

1 開催日時

平成30年3月8日（木）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、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、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) 会長挨拶

(4) 議題

① 「平成30年度 徳島労働局行政運営方針（案）」について

② 質疑・意見交換

(5) 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2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、委員の皆様方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、誠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をしております小林と申します。よろしく願いいたします。

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。

本日の審議会におきましては、公益を代表する委員6名、労働者を代表する委員5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。そのため、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。

なお、本日、労働者代表委員の森本委員からは、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ご報告させていただきます。また、本日傍聴者はいないことをあわせてご報告させていただきます。

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 おはようございます。徳島労働局長の鈴木でございます。

本日は、委員の皆様方におかれましては大変お忙しい中、平成29年度第2回徳島地方労働審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。また、日ごろより私ども徳島労働局の行政にご理解とご協力をいただいておりますこと、この場をかりまして御礼を申し上げます。

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の徳島事務所が2月13日に発表した徳島県金融経済概況によりますと、個人消費の持ち直しや雇用者所得も基調的には穏やかに持ち直すなどしていることから、『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、徳島県における有効求人倍率でございますが、本年1月1.41倍と前月を0.04ポイント下回っておりますが、平成25年7月以来55カ月連続で1倍台を超えております。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させていただいているところでございます。

このような雇用状況の中でございますが、徳島県の場合は高齢化が全国平均を超える状況で進んでおり、一方業種によっては人手不足感が強くなってきているところでござい

す。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おり、そのためにも徳島県においては働きやすい環境づくりのための働き方改革の推進が重要であると考えているところでございます。

こうした状況を踏まえまして、本日は平成30年度徳島労働局行政運営方針（案）につきましてご審議いただくとともに、3月2日の災防部会でご審議いただきました第13次労働災害防止計画についてもご報告させていただきたいと思っています。

平成30年度の行政運営方針の策定に当たりましては、11月にご審議いただきました第1回の審議会におけますご指摘事項を可能な限り踏まえさせていただきました。具体的には、働き方改革の推進を最重要施策と位置づけた上で、前年度6項目としていた最重点項目を2項目に絞っております。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、そして女性、若者、障害者、高齢者等、多様な働き手の参画の2つに整備させていただいたところでございます。また、その表現につきましても、専門用語の前に説明を加えるなど、できるだけわかりやすい形に工夫させていただきました。

本日は、この今後の労働行政を推進していくための忌憚なきご意見を賜りますようお願いしまして、簡単ではございますが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申し上げます。

○司会 次に、審議会委員の皆様及び事務局職員の紹介につきましては、本年度第2回目の審議会となりますので、名簿と座席表をご確認いただくことで省略させていただきたいと思っております。

続きまして、資料のご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29年度第2回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つきましては、会次第、出席者名簿、メモ用紙が入っております。そのほか、事前にご提出いただきました質疑・要望事項としまして4枚、本日の配席図、3月2日金曜日に開催されました労働災害防止部会についての資料、及び1枚紙で職業安定部資料としまして、雇用開発促進地域に該当するための要件をお配りさせていただいているところでございます。

また、先にお送りさせていただきましたファイル、平成29年度第2回徳島地方労働審議会資料としましては、全体資料としましてインデックスNo.1、総務部資料としましてはNo.1から2、雇用環境・均等室関係資料としましてNo.1から8、労働基準部関係資料としましてはNo.1から7、職業安定部関係資料としましてNo.1から10までを1つのファイル

に綴ってございます。このうち、全体資料の平成30年度徳島労働局行政運営方針（案）の9ページから10ページと職業安定部資料のインデックスNo.6につきましては、本日机上に差しかえの資料を配付させていただいておりますので、お手数をおかけしますが差しかえのほどよろしく申し上げます。なお、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、後ほど事務局のほうで回収させていただきたいと思えます。

以上でございますが、不備な点等ございましたら事務局のほう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、審議会の委員の氏名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ご氏名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、ご了承のほどよろしく申し上げます。

本日の会議は正午までの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申し上げます。

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したいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

○議長 本日は平成29年度第2回徳島地方労働審議会にご参集いただきましてありがとうございます。

今回の会議は平成29年度の活動報告、それから平成30年度の活動方針について労働局のほうからご説明いただくという会議でございますが、局長さんのご挨拶の中にもありましたように経済指標とか労働指標などは比較的好調なときがずっと続いているわけですが、考えてみますに社会の安定度って労働環境の安定がいかに大事か、非常に大事なものであるというふうに私は思っておりますので、今後ともこの労働環境をよりよくしていくということについて、労働局の方々には力を尽くしていただきたいと思えますと同時に、我々委員もそれに対してさまざまなご協力をはばからないというふうに考えています。

本日は短い時間でございますが、委員の皆さんのご忌憚のないご意見をいただいて、労働局行政に生かしていただきたいと思えます。

挨拶は簡単ですが以上にさせていただきます。

座らせていただきます。

さて、本日の議題に入る前に運営規則の第6条第1項に基づき、審議会の議事録へ署名をいただく委員を指名させていただきたいと思えます。署名委員は会長のほかに2名とな

っておりますので、労働者委員を代表しまして大谷委員、よろしく申し上げます。使用者委員を代表しまして濱田委員、よろしく申し上げます。

大谷委員、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きたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

〔大谷委員、濱田委員 了承〕

○議長 さて、それでは議事に入りたいと思っております。本日の議題は2点ほどございます。

1点目は、平成30年度徳島労働局行政運営方針（案）についてですが、限られた時間ですので、多くのご意見をいただきたいのと、円滑な議事運営に努めたいと思っておりますのでよろしくお願ひしたいと思っております。

それでは、第1件目の議事に入ってまいりたいと思っておりますが、まず事務局から議題についてご説明をよろしくお願ひします。

○事務局 総務部長の笠田でございます。本日はどうぞよろしくお願ひしたいと思っております。

○議長 座ってどうぞ。

○笠田総務部長 すいません、着座してご説明いたします。

私からは平成30年度徳島労働局行政運営方針の案につきまして、その概要を説明をさせていただきますと思っております。

来年度の行政運営方針につきましては、先ほど局長のご挨拶にもございましたとおり、徳島県における働き方改革の推進が重要であるということ踏まえさせていただきます。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、そして女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画の2項目という形で整理をさせていただきます。

この項目に基づきまして、各行政分野におきましての取り組み方針につきまして簡単にお話をさせていただきますと思っております。なお、詳細につきましては、この後担当の室長、部長からご説明をさせていただきますので、よろしくお願ひいたしたいと思っております。

まず、私が担当しております総務部関係でございますけれども、労働保険の適用徴収関係業務につきましては、労働保険は、働く方のセーフティーネットとして必要な財政基盤を確保するために非常に重要な業務というふうに考えております。特に、今年度は労働保険未手続事業一掃対策の推進につきましては、行政改革の取りまとめにおいて未手続事業を平成32年度末までに対平成27年度比で2割解消するということが全体目標として定

められておりますので、それに基づきまして全国の労働保険事務組合連合会徳島支部と連携を密にしながら、1事業場でも多くの未手続事業場の解消に努めてまいりたいというのが基本的な考え方でございます。

総務部につきましては、この資料の説明もあわせて行わせていただきたいと思いますと思います。

労働行政運営方針の案の中には、29ページになりますが、資料のほうとしましては総務部の資料1番、2番になりますので、まず資料の1番をご覧くださいと思います。

資料の1番でございますが、先ほど重点としまして取り組みをさせていただきます労働保険の未手続事業の一掃対策の今年度の実施状況の報告でございます。積極的な取り組みで訪問回数が延べ445回という状況になっております。

続きまして、資料の2でございます。

これは、労働保険料の収納率の状況でございます。

こちらは、1番のところでは平成28年度の実績には簡単に書いておりますけれども、28年度、前年度におきましては99.10%と全国第5位という高い収納率を誇ったというところがございます。ただ、29年度につきましてはまだ集計が終わっておりませんのですけれども、2番のところでは速報値を載せておりますが、29年の速報値が1番の労働保険料、2番の一般拠出金ともに前年同月の数字を上回っているというところがございますので、恐らく28年度の数字を上回る実績を残せるのではないかなというふうに考えておりますので、ご報告を差し上げたいと思います。

それでは続きまして、雇用環境・均等行政関係業務につきましては概要の説明でございます。

当局におきましては、先ほど申し上げましたとおり働き方改革の推進に取り組んでいるというところがございますけれども、雇用環境・均等室においては、働き方改革推進の労働局の中心といたしまして各種業務を進めているところでございます。

また、働く女性など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、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まいりたいというふうに考えております。

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きますように、引き続きあらゆる機会を通じまして、企業に対しまして働きかけ

を実施してまいりたいというふうに考えておるところでございます。

続きまして、労働基準行政の概要につきましてご説明を申し上げたいと思います。

まず、長時間労働の是正につきましては、閣議決定されましたニッポン一億総活躍プラン、また働き方改革実現会議において決定されました働き方改革実行計画におきまして、違法な長時間労働等の解消に向けた取り組みの強化を図ることが決定されているという状況でございます。

これを踏まえまして、引き続き適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導を実施いたしまして、1カ月に80時間を超える時間外、休日労働の疑いのある事業場、過労死等に係る労災整備が行われた事業場に対しまして、重点的な監督指導を実施してまいりたいというふうに考えております。また、今国会に罰則付きの時間外労働時間の上限を設ける労働基準法等の改正案の提出が予定をされているというところもありまして、平成30年度におきましては監督指導体制の強化を図り、労働時間に係る法制度周知について積極的な取り組みをしてまいりたいと思っております。

また、昨年10月に改定いたしました最低賃金、これにつきましては、周知及びその遵守について徹底を図っていききたいというところを考えているところでございます。

また、本年度は、第12次労働災害防止計画の最終年度であるというところでございますが、労働災害による死亡者数及び死傷者数の減少目標の達成に向けて取り組んできたところでございますが、平成29年度中の死亡者数は8人となりまして、前年より2名減少したものの、死傷者数につきましては、2月の速報値でございますが、前年度比7.3%増と792人となりまして、残念ながら目標の達成はできませんでした。次期5カ年計画である13次防を現在策定しているところでございますけれども、次年度においては、13次防に基づきまして労働災害防止に向けて、さらに積極的かつ効果的な取り組みの推進に努めてまいりたいと考えております。

また、労災補償業務につきましても請求事案の的確な把握と、効率的かつ計画的な実施によりまして認定基準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思っております。

最後になりましたが、職業安定行政につきましてご説明申し上げます。

まず、若者正社員就職の支援につきましては、最近の景気の動向を反映しまして、新卒者の雇用環境は改善傾向にはございますけれども、就職活動に当たり支援を要する学生等も一定数まだまだ存在しているということもありまして、学校等の関係機関と連携を図

り、継続的な支援を実施するということをございます。また、フリーターや就職氷河期に就職時期を迎えた35歳から44歳の不安定就労者に対しまして、正社員就職の実現に向けた支援を実施するところをございます。引き続き就職支援の充実強化を図りまして、新卒者等の若者が希望ややりがいを感じ、仕事ができるように取り組んでまいりたいというふうにございます。

そして、障害者の活躍促進につきましては、精神障害者の雇用義務化に伴いまして、平成30年4月1日から施行されます障害者法定雇用率の引き上げにつきまして周知を図りたいとございますとともに、精神障害者や発達障害者など多様な障害特性に応じた就労支援を進めてまいりたいとございます。

そして、高齢者の活躍促進につきましては、企業の定年延長や継続雇用の促進によりまして、希望者全員が年齢に関わりなく働き続けることができる企業の普及を図るとともに、再就職を希望する高齢求職者の再就職の支援を強化してまいりたいというふうにございます。

以上、簡単にございますが、徳島労働局における取り組み方針につきましてご説明をいたしました。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の佐藤ございます。本日はよろしくご願ひします。

それでは、座って説明させていただきます。

私からは、平成30年度行政運営方針（案）の4ページから9ページに記載してございます雇用環境・均等担当部署の重点施策を中心に説明させていただきます。

まず、行政運営方針（案）の4ページの（1）、働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援について説明いたします。

まず、長時間労働の抑制及び年次休暇の取得促進の取り組みにつきましては、雇用環境・均等室の資料1、「働き方・休み方の改善の取組み」をご覧ください。

少子・高齢化の進展により、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、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ございます。

働き方・休み方の見直しに向けた取組みには、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要であることから、徳島労働局では労働局長などが地域のリーディングカンパニーの企業トップと面談し、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、ワーク・ライ

フ・バランスの推進などの取組みについて働きかけを行っており、今年度は3月末までに12社に対して要請を行うこととしております。

また、先進的な取組み事例の収集、情報発信につきましては、資料の裏面のとおり、現在徳島労働局のホームページには22社の事例を紹介させていただいており、厚生労働省のポータルサイトには3社の事例を掲載させていただいております。

さらに、働き方・休み方改善コンサルタントの積極的な企業訪問により、働き方改革の必要性やその方策について説明するとともに、事業所に合った働き方・休み方に関するアドバイスの実施や研修の講師派遣等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくこととしております。

続いて、中小企業・小規模事業者への支援につきましては、働き方改革の実行に向けて、特に経営基盤が脆弱である中小企業・小規模事業者等を中心に、長時間労働の上限規制及び生産性向上による賃金引き上げ、非正規雇用労働者の処遇改善等に向けた取組みを支援するため、中小企業等に対する相談支援を目的として、平成30年度から働き方改革推進支援センターを設置することとしております。センターでは、専門家による個別相談、出張相談会の実施、商工会議所等と連携したセミナーの開催等を予定しております。現在調達作業中ですが、委託先が決まりましたら、その活用を促進するため、事業主に對して積極的な周知を図ることとしております。

さらに、中小企業の支援については資料2、「徳島労働局と金融機関が働き方改革に係る包括連携協定を締結しました！」をご覧ください。

働き方改革を持続的に進めるためには、生産性の向上が必要であり、労働局といたしましても労働関係助成金等の活用による企業の生産性の向上を積極的に後押しをしているところです。このような中、地域の中小企業等の実情をよく把握している金融機関との連携を図ることにより、より一層労働施策の活用促進を図ることを目的として、昨年10月5日に阿波銀行、12月11日には阿南信用金庫と働き方改革に係る包括連携協定を締結いたしました。

続きまして、女性の活躍促進の取組みについて説明いたします。

まず、女性活躍推進法の関係ですが、県内企業の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況につきましては、2月末現在、届出企業数は67社で、内訳は労働者数301人以上の義務企業は59社、届出率は100%で、300人以下の企業からの届出は8社となっております。認定企業については2社となっております。

女性活躍推進法に基づき、行動計画策定等が義務付けられている労働者数301人以上の企業につきましては、届出等の履行確保を図るとともに、報告徴取の実施により法に基づく取組みの実効性の確保を図ることとしております。さらに女性活躍推進法に基づく取組みが努力義務とされている300人以下の中小企業に対する取組みにつきましては資料3、「人手不足対策のために女性の活躍推進に取り組みませんか？」をご覧ください。

人手不足感が強くなっている中、優秀な人材の確保や職場定着を図るためには、女性が働きやすい魅力ある職場環境を形成していくことが重要となっていることから、会議等あらゆる機会を活用し、女性活躍推進法の周知徹底を図ることとしております。また、本省の委託事業の中小企業のための女性活躍推進事業や助成金の活用により、中小企業の積極的な取組みを促すこととしております。

続きまして、資料4、「女性活躍推進企業データベースはスマートフォン版になりました」をご覧ください。

厚生労働省では、各企業の女性活躍推進法に基づく行動計画や、女性の活躍に関する情報の公表について掲載するツールとして、女性の活躍推進企業データベースを運営しております。データベースにつきましては、昨年12月からスマートフォン対応を行い、就職活動中の学生や求職者のアクセスが多数見込まれることから、リーフレットを活用し、より多くの企業がデータベースを活用するよう引き続き周知していくこととしております。

続きまして、改正育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知について説明いたします。

育児・介護休業法につきましては、労働者の介護離職防止を図り、育児休業や介護休業等取得しやすい環境を整備するため、有期契約労働者の育児休業等の取得要件の緩和や介護休業の分割取得等の改正がなされ、昨年1月及び10月から改正法が施行されているところです。

育児・介護休業法の施行状況につきましては資料6、「雇用均等関係法令の法施行状況」の2ページをご覧ください。

1月末までの育児・介護休業法に係る相談件数は639件となっております。内訳は、育児休業制度に関する問い合わせが215件、その他の育児関係制度に関する問い合わせが164件となっております。また、3ページになりますが、1月末までに報告徴取を117事業所に対して実施し、うち113事業所について計620件の是正指導を実施

いたしました。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。

平成30年度におきましても会議等あらゆる機会を活用し、改正法の周知徹底を図るとともに、引き続き計画的な報告徴取を実施し、改正法に沿った規定整備を促すこととしております。

次に、次世代育成支援対策推進法関係について説明いたします。

県内企業の一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況につきましては、2月末現在の届出企業数は483社で、内訳は労働者数101人以上の義務企業は238社で届出率は100%になっています。100人以下の企業からの届出は245社となっております。

認定企業につきましては、資料5、「認定マークを取得して企業のPRをしませんか？」の裏面に認定企業一覧を載せておりますのでご覧ください。資料は1月末現在になっておりますが、2月にプラチナくるみん、くるみん、各々1社を認定いたしましたので、現在プラチナくるみん認定企業は株式会社大塚製薬工場を加えた4社、くるみん認定企業は、喜多機械産業株式会社を加えた49社となっております。より多くの企業がくるみん、プラチナくるみん等の認定取得を目指した取組みを行うよう、引き続き認定制度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、行政運営方針（案）の6ページ、（2）安心して働くことができる環境整備の推進について説明いたします。

まず、総合的ハラスメント対策につきましては、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づいて事業主に義務付けられておりますセクシュアルハラスメント対策、及び妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策につきましては、引き続き関係法令の周知徹底を図るとともに、法違反を疑われる事案を把握した場合には事業主に対する積極的な報告徴取、是正指導を行うこととしております。また、職場のパワーハラスメントにつきましては、その予防を図るため、セクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントの周知とあわせ、パワーハラスメント対策導入マニュアルを周知し、労使の具体的な取組みを促すこととしております。

続きまして、個別労働紛争の解決の促進につきましては資料7、「個別労働紛争の解決制度の利用状況」をご覧ください。

徳島労働局では、局及び各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置し、様々な労働相談に対応しているところです。1月末までの総合労働相談件数は5,547件で、前

年同期より 835 件減少し、民事上の個別労働紛争相談件数につきましても 1,104 件で、前年同期より 419 件の減少となっております。

民事上の個別労働紛争の内訳につきましては、資料の裏面、第 3 図になります。

1 月末現在で最も多いのが「いじめ、嫌がらせ」の 342 件となっており、次いで「自己都合退職」が 191 件となっております。助言・指導申出件数は 1 月末までに 40 件、あっせん申請受理件数は 17 件で、前年同期より僅かですが減少しております。

平成 30 年度につきましても、個別労働紛争解決制度の積極的な運用に向けまして、総合労働相談員に対する研修を効果的に実施し、資質の向上を図ることとしております。また、助言・指導及びあっせんにつきましても、引き続き適切に実施してまいりたいと考えております。

続きまして、無期転換ルールの周知啓発につきましては資料 8、「無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例について」をご覧ください。

労働契約法に基づく無期転換ルールにつきましては、平成 30 年 4 月以降、無期転換の本格的な申込みが見込まれるところですが、各企業において改正労働契約法の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、無期転換ハンドブックや本省のポータルサイト等を活用し、会議等あらゆる機会を捉えて周知徹底を図っているところです。また、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法につきましては、今年度 2 月末までに 122 件、第二種計画の認定決定を行いました。引き続き認定申請の円滑な処理を行うとともに、無期転換ルールの積極的な周知を図ることとしております。

最後に、最低賃金引き上げに向けた中小企業等への支援につきましては、業務改善助成金及び先ほど説明いたしました働き方改革推進支援センターにおける相談支援事業について、中小企業等への周知を積極的に行い、利用促進を図ることとしております。

私からは以上でございます。

○杉山労働基準部長 労働基準部の杉山でございます。

労働基準部からは、平成 30 年度行政運営方針（案）9 ページから 17 ページに記載しております労働基準担当部署の重点施策、健康で安心して働くことのできる労働環境の整備、こちらのアからオまでの事項を中心に説明してまいりたいと考えております。

○議長 座ってどうぞ。

○杉山労働基準部長 ありがとうございます。着座にて説明させていただきます。

その他の資料といたしましては、基準部関係資料 1 から 7 をその都度使用させていただきます。

きます。

まず初めに、監督指導経過状況についてご説明させていただきます。

基準資料の1をめぐっていただければと思います。

こちらは平成29年監督指導業務実施状況をあらわした表でございます。

徳島管内4つの労働基準監督署において実施した監督指導結果をまとめた資料でございますが、平成29年に定期監督等を実施した1,203事業場のうち、769事業場に何らかの法違反が認められました。違反率は63.9%となっております。

主な法違反といたしましては、36協定限度時間を超える時間外労働など労働時間に関する違反が211件と最も多くなっております。次いで安全基準に関するものが195件、割り増し賃金に関するものが143件となっております。

今説明させていただいた数字につきましては、一番初めの資料に入れさせていただいております。このうち9ページ、それから10ページのグラフの数字というのが違っております。冒頭にも説明しておりますが、訂正版、机上配付しているものと差しかえていただければと思います。よろしくお願い申し上げます。

次に、方針（案）9ページ、ア、長時間過重労働解消に向けた取り組みの推進についてご説明申し上げます。資料は9ページ以下と基準資料2もあわせて開いていただければと思います。

ご案内のとおり、長時間過重労働対策につきましては、ニッポン一億総活躍プラン及び働き方改革実行計画において、働き方改革の重要な取り組みの一つとして取り上げられているところでございます。政府全体としてもその対策を今強化している、そのような状況でございます。このような状況を踏まえまして、当局の平成30年度運営方針においては、長時間過重労働対策を、最重要施策が2つございますが、そのうちの1番、働き方改革の着実な実行を通じた労働環境の整備、生産性の向上の中の大きな取り組みの一つとして位置付けさせていただき、労働基準部におきましては引き続き36協定の適正な締結、特別条項、限度時間を超える不適正な36協定届け出に対する指導、これを実施していきますとともに、時間外休日労働の時間数が1カ月80時間を超えている、いわゆる長時間労働の疑いのある事業場、それからこの長時間過重労働を原因とした過労死等に係る労災請求が行われた事業場、こちらに対しては、全数に重点的な監督指導を実施していくことしております。

また、今国会、改正労働基準法等の関連法案が提出される予定となっていることを踏ま

えまして、平成30年度におきましてはこの資料2のリーフ、そのようなもの、それからその他の資料等も活用いたしまして、労働時間に係る法制度の周知というものの徹底を図らせていただくとともに、36協定の未届け事業場がいまだに結構な数がございます。こちらに対する指導、それから労働基準法の理解が不十分、ないし環境整備がまだまだ十分に調べていないと思われるような中小、零細企業に対しましては相談指導、それから助成金等を活用しての支援策、そのようなものにも取り組んでまいりたいと考えております。

次に、方針（案）10ページ、イ（イ）の自動車運転者使用事業場、それから外国人技能実習生使用事業場など、特定労働分野への対策についてご説明させていただきます。

全業種の中で運送業等の労働時間が最も長く、特にトラック運転手につきましては依然として長時間労働の実態が認められるところがございます。これらの状況も踏まえまして、自動車運転者使用事業場のうち、特に長時間労働の実態が疑われる事業場に対しては、全数重点的な監督指導を行うとともに、引き続き運輸支局との相互通報、それから合同監査というものも実施してまいりたいと考えております。

外国人技能実習生に関しましては、各種情報から問題が疑われる事業場に対して迅速な監督指導を実施してまいるとともに、重大悪質な事案というものに対しましては司法処分も含めた厳正な対処を行ってまいりたいと考えております。また、出入国管理機関、外国人技能実習機構、それから職業安定担当部署との連携を図るとともに、技能実習生への人権侵害が疑われる事案に関しましては、合同による監査、調査というものもあわせて実施してまいりたいと考えております。

次に、大きく最賃関係に移らせていただきたいと思います。

方針（案）12ページ、ウの最低賃金制度の適切な運営についてご説明していきたく思います。

基準部資料の3のリーフをあけていただけますでしょうか。

この3のリーフは平成29年度発効の地域別最低賃金額、特定最低賃金額の周知用のものですが、ここに記載しておりますとおり平成29年度の地域別最低賃金は24円引き上げの時間額740円となり、10月5日から発効してございます。

また、造作材、一般機械器具、電気機械器具の3つの特定最低賃金につきましては、それぞれ12月21日から発効しております。

賃金につきましては、連合を始めとした労側代表委員の皆様、それから経営者協会を始めとした使側代表委員の皆様には今年度最低賃金審議会の運営に多大なご協力をいただい

ており、大変感謝申し上げます。この場をおかりしてお礼申し上げたいと思います。また、引き続き平成30年度の審議運営に関しましても特段のご協力を賜りますよう、あわせてよろしくお願い申し上げます。

次に、最低賃金の周知に関してですが、今年度労側委員、それから使側委員のご協力も得まして、徳島駅前の街頭宣伝活動というものを実施させていただきました。次年度におきましてもこのように引き続き幅広い広報、それから積極的な周知活動というものを企画しながら進めてまいりたいと考えております。

また、現在最低賃金の遵守の徹底、履行確保ということで、最低賃金額未滿の可能性が高い事業場をピックアップし、そちらを対象に重点的な監督指導というものもあわせて実施しているところでございます。

次に、大きな3番で、安全、健康に関するお話に移らせていただきたいと思います。

方針（案）は12ページのエ、労働者が安全で健康に働くことができる環境づくりについての説明になります。

まず、基準資料の4をあけていただけますでしょうか。

こちらは当局管内の労働災害発生状況をあらわした資料となります。

当局管内平成29年度労働災害発生状況は、30年2月の速報値におきましては、死亡災害は8件、これは前年同期で2名の減少となっておりますが、休業4日以上死傷災害、こちらにつきましては792名と、前年同期比で7.3%の増加となっております。

また、12次労働災害防止計画に対しましては、死亡災害につきましては、この12次防の目標値、15%以上減少するというこの目標値をクリアさせていただいたところでございますが、死傷災害につきましては、もう1つ前の11次防の最終年の834名という死傷者の数よりは減少しているんですが、その目標値というものの達成に関しましては残念ながら未達成となっている状況でございます。

このような実施状況の結果、それから管内の特徴等も踏まえまして、現在当局におきましては、次期5カ年計画に当たる徳島第13次労働災害防止推進計画（案）というものを作成しているところでございます。ここで徳島13次防計画（案）についてご説明をさせていただきたいと思います。この第13次計画の（案）につきましては、先日3月2日に地労審の労働災害防止部会というものを開催させていただきまして、同部会において別途各委員からご審議をいただいたところでございます。

この災防部会の実施内容につきましては、机上配付させていただいております表紙が健康安全課机上配付資料と題したものでございますが、その1ページをめくっていただけますでしょうか。

こちらに平成29年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会報告と題するものがございますが、こちらの報告書にその概要をまとめさせていただいております。この報告書に基づき概要についてご説明させていただきます。

まず、開催日時につきましては、3月2日金曜日午後2時から午後3時35分まで、それから場所は徳島地方合同庁舎5階会議室で実施いたしました。出席委員としましては、公益代表として松村部会長、労働者代表としまして、大谷委員、宮本委員、使用者代表としまして梅田委員、中村委員、以上5名の委員でご審議をいただいたところでございます。

次に、中身でございます。

3の議題、「議事要旨について」について説明を行います。

まず、報告事項として、こちらの作成させていただきました資料に基づき、徳島における労働災害の発生状況、それから第12次防の最終年度における集中的な取り組みの内容、労働者の健康を確保するための対策の推進及び傷病を抱える労働者の健康確保対策の推進等につきまして事務局より説明いたしました。これに関して各委員から、要旨、次のような意見をいただいております。

1番、腰痛に関して。就労から発症までの期間、再発か否かなども分析したほうがよいのでは。2番、小規模事業場ほど高齢化率が高く、これが高年齢者の労働災害が多い原因となっているとも考えられる。配置の自由度も低いために対策が限定的になっているのではないのでしょうか。3番、災害分析に関しては産業別の就労者数や高齢者の割合等の視点も踏まえて考えてみてはどうでしょうか。そのような意見をいただいたところでございます。

また、審議事項につきまして、徳島第13次労働災害防止推進計画（案）、それから本省版の13次防計画（案）について、事務局より説明を行わせていただいたところ、各委員からは要旨、次のようなご意見をいただいたところでございます。

1番、高齢化の進展や労働者不足など、産業構造の変化に即した対策も必要であるのではないかという点、2番、社会福祉施設の腰痛、転倒防止のためには省力化機器の導入や設備の改善等が必要、その際には補助金等の活用を促進するということが労働災害防止に

つながるのではないかと、3番、数値目標の設定がなくても直面するさまざまな課題に積極的に取り組んでいく必要がある、4番、高齢労働者の安全を確保するためには、その特性に配慮した対策を検討していく必要があるだろう、その他意見をいただきました。

防災部会におきましては、上記の意見に基づき、計画案の一部修正を行うということ、それから同修正箇所の確認については、部会長一任として、部会長の了解を得た計画案を本審——本日の審議会でございますが——に提出することという形でご了承はいただいたところでございます。

本日このように机上配付させていただいております資料は、上記の経路を経て、部会長に確認をいただいたものを机上配付（案）という形で出させていただいております。

本日の審議会でご確認をいただいた後、当局版第13次防計画として今後確定をさせ、平成30年度以降の労働災害防止対策として取り組みを推進してまいりたいと考えております。

13次防に関する説明は以上でございます。

再度、行政運営方針（案）の説明に戻らせていただきたいと思います。

運営方針（案）の15ページ、（ウ）労働者の健康を確保するための対策について説明いたします。

過労死等が発症する背景といたしましては長時間労働というものもございますが、それだけでなくメンタルヘルスなど職場環境の問題も大きな要因として存在しており、これに対する対策というものが大変重要になっているというふうに認識してございます。職場のメンタルヘルス等の対策につきましては、ストレスチェック制度の推進をしていくことのほか、労働者の健康確保に重要な役割を持つ産業医の機能というものをより充実化させていくことが求められるところでございます。これを受けまして、基準資料の5を見ていただければと思いますが、こちらのリーフに示しておりますとおり、昨年、1カ月100時間超の残業している労働者の情報を産業医に提供しなければならないという義務化を含んだ安全衛生規則の改正が行われました。今後、改正規則の周知徹底を図り、職場環境の整備に向けた指導を行っていきますとともに、産業保健総合支援センターや医師会等との連携のもと、引き続きメンタルヘルス対策を推進してまいりたいと考えております。

次に、方針（案）の16ページ、（エ）傷病を抱える労働者の健康確保対策の推進について説明させていただきます。

働き方改革実行計画に基づきまして、政府全体でがん等の病気にかかっても治療しなが

ら働き続けられるための両立支援という取り組みを推進しているところですが、当局におきましても平成29年8月に徳島県地域両立支援推進チームというものを発足させていただき、関係機関との連携による取り組みを推進しているところでございます。基準資料6は、この推進チームの提案に基づき、両立支援窓口等の情報をまとめた周知用リーフレットを作成しました。それがこの資料6になります。現在は、これらの資料も活用しながら引き続き周知活動等を実施しているところでございます。

最後に、労災補償対策の推進に関しましてご説明させていただきたいと思っております。

方針（案）の16ページ、オの労災補償対策の推進の箇所でございます。

労働保険事務の迅速適正な処理につきましては、労災補償制度の利用者のため、引き続き的確な進行管理を徹底させることによって、迅速適正な処理に努めてまいりたいと考えております。また、事業者から徴収させていただいた貴重な労災補償運用基金を適正に執行するために、労災診療費の適正な支払いの確保、それから第三者行為災害に係る適正な債権管理等について、あわせて徹底を図ってまいりたいと考えております。

基準部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。それでは、座って説明させていただきます。

私からは平成30年度行政運営方針（案）の17ページ以降、職業安定部署の重点施策につきまして、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、ハローワークのマッチング機能の強化につきましては、公共の無料職業紹介機関でありますハローワークが雇用のセーフティネットを担っていることから、さらなるマッチング機能の強化に向け、PDCAサイクルによる目標管理及び業務改善を推進する取り組みを徳島労働局管内の出張所を含めた全てのハローワークで実施しております。

安定部資料1をご覧ください。

PDCAサイクルによる数値目標に対する進捗状況となります。

常用就職件数、求人充足件数の労働局計につきましては、ともに12月まで75.4%、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては11月まで76.7%と、3指標とも目標値に対しまして月ごとの平均値以上で推移しているところでございます。引き続き、各ハローワークにおいて求職者に対し予約制、担当者制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介、就職面接会などによる支援、求人者に対しては受理求人の早期あっせん等人材確保支援の取り組みについて、全ての利用者の視点に立った業務の基盤となるよう、

業務改善による取り組み強化を推進してまいります。

運営方針（案）の17ページにあります来年度の3指標の数値目標につきましては、現在厚生労働本省と協議中でありまして、数値が確定していないため具体的な数値の記載ができておりませんが、3月末までに数値が確定し次第、記載をいたします。

続きまして、運営方針（案）の18ページの下段から19ページにかけました（エ）、地方自治体と一体となった雇用対策の推進につきましてご説明いたします。

出張所を含めた県内全8ハローワークにおきまして、管内の地方自治体と雇用対策協定を締結しておりまして、地域の労働市場情報の提供や企業の人材情報を共有するとともに、各自治体と連携した合同就職面接会の開催など取り組みを実施しているところでございます。今年度全てのハローワークで自治体との連携により、お互いの専門性を活かして移住相談と就職面接会を一体といたしましたUIJターン面接会や合同就職面接会を開催しておりまして、少子・高齢化により労働力人口が減少する中で、地方創生を推進する観点から、来年度におきましても地方自治体と連携した取り組みを実施することとしております。

また、地方自治体との協定に基づく一体的実施事業といたしまして、ハローワーク徳島の附属施設であります駅のハローワークで、一般求職者を対象に職業相談、職業紹介などを実施しておりますが、併設しております県の施設であるつくしまジョブステーションでは、UIJターン希望者を含めた住居の確保、生計維持及び能力開発に関する相談業務を実施しております。県との連携を密にして、双方向からの誘導によるワンストップの機能を高めて、利用者の利便性を図ることとしております。

続きまして、雇用対策協定に基づく求職者支援訓練の地域枠についてご説明いたします。

安定部の資料2をご覧ください。

雇用対策協定締結自治体からの要望に即して、訓練科目を認定する求職者支援訓練地域枠の活用状況につきましては、平成29年度は三好市ほか3市において介護関係で2コース、コールセンター関係で1コース、有機農業関係で1コース開講認定を行っております。平成30年度におきましては、神山町をはじめ5つの自治体が地域枠での開講認定を希望しておりまして、地方自治体のニーズに合う訓練設定に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、生活保護受給者等の就労自立促進について、こちらは安定部資料3をご覧ください。

ください。

生活保護受給者等就労自立促進事業につきましては、平成29年度支援対象者の目標を785名としておりますが、12月末現在で830名、進捗率として105.7%となっております。また、就職者数の目標を510名としておりますが、12月末現在で584名、進捗率で114.5%となっております。引き続き地方自治体と連携して、対象者の誘導、就職支援に努めてまいります。

続きまして、運営方針（案）の20ページにあります電子申請の利用促進と届け出処理の短縮化につきまして説明いたします。

雇用保険の電子申請の利用促進につきましては、政府目標にも掲げられているところで、事業主等に対する利用勧奨を図るとともに、多方面の方にご協力をいただきながら進めているところでございます。今後さらなる利用促進を図る上ではご指摘もいただいているところではございますが、事務処理のスピードを上げていく必要がございます。このため、当局におきましても雇用保険電子申請事務センターについて具体的な設置に向けて検討を進めていくことといたします。引き続き、電子申請の利用促進についてご協力をお願いいたします。

続きまして、求職者支援訓練について安定部の資料4をご覧ください。

徳島労働局における求職者支援訓練開講及び充足状況につきましては、平成29年12月末現在で29コース、363名の認定を行いまして、このうち24コース、298名で開講して、受講者数は168名となっております。結果として開講率は82.8%、充足率は56.4%となりました。

雇用失業情勢の改善によりまして、求職者支援訓練の受講を希望する方は減少傾向にありますが、訓練が必要な方に訓練が行き渡るよう積極的な周知に努めてまいりたいと思っております。

続きまして「労働者派遣法」等需給調整事業関係についてご説明いたします。

資料が安定部の5になります。

まず一番上、労働者派遣事業数の推移でございまして、一般派遣事業所数が平成30年1月末において69事業所で前年度末に比べて11事業所増加し、特定派遣事業所では107事業所と、前年度末に比べて25事業所減少しております。平成27年度の法改正に伴い、旧特定派遣事業から一般労働者派遣事業への移行が要因と考えられます。引き続き各事業主の切りかえに係る移行の把握を進めている状況であり、経過措置期間が終了いた

します9月29日までに切り替え手続が完了するよう取り組みの強化を図ってまいります。加えて労働者派遣法関連法令の遵守の徹底及び適正な労働者派遣事業の実施のため、指導監督を図ってまいります。

また、この資料の裏面ですが、一番上になります職業紹介事業につきましては、平成30年1月末において、有料、無料を合わせて77の職業紹介事業所となっております。職業安定法の改正に伴い平成30年1月から施行となった内容につきまして周知の徹底及び適正な事業実施のため指導監督を図ってまいります。

続きまして、若者等の活躍促進のうち、新卒者等への正社員就職の支援についてです。安定部資料6をご覧ください。

1枚目が中学校、高等学校、2枚目が高等専門学校、短期大学、この裏面が大学となっております、全て平成30年1月末現在の状況となっております。

本年3月高等学校卒業予定者の就職内定率は1枚目の下段右端になりますが、94.6%となっております、前年同期を0.7ポイント上回っております。また、このうち県内就職内定率は93.6%で、こちらにつきましても前年同期を1.2ポイント上回っております。なお、この数字につきましては、学校または安定所を通じた就職を希望する生徒の集計で、公務員や縁故就職を除いた数字となっております。

次に、本年3月大学卒業予定者の就職内定率ですが、2枚目の裏面になります。就職内定率は76.6%となっております、前年同期を0.3ポイント下回っておりますが、このうち県内就職内定率は76.1%で、前年同期を1.2ポイント上回っております。

このように高校生、大学生とも就職内定率は最近の景気を反映して高水準で推移しているところでございます。しかしながら、未内定、未就職の方もおられるため、正社員就職を諦めさせない継続的な支援を実施して、一日でも早く就職希望者全員の就職が実現するよう取り組んでまいります。

続きまして、フリーター等の正社員就職の支援について、安定部資料7をご覧ください。

今年度既卒者を含む新卒者及び若年一般求職者を対象に正社員就職を目的といたしました合同就職面接会を3回開催して、県内企業とのマッチング機会の提供を行いました。また、先日3月2日には大卒既卒者及び大学卒業予定者を対象にガイダンス、企業説明会を開催いたしまして、参加企業50社、84人の方の参加となりました。県内企業の事業、業務内容や魅力について知る機会を提供して学生等の就業意識の形成のための支援を実施

したところでございます。引き続き、合同面接会、企業説明会の実施及び各ハローワークで定期的に開催しておりますミニ就職面接会により県内企業とのマッチング機会を提供して、新卒者等及び若年一般求職者の正社員就職の実現に向けた取り組み、並びに県内企業の若者の人材確保支援に取り組んでまいりたいと考えておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

続きまして、運営方針（案）25ページにありますがん患者等への就職支援につきましてご説明いたします。

がん等長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者の支援といたしまして、ハローワーク徳島に専門の窓口であります長期療養者支援コーナーを設置して、対象者への職業相談等を実施しております。また、専門ナビゲーターが県内のがん拠点の4病院との就労支援に関する協定に基づきまして、各病院でそれぞれ月1回出張相談を実施して、病院との連携による支援を実施しております。今年度は51人の新規登録がありまして、紹介件数が110件、就職件数が41件となっております。

来年度におきましても就職を希望する求職者が希望を持ち、就労が実現できるよう支援を実施するとともに、専用の相談窓口や支援内容等の周知の徹底を図っていきたいと考えております。

続きまして、障害者の活躍促進について説明いたします。資料は安定部の9をご覧ください。

こちらは、平成29年6月1日現在の徳島県内の障害者雇用状況の集計結果の公表資料でございます。県内の民間企業における障害者実雇用率は前年度を0.08ポイント上回る2.17%、法定雇用率を達成する企業の割合は前年度を2.3ポイント上回る66.0%となっております。昨年度に引き続き法定雇用率を上回っており、障害者の就労意欲の高まりと企業の皆様の障害者雇用に対する理解の促進の結果だと感謝申し上げているところでございます。

また、資料8については、県内のハローワークにおける障害者の職業紹介状況でございます。

平成30年1月末現在の就職件数は、前年度より5.4%増加しております。近年の傾向といたしましては精神障害者が増加傾向であり、新規求職申込件数、就職件数とも身体障害者を上回っているところでございます。

このような状況を踏まえまして、運営方針（案）の26ページにありますとおり、平成

30年度におきましては、精神障害者の雇用義務化に伴う法定雇用率の引き上げについて周知を図るとともに、雇用障害者が0人の企業に対しまして、障害者の雇用について積極的に働きかけを行います。また、精神障害者や発達障害者とともに働く一般従業員を対象とした精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を積極的に開催いたしまして、精神障害者や発達障害者の雇用経験のない企業の不安の払拭により雇用の機会の確保に努めたいと考えております。

続きまして、高年齢者の活躍促進について説明いたします。資料は安定部の10になります。

こちらは徳島県内の高年齢者の雇用状況の集計結果の公表資料でございます。

県内の雇用労働者数31人以上の企業の高年齢者雇用確保措置につきましては、平成29年6月1日現在で2社が未実施となっておりますが、未実施企業に対する指導・助言によりまして、現時点では100%実施済みとなっております。

このような状況を踏まえまして、運営方針案27ページにありますとおり、今後は雇用確保措置が未実施となっている21人以上30人以下企業に対する助言・指導を行い、高年齢者が健康で意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現を目指します。また、ハローワーク徳島に設置しております生涯現役支援窓口を活用して、特に65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者の再就職支援の充実強化も図ってまいりたいと考えております。

運営方針（案）の説明は以上になりますが、最後に徳島県吉野川・阿波地域雇用開発計画について説明させていただきます。

吉野川市全域と阿波市全域を範囲といたします吉野川・阿波地域につきましては、地域の雇用情勢が著しく厳しい地域として、平成30年4月9日まで地域雇用開発促進法第2条第2項に規定する雇用開発地域となっておりますが、平成30年4月10日以降についてもこの地域指定を受ける場合は、徳島県は地域雇用開発計画を策定して、当該計画について同法第5条第6項により地方労働審議会の意見を聞くこととなっております。なお、この雇用開発促進地域に該当するための要件については机上配付をさせていただきましたポンチ図をつけておりますので、こちらのほうをご参考としてください。

吉野川・阿波地域の地域雇用開発計画につきましては、計画案が平成30年2月26日に提出されたところでございますが、正式申請日については3月12日となっております。地方労働審議会の意見聴取についてはこの正式申請後に行うこととされております。

このため、本日の審議会の議事には間に合わなかったということで議事にはできませんでした。つきましては後日、日程調整をさせていただきまして、各委員様へ持ち回りによりご意見をお聞かせいただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

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。

ただいま局側からご説明をいただきました。

労働基準部長さんからご説明がありました労働災害防止部会について、労働災害防止部会の松村部会長、何かコメントがあれば。

○松村委員 報告のとおりでございます。特に徳島における労働環境、労働安全問題というのをどう捉えるかということを中心に議論いたしました。一番最後にまとまった意見は1つでございます、人生の先輩に余り文句が言えないということ。つまり、産業構造や労働環境が変わってきて、高齢者が活躍する場というのは増えてきているんだけど、なかなか頑固な人も多くて、もうちょっと気をつけてやってくださいよとはなかなか言いづらい環境もあるという意見でまとまりまして、そういった環境の変化に則した十分な対応を官も、それから公益のほうの方たちの人間も、それから労使ともども積極的に考えていこう、そういうふうになりました。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

まず、先ほど最後に雇用開発促進地域指定の問題で、吉野川・阿波地域の雇用開発促進地域指定の問題の発言がございましたが、これは正式な申請が出てから審議に入ること、まだ出てないということなんですよね。

○小野澤職業安定部長 はい。

○議長 出てから皆様、委員の方々に持ち回りでご意見を伺うという形になりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、本格的な質疑応答、ご意見聴取に入りたいと思いますが、その前に4点、事前質問が出てきております。これは皆様の机上にも質問が配付されていると思いますが、喜多條委員、坂田委員、濱田委員、森本委員から文書で質疑が出ております。まず、これについて事務局からご回答をいただいた後に委員の皆様にはご自由にご意見を発言していただきたいと思っておりますので、まずこの並んでいる順番でご説明をよろしくお願いいたします。

○笠田総務部長 それでは、私からご回答を申し上げたいと思います。

まず、喜多條委員からのご質問に対しましてでございます。委員からのご質問につきましては、平成30年度行政運営方針について幅広くご覧いただいた上でのご意見というふうに賜っております。

平成30年度の行政運営方針の策定に当たりましては、前回の審議会においてご指摘をいただいた事項を念頭に作業を行ってきたというところでございます。また、この部会の質疑の中で、委員のほうから資料について少々お褒めの言葉もいただいたというふうに理解しておりますけれども、まだまだ十分対応し切れてないところにつきましてご指摘もいただいているというところでございます。

そこで、まずレイアウトの問題についてでございますけれども、委員のご指摘のとおりでございますので、案の修正を速やかに行っていきたいなというふうに考えております。また、項目の中の29ページのaのご指摘につきましても、そちらも不要ということで削除していきたいなというふうに考えております。

なお、項目立ての分類につきましては、こちらにつきましては、政府が作成しております公用文作成の要領に基づいて記載しているものということもありまして、分類そのものを修正するのはなかなか難しいなというところはあるとは思いますが、引き続き委員のご指摘もございましたので、見せ方の工夫という点につきましては今後検討させていただくことが可能かなというふうに考えておりますので、今回につきましてご理解をいただければなというふうに考えております。

それで、②番につきまして、個別のところ、長時間労働の抑制に向けまして労働基準監督官の大幅な増員をされる見通しなので、もっとアピールしたらどうかというところがございます。こちらにつきましては、現在国会で予算の審議中というところもございまして、具体的に数等を申し上げる段階にはございませんけれども、実際に事業場に立ち入る労働基準監督官の数は増やす予定というふうに考えております。また、これとは別に全署で人員を再編成いたしまして、特別チームを置きまして、違法な長時間労働が疑われる企業への監督指導や労働法制の知識が不十分な中小企業に対しまして、丁寧な説明をするなど、積極的に取り組んでいきたいというふうに考えております。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

ご質問いただいた喜多條委員、よろしいでしょうか。

○喜多條委員 はい。

○議長 見出しが一番下に来るとするのは、我々教育の世界でも卒業論文や修士論文を書かせるときに、タイトルとか章タイトルとか節タイトルが一番下のほうに来れば、二、三行空行が出て構わないから次のページに送るように指導しております。それを思い出してお願いしたいと思います。

続きまして、2番目の坂田委員に対するご回答をよろしく申し上げます。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室から回答させていただきます。

女性活躍推進法に基づく取組みの見える化につきましては、厚生労働省が女性の活躍推進企業データベースを運用しているところです。女性活躍推進法では、策定した行動計画や女性の活躍に関する情報の公表方法として、このデータベースのほか、自社のホームページの掲載でもよいということになっておりますが、データベースに登録することによって、自社の取組みを学生や求職者等にアピールでき、優秀な人材の確保につながるということから、引き続きデータベースへの登録を勧奨してまいりたいと考えております。

また、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する際には、必ず自社の女性の活躍状況、採用者に占める女性の割合ですとか、男女の平均勤続年数等について把握、課題分析をすることになっておりますので、法に基づく取組みがきちんと行われるよう、法の周知徹底及び指導に努めてまいりたいと考えております。

○議長 ありがとうございます。

坂田委員、よろしいでしょうか、何かありましたら。

○坂田委員 徳島は女性が活躍できる県として、それが魅力だったりもするんですけど、女性社長比率も全国3位だったりするんですが、これを他県と差別化できるぐらい活性化していくといいなと思っております。

その対策をいろいろされているんですけど、その対策をした結果の見える化という分ですか、そういうのをしていくとさらに、また現場の声を聞いたりして、それをもとに、今やってることをもっとこうするべきという答えが返ってくると思いますので、やってるからできたではなくて、現状を見える化して、その現状に基づいた対策をさらに改善して行ってほしいと期待しております。よろしく申し上げます。

○佐藤雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。

○議長 ありがとうございます。

続きまして、濱田委員のご質問に対してご回答をよろしく申し上げます。

○鈴木労働局長 厳しいご意見をいただいているところなんですけれども、私どもといたしましては施策を行っていく上では正しい実態把握に基づいて行っていくことが重要であり、報道されているとおり裁量労働制に関する実態調査において、異常値が見つかったことは私どもとしても遺憾なことであると考えております。

今、坂田委員からもご指摘がありましたように、現場の声を聞いて対策の見える化というのは非常に重要であると思っておりますので、この意見を、雇均室長も申し述べましたように何か徳島労働局として工夫ができることがないかというのを今後検討させていただきたいと思っております。

2番目の質問でございまして、地方の実情というのは本省に対して私が上京する際、あるいは総務部長が上京する際、部室長、その他の部室長が上京する際にもあらゆる機会を通して徳島の実情や皆様からいただいた意見を伝えてきたところでもあります。改めて本日いただきましたご意見については本省に伝えていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○議長 ありがとうございます。

濱田委員、よろしいでしょうか。

○濱田委員 今回の働き方改革関連法案というのは、実は国会に法案として提出もしていないし、閣議決定もしていないんですね。その前段階でこういうふうになっていると。ただ、この前段階で、実は労使合意ができておまして、それをまた蒸し返してというのは、何か野党の勢力争いに巻き込まれたかなというふうな気がしてなりません。いわゆる働き方改革法というのはこれで3回目かな、4回目ぐらいかな、いずれも流れてまして、今回満を持して提出されようとしている。使用者側としてはよいこともあるし、悪いこともある。だけど、一体としてこれは早く成立をしていただいて、それに沿った企業活動をやっていきたいなというふうに思ってます。

ただ、私が言いたいのは、裁量労働制の時間外が少ないという数字は常識的に考えてあり得る数字じゃないんですね。いかに実情がわかっていない人がそろってるかということです。それがとまらないというのがおかしいんですけどね。

働き方改革を項目立てをして前面に押し出させていただいて、それをやるということはいいと思います。ただ、もう少しわかりやすいように数値化というのをもっと出してくれるといいかなというふうに思います。目標数字というのは、ハローワークの今回は出てませんけど、何人以上とか、何%というとか、例えば助成金がこのぐらいを目標にして頑張り

ますよとか、13次防は何%減にして、死傷者数を何%減にしますよとか、そういうふうな数字を出していただくとよりわかりやすいかなというふうに思います。

それから、公務員の働き方改革というのはどうしようかということでございますんで、これはちょっとお答えがなかったので、またよろしくどうぞお願いをいたします。

○鈴木労働局長 別途、総務部長からお答えをいたします。

○杉山労働基準部長 その前に数値目標の関係につきまして少しご説明させていただきたいと思います。

死傷者数などの数字ということでございますが、こちらにつきましては、先ほど私の説明の中でお示しさせていただきました第13次労働災害防止推進計画、こちらの中で数値目標というものを載せさせていただいております。ただ、第13次防の数値目標は5カ年計画ということで、5年で達成目標ということの組み立てをしている関係上、毎年毎年の数字というのはさすがにちょっと出せないということで、毎年作成しておりますこの行政運営方針への記載については省かせていただいていると、そういう状況でございます。ご理解いただければと思っております。

○佐藤雇用環境・均等室長 えるぼし認定数の目標につきましては、認定制度は、まず法に基づく行動計画の策定等の取組みがきちんと実施されているということが前提となっておりますので、引き続き、法の周知等に努めてまいりたいと考えております。

○笠田総務部長 続きまして、徳島労働局の働き方改革の関係のご質問についての答えをさせていただきますと思います。

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、都道府県労働局の働き方、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いるところでございます。

具体的には、働き方改革としまして、長時間労働の解消や超過勤務縮減対策の推進、ゆう活やフレックスタイムの導入、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、マンスリー休暇の提言をもちました予定実績の把握、また休暇促進の勧奨などを実施しておるところでございます。

なお、テレワークの導入につきましては、今のところちょっと行政サービスの事務の観点というところから労働局職員のテレワークの導入は現在のところなされていないところでございまして、労働局内におきましても導入については今のところは未定という状況に

なっております。

あと、ご質問にありました正社員化についてですけれども、非常勤職員の任用につきましては、国家公務員法や人事院規則等の関係法令に基づいて実施しているところでございまして、また公務員の定員に関することは総務省の主管というところでございます。当局といたしましては、いずれにいたしましても今後とも関係法令等に諮りまして、適切に対応していきたいというふうに考えておりますので、どうぞご理解よろしくお願ひいたします。

○議長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

○濱田委員 さっき私のほうが出した目標というのは、あくまで例示でございまして、それだということではなしに、例えば資料の4ページになりますか、男性の育児休業の取得率を何%の比重にするのか、両立支援以外の助成金を何人以上にするのか、一般行動計画を100%、くるみんを何社とか、そのぐらいの数字というのは出せると思うんですよ。やっぱり何か目標があるとそれ見てというふうな形でみんな頑張ってるんだなど。で、ちゃんとハローワークの数字も出てるわけですから、それに類するような数字というのは出ると思いますので、是非よろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、要望としまして、ご承知のように徳島県の中小零細企業というのは99.7%以上がそうです。で、全労働者の7割を占めてます。日本経済を支える屋台骨でございまして。何事も中小企業支援対策をしなければ、それが前提条件としていろんな施策ができるわけでございます。一番大きな例は最低賃金、最低賃金を上げる前提は支援策の充実、中小企業対策の支援策の充実、全ての施策がそうなるはずでございます。これを是非とも国のほうに地域の実情に合った効果のある支援対策を要望していただきたいと思ひます。

それから、先ほど喜多條さんのところで、公用文でということでは言いましたけど、1の次は(1)、その次は①じゃないですか。これは、公用文というのはそうなるはずだと思ひますけど。

○鈴木労働局長 ①、②というのは、文章の中で例示のときに使用することになっております。(1)の次はア、イという項目となります。

○濱田委員 じゃあ国と県で違うんだね。

○鈴木労働局長 そういうこととなります。

○濱田委員 ア、(ア)、㊦なんですか。それから、A、(A)、㊦なんですか。

○鈴木労働局長 ⑦はないんです。そこは国と県と異なっているのかと思います。

○濱田委員 そのあたりはものすごく厳しく言われましたので、私どもは。最初に物すごくたたき込まれましたんで、それと同じように一番先に、頭には、こっちだって丸になって、それは変えないといけない。これは本当の常識でございます。

○鈴木労働局長 ご指摘の点は重々注意したいと思います。ありがとうございます。

○議長 ありがとうございます。

○喜多條委員 濱田委員の指摘がごもっともだと思うんです。1番の指摘です。

働き方改革というのは、もちろんもう皆さんご存じでしょうけども、働き方改革で多様な働き方をして、将来の日本の労働力不足、これはいろんな研究所があるんですけども、例えば2025年には600万人、つまり今の人手不足感の2倍ぐらい人手不足になるというような調査報告があります。つまり一人一人の生産性を上げなければいけない、そして多様な働き方で、女性だとか高齢者を、それでなかったら日本の経済が立ち行かないと、そういうふうな実にこの近い将来、そういうことになるという。

この働き方改革のデータが間違っていたというか偽装的な部分があるんでしょうけれども、本庁の責任でしょうけども、この日本の施策の中で一番大事なところでこういうデータが出てくるというのは緊張感がないというか、ほかの影響を考えてないというか、今のところ労使でこれについてやっていこうということでもとまっているので、とりあえずこれ必要でしょうというような、そういうちぐはぐな感じが非常にします。特に本庁に伝えていただきたいのは、私も新聞社なんですけども、新聞社は裁量労働が増えてます。これは労働局の指導でもあるんです。そんな中で、3月ということで春闘の各新聞社が集まる会があるんですけども、その中で、この4月に裁量労働を入れようとしたんだけど、国のこういうことが起こったので、組合からの反発が増えて入れれない。裁量労働についてのよいところ、悪いところ、どこがいいか悪いかという、それは置いといての話です。置いといての話なんですけども、そういう影響が各社出てるんです。4月から裁量労働を入れようと思ったんだけど入れれないと。これは入れることがいいかどうかというのはまだ論議があると思うんですけども、それを置いといて、そういう影響が出てるということに関して、非常に迷惑しているんですよ、本当に。そういう会社もあるんです。そういうことを認識されて、きちんと今後の労働行政を当たっていただきたいと、これは私の要望です。

以上です。

○鈴木労働局長 ご要望は承りました。

○議長 続きまして、森本委員から質問が出ております。これについてまず回答していただきますでしょうか。

○杉山労働基準部長 森本委員のご要望の中にありました地域協議会というものはブロック単位で設置されることになっておりまして、四国では香川県に設置されるということになっております。このため、要望の内容につきましては、制度をつかさどっております本省、それから地域協議会の事務局である香川労働局にこの要望内容についてはしっかりと伝えてまいりたいと考えております。

○議長 ありがとうございます。

ご質問の森本委員は本日日程調整がつかずご欠席となっておりますが、よろしいでしょうか。

はい、どうぞ。

○大谷委員 労働側委員の大谷でございます。

森本は、連合徳島の会長の立場で出席しておりますけれども、本日は急な東京での会議のために欠席ということで資料を少し預かっておりますので、ご回答いただいた上で、実は今回この質疑を出させていただいたもとなるものは、2月8日に連合中央のほうで厚生労働省に対して技能実習制度の適正な実施に関する要請を実施させていただきました。その中での質問事項、協議事項の1点であります。

厚生労働省本省のほうからは、この地域協議会というのは行政機関相互で、個別事案も含めて連携するための仕組みであり、労使団体など直接の構成員として想定するのは少し困難であるというふうな回答をいただいた上で、その上で、一方で労使団体などの声を聞きながら制度運営をしていくことや事象に対応していくことは重要であると考えていただいております。連携をどう図るかどうかを検討したいというふうなご回答を既にいただいておりますけれども、地方のほうからさらに意見をというような形で今回ご要望を上げさせていただいたというふうなところを預かっておりますので、ご紹介し、確認させていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○議長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○議長 森本委員には、ご回答を別の機会に今後きちんとお知らせをしていただきたいと思います。

ほかにご質問等ございましたら。まず、ご質問からございましたら。

はい、どうぞ。

○矢鳴委員 U Aゼンセンの矢鳴と申します。日ごろは労働局の皆さんには本当にお世話になっておりますことをお礼申し上げたいと思っております。

私のほうからは雇用環境・均等室の資料の7のところを少しお尋ねを含めてしたいと思うんですが、1つはこの相談件数がぐっと下がってるんですが、実は社会はSNSだとか、そういう環境で非常に企業、組織の問題点が外に出る時代になっていまして、実は平成18年に労働審判制度ができて、終始一貫ずっと増加傾向にあつて、個別労働紛争を解決していったということがあるんです。これらがどんどん減っているという、ここをどう見るかということがあるかと思うんです。これを少しご見解をいただきたいと思っております。比較するに当たっては、もちろん観点が労働局の問題もあるんでしょうから、四国4県の比較表、あるいは全国的にどうなってるんだという、全ての労働局、徳島労働局を見るということもあるんだと思います。そういう面でちょっとご検討いただきたいと思っております。

それと、資料7のこの文章の下から3行目のあたりに個別労働相談件数が減少傾向にあるという、そのもう一個、一番下のところに、あつせん制度を利用する傾向が認められると、こう書いてありますけど、これは、この図2の30年1月末のこの資料を見てもなかなかちょっと一概に言えないんじゃないかと思うんですが、そこについてもちょっとお尋ねをします。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

では、どちらから。雇用環境・均等室からですか。

○佐藤雇用環境・均等室 総合労働相談コーナーへの相談件数の減少につきましては、この1年の状況ですので、私のほうもはっきりした理由というのは申し上げることはできませんし四国4県の数字についても今手元に持っておりませんので、確定的な原因というのは申し上げることはできません。

ただ、最近の人手不足の状況もありまして、企業のほうにも労働者の待遇ですとか、労働条件とかそういう面につきまして、ある程度改善が進んでいるという面も一面としてはあるんじゃないかというふうに推測しております。それから、あつせん制度を利用する傾向が認められ、これも断定はできないんですけども、労働者と使用者の間で、例えば雇止

めとか、解雇といったトラブルがある場合に、裁判を利用するよりはあっせん制度を利用した方がトラブルの解決が迅速にできるし、プライバシーも保護されるということで利用される方が多くなっているという趣旨でございます。

○議長 矢鳴委員、以上でよろしいでしょうか。

○矢鳴委員 もう少しできれば分析していただきたいと思うんですけど、非常に労働局の徳島県における役割は非常に増していると思ってるんです。そういう意味で、減っているという、いい面もあるんでしょうがちょっと心配になってる面もあるんです。どちらかという、この相談件数が増えてくる、労働審判と一概に比較はできないんですが、個々で何で訴えたかというところで、この経済的利益を守るという、金銭解決がやっぱり圧倒的に多いんです。2番目に、ここが重要だと思うんですが、社会的名誉だとか、自尊心を守るためにきっちり決着をつけるんだというふうなことの労働審判のものがあるんです。労働局とはもう役割が違うんでしょうが、ちょっと減ってるということがいいんだろうかどうなんだろうかというのがちょっとありますので、そこはちょっと分析していただければと思います。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

それでは、これからはご自由にご意見を言っていただければと思います。どなたからでも構いませんので、ご意見がある方はご自由にお交わし願いたいと思います。フリートキングでまいりたいと思いますが。

はい、お願いします。

○大谷委員 改めまして、委員の大谷でございます。事前に質疑をお出しすればよかったんですが、本日拝見してお聞きしたい点がありましたので、ご確認をお願いします。

平成30年度行政運営方針（案）の9ページ以降にイの労働条件の確保改善対策の（ア）は法定労働条件の確保等の中に、平成29年に定期監査等を1, 203事業場のうち769件、63.9%が何らかの労働基準関係法令の違反があったというふうにご説明をいただきました。10ページと、あと労働基準部の資料の1のところの主な違反の内訳は掲載いただいておりますけども、このような中で例えば前年度、前々年度も同じような関係法令の違反があったような事業所がどれぐらい存在するのか、また繰り返し、つまり再発防止といえますか、そういうような形でどういうふうなお取り組みをされているのか、お聞かせいただきたいと思っています。

それと、10ページのaの基本的労働条件の確保等のところには、基本的な労務管理の問題が多く認められる業種等に対して重点的監督指導というふうな形の記載がございます。その多く認められる業種等をもし差し支えなければお教えいただきたいですし、重点的な監督指導というのは具体的にどういうふうなことをなされているのかお教えいただきたいと思います。

もう一点は、重ねて労働基準部の資料1の裏面のほうにございます、この司法処理件数、それから送検法条項別件数等々平成25年から29年の件数、平成29年の別でございますけれども、この重大または悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処というふうな記載がございますが、どういった事例があるのか、もし差し支えなければお教えいただきたいと思います。

○議長 ありがとうございます。

それでは、労働基準部の報告ですか。

○杉山労働基準部長 まず、この資料のその前年度、前々年度、その問題のあった事業所がどうなっているかというところにつきましては、ちょっと統計上は一個一個の事業場について、統計上数字がはっきりしておりません。ただ、私らの内実を申しますと、事業場数というのは非常に多うございますので、指導を行い、それから改善をいただいたところに対して、毎年毎年監査を実施するということは基本的にはございません。このため、問題がなければ何年間に1回という形となってしまう、そのため、毎年の統計には個別事業場のデータとして反映しづらいところがございます。ということで、ちょっと数字としてはそれは今現時点ではお出しが難しいかなと思っております。

それから、繰り返し違反がある事業場に対する対応ですが、これは件数でございましたか。

○大谷委員 具体的にどういうふうな指導をなされているのか。

○杉山労働基準部長 指導内容ですね、失礼いたしました。

こちらは、申告というケースに多いんですけども、1回申告があつて一通り是正をさせた。でまた同じ事業場で同じ違反だと、でまたというようなところがあります。そういうところは、やはりまず目の前にある違反については行政指導により直させますけども、繰り返し違反をしている場合には、もはや行政処分では対応が困難だと判断した場合に、最後のご質問にもありました司法の悪質な事案という位置付けで、最終的には司法処分という形に移っていく、そういうふうなやり方しております。また、その繰り返し違反の

ときの指導につきましても、1回指導して、なかなか治らないと思われるところについては、例えば3カ月引き続き様子を見る、ないし一定の状況を確認した後に報告だけではなく、再度改善状況を再監督という形での確認する、そういうようなやり方もしてごさいます。

それから、問題事業場というんでしょうか、基本的な枠組みに問題と認められている業種にはどういうものがあるのかというご質問でございますが、こちらにつきましては、今我々が考えている、想定している業種としましては、やはり第3次産業、しかもその中でも中小零細、そういうところがこの労働条件の基本的部分の理解が不十分であると思われる。そのようなところに対しては、基本的なところからしっかり対応していかなければならない、対応方法としては一過性の対応だけではなく、例えば中・長期計画を立てながら、計画的に改善させていくという方法も行っております。

また、業種におきましては、重点対象業種というものを定めまして、そちらについては重点的に限られた監督業務量を投入させていただくというようなやり方をしてごさいます。

それから、司法につきまして、重大悪質、特に「重大」というのは大体安全衛生を主眼としております。死亡、それからそれに次ぐような重篤な災害を起こし、それが明らかに安全衛生法のやるべき措置をとっていない事故というものについては、これはしっかりと原因を分析した上で責任をとっていただくという意味での重大、それと「悪質」は先ほど申しましたような繰り返し違反のような何回言っても直らない、そのようなところについては厳しく指導すると、司法で決着をつけると、そういうやり方をしてごさいます。

○議長 ありがとうございます。

大谷委員、よろしいでしょうか。

○大谷委員 はい。

○議長 ほかにございましたら、どうぞ。

○濱田委員 私も1つだけお願いします。

労働行政の最重点事項の中の3ページ、2番の6行目、就職氷河期に就職時期を迎えた35歳から44歳の正社員就職に向けた集中的な支援、これは多分不本意非正規者の対策だろうと思うんですが、確かにここが一番で不本意非正規率というのが高いです。実際はもっと25歳から34歳も結構人数がいらっしゃるし、45歳から54歳の男のほうも問題です。これはどういうふうな対策をどういうふうにやっていくのか、是非私どももそう

いうふうな指導をしていきたいなと思いますので、このいわゆる正社員就職に向けた集中的な支援の実施というか、それってどんなふうにするのか教えていただきたいと思いません。

○議長 ありがとうございます。

○小野澤職業安定部長 ここで言ってる就職氷河期の対象者というのがフリーター支援の対象者が基本になっておりまして、そのうちで35歳以上で、おおむね1年以上臨時的、短期的な就労を繰り返す、あるいは臨時的、短期的な就業と失業状態を繰り返すなど不安定就労の期間の長い方ということで対象者となっているんですけども、基本的にどういった対応をしていくかという、フリーター対策の中の一環になっていくと思うんですけども、こちらで就職支援対象者を若者コーナーへ誘導して、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援を実施しております。個々の状況に応じて就職に役立つあらゆるテクニックを身につけてもらう講座などを実施してますので、そちらの講座、具体的に言いますとビジネスマナーとか、メイク、コミュニケーション力アップ、臨床心理士によるストレス対策、元アナウンサーによる話し方、伝え方という必要なセミナーを受講していただくように実施していってます。また、精神的問題を抱えているケースがありましたら、臨床心理士による相談を実施しているところでございます。

○濱田委員 ありがとうございます。

これは労側の方はご存じだろうと思うんですけど、その40代のいわゆる不本意非正規率というのは一番高いですね、男にしたら。氷河期に適切な職がなかったということで、どうも今ふらふらしている、このあたりが一番高い。私どももそのあたりをどうやっていったらいいのかなと。ただ、本人が余りやる気がないというか、二、三年でふっとやめちゃうというのが結構多いので、そのことであるのかなというふうに思ったんで。何かお知恵を拝借できたらなと思います。また、どうぞよろしく願いいたします。

○議長 ありがとうございます。

ほかに何かご意見ございますでしょうか。

○宮本委員 はい、議長。

○議長 はい、どうぞ。

○宮本委員 連合徳島の副会長をしております宮本といいます。

私のほうからは労働時間管理の適正な把握及び賃金の未払い残業の防止について少し話させていただきますなと思います。

連年のごとく毎年割り増し賃金、いわゆる残業不払いのケースが必ず記載されているこの部分に対しまして、こういった意味で不払いがあるのかなという内容と、そして要望としましては、こういうやっぱり労働側としましては働いた分に対しては賃金は必ず払っていただきたい、そういう権利がありますので、是非こういうのはゼロになるように要望させていただきたいと思います。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

労働基準部、お願いします。

○杉山労働基準部長 賃金不払いに関する理由ということによろしいでしょうか。

○宮本委員 はい。

○杉山労働基準部長 何種類かございます。

1つとしては、最低賃金に満たない部分、それは単純な基本給というよりもいろいろと労働時間が長くなったりとか、歩合給とか、いろんな関係で最終的に1時間を出してみると最賃額に満たなかったとかということのいわゆる最低賃金にまつわる違反、それからもう一つは支払えなくなったという、逆に言えば支払うお金の目途が立たないのに労働者を使用して不払いとなるというケース、大きくこの2つに分かれるかなと思います。

あと、それからもう一つは最低賃金にも似てるんですけども、労働時間の計算の仕方がそもそも間違っていて、法律とは違う恣意的な労働時間で計算して、その本体部分について、本来払わなければならない労働時間分を払っていなかったというようなケース、その3点に分かれると思います。

○議長 よろしいでしょうか。

○宮本委員 はい。

○議長 ほかに何かご自由にご意見ございましたら。

はい、お願いします。

○喜多委員 公益委員の喜多でございます。

行政運営方針の10ページにcとして、若者の使い捨てが疑われる企業等への取り組みというのがございます。これを入れていただいたことをとてもありがたく思います。大学に勤めていて、学生を送り出す側としては、これに取り組んでいただけることは大変ありがたいことで、今後ともよろしく願いいたしたいと思います。

もう今3年生が就職活動に突入しているんですけども、学生たちはいわゆるブラック

企業に就職してしまうことをとても恐れております。そこで、労働局の方々にも、それから使用者の先生方にもお願いしたいのが、説明会等で、うちはこういう条件ですというのをもう少しはっきり出していただくと学生はとても安心するように思うのです。例えば、これはほんの一例ですけれども、うちは完全週休2日制ですとか、昨年度の残業時間は年間このぐらいでしたとか、あるいは3年間の離職率がこれぐらいですとか、そういうよい話はどんどん出していただいて、それこそブースに掲示していただくぐらいにすると、そのブースへ学生がいっぱい集まると思います。みんな怠けたいと思っていなくて、やりがいのある仕事で一生懸命やりたいと思っているんですが、いかに世間もまだ狭いことですし、いろいろ不安を持っておりますので、各方面でいろいろご指導いただいて、安心して就職活動できるようにお教えいただければありがたく思います。

以上です。

○松村委員　じゃあ、まあ関連なんですけども、杉山部長のところなんですけど、労働局の本省のホームページにいわゆるブラック企業の企業名が公表ということが行われるようになりました。ブラック企業という名前は喜多先生も使われたんですけども、余り明確な定義じゃない用語であることは間違いないわけで、その公表された企業を公表理由とあわせてみてみますと、この違反事案の中で安全衛生関係の違反がほとんどだったと。学生は余りそこには関心を持たないんです。労働災害というのはちゃんと自分も気をつけないといけないし、守らなきゃいけないことを守って自分の身を守るんだという立場になるんですけど、これは資料を拝見すると、必ずしも違反事案というのは安全衛生じゃなくて、賃金とか、そういったものに関しても違反のちゃんと情報を持っておられるというか、その違反企業の氏名の公表というのは、非常に強い制裁力を持ちますんで、慎重に扱っておられるということがよくわかるんですけれども、やっぱりそこは実態に即した形の公表というのが必要になってくるのではないかなというふうに思います。行政法学の常識でいうと、行政処分の手前に当たる規制手法になりますんで、有効に使っていただければいいかなと。ただ、違反企業名の公表というのは、今人手不足ですから、その企業を市場から退出させてしまうような強力な働きを持ってますんで、今後どのように使っていくかということについては当局のご検討に委ねたいと思います。

以上です。

○議長　ありがとうございました。

そろそろ時間ですか。もし、お答えがあれば手短にお願いします。

○杉山労働基準部長 ブラック企業名の公表という言い方は特には我々は使ってはいないんですけども、いわゆるマスコミ等でそういう名称になってるんですが、先ほど先生がおっしゃられましたように、なかなか我々も法律の根拠なく公表ができないという厳しいところがありまして、実は今公表しているものは、先ほど大谷委員からもありましたが、司法で送検をした事案に原則限っております。ですから、行政指導の段階での違反というものはこの公表には原則は含まれていません。ですので、もっとそういう部分も含めて公表すべきということであれば、今後の議論として本省のほうにもご要望としてお伝えさせていただきたいと思っておりますし、またその司法処分の今の掲示のあり方、やり方をもっと工夫すればということであればその旨もご意見として上げさせていただきたいと考えております。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

もし、よろしければ最後になりますが、よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、時間が参りました。

本日各委員から言っていたいただいた要望やご意見を十分配慮して、労働局側には今後の行政運営に当たられていただきますよう、よろしくお願ひしたいと思っております。

今回の平成30年度徳島労働局の行政運営方針（案）に関しまして、もし一部字の修正なんかがある場合がございますが、もしあれば会長に一任してさせていただきたいと思っております。

よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、本日忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。

平成29年度の第2回労働審議会、これにて閉じさせていただきます。どうもありがとうございました。

それでは、事務局に。

○司会 それでは、事務局からです。まず、閉会に当たりまして徳島労働局長の鈴木より一言ご挨拶を申し上げたいと思っております。

○鈴木労働局長 長時間にわたり丁寧にご審議いただきありがとうございます。さまざまなお意見をいただいております。特に今国会で問題になっている事案については本当に

私どもも遺憾と思っているところがございますし、さらに積極的に数値目標を出すべきであるとか、私どもがもっと積極的にこういうふうにするべきだというご意見をいただいております。それらにつきましては、30年度の行政運営にどのように活かしていくか、また部内で検討して進めていきたいと思っております。今後とも私どもの行政にご支援とご協力を賜りますようお願いしまして、私のお礼の言葉とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

○司会 ありがとうございました。

それでは、事務局から2点ほど連絡事項がございます。

1点目でございますが、本日地下駐車場をご利用された場合で駐車券をお持ちの方につきましては、2階フロントにご提示いただければ無料券をお渡しさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

2点目でございます。次回は平成30年度第1回の地方労働審議会でございますけれども、11月頃に開催したいと考えております。

今度は主に平成30年度の労働行政の運営状況についてご審議をいただく予定としておりますので、また改めて日程調整等ご連絡をさせていただきたいと思っておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

以上をもちまして本日の審議会を終了したいと思います。本日は誠にありがとうございました。