

平成 28 年度第 2 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 29 年 3 月 21 日 (火) 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、相澤委員、酒井委員、佐田尾委員、野北委員
久行委員

労働者代表委員 石黒委員、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 小松委員、中野委員、藤賀委員

[労働局]

内田労働局長、小嶋総務部長、高倉雇用環境・均等室長

橋本労働基準部長(健康安全衛生課長併任)、佐藤職業安定部長

天野総務調整官、鳥越総務課長、島田労働保険徴収課長、綿貫監督課長

船本賃金室長、平川労災補償課長、吉田職業安定課長、片岡職業対策課長

門廣需給調整事業課長、山下地方訓練受講者支援室長、

法宗雇用環境改善・均等推進監理官、新庄主任産業安全専門官

水津主任労働衛生専門官、三島地方労働市場情報官

境総務企画官、登木総務係長、福永総務主任、江角総務係

4 議題

(1) 平成 29 年度広島労働局行政運営方針(案)について

(2) その他

最低工賃の改正等について

- ・ 広島県毛筆・画筆製造業最低工賃
- ・ 広島県既製服縫製業最低工賃

5 意見交換等

○境総務企画官

定刻となりましたので、ただいまから平成 28 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、大変お忙しいところ、当審議会に御出席いただき、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御報告いたします。

現在、公益代表委員の方が 6 名、労働者代表委員の方が 6 名、使用者代表委員の方が 3 名、計 15 名の委員の方が出席されております。18 名の委員の内 3 分の 2 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 項の規定により本審議会が有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。なお、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御了承ください。それでは審議会の開催に当たり、内田広島労働局長から御挨拶を申し上げます。

○内田労働局長

みなさん、こんにちは。委員の先生方には、本日は年度末の非常にお忙しい中、当審議会に御出席を賜りまして誠にありがとうございます。今、日本は、大きく人口減少社会に転換をする中で、一億総活躍社会の実現ということがとても重要だと言われています。政府におきましても、内閣総理大臣を議長とする働き方改革実現本部ができていまして、精力的に議論が進められている中で、年度末に働き方改革の実現計画を策定するという動きになっています。私どもの話で恐縮ですが、2 月に全国局長会議がありましたが、本省の説明のほとんどが働き方改革に関する事項であり、働き方改革ということが政府の一丁目一番地の施策になっているものと思っています。振り返ってこの広島の状況を見ますと、これも御案内のとおりですけれど、この一年間を見ても有効求人倍率が 1.5 倍台から 1.7 倍台に上昇する動きであり、労働力がかなり逼迫しているという状況だと思っています。そうした状況ですので、他県にも増して働き方改革を通じた一億総活躍社会の実現、あるいは、全員参加型社会の実現ということが重要になっていくかなという気がしています。このため、単に私どもとしては、量的に雇い入れを進めていくだけでなく雇用の質の面にも重点を置いた施策が必要かなと思っています。それで、この年度末に審議会を開催させていただきました。次年度の私ども行政の運営の仕方について御審議をいただいているわけでありまして、広島労働局としては、平成 29 年度において、雇用の質を高めていくということに重点をおいて各種の施策を推進していきたいと思っています。来年度の運営方針につきましても、そうした視点から案を作成させていただきました。ぜひ忌憚のない御意見、御審議をいただければと思っています。また、本日の審議会では、最低

工賃の改正等についても御審議をいただくことにな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ました、労働者代表の竹森委員を御紹介いたします。竹森委員には平成 29 年 2 月 1 日付けで就任されました。それでは新たに就任いただきました竹森委員に御挨拶をお願いいたします。

○竹森委員

はい、今、紹介いただきました、竹森でございます。組織の異動で昨年 10 月からこの広島の地に赴任をさせていただいております。まだ 6 か月余りでございます。いろいろと雇用に関する問題等々につきまして私も思うところがあるところでございます。皆様方にいろいろと御意見を伺いながら、また勉強させていただきながらこの会の運営に少しでも役に立つように頑張っていきたいと思っておりますのでよろしくお願いをいたします。

○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時間の関係もあり、御用意いたしました資料の出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきますので御了承いただくようよろしくお願いをいたします。

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。まず平成 28 年度第 2 回地方労働審議会の議事次第、出席者名簿、配置席表、審議会委員名簿。次に事務局からの資料といた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。次に資料 1 として先般お送りさせていただきました平成 29 年度広島労働局行政運営方針案、資料 2 として横置き資料で表紙が平成 28 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、資料 3 として、家内労働関係資料、参考資料としてクリップ止めしております資料 4 として雇用環境均等行政関係資料、資料 5 として労働基準行政関係資料、資料 6 として職業安定行政関係資料がございます。過不足等はございませんでしょうか。それでは議事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。よろしくお願いをいたします。

○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。各委員の皆様方におかれましては大変お忙しい中、本審議会に出席いただきましてありがとうございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは議題 (1) の平成 29 年度広島労働局行政運営方針案につきまして審議に入らせていただきたいと思います。労働局からまず全体的な説明をいただきましたあと、各委員

皆様から質疑等をお受けするという方式で審議を進めたいと思います。(1) についてすべて説明を受けた後で質疑をしたいと思いますのでよろしく願いいたします。それでは内田局長より説明をお願いいたします。

○内田労働局長

はい、よろしく願いいたします。

まず資料1で御説明します。まず1ページめくっていただきまして、目次を見ていただきたいのですが、これが全体の構成となります。第1として、まず総括的な広島県の労働行政を取り巻く状況と課題ということで記載をしております。そのうえで、各論的なこととして第2を記載させていただきまして、それぞれ雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政、総務行政について記載させていただいております。第3として、行政を推進していく上での基本的な姿勢、法令順守の徹底、行政サービスの向上に向けた取組等を記載させていただくという枠組みで方針を作っております。私からは、総論の部分について御説明をさせていただきます。

まず、第1の、広島県の労働行政を取り巻く状況と課題でありますけれど、1ページ目以下に記載をしておりますが、具体的なところで申し上げますと、ちょっと見にくいのですが2ページ目、小さいグラフで申し訳ありませんが、有効求人倍率等の推移につきまして記載させていただいております。冒頭申し上げた通りですが、有効求人倍率は、平成28年1月の段階では1.57倍でありました。それが最新の数字では1.71倍という状況でありまして、この一年で1.5倍から1.7倍台にさらに上昇している状況であり、人材の有効活用に向けた雇用の質を高める取組ということが特に必要ではないかと考えております。もちろん労働行政をめぐる課題はいろいろあり、広島労働局としては、今申し上げたような視点から、特に3つの事項について、来年度における重点課題として取り組んでいきたいと考えております。

1点目でありますけれど、2ページ目です。労働災害のない安全・安心な職場づくりへの取組であります。労働者の命と健康を守るというのは、当然、労働行政の最大使命の一つでありますので、景気とか、労働力需給の状況にかかわらず、いつの時代でも最重要ではあります。特に、この人手不足時代にありましては、いったん労働災害が起こるとますます人が集まらなくなって更に災害が増えるという悪循環が考えられますので、労働局としては、引き続き第一の課題として強力に推進していきたいと思っております。

次に2つ目、2ページの下ですけれど、働き方改革の推進に向けた取組であります。冒頭申し上げたとおり今、政府の一丁目一番地の政策であります。それから、昨今の過労死ですとか長時間労働に関する世の中の関心の高まりも考えますと、広島労働局としては、当然これを最重点課題のひとつとして取り組んでいきたいと考えております。

次に3ページ目、正社員転換、待遇改善への取組でございます。今、深刻な人材不足といわれていますけれど、その一方で非正規労働者の方々が4割近くにも及ぼうという状況

にあり、これは是正の必要があると考えておりました、特に、若年層が安定して働ける環境整備というのは、日本の将来を考えても避けて通れない課題と思っています。このためには、正社員化とか非正規労働者の待遇改善についても最優先で取り組んでいきたいと考えております。労働局の重点課題はたくさんあるんですけど、特に、以上の3つを来年度において重点的に取り組んでいきたいと考えております。こうした重点取組事項については、当然のことながら、労働局だけで進められるものではありません。広く県内の関係者の御理解と御協力をいただければ十分に進められないものでございます。そのため、既にいろいろなところでお話をしているので御案内の委員の皆様方も多いと思いますけれども、今年、今申し上げた施策の重要性や私ども労働局の取組を発信していく手段として「セーフワーク・チェンジワーク広島」というキャッチフレーズを掲げ、ロゴマークを作成したところでございます。平成29年度においては、これを最大限活用しつつ、重要施策の理解を広げていくとともに、そして、それに基づいて各種施策を強力に推進していきたいと考えております。具体的には、3ページの下の方に記載しておりますとおりセーフワークの取組として労働災害の防止対策、それから長時間労働の抑制、メンタルヘルス、パワハラ等の防止等による過労死0にむけた対策、それから、次の4ページ、チェンジワークの取組として女性の仕事と子育ての両立支援、それからフリーター対策等の若者支援、正社員へのチェンジを図るための雇用相談支援等、各種施策を推進していきたいと考えています。以上が総論部分で、来年度の方針でございます。次に、5ページから各論という形になりますが、ご覧のとおり労働局は、労働基準行政、職業安定行政、雇用環境均等行政、総務的な形で推進しておりますので、全体の総論的な取組の体制といたしまして、この各行政分野の横断的な連携を図って総合的に進めていき、総合労働行政機関としての役割を果たしていきたいと考えています。それから下の(2)にありますように、県当局を始めとする自治体、それから地域の関係団体の皆様方と密接に連携して、そのニーズに合った行政展開を図っていくという形で各種の施策を進めていきたいと考えております。6ページ以降の中段以降は、それぞれ各行政の各論ということになります。この各論については、各部室長より御説明させていただきます。説明に当たっては、各施策の本年度の進捗状況も踏まえながらポイントを御説明させていただくという形でございますので、具体的には、資料2になります。資料2は2段構えでできておまして、左側が行政運営方針に書かれた重点施策の主だったところを記載している各論でございます。そして右側の欄が施策の推進の参考として、今年度それがどういうふうに進んでいたかということを一覧にしたものであり、この資料2に基づきまして、以後、行政運営方針の各論について各部室長より御説明させていただきます。では均等行政から御説明いたします。

○高倉雇用環境均等室長

失礼いたします。雇用環境均等室の高倉でございます。委員の皆様には日頃より雇用環境均等室の業務の推進に当たりまして、御理解と御協力をいただいておりますことをまず

お礼を申し上げます。

それでは、来年度の雇用環境・均等室に係る行政運営方針の中から重点施策につきまして今年度の進捗状況等の説明と併せて説明をさせていただきます。失礼して座って説明させていただきます。

横置きの資料 2 のほう、1 ページ目でございますが、第一の柱でございます働き方改革の推進でございます。これにつきましてはこの働き方、休み方の見直しに向けた取組を個々の企業で着実に進めていただく上での課題や課題を克服するための取組等を話し合う場といたしまして右側でございます、平成 28 年 11 月 21 日に県下 13 社の人事労務担当部長様にお集まりいただきまして、「働き方改革の推進に関する労働局長懇談会」というものを開催いたしました。懇談会では、この働き方改革を進めるためには経営トップ層の意識改革やリーダーシップが不可欠であるとともに、業務の進め方の見直しなどによる生産性の向上と併せて進めることが必要である、ということと、業務の進め方の見直しを提案検討する管理職層、そして一般従業員の意識改革が重要であるというようなお話がございました。この中で、そういう意識改革を進めていくためには成功事例の紹介であったり、人事労務担当者を対象としたセミナーというのを従来よくやっているけれども、そうではなくて従業員向けの社内研修、社内というひとつのくくりの中で意識啓発を行うということが大事ではないかという話がございました。また営業日数や営業時間等の変更を行うとすればこれは 1 社では難しいと、業界全体で取り組まなければ進めにくいということもございますので、行政から業界団体への働きかけが有効でないかというようなお話もいただきました。平成 29 年度もこの働き方改革を進めるという機運醸成を私ども均等室が中心となって図ってまいりたいと思っておりますが、(3) にございます、「働き方改革推進働く女性応援会議広島」に私どもも参画しまして、県下の各種団体等と連携して進めるとともに、連続休暇取得促進やゆう活等の取組について県下の経済団体、業種別団体、また主要企業に対しまして局幹部からお願いさせていただきたいと思っております。また、個々の企業に合った労働時間の削減に向けた取組についてのコンサルティング、管理職・一般従業員に今までの働き方を変えるということについて考える機会としていただくようなワークショップの開催、また助成金制度等、労働時間削減に取り組む事業主、また人事労務担当者の方を支援する各種施策を引き続き進めてまいりたいと思っております。

次に 2 ページ目の女性の活躍推進と両立支援でございます。女性の活躍が進むためには従来の長時間労働のイメージが強い男性中心型の労働慣行というものを見直す必要があり、働き方改革が密接に関連していると思っております。女性活躍に取り組む企業のすそ野を広げるために、行動計画の策定が努力義務であります 300 人以下の企業におきましても、ぜひ具体的な目標をもって女性の活躍推進に取り組んでいただけるよう、地方自治体等と連携しながらセミナーの開催や個別企業への訪問による支援とうような形を通じまして周知啓発、策定支援に取り組んでまいりたいと思っております。

また、改正育児介護休業法につきましてはこの 1 月 1 日から施行されておりますけれど、

その内容といたしまして、介護のための勤務時間の短縮の措置が最長3年間連続して取得できるというような、介護離職の防止に重点を置いた内容となっております。改正前には説明会を私ども集中的にさせていただきまして企業の関心も高く、出席も多く、開催回数を数回増やしたということもございました。説明会とあわせまして、報告徴収という個別企業に対する行政指導の手法を使いまして、制度の整備とともに制度が円滑に利用ができるように職場環境、職場意識も変えていただくことについても徹底を図っていきたく思っております。平成29年度も引き続き報告徴収の実施と両立支援に取り組む事業主に対する助成金等の支援策の周知を図りまして、育児介護休業法の履行確保を図ってまいります。

(3) にございますパートタイム労働等の均等均衡待遇の確保につきまして、ウの同一労働同一賃金の関係だけ少しお話をさせていただきますと、これにつきましては昨年の11月に同一労働同一賃金に関するガイドライン案というものが示されておりますが、これにつきましては現在法的な効力というものはございません。一定の事例、考え方を示したものでございます。今後は、先程、局長の御挨拶の中にもございましたように、働き方実現計画というものをこの3月に取りまとめられると聞いておりますが、これを受けて法改正の必要性があればまた検討されるというふうには聞いておりますが、その中で、同一労働同一賃金についての考え方というものが示されていくかと思っております。いち早くこの同一労働同一賃金について考えていきたいという企業へのアドバイスを行う非正規雇用労働者待遇改善支援センターというものがこの4月から開所される予定でございます。これにつきまして広く周知をさせていただきまして、事業主の支援をしていきたいと思っております。

最後に、総合的ハラスメント対策の一体的実施でございます。これにつきましては、平成28年度実績等の中で少し数字が特徴的な(2)の男女雇用機会均等にもとづく相談の状況でございますが、平成27年度と平成28年度との状況をみますと、相談の全体の件数としては若干少なくなっている状況の中で、妊娠出産等の解雇・不利益取扱が非常に多くなっている数字になっております。これにつきましては、先ほど申し上げました育児介護休業法の改正とあわせまして、男女雇用機会均等法の一部改正がされております。その中に妊娠出産をした女性に対する上司・同僚による嫌がらせ、これに対して事業主として防止対策を取りなさいということが義務付けられております。この内容について、具体的に何をしたらいいのかというお問い合わせがこの95の中の41件ございました。事業主が何を今早急にとりくまなければいけないのかというお問い合わせが多く、ここの数値が高くなっているものでございます。実際に女性労働者からの御相談件数につきましては昨年より少し少ないという状況でございます。均等法及び育児介護休業法の改正によりまして妊娠出産した者、また育児介護休業等を利用したい、利用した者に対する嫌がらせを防止することがセクシャルハラスメント防止対策と同様に事業主の義務となりました。この防止対策の内容につきましては、どのような言動がハラスメントにあたるのかということを引き

ちっと周知をし、そしてその言動を禁止するという事業主の方針を明らかにしていただく、そして相談窓口がここにあるということを知っていただく。実際相談があればその事実確認をし、再発防止に努める、また必要な処分等を考えるというような枠組みにつきましてはセクシュアルハラスメントと同じものでございます。現時点ではパワーハラスメントについては労働法の中で根拠となるものはございませんけれども、やはり同じハラスメント対策といたしまして同じ枠組みの中でその防止に向けての取組をしていただきたいと思いますということを私共は事業主に発信をしております。ホームページ等でその対策の紹介とか、また資料提供等をさせていただいております。また、相談対応、労働者からの相談口となっておりますけれど、これについても丁寧に対応し紛争解決のための援助の措置がございしますので、その活用についても勧めてまいりたいと思っております。本日参考資料といたしましてお届けしております参考資料は私共の室が所掌しております法律等に関する情報発信しておりますサイト等を紹介させていただいている資料と、労働契約法に基づきます無期転換ルールに関する資料でございます。各サイトでは企業の取組状況について自己診断ができるコーナー、また自社の取組状況を公表する、また他社の状況を見るというようなコーナーもございますし、よくある相談などの掲載をいたしております。委員の皆様におかれましても、ぜひご覧をいただきまして関係者への御紹介をいただければ幸いです。以上で説明を終わらせていただきます。

○橋本労働基準部長

労働基準部長の橋本でございます。委員の皆様方には、日頃、労働基準行政に格別の御協力をいただいておりますことを感謝申し上げます。座って御説明させていただきます。

まず、資料2の4から8ページを御説明させていただきます。

皆様方、御承知のとおり、政府では働き方改革を進めることとしておりますが、働き方改革のためには、長時間労働を抑制し、過重労働に対する健康障害防止対策が必要でございますので、今年度は時間外労働時間が1か月80時間を超える事業場等を対象としまして監督指導を実施したところです。その実績について御説明をしたいと思います。

まず右側に平成28年1月末までの実績を記載しておりますが、時間外労働が1か月80時間を超えていると考えられる事業場に対する指導件数は585件、違法な時間外労働があった事業場数は185件、違反率が31.6%です。うち、100時間を超えていると考えられる事業場に対する監督指導件数が349件、違法な時間外労働があった事業場数は147件、42.1%というふうになっております。平成27年度は100時間を超える事業場を対象にして監督指導を実施したところでありますが、その件数は下のほうに書いてありますけれど、386件でしたので、現在1月末で585件ということですので昨年を大幅に上回る監督指導を実施しているところでございます。

次に、労働基準関係の相談内容の内訳の資料でございますが、見ていただければわかりますとおり労働時間関係は増加、年次有給休暇の関係は横ばいで、その他は減少しており

ます。これは、長時間労働の抑制対策を強化している等の影響だと考えております。

以上の実績を踏まえ、4 ページに平成 29 年度の労働基準行政の重点施策を書いております。

まず安心して働ける職場づくりへの取組としまして、働き過ぎ防止に向けた取組として長時間労働の抑制および過重労働対策、あわせて法定労働条件の確保・改善対策を行うこととしております。特に 80 時間を超える事業場に対する監督指導に加え、本年度はさらに司法処分や、企業名公表等の取組を積極的に取り組むことといたしております。

5 ページの右欄をご覧ください。技能実習生の在籍事業場に対する監督指導の実績でございます。平成 28 年度は 403 件の事業場を監督指導し、違反率は 7 割を超える状況でございます。また 5 ページ左欄を見ていただければわかりますとおり、広島県は愛知県に次いで全国 2 位の外国人技能実習生が多い県でありますので、出入国管理機関と連携を図り、監督指導を提携していきたいと考えております。

次に 6 ページをご覧ください。広島県最低賃金につきましては前日もご説明させていただきましたが、10 月 1 日から 769 円を 24 円引き上げて 793 円と改定され、また 8 業種の広島県特定最低賃金、産業別最低賃金につきましても 12 月 31 日から 821 円から 901 円に改定をされたところでございます。改定されました最低賃金につきましては、理解していただき、守っていただくことが重要でありますので、県市町の広報誌等への掲載や、周知と履行確保を図るための監督指導を実施しているところであります。

以上の実績を踏まえまして、最低賃金の適正な運用を行うこととしております。

また、最低工賃の見直しにつきましては、記載のとおり、毛筆・画筆製造業最低工賃の専門部会での検討結果の報告を後ほど御説明させていただきます。

7 ページをご覧ください。平成 25 年から平成 29 年までの 5 年間を期間として第 12 次労働災防止計画に基づき労働災害を減少する取組を行っております。

死亡災害、死傷災害を 15%減少させるという目標でございますので、その取組状況を右の欄に記載しています。

平成 24 年の死亡災害 31 人を平成 29 年に 26 人にすることが目標ですが、平成 27 年は 24 人と目標の 26 人より 2 人減少しており、平成 28 年も 16 人と同期に比べ 8 人の減少となっており、目標達成が見込まれる状況です。

死傷災害につきましては、平成 28 年度の速報値は 3 月集計としていますが、その状況でいきますと全産業で 0.5%の増加、全国では 1.2%、特に製造業では 8.2%、建設業では 4.7%と増加しており、一方、陸上貨物運送業では 13.8%の減、小売業とか社会福祉施設は減少をしているところでございます。

事故の型別を見ますと、転倒災害が増加している状況になります。このような状況でありますので平成 29 年度は、労働災害が増加している製造業、建設業等に対して左側に書いているとおりの対策を行うこととしております。

また、健康確保対策の推進も行うこととしております。なお、前回の審議会でストレス

チェック制度について実施状況を本審議会に報告するとしておりましたので、御報告させていただきたいと思っておりますけれど、3月15日現在で67.2%ということで、全国より高い数字が出ているのではないかなと思っております。

最後に8ページをご覧ください。社会的関心が高く、調査に時間を要する脳・心臓疾患は前年に比べて半減しておりますけれど、精神障害、石綿関連疾患については、前年とほぼ同数になる予定であります。

以上のことを踏まえまして、平成29年度は複雑困難事案が高止まり傾向であります、労働災害にあわれた方への迅速・適正な補償の取組を引き続き行っていきたいと考えております。あわせて最後に資料ナンバー5では労働関係のパンフレット、資料を入れております。後程ご覧いただければと思っております。以上、終わらせていただきます。

○佐藤職業安定部長

続きまして、安定行政の重点施策について御説明させていただきます。職業安定部長の佐藤と申します。日頃からハローワークの業務を含めまして職業安定行政の推進につき多大なる御理解と御協力をいただきまして誠にありがとうございます。資料の9ページからになります。

一つ目、大きな7番の正社員雇用の促進と非正規雇用労働者の待遇改善についてでございます。局長の方からもお話がありましたけれど、正社員転換、それから待遇改善につきましてです。一つ目が正社員就職の促進ですけれど、今年度から広島県正社員転換待遇改善実現プランを策定いたしまして、これに基づきまして正社員求人確保と確保した求人に対しましてハローワークでの職業紹介ですとか就職面接会の開催等によるマッチングの推進を図ってきているところであります、このプラン、5か年計画でございますのでこれに基づきまして引き続きこうした取組を進めてまいります。

2点目が非正規労働者の方々の正社員転換と待遇改善についてですけれど、同じくこのプランに基づきまして正社員転換ですとか待遇改善を図った企業に対するキャリアアップ助成金という助成金制度がございますが、こちらのほうの活用促進も図りながら、事業主団体の皆様、個別の事業主の皆様方に対しまして周知啓発を取りつつ、取組の促進を図ってまいりたいと考えております。

10ページにまいりまして、ハローワークのセーフティーネットとしての機能強化でございます。求職者の皆様に対する就職支援のさらなる強化ということで、ハローワークの窓口におきまして求職者の皆様一人ひとりのニーズに応じて予約制とか担当者制などによりましてきめ細かな職業相談、職業紹介を行って就職の促進を引き続き図ってまいります。ここに目標件数記載しておりますけれど、こちらわかりにくくて申し訳ないんですが、左側の欄に書いてありながらこちらにかかっている数値は平成28年度の目標値を、すみませんが記載されております。資料1の方の12ページに38,971件という数字を記載しております、こちらの方が平成29年度の目標値として想定している数値となります。同じ

く(2)の雇用保険受給資格者の早期再就職促進も資料2の10ページに書いてあります12,165件、こちらは平成28年度の目標値であります。平成29年度の目標は資料1の方にあります11,982件を想定しております。雇用保険受給資格者の早期再就職の促進についても、受給者の方々にハローワークの窓口できめこまかな職業相談、職業紹介を行っていきながらなるべく早く再就職していただけるように努めてまいります。

11ページにまいりまして、人材確保対策の推進についてです。福祉分野、建設分野につきまして、一部のハローワークに特別な窓口を設けまして、職業紹介・職業相談のほかセミナーですとか、施設の見学会ですとか、面接会等を開催しながら就職促進充足対策を講じてきているところでありまして、今年度は福祉分野につきまして、新たにハローワーク福山に福祉の重点窓口を設置して引き続き取り組んでまいることとしております。

それから(6)番、自治体との一体的実施による就職支援でございますけれど、広島県と一体的に実施している取組として、仕事プラザ、マザーズ広島、同じくマザーズ福山という2つのマザーズハローワークそれからマザーズコーナーの事業を実施しておりまして、引き続き、県と連携しながら一体的に取り組んでまいります。それから広島市とは雇用対策協定にもとづきまして生活保護受給者を含めましたいろいろと困難な問題を抱えた方々に対する就職支援、それから呉市と一体的実施に基づく協定に基づきまして生活保護受給者の方々を対象にした就職支援を実施しているところでありまして、こちらにつきましても、引き続き、それぞれの自治体と連携しながら実施していきますとともに、そのほかの各市町も含めまして、必要に応じて様々なイベントの横断共同開催ですとかの取組を通じまして連携を図っていくこととしております。

それから12ページにまいりまして、訓練の関係です。訓練受講者の就職率等の実績については右側の欄に記載のとおりですけれど、受講した方々につきましてはそれぞれの訓練の種類に応じて6割だったり7割、8割だったりと比較的高い就職率になっておるところでございますけれど、こういった訓練につきまして、訓練を必要としている方々について適切に誘導を図って受講を斡旋していきますとともに、受講された方々については確実に就職していただけるように就職支援をハローワークと訓練機関で連携しながら取り組んでまいることとしております。

13ページにまいりまして、女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画という大項目になりますけれど、女性に関してですが、女性の活躍推進、ひとり親に対する就業対策といたしまして、先程、自治体との連携のところでも出てまいりましたマザーズハローワーク事業につきまして広島、福山、それから広島西条と呉、廿日市にもマザーズコーナーを設置しておりまして、女性、それからひとり親子育てしながら就職希望する方に対する就職支援を引き続き推進してまいります。若者に関しましてですけれど、若者雇用促進法に基づきまして、若年学卒者に対する求人につきまして、職場情報の提供の仕組み、それから労働関係法令違反があるもの、事業所に対する求人の受理、それから同法に基づきますユースエールの認定制度につきまして実施するべく引き続き取り組んでまいります。

それからハローワークに設置した学卒ジョブサポーターと学校との連携、それから広島新卒応援ハローワークを設置してございますので、そちらによりまして新規学卒者の就職支援を引き続き実施して推進してまいります。それから先ほど申しましたユースエールの認定制度、それから若者応援宣言を行っていただいている企業に重点的に情報発信の支援をすることにより中小企業と若年者の方々のマッチングの強化を図ってまいります。フリーター等の正規雇用化の推進として広島若者ハローワーク、それから県との連携によります広島しごと館におきます支援、それから地域若者サポートステーションとの連携によりましてこういったフリーター等の方々の正規雇用化の推進を図ってまいります。

15 ページにまいりまして、高齢者の活躍促進についてですけれども、高齢者雇用安定法に基づきます 65 歳までの雇用の確保に向けた高齢者雇用確保措置、これを講じていない事業主に対する引き続き指導助言のほか、それ以降、65 歳以降の継続雇用に向けた取組についても周知啓発、助成金の活用等を通じて促進を図ってまいります。それから高齢者の再就職の支援についてですが、今、ハローワーク広島に生涯現役支援窓口、すいませんまたこちらの名称が古いままになっておるんですけれども生涯現役支援窓口設置しておりますが、あらたに福山と呉にも追加設置しまして、高齢者の就職支援を強化してまいります。

それから 16 ページですけれども、障害者に対しましては、法定雇用率を達成していない事業所に対して達成に向けた指導を行ってまいりますとともに、ハローワークと関係機関との連携によるチーム支援ですとか、精神障害者に対しては精神障害者雇用トータルサポーター、また発達障害者に対しましては発達障害者の就職支援ナビゲーターといった障害特性に応じた支援を行う担当者、ハローワークに配置しておりますので、こちらによりましてそれぞれ必要な支援を行って就職促進を行ってまいります。それから難病患者につきましては、広島大学の難病対策センターと連携いたしまして広島東所からセンターへの巡回相談を実施しております、こちらの方も、引き続き実施して難病をかかえた皆さんの就職支援を行ってまいります。私からは以上です。

○小嶋総務部長

総務部長の小嶋でございます。委員の皆様には日頃から労働行政の推進につきまして格別の御理解、御協力をいただきまして、この場をお借りしまして感謝申し上げます。総務部の説明は、資料の最後 17 ページになります。労働保険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いるところでございます。一点目の労働保険の加入促進でございますが、重点施策の 1 の労働保険の未手続事業一掃対策の推進に取り組んでいくこととしております。取組といたしましては、労働保険制度の周知の徹底を図って自主的に労働保険に加入していただくことと、労働保険に加入していただいていない未手続事業を的確に把握をすることです。把握した事業所に対しては加入勧奨をして労働保険に入っ

ていただくことにしております。

今年度の実績でございますが、未手続事業指導件数の平成 27 年、平成 28 年、平成 29 年 1 月末現在の件数を載せております。この件数は事業所の件数ではございません。延べの件数になっております。ですから一つの事業所に 2 度 3 度と行って説明したときには件数が 2 件、3 件になります。そのうち成立件数が下の欄の件数となっております。この件数に若干の差があるというのは先ほど申し上げたとおり 2 度 3 度行けばその数字になりますし、未手続事業を把握した時期と指導に行った時期に若干期間がありますのでその間に加入していただいた事業所もありますし、労働者がいない事業所もありますので、このような件数に差が出ております。

二点目が労働保険料の確実な納付の確保でございます。左側重点施策の 2 になりますが、労働保険料の収納率の向上に取り組んでいくこととしております。取組といたしましては、当局の収納率が前年を上回り、かつ前年度以上に全国の収納率に近づけることを目標にしております。平成 28 年度の実績でございますが、このグラフの赤が当局の収納率でございます。平成 27 年 1 月が 72.01%。で、毎年前年度より上回っております。上の青が全国平均となっております。全国平均にはなかなか追いつけない現状ですが、少しでも全国平均に近づけるよう力を入れていきたいと思っております。総務部は以上でございます。

○横田会長

ありがとうございました。平成 29 年度広島労働局行政運営方針について説明をしていただきましたが、各委員の皆様方から質疑をお受けしたいと思えます。平成 29 年度広島労働局行政運営方針に関する質問もしていただきたいのですが、それにとどまらず労働に関する意見や要望などございましたら各委員の皆様方から幅広く忌憚のない御意見をお伺いしたいと思います。どなたか御質問や御意見、御要望などございませんでしょうか。お願いいたします。

○藤賀委員

マツダの藤賀でございます。長時間労働の抑制につきましてですね、意見というか少し御要望含めて質問させていただきたいんですけど、長時間労働の抑制がおっしゃられたように企業経営にとっての主要課題であって、あるいは企業体質企業風土につながる問題であるということも十分理解しておりますし、長時間労働の抑制のために時間外労働の法規制の強化あるいは監督指導の強化というのが行われているということについての理解をしているところでございます。一方でこの問題を単にといたら失礼ですけど労働政策の問題とのみとらえるのではなく長時間労働の背景、社会的背景というか構造の問題もあわせて総合的に考えていかないといけないのではないかなと考えているところでございます。社会構造というか、そういう偉そうなものではないんですけど、思うところがございまして、2 つあるんですけど、一点やっぱり、我々生産者でも消費者でもあるわけで

すけれど、消費者から見た消費行動とか、消費者ニーズの高まりというのをですね背景にあると思います。端的に昨今問題になっております、宅配業務の問題等、やはり私も消費者としてネット通販をして夜間配達とか時間指定配達というのを当たり前のようにして、あるいは送料無料というのをあえて選んだりしてやっているというようなことですね。これは明らかに長時間労働にはね返っておりますし、ファーストフードとかコンビニの 24 時間営業というものもかつてはなかったわけでございますけれど、それも当たり前のように享受をしているということがございます。企業側としては消費者ファーストでございますので、その企業側から何か消費者に対してここを変えてほしいというのはなかなか言いにくいことではございますし、日本特有のおもてなし文化という、これは当たり前享受しているというこの消費者のマインドセットというのを変えていかないと長時間労働の真因というもの、真因の撲滅ということにはつながっていかないのかなと思っている次第でございます。それから企業に対する社会的な要請のますますの高まりということもあろうかと思えます。我々の例で申し訳ないですけど、自動車の場合、環境適応というか CO2 とか排ガスの規制というのはますます強化されておりますし、これはグローバルにみても日本だけでなく非常に高いハードルが待ち受けております。それから、高齢者の事故増加を何とかしなければならぬということもあり、自動運転ですとか制御技術のますますの高まり、要請があるということも承知しております。これは大変実現のハードルは高うございますが、これは社会の要請にこたえていかないと我々企業としての存続ができない、というのを今必死でやってるところでございますけれど、こういう新しい技術、環境技術ということについて誰か頭のいい人が画期的なアイデアを出せばそれで解決するということではなくて、このハードルをクリアするには地道な研究とか地道な実験、あるいは試行錯誤の繰り返しということで大変多大な時間をかけてやっておるわけで、それが我々の場合には長時間労働の、もちろんコンプライアンスは守った範囲で要因になっていると。企業はなにも儲けるために活動しているわけではなくて、社会や消費者のニーズにこたえるために活動しているわけでございますのでそういうのは社会構造的なものを合わせて考える、そういう側面からも考えて行政全体、社会全体の取組が必要ではないかと考えております。特に何をしてくれということはないんですけど、そういった背景もあるということをお理解いただければと思います。

○横田会長

ありがとうございます。事務局の方で何かこれに対してございますか。

○内田労働局長

はい。私ども長時間労働の抑制ということは行政目標のひとつなので、それに対する対応をきちんととらなければならないということがあります。その一番明確なのが言うまでもなく基準法に基づく取り締まりということになるわけですけど、私どもも事業所を

闇雲に取り締まってそこを罰すればそれで長時間労働の問題は解決するとは思っていません。それはきちっとやらせていただきますけれども、それとともに県民運動とか国民運動として本当に日本がこれでいいのかというのを考えていかなければならないと思っています。今、先生からもお話があった宅配の話にしてもこういうやり方をやっていたら結局従業員の方がそこに行かなくなってしまって、日本の物流自体が駄目になってしまう、血液動脈がマヒしてしまう、ということになって結局日本経済が将来駄目になっていく、あるいはあまりに働きすぎが進むと結局子供も産めなくて将来的にみると少子高齢化がますます進んで人口イコール国力ですから、もう日本は将来立ち行かなくなる、そこまできちんと考えて日本全体としてどうやっていかなければいけないかということのを誰かじゃなくみんなで考えていかなければいけない時代となっていると思います。そういった意味で総理が議長になっている働き方改革実現会議もかなりいろんな方を集めて複合的にいろんな多岐にわたる課題が議論されておりますが、私どもとしまして、この広島県を日本一働きやすい県にしてそれが結局広島県の発展につながるんだ、ということのを皆さんに伝えていきたいと思っております。そういう議論を巻き起こしていきたいということで、今回セーフワーク・チェンジワーク広島というキャッチフレーズを取り組んでおり、そこは十分御指摘のとおりですので、当然取り締まりとともにそうした国民運動的な盛り上げというのも労働局としても積極的にやりたいと思っています。

○横田会長

ありがとうございます。この件に関してはこれでよろしいでしょうか。他には何かございますか。どうぞ。

○石黒委員

失礼します。いつも女性のところで発言させてもらうのですけれど、この一月から改正育児介護休業法が施行されました。その中で、すごい進歩だったなと思ったのが、介護であるとか、妊娠出産、育児というところの不利益防止が明記されたというのが大きかったと私たち思っているんですが、ただ広島県の調査で、パワハラ、セクハラ、それからマタハラ、パタハラがどのくらい対策されているかという数値を見ると、セクハラでも50%くらいの職場でしか対策がなされていない、マタハラ、パタハラにいたってはまだ2、30%じゃなかったですかね、私も詳しい数字を覚えていないのですけれど、こういう状況の中で義務化されたということなので、きちんとそれぞれの職場で本当に対策して欲しいし、そこらへんの助言・指導は本当にお願いしたいと思っています。これが本当に絵に描いた餅になったんじゃいくら明文化されてもなんの前進にもならないと思いますので、是非このことはお願いしたいと思います。

それと、女性が本当に働きやすい社会にしていくためには私たちも毎年育休から復帰される人たちの学習会をしたりするのですけれど、その中で、もちろん職場へ帰ってからの

いろんなどういう制度が使えるかとか、そこはもちろん一番大きいですけど、次に大きいのは保育園の問題なんです。子供をどういう言う風に預けて自分が働けるというのかというのがすごく大きな問題になっておりまして、これは労働局だけの話ではない、県行政であるとか、市町と連携をしていただきながら、保育所に勤める先生方の労働条件ももちろんですが、どうやったら待機児童がなくせるか、今からももちろん私たちも協力しながら検討していかないといけないことだろうと思います。女性が本当の意味で活躍できるためにはそういう保育園の課題というのはすごく大きな問題となっておりますのでそこらへんも今からいろいろ検討していただきながら前を向いて進めるような対策を練っていただけたらと思いますので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。私もちょっと気になったのですが、資料2の3ページの右側平成28年度の実績というところですが、(2)の男女雇用機会均等法に基づく相談の状況で、セクシャルハラスメントについては減少傾向が顕著ですが、妊娠出産等解雇不利益取扱の件数は増えています。これはどういうことなんですかね。私もちょっと教えてもらいたいと思いました。先程の2つの御要望も含めて、出産後の職場復帰に向けて、御説明を事務局の方でお願いいたします。

○高倉雇用環境均等室長

まず相談件数につきましては、これは労働者だけでなく、事業主からの法律に関する御相談というのもカウントしておりまして、この妊娠不利益の取り扱いにつきましては法の中でまずは事業主による不利益取り扱いについて禁止となっておりますけれども、今回、同僚上司からの言葉や態度による嫌がらせこれも起こらないように防止対策をとりなさいというのが事業主の義務となりましたので、これについて事業主はなにをしなければいけないんですか、というお問い合わせがだいたい40件近くございましたので、私は不利益を受けていると思うんですという御相談自体はそれほど増えておりません。だいたい昨年と同じくらいで、労働者数にしていうと20人前後というような数字でございます。じゃあ実際に対策ができていくかというところにつきましては、私どもの行政の権限としてございます報告徴収という形で企業に行きましてその整備状況等を確認し、足りないところがあればしてやっていただくところまで指導するというのを毎年繰り返しながら、件数的に飛躍的な数字を毎年あげているわけではありませんけれども、企業に広く話をしていきたい、指導をしていきたいと思っております。また保育所等の問題につきましては私どもの管轄ではございませんけれども、県と関係諸団体等と統一してやっております、「働く女性応援のための推進会議」もございますので、その中でもテーマとして取り上げられれば、また各自治体等の取り組みも進めていただけるのではないかと考えております。

○内田労働局長

よろしいですか。おっしゃるとおりで、働きやすい職場とか能力が十分に発揮できる職場にするためには、働きやすい職場とは何かというのは当然労働時間、違法な労働時間じゃない形できちっと力を発揮できるということもありますけれど、ハラスメントのない職場ということもとても重要だと考えております。これまでは法律自体で言うと、労働時間のほうは違法な労働時間ということはわかりやすかったので指導もしやすかったし取り締まりもしやすかったわけですが、一方、ハラスメントの方はなかなかそういった明確な法律違反という形が示されず我々も把握できずに指導が十分じゃなかったということもあったと思います。今回法律上そうしたものが問題なんだと明記されたので、我々としては、指導の環境が整ったと思います。これから当然のことながら非常に力を入れていかなければならない、特に、今回過労死問題が非常に世間で関心を集めていますけれど、過労死問題は長時間労働という問題もありますけれども、パワハラが絡んでいる場合もあるということと考えますと、我々としては今の世の中の関心を踏まえてもハラスメント対策は今後さらに力をいれていかなければいけないと思っており、御指摘を踏まえて来年度十分にやっていきたいと思っております。今回相談が増えたのは、こうした法律改正に伴い事業主も含めて世の中の関心が高まり、そしてそんなふうことになると思っています。相談が増えることについては、表面上は決していいことではないんですけど、ある意味問題点が明らかになってそうした相談が増えてきたというのは我々もそれらに対してきちんと指導ができる環境でもあると思いますので、こうした状況を受けとめてしっかりやってきたいと思っております。保育所の問題は、当然私ども管轄外の部分もあるんですけども、そうした話があったことについては、厚生労働省へ伝えていきたいと思っております。

○横田会長

今の件に関しましては、これでよろしいですか。はい。それでは他にございますか。

○久光委員

先程の長時間労働に関するところなんですけれど、まさに今働き方改革実現会議、昨日も開催をされて大筋骨子のほうが確定されたという風に聞いております。時間外労働の上限等に関する労使合意が3月13日に行われ、3月末のとりまとめに向けてそののちの法改正ということでしっかり進めていかれることを期待しております。いずれにしても上限規制、これ以上働かせてはいかんよというものだと思いますし、ここまで働かせていいのというような誤解がないようにしっかりと周知しなければいけないかなと思います。いずれにしても命と健康を守るという観点、それから過労死過労自殺ゼロの実現に向けてしっかり取り組んでいかなければならないというふうになっています。そうしたなかで、それから先ほどあった社会運動というか、一企業だけではなくて、サプライチェーン全体というか業界全体で考えることが大事だと思っております。そんななかで平成28年の実績という

ことで、第1回の会議の中で監督指導ここについては80時間以上で計画をたて、重点目標を掲げて全数やっていきますよということのお話だったと思います。それに対して結果どうなったとか、それから県内の企業数、確かかどうかわかりませんが、約9万5千社9万6千社、300人以上ということになれば200社前後くらいになると思いますけれど、これだけの企業数があるなかで経済全体、そこをどう80時間以上チェックをして監督指導をやっていくのか、このあたりを今後に向けてどういうふうに考えられているのかというのをちょっとお伺いしたいと思います。

○横田会長

事務局のほうよろしくお願いします。

○橋本労働基準部長

三六協定で80時間を超える恐れのある事業所全数を、また合わせて労災の請求があつて認定された事案等も含めても全数を対象に3月に終わるよう監督指導を実施しております。3月にならないと現在どういう違反の状況かということは見えないのですが、今の1月末まででいうと違反率は3割だというような状況になっています。このため、来年度もほぼ同様な対策をとっていくつもりであります。ただこの4ページの右側にありますように何度も何度も是正しても直らない企業については司法処分を行うこととしております。また、監督指導は事業場単位で行うことになっておりますが、最近では企業の本社に迫るといふ企業単位で指導を行う方法をとっております。企業単位で監督指導を実施して、守っていただけない企業については企業名の公表を行うというさらに強化した対策を講じることとしております。それでよろしいでしょうか。

○内田労働局長

全数については、基本的に全て指導するというところで進捗しております。多くの企業をきちんと監督することが労働局でできるのか、というご質問なんですけれど、正直これを全数やるのは80時間と疑われたところを把握してそれを実施するというところは計画を立てていきますけれど、それ以外にも違反がある、可能性があるところまできちっとやるとなると、なかなか今の体制では正直難しい部分がございます。そこで、我々がどうしていくかということで、一つは基準部長が申し上げたように監督のやり方を少し工夫しております。今、結構多いのが、ある事業所で例えば労働時間の法違反があつたと、これを厳しく指導します。で一回直ります。ところがやはり忙しいあるいは受注先にあるという中でなかなかそれでは仕事が回らないということで元に戻ってしまうということがありまして、また再度そうした通報があつてまた監督指導に行つて指導する。こういういわゆる揺れ戻しみたいな話が結構ありまして、これは宅配の再配達ではないですけども、そこは効率的に見たときに一回きちっと指導したのにどうしてなんだということになります。

そうしたところについては、やはり一事業所だけではなかなか簡単に解決できない場合もあるので、そうした場合、本社の方にきちんと指導をいれて、そして本社の方でお願いをしてそれを事業所単位ではなくて企業全体の単位として是正をしていただく、そういうやり方をやれば今みたいところは少しずつ減少していくということで、監督指導のやり方も事業所単位の監督から企業を見据えた監督という形になっています。そうした形で少しでも限られた活動のなかで効果的な監督指導できるようにという取組を行っています。十分といえるかどうかわかりませんが、そうした形で進めています。

○久光委員

ありがとうございます。もう一件ですね、事業数、事業者数これは分母としてはどれくらいになるんですか。全体の数が10万社、そのうち80時間を超えるだろうというのがここにある585事業所ということですか。

何が言いたいかという与企业数がものすごく多いですよ。そこを全部やるといったら現実的にできませんとそういうことなんですけれど、そこをどうやって底上げをしていくのか、監督指導のそれは労働基準部だけではなくて関係部室が一体となって、総合的な監督指導によってより幅を広げていくということもありかなと感じてまして、企業数が多い中でどういうふうに進めていかれるのかお伺いしたいと思います。

○橋本労働基準部長

事業場の監督指導対象は10万とかかなり多いスケールになっていたかと思うんですが、その中で三六協定で80時間を超える恐れがある事業場を計画にあげていたと思います。おっしゃるとおり80時間以下の対象事業場は多数ありますので、まず、できる限り違反の恐れがあるところを優先的にすすめてやっていき、合わせて企業を対象とした監督指導や集団指導とかそういった形で対応していきたいと思っております。なかなか監督官の数も少ないですので、できるかぎり効率的に経営者の方々とか労働組合の方々にも御協力いただきながら長時間労働の抑制ができるよう周知もやっていきたいなと思っております。よろしいでしょうか。計画件数は560件ですが、現在585件の実施となっており、今後、どの程度の実施件数になるかわかりませんが、本年度は、80時間を超える恐れがある事業場を全数本年度実施することとしております。

○内田労働局長

最初の計画時点でこの80時間をやろうという段階で、三六協定違反が疑われる80時間以上があるのではないかということと、労災事故等、労災の請求を起こしまして、長時間でそうした企業それらを全部合わせた数が計画時点では560件であり、その後増えたりしておりますので580件という数字になっておりますけれど、基本的には計画部分、つまり全数計画していますが、その部分はだいたい達成していると、こういう状況であります。

○横田会長

その件に関してはよろしいでしょうか。たいへんな、人数の制限があるなかで大変なことと思いますが、よろしく願います。他には何かございますか。

○佐田尾委員

よろしいでしょうか。若者の活躍促進という項目のなかでちょっと気が付いたことがありました。平成 28 年度の実績等で合同企業説明会とか合同就職面接会という取組があることはこれはこれでよろしいかと思うんですけど、ちょうど久光委員もいらっしゃいますけれど、連合広島さんのほうで、広島修道大学に寄付講座を、本年度ですかね、始めておられます。いろいろ働き方について体系的に出前授業をされていると思うんですけど、直接就職にからむ形ではなくて、こういった形で実際に働くとはどういうことか、労働者の権利とかそういうことを勉強する機会というのがこういう形であるのもまた必要ではないかという気がします。実際聴講したのではなく新聞記事で知ったのと市川学長に立ち話で聞いたくらいなんですけれど、そういうふうに思いましたので、そのあたり研究をしてみられたらどうかということをおもいました。それからもう一点、これも若年層に関することなんですけれど、労災事故は小さい記事が多いですけど、時折新聞に出ます。死亡事故について主に出ると思うんですけど、中にはえっと驚くようなケース、たとえば学生のアルバイトがとび職のような高所作業をしていたようで、転落したとかそういったちょっと考えられない事故というのが最近時々目につくような気がします。だんだんとそういう安全に対する感覚が麻痺しているのか、これがブラックバイト、ブラック企業の実態なのかもしれませんけど、非常に気になるところです。私は個人的にはアストラムラインの橋げた落下事故という非常にひどい労災事故の实地に取材をしておりますので、労災に関してはずっと注目してきたところなんですけれど、そういうふうなことをちょっと今思いました。以上です。

○横田会長

ありがとうございました。私もこちらの資料 2 番の 4 ページで大学生や高校生を対象とした労働条件セミナーを開催するというので本当にありがたいなと思っています。私も修道大のほうで労働経済学の授業をやっておりまして、最初の一回目のときに労働局が出していらっしゃる違法なアルバイトに関するパンフレットや、最低賃金のパンフレットをコピーして配るのですが、そうしますといろんな相談がきます。びっくりするくらい多くの学生が違法な中で働いている感じがします。例えばアルバイトをやっているのに賃金の不払いがあるとか、自分の働く時間は過ぎたのにほかの人がまだ働いているんだから残って無償で手伝えといわれたり、授業やテストがある日時はアルバイトできないといっても絶対やれと言われたり、大変なことが学生にも起こっていることを感じます。最近では親元

からの仕送りが減っていき、学生自身がアルバイトしないと大学生活を送っていけないという人も増えています。それでいながら、学生は法律がどうなっているのか全くわかってなくて、アルバイト先でいわれるままにやっていて、さきほどとび職の話もありましたが、わからないでやっています。そのようなことで御指導いただけたらありがたいと私の方も思います。

○内田労働局長

修道大学さんへは、連合広島さんから出張授業をおこなっておられますけれど、実は私も連合広島さんから声がかかりまして、担当の監督課長を派遣いたしまして、学生へいろいろお話をさせていただきます。これに限らず御指摘のとおりで、若者が使い捨てにされているような状況だけは困るということで、今幅広く労働法を若者にも広げており、労働法講座を積極的に推進すべしという本省からも指示がありまして、そうした労働条件、労働法というのはどういうものなのか、労働者を守るためにどういう仕組みになっているのか、あるいはブラックバイト等はやはりこういう場合はブラックバイトに該当するのでちゃんと相談すべしといったことについて幅広く若者に周知ができるように取組を進めているところです。

それから労災事故の関係なんですけれど、冒頭、いつの時代であっても労災事故防止というのは我々の最大の使命のひとつだと申し上げましたけれど、人手不足になりますとどうしても安全への配慮がおろそかになる企業が一部にあたりする、あるいは人手不足になりますから、若い人で慣れない人をどうしても使わざるを得ない場合も考えられ、労働災害が増える懸念があります。そういった意味から、我々はこうした時期ほど労働災害の防止ということに力を入れていかなければならないと思っており、今申し上げた取組も含めて労働災害の防止、いろんな安全指導に引き続き力を入れていきたいと思っております。

○横田会長

よろしいでしょうか。ありがとうございます。そのほかに何かございますか。

○中野委員

いいですか。質問ではないんですけど、事業所数がわかればおしえていただければ。最後の 17 ページの労働保険の加入の部分なんですけれど、事務局とされてはほかの事業所に対して加入促進をさせていただいているということで感謝をしているところでございまして、これだけ数がたくさんということは、使用者側としても残念なところでございます。平成 28 年度に比べて指導件数が増えているけれども実際に成立した件数は少なくなったとおっしゃっていました。これだけ成立したということに対しては敬意というか御努力は評価するところです。今回ここに出ています、延べ件数ということなのですが、対象となっている事業所数というのはどれくらいあるのか。ちょっとお聞きしたいんですけれど

ど。いかがでしょうか。

○小嶋総務部長

毎年、新しい事業場が増えてきますので、その都度把握するのは難しいのですが、5千社くらいが未加入かと思っています。

○中野委員

平成28年度の延べで3千くらいが指導対象事業所数とすれば、残りの2千くらいが未加入と言うことになると思うのですが、いかがでしょうか。

○小嶋総務部長

詳しく調べてあとで御説明します。

○中野委員

はい

○横田会長

それでは、後で御説明くださるということでよろしくお願ひします。
ほかに何か。お願ひします。

○竹森委員

ひとつ教えていただきたいのですが、3ページの(1)のうのところで、広島県と今治市の雇用労働相談センターというのを開設とありますが、どういうことをやっておられるのかということと、実際に10月からされていて細かいところもあると思いますが、状況というのはどうなんですか。

○高倉雇用環境均等室長

これにつきましては私ども労働局が直接運営しているものではございません。経済特区ということで広島県に事務所を置かれているということなのですが、いわゆる創業しよう起業しようというかたが労働問題に関する知識がないということございますので、そのお手伝いをさせていただくということで相談を受け付けていらっしゃる、また、セミナーを開催されたりということを知っております。相談状況につきましては、運営協議会が開催されて発表があると思います。まだ昨年スタートしてからまだ開催されておられませんので、状況については私どもではわかりませんが、そういう相談のできるコーナーがありますよということは、私どももきちっと周知をしていきたいということで、ここにあげさせていただきます。

○横田会長

ありがとうございます。他にはございますか。はい。

○久光委員

5 ページなんですけれど、外国人技能実習生なんですけど、特徴的に広島県は全国で 2 番目というなかで、監督指導という件でも違反率というのがかなり高い状況にあるんじゃないかというふうに受け取っています。その一方で外国人労働者の皆さんからの相談において言葉の問題で困ったとか、違反労働条件に関する相談窓口も広島県においても中国語、スペイン語、ポルトガル語での相談窓口もあると聞いていますけれど、現実相談の実態というのはどういう形、どういう状況なのかなということを教えていただければと思います。

○横田会長

お願いいたします。

○橋本労働局長

今手元にもっていないので改めてお答えさせていただきます。

○久光委員

外国人労働者のかた増えているので、労働条件であったり、下手をすると人権というところにも絡む部分あるので、しっかり相談の対応を含めてご対応いただければこういうふうに思います。よろしくお願いいたします。

○横田会長

よろしく申し上げます。たくさんのご質問やご意見をありがとうございました。それではまだ議題が残っておりますので続けさせていただきます。議題 3 の (2) その他最低工賃の改正などについて、に入らせていただきたいと思います。まず事務局から御説明をお願いいたします。

○船本賃金室長

賃金室長の船本と申します。よろしく申し上げます。資料は家内労働関係という資料の 3、これに沿って説明させていただきます。昨年の 3 月 18 日第二回広島地方労働審議会でも広島県毛筆画筆製造業最低工賃の改正諮問がなされました。このためその後の経過についてまず御報告をさせていただきます。座って報告をさせていただきます。

改正諮問を受けまして関係家内労働者代表、および関係委託者の意見を聴取するため 15 日間の意見公示を行いました。特に意見の申出はありませんでした。

また、家内労働法第 21 条第 1 項、最低工賃の改正の調査審議を行うときは専門部会を設置しなければならないとの規定により広島県毛筆・画筆製造業最低工賃専門部会を設置いたしました。

専門部会は、同条第 2 項及び地方労働審議会令第 7 条第 2 項の規定により、公益代表、関係家内労働者代表及び関係委託者代表各同数の委員、または臨時委員によって構成されることとなっております。

また、委員の任命は、地方労働審議会令第 7 条第 2 項の規定により、この審議会の委員及び臨時委員の中から会長が指名することとなっております。

当審議会から横田会長のほか、酒井委員、山崎委員、中野委員が指名されました。

その他、家内労働者代表委員として伝統工芸士の方を、委託者代表として熊野筆事業組合からの推薦をうけた臨時委員の方々を含んで会長が指名をされました。公益代表、家内労働者代表、委託者代表それぞれ 3 名の委員が選任され、部会長として横田委員が選出されました。

その後、昨年 5 月 31 日と 12 月 5 日に専門部会を開催して調査審議を行いました。

結果、賛成多数で部会長報告書が取りまとめられました。お手元の家内労働関係資料ナンバー 1、部会長報告書の写しでございます。この朗読をもって報告をさせていただきます。

平成 28 年 12 月 5 日広島地方労働審議会会長横田明子殿。広島県毛筆画筆製造業最低工賃専門部会部会長横田明子。広島県毛筆画筆製造業最低工賃の決定について。本専門部会は平成 28 年 5 月 31 日、第 1 回専門部会を開催し、以来、2 回にわたり審議を重ね、またこの間に関係家内労働者、関係委託者、および参考人の意見を聴取した結果、別紙のとおり結論に達したので報告する。

次のページが別紙になっております。1 が適用する家内労働者、2 が適用する委託者、3 が第 1 号の家内労働者にかかる最低工賃額、ということでこの 3 番の最低工賃額、この表が今回見直した部分でございます。表の上段が毛筆、下の段が画筆製造にかかるものでございます。参考として次のページに見え消し資料をつけております。

改正の概要について、かいつまんでお話をさせていただきます。品目、規格、工程については現在一般的に使用されている表現に変更いたします。工程名の変更だけで、実際の工程に変更はありません。画筆の穂首つくりの工程については、社内化され家内労働者に委託することはなくなっており、廃止とします。

金額の表示はこれまで 100 対、200 本を単位としておりましたが、現在では本を単位とすることが一般的であるため、1 本当たりの金額表示とします。

続いて、工賃額の見直しについてです。家内労働法第 13 条によれば最低工賃額は同一地域の同種・類似労働者に適用される最低賃金、決定されていない場合は当該労働者の賃金との均衡を考慮して定められなければならないとされております。

前回、平成 24 年度の実態調査の結果、当時の地方労働審議会で工賃単価に変化はなく、

金額の見直しは必要ないと判断されて据え置いた経過があります。

このため、今回、平成 24 年当時の県最賃 719 円から現在平成 28 年度の 793 円、この間の引き上げ率 10%、これを考慮することで、類似の労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮することができると考えました。これを毛筆の小筆の穂首つくりにあてはめると、現行 6,000 円を 10%引き上げて 6,600 円とし、金額の表示は対から本に変えることにより、1 本当たり 33 円ということになります。

また参考ですが、この最低工賃で 8 時間作業した場合の収入について検証した数字がありますのでご報告いたします。

標準的な能力を有するものが標準的な作業条件設備等のもとで合理的な方法で 8 時間作業した時の能率、つまり何本完成できるかという標準能率を求めて 8 時間当たりの収入工賃額を算出したものです。もっとも低額になったのは毛筆の小筆穂首つくりで 1,155 円、最も高額になったのが画筆 0、2、4 号の穂首通しで 4,235 円です。広島県最賃 793 円で 8 時間労働すると 6,344 円です。雇用されて就労される労働者と、この家内労働者とを単純に比較することはできませんが、8 時間当たりの収入は家内労働者のほうが低くなりました。

以上、改正諮問後の経過について、専門部会の審議結果とともに御報告させていただきました。

○横田会長

ありがとうございます。ただ今の専門部会報告に対しまして何か御質問はございますか。

それでは特に御質問などございませんようですので、この部会長報告を本審議会の答申案とさせていただきます。

これについて皆様におはかりいたします。今回の最低工賃の改正は 14 年ぶりとなることから審議会でも審議していただくということが前回の審議会で決められております。事務局、答申案の御用意のほうをお願いいたします。

○船本賃金室長

それでは御用意させていただきます。配布させていただいた後、朗読させていただいてよろしいでしょうか。

○横田会長

よろしく申し上げます。

○船本賃金室長

平成 29 年 3 月 21 日広島労働局長内田昭宏殿、広島地方労働審議会会長横田明子、広島県毛筆画筆製造業最低工賃の決定について答申。本審議会は平成 28 年 3 月 18 日付広労発

議 0318 第 1 号をもって諮問のあった表記について平成 28 年 5 月 31 日、専門部会を設け、以来 2 回にわたり慎重に審議を重ねたところ別紙のとおり結論に達したので、答申する。別紙以下は部会長報告書と同じ内容につき省略させていただきます。

○横田会長

ありがとうございます。それではこの答申案につきまして何か御意見、御質問はございますか。

特に無いようですので、ここで採決を取らせていただきます。

まず、この答申文案の通り答申することについて、賛成の委員の方は挙手をお願いいたします。

ありがとうございます。それでは全員賛成ということになりました。

ということで、この答申文案の通り答申するということに決定させていただきます。それでは事務局のほうで答申文の御用意をお願いいたします。

○船本賃金室長

はい、ありがとうございます。しばらくお待ちください。

会長、答申文の用意ができました。

○横田会長

それでは答申させていただきます。

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

○船本賃金室長

ただ今、横田会長から答申をいただきましたので、本日付で、改正決定に係る異議申出にかかる公示をさせていただきます。

異議申出の締切日は、家内労働法第 9 条の規定に基づき、4 月 5 日水曜日とさせていただきます。

この間に異議の申出がなされた場合は、異議申出にかか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。

広島地方労働審議会でも再度審議をいただいたのち、官報公示等の所要の手続きを取りまして、効力の発生日は法定で定められた日となります。

○横田会長

それでは意義の申出があった場合には、異議審の開催につい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。

○船本賃金室長
承知しました。

○横田会長
それでは次の議事に移りたいと思います。事務局の方から御説明をお願いします。

○船本賃金室長
はい、続きまして、家内労働関係資料ナンバー2、3、の説明をさせていただきます。その後広島県既製服縫製業最低工賃についてご審議をお願いしたいと思います。

まず、資料ナンバー2、広島県の家内労働の現状です。

2 ページにありますように、各種、家内労働の業種がありますが、家内労働者は5 ページにありますように減少傾向にあります。平成28年度は2,780人、前年度比5.4%減少しております。

次いで、8 ページから11 ページをご覧ください。

県内4つの業種について最低工賃を設定し、それぞれ3年ごとに実態調査を実施し、見直しを検討してきました。

毛筆・画筆製造業最低工賃については先ほどご審議いただいた通りです。

今年度は、広島県既製服縫製業最低工賃について調査を実施しまして、その結果を資料ナンバー3にまとめております。

事業を営む事業者は第1表の通り29者、そのほとんどが第3表の通り東部に集中しております。

家内労働者数は第4表の通り156名おられます。ただし、全員が最低工賃の適用を受ける作業に従事しておられるわけではございません。

7 ページの表の11をご覧ください。左から3列目が現行の最低工賃額でございます。金額は平成11年5月20日に改正されて以降、改正されておられません。最低工賃比として網掛けしている個所ですが、実際の支払額である平均工賃額とこの定められている現行最低工賃額との乖離がどの程度になっているかというものです。

例えば雨ぶた作りは16円と、最低工賃額が決められておりますが、今回の調査の結果、平均34円で委託されており、設定額の2.13倍となっております。

また、男子既製服、ズボンの工程には従事する家内労働者はおられません。メーカーのお話では中国や東南アジアなど海外で縫製をして逆輸入している、今後も家内労働者数は減少するであろうとのことでした。

しかし現在のところ東部を中心に100人以上の家内労働者がおられます。これらのことから、今回はこのまま見送るのではなく、金額や工程の見直し等を含めて具体的に審議を進める時期ではないかと考えております。

調査審議をお願いするというので改正諮問をさせていただく方向で事務局では考えております。

○横田会長

ありがとうございました。ただいま、事務局からご提案がありました、広島県既製服縫製業最低工賃についてですが、改正諮問するというのでよろしいでしょうか。

何か御異議などございますか。

○中野委員

よろしいですか。今事務局からもご提案がございましたし、前回は 11 年ですか、もう 18 年くらいたつと中身的にも廃止も含めて工程的にも工賃的にも検討しなければいけないと思っていますけれど、事務局からご提案がありました中身、部会設置をして審議をしていただきたいと思っています。

○横田会長

ありがとうございます。ほかにはよろしいでしょうか。それでは事務局から改正諮問につきまして御説明をお願いします。

○船本賃金室長

広島地方労働審議会への改正諮問につきましては、家内労働法第 10 条に、改正についてはその決定の例によるとされていることから、文書による諮問とさせていただきたいと思います。そこであらかじめ諮問文を準備いたしました。この写しを各委員に配布させていただき、その後、労働局長から横田会長へお渡しさせていただきたいと思いますが、会長それでよろしいでしょうか。

○横田会長

はい、結構です。

○船本賃金室長

それではここで局長から会長へ諮問文を交付させていただきます。

○内田労働局長

よろしく願いいたします。

○横田会長

はい、お受けいたします。

それでは、ただいま諮問を受けたことを確認させていただきました。今後調査審議にあたる最低工賃専門部会の設置につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○船本賃金室長

今後は広島県既製服縫製業最低工賃専門部会を設置し、調査審議を行うこととなります。専門部会の設置、各委員の構成任命につきましては先ほど毛筆画筆製造業の最低工賃専門部会の設置でご説明いたしました通り、家内労働法第 21 条および地方労働審議会令第 7 条の規定によります。

今後、家内労働者や関係団体の意向を反映できる臨時委員の選任の可否も含め、専門部会の委員の適任者を検討し、会長が委員を指名されることとなります。

なおこの広島県既製服製造業最低工賃の改正決定につきましては関係家内労働者および関係委託者の意見を聴取するための公示を行います。以上です。

○横田会長

はい、それでは今後事務局の情報提供を受けまして、専門部会の委員として適任者を検討しわたくしが専門部会委員を指名させていただきます。委員に指名されましたらどうぞよろしくお願いいたします。

そのほかに事務局から何かございますでしょうか。

○船本賃金室長

専門部会で決定後の審議会の議決の可否について提案をさせていただきます。

広島地方労働審議会令第 9 条第 1 項の規定では、部会長が委員である専門部会での議決は、原則審議会の議決とすることとされております。

しかし、同条但し書きのとおり、事前に審議会において議決することを決めている場合はその通りとなります。

先程の広島県毛筆画筆製造業最低工賃については 14 年ぶりの改正諮問であることから審議会でも御審議いただくこととされ、先ほど実施されました。

今回、既製服縫製業最低工賃の見直しは 18 年ぶりとなりますので、同様に審議会で議決していただくことを提案いたします。ここで改めて審議会の議決を求めるのかどうかを御審議いただければと思います。

○横田会長

事務局から御提案がありました通り、既製服縫製業最低工賃の改正諮問については毛筆・画筆製造業最低工賃の改正と同様に、専門部会だけでなくこの審議会で議決してよろしいでしょうか。

何かございますか。

御意見が特にないようですので事務局からの御提案の通り既製服縫製業最低工賃の改正諮問につきましても審議会で議決することといたします。

それでは最後の議題であります、議題4の意見交換等に入らせていただきたいと思いません。

何か御意見等ございますでしょうか。無いようでしたら、事務局の方はいかがですか。

○橋本労働基準部長

先ほどの外国人労働者の相談コーナーでの相談状況ですが、平成28年度にポルトガル語、スペイン語、中国語等で担当した総数が外国人労働者290件でございます。内訳的に一番多いのは賃金の関係73件、その次がその他労働条件とか労働契約一般的なのが52件、その次が労災請求の関係43件、労働時間27件となっております。以上です。

○横田会長

ありがとうございます。それでは、他の委員の先生方からは何か御意見等ございますでしょうか。

特にないようですので以上をもちまして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定第6条によりまして、審議会の議事につい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、公益代表委員は私、労働者代表委員として久光委員、使用者代表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御対応をよろしくお願いします。

それでは、以上をもちまして平成28年度第2回広島地方労働審議会を終了したいと思います。若干予定より終了が延びまして申し訳ございませんでした。御協力ありがとうございました。

議事録署名

平成 29 年 5 月 16 日

公益代表委員 横田 明子



平成 29 年 5 月 22 日

労働者代表委員 久光 博智



平成 29 年 5 月 26 日

使用者代表委員 中野 博之

