

平成30年度 第2回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

平成31年3月8日（金）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》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》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、中村委員、瀧田委員

【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 「平成31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

○司会 お待たせいたしました。本日出席予定の委員の方で、1名到着が遅れておりますけれども、定刻となりましたので、これより平成30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。

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6名、労働者を代表する委員5名予定ですけど現在4名、使用者を代表する委員5名のご出席をいただいております。地方労働審議会令第8条第1項に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、労働者代表委員の大谷委員と使用者代表委員の富田委員から、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 こんにちは。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、ご多忙の中、平成30年度第2回徳島地方労働審議会にご出席を賜りまして、厚く御礼申し上げます。また、日ごろは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を、この場をかりまして厚く御礼申し上げます。

さて、雇用情勢でございますが、全国については着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移していると判断されているところでございます。また、徳島県内におきましても1月の有効求人倍率が1.50倍と、統計を取り始めた昭和38年1月以降で最高となっております。そして、この有効求人倍率が1倍台というのは平成25年7月から67カ月、5年半以上連続して推移しているところでございます。私どもは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。

このような情勢の中で、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が、来月4月1日より改正労働基準法、改正労働安全衛生法が順次施行されることとなっております。徳島労働局におきましても各改正法が施行され、各企業におきまして働き方改革

を実現できるよう、局内各部室が連携して周知支援に取り組んでいるところでございます。

そして、徳島県におきましては、将来にわたって労働力人口の減少が見込まれ、人手不足感が強くなってきている昨今、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と考えているところであります。このため、働き方の見直し、若者、高齢者、女性、障害者等をはじめとする全ての人々が活躍できる社会の実現など、労働行政が取り組まなければならない大きな課題は山積しているところでございます。

徳島労働局といたしましては、徳島県をはじめとする関係機関と連携し、本県の実情に合った的確な雇用対策を実施し、働き方改革の推進等による安心できる労働環境の整備などに向けて全職員が一丸となって取り組んでいきたいと考えております。

こうした状況を踏まえまして、本日は平成31年度徳島労働行政運営方針（案）につきましてご審議いただきたいと考えております。

31年度の行政運営方針の策定に当たりましては、30年度と変更点が2点ございます。

1点目は、これまでは担当部署別に項目を並べて記載していましたが、よりわかりやすくするためにテーマごとに整理をさせていただきました。

2点目ですが、これまでは課題、実情を一通り記載した後に対策を記載しておりましたが、課題に対して労働局が何をするのかということを明確に記載するように、課題ごとに対策を記載することとしております。

昨年度と同様に最重点項目を2点に絞り、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進と人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化の2点と整理させていただきます。

本日は来年度の労働行政を推進していくための忌憚のなきご意見をいただきますようお願いいたします。簡単ではございますが、私の冒頭の挨拶とさせていただきます。本日は何とぞ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、出席者名簿と配席図をご確認いただくということで省略させていただきます。

続いて、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2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。そのほか、事前にご提出いただきました質疑、要望事項2枚と、本日の配席図、2月25日月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職業対策課からの机上配付資料をお配り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2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、総務部資料としまして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11まで、労働基準部関係資料としましてNo.1から6まで、職業安定部関係資料としましてNo.1から11までをつづつてございます。

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。

それと、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させていただきますので、ご了承をお願いします。

なお、本日の審議会におきましては、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。

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 それでは、会長を務めさせていただいております山本です。

本日は年度末のお忙しい中、平成30年度の第2回徳島労働審議会にご参加いただきまして本当にありがとうございます。

先ほど鈴木局長さんからの挨拶にもありましたが、有効求人倍率が非常に好調な数字を続けておりますし、さらに私のように教育関係に携わる者にとっては、高校生の内定率が99%、それから大学生も96%という非常に好調な状態です。昔、就職氷河期といったとき、大学生の就職率が6割あるかないかというような時期を考えますと、本当に好調だと思っておりますが、ただ今日の新聞を見ますと心配なことが出ておりまして、景気はどうも下降局面に向かっているのではないかという記事が出ておりました。今まで好調だと思われていたものがこのまま続くかどうか分からないという状況に来年度はなっていくかもしれ

ません。

さらに世界経済を見ますと、アメリカと中国の動向がマクロでは非常に大きな影響を与えらるうんですが、アメリカも中国もどのような行動をするか先が読めないというところがありますので、ますます雲行きがわからないというような状況になるとは思うんですが、いずれにしても今回は平成30年度の活動の大枠をお話いただくとともに平成31年度に向けて、新たな活動方針について労働局側からご説明をいただく会でございますので、拙い司会ではございますが、皆様のご協力をいただきまして円滑に議事を進めていきたいと思っておりますので、本日はよろしく申し上げます。

それでは、座らせていただきます。

まず、運営規程の第6条第1項に基づき、審議会議事録への署名をいただく委員さんを指名させていただきたいと思っております。署名委員は、私、会長のほかに2名となっておりますので、労働者委員を代表いたしまして森本委員、よろしく申し上げます。使用者側委員を代表しまして濱田委員、よろしく申し上げます。森本委員、濱田委員、お二人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お願い申し上げます。よろしく申し上げます。

さて、それでは議題に入りたいと思っておりますが、限られた時間ですので、多数のご意見をいただきたいと思っておりますと同時にご忌憚のない意見をお願いしたいと思っております。

まず1つ目の議題、本日1つ目の議題であります。平成31年度の徳島労働行政運営方針（案）です。これについて議事を進めてまいりたいと思っておりますが、まずこの案について事務局からご説明をお願いしたいと思っております。よろしく申し上げます。

○笠田総務部長 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い申し上げます。

○議長 座ってどうぞ。

○笠田総務部長 すみません、恐縮ですが着座させていただきます。失礼します。

私からは平成31年度行政運営方針の案の概要についてご説明を申し上げたいと思っております。

冒頭局長の鈴木からも話がございましたが、よりわかりやすくするために部署別になっていた項目をテーマ別に整理させていただくとともに、施策テーマごとに一貫性を持って作成するという観点から、課題と今後の取り組みという項目ごとに記載をするような形で修正をしております。

この平成31年度徳島労働局行政運営方針の案につきましては、現在政府が重要な政策として取り組んでいる働き方改革の着実な実行、そして本年4月から順次施行されます働き方改革関連法を円滑に施行するため、最重点項目といたしまして、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等と、人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化の2項目とさせていただきまして焦点を絞って、昨年に引き続きまして最重点項目を2項目としてお示しをさせていただいております。

それでは、全体資料の1の4ページをご覧くださいと思います。

今のこの最重点施策につきましてご説明申し上げまして、この最重点施策に基づいてそれぞれの重点施策が行われるということでございますので、最重点施策の説明をもちまして概要の説明をさせていただきたいと思っております。

まず、最重点施策1項目でございます。

働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等につきましてでございます。

この働き方改革を推進するための取り組みをどのように行っていくのかということに記載してございますが、この4月からの働き方改革関連法が順次施行されるということをお知らせしまして、働き方改革推進支援センター、関係機関、関係団体と連携をさせていただきまして、まずこの関連法案の周知をしてみたいというふうにご検討いただいております。今年度につきましては、既に説明会等も実施していただいておりますが、まだまだ十分でないというところもありますので、次年度につきましても引き続き説明会等を行って周知を行ってみたいというふうにご検討しております。

また、その周知を図るとともに、働き方改革推進支援センター等の相談窓口の活用促進や賃金引き上げと労働生産性向上に向けた取り組みを促進するための業務改善助成金等の助成金の活用促進を進めることによりまして、支援をしてみたいというふうにお聞きしております。

そして、中段から下ぐらいのところからなるんですけども、長時間労働の是正及び労働条件確保改善対策といたしまして、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定などが盛り込まれました改正労働基準法の円滑な施行と適正な履行の確保に向けまして、事業主等に対しまして法制度、改正内容の周知をまずは行っていきたいというふうに思っております。また、時間外労働協定、いわゆる三六協定につきまして、適正に締結していただけますよう関係労使に周知するとともに労働基準関係法令の遵守、徹底を図ることといたしたいと考えております。

順次改正法が施行されていく中小規模の事業場に対しましては、働き方改革関連法をはじめとした関係法令や労務管理につきまして、関係部署とも連携をいたしながら相談支援等の対策を引き続き行っていきたいと考えております。また、技能実習生を含めました外国人労働者を使用する事業主等に対しまして労働基準法令の周知を図っていききたいと考えております。

また、この後段での健康で安全なというところあたりなのですが、労働者が健康で安全に働くことができる職場づくりを目指していききたいと考えているところがございますが、まず労働安全衛生関係につきましては、徳島労働局の労働災害防止計画であります第13次防とくしま計画におきましても目標設定はしているところではございますが、昨年の災害発生状況などから死亡災害の撲滅に向けての取り組みをまずは進めていきたいと考えております。

次に、労働者の健康確保対策等の推進といたしまして、改正労働安全衛生法により産業医、産業保健機能の強化が図られることについて周知するとともに、その遵守につきまして指導してまいりたいと考えております。引き続き、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策を推進し、労働環境の整備、改善を図っていききたいと考えております。

また、災害の減少が見られない業種等に対しまして、災害が多い業種や災害類型に着目した取り組みを行っていききたいと考えております。具体的には、社会福祉施設、小売業、飲食店を中心とした第3次産業や道路貨物運送業への対策、転倒災害防止対策、高齢労働者対策などに取り組んでいきたいというふうと考えております。この重点施策を行うことによりまして、県民のワーク・ライフ・バランスの実現等を図っていききたいと考えておるところでございます。

続きまして、最重点項目の2項目めでございます。

人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化につきましてご説明申し上げます。小見出しごとに順次申し上げます。

まず、一番上でございますが、建設、介護分野等雇用吸収力の高い分野につきましては、ハローワーク徳島に設置いたします人材確保対策コーナーを中心にいたしまして見学会、就職面接会を実施するなど積極的な就職支援を行うとともに事業主自身の主体的な雇用管理改善による魅力ある職場づくりを推進してまいりたいと考えております。

次の段落ですが、女性をはじめ全ての労働者が仕事と育児や介護を両立しながら活躍で

きる職場環境を整備するため、均等法、育児・介護休業法等の履行確保を行い、相談対応や必要な正指導などを行ってまいりたいと考えております。

また、女性活躍促進法等に基づく取り組みを推進していくため、女性活躍のための行動計画の策定が努力義務でございます労働者数300人以下の中小企業に対しまして、積極的に取り組みを進めるような取り組みをしてまいりたいと考えております。

その次ですが、障害者のところでございますが、障害者の活躍促進につきましては、県や地域の関係者等と連携いたしまして、国及び地方自治体、民間企業を含めました障害者が活躍できる場の拡大に取り組み、多様な障害特性に応じた就労支援を行ってまいりたいと思います。

その下の高齢者のところでございます。

高齢者が年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会の実現のため、企業の定年年齢の引き上げ等に向けた相談援助を実施いたすとともに、特に65歳以上の方の再就職を希望する高年齢求職者に対する対策支援の強化を図っていきたいと考えております。

次は、若者のところでございますが、若者、就職氷河期時代に対する就労支援策といたしましては、ハローワーク徳島に設置いたしております若者支援コーナー、またハローワーク小松島・阿南にそれぞれ設置しております若者支援窓口を中心に適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発、向上に関する措置等を総合的に講ずることによりまして、能力を有効に発揮できる環境を整備してまいりたいと考えております。

そして、最後の訓練の関係でございますが、地域訓練協議会の活動等によりまして、地域における求職者の動向や訓練ニーズを的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を県と連携して策定を行います。またその際、雇用対策協定に基づく地域ニーズ枠の設定を推進するなど、訓練の機会の確保に努めてまいりたいと思います。また、職業訓練が必要な方が訓練受講により就職可能性が高められますように県や関係機関と連携の上、公的職業訓練等の周知、広報に努め、人材開発施策全体のさらなる利用促進に努めてまいりたいと思っております。

以上、行政運営方針のうち最重点項目につきまして、簡単ではございますがご説明をさせていただきます。

この後、担当部署よりこの最重点項目に基づいた重点施策につきましての取り組みや資料等に基づきまして補足状況等につきまして、お話をさせて説明をさせていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

私からは以上でございます。

○津森雇用環境・均等室長 失礼いたします。雇用環境・均等室の津森でございます。よろしく願いをいたします。

私からは平成31年度行政運営方針（案）の雇用環境・均等室が推進いたします重点施策7点につきまして、雇用環境・均等室資料1から11まで……。

○議長 どうぞ座って。

○津森雇用環境・均等室長 ありがとうございます。それでは、着座してご説明させていただきます。

1から11を用いながらご説明をさせていただきます。行政運営方針と資料を行ったり来たりしますので、大変申しわけございませんが、よろしく願いをいたします。

1点目は行政運営方針の5ページ、第3の2にございます働き方改革の推進に関する施策でございます。

資料は1、「応援します、あなたの会社の働き方改革を」というのをごらんいただきたいと思います。これは今、4月1日施行日前にこれを活用いたしまして周知を図っているところでございます。本年4月1日以降、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定、同一労働同一賃金が順次施行となります。

本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を図っているところでございますが、特に雇用の大半を占める中小企業、小規模事業者に対して、関連法の趣旨、内容についてご理解をいただき、働き方改革に向けて取り組んでいただけるよう支援していくことが重要でございます。そのため、当局では次の3つを中心に取り組むこととしております。

アの（ア）のところでございますが、相談支援体制の整備でございます。資料のほうは2、中小企業小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業をご覧いただきたいと思っております。

これは、本年度の事業の流れ図でございます。31年度に設置予定の徳島働き方改革推進支援センターが中心となりまして、県内企業及び商工団体等の支援に取り組むこととしております。本センターでは、中小企業や団体等から来所、電話により労働法令や就業規則の見直し、賃金制度、活用できる助成金等に関する相談を受け付けるほか、企業や商工団体等を訪問し、労働時間制度や賃金制度の見直し、非正規労働者の処遇改善等に関するノウハウなどを提供する専門家派遣事業の利用勧奨、それから商工団体等と連携したセミ

ナー及び出張相談会の開催といったような支援を行っていくことにしております。

2つ目は、働き方改革関連法の周知でございます。

県内企業労使団体に対しまして、働き方改革についてご理解をいただくために、さまざまな機会を捉えて周知を図ってまいります。まず、県内の企業の経営トップにご理解をいただくため、来年度も引き続き、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、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた働きかけを行います。

次に、行政運営方針の6ページのイをご覧くださいと思います。雇用政策協議会ということでございます。

働き方改革関連法の中の労働施策総合推進法の第10条の3では、地方において地域の政労使の代表者が一堂に会し、地域経済や産業、雇用に関する課題について意見交換を行い、働き方改革に向けた機運を高めるために地域協議会の設置が求められております。これにつきましては、資料のほうは3をご覧くださいと思います。

当局においては、今年度徳島県や経済団体、労使団体の地域の関係者から構成されます徳島雇用政策協議会を設置いたしました。昨年9月と10月に協議会を開催しまして、徳島働き方改革推進宣言を採択しまして、11月13日に開催された働き方改革スタートアップシンポジウムにおいて協議会のメンバーが一堂に会し公表をさせていただいたところでございます。今後も引き続きこの本協議会において、働き方改革に向けた県内企業の状況、課題、支援施策等について情報を共有し、連携を図りながら県内企業の働き方改革推進に向けた支援を連携して進めてまいりたいと考えております。

次に、資料4をご覧くださいと思います。

当局では県内の各事業所に対しまして、働き方改革関連法を周知するために局内関係部室が連携しまして、12月から1月にかけて県内3カ所において働き方改革関連法説明会を開催いたしました。大変多くの企業の方にお集まりをいただきました。このほかにも関係団体、関係機関等さまざまのところから説明の機会をいただきました。来年度もきめ細かに説明会、相談会を開催するほか、引き続きあらゆる機会を活用して法の周知徹底を図ってまいります。

働き方改革推進に向けた取り組みの3つ目は、行政運営方針6ページの上の方でございますが、中小企業等に関する助成でございます。

これに関します資料は6でございます。徳島労働局雇用環境・均等室の各種助成金というのをご覧くださいと思います。

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。この資料6は本年度の内容でございます。来年度の予算案では、支給額、要件の変更、若干のコースの整理統合が盛り込まれていますものの、骨格はほぼ同様でございます。具体的には、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助成金、長時間労働の是正に向けた取り組みのための時間外労働等改善助成金、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の業務改善助成金、そして資料7で追加しておりますが、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた取り組みのためのキャリアアップ助成金、これらをご用意しております。説明会や事業所訪問、さまざまな機会を捉えて周知してまいりますし、働き方改革推進支援センターにおいてもご相談をお受けすることとしております。

次に、主要の施策の2点目でございます。

これは行政運営方針15ページの(3)、雇用形態にかかわらず公正な対応の確保に関する施策でございます。資料のほうは5、「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」でございます。

働き方改革関連法においては、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられることができるように同一労働同一賃金の実現に向けた法整備が行われまして、来年4月1日から現行のパートタイム労働法が改正されたパートタイム・有期雇用労働法と改正労働者派遣法が施行されます。

資料の5の四角枠内の改正のポイントをご覧いただきたいと思っております。

この法律は、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者が対象になっております。これらの非正規社員につきまして統一的に1から3の整備を行っております。

1は、同一企業内において正社員と非正規社員との間で基本給や賞与など、あらゆる待遇について不合理な待遇差をもうけることが禁止され、判断のために均衡待遇とか均等待遇といったような考え方が示されています。また、どのような待遇差が不合理に当たるかについては、昨年12月に告示されました同一労働同一賃金ガイドラインにおいて具体例をお示ししています。2番目として、非正規社員は正社員との待遇差の内容や理由などについて事業主に説明を求められることができるようになりますし、事業主は求めに対して説明をしなければならないということになります。3番目、均衡待遇や待遇差の内容、理由に関する説明についても、行政指導や、行政ADRの対象となりました。

本改正の施行日は来年4月でございますが、中小企業に対するパートタイム・有期雇用

労働法の適用につきましては、2021年4月からでございます。それまでの間に事業主には自社の正規、非正規雇用労働者の待遇を確認し、不合理な待遇差がある場合は、就業規則や賃金規定の見直しなどに取り組んでいただく必要がございます。取り組みには時間がかかるとおられますので、事業主に早期に開始していただくよう改正法及びガイドライン等について丁寧な周知を行うとともに、各種支援策の情報も適切に提供し、利用につなげてまいりたいと考えております。

特に、最初に申し上げましたように、中小企業、小規模事業者の皆様には改正法の趣旨、内容をご理解いただき、取り組んでいただくことが最重点課題でございますので、関係団体と連携を図りながらきめ細やかに周知を図るとともに、気兼ねなく身近にご相談いただける支援センターやキャリアアップ助成金等さまざまな支援策の活用もあわせてお勧めしてまいりたいと考えております。

3点目は、運営方針27ページの中ほどのイでございます。男女雇用機会均等法等の履行確保を図ることでございます。

当室では均等法や育児・介護休業法、パート法の履行確保を図るために労働者及び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や集団指導による報告徴収を実施し、法違反が認められる場合には是正指導を行っております。

資料の4には1月末までの相談や指導の状況を取りまとめた雇用均等関係法令の施行状況をお付けしております。本日は時間の関係でご説明を省略いたしますけれども、来年度も適切な相談対応、報告徴収の的確な実施に努めてまいります。特に、現行のパートタイム労働法においては、均衡待遇、均等待遇というのは既に規定をされておりますものの、必ずしも事業主に現行法の趣旨内容を理解いただいているとは言えないところがございますので、改正法の周知とあわせて現行法の履行確保をきちんと図ってまいります。

4点目は運営方針の18ページの(6)、個別労働関係紛争解決制度の促進でございます。

労働局、それから労働基準監督署に設置しております総合労働相談コーナーでは、法令や裁判例の情報提供、適切な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ワンストップ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いては個別労働相談、助言指導、あっせんにより解決を図っております。

資料の9に個別労働紛争解決制度の運用状況をお付けしております。これは今年度の1月末現在の運用状況速報値でございます。総合労働相談件数につきましては、4,503

件、前年度の同期と比べて18.8%減と減少傾向が続いております一方で、民事上の個別労働関係紛争については1,324件、前年度と比べて19.9%増加しております。民事上の個別労働関係紛争の相談内訳を見ますと、やはりいじめ、嫌がらせが一番多く、その次は自己都合退職、退職したいけどできないというようなご相談がございます。助言指導の申請につきましては43件、あっせんの件数が23件と、いずれも前年度より増加している状況でございます。来年度も懇切丁寧な相談対応と個別労働関係紛争の解決に向けた迅速かつ的確な制度運営を図ってまいります。

5点目は、行政運営方針の17ページの(5)、総合的ハラスメント対策の推進でございます。

先ほどいじめ、嫌がらせ等のパワハラ相談が多いというようなことを申し上げました。それから、セクハラや妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについても相談が寄せられております。こういった職場におけるハラスメントに関しては社会的関心が高いという状況がございます。これらのハラスメントは複合的に起こることも多く、労働局では相談が寄せられますと、相談者に配慮しながら紛争解決や均等法、育児・介護休業法に基づいたハラスメント対策の履行確保について指導いたしまして、一元的に対応しております。企業においても、迅速かつ一元的に解決が図られるように、相談体制の整備やハラスメント対策をしっかりと講じていただくように、引き続きさまざまな機会を捉えて周知を図ってまいります。特に、来年度は、仮称ではございますが、ハラスメント撲滅月間というものを新たに設定して、集中的に周知を図ることとしています。

6点目は、方針の26ページの(3)、女性の活躍推進についてでございます。

資料は10でございますが、女性活躍推進法においては、労働者が301人以上の企業は、自社の女性活躍推進を分析し、行動計画を策定していただく、そして労働局へ届け出ていただく、また女性の活躍度に関する情報を公表していただくといったようなことが義務づけられております。300人以下の中小企業については努力義務でございます。本年1月末の届け出状況は、義務企業は59社、努力義務企業は17社がお届けいただいております。

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、ひいては人手不足対策につながるものでございますので、働き方改革実行計画の一項目にもなっております。県内の中小企業経営者の皆様に積極的に取り組んでいただけるよう、事業主に対する個別支援や助成金の活用等により計画策定等を促進してまいりたいと考えております。

この資料の最終面の①というのをごらんいただきたいと思いますが、各企業の女性活躍状況を情報として公表するサイト、女性活躍推進企業データベースというのがございます。これはスマホでも見る事ができまして、就活生とか求職者が各企業の働きやすさに関する情報を得るサイトとして活用されているところでございます。徳島県の企業は現在56社ご登録をいただいております。有為な人材を得るためにも積極的に計画を策定して、このデータベースに登録していただくようお勧めをしております。

それから、資料11、「認定マークを取得して企業のPRをしませんか」をお付けしておりますが、この裏面にありますように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というのがあります。現在当局では2社認定しております。この制度は、行動計画終了後の成果を認定要件とするのではなくて、今現在の女性の採用状況、管理職登用状況、多様なキャリアアップの状況などの要件をクリアしていれば認定が得られる制度でございます。現段階でも隠れた認定可能企業があると思われまますので、その掘り起こしにも努め、女性活躍推進法、えるぼしの認知度を高めてまいりたいと考えております。

最後、7点目でございます。

行政運営方針の30ページのエ、次世代育成対策推進でございます。

次世代法においても従業員が仕事と子育てを両立できるような環境整備に向け行動計画を策定して、こちらのほうは計画に定めた目標を達成するといったような要件を満たした場合に、子育てサポート企業としてくるみん、プラチナくるみんを認定させていただいております。県内の認定状況は、現在プラチナくるみんは5社、くるみんは51社認定してございます。四国ブロックでは認定件数はトップでございますし、認定に関するご相談もよくいただきますので、県内の企業では、くるみんはかなり認知されてきていると考えております。

引き続き、今後もえるぼし認定、くるみん認定を合わせ、1社でも多く認定企業が増えるように積極的な働きかけをしております。

雇用環境均等行政につきましては以上でございます。

○川崎労働基準部長 労働基準部長の川崎でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

まず、労働基準部、労働基準監督署では直前に迫っております31年4月から順次施行されます改正労働基準法、改正安全衛生法等の円滑な施行に向けて、あらゆる機会を利用し、周知に努めているところでございます。年度が変わりましても改正法の円滑な施行に

向けて引き続き周知に努めることとしております。ご協力のほどよろしくお願いを申し上げます。

先ほど総務部長から最重点施策についてご説明を申し上げたところでございます。労働基準担当部署として、来年度の主要な取り組み事項についてご案内を差し上げるところでございますが、まずその前に現在の状況、今年度の状況などについて簡単に資料に基づいてご説明をさせていただきたいと思っております。

資料集の後ろのほう、労働基準部と書いてあります赤いインデックスのところの資料を使って、簡単に説明をさせていただきたいと思っております。基本的には資料の1から順番に参ります。

労働基準の担当部署としましては、健康で安心して働くことのできる労働環境の整備、これは今年度の第一の目標に掲げております。

まず、法定労働条件の履行確保、特に長時間労働を抑制して、長時間労働による健康障害を防止するため、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おります。

資料1は、監督指導の速報値、状況をまとめたものでございます。平成30年の実施状況になっております。

1番のところ、臨検監督実施状況と書いてありまして、表の一番下のところが30年の数値になってございます。表の2番目のほうが定期監督等における法違反状況と書いてございます。こちらのほう、まず上のほうの1番のところ、30年度定期監督等で1,664件が実施をしているというところがございます。その下の2番のところ、法違反の状況では、依然として労働時間に関するものが188件、11.3%と最多の項目になっているというところがございます。

状況については、基本的には表の読み上げになってしまいますので、後ほどご確認をいただくということで省略をさせていただきたいと思っております。

次に、資料のNo.2といたしまして、年次有給休暇の時季指定義務という表題がございます。これはリーフレットですが、これを参考に配付をさせていただいております。

改正法での労働時間の上限規制につきましては、本年、4月1日から。ただし、中小企業については2020年4月1日からの適用ということになっております。しかしながら、この年次有給休暇に係る改正法の適用については、来る4月から業種、規模にかかわらず全事業場に適用されるというものでございます。そういった観点からこのリーフレットを使用させていただいております。また、ごく一例なのですが、こういったリーフレット

トを活用して説明会、あるいはいろんな業種の集団、呼ばれていった説明会等、あらゆる機会を通じて周知を図っているところございますので、こういったもので周知してるんだということをご承知おきをいただければと思います。

次の資料のNo.3でございます。最低賃金の周知広報用の資料でございます。

こちらについてもできるだけ多くの機会を捉えまして、繰り返しお知らせしていくことが大事と考えております。したがって、本日も資料として加えさせていただいております。改定した最低賃金の周知を継続して行うとともに、徹底を図るため、監督指導等により履行の確保に努めているところでございます。

今度は資料のNo.4でございます。

こちらは労働災害の発生状況になっております。特に赤い棒グラフのところでございますが、平成30年の労働災害による死亡者数、点線になってますけども12人となっております。昨年が年間8人であったということから考えて、大きく増加をしているということになります。

発生状況等については、後ろのほうにつけてありますので、後刻ご確認いただければと思いますが、業種で見ますと、建設業が4人、製造業が2人、その他が各1というふうな状況になってございます。事故の型で見ますと、交通事故が4件、墜落・転落、それから挟まれ・巻き込まれがそれぞれ3件というふうになってございます。

また、折れ線グラフのほうなんですけれども、休業4日以上死傷者数のほうは、全国の数字は入ってないんですが、全国的には5%程度昨年に比べて増加をしているという中で、徳島にあっては前年比でややマイナスで推移をしております、この1月末現在の速報では大体3%ぐらい減っているという形になっているところでございます。この災害の発生状況を踏まえて、来年度の施策を考えていくということになっておりますので、ご紹介をさせていただきました。

続きまして、資料の5について、これもご紹介のレベルでございます。

墜落制止用器具に関するパンフレットでございます。

こちらのほうは、先月1日に改正の省令が施行されたものでございます。日常ではまず用いない用語なんですけど、建設業などで高所作業において使用される安全帯の名称を墜落制止用器具に改め、フルハーネス型を原則とすることなどの内容を紹介、説明したのになっております。ご参考として、ご理解をいただければと思います。

次の資料No.6は、労災補償の処理状況でございます。

こちらのほうも実績でございますので、あわせてご参考として後ほどご覧いただければと思います。

それでは、これらの前提を確認しました上で行政運営方針の案のほうに進ませていただきます。

行政運営方針（案）の6ページのところをご覧ください。

6ページの真ん中あたり、（2）というところがございます。その下にアと書いてございまして、長時間労働の是正及び労働条件（改善対策）というふうでございます。

主に監督関係のこととご理解をいただけるとわかりやすいと思います。大きく3項目ございまして、今度は（ア）、（イ）、（ウ）と記述がしてございます。時間外労働で上限規制、これが（ア）でございます。それから7ページのほうに行きまして過重労働の防止といったところが（イ）、それから労働条件の確保、改善、（ウ）ということでこちらが8ページになります。こういった切り口で表題が3つとご理解をいただきたいと思えます。

（ア）の労働時間法制の見直しへの対応については、時間外労働の上限規制、あるいは年次有給休暇の時季指定など、改正労働基準法に盛り込まれております改正内容とその適正な履行の確保に向け、事業主等に対して周知を図るといった取り組みの内容になっていきます。

（イ）長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止の徹底につきましては、長時間労働の是正、過重労働による健康障害防止、これらの監督指導を徹底していくこと、また過労死防止対策の推進をしていくことといったものが取り組みの内容として書かれています。

8ページの（ウ）のところでございます。労働条件の確保、改善対策については、法定労働条件の確保など、定常基本的な業務そのものではございますが、ここが監督行政のものというところでもありますので、とても大切なものと考えているところでございます。ただ、そういった中におきましても働き方改革を進めていくというために、中小零細企業への配慮が必要といったこと——この辺がbでございます——そして、特定の労働分野における労働条件確保対策の推進、9ページの上のところ——cと書いてあるところでございますが——そして特に目出しをしてございます。徳島労働局といたしましては、①外国人労働者技能実習生というのと、それから②自動車運転者の2つを特定の分野として掲げているということになっています。

次に、10ページのほうにお進みいただけますでしょうか。

こちらのほう、中ほどウと書いてあるところに、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりというふうに記載がございます。こちらのほうは安全衛生関係とご理解をいただければと思います。

まず、課題といたしまして、死亡労働災害の撲滅というところと、それから働き方改革関連法による改正安全衛生法の周知、それから健康確保という2つの項目が上がっています。実際の重点取り組み、今後の取り組みについては、こちらのほうも（ア）、（イ）、（ウ）と3部構成となっているところでございます。

10ページの下のほう、（ア）でございますが、死亡災害の減少を図るための対策の推進とございます。死亡災害が多発しております状況というのは先ほどご説明を差し上げたとおりでございます。その中で重点対象となる業種につきましては、引き続き建設、それから製造、林業としているところでございます。何と言いましても建設業は死亡災害が多く発生していること、それから製造業については最近10年間で死亡事故がなかったのは1年だけということがございます。また、これは今年になってからなんです、31年に入ってから死亡災害が実際に1件発生しているという状況もございます。

林業については、特に伐木作業で重大事故が多く発生することがよくございます。そこに関する規則改正というのが今年の8月だったかと思いますが予定されておまして、そういうことから、そのところの周知とともに現場指導が必要であると考えていることから、選定をしているところでございます。

続いて、（イ）労働者の健康確保対策の推進、11ページのほうの下の方3分の1ぐらいのところからになります。

4月から改正労働安全衛生法による産業医、産業保健機能の強化が図られることになっております。また、長時間労働者の面接時間が月80時間以上ということに変更されることになりました。これらの周知を行うとともに的確な指導を行う必要があるということ、また小規模事業場などを含めてストレスチェックの実施などによるメンタルヘルスの取り組みを推進することというふうにしていただいているところでございます。

12ページの真ん中ほどにあります、今度は（ウ）でございます。災害の増加あるいは減少が見られない業種等への対応でございます。

災害の発生状況から業種あるいは災害類型に着目した取り組みとして、8つの項目類型を立てて取り組むこととしております。12ページの括弧の下の方です。aと書いてあ

るところから、ずっと続いておりまして、14ページの上のほうのhというところまで列挙をしてございます。

次のエと書いておりまして、被災労働者またはと、始まっている部分でございます。こちらは労災補償業務についての記載でございます。労災請求事案の事務処理に当たりましては迅速な事務処理に努め、認定基準等に基づいた適正な認定を行っていくこととしていくところでございます、こちらのほうは今年度に引き続き、適正に行っていくこととしております。

少し実は飛ぶんですが、19ページのほうをおめくりいただきたいと思います。

19ページの真ん中よりやや下のほう、(8)というところに、治療と仕事の両立支援というところがございます。このアの部分になります。徳島の産業保健総合支援センターをはじめとしまして、徳島県の地方両立支援推進チームの構成機関と連携をいたしまして、引き続き周知と啓発を実施してまいりたいと思っております。また、制度導入事業場への助成制度の周知、利用勧奨などを行い、環境整備にも努めていきたいと思っております。本日ご出席の委員の方、あるいは所属の団体等、徳島県両立支援推進チームにご参加をいただいている方もいらっしゃると思っております。引き続きご協力をお願いしたいと思っております。

それで、1ページをおめくりいただきまして最後になりますが、20ページのところ、こちらは(9)のところ、生産性向上の推進と書いてありますが、この中に労働基準部の所管業務であります最低賃金制度についての記載がございますので、これだけご紹介をさせていただきます。と思います。

以上この関係が労働基準関係部署の平成31年度の重点的な取り組みを行うこととなっております。とりあえず取り急ぎご説明を申し上げました。お聞き苦しいところがあったかと存じます。どうぞご容赦いただきたいと申し上げまして、私からは以上でございます。

○高橋職業安定部長 職業安定部長の高橋でございます。大変お世話になっております。

私からは行政運営方針(案)の22ページ目から職業安定行政に関する部分につきまして説明させていただきます。

初めに、人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進について、運営方針の23ページ目にあります(ア)、マッチング支援の強化に記載している「人材確保対策コーナー」の平成30年度の取組状況についてご説明申し上げます。

ハローワーク徳島が毎月1回実施しているミニ就職面接会において、建設、警備、運輸分野の事業所に毎月1社以上参加していただき、求人者と求職者のマッチングを図っております。また、介護、看護、保育の福祉分野の事業所につきましては、全て事業所見学会を実施しております。また、各関係団体の実施する取組に対しての理解促進、人材確保に係る連携体制の確立のため、人材確保対策推進協議会などを開催しまして、総合的な人材確保対策を図っております。

来年度におきましても、関係機関との連携強化、労働力のマッチング機能を強化し、ミスマッチの改善を図っていきます。なお、県内各ハローワークにおきましても、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まいります。

続きまして、運営方針（案）24ページの（2）ア（イ）「所のマッチング機能の強化」についてご説明申し上げます。

所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る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、更なるマッチング機能の強化に向けてPDCAサイクルによる目標管理及び業務改善を推進する取組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。

後ろの方になりますが、職業安定部のインデックスの貼った資料の資料No.1を併せてご覧ください。

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」の労働局の計は12月末現在で目標に対する進捗率が74.6%、「求人充足件数」は74.1%、「雇用保険受給者の早期再就職件数」につきましては11月末現在となりますが、78.5%となっています。「常用就職件数」と「求人充足件数」については、少し遅れが見られますが、「雇用保険受給者の早期再就職件数」につきましては順調に推移しております。目標達成に向けて期待が持てる進捗率で推移していると思われま

引き続きまして、各ハローワークにおいて求職者に対しまして予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談・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者の早期あっせん、求人者担当者制など人材確保支援などの取組について、全ての利用者の視点に立った業務の基盤となるよう、業務改善による取組強化を推進してまいります。

運営方針（案）の24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、現在本省と協議中で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次第、記載をいたします。

続きまして、運営方針（案）30ページにあります（5）「外国人材受け入れの環境整備等」についてご説明を申し上げます。

後ろの職業安定部の資料No.11を併せてご覧ください。

こちらは、平成30年10月末現在の徳島県における「外国人雇用状況」の届出状況でございます。外国人労働者数は4,389人と前年同期比で9.1%増加しております。近年の傾向といたしましては、ベトナム人労働者の伸びが大きいところでございます。特に技能実習制度の活用により技能実習生の受け入れが進んでいることなどが背景にあると考えられます。このような状況を踏まえまして、安定した就労を促進するため、事業所訪問計画のもと、雇用管理の改善に係る相談・指導などを行うこととしております。

続きまして、行政運営方針31ページ目、「障害者の活躍促進」についてご説明申し上げます。

昨年は、多数の国の行政機関において障害者の法定雇用率を満たしていない状況にあったことが明らかとなり、県内の一部自治体等についても通報書の数値が誤っていた事実が判明し、このような事態について、障害者雇用率制度を所管する立場から、大変重く受け止めています。

お手元の机上配付資料をご覧ください。

「障害者の活躍促進」につきましては、一部本省の方針を受けて修正する可能性があったため、留保、ペンディングしておりました。先日方針が示されたことを含めご説明申し上げます。方針を受けまして、運営方針の（6）「障害者の活躍促進」のAとして、机上配付資料に記載しているとおりいたします。

続きまして、平成31年度におきましては、障害者が活躍・就労できる場を更に拡大するため、雇用障害者が0人の企業等に対しまして、障害者の雇用について積極的に働きかけを図ることとしております。また、職場定着推進事業として、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を引き続き開催し、雇用機会の確保を図ります。こうした取組において、労働局及びハローワークと関係機関との連携により、本人の希望や障害特性を踏まえた、これまで以上のきめ細かな職業相談・職業紹介のサービスを行っていくことで、民間企業を含めた障害者が活躍できる場の拡大に取り組んでまいります。

職業安定部の資料No.9につきましては、本年度のハローワークにおける障害者の職業紹介状況についてまとめておりますので、ご確認いただければと思います。

続きまして、行政運営方針33ページ目。33ページの（7）「高齢者の就労支援・環

境整備」についてご説明申し上げます。

後ろの職業安定部の資料No.10を併せてご覧ください。

こちらは、平成30年6月1日現在の徳島県内の「高齢者の雇用状況」の集計結果でございます。県内の雇用労働者数31人以上の企業の高齢者雇用確保措置につきまして、平成30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、既に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、今後は高齢者が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を実現するため、雇用確保措置が未実施となっている企業に対する助言・指導を行うとともに、企業における定年引き上げや継続雇用延長に向けた相談・援助を積極的に行います。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、特に65歳以上の高齢求職者への再就職支援の充実・強化を推進してまいります。

続きまして、運営方針（案）35ページ目になります。若者・就職氷河期世代に対する就労支援等のア「新卒者等への正社員就職の支援」についてご説明申し上げます。

職業安定部の資料No.6「新規学校卒業者の職業紹介状況」を併せてご覧ください。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」、3枚目が「大学」で、全て平成31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枚目の下段の右端になりますが94.0%で、前年同期を0.6ポイント下回っております。また、このうち、県内就職内定率は93.3%で、こちらについても前年同期を0.3ポイント下回っております。前年度より微減しておりますが、昨年度に次ぐ高い水準で推移しております。

次に、本年3月大学卒業予定者の就職内定率についてですが、80.4%で、前年同期を3.8ポイント上回っております。このうち県内就職内定率は77.9%で、こちらについても前年同期を1.8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、高水準で推移しております。しかし、未内定、未就職者もおられるため、「正社員就職を諦めさせない」継続的な支援を実施し、1日も早く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。

次に、運営方針（案）36ページのイ「フリーター等の正社員就職の支援」についてご説明申し上げます。

職業安定部の資料No.8を併せてご覧ください。

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した「合同就職面接会」を3回開催し、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4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）」を開催し、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、学生等の職業意識の形成のための支援を実施したところです。引き続き、合同就職面接会・企業説明会の実施及び各ハローワークで定期的に行っている「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、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組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）37ページ（9）「生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進」についてご説明申し上げます。

職業安定部の資料No.3を併せてご覧ください。

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。対象者数は、12月末現在で830名、進捗率88.8%、就職者数は565名、進捗率89.7%となっております。引き続き、地方自治体と連携し、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）37ページ（10）「労働者派遣事業、職業紹介事業の適正な運営の促進」についてご説明申し上げます。

職業安定部の資料No.5を併せてご覧ください。

労働者派遣事業所の件数につきましては、平成27年改正労働者派遣法により、旧特定労働者派遣事業所が全て事業廃止扱いとなっており、1月末現在の労働者派遣事業所は114件となっております。職業紹介事業所数については、昨年度から大きな変化はございません。需給調整事業関係の相談件数は、派遣法関連の処理手続などが中心で、平成27年改正労働者派遣法に係る雇い止めなどの相談は数件に留まっております。

働き方改革関連法の労働者派遣法改正法につきましては、2020年4月1日施行となっており、昨年12月より当局の雇用環境・均等室と連携し、県下3会場で合計4回説明会を実施したほか、各種団体の研修会などを利用させていただき、説明を実施しているところです。引き続きあらゆる機会を利用し、改正法について周知いたします。労働者派遣事業、職業紹介事業ともに計画的な指導監督を行い、訪問指導を実施いたします。

続きまして、運営方針（案）39ページ目にあります（11）（ア）dの「電子申請の

利用促進と届出処理の短縮化」につきましてご説明申し上げます。

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す。今後、更なる利用促進を図る上では、ご指摘もいただいておりますが、事務処理のスピードを上げていく必要があります。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を早期に開設できるように、準備を進めているところです。引き続き、電子申請の利用促進にご協力をお願いいたします。

続きまして、運営方針（案）39ページの（イ）公的職業訓練を活かした就職支援に記載している「求職者支援訓練」についてご説明申し上げます。

職業安定部の資料No.4を併せてご覧ください。

当局における求職者支援訓練開講及び充足状況につきましては、平成30年12月末現在29コース、355名の認定を行い、うち26コース、310名で開講し、受講者数は184名となっています。結果として、開講率は89.7%、充足率は59.4%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が、就職のための有効なツールとして、訓練が必要な方に訓練が行き渡るよう積極的な周知、誘導及び受講勧奨を行ってまいります。

次に、運営方針（案）41ページ目の（12）（イ）地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開に記載している「求職者支援訓練の地域枠」についてご説明申し上げます。

職業安定部の資料No.2を併せてご覧ください。

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30年度は、三好市ほか3市1町において、介護関係で3コース、有機農業で1コース、地域活性化で1コース開講認定を行っております。平成31年度におきましては、小松島市をはじめ5自治体が「地域枠」での開講認定を希望しており、地方自治体のニーズに合う訓練設定に努めてまいります。

続きまして、運営方針（案）の44ページ目にあります（2）「地方公共団体との連携」のうち、雇用対策協定に基づく地方自治体との連携につきましてご説明申し上げます。

出張所を含めた県内全て8ハローワークにおいて、管内の地方自治体と雇用対策協定を締結しており、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」の開催などの取組を実施しております。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、移住相談と就職面接会を一体とした「U I J ターン面接会」や「合同就職面接会」を開催しており、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組を実施することとしております。

最後に、新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期についてご説明申し上げます。

職業安定部の資料No.7をご覧ください。

大学生の就職・採用活動日程については、経団連から2020年度以降の卒業・修了予定者（現行2年生以降）については「採用選考に関する指針」を策定しない方針が示されました。これを受け、政府として、就職・採用活動日程等に関し検討を行うため、昨年10月15日に内閣官房が主体となり、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省が参画する局長級の関係省庁連絡会議が新たに開催され、同年10月29日に開催された第2回連絡会議で、資料No.7のとおり、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程を、現行と同様に広報活動3月1日開始、採用選考活動6月1日開始、採用内定10月1日開始とすることなどを内容とする「2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」が取りまとめられました。企業等の不安解消の観点から、この資料No.7を活用して周知広報等の取組を行うこととなっていますので、ご協力をお願いいたします。

職業安定部からの説明は以上になります。どうぞよろしくをお願いいたします。

○議長 どうもありがとうございました。

平成31年度の行政運営方針について事務局各部からご説明をいただきました。これからこの審議に入っていきたいわけですが、その前に2月25日に開催されました労働災害防止部会というのがございます。その労働災害防止部会について松村部会長からご報告をお願いしたいと思います。

お願いします。

○松村委員 災防部会長を務めております松村でございます。

机上配付資料の後ろから2枚目になると思いますが、30年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会の報告がございますのでご覧くださいませ。

議題及び議事要旨は以下のとおりでございます。特にご報告したい点は、労働安全衛生法の改正について特に事務局よりご説明がありまして、自分たちの労働者の身を守るために法制度ができたわけなんですけども、実際問題としては労働時間の規制とともに労働者

のストレスが多いと災害につながるという考え方がありますので、その辺をしっかりとやっ
ていこうということ。それから、その他の意見としても出ておりますけども、2枚目にな
っておりますが、やはり労災の抑制にはその他の意見のぼつの3つ目ですが、個々の事業
場が、一人一人の労働者が自分の働いている状態を気をつけること、これがやっぱり非常
に大事だろうと。そして、その野党側もあるいは制度をつくる側もその啓発、普及とい
うのに力を入れていくことが大事だろうというふうに取りまとめさせていただきました。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

それでは、本日のメインの議題であります平成31年度の行政運営方針について議事に入
っていきたいと思いますが、せんだって事務局から資料をいただいたときに事前の質問
等の用紙が入ったと思います。今回、喜多條委員、濱田委員、お二人から事前質問をい
ただいておりますので、まずこれについて事務局から回答をいただきたいと思いますが、
事前質問の内容については本日の机上に配付されている紙をごらんください。

それでは、まず喜多條委員さんからの質問に対して事務局からお願いします。

○津森雇用環境・均等室長 それでは、雇用環境・均等室津森のほうからご回答申し上げ
ます。

喜多條委員のほうから①4ページの10行目の「取組み」の「み」は不要、5ページの
5から6行目のそれぞれの専門性、それぞれの施策の「それぞれの」がダブっていて、文
章内容も非常にわかりにくいと。13ページの12行目の「取組む」は「取り組む」が適
当というところで、大変基本的なところで恥ずかしいところがございますが、これらにつ
きましては、委員のご指摘を踏まえまして修正をさせていただきたいと思っております。

それから、②でございます。重点施策につきまして、課題と今後の取り組みに分けて説
明している点はわかりやすくよいということで、ありがとうございます。ただ、課題の
項目で取り組みが必要であるとし、それを受けて取り組みを行うといったような表現が目
立つけれども、読んでいて2度読みの感が否めないと。特に19ページ19行目の課題と
今後の取り組みの文書内容がほぼ同じと。文書表現を工夫してほしいというようなご意見
をいただいております。

委員ご指摘のように、取り組みの必要性というのを課題として記載した結果、今後の取
り組みと内容が重複したところがございます。ご指摘の19ページの19行目のところ
につきましては、柔軟な働き方がしやすい環境整備におけるこれからの施策でございま

て、まずはガイドラインの周知が重要であるというふうなことで課題として上げましたけれども、必要性和課題を同様の記載としております。こちらの部分については修正を検討させていただきたいと思っております。

○川崎労働基準部長 3つ目の項目でございます。

最低賃金の表の位置についてご指摘をいただいております。委員のご意見のとおり、課題の後の箇所に記載することが自然だと考えられますので、そのようにさせていただきたいと思っております。重点施策自体は31年度のものでありまして、表は現在適用されているものでございますので、課題の中に位置するほうが適当であると判断をしているところでございます。

○津森雇用環境・均等室長 それから、④についてでございます。

以前にもご指摘をいただいておりますが、項目分けが多いと読みづらいというところで、例えば24ページのAと(A)、26ページのAと(A)など、また小見出しにも工夫が欲しいということいただいております。項目立てにつきましては、取り組む内容が多いため、できるだけ簡潔でわかりやすく、例えば女性活躍のところを上げていただいておりますが、女性活躍推進等と「等」をつけてまとめ、関連する施策をア、イ、ウで見出しをつけて上げていく形と今回はさせていただいております。小見出しの工夫につきましては、修正できるところについては修正をさせていただきたいと思っております。

○川崎労働基準部長 5項目め、30ページの外国人材の受け入れのところでございます。

まず、労働基準部関係から申し上げますと、新たな在留資格で入国します外国人労働者の労働環境整備、労働条件の確保については当然しっかり取り組まなければならないというふうに認識をしております。

労働基準行政としては、技能実習生、特定技能外国人を含む外国人労働者の労働条件確保という形で、先ほどご説明いたしましたとおり運営方針の9ページのcの①ということで、特定分野として目出しをしているところでございます。そちらのほうに取り組む旨も記載していることから、現時点では監督指導に関する追記はこここのところに要らないのではないかというふうに考えているところでございます。

○高橋職業安定部長 職業安定行政といたしましては、求人受理時、事業所訪問時などあらゆる機会を捉えて外国人雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知啓発・指導を年間を通じて実施しております。

特に、毎年6月を外国人労働者問題啓発月間と定め、新聞掲載による広報の実施、事業主団体・関係機関等に対してポスター掲示などの協力依頼を行っております。また、安定した就労を促進するため、外国人指針に基づき事業所訪問計画のもと、雇用管理の改善に係る指導などを行っております。関係団体などとは、「定住外国人の就労・社会参加促進連絡協議会」、「徳島県在住外国人相談支援ネットワーク会議」などに参加し、参加している関係各団体と連携・情報共有を図っております。

続きまして、⑥の障害者の活躍促進についてですが、先ほど行政運営（案）で説明させていただいたとおり、机上配付資料に記載した内容を運営方針に加えます。

○議長 ありがとうございます。

①から⑥までお答えいただきましたが、続きまして濱田委員のご質問にもお答えいただいてから議論に入りたいと思います。

お願いします。

○川崎労働基準部長 濱田委員からのご質疑をいただいております。いわゆる統計問題についてでございます。

まず初めに、統計問題につきましては連日報道がなされております。そのほか大変お騒がせをしております。ご心配、またご迷惑をおかけしております、誠に申しわけなく思っているところでございます。

労災保険、雇用保険、事業主向けの助成金、それぞれについて少し事情が異なる場合がございますので、項目ごとに、私は労災保険について先に説明をさせていただきます。

労災保険の追加給付については、現時点でお答えできる情報は、これまで本省が公表いたしました内容、2月4日に行程表という形で示されておりますが、これのみしかないとというのが現状でございます。保険給付の支払い、給付額の計算処理、そのほか本省のシステムで一括して行っておりますので、具体的に地方局では把握できないという状況になっておりまして、目途がついていないというのが実際の状況でございます。

○高橋職業安定部長 雇用保険関係についてお答え申し上げます。

雇用保険についてですが、申し訳ございませんが、徳島県における追加給付の対象となる件数、金額についてわかっておりませんが、雇用保険のうち対象となる給付は、「基本手当」、「再就職手当」、「高年齢雇用継続給付」、「育児休業給付」などで、平成16年8月以降に受給された方が対象となり得ます。

今後、コンピューターシステムの改修や住所などの確認など、正確な支給のための最低

限の準備を経て、対象者の特定、給付額の計算が可能なケースから、できる限り速やかに追加給付を開始することを予定しています。具体的には、まず現に受給中の方について、将来に向け支給する分については、3月中に、再計算した金額による支給を可能とし、失業の認定の際などにその旨のお知らせをお渡しし、順次再計算した金額によりお支払いを開始する予定としています。

また、現に受給中の方のうち、受給している給付の種類が基本手当（及びこれに付随する延長給付や傷病手当）、育児休業給付、介護休業給付又は教育訓練支援給付金の場合につきましても、現在受給している給付の過去に支給された分について、3月中から失業の認定の際などにお知らせをお渡しし説明した上で、4月から6月にかけてお支払いする予定としています。それ以外の給付を受給中の場合には、10月頃から順次お知らせを送付し、11月頃から順次お支払いする予定としています。一方で、過去に受給していた方のうち、育児休業給付を受給していた方については、8月頃から順次お知らせを送付し、11月頃から順次お支払いする予定としています。その他の給付を受給していた方については、10月頃から順次お知らせを送付し、11月頃から順次お支払いする予定としております。

続きまして、事業主向けの助成金関係についてですが、事業主向けの助成金について対象となる可能性があるのは、「雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）」です。全国では延べ30万件、給付費約30億円としていますが、全体での試算であり、各都道府県労働局ごとの試算はしていないと本省から聞いております。

○川崎労働基準部長 続いて、最低賃金の決定に関して影響はないのか、特に第4表に及ぶような影響はないのかというところでございます。

ご質問をいただきまして、調べさせていただきました。ご質問の第4表については、一般労働者、パートタイム労働者の賃金上昇率については、これは賃金改定状況調査という調査によって算出されています。賃金改定状況調査は、賃金の改定率を算定するための調査でありまして、専らこの中央及び地方の最賃審議会の審議用に供されているというところでございます。この調査も本省の指示のもと全国的に行われているものでございまして、結果自体は中央最低賃金審議会の目安の小委員会の改定状況調査の結果として、反映、フィードバックをされています。

先ほど申し上げましたが、賃金改定状況調査は、最低賃金審議会の資料のみに供されておりまして、金額改定審議の資料に特化したものとなっております。したがって、毎

月勤労統計ですとか賃金構造統計とは基本的には違うものではありませんが、現在いわゆる毎月勤労統計の問題を受けまして、厚生労働省ではいろいろな影響について調査をしているというところがございます。その作業によっては、当然調査方法、調査内容の変更となる可能性がないわけではないというところがございます。したがりますれば、今の段階では影響は基本的にはありませんと申し上げますが、全く影響がないとは言えない状況ではあるというふうに思っているところでございます。

それから、徳島の最低賃金審議会の資料として徳島労働局単独で統計をとっているものというのは現実のところはございません。ただ、審議会に提出している資料の中には毎月勤労統計、あるいは賃金構造基本調査から幾つか抜粋をして使用しているものがございます。現時点ではやはりどのような影響があるかというのを精査をしているところだと思いますので、影響がないものと思われませんが、絶対にありませんということが言い切れるものではないと申し上げておきたいと思えます。

以上でございます。

○津森雇用環境・均等室長 続きまして、中小企業事業主団体に関する助成についてもご質問、ご要望をいただいております。キャリアアップ助成金、時間外労働等改善助成金、業務改善助成金につきまして、申請件数、支給決定状況について30年度の1月末現在についてご回答いたします。

キャリアアップ助成金につきましては、申請件数355件、支給件数166件、支給総額1億5,331万5,996円となっております。時間外労働等改善助成金につきましては、申請件数は2件でございました。ただこれにつきましては、事業廃止ということで、支給には至りませんでした。それから、業務改善助成金につきましては、申請件数、今年度は4件、支給のほうは昨年度の補正を含めて支給件数5件でございました。支給総額は285万9,000円でございます。

働き方改革の取り組みに当たっては是非ご活用いただきたい助成金でございますので、引き続き、知らなかった、利用できなかったというようなことがないように、業種別に利用事例を示すなど方法を工夫しながら周知徹底に努めて、申請希望のある事業主に対しては懇切丁寧に支援を引き続きしてまいりたいと考えてます。それから、これらの助成金につきましては、毎年その効果を検証、見直しということを本省のほうで行っております。ご要望を毎年いただいておりますけれども、これにつきまして従来から承知しておりました、本省に繰り返し伝えておりますけれども、改めてこのことにつきましてお伝えをした

いと思っております。

○笠田総務部長 私からは2の要望につきましてお答えさせていただきたいと思っております。

文書の記述についての基本的問題というご指摘をいただきました。行政運営方針の書き方につきましては、基本的には番号、記号のつけ方等につきまして、政府の公用文の作成要領に基づいて記載をしておるところでございますが、委員のご指摘を踏まえまして必要な修正をすべきところは修正をさせていただきたいと考えております。

○議長 ありがとうございます。

喜多條委員、濱田委員さんのご質問についてお答えいただきましたが、喜多條委員いかがですか、よろしいですか。

○喜多條委員 すみません、声が悪いんですが、ご説明いただきまして納得はしていません。ただ、一言言わせていただければ、例えば障害者の水増しについても、民間は一生懸命達成率を上げようと思っしているんです。それが行政機関はできていなかったと。身内に甘いというふうな感情は否めませんし、後から机上配付資料で出していただきましたが、こういうふうな声を聞いていると、例えば民間だけでなしに行政機関についてもきちんと働きかけをしますという一言があってもいいんじゃないかと。本省から方針が出ていなかったから、重要なことですが、余りにも受け身の仕事をしているんじゃないかと思っております。

濱田委員からの質問にも1点出てますが、統計不正についてもこれだけ問題になっているんだから、徳島労働局にはこれぐらいの相談があつて、こういう問い合わせがありますよと、そういう一言があってもいいんじゃないかと思っております。ちょっと鈍感でないかと、私は思います。

以上です。

○議長 濱田委員。

○濱田委員 全体の行政運営方針につきまして、今回各事業毎に課題、それから今後の取り組みという項目を記載されておまして、大分よくわかるようになりました。こういうふうな形でやっていただきたいなと思っております。

他に一応気がついた点は、30項目ほど文書でお願いをしてありますので、できれば文書回答をいただけましたらと思っております。ただ、喜多條委員さんからもありましたように、もうちょっと公文書の書き方というか、基本的なところが“えっ？”というふうな形に感じられます。ピリオド、コンマの打ち方一つで全然意味が違いますから、変なところ

ろに点を打ったら“何や”と、こういうふうな形になりますので、十分ご注意をいただきたいなと思います。

それから、昨日労働局からのパンフレットを見ておりますと非常に疑問を感じました。今年のゴールデンウィークは、10連休になります。それに伴います対応ということで、厚生労働省、それから総務省のほうから協力をしてほしいとの文書が来ています。その中の労働局から来ましたパンフレットの中に、「それに合わせてできれば指定休をとらせていただいて、10連休プラスで16連休にしろ。」という、そんなパンフレットがございました。昨日、私どもの会議がございまして、会長から、「10連休ともなれば、夜間金庫の袋が足らなくなる。又ATMも途中で見廻りの必要がある。」と、こんな意見も出ました。銀行だけでなく、製造業や自動車販売なども、その対応というのは結構やらなきゃいけない。小さなことですけど色々なところで“えっ？”というふうなことも影響が出てきます。それを「16連休にしろ。」というのは、ちょっとどうかなというふうな感じを受けました。

それと当協会もそうですが、日給、時間給の方がいらっしゃいます。「5月は休みが多過ぎてお金が減るけん、外にも出れんのんじゃ。」という切実な願いがあるわけでございます。何か良い対応策があったら教えて下さい。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○議長 ありがとうございます。

事前質問についてお答えいただきましたが、ここからはお待たせしました。本日の議題に関して皆さんのご意見をいただきたいと思います。

質疑、ご意見等ご自由にご発言いただけたらと思います。

はい、どうぞ。

○米澤委員 すみません、事前質問をしておけばよかったんですけど、今ずっと一緒に見ておりまして、幅広い内容で本当に大変だな、労働行政と思って拝見しておったところですが、6ページのところですが、6ページの真ん中、(2)のアのところの課題の4行目のところなんですけど、どうも最近女性活躍、活躍言われて、いつもお尻をたたかれているような気分になって、女性という言葉にすごい敏感なんですけれど、その4行目の真ん中のところ、その上から読んでまいりますけれど、労働者の健康確保を大前提に生産性を上げつつワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた云々とありますけれど、女

性や高齢者が働きやすい社会を実現することではないような気がいたしまして、「も」だったらわかるんですけど、全ての方が働きやすいというところで、このところ、こういう趣旨であればそういう取り方なんですけど、私の理解としては全ての方がという理解をしておりますので、この表現をちょっと工夫していただければなと思って、今読んでおったところです。

以上です。

○議長 総務部ですか。

○濱田委員 この文章も先ほど言った基本的におかしい文章です。「も」にならなきゃいけないのに「が」となっていたり、「、」を打つところを間違えているので働き方改革の内容が違う意味になっていますね。

○米澤委員 もうちょっとわかりやすく言っていただければ。

じゃあもうちょっと意味がわかるような形で文章を表現していただければなということをお願いできたらと思います。

○議長 特に女性や高齢者が働きやすいではなくて、女性や高齢者も働きやすいと。ワーク・ライフ・バランスというのは女性や高齢者だけの問題ではなくて、全ての労働者の問題だという認識からご発言をされたように思うんですが、よろしいですか。

○米澤委員 はい、そうです。

○議長 ご検討いただきたいと思います。

○津森雇用環境・均等室長 ご指摘のところ、わかります。

基本的には女性も高齢者も働けるような職場づくりをすれば、全ての労働者が働きやすい職場になるだろうということがございますので、このところは考えさせていただきたいと思います。

○濱田委員 障害者もではないか。

○津森雇用環境・均等室長 はい。もともとはそういうところがありますので、そこも踏まえて考えさせていただきます。

○議長 ありがとうございます。

ほかにご自由にご意見、ご質問等がございましたら。

はい、どうぞ。

○矢鳴委員 UAゼンセンの矢鳴と申します。日ごろは労働局の皆さんに本当にお世話になっております。

簡単に3点だけ申し上げたいと思います。

1点目は安全衛生、2点目は有休、そして3点目は最低賃金のことについてお尋ねをしたいと思います。

1つは、UAゼンセン、中小企業の多く集まる、全国的に2,400あるうちの8割以上が中小企業ですので、そういう観点から非常に労災事故が増えているということなんです。ここに問題意識を持っているのは、現場で死亡事故が起きたり、先日も行ってまいりましたが、いつものように何年間もずっと安全衛生の教育を職場でやっている、同じことをやって何も問題はないんですが、何が欠けておるかという、非常にマンネリ化して、同じことをやっていて。例えば飛行機に乗りますと機内の安全についてのビデオとかアナウンスがあるんですけど、いつもしょっちゅう乗ってますとほとんど見てないとか、聞いてないようなところがあるんです。是非何かリフレッシュするためとか、何か関心を持ってもらうために徳島労働局で何かされてるというか、そういうことに取り組む課題をお持ちであればお尋ねをしたいと思ってます。特に安全衛生のDVD、構成組合に配付をしようと思ったら著作権の問題がありまして、1本大体5万円ぐらいするんです。非常に高いということがあるかと思えます。ですから、機内放送では歌舞伎にしたりさまざまなゲーム感覚を入れたりとかという工夫をしまするので、そういう意味で何かちょっと高どまりというか、低い中で少しずつ増えているような状態ですので、何かそういうのがあればお尋ねしたいと思います。

問い合わせが多いのは、働き方改革の中の4月から有給休暇の義務化とっていいかと思えますが、5日間取れない場合のこの使用者の時季指定義務の件なんです。非常に多いわけですが、どうやったらいいんだろうかということで、これは消化できない従業員に対して罰金がかかってくるということで、これは1人について1罰、1人に対して30万円の罰金、100人いたら3,000万円というような法外な金額になるんですが、これはどうやったらいいんだろうかと。実は、有給休暇の取得率で生産現場の工場は結構100%取ったりしているというんですが、それなりの中堅企業であっても100%取ってるというのは製造現場、本当のラインのところ、今もう非常に工場現場もサービス化しまするので、営業とかを入れると5割ぐらいになると、取得率が。もっと言えば、その中でも1日も取れていない営業担当者がおる。それは幾ら注意しても取引先との関係でうまく取れていないということもあります。そういう中で、今まで何十年も取れていないのを急に、この1年間ぐらいでどうなるんだろうかという問い合わせは使用者のほうにも声があ

って、私たち中小企業も時期が遅れたにしても今やっておかないと間に合わないということで、非常に切迫感があるんだけど、この罰金の件で目が点になっているという状態なんです。これは、労使で生産性を上げるためにも非常に大事なんですけど、何かいい知恵とか、どういう方向になるかという方向性を少しお教えいただければと思います。

それと、最低賃金の件です。今日は濱田委員がお見えですので、いつもやり合っているところですが、昨日でした。これも方向感でしょう。共同通信で最低賃金の全国一律の話が出ておりました。わかるんですが、今まで3者構成でやっていた内容が、政府は業種別に導入する方向で検討に入ったということで、今政府が決めると大体決まっている時代ですので、外国人の労働者受け入れの拡大について14業種を対象に、例えば建設であるとか介護関係の拡大をするためにやるということなんですけど、これについてわかるところだけでもあれば問い合わせにお答えできると思いますので、どうぞよろしくお願ひします。

以上3点です。

○三木健康安全課長 健康安全課三木と申します。

1つ目のご質問の労働災害防止対策についてご説明をいたします。

昨年度、本省の取り組みとは別に徳島で独自に実施した項目として何点かご紹介をさせていただきます。

昨年の1月から3月にかけて、死亡災害が多発し、3月末までに7件発生したというを受けまして、3月末に死亡災害の防止に係る職場の安全総点検の実施を要請したところでございます。それから、先ほど説明にもございましたけども、建設業の死亡労働災害が4件発生したということから、6月1日から12月末までの7カ月間でございますが、建設業労災防止特別運動2018を実施いたしました。それから、12月1日から1月末でございすけども、2カ月間の年末年始無災害運動というのを実施いたしました。それから、現在も実施中でございますけれども、1月から3月に冬場の労働災害を防止しましょうという運動を実施しております。労働災害の発生状況に応じて、それに対応した取り組みを実施をするという形で取り組んでいるところでございます。

31年度におきましても発生状況にあわせて効果的な取り組みを実施していきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

○松岡監督課長 監督課長の松岡でございます。よろしくお願ひします。

年休の罰則の関係ですけれども、39条7項違反というようなことの罪数の数え方は、

委員ご指摘のとおりでして、1名につき1罪が成立をするということになります。ただ、複数の労働者について違反が認められる場合については併合罪ということで、その後そういった手続にのっとって、罰金額等は最終的には決まるということにもなってまいります。

ただ、私ども行政指導する立場、このたびこの年5日の取得の部分につきましては、そういった最終的な罰則はございますけれども、やはり法違反が認められたからといって、すぐにそういったことにつなげていくということではなくて、是正されるようにしっかり丁寧に事業所のほうの指導をしてまいりたいというような、そういった姿勢でまずはこの1年間取り組むというふうなことになってございます。

以上でございます。

○渡辺賃金室長 賃金室の渡辺と申します。

先ほどお話がございました最低賃金業種別全国一律化を検討ということでございますけれども、これにつきましては当局には何も通知がされてないということでございます、事実関係は承知していないというところがお答えになろうかと思えます。ただ、その後の報道によりまして、菅官房長官のほうからそういった動きはないということ、否定の報道が入っておりますので、この14業種の一律化につきましては、担当課長、その担当部署もちょっとよくわからないところなんでございますけれども、担当課長が個人的な意見としてそういった考えがあるということで発言したのがこのような報道になつるとということだと推測しているところでございます。ですから、今のところこの一律化ということにつきましては、多分官房長官の話ではまだ検討もされていないと、そういう事実もないということになっておりますので、そういったことでご承知おきいただきたいと思えます。

○議長 ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問等ございますでしょうか。

さて、時間がそろそろまいりましたが、最後にどうしてもご質問しておきたいことがございましたら、よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、ご意見を聞く時間が少なくなって本当に申しわけないと思えます。それでもいろんな意見を出していただいてありがとうございます。

それでは、本日の平成30年度第2回徳島労働審議会をここで終わらせていただきたいと思えます。

本日は皆さんから貴重なご意見をいただきましたし、労働局に対して叱咤激励もいただきましたので、これを参考に今後労働行政、なおさら邁進して行っていただきたいと思います。

なお、一部字句の修正とかそのあたりのことがございましたら、事務局、労働局と私に一任していただけますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

では、本日は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。これにて会を終わらせていただきます。ありがとうございます。

では、事務局のほうへお返しします。

○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 本日は非常に濃い議論をしていただきましてありがとうございます。

私どももやはりまず仕事の基本として公文書、公用文について正確に記載するというのは本当に基本のことでございます。私も全てを見ておりますが、見落としがありまして非常に恥ずかしい思いをしているところでございます。やはり県民の皆様に見ていただくものですので、正確なものを作成していくよう肝に銘じて努力をしたいと思っております。

それから、非常に厳しいご意見をいただいた統計問題のところと障害者雇用の問題のところでございます。

まず、統計問題のところでございますが、これは私どものほうにいつごろどのように払われるんですかという確認的な質問は少しあるという状況であり、本省のように大量に来ているという状況にはございません。どういうふうに払われるのか、連絡を待っていらっしゃるのではないかと思っております。私どもは本省から確定的な支払方法が示されておられませんので、県民の皆様にもご説明できない非常に苦しい状況に立っております。そして、本省のほうでシステム、それから全国一斉に支払いが始まるわけですので、方法等が示されましたら、できるだけわかりやすく、広く周知いたしまして、できるだけ早く誠実にお支払いができるように努力をしたいと思っております。

それから、障害者の問題でございます。これも公的機関で非常に雇用率が実際より低かったという問題でございます。行政機関同士というのは、厚労省と例えば経産省であるとか、ほかの省庁も同様ですが、横並びの状況なんです。ですから、どちらが何かを指導するという立場では今のところはありません。その中でもやはり委員からご指摘がありまし

たように身内に甘いのではないかという意見が出まして、いろんな検討の場で厚労省のほうでどのぐらい行政機関に対して働きかけをかけられるか、どうしていくべきかというのが議論しておりましたので、後からお示しするような形になりました。大変申しわけないと思っております。これが正式に知らされたのは昨日でございましたので、机上配付という形にさせていただきました。今後障害者の問題につきましても厚労省がどのような立ち位置でその公的機関に対してアプローチしていくかというのが出されていくかと思っておりますので、そのときには私どもが指導というか、どのようにアプローチすれば公的機関においても障害者の方を雇っていただけるかというようなことに留意し、障害者の方がその能力を最大限に発揮し、生きがいを持って働いていただきたいと思っておりますので、そういう形で就労していただけるよう、努力をしまいたいと思っております。いろいろご意見をいただきましてありがとうございました。今後の私どもの行政運営に活かしていきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○司会 ありがとうございました。

平成31年度第1回の徳島地方労働審議会については、11月ごろに開催したいと考えております。主に平成31年度労働行政の運営状況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を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いたします。

本日は誠にありがとうございました。