

平成30年度 第2回 香川地方労働審議会議事録

1. 日 時

平成31年3月7日(木) 13時30分～15時40分

2. 場 所

高松市サンポート2番1号

サンポート高松 6階 61会議室

3 出席者

(1) 委 員

公益代表 佐藤委員、関委員、藤本委員、持田委員、行成委員、吉野委員

労働者代表 井出委員、榎原委員、河元委員、立石委員、福家(良)委員

使用者代表 綾田委員、石丸委員、杉ノ内委員、友國委員、福家(正)委員、矢田委員

(2) 事務局

亀澤労働局長、

生方総務部長、藤田雇用環境・均等室長、稲葉労働基準部長、平職業安定部長、

松木総務調整官、造田総務課長、石野労働保険徴収室長、森脇雇用環境改善・均等推

進監理官、小松監督課長、中山健康安全課長、橘川賃金室長、河野労災補償課長、大

山職業安定課長、高橋職業対策課長、松浦訓練室長、中山需給調整事業室長ほか

4. 議 事

(1) 平成30年度行政運営の現状と今後の取組等について

(2) 意見交換

午後 1 時 27 分 開会

○森脇監理官 それでは、少し定刻より早うございますが、皆様お揃いになりましたので、ただいまから平成30年度第2回香川地方労働審議会を開会したいと思います。

私は事務局を担当しております雇用環境・均等室の森脇と申します。よろしくお願いいたします。

本日の出席委員についてでございますが、委員18名のうち労働側委員の蒲原委員が欠席となっておりますが、17名の出席となっておりますので、地方労働審議会令第8条第1項に定める定数を満たしており、審議会として成立していることをご報告させていただきます。

当審議会は公開となっておりますが、今回傍聴の方はおられません。ご報告させていただきます。

それでは、会議に先立ちまして香川労働局長亀澤からご挨拶を申し上げます。

○亀澤局長 平成30年度第2回香川地方労働審議会の開催に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。

委員の先生方におかれましては、年度末の大変お忙しい中、それから今日は雨も降っておりますし寒うございますが、そういう中、ご出席賜りましてありがとうございます。

また、日頃は香川労働局の施策に関しましてご理解いただき、またお力添えを賜っておりますことをこの場をおかりして厚く御礼申し上げます。

さて、世界経済の動向がさまざま懸念されるところでございますが、県内の景気につきましては、個人消費は着実に持ち直し、企業の設備投資は増加、それから生産動向も緩やかに持ち直しているなど、回復しているところでございます。

また、県内の雇用情勢につきましては、直近の1月の有効求人倍率につきましては見てまいりますと1.74倍となっております、これは90カ月連続で1倍台となっている、そういう数字でございます。

それから、正社員の有効求人倍率につきましても1.41倍でございます、前年同月よりも0.03ポイント上昇して71カ月連続で前年同月を上回るという状況、すなわち高水準で推移しておりまして改善が進んでいるというふうに判断をしております。

さらに、今春の新卒者の就職状況でございますが、今春卒業される方につきましては、高校生の内定率が1月末現在で97.7%でございます、前年同月を1.1ポイント上回る状況となっております。それから、大学生のほうにつきましては、内定率同じく1月末現在

で85.0%でございまして、前年同月を2.0ポイント上回り過去最高となるなど、新卒者の就職環境についても改善をしているところでございます。

一方、人口減少が深刻な問題となっている中、企業におきましては生産年齢人口の減少等による人材不足が一層深刻化している状況でございます。特に福祉、建設、警備、運輸などの分野で人材不足が顕著な状況となっているところでございます。

また、労働災害の発生状況でございますが、平成30年は第13次労働災害防止計画の1年目の年でございました。この平成30年の状況につきまして見てまいりますと、今年1月末現在の速報値では、平成30年は死亡災害が6人、これについては過去最少という数字でございました。ただ、休業4日以上災害全体を見てまいりますと、1,198人となってございまして、これは前年同期から114人、率にしまして10.5%増加しているという状況になってございます。実はこれは全国的にもそういう、死亡災害は減っているけれども労働災害全体としては増えている、そんな状況になってございまして、私どもも非常に懸念をしている、そんな状況でございます。

それから、長時間労働など過重労働等による脳・心臓疾患、それから精神障害等の労災請求事案も引き続き後を絶たない状況になってございます。

こういう状況の中、来年度につきましては、全ての人が生き活きと働く香川を目指しまして、これから申し上げます3項目を最重点施策として取り組む予定でございます。

具体的には、1つは働き方改革推進の一体的な取り組み支援、2点目といたしまして、先ほども申し上げました第13次労働災害防止計画の2年目といたしまして死亡災害の撲滅、それから労働災害の減少、3点目として人材確保支援の総合的な推進、この3つの項目を最重点施策としていきたいと思っております。

特に働き方改革推進の一体的な取り組み支援につきましては、働き方改革関連法がよいよ4月1日から順次施行されてまいりますので、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金をはじめとする改正内容の周知、それから企業の取り組み、特に中小企業、小規模事業者の方々に対する支援の施策を重点的に推進していくこととしておりますほか、女性の活躍推進や総合的なハラスメント施策の推進、それから仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備についても取り組むこととしております。

今年度各分野で取り組んでまいりました事項につきましては、「平成30年度行政運営の状況と今後の取り組み」という資料に、それから来年度に取り組むこととしております事項につきましては、「平成31年度労働行政運営方針（案）」にそれぞれまとめさせていた

だいております。これらにつきましては、各担当からご説明いたしますので、ご審議賜りますようお願い申し上げます。

本日は香川労働局におきます行政の運営につきまして忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。私の冒頭におきましてのご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いたします。

○森脇管理官 ありがとうございます。

引き続きまして、資料の確認をさせていただきたいと思います。

封筒の中に入れておりました資料をご覧いただきたいと思います。

まず初めに会議次第、そして2枚目に座席表、その後ろにクリップどめでございますが労働局資料。労働局資料につきましては、資料No.1からNo.7、インデックスがついております。その後ろに別添資料といたしまして雇用環境・均等室資料、そして労働基準部資料、職業安定部資料がそれぞれこのインデックスつきで添付しておりますので、よろしくお願いたします。お揃いでしょうか。

本日の審議終了予定は午後3時30分となっております。審議のほうを進めていただきまして、3時30分での終了ということでよろしくお願したいと思います。

ご発言の際につきましては、お手元の、各コーナー1本ずつでございますがマイクを準備させていただいております。マイクを使ってご発言いただければと思いますので、よろしくお願いたします。

それでは、これ以降の議事の進行につきましては、佐藤会長にお願したいと思いません。

佐藤会長、よろしくお願いたします。

○佐藤委員 それでは、早速議事に入りたいと思います。

本日、事務局より提出されております議題は4点ございまして、まず1つ目、平成30年度行政運営の実施結果について。2つ目、平成31年度労働行政運営方針案について。3つ目、平成31年度香川県雇用対策協定に基づく事業実施計画案について。4つ目、香川地方労働審議会課内労働部会の設置についてとなっております。

特に議題2つ目の平成31年度労働行政運営方針案は、平成31年度において労働行政の目指すべき方向性や香川労働局が重点的に取り組むべき施策等について取りまとめたもので、当審議会の意見を踏まえ取りまとめるものでありますので、よろしくご審議をお願いたします。

なお、議題1の平成30年度行政運営の実施結果について、議題2の平成31年度行政運営方針案、議題3の平成31年度香川県雇用対策協定に基づく事業実施計画案につきましては、互いに関連性がありますので、事務局よりまとめて説明をいただきます。

質問、意見等については、事務局の各部長、室長の説明が終わった後、まとめて質疑応答の時間を設けておりますので、その中でお願いをします。また、事務局からの説明、委員のご発言は着席のままをお願いいたします。

それでは、議事1つ目の平成30年度行政運営の実施結果についてを雇用環境・均等室長から説明をお願いします。

○藤田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の藤田です。着席のまま失礼をいたします。

私からは、時間の都合もございますので、今年度の行政運営については重点施策に絞ってご説明をさせていただくとともに、皆様には是非ご承知いただきたいということといたしまして3点ご説明をさせていただきたいと思っております。

労働局資料のNo.4、平成30年度行政運営の状況と今後の取組の資料をお手元にご用意いただきたいと思います。

こちらのまず1ページでございます。雇用環境・均等室におきましては今年度の最重点施策を働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取り組み支援といたしまして取り組みを進めてまいりました。

まず働き方改革に関しましては、(1)アにあります同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取り組みを行ってまいりまして、具体的には、アの(イ)のとおり、非正規雇用労働者のうち短時間労働者の雇用管理改善のためのパートタイム労働法の確実な施行を図るため、パートタイム労働者を雇用する事業主に対し、事業所訪問、私ども報告聴取とっておりますが、この報告聴取によって助言を行い、是正を促してきたところでございます。

また、アの(ウ)にございます同一労働同一賃金に関する法制度の周知に関しましては、ご覧のとおり、局長以下局の幹部が団体、企業を訪問する。あるいは、説明会での説明を行うなどの周知を行ってまいりました。昨年12月には、一昨年の高松信用金庫に引き続き、香川銀行、日本政策金融公庫高松支店と働き方改革に係る連携協定を締結いたしまして、各金融機関を通じ、地域の中小企業、小規模事業者への働き方改革関連法等に関する周知を図っているところでございます。

説明会につきましては、今年1月に香川県働き方改革推進支援センターと共催で行いまして、多数の企業のご参加をいただいたところでございます。

資料の2ページになります。

来年度以降も引き続き企業に対する周知とあわせて労働者に対する周知も行ってまいりたいと考えております。同じく資料の2ページ中ほどにありますウのところをご覧いただきたいと思います。長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進に関しましては、(ア)の一番下のところ、cにございます中小企業・小規模事業者への支援といたしまして、香川県働き方改革推進支援センターの周知と活用促進を図るとともに、3ページに移ります、3ページ(イ)のとおり、コンサルタントによる企業訪問、あるいはワークショップの開催、時間外労働改善助成金等の支給を行いまして、事業主の取り組みの促進を図ってきたところでございます。

助成金の支給実績を真ん中ほどに書いておりますけれども、時間外労働等改善助成金、このような助成金の支給を行いまして取り組み促進を図ってきたところですが、今年の1月末現在の支給実績は22件ということでございまして、昨年が19件でございましたので、若干ではございますが昨年度を上回っており、この助成金の周知にも引き続き努めてまいりたいと考えております。

続いて4ページをご覧いただきたいと思います。

4ページのエにございます女性活躍推進等に関してでございます。女性活躍推進につきましては、男女雇用機会均等法と女性活躍推進法、これら2つの法律の履行確保を図っているところでございますが、まず、エの(ア)の均等法の施行に関しましては、計画的な事業所訪問を行いまして、事業主の措置義務であるセクシュアルハラスメント対策、あるいは妊娠、出産等に関するハラスメント対策、これらが十分講じられていないという場合は助言、指導を行っております。平成30年度1月末現在で159件の事業所訪問、報告徴収を実施いたしまして、助言を245件行ったところでございますが、そのうちの約6割がハラスメント関係の助言となっております。妊娠、出産等に関するハラスメント対策につきましては平成29年に法制化されたため、まだ対応が追いついていない事業主もおられます。引き続き事業主に対しまして適切な措置を講ずるよう促してまいりたいと考えております。

次に、同じくエの(イ)、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進等についてでございますが、この女性活躍推進法で行動計画策定等が義務となります301人以

上の企業からの届け出率は100%を維持しております。女性活躍に取り組み、法の要件を満たした企業に対するえるぼし認定について、本年度当初2社でございましたけれども、この1月末現在で5社ということで件数を伸ばしております、引き続き企業の認定、取得促進を図ってまいりたいと考えております。

以上、簡単ですが、重点対策の実施状況でございます。

続いて、雇用環境・均等室の資料をお手元にご用意いただきたいと思っております。

雇均室とタグの貼った資料でございます。こちらの7ページをご覧くださいと思っております。

7ページにリーフレットをつけておりますが、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、同一企業内の非正規雇用労働者と正規雇用労働者との同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善についてのリーフレットでございます。

この同一労働同一賃金の実現に関しましては、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正されまして2020年4月から施行されます。このうち、パートタイム労働者と有期契約労働者を対象といたしますパートタイム・有期雇用労働法については、中小企業は1年遅れての施行となります。今回の改正によりまして、正規と非正規との間に不合理な待遇差があれば是正が求められますので、企業におかれては早期に自社労働者の待遇を洗い出して、不合理な格差があれば見直しが必要となってまいります。見直しを行った場合は、当然就業規則、あるいは賃金規程の改正が必要となりますが、改正後の施行までに大企業については約1年、中小企業には約2年、決してゆとりのある期間ではございませんので、是非早期に取りかかっていたいただきたいと考えております。

点検、見直しに当たっては是非ご活用いただきたい資料といたしまして、15ページから取組手順書という資料をつけております。本日、時間の都合でこの中身について説明する時間はございませんが、この取組手順書によって賃金、あるいは手当等の各待遇についての見直しを行うことができるようになっております。是非関係の皆様にご周知いただきたいと思います。と存じます。

また、点検、見直しに当たって、自社だけでは難しいという場合は、働き方改革推進支援センターで専門家を企業に派遣する事業、こちらを来年度も行いますので、委員の皆様にはセンターの周知もあわせてご協力をお願いいたします。

そして、2点目でございます。資料の37ページをご覧くださいと思っております。

女性活躍推進法の改正とパワーハラスメント対策の法制化の動きについてでございます。

す。昨年の8月から審議会で検討されてまいりましたが、2月14日に法案要綱の諮問答申が行われたところでございます。

1枚めくっていただいて資料の38ページに法案要綱のポイントを掲載しておりますが、まず1点目の女性活躍推進法につきましては、一般事業主行動計画の策定等が義務となる事業主の範囲を常用労働者数が101人以上の事業主に拡大することであるとか、現行のえるぼし認定よりさらに水準の高いプラチナえるぼし認定を創設すること、また、2のハラメント防止対策の強化に関しては、(2)に掲げておりますとおり、職場のパワハラ防止のためにセクハラと同様に一定の雇用管理上の措置を講ずることを義務づけること、あわせて(3)のとおり、労働者がセクハラ等に関して事業主に相談したことを理由に不利益取り扱いを禁止するということが掲げられております。これらの内容について、現在、今国会に法案を提出することを目指して準備をしていると聞いておりまして、動向につきましては是非お知らせしてまいりたいと思います。

そして、3点目、最後でございます。長時間労働につながる取引慣行の見直しについてでございます。

資料は71ページをご覧くださいと思います。

商取引をめぐるのは、親事業者の働き方改革実施の影響が子会社、あるいは下請会社である中小企業等に及ぶことが懸念をされております。働き方改革関連法によりまして改正された労働時間等設定改善法においては、他の事業主との取引において長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが事業主の努力義務となりましたけれども、個々の事業主の努力だけでは限界がありますことから、社会全体として長時間労働につながる取引が生じないよう配慮することが必要となっております。

当局ではこのようリーフレットを用いまして長時間労働につながる取引慣行の見直しについて要請等を行うこととしておりますので、皆様方におかれましても周知にご協力をいただきたいと思います。

以上、駆け足でございますが、雇用環境・均等室からの説明を終わります。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

なかなか盛りだくさんで言っていたんですけれども。

次は、労働基準部長から説明をお願いします。

○稲葉労働基準部長 労働基準部長、稲葉でございます。

引き続き私のほうからご説明をさせていただきたいと思いますが、労働局資料No.4の先

ほどの横表をご覧いただきたいと思います。

横表の12ページをご覧ください。

よろしいでしょうか。ここの2番、労働基準部署の重点施策というところでございます。基準部に関しましては、監督と安全衛生の2つの指導部署に加えまして、最低賃金、それから労災保証など、計4部署になりますけれども、本年度の最重点項目と位置づけてきました2項目、働き方改革関連の労働環境整備と、それから労働災害防止についてまず説明をしたいと思います。

真ん中の段の今年度の状況ということで、(1)のアのところでございます。長時間労働、過重労働の監督指導のところでございますが、各種情報をもとに1カ月80時間超えのいわゆる過労死ラインを超える残業が考えられる事業所などを対象といたしました監督指導状況の表でございます。そこに訪問と呼び出しというふうにございまして、訪問の対象のほうは、これは情報が寄せられたものを行っております。それから、呼び出しのほうにつきましては、自主点検を行って、これが未提出のところ、また点検した結果、問題ありというようなところを対象といたしまして調査を実施しております。また、このウの労働時間法制の見直しの対応のところでございますが、昨年4月以降、監督署に設けられました相談支援班、支援コーナーが実施をいたしました改正労基法に関する説明会ございまして、12月末までで延べ67回、約3,400社。平成26年のセンサスだと、香川県下で約3万5,000社ほどございますので、3万5,000分の3,400ということで、約1割ということになります。

その右の欄の今後の取組のところでございますが、引き続き改正労基法の周知、遵守並びに長時間過重労働の抑制に努めてまいりたいということでございます。

それから、改正労基法の時間外労働の上限規制の関係でちょっと補足をおきたいと思っております。三六協定の提出率の関係でございます。分母とか分子をどういうふうにとるかというのもあるんですが、仮に今、平成26年の経済センサス、香川県下の事業所が約3万5,000なんですけれども、これに対して平成29年の三六協定の届け出数が1万4,000ということで、単純計算をいたしますと約4割、42%という状況でございます。3万5,000件全てに届け出が必要になってくるというのは一概に言い切れない側面もあると思っておりますが、ただ、非常に重要だと思っておりますのは、やはり中小企業に対してまだ完全に周知徹底されているとは言えず、まだまだ知らない会社があるのかなど。中にはうちの会社にはこれは関係ないと思っているようなところもあってですね。あと、中小企業の適用に関しま

しては、1年遅れということになりますので、今後、いや、知りませんでした、わかりませんでしたと言われぬように、中小企業に対しては引き続き懇切丁寧に説明をいたしまして対応をしていきたいというふうに思っているところでございます。

それから、中小企業の中には労働時間の自己申告制をとってる会社も多いかと思えます。これにつきましては、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関するガイドラインというものが出ておりまして、あくまで労働時間を把握するのは事業主の責務でございますので、労働者が申告した時間と実際の労働時間に乖離があると、そのような場合はきちっと調査をしていただいて、乖離があるということであれば、そこは是正、改善をするように事業主に対して労働時間管理を徹底していきたいというふうに考えているところでございます。

それから、もう一つ大事な点でございます。先ほど藤田室長のほうからもありましたが、下請企業に対しての話になるんですが、大企業が改正法に対応した結果、その下請に長時間労働のしわ寄せが生じないように注意をしていきたいというふうに思っております。下請、中小企業の長時間労働の背景といたしまして、親事業者のほうの下請法違反、いわゆる下請たたき、このようなことが疑われる場合には、この場合には法制取引委員会と、それから中小企業庁との間で、● ●の間で通報制度がございますので、これらを徹底をしていきたいというふうに考えているところでございます。

次に、横表の13ページをご覧ください。

(2)の死亡災害と労働災害の減少のところでございます。平成30年の労働災害の発生状況でございますが、死亡災害が6件と過去最少でありました平成28年度と同数でございました。死亡災害につきましては、ゼロを目指しましてさらなる減少を目指していきたいというふうに考えております。

残念ながら、その一方で休業4日以上災害につきましては、平成29年の1,084件、これを114件上回る1,298件、プラスの10.5%ということになっておりまして、増加傾向に歯どめがかからないという状況でございます。特に増加をしております業種が製造業、建設業、保健衛生の3業種でございます。これらで増加の4分の3を占めているということ。また、型別で見ますと、転倒災害、それから交通事故も増加しているということで、これらを念頭に災害防止に取り組んでまいりたいというふうに考えているところでございます。

なお、労働災害についてですが、いろいろと災害防止対策を講じているところではござい

ますけれども、なかなか対策の効果がどうなのかという、非常に各監督署管内での作業構造の違いもございまして、正直、難しいところがございます。対策の手法といたしましては、自己点検を行ったり、また集団指導、個別指導を行ってるという状況でございますが、どうしてもポイントといたしましては、件数の話になってしまうということなんです。要するに前年度と比較をして、増えているところはそこを減らすと、減少させるということが最大のポイントでございまして、発生した災害について、例えば業種別、事故の型別、起因別、それから年齢別であったり、経験年数別で分析をするというところに始まっております。先ほど休業4日以上災害が増加してるということをお話ししましたが、これを年齢別の分析で見ますと、非常に20代、60代が多くなっております。全体の50%、半分を占めております。特に60代以上で見ると、これで約30%ということで、非常に高齢者の占める割合が高い、高齢という状況でございます。

それから、経験年数別ですね、これで見ますと、10年以上の方で全体の34%を占めるという状況でございます。あと、1年以上、1年未満のところを線で引いて、1年以上というくくりで見ると、全体の80%を超えるという状況でございます。

業種による違いがあったりとか、それから若い方でも経験がある方もいれば、それから高齢でも仕事をかえていて経験は浅いですという方もいらっしゃるの、なかなか一概には言えないところではあります。少なくとも10年以上の経験年数、長い方が多いということですので、これは仕事のなれ、これから災害に遭ってるということが言えるかというふうに思っております。こういう分析結果を指導のほうに結びつけていきたいというふうにご考えているところでございます。

それから、あと事故の型別で見ますと、転倒災害と交通事故が増加をしております。交通事故に関しましては、私は他県出身の人間なんで、そういう人間から見ても、非常に香川県の交通マナーはどうなのかなというぐらいちょっと問題なのかなということで、交通災害の対策というのは非常に難しいところはあると思うんですが、転倒災害につきましては、特に高齢者対策と連動してございまして、まず筋力をつけさせるということが重要だというふうに思っております。筋力アップの運動、体操、そういうのを推進していくことが重要であるというふうにご今のところ考えてございます。

今後、安全大会でありますとか、それから健康づくりセミナー、こういうので広めていこうというふうに思っておりますが、これも一過性で終わることなく、継続的にやっていきたいというふうにご考えているところでございます。

次に、資料の17ページをご覧ください。

(3)のアの健康確保対策で(イ)のメンタルヘルス対策、ストレスチェックの実施状況のところでございます。ここでいくと、実施済みで報告のあったのは約8割、80%ということで、したがって、残り2割に対するフォローが必要ということになります。この2割のところなんですけれども、これもセンサスで50人以上のところということで、具体的に申しますと1,150に対しての2割ということで、約220事業所ぐらいになります。実際、この2割の中にはもちろん未実施などで報告してませんというところもございまして、中には実施はしてるんですけども未報告です。要は出し忘れてますというところもございまして。引き続き文書、それから電話で督促することにより対応していきたいというふうに考えているところでございます。

このほか、メンタルヘルス対策ほか、化学物質、石綿、粉じん障害対策、また受動喫煙防止対策など、取り組み状況を記載してございまして、また治療と仕事の両立支援、これも非常に重要なテーマでございまして。これも引き続きさらなる推進に取り組んでまいりたいと思います。

それから、19ページ以降に(4)としまして、一般労働条件の確保、改善、対策、また最低賃金制度の適切な運用、それから労災保証に関しましては、迅速かつ適正な処理。これらは全て労働者にとってセーフティーネットとなる重要な施策でございまして、これらにつきましても引き続き適切に取り組んでまいりたいというふうに考えてるところでございます。

それから、最後に外国人労働者、技能実習生についてということで説明をしておきたいと思っております。

横表の20ページをご覧ください。

20ページの(ア)に外国人労働者・技能実習生というところがあるかと思っておりますが、ここをお読みください。ここもちょっと補足をしておきたいのですが、改めて外国人労働者の中には在留資格と就労制限の関係がございまして、永住者、それから日本人の配偶者がある方ですね。これは当然ながら就労制限なく働いてる方ということで、まさに身分、地位に基づく方ということになるかと思っております。

それから、よくコンビニエンスストアなんかで見かけるかと思っておりますが、留学生で来られていてアルバイトをしてるケース、それから技能実習生ですね。そして、今回入管法の改正で新たな特定技能ということで、1号、2号というふうに分かれていますのでござい

すが、特にその中の技能実習生に関しましては、私のほうでは労働基準法、それから最低賃金法、労働基準関係法令上は、これは当然ながら同じ労働者という範疇でございますので、日本人と外国人で異なるという取り扱いは全くございません。全て適用になるということでございます。

また、技能実習生の法定労働条件の履行確保を図る観点から、これまでの高松入国管理局と労働局との間で相互通報を実施してきたところではございますが、今般、法務省が実施をします失踪した技能実習生に対する聞き取り調査、これに基づきまして、労働基準関係法令違反が疑われるケースにつきましては、これは情報提供があり次第、速やかに監督、指導を実施することとしているところでございます。

前回、第1回目の地方労働審議会で、これは労働者側委員の方から出たご意見でございましたが、技能実習生を雇用する事業所、これは日本人の労働者も含みますけれども、この事業所に係る違反率、これがどうかということで申し上げたいと思います。平成29年の監督結果を見ていきますと、まず、香川県下全監督におきます違反率は、何らかの違反がありましたというのが、これは全体で71%でございます。それに対しまして技能実習生を使用する事業所の違反率、何らかの違反がありましたというのが68%ということで、若干技能実習生の事業所のほうが低いという状況でございます。さらにこれを項目別で見っていきますと、労働時間に関する違反、全体が30%に対しまして、技能実習生を使用する事業所のほうが23%、それから割り増し賃金に対する違反でございますが、全体が17%に対しまして、実習生のいる事業所のほうが8%、それから最低賃金に関する違反でございますが、全体が1.6%に対して、実習生がいる事業所のほうが1.3%ということで、いずれも技能実習生を使用する事業所のほうは違反率が低いというのが現状でございます。

なお、横表の20ページの中ほどのほうに、高松入国管理局に対する通報数ということで、15件ということでございますが、これの内訳でございますけれども、長時間労働に関するものが約4分の1でございます。ほかの多くの通報事案というのは、これは労働災害の発生に係る安全衛生法上の違反について通報してる状況でございます。

先ほど技能実習生の失踪の話ということでさせていただきましたけれども、香川では、食品加工業を初めとして非常に技能実習生が多くいるのかなというところは認識しておりますが、直接失踪等の話は聞いたことがございませんので、比較的香川においては技能実習生に関する問題は少ないほうなのかなというふうに考えているところでございます。

それから、改正入管法に基づく新たな外国人労働者の受け入れ、特定技能の関係のほう

もここにございますが、この後、安定部長のほうからもお話があるところでございますけれども、これは入り口の部分、受け入れについてはこれは法務省でございます。それから、入国後につきましての生活面、生活支援は各都道府県、そして就労の場ということで、労働に関する部分は労働局と。さらに不法滞在というような話になれば、これは法務省であり、警察であり、外務省ということで、まだ非常に見えてないところでございます。関係機関と連携をしていきたいというふうに思っているところでございます。

私からは以上でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

続いて、職業安定部長からの説明をお願いします。

○平職業安定部長 職業安定部長、平でございます。

私も資料No.4に沿ってご説明申し上げたいと思います。

資料25ページをご覧ください。

今年度の安定行政の最重点課題は人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進ということで、25ページから27ページに記載のアからオの取り組みなどを実施してまいりました。

アにつきましては、ハローワーク高松に設置した人材確保対策コーナーにおいて、人材不足が顕著となっている福祉、建設、警備、運輸分野を中心に人材確保を推進するため、求人者に対しては求人充足プランですとか、職場見学会の提案などを実施しております。また、求職者に対しましては、職業相談に加えまして、求人、セミナー、ミニ面接会などの情報提供を実施してまいりました。そのほか、人材確保対策コーナーでの重点的な取り組みといたしまして各業界団体と連携したセミナーや面接会などを実施しているところでございます。

加えまして、各業界団体等を構成員とした香川県人材確保対策推進協議会を7月に立ち上げたところでございますけれども、業界ごとの具体的対策を講じるための分野別分科会を開催いたしまして、各業界の現状などについて情報共有、意見交換を実施いたしました。引き続き関係機関と連携いたしまして、積極的な人材確保支援を推進してまいりたいと思っております。

また、求職者が減少傾向にある中、人材確保のためには求職者の掘り起こしも重要でございまして、イに記載のとおり、ハローワークを利用していない層の取り込みを目的といたしまして、女性、それからフリーター等を焦点に当てたセミナーを高松、丸亀にて12月

に開催いたしました。新規に求職申し込みをしてもらうという取り組みでございます。

今後も潜在求職者層への働きかけを進めていきたいと考えております。

続きまして、26ページでございます。

エに記載のとおり、マッチング支援については、それぞれの分野に特化した面接会を開催するなどして充足支援に取り組んでいるところでございます。

続いて27ページでございますけれども、オの人材開発関係業務の推進というところで。福祉分野等の訓練を実施しているほか、建設労働者緊急育成事業という厚労省の委託事業を実施している職人育成塾との連携などを通じまして建設関係の就職につなげるなど、人材不足分野への誘導を進めているところでございます。このような取り組みを総合的に推進しながら、人材確保対策を推進してまいりましたが、人材不足の状況はまだまだ深刻な状況でございますので、引き続き最重点課題として対応していきたいと思っております。

続きまして、資料28ページでございます。

(2) 公共職業安定所のセーフティネットとしての機能強化というところでございます。こちらについては、28から33ページに記載のアからオに記載の取り組みなどを実施してまいりました。

アのハローワークのマッチング機能の強化につきましては、重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を図るために目標を設定して業務に当たっているところでございますけれども、目標達成水準で推移している目標もあれば、新規求職者数が減少傾向にある中、達成が厳しい目標もございます。各ハローワークが創意工夫をしながら業務に当たっておりますが、さらに取り組みの見直しや改善を図りつつ、基本業務の強化を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、資料34ページをご覧ください。

(4) 地方創生の推進というところでございます。こちらについては、34から36ページ記載の取り組みなどを実施してまいりました。

(ア) の高松市との一体的実施事業につきましては、好景気の局面で住居確保給付金受給者及び生活困窮者も減少しておりまして、比較的條件面で厳しさを抱える児童扶養手当受給者の比率が高まっている現状がございまして、高松市との連携により現時点で目標達成水準で来ているところでございます。

このほか、(イ) の記載のとおり、香川県との雇用対策協定事業計画の実施に当たって

も県との連携のもとで推進してまいりました。自治体との緊密な連携は効果的な雇用対策の推進につながりますので、引き続き協力関係を強化しながら取り組みを実施してまいりたいと思っております。

続きまして、資料36ページをご覧ください。

(5)若者の雇用対策の推進というところでございます。若者の雇用対策の推進につきましては、県などと合同で就職面接会、「かがわーくフェア」の開催、それから高松新卒応援ハローワークなどにおける就職支援、職業意識形成支援や職場定着支援の実施などの取り組みを実施してまいりました。かがわーくフェアにつきましては、3月19日に今年度3回目として開催予定としております。若者の就職環境は改善傾向にあるとはいえ、未内定の学生もまだおりますので、引き続き就職準備から就職活動、就職後の定着支援、キャリア形成に至るまでの総合的な雇用対策を推進してまいりたいと考えております。

続きまして、資料39ページをご覧ください。

下のほうにございます(7)高年齢者の活躍促進というところでございます。こちらにつきましては、高松、丸亀、観音寺のハローワークに設置しております生涯現役支援窓口などにおける就職支援ですとか、企業における高年齢者の定年延長、継続雇用の促進などの取り組みを実施してまいりました。高年齢求職者につきましては増加傾向にあることも要因の一つですけれども、生涯現役支援窓口で実施している各種支援により、一定の成果を得ているところでございます。高齢者のさまざまなご希望に沿った就職支援を実施することなどにより、生涯現役社会の実現に向けて引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

続いて、資料40ページでございます。

(8)障害者などの雇用対策の推進というところでございます。障害者の関係につきましては、法定雇用率達成指導等を通じた障害者雇用の促進ですとか、障害特性に応じた就労支援や職場定着の推進などの取り組みを実施してまいりました。

ちょっと資料が飛ぶんですけど、安定部資料をご覧くださいませでしょうか。

安定部資料11ページですが、県内の自治体等の平成30年6月1日現在の障害者の任免状況等の集計結果を取りまとめた記者発表資料をつけております。下の囲みにございますが、香川県の機関は実雇用率が2.25%、市町の機関の実雇用率は2.02%、県などの教育委員会の実雇用率が2.07%という状況になっております。

国の機関を含めた公的機関の雇用率達成に向けた支援を実施していくことはもちろんの

こと、民間企業における雇用率達成に向けた支援についてもきめ細かく実施してまいりたいと考えております。

資料No.4に戻っていただきまして、42ページをご覧くださいませでしょうか。

(9)外国人材の受け入れというところでございます。外国人労働者の雇用管理改善の推進などの取り組みを実施してまいりました。ハローワークにおける定期的な事業所訪問に加えまして、外国人雇用管理アドバイザーの事業者訪問によって雇用管理改善指導を推進しているところでございます。

また、留学生に対する就職支援の関係で、この4月にしごとプラザ高松の新卒応援ハローワーク内に留学生コーナーを設置して体制強化を図ることとしております。今後も外国人労働者に対する適正な雇用管理指導に努めるとともに、新設されます留学生コーナーも適切な運用を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、資料43ページでございます。

(11)人材開発関係業務の推進ということでございまして、地域ニーズに即したハロートレーニングの展開、それからハロートレーニングの周知広報などの取り組みを実施してまいりました。先月、2月18日ですけれども、ハロートレーニングの周知広報のために、花ノ宮町にございますポリテクセンターにおいて、労働局、ポリテクセンター共催でハロートレメディアツアーを開催いたしました。平成30年度の新設科であるICTシステムデザイン科の実施状況をマスコミ関係者に取材いただきまして周知広報を実施したところでございます。ハロートレーニングの展開はもちろんのこと、周知広報についても積極的に取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、安定部資料に移っていただいてよろしいでしょうか。安定部資料17ページでございます。

新たな外国人労働者の受け入れ関係に関する情報提供です。この資料につきましては、先週、2月28日に厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会に提出された資料を抜粋したものでございます。経緯等を含めて簡単にご説明いたします。

法務省所管の改正入管法が平成30年12月8日に成立いたしまして、同月14日に公布されたところでございます。この改正法は在留資格「特定技能1号」、「特定技能2号」の創設などを内容とするものでございます。この改正入管法等を踏まえて厚労省所管の外国人雇用管理指針というものの見直しについて検討を進めているところでございまして、お示ししているこの資料は見直し案として労働政策審議会職業安定分科会に諮られたものとい

う位置づけでございます。

雇用管理指針の施行については平成31年4月1日予定でございますので、間もなく労働政策審議会に諮られて確定すると思っておりますけれども、現時点であくまでも案段階のものとなりますので、今後修正等が入る可能性があることにご留意いただければと思います。

それでは、雇用管理指針の見直し内容について簡単に触れさせていただきます。

19ページから37ページが現在の雇用管理指針を見え消しで修正した改正案となります。そして、主な改正内容をまとめたものが38ページの1枚紙ということでございます。

ご覧になっていただければおわかりになると思いますが、基本的には日本人も外国人も区別なく雇用管理を行っていただくことを求めるものという内容になっております。

この指針の位置づけといたしましては、事業主の努力義務を規定するものであり、指針自体に新たな義務は生じませんが、関係法令に基づいて規定されていますので、違反等がございましたら、法令を所管している各行政機関が取り締まるという流れになります。

先ほど、稲葉労働基準部長のお話にありましたけれども、受け入れや在留資格に係る部分は法務省、入国後の生活支援部分は県、労働に関する部分は労働局ということで、今後、不法滞在等の違反が発生した場合には法務省、警察、外務省等もかかわるといふ流れになります。

いずれにしましても、今後本省から運用等に係る指示が来ると思っておりますので、今申し上げた関係機関とも連携しながら、適切に運用をしてみたいと思います。また、事業主等への周知についてもしっかりと対応してまいります。

簡単ですが、情報提供でございました。

駆け足になりましたけれども、ポイントを絞ってご説明をさせていただきました。私からは以上でございます。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

それでは、議題1の今の行政運営の実施結果についてのご報告といたします。

続きまして、議題2の平成31年度労働行政運営方針案を総務部長から説明をお願いいたします。

○生方総務部長 総務部長の生方でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは資料No.5の平成31年度労働行政運営方針（案）の概要について説明させていただきます。

なお、今回、行政運営方針の構成について、若干変更してございます。主な変更点は、冒頭の1ページ目に香川労働局における行政運営に当たっての基本方針を盛り込んでございます。この中で、先ほど局長からも話がございましたが、最重点で取り組むことを3点明記してございます。

1点目が「働き方改革の推進の一体的な取組支援」、2点目が「死亡災害の撲滅及び労働災害の減少」、3点目が、「人材確保支援の総合的な推進」でございます。それと、もう一つ、大きな変更点が、これまでは雇用環境均等行政、労働基準行政、職業安定行政と、各行政分野ごとに整理しておりましたが、来年度の運営方針におきましては、施策ごとの整理としております。これは、近年働き方改革など、各部署の枠におさまらない施策が多く見られるようになってきていること。それから、個別施策について部署別に並べるのではなく、政策や理念に沿って体系的に整理し、全体像とそこでの位置づけを示すことにより、施策をアピールし実現していくためでございます。

それでは、労働行政の重点施策についてご説明いたします。時間の都合上、駆け足での説明となりますがご容赦願います。

まず5ページ目、第2、労働行政の重点施策の2、「働き方改革による労働環境の整備・生産性向上の推進等」でございますが、(1)の「働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等」を最重点として取り組んでまいります。

アの「中小企業・小規模事業者に対する支援制度の利用促進」についてでございますが、働き方改革関連法の中小企業への適用については、時間外労働の上限規制に係る規定については2020年4月から、同一労働同一賃金の実現に向けたパートタイム、有期雇用労働法は2021年4月からとなっておりますが、中小企業や小規模事業者等が働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応できるようにするため、「香川働き方改革推進支援センター」において法改正への対応や賃金引き上げ、人手不足の緩和に向けた技術的な相談や専門家派遣の要請に応じていくなど、総合的な支援を行ってまいります。また、あわせて6ページの(イ)のとおり、時間外労働等改善助成金のほか、各種助成金の利用促進を図ってまいります。

次にイの「香川働き方改革推進会議の活用」でございますが、来年度も引き続き推進会議を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革や、関連法への対応が円滑に進むよう香川県との連携を図りながら効果的な取り組みを行ってまいります。

7ページの(2)「長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができ

る職場環境の整備等」でございますが、アの「長時間労働の是正・抑制及び年次有給休暇の取得の促進等」を最重点として取り組んでまいります。

この4月から施行される改正労働基準法、中でも全ての事業場が対象となる年次有給休暇の5日取得、時間外労働の上限規制、中小企業は2020年4月の施行となりますが、この2点について周知と遵守徹底を図ってまいります。あわせて、過労死事案の発症を未然に防止する観点から、過重労働が行われているおそれのある事業場に対して監督指導を実施してまいります。その際に、とりわけ中小・小規模事業場に対しては、法違反の是正・改善方法も含めて懇切丁寧な指導に努めてまいります。

8ページの(ウ)の「年次有給休暇の取得促進」のほか、9ページの(オ)の「企業経営陣への働きかけ」として、ワークライフバランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しのためには、企業トップの意識改革やリーダーシップの促進が重要であるため、労働局幹部による管内主要企業トップ等に対する働きかけを引き続き実施してまいります。

イの「第13次労働災害防止計画の2年目における取組」でございますが、(ア)の「死亡災害の撲滅及び労働災害の減少」を最重点に取り組んでまいります。

今年度は第13次労働災害防止計画5カ年計画の初年度として災害防止に取り組んでまいりましたが、死亡者数は6人と過去最少となったものの、休業4日以上死傷者数につきましては、対前年同月比で10.5%の大幅な増加となったところでございます。

これらの状況を踏まえまして、来年度におきましては、今年度大幅に災害件数が増加した製造業、建設業について重点的に取り組むほか、引き続き、陸上貨物運送業、第3次産業の災害防止対策も推進してまいります。

そのほか、交通労働災害、転倒、腰痛、熱中症など業種横断的な災害の防止や非正規雇用労働者、外国人労働者、高齢労働者の災害防止対策に取り組んでまいります。

14ページのウの「労働条件の確保・改善対策」でございますが、技能実習生を含む外国人労働者を始め、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者などの特定分野の労働者はもとより、全ての労働者の法定労働条件が確保されるよう周知徹底を図りつつ、高松出入国在留管理庁や四国運輸局との相互通報制度の確実な運用に努めてまいります。

16ページの(オ)の「最低賃金制度の適切な運営」でございますが、香川地方最低賃金審議会を円滑に運営し、改訂された最低賃金額について広く周知広報するとともに重点的な監督指導を実施し、その履行確保を図ってまいります。

エの被災労働者またはその遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付でございます

が、過労死等事案を含む全ての労災保険給付においては、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期するとともに、迅速・適正な事務処理に努めてまいります。また、相談者等に対する丁寧な説明や申請者に対する処理状況の連絡等を実施するなどにより、「質の向上」にも努めてまいります。

17ページのオ、「労働関係法令の普及等に関する取組」でございますが、これから社会に出て働くこととなる若者に対し、労働関係法令の基礎知識の周知を図り、最低賃金を含む労働関係法令の普及に取り組んでまいります。

18ページの(3)の「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」でございますが、アの「パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援」を行ってまいります。(ア)にあるとおり、改正法の円滑な施行に向けて説明会の開催等あらゆる機会を通じ周知を図ってまいります。また、特に中小企業・小規模事業者の取り組みの促進のために「取組手順書」や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」の周知により支援を行うこととしており、(イ)の「香川働き方改革推進支援センター」による支援や(ウ)のキャリアアップ助成金ほか各種助成金の活用促進を図り、企業の取り組みを支援してまいります。

20ページの(5)「総合的なハラスメント対策の推進」でございますが、職場におけるハラスメントは労働者の意欲、能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、(ア)のとおり、総合的・一体的なハラスメント防止対策を図ってまいります。また、ハラスメント撲滅月間を設け、説明会の開催や特別相談窓口を設置することとしております。

21ページの(6)の「個別労働関係紛争の解決の促進」でございますが、(ア)の「総合労働相談コーナーの機能強化」、(イ)の「効果的な助言・指導及びあっせんの実施」のとおり、ワンストップであらゆる労働相談に対応するとともに、労使の紛争が生じた場合には、助言・指導、あっせんにより迅速、適正な解決を図ってまいります。

23ページの(7)の「柔軟な働き方がしやすい環境整備等」のエ、「家内労働対策の推進」について、「第13次最低工賃新設・改正計画」に従い、最低工賃の改正等について計画的に検討等を行ってまいります。

(8)の「治療と仕事の両立支援」でございますが、がん等の疾病を抱える労働者、長期療養の求職者に対する支援として、疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に取り組んでまいります。

27ページの3、「人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化」ござい

すが、(1)の「人材確保支援の総合的な推進」について最重点に取り組んでまいります。

アのハローワーク高松に設置した「人材確保対策コーナー」の推進、イのイベント等の開催によるハローワークを利用していない若者等の取り込み、ウの人材確保等支援助成金の活用、求人受理や求人充足サービス等の機会を活用した事業主自身の自主的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進、エのハローワークにおける人材確保に向けたサービス提供体制の整備及びマッチング機能の強化。28ページのオの介護の座学と企業実習を組み合わせた訓練、地域コンソーシアム事業の結果を踏まえた旅行・観光系コースの委託訓練等の実施による人材不足分野での再就職支援の強化等により人材確保支援を総合的に推進してまいります。

(2)の「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職、再就職支援」でございますが、29ページの(ア)の成長企業の転職受け入れ促進のため、労働移動支援助成金、中途採用等支援助成金の活用促進、(ウ)のハローワークのマッチング機能の強化、(エ)の効果的なマッチングの推進、31ページのイのハローワーク利用者に対するジョブ・カードの活用促進等により雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職を支援してまいります。

(3)の「女性の活躍推進等」でございますが、32ページの(ア)の女性活躍推進法の実効性を確保するとともに、優れた取り組みを行う事業主に対する「えるぼし認定」の取得促進を図ってまいります。また、中小企業の取り組みも促進してまいります。

33ページのエの「母子家庭の母等の雇用対策の推進」でございますが、雇用環境に配慮した職業相談・職業紹介、各種助成金の活用、託児サービス付訓練、短時間訓練への誘導、あっせん等により早期就職を支援してまいります。

34ページ、オの「女性のライフステージに対応した活躍支援」でございますが、マザーズコーナーにおける個々の状況に応じた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の提供、託児付セミナー等の支援を求職者のニーズに応じて実施してまいります。

(4)の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございますが、アの育児・介護休業法の周知と履行を確保するとともに、35ページ、イの男性の育児休暇の取得を図り、36ページ、エの次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん・プラチナくるみん」認定の取得が進むよう働きかけてまいります。

(5)の「外国人材受け入れの環境整備等」でございますが、外国人と地域の企業とのマ

ッチング支援、高松新卒応援ハローワーク内への「留学生コーナー」の新設、法令違反等に関する立入検査等、外国人技能実習機構、関係省庁及び地方公共団体と連携した技能実習の適正な実施、技能実習生の保護等により、外国人材受け入れの環境整備を図ってまいります。

38ページ(6)の「障害者の活躍促進」でございますが、雇用ゼロ人企業等に対する重点的、計画的な指導、採用ニーズに応じた指導・援助。法定雇用率が未達成である行政機関への指導強化・積極的支援による早期達成、職場定着に課題の多い精神障害者を重点とした職場定着支援等により障害者の活躍促進を図ってまいります。

39ページの(7)の「高年齢者の就労支援・環境整備」でございますが、ハローワーク高松、丸亀、観音寺に設置している「生涯現役支援窓口」における再就職支援の充実・強化、65歳超雇用促進プランナーによる雇用継続に必要な雇用環境整備に関する相談・援助。65歳超雇用推進助成金の活用促進、地方公共団体に対する「生涯現役促進地域連携事業」実施への働きかけ、シルバー人材センターにおける就業機会の拡大・会員拡大への支援等により、高年齢者の就労を支援し、雇用環境の整備を図ってまいります。

40ページの(8)「若者・就職氷河期世代に対する就労支援等」でございますが、高松新卒応援ハローワークにおける求人確保、3年以内既卒者の新卒扱いの促進、卒業後の継続的な支援、離学者に対する就職支援、「香川新卒者人材確保推進本部」による地域における就職・採用支援についての企画・調整など、新卒者等の正社員就職を支援してまいります。

また、「高松わかもの支援コーナー」における担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等により、フリーターの正社員就職の支援、地域若者サポートステーションとの連携による若年無業者の職業的自立のための支援を推進してまいります。

43ページの(10)「重層的なセーフティーネットの構築」でございますが、雇用保険認定担当部門と職業紹介担当部門の連携による雇用保険受給者の再就職促進のための取り組みの徹底、再就職手当等の周知による早期再就職に対する意識の促進、ハロートレーニングの積極的な周知・受講勧奨、訓練受講者への積極的な就職支援、労働者派遣、職業紹介事業者に対する計画的な指導監督、働き方改革に係る改正労働者派遣法の周知・啓発等により重層的なセーフティーネットの構築に努めてまいります。

最後、46ページの(11)の「人材育成の強化」でございますが、ハロートレーニングの愛称・キャッチフレーズ・ロゴマーク・「ハロートレーニングアンバサダー」を活用した

認知度向上と周知促進、地域のニーズに即した職業訓練機会の確保、人材開発支援助成金の活用促進による企業内の生産性向上に向けた取り組みへの支援等により人材育成の強化に努めてまいります。

以上で平成31年度行政運営方針（案）の概要について説明を終わります。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

それでは、次に議事3の平成31年度香川県雇用対策協定に基づく事業実施計画案を職業安定部長から説明をお願いします。

○平職業安定部長 それでは、資料No.6をご覧ください。

平成31年度香川県雇用対策協定に基づく事業計画案についてご説明いたします。

こちらについては、平成31年度に県と共同で実施する事業計画の概要の案をまとめたものでございます。この事業計画の位置づけについて改めてご説明いたしますと、平成27年12月に労働局と県のほうでこれまで以上に地域の雇用問題への取り組みを一体的に実施していくために雇用対策協定を締結いたしまして、お互いがどのような取り組みを進めていくのか、毎年度事業計画を立てて実施していくこととしているものでございます。

ご覧のとおり、9項目で構成しておりまして、「働き方改革の実現」、「人材確保支援の推進、地域雇用対策の推進」といったものから、「若者」、「女性」、「高齢者」、「障害者」などの属性に応じて、国が実施する対策と県が実施する対策、そして連携して取り組む対策をそれぞれ整理しているものでございます。

平成31年度事業計画につきましては、4月に県と労働局で設置しております雇用対策協定運営協議会に諮って策定することとなっております。現在、事務的に案を調整している状況です。したがって、本日も説明する概要案は現時点版ということになりますので、ご留意いただければと思います。

時間も限られておりますので、新規事業に特化してご説明をさせていただきます。

星印をつけてアンダーラインを引いている赤字の項目が新規事業となります。9の外国人材受け入れの環境整備等というところがございますけれども、先ほど情報提供させていただきました外国人雇用管理指針が見直される予定でございますので、改正指針に係る周知、啓発を徹底すること、また、改正指針に基づいた雇用管理改善指導を適切に実施していくということを盛り込んでございます。また、しごとプラザ高松の新卒応援ハローワーク内に新たに留学生コーナーを設置することとしておりますので、留学生と企業とのマッチングを進めていくことを盛り込んでいるところでございます。

国と地方自治体が双方の強みを生かした対策を連携して実施していくことによって、相乗効果が得られるよう取り組んでいくことが必要であると考えており、また、質の高いサービスを提供することができると考えております。そういう意味でも県からの要望や意見、そして本日の審議会でのご意見などを頂戴いたしまして、県の雇用対策について引き続き効果的な運営を図ってまいりたいと思っております。

簡単ですが、香川県雇用対策協定に基づく事業計画案の説明は以上でございます。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

以上で議事の1から3まで、事務局から説明をいただきました。この時点で質問、意見をいただくのは少し待って、もう一つ、議事4がございますので、そこを済ませた後、まとめて質問、ご意見を頂戴したいというふうに思います。

議事4の香川地方労働審議会家内労働部会の設置について、労働基準部長から設置理由について説明をお願いします。

○稲葉労働基準部長 それでは、私のほうから家内労働部会の設置理由についてご説明をしたいと思います。

そもそも最低工賃でございますが、現在、香川県では香川県手袋・ソックスカバー製造業最低工賃がございます。これは、3カ年計画がございまして、要は3年周期で見直しをしていってると。新設であり改正であり、改正諮問の見送り、また、場合によっては廃止等も含めまして検討しているというところでございます。

昨年度は第12次最低工賃新設改正計画におきまして改正等の見直しの年となっております。実態調査と、それからヒアリング等の実施をいたしました。その結果、最低工賃の適用疑い労働者が平成26年から引き続き100人を、目安であります100人を下回ってるということ。また、高齢化、それから後継者不足によりまして今後も減少が見込まれるということ。また、委託業務量も減少していること。それから、委託企業を取り巻く経営環境といたしまして、出荷額、利益も減少してると。そのような理由から改正諮問を見送りまして、今後のあり方を家内労働部会で検討していきましようということで、昨年度、平成29年度の第2回地方労働審議会におきまして委員の皆様のご了承を得たことはご案内のとおりでございます。

つきましては、まだ案の段階ではございますが、第13次最低工賃新設改正計画におきまして、2020年度が見直しの時期となっておりますことから、2020年度に向けまして計画的に審議を重ねていくために家内労働部会を設置させていただきたいと思っておりますので、どう

ぞよろしくお願いをいたしたいと思います。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

ただいま労働基準部長から説明がありましたとおり、平成29年度の第2回労働審議会において家内労働部会を設置して審議を行うこととしておりましたことから、本日の議題として提出されておるといことでございます。家内労働部会を配付資料3の香川地方労働審議会運営規程第9条第2号に基づき設置することといたします。

家内労働部会の設置に伴いまして、部会の委員を指名する必要があります。家内労働部会の委員及び臨時委員は、配付資料3の地方労働審議会令第6条により、会長が指名することとされておりますので、この場で私から指名を行いたいと思います。家内労働部会の委員として指名を予定された名簿を事務局より本日の資料7として配付しておりますのでご確認をください。配付資料の委員名簿のとおり、公益代表3名、家内労働者代表委員3名、委託者代表3名の計9名として、うち5名については、本審議会委員として兼務していただきたいと存じます。公益代表委員は、私、佐藤と、臨時委員として東委員と柴田委員のお二人、家内労働者代表委員は、福家良一委員と立石委員、臨時委員として大島委員の3名。委託者代表は、福家正一委員と友國委員、そして臨時委員として大原委員の以上9名を指名したいと思います。家内労働部会の委員となられる方々、よろしくお願いをいたします。

議題の4つ目、香川地方労働審議会家内労働部会の設置については以上でございます。

それで、いよいよ皆さんからの全体を通してのご質問、ご意見等を賜りたいというふうにありますので、どうぞ自由に、どなたからでもお願いをいたします。どうぞ。

○福家（正）委員 使用者委員の福家でございます。

ただいま詳細なご説明があり、わかりやすく理解することができました。ありがとうございました。

実は今日、昼、喫茶店でニュースを見ておりましたら喉が詰まりそうになったんですけども、外国人労働者の最低賃金ですね。最低賃金がいろいろ、全国でいろいろ一律でないということで、非常に都会に集中するんじゃないかということで、全国統一の最低賃金を検討してるというニュースが飛び込んできました。私のほうもそういう最低賃金審議会委員になってることもあるんですけど、いずれ中央最低賃金審議会等で議論も行われると思うんですけども、ああいうニュースが流れるということは、今のこの最近の流れを見ると、そうなっていくという公算が何となく強いのかなと非常に危惧しております。

この辺、我々地方、それから中小企業を抱えた我々地方の零細企業の経営者のことを考えると、恐らく全国一律になると、非常にずり上がったような急激な価格改定も予想されるということもあって、今後いろいろ議論されると思うんですけども、十分慎重にご審議をお願いしていただいて、この地方の声を是非とも中央にも届くようにお願いしたいなと思っております。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

それでは、最低賃金の、日本の最低賃金は47都道府県ばらばらというのが大きな特徴ですけれども、統一化の方向に向けて、今、国のほうとして動いてるやに今お話がございましたけれど、これについての労働局としての今のお考え等々、ご披露いただきたいということですね。はい。

○稲葉労働基準部長 基準部長稲葉でございます。

いつも福家委員には審議のほうに加わっていただきまして、ありがとうございます。

正直なところ、今現在、現況では、まだそういう統一的なものとか、また、例年ですと中央、●中賃というもの●、中央の目安が示されるわけですけども、まだ平成31年度につきましては、まだ全然動きがわからないところでございます。

今、まさに福家委員からの話があったようなこともあろうかとも思いますし、また、現状、今香川県が792円、時価額が792円ということなんです。今、現行の目安で行くと、東京、大阪というのが、このまま、例年の流れでいくと1,000円を超える大台に乗ってくるということで、いずれにしましてもこの平成31年度はいろんな要素というものを慎重にまた審議をしていただいて、いろんな観点からの議論が必要になってくるかなということだけは今の状況でやや見えるところでございまして、いずれにしましても、事務局といたしましては、これは公労使3者で円滑な審議をしていただいて決めるものだというふうに思っておりますので、その点、頑張っていきたいと思っておりますので、よろしくお願いをしたいと思います。

○佐藤委員 よろしいでしょうか。

○福家（正）委員 はい、ありがとうございます。

○佐藤委員 では、そのほか。

はい、どうぞ。

○榎原委員 労働側の榎原です。

先ほどの福家正一委員のほうからあった最低賃金の関係ですけども、労働組合として

も、実は労働局さんのほうに全国一律どうかみたいな提案もさせてもらったこともあってですね。労働組合の連合の内部としても少し問題提起したときには、さすがに全国的にこれだけ格差がある中で、一気になかなか難しいよねという、そんな話もする中で、韓国が800何ぼとかという最低賃金ですかね。そういうところを見て、グローバルで見たときには、やはり700何ぼという東京に対しての格差というのは、外国人を受け入れる点については課題は課題だなと、そんなやりとりはしとったということ。一応紹介だけさせていただきます。

いろいろと事前に説明ももらってまして、この場以外でもいろんなところで要請をさせてもらっていますので、なかなか質問をするようなところはないんですけども、本当に詳細な説明を聞いた上でということでも少し要望的なところを何点かお話ししたいと思いますけども。

まず1点目は、働き方改革の4月からの上限規制の件ですが、大手さんということで、対象が、恐らくそれなりの対応はしていただけるのかなというふうに思っております。ただ、やはり大手とはいえ、長時間労働の実態というものはあるかなという中で、過少申告に、上限規制にかからないような数字だけの、この法を逃れるようなものがあっては断じていけないというふうに我々としては認識していますので、そのあたりの監視を徹底してもらいたいなというふうに思っています。

そして、それに絡むところでいうと、来年度の中小企業の対応なんですけれども、助成金の話を聞いても、なかなか進んでないというふうな感じですし、労働時間自体を事業主が把握するということが自体がまだまだ社会に浸透してないので、労働者は恐らくそれなりにこういった社会の流れの中で長時間に対しての意識はあるにせよ、なかなか現実のものにはなっていないのが中小の状態かなというふうにも思います。まずは時間把握ですね、労働時間の把握が進むような観点での取り組みを強化してもらいたいなというふうに考えます。例えば、5人とか10人とかの事業所では、もう自己申告でも十分いける、事業主さんも恐らく目の届く範囲というところはそれでもいいので、とにかく管理をしていこうという、そういった風潮を広げていってほしいなというふうに思っています。

それと、もう一点の要望は、有給休暇。中小企業について5日の休暇付与ということなんですけど、少しいろいろと聞くところによると、今までもともと会社と事業所として指定していた所定休日を休暇に変えて、要するに今までと変わらないような形で休暇ということで5日を消費していくみたいな、そんな話であるとか、あとは残業のかわりとしての代

休を、それを有給休暇にかえるとか、割り増しが払われていれば構わんですけれども、構わんことはないけども、実際はそういったこともちらちらと聞いていますので、確かに中小企業さんが有給休暇の取得が恐らく全体的に低い中で、5日を年間でとっていくというのはかなりハードルが高いかなという、これは事実だと思いますが、そういった変な、悪用的なものでクリアするようなことがないように、そういった観点からの指導なりチェックなりもお願いしたいというふうに思います。

以上です。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

働き方改革について、労働時間の上限規制、悪用防止の観点から、単なる数字合わせにならないように等々のご質問でしたけれど、まず上限規制のほうから。

○稲葉労働基準部長 まず、ご意見ありがとうございます。

1点目の三六の過少申告でございますけれど、これはどこでまずチェックができるかという、当然届け出があるのは監督署の窓口でございますので、まず窓口に来た際に、単に数字だけ、ここだけうのみにするのではなくて、やはり実態。それから、労使の代表のところもですね。ここも非常に重要だと思いますので、そういう手続的なところ、そういうのを見た上できちっとそこはもし問題があれば、当然ながらそこは指導していきたいというふうに思っております。

それから、これは前段の説明の繰り返しにもなるんですが、労働時間、これもご案内のとおり、誰が把握しなきゃいけないか。それはもう事業主です。これはもう間違いなく事業主の責務でございます。したがって、自己申告をとってる場合でも、乖離があれば、そこをきちっと実態調査をして、そこをきちっと見て改善をしてもらおうということで、当然ながら私ども監督署のほうで事業所に監督しに行った際にそういうことが把握というか、わかれば、そこはきちっと指導をしてるところでございます。

また、有給休暇ですね。これも事業主というか、会社側がようはいいように勝手に解釈をしたり、また、都合のいいように振りかえて運用することがないように、そこもしっかりとまず監督指導をしていきたいというふうに思っております。ただ、その前段で、今榎原委員が言ってるような、実はそれが、そういうことも可能ですか、どうですかというような質問なんかも実はありまして、が、それはやはりだめですよというようなことで、今電話でもございますし、それから直接、署のほうは私はまだ行ってないのでわかりませんが、監督課なんかには質問に来るようなところもございますので。当然ながら、足を運ん

でいただいたところはまだ危機感というのを持ってるんだらうなというふうに思ってますので、きちっと、いや、それはだめですよと、ここはこういうふうに改善をしてくださいということで話をしているというような状況でございます。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

有給の5日間の義務化がスタートするということですが、経営者さんのほうからは、これに対してはどういう対応をとられてるのでしょうか。

○福家（正）委員 私ども、働き方改革支援センターというのを設けていまして、ここ下期に至って時間外の上限規制と、それから休日取得について、特に今ここ頻繁に電話相談もあるんですけど、休暇のとらせ方、どうしたらいいのかという細かい具体的な話が来ておりまして、それに向けて今、社労士の先生方とか一緒になっていろいろ相談対応をしておりますので。

だんだんいろんな内部でのそういう休暇取得に対する取り決めみたいなものを中小、小さいところを含めてだんだん本気になってきたかなと思っておりますので、引き続き私もではそういう指導をきっちりして、異論のないように努めていきたいなというふうに考えております。

○佐藤委員 よろしくをお願いします。

それでは、そのほか、あるいは今のと関係してもいいですけども、ご意見どうぞ。

○藤本委員 藤本です。資料7のほうの形式名について2点と、内容について1点あります。

まず、形式名なんですけれども、資料5の6ページですが、6ページのイ、香川働き方改革推進会議の活用というところで、今後の取り組みのところ、（ア）とあるんですが、（イ）がないので、（ア）は要らないのかなと思います。

あと、目次のところなんですけれども、今までは最重要点課題というようなものが目次の中に入っていた、記載されていたと思うんですけども、今回あえてなくしてるというところがあるんですが、もしするのであれば、あってもよいのかなと、最重要点課題というのを1つ目次の中に入れておいてもいいのではないかと思います。これが形式名についてです。

内容についてなんですけど、去年の平成30年の方針の中では、女性の活躍推進というのが最重要点課題というふうになっていました。今回、その女性の活躍推進がかなりトーンダウンしたような形になったような気がしたものですから、その最重点のところから重点に

落ちた理由といたしますか、何かを達成したからそうなったのか、それともいろんなことを上に上げていくうちに落ちてしまったのか、そのあたり、どういうふうと考えられているのか教えていただきたいのと、あと女性の活躍推進の場所がかなり低いなと思ったので、このあたり、どういうふうと考えられたかというあたりを教えていただければと思います。

以上です、すいません。

○佐藤会長 ありがとうございます。

じゃあ、雇用環境・均等室長、お願いします。

○藤田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室です。

女性活躍推進については、今年度の最重点ということで、働き方改革と一体的な取り組みとしていたところですが、女性活躍が落ちてしまったということではなくて、働き方改革全体の中で女性活躍についても取り組んでいくというふうな位置づけで考えております。

また、来年度の方針が施策ごとに掲げられたということもございまして、女性活躍については、大きな2つ目の項目の人材確保支援や多様な人材の活躍推進、人材投資の強化というところに入り、女性、外国人、そして障害者、高齢者、そして仕事と家庭の両立支援、このようないろいろな属性を持った方が活躍できるような労働環境をつくっていくということで、ここに入れられたということもございますので、決して位置づけが低くなったということではございません。引き続き女性の活躍推進にも力を入れて取り組んでいきたいと考えております。

○佐藤会長 いかがでしょうか。

○藤本委員 はい、十分です。

○佐藤会長 労働局としては、相変わらず女性活躍促進に向けては力を入れていくと。ただ、一体化の中でそのように見えてしまったところがあるのかもしれないので、その点、気をつけていただいたらよろしいのかもしれないですね。

○藤田雇用環境・均等室長 はい、わかりました。ありがとうございます。

○佐藤会長 そのほか、ございますか。

どうぞ。

○福家（良）委員 労働者福家良一です。

私のほうからは平成31年度施策の資料の5ページの中小企業に対する支援等のところ

で、是非お願いをと思いました。

内容は、香川働き方改革推進支援センターを活用して中小企業の支援をというところが書かれておられますし、先ほどお聞きしたら、これは経営者協会さんが中にあられるんですかね。

○福家（正）委員 はい。

○福家（良）委員 是非いろんな支援策、労働局、厚生労働省としてもありますけども、中小企業庁とか県とか、いろんな分をうまくミックスして事業主さんにとってそこにマッチした支援策ができるような、何ができるかというのを支援センターさんと連携して、本当に実のある支援策になるような取り組みを是非お願いしたいなというふうに要望であります。

以上です。

○佐藤委員 今の要望に対して、一言。

はい、どうぞ。

○藤田雇用環境・均等室長 ありがとうございます。中小企業への支援については、私も来年度の一丁目一番地というふうに考えておまして、いかに情報を届けるかを含めて、センターとの連携であるとか、今福家良一委員がおっしゃったような県との連携、関係機関との連携を深めて周知をしていきたいと考えております。

来年度の働き方改革推進支援センターですが、これまで各経済団体に所属していなかったり、センターに相談をしてこなかったり、なかなか情報が届きにくかった事業所へのプッシュ型開拓支援というのを行うようになっておまして、センターにおいては、そういう新たなチャンネルで中小企業・小規模事業主への支援に努めていきたいと思っております。また、私どもも働き方改革推進会議を昨年の9月に開催したところでございますが、その推進会議においては、特に中小企業支援に構成員全体で取り組むということが決議されたわけでございます。

推進会議につきましては、経済4団体はもとより、四国経済産業局でありますとか、金融機関も構成員として加入していただいております。あわせてよろず支援拠点とか、働き方改革推進センター、生産性向上支援センター、中小企業診断士協会、四国税理士会というさまざまな事業主に対してチャンネルを持った団体に参画をしていただいておりますので、関連法の周知に当たっては、これら関係機関と連携をとって、支援策もあわせて周知を強めていきたいと思っておりますし、また、さらにまだご存じない方に情報を届けると

という意味でマスコミを活用させていただいて、事業主の方々、労働者の方々に情報を届けていきたいというふうに考えております。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

それでは、そのほか、ございますか。

はい、どうぞ。

○立石委員 労働側委員の立石でございます。よろしくお願いたします。

私のほうから均等のところなんですけれども、平成30年度の運営の状況と今後の取り組みという資料、最初の資料のところでは3点ありまして。あと、1点の質問があります。

まずは、2ページ目のところを見てもらいたいんですけども、無期転換ルールの円滑な運用というのが真ん中の行に、頭の近辺にあると思うんですが、この案件では啓発指導に至るような事案はなかったというご報告でございます。それ、どういうことなのかなどということを教えてもらいたいのと、そもそもこの無期転換ルールというのは、本当に使用者の人、労働者の人に広まっているのかどうなのかというところを私は少々はテナマークがついていまして、右の箱に行きますけれども、イとありまして、引き続きの一番最後、必要に応じ積極的な啓発指導を行うとされていますけれども、この必要に応じという言葉のけて、ただ積極的に啓発指導を行っていただきたいというのが本音でございます。もっともっと知ってもらいたい。それで、雇いどめをできるだけ抑制していきたいなというところがありますので、このあたりをちょっと来期、ご一考願えればと思っております。

続きまして、その同じ資料の19ページの下のほうになります。(4)労働条件の確保と改善対策でございますけれども、私どもも労働相談ダイヤルというのを開設しております、今般、非常に多くの労働相談が寄せられました。これは従前どおり、今までと一緒なんですけれども、労働契約が結ばれてない方からのご相談が相当あります。何か紙で残っていますかと言うと、口頭のみで言われただけですか、そういった普通に書類、書面をもつての契約が結ばれた形跡がない方からのご相談が多く占められていますので、特に中小零細のところの企業におかれましては、きちんと書面をもつての契約を締結されて、後々労働問題に発展しないようにご指導のほどをよろしくお願いしたいと思っております。

続きまして、すいません、印を入れとったのが消えてしまったんで飛ばさせていただいて、資料のNo.5の41ページ、ここ、質問なんですけれども、イとありまして、フリーターなど正社員就職の支援。すいません、私の未確認でしたら申し訳ございません。フリータ

一というところの表記のご説明をお願いしたいなと思っております。いろいろと非正規労働者とかパート、アルバイトという表記がある中で、フリーターなどのというところのこの枠囲みの表記なんですけれども、その下の文章、課題のところ、どう言ったらいいんですか、若者、その下でしたっけ、どこかで見たんですけども、若者の支援とか、何かそういういったところにひもづいたような文章になっとなかなというところが、すいません、私の未確認かもしれませんが、そういった文章が見えるんですけども、このフリーターという表記のご説明をいただけたらなと思います。

以上です。

○佐藤委員 3点いただきました。順番に行きますか。まず、無期転換ルールについて。

○藤田雇用環境・均等室長 無期転換ルールの円滑な運用に関し、一定数雇い止めの疑いがある事案というのは寄せられているんですけども、無期転換ルールの阻止をする目的で組織的に雇いどめが行われているケースというのがございませんでしたので、啓発指導には至らなかったというところが現状でございます。

このルールについては、おっしゃるように、労使ともに周知されているかというところ、100%皆さんご存知です、とは言い切れない状況でございます。平成30年4月1日からこの無期転換ルールに基づく無期転換請求権が本格的に行使をされているわけですが、今現在、労働者側のほうから相談がたくさん寄せられているということではございませんが、知らないから、ということもあるかと思しますので、引き続き私どもも資料配付であるとか、説明会において説明をすとか、周知は継続していきたいと考えております。

○佐藤委員 はい、よろしいですか、この点。はい。

そうすると、次がそもそも契約の体をなしていない労働があるんじゃないかということでしたが。

○稲葉労働基準部長 そうですね、労働契約に当たって当然ながら、今立石委員が言ったとおり、入り口の部分で、労働条件で●ミスった●、これは非常に重要で、これがないと当然スタートできないわけでございます。

これにつきましては、当局がしっかりと監督指導をしている状況でございまして、あと率としては、違反率だと、全体の違反のある中で大体15%ぐらいあるというのが出ておりますので、ここは引き続きしっかりと監督指導していかなきゃいかんというふうに思っております。

○佐藤委員 よろしいですか。はい。

そしたら、最後のフリーターの定義。

○平職業安定部長 フリーターにつきましては、概ね45歳未満で正社員での就職を希望する者のうち、臨時的・短期的な非正規雇用等の不安定な就労を繰り返す者という意味合いです。

○佐藤委員 よろしいですか。

○立石委員 はい、ありがとうございます。

○佐藤委員 では、その他の質問がございませんか。

○矢田委員 はい。

○佐藤委員 はい、どうぞ。

○矢田委員 矢田です。

同一労働同一賃金という言葉なんですけれども、ずっと聞くと、同一労働なんて同一賃金、当たり前と、当然のように聞こえるんですが、でも、聞いてると、正規、非正規にかかわらず、同一の労働に対して、つまり同一の賃金だという考え方なのかもしれませんが、ただ、世の中、全くそうじゃないなという感はするんですけども。その同一労働同一賃金って言葉だけ何か聞くときれいなんですけど、よく実はわからなくてお尋ねしたいんですけども、何かこう例え話を出したらいいのかもしれませんが。じゃあ、例えば市役所の窓口で職員がいます。正規の市役所の職員と臨時かな、言い方がよくわからないですけど、臨時の非正規の職員がいます。同じ窓口の仕事をしています。でも賃金が違います。これをどうしたいのか。つまり、非正規の職員を正規の職員に取り立てるようになるという意味なのか、賃金を同じにするという意味なのか、もしくは極端に言うと、同じ仕事を非正規職員でもできるんだから、正規職員の給料をそこまで下げろというのか、これは極端な案ですけど、ちょっと意味がわからなくて素朴にお尋ねするんです。

○佐藤委員 非常に本質的なところの質問が出ました。同一労働同一賃金とは何ぞやということですが。日本的な同一労働同一賃金、なんでしょうか。

○藤田雇用環境・均等室長 ここで使っております同一労働同一賃金については、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の同一労働同一賃金ということでございまして、同じ企業内で正規と非正規を比べたときの考え方ということでございます。

それで、雇用環境・均等室の資料の8ページに考え方を書いておりますけれども、ここで同一労働同一賃金を実現する中で考えていただくことというのが、均衡待遇と均等待遇ということでございます。同一労働同一賃金を言うときに、何を正規と非正規の間で比べ

ていくかという、まず、ここの上のほうの緑の枠囲みのところに書いております職務内容と、それから②にあります職務内容と配置の変更範囲、③その他の事情、この3つを比べていくわけですが、この職務内容の中には、業務の内容と、それから責任の程度を職務内容というふうに言います。②のところは、人事異動があるかないか、転勤があるかないかということを見ていくということなんです、この正規の方と非正規の方を比べて、①の職務内容がどうか、そして②の人事異動があるかないか、転勤があるかないかということを見ていただいて、その違いに応じた均衡のとれた賃金であるとか、手当であるとか、福利厚生、教育訓練を実現してくださいというのがこの考え方になります。

ですから、先ほどの矢田委員のおっしゃった事例ですが、ここで言うその同一労働同一賃金で実現していただきたいのは、正規に取り立ててくださいということでもなくて、賃金を一緒にせよということでもない、もちろん仕事の内容、それから人事異動の範囲も全て正規の人と同じ非正規の方がいけば、それは全く同じ、均等待遇をしないとイケないわけなんです、そういうことでもないし、それから正規の方の賃金を下げて非正規の方に合わせようということではないんです。やはり非正規の方でも求めて非正規として働きたいという方もいらっしゃいますので、そういう方であっても納得のいく待遇が得られるようにということで、今度の同一労働同一賃金という考え方ができておりますので、何が違うのかということを見る時には、ここで言う職務内容であるとか、職務内容、配置の変更の範囲、人事異動の範囲というところで比べていただいて、その差に応じた賃金決定をしてください、手当の設定をしてくださいということが今回求められているということでございます。ちょっとわかりにくいですか。

○佐藤委員 いかがでしょうか。

○矢田委員 なかなか理解できないところが多いので。

○佐藤委員 難しいですね。この正規と非正規の差というのをきちっと説明できるかどうか、職務内容及びその他の責任の度合いにおいても、その説明できないとすれば、そこは。

○藤田雇用環境・均等室 そこは、説明できないような格差を設けている場合は、最終的には司法判断ということになるんですが、違法という判断が出るかと思います。あわせて、その格差をきちっと説明していただくことについては、この資料の12ページのところをご覧くださいんですが、今回、法改正に合わせて労働者から正社員との待遇格差について、その内容であるとか理由について説明を求められた場合は、事業主はきちっと

と説明ができるようにしておかなければなりませんよ、というふうに改正もされております。そこで、格差がある場合は、きっちりと労働者に説明ができるように事業主の方にもしていただくということが必要になってまいりますので、そこが説明ができませんということになると、法違反ということになってまいります。

○佐藤委員 よろしいですか。

○友國委員 そんな中で、年齢給というのは、正しい理由ということになるんですか。

○藤田雇用環境・均等室長 年齢給で、非正規の方が同じ年齢でその賃金は保証されない場合もあるということですか。

○友國委員 いや、非正規が若い。正規がそれなりの、例えば25と50としましょうか。でほぼ同じ仕事をしてる。50歳の方は30年来てる。25歳の方は2年来てる。しかし、内容は、仕事内容は一緒だと。そういう場合はどういう扱いになるんでしょう。

○藤田雇用環境・均等室長 仕事の内容が一緒というのは、さっき言った責任の度合いと、責任……。

○友國委員 それもほぼ一緒としませんか。

○藤田雇用環境・均等室長 全て一緒と。

○友國委員 ほぼ一緒と。全てというのは、全て一緒というのは、それはあり得ないと思うんですね。

○藤田雇用環境・均等室長 その会社で賃金決定を行う要素というのは、年齢だけで決めてるということですか。

○友國委員 いや、じゃなくて、決めてるって、逆に年齢というのは、年齢が違うからというのは、そういう正しい正しい、それによる理由になるんですかという私の質問なんですけどね。

○矢田委員 判断基準になるかという質問ね。

○友國委員 だから、この人はベテランだから少し高いよというのは理由になるんですか。

○藤田雇用環境・均等室長 ベテランというのは、経験年数ですね。

○友國委員 はい、経験年数で。

○藤田雇用環境・均等室長 賃金決定の要素の中に経験年数というのがあるんですよ。

○友國委員 そうですか。

○藤田雇用環境・均等室長 はい。いや、あるケースですよ。30年やってるから、随分

若い方よりも能力があるということで賃金……。

○友國委員 いや、能力があるかどうかわからないけども、そんなことは別にして、全く別にして、ただ30年、ベテランだからというのは、そういうちゃんと正しい理由になるんですかという質問です。

○藤田雇用環境・均等室長 ベテランだからというだけで合理的な理由になるかどうかは、ちょっと微妙かなと思います。ただ、仕事の内容とか、それから経験年数とその賃金を決定する上で我が社ではこういうふうを考えているから、これだけの差があるんですよということが説明できればいいかと思えますし、その説明内容自体が合理的であれば、そこは違法ということにはならないと思えますけれども、あくまでも決定要素が合理的かどうかということをよく考えていただいて判断していただくということになるかと思えます。何でもって決定をしているかということが合理的に説明できるかどうかということだと思います。

○井出委員 逆に、市役所の職員などで考えたときに、30年勤めとる年々上がっていく正規職員と同じ業務をしておる臨時職員が、30年間全然上がらんというたらおかしいでしょうという観点なんですよ。臨時職員であれば、30年間働いても、今の法律では全然上がらんのですわね。ところが、正規職員は30年働いたら、定昇なりそれぞれが上がって、基本給自体が上がっていく、その状況を見たときに、非正規と正規でそこに格差があるのはおかしいでしょうということで多分法改正になっていきよんやろうと思うんです。

だけん、今の時点で30年とゼロ年の分を比べるんじゃなくして、非正規の者が今後30年、あなたは会社にとって必要なから来てくださいということで雇用を継続していったときに、全然上がらんというんはおかしいだろうというふうに考えたらいんじゃないんですか。

○友國委員 ということは、ベテランのほうが高くても理屈にはなるということですね。

○井出委員 と思います。

○友國委員 はい、わかりました。

○井出委員 それは僕個人的な考えですけどね。

○佐藤委員 ベテランを優遇するというのが正規だけに限定をされるというのが問題だという。同じ経験を重視するんであれば、年齢を重視するんであれば、正規も非正規も同様にしてくださいよと、そういう意味での同一労働同一賃金ですよということですね。はい。

もっとこの問題はいろんな議論が必要かなとは思いますが。何か。

○福家（良）委員 やはりちょっと労使ともになかなかこのところは理解が深まってないなというのをちょっと感じたなと思ったんで。勉強会みたいなのがあったらいいかもしれないですね。

○佐藤委員 なるほど、確かに。

○藤田雇用環境・均等室長 ワークショップのように、もう少し事業主の皆様にわかっていただけるような、先ほどご紹介した手順書などを見ていただきながら、具体的にその各社の労働者の状況がどうなのかということ洗い出してきたっていただいて、そこで格差があれば、その格差と理由が合理的かどうかということをお話し合いをいただいて、賃金の見直しをしていただければと考えております。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

時間も迫ってまいりましたけれども、もう一つぐらい。

○井出委員 すいません、いいですか。

○佐藤委員 はい。

○井出委員 三六協定の説明のときに、多分労働基準部長のほうから香川の三六協定の締結状況が42%ぐらいいうて多分言われたと思うんですけど。そしたら、68%はその三六協定事態も締結されてないということになるんだろうと思うんですけど。働き方改革というのは、長時間労働を削減するということに重点を置いとると思うんですけど、その背景で考えたら、時間外手当はきちんと支給しとるというんが前提だろうと思うんですね。ただし、三六協定も半数以上が締結してない中で、そしたら、その時間外手当の完全支給いうんは一体どないなっとならうか。

それで、先ほど言われたように、労働時間の正確な把握についても使用者側がするんですよと言いながらしてない状況もあると。三六協定も42%が提出しとんだけど、労働者側が知らんとね、内容的に知らんと提出しとる場合も含まれとると思うんです。そういうような状況の中で考えていったら、もっともつとこれを広く、労働者側も、連合としてもきちんと訴えかけていくんやけど、労働局としてもかなりの密度でいうんかな、重要性を持ってやってほしいと思います。

○佐藤委員 はい、ありがとうございました。

三六協定42%の現状把握ですね。

○稲葉労働基準部長 ご意見ありがとうございます。

昨日、連合さんのほうでまさに三六アクションというか、三六の日でございましたし。それで、今回、様式の中には大分チェックをするという欄もございまして、そこで把握が一つできるのかなというのがあります。とにかく大前提でございますので、これは今まで本当三六って何ということがないようにですね。なかなか、正直に言いますと、この42%以外のところの提出、実態をまずどう捕まえるかというのもあろうかと思うんですが、なかなか事業主プラス一、二名の労働者でやってるようなまさに中小企業さんにとっては、そこまでなかなか浸透させるというのも、非常にそこは正直なところ厳しいところではあるんですが、監督署のほうでも個別の、これは監督官が出向いて行って訪問支援というのも行ってます。本当、わからないということがないように、まだまだこれから時間があるわけでございますので、しっかりと取り組んでまいりたいというふうに思っております。

○佐藤委員 もっと時間をかけたいところですけども、もう時間が来ました。ここらあたりで終了とさせていただきたいというふうに思います。

本日は各委員の皆様方から貴重なご意見を幾つも出されました。当審議会としては、香川労働局がこれらの意見を踏まえて今後の行政運営に当たられるようお願いをしたいというふうに思います。

それでは、事務局のほうにお返しします。

○森脇管理官 どうも本日は皆様、ありがとうございました。

本日いただきました貴重なご意見につきましては、香川労働局の来年度の業務運営に生かしていきたいと考えているところでございます。

事務局からお知らせがございます。審議会委員の皆様の任期につきましては、2年となっております。ちょうど来年度が任期が更新の年となっておりますので、この更新手続につきましては、改めてご案内をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいいたします。

それでは、最後に亀澤局長よりお礼の言葉がございます。

○亀澤局長 本日は先生方に多岐にわたり、とりわけ働き方改革関連法の施行を中心に貴重なご意見を賜りました。今、事務局からも申しましたように、来年度の施策に反映させていきたいと思っております。

本日の資料にも掲載しておりますが、働き方改革関連法により改正された労働施策総合推進法という法律におきまして、働く方が持っている能力を十分に発揮できるように、取

り組むべき施策について国はまとめて公表すべきと規定されました。それに基づきまして、昨年12月28日に労働施策基本方針というものが閣議決定されてございます。我が国は人口減少、それから少子高齢化という課題の中で、これから我が国の経済がきちんと発展していくためには、生産性向上とともに働く人がそれぞれ納得のいく働き方をすることが大事だと思いますので、私ども香川労働局におきまして、この基本方針に沿うとともに先方にいただいたご意見をもとにして施策を進めてまいりたいと考えています。

また、我が国の経済の中では中小企業、小規模事業者の方々の力がとても重要ですのでそういう事業者の方々がきちんと発展していただくためにも、働き方改革に関する支援策を進めていきたいと思っております。

それから、先ほど同一労働同一賃金に関してご意見をいただいたことをきっかけにして、さまざまご発言があったわけでございますが、それについては施行があと一年ということでございますけれども、もう少し私どももいろいろご説明させていただきながら、こんな場合はどうかというようなこともご意見をいただきながら、多くの方にご理解いただくような取組を引き続きしていきたいと思っておりますので、このことに関しましても、引き続きのご指導を賜ればと思っております。

本日はありがとうございました。

○森脇管理官 それでは、以上をもちまして平成30年度第2回香川地方労働審議会を終了とさせていただきます。

皆様、お疲れさまでございました。

午後3時35分 閉会