

平成29年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

平成29年11月10日（金）午前10時00分から正午まで

2 開催場所

パークウエストン（徳島市南前川町3丁目1-22）

3 出席者

【委員】《公益代表》川城委員、喜多委員、喜多條委員、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、佐藤雇用環境・均等室長、杉山労働基準部

長、小野澤職業安定部長、小林総務課長、平尾労働保険徴収室長、松岡監督

課長、三木健康安全課長、新居賃金室長、川邊労災補償課長、花野職業安定

課長、浅尾職業対策課長、伊勢需給調整事業室長、田村訓練室長、渡辺雇用

環境改善・均等推進監理官、岩崎総務企画官、福田総務課長補佐、田村雇用

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) 各委員、事務局の紹介

(4) 議題

① 会長選出

② 会長代理及び部会委員の指名

③ 平成29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 それでは、定刻となりましたので、これより平成29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と思います。

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をご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

議事に入りますまでの間、お手元の会次第に従いまして議事進行役を務めさせていただきます総務課長の小林と申します。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、審議会の成立についてご報告させていただきます。

本日の審議会につきましては、公益を代表する委員が現時点で4名、労働者を代表する委員が6名、使用者を代表する委員が6名のご出席をいただいております。地方労働審議会令の第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。

なお、公益代表委員の松村委員から、本日どうしても日程調整がつかないということで、事前にご欠席との連絡をいただいております。

また、公益代表委員の喜多條委員から、先に重要な会議の予定が入ってるということで、会議が終わり次第、出席したい旨ご連絡いただいておりますことを報告させていただきます。

なお、本日の審議会につきましては傍聴者の出席はございません。

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を申し上げます。お願いします。

○鈴木労働局長 おはようございます。徳島労働局長の鈴木でございます。

委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、平成29年度第1回徳島地方労働審議会にご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。また、日ごろから私ども徳島労働局の行政の運営につきましてご理解とご協力を賜っておりますことを、この場を借りまして改めて御礼申し上げます。

さて、徳島県内の景況につきましては、日本銀行高松支店徳島事務所が10月6日に発表した「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は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されているところでございます。また、徳島県における平成29年9月の有効求人倍率は1.40倍、正社員の求人倍率は1.02倍となっております、有効求

人倍率につきましては、平成25年7月から51カ月連続で1倍を超える水準でございます。また、正社員の求人倍率につきましては、統計をとり始めて以来、過去最高を記録しております。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しているところでございます。

経済はこのような状況の中で、少子高齢化という構造的な問題がございます。これに歯止めをかけるため、女性、高齢者、全ての人、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向けて政府全体で取り組んでいるところでございます。その中でも労働問題に関係することといたしましては、長時間労働の問題が非常に今注目を浴びているところでございます。長時間労働というのは仕事と子育てなど家庭生活の両立を困難にしますし、また、少子化の原因や女性のキャリア形成、それから男性の家庭参加を阻む原因となつてきているところでございます。労働者の約4割が今非正規雇用であり、その賃金は正規労働者に比べて4割少なくなっているという現状がございます。長時間労働や非正規労働者の低賃金、不安定な雇用といった現状を改善していくための改革が働き方改革の一つの大きな分野でございます。この働き方改革の実現に向けまして労働行政が果たすべき役割というのが少しずつ注目され、大きくなっているところでございます。

一方、徳島県におきましては、高齢化が全国平均を超える状況で進んでいる中、業種によっては人手不足の感が強くなってきているところでございます。この働き手を確保するためにも、魅力ある職場環境を形成していくことが重要であると考えているところでございます。そのため、政府全体で進めております働き方改革の推進等により安心できる労働環境の整備、これらが大きな課題と考えております。労働局としましては、さまざまな行政課題に対しまして労働行政機関として専門性を活かして的確に対応したいと思っております。

本日、今年度の行政運営方針の中間点の取り組み状況につきまして、委員の皆様方からご専門の立場から意見をいただきまして、今後の労働行政を円滑に進めるとともに、また計画を見直すべきところは検討していきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。本日、忌憚ない意見を出していただくことをお願いしまして、私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○司会 続きまして、今回は委員改選後の初めての審議会となりますので、私のほうから各委員のご紹介をさせていただきたいと思っております。

お配りしてあります資料の会次第の次のページでございますが、平成29年度第1回徳島地

方労働審議会出席委員名簿をつけてございます。お手元にお配りしております配席図とあわせて確認いただければと思いますが、まずは公益代表委員の方からご紹介をさせていただきたいと思っております。まず、新たにご就任いただきました川城委員になります。喜多委員、山本委員、また、新たにご就任されました米澤委員となります。労働者代表委員につきましては、新たにご就任されました大谷委員、藤田委員、また、新たにご就任されました三木委員、宮本委員、森本委員、矢鳴委員となります。使用者代表委員につきましては、梅田委員、小林委員、坂田委員、富田委員、中村委員、濱田委員となります。

ここで、本来なら新しく就任された委員の皆様からご挨拶いただくのが本来ということになりますけれども、本日、審議会の時間の関係もございますので、お手元の名簿をご覧くださいことにご了承をお願いいたします。

最後に、事務局の紹介をさせていただきたいと思っております。局長につきましては先ほどご挨拶申し上げましたので紹介を省略させていただきます。

それでは、総務部長の笠田でございます。

○笠田総務部長 本日はよろしくお申し上げます。

○司会 雇用環境・均等室長の佐藤でございます。

○佐藤雇用環境・均等室長 よろしくお申し上げます。

○司会 労働基準部長の杉山でございます。

○杉山労働基準部長 よろしくお申し上げます。

○司会 最後に、職業安定部長の小野澤でございます。

○小野澤職業安定部長 よろしくお申し上げます。

○司会 続きまして、資料のご確認をさせていただきたいと思っております。

本日お配りしております机上配付資料、ダブルクリップどめしておりますが、まず1個のダブルクリップどめのほうに、平成29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、メモ用紙が入っております。また、同じく平成29年度第1回徳島地方労働審議会の表題の下に徳島地方労働審議会設置・運営関係資料と記載しております資料には、当審議会の委員名簿や運営規程などNo.1から7までをつづっております。そのほか事前にご提出いただきました質疑・要望事項の2枚の紙と本日の配席図をお配りさせていただいております。

また、先にお送りさせていただいておりますが、ブルーのファイルで平成29年度第1回徳島地方労働審議会資料としましてファイルが1セットございますが、全体資料としま

してはインデックスNo.1と2、総務部資料としましてはNo.1から3、雇用環境・均等室関係資料としましてはNo.1から9、労働基準部関係資料としましてはNo.1から9、職業安定部関係資料としましてはNo.1から11までというふうになっております。

また、本日、もう一方のダブルクリップどめの資料につきましては、お手数をおかけしますが、統計資料の最新データを用意しておりますので資料の差し替え等よろしくお願いたします。まず、資料の差し替えの説明でございますが、雇用環境・均等室の資料でございます。表紙に雇用環境・均等室関係差し替え及び追加資料と記載しております。次に、資料No.5として雇用・均等関係法令の法施行状況等と記載し、インデックス5の表示がある資料全体、3枚組みでございますけれども、こちらをそのまま差し替えをお願いします。また、次につけております個別労働紛争解決制度の利用状況、カラー刷りのものがございますが、こちらは資料No.9の一番後ろに、これ雇用環境・均等室資料なんですけど追加をお願いします。続きまして、職業安定部の資料としまして、資料の目次としてブルーの紙があるかと思うんですが、こちらの資料の目次と、インデックスをつけておりますが資料1、4、8、9、10、11につきましては、全体をそのまま差し替えのほうをお願いしたいと思っております。

また、追加で申しわけございませんが、本日ですが、基準部の資料としまして徳島県における労働災害の推移というふうに記載された資料が机上配付させていただいておりますが、この資料につきましては基準部の資料の4に該当しますので、こちらについても追加で差し替えのほうをお願いします。

なお、差し替え後の不要な資料につきましては、そのまま机上に置いていただければ後ほど事務局のほうで回収させていただきますので、大変お手数をおかけしますがよろしくお願いたします。駆け足になりましたけれども以上となりますが、不明な点等ございましたら事務局へお申し出ください。

なお、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領に、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いますことから、本日の審議会の各委員のご氏名等と審議会の議事録につきましては速やかに公開することとなりますので、あらかじめご了承のほどよろしくお願いたします。併せまして、委員の皆様のお名前、現職名などにつきましては、資料の中にあります委員名簿のとおりの内容で当局のホームページ等におきまして公開をさせていただくこととなりますので、併せてご確認のほどよろしくお願いたします。

最後になりましたが、本日の会議、正午までの2時間を予定しておりますので、円滑な議事運営にご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、議題に従いまして進行させていただきたいと思います。

議題（1）会長の選出に移らせていただきたいと思います。

審議会の会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項によりまして、公益を代表する委員のうちから委員が選挙することとなっております。ここでは、会長候補をご推薦いただきまして委員の皆様にお諮りしたいというふうに考えておりますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ありがとうございます。

それでは、会長のご推薦をいただきたいと思います。どなたかよろしくお願いいたします。

はい、濱田委員。

○濱田委員 はい。引き続き山本委員さんをお願いをしたいと思います。（拍手）

○司会 よろしいでしょうか。それでは、ただいま山本委員のご推薦がございましたことから、山本委員に会長にご就任いただくということでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ありがとうございます。

それでは、山本委員に会長席のほうに移動していただきますので、しばらくお待ちください。

ありがとうございます。それでは、会長にご選出されました山本委員からご挨拶いただきまして、以降の議事の進行をお願いしたいと考えております。よろしくお願いいたします。

○議長 ただいま会長に選出されました山本です。

当徳島地方労働審議会、私もう10年近く参加させていただいていますが、毎回毎回この審議会の中で、いわば学ばせていただくことがたくさんございます。そのたびに新たな視点とか新たな社会情勢を見るような勉強もさせていただいてると思っておりますので、この学ぶ姿勢を大事に、会長職も務めさせていただきたいと思います。

労働局長さんのご挨拶の中にもありましたが、比較的経済状態も好調なようですし、それに伴って雇用情勢もかなり堅調なようです。特に有効求人倍率ですか、過去最高を記

録したということで大変喜ばしいことだと思っております。ただ、局長さんのお話の中にも少しありましたが、少子高齢化がなかなかとまらないと。例えば徳島の場合は人口80万人を超えていたのが、今後の推計によりますと、2040年、あとわずか20年ちょっと後には60万人を割るだろうという推計が出ております。急激な人口減少に見舞われるわけです。いかに全国的な経済状態が好調であるだろうとしても、人口が減少すれば雇用情勢かなり厳しくなってきます。特に地方においては、若者の流入する大都会と違って少子高齢化はさらに進み、雇用情勢が厳しくなるというふうに思っておりますので、今後、徳島のような地方にとって一番大事なのは、まず女性が安心して働けるような環境をつくっていくこと、これが最も大事なポイントになってくるんじゃないかなというふうに思っております。大きな視点で見るとともに、毎回毎回の毎年のこの計画、これをきっちりと見させていただきたいと思えます。

今回は平成29年度の第1回ということで途中経過報告をお伺いしながら、皆様の忌憚のないご意見を伺いながら今後の労働行政に生かしていただきたいと思えますので、拙い司会ではございますが会長を務めさせていただきます。今後ともよろしくお願ひします。

以上です。

それでは、座らせてさせていただきますが、本日の地方労働審議会の次第に従いまして、皆様のところにお配りされております議題の2に入りたいと思えます。

議題の2は、会長代理及び部会委員の指名ということですが、地方労働審議会令の第5条第3項では、会長に事故があるときは公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理するというふうになっております。このように規定されておりますので、会長代理として、本日はご欠席ですが公益代表の松村委員に代理を務めていただきたいと思えます。公益代表の松村委員には後ほどお伝えしたいと思えますので、よろしくお願ひしたいと思えます。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、会長代理に続きまして、部会委員の指名が必要です。地方労働審議会令の第6条、徳島地方労働審議会運営規則の第8条に基づき、労働災害防止部会の委員の指名を行わせていただきます。部会の委員は、地方労働審議会令の第6条の第2項の規定により会長が指名するということになっておりますので、まず委員数につきまして、これまでどおり公益代表、労働者代表、使用者代表、それぞれの部門から各2名ずつ合計6名を指名

させていただきたいと思いますが、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、労働災害防止部会の委員の指名を行いたいと思います。

まず、お手元の徳島地方労働審議会の設置・運営関係資料というものがございますが、このNo.2に「労働審議会の労働災害防止部会委員名簿（案）」というものがございます。ご覧いただきたいと思いますが、公益代表として、喜多條委員、松村委員、労働者代表として、大谷委員、宮本委員、使用者代表として、梅田委員、中村委員の6名の方を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」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

先ほどご指名させていただきました委員の皆さんには、部会が開催された際には所管事項についてご審議をよろしくお願ひしたいと思ひます。

なお、本日出席されていない松村委員には、後日ご報告します。少し遅れて来られる喜多條委員には、後ほど事務局からご連絡したいと思ひますのでよろしくお願ひします。

続きまして、議事録の署名委員の指名を行いたいと思ひます。

運営規程の第6条第1項に基づき、審議会の議事録に署名をいただく委員を指名させていただきます。署名委員は、私、会長のほかに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送りしますので、内容確認の上、ご署名いただきますようお願ひいたします。

それでは、会次第の2を終わります、次、議題の3に入りたいと思ひます。

議題の3、「平成29年度労働行政の運営状況について」ですが、まず、事務局より内容についてご説明をお願ひしたいと思ひます。

まず、総務部、続きまして雇用環境・均等室、続きまして労働基準部、職業安定部の順で説明をお願ひしたいと思ひます。その後一括して内容の審議に入りたいと思ひますので、よろしくお願ひします。

それでは。

○笠田総務部長 はい。それでは、引き続きよろしくお願ひいたしたいと思ひます。総務部の笠田でございます。私から説明を申し上げたいと思ひます。

○議長 座ってください。

○笠田総務部長 恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。失礼いたします。

徳島労働局の取り組み状況につきまして、私のほうからその概況につきましてご説明を申し上げたいと思います。

その前に、まず総務部の資料の1をご覧くださいと思います。

こちらに働き方改革の実行計画を参考までにつけさせていただいております。先ほど局長の挨拶にもございましたが、政府におきましては働き方改革などの実現に向けてさまざまな取り組みを掲げるところでありまして、その中で労働行政が果たすべき役割が大変大きくなってきていると感じてるところでございます。この働き方改革の実行計画につきましては平成29年3月に決定されたものでございますが、その意義を申し上げますと、『日本経済の再生に向けての最大のチャレンジが働き方改革です。働く人の視点に立って、労働制度の抜本的改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち帰るようにする』と記載されております。また、働き方改革こそが労働生産性を改善する最良の手段であり、また、人々が人生を豊かにすることにより中間層が厚みを増し、消費を押し上げるという経済政策としての面を持っているものでありまして、特に中小企業におきましては、働き方改革によりまして魅力ある職場づくりを通じまして、人手不足の解消と生産性の向上につなげることが期待されるというものであると考えておるところでございます。このように実行計画をざっと見ていただきますと、同一労働同一賃金など非正規労働者の処遇改善の話を筆頭にさせていただきまして、当然ですが、労働関係の施策が列挙されてきておるところになってございます。このように働き方改革の実現が内閣の最重要課題となっております。その中心である労働政策について、徳島県における労働局の役割が非常に大きなものとなっております。と考えるところでございます。

こうした状況もありまして、本年度、徳島労働局といたしましては、働き方改革の推進等による安心できる労働環境の整備に努めると、労働行政のあらましも冒頭に記しておるところでございます。このあらましにおきましても、働き方改革等の推進によりまして今年度徳島労働局が重点的に取り組む施策6項目を中心に、図表等を使いまして県民の皆様方にわかりやすく説明させていただき資料として作成しておるところでございます。あらましの中身の説明は申し上げませんが、この内容を踏まえまして、今年度の取り組みにつきましてただ今より説明をさせていただきたいと思っております。

まず、総務部関係の説明をさせていただこうと思います。

総務部資料の2でございます。労働保険の適用徴収行政の関係になってまいりますけれども、この労働保険の収納率についてのご報告でございますが、平成28年度は99.1%という高い収納率を誇っておりましたところですが、前年度に比較しまして、28年度につきましては若干微減しておるんですけれども、全国では収納率は第5位という高い収納率を誇っておりまして、29年度においても高い収納率を目指して取り組んでおるところでございます。

また、資料3につきましては、今年度は労働保険の収納率だけではなくて、未手続事業一掃対策についても力を入れさせていただきまして、この11月なんです適用促進強化月間としまして、労働保険事務組合徳島支部とも連携の上、主に、掲げてありますように事業場訪問をすることによりまして地道に手続指導をさせていただいてるという活動状況になっております。

それから、後ほど雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部につきましては、資料に基づきまして担当部室長から説明をさせていただくこととなりますが、私からは簡単に各行政について口頭でご説明を申し上げたいと思いますので、よろしく願いいたします。

まず、雇用環境・均等室の取り組みにおきましては、働く女性などの全ての労働者が充実した職業生活を営むことができるように、仕事と育児、介護を両立できる雇用環境の整備や、これまでの働き方、休み方の見直しによる「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取り組みを積極的に推進しているところでございます。特に、本年1月及び10月から施行されております改正育児・介護休業法等の確実な履行確保に取り組んでいるところでございます。また、より多くの企業が女性の活躍推進や働き方の見直しに向けて積極的に取り組んでいただけますよう、引き続きあらゆる機会を通じて企業に対する働きかけを実施してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、労働基準行政につきまして取り組みの概要を説明させていただきます。

労働条件確保につきましては、企業活動の動向を注視しつつ法定労働条件の履行確保を図っておりますけれども、特に長時間労働を抑制し、過重労働による健康障害を防止するため、適正な労働時間管理に関する監督指導を徹底しているところでございます。最低賃金につきましては、徳島地方最低賃金審議会におきましてご審議をいただきまして、その答申に基づきまして、地域別最低賃金及び3件の特定最低賃金を改定、決定させていただいたところでございます。今後は、改正いたしました最低賃金額の周知に努めさせていただく

とともに、この履行確保のために的確な監督指導を行っていきたいと考えております。

それから、安全衛生関係でございますけれども、本年度は第12次労働災害防止推進計画の最終年度となっていることから、設定しております各目標の達成に向けて最後の取り組みを行っているところでございます。中でも、死亡労働災害の減少と死傷者数の減少の2つを主要目標として捉えておるところでございますが、死傷者数は、9月末現在、前年度比でプラスで推移しておりまして、平成24年比で15%以上減少させるということは非常に厳しい状況となっているところでございます。年末までは50日余りありますけれども、局、署が連携しまして事業主にゼロ災を呼びかけまして、一件でも労働災害を減らせるよう最後まで取り組んでいきたいと思っております。また、働き方改革実行計画にも盛り込まれておりますが、治療と仕事の両立支援対策につきましては、8月に本県の推進チームを設置したところでございます。今後とも推進チーム内の関係機関との連携を密にいたしまして、両立支援に取り組んでまいりたいと考えております。最後、労働災害の労災補償業務につきましては、請求事案の的確な把握と、効率的かつ計画的な調査の実施によりまして、認定基準等に基づいた適正な認定及び迅速な事務処理に努めてまいりたいと考えております。

それでは、最後になりますが職業安定行政の取り組みの概要でございます。少子高齢化に伴う労働力人口が減少する中で、若者が希望や働きがいを持って仕事ができるよう就職支援、定着支援に取り組んでいきたいと考えているところでございます。とりわけ新規学卒者の就職状況につきましては、昨年度、高卒者、大卒者の就職内定率がいずれも過去10年間において2番目に高いという状況になったところでございますが、引き続き今年度においても各種施策へのご協力をいただければと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それから、高齢者対策としまして、生涯現役社会の実現に向けまして希望者全員が65歳まで働ける制度の導入に加えまして、65歳以降の継続雇用の延長や65歳以上の定年引き上げなど、年齢にかかわらず働き続けることができる企業の普及に努めてまいっているところでございます。また、ハローワーク徳島にエルダー支援コーナーを設置いたしまして、特に65歳以上の求職者の方を重点的に就職支援を行っているところでございます。徳島県と雇用対策協定の締結を初めとしまして、出張所を含む県内8つの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ます。この協定に基づきまして、今年度の事業計画に沿って、各自治体との共催によりまして就職面接会の実施、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する就職支援等を展開しているところでございます。

以上の概況につきまして説明をさせていただきました。

以上でございます。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の佐藤と申します。よろしく願いいたします。

それでは、座って説明させていただきます。

続きまして、雇用環境・均等室関係の説明をさせていただきます。

私からは、全体資料の労働行政のあらましの1ページから2ページに載せてございます
当局の6つの最重点施策のうち、3の女性活躍推進と働き方の見直しを中心といたしまして、上半期の取り組み状況を資料に基づき説明させていただきます。

まず、雇用環境・均等室の資料1、「平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします」をご覧くださいと思います。

育児・介護休業法につきましては、少子・高齢化の進展に伴う労働者の介護離職を防止するため、介護休業の分割取得など仕事と介護の両立支援制度の見直しなどを内容とする改正育児・介護休業法が本年1月から施行されているところですが、さらに、都市部での深刻な待機児童問題を受け、保育所に入所できず労働者が離職することなどを防止するため、本年3月に再度育児・介護休業法が改正され、10月から施行されているところです。主な改正内容は、リーフレットに記載されてるとおり、保育所に入れない場合の最長2歳までの育児休業期間の延長、育児休業等に関する制度の労働者への個別周知、配偶者出産休暇など育児目的休暇の導入促進の3点です。

当局では、改正法の周知徹底を図るため、資料2の「魅力ある職場環境づくりを考える研修会」を開催するなど、各種会議を活用し改正内容について説明を行っております。また、事業主に改正法に沿った就業規則の整備を円滑に進めていただくため、個別相談会を9月7日に開催し、その様子が新聞やテレビ等で報道されたところです。引き続き、会議等様々な機会を活用し、改正内容の周知徹底を図ることとしております。

続きまして、資料3、「認定マークを取得して企業にPRをしませんか」をご覧ください。

「くるみん」、「プラチナくるみん」認定とは、子育てサポート企業として次世代法に基づいて厚生労働大臣が企業に対して行う認定です。また、「えるぼし」認定とは、女性

活躍推進企業として女性活躍推進法に基づき厚生労働大臣が企業に対して行う認定です。認定を受けますと、認定マークを名刺や会社案内などにつけることができ、子育てサポート企業や女性活躍推進企業であることを対外的にPRでき、企業のイメージアップや優秀な人材の確保につながるなどのメリットがあります。認定企業につきましては資料の裏面に記載しておりますが、当局では上半期、「プラチナくるみん」認定を1社、「えるぼし」認定を2社行いました。今後も引き続き1社でも多くの認定企業が増えるよう、会議や企業訪問などの機会を活用し、積極的な働きかけを実施していくこととしております。

続きまして、資料4、「女性活躍推進法への対応はお済みですか？」をご覧ください。

女性活躍推進法が昨年4月より施行され、従業員数301人以上の企業については、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定、届出などが義務づけられるとともに、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。県内企業の一般事業主行動計画の届出状況につきましては、10月末現在で301人以上の義務企業については59社全てから届出があり、届出率は100%となっておりますが、努力義務である300人以下の企業については8社となっております。

厚生労働省では、中小企業の取り組みを支援するため女性労働協会に委託して中小企業のための女性活躍推進事業を実施しており、女性活躍推進アドバイザーによる電話相談や無料の個別訪問支援等を行っております。県内の中小企業の取り組みを推進するため、引き続き事業所訪問や会議などの機会を活用し女性活躍推進法の周知を図るとともに、同事業について積極的に周知を図っていきたいと考えております。

続きまして資料5、「雇用均等関係法令の法施行状況」、差し替えのほうをご覧ください。

当室では、男女雇用機会均等法など雇用均等関係法令の履行確保を図るため、労働者及び事業主からの相談に対応するとともに計画的な報告徴収を実施し、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。

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76件で、相談内容別で見ますと、「セクシュアルハラスメント」が27件、35.5%、「妊娠・出産等ハラスメント」が16件、21%と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立てが上半期1件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関するものがあり、援助の結果解決しております。また、報告徴収を上半期50事業所に対して行い、77件の是正指導を実施いたしました。指導内容は、「妊娠・出産等に関するハラスメン

ト」及び「セクシュアルハラスメント」対策の実施に関するもの、及び「母性健康管理措置」に係る規定整備に関するものとなっております。

ページをめくっていただいて、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316件で昨年同期と比較して減少しておりますが、これは本年1月の改正法に係る事業主からの相談が一段落したためとなっております。また、報告徴収を上半期55事業所に対して行い、266件の是正指導を実施しております。指導内容は改正法に沿った就業規則の整備に関するものです。

また1枚めくっていただきまして、3のパートタイム労働法関係につきましては、上半期報告徴収を44事業所に対して行い、83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」、それから「通常の労働者への転換」、「雇用管理改善措置の内容の説明」等となっております。引き続き適切な相談対応、及び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6、「働き方・休み方改善の取組」をご覧ください。

少子高齢化が進展する中、今後の労働力不足に対応するため、女性や高齢者など全ての労働者が活躍できる職場環境を実現するため、企業において働き方の見直しを進めていくことが求められております。

当局では、働き方・休み方改善の取組として、上半期3社に対し労働局長等による企業トップへの要請を実施いたしました。また、働き方・休み方改善コンサルタントの個別訪問による企業に対する助言などの支援を上半期85社に対して実施するとともに、先進的な取組み事例の収集や情報発信をいたしました。局のホームページへの掲載状況などは、資料の裏面のとおりとなっております。併せて、会議等の機会を活用し、働き方改革に係る説明を行っております。

続きまして、資料7、「業務改善助成金を活用して生産性向上のための設備を導入し、賃金の引上げを行いませんか」をご覧ください。

業務改善助成金とは、生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった費用の一部を助成する制度です。

当局では、より多くの申請が得られるよう、年度当初から経済団体や使用者団体に対して訪問などにより事業主に対する周知について協力要請を行うとともに、年度更新の受付会場ですとか各種会議を活用してリーフレットの配布を行いました。また、助成金の活

用事例や支給までの流れを記載した当局独自のリーフレット、資料7を作成して、会議での説明や資料配布など周知に努めた結果、これまでに4件の申請がありました。今後とも徳島県最低賃金総合相談支援センターとも連携し、様々な機会を活用し周知を図っていくこととしております。

続きまして、資料8、「はじまります無期転換ルール」をご覧ください。

無期転換ルールとは、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換できるルールで、通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象となります。

厚生労働省では、各事業場において無期転換ルールの円滑な導入が図られるよう、無期転換の申込みが本格化する平成30年4月まで約半年となる本年9月と10月に「無期転換ルール取組促進キャンペーン」として集中的な周知啓発を行ったところです。当局におきましても、キャンペーン期間中はもとより、年度当初から地方公共団体や経済団体、労使団体などに対して訪問等により周知啓発への協力要請を実施したほか、様々な会議を活用し、無期転換ルールとその特例についての説明や資料配布を行うなど周知に努めているところです。

続きまして、資料9、「平成28年度徳島労働局個別労働紛争解決制度の運用状況」をご覧ください。

当局では労使間のトラブルの解決を図るため、県内4カ所の労働基準監督署及び局内の雇用環境・均等室に総合労働相談コーナーを設置し、さまざまな労働相談に対応しております。総合労働相談コーナーでは、法令や裁判などの情報提供ですとか適切なアドバイスにより紛争の自主的解決を促したり、他の紛争解決機関の情報提供を行うなどのサービスを提供するとともに、民事上の個別労働紛争につきましては、助言指導やあっせんにより、その解決を図っているところです。

平成28年度の運用状況につきましては、総合労働相談件数は8,781件で減少傾向が続いており、7年ぶりに9,000件を下回っております。一方で民事上の個別労働紛争につきましては1,917件と、前年より18%増加し、相談内訳で見ると、「いじめ、嫌がらせ」が535件、20.6%、賃金条件・休暇・懲戒等の「その他の労働条件」が450件、17.4%と多くなっております。また、助言・指導の申請は52件で前年度より減少したものの、あっせんの申請は24件と、前年度より6件増加となりました。本日、追加の配付資料として今年度上半期の利用状況をつけておりますので、お時間

があるときにご覧いただければと思います。今後も引き続き関係機関との連携を図り、個別労働紛争解決制度の周知及び適切な運用を図ってまいりたいと思っております。

以上、雇用環境・均等室関係の業務について説明させていただきました。今後ともご理解、ご協力のほどよろしくお願いたします。

○杉山労働基準部長 労働基準部の杉山でございます。

引き続き労働基準部からは、全体資料1の労働行政のあらまし、11ページ以降の部分、それから基準部資料の1から9、こちらに沿いながら説明をしてみたいと考えております。説明のほうは座ってさせていただきます。

労働基準部では、監督、安全衛生、賃金、労災の4つの部門がございますが、それぞれの部門ごとの施策について順を追って説明をしてみたいと考えております。

まず、基準資料の1を開いていただければと思います。

監督指導に関する施策の実施状況でございます。これは、徳島労働局管内4つの労働基準監督署がございますが、こちらで実施いたしました監督指導結果をまとめたものでございます。平成29年1月から6月に実施をしました533事業所のうち、306事業所に何らかの法違反が認められております。違反率としては57.4%という状況でございました。主な違反内容でございますが、三六協定限度時間を超えると時間外労働といったようなものを含む労働時間に関する違反が最も多く123件、次いで割り増し賃金に関するものが120件、労働条件全般に関するもの91件、安全基準に関するもの77件、そのような状況となっておりました。

次に、資料2をご覧ください。

この資料2は、当局管内、外国人技能実習生を使用している事業所に対して、平成28年1月から12月に実施した監督指導実施状況を取りまとめた資料でございます。実施した監督件数は71件でございますが、このうち、この外国人技能実習生に関する監督のうち何らかの違反が認められた事業所は46件、率としまして64.8%の違反率という状況になっております。この結果を踏まえまして、引き続き監督指導を徹底してまいるとともに、監理団体、それから実習実施機関に対しまして、この守られていますかというリーフレットを作成し、これを実習機関等に配布することによって周知を図る、そのような取り組みを行ったところでございます。

また、昨年11月に新たに技能実習法というものが制定されておりますが、こちらのほうが今年11月1日から施行されてございます。これを踏まえまして、引き続き実習実施

機関に対する監督を徹底するとともに、新たに設立されました外国人技能実習機構、それから入国管理局等と連携を図りながら、監理団体（その実習実施機関を取りまとめる団体がございますが、）に対しても的確な指導を実施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、資料3をご覧ください。

資料3は、過重労働解消キャンペーンの実施リーフレットでございます。

過労死等防止対策推進法、こちらの法律が平成26年11月1日に施行されておりますが、同法では毎年11月を過労死等防止啓発月間と位置付けております。この同期間に合わせまして、国、それから地方自治体におきましては積極的な活動を行うということにされております。これを踏まえまして、当局におきましては毎年11月を過重労働解消キャンペーン期間と設定し、長時間労働、過重労働を解消させていくためのさまざまな取り組みを行ってるところでございます。キャンペーン期間の主な取り組みとしましては、1枚目めくっていただいたところで、次の取り組みを行いますというのを下の欄に書いてございますが、まず1つ目が、長時間過重労働事業場に対する集中的な重点監督を実施するという取り組みです。もう一点は、全国一斉の無料電話相談を実施すること、もう一点は、本日も出席いただいておりますが経営者協会など使用者団体様等への協力要請を行うこと、最後に、局長によるベストプラクティス企業への訪問、以上の取り組みを行っております。このベストプラクティス企業というのは、積極的な勤務環境の改善、特に長時間労働の削減等の取り組みを積極的に行っている企業という位置付けをさせていただいておりますが、こちらの企業を訪問させていただいて、長時間労働削減に向けた積極的な取り組み事例、そういうふうなものを拝聴させていただきまして、その先進的な取り組みを報道機関等を通じ広く他の事業所にも広めていく、そのような取り組みでございます。昨年度は、本日も委員としてご出席いただいております富田委員の富田製薬様にご訪問させていただきました。今年度は、プラチナくるみん認定企業であります西精工株式会社様に11月7日、局長訪問させていただきました。この模様につきましてはNHKでも放映されたところでございます。

次に、大きく安全衛生対策について移っていきたくと思います。資料の4をご覧ください。

資料の4の資料に、中身につきましては最新のデータに書きかえた資料を机上配付されておりますので、そちらの内容を見ていただければと思います。県内の労働災害の動向を

見ますと、平成27年の死傷災害はわずか3件のみ、これは当局統計資料過去最少という数字になっておりますが、一転して28年の労働災害の確定値では、死亡災害は10名と一昨年よりも3倍以上人数が増加してる、そのような状況となりました。今年、29年の死亡災害の状況でございますが、10月末までの既に発生した死亡災害は7件という状況でございます。これは、当局第12次防の目標値でございます「死亡災害を8件以下に抑えていこう」という目標についてちょっと予断を許さない、そのような状況になってきてると認識してございます。

次に、資料4の、この災害統計の数字の資料の4枚目を見ていただけますでしょうか。一覧表になってるところでございます。その下のほうの総合計欄のほうを見ていただければと思います。

平成28年、休業4日以上死傷災害については807名、これは27年と同数でございますが、この807人という数は、「24年の労働災害死傷者数に比べ5年間で15%以上減少させていこう」という当局の目標に比べましては、この4年計画、この時点ではわずか3.2%の減少にとどまっているという状況でございます。これが28年の数字でございますが、29年の数字は、10月末時点ではこの28年の同時期の数字よりもさらに13名増加しているという状況でございます。このため12次防目標値の達成というのは現在厳しい状況だというふうに認識してございます。

次に、引き続き資料5を見ていただけますでしょうか。

こちらの資料は、この12次防の目標達成に向けてのさらなる取り組みというものをまとめたリーフレットでございます。このような状況であることを踏まえまして、現在管内各署全力を挙げて災害防止対策に取り組んでいるところでございますが、さらに9月から12月末までの目標達成期間とする実施要綱を設けまして、それに基づくさらなる集中的な対応をとっていこうということで現在進めているところでございます。この目標、計画に沿いまして、10月の第3週ごろに、私も含めまして局の幹部による集中的なパトロールというものを実施させていただいております。また、今後の取り組みとしましては年末年始の一斉パトロール、全局を挙げて一斉パトロールを実施するといった取り組みを計画しているところでございます。

次に、資料6を見ていただけますでしょうか。

こちらはストレスチェック、それからメンタルヘルス対策について取りまとめた資料でございます。ストレスチェック制度というのは、もうご案内のとおりかと思いますが、労

働安全衛生法の改正により、常時50人以上を使用する事業所におきましてはこのストレスチェックを実施しなければならないという義務付けがされております。県内9月末現在の実施状況につきましては、実施済みの事業所は85.1%という状況になっております。これは全国平均よりは2.2%上回ってる、そのような状況でございました。また、このストレスチェックを受検をした労働者の割合も80.1%、これも全国よりも2%ほど上回ってる状況でございます。ただ、依然まだ15%弱の事業所につきましては、その実施の報告がなされていないということでございますので、こちらについてはしっかりと実施漏れがないように個別指導等を使って後追いをしていきたいと考えております。

資料7の治療と仕事の両立支援ガイドラインに関する資料につきましては、時間の関係で割愛させていただきます。中身について一読いただければと思っております。

続きまして、資料8、最低賃金制度の説明に移りたいと思います。

この資料8は、現在の徳島県の最低賃金額に関する周知用のリーフレットになってございます。今年度の地域別最低賃金の決定につきましては、8月9日に徳島地方最低賃金審議会第4回本審におきまして、24円引き上げの時間額740円とするという答申をいただきました。これに基づきまして、9月5日付で時間額740円の改正決定に関する官報公示をいたし、10月5日から発効してございます。また、産業別特定最低賃金、造作材、一般機械器具、電気機械器具、3つの産業別がございしますが、こちらについても全て改正済みでございます。造作材につきましては16円引き上げの840円、一般機械につきましては20円引き上げの877円、電気機械器具につきましては19円引き上げの時間額841円となっております。こちらにつきましては、12月21日の発効を予定しておりますが、これに向けての事務手続、それから周知活動というものを現在進めているところでございます。

最後、9番、労災補償の処理状況についての数値データの表でございしますが、こちらのほうにつきましても時間の関係で割愛させていただきます。

私からは以上でございます。

○小野澤職業安定部長 職業安定部長の小野澤でございます。よろしく申し上げます。座って説明させていただきます。

私からは、全体資料2についております平成29年度行政運営方針から職業安定部関連のものにつきまして、今年度の取り組み状況を赤いインデックス、職業安定部の資料に沿って説明させていただきます。

まず、若者の雇用対策の推進のうち新規学校卒業者の職業紹介状況についてでございますが、職業安定部資料1をご覧ください。

1枚目が高校生、2枚目が高専、短大、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ます。高校生では、9月末現在で求職者1,414人のうち県内就職希望者は1,114人と、約79%の生徒が県内での就職を希望しております。平成30年3月の高等学校卒業予定者の就職内定率でございますが、9月末現在で60.7%となっております。前年と比較して0.3ポイント低くなっておりますが、県内就職内定率では56.2%となっております。こちらは前年と比べて1.2ポイント高くなっております。まだ進路が確定してない生徒さんもいらっしゃいますが、労働局、ハローワークといたしましては、就職を希望する全員が卒業までに就職が決定するよう、引き続き学校や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、同じく若者の雇用対策の推進の中から、若者と中小企業のマッチングの強化について説明させていただきます。

安定部の資料2をご覧ください。

9月末現在のユースエール認定企業、若者応援宣言企業数の状況でございます。ユースエール認定企業につきましては、平成27年10月に施行されました若者雇用促進法に基づきまして、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が、今年度は9月末現在で1事業所を認定企業としております。昨年度からの合計で6事業所が認定企業となっております。また、平成25年度から実施しております若者応援宣言企業につきましては、今年度9月末までに34事業所から、若者の採用、育成に積極的な中小企業といたしまして宣言をいただいております。ユースエール認定企業につきましては、労働局、ハローワークが主催いたします就職面接会への優先参加や若者の採用、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できるなどメリットがありまして、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るところでございます。今後も引き続きまして、県内の企業で一社でも多くこの認定企業が増えるよう積極的な周知を行っていきたいと考えております。労働局、ハローワークといたしましては、若者の雇用促進から職場定着まで一層の取り組み強化を図ってまいりますので、引き続きご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

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説明いたします。

安定部資料の3をご覧ください。

ハローワーク徳島に、高年齢者専用の相談窓口といたしましてエルダー支援コーナー（生涯現役支援窓口）を開設しております。ここでは、特に65歳以上の求職者に対しまして就職支援を重点的に行っておりまして、応募書類の作成指導や高年齢者向け求人の情報提供のほか、複数の担当者によりチーム支援により就職の実現を目指しているところでございます。

安定部資料4に今年度の生涯現役支援窓口での支援状況をつけておりますが、この裏面になりますが、裏面のほうが65歳以上の求職者に対しまして支援状況となっております。9月末現在の65歳以上の当該窓口利用者につきましては140名となっておりますが、そのうちチーム支援が必要と判断した方が54名いらっしゃいまして、支援の結果、44名の就職が実現できております。今後につきましては、55歳以上の求職者を対象といたしましたエルダー就職面接会の開催を予定してるところでございます。また、資料にはつけてはございませんが、高年齢者を65歳まで雇用するための高年齢者雇用確保措置の実施状況についてでございますが、徳島県内における雇用労働者が31人以上の企業の平成29年6月1日現在の高年齢者雇用確保措置実施済み企業につきましては854社となっております。報告を受けました856社のうち99.8%が実施済みとなっております。

なお、この未実施となっております2社に対しましては既にハローワークによる指導を行っているところでございます。早期に実施できるよう対応してるところでございます。

続きまして、障害者の活躍促進について説明させていただきます。

安定部資料5をご覧ください。

平成28年度障害者の職業紹介状況でございます。平成28年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は618件となり、7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、増加傾向となっております精神障害者が新規求職申込件数、就職件数とも最も多くなっているところでございます。これも、資料にはございませんが、本年度上半期までの就職状況を見ましても、前年度同期の337件を2.1%上回る344件となっております。障害者雇用が引き続き着実に進んでると判断してるところでございます。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を図っていくこととしております。

安定部資料6につきましては、障害者法定雇用率引き上げの周知用リーフレットになります。既にご承知の方も多いと思いますが、精神障害者の雇用義務化に伴いまして、平成30年4月1日から民間企業は法定雇用率が2.2%となり、さらに、平成30年4月から3年を経過する日より前に2.3%となることが決まっております。法定雇用率の引き上げにより雇用率未達成となる見込みの企業や新たに障害者雇用義務の生じる企業に対しまして、積極的に周知を図ってまいりたいと考えております。委員の皆様におかれましても、障害者法定雇用率の引き上げに関しまして周知にご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして、求職者支援訓練について説明させていただきます。

資料が安定部の7になります。当局における求職者支援訓練の開講及び充足状況でございます。平成29年度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月末現在で開講率が77.8%、充足率57.4%となっております。下の表が平成27年度、28年度の同時期と比較したものととなります。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が、労働局におきましては、受講者確保のためにホームページの充実や訓練誘導のための冊子作成と、それを市町村等への配布を行っているところでございます。また、ハローワークにおきましても、訓練説明会の開催と訓練見学会の誘導を積極的に実施して受講者の確保に努め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おります自治体からの希望によりまして、求職者支援訓練の地域枠を設定しております。今年度につきましては、小松島市、三好市、美馬市、吉野川市からの希望がありまして、農業や介護関係などの訓練を実施する予定としております。

続きまして、生活保護受給者等の就労自立促進について説明いたします。

安定部資料8をご覧ください。

平成29年度生活保護受給者等就労自立支援事業における対象者数及び就職者数の状況でございます。当局におきましては今年度の対象目標を785名としておりまして、9月末現在で582名の方を支援しております。就職件数につきましては、目標510件に対しまして9月末現在で412件となっており、目標値に対する進捗率では80.8%とな

っております。雇用失業情勢の改善により、長期間就職が決まらなかった方が就職しやすくなったことが要因の一つだと考えてるところでございます。

続きまして、労働者派遣法等需給調整事業関係について説明させていただきます。

安定部資料9をご覧ください。

一番上の表、労働者派遣事業所数の推移では、一昨年の派遣法改正により旧特定派遣事業から一般派遣事業への切りかえに伴いまして、9月末現在で一般派遣事業所が59事業所と既に前年度を上回って増加傾向にございます。下の表の新規の申請、届け出、廃止届け出数では、こちらのほうも法改正に伴いまして旧特定派遣事業主が事業継続の見込みがなく廃止届を行うため、前年度を上回る件数となっております。また、事業を継続するために一般派遣事業への新規申請も前年度を上回る状況となっております。

続きまして、非正規雇用労働者の正社員転換推進に関しまして、キャリアアップ助成金の活用状況について説明いたします。

資料のほうは、安定部10になります。

有期契約労働者、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、キャリアアップ助成金の認定、支給状況でございます。支給決定件数では、平成26年度の41件から27年度では110件、28年度は112件と大幅に活用が伸びておりまして、今年度も9月末現在で126件と既に前年度を上回っておりまして、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。

最後になりますが、一昨年から実施しておりますハローワークのマッチング業務に関する数値目標の進捗状況についてご説明いたします。

資料は安定部11になります。

数値目標と設定しております各指標につきましては、まず、ハローワーク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であります主要指標、地域の雇用に関する課題等を踏まえて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、これは正社員就職件数や障害者就職件数などの所重点指標、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に分類しております。この資料11では、このうち中核業務であります主要指標の進捗状況になりまして、集計の都合上、8月までの実績となっております一番下の雇用保険受給者の早期再就職件数を除きまして、平成29年度の上半期の状況となっております。労働局の計といたしましては、ど

の指標もおおむね順調に推移してるところでございますが、各ハローワークごとに見た場合、進捗に遅れが見られる指標もございます。このことから、所重点指標や補助指標も含めてしっかりと進捗管理を行いまして、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たいと考えております。

私からの説明は以上となります。

○議長 ありがとうございます。総務部、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部の説明を、まずしていただきました。

この後、各委員の皆様からご自由にご質問、ご意見等を寄せていただきたいと思います。その前に、事前に文書による質問、質疑・要望事項が出てきております。喜多條委員と濱田委員から2点出てきております。それに関しては、今日の会次第の後にテーブルの上に置かれてると思いますので、それをご覧になっていただきたいと思います。自由な討議の前に、まずこの事前質問に関して事務局のほうからご回答いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ではまず、喜多條委員さんのご回答からお願いします。

○笠田総務部長 はい、総務部の笠田でございます。私から回答を申し上げたいと思います。

まず、喜多條委員からご質問いただいております。事前にご質問いただきましてありがとうございます。

ご質問いただいた事項につきましてですけれども、まずは、全体的に行政運営方針の作成の内容についてのご指摘も多数いただいております。我々といたしましても、次年度以降につきまして、ご指摘も踏まえまして配置・文言等を精査させていただいて対応させていただきたいというふうに考えております。

それを踏まえましてご説明申し上げますと、まず、1ページ目のご質問でございますが、「一番に若者の雇用対策の推進を掲げているところに疑問を感じる。近年、高校生や大学生の就職内定率は改善されており、2017年の徳島労働局の調査では過去10年で最高レベルで、働き方改革や生涯現役社会づくりが言われる中、若者の雇用対策が一番に掲げられるべき喫緊の重要課題とは思えない」というご質問がございます。これにつきましてのご回答をさせていただきたいと思っております。

今年度の行政運営方針の策定に当たって事前に検討させていただいたところですが、そのときには、新規学卒者の就職内定率につきましては最近の景気を反映しまして、一昨年、昨年度と高い水準で推移しているところは承知するところではございましたけれども、新規学卒者を初めといたしまして若者の雇用対策につきましては、今後、少子・高齢化による労働力人口の減少が懸念される中で、特に地域の活性化及び県内の企業の生産性を高めていくという観点から、景気の動向によらず取り組んでいく必要があると考えておりました。また、就職後におきましても、若者が職場で創造力を十分に発揮いたしまして、やりがいを持ち、長く勤務できるよう、定着支援につきましても同時に推進していくことが重要であると考えておりました、29年度におきましては重点課題と一番に入れさせていただいたところではございます。しかしながら、委員のご指摘事項も踏まえまして、30年度の策定に当たりましては検討はさせていただきたいと考えておりますので、よろしくご理解をお願いしたいと思っております。

それからもう一点、ご質問の中で、「女性活躍の推進と働き方の見直しを同じ項目に立てることに違和感を覚える。働き方の見直しやワーク・ライフ・バランスは女性に限ったわけではない。項目立てとしては女性活躍の推進を独立させ、むしろ項目5の過重労働というところに結びつけまして、働き方の見直しと過重労働解消に向けた取り組みの推進とするほうが適切ではないか」というご質問をいただいております。

ご指摘はごもっともなところもございまして、我々もいたしましても、働き方改革は重点課題となっている中でどのように項目立てをしていくかということはいろいろと議論して悩ましいところではございましたが、29年度におきましては、女性の活躍の推進の中で特に重要な取り組みといたしまして改正育児・介護休業法の施行というものがございました。この改正育児・介護休業法につきましては、女性の活躍推進に必要な措置ではあるものの、男性の育児・介護休業等の取得の促進と男性の働き方の見直しというものも関連する問題であると認識しておるところでございます。そういった中で、雇用環境・均等室において所管している働き方の見直しの周知啓発ということとあわせまして改正育児・介護休業法の周知を図らせていただくことは、29年度におきましては効果的ではないかと考えまして、こういった項目とさせていただいたところではございますが、いずれにいたしましても、委員ご指摘のとおり項目立てとして非常にわかりにくい項目、点もございましたということ踏まえまして、次年度につきましては、項目立てに当たりましてもわかりやすさを十分に考慮した項目立てにさせていただきよう精査をさせていただきたいと思っております。

おりますので、ご理解をよろしくお願ひしたいと思います。

続きまして、濱田委員からの要望につきましての回答をさせていただきたいと思ひます。

○佐藤雇用環境・均等室長 私のほうから、濱田委員の質疑・要望事項の1の(1)について回答させていただきます。

(1)は、地方や中小企業での労働生産性の向上に向けた取組みに係るご質問でした。まず国の助成金に関してなんですけれども、国の助成金につきましては、継続的な生産性向上に向けた中小企業などの取組みを促すために、設備投資ですとか制度の構築などを行って、それに係った費用の一部を補助する制度となっております。一時的に金銭を配布してもその場限りで終わってしまう可能性があり、真の生産性向上につながらない懸念があることから、そういったものとなっているものと思われまひます。厚生労働省としては、もっと利用しやすいものとして当初は制度設計していたものであります。財務省や会計検査院との折衝を重ねる中で、これまでの不正支出のような会計事故なども考慮され、それを防止するため現在の制度になっているものと思ひます。国の助成金が使ひづらいというご意見につきましては、引き続き本省に伝えたいと思ひております。

また、中小企業の取引環境の改善についてなんですけれども、中小企業等の働き方改革には職場環境の整備とともに取引条件の改善がその課題としてあります。企業間の取引関係については、公正取引委員会や中小企業庁の施策として、下請代金法の運用強化ですとか適正取引、付加価値向上の促進、下請代金の支払条件の改善等の取組みが行われておひまして、地方版政労使会議である徳島雇用労働懇談会においても、四国経済産業局が参画し、中小企業の取引条件の改善の取組みについて情報提供を行うなど連携を図っているところではあります。

○笠田総務部長 引き続きまして私のほうから、(2)番のご質問につきましてご回答申し上げます。

いただいた質問が、徳島労働局の労働生産性の向上に向けた取組みについてお伺ひしたいということで、1番、「イクルスの原則は考慮しているのか、特にシンプル、簡素化で業務の委託、外注をもっと推進すべきと思うがどうか。2番で、地方の労働局から厚生労働本省に対し、地方に合った方法や実態を提言すべきと思うがどうか」というご質問をいただいているところではあります。

ご質問がありました労働生産性の向上につきましては、国家公務員の定員削減等が続く

非常に厳しい状況がありまして、こういった中、職員一人一人の労働生産性を上げていくということは、委員ご指摘のように非常に重要なことだと認識しておるところでございます。そのため、徳島労働局におきましては事務簡素化検討委員会というものを設置させていただきまして、毎年各職員のほうから事務簡素化の要望等をいただき、それを取りまとめさせていただきまして、廃止できるものは廃止させていただき、アウトソーシングなど効率化できるものは効率化するというところで、労働局で対応することができることにつきましては、検討の上、毎年対応しておるところでございます。また、当然労働局だけでは対応できない制度的なものにつきましては、ご意見いただきましたとおり、厚生労働本省に対しまして要望として毎年度伝えさせていただいてるところでございます。これまで支払い業務の局の集中化など業務簡素化に取り組んできたところでございますけれども、職員の労働生産性の向上は非常に重要なことだご指摘のとおり考えておりますので、引き続き事務簡素化検討委員会等の場を活用しながら、事務の簡素化等に取り組んでまいりたいと考えておるところでございます。

それから、2番目のご質問いただきました内容でございます。

いただきました質問は、「県内の労働行政の現状と課題の中で、労働行政の立場から、徳島県の人口流出、人口減少等の改善の克服に貢献していくとあるが、具体的にはどのような施策を実施し、どのような効果だったか等について教示されたい」というご質問をいただいております。

これにつきましては、全国的に少子・高齢化によりまして労働力の減少が懸念されてるという中におきまして、徳島県におきましては過去10年間平均で人口1,500人、過去3年間では6,000人の人口減少が生じておりまして、出生数につきましても年々減少しておるという状況になっております。このため、新卒者を含めました若年者を初め高齢者、子育て中の女性等に対する雇用対策等を推進するとともに、職場環境の整備によりまして、間接的に人口の流出を押しとどめることができると考えておるところでございます。

具体的には、労働者が仕事と子育ての両立をできる職場や女性が活躍できる職場環境整備を推進しておりまして、次世代法や女性活躍推進法に基づく取り組みを積極的に推進しておりまして、成果としましては、くるみん認定率は全国でトップクラスという数字を掲げておりまして、また「えるぼし」の認定企業も2社輩出しているところにあります。また、県内で就職を希望する若年者等に対しましては、ユースエール認定企業、若者

応援宣言企業による企業の魅力等の情報発信を行わせていただきまして、県内で就職を希望する求職者への画像による事業所補足情報の提供や、各年齢層に応じました就職面接会、ミニ面接会の開催などによりまして、県内企業との出会いの場の提供を図るとともに、マッチングの強化を努めさせていただいてるところでございます。

また、徳島県を初めとしまして、県内全てのハローワークにおいて管轄内の自治体との雇用対策協定を締結させていただきまして、徳島県とのU I J ターン面接会の実施、地域ごとの地方自治体との連携による就職面接会の開催等、連携を図らせていただいているところでございます。今回につきましては、具体的な数字をお示しすることがなかなか非常に厳しいところでございますが、県内、県庁等地方自治体との連携を進めて対策を一生懸命努力してまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたしたいと思いません。

○議長 はい、ありがとうございました。

ただいま事務局から事前に出ておりました質疑・要望項目に関してご回答いただきましたが、まず、喜多條委員、何かございますでしょうか。

○喜多條委員 今後の長期的、将来的なことも考えて項目立てを見直していただくという答えをいただきましたんで、それで結構でございます。

○議長 濱田委員。

○濱田委員 前向きにどうか、それなりのご回答をいただきました。お手元に新聞を配らせていただきました。10月24日付の徳島新聞朝刊でございます。内容は県内の経済団体トップに聞くというものです。これに共通している言葉は地方、中小企業の振興ということでございます。さっきもちらっと出てまいりましたが、助成金っていうのは全て高いハードルの生産性の向上がないと助成できないことになってますよね。例えば一番わかりやすい業務改善助成金でありますと、今年の最低賃金の影響率は約10%です。県内企業にしますと4,000社が該当するはずでございます。これで実績が4件なんですよね。で、何だこれと言いたいんです。だから、やっぱり地方は地方に合ったような助成金の仕組み、そういうのをどんどん国のほうにお願いをしたいと思いません。これは使用者だけではございませぬ。労働者も含め皆全ての方がそういうふうにしてるはずなんです。それやらないと、最低賃金も上げられませぬ。お願いをしたいと思いません。

次に労働局も労働生産性の向上、良くやっているのはわかるのですが、喜多條さんの意見にもありましたように、ちょっと総花的なんです。ようするに仕事が多すぎるんですよ

ね。小さな行政というか、労働局が直接どうしてもやらなきゃならない仕事を厳選し、あとはもうどこか関連団体等に委託するというふうな形が良いと思います。だって、今労働局は非正規職員のほうが多いでしょう。そんなこと、思ってたって言える数字じゃないはずですね。もう少し創意工夫をして一つでも業務を減らすような方向付けをしていただきたいなと思います。

あと1点お願いします。

2ページのところです。1番の労働行政の現状と課題というところで、総務のところにも1番に入っているのですが、局長さんは「ニッポン一億総活躍プラン」という言葉を使っていますが、これはもうはるか昔の言葉というふうに思います。今は「働き方改革実行計画」でございますので、適宜適切に言葉を変えていただけたらなと思います。

加えて、資料の中に「働き方改革実行計画」という言葉がもうちょっと前向きに中身の濃いものとして出てくるのかなと思ったのですが、たった1枚の紙切れだけでございましたので、ちょっと気になりました。今はもうほとんどの行政や経済界等も「働き方改革実行計画」に基づいて色々な施策、方向が決まっていくかと思っておりますので、労働局も乗り遅れないようによろしくお願いをしたいと思っております。

以上でございます。

○議長 よろしいでしょうか。

それでは、これからご自由にご意見を述べていただきたいと思います。ご自由に、質問、ご意見等ございましたらフリーで上げてください。

○米澤委員 はい、よろしいでしょうか。

○議長 はい、どうぞ。

○米澤委員 はい。徳島県社会保険労務士会の会長をしております米澤と申します。今日初めて参加させていただきましてありがとうございます。

資料を拝見いたしまして、日々、皆様ご努力をされてる姿、改めて承知いたしまして、敬意を表したいと思います。

本当に今、日本の地域は人口減少局面に入りまして、もう特に徳島は課題先進県、知事は課題解決先進県、その前には課題が先にあるんだと思うんですけど。その中で、生産人口っていうのはさらに減少していくっていうことは、労働力人口を上げるにはもう高齢者か女性を引っ張り出すしかないっていうところで、徳島は特に高齢化が進んでいるというところで、私もこの先の現場で今ちょっと気になることがありまして、というのは、今資料を

拝見しながら、済いません、先に言えばよかったですけれど、高齢者の労災、この問題ってというのは対処していかなくちゃいけないんだらうなというのがあります。

それはどういう事故かっていうと、ちょっとトラックの荷台から飛びおりました、それから脚立に上がりました、若い人なら多分けがしない、もしくはすぐカバーできる、それから、けがしてもそんなに、何でこれでこんなに骨折するのみたいなけがってというのが、このところ増えてきたように思います。ですから、けがをしやすしい長期化しやすいついていうところがあるので、これは高齢者の体力を鍛えなくちゃいけないということと、やはりそういう意味では、合わせたような行政側の指導っていうのも必要になってくるんじゃないかな、一般的にというのがございました。多分ご指導はされてると思うんですけど、その強化っていうのがさらに必要になってくる。数字的に見ても、やはり高齢者のがここ数年増えてるっていうところであろうかということが、今の現状をちょっと教えていただきたいことと、それから、これ要望ということでお願い、私も現場でそれぞれの事業所にいろいろな注意をしていかなくちゃいけないなどは思っております。

まず、済いません、2点の質問となるんですが、それが1点目と、これ、さっき質問すると言いながら質問できてなかったんですけど、この働き方改革というところにもつながると思うんですけど、電子申請の利用促進ですが、社会保険に関してはある程度数値目標を持って電子申請の推進というのを行っておるところでは私たちもやってるんですけど、利用促進なんですけど、今社会保険のほうから見ても、社会保険労務士が電子申請をするっていう数字がやはりパーセント的には多いようです。このところ労働保険側のほうも、主には雇用保険なんですけれど、以前よりは早く手続きしていただくようになりまして、体制も強化されたんだろうと思いますけど、今の電子申請の全体的な利用の状況、それと、その促進に向けての取り組みっていうのを教えていただければなど。これを進めることによって、会社の方、各企業さんについても一々出かけていかなくていい、役所側もある程度事務の省力化が、多分今はできてないと思うんですけど事務の省力化ができるというところで、そのところをもう少し数値目標を持って進めていただけたらなということが要望を兼ねて申し上げます。

以上です。

○議長 はい。今2点のご要望、ご質問をいただきました。女性、特に高齢者の労働災害の問題と電子申請の問題ということがございましたが、答えられることがあれば。

○杉山労働基準部長 まず、高年齢者の労働災害の関係でございます。まさに先生がおつ

しゃるとおりでございまして、私、昨年から来ておりますけれども、昨年の段階で徳島の労働災害の状況、担当のほうと一緒に分析をしたところ、やはり高年齢労働者、（我々安全衛生の分野では50歳以上を一応高年齢労働者と位置付けさせていただいております。）その年齢の者の災害というのが、それ以下の者の災害に比べまして、率、それから数ともにそれぞれが高い数字であることが明らかになってくる状況でございました。そういうことを踏まえまして、やはり高年齢労働者に対する労働災害防止対策っていうのは、これは不可避だろうということで、それに基づく実行計画というのを昨年度立て、それに基づく対策というのを打ち出しております。これにつきましては今年度も引き続き実施し、また、次年度におきましても、さらに中身について精査しながら続けていきたいと考えております。

高年齢労働者対策の大きな目的としては、高年齢労働者はやはりいろいろと特徴的な災害傾向があります。体力的に弱ってるというものもありますが、それだけでなく、安全対策については基本に忠実に、それでやらないとだめだということ、これが基本だということを知ってるんですけども、ベテランの方の悪いところは、ある程度慣れてくると、むしろ基本に忠実じゃない方が増えてきてる傾向があります。はしよるって言うんでしょうか。昔やって成功してた。大体うまい方であれば、これまでやってきた、成功してたんだから今回もできるという感覚でやるんですが、体力が衰え、昔できたことができなくなった、それでこういった事故が起こる可能性もあります。また、建設業での事故も実は高年齢者多いんですけど、普通の事務方の方では使わないような設備、いろんな機械とか架設、設備を使うんですけども、やはり体力が落ちると、ふだんだったら転ばないようなところ、つまづかないようなところでもつまづくようになる。でも、それは翻してみると、高年齢労働者だけではなく、それ以下の者についてもつまづき、転倒災害など、同じような傾向がございます。ですから、それ以下の方を下げるためにも、高年齢労働者にも優しい設備環境、それから安全の対策の立て方というものをもっともっと広めていくことにより、もっと下の人の世代にもつながる安全対策になるのではないかなというような観点から、現在高年齢労働者対策を進めています。今日の先生のご意見も踏まえまして、さらにその点については中身を精査しながら進めていきたいと思っております。

○鈴木労働局長 補足いたしますと、先ほど基準部長が説明しましたように、高年齢者の問題、いろいろ問題でありますので、徳島局内の高年齢者の労働災害どんなものかについてを分析しまして、その徳島労働局独自のリーフレットを使って、こういう災害が

多いとか、それでこういう点を注意したらいいっていうものを作っておりますので、そのようなものを活用しながらやっておりますので、資料には付けておりませんが、またご利用いただければと思います。

○小野澤職業安定部長 電子申請について回答させていただきます。

雇用保険の電子申請についてなんですけれども、利用促進についてまず説明しますと、政府目標のほうにも掲げられてるところでございまして、平成33年度までに電子申請利用率70%以上ということで目標を掲げさせていただいております。当局においても事業主等に対する利用勧奨、一方で社会保険労務士の方にもご協力いただいて実施してるところでございまして。今の件数なんですけれども、すみません、細かい数字持ってないんですけども、大体1日30件程度を処理しております、月平均で600ぐらい、数も増加傾向にあるという状況でございまして。処理時間の関係なんですけれども、こちら、処理時間がどれくらいかかっているかという、書類の内容に何も不備がない場合なんですけれども大体5分程度かけてやっております。この辺の時間も、処理時間、人によったら遅いという方もいらっしゃると思いますので、当局におきましても、16時以降に電子申請分や預かり分とか郵送分のほうを集中的に処理していこうと考えておりまして、事業主の方の皆様へ、来所による届け出申請は16時までに提出いただくようにご協力をお願いしているところでございまして。引き続き電子申請の処理については検討していきたいと考えておりますので、ご協力をお願いいたします。

○議長 はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。

高齢者になると、昔できてたことが今はできなくなったと。ただ、本人はそれに気付かずに事故を起こすというのは、結構私も胸にささりましたが、こういうことは多々あるかもしれません。さらに電子申請も、今後電子時代ですのでどんどん進めていっていただけたらと思います。

ほかにご自由にご意見がございましたら、どうぞ。

○森本委員 はい、すみません。

○議長 はい。

○森本委員 森本です。労働基準局の資料の2の部分と3に関して要望をさせていただきます。

まず、2の部分は、外国人技能実習生の話題ですけれども、これ、毎回私のほうからお願いをしている部分であります、今月、11月1日から新たな制度がスタートしており

ます。今日の段階で実習機構とか厚労省のホームページを見てみますと、監理団体も許可制になって、11月1日で292の団体が許可は受けたと。徳島県内では5団体というふうな情報もオープンにされておりますけれども、私のほうからお願いなんです、この事業所の皆様へというチラシです。これを持って事業所を訪問されて、事業主の方に説明をされているということでの認識をしておりますけれども、可能であれば事業主の方に説明をする段階で、実習生の全員は無理にしても、日本語がかなり理解できる代表の方に同席をしていただいて、あなた方の事業主の方にはこういう説明をしていますよということを実習生が認識をできるような状況をつくっていただけたらなあというふうに思っております。以前にもお話ししましたとおり、そういう役割を私たち労働組合のほうに委託事業として回していただけるのであれば一生懸命やらせていただきますけれども、そういう制度にはなっていないというふうに思っておりますので、是非事業所を回られるときにはあわせて実習生の方にも、事業主にこういう説明をしたということをお伝えをいただけたらなあというふうに思います。

それから、本当の意味で最重点課題だと思いますけれども、資料3の過重労働の今月が解消キャンペーンの期間になってるということで、私たちも今月、あわせてその過重労働の撲滅キャンペーンをやるということで、全国で統一して取り組みをしておるところであります、現在でも、過労あるいは過労によるストレスの関係でメンタル的な不全を起こしてみずから命を絶たれる方が、全国で200人近くいるという状況が続いてるというデータもあります。そういった状況をなくしていく、解消をしていくということが一番喫緊の課題だろうと思います。労働基準法の改正の課題は今棚上げになってるような状態になっておりますけれども、現行の法律でも十分に対応できる部分があると思いますので、この部分については、監督の立場で皆さん方頑張っておられますけれども、本当に少ない人員でやっていただいているということに感謝をしながらも、なお一層の取り組みをお願いをしたいと思っております。私どもも、今日夕方、徳島駅前キャンペーンをさせていただきますので、これは政労使ともに力を合わせてやっていかなければいけない重要な課題と思っておりますので、今後とも取り組みをお願いをしまして、私の発言とさせていただきます。よろしくお願ひします。

○議長 はい、どうぞ。

○杉山労働基準部長 労働基準部からお答えいたします。

まず、1番目の外国人技能実習生、雇用事業主だけではなく実習生本人に対してもいろ

いろな情報提供、説明のほうをお願いをしたいというご要望と思いますが、おっしゃるとおり、我々も実習生に対しての状況を確認をするっていうのは非常に大切なことだと思っております。監督に行った際には必ず、事業主から話を聞くだけではなく、やはり実習生の方にもその状況確認をするということを常に現場の監督官にも指示を出してやらせてるところでございます。ただ、なかなか実習生の方が本当のことを言ってくれないところもあり、ちょっとやり方を今後考えていかなければならないなと思っております。また、このようリーフレット関係につきましては、ご本人さんに直接渡すっていう手段がなかなかないんですけども、できるだけ工夫をしながら、これが行き渡る方法をまた考えてみたいと考えております。

それから次に、過重労働対策につきましては、お話のとおり、我々数は限られておりますけど、現場の監督官は、これが一番最重要課題だということでしっかりと監督しております。特に80時間を超える労働をさせている疑いのある企業に対しては、全数監督をかけるということで徹底をさせるということで今進めてるところでございます。これについては引き続きやっていきたいと思っております。

また、労災申請の申し出、それから情報等で長時間の訴えがあるっていうようなときには、しっかりと丁寧にそれを拾い上げて、そのような声を潰さないように、今後も進めていきたいと考えております。ご指摘ありがとうございます。

○議長 はい。ただいま外国人技能実習生の問題と過重労働に関する問題、お答えいただきましたが、よろしいでしょうか。

ほかに何かございますか。

はい、お願いします。

○大谷委員 委員の大谷でございます。自治労徳島県本部というところから参っております。ご存じの方はご存じだと思いますけども、自治労とは公務職場で働く者が多く加入している労働組合の団体でございますが、公共民間等に働く仲間も加入している状況でございます。資料の雇用環境・均等室の資料No.8のところ、始まります無期転換ルールのパフレットをつけていただいておりますけども、この問題について少し発言させていただきたいと考えております。

先ほど申しましたように、公共民間に働く仲間は適用になります。ご存じのように公務の場合は適用除外となりますが、来年の4月に向けて、この無期転換ルールが現実的になってきております。一部の公共民間の職場では、雇用主のほうから有期雇用から無期労働

契約に転換する場合に、これを機会に雇い止めの申し入れがあるような情報も入ってきています。その理由として、無期労働契約にすれば、これまでの有期の労働条件とは全く違って、いわゆる正規職員、正規労働者と同等にしなければならないとの認識から、そのコストに対する認識の違いから雇い止めをという、これはもう適切ではないのは十分ご承知とは思いますが、パンフレットをめぐっていただいた右側のところに、無期転換ルールのQ&Aがございます。そのクエスチョン4のところにも無期転換後の労働条件で、アンサーの4というところで、無期転換ルールによって契約緩和、有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段に定めがある部分を除き直前の有期労働契約と同一の労働条件となります等々で、職務内容の変更等も必要なんです。この認識が非常に雇用主さんのほうにはまだ伝わり切っていないと。やはり公共民間等で働く有期雇用の人たちの意見としては、まずは継続雇用、雇用安定を望む声が多くありまして、労働条件については当然その二義的なものだというふうな意見もいただいております。我々労働組合として、当然同一労働同一賃金の原則をもとに、有期、無期であってもその職務内容によって賃金、労働条件を決定されるべきとは考えておりますけれども、来年4月に向けて、9月、10月の取り組み促進キャンペーンの期間を経たこの11月において、どのような取り組みをされてきて、どのような状況なのかというところについてご教示いただければと思っています。

2点目については、労働基準部の資料の4のところ。労働災害の推移のところ。差し替えの資料をつけていただいております。当初8月末でしたか、それを10月末もつけていただいておりますけれども、死亡案件の状況が今年度10月末時点で7件出ている状況を報告いただいております。別につけていただいている資料の3枚目のところ、7件中7件のところで、それぞれ発生の月、時間、それからその内容等もいただいております。資料を拝見しますと、やはり事業場規模が10人未満のところ7分の5、10人から29人の事業場規模が2件というふうな形で、拝見すると、どうしても事業の規模が小さいところの発生のほうが多いというふうなふうに考えております。

資料番号4番の3枚目のところで、この過去10年間、平成19年から29年の推移を数字で表にまとめていただいておりますけれども、これも、差しかえの分を拝見しても、規模別では1人から9人がこの10年間では59件、全体の95件のうちの半数以上を占めておりますし、業種別では、やはり建設業、どうしても現場が多いというふうなことは理解できるんですが、この中でも、この過去10年間は300人から499人、500人

上の事業場のところでは死亡案件は一件も発生してない状況の中で、その規模の中での安全衛生対策の遅れであるとか、そういうところでどういうふうに分析されてるのか、お教えいただきたいと思います。

以上です。

○議長 はい。それでは、雇用環境・均等室のほうから。

はい。

○佐藤雇用環境・均等室長 無期転換ルールの周知に係る取組みについて回答いたします。

無期転換ルールにつきましては、平成25年の労働契約法の改正で追加された部分ですが、委員のご指摘のとおり、無期転換後の労働条件について、正社員に変わるというふうに認識違いをされている事業主の方もおられるので、そういうことがないように、年度当初から事業主の方及び労働者の方に関する周知について取り組んできております。

まず、年度当初からの取組みといたしましては、県内の地方公共団体を訪問いたしまして周知依頼を行うとともに、事業者団体については、訪問もしくは文書の送付により無期転換ルール周知についての協力依頼を行ったところです。また、当室におきましては、職員や働き方・休み方改善コンサルタント等が事業所訪問してますので、その機会に無期転換ルールについてのリーフレットを持参して、あわせて説明するという事も引き続き行っております。9月、10月の「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間中の取組みといたしましては、特別相談窓口を設置したほか、改めて、県内の経済団体及び連合徳島に対して協力をお願いしたのと、県内の地方公共団体、これは徳島県と県内の全ての市町村に対して、地方公共団体の広報誌への掲載も含めた協力依頼を行いました。それから、会議で時間をいただいて、無期転換ルール及びその特例についての説明もこれまでも5回行っております。また、労働局のホームページ及び徳島労基についても無期転換ルールについて掲載をする等、あらゆる機会を捉えて周知に努めております。来年4月まであと残りわずかとなりましたので、引き続き周知に努めてまいりたいと思っております。

○議長 続きまして、労働基準部。

○杉山労働基準部長 死亡災害の関係でございます。委員のほうからご指摘ございましたとおり、非常に中小零細企業の死亡災害の数が多いというのは、おっしゃるとおりでございます。その中身につきましても、どちらかという大規模災害によって死亡災害が起こったというようなものよりは、基本作業がおろそかになって死亡事故に至ったというよう

なタイプの事故が非常に多いです。しっかり基本に沿った対応をとっていただければこんなことにはならなかったのになという感じ、そこで、指導方法ということで我々も検討してるところでございます。これまで限られた人数の中で一番効果的な労働対策ということでやってきた方法は、実を申しますと、防災団体とか、大企業、そういうところに声をかけながら、下請企業等にもそれを行き渡らせるというやり方でやってきたところがございます。それが一番効果的、効率的だということでやってきたわけですが、ただ、やはりこのような中小零細企業の災害が多いという状況において、これまでのやり方だけでは厳しい部分もあるということも認識してございます。ですから、そういう小さいところも個別に当たる何か方法はないかということで今検討してるところでございますが、特に建設でございましたら、防災団体に入っていないような、いわゆるアウトサイダー、そういう団体に加入してないところの災害っていうのも結構ございます。そういうところは、やはりなかなか団体を通じての指導というのも行き届かないという現状もございます。そういう事業場は、小さな、登録されないような現場で作業されてるケースが多く、捕捉がしづらいことから、今指示をしてるのは、実際にいろんな監督で現場へ行ってる最中にそのような工事をしてるところがあったら、計画外であっても中に入っていくこと。そういうところを少しずつ潰していくのは必要だろうということで実施しております。これについては、今年度の運営方針、留意通達の中で入れております。今後、今のご指摘を踏まえまして、中小企業、零細企業に対する安全対策をどのように行き届かせる方法があるのかということについて、さらに考えながら、また13次防というのは来年度から新たに設ける予定にしておりますので、その中にも、それを加えていきたいと考えております。

○議長 はい、ありがとうございました。よろしいでしょうか。

ほかに、ご意見ございましたら、ご質問ございましたら、ご自由にどうぞ。

○喜多委員 すみません、四国大学の喜多です。

先ほど喜多條先生のほうから若者の雇用対策はもう大丈夫じゃないかというふうなお話もあって、それもそうかなと思うんですが、今までと少し違った形で、特に大学の教諭の立場としましてはお願いしたいことがございます。

1点目は、企業とのマッチングの問題です。

学生の中には、これこれの仕事はしたい、だけれども徳島県内ではそれができないので県外に行くというふうな子がおります。けれども、よく探せば県内にもそういう仕事ができる企業さんもあるとかというようなことがあるのです。そんな事情で、本来は県内で暮

らしたい人が外へ出て行ってしまうというのはとても惜しい話なので、そのあたりのマッチングがしっかりできれば県内に就職する人も増えて、人口流出を止める一助にもなるのではないかというふうに思います。

もう一点、若者の職場への定着のための施策ということで、これはもうお願いということなんですけれども、学生で仕事を辞めて、また大学へ顔を見せるとかという子がいて、話を聞くことがあるんですが、割と過重労働については彼らは頑張ってしまうんです。もう体が本当に悪くなるまで、辞めずに頑張る傾向にあります。なんですけれども、1年もたたずに辞めて、先生、俺やめちゃったわって来る子に聞くと、ほとんどがパワハラです。このところ特に人手不足のせいか、企業の上司や先輩の方がお忙しくって、ご自分の仕事もいっぱいある中で後輩を指導するということで、十分教える時間がとれない、できないとどなる、ご自身も多分お仕事忙しくていらいらしておられてというようなところで、先輩や上司の暴言に耐えられなくなって1年ももたずに辞めてしまうという卒業生が、このごろちょっと目につく感じがいたします。なので、各方面の先生方に是非若者が定着できるように見守りいただきたいというふうをお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○議長 まず、若者のマッチングの問題ですかね。これは職安部ですか。職業安定部。

○小野澤職業安定部長 はい、職業安定部から回答いたします。

企業とのマッチングで、希望する職種がないから県外へ行くってということなんですけれども、私どもといたしましても、まず学生さんたちに企業を知ってもらってということが大事だと思っておりますので、昨年度から、企業は限られますが徳島大卒就職ガイダンスということで、徳島県内の企業の説明をやらせていただいております。ここで学生さんたちにどういった企業があるかを知っていただいて、マッチングに向けてご活用いただければと考えておりますので、この辺も引き続きやっていきたいと考えております。

○議長 はい。

次は職場のハラスメント問題ですが。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室から回答をさせていただきます。

パワハラを含めハラスメントについての相談は、当局の総合労働相談コーナーでも多くなっておりまして、会議や事業所訪問の機会を活用いたしまして、啓発用資料を活用してパワハラ対策等について周知を行っているところです。また、本日の資料、雇用環境・均等室の資料の2に、「魅力ある職場環境づくりを考える研修会」というのをつけておりま

すけれども、この研修会におきましても、改正育児・介護休業法の説明の他に、「職場におけるハラスメント対策」をテーマに、M e n t a l H e a l t h & H u m a n S u p p o r t W i t h Y o u の川上代表から詳しくご説明をいただいたところです。また、総合労働相談コーナーにおきましても、適切かつ懇切丁寧に相談対応をしておりますので、学生の方に、コーナーは県内監督署や労働局の雇用環境・均等室の中にも設置しておりますので、ご紹介いただければと思いますのでよろしく申し上げます。

○議長 はい、ありがとうございました。

じゃ、そろそろ閉会の時間も迫っておりますが、何か。

○川城委員 1点だけ。

○議長 はい、どうぞ。

○川城委員 弁護士の川城でございます。

労働基準部の資料の1に、監督指導状況の平成28年、平成29年の違反状況の表をいただいているんですけれども、平成27年と比べて平成29年のほうが労働基準法及び安全衛生法、いずれも違反の数が増えている。その一方で、法違反の認められた事業所については減っていると。これ、2年分の統計しかないんでちょっとわからないですけども、事業所が減って数が増えているということは、一つの事業場で複数の違反が認められるということが増えているんじゃないかと。そうすると悪質な事業場が増えているという話になってきて、その原因は何なのかというところの分析はされているのかというのが1点。あと2年しかないので、短期的な一時的なものかもしれませんけれども、もっと長期的な原因に基づくものであれば何か改善対策を講じる必要があるんじゃないかと思いますが、いかがでしょうか。

○議長 労働基準部お願いします。

○杉山労働基準部長 はい、労働基準部からお答えします。

結論から申しますと、長期的な傾向ではございません。大体毎年、上下はしますけれども同じようなところでございます。今年このような違反が多いというの、まさにおっしゃるとおり一つの事業所で複数の違反をしてる場合には、このような統計上は重複して違反の中身については計上いたしますので、こういう形で大きなケースがあります。おっしゃるとおり今年の傾向として、立ち入った事業所では、一つの事項だけではなく結構複数の事項が違反があったという状況でございました。この件につきましては、特に今年一過性で何かがあったというんじゃないかと。ただ、徳島全体の背景としまして、1点のみ

に強烈な悪質なものがあるというよりは、勤務環境全般、労務管理全般について、それぞれ労働基準いろんな項目がございますけど、全般について知識不足というんでしょうか、理解不足、よくわからないがために法律違反的な労務管理を行ってるといような、そのような中小零細企業が非常に多うございます。実際の監督結果を見ても、そもそも労働基準法をよく理解してないとか、いや、うちとこの会社は労働基準法の適用がないがみたいな変なことを言う会社、企業さんもいます。そういう会社さんでしたら、1つ監督に行ったらもういっぱい違反が出てきます。それへの対策としては、監督は当然なんですけど、監督だけじゃなく、そもそも労働基準法の基本的な事項を、例えば集団指導、説明会等でしっかりと周知・啓発していくということも大切なことかなというふうに思っております。今日のご指摘も含めまして、来年度、計画に反映させていきたいと考えております。

○議長 ありがとうございます。

ほかに。よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 はい。そろそろ時間も参りましたので、平成29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たいと思ます。

今日出ました貴重なご意見生かしていただいて、後半期の労働行政に取り組んでいただければと思ます。

それでは、本日は忙しい中、皆様お集まりいただきまして、かなり貴重なご意見いただきましてありがとうございます。これにて終わらせていただきます。

では。

○司会 それでは、事務局から連絡の前に、一言局長よりご挨拶申し上げたいと思ます。お願いします。

○鈴木労働局長 本日は、さまざまな立場からご意見をいただきましてありがとうございます。いただきました意見につきましては、年度後半に対応できるものにつきましては反映させてもらいたいと思ます。次年度の運営方針をつくる際の計画に反映させていただきたいと思ます。

濱田委員からお話のありました働き方実行計画の部分でございますが、私も内閣官房のホームページを確認いたしまして、働き方改革実行計画というのはどこの分野に入ってるかなということを見ますと、内閣官房としては一億総活躍社会を一番最初のタブに入れま

して、働き方改革実行計画をその中に入れてるっていう立場にいるようですので、その一番大もとのところから引用して挨拶をさせていただいたところがございますので、ご理解いただきたいと思います。今後ともいろんな立場からご意見賜りたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○司会 ありがとうございます。

それでは最後に、事務局からの連絡事項です。

平成29年度の第2回の地方労働審議会でございますが、これは例年3月に開催しております、来年、同時期ぐらいに開催したいと考えております。主にですが、今度は平成30年度の行政運営方針についてご審議をいただく予定となっておりますので、また改めて日程調整等の連絡は事務局のほうからさせていただきたいと思っておりますので、その際はご協力のほどよろしくお願いいたします。

本日、以上をもちまして本日の地方労働審議会を終了させていただきたいと思っております。本日はまことにありがとうございました。