

平成30年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

平成30年11月14日（水）午後1時30分から午後3時30分まで

2 開催場所

JRホテルクレメント徳島（徳島市寺島本町西1丁目61番地）

3 出席者

【委員】《公益代表》喜多條委員、松村委員、山本委員、米澤委員

《労働者代表》大谷委員、藤田委員、三木委員、宮本委員、森本委員、
矢鳴委員

《使用者代表》梅田委員、小林委員、坂田委員、富田委員、中村委員、
濱田委員

【事務局】鈴木労働局長、笠田総務部長、津森雇用環境・均等室長、川崎労働基準部長、高橋職業安定部長、浅尾総務課長、石川労働保険徴収室長、松岡監督課長、三木健康安全課長、渡辺賃金室長、竹下労災補償課長、花野職業安定課長、南需給調整事業室長、阿部職業対策課長、田村訓練室長、河口総務企画官、後藤雇用環境改善・均等推進監理官、阿部総務課長補佐、森野雇用環境・均等室長補佐、市川総務係長、米本総務指導官

4 会議次第

(1) 開会

(2) 徳島労働局長挨拶

(3) 会長挨拶

(4) 議題

① 徳島県縫製業最低工賃の改正について

② 平成30年度労働行政の運営状況について

(5) 質疑・意見交換

(6) 閉会

5 議事

○司会 お待たせいたしました。定刻より若干前ではございますが、全員おそろいですので、これより平成30年度第1回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

本日、委員の皆様におかれましては公私とも大変お忙しいところご出席をいただき、誠にありがとうございます。

私、総務課長の浅尾でございます。議事に入りますまでの間、お手元の会次第に従いまして進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

まず、審議会の成立について報告いたします。

本日の審議会におきましては、公益を代表する委員4名、労働者を代表する委員6名、使用者を代表する委員6名のご出席をいただいております。お手元に配付しております地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしておりますので、審議会として成立していることを申し添えます。

また、公益代表委員の川城委員、喜多委員の2名の委員から、本日どうしても日程調整がつかないということで、事前にご欠席とのご連絡をいただいておりますことを報告いたします。

なお、本日傍聴者はございません。

それでは、開会に先立ちまして徳島労働局長の鈴木よりご挨拶申し上げます。

○鈴木労働局長 徳島労働局長の鈴木でございます。

本日はお忙しい中、本審議会にご出席いただきましてありがとうございます。また、日ごろから私ども労働行政にご理解とご協力をいただいておりますことを、この場をかりまして厚く御礼申し上げます。

さて、徳島県内の景況につきましては、日本銀行の高松支店徳島事務所が11月12日に発表いたしました徳島県金融経済概況によりますと、個人消費は着実に持ち直しており、また雇用者所得も基調的に穏やかに持ち直していることなどから、徳島県内の景気は回復を続けていると判断しているところでございます。また、徳島県内平成30年9月の有効求人倍率は1.44倍となっております。この1倍台を超えてもう63か月続いているという状況でございます。平成25年7月から5年を超えてるところでございます。このことから、県内の雇用失業情勢は改善が進んでいると判断させていただいております。

このような状況の中で徳島労働局におきましては、平成30年度、今年度の最重点施策

を、働き方改革の着実な実行を通じた労働環境の整備・生産性の向上、及び女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画の2点に絞らせていただき、各種施策をPRしながら対応してきているところでございます。

また、働き方改革につきましては関係法律が整備されまして、本年7月6日に公布されているところでございます。来年4月から順次施行されていくこととなっておりますので、私どもとしてはあらゆる機会を捉えて、この法律の内容について周知を図っているところでございます。

さらに、この法律を踏まえまして徳島雇用政策懇談会の構成メンバーを拡充いたしまして、徳島雇用政策協議会と改めましてスタートアップをしているところでございます。昨日はスタートアップシンポジウムで、この協議会がまとめました「とくしま『働き方改革』推進宣言」を発表しているところでございます。これら関係団体の皆様と力を合わせて働き方改革を推進していくこととしておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

徳島労働局では、働き方改革をはじめとしたさまざまな行政課題に対しまして総合労働行政機関として専門性を生かし、迅速かつ的確に対応することにより、労働行政に寄せられる県民の期待に応えてまいりたいと考えております。本日、こうした徳島労働局の行政運営方針の取り組み状況につきまして、委員の皆様方ご専門のお立場から有意義なご意見をいただきまして、今後の労働行政を円滑に推進してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

また、今後ともご支援、ご協力を賜りますよう改めてお願い申し上げます。

以上、私の挨拶とさせていただきます。本日は何とぞよろしくお願いいたします。

○司会 委員及び事務局の紹介をさせていただきたいと思いますが、委員の皆様につきましては前回からかわられた方はおられませんので、資料にございます名簿によりご確認いただきたいと思います。

事務局につきましては一部異動がございましたので、紹介させていただきます。

鈴木局長につきましては、先ほどご挨拶申し上げましたので省略させていただきます。

総務部長の笠田でございます。

○笠田総務部長 どうぞよろしくお願いいたします。

○司会 雇用環境・均等室長の津森でございます。

○津森雇用環境・均等室長 よろしくよろしくお願いいたします。

○司会 労働基準部長の川崎でございます。

○川崎労働基準部長 川崎です。よろしくお願いいたします。

○司会 職業安定部長の高橋でございます。

○高橋職業安定部長 よろしく願いいたします。

○司会 どうぞよろしくお願いいたします。

次に、資料の確認をさせていただきます。

最初に、お手元にお配りしております平成30年度第1回徳島地方労働審議会と表示しておりますホッチキスどめのものに、会次第、出席者名簿、メモ用紙等入っております。

それから、徳島地方労働審議会設置運営関係資料と表題をつけておりますホッチキスどめしたものに、委員名簿、労働災害防止部会委員名簿、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領など、No.1からNo.7までの資料が入っております。

そのほか、本日の配席図と、喜多條委員、濱田委員から事前に提出のございました質疑、要望事項についての資料を配付させていただいております。

それと、さきにお送りさせていただきましたファイル、平成30年度第1回徳島地方労働審議会資料としまして、全体資料としましてNo.1から2、総務部関係資料としましてNo.1から2まで、雇用環境・均等室関係資料としましてNo.1から9まで、労働基準部関係資料としましてNo.1から7まで、職業安定部関係資料としましてNo.1から14までをつづつてございます。

ファイルとは別に、本日机上で配付させていただいた資料の中で、労働基準部賃金室の資料として、議題(1)の徳島県縫製業最低工賃の改正についての資料としてクリップどめしております資料No.1から6まで、それと家内労働のしおりでございます。

そのほか、本日追加資料として雇用環境・均等室から、「とくしま『働き方改革』推進宣言」、それから働き方改革スタートアップシンポジウムのチラシがございます。

また、職業安定部から資料No.1の差しかえとして、平成30年度徳島労働局、ハローワークのマッチング機能に関する数値目標(主要指標)の進捗状況、平成30年4月～9月がございます。この資料の項目3の雇用保険受給者の早期再就職支援につきましては、本省からのデータを使用する関係から2か月遅れの計上となっております。本日、最新データとしまして8月分の数値を追加いたしましたので、こちらへの差しかえをお願いしたいと思います。差しかえ後の不要な資料につきましては、そのまま机上にお置きいただければ

ば後ほど事務局で回収させていただきますので、お手数をおかけしますがよろしくお願
いたします。

以上でございますが、不備な点等ございましたら事務局へお申し出ください。

また、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領には、審議会の委員の氏名等及び
議事録を速やかに公開することが決められておりますことから、本日の審議会の各委員の
氏名等及び審議会の議事録については速やかに公開することとなりますので、ご了承をお
願いたします。

なお、本日の審議会におきまして、議事録作成に当たり録音を予定しております。録音
データにつきましては議事録作成後消去させていただきますので、録音につきましてご了
承をお願いいたします。

また、本日の会議は午後3時30分までの2時間を予定いたしておりますので、円滑な
議事運営にご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りますので、山本会長からご挨拶をいただきまして、その後の議事
進行をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○議長 会長を務めさせていただいております山本です。

本日は忙しい中、この第1回労働審議会に集まっておいただきましてありがとうございます。
す。

先ほど労働局長さんからのご挨拶の中にもありましたように、県内の経済状況、非常に
安定してるというか、回復基調がずっと続いているということですが、有効求人倍率を見ま
しても1.4をずっと超えてるという、かなりいい状態です。さらには、前回配っていた
いただきましたこの赤いファイルの資料の中にも、完全失業率はまた下がって2.5%とい
う、一見すると非常に安定して状態がよいように思いますので、そういう面では非常に好
ましいかなあと思いましたが、ところが、徳島県全体の人口を見てみますと、2000年
には80万人いました。人口推計によりますと、2020年、直近の推計によりますと人
口が70万人、10万人減るということです。その中の人口の配分を見れば、15歳から
65歳までの生産年齢人口が10万人減るという、つまり、徳島県人口減は、そのものが
もう生産年齢人口、つまり働く世代が減っていつてるといふ恐ろしい数値が出ておりま
す。これがさらに今後も続くということですから、長期的な視点から見れば、徳島の労働
を考える上でさまざまな問題が今後起こってくるかもしれません。短期的な現況の問題と
長期的な問題と、両方考えなければならぬ時期に来ているのかなあというふうにして

おります。

本日は、平成30年度の前期のこれまでの労働行政の報告をしていただくと同時に、皆さんにはその内容についてご忌憚のないご意見を言っていただき、ご審議をしていただきたいと思いますので、本日はよろしくお願ひしたいと思ひます。

簡単ですが、挨拶は以上とさせていただきます。

それでは、座らせていただきます。

さて、本日は、まず運営規程第6条第1項に基づく審議会議事録へ署名いただく委員を指名させていただきます。署名する委員は、私のほかに2名となっておりますので、労働者委員を代表しまして森本委員、よろしくお願ひします。使用者委員を代表しまして濱田委員、よろしくお願ひします。森本委員、濱田委員には後日事務局から議事録をお持ちしますので、内容確認の上、ご署名いただくようにお願ひしたいと思ひます。よろしくお願ひします。

さて、本日の議題に入りたいと思ひますが、本日の資料として配られました審議会次第には議題が2つございます。1つは、徳島県縫製業最低工賃の改正について、もう一つは、平成30年度の労働行政の運営状況についてということですが、まず1つ目の議題、徳島県縫製業最低工賃の改正についてを審議していきたいと思ひますが、まず事務局よりご説明をお願ひします。

労働基準部長、よろしくお願ひします。

○川崎労働基準部長 労働基準部長の川崎です。よろしくお願ひいたします。着座にて失礼をいたします。

お手元にクリップどめの資料がございますので、そちらをご確認いただきながら進めてまいりたいと思ひます。

徳島県では、現在最低工賃が1種類のみ設定をされてございます。資料の1、ページで言いますと1ページをごらんいただきたいと思ひます。

第12次最低工賃新設改正計画、平成28年から30年度の分に基づき、定期的に見直すことが求められております。

めくっていただいて3ページのところ、この表が計画になっております。小さい文字で大変恐縮ですが、30年度の徳島のところに縫製業が入っておりまして、本年度は改正を検討する年度になっているところでございます。

1ページに戻っていただきまして、この計画におきます改正等の実施については、1の

(1)にございますとおり、原則として3年を目途に実態を把握して、この計画に従い見直しを行うこと、さらに、工程・規格等が勤務実態と乖離している最低工賃があった場合には、工賃の額のみならず必要な見直し、改正を行うこととされているところでございます。

2ページ(3)といたしまして、改正を行う状況にないと判断する場合がございます。この場合には、地方労働審議会において必ず諮問見送りとした理由の説明を行い、公労使三者の了解を得た上で、当該最低工賃についての改正諮問の見送りを行うこととされてございます。また、仮に廃止をする場合には、下のほう、大きな3として記載をされてございます。適用家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しがないなどと例示をされた上で、実効性を失ったと思われる最低工賃については廃止も検討すること、その場合には、地方労働審議会の意見を十分に聞いて尊重することとされているところでございます。

ここしばらくの経過について申し上げます。

徳島県縫製業(下着、ハンカチーフ製造業)最低工賃については、この計画によりまして2年を周期として見直しを行っているところでございまして、前回は平成28年度の本審議会においてご議論をいただいているところでございます。

資料3ですが、10ページをごらんいただければと思います。

ご参照いただく程度で構いませんが、平成18年度に改正諮問を行っておりまして、工賃の一部を改正いたしました。ただ、平成20年度以降につきましては改正諮問を見送っているという状況でございます。経年の推移については10ページのとおりでございます。

1枚おめくりいただきまして、資料No.4のところをごらんいただきたいと思います。

こちらのほうが本年度実施をいたしました実態調査の結果でございます。資料4、11ページにございますとおり、平成30年度徳島県縫製業(下着、ハンカチーフ製造業)最低工賃家内労働等実態調査結果となっております。分量がありますので、ポイントだけご説明をいたしたいと思います。

まず、11ページの真ん中あたり、5、調査数、または6の実数の推移をごらんいただきたいと思います。

最低工賃の適用委託者数は、前回調査、平成28年度から1減っております。家内労働者数は前回調査よりも19人減少しております。

1 ページおめくりいただいて、12 ページの上のほう、7 のところをごらんいただきたいと思います。

委託業務量の増減についてでございます。これ、前年よりも増加したということはなく、横ばいも前回調査から減り、1 となっております。減少は全体で5 となっております、減少したという答えは前回の調査よりも増えているという状況でございます。

その下、8 のところ、集計結果のほうに進んでまいりますと、家内労働者の平均年齢は68.3 歳でございます、前回調査からプラス3.0 ということになりました。確実に高齢化が進んでおります。また、約半数が70 歳代でございます、60 歳以上が9 割を占めているという状況でございます。(1) のほうになります。また、家内労働者の就業状況を見ますと、1 カ月の平均就業日数は15.6 日、前回は17.2 日でしたので1.6 日減少をしております。(2) の表です。1 日の平均就業時間は5.0 時間となりまして、前回と比べて、時間にして36 分増加をしております。こちら(3) の表です。また、平均月収額は3 万9,123 円で、前回は4 万9,477 円ございましたので1,824 円の減少となっております。月収額が2 万円未満、平均の半分以下に相当するところの方々は、全体の約27.5% ということになっております。

以上のとおり、この実態調査の結果を踏まえまして、事務局としての考え方を申し述べさせていただきます。

13 ページの(7) のところの表をごらんいただきたいと思います。13 ページ、下のほうでございます。

まず、第1 といたしまして、最低工賃の改正に関して、現行最低工賃額の定められた業務品目あるいは工程において、定められた最低工賃額よりも実際に委託されている工賃額が高く設定されているものが認められるところではあります。しかし、当該業務に従事する家内労働者数が10 名に満たず、委託者も1 社でありまして、ほかへの波及効果がないと評価できるところ、工賃改定を行う必然性までには至らないと考えてるところでございます。

第2 といたしまして、最低工賃の廃止の検討に関しましては、平成20 年度の実態調査から適用家内労働者数は横ばい状態が都合10 年間も続いております。今回の調査では減少したところですが、次回調査においてさらなる相当数が減少すると明確には判断できないと考えてるところです。また、同じく(7) の表からは、現行最低工賃どおりの金額で就労、委託を受けている者もいるところがございます。現行の最低工賃に、工賃切り下げ

に対する一定の抑止効果が認められると考えております。

したがって、本年度の実態調査の結果を踏まえ、申し上げました第1及び第2の理由に基づき、これら総合的に勘案いたしますと最低工賃を改正する状況にはないと判断されるため、本年度の改正諮問については見送ることが相当であると思料をいたしております。

以上のとおりご報告いたします。よろしくお願いたします。

○議長 ありがとうございます。

それでは、審議に入りたいと思いますが、ただいま説明のございました徳島県の縫製業最低工賃の改正について、事務局案としては見送りということですが、何かご意見のある方。

まず、労働側を代表しまして、森本委員よろしくお願いたします。

○森本委員 森本です。

事務局サイドの分析については、よくわかります。私も同様に考える部分ありますけれども、ただ、地域最低賃金がこの5年間で100円上がってきているという状況もありまして、労働側とすれば、皆さん方との議論の中でも少しでも上げる余地があるのであれば是非ご検討をお願いしたいなということは申し上げておきたいと思ひます。ただ、私もやっぱり金額を見ていまして、現状で既に最低の部分を中心に上回っての実勢の賃金が払われているところもある反面、ぎりぎりのところで、最低のところでとどまっている部分もあるということからすれば、最低のところをこれ以上下がらないようにという意味でのセーフティーネットとして、少なくとも現状維持というところは労働側としては是非皆さん方のご理解をお願いをしたいなというふうに思っております。

○議長 ありがとうございます。

それでは、使用者側を代表しまして、濱田委員よろしくお願いたします。

○濱田委員 事務局の案も出しましたが、使用者側としましては、しかるべくというふうにご考えております。一応の改定云々の目安というものが従事者が100人、それから実効性があるかどうかというふうな形になると思ひますので、あえてというふうにご考えます。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

この最低賃金の諮問に関しては、公労使三者の了解があればということですが、今労働者側と使用者側とご了解いただきましたが、ほかに何かご意見ございませんでしょうか。

最低賃金が毎年少しずつ上がっておりますので、上げてもいいかなという気もどっかにはあるんですが、ただ、もとの最低賃金以上に給料出されてる、時間給出されているところもございますし、働いてる方が68歳を超える平均年齢、数も少ないということを考えれば、もし無理して上げてしまって、なくなってしまうというのはかなりご迷惑をかけるような気もしますし、先ほど事務局側から説明いただきました理由については非常に納得できるのがございましたので、見送りということによろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

それでは、第1議題、徳島県の縫製業最低工賃の改正について、諮問を見送るという結論を出させていただきます。

続きまして、議題の2、平成30年度の労働行政の運営状況についてという、これが例年のメインのテーマの議題ですが、事務局より説明をいただきたいと思います。

まず、総務部長からご説明をいただきまして、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長の順でご説明をよろしくをお願いします。

では、お願いします。

○笠田総務部長 すみません、それでは再びよろしくお願いいいたします。恐縮ですが着座して説明を申し上げたいと思います。

私からは、こちらのピンクのとじてあります資料に基づきましてご説明を申し上げたいと思います。

まず、全体資料といたしまして、配付させていただいております資料といたしまして、平成30年度労働行政のあらましと、それと平成30年度の行政運営方針、この2つを配付させていただいております。この行政運営方針は全体として量が多いものでございますから、労働行政のあらまし、こちらにつきまして簡単にご説明を申し上げたいと思います。

まず、全体資料の1番のところをめくっていただければと思います。

この労働行政のあらまし、こちらはいつもご説明を申し上げてるところでございますけれども、今年度の行政運営に当たりまして重点的に取り組むものを示させていただいたものでございまして、写真とか図表とかをふんだんに使わせていただいて労働局の取り組みをPRさせていただく冊子となっております。今年度の表紙でございますけれども、働き方改革が重要ということを踏まえさせていただきまして、今年度は、働き方改革の着実な実

行を通じました誰もが安心できる労働環境の整備に努めていくことということを明記をさせていただいております。

それでは、おめくりいただきまして、1ページ目をごらんいただければと思います。

徳島労働局の最重点施策と記載をしております。昨年度は最重点項目を6項目という形で示させていただいたところがございますが、昨年度の審議会でのご意見、ご議論を踏まえさせていただきまして、最重点事項を、働き方改革の着実な実行を通じた労働環境の整備・生産性の向上、女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画の2項目とさせていただきます。

まず、働き方改革の着実な実行を通じた労働環境の整備・生産性の向上につきましては、企業が働き方改革を着実に進めることを促進していただくことによりまして中小企業の生産性の向上をしていただきまして、そして、長時間労働の是正、健康で働きやすい職場環境づくりを行い、県民のワーク・ライフ・バランスの推進を図っていきたいと考えております。

また、女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画につきましては、女性活躍推進法や改正育児・介護休業法等の履行確保によりまして女性が働く環境整備を図るとともに、若年者につきましてはフリーターの正社員化に向けた支援、障害者につきましては障害特性に応じた就労支援を行っていききたいと考えております。さらに、高年齢者が年齢にかかわらず働けるような再就職支援の強化などに取り組んでいきたいとさせていただいているところでございます。

このように最重点施策に基づく具体的な施策の実施状況につきまして、この後、担当の部室長から具体的に説明をさせていただくこととなっております。

それで、総務部からは、私から労働保険適用徴収業務について説明をさせていただきます。資料は総務部の資料になります。

ご案内のとおり、労働保険制度につきましては、労働者のセーフティーネットとして有効に機能することが求められておりまして、制度への信頼性を高めまして、費用負担の公平性を確保する観点等から、今年度も引き続き労働保険の未手続事業の一扫対策の推進と労働保険料等の適正徴収を重点として取り組まさせていただきます。

まず、未手続事業の一扫につきましては、資料の1のとおりでございまして、今年度の活動状況について記載させていただいております。事業所訪問の回数が上半期で248回、未手続事業から整理させていただいた事業所が38事業所と、一定の成果は出ている

のかなと考えているところでございます。

そして、もう一点の労働保険の収納率の関係でございますが、こちらは資料の2でございます。平成29年度の収納率でございますが、平成29年度は99.18%と、真ん中より上の四角囲みの中でございますが、前年度と比較しまして0.08ポイント増となっております。全国平均と比較しましても0.52ポイント上回っております。全国では第5位ということで高い収納率を誇っておるところでございます。また、資料の裏面、これは30年度の現在の進捗状況でございますけれども、30年度、こちら9月末現在の数字でございますけれども、現在で収納率は44.39%となっております。これは前年同期比で比較してみますと0.15ポイント上回っているということで、今年度も取り組み状況は順調なところでございます。今後とも事業主の皆様方の協力のもと、労働保険料の適正な徴収に努めてまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

○議長 どうぞ。座ったままで。

○津森雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の津森と申します。よろしく願いをいたします。それでは、座らせていただきます。

私からは、雇用環境・均等関係につきまして、全体資料の労働行政のあらましの2ページから6ページまでのことにつきまして、雇用環境・均等室資料の1から9を中心にご説明をさせていただきます。

今年度雇用環境・均等室では、労働者が働きやすい雇用環境を実現するために、働き方改革と女性活躍推進についての一体的な取り組みの支援と、安心して働くことができる職場環境の整備に関する施策を推進しております。まず、働き方改革につきましては、先ほど局長がご挨拶で申し上げましたように、時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、それから、同一労働同一賃金に向けた非正規雇用労働者の処遇改善を主な内容とします働き方改革関連法が7月6日に交付されたことにより、今後はこの法律の円滑な施行に向けまして、さまざまな機会を捉えて周知徹底していくこととしております。そして、あわせて引き続き企業の働き方改革に向けた取り組みを支援していくことが重要な課題となっております。特に本県では、少子・高齢化が急速に進行し労働力不足が進む中、女性をはじめ全ての労働者が安心して働くことのできる労働環境を実現するためにも、企業において働き方改革を進めていただくことが求められていると考えております。

働き方改革に向けた主な施策としては3点でございます。まず、資料の1、働き方、休

み方改善の取り組みをごらんください。

県内の企業において働き方、休み方の改善に取り組んでいただくため、まずは経営トップにご理解いただくことが重要であることから、今年度も引き続き労働局長など幹部が地域におけるリーディングカンパニーのトップと面談し、時間外労働の削減や、年次有給休暇の取得促進とワーク・ライフ・バランスの推進に向けた働きかけを行っております。上半期は5社に対して行いました。また、7月の関連法公布以降は、労働局幹部、監督署及び安定所幹部が労働団体、経済団体、業種別団体、地域の商工団体を訪問させていただき、法の周知について協力をお願いをしております。さらに、徳島雇用政策協議会につきましては先ほど局長のほうからお話がありましたが、この協議会におきまして、10月31日に机上に配付させていただいております資料の中で、1のインデックスの手前のところに「とくしま『働き方改革』推進宣言」というのをお示しをしております。これを採択をいたしまして、昨日シンポジウムで公表をしたところでございます。今後は、本協議会の構成団体の方々にもご協力をいただきながら、県内の企業に対して働き方改革推進のための情報発信とか支援を行っていき、企業の取り組みを促進していきたいと考えております。具体的に当局の支援策といたしましては、資料1の2枚目に戻っていただきまして、働き方改革、休み方改善コンサルタントと書いてありますが、このコンサルタントによる個別訪問や研修への講師派遣等を行っております。個別訪問による取り組み支援は、上半期86社、講師派遣は6件、実施をいたしました。それから、この資料の1の裏面にございますように、取り組みの参考にしていただくため、先進的な取り組み事例を当局ホームページに掲載し、県内の企業に対して情報発信をしております。

次に、資料2、徳島県働き方改革推進支援センターへご相談ください、これをごらんください。

働き方改革を実現するためには、我が国の雇用の7割を占める中小企業、小規模事業者においても取り組んでいただくことが重要であると考えております。そこで、中小企業等の取り組みを支援するために、徳島県社会保険労務士会様に委託し、徳島県働き方改革推進支援センターを設置しております。センターでは中小企業等からの電話や来所による相談に対し、労働法令の周知をはじめ、就業規則の作成方法、賃金規程の見直し、取り組みに活用できる助成金など必要な情報やノウハウを提供し、求めに応じ、企業への専門家派遣やセミナー、出張相談会を開催する等の支援を行っております。

次に、資料3、徳島労働局雇用環境・均等室の各種助成金をごらんください。

当局では、中小企業、小規模事業主の働き方改革に向けた取り組みを支援するために各種助成金をご用意しております。具体的には、左から、仕事と家庭の両立支援に向けた取り組みのための両立支援等助成金を、長時間労働の是正に向けた取り組みのために時間外労働等改善助成金を、賃金引き上げと労働生産性向上に向けた取り組みのために業務改善助成金を、そして、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた取り組みのためにキャリアアップ助成金を運営しております。さまざまな機会を捉えて周知をしておりますし、先ほど申し上げた支援センターでもご相談いただくことができるようになっております。

続きまして、資料4、雇用均等関係法令の法施行状況をごらんください。

当室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、3法の履行確保を図るため、労働者、事業主等からの相談に対応するとともに計画的な事業所訪問による報告徴収というものを実施しまして、法違反が認められる場合には是正指導を実施しているところです。この資料は上半期の相談指導等の状況を取りまとめたものでございます。

1の男女雇用機会均等関係につきましては、上半期の相談件数は51件で、相談内容別に見ますと、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いに関する相談が多くなっております。また、労働局長による紛争解決援助の申し立ても1件、セクハラに関するものがございましたが、双方の主張の隔たりが大きく、打ち切りとなりました。報告徴収は78事業所に対して行い、145件の是正指導を実施いたしました。指導内容は、母性健康管理の措置に関する規定整備とか、妊娠、出産等に関するハラスメント、セクハラ対策、こういったものの実施に関するものとなっております。

2の育児・介護休業法関係につきましては、上半期の相談件数は269件、昨年同期に比べると随分減少しておりますが、これは昨年の法改正に関する相談が落ちついたためと考えております。また、報告徴収は77事業所に対して行いまして、302件の是正指導を行っております。指導内容は、専ら改正法に沿った就業規則の整備に関するものでございます。

3のパートタイム労働法関係につきましては、報告徴収は68事業所に対して行い、93件の是正指導を実施いたしました。指導内容は、労働条件の文書交付、通常の労働者、いわゆる正社員への転換、それから雇用管理改善措置の内容の説明となっております。引き続き適切な相談対応、報告徴収の的確な実施に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、資料5、女性の活躍の推進に取り組んでみませんかをごらんください。

平成28年4月1日に施行された女性活躍推進法においては、労働者が301人以上の企業に対しては、自社の女性活躍推進のための行動計画を策定し、労働局へ届け出等が義務づけられております。労働者が300人以下の中小企業については努力義務となっております。本年9月末の届け出状況は、義務企業においては59社全てにおいて届け出されておりますが、努力義務企業においては14社という状況でございます。女性活躍推進の取り組みは、誰でも活躍できる職場づくりに、ひいては人手不足対策につながるものと考えております。県内の中小企業経営者の皆様に女性活躍推進の有効性をご理解いただき、積極的に取り組んでいただけるように、この資料5を作成し、法の周知はもとよりですが、支援のための助成金制度や公共調達等における優遇制度、企業の無料のPR媒体にもなっております女性活躍推進企業データベース、こういったものもあわせて周知することで取り組みを促すとともに、ご希望の事業所には個別支援も実施させていただいております。

また、資料6、認定マークを取得して企業のPRをしませんか、これの裏面をごらんください。

女性活躍推進法では、取り組み状況の優良な事業主を認定するえるぼし認定制度がございます。当県では現在2社認定をしております。

続きまして、この資料の表面をごらんください。

次世代育成支援対策推進法において、企業は従業員が仕事と子育てを両立できるような環境整備のために行動計画を策定し、労働局に届け出ることとされています。また、行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合は、子育てサポート企業としてくるみん認定を受けることができますし、さらにより高い水準の取り組みを行った企業については、プラチナくるみん認定を受けることができます。

県内企業の認定状況につきましては、この資料の裏面をごらんください。

本年9月末現在、プラチナくるみんは5社、くるみんは51社認定しております。本年5月に四国ブロック最速でくるみん認定が50社を突破しておりまして、認定に関する相談もいまだに多くあることから、県内の企業においてはくるみんは少しずつ認知されてきていると考えております。認定を受けますと、認定マークを名刺や求人広告、会社案内などにつけることができますし、企業のイメージアップや優秀な従業員の採用、定着に向けた効果が期待できますので、えるぼし認定、くるみん認定、あわせて、今後も引き続き認定企業が増えますようにさまざまな機会を活用して積極的な働きかけをしていくこととし

ております。

続きまして、資料No.7、ハラスメント対応特別相談窓口を開設します、これをごらんください。

セクハラやパワハラ、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど、職場におけるハラスメントは社会的関心も高く、当局にも相談が寄せられております。ただ、これらのハラスメントは複合的に起こることが多く、労働局では寄せられた相談に対しまして、紛争解決援助、均等法や育児・介護休業法に基づいた指導など、一元的に対応しております。また、企業においても迅速かつ一元的に解決が図られるような相談体制の整備やハラスメント防止対策を講じていただくように、機会を捉えて周知を図っているところでございます。全国ハラスメント撲滅キャラバンの一環としまして、当局では、本年7月2日から12月28日までの間に当室内にハラスメント特別相談窓口を開設し、労働者や企業の人事労務担当者の方々から職場におけるハラスメントについて重点的に相談対応をしているところでございます。

続きまして、資料No.8の無期転換ルールをよくある質問をごらんください。

無期転換ルールといいますのは、この表紙にございますとおり、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が同一の使用者との間で通算して5年を超えて繰り返し更新された場合に、有期契約労働者の申し込みにより無期労働契約に転換することができるというルールのことです。このルールは本年4月から本格的に適用されておりますが、非正規雇用労働者の雇用安定という観点からも重要なルールでございます。無期転換申し込み権が発生する前に、このルールの適用を避ける目的で雇い止めが行われるというようなことは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、当局におきましては、引き続き本ルールに沿った対応が行われるよう、さまざまな機会を捉えて事業主の皆様にも周知啓発を行っているところでございます。また、引き続き無期転換ルールに関するあらゆる相談に対応するために、無期転換ルール特別相談窓口を局内に設置し、ご相談に対応しているところでございます。

最後に、資料No.9、平成29年度徳島労働局個別労働紛争解決制度の運用状況、これをごらんください。

当局では、労使間のトラブルの解決を図るために、県内4か所の監督署及び雇用環境・均等室に総合労働相談コーナーを設置して労働相談に対応しております。本コーナーでは、法令等の情報提供、それから、アドバイスによる紛争当事者間の自主的解決の促進、

ほかの紛争解決機関の情報提供等をワンストップサービスで行っております。民事上の個別労働紛争につきましては、個別労働相談、助言指導、あっせんという3つの方法により、その解決を図っております。平成29年度の運用状況につきましては、総合労働件数につきましては8,263件、対前年度比5.9ポイント減と減少傾向が続いておりますが、一方、その中でも民事上の個別労働関係紛争につきましては1,980件、対前年度比3.3ポイント増となっております。また、お一人の相談者から複数の内容についてご相談をいただくことがございますが、その総数は2,378件でしたが、内容別に見ますと、賃金、休暇、懲戒等のその他の労働条件が増加いたしまして、28年度トップでございました。いじめ、嫌がらせは減少してございます。助言指導の申請は49件ございました。あっせんの件数は19件と、いずれも前年度より減少しております。今後も引き続き関係機関と連携を図り、個別労働紛争関係解決制度の周知、適切な運用を図ってまいりたいと思っております。

私からの説明は以上でございます。

○川崎労働基準部長 引き続き労働基準部でございます。よろしく願いをいたします。

私から、労働基準部というインデックスがついてありますところの資料に基づいて、業務の進捗状況ですとか最近のトピックについて簡単にご説明をさせていただきます。

まず、労働基準部及び監督署では、来年4月から順次施行されます改正労働基準法等の円滑な施行に向けまして、現在あらゆる機会を利用して労働時間法制の見直し等の周知を図っているところでございます。また、雇用環境・均等室とも連携をいたしまして、働き方改革関連法の説明周知としても一体的に実施をしているところでございます。

労働基準担当部署といたしましては、本年、健康で安心して働くことのできる労働環境の整備を第1の目標として掲げているところでございます。まず、法定労働条件の履行確保、特に長時間労働を抑制し、長時間労働による健康障害防止のため、労働時間管理に関する監督指導を重点として取り組んでいるところでございます。基準部資料のNo.1をごらんいただきたいと思います。

監督指導の状況をまとめているものでございます。平成30年1月から6月の実施状況ということになります。定期監督等695件、申告82件、それから再監督53件で、合計で830件の臨検監督を実施しております。そして、定期監督等において何らかの法令違反が認められた事業場、その主な違反の内容としては、やはり労働時間に関するものが最も多く、142の事業場に上っておりまして、20%、2割を占めるに至っております。

す。労働時間の上限規制、あるいは年次有給休暇の確実な取得の促進などに向けて監督指導を着実に実施するほか、普及周知にも力を入れなければならないと考えているところでございます。

また、長時間労働との関連にもなりますが、資料の2をごらんください。

毎年11月を過重労働解消キャンペーン期間と設定しております。長時間労働削減に向けた取り組みを重点的に行っております。この資料2はリーフレットそのものでございますが、内側、1枚をめくっていただきますと見開きになっております。右側の下半分ぐらいのところ、キャンペーン期間の取り組みとして大きく4点ございます。

1としまして、労使の主体的な取り組みをお願いしますというところでございます。先月末から経済団体あるいは労働団体、関係の皆様に対しまして、長時間労働削減に向けた取り組みの周知啓発について協力の依頼を申し上げているところでございます。また、労働局長が管内の主要企業を訪問させていただいて、長時間労働の削減に向けた積極的な取り組み事例など直接お聞きし、それを広く発信することを目的といたしましたベストプラクティス企業への訪問というものも、この11月22日に予定をしているところでございます。

2といたしまして、重点的な監督指導として、長時間労働が疑われる事業場等への監督指導を行っております。

3、電話相談については、過ぎておりますが、実施をいたしております。

4としまして、企業における自主的な過重労働防止対策としまして、過重労働解消のためのセミナーを、これは11月7日に既に開催しております。これらのほか、11月17日、過労死防止対策推進シンポジウムを開催することになっております。このチラシでございます。関係の方々にはご周知の協力依頼もさせていただいているところでございます。こちらについてはまだ開催日が来ておりませんので、ここでもう一度お願いをさせていただきたいと思っております。是非参加勧奨にご協力をいただければ大変ありがたいと思っております。

続きまして、資料の3のほうに参ります。

徳島県における労働災害の推移になっております。本年、平成30年の労働災害における死亡者が、9月末時点で9名となっております。実のところ、9月末でなくて昨日現在になりますと10名になっておりまして、昨年が年間で8名であったところ、既に2名の増加となっているという状況でございます。同じ資料の2枚目の徳島県の死亡労働災害の

発生状況というのがございます。資料に即して9月時点の数値で申し上げますと、①のところ、業種別では建設業が4名になっています。ほか、製造業、小売業、それから小売以外の3次産業、そのほか、上記以外として医療保険、それから社会福祉施設が各1名となっているところでございます。

なお、事故の型といたしましては、交通事故が3件、墜落・転落が3件、挟まれ・巻き込まれが2件となっております。

次のページが死亡災害の一覧でございますので、こちらのほう、後刻確認をいただければと存じます。と申し上げておきながら、恐縮でございますが訂正する箇所が2つございます。④のところですが、2月、10時台、交通事故、医療保険業とございます。まず、医療保険業の険の字が間違っておりますので、こちらは健康の健のほうにご訂正をお願いいたします。それから、その直下のところ、事業所規模ですね、これ10から29人と書いてありますが、これ10人未満と訂正をさせていただきます。確認不足でありまして、大変申しわけございません。是非よろしく願いをいたします。

一方、休業4日以上死傷者数で見ますと473人となっております、前年同期比マイナスで推移をしており、9月末現在では9.6%の減となっているという状況がございまして。

続きまして、資料の4をごらんいただきたいと思います。

今年度から新しい5か年計画であります第13次の労働災害防止計画がスタートをしております。各労働局で推進計画を策定しておりますが、徳島の推進計画には「職場の安全&快適推進とくしま計画」というサブタイトルをつけまして、あらゆる機会を利用して周知に努めているところでございます。とくしま計画におきます主たる目標は、国の目標に合わせまして5年後に死亡者数の15%以上減少と死傷者数の5%以上の減少を掲げているところでございます。資料の4の中ほどのところ、計画の目標のすぐ下のところに、死亡者数（全産業）の記載のとおり15%以上減少させるとございます。そのほかにとくしま計画では、5年間の総数ですとか、あるいは年平均の値を数値目標に組み入れておりまして、括弧書きの部分になりますが、これがまた特徴ともなっております。これは、国の定めました全体の目標達成を目指すことは当然ながら、5年後だけではなく、その途中経過にもより注視をいたしまして、年次単位でも低減をさせていくことが大事と、この点を意図したものになっているところでございます。

計画の中身ですが、労働災害による死亡者数を2022年に6人以下、5年間で34人

以下を目指しますと、そのため重点業種として建設、製造、林業の3業種を上げてまいりて、それぞれ減少目標を設定しております。また、労働災害による死傷者数は2022年に797人以下、5年間を平均して年平均で800人以下とすることを目標としております。道路貨物運送業と社会福祉施設について、それぞれ業種別の目標を設定しております。そのほか、労働者50人未満の事業所におけるストレスチェックの実施の促進、あるいは熱中症による死亡・重篤災害の撲滅、腰痛の発生者の5%減という目標でございます。このようにとくしま計画には、安全、衛生合わせて10項目の数値目標を掲げて取り組んでおります。しかしながら、本年9月、あるいは今、昨日現在の発生状況から、特に死亡災害についてはなかなか厳しい状況にあると認識しているところでございます。

安全衛生関係の最後になりますが、1枚めくっていただきまして資料の5をごらんいただければと思います。

建設業労災防止特別運動2018についてでございます。県内の建設業では、平成30年に入りましてから4月末まで、4か月間に4件の死亡災害が発生したことは、先ほどの災害発生状況でご説明したとおりでございます。このような差し迫った状況を受けまして、本年6月から12月末までの7か月にわたり建設業労災防止特別運動を実施中でございます。年末までの間、死亡災害をなくすことを主目的とした運動でございまして、建設業労働災害防止協会の徳島県支部をはじめとして建設業の関係団体などを通じまして、運動が末端の労働者にまで周知されるよう協力依頼をしているところでございます。あくまでも注意喚起にすぎないということは承知をしているところでございますが、県内建設業にあまねく広がることを主眼に取り組んでいるところでございます。運動を開始しましてから5か月が経過をしております。その間に建設業においては死亡災害は発生しておらず、また、災害発生も前年比で減少をしているというところがございます。引き続き、推進を図りながら、建設業に限ったものではございませんが、年末年始無災害運動も、12月、1月と実施をされているところでございますので、こちらにもつなげて取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上が安全衛生関係でございます。

続きまして、資料6、こちら、徳島県の最低賃金の周知のチラシになっております。ご承知のとおり時間額766円と改正決定をいたしまして、30年10月1日より発効をしているところでございます。本年度の最低賃金額については、周知広報計画に基づきまして9月から10月末を特に重点期間といたしまして、地方自治体あるいは経済団体、労使

関係団体と、700近い関係団体に対する周知広報の依頼を行うという取り組みをしているところがございます。資料はございませんが、造作材、一般機械器具、電気機械器具の県内に設定されている3つの特定最低賃金につきましても、造作材については17円引き上げで時間額857円、一般機械器具については23円引き上げで時間額900円、電気機械器具については21円引き上げで862円と、全て改正決定をしております、12月21日に発効する段取りとなっております。特定最賃につきましても、県最賃と同様に周知に努め、履行確保を図っていくこととしております。

基準部関係最後になります。労災補償対策の推進状況についてでございます。労災保険事務につきましては資料の7になりますが、労災保険事務につきましては迅速かつ適正な処理を第一にしておりまして、大多数の事案については標準処理期間内に処理をされているところがございます。

資料7の2つ目の表をごらんいただければと思いますが、いわゆる過労死等事案にもなりかねない脳、心臓疾患事案の請求等件数の推移というのがございます。その下の表は、同じく精神障害事案の推移となっております。過去年度の数値は、これ年間の数字になっておりますので、前年度も同期、8月末時点で申し上げますと、脳、心はゼロ件、精神は10件となっております。今年度の件数で申し上げますと、脳、心臓疾患のほうは5件、精神障害のほうは1件となっておりますので、同期間の比較を申し上げますと、脳、心臓疾患の請求のほうは増加をしております、精神障害のほうの請求事案は減少しているということに数字上はなっております。また、4つ目の表は石綿関連疾患についてでございます。これも前年同期は2件でございましたので、今期は7件と増加しているところがございます。これらの事案については、調査等、時間を要することが多い事案ではございますが、局と署と連携をし、進行管理を徹底することで、可能な限り迅速、また適正な給付処理に努めてまいりたいと思っております。

以降、資料には労災補償業務の処理状況が記載をされておりますので、お時間があるときにご確認いただければ幸いと存じます。

最後になりますが、労災保険給付の適正管理につきましても、引き続き適正給付の観点から取り組んでまいりたいと思っております。ご出席の関係の皆様のご理解と労働基準行政に対するご支援をお願い申し上げます、以上、労働基準部関係の説明を終わります。ありがとうございました。

○高橋職業安定部長 職業安定部長高橋でございます。座って説明させていただきます。

私からは、職業安定部関係の資料のNo.1から14につきましてご説明申し上げます。

初めに、平成27年度から実施しておりますハローワークのマッチング機能に関する数値目標、主要指標の進捗状況についてご説明申し上げます。

このハローワークのマッチング機能に関する業務の評価、改善の取り組みは、各安定所の取り組みを見える化とし、それを踏まえた効果的な業務改善を継続的に行うことでマッチング機能をさらに強化、雇用のセーフティーネットとしての機能を高め、あわせて公表することで透明性を高め、安定所に対する信頼感の向上を図ることを目的としております。資料No.1をごらんください。

こちらの資料は郵送させていただいた時点で最新のデータとしてお送りさせていただきましたが、郵送後、3の雇用保険受給者の早期再就職支援8月分が新たに集計できましたので、本日机上配付させていただきました資料のほうでお願いしたいと思います。こちらのほうで8月分が新たに集計できました。数値目標のうち、主要指標の進捗状況を記載しております。主要指標とは、ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する指標のことを言います。この主要指標のほか、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する指標であります正社員就職件数、障害者就職件数などの諸重点指標、業務の質を測定する指標であります求人者、求職者の満足度などの補助指標で数値目標は構成されております。資料No.1の机上配付分につきましては、集計の都合上、8月までの実績となっております雇用保険受給者の早期再就職件数を除きまして、平成30年度上半期の状況となっております。労働局計といたしましては、前年度と比較しますと進捗に少し遅れが見られますが、半期で5割を超えており、おおむね順調に推移しているところでございます。このことから、諸重点指標、補助指標も含めてしっかり進捗管理を行い、ハローワーク利用者への就職支援の取り組みを積極的に推進するとともに、利用者目線に立ったサービスの向上を図ってまいります。

続きまして、全体資料のほうになりますが、全体資料のインデックス2の運営方針のほうになります。運営方針の18ページ、2の下段から19ページ上段にあります、エ、地方自治体と一体となった雇用対策の推進についてご説明申し上げます。

徳島県との雇用対策協定の締結をはじめ、出張所を含む県内8ハローワーク全てにおきまして地元自治体と雇用対策協定を締結しており、この協定に基づき策定しております今年度の事業計画に沿って、各自治体との共催による各地域の地元企業やU I J ターン希望

者などを対象とした就職面接会等の実施、自治体の要望に即して訓練科目を認定する地域枠を活用した求職者支援訓練、生活保護受給者等の生活困窮者に対して、徳島市に設置している常設窓口や県内全域への巡回相談等によるワンストップ型の就労支援の実施、徳島県の施設であるとくしまジョブステーションと国の施設である駅のハローワークは、地方創生のための取り組みとして、UIJターン希望者に対する住居の確保、生活維持、求人情報の提供や職業相談、職業能力開発に関する相談業務を一体的に実施しております。また、徳島県が設置しているジョブカフェにおいて実施している若年者地域連携事業が、今年度から徳島県の強み、特色を生かし、地域の実情に応じた支援が行えるよう見直しが行われ、とくしまジョブステーション及び新卒応援ハローワークとこれまで以上に連携し、ワンストップでの若年者対策を実施しております。引き続きそれぞれの持ち味を生かして、より緊密な連携を行い、充実強化を図っていききたいと考えております。

続きまして、職業安定部の資料の生活保護受給者等就労自立促進事業についてご説明申し上げます。

職業安定部の資料No.2をごらんください。

平成30年度生活保護受給者等就労自立促進事業における対象者数及び就職者数でございます。当局におきましては、平成30年度の対象者の目標を935名とし、9月末現在で580名の方を支援しています。

続いて、下の表をごらんください。

就職者数の目標を630名としておりますが、9月末現在で実績は381名となっております。これを前年度の同期と比較しますと、支援対象者は0.3%の減少、就職者数は7.5%の減少となっておりますが、就職者数の目標に対する進捗率は60.5%であり、順調な推移となっております。

続きまして、求職者支援訓練開講及び充足状況についてご説明申し上げます。

資料No.3をごらんください。

当局における求職者支援訓練開講及び充足状況でございます。平成30年度の求職者支援訓練に係る認定、開講、受講者数、開講率、充足率について掲載しておりますが、9月末現在におきまして、開講率は84.2%、充足率は66.0%となっております。これを平成28年度、29年度の同時期と比較しますと、グラフ及び下の欄の表のとおりでございます。雇用失業情勢の改善によりまして、求職者支援訓練を希望する方の確保に苦慮しているところでございます。

なお、雇用対策協定を締結しています自治体とは、希望によりまして求職者支援訓練地域枠を設定しておりまして、今年度は神山町、小松島市、三好市、美馬市、吉野川市で実施する予定としております。

続きまして、人材確保対策コーナーについてご説明申し上げます。

資料No.4をごらんください。

雇用失業情勢の改善等により求人が増加する一方で求職者が減少しており、従前より求人倍率が高目であった職種を中心に人材不足がますます深刻化しています。このため、ハローワーク徳島に、福祉、建設、警備、運輸分野など人材不足分野における人材確保に資する対策を講じる人材確保対策コーナーを設置し、労働力のマッチング機能を強化し、ミスマッチの改善等を図ることを目的に人材確保対策推進事業を実施しています。

なお、ハローワーク徳島には、就職支援コーディネーター、就職支援ナビゲーター及び職業相談員を配置し、求人・求職者のニーズや課題を常時共有するとともに、介護労働安定センター、ナースセンター及び人材不足分野職種関係事業主団体などと連携し、求人・求職者双方への総合的な人材確保対策を図っています。また、県内ハローワークにおいても、人手不足分野について重点的に求人者と求職者のマッチングに努めております。本年8月28日には徳島人材確保対策推進協議会を設置し、事業を効果的、効率的に推進するため、労働局、ハローワーク徳島及び関係団体等を構成員として、相互の取り組みの理解促進等、人材確保に係る連携体制の確立を図りました。

続きまして、需給調整事業関係取扱状況についてご説明申し上げます。

資料No.5をごらんください。

労働者派遣事業所の件数につきましては、平成27年度派遣法改正法によります旧特定労働者派遣事業から労働者派遣事業への切りかえ期限が本年9月末までとなっており、切りかえ意向がある全ての旧特定労働者派遣事業所からの許可申請を漏れなく受理しております。また、許可申請をしなかった旧特定事業所は全て事業廃止扱いとなっており、9月末現在の労働者派遣事業所は103件、許可予定事業所が11件、全て旧特定からの切りかえとなっております。

なお、職業紹介事業所数につきましては、昨年度から大きな変化はありません。

1枚めくっていただきまして、需給調整事業関係の相談件数については派遣法関連の処理手続等が中心で、改正労働者派遣法に係る雇い止めなどの相談は数件にとどまっております。

続きまして、若者や就職氷河期世代の活躍促進についてご説明申し上げます。

まず、新規学校卒業者の職業紹介状況についてですが、資料No.6をごらんください。

1枚目が中学、高校、1枚めくっていただきまして2枚目の表面が高等専門学校、短期大学、裏面が大学となっております。新規学卒者の職業紹介につきましては、大学生は6月1日から、高校生は9月16日から採用選考がスタートしており、高校生では9月末現在で、求職者のうち約77%の生徒が県内での就職を希望しております。平成31年3月の高等学校卒業予定者の就職内定率ですが、9月末現在で62.1%となり、前年同期比で1.4ポイント高くなっています。また、県内就職内定率は57.5%となり、前年同期比で1.3ポイント高くなっております。まだ進路が確定していない生徒もおられると思いますが、労働局、ハローワークといたしましては、就職希望者全員が卒業までに就職が決定するよう、引き続き学校、関係機関と連携しながら取り組んでまいります。

続きまして、新卒者等への正社員就職の支援についてですが、資料No.7をごらんください。

ユースエール認定企業につきましては、平成27年10月に施行された若者雇用促進法に基づき、若者の採用、育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を認定する制度として創設されました。徳島局においては、平成28年度に5社認定、平成29年度は3社認定、平成30年度はこの資料の9月末現在では認定した事業所はありませんでしたが、最新の状況としましては、10月に1社、11月に1社の合計2社認定しております。また、平成25年度から実施していましたが若者応援宣言企業につきましては、昨年度、平成29年度をもって事業終了となりました。ユースエール認定企業は、労働局、ハローワークが開催する就職面接会への参加、若者の採用、育成を支援するための各種助成金の加算、認定マーク使用により対外的に優良企業をアピールなどのメリットを活用し、企業情報の発信によるイメージアップと優秀な人材確保などが期待できます。今後とも、引き続き県内の企業で1社でも多く認定企業が増えるよう積極的に周知を図っていきたく考えております。

また、就職氷河期に就職時期を迎えた35歳から44歳の不安定就労者などフリーター等の就職支援につきましても、セミナーなどの開催や雇い入れ型助成金の活用などを通して一人一人のニーズに応じた支援メニューの提供を行い、正社員就職に向けた集中的な支援を実施していきますので、引き続き今年度におきましても各種施策へのご協力をお願いいたします。

続きまして、障害者等の活躍促進についてご説明申し上げます。

資料No.8をごらんください。

平成29年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は636件となり、8年連続で過去最高を更新しております。障害種別で見ますと、近年増加傾向となっております精神障害者が、平成28年度同様に新規求職申込件数、就職件数とも最も多くなっておりま

す。
資料No.9になりますが、こちらには今年度の職業紹介状況をつけております。今年度9月までの就職件数は前年度同期を0.3%上回る378件となっております。障害者雇用は引き続き着実に進んでいると判断しております。労働局、ハローワークといたしましては、引き続き障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関との連携により、障害者の就職促進及び職場定着支援を図っていくこととしております。

資料No.10については、精神障害者の雇用義務化のリーフレットでございます。既にご承知のことと思いますが、精神障害者の雇用義務化に伴いまして、本年4月1日から障害者の法定雇用率が民間企業の場合は2.2%となりました。さらに、3年を経過するまでに2.3%となることが決まっております。現在、各ハローワークでは、新たに雇用率未達成となった企業に対しまして、引き続き障害者雇用率制度を周知し、理解を促すとともに、職場実習や障害者トライアル雇用といった雇い入れに係る支援策を積極的に提案し、活用を促すといった支援を実施しております。

資料No.11については、精神・発達障害者仕事サポーター養成講座のリーフレットでございます。この養成講座は、精神・発達障害者の就職促進及び職場定着を推進するため、一般の従業員の方を主な対象として、精神障害者や発達障害者と一緒に働くために必要な配慮などを正しく理解していただき、職場における応援者となっていただくための講座でありまして、昨年度より徳島県と共催で実施しております。

続きまして、生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備についてご説明申し上げます。

資料のNo.12をごらんください。

ハローワーク徳島に高齢者専用の相談窓口として、「エルダー支援コーナー（生涯現役支援窓口）」を開設しています。特に65歳以上の求職者に対する就職支援を重点的に行っております。応募書類の作成資料や高齢者向け求人の情報提供のほか、複数の担当者によるチーム支援により窓口の活性化を進め、就職の実現を目指しております。

資料№.1 3になりますが、今年度の支援状況をつけております。下半分が65歳以上の求職者に対する支援状況となっております。今年度9月までの65歳以上の当該窓口利用者は326名で、既に昨年度の年間利用者を上回っております。その中でチーム支援が必要と判断した方が71名あり、支援の結果、56名の就職が実現できております。また、55歳以上の求職者を対象としたエルダー就職面接会の開催も予定しております。

続きまして、非正規雇用労働者の正社員転換の推進に関しまして、キャリアアップ助成金の活用状況についてご説明申し上げます。

資料№.1 4をごらんください。

有期契約労働者や短時間労働者など、いわゆる非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化などを図るためのキャリアアップ助成金の認定、支給決定状況でございます。支給決定件数では、平成26年度の41件から、平成27年度は110件、28年度は112件、平成29年度は381件と順調に活用が伸びており、今年度も9月末現在で98件となっております。非正規雇用労働者の安定した雇用形態への転換に寄与しているものと考えております。

日ごろは職業安定行政の業務運営に当たりまして格別のご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。今後とも何とぞよろしくお願い申し上げます。

以上で職業安定部の説明を終わりにいたします。

○議長 どうもありがとうございました。平成30年度の前期の活動状況を事務局側からご報告いただきましたが、これから審議に入ってまいりたいと思いますが、審議に入る前に、事前にペーパーでご質問が出ております。喜多條委員、濱田委員、お二人から質疑、要望事項がございます。これは皆様のテーブルの上に置かれてると思いますが、この事例質問について、まず事務局からお答えいただきたいと思っております。

では、どうぞ。

○鈴木労働局長 まず、喜多條委員からのご意見の部分について、1つ目について回答させていただきます。

1つ目は、最近大きな問題となった障害者雇用水増し問題、障害者雇用推進項目の中で触れられていないのはなぜか。旗振り役の厚生省が長年にわたって見過ごしてきた責任は大きいと考えるというところがございます。この国の行政機関についての障害者雇用の問題でございますが、平成29年6月1日現在の障害者の任免状況の通報内容について、全省庁について再点検が実施されました。そして、その結果が8月28日に公表されたとこ

ろでございます。再点検結果によりまして、多数の国の行政機関が法定雇用率を達成していない状況であったこと、そういうことが明らかになりまして、これを重く受けとめているところでございます。そして、政府が一体となりまして今後の国等の法定雇用率の達成に向けた取り組みを速やかに進めるため、公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議が設置され、開催されております。障害者雇用に係る今回の事態の原因や経緯については、10月22日に同会議のもとに設置されました第三者検証委員会において調査報告が公表されたところでございます。今回の事案につきまして所管省庁としては、国の行政機関は障害者雇用促進法のもとで民間の事業主に対して率先して障害者を雇用すべき立場にありながら、このような事態になったことを大変重く受けとめているところでございます。そして、徳島労働局といたしましては、障害者の方の働きやすい職場づくり、そして障害者の方の活躍の場の拡大に向けて、さらに取り組んでいきたいと思っているところでございます。

まず1番目は、以上でございます。

○津森雇用環境・均等室長 引き続きまして、喜多條委員からご質問のございました2番目、民事上の個別労働紛争件数において、カラー5ページのグラフの数字と、雇用環境・均等室の9項目め、資料No.9ですね、この1ページ以降の数字が違うように思う、なぜかということと、また同9項目、1ページの8行目、総合労働相談件数の数が抜けておりましたこと、ここのところいかがかというところでご質問いただいております。

まず、字が抜けておりましたところにつきましてはご指摘のとおりでございます、大変失礼いたしました。きちんとチェックをするようにいたしたいと思っております。

それから、数字のことについてでございます。お手元のあらまし見ていただきますと、ピンク色のあらましですね、全体資料の中の1でございますが、これの5ページを見ていただきたいと思っております。

平成29年度の民事上の個別労働紛争相談件数の推移及び助言指導、あっせん件数の推移というのと、それから、下のほうは民事上の個別労働紛争相談件数の内訳というのがあります。いずれも平成29年度、赤い折れ線グラフのところは1,513件、それから下の棒グラフの積み上げ総数が1,513件となっております。これにつきましては、私どもの資料No.9のフェースシートを比較、見ていただきますと、非常にわかりにくいんですが民事上の個別労働関係紛争相談件数、フェースのところを見ていただきますと、その2つ目です、2つ目のところが1,980件となっております。その上に、さらにもう一つ

数字、めくっていただきましたが4ページですね、参考資料とあります4ページのところでございますが、2の民事上の個別労働関係紛争に関する相談内容についての29年度のところを見ていただくと2,378件となっております。同じ民事上の労働相談件数と言いながら、数字が幾つもございます。

まず、このあらましに書いてありますのは、いずれも29年度の2月末の速報値でございました。その1,513件というのは、その上にさらに、こちらの先ほどの資料No.9の4ページのところの2の相談内容についてお示しの集計をとっておりまして、総数では1,980件、年度集計でいってるんですけども、その中の内訳、一人の方が複数ご相談されることもございますので、その相談内容別に積み上げていった数字が全て重ねると2,378件となっております。したがって、この1,513件と2,378件の間の開きはということなのかというところが率直なご質問の趣旨かと思っております。これにつきましては、先ほど申し上げましたようにあらまし5ページの数値は2月末時点の速報値でございますので、年度末の数字と大きな差が、先ほどのように800件ぐらいですが、出てしまいました。来年度のあらまし作成の際には、この速報値を掲載するというところで折れ線グラフが上がったり下がったり、傾向がちょっと変わってしまうというところがありますので誤解を生じてしまうということも可能性もございますので、グラフ等の掲載内容、掲載の仕方、表記の仕方につきましては、今後ちょっと検討させていただきたいというふうに考えてございます。数字自体は間違っておりませんけれども、やはり誤解を与えるような表記の仕方というところはちょっと考え直したいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○議長 では、先に濱田委員からのご質問に事務局からお答えいただいて、その後にご協議をお願いすることとします。

○津森雇用環境・均等室長 それでは、引き続きまして、濱田委員からご質問がありましたことにつきましてご回答申し上げます。

働き方改革についてということで、①でございますが、働き方改革関連法が成立しまして、来年4月から一部が施行されようとしていますが、働き方改革の推進が徳島労働局の最重点事項として冒頭に記載されていたのは意義があり、その意気込みは大いに評価したい。ただ、働き方改革の推進と生産性の向上は表裏一体で推進しなければ意味がない。企業の生産性の向上を図らなければ、働き方改革はできないと言っても過言ではない。その意味からも、生産性の向上を図る具体的施策が乏しいと感じる。常々言っている助成金の

改善や中小零細企業が実施できる支援策を強力に推進されたい。助成金の目標数値や本県独自の地域の実情に合った効果的な中小企業対策などということではいただいております。

今後、やはり労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくには、個々の労働者が生み出す付加価値を高めていく、すなわち労働生産性を高めていくことが不可欠となっております。働き方改革と生産性の向上の促進は、委員がご指摘のとおり車の両輪のように進めていく必要があると考えております。厚生労働省では生産性向上を図る具体策として、事業所における生産性向上の取り組みを支援するため、助成金というものを設計しております。1つは、賃金引き上げのための生産性の向上に資する設備投資等への助成と、それから2つ目として、生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度を整備して実施することへの助成と、それから3つ目、時間外労働の削減等に向けた設備投資や専門家による業務効率化の指導、労働者等に対する研修等への助成といったもの、この主に3つでございますが、これらを展開しております。これらの助成金につきましては、毎年のごとではございますが、その効果を検証し見直しを検討されております。ご要望の件は従来からご指摘をいただいております承知をしております。本省に繰り返し伝えております。改めてまた本件についてお伝えをしたいと思っております。引き続き助成金制度等について、知らなくて利用できなかったということがないように、周知の方法等を工夫しながら周知広報に努めていきたいと考えておりますので、よろしく願いをいたします。

○笠田総務部長 それでは、②番につきまして私からの回答を差し上げたいと思います。

②番の質問事項につきましては、企業に求めるなら、労働局が率先して正社員化、時間外労働、時間外削減、テレワークの導入、休み方改革などを図り、企業に範を示すべきだと思うが、労働局の働き方改革を示されたいというご質問をいただいております。

これにつきまして、徳島労働局におきましては、厚生労働省働き方・休み方改革要綱を受けまして、都道府県労働局働き方・休み方改革に従いまして働き方・休み方改革に取り組んでおるところでございます。まず働き方改革といたしましては、業務の見直し、合理化によりまして超過勤務縮減対策を推進し、ゆう活やフレックスタイム制度も導入させていただきまして、また早出、遅出勤務の活用促進を図っているところでございます。

また、休み方改革といたしましては、全ての職員が月に1日以上休暇を取得するように、マンスリー休暇の予定表というのをを用いて予定の実績の把握をさせていただくとともに、休暇取得の奨励など行っておるところでございます。

それからテレワークの導入についてですが、本省のほうでは一部導入してるところでござ

ございますけれども、当局においてはなかなか、対応できる機器等もまだ導入されていないところでございまして、現在のところ、労働局職員のテレワークの導入はなされていないというところになっております。今後も、今のところはちょっと恐縮なんです但未定ということになってございます。

また、正社員化につきましては、非常勤職員の任用については、国家公務員法や人事院規則等の関係法令等に基づき実施しているところでございまして、引き続き関係法令等ののっとりまして適切に実施をさせていただきたいというふうに考えておるところでございます。

○津森雇用環境・均等室長 引き続きまして、濱田委員のご質問でございます。

(2) 個別労働紛争解決制度の運用状況についてでございます。

相談コーナーに個別及び総合相談を合わせて1年間に1万件、1日50件程度の相談があるとあるが、①、1つ目です、電話相談何件、来所相談何件、メール相談何件といったような割合を知りたいということでございます。これにつきましては、日々何件というお答えは難しいのですけれども、相談者からの相談方法の割合は、およそ来庁相談が3割強程度、電話相談が7割弱程度、郵送、ファクシミリ等相談は1%あるかないかという状況でございます。やはり匿名性を重視して電話での相談が多いという傾向にございます。特に在職中の方からのご相談は、匿名性を重視するというのもさることながら、来庁時間というところもとれるか、勤務中でいらっしゃいますのでなかなか難しいというところもありまして、限られた時間での電話相談が多いように考えてございます。

もう一つのご質問です。それらの相談に対して指導したと思うけれども、その内容をまとめた問答集を示す予定はないかというご質問でございます。お示ししている相談件数は労働者の相談だけではなくて、さまざまな届け出の方法とか法律の解釈等についての相談も含まれて、そのような相談については適切に法令等の情報を提供させていただいております。また、民事上の個別労働紛争事案につきましては、相談者の意向を踏まえて助言指導、あっせんを行っております。これらの事案の公表につきましては、毎年6月ごろに厚生労働省本省において前年度の個別労働紛争の施行状況について公表をする際に、全国の相談の事案の中から対外的に出せる形、お手元にはお配りしてないんですが、こういう形で事案の概要と、それから助言指導の内容、結果という形で取りまとめたものを公表をさせていただいております。是非これをご参考にいただけたらと思っております。

○川崎労働基準部長 ご要望のところでございます。違反率の話でございます。まず、こ

の違反率の数字がどこから公になってくるかというところをちょっと考えてみますと、毎年の監督の状況というのは翌年7月ごろに公表をしております。プレス発表していますので、そこから数字がずうっと持ってこられるということになっているところがございます。そこでは、当然ながら監督を実施した事業場のうち何らかの法違反があったものについては〇〇件数であって、違反率は何%となっているという表記をしております。これ、本省における公表資料も同じような表記になっているところがございます。今さら申し上げるのも甚だ恐縮だとは思いますが、ご承知の上でご要望されているというふうに存じておりますので、実施状況を取りまとめているというところがございますので、その結果を表示しているものであるというところがございますから、ご理解をいただきたいと、思っております。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。事前のご質問、喜多條委員、濱田委員のご質問にお答えいただきましたが、喜多條委員、何かございますでしょうか。

○喜多條委員 ご説明いただきましてありがとうございます。大体わかりました。ただ、要望も込めてですが、障害者の雇用率水増しを行政がやってたということ。これは民間の企業からしたら本当に腹立たしいことであって、大きなペナルティーをかけて障害者雇用を高めるためにいろいろ苦勞してる中でこういうことをやってる。幾ら認識の違いがあったということでも、なかなかそれはまあ・・・。

この前、二、三日前の新聞では厚労省の担当の処分はないということでしたが、さっき徳島労働局も、職員は非常に辛い立場であるとは僕は思うんですが、是非やっぱり襟を正すといいますか、そういうところを示していただきたいなと思うのと、今後、政府が検証して、官庁、自治体の障害者を多く雇うという方針が出てました。何千人でしたかね。それはいいんですけども、3月末とか来年までに急に障害者を多く雇ったら、企業でも一緒ですけど、その年度は大きいけど、来年、再来年ずうっと続けていくのに世代間の雇用の差が出てきますので、そういったことも十分考慮入れながら、非常にひずみがないようにしていただきたいなあというのが私の意見です。

それと、数字の話なんですけども、先ほどご説明いただき、よくわかったんですが、やはり全体資料の中の5ページの資料をどうしても見てしまうんですね。だから、説明ではこれ大きく下がってる、たとえ2月末まででも、この民事上の労働紛争相談件数は大きく下がったんで、3月末にしてもかなり下がったんだろうなあという印象を私は受けまし

た。説明ではこれ、実際上がっているんですよ、去年と比べたら。だから、やっぱりそういう誤解を受けるような、表はよく視覚化でわかりますので、そういうできるだけ紛らわしいというか誤解を受けるような表の作成はいかがなものかなと思いますので、今後十分配慮をしていただきたいなという要望です。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

続きまして、濱田委員。

○濱田委員 ちょっと補足させていただきます。まず、喜多條委員さんが言いました障害者雇用の問題ですが、これ実は私も書きたかったんですが、誰か言ってくれるだろうなという事で控えました。ただ、その他の障害者ってありますね。これは、発達障害とかの方ですね。ということは、この方は手帳を持ってないということです。ですから、障害者じゃないんですよ。労働局が障害者として上げるからには、手帳を持ってる方だけのはずですよ。難病とか発達障害の方っていうのは、恐らく手帳持ってないからここに入っているんだろうと思うんですよ。ということは障害者雇用の対象じゃないということになります。専門家の診断書を一々とってるっていうことは、まず考えられませんので。ちょっと補足をしておきたいと思います。

それから、働き方改革と生産性の向上は両輪で推進しなければいけない。働き方改革をしようと思えば、企業の実産性の向上を何とかしなきゃいけない。もっと具体的に言えば、支援策の充実ですかね、これ大きな企業に行っても余り意味ないんです。例えば10人未満の事業所に今年は徹底的に行きますとか、行きまして指導しますとか、それから社労士とか中小企業診断士を雇ってないような事業所のところへ行って、是非とも指導していただきたい。そうしないと、徳島県の事業所もどんどん減っていくだけ。そのあたりをお願いをしたいなと思います。例えば、先ほどテレワークの話が出ました。テレワークを導入したいんだと。じゃあ、テレワーク導入するには絶対必要条件2つありますよね。パソコンとセキュリティーですよ。これって業務改善の助成金の対象には多分ならないと思います。パソコンって書いてだけで、だめと、こう言われるはずでございますので。そういうふうなところももっともっと弾力的に運用していただきたいなと思います。

要望の点は、法令違反のパーセンテージが要るのかどうかというのは私よくわかりません。769件の法令違反があったよっていうのはわかります。それをパーセンテージを入れなきゃいけないのかというのが、「んっ」ていうふうな疑問になるわけです。県下の事

業所数は3万8,000社あります。そのうちの769件ですから、概算ですが恐らく2%ですね。その元の数字が違うんだから、このパーセンテージをどうしても入れなきゃいけないのかなっていうのがよくわかりません。指摘の問題につきましては、いろんな、百分率で出していただくっていうのがいいんでしょうけど、一応要望ということでしておきます。

ついでに、マイクいただきましたので、もう二、三点お願いします。

全体資料の11ページでございます。

上のほうに、運輸交通業に対する監督指導等の状況、この67.3%って、これは全体の事業所の数でしょ、多分。このぐらしかないと思いますので。ここに累進歩合制度というのがあります。これを労働局は廃止しろということでございますが、このメリット、デメリットあたりをお聞かせをいただきたいと思います。

今恐らく歩合制でほとんどの会社がいってると思うんですが、そのどこが悪いのか、どういうふうなところを改正をするのか、これによって、やる気とかマナーとかそういうふうなものが失われないのか、そのあたりもちょっとできたらお聞きしたいなと思います。

それから、17ページでございますが、ここには数値目標が出てきていますね。あと数値目標がほとんど出てるところってないんですよ。できたら数値目標、いろんなところを出していただきたいなというふうに思います。

それから、19ページ、先ほど安定部長さんが、ワンストップサービス充実強化しておりますと言っていました。ただ、駅前のハローワーク、あれでいいんでしょうか。いかにもお粗末というふうに言わざるを得ません。できたらハローワークももう倍ぐらいに、あとの県のほうのいろんな施策も、面積的にも研修施設にしても、もっともっと充実強化をしていただいて、本来、本当のワンストップサービスができるような形にとっていただきたいなというふうに思います。

以上でございます。

○議長 どうもありがとうございました。これからご自由にご意見をいただきたいと思いますが、本日のこの議題に関して、ご意見、ご質問、ございますでしょうか。ご自由にどうぞ。

はい、どうぞ。

○矢鳴委員 恐れ入ります。UAゼンセンの矢鳴と申します。日ごろ労働局の皆さんには

いろんな面でお世話になっていますこと、まずお礼を申し上げたいと思います。

私は、このピンクの冊子の13のところ、生涯現役支援窓口による支援状況のところ、少しお尋ねしたいと思ってます。

一番下の65歳以上のところの支援チームにおける支援状況っていうところがあるんですが、ここで言いますと新規援助対象者数が平成30年9月までで71あります。うち、就職ができたっていうのが56件、就職率が78.9っていうことですが、この、うち就職、私の関心じゃあ、この、うち就職はどのような業種っていうんですか、どんなところに勤められたかっていうことがわかれば、特徴がわかればちょっとお尋ねしたいと思っています。

それともう一点は、この就職率、支援チームをつくって支援状況、支援をしてるわけですので、平成30年9月までの78.9っていうのは労働局から見て成果があったほうだ、いやもっともっと上げるべきだ、どちらかっていうことをちょっとお尋ねしたいと思っています。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

これは職業安定部ですかね、よろしくをお願いします。

○阿部職業対策課長 就職先ということなんですけれど、そこまで数値の、就職先につきましては把握しておりませんので、ここの部分につきましては、どの職種に何人がということとは申し上げることはできません。

○議長 急に数値、内容は出せないとすれば、また次回にでもしっかりとお答え願いたいと思います。時間がかかり押し迫っておりますので、ほかのご質問、ご意見ございましたら、先そちらのほうを。

はい、どうぞ。

○森本委員 時間がない中ですいません。

昨日の「とくしま『働き方改革』推進宣言」、私も参加させていただきまして、ありがとうございました。大変有意義な宣言が発せられたなというふうに思います。この宣言の中で、1つには、それぞれ署名をした各団体がその活動を通じて県内企業への発信をするということと、そして、ターゲットは中小企業であるということを確認をされました。そして、最終的には相互に連携を図って進めていくんだということを宣言をしたわけでありまして、これにかかわりまして、私たち連合が進めている取り組みにつきまして少

しご紹介をさせていただいて、ご協力をお願いしたいなと思っております。

私ども、4年前から「クラシノソコアゲ応援団！」RENGOキャンペーンというのを実施しておりまして、月に1回、徳島駅前で街頭宣伝活動を行ってきております。その時々々の労働に関する話題も含めて、チラシ等を配布しながら街頭宣伝を行っておりますけれども、今年は、これから春の春季生活闘争の時期にかけまして、今年の労働基準法の改正の一番大きな目玉となりました労働時間の上限規制の課題について、やっぱり基準法第36条が非常に重要であるということも含めて、この三六協定の大切さというのを一般の皆様方に知ってもらってPRをしていこうということで取り組みを進めているところであります。連合の内部では「Action!36」という言い方をしまして、今キャンペーンに取り組みを始めております。そんな中で、連合全体として3月6日を「36（サブロク）の日」として記念日の認定協会に申請をしまして、認定がおりたという報告も受けておりまして、11月30日に行われます連合の中央委員会でお披露目をするという日程になっております。したがって、この3月6日を起点にして、それにちなんだ行事を企画をせよという指示も来ておりまして、徳島県内におきましても連合を中心にして、この「36（サブロク）の日」を、初めての年でありますので、祝う日として皆さん方に知っていただくという取り組みをやりたいと思っておりますので、その折には、是非皆様方にもご理解をいただいてご協力をいただけたらなと思っております。

それともう一つ、時間に関連をして、時間を大切に作る県宣言というのも全国的に取り組みをしてもらいたいという本部の要請もありますので、このことについても我々地元の執行部でどんな内容にするか、また協議をさせていただいて、これも経営者団体の皆様方、そして関連する団体の皆様方と一緒にそういう宣言が発することができたらありがたいなというふうに思っておりますので、その折にもまたお願いに参りたいと思っておりますので、ご協力方よろしくお願いたします。

以上です。

○議長 ほかに何かご意見ございますでしょうか。

はい。

○米澤委員 要望事項なんですけれども、働き方改革に関連いたしまして、産業医さんの機能強化っていうのが法律の中に盛り込まれましたので、是非労働局のほうからと、それと医師会であるとか医師の方、特に産業医さんとの連携っていうのを進めていただければ、先ほどの違法に関連をいたしまして、医師の意見っていう、この意見を書けないっていう

か、よく知らないお医者さんもいらっしゃいますので、是非その点お願いしたいと思っております。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

はい。

○松村委員 公益委員の松村でございます。

障害者雇用の問題なんですけれども、新聞報道など読んでおまして、公共の部門で率が余りよくないと、実際より多く表示してたという事件が報道されました。これは採用の仕組みというのにも視点を持つ必要があり、というのは、国の場合、人事院がきちんと試験をして、その中から各省庁が採用すると。そして、その採用の定数は財務省がきちんと管理をしている現状があります。地方公共団体においては、その地方公共団体独自で試験を行って採用するという仕組みになっています。それからもう一つ、国の場合の日々雇用職員においても予算措置がされない限りには雇用ができないという現状がありますので、きちんとこれは、国においては財務省と予算措置、定数措置について渡りをつけていたかない限りには、多分この問題は解決しないだろうと。地方公共団体においても、地方で制定する採用要綱、これが適切なものでないと、いつまでたっても改善はしないだろう。一方で、民間企業の方は非常にご不満だと思うんですが、民間企業においては、三菱樹脂事件で言われてるとおり企業の側の採用の自由を裁量を非常に大きく持っている。この中で企業の発展のために障害者雇用についてお考えいただければ、それはいいことだと思います。法令は確かに採用の自由を縛るような書き方にはなっていますが、やはりそれは共生社会という法規の枠組みでお考えいただければというふうに感じた次第です。

2点目は、今国の中央のほうで外国人労働者の問題が物すごくかまびすしく議論をされていると思います。外国人労働者においても、どういった形で雇用を進めていくのかっていうのは非常にまだ議論が煮詰まらないところではありますが、グローバル社会において適切な雇用関係を提供できるような社会を構築する必要があると思いますので、それぞれの立場でご検討いただければというふうに思うところです。

学校のほうの話を1点だけします。先般、外国人の留学生に修士号を出しました。4か国語を操り、外国での大企業での就労経験があり、修士号を出す、もちろん修士論文は日本語で書いていただきました。大学の就職部長に相談に行きましたところ、申しわけないが、徳島県内でそれだけの人材を雇える企業はないかしらんよって、その就職部長の先

生は徳島の金融機関で長くお勤めいただいた先生ですから、現状についての分析は私は間違いないと思いました。そういった高度な人材が国境を越えて入ってきた場合に、迎えて一緒に働ける環境をこれから考えていくことが、今もう本当にかまびすしく中央で言われていますが大事なかなと思いますので、来年以降の運営方針に1行でもご配慮いただければ幸いです。

以上2点です。

○議長 ありがとうございます。

時間がかかなり厳しい状態ですが、最後までこれ言っておきたいというご意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 では、本日の平成30年度の第1回徳島地方労働審議会を終了させていただきますが、拙い司会進行で皆さんのご意見をしっかり受けとめる時間をつくれなかったのを申しわけなく思っております。第2回またございますので、そこでよろしくお願ひしたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

それでは、事務局にお返しします。

○司会 それでは、閉会に当たりまして、徳島労働局長の鈴木よりご挨拶申し上げます。

○鈴木労働局長 本日は、お忙しい中お集まりいただき、また、私どもに非常に重要で、かつこれから本当に検討しなければならない課題を提言していただきましてありがとうございます。私どもは、今日出ました議論を踏まえまして、次年度以降の行政運営方針、また、今後の労働局の業務のあり方を考えてまいりたいと思います。また第2回目の審議会もございます。また、私どもの行政運営を見守っていただくとともにご協力をよろしくお願ひ申し上げます。

○司会 ありがとうございます。

最後に、事務連絡となります。

次回の地方労働審議会の開催時期についてですが、来年3月上旬に開催いたしたいと考えております。主に平成31年度行政運営方針案についてご審議をお願いする予定となっております。日程調整等のご連絡は改めて事務局よりさせていただきますので、ご協力方よろしくお願ひいたします。本日は誠にありがとうございました。