます。資料3の1がですね、この過重労働解消キャンペーンのリーフレットでございます。これを経営者団体、あるいは労働者団体、その他様々な団体に配布して周知を図っているところでございます。それから資料の2が、過労死等防止啓発月間に行われる過労死等防止対策推進シンポジウムのご案内でございます。全国でこのシンポジウムが11月を中心に開催をされます。広島の方は、11月22日の水曜日の6時半からということで予定されております。まだ空きがあるということですので、ぜひ皆様方もお時間ある方は、参加をして頂ければと思います。一応、申し込みの方は、本省の方で委託しておりますプロセスユニークという事業所に申し込むということになっておりますが、私共の方に言って頂ければ、私共の方から委託者に対しては連絡を致しますので、ぜひ、ご参加を頂ければと思います。

それからその下、元の資料に戻りまして括弧2の法定労働条件の確保・改善対策のところですけども、労働時間に限らずに法定労働条件の確保ということで監督指導それから司法処分、悪質なものについては司法処分を行っております。それからイの先程ご説明致しましたが、事業主ですとか学生生徒に対する法令の周知を行っております。それからウのところ外国人技能実習生対策ということで、広島県非常に外国人実習生の方が多く、1番多いのは愛知県なんですけど、それについて2番目に多いということで、私どもとしても外国人技能実習生の労働条件については非常に力を入れて取り組んでいるところでござい

まして、監督指導それから悪質なところに対しては司法処分ということでやっております。右側に実績でございますが、まず括弧1の所は80時間超えの事業場につきまして、上半期においては325件監督指導実施致しまして、昨年よりも12%程多いという状況です。うち100時間を超えているといった様なところについては193件という事で、昨年と同じ程度実施という状況でございます。それからカッコ2の法定労働条件のところは、監督指導が637件、司法処分が労基法関係が7件、最賃法1件、最賃法と書いてありますが、中身は実際には賃金不払いでございます。送致の条文として最賃法を使ったということでありまして、所謂、最賃違反とはちょっと異なるものでございます。中に過労死等労災請求事案それから長時間労働の繰り返し違反といったもので各1件ずつ送致をしております。それからイのところは学生さんに対する説明会ですが、4月から9月は5回と大変少ないのですが、これから内定等が出てくると、説明会の機会が増えてまいります。昨年は年間通じて21回でしたので、本年度もおそらく同じ位の回数にはなるのではないかと考えております。それから外国人のところは、同じく上半期、監督指導125件、それから司法処分2件ということで、労基法1件、安衛法1件というような状況でございます。下の参考は、昨年度の長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導結果ということで、参考までに紹介させて頂きました。全国でもこういった集計をしております。傾向的にそれほど広島が特に違反率が高いということではないということだけ申し上げておきます。それから6ページ目でございますが、安全で健康に働ける職場作りの取組みといったところでございまして、こちらの方まず右側の方をちょっとご覧頂きたいと思いますが、死亡災害の状況でございます。今ここに平成29年9月末現在で23件という風に書いてございますが、既に昨年1年間の件数を上回っているわけでございますが、実際には10月末で28件ということになっております。製造業が7件、建設業が8件ということでございまして、その他の事業所で1件起こっているということでございます。死傷災害の方を見て頂くと、全産業で1959件という事でございまして、実は10月現在の数字も手元にありますが、前年と比較してさほど増えていないという状況でございます。広島県は死傷災害自体はさほど増えてはいないのに、死亡災害だけが非常に増えている状況になっております。中身を見ると、非常に経験年数の浅い方が被害者になっていたり、あるいはその建設の関係の機械、重機の関係で死亡されているといったようなことがございまして、そういったところがどうも特徴として挙げられるという風に思っております。死傷災害の方もちょっと見て頂くと、第12次の労働災害防止計画の目標値と並べて書いてありますが、これでいきますと、全産業については今現在1959件ですので、単純に計算をすると、ちょっと達成は非常に難しいだろうと思います。それから製造業、建設業それから陸上貨物につきましては、今後の災害発生件数如何にもよりますが、ちょっと今のところは、達成確実とまではいかないというところ。それから下の小売業、社会福祉施設、飲食店につきましては、既に件数が超えております。というような状況を受けまして、左側の欄で災害多発のリーフレット作成ということで、これは先程の資料3の3を見て頂きたいのですが、死亡災害多発というこ

とで、こういったリーフレット作っているいろんな機会に配布して注意喚起を図っているところでございます。それから死亡災害が多発しているということで、文書要請をしたり、監督署に対しては監督指導等の強化の指示しております。あとは災害防止団体との協力によるパトロールも行って対策の徹底を図っているという状況でございます。災害防止の方は以上でございます、次は2の健康確保対策でございますが、ストレスチェック制度の関係でございます。今、ストレスチェック制度の徹底を図っているところでございます、私どもの方で自主点検して実施状況を把握しております。最新の数字では、だいたい95%位の事業所でストレスチェック制度が実施されておりますが、本来、当然義務付けでございますので、100%でないといけないということで今各署で個別指導、集団指導等を行って100%実施になるようにしているところでございます。それから産業医の方につきましても、ストレスチェック制度について理解を深めて頂こうということで各署において、研修会を開いております。それから、今のところ、治療と職業生活の両立支援の取組みというところでございます、これは働き方改革の実行計画にもあるところでございます、がんとか脳卒中、心臓疾患といったような疾病にかかった労働者の方が治療を受けながら仕事を続けられるようにするという取組みでございます、広島労働局の方で今13機関が集まった支援チームというのを発足させております。これには経営者協会さんも連合さんもご協力を頂いているところでございますが、先程の資料の3の4をご覧頂きたいと思いますが、チームを7月26日に発足させまして、ネットワークの構築ということでやっておりますところでございます。現在、このチームの中でリーフレットを作成して周知するというので、その次の資料ナンバー5ですけれども、まだこれは事務局案ということでございますが、各参集機関にもお送りをして意見をお伺いしながら、このようなリーフレットを作って、各事業場での取組みをお願いしようとしているところでございます。それから7頁の最低賃金の関係でございますが、労働者代表の方、それから使用者代表の方、それから公益の方にもご協力を頂いて既に県最賃の方は10月1日から新しい最低賃金が818円ということで発効しております。非常に最近引き上げ率が高いということで、一生懸命周知を図っているところでございます。

それから、もうひとつ特定最賃でございますが、8業種について17円から21円の引き上げということになっておりますが、現在異議申し立てを受け付けている期間ということでございまして、その後また正式に周知を図っていきたいと考えております。最低賃金の周知につきましては、県市町村の広報誌に全部載せるということでやっております、近年100%掲載を達成しておりますので、この辺につきましても達成できるようにということで努力をしているところでございます。それから8ページ目でございますが、労災の関係でございます。全体についてということではなくて、脳心ですとか精神障害それから石綿関連疾患についてここに載せておりますが、見て頂くとわかりますように、脳心臓疾患については最近請求が減少傾向にございます。一方、精神障害についてはですね、最近30件台後半だったんですが、今年度上半期につきましては既に24件請求が出ておまして、若

干増加傾向がみられるということでございます。内容としては、長時間労働というよりは対人関係のトラブルを原因とするものが多いというのが特徴でございます。それから石綿につきましては、最近は60件前後で推移しておりまして、今年度上半期については例年並みだと思っております。ただ広島は、造船業が盛んだということで、全国6番目に多い請求件数でございますので、しっかり取り組んでまいりたいと思っております。私からは以上でございます。

○横田会長

有難うございました。それではただいまの労働基準行政重点施策につきまして、何かご質問ご意見ございますでしょうか。

○藤賀委員

はい。

○横田会長

お願いします。

○藤賀委員

昨今の所謂、労働災害事故ですね、この背景要因を労働局として分析される中で、特徴的な傾向というのはございますでしょうか。

○横田会長

いかがでしょう。

○鈴木労働基準部長

先程もちょっと簡単に申し上げましたが、災害発生状況を見ますと、非常に経験年数が浅い方、入社してまだ1年たたないような方が非常に今年は増えているということで、最初にちょっと話があったように人手不足というのが少きいてきているのかなと感じております。また建設の関係ですとか、或いは製造業でもそうなんですけども、色んな建設機械、重機ですね、そういったものを扱う機会が多いんですけども、そういった機械を扱っている中で死亡災害に繋がっているというものも多いということです。あと、もう1つ言えば外国人の方の災害も3年連続して発生しているということです。あともう1つは、今、地球温暖化の影響かも知りませんが、熱中症が多くて、実は今年度、お2人の方が熱中症で亡くなっているというのも1つの特徴として挙げられます。実は1年の内に2人亡くなったというのは今年が初めてでございました。以上です。

○横田会長

よろしゅうございますか。それでは竹森委員。

○竹森委員

はい。5 ページで説明頂きました、長時間労働の疑いの事業所に対する監督指導とあるんですが、参考で良いんですけれども、どういう所が労働局から見られて疑いがある所になるのかなということ、ちょっとお伺いさせていただきます。

○鈴木労働基準部長

まず各事業所で労働時間がリアルタイムでは把握ができませんので、三六協定で 80 時間超えが可能な時間で協定している様などころというのは、そういう可能性があるということで、それから様々な情報、相談等から 80 時間を超えているというような可能性があるところ、あとは過労死等ですね、脳心臓疾患等の労災請求が出た中で、請求の段階でこれは労働時間が非常に長いんじゃないかというように思われるものもよくありますので、そういったものについては監督をかけるということでやっております。以上です。

○横田会長

よろしいでしょうか。

○竹森委員

はい。

○横田会長

他にもご意見があれば、後でまたお願いします。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ご説明をお願い致します。

○佐藤職業安定部長

職業安定部長の佐藤でございます。いつもお世話になっております。

それではメイン資料の方で説明させていただく前に、管内の雇用、直近の雇用情勢について簡単に触れさせていただきたいと思えます。資料4の職業安定行政関係資料の資料No. 1 の 1 ページ目をご覧ください。先ほど局長の挨拶の方でも触れておりましたけれども、直近 9 月の有効求人倍率等についての資料でございます。下の方のグラフ、左側のグラフの方が有効求人それから有効求職、有効求人倍率のグラフでございます。青の方が有効求人、赤い棒が有効求職、黄色い線が広島の有効求人倍率になっております。直近 9 月 1.84 ということで下の緑の線が全国の求人倍率になっておるんですけども、こちら 1.52 に比べてもだいぶ高い水準ということになっております。3 か月連続 1.8 倍台ということで高水準が続

いているところがございます。右側のグラフの方が正社員の有効求人と有効求職それから有効求人倍率のグラフになっております。同じように赤が求職、青が求人、それから黄色い棒グラフが正社員の、広島の有効求人倍率で、こちらの方は1.27倍という状況になっております。その他、地域別の有効求人倍率等々については後ろに資料を付けておりますが割愛をさせていただきます。

それではメイン資料の方の説明に入らせていただきます。メイン資料の9ページからになります。大項目8番、正社員雇用の促進と非正規労働者の待遇改善という事ですけども、正社員としての就職の促進という事でハローワークにおきましては、昨年策定いたしました広島県正社員転換・待遇改善実現プランに基づきまして正社員の求人の確保、それから正社員での就職の支援という事に努めておりまして、29年度9月末までの取組状況といたしましては右側のグラフにあるような状況でございます。それから現在、非正規労働者として働いておられる方の正社員転換、それから待遇改善につきましてはキャリアアップ助成金という助成金を活用して、その正社員転換の促進及び待遇改善の促進ということで、企業の取組みを促しているといったところでございます。

10ページに参りまして大項目の9番、ハローワークのセーフティネットとしての機能強化についてですけども、ハローワークにおいてまず求職者に対して就職支援という事で、これは今年度の目標としましては常用就職の件数38971件を目標として取り組んでおります。現時点での9月末時点での実績、右側のページのグラフにございますけれども、就職件数19912件ということで進捗率は9月末時点の進捗率51.1%となっております。それから雇用保険を受給している方になるべく早く就職して頂くということで、雇用保険の支給日数を一定程度残した形で就職される早期再就職の件数について、11982件という目標を掲げて取り組んでおりますが、こちらの方は、7月までの分しか実績が出ておりませんが、7月時点で4766件ということで、進捗率は39.8%ということになっております。

三つ目、求人の充足対策ということですけども、有効求人倍率が1.8倍台ということで、人手不足基調であるなかで、中々ハローワーク求人お出しいただいても充足するというのが厳しい状況になっております。そうした中で、求人票につきまして分かりやすい、求職者が応募しやすいような求人票をお作り頂けるように助言等を行ったりですとか、それから求職者の方に求人情報を積極的に提供したり、就職面接会を催したりという形で求人充足の支援に努めているところでありまして、今年度充足件数につきましては、目標としては41049件という目標を掲げて取り組んでおりまして、9月時点での実績20772件ということで、進捗率としましては50.6%という状況になっております。

次に11ページに参りまして、人材確保対策の推進ということでございます。今年度新たに、ハローワーク広島東に広島人材確保支援コーナーというコーナーを設けまして、すみませんちょっとこちらコーナーの名前が余計な人材確保支援という文字が2個ついていますが一つ消していただければと思います。このコーナーを新しく設けまして特に人手不足が厳しい福祉・介護・看護・保育それから建設・運輸それから警備分野といった分野に

特に特に焦点を当てまして、求人充足に向けた人材確保に向けた支援、セミナーを開催したりですとか、事業所の見学会を催したりですとか、面接会、ミニ面接会を開催したりですとか、そういったところを重点的に実施して人材確保の支援を行ってきているところがあります。括弧 6 ですけれども、自治体との一体的実施による就職支援ということで、広島県との連携といたしましては、女性に対する就職支援を行うマザーズハローワーク事業を広島と福山で広島県と一体となって実施しているところです。それから広島市、呉市との連携におきましては、生活保護の需給されている方等を中心に一体的に就職支援を実施しているといったところがございます。

12 ページに参りまして、訓練の状況ですけれども、ハローワークにおきまして訓練を必要とされている方に対して適切に受講を斡旋する。それから訓練を修了される方に対しましては、なるべく早く就職していただけるように就職支援を行うということに取り組んでおります。右側が今年度の訓練の状況ですけれども一番上、求職者支援訓練につきましては定員充足率が 29 年度の 4 月から 7 月で 54.6%、それから同じく求職者支援訓練の修了後 3 か月の就職状況につきましては、60.7%というような状況になっております。それから施設内訓練につきましては、県立の高等技術専門学校が 67.7%、それから職業能力開発促進センターの方が 78.9%となっております。委託訓練につきましては、8 月までで定員充足率が 88.6%という状況になっておりまして、求職者が減少している中で定員充足というのは、低めになってきているというような状況になっております。

13 ページですけれども、女性の活躍、大きな 10 項目、女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画といったところで、一つ目が女性の活躍促進ということですが、先ほど県と一体的な実施しているということでご紹介しましたマザーズハローワークの広島と福山の他に、広島西条と呉それから廿日市のハローワークにおきましてマザーズコーナーを設置しまして、女性に対する就職支援ということを行っているところがございます。それから二つ目が若者の活躍促進ということですが、まずは若者雇用促進新法、法律の周知の徹底ということに取り組んでおりますほか、新規に学校を卒業される方、それから卒業されてから 3 年以内の方につきましてハローワークに配置しております学卒ジョブサポーターを中心に学校の方に定期訪問をするなどによりまして連携を図って、早期の就職支援ということに取り組んでいるところがございます。

右側のページには 29 年 3 月末現在の高校生の就職内定率等を記載しておりますけれども、来春卒業予定の高校生の今年の 9 月末時点の就職内定率、先ごろ取りまとまりましたところ 62.6%ということになっております。それから若者と中小企業のマッチングの強化ですけれども、こちらにつきましては若者雇用促進法に基づきましてユースエール認定されている企業、広島県内では 9 月末現在で 7 社になりますが、それから若者応援宣言企業、9 月末時点で 137 社あります。これらの企業を重点的に情報発信ですとかマッチング等を行っているところでもあります。

それから次のページ 15 ページに参りまして、高齢者の活躍促進でございます。生涯現

役社会の実現に向けまして、希望者全員が65歳まで働くことができるための高年齢者雇用者確保措置が法律に基づいて義務付けられているものですが、こちらを講じていない事業主に対しまして重点的に指導の方を行っております。他にそれ以上の65歳以降の雇用継続に向けた取組みを企業に呼び掛けていくといった取組みを行っております。右側のページの右側に、昨年、平成28年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告の結果記載しておりますけれども、先頃、今年度の数値が取り纏まりましたので、ご紹介させていただきます。平成29年度高年齢者雇用確保措置の実施状況99.6%です。それからその右側、希望者全員65歳以上まで働ける企業の状況の方につきましては76.1%。それから70歳以上まで働ける企業につきましては23.8%で31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数につきましては80879人、同じくその右側一番右側の65歳以上の常用労働者数につきましては35189人となっております。次に高年齢者の再就職支援の推進につきましても、ハローワーク広島、それから福山と呉に生涯現役支援窓口を設置しまして65歳以上の求職者の方を対象に担当者制等によりまして、就職に向けたきめ細かな支援を行っているところであります。

それから、その就職支援にあたりましては、求人者の年齢制限の禁止ということが雇用対策法に定められまして丁度10年になるということなんですけれども、現在でも求人票の上では年齢制限なしという風にお書きいただいても、面接を受けに行ったら年齢を理由に不採用とか断られたというようなことも、まだ未だに見受けられるということで、改めて今年度周知を図るということで、資料の4の職業安定行政関係資料のNo.2に求人年齢制限禁止に関するパンフレットをお付けしておりますので、是非ご参照頂ければとおもいます。

それから最後に、障害者の活躍促進についてですけれども、法定雇用率を達成していない事業所に対しましては、計画的に雇用率の達成に向けて指導を実施しております。来年4月1日からは、障害者法定雇用率が引き上げられるということを予定されておりますので、これにつきまして様々な機会をとらえまして、周知に努めているというところであります。またハローワークにおきましては、精神障害者の雇用トータルサポーターですとか、発達障害者の就職支援ナビゲーターといった専門の相談員をハローワークに配置しまして、就職支援を行っているところであります。また今年度からは、精神障害者、精神・発達障害者しごとサポーターといいまして、精神障害者の方ですとか発達障害者の方が働いている職場で、同僚などとして一緒に働く方に、そういった障害について理解していただいて支援してもらえようサポーターの方を広く養成していこうということで、その養成講座を開催するといった取組みを今年度から実施しております。先ほどの職業安定行政関係資料のNo.4に、仕事サポーター養成講座のチラシをお付けしておりますのでご参照いただければと思います。

またちょっと戻るんですけれども、先ほど働き方改革がらみのところで生産性向上に関する議論が若干ありましたけれども、雇用関係助成金、各種の助成金で生産性、労働生産

性を向上させた場合には各種の助成金が割り増しされるといった制度がございまして、それに関するパンフレットも No.3 としてお付けしておりますので、ご参照頂ければという風に思います。私の方からは以上です。

○横田会長

ありがとうございました。それでは、ただ今の職業安定行政重点施策につきまして、ご質問・ご意見ございますでしょうか。

○川妻委員

一つ。

○横田会長

お願いします。

○川妻委員

これはあの、ちょっと業種的に特殊なのかもしれないですけども、労働集約の仕事をしておりまして。で、その中で今の高齢者の雇用というのがありましたよね。で、高齢者を雇用しておりますけれども、例えばその委託業務でその社員さんがよその会社に行って働くという時に、実はちょっと年齢制限もお客様側から言われることが実はあって、この先ほどのリーフレットにもあるように、どう見ても体力的にも能力的にも十分であるなあという風に思いながら、いやもう 65 歳を過ぎたらもう来ないでほしいという断られるパターンなんですけども、何かその辺の解決策というものはあるんでしょうか。ただ企業としてはやはり高齢者であっても働いていただきたいという気持ちで雇用するんですが。

○佐藤職業安定部長

お客様というのは、派遣先ということでしょうか。

○川妻委員

そうですね、派遣的な仕事ですね、はい。

○佐藤職業安定部長

先ほどご紹介いたしました雇用対策法に基づきます募集にあたっての年齢制限の禁止というのは、あくまでも採用に向けたということなので、そういった派遣等に関するケースにつきましては、ちょっと法律の範囲外にはなってしまうかなという風には思いますが、やはりあくまでもその人の能力に基づいて、その辺は判断して頂きたいというのは啓発という意味ではしていくべきことなのかなと思いますので、そういったケースについては個

別にご相談いただいたときに、どこまでできるかというのはありますけれども、啓発という意味ではさせていただきます。

○川妻委員

ありがとうございます。

○横田会長

はい、ありがとうございました。それでは続きまして小嶋総務部長様より総務部関係重点施策について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、日頃より労働行政の運営につきまして格別のご理解・ご協力いただきまして、この場をお借りしまして感謝申し上げます。

それでは続いてご説明させていただきます。

メイン資料の、17 ページになります。適用徴収業務につきましてご説明させていただきます。適用徴収業務につきましては、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平の観点から労働保険の加入促進と労働保険料の確実な納付の確保に取り組んでおります。労働保険の加入促進につきましては、労働保険制度の周知を行い、自主的に労働保険に入っただく。労働保険に入っただけない事業につきましては、労働保険の未手続事業一掃対策の推進として取り組んでおります。この一掃対策につきましては、未手続事業の的確な把握、加入勧奨でございます。実績が右の表になっておりまして、各年度の4月、9月末の数字を載せております。そのうちの未手続事業把握数につきましては、9月末現在で1331件となっております。加入勧奨でございますが、それが未手続事業指導件数になっておりまして、9月末現在で1551件となっております。そのうち成立した件数がその下にありません558件で、昨年の同期が614件ということで下回っていますが、年間の成立件数の目標は1083件としておりますので、この目標は達成できると考えております。

労働保険料の確実な納付の確保につきましては、労働保険料の収納率の向上に取り組んでおります。これも目標を掲げておりまして、収納率が前年度を上回り、当局の収納率が全国平均より下回っておりますので、前年度以上に全国収納率に近付けることを目標にしております。9月末現在の実績ではございますが、右グラフの赤が当局の実績でございます。今年度9月末で42.19%ということで、昨年の同期が42.14%ですので、若干上回っている状況でございます。青い線が全国平均でございます。9月末現在が42.77%ということで、昨年の同期より差が広がっておりますので、今後一層収納率の向上に努めて参りたいと考えております。

総務部以は上でございます。

○横田会長

はい、ありがとうございました。それでは、ただ今の総務部関係重点施策についてご質問などございますでしょうか。

それではとりあえずじゃあ、次に進めさせていただいて、また何かございましたら後程お願い致します。

それでは引き続き、議題括弧 3 その他最低工賃の改正等について、に入らせていただきます。

まず広島県既製服縫製業最低工賃の改正等について説明をお願い致します。

○鈴木労働基準部長

基準部長の鈴木でございます。私の方からまず説明させていただきます。資料は、資料1の家内ものの関係資料、こちらをご覧くださいと思います。今年の3月21日昨年度になります。昨年度の第2回の広島地方労働審議会に行きまして広島県既製服縫製業の最低工賃の改正を諮問していた、その結果についてまずご報告をさせて頂きたいと思います。この改正諮問を受けまして、事務局の方で関係家内労働者代表、それから関係委託社の意見を聴取するというので、15日間意見の公示を行いました。特に意見の申出はございませんでした。その後、家内労働法の規定によりまして、この広島県既製服縫製業最低工賃専門部会の設置をいたしております。委員につきましては、この資料のNo.1の1を見て頂きたいと思いますが、こちらの方に委員になっていただきました。部会長には横田委員をお願いを致しました。専門部会につきましては本年5月30日、7月25日、2回調査審議を行っております。その結果全会一致で部会長報告が取り纏められておまして、それがちょっと戻りますけれども、資料No.1の部会長報告の写しということで、改正はしないということで結論を出したということでございますので、報告をさせていただきます。その理由でございますが、これをご説明させていただきたいと思います。まずその最低工賃の今回の改正の諮問ですけども、平成28年にこの縫製業の関係の実態調査を行いました。それが資料No.1の2にあります。横長の表になっていきますけれども、こちらが簡単に取りまとめたものでございますが、こちらの調査結果を見ますと工程、品目の中で最低工賃の額と平均工賃額との間で非常に乖離が生じていると、すなわち平均工賃額の方がかなり高いと。特に作業服のジャンパーですねこの丸縫い、作業服ズボンの丸縫いですね、こちらについては非常に乖離が大きいということでもあります。丸縫いというのは、お一人で全ての工程を手縫いで仕上げるものでございまして、こういったものを丸縫いというようございまして、これについては特に大きな乖離があったということで改正の諮問が報じたということでございます。ただですね、専門部会の中で議論をしている中で、事務局の方で個々の委託者、あるいは家内労働者の方々に対しまして電話によりまして追加調査を実施したところ、非常に大きな乖離のあった丸縫いにつきましても必ずしもその内容は一律ではないということが判明いたしました。どういうことかと申しますと、この丸縫いにつきまして

は通常その比較的低額で委託されるようないわゆる定番ものの、丸縫いの委託もあれば、逆に工賃の額が高額で納期が短い、どうも別寸物と言われるようですが、別寸物というのは要するに区別の別に寸法の寸ですね、要するに寸法が通常のものとは違いますといったようなもの。まあ特注物と言った方が分かりやすいかもしれませんが、そういった丸縫いもあってですね、この別寸物、特注物が平均工賃額を大きく引き上げていて、これが乖離を大きくしているということが分かったというところでございます。28年の実態調査ではですねそういった別寸物、特注物のようなものを元々想定をしておりませんでしたので、定番ものと分けてですねその実態を把握するというをしておりませんでしたので、今回その乖離が大きいという理由だけで最低工賃を引き上げるというのは中々難しいと、仮に引き上げた場合ですねその別寸物については特に問題はないと思われそうですが、通常委託されるようなその定番ものに対する影響が不透明という風に思わざるを得ないというところでございます。具体的には定番物につきましてですね、最低工賃を引き上げた場合委託を取りやめるということも想定されますし、その結果、家内労働者の方も仕事量が減るということも考えられるというところでございます。まあそういったこともありますので、次回31年になりますけども、次回の実態調査においては別寸物、特注物と定番物とを分けて工賃額ですとか委託者数、家内労働者数、数量こういったものについて調査をですね、その上で最低工賃の引き上げが妥当かどうかいうのを判断すべきだということで、今回の引き上げについては見送るということになったところでございます。もちろん他の品目、工程についても同様でございます。もう少し詳しい調査が必要かというところでございます。それから品目、工程の見直しにつきまして申し上げますと資料1の3、ちょっとご覧いただきたいと思いますが、こちらの方にですね広島県アパレル工業組合員の方々の売上高と利益の状況ということでこれもあの部会の中で出てきた資料でございますが、これを見て頂くと、作業服というのは最低工賃の設定があるんですが、婦人スラックスというのがその次に売り上げが多いということなんですが、これが今、実は婦人服既製の最低工賃は、モンストラを除くという風になっていまして、モンストラというのはモンペとスラックスの略でございますが、こういう風にスラックスが除かれておりますので、これについては今は最低工賃が設定されていないという状況でございます。そうしたことからですね28年の実態調査においては、この婦人スラックスについては対象にはなっていないんですが、こういった婦人スラックスの売り上げが多いということであればですね、次回の実態調査において婦人スラックスについても調査対象としてですね実態を把握すべきではないかという意見がございました。それから先ほどの1の2に戻っていただきますと、男子既製服ズボンというのはですね実は委託者の方がないという状況にございまして、そうなることでですね当然その最低工賃というのを廃止すべきではないかという議論がございまして、そういったこともですね今回の改正諮問の理由でございましたが、今後どうするかということについてはですね、次回以降の調査結果を見て判断することが妥当であろうとされたところでございます。その専門部会の議論の中で、業界の方にも委員になっていただきま

したけども、業界の方からは必ずしも積極的に廃止にすべきだというご意見ではなくてですね、一旦廃止すると中々その新たに作るのは難しいということで、そう性急に結論は出さないというような感じでしたので、次回以降の調査結果を見て扱いについては検討をしたいと考えております。それから同じ資料No.1の2の中ですね、実はこの赤字の部分がございますが、これ実は赤字の部分その工賃単価最少額のところですけども、これは実は最低工賃を下回っているものでございます。こういった実態が明らかになりました。ただですね、これはあの実態調査の結果ではこういうことになってるんですが、追加調査をしたところですね、作業服ジャンパーの天ぶた作り15円については、それからあと同じく身返し作り、これらについてはどうもその簡単なものを委託しているということでしたので、直ちに最低工賃違反かどうかというのは判然とはいたしません。それからその丸縫いですね、作業服ジャンパーの丸縫い300円と書いてありますが、これはですねどうもそのお聞きしたところ、ジャンパーではなくてシャツだということでしたので、実際には適用が無い物ですので、直ちにこれも最低工賃違反とは言えない。それからその下作業服ズボンの25円と12円とありますが、これらについてはですね何か工程を分割して委託をしているということでしたので、これもちょっと直ちには言えないというところがございます。

すみません、元に戻りますが、最初、作業服ジャンパーの15円と8円簡単な物と申し上げましたが、簡単な物だって当然これはあの最低工賃じゃないといけないので、この二つについてはどうも最低工賃違反の可能性があるとということなんです。それから一番下ですね婦人既製の丸縫い、これ350円になってまして、これはもう最低工賃のことを失念しておりましたということでしたので、これは当然最低工賃違反ということになります。こういったことで最低工賃違反の状況があったということで、委託者、それから家内労働者両方に置いてですね最低工賃に対する理解不足ということも明らかになりました。こういったこともありましたので、業界の広島県アパレル工業組合と関係団体等を通じまして、今後最低工賃について周知徹底を図っていきたくて思っております。今申しあげましたアパレル工業組合さんとは一応話が付いてまして、周知徹底を図るということで話を進めておりますので、しっかりやっていきたくて思っております。

以上、説明させていただきました。

○横田会長

ありがとうございました。それでは、ただ今の最低工賃の改定などについて、つきまして何かご意見ご質問ございますでしょうか。細かいことでもよろしいですよ。

それでは特に無いようですが、よろしいですかね。

○鈴木労働基準部長

すみません、ちょっとあの今説明で一つ漏らしましたが、最低工賃専門部会につきまし

ては地方労働審議会令におきまして、任務を終了した時は審議会の議決により廃止するものとするという風になっておりますので、これにつきまして廃止の決定をしていただきますようお願いをしたいと思っております。以上です。

○横田会長

はい、ありがとうございます。

いかがでしょうか、宜しいでしょうか。

それではこの部会長報告を本審議会の答申案とすることにつきまして皆様にお諮りしたいと思います。事務局の方は答申案のご用意をお願い致します。

○船本賃金室長

はいそれでは答申案のご用意をさせていただきます。配布後朗読させていただいてよろしいでしょうか。

○横田会長

お願いします。

○船本賃金室長

はい、それでは朗読させていただきます。

案、平成 29 年 11 月 13 日広島労働局長川口達三殿、広島地方労働審議会会長横田明子、広島県既製服縫製業最低工賃の改正決定について答申。

本審議会は平成 29 年 3 月 21 日付け広労発基 0321 第 2 号をもって諮問のあった標記について、平成 29 年 5 月 30 日専門部会を設け、2 回にわたり慎重に審議を重ねた結果、改正しないとの結論に達したので答申する。なお、本件の審議にあたった専門部会委員の氏名は次のとおりである。

以下お名前は省略させていただきます。

以上でございます。

○横田会長

はい、ありがとうございます。

それではこの答申文の（案）につきまして何かご意見やご質問などございますでしょうか。

特にないようですので、ここで採決をさせていただきます。まずこの答申文の（案）の通り答申することにつきまして、賛成の委員の方は挙手をお願い致します。

全員賛成ということですね。

答申文（案）の通り答申することに反対の方はいらっしゃいませんよね。

全会一致で、全員の賛成ということで答申文（案）の通り答申するという事に致します。それでは事務局の方で答申文のご用意をお願い致します。

○船本賃金室長

しばらくお待ち願います。

会長、答申文のご用意ができました。

○横田会長

はい、それでは答申を致します。よろしくお願い致します。

○川口労働局長

ありがとうございます。

○横田会長

それでは引き続きまして、異議申し出の公示、本審の開催及び効力発生日の予定について事務局からご説明をお願い致します。

○船本賃金室長

ただ今横田会長から答申を頂きましたので、異議申出に関する公示を本日付で行います。異議申出の締め切り日は、家内労働法第9条の規定に基づき11月28日火曜日とさせていただきます。この間に異議の申し出がなされた場合は、異議申出に係る審議会を開催する必要がありますので、電話等で速やかに日程調整をさせていただきます。この審議会で、改正の必要性について再度ご審議を頂くこととなります。

○横田会長

それでは異議申し出のあった場合には異議審の開催につきまして各委員宛てに速やかに連絡をしたうえで日程調整をお願いしたいと思います。

ただ今答申を致しましたので、広島県既製服縫製業最低工賃専門部会はその任務を終了いたしました。よって同部会は廃止することとしてよろしいでしょうか。

○各委員

異議なし。

○横田会長

それでは専門部会を廃止致します。

それでは次の議事に移りたいと思います。事務局からご説明をお願い致します。

○鈴木労働基準部長

はい、続きまして家内労働関係の方の、先ほど資料の続きでございます。

資料 No. 2 のご説明させていただきます。あとで電気機械器具製造業最低工賃についてご審議を頂きたいと思います。

家内労働につきましては、先ほどの既製服、それからこれからお願いする電気機械器具の他に毛筆画筆製造業それから和服縫製業という事で広島この 4 つの業種について最低工賃を決めておまして、3 年ごとに実態調査を実施して見直しが必要かどうかの判断をしております。今年度は電気機械器具製造業の見直しの年でありますのでこれを 5 月に実態調査を実施いたしました取り纏めましたのがこの資料でございます。この資料についてご説明をさせていただきます。資料 No. 2 の 1 です、まず委託者数につきましては結局平成 29 年は、14 者ということでございました。

今回家内労働者につきましては、平成 29 年で 417 人という事でございまして、前回から 39 人減少しておりますが、一方で男性の家内労働者が増加しているという状況でございます。また各年齢階層の割合につきましては、それほど大きな変化が無かったということでございます。

それから 2 ページ目でございますが、最低工賃が適用されている工程に従事している家内労働者、それから委託者の数でございますが、委託者につきましては平成 23 年が 4 者、26 年が 6 者、29 年 7 者ということで、ぱっと見たところ増加しているように見えますが、下に注意書きがありますようにですね、未回答の委託者が過去の調査にありましたので単純には比較できない。家内労働者についても同じでございまして増加しているように見えますが未回答の委託者がありますのでその点はちょっとまた斟酌して考えなくてはいけない、ということでございます。

それから 4 番目一か月の支払い工賃階層別家内労働者数でございますが、一か月間というのは今年の 4 月でございまして、この 4 月に支払われた工賃を調べたものでございます。今回の調査では 10 万円未満が合計で 412 人ということで、全体のほとんどの方々がこの 10 万円未満という事でございます。また低額になるほど家内労働者数が増加する傾向にございますが、この構成比につきましては、過去の調査と比べて大きな変化がないという状況でございます。また平成 26 年度の調査にありました、支払い工賃額が 20 万円以上というような高額な回答につきましては、今回の調査にはなかったという状況でございます。

それから 3 ページ目、委託している業務量の変動でございますが、委託者の方にお聞きしましたところ、今回委託者 14 者のうち 13 者の方が変わらないあるいは減ったと回答を致しております。増えたというのが 1 者ございまして、これにつきましては短時間で自由の利く内職希望者が増えたという回答がございました。一方減った理由につきましては、中国での生産が増えていて国内での生産が減少傾向にあるというものが 1 者、それから家内労働者に委託していた仕事そのものが減ってしまいましたというのが 2 者というところでございます。

それから 6 番、工賃単価の変動でございますが、こちらにつきましても委託者 14 者のうち 13 者が変わらないと回答をされております。高くなった理由としてはですね、家内労働者の方が高齢化が進んで、これまでどおりの業務をこなすことが困難だということで、ある程度高くしないと仕事を受けてくれないということで上げましたというのが、1 者あったということでございます。

次の4ページでございますが、最低工賃の設定のある品目・工程等にかかる委託状況、それからその推移でございますが、見て頂くと分かりますが、上の3つについては委託者の方がおられません。それからあとコネクタの挿入、部品の挿入、はんだ付け、部品とリード線のはんだ付けといったようなことで、2者ないし3者の方がおります。家内労働者につきましては、8人から13人ということで非常に少ない状況でございます。見て頂きますと最低工賃額を下回るものはありません。ただ最低工賃をわずかに上回っているもの、あるいは最低工賃と同額のものがある一方で、最低工賃を大きく上回っているようなものも中にはございました。その理由としてはですね※印の1から4に書いてある通りでございます、ワイヤー本数長さコネクタ数の差がありますとか、あるいは社内の認定資格を有するベテランの方に委託しているからというようなもの、あるいはそもそも扱いにくい難しいという体の製品ですといったようなことですか、あるいはその他の工程もあるということで高い工賃で委託をしているというものでございました。平成23年以降の状況を見ますとですね、委託者14者のうち13者の方があまり変わらないという回答をされておまして、最低工賃の設定のある工程を委託している7者につきましても6者の方があまり変わらないという回答でございます。

最後その他の所で、最低工賃が設定されている工程以外の委託内容についてもですね色々お聞きいたしました、委託者ごとに内容が異なっておりまして、各種各様ということで中々一つに言えないという状況でございました。

それから5ページ目はですね、広島県家内労働概況調査に係る推移でございますが、色々な業種がございます。今申し上げた電気機械器具製造業につきましては、下の欄の真ん中あたりにありまして、家内労働者数も417人と、その他雑貨等除けばですね一番多い業種ということになります。ただ最低工賃が設定されているものに限ればですね52人ということで少ないんですが、家内労働者数ということで言えばですね一番多いということになっております。

ということでございまして、7ページにまとめということで書かせていただきましたが、今申し上げましたとおり、全体としては14の委託者があって、417名の方、家内労働者がおられます。ほとんどが実は女性でございます。が、男性の方が増加をしている。1ヶ月の工賃額については、10万円未満がほとんどであります。委託業務の増減につきましては変わらないという風に回答された方が多くてですね、減ったというものが5者、増えたというのは1者。工賃単価の変動につきましては過去の調査におきまして、ほとんどが変わらないという事でございましたが、今回につきましてもほとんど変わらないということでございます。最低工賃の設定のある業務につきましては委託社が7者、従事する家内労働者が52人ということで、適用家内労働者数が100人未満という風になっております。ここで100人未満という風に申し上げておりますのはですね、一応厚生労働省の通達で適用される家内労働者数が100人未満になったら廃止を検討することという風になっておりまして、100人というのが一定のラインということになりますので、一応ここに書かせていただいております。なお紙に書いてありますように、一応委託されている工賃につきましては、最低工賃を下回るものはなかったというところでございます。

以上が調査の概要でございまして、これを受けまして、私どもの方で、事務局で考えている最

低工賃の必要性、改正の必要性でございますが、委託者、家内労働者数共にですね近年は大きな変化がございません。最低工賃が設定されている工程につきましても、今回7者それから委託者52人ということございまして、過去の調査では未回答のものがありましたけども、それを含めて考えてもですね、恐らくそれほど大きな変化は無かったんだろうという風に考えております。委託業務量それから工賃単価につきましても、大きな変化が無いという様な状況が続いております。そういう状況でございますので、まず最低工賃の引き上げにつきましてもですね、先ほどもご覧いただいたように、支払われた工賃単価の中には確かに最低工賃を大きく上回るものがある一方で、最低工賃と大差のないものございまして、全体的に見ればですね最低工賃が設定されている工程の工賃が全体的に大きく上昇している状況にはないという風に考えております。また最低工賃が設定されている工程を委託している委託者につきましても、全体で7者でございます。また各工程についてもですね、見ても2者ないし3者という風に非常に少ないという状況でございます。こういった中で仮に最低工賃を引き上げるとなるとですね、その中の低い工賃で委託している特定の委託者の経営を圧迫するというような恐れも否定できないのではないかという風に考えております。こうしたことから、全体的にその工賃が上昇しているという状況にはないということでもありますので、またその一部の工程についてはですね、最低工賃を上回る工程で委託されているという事もありますので、家内労働者の保護の観点ということも考えてですね、今回最低工賃の改正が必要であるとは認められないのではないかという風に考えております。それから廃止の有無につきましてもですね、先ほども申し上げました通り家内労働者の方52名ということで大変少ないんですが、ただ家内労働者、電気機械器具製造業の家内労働者の方を見ましても400の方がおられました、最も多い状況でございますので、将来も増加する見込みがないとは言いきることができるのかということもございまして、また先ほど既製のところで申し上げましたが、業界の方自体がどうお考えになるかという事もあると思っておりますので、今回必ずしも廃止する状況にはないのではないかという風に考えております。それから新たな最低工賃の設定につきましてもですね、先ほども申し上げましたが、最低工賃の設定がない工程につきましても、多種多様ございまして、特定の工程についてですね、非常にその委託が増えているといったような状況にもございませぬので、新たな最低工賃を設定するというのも、必要がないのではないかという風に考えております。

以上からですね、今回の調査結果を見てもですね、改正の必要性については認められないという風に考えておりますので、改正の諮問は見送りにさせていただきたいという風に考えております。

以上説明させていただきました。

○横田会長

ありがとうございました。

ただ今事務局から、広島県電気機械器具製造業最低工賃の改正諮問は見送るというご提案がありました。これでよろしいでしょうか。

○中野委員
すみません。

○横田会長
はい、ご意見をどうぞ。

○中野委員
今回諮問を見送るという結論は構いません。しかしながら、その最後のまとめでもありましたし、部長のお話にもありましたように 100 人を切ってるということで、電気に関わる人は 417 人いらっしゃるんですけど、工賃に関わるのは 7 委託者と 52 人ということでございますので、この人数で、これが次が 3 年後なのかどうかよく分かんないですけど、これで置いとくというのも如何なものかなど。あるから置いとくというようなことではないかなと思いますので、3 年後は廃止も含めての検討ではなく、廃止することを前提とした検討もしていただきたいなど。で、その今このワイヤーハーネスにしても、もうほとんど対象者がいらっしゃいませんし、今頃もう外国の方に出されたり工程自体が複数が一つになってきているという状況なので、そんなにこう対象的に 417 人いらっしゃいますけど、これに従事される方が増える予想いうか考えられないので、次回の検討される際には廃止を前提で検討して頂きたいという風に思いますので、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
中野委員からご指摘がございましたが、あの事務局としてですね廃止前提というのは中々難しいところがございます、やはりその業界の方のやはりご意見というのを聞きましてですね、そもそも最低工賃が設定されている工程について、もう委託される余地がないのかどうかといったようなことも含めて検討する必要があると思いますので、もちろん廃止という事を含めて次回調査等させていただきたいという風に思っておりますので、よろしくお願い致します。

○横田会長
廃止が前提という事ではなく廃止も含めて検討するということにしたいと思います。皆さんよろしいでしょうか。ご了承いただきました。ありがとうございます。
他にございますか。
それでは特にご異議がないようですので承認されたものとして認めたいと思います。
広島県電気機械器具製造業最低工賃の改正は見送り、現行のまま据え置くということにさせていただきます。

続きまして最後の議題であります、議題の4。意見交換等に入らせていただきます。ここからはフリートーキングで、労働に関するご意見やご要望などにつきまして、各委員の皆様方から幅広くご意見をいただけたらと考えております。また先ほど事務局の各担当の方から色々ご説明がありました時に、お話になれなかったご質問やご意見もここでいただけたらと思います。

いかがでしょうか、どなたか何かございますか。

藤賀委員お願いします。

○藤賀委員

障害者の雇用の件ちょっと言い忘れたんですが、来年度法定雇用率が上がるということですね、それに備えてというか、そこも見越して中期的に障害者の新規採用、あるいは中途採用の計画を立て取り組んでいるんですけども、特に中途採用においては非常に難しいと、我々ですら難しいということで、計画未達をずっと繰り返しておるわけです。今2.0%は何とかクリアしておりますけども、2.2%の達成は非常に難しいなあと、あるいはギリギリかなあというように感じて思っております。それで、今後の障害者の労働市場の見通しというものをどう考えていらっしゃるか、あればお聞きしたいのですが、仮に同じように労働者と同じように中長期的にですね、労働市場が縮小していくとすればですね、どんどん2.2%の次は2.5%あたりを狙われているというような話も聞こえてきますしですね、障害者を雇用するという、社会的責任のあるべき姿と実際の現実の姿がですねあまりにも乖離を生じるとですね、非常に不味いのではないかなということ非常に危惧しているとか悩ましいなど。もちろん、そのまあ法律が定められればそれに向かって努力する義務がございますので、やっていくんですけども、そのあたりの見通しについて何かお考えとか想定なさっていらっしゃるがあればお聞きしたいなど。

○横田会長

ご発言をお願いします。

○佐藤職業安定部長

えっと、今回精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられたということで、来春2.2%のあと2.3%に上がっていくということになるんですけども、この法定雇用率につきましては、ただ理想を追いかけて適当に上げていってるというわけでは決してございませんで、労働者全体に占める働くことを希望している方も含めての障害者の割合というのを推計致しまして、それに基づいて設定しているというものでありますので、実際その世の中にいる障害者の数よりも高い法定雇用率が設定されるということには仕組み上ならないようにはなっております。今そのいらっしゃる障害者の方が皆さん働いている方と働くことを希望されているといいますか、働ける状態にあると思われる障害者の推計値を元に設定されておまして、そういった方が皆さん雇用されればこの率になるというものですので、その辺がご理解いただければと思っております。

○藤賀委員

いやあの、意義とかきちんと実態をよくウォッチして頂いてですね、その辺ご判断いただければと思います。実際この通り非常に難しい側面があるということは、是非ご理解いただきたいと思います。

○川口労働局長

ちょっと補足させていただきますと、障害者の総数についていえば、今、安定部長が申し上げたとおりですけれども、内訳を見ますと身体障害者の方が高齢化が進んでいて、色々労働市場という点で見ますと、身体障害者については数が減ってきているという状況なのです。一方で精神障害者が雇用率の対象に入っていますので、精神障害者の数が大変増えてきており、トータルで見ると障害者の数は増加しているという状況なのです。おそらく委員が仰っておられますのは、今まで身体障害者の雇用で色々経験を積んでこられておられますので。

○藤賀委員

いやあの精神障害者も数年前から取り組んで職場を創出しながらですねやっておりますので、そのバランスはよく覚えておるつもりでございますが。

○川口労働局長

はい、その身体障害者については各企業でそれぞれ経験を積んでおられますので、雇用が進んでいるわけですけれども、精神障害者についてはまだまだ雇用が難しいという声が多いわけですので、この辺について各企業にもご努力いただかないといけませんけれども、行政としましても、安定部長から説明しましたハローワークに色々トータルサポーターのようなものを置く、それから新たに企業には仕事サポーターを置いてもらうということで精神障害者の雇用が進むような環境を作っていくということが、これからの課題になっているわけでございます。

○横田会長

ということですが、どうでしょうか。

○藤賀委員

ありがとうございました。お互いに努力しながらという事だろうと思います。宜しくお願いたいと思います。

○横田会長

他にございますか？

○竹森委員

ちょっと一つ確認だけさせて頂きたいんですけども。

○横田会長

お願いします。

○竹森委員

あの先ほど説明の中に10、これ本冊の15ページのちょっと納得いかなかったところがあるんですけども、高年齢者の雇用状況の集計表でございますね。で、私のほうも65歳まで働けるというところについては100%きちんと確認をしておるんですけども、後は賃金をどうするかということ、雇用内容をどうするかということで色々と話し合いをしているところなんですけど、これを見ますと、希望者全員65歳以上まで働ける企業の状況が29年度76.1%あったと。この辺がですね、その下に書いてあります3704社を対象にして調べたということなんですけど、私ども見たらちょっと75歳以上まで働けるいうところは本当にもう一握りしかないんですけども、どういう業種だとかこの数字が以上に、65歳、だと69歳まで働けるということですよ、これ。

○佐藤職業安定部長

65歳以上ですので最低65歳まで働ける、希望者全員働けるという企業についてはここに入っていると思います。

○竹森委員

65歳までというのがここに入っているということですか。ああじゃあ65歳、例えばこの65歳のウェートがある程度高くてその後の部分が、ああああそういう意味ですか。なんか以上が非常に先がずーっというイメージで、ウーンと悶々としておりまして、分かりました。はい、ありがとうございます。

○久光委員

よろしいですか。

○横田会長

はい、お願いします。

○久光委員

三六協定の件、ご提起させていただいたんですが、せっかく配布資料を持って、企業の方で意見交換をされるのであれば資料には長時間労働の是正という項目がありますんで、そういう機会

もしっかり活用しながらですね三六協定の締結についてしっかり底上げをしていく。そういう活用をしていただければなという思いが一点。それと後 2 つあるんですけど、無期転換が 4 月 1 日からということでありますが、実際その雇用契約ということになると例えば 2 月とかですね、そういうタイミングで起こってくるのかなと。我々の労働相談の中でも、雇用契約更新の件が多く、5 年になるんで、とは言わずにすべて打ち切りであるとかですね、一方で働く側もですね中々そこまでそこを理解できていなくて、ここで打ち切りですよと言われちゃうと、もうそこで納得してしまい、後からこういうことだったんだというようなトラブルがこれからも多発が予測されると思いますし、現状の労働局への相談も含めてその対応についてお伺いをしたいということ。

あとの一点は、今の雇用契約法のポイントというか雇用契約の書面での交付でありますとか、先ほど言いました無期転換のルールなど、例えばハローワークの求人あるいは紹介時点で何らかのポイントについて求職者のお示しすれば理解が深まることにもつながると思いますが、取り組みの状況について教えていただければと思います。以上三点です。

○横田会長

はい、お願いします。

○鈴木労働基準部長

最初の三六協定のところは仰られたとおりでありまして、私どもとしても色んな機会にですね周知徹底を図っていきたいという風に思います。

○高倉雇用環境・均等室長

具体的に集計しておりませんが、10 月くらいまで、無期転換ルールに関する雇止めかなと思われるようなご相談自体、労働者側からは 10 数件と記憶しております。ただ、その中で具体的企業名等を仰っていただけないケースもございまして、私どもに、この労働契約法の規定には指導権限というものではございませんが、法の趣旨であるとか、無期転換ルールをちゃんと適切にやっていただきたいということで、啓発指導ということで、具体的に動いている、訪問した会社は三社です。それは企業名が分かっているという事、それから労働者側の了解を得ているということ。労働者によっては、今行かれると自分がその対象と分かってしまうので困るというケースもございまして、その辺はご相談をしながらという形で進めておりますが、現状ではそのような数字でございます。

○横田会長

よろしいですか。

○久光委員

はい、あとハローワーク。

○高倉雇用環境・均等室長

すみません、無期転換ルール等の周知についてはハローワークの方でもですね、求職者向けの求人案内のようなもの、チラシ、定期的にお作りになっているものにはですね、載せて頂くような形でハローワークの方でも周知はご協力いただいております。

労働条件の交付についても、もう窓口でそういうものをもらえますよということはお話いただいているとは思いますが。

○久光委員

はい、あの先ほどの要望ですんで、その実際働くタイミングになった時にこういうのが皆さんありますよというのをお知らせ頂ければ、自らのこととして感じるのではないかなあということで、可能であればご検討いただければと思います。以上です。

○横田会長

ありがとうございます。それでは事務局の方から何かございますか。

○境総務企画官

はい、何もございません。

○横田会長

そろそろ終了時間になってまいりましたので、これで終わらせていただきたいと思います。

本日の議事を終了したいと思います。最後に、本日の審議会の議事録の作成についてですが、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という事になっております。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は久光委員にお願いしたいと思います。使用者代表としては中野委員にお願い致します。

事務局の方で議事録が作成できましたら署名委員はよろしくご協力をお願いしたいと思います。

それでは長きにわたりましたが、沢山のご意見ご質問を頂きましてありがとうございました。以上をもちまして平成29年度第一回広島地方労働審議会を終了いたします。ご協力どうもありがとうございました。

議事録署名

平成30年 / 月29日

公益代表委員 横田明子



平成30年 2月 2日

労働者代表委員 久光博智



平成30年 2月 7日

使用者代表委員 中野博之

