

平成30年度第2回島根地方労働審議会

日 時：平成31年3月14日（木）

10：00～12：00

場 所：松江地方合同庁舎5階共用第4会議室

1. 開会

○沖田雇用環境改善・均等推進監理官 失礼いたします。皆様おはようございます。本日、お忙しい中、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

では、定刻より5分少々早いですけれども、皆様お集まりをいただいておりますので、ただいまから平成30年度第2回島根地方労働審議会を開催させていただきます。

私は、雇用環境・均等室の沖田と申します。これから会長に議事を進めていただくまで私が進行させていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは、資料でございます。事前に配付させていただいておりますけれども、本日、皆様方の机上には、会議次第、出席者名簿、席次表、島根地方労働審議会委員名簿、地方労働審議会令、島根地方労働審議会運営規程、それから追加資料といたしまして、平成29年定期健康診断有所見率、それから島根の労働災害ということでお配りをさせていただいております。もし不足がございましたら、お申し出をいただければと思います。

続きまして、委員の出席状況につきまして御報告申し上げます。本日、公益委員の玉串委員、宮本委員、それから労働者側委員の宇津宮委員と細木委員におかれましては、御欠席の連絡を頂戴しております。使用者側委員の佐々木委員におかれましては、少し遅れられるという御連絡を頂戴いたしております。したがって、今現在、審議会委員18名のうち13名に出席をいただいております。地方労働審議会令第8条第1項に規定いたします3分の2以上の御出席をいただいておりますので、本審議会は有効に成立していることを報告申し上げます。

また、本日は、オブザーバーとして島根県商工労働部雇用政策課多様な就業推進室長の村松様にも御出席をいただいております。

続きまして、本日の審議会の傍聴について公示しましたところ、傍聴の希望はございませんでした。また、報道関係は今のところお見えになっておりませんが、この後、お見えになる可能性がございますので、あらかじめ御了承いただきますようお願いを申し上げます。

2. 島根労働局長挨拶

○沖田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、開会に当たりまして、島根労働局長、田村から御挨拶申し上げます。

○田村局長 皆様、おはようございます。局長の田村でございます。審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

委員の皆様には、本日、大変御多忙のところ御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、日ごろから労働行政の推進につきまして御理解と御協力を賜っていること、この場をおかりしまして感謝申し上げる次第でございます。

まず、私から、統計の問題について、お詫びを申し上げたいと思います。

本年1月に厚生労働省が実施する、統計法に基づく基幹統計調査であります毎月勤労統計調査、それと賃金構造基本調査につきまして、不適正な方法で調査を実施していることが判明いたしました。毎月勤労統計調査におきましては、その調査結果をもとに算定基礎とする雇用保険給付、労災保険給付などにつきまして、追加給付が必要となる場合があり、県民の皆様には多大なる御迷惑をおかけしているところでございます。追加給付に当たりましては、厚生労働行政の信頼回復に向けて可能な限り迅速に行うこととしておりますので、御理解のほどよろしくお願い申し上げます。

また、賃金構造基本統計調査におきましては、当局においても調査計画と異なる取り扱いによる調査となっていたことについて、非常に申しわけございません。お詫び申し上げます。

さて、3月1日に日本銀行松江支店が発表いたしました山陰の景気につきましては、緩やかな回復を続けているということでございます。島根県内の雇用情勢につきましては、本年1月の有効求人倍率、季節調整値でございますけれども、1.7倍ということで高い水準で推移している状況から、島根の雇用情勢は改善が進んでいるという判断をしておるところでございます。こうした情勢のもと、本年4月から働き方改革関連法の施行、外国人労働者の受け入れなど労働環境の転換点となる大きな制度改正に対し、その円滑な実施に向け、労働行政が担う役割は非常に大きいものと考えております。

また、従来から重点施策と位置づけて実施してまいりました、職場におけるハラスメント防止対策、法定労働条件の履行確保、職業紹介義務の充実強化などの取り組みについても、地域の現状、課題、ニーズを踏まえ、積極的、能動的に施策を展開していきたいと思っております。

今年度は、平成30年度労働行政運営方針に沿って業務を推進してまいりましたが、現在までの進捗状況を踏まえ、課題分析し、その取り組み内容を平成31年度の労働行政運営方針案として策定しておるところでございます。

本日は、この31年度労働行政運営方針案を中心に、次第にございます議題について、委員の皆様それぞれの御立場から忌憚のない御意見、御提案、御提言を賜りますようお願い申し上げます。本日はよろしくお願いたします。

○沖田雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、新委員の御紹介をさせていただきます。

1月29日付で、新たに御就任をいただきました公益委員の松村委員でございます。

○松村委員 山陰中央新報の松村と申します。どうぞよろしくお願いたします。

○沖田雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。よろしくお願をいたします。

それでは、最後になりましたけれども、本日、御出席いただきました委員の皆様方におかれましては、お手元の出席者名簿によりまして御紹介にかえさせていただきますと存じます。御了承いただきますようお願い申し上げます。

3. 島根地方労働審議会会長挨拶

○沖田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、これからは野田会長にまず御挨拶をいただきまして、以降の進行についてお願をさせていただきますと思います。どうぞよろしくお願申し上げます。

○野田会長 皆様、おはようございます。限られた時間で皆様方から積極的な御意見をいただき、有効に議論を進めたいと思いますので、簡単にとどめたいと思いますけれども。局長から挨拶もありましたけれども、労働統計の問題等、出ていますが、この審議も、しっかりとした統計資料に基づいて今後の労働行政について審議できるようにしていければというふうに思います。

また、景気回復の面についても、政府見通しとは違い、必ずしも景気回復が続いてないという見方もありますので、それもあわせて、労働行政についてもしっかりと議論をしていただきたいというふうに思います。

4. 議題

○野田会長 それでは、事前に資料が配付されていると思いますので、事務局のほうから資料に基づいて手短かに説明をするようお願いいたします。

では、よろしく申し上げます。

(1) 平成31年度島根労働局労働行政運営方針(案)について

○野田会長 議題1、平成31年度島根労働局労働行政運営方針(案)の審議を行いますので、事務局から説明をお願いいたします。

○東平総務部長 総務部長の東平でございます。私からは、労働行政のあらましというインデックスを付けています資料、あらましに基づきまして説明させていただきます。

まず、1ページ目です。第1、大きな第1章ということで、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等ということで、1番、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ということで、中小企業・小規模事業者に対する支援制度の利用促進としまして、島根働き方改革推進支援センターにおいて、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施いたしまして、さまざまな機会を通じまして企業への利用促進を図ってまいります。改革に取り組みます中小企業・小規模事業者で新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用改善を達成した場合の助成金を創設いたしましたので、その周知を行います。また、時間外労働の改善、助成金の促進を図りまして、労働時間短縮に取り組む中小企業等に助成してまいります。

(2) 番としまして、労働施策総合推進法に基づく協議会等についてでございますが、県内企業の働き方改革を推進し、魅力ある職場の創出による人材の確保、定着を図るため、県、労使団体、教育機関、金融機関を構成員とする島根働き方改革推進会議を開催してまいります。

2ページに行ってくださいまして、長時間労働の是正を初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ということで、1番、長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策としまして、労働時間法制の見直しへの対応としまして、罰則付きの時間外労働への上限規制等が盛り込まれた法律の適正な履行確保に向けまして周知を図るとともに、中小規模事業場については相談支援を行います。

また、長時間労働の是正及び過重労働における健康障害防止の徹底につきましては、過重労働が行われているおそれがある事業場に対しましては、監督指導等に取り組むとともに、不適正な時間外労働協定が届けられた場合には必要な指導を行います。また、時間外・休日労働時間が80時間を超えていると疑われる事業場や、過重労働による過労死に係る労災請求が行われた場合には、監督指導を行ってまいります。

ウとしまして、労働条件の確保・改善対策としまして、法定労働条件の確保ということ

で、この基本的事項や管理体制の確立、技能実習や自動車運転者等の特定の分野における労働条件の確保対策を推進するため、計画的に監督指導を実施してまいります。

3 ページに行ってくださいまして、(イ) 最低賃金制度の適切な運営ということで、県内の経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、島根地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めまして、改正されました最低賃金及び特定最低賃金につきましては広く周知を行い、履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行い、法令遵守の徹底を図ってまいりたいと思います。

(2) 番として、第13次労働災害防止計画の2年目における取り組みとしまして、労働者が安全に働くことができる環境整備ということで、この13次計画では、2018年から2022年までの5年間、年間の死亡者数を年平均6人以下、休業4日以上死傷災害を2017年と比較して、2022年までに5%減少させるという目標としています。この計画の1年目の2018年度の死亡者数は4人、死傷者は1月の速報値では726人となっております。2018年に3人の死亡となった建設業につきましては、墜落防止措置や重機との接触防止の徹底を指導しまして、製造業につきましては、機械へのはさまれ・巻き込まれ防止の徹底を指導してまいります。災害防止の約半数は第3次産業で発生していることから、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動を展開してまいります。また、休業4日の死亡災害で最も多いのは転倒であることから「STOP! 転倒災害プロジェクト」等を展開してまいります。

4 ページ行っていただきまして、健康確保対策、過労死等防止対策でございます。健康診断有所見率が全国平均を上回ることから、有所見者に対する医師の意見聴取を徹底するように指導してまいります。また、ストレスチェックについては、集団分析及びこれを活用した職場環境改善にも適切に実施を推進してまいりたいと思います。

5 ページ行っていただきまして、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については、説明は省略いたします。

続いて、3番、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保としまして、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向けまして周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規定の見直し等の取り組みを図ってまいります。特に中小企業・小規模事業者等の理解、取り組みを促進するため、島根働き方改革推進支援センターによります相談支援や、法対応の取り組みや手順書や導入マニュアルを活用し、周知してまいります。

また、労働契約法に基づく無期転換の申し込みにおいて適切な対応が行われるよう導入

支援を行い、雇い止め等の意図的に不適切な対応が行われることがないように指導を行ってまいりたいと思います。

4番としまして、総合的なハラスメント対策の推進ということで、このハラスメント防止のため、関係法令の周知徹底を図るとともに指導を行ってまいりたいと思います。

5番、個別労働関係紛争の解決の促進としまして、総合労働相談コーナーにおきまして、情報提供、相談対応いたします。相談者の求めに応じて、局長による助言・指導制度や、紛争調整委員によるあっせん制度を紹介するなど、紛争解決を助成してまいります。

6ページ行っていただきまして、6番、治療と仕事の両立支援でございます。島根県地域両立支援チームの活動を通じまして、県内の関係者と連携をしながら、ガイドラインの周知や助成金制度の周知を図ってまいります。また、産保センターが実施します各種支援についても、利用促進を図っていきます。

7ページ行っていただきまして、第2、人材確保支援や多様な人材の活用促進、人材投資の強化としまして、1番、転職・再就職者の採用機会の拡大・受け入れ企業の拡大及びハローワークにおけるマッチング機能の充実としまして、(1)ハローワークのマッチング機能の強化としています。求職者に対しまして、担当者制による支援のほか、正社員の促進、保険受給者の早期再就職の取り組みの強化を図ってまいります。求人者には、応募しやすく充足しやすい求人票の提案を行い、また、あわせてミニ面接会等を開催しまして、充足支援に取り組んでまいります。

(2)番、地方公共団体と一体となった雇用対策の推進としまして、これは協定に基づく運営計画を着実に実施いたしまして、県と共同して雇用創出、人材確保、育成に取り組んでまいります。また、県や松江市、江津市との間で行っております一体的実施を効果的に運営してまいります。さらに、自治体の間で情報交換の場を設けまして、情報提供や自治体の施策を確認しまして、一体的な実施を推進してまいりたいというものです。

2番、女性の活躍推進等としまして、今、一般事業主行動計画の策定・届出が義務づけられている301人以上の企業につきましては、その取り組みが実施されるよう助言を行いまして、300人以下の中小企業には人手不足などの課題への対応が理解されるよう周知・啓発を行い、両立支援制度等の活用を促していきます。

8ページ行っていただきまして、障害者の活躍の促進ということで、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携し、就職から職場定着まで一貫したチーム支援を実施いたしまして、雇用への移行を促進し、障害特性に応じた支援を実施してまいります。また、

雇用率未達成企業に対しましては、企業のニーズに合わせた提案型支援を提供する等、指導を効果的に実施してまいります。

4番、高齢者の就労支援・環境整備としまして、法に基づきます雇用確保措置の実施や、生涯現役で働くことのできる社会の実現に向けた定年の引き上げや、継続雇用延長の促進に努めてまいります。また、再就職を図るため、生涯現役支援窓口、これは松江、浜田、出雲によります支援を、高齢者スキルアップ・就職促進事業を実施してまいります。

9ページ行っていただきまして、5番、新卒者等への正社員就職の支援としまして、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及びユースエール認定制度の取り組みを促進してまいります。また、学校と連携を強化いたしまして、職業意識や労働法の知識習得支援に努めまして、学卒ジョブサポーターによります個別支援に取り組んでまいります。

10ページ行っていただきまして、6番、人材開発施策の活用としまして、ハロートレーニングを初めとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のため、広報活動に協力しますハロートレーニングアンバサダーをパンフレットへの掲載等広報に活用し、PRを図っております。また、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係ります計画を、県と連携いたしまして、策定し、特に働き方改革の一環として実施します、非正規労働者等を対象とした、長期の訓練コースの認定に努めてまいりたいと思います。あと、人材育成とキャリア形成促進のため、働き方改革に係る包括連携協定を締結した県内金融機関等と連携を図るとともに人材開発支援助成金の活用を促進してまいります。

大きな3番、労働保険適用徴収業務の適正な運営で、未手続事業一掃対策と収納未済歳入額の縮減につきましては記載のとおりでございますので、説明は省かせていただきます。以上でございます。

○野田会長 ありがとうございます。

ただいまの平成31年度島根労働局行政運営方針案についての審議に入りたいと思います。

本日も多くの委員にお集まりいただいておりますので、なるべく多くの委員に御発言いただければと思います。

まずは、使用者側、労働者側委員におかれましては、各種制度の措置の実施者の立場、それから措置の対象となる労働者の立場という観点から、現状等に関して御発言いただき、限られた時間ではありますが、有意義な会になりますよう御協力をお願いいたします。

では、まず労働者側、使用者側委員から御質問等ありましたら、お願いいたします。

島田委員、お願いします。

○島田委員 お疲れさまでございます。島田でございます。労働基準法改正の関係及び三六協定推進の関係で質問させていただきます。

あらましのところでも御説明いただきましたが、改善内容を履行確保するに当たって、中小企業への周知及び支援ということが必要であるというふうに考えております。そこにも表記にありますが、労働時間相談・支援班というのが記載をされておりますが、現行の体制及び直近の稼働実績についてお伺いをしたいと思います。

それと、法改正対応のため、より積極的な相談支援業務を展開するということが必要であると思われませんが、新年度の体制強化策、稼働実績をどのくらいまでを目標に取り扱っていかうかというようなものがあれば、考え方を伺いたい。

もう1点、三六協定の適正推進についてであります。三六協定の締結に当たって、労働者代表の選出方法について、適正化を推進する必要があるというふうに考えております。監督署等での申請を受理する際に、労働者代表の選出方法を詳細にチェックする等の対策が必要ではないかというふうに考えております。現在の窓口における対応方法と今後の対策等、伺いできることがあればよろしく申し上げます。

○安江労働基準部長 労働基準部でございます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。座って説明をさせていただきます。

まず初めに、中小企業の支援策ということでございますが、労働時間相談・支援班につきましては県内の全ての労働基準監督署に設けておりますが、その範囲は主に、各労働基準監督署に既に配置されております、この労働基準監督官によって構成をされております。

活動実績につきましては、まだ確定値ではございませんが、平成30年中に労働時間相談・支援班が実施した個別訪問支援は250件となっております。来年度につきましても、今年度に引き続き、県内全ての労働基準監督署に労働時間相談・支援班を設けることとしております。来年度、労働基準監督官の職員数は変わらないという状況でございますので、規模といたしましては今年度と同程度となる見込みでございます。

なお、来年度の訪問支援件数につきましては、今年度は働き方改革関連法が成立した7月以降から活動し始めていることを考えますと、年度当初から活動を開始する来年度の数は、当然、今年度より多くなるものと考えているところでございます。

続きまして、2つ目の、三六協定関係の御質問でございますが、三六協定の受付け時でございますが、この対応でございますが、記載が必要な項目が全て記載されているという

か、この形式上の要件を加えまして、締結当事者による過半数代表者の職責上の地位の選出方法や、実質上、要件に該当しているかについても確認し、適合してない場合は三六協定を受理せずに返戻し、再提出するよう指導しているところでございます。

また、昨年からは、三六協定を届け出た際でございますが、過半数代表者の要件に関するリーフレット等を交付いたしまして、改めて締結当事者の要件について御確認をいただくことや、要件を満たさない場合には三六協定が無効になるということを説明しているところでございます。

来年度からは、これまで限度基準告示に定められております事項の多くが法律による規定となるため、不備があった場合でございますが、その多くが形式要件を満たさないこととなりますので、三六協定を受理せずに返戻し、再提出する指導をする場面が多くなることが予測できることから、各労働基準監督署の管理者に対しましては、通達に基づき確実に確認や指導を徹底するよう労働局から指示をしているという現状でございます。以上でございます。

○野田会長 よろしいでしょうか。

では、労働者側、お願いします。

○原田委員 連合の原田です。よろしくお願いします。

外国人労働者の受け入れ拡大、いわゆる入管法の改正に伴うものですが、要望として念を押しておきたいと思いますが、これから職場や職域に外国人労働者の方が増加をしていくと、これはこれでそういう考え方を持っていますが、やはり国籍問わず地域に共生をしていくということが、社会全体のあり方、あるいは地域全体のあり方として大切なものだろうと、このように思っております。それぞれ各自治体でも文化的な違いや、当然言語の違いも含めてですね、自治体レベルで共生に向けて環境整備の努力をしていらっしゃるというふうに聞いておりますが、今後さらに増大してくることになると、基礎自治体の財政力をもってではなかなかカバーしきれない部分がある、このように思っておりますので、これは厚生労働省の、国の責任、法務省も含めてですが、国の責任として、きちっと基礎自治体がそうした外国人労働者を地域に迎え入れ、共に暮らして、パートナーというか、一住民として定着するように、きちっと財源を確保し、かつ基礎自治体への支援、助言を強化していただきたいというふうに思っておりますので、ぜひ法務省との連携も含めてお願いをしておきたいと思っております。今後の予定等あれば、あわせてお聞かせいただきたいと思っております。

○大橋職業安定部長 御質問ありがとうございます。職業安定部長の大橋です。今の件について、私のほうからお話をさせていただきます。

まずは、外国人との共生という観点におきましては、昨年12月に閣議決定されました外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策というのがございまして、こちらのほうにつきましては、資料のほうのⅢの16、これの一番最後のページですね、ちょっと細かい字で恐縮なんですけど、横向きの資料がついておりまして、表題がちょっと見えづらくなっているんですけど、肌色の下地になっているものなんですけど、これが共生策の全体像の概要ということとなっております。

この内容を見てもみますと、法務省におきましては、生活者としての外国人に対する支援、これを行うために自治体みずからが情報提供、相談を行うための窓口として、多文化共生総合ワンストップセンター、これを設置するという場合に関して、法務省において支援をするという取り組みが一つと、厚生労働省におきましては、外国人求職者の方が日本語能力の向上と就労に必要な知識の習得、これを目的として外国人就労定着支援研修、これを外国人が集中する地域で実施する場合に対しての支援を行いますとなっております。

また、ハローワークにおきましては、事業主に対して、外国人の雇用状況届け出制度や雇用の管理指針、これの周知、啓発、適正な雇用管理のための相談、指導等を行うこととしておりまして、これらの取り組みを随時拡充させながら政府全体で共生社会の実現を目指していくということが考え方の一つとなっております。

今、申し上げた中で、外国人就労定着支援研修ということをお知らせしましたが、こちらにつきまして、島根県内においては出雲市からの要望も踏まえまして、平成29年度より、出雲市内で日本語コミュニケーション能力の向上と就労に必要な知識を習得するための研修、これを実施しているところございまして、来年度においても引き続き実施するという事を予定しているところでございます。

その他、島根労働局におきましては、島根県庁さん、または市町村さんにおきましては、各ハローワークにおいてこの件に関して連携を強化しているところございまして、これらを通じまして、外国人材の適正な受け入れ、または地域への定着促進、これを図っていくということで考えているところでございます。説明は以上になります。

○原田委員 外国人労働者の問題につきましては、地方、出先で予算どうこうということ以前の問題としてですね、ぜひ。物足りないのは、基礎自治体の財政の脆弱なところもあるので、ぜひ、社会の形が変わるような流れになっておりますので、国の責務として予算

確保に努められたいということを改めて申し上げて、もう一つ、運営方針の9ページのところに、今の働き方改革の関係で、特定の労働分野における労働条件確保対策の推進ということで、外国人労働者、技能実習生が①で、10ページまでに②、③、④、⑤、⑥、⑦と特定分野ということで、それぞれ課題なり今後の対応策が上がっているところですが。

一つ私のほうからお願いしたいのは、学校の教職員の労働の関係について課題認識を持っておりまして、中央教育審議会のほうで1月にたしか答申を出されて、学校の教員の1年単位での変形労働時間の導入などが答申をされているというふうに認識をしております。この変形労働の導入そのものについて、ここで論議をするつもりはございませんが、いずれにしても、島根県内にも多くの教員の皆さんがいらっしゃって、その多くがかなり過重労働、長時間勤務を強いられているのが実態だと、このように思っております。管理責任は当然、任命権者の県のほうにある、このようには思っておりますが、私ども連合として思っておりますのは、遅々として実態把握や対策が進んでいないというふうに感じております。県知事や教育長に対しても学校の教員の長時間労働の規制や負担の軽減については再三再四、申し上げてきているところですが、なかなか、まず実態把握自体、進んでいないというのと、中教審が文科省の所管になりますから、なかなか腰が重いなど、このように率直に感じているところでございます。

当然、教員も労働者でございますので、最低限の、やはり関連法令も含めて保護を受けるべきと、このように思っていますので、県内の教員の労働の実態について島根労働局としてどのように把握をされているのか、あるいはどのような問題認識を持っていらっしゃるのかを一つお伺いしたいと。もう一つは、今後、県との連携も含めてですね、学校の先生の働き方改革にどのように労働局として関わっていかれるつもりなのかということをお聞かせいただきたいと思っています。

やっぱり、将来にわたって教育現場をきちっと守っていくというのは、これから島根県を支える若い学校の生徒や児童、社会全体にかかわる教育の質にかかわる問題だと思っておりますので、この働き方改革の中に、ぜひ学校の先生の対応について、厚生労働省あるいは労働局としても積極的に関わっていただきたいということを要望として申し上げて、現段階での見解があればお願いをしたいと、このように思います。

○安江労働基準部長 労働基準部から若干、現状をお伝えしたいと思います。

学校の先生ということで、公立学校と私立学校と2つに分かれるところでございますが、労働基準法においては私立学校のほうがターゲットになっているという現状でございます。

現在、県内に私立学校10校ほどございますが、この労働環境等の状況は現時点では把握できていないというところでございます。

これは過労死問題とかに関係するということですか。

○原田委員 そうですね。かなり過労死ラインを超えているというか、近い教員もいるという。

○安江労働基準部長 ですね、はい。私どもとしては、学校の先生方がそういう状況に置かれましたら、申告していただくというか、監督署に申し出ていただければ、比較的簡単に踏み込めるというか、そういった状況ですから、今のところそういったお話もないという現状でございまして、過労死件数におきましても、全体的に見てみますと、島根県内は非常に少ない状況になっているというところで、すみません、ちょっと過労死件数とか載せていたと思ったんですけど。あらましの5ページですね。5ページのところに表を作っておりますが、25年から29年にかけて、この過労死といわれる事案の件数を記載させていただいております。大きな変化はないというか、数件程度、毎年推移しているところがございます、この中には学校の先生は入っていないという現状でございます。ということで、現状のお答えということで、よろしく申し上げます。

○吉野監督課長 すみません、監督課長です。追加で補足させていただきたいと思っております。

委員がおっしゃっている公立学校、地方公務員法のほうの適用になります教職員の皆様方の労働の現状につきましては、部長も申しましたように、現状、労働局としては残念ながら把握していないという状況でございます。私立学校のほうにつきましては、当然、私どもの労働基準監督署の管轄権限というお話になっておりますし、世間的にも一般に教職員の皆様方は長時間労働の実態があるということは報道でも当然、承知しております。

あらまし等には書いてございませんが、来年度、働き方改革の関連法の周知も兼ねるといいますか、その辺についても、もちろん私立学校については適用という形になってきますので、私立学校のほうを対象とした集団指導を展開する予定としております。まだちょっと詳細は決まってないのですが、一応、県内に存在している小・中・高の私立学校を対象に、そういった労働時間が主になりますが、そちらのほうの集団指導を展開していくということを実況考えております。以上です。

○原田委員 そうすると、法適用の壁もあって、大多数の公立の、県立あるいは市立、町村立も含めて、先生以下公共職員については、現行、労働局としては実態はわかっているけれども、わかっているけれども、かかわり合えないというか、かかわらないというか、

どうなんですかね、それ。確かにそれは文科省のお考え、労働基準法適用の問題だと思うのでわからないでもないのですが、それでいいのかという疑問があります。

○吉野監督課長 一つよろしいですか。すみません、また再び監督課長です。

一応、昨年度なのですが、教育長さんからの御依頼がありまして、県内の校長先生とか、あと安全衛生委員会ですね、その担当の方、主に衛生管理者かと思いますが、教育長さんからの御依頼に基づいて、現行の労働時間法令と、今後、もう昨年度わかっていたので、今、話題になっているということで働き方改革関連法、当時だと案ですけども、その案について説明で、長時間労働の弊害というか、そういったものについても説明させていただくような研修は実施させていただいております。松江と浜田で1回ずつさせていただいて、私が講師としてお話をさせていただいたところです。

また、それも引き続き、教育長さんとお話しさせていただいて、県内の市町村立学校、県立学校を対象とした安全衛生委員会のメンバーの方とかに対して、労働時間の法制、現状であるとか、長時間労働の弊害について説明するというような機会は設けていくことは可能かと思えます。

○原田委員 ぜひ、労働局さんとしても関わりを深めていただいて、助言などやっていただきたいということを要望として申し上げて、これで終わりにしたいと思えます。

○野田会長 ありがとうございます。

私も教員ですけども、決して褒められた働き方をしているわけではなく、しかも文科省、この件については考え方が甘いところがありますので。ぜひ、監督署や労働局のほうからしっかり指導していただければというふうに思っています。

そのほか、お願いします。

○西尾委員 すみません、時間外労働上限規制の件で1点お願いというか、ございまして、中小企業の適用については2020年ということになっておりまして、多分、今年度の三六協定の特別条項についても720時間以上で締結をされるところが出てくるかなと思うのですが、そういうところに対しての指導については、ぜひ今年度からお願いしたいなと思えます。状況的には中小の多くは人手がなかなか確保が難しいということもありますし、いきなり来年度になったから残業規制で残業できませんということになると、生活への影響も当然出てきます。当然、時間外労働を当てにした生活をしてはいけないとは思いますが、そういう状態が続いていけば当然そういう生活スタイルになってきますので、いきなり収入が減ることになるとその影響も出てくると思えますので、ぜひ、

生産性の向上の指導を含めて、今年度から指導の強化ということでお願いできればと思いますので、よろしく申し上げます。

○吉野監督課長 すみません、また監督課長でございます。

もちろん、今年度、特に中小企業さんについてはまだ2020年からですので旧来どおりの三六協定でお届けいただくという形になるのですが、大企業については、平成31年度の4月1日以降の期間のみを定めている三六協定を届け出た場合には上限規制の対応という形になりますので、当然に今、もうぼちぼち出てきているとは思いますが、もっと月末になれば、どっと出て来ると思うんですけれども、その段階でもう既に通達を出しておりますので、新しい通達に基づいて窓口のほうで指導させていただいておりますし、720時間を超えて、特別条項付きですね、真にそれが必要なものなのかどうか、またその特別条項の理由が適当なものなのかどうか。仮に720時間であったとしても、それは法律上の上限であって、それがマックスで、だから適当にその数字にしましたという話ではなく、720時間よりも少なくすることが理想の姿ですよということも含めて、窓口ではお話を差し上げております。

○野田会長 よろしいでしょうか。

○西尾委員 はい。

○野田会長 はい。

○伊中委員 失礼いたします。労働条件等めぐって、いろいろと紛争もだんだん減ってきたという数字が出てきております。そういうことにつきましての、労働局または労働基準監督署の窓口対応についてちょっとお伺いしたいと思っておりますけれども、4月からいろいろ働き方改革ということで、いろんな多様な働き方をされる方がおそらく増えてきているのかなというふうに思います。

特に女性はいろんな年齢によって、働き方を変えたいというふうに思っておられる方も多いのではないかなと思っております。そういう面で、女性に限らないのですけれども、ちょっと相談してもなかなか納得の得られる回答が得られないというようなことを聞いたことがあります。そういう面で、企業者側に対しての組織に加入しておられる、企業に対しての指導というのは、こちらの経営者協会の専務さんもいらっしゃいますし、そういう面で指導をされてるという部分もあるんですけども、そういうところが届かない小規模企業の事業主とか、小規模企業、個人企業主さんに対しての教育というのがどの程度なされているのかということと、やはり大きな企業というのは組合もしっかりしておられるので、

そこに窓口として相談窓口はあるにしても、やはり一般の個人とか小規模という、そこに働いている人たちというのは、やはり窓口になるのは、一番頭に浮かぶのは監督署であり労働局ではないかなというふうに思っておりますので、そういう相談受ける方の資質の向上もお願いしたいと思いますし、やはり、受けるという姿勢といたしますか、そういうものに対しても、いろんな面で親身になっていただきたいなというふうな個人的な思いもあります。

そういう小規模企業の個人事業主に対する教育というのはどのように考えていらっしゃるのかなというふうに、ちょっとお尋ねしたいなと思います。そういう相談があったときの対応といたしますか、そういう面がどの程度あるのかなというふうにちょっと考えております。

○河嶋雇用環境・均等室長 まず、小規模事業主に対する教育ということでございますが、法律が改正になった場合は、企業において機会均等推進責任者とか短時間雇用管理者の方を選任していただいている企業に対しては、御案内文書を出しているのですが、そこを選任していただけない小規模のところに、どういったような方法を周知していくかというのを、こちらもいろんな方策は考えているところなのですが、まず、相談に来られた場合は監督署に総合労働相談員というのがおりますので、そちらのほうが、法律の説明、あらゆる労働関係の説明をさせていただきますし、その場合は真摯に労働者、事業主からの要望には応えられるようにというふうに日ごろからの教育、訓練をしておりますので、相談に来られた場合はそんなふうに真摯に対応させていただきます。

あと、小規模に対してはどういったような方策がいいかというのは、ちょっといろいろな事業主団体様とか、労働組合様とか、いろいろな御協力を得ながら、いろんな地域で勉強会とか、そういうふうなものを考えていかなければならないかと思っておりますので、そういうことでよろしいでしょうか。

○伊中委員 御相談に来られた方に対して、おそらく窓口対応というのはやはり大事かと思っておりますので、そういう面に対して本当に、事業主にとってもそうなんですけれども、働いている人たちにとってはやはり一番浮かぶのは監督署であり労働局であると思っておりますので、いろんな対応というか、話を聞く姿勢も勿論そうなんですけれども、次の対応もしっかりとアドバイスしていただけたらなと思っております。

○河嶋雇用環境・均等室長 いろいろな解決の方策がありますので、本人さんの意向も踏まえながらですね、個別に援助をするのかあっせんするのか、それとも匿名で相談が来ら

れた場合は、一般的に計画して事業所訪問とかしておりますので、その法律の施行状況とか確認させていただきますので、真摯にまずは、いろんな感情とかありますので、それを受け入れながら、御本人さんの心理面とかにも配慮しながら真摯に対応させていただきたいと思います。

○伊中委員 ぜひ、お願いしたいと思います。

○野田会長 どうぞ、佐々木委員。

○佐々木委員 すみません、今、私も同じお願い事というところではありますが、本当に中小企業の、私は雲南のほうの自動車業のほうなのですけれども、働き方改革という名前が先に立ってしまって、実は今、うちのほう、それから工員は飯南町のほうの40代、50代の者が、やっぱり働き方改革というところで、事業主のほうがきちんと把握できてない状態で、時間外の労働、残業はもうこれからできませんという話し方で、ちょっと把握できてない者が伝えると、言葉というところで、いろいろとやりとりで、もう働き過ぎはよくないからというコメントで仕事のほうをやめないといけないとか、いろいろと大事な職人さんたちのところが一番多い世代ですね。こちらも同じくだと思うのですけれども、人がいない状況で、私はこちらの会に出させてもらって、キャリアアップ育成、キャリアアップの助成金のほうを使わせていただいて、このたび、いろいろやりとりをさせてもらって、発言させていただきました。

それで、そういう支援策があるからやっぱり雇用も獲得できたなと思って、そのジョブ・カードセンターというのがどうも何かこの度、なくなる、すみません、それは実はハローワークにきつといろいろ雇用のところで私たち窓口で行かせていただいて、対応をさせていただいて、この度うちも30代の途中で採用の者がそれを使って、今、1年半、資格等をいろいろと使って、どんどんどんどんステップアップすることができているんです。

ですが、今、その方はどういう状況ですかって言いに来てくれる方が、実はハローワークの方じゃなくてジョブ・カードセンターの方だったんです。いつも気にかけて、どうですか、ほかにお困りの企業はないですか、多分、私たちみたいなところがおられますよと言って歩いて下さっていたので、実はハローワークで企業に訪問されていると伺いました、雲南市内の。どれぐらい歩いてられるのかなというのが実は今日は聞きたいなと思いましたが、現状報告と企業訪問、どれぐらい企業に歩いて下さっているのかなというのが、やっぱり出雲、松江と違って企業が少ないと思うんです。なので、そこら辺が聞きたいなと思いましたが、すみません、この場をおかりしまして、失礼いたします。

○大橋職業安定部長 ありがとうございます。雇用管理指導という概念でハローワークも回っているのですが、雇用管理指導というのは、大きく障害者、高齢者の雇用管理指導という概念で回っていきまして、委員がおっしゃられたとおり、研修をしている若い方の定着という観点で回っているかということ、なかなかマンパワーの問題もありまして、そうしたことはやってないのかなと思います。雲南地域でどのくらい回っているかという具体的な数字はないんですけども、そうした意味で雇用管理指導という観点で回っているのは高齢者、障害者の方の定着という発想で回っているのが、ほぼかなと思っているところだと思います。以上になります。

○佐々木委員 回ってらっしゃる件数があるということですか。

○大橋職業安定部長 はい。今、申し上げたとおり、高齢者、障害者の関係での雇用管理指導という観点ですけど。

すみません、あともう一つ補足させていただくと、おっしゃるとおり、ジョブ・カードセンターとの兼ね合いの話ということで、お話しさせていただくと、今、ジョブ・カード事業というんですかね、それは実は厚生労働省と日本商工会議所が事業締結してやっています、採択という形で、松江であれば松江市商工会議所さんが採択を受けて、松江市内、雲南市内というのも管轄区域として見えていますよという事業でして、これは単年度事業を毎年繰り返しているんですけども、来年度においては日本商工会議所が落札できなかったというところなんです。ですから、このジョブ・カードに関する推進事業というのがなくなるわけではなくて、松江市商工会議所が担い手ではなくなったということです。

ただ、具体的に来年度になったら、受け手がかわりますので、どのような業務になるかということについては我々もまだ全て承知しているところではございませんので、また見えたところで事業主の皆さんには紹介させていただく、御報告させていただくということになろうかと思えます。

そうした中で、今まで研修生の研修の受講状況がどうかということも業務の中に入ってくるかどうかということになろうかと思うんですけども、そこについても年度明けで見えてくるのかなという、思っております。

○野田会長 お願いします。

○松坂委員 すみません、松坂といいます。

ちょっと、さっきのことと関連すると思うんですけど、今回の働き方改革で有給の取得の問題等いろいろ改正があったわけですけども、その周知というか、決まるのが非常に遅

と思うんですね。5日間のとり方の告知の方法だとか、そこら辺がなかなか決まらなかった、いつ、どういうタイミングで告知すればいいのかとか、時間有給はカウントしないとか、そういう細かいところが決まるのが非常に遅かったと思いますし、それから決まったときの通知というか、それがなかなか入手できなかったというところがありまして、私も逆に相談に行って、教えていただいたというような形でした。もっと広く周知できるような方法を、決まったことが周知できるようなことをとっていただくといいかなと思います。

○森脇委員 ちょっとついでに、すみません、いいですか。

○野田会長 はい。

○森脇委員 経営者協会です。

まず、働き方改革のほうで、私どもで働き方改革推進支援センターを受け入れさせていただいて、やらせていただいております、先ほど来出てますように、2点の問題点があって、中小零細企業にどこまで浸透しているかということが一番問題であって、そのスピード感という問題だったと思うんですね。

まず、7月6日に公布され、実行になったんで、実際は夏以降に具体的な話が出てきてですね、私どもも一生懸命回っているいろいろ周知徹底は図っているんですが、実は私も同じ質問をしたいんですが、零細企業、とりわけ年休5日取得義務と、それから時間外の上限規制、この2つについては就業規則を変えるか、労使協定を結ぶかというようなことがあるんですが、例えば就業規則であれば、10人未満のところは就業規則の規定がなくても雇用ができるという形になっているわけでありまして、そこら辺の徹底具合がどうかというの、いま一步、不安でございまして、10人以上のところというのは、就業規則を作っておられるところというのは大体ある程度理解はされてるというふうに思ってます、10人未満ですね、ここが一番ポイントではないかというふうに考えてまして、その辺の周知をどういうふうにされてるかということ、次年度もどうやっていくかということで、教えていただきたいというふうに思ってます。

それから、これについてインセンティブが全くないわけであって、罰則規定だけがある形になっていて、いわゆる中小零細企業にとって、罰則だけがあって非常に厳しい受け止め方をされているということもありまして、報酬制度というのは何か作ったらいいというふうに思っております。その辺の何かあれば教えていただきたいというふうに考えていますが、如何でしょうか。

○河嶋雇用環境・均等室長 すみません、周知につきまして回答させていただきます。

働き方改革関連法の周知につきまして、これまで労使団体、経済団体とか業種団体、市町村等に対しまして、会員企業とか地域の住民の皆様にも周知をしております。それで労働局、島根県の周知活動についても、報道発表とかケーブルテレビ、新聞などの媒体によって周知いたしまして、労働局、労働基準監督署、ハローワークにおける各種会合とか窓口での周知活動はしていただいたところでございます。けども、なかなか小規模零細のところには周知が浸透していかないという状況がございまして、御指摘のとおり、これまでの周知活動とは異なったやり方を考えていかなければならないというふうに、こちらでも認識しているところでございます。どうすればいいのかということを考えて、具体的には、小規模事業場の皆様に対してより確実に直接的な周知の方法といたしまして、関連法のパンフレットを送付する方法で検討、調整しているところでございます。直接、郵送するというふうなことを考えております。そういうのを一応考えているところでございます。これまでもあらゆる媒体とか方法において周知活動を継続してまいりたいと考えております。いろんな方策をこちらでも考えてまいりたいと思っております。

○森脇委員 その件に関しまして、中山間地域、先ほど来出ていましたように、飯南町とか、それから雲南市とか、こちら側じゃないんですが、邑南町とか、そういうところをなかなか拾い切れないということがありますし、隠岐の島もなかなか拾い切れないというか、なかなかキャラバンで行けなかったということがありまして、そういうところがすごく不安でございまして、できれば、そういうところをやっぱりある程度、目こぼしがないようにお願いしたいというふうに考えています。

とりわけ、年休5日についてはこれから4月1日から始まりますので、これについてはぜひ、そういうふうに使っていただきたいことと、あわせて労側から出てきたように、時間外上限の三六協定についても、我々も一生懸命、選挙で労側代表を選ぶとか、そういうことは話していますが、それはさっきあったように労働組合があるようなところとか、ある程度の規模があるところは大体分かってもらえる、それ以下のところというのは、ほとんどとは言わないが、わかってもらってないというところも多分にあるんじゃないかと推定してますんで、その辺も含めてある程度、現場を歩いていただきたいというふうに。歩くというか、現場をある程度捕捉していくということをやっていないと、空中戦だけではなかなか浸透しないかなというのが実態ではあると思っておりますので、そういう、現場で一つ一つ潰していかないと、多分なかなかうまくいかないというふうな感じがいたして

います。個人的な感想でございますが。

○河嶋雇用環境・均等室長 それぞれの各地域ということで、網羅、県内漏れなくということでございますよね。地域の商工会とかそういったところで説明会とかありましたら、こちらをお呼びいただければ講師を派遣させていただきますので、ぜひお声をいただければ、企業の集まった会議とか、もし主催されるような時がございましたら、労働局にお声かけいただければこちらから説明とかにお伺いさせていただきます。あと、県内ということで、いろんな機会を活用しながら周知徹底をしてみたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○松坂委員 法改正とかそういうところの周知というのは、結構できとると思うんですよ。さっき私が言ったのは、やっぱり細かなところ、例えば時間有給をカウントしないとか、それも何回も聞いてもまだ結論が出ていませんというような回答しか当初いただいてなかったですね。カウントしないということになったんですけども、そこら辺の周知だったりとか、今度4月1日から時間の適正把握とかも入ってくると思うんですけど、そこら辺、何か非常に周知が薄いんじゃないかなと思います。

それと、私の認識がまずいかわかりませんが、三六協定は今年から変わって思っていましたので、中小企業も。労務士さんに相談したら、今年は中小はまだいいよというような話を、つい二、三日前に聞いたところでして、私のちょっと勉強不足は大きいかもしれないんですけど、やはり中小の経営者とか非常にばたばたしていますので、どうしてもそういう点をやっぱり、もうちょっと周知を徹底していただくと喜ぶます。

○福島委員 失礼します。先ほどから出ている三六協定だったりとか、それから健康診断とかですと私どものスタッフ、じん肺だったりとか有機溶剤の報告書を毎年提出するんですけども、あれ、ネットで一生懸命調べると、例えばここだと松江労働基準監督署ですね、監督署さんの中にあるフォームもあれば、ないものもあると。全国のものを見ると、様式のフォーム、打ち込めるようなフォームがばらばらなんですよ。各労働基準監督署によってあるフォームもあれば、ないものもある。あれ、多分、監督署関係の様式って山ほどあると思うんですけども、どこかで様式が簡単に手に入るようなシステムに、今後いろんな届け出をするようになるので、先ほどの周知ということもありますけども、そういった届け出関係の様式がもうちょっと簡単に入手できないのかと。全国から引っ張ってこなきゃいけないと、監督署から。多分、そう思われる方がいらっしゃるんじゃないかなって思います。あれが何とかならないかなというのをお聞きしたいのが1点と、これ、読ませていた

だいて大変すばらしいあらましで、これの文章の締まりが全て、周知を図りますとか、徹底をしますとか、利用促進を図りますとか、いろいろすばらしく書いてあるんじゃないかなと思います。今までよりも多分、周知されたりとかどうこう増えていると思いますし、だからといって労働局の方々が人員が増えているかといったらそうでもないと思うんです。せっかく今、このまま働き方改革ということが出来て話になっている中で、逆に今度は労働局さんとして、これだけのことを周知するのに人の数も変わらない。どういった努力をされながら、これを周知していかなきゃいかんというのを、ぜひ聞きたいです、民間としては。また、それを活かしてやっていかなきゃいけないと思うので、これだけの量を今までと同じ人間の数で周知を図る。ぜひ教えていただきたいと思います。

○吉野監督課長 後ろからすみません、監督課長です。全体の周知については周知を担当している雇均担当部局のほうからお答えいただきたいと思いますが、それ以外の部分についてちょっとお話を差し上げたいと思います。

年休であるとか、三六協定の細かい部分が決まるのが大変遅いということは、地方支分部局である私どもも同じ思いがございまして、その都度、本省の政策担当部署、具体的に申し上げれば労働基準局労働条件政策課になりますが、そちらの担当係のほうにしつこいほど電話をして、早く教えろという形で督促をさせていただきました。私どもとしても、立法化、省令とか通達ができないと曖昧な回答ができませんので、私どもも大変もどかしい思いでした。その思いは、もう使用者の皆さんと同じなので、もうそれをその都度、代弁させていただいていたつもりでございます。

とはいえ、本省の作業が遅かったという、人のせいにするのもあれなので、本省のほうで遅ればせながらもいろんなQアンドAとか、それこそ時間年休はダメとかということが公表されました。本省のホームページにも掲載されましたので、それをすぐに自分たちの労働局のホームページに落として公開したり、そういったところではできる範囲ではやらせていただいているところです。ただ、周知が遅かったのはおっしゃるとおりでしたので、申しわけございませんでした。

あと、周知の話で、特に小さいところとか、実際、足を運んだらどうかというお話も森脇さんからあったかと思うんですけれども、全体的なお話、集団に対してということであれば、先ほど雇均室長が申し上げたように、研修会であるとか、そういった説明会とか、勉強会とか、そういったところというお話になりますし、実際に個別の事業場に足を運んだらどうかというところについては、あらましのほうにも書いてありましたけれども、

監督署の労働時間相談・支援班のほうが個別に事業場のほうを訪問させていただいて、改正法の内容について説明をしていくと。まさに来年度は中小企業オンリーという形になりますので、この一年間でどれだけ回れるかというところが勝負になってくるのかなと監督署のほうとしても考えておりますので、集中的に取り組ませていただきたいと考えております。

○森脇委員 ちょっとよろしいですか。フォーマットとか、その辺については実はセンターのほうでも配付して、働き方改革についてはいろんなところから取り寄せてまとめて、皆さんに電子データで送ったりしております、その辺はまたおいおいにやっていきたいというふうに思っています。

ちょっと話変えさせていただきたいんですが、女性活躍のほうですが、今、301人以上で一般事業主行動計画を作って、義務、マストになってるんだけど、これが101人以上っていうふうに今国会で多分出てくるということになると、これまたスピード感を持って101人以上のところを回んなきゃいけない。先ほどあったように、福島委員のほうからも出ましたように、また一手間がすごくかかる話がありまして、本当大変だろうなっていうふうに理解しているんですが、101人っていうのは、これは大いに結構な話だと思っていますので、この辺についてはもう御準備とかなさってますでしょうか。

○河嶋雇用環境・均等室長 女性活躍推進法の部分ということで、今、301人以上が行動計画策定の義務化になっておりまして、それが101人以上300人以下の事業にも対象を拡大されるということで、今、次世代法の行動計画のところは、今、101人以上の企業が努力義務になっておりまして、それが約190社ぐらいございます。それで、対象拡大の施行日については、ちょっと今、国会に提出されておりまして、公布の日から起算して3年を超えない範囲内で政令で定めるとなっておりまして、まだちょっと施行日のほうははっきりしておりませんが、次世代法の義務化で、届け出義務のある企業についても既に把握しておりますので、法案が成立した場合には施行日までに行動計画の策定等がされるように、速やかに周知を図ってまいりたいと思います。

それと、本省のほうで中小企業のための女性活躍推進事業っていうのがございまして、中小企業を対象に、行動計画の策定等についての説明会を全国47カ所で開催するというようになっておりまして、アドバイザーもおりまして、この方が個別訪問支援をするというような事業で、総務省の委託事業でされておりますので、こういうのを活用しながら、法案が成立いたしました場合は、施行日までに行動計画を届け出ていただくように速やか

に周知をしてみたいと思っております。

○森脇委員 よろしく申し上げます。

次、ちょっと、もう一つ別件で。外国人の改正入管法の件でお願いしたいんですが、説明を受けた限りでは、先行3分野の介護と宿泊と外食の分野で4月1日からやるっていうことになっていて、島根県に来るかどうかは別にしまして、その試験とか、もう詳細が決まりましたでしょうか。その辺が、もうあと2週間しかないところで、試験はどんな試験で、どんなことを、どんなレベルの人が来るかとか、その辺は詳細が全く分からないということと、それからもう一つ、併せて伺いたいのは、仮に島根県の企業にそういう特定技能1号の方が入ったとしても、辞めることは自由ですので、その方が同業の企業、同じ業種だと縛りがあると思うんですが、その業種の企業に移った時っていうのは、やっぱり同一分野でしか移れないというふうになっていると思うんですが、仮に、万々が一、他分野へ移ったらどうなるんでしょうかということをお尋ねしたいと思います。

○大橋職業安定部長 ありがとうございます。外国人の関係、私のほうから説明させていただきます。資料のⅢの16、1枚目のところに入管法の概要がついているページがあると思うんですが、ちょっとこちらご覧いただければと思います。今、森脇委員からありました話というのは、左側に在留資格の特定機能1号、2号というのが創設されますよと書いてありまして、特定技能については(1)番に書いてありまして、その2行目のところのアンダーラインのとおりなんですけれども、相当程度の知識または経験を有する技能を持っていることとなっております。これを判定する仕組みとして試験を受けていただきますよということで、その特定分野の技能試験、それと日本語試験というこれが2つにあるのかなと思います。一方で、技能実施を受けている方については一部それを省略することが可能という制度となっております。委員御指摘のとおり、来年度から14分野で受け入れを開始するということなんですけれども、先行分野として介護、宿泊、外食分野、こちらについては4月から試験を開始するということで我々も説明を受けているところでございます。この具体的な内容については、各分野の所管官庁のほうで試験内容は決定するというところでございますが、具体的な内容については、申し訳ございませんが、我々まだ把握していないというところですので、把握でき次第お知らせしたいと思うんですが、まだ把握していないというところ、発表されていないというところが近いところですけども、そういう状況になっているということでございます。

今申し上げましたとおり、各分野において就労が認められた場合については、他分野に

対しては移動はできないという状況となっております。それで、じゃあ他分野への移動を希望される方はどうなるのかっていうところなんですけれども、まず、ハローワークにおいて一定の分野の方が別の分野について紹介を受けたいという話になれば、我々においては職業紹介の段階で在留資格の確認を行いますので、他分野への移動を考えた職業紹介というのは行わないということで、ここでとめることは可能なのかなと思います。ただし、民衆の関心の動き等々に関しては、どのような規制ができるかっていうところはちょっとよくわからないなと思っております。在留資格の更新の際に確認することは可能なのかなとは思いますが、それもちょっと推測の域を出ないということで、いずれにせよ、ハローワークにおける職業紹介においては、こうした法制の遵守という観点から職業紹介を実施していきたいと考えているところでございます。以上になります。

○森脇委員 同じ分野だったら最低賃金を同一にするとかという話もあったやに聞いておりますが、そういう話もあるんですが、賃金の高いところへどうしてもシフトする可能性があって、かつ、アンダーグラウンドで潜ってしまうという人たちが、外国人材が出てきた時ってというのは、先ほど来あったように共生云々以前の問題が多分出てくる可能性が、非常にリスクが高いので、この辺の歯止めっていうのを、同じ分野での移動は自由であっても、職業選択の自由ということはあるにしても、潜ってしまわれたらどうやって把握するかということがなかなか難しい話であるので、その辺をしっかりと捕捉ができる管理体制、管理っていったら変ですけど、そういう捕捉ができるようなことをやっておかないと厳しいんじゃないかなというふうに考えておりますが。意見ですが。

○野田会長 よろしいでしょうか。

○佐藤委員 失礼いたします。私のほうから事前に質問票は送っているんですが、1点目は障害者雇用に関連して、昨年、中央省庁における障害者雇用の水増しというものが問題になりまして、こちら島根県でも実際にそういう水増しが発生をしていると。県のほうから私のほうになぜか直接連絡があって、実はこれこれしかじかこういう事情でやっておりましたと。私は、僕に言われても困るから審議会で発表してくださいと言ったら、いや、それは県の問題だから取り上げないというような話が出てきたので、ああ、そうなのかと思って条文を調べてみると、先ほどの先生の話もそうですが、地方公務員法の規定を見ますと、非常にわかりにくい条文なんですけど、非常勤の方は労働基準監督署の監督下に入らざるはずなんです、学校の職員も含めて、あるいは障害者。県なんかは、障害者雇用のスタートの段階で非常勤職員として採用した上でステップアップするというシステムをとって

いる。つまり、非常勤職員の方については当然、行政として、労働基準監督署として監督なり把握なりをしていなきやいけないし、いたはずなんです。にもかかわらず、見抜けなかったというか、この問題を何故ずっと把握しなかったのか、今までどういった監督指導をしてきたのか。つまり、民間に対しては厳しくチェックをしているのに、身内に対して甘いんじゃないかと、意地悪なことを言うとそういうふうにも思ってしまうんですが。どのような形で非常勤の障害者、あるいは学校の職員の方も含めてですけども、監督をしていたのでしょうか。なぜ確認ができなかったのでしょうか。お答えください。

○安江労働基準部長 基準部からお答えいたします。委員の御指摘のとおりでございますが、島根県の職員のうち、いわゆる現業職員の方々の労働条件等に関する監督指導権限は、労働基準監督課が担っております。また、監督指導に当たります労働基準監督官でございますが、調査を円滑に行うことができるよう、個別の法律に基づきまして必要な範囲において事業場への立ち入りや関係者への質問など、いわゆる調査権限が与えられているというところでございます。

現在、労働基準監督官でございますが、調査権限が与えられている法律でございますが、労働基準法や労働安全衛生法など全部で8つがございます。委員の御指摘の障害者雇用の問題につきましては、障害者雇用促進法により定められた法定雇用率に関するものでございますので、当該法律の施行に関しましては労働基準監督官に調査権限が与えられてないというのが現状でございます。このため、法定雇用率に関しまして労働基準監督官が調査を行うことができず、監督指導時に、例えば手帳により障害の有無を確認しているかどうかという調査を行っていないのが現状でございます。以上でございます。

○野田会長 よろしいですか。

○佐藤委員 多分、そう来ると思っていたので。労働基準法3条という条文御存じですか。労働基準法3条は、使用者は、労働者の国籍、信条または社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取り扱いをしてはならないと。これは当然、対象になりますよね。だから、それは答えになっていません、法律家に対する答えにはなっておりません。管轄外の法律だから関係ないではなくて、労働者の平等原則にかかわる労働基準法に関する、やっぱり促進法っていうのはまさにそれを実現するための、いわば細かな法律にすぎませんから、それは答えになっていませんよ、少なくとも私に対しては。だから、それは多分、皆さんが、僕がこういう質問したんで一生懸命考えて、何とかそういう理屈をひねくり出したんだらうっていうのは当然予想してますから、こっちもね。労

働基準法3条違反ですよ、明らかに。にもかかわらず、監督をしてなかったんですから。だから、誤解しないでほしいのは、別にどうせそういう答えが返ってくるのはわかってたんで、答えになっていませんというふうに私は考えます。労働基準法3条違反ですから、調査、監督をしなかったことを正当化する理由にはなりません。

ただ、それをだめだとか、いけないっていうんじゃないんです。これが我々の社会の縮図だということを改めて私たち自身が理解しなきゃいけないということです。つまり、障害者の問題っていうのは、これもう人権問題なんだけれども、多くの人たちがまだ理解が進んでいないわけですよ。せんだって、車椅子の方がバスに乗ろうとしたら、出発時間が迫っていたので乗れなかったと。その方は10分後のバスに乗ったというニュースが出てました。皆さん、これどう考えるかですよ。いや、出発遅れたらお客さんに怒られるから、しかも10分後にバスも来るからいいじゃないかが多分、日本人の大半の感覚です。ところが、ヨーロッパは違うんです。公共交通機関というのはいろんな人が利用すると。障害者が乗るのが当たり前だから遅れる、そんな大した問題じゃないと。やっぱり、これ、文化や社会や教育の違いなんです。ヨーロッパでは車椅子の方が乗るまで待つのが当たり前なんです。公共交通機関とはそういうものであると、誰もが利用するから。ところが、日本人は時間どおりに行くことのほうが重要なんです、障害者よりも。だから、これはもう文化や社会や教育の問題なんです。

だから、さっきも言ったように、やっぱりその姿勢が問われているんです。労働行政も含めて社会全体の。この人権問題に関する姿勢ですよ。3条とか細かな条文を規定すれば、チェックも監督もできるはずだし、できなきゃいけないですよ。ですから、うちは関係ないから知りませんなんていう答えで、まさに外国人雇用の問題も一緒です。僕らの、受け入れる社会や文化や教育にかかわる大きな問題がまだまだ理解が進んでいないという現状を、僕らが共通認識として持たなきゃいけないと。ですから、やっぱり勉強すりゃいいわけですよ、学校で習ってませんから。促進や取り組みというものが進んでいるようですが、ぜひ教育行政であるとか、あるいは我々弁護士会も含めて、みんなで協力しながら学んでいく取り組みを具体的に進めていただきたいということです。

これ、知らないのは、わかんないのは当たり前なんです、学校で習ってませんから。さっき働き方改革の話も出ました。実はもう4月1日から年休の義務化は始まるんです。ところが、どれだけの人がこれを知ってるかといったら、多分知らない人のほうが多いんですよ。だから、厳しい言い方をしているようですが、例えば外国人が入る上で、我々は労

働力を希望したが入ってきたのは人間だったという言葉が、今、はやっております。これも、やはり人権問題にかかわる重要なテーマです。ですから、やっぱり皆さんの姿勢が問われるんですよ、我々全員の。

ぜひ、だから、最後に1点ですが、具体的に、やはり啓発や教育をしていくというふうになっておりますが、現時点でこういうことをする予定ですよというものがあれば教えていただきたいし、予定がなければ、ぜひ本当にこの外国人雇用や働き方改革や、あるいは障害者雇用の問題は弁護士会も含めてみんなでやるべきことだと私は思うので、さっき人が足りないんじゃないかっていう、もう全くそのとおりですよ。労働行政だけでは絶対無理ですよ、どう考えたって。ハローワークの職員が非常勤であるのが現状なぐらいですから。だから、やっぱりさまざまな専門家や各団体が来ているんですから、みんなで教育や啓発を進めていこうと。過去を責めてもしょうがないんですよ。そんなつもりで今日来たわけではないんですから。やってないならやってないでしようがないんですよ、次からやりゃあいいんですから。ということですので、ぜひ啓発や、ちょっと抽象的な話が多いので、具体的に本年度何かこういう計画をしていますというものがあれば教えていただきたいし、まだ考えてないんだったらこれからちょっと今の意見を踏まえて、教育行政や専門行政と縦割りじゃなくて連携しながらやっていっていただきたいと思います。以上です。

○大橋職業安定部長 ありがとうございます。私のほうから少しお話をさせていただきます。これから、まず、障害者雇用の話ですけれども、障害者雇用につきましては委員御指摘のとおり、理解していただくということを進めていかなきゃいけないのは、民間だけでなく公的機関も必要だというのは今回の件で重々承知したところでございます。今年度、島根労働局においては、島根県と共同しまして島根雇用促進フォーラムというのを開催しております。これを来年度も開催することとしておりますので、この中に公的機関も参加勧奨をして参加していただいて、理解の促進を図っていくということをやっていくべきかなと思っているところでございます。

同じく、外国人の話もありました。外国人の方々がどのように共生していくかというのは国全体の議論の話ではあると思うんですけれども、当然のことながら地域でどのように共生していくかという話がありますので、その点に関しましては我々としましては、まずは島根県、または自治体と相談しながらどのように進めるかというのは検討を進めていきたいというのが今の考えでございます。以上になります。

○野田会長 よろしいでしょうか。前回も私からも言いましたけど、ぜひ大学のほうもそ

のような知見も少しはありますので、私も含めて。きょう欠席している宮本先生も福祉や障害者の問題の専門家ですので、ぜひ協力してやっていきたいと思っておりますし、使っていたらというふうに思っています。

○大矢委員 よろしいでしょうか。2点、お話ししたいことがあります。

1点は、この方針に出ている4ページの健康確保対策です。私、国保に関する仕事をしておりますので、この点についてとりわけ関心がございますが、やはり定年延長であったり生涯現役というふうな、国がそういうところを進めておりますので、やはり労働者の高齢化ということがもう必然だというふうに思っております。事前に質問させていただきましたので、本日配付の定期健康診断の所見率というのを見ますと、わずかに島根県、全国より高いということで、これはずっとこの数年の傾向というふうに伺っております。内容を見ますと、肝機能とか、心電図、血中というようなことになっておりまして、多分これは、もう現状から労働者の高齢化が全国よりちょっと高いところにあってそういう結果になっているかと思っておりますけど、先ほど申しましたように、ますます労働者の高齢化となりますと、疾病というのは年齢が上昇するに従って、50代、60代とどんどん上がってきますので、やはり企業の中でこうした健康確保対策をしっかりチェックして、早期発見であったり、早目の健康指導というのが非常に大事だと思っております。従いまして、お願いいたしますましては、医療関係であったり衛生管理者等の連携はあるようではございますけれども、やはり中小企業の場合は協会けんぽという保険者が非常にその辺を、今、現状、医療費の適正化も含めまして熱心にやっておいでになりますので、その辺の連携をしっかりとっていただきたいなということは、まず1点でございます。

それからもう一点は、外国人の受け入れなんですけど、最近、出雲市の医療関係の方、それから教育関係の方とお話しする機会がありまして、やはりブラジル人を中心とする外国人の受け入れは相当地域の課題というふうになっておりますし、ますますこれは、先ほどのいわゆる外国人の受け入れというのが助長されますので、大きく変わってくると思っております。特に出雲の場合は、全国で過去5年間の、子供に限っての上昇率は全国一と聞いております。やはり、その辺は一般論ではなくて、島根県、特に出雲市、とりわけそういう地域の課題化が進んでいるかと思っております。一番の課題は、やはり、どの分野に聞いてもコミュニケーションの問題で、言語対策なんです。ポルトガルという非常に特殊な言語もございまして、医療機関、例えば島根大学附属病院などは、いろいろアプリですね、何かMELONとかっていうアプリを使って診療のいわゆるサポートをしているというふう

も伺っておりますし、先ほどのホームページを使ったほうもしっかりと提供してくださいということがありますけれども、そうしたICTをやっぱり活用しないと、この人手不足の中でなかなか現場対応というのは難しいと思っておりますので、やっぱりそこも含めて、予算が伴うことなので一労働局でできない部分もあろうかと思いますが、これはぜひ日本一、子供の外国人の受け入れが進んでいるというところも含めて、本省に是非こちらから、労働局から提案して、そうした言語対策をできるような環境整備、機器の配備、アプリの配備ってようなことを働きかけてみたらいかかかなと、そういうふうに思っておりますので、御対応のほうよろしくお願いいたします。

○安江労働基準部長 大矢委員、質問ありがとうございます。

委員の御指摘のとおり、まず初めに1番目でございますが、全国的な傾向と同様、血中脂質、肝機能、血圧等の所見が多くなっているということでございます。要因といたしましては、やはり委員が申されましたように高齢化もありますが、食生活や生活環境が影響しているものと考えられるところでございます。こうした有所見率のデータにつきましては、医師会や産業保険総合支援センターですね、ここで主催する研修会等において産業医や保健師などに、専門職に向けた情報を提供しているところでございます。関係機関の連携につきましては、委員御指摘のとおり、労働者の健康確保対策に必要不可欠と考えておりまして、本日お配りしましたお手元の労働災害発生状況をまとめた事業主向けのリーフレット、こちらと、労働局のホームページ等で島根県の健康増進施策の紹介やリンクを設けるなどいたしまして、県の関連施設につなぐことを意識して施策を進めているところでございます。また、従来より県の主催する協議会等にも参加いたしまして、関係機関等の情報共有や連携を図っているところでございますが、今年度からは新たに県の協議会のワーキングチームを設置していただきまして、より機動的な連携を図っているところでございまして、御一緒に参加される協会けんぽさんも含めた関係機関が実施する研修の情報提供や相互周知を行うことなどを合意しているところでございます。

○大矢委員 ありがとうございます。

○大橋職業安定部長 もう1点、外国人の話しをさせていただきます。委員御指摘のとおり、共生を進めるという観点から、自治体なりがコミュニケーションをしっかりとっていくということが重要なのかなと思っております。ハローワークの現場といたしましては、ハローワーク出雲においては週に1回、ポルトガル語の通訳を配置して対応を図っているということでございます。日常生活等々、地域におけるコミュニケーションという点にお

いては、先ほど私のほうで申し上げました総合的対応策という閣議決定されたものがありますが、その中でも文言として入っているところがございますので、そうした点も踏まえて本省に御指摘のとおり話をし、ICTの対応、こちらについて話をしていきたいと思っております。

○大矢委員 よろしく申し上げます。

○野田会長 それでは、ほかに御意見もあるかもしれませんが、まだ議題がありますので先に進めていきたいと思えます。また御意見がありましたら最後に伺います。

(2) 平成31年度島根県との雇用対策協定に基づく事業計画(案)の報告について

○野田会長 では、続いて、議題の2に入ります。平成31年度島根県との雇用対策協定に基づく事業計画(案)について、事務局から説明をお願いいたします。

○大橋職業安定部長 説明させていただきます。資料のⅢの1番、ご覧いただければと思えます。Ⅲの1番で、平成31年度雇用対策協定に基づく事業計画と書かれている内容をご覧いただければと思えます。島根県と雇用対策協定に基づきまして平成31年度の事業計画を立てたところがございます、この事業計画につきましては、この内容を今年度の中で島根県さんと協議の上、本年3月7日に開催しました雇用対策協定運営協議会というところにおいて、概ね了解、調整が済んだということがございます。

島根県、それと島根労働局との雇用対策協定についてでございますが、こちらは労働力人口の減少に対応するため、それぞれの強みを生かして県内の企業の人材確保支援、県民の雇用の安定や雇用環境の改善を図る支援、県内外の在職者の県内定着に係る支援などの雇用対策を効果的かつ一体的に取り組むということを通じて、活力ある地方の先進県、これを目指すということで28年8月31日に締結したということがございます、こちらの事業計画については平成29年度より計画を毎年定めているところがございます、今年度については3年目の計画ということがございます。

大きな中身につきましては、前年度に引き続きまして大きく柱を3つとしております。産業人材の育成・確保、若者の活躍推進、働き方改革の推進、これを柱に置いたということがございます。中身について、大きく変わったところにつきまして説明させていただきます。

6ページ目をご覧いただければと思えます。6ページ目で、真ん中に3番で働き方改革の推進というのを立てております。この中で、ページでいいますと11ページになるのですけれども、⑧番で新たな在留資格の創設を踏まえた外国人材受け入れの環境整備等とい

う項目を新たに立てまして、この中で島根県さんが行う事項、労働局が行う事項というのを立てたところをごさいますして、新たなものとしてはこういうところ、基本的には前年度を引き継いだ形の事業を盛り込んだという形となっております。今後、この計画に基づきまして、島根県さんと連携して雇用対策についてしっかり推進していきたいと考えているところをごさいます。説明は以上になります。

○野田会長 ありがとうございます。

では、議題2につきまして、何か御意見がありましたらお願いいたします。

島根県さんのほうから何か、よろしいでしょうか。

それでは、先ほど、すみません、私、議題1のところでした承を得てなかったのですが、議題1の島根労働局行政運営方針（案）と、それからあわせて今の議題2の島根県との雇用対策協定に基づく事業計画（案）の皆様方の了承を得たいと思いますけれども、今回、皆様方から出た御意見も含めて、今後のことも含めて了承していただければと思いますけれどもよろしいでしょうか。

（異議なし）

○野田会長 ありがとうございます。

（3）島根県和服裁縫業最低工賃について

○野田会長 それでは、続きまして、議題3、島根県和服裁縫業最低工賃についての審議を行いますので、事務局から説明をお願いいたします。

○安江労働基準部長 私からは、島根県和服裁縫業最低工賃の諮問について御説明を申し上げます。

当局において、電気機械器具製造業最低工賃、外衣・シャツ製造業最低工賃、和服裁縫業最低工賃の3つが決定されております。現在、第12次最低工賃改正3カ年計画の最終年に当たり、平成30年度は島根県和服裁縫業最低工賃の改正について検討する年度となっております。毎年4月現在の状況でございますが、報告をしていただく委託状況届によりますと、平成30年和服裁縫業委託者は31社、家内労働者は98人で行いました。審議会に先立ちまして、これら31委託者に対し家内労働実態調査を実施し、26委託者から回答があり、家内労働者は30委託者、仕事を受託している63名のうち37名から回答がございました。調査の詳細でございますが、資料ナンバーⅡの4に和服裁縫業家内労働実態調査結果報告書がございます。こちらのとおりとなっております。

最低工賃の改正につきましては、資料ナンバー、戻りましてⅡの1になります。こちら

の地方労働審議会への諮問についての4の最低工賃の改正諮問の要件についてというところがございますが、ここの5つの事項を総合的に判断して行うこととされております。

まず1点目でございますが、前回の改正から3年以上を経過しているものにつきましては、平成16年7月が前回の改正でございました。

2点目、継続性のある業種で適用家内労働者数が300人以上存在するものにつきましては、次のページの表にありますとおり減少傾向が続いており、30年に初めて家内労働者が100人を割り込みました。

3点目でございますが、他地域の関連性が強い業種につきましては、委託状況届によりますと、98名のうち2名のみが鳥取県の家内労働者でございまして、島根県の最低工賃が他県へ及ぼす影響は少ないものと判断することはできます。

4点目でございますが、島根県の主要産業に関連するものにつきましては、和服裁縫業を含む繊維工業でも製造業における割合が事業所数で8.4%、労働者数で7.0%であり、主要産業とは言いがたい状況でございます。

5点目、工賃が低廉な業種につきましては、資料ナンバーⅡの4、和服裁縫業家内労働実態調査結果報告書の最終ページに掲げられております項目の家内労働者から調査票全部をもとに、工賃総額合計、所要仕立て時間の表合計で除したものの、これが1時間当たりの平均工賃額でございますが738円98銭でございまして、島根県最低賃金比率にしまして96.73%で、各10年の状況を見ましても最低賃金額前後で推移しているという状況でございます。

以上のことを総合的に判断したところ、最低工賃を引き上げる状況にないとの結論に至り、今回は現在の工賃額のまま存続させ、今後、工賃の動向だけでなく賃金動向等も見守ることとし、諮問は見送らせていただくことといたしました。なお、労使各団体を代表される委員の皆様方には事前に御報告いたしまして了承をいただいておりますことを、よろしくお願い申し上げます。

○野田会長 ただいま、島根県和服裁縫業最低工賃について、諮問を見送りするという説明がありましたけども、これでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○野田会長 ありがとうございます。

それでは、島根県和服裁縫業最低工賃について、諮問をしないということを確認いたしました。

(4) 島根労働局第13次労働災害防止計画の実施状況について

○野田会長 続いて、議題の4、島根労働局第13次労働災害防止計画の実施状況について、事務局から説明をお願いいたします。

○安江労働基準部長 島根県労働局第13次労働災害防止計画の進捗状況について、御説明を申し上げます。

これまで、この時期の地方労働審議会では、労働災害防止計画の進捗状況は議題としておりませんでした。13次計画から毎年、計画の1年間の進捗状況を地方労働審議会に報告することとされ、この場で委員の皆様の御意見を踏まえて、必要に応じて計画の見直しを行うこととされております。13次計画におきましては、平成30年度を初年度といたしまして、5年間にわたり安全衛生の分野において、島根労働局が事業主や労働者、そして労働災害防止団体などの関係者ととも、目指すべき目標や重点的に取り組むべき事項を定めまして、島根県内においても誰もが健康で安心して働くことができる職場を実現することを目的といたしております。内容は多岐にわたり、網羅的なものになっておりますが、時間的な制約がございますことから、本日、この場では、数値目標を掲げている事項に絞って御報告をさせていただきます。

資料ナンバーⅡの6になります。島根労働局第13次労働災害防止計画の進捗状況をごらんください。まず、全体的な目標として、労働災害によりますと、死亡者を年平均6人以下とすること、休業4日以上死傷者を2022年までに、2017年比5%以上減少させること、この2つを掲げております。平成30年の実績でございますが、まず労働災害による死亡者は4人となっております。建設業で3名、製造業で1名の死亡災害が発生しておりますが、調査の結果、安全衛生法違反が認められた、このうち2事案につきましては司法処分を行い、検察庁に送致いたしております。

次に、死傷者数についてでございますが、1月末時点での速報値は、休業4日以上死傷者726人であり、前年同期706人から2.8%の増加となっております。災害が増加した主な原因といたしましては、昨年1月から2月にかけての大雪に見舞われたことにより、積雪、凍結による労働災害の死傷者が82人に及び、前年29年の41人から倍増したことが最大の要因であると分析をいたしております。こうした事態を踏まえ、30年の11月の下旬に「STOP!冬の労働災害」と銘打ち、積雪時に会社として取り組むべき事項や、転倒事故、交通事故、雪おろし作業時の個々に注意すべきことなどをまとめたリーフレットを作成し、労働基準監督署、ハローワークのみならず、県内の災害防止団体、

関係行政機関等にも御協力をいただき、周知に努めてまいりました。さらに、メディアにも積極的な働きかけを行い、NHKや読売新聞などの複数の機関にこの取り組みを報道していただき、広く注意喚起を行うこともできました。

3 ページ以降でございますが、業種別の労働災害の削減目標と実績、労働衛生における分野別の目標と実績について記載しております。5 カ年計画の1 年目が終わった段階ですので、現時点で1 3 次計画の目標達成が困難という業種や分野はございませんが、各業種、各分野とも労働災害発生状況などを分析しつつ、時宜を逸することなく効果的な対策を講じてまいりたいと考えております。

また、労働安全衛生分野におきましても、このたび労働安全衛生法の改正により、全労働者に対する労働時間の状況の把握や、長時間労働者への医師による面接指導の適用対象の拡大など、労働者の健康確保につながる重要な見直しがございました。施行に向け、丁寧な指導、支援により、事業場の理解を十分に得ながら円滑な履行確保に図ってまいりたいと考えておりますので、引き続き、御支援並びに御指導を賜りますようよろしくお願いを申し上げます。

以上、簡単ではございますが、私からの説明とさせていただきます。

○野田会長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明について何かありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

(5) その他

○野田会長 それでは、そのほかの議事項目等がありましたら、事務局からお願いをいたします。

○沖田雇用環境改善・均等推進監理官 特にございませぬ。

○野田会長 それでは、全体を通しまして、各委員から何かありましたらお願いいたします。何でも構いませんので。

○原田委員 時間が迫っておりますので手短に。冒頭、労働局長さんから統計問題の取り扱いの問題については謝罪のお話があったところですが、この間、今回の毎勤も賃構も含めてありましたし、昨年は裁量労働の関係のデータの取り扱いの問題がありましたし、それから官庁における障害者雇用水増し問題などもあって、非常に厚生労働省、あるいは労働行政に対する信頼が揺らいでいると、このように私どもも感じておまして、地方労働局、地方出先機関の問題だけではないと思っておりますが、少なくとも今回課題になっ

ている賃構の関係は、調査員は島根労働局長が任命をされ、オペレートされ、調査に至ったわけですから、こういった問題について、やはり地方労働局としても見解や原因も含めて明らかにしていただきたいなと思っていて、私たちが聞くのはテレビのニュースとか新聞、それとあと厚生労働省のプレスリリース、本省のプレスリリース程度でございまして、やはり地方労働局として関わってきた部分については、原因なり今後の考え方について、速やかに申し出いただきたいと、このように思っているところでございます。

賃構調査について言えば、本来、訪問でやるものを郵送でやっていたということや、特定の業種を不適切に除外していたと、この2点だろうと思っておりますが、島根労働局におかれては、何年ごろからこのような状況が発生をして、その原因についてどのように現在、分析をしておられるのか、本日ここでお答えいただけることがあればいただいて、今後の労働行政、信頼回復に向けた決意をぜひいただきたいと、このように思います。以上です。

○田村局長 私から。すみません、今、原田委員からの御指摘、そのとおりだと私は思っております。大変申し訳ないというふうに思っております。島根労働局には、冒頭、御挨拶の中で述べさせていただきましたけど、調査計画では調査員が実地調査ということになっていた訳ですけれども、労働局におきましては郵送での調査を行っていたということでございます。

郵送につきましては、今、確認できる範囲内なんですけど、平成23年には郵送を行っているということが確認できております。それ以前につきましては、いつからというのは現時点ではわからない状況でございますけれども、2月1日に厚生労働省が発表しました中では、平成18年にはほとんどが郵送調査で行われている実態であったということでございますので、局においても同様ではないかというふうに推測はしております。

それで、この点につきまして、なぜ郵送で行っていたかということでございますけれども、基本的に本省からの調査については、通知においては調査員調査というふうになっておりました。その調査員調査というふうになっていたものですから、先ほど委員もお話がありましたように、労働局長が調査員を任命いたしまして、その調査員が調査票の審査等を行っておりましたので、調査員が調査を実施しているということで、問題はないというような認識のもとに行われたというようなことだと思っております。

それと、今後につきましてですけれども、信頼回復に向けて、先週、総務省行政評価局による緊急報告を受けて本省においても検討中でありまして、労働局といたしまし

ても、検討結果を受けてしっかりと統計業務に取り組んでまいりたいというふうに思っている次第でございます。

○原田委員 私どもも、こうしたデータをベースに最低賃金の審議、あるいはこういった、この労働審議会を含めて議論していることがありますから、ぜひ速やかに実行していただきたい、このように思っております。以上です。

○野田会長 ありがとうございます。

議論のありました障害者雇用や賃金調査の問題について、当事者が割となあなあで行っているところに対して、むしろ労働局側は法律に基づいて強い権限を持っているわけですから、それをぜひ、佐藤委員が言われました姿勢の問題もあると思いますので、ぜひ実行していただきたいと思っておりますし、ただ、それで労働局さん側が働き方改革と逆行することになっても本末転倒だと思いますので、そこは、今日労働者側、使用者側、公益側、多くの皆さん方に、代表する皆様方に参加をしていただいておりますので、ぜひ協力してこれを進めていければというふうに思っています。

そのほか、何かございましたらお願いします。よろしいでしょうか。

○松村委員 すみません。福島委員の発言にもありましたけど、私は個人的に、島根労働局さん自体の働き方改革というのが何か特別なものがあるかということをお教えいただければと思います。

○田村局長 島根労働局の働き方改革なんですけれども、当然ながら、我々、働き方改革を民間等々には指導している立場ということで、島根労働局の中でも、最低でも月1日の年次有給休暇を取得しようと。それと、休日とか土日を挟んで、特に年末年始、それと夏休みを活用した長期の休暇を取得するというようなこととか、あと、超過勤務についても可能な限り業務を効率的に実施し、工夫しながら削減に努めているということで、一応、当然ながらも4月以降もそういった観点から、労働局の中の働き方改革を進めていきたいというふうに思っておるところでございます。

○松村委員 それは実行できておるんですか。

○田村局長 基本的には、実行といいますか、大体、月1日の休みについては約8割方が取得されているという状況でございます。100%ではありません。

○野田会長 よろしいでしょうか。

では、そのほかないようでしたら、時間も来ましたので、最後に、島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、本日の審議会の議事録署名人を指名させていただきます。

私が公益委員を代表して署名人になりますので、労働者側を代表して原田委員、使用者側を代表して森脇委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○野田会長 ありがとうございます。

5. 閉会

○野田会長 では、以上をもちまして議事を終了いたします。皆様の御協力により円滑に進行いたしました。ありがとうございます。

労働局におかれましては、本日いただいた御意見を尊重され、今後の行政運営に生かしていただきたいと思います。

では、進行を事務局へお返しいたします。

○沖田雇用環境改善・均等推進監理官 野田会長、議事の進行まことにありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、田村労働局長から一言挨拶をさせていただきます。

○田村局長 ただいま御意見等いただいた点を踏まえまして、今後の行政運営に努めてまいりたいと思います。引き続き、御理解、御協力のほど、よろしく願いいたします。本日は本当にありがとうございました。

議事録署名人

島根地方労働審議会 公益側代表委員

島根地方労働審議会 労働者側代表委員

島根地方労働審議会 使用者側代表委員