

平成28年度 第2回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

平成29年3月9日（木）午後1時30分～午後3時30分

2 開催場所

ホテルクレメント徳島（徳島市寺島本町西1丁目61番地）

3 出席者

【委員】《公益代表》喜多委員、喜多條委員、佐野委員、松村委員、山本委員

《労働者代表》下委員、藤田委員、宮本委員、森本委員

《使用者代表》梅田委員、小林委員、坂田委員、富田委員、濱田委員

【事務局】飯野労働局長、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、三木労働保険徴収室長、西泉監督課長、松岡健康安全課長、新居賃金室長、川邊労災補償課長、島田職業安定課長、浅尾職業対策課長、伊勢需給調整事業室長、田村地方訓練受講者支援室長、渡辺雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官、岩崎総務企画官、西村総務課長補佐、阿部雇用環境・均等室長補佐、山下総務係長、玉谷総務指導官

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29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、皆様おそろいになりましたので、これより平成28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、委員の皆様におかれましては、公私とも大変お忙しいところ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の小林でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

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。

本日の審議会でございますが、公益を代表する委員が5名、労働者を代表する委員が4名、使用者を代表する委員が5名、計14名が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させていただきます。

また、労働者の代表の委員の藤岡委員、矢鳴委員、使用者代表委員の中村委員の3名の委員から、事前に本日どうしても日程の調整がつかないということでご欠席のご連絡をいただいていることをご報告させていただきます。

また、公益代表委員の井内委員は、急遽本日ですけれども、ご欠席の連絡がありましたので、合わせてご報告させていただきます。

なお、本日、傍聴はございません。

それでは、開会に先立ちまして、徳島労働局長の飯野よりご挨拶申し上げさせていただきます。

○飯野労働局長 徳島労働局長の飯野でございます。本年度第2回の審議会の開会に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、日頃から私どもの労働行政の運営につきまして格別のご理解、ご支援をいただいておりますこと、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。また、本日は大変お忙しい中、ご出席を賜りましたこと、重ねて御礼申し上げます。

冒頭、少々お時間をいただきまして、徳島労働局の行政の現状と来年度の行政の方針の概要につきましてご説明申し上げたいと思います。

初めに、経済動向について申し上げますと、全国の景気につきましては、今年の2月発表されました月例経済報告によりますと、「一部に改善の遅れも見られるが、緩や

かな回復基調が続いている」とされておりまして、徳島県内につきましても、日本銀行徳島事務所が同じく2月に発表しました金融経済概況によりますと、「緩やかな回復を続けている」とされているところでございます。

また、雇用情勢につきましては、全国的に「労働需給は着実に改善が進んでいる」とされておりまして。また、県内につきましても、1月の有効求人倍率は1.39倍でございました。私ども手元に記録がある中では、過去最高の状況となっておりますとともに、また平成25年7月以降、43か月間、3年半以上にわたりまして1倍台で推移しておりまして、「雇用失業情勢は改善が進んでいる」と判断したところでございます。

このような状況ではございますが、政府におきましては、「働き方改革」などの実現に向けて、さまざまな取組が打ち出されておりまして、その中で労働行政が果たすべき役割に大きな注目が集まっているところでございます。徳島県におきましても、人手不足感が強くなっている中、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だと考えております。このためにも、働き方の見直し、女性、若者、高齢者、そして障害者などを始めとする全ての方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課題は山積しております。

本日、お手元にお配りしております全体資料の「平成29年度行政運営方針(案)」でございまして、この3ページをご覧ください。

この3ページは、労働行政の最重点施策という項目でございまして、今回お示しをしております(案)におきましては、「働き方改革」を最重点施策と位置付けますとともに、行政運営方針の副題としまして、この表紙に記載してございまして、「働き方改革」の推進等による安心できる労働環境の整備」といたしたところでございます。そして、この「働き方改革」の推進の具体的な対策としまして、この3ページ、4ページに記載してあります6項目を掲げたところでございます。

1番目は、「若者の雇用対策の推進」でございまして。

新卒の方、また既卒の方などの就職、定着の支援ですとか、またフリーターに対しまして正規雇用の実現に向けた支援に現在取り組んでいるところでございます。このうち、新規学卒者の就職内定状況につきましては、1月末現在で、高校生、大学生ともに昨年同期を上回っている状況でございまして。また、若者の採用、育成に積極的に雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度、ユースエール認定制度でござい

ますが、この認定制度につきましても、1月末現在で、四国4県では最も多い5社を認定しているところでございます。さらに、初めての試みとしまして、つい先日、平成30年3月卒業予定の大学生等などを対象としました県内企業の説明会をこのホテルで開催したところでございますが、県内の企業49社もの企業にご賛同いただいて開催することができました。本当にありがたく思っている次第でございます。平成29年度におきましても、若者の雇用対策の推進になお一層取り組んでいくこととしていくところでございます。

2番目は、「生涯現役社会の実現に向けた雇用就業環境の整備」でございます。

徳島県の高齢化率は、全国平均をはるかに上回っておりますとともに、全国の中でも非常に高い状況でございます。こういうことから、高年齢者の方が、健康で、そして意欲と能力のある限り、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を実現することが必要であると考えておまして、来年度は「生涯現役社会の実現に向けた雇用就業環境の整備」を最重点施策の一つと位置付けて対策を進めていくこととしております。

そして、3番目は、「女性活躍の推進と働き方の見直し」です。

先ほど申しましたように、高齢化が進んでいるということは、少子化も進んでいるということになるのですが、このような少子・高齢化の進展に伴いまして、労働力人口の減少も危惧されているところでございます。女性の活躍の推進とともに、労働者、働いている方々が、仕事と家庭を両立できると、そういう両立できる状態を支援するということが、大変重要な課題だと考えております。つい先日、今年の1月から、「改正育児・介護休業法」が施行されまして、介護休業の分割取得ができるようになりました。この結果、働く女性など全ての従業員の方々、働いている方々が、離職することなく働き続けることができる労働環境が整備され、仕事と家庭が両立できる社会の実現に向けて一歩進むことができたのではないかと考えております。これまでの働き方や休み方の見直しなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進したいと考えております。

そして、4番目、「地方自治体と連携した雇用対策の推進」でございます。

徳島県におきましても、地方創生の取組が非常に活発に、また重点化して行っているところでございますが、中央から地方への新たな人の流れを生み出すことが大変重要でございます。このためには、地域における安定した良質な雇用の確保、創出、そし

て人材育成の支援が必要だと考えております。このため、雇用対策協定を締結しております徳島県と地方創生事業への協力やU I J ターンの推進など、そして県内8つの市や町とは、就職面接会や地域枠を活用した求職者支援訓練による人材育成などの実施等を進めてまいりたいと考えております。引き続き地方自治体と連携をしまして、雇用対策を推進していきたいと考えております。

そして、5番目は、「過重労働解消に向けた取組の推進」でございます。

どんなに働くところがあっても、働くことによって労働者が健康を損なうことがあってはならないことだと考えております。長時間にわたる過重な労働の解消や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や健康管理に関する監督指導を徹底し、長時間労働対策を進めてまいりたいと考えております。

また、社会的に影響力の大きい企業が、複数の事業場で違法な長時間労働を行っているなどの場合には、全社的な是正指導を行い、企業名公表の対象を拡大するなどの取組も強化してまいりたいと考えております。

そして、最後6番目でございますが、「労働災害の減少を図るための対策の推進」でございます。

平成29年度は、現在5か年計画で進めております第12次労働災害防止推進計画の最終年度でございます。県内の平成28年の労働災害の発生状況は、最新の速報値となりますが、残念ながら死亡者が10名となってしまいまして、平成27年の3名と比べますと大幅に増加してしまった状況でございます。働いている方々の安全と健康が確保されるため、また、死亡災害、休業災害を15%以上減少させるという第12次労働災害防止推進計画の目標達成に向けまして、重点を絞り、効果的な対策を進めてまいりたいと考えております。

以上、平成29年度の行政運営方針(案)の柱についてご説明申し上げました。これらの詳細につきましては、この後、各部長、室長から説明させていただきますが、平成29年度におきましても、当局としましては、徳島県内の民間企業、民間事業所が、生産性の向上などにより益々発展し、そして、そこで働いている労働者の労働条件の確保、向上を目指し、徳島県を始めとする関係機関と連携し、本県の実情にあった的確な雇用対策を実施いたしまして、「働き方改革」の推進等による、安心できる労働環境の整備の促進などに、全職員が一丸となって取り組んでまいりたいと考えております。委員の皆様方におかれましては、この平成29年度の行政運営方針(案)につき

まして、それぞれご専門のお立場からご意見を賜りますとともに、徳島労働局の労働行政の推進につきまして、今後とも、ご理解、ご協力、そしてご支援を賜りますようお願い申し上げます、冒頭の私のご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願い申し上げます。

○司会 ありがとうございました。

ここで資料の確認をさせていただきたいと思います。

審議会委員の皆様及び事務局の職員の紹介につきましては、今年度第2回目の審議会ですので、出席者名簿と座席表をご確認いただくということで、省略させていただきたいと思います。

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28年度第2回徳島地方労働審議会と表示しておりますホチキス止めのものに会次第、出席者名簿、メモ用紙が入っております。本日の配席図もお配りさせていただいております。

また、労働局の封筒に、本日の会のファイル用の背表紙を入れさせていただいておりますので、適宜ご活用いただければと思います。

それと、先にお送りさせていただいております平成28年度第2回徳島地方労働審議会資料としまして、総務部資料としましてはNo.1、雇用環境・均等室資料としましてはNo.1から9、労働基準部の資料としましてはNo.1から7、職業安定部資料としましてはNo.2から11までを綴っております。

また、ファイルとは別にですが、追加資料として送付させていただいております全体資料として、平成29年度徳島労働局行政運営方針(案)、職業安定部資料No.1の安1の新規学校卒業者の職業紹介状況の推移(平成29年1月末現在)、本日の机上配付資料としまして、平成28年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会報告がございます。

以上でございますが、不備な点等ございましたら、事務局までお申しください。

よろしいでしょうか。

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、あらかじめご了承のほどよろしくお願いいたします。

なお、本日の会議でございますが、午後3時30分までの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、議事に入りますので、これからは山本会長に議事の進行をお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○議長 本日は年度末のお忙しい中、この会議にご参集いただきまして、ありがとうございます。昨今、電通の新人職員の方が自殺されるという悲惨な事件があって以降、日本の長時間労働、過重労働の問題というのが大きな関心を集めるようになってまいりました。先ほど局長からのご挨拶の中にもありましたが、働き方そのものを見直していこうじゃないかという社会的な流れが大きくなりつつあると思います。そういう意味で、今回の労働局の行政運営方針(案)にも「働き方改革」ということで、いかにワーク・ライフ・バランスを守っていくか、労働環境を守っていくかということが一番重要な問題となっているように思いました。個人的に申しますと、今回いただいた資料の中で、新卒者の採用率、出ておりました。高校生が94%近かったと思いますし、大学生でも77%ぐらいだったと思います。近年においては最高の数字が出ておりました。これは私にとっては非常に心強いと思っております。一番私が個人的に心配しますのは、若年者が新卒の採用のときにうまくいわずに、非正規雇用化していき、これが長続きしてしまう、これはご本人も不幸だし、将来においても、日本社会全体にとっても社会保障費の増大だとか、様々な問題が生まれてくると思いますので、この数字をできる限り維持して上げていく方向で頑張りたいというふうに思います。これは私自身の責任でもありますから。

本日は、今年度第2回ということで、平成29年度の徳島県の徳島労働局の行政運営方針、これについてご議論いただきますので、ご忌憚のないご意見、よろしくお願いいたします。

挨拶は以上とさせていただきます。

それでは、座らせていただいて、進めたいと思っております。

まず、議事録の署名委員の指名ですが、運営規程の第6条第1項に基づき審議会議事録へ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、よろしくお願いいたします。使用者委員を代表しまして濱田委員、よろしくお願いいたします。

森本委員、濱田委員には、後日事務局から議事録をお持ちしますので、内容確認の上、ご署名いただきたいと思います。よろしくお願いします。

〔森本委員、濱田委員、了承〕

○議長 さて、それでは、議事に入りたいと思いますが、限られた時間の中でございますので、たくさんご意見いただけるように議事を円滑に進めていきたいと思っておりますので、ご協力よろしくお願いします。

まず、1つ目の議題であります、平成29年度の徳島労働局行政運営方針(案)についてご議論いただきます。その前に、事務局から説明をいただきたいと思っております。

まず、総務部長から行政運営方針(案)の構成について説明いただいた後、職業安定部、雇用環境・均等室、労働基準部、総務部の順で説明をお願いします。

では、よろしくお願いします。

○笠田総務部長 総務部長の笠田です。よろしくお願いいたします。

失礼ですが、座らせていただいて、説明をさせていただきたいと思っております。

私からは、平成29年度の行政運営方針(案)の構成につきましてご説明を申し上げます。

お手元にお配りしております行政運営方針(案)をご覧くださいと思います。

まず、目次をご覧くださいと思います。

平成29年度の行政運営方針(案)の構成でございますけれども、「働き方改革」の推進による安心できる労働環境の整備」と副題をつけさせていただきまして、昨年と同様、全体で4部構成という形としているところでございます。

開いていただきまして、1ページをご覧くださいと思います。

第1ということで、徳島県内の労働行政の現状と課題について記載させていただいております。徳島の労働行政を取り巻く現状と課題につきましては、局としての認識と行政運営に当たっての基本姿勢について、総論的かつ簡潔に記載しているのがこの第1の部分でございます。

続きまして、3ページをご覧くださいませでしょうか。

第2ということで、労働行政の最重点施策を記載させていただいているところでございますが、第1で認識をさせていただきました徳島の労働行政を取り巻く情勢を踏まえまして、徳島労働局といたしましては、平成29年度においては、「働き方改革」の推進を最重点施策と位置付けることとし、その具体的な対策として、最重点として



取り組む事項を6項目を挙げさせていただいております。冒頭の局長の挨拶の中で、概略について述べさせていただいておりますので、項目だけご紹介をさせていただきますと、1つ目といたしましては、「若者の雇用対策の推進」、2つ目が「生涯現役社会の実現に向けた雇用就業環境の整備」、3つ目が「女性活躍の推進と働き方の見直し」、4つ目が「地方自治体と連携した雇用対策の推進」、5つ目が「過重労働解消に向けた取組の推進」、そして最後6つ目が「労働災害の減少を図るための対策の推進」でございます。

続きまして、5ページをご覧くださいいただければと思います。

5ページから28ページにつきましては、第3ということで、労働行政の重点施策を記載させていただいております。第2で掲げました最重点項目を始めといたしまして、平成29年度徳島労働局が重点的に取り組んでいく施策について詳細に記載させていただいているところでございます。

そして、最後29ページから30ページでございますけれども、第4ということで、労働行政の展開に当たっての基本的な対応でございます。徳島労働局として、行政課題に取り組むに当たっての留意事項、職員の心構え等を記載しているところでございます。

それでは、この後、雇用環境・均等室長、担当部長より、最重点、重点施策の詳細につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。

○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。

私からは、行政運営方針(案)の3ページ、労働行政の最重点施策のうち、職業安定行政関係の1番目、若者の雇用対策の推進、2つ目、生涯現役社会の実現に向けた雇用就業環境の整備、4ページの4、地方自治体との連携した雇用対策の推進について職業安定部の赤いインデックスの資料に基づきまして説明させていただきます。

それでは、まず、運営方針(案)5ページの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説明させていただきます。

資料のほう、職業安定部資料の安の1をご覧ください。

まず、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。この数字は、全て平成29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につきましては、1枚目の下段右端のほうになりますが、93.9%で前年同期を0.3ポイント上回っております。また、このうち県内

就職内定率につきましては、92.4%で、こちらにつきましても、前年同期を0.5ポイント上回っているところでございます。

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。

資料2枚めくっていただきまして、本年3月大学卒業予定者の就職内定率につきましては、こちらも右端になりますが、76.9%で、前年同期を0.6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につきましては74.9%で、前年同期を3.4ポイント上回っているところでございます。

このように、高校生、大学生とも、1月末現在の就職内定率につきましては、前年同期を上回っておりますが、高校生、大学生合わせてこの時点で567人の未就職者、未内定者がおられましたので、引き続き未内定就活生への集中支援といたしまして、学卒ジョブサポーターによるきめ細やかな個別支援等を実施して一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。

続きまして、若者と中小企業のマッチング強化についてでございます。

こちらのほう、運営方針(案)の6ページ(イ)になります。お手元の資料では安の2になります。安の2をご覧くださいと思いますが、若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業制度につきましては、若者の採用、育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業を認定する制度といたしまして、平成27年10月からスタートしておりますが、今年度1月末現在で5社を認定させていただいております。

また、若者の募集を行い、企業情報、採用情報を積極的に公表する若者応援宣言企業につきましても、資料にございますとおり、1月末現在で59社で前年度を上回る状況となっております。

いずれの制度も、企業情報などの発信をハローワークが後押しすることにより、求職中の若者とマッチングを図ることを目的としておりますので、今後におきましても、引き続き積極的に周知等を図っていきたいと考えております。

続きまして、資料安の3、平成28年度就職面接会企業説明会実施状況をご覧ください。

こちらの表は、今年度開催いたしました合同就職面接会の参加状況となっております。7月の大学生等を対象といたしました若年者就職マッチングフェアを皮切りに、11月の高校生、1月及び2月の高校、大学等の未内定者を含む若年者を対象といた

しました就職面接会等計4回開催いたしまして、若者と企業の出会いの場を提供し、県内企業とのマッチングを図ったところでございます。

また、この次のページにありますますが、3月3日に開催いたしました徳島大卒等就職ガイダンスのリーフレットになります。こちらのほうは、今年度初めての試みといたしまして、平成30年3月卒業予定の大学生などを対象として、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と県内企業の若年者人材確保支援を目的に開催いたしました。当日は、85名の大学生等の参加がありました。今後も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、ご協力のほどよろしくをお願いいたします。

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でございます。

資料は安の6になります。安の6をご覧ください。

こちらは、高年齢者の雇用状況の公表資料でございます。1枚めくっていただきまして、3ページ目(1)の全体の状況でございますが、徳島県内における常時雇用する労働者31人以上の企業の平成28年6月1日現在の高年齢者雇用確保措置実施企業につきましては、99.6%となっております、3社が未実施となっておりますが、未実施企業に対する助言、指導によりまして、今現在既に100%実施済みとなっているところでございます。

運営方針(案)の7ページに戻っていただきまして、1行目にありますとおり、平成29年度につきましては、今年度に引き続き、雇用確保措置を講じていない21人以上30人以下の企業に対する助言、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くことができる生涯現役社会の実現を目指してまいります。

また、同じく7ページ(イ)の高年齢者の再就職支援の強化につきましては、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いたしまして、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を図ってまいります。

続きまして、障害者の活躍促進についてご説明申し上げます。

資料は安の4をご覧ください。

こちらは、平成28年6月1日現在の徳島県内における民間企業障害者雇用状況の集

計結果の公表資料でございます。本県の民間企業の障害者実雇用率につきましては、前年度を0.05ポイント上回る2.09%、達成企業割合につきましては、前年度を0.5ポイント下回る63.7%となっております。昨年度に引き続き、法定雇用率を超えており、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と感謝申し上げます。これに関しましては、資料安の5をご覧くださいればと思いますが、今年度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29年1月末現在の就職件数につきましては、前年度比較で増加しております。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まして、新規求職申込件数、就職件数とも身体障害者の方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8ページに戻っていただきまして、5行目あたりになりますが、29年度につきましては、障害者雇用のノウハウを有する企業や平成27年度から適用拡大により納付金制度の対象となった企業のほか、障害者雇用が0人の事業所についても積極的に働きかけを行い、障害者の就職促進に努めることといたします。

続きまして、生活保護受給者等の就労自立促進についてご説明申し上げます。

資料は安の7をご覧ください。

平成28年度支援対象者の目標といたしまして、左端になりますが、1,040名としております。1月末現在で、これは表の右下になりますが、938名、進捗率で90.2%となっております。また、下段の就職者数の目標につきましては、620名としておりますが、1月末現在で587名、進捗率94.7%となっております。どちらも目標達成の見込みとなっているところでございます。

続きまして、求職者支援訓練についてご説明申し上げます。

資料は安の8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10月末現在、38コース、489名の認定を行い、うち32コース、409名で開講しております。受講者数は、222名となっております。結果といたしましては、開講率は84.2%、充足率につきましては54.3%でございます。

また、地方自治体からの要望に即して訓練科目を認定する地域枠の活用状況につきましては、資料安の9をご覧ください。

資料安の9にありますとおり、平成28年度につきましては、介護の関係で4コース

開講済みとなっております。この3月にもう一コース、介護関係の開講予定となっております。また、有機農業の訓練を10月に1コース開講してい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ご説明申し上げます。

資料は安の10をご覧ください。

資料安の10の2枚目の中段あたり、4になりますが、需給調整関係の相談件数の推移についてでございます。12月末現在で482件と昨年度計に迫る状況となっております。この要因につきましては、平成27年の派遣法改正に伴い、変更になった事業報告書の内容や旧特定派遣事業から新制度の労働者派遣事業への移行に関する問い合わせの増加が要因となっているものと考えられます。

最後に、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申し上げます。

資料は安の11をご覧ください。

資料の安の11につきましては、数値目標として設定しております各指標のうち、ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する指標であります「主要指標」の1月までの進捗状況でございます。厚生労働省での集計の都合上、一番下の雇用保険受給者の早期再就職件数のみ12月までの集計となっております。ハローワークごとにバラツキがございますが、例年2月、3月につきましては、就職件数、求人充足数とも増加する傾向があることを踏まえ、全体としては概ね目標に沿った進捗状況となっているものと推察できるところでございます。平成28年度分の公表につきましては、これら主要指標に加えまして、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する指標であります「正社員就職件数」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」、目標達成に向けた各ハローワークの取組状況を合わせました「総合評価」として、厚生労働省による全ハローワークに対する評価を7月下旬から8月上旬を予定しているところでございます。

職業安定部からの説明は以上となります。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の佐藤です。よろしくお願いいたします。

私からは、雇用環境・均等室の平成29年度行政運営方針(案)についてご説明させて

いただきます。

まず、行政運営方針(案)の3ページをご覧ください。

ここに平成29年度の最重点施策としまして6項目記載されておりますが、この中で雇用環境・均等室の関係は、3の「女性活躍の推進と働き方の見直し」となっております。詳細につきましては、方針(案)の15ページから記載しておりますが、資料ファイルの雇用環境・均等室の赤いインデックスがついている資料を参照しながらご説明させていただきます。

まず、雇用環境・均等室資料1、「働き方、休み方改善の取組」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、女性を始め、全ての労働者が安心して働くことが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おります。徳島労働局では、労働局長など幹部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について働きかけを行っており、本年度は12社に対し要請を行ったところです。

資料の上から5行目のところになりますが、(平成29年2月現在37社)というふうに記載しておりますが、49社の誤りですので、お手数ですが修正をお願いします。

また、先進的な取組事例の収集、情報発信をしております。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、19社の事例を紹介させていただいており、また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」を活用しまして、個別訪問による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、研修へ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。

続きまして、資料2、「改正育児・介護休業法が1月から施行されました！」をご覧ください。

少子・高齢化が急速に進展する中で、労働者の介護離職防止を図り、育児休業や介護休業等を取得しやすい雇用環境を整備するため、育児・介護休業法が改正され、本年1月から施行されております。主な改正事項は、資料の2ページから3ページのところに記載がありますが、介護休業の分割取得ですとか、介護休暇等の半日単位での取得が可能になったこと、有期契約労働者の育児休業等の取得要件が緩和された

ことなどですが、徳島労働局では、昨年の秋以降、説明会や個別相談会を開催するなど、改正法の周知に努めてきたところです。29年度におきましても、改正育児・介護休業法の履行確保を図るため、会議等の各種機会を活用し、改正事項の周知徹底を図るとともに、計画的な報告徴取の実施により、法に沿った就業規則の整備を推進することとしております。

続きまして、資料3、「子育て支援くるみんマーク」をご覧ください。

次世代育成支援対策推進法に基づきまして、労働者数101人以上の企業は、従業員の仕事と子育ての両立に向けた一般事業主行動計画の策定、労働局への届出が義務付けられております。また、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合は「くるみん」認定を、さらに「くるみん」認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合には、「プラチナくるみん」認定を申請により取得することができます。

県内企業の行動計画策定届の届出及び認定状況につきましては、資料5の5ページ(2)のところにも記載しておりますが、届出企業数は449社で、うち労働者数101人以上の義務企業は232社で、義務企業の届出率は100%となっております。また、認定企業数は48社で、うち1社はプラチナくるみん認定企業となっております。

認定企業名につきましては、先ほどの資料3の裏面をご覧くださいと思います。

徳島労働局では、より多くの企業が「くるみん」や「プラチナくるみん」の認定取得を目指した取組を行うよう、会議や事業所訪問の機会を活用し、働きかけを行っていくこととしております。

続きまして、資料4、「女性活躍推進アドバイザーを活用しましょう！」をご覧ください。

昨年4月から、女性活躍推進法が施行され、労働者数301人以上の企業につきましては、女性の活躍に向けた一般事業主行動計画の策定、労働局への届出などが義務付けられております。

また、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は、申請により「えるぼし」認定を取得することができます。

県内企業の行動計画策定届の届出及び認定状況につきましては、先ほど見ていただきました資料No.5の5ページの(1)のところにも記載しておりますが、届出企業数は

62社で、うち労働者数301人以上の義務企業は57社、届出率は100%となっております。認定企業については、現在のところありません。

徳島労働局では、女性活躍推進法の更なる周知徹底を図るとともに、同法に基づく一般事業主行動計画の策定等が努力義務とされている労働者数300人以下の中小企業については、本省の委託事業、資料にありますけれども、具体的にはアドバイザーによる行動計画等の策定支援や説明会の開催、及び助成金の活用等により、できるだけ多くの企業が女性活躍推進法に基づく取組を行うよう、支援を行っていくこととしております。

続きまして、資料5、「雇用均等関係法令の法施行状況」をご覧ください。

雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の履行確保を図るため、計画的な報告徴取を実施し、法違反が認められる場合には是正指導を実施するとともに、労働者及び事業主からの相談に対しては、適切に対応することとしております。資料は、過去3年間の相談、指導等の状況を取りまとめたものです。相談件数につきましては、均等法及びパートタイム労働法関係は、前年度と同じ水準ですが、育児・介護休業法関係につきましては、2ページの(1)のところになりますが、今年度は法改正があった関係で、改正内容及び改正法に沿った就業規則の整備等についての問い合わせが急増し、1月末までの相談件数は1,031件と昨年度の527件と比較し、大幅に増加したところです。

また、是正指導件数につきましては、三法とも昨年度より減少傾向にありますが、育児・介護休業法関係につきましては、改正法が1月から施行されておりますので、今後指導件数は増えてくるものと考えております。引き続き適切な相談対応及び報告徴取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、「個別労働紛争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」を設置いたしまして、様々な労働相談に対応しているところです。

1月末現在の総合労働相談件数は6,382件となっております。前年同期より1,060件減少した一方で、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は1,523件と前年度同期より228件の増加となっております。

民事上の個別労働紛争の相談の内訳につきましては、資料の裏面、「第3図」、ちょっと細かな表で恐縮ですが、こちらのほうをご覧ください。1月末現在、最



も多いのが「いじめ、嫌がらせ」の436件となっており、過去最多を更新した昨年度よりさらに増加しております。また、年次有給休暇、勤務シフト、休職などの「その他の労働条件」に関する相談が359件と、賠償などを含む「その他」の相談が422件と徐々に増加しており、相談内容の多様化の傾向が進んでおります。

29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、資料7、「業務改善助成金」及び資料No.8「徳島県最低賃金総合相談支援センター」をご覧ください。

「最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援」についてです。

業務改善助成金につきましては、資料の裏面のとおり、今年度の最低賃金の大幅な引き上げに対応するため、第2次補正予算で内容が拡充されましたが、その周知につきましても、各委員の皆様にもご協力いただきまして感謝申し上げます。

また、徳島労働局では、本年度、徳島県社会保険労務士会に「徳島県最低賃金総合相談支援センター」を委託し、経営・労務面での無料の相談対応及び専門家派遣等の支援を行っているところです。29年度の委託先につきましては、現在調達作業中ですが、引き続き業務改善助成金及びセンターの活用が図られるよう、周知に努めてまいりたいと考えております。

最後に、資料9、「職場でつらい思いをしていませんか?」をご覧ください。

方針(案)の26ページ、「総合的ハラスメント対策の推進」についてです。

職場でのハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ、継続就労を妨げるものですが、近年労働者からの相談件数は増加傾向にあり、また、複合的に生じることも多いことから、雇用環境・均等室において、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談に対しては適切に対応を行っているところです。

「職場におけるセクシュアルハラスメント」及び今回の法改正により新設されました「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」につきましては、均等法及び育児・介護休業法で、事業主が防止対策を講じることが義務付けられておりますが、その周知徹底を図るとともに、取組が進んでいない企業に対しては、報告徴取の実施等により対策を講じるよう指導を行っていく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、法律に規定はありませんが、職場のパワーハラスメントの予防を図るため、厚生労働省が策定した「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の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。

私のほうからは、まず、先日開催いたしました平成28年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会について、議事概要等の報告をさせていただき、その後に引き続き労働基準行政の取組についての説明をさせていただきたいと思っております。

まず、災防部会の報告につきまして、机上配布の1枚紙の災防部会報告を見ていただければと思います。

29年3月1日に徳島地方合同庁舎5階会議室で開催しました。出席者は、公益代表松村部会長、喜多條委員、労働者代表といたしましては藤岡委員、使用者代表といたしまして梅田委員、中村委員、以上5名で実施させていただいております。

議題及び議事概要の要旨でございます。

まず、冒頭、災害防止部会運営規程の改正についてご議論をいただきました。こちらの改正事項についてでございますが、6条第1項第2項の規定では、これまでは議事録を作成し、これを公開するという決まりになってございました。しかし、運用上は従来から議事録ではなく議事要旨を作成し、それを審議会で公開、お伝えするというやり方をとってございましたので、実態とあわせるために規定を見直し改定をさせていただきたいと考えましたところ、全員から異議なく承認をいただいたところでございます。

次に、(2)以下でございます。

まず、28年の労働災害発生状況等について、こちらについては①死亡災害が多いというご意見、それから今後建設業への対策をどのように取り組むのかというご質問をいただいたところでございます。

また、28年度の行政の取組状況についての説明に対しては、①高齢労働者の働き手不足の影響で多くなっているのではないかというご質問、それから②高齢労働者対策とあわせて、小規模事業場の労働災害防止対策も合わせてとる必要があるのではないかというようなご意見を賜っております。

そして、29年度の行政施策についての説明に関しましては、①第12次労働災害防止推進計画の最終年度である29年の労働災害の減少目標は、達成が困難であっても、やはり高い減少目標を掲げるということは意味があるだろうということ、これによって取組強化の姿勢が生まれるというようなご意見、目標達成に向かって努力することに意味があるが、ただ、目標達成ができなかった場合には、その原因を分析し、次の目標に活かすことをお願いしたいというご意見ないしご提言を賜りました。

また、重点業種及び高年齢労働者に係る対策には力を注ぎ、引き続き重点施策と考えてほしいというご提言を合わせていただいております。

②労働局と事業者だけではなく、警察等の労働災害防止以外の官署との連携を考えてはどうかというようなご提言をいただいているところでございます。

③、リーフレットは、色々と考え大変良くできている。ただ、労働災害が発生することが企業、業界にどれだけ損失を生じさせるかということを経営者自身に本気にさせるような内容に改正していったほうが良いのではないかというようなご提言、アドバイスをいただいたところでございます。

最後に4番目、ストレスチェック実施結果を活用し、職場の良好な雰囲気づくりに取り組むことを求めることも重要であろうというようなご意見を賜ったところでございます。

これに関しまして、当局におきましては、第12次防の減少目標に向かって、少しでも労働災害を減少させるため、今年度におきましては、28年までの労働災害発生状況を分析した上で、29年の方針、それから計画というものを作成しているところでございます。具体的には、28年の災害発生状況から災害が増加している業種、それから目標値よりも災害発生件数が依然として高止まりしている業種、そのような業種として、建設業、それから社会福祉、飲食業などの第3次産業、製造業、これは特に食品製造業でございます。また、トラック等の陸上貨物運送業、こちらを重点業種として分析結果に応じた対応を進めていくというふうにしていきたいと考えております。全業種に共通する事項としましては、転倒災害、これが全ての業種に関係する災害として多く発生しているということから転倒災害防止対策、また先ほど申しました高年齢労働者の労働災害防止対策、こちらにつきましても引き続き実施していくこととしております。

また、業種規模に関しましては、大きな企業だけではなく、従来から小規模事業場も

含めて労働災害を発生させた事業場に対する指導は行ってまいったところでございますが、これについても引き続きご指摘を踏まえ、的確に対応していきたいと考えております。

以上の取組のほか、災防部会委員様からご意見、ご提言をいただいたことを踏まえまして、さらに効果的な労働災害防止対策を考えながら推進していきたいと考えております。

部会報告としては以上です。

次に引き続きまして、29年の労働基準行政の取組についてご説明していきたいと思っております。

見ていただく資料は、運営方針(案)の17ページ以降、それから個別資料としましては、基準部資料の1から7まで、こちらを見ながらお聞きいただければと思います。

まず、「過重労働解消に向けた取組の推進」についてご説明いたします。

資料は方針(案)、17ページ以下、あと基準部資料の1、2をご覧くださいと思います。

当局では、最重点施策であります「働き方改革」の取組の一つである「過重労働解消に向けた取組の推進」を最重点項目の一つとして位置付けております。長時間・過重労働対策につきましては、日本再興戦略、ニッポン一億総活躍プランにおける「働き方改革」に関するトピックの一つとして取り上げられ、その取組の強化が求められているところでございます。現状を見ましても、長時間労働が全国的に依然として減少しておらず、当局におきましても昨年度実施いたしました「過重労働を重点対象とする監督結果」におきまして、約半数の事業場において80時間を超える時間外労働が認められたところであります。また、中には1か月当たり200時間を超える、そのような事業場も認められた状況にございました。長時間過重労働対策については、これまでも最重点としてきたところでございますが、さらに強化、推進させていくことが求められていると、そのように認識してございます。

以上のような背景のもと、資料2にございます過労死等ゼロ緊急対策、こちらが28年12月26日に打ち出されております。これについて、大きく3項目説明させていただきます。

1つ目は、長時間労働の背景に、企業において労働時間の把握がなされていない、また適正に管理されていないという実態があることから、新たに示された「労働者適正

化ガイドライン」に基づいて、監督時における労働時間把握、適正管理の指導を強化していくということにしていきます。

2つ目としましては、これまで同一企業下の複数事業場で長時間労働に係る法違反等がある場合は、全社指導、それから企業名公表を行うということをこれまでもしてございましたが、これまで実際に公表に至る件数が余り生じなかったということで、これについてはさらに拡大させて、全社的な指導の拡大、それから企業名公表についてもより範囲を広げて実施していく、そのようにしていくということにしております。

3つ目でございます。過労自殺事案等の背景に、パワハラやメンタルの問題も存在していたことから、長時間・過重労働対策を進めるに当たっては、そのような観点からの指導も不可欠であると考え、今後、精神障害の労災認定があった企業等に対しまして、パワハラ対策を含め、メンタルヘルス対策についての指導を強化していくこととしております。当局におきましても、そのような緊急対策を踏まえまして、29年度の運営方針(案)では、この内容に沿った形で長時間過重労働対策のさらなる推進を図っていきたいと考えております。

次に、方針(案)、17ページの(2)を見ていただければと思います。

労働条件の確保改善対策について説明いたします。

基準資料の1で数値が載っておりますが、28年当局各監督署で1,099事業場に対して定期監督を実施いたしました。その63.6%に当たる699事業場に何らかの労働基準関係法令違反が認められました。違反の内訳を見ますと、36協定違反等の労働時間関係、割増賃金関係、労働条件の明示、就業規則、このような違反が多く、いずれも基本的な労働条件が整備されていない、または法律に沿って正しく運用されていない、そのような状況が認められたところでございました。

このような状況を踏まえ、労働時間管理の基本となる時間管理の必要性について、会社側にしっかり理解してもらうため、平成29年度におきましても、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づいて、適正な労働時間管理の周知徹底、それから監督指導というものを実施していくこととしております。

また、労務管理にあまり手が回っていない、そのような小規模零細事業所が多い小売業、それから新規設立の事業所が多く、労務管理体制の整備が不十分であるといったところが多い社会福祉施設等の業種につきましては、基本的労働条件の枠組、それか

ら管理体制の確立といったものを図らせるために、引き続き自主点検、集団指導、監督指導等により、計画的な指導を実施していくこととしております。

また、方針(案)、18ページのア(ウ)、若者の使い捨てが疑われる企業等への取組につきましては、昨今、学生アルバイトのコンビニエンスストアにおける労働条件に関するトラブル等が社会的に大きな問題となっていることも踏まえまして、主要なコンビニエンスストアの本部、及び店舗を対象に集団指導等を実施し、周知啓発を図っていくとともに、自主点検を実施していただき、その実施状況を確認するというような取組をしていきたいと考えております。

また、労働者側の対応としましても、これから労働者になろうとする学生に対しては、引き続き労働法講義を引き続き実施していきたいと考えております。

次に、大きな項目(3)方針(案)、19ページのところでございますが、最低賃金制度の適切な運営について説明したいと思います。

基準資料におきましては、3のところを見ていただければと思います。

この基準資料3は、平成28年度発効の地域別最低賃金と特定最賃額の周知用リーフレットでございますが、ここに記載させていただいておりますとおり、28年度の地域別最低賃金は、21円引き上げの時間額716円、10月1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つの特定最賃につきましては、それぞれ造作材が824円、一般機械が857円、電気機械が822円、いずれも12月21日から発効してございます。

連合と経営者協会をはじめとする使用者側団体の皆様には、28年度の審議会の運営につきまして、多大なご協力をいただきましたことにつきましてこの場をお借りし御礼申し上げます。

また、29年度の審議会運営につきましても、引き続きご協力を賜りたいと思っております。よろしくお願い申し上げます。

最低賃金の周知、それから遵守の徹底という項目につきましては、周知については、引き続き幅広く、それから積極的な周知広報を実施してまいりますとともに、最低賃金の遵守の徹底、履行の確保につきましては、特に最低賃金額未満の可能性が高い事業場を対象とし、重点的な監督指導を実施していくこととしております。

また、今から説明することは、重複する内容ではございますが、最低賃金の引き上げにかかる中小企業支援対策として、最低賃金引き上げによって大きな影響を受けるで

あろうと思われまます中小企業に対しましては、中小企業の労働生産性の向上を図っていただくための助成金として、「業務改善助成金」や「キャリアアップ助成金」を設けさせていただいているところでございます。また労働生産性向上のための取組、それから助成金の活用方法といったことの相談や支援を行うものとしまして、ワンストップの中小企業事業者向けの無料相談窓口というものも設置してございます。今後もこのような支援策を実施してまいりたいと考えておりますので、これらが活用されますよう、引き続き周知等のご協力をいただきたいと思いますと思っております。

次に、大きな項目（４）でございます。方針(案)、２０ページでございます。労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりに関しましてご説明します。

まず、当局管内の労働災害発生状況についてですが、こちらは基準資料の４でございます。当局管内、平成２８年労働災害発生状況、２９年２月６日付の速報では、死亡災害は１０件、１０人、これは前年同期に比しまして約３倍の人数となっております。冒頭、局長からの説明がございましたけれども、こちらについては残念ながら死亡者が増えたという状況でございます。

一方、休業４日以上死傷災害につきましては７３８名、こちらは前年同期と比べて１．５％減少しております。若干の減少という結果でありました。ただ、しかしながら、第１２次防の進捗状況という点からみますと、当計画では２４年と比べ死亡者数、死傷者数とも１５％以上減少させるという目標を立ててございますが、計画４年目の現時点におきましては、死傷災害は５．９％の減少という状況にとどまっております。２９年度の目標達成は、現時点では非常に困難な状況となっております。このため、１２次防の最終年度に当たります２９年度におきましては、管内状況を踏まえたポイント的な重点業種対策、それから業種横断的な取組ということをしかりと行ってまいりたいと考えております。

また、当局管内災害発生状況の分析から、高齢労働者の死亡・死傷災害が、発生数、それから発生率ともにも高い状況にあるということの結果がわかりましたので、今年度２８年度から「高齢労働者対策の実施要領」というものをつくり、これに基づきまして関係団体への要請、それから全業種に対する自主的取組の活動の推進を行ってまいりました。２９年度におきましては、これらに加えて、基準資料６に書いてございます、「高齢労働者労働災害防止に係る取組事例の収集」を併せて行い、この取組事例の好事例につきましては、これを取りまとめの上、幅広く周知を

図っていきたいと考えているところでございます。

次に、方針(案)、23ページ(イ)メンタルヘルス対策に関してですが、ご案内のとおり、平成27年12月1日施行のストレスチェック制度におきましては、50人以上規模の事業場において、昨年11月末までに第1回目を実施するということが義務付けられております。また、実施後は、ストレスチェックの検査結果報告書を監督署まで提出するということが義務付けられているところでございます。3月7日現在のこの結果報告書の提出件数でございますが、管内には対象716事業場でございますが、この62.4%に当たる447件の提出をいただいたところでございます。が、今後も報告状況をしっかりと確認しながら、決して実施漏れが生じないように、今後もしっかり督促、それから指導等行っていきたいと考えております。

最後に、大きな5番目、方針(案)24ページ(5)労災補償対策の推進についてご説明して終わりたいと思います。

労災保険事務の迅速・適正な処理ということにつきまして、ほとんどの事案は、標準処理期間内に処理されているところでございます。今後も引き続き的確な進行管理を徹底する等によって、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、事業者の方から徴収させていただいております貴重な労災補償運用資金、こちらを適切に執行するために、労災診療費の支払いの適正化、それから第三者行為災害に係る適正な債権管理等につきましても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。

○笠田総務部長 引き続きまして、最後の説明になりますが、労働保険の適用徴収に関する事項につきましてご説明を申し上げたいと思います。

行政運営方針(案)については、24ページ下から25ページにかけてのところになっております。

まず、本年度の状況につきましてご説明を申し上げたいと思いますので、資料は総務部資料の1をご覧くださいと思います。

1月末現在の労働保険料の収納率につきましては74.18%となっております、昨年度の同月比を0.71ポイント下回っているものの、全国平均を1.10ポイント上回っているという状況になっておりまして、最終的には昨年度末の確定値99.13%に近い数字になるのではないかと考えているところでございます。

次に、適用徴収に係る主な業務の実施状況でございますけれども、総務部資料の2ペ



ージ目になります。

労働保険料額が正しく申告されているか等について確認を行います算定基礎調査につきましては、本年度452件の計画をいたしまして、2月8日時点でございますが、380件の実施をしております、実施率は84.1%ということで順調に進んでいるところでございます。

それから、保険料の滞納がある事業場に対する滞納処分等の実施状況につきましては、2のとおりでございます、年度末の最後まで滞納事業場に対しまして納入督促等を継続して実施していくこととしております。

それから、3番目といたしまして、労働保険事務組合に対する監査の状況でございますが、計画的に実施しており、本年度に計画しておりました39事務組合に対する監査は、12月末までに全て終了しまして、必要に応じて適確な事務指導等も行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、適用徴収業務において、次年度特に積極的に取り組む重点事項としまして2つ掲げております、労働保険の未手続事業一掃対策の推進、もう一つは、労働保険料等の適正徴収という、この2点でございます。特に、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進につきましては、計画的に、積極的に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

なお、次年度につきましては、労災保険料率については変更はございませんが、資料の3をご覧くださいと思いますが、雇用保険料率につきましては、平成29年から3年間、時限的に引き下げるという法案が国会に提出されております。法改正が行われた際には、迅速に周知を行い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したいと思います。

また、最後になりますが、労働保険制度につきましては、労災保険給付や失業等給付といった労働者のセーフティーネットとしてとても重要な制度となっております。引き続き、労働保険の適用徴収業務を適正に運用することによって、制度の信頼性を高め、費用負担の公平性を確保するように努めてまいりたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○議長 どうもありがとうございます。

先ほど労働基準部長さんからご報告があった最初に労働災害防止部会の報告が一枚ものでございましたが、労働災害部会の部会長の松村委員何かありますか。

○松村委員 基準部長さんからご報告をいただいたとおりでございます。次の労働災害防止計画の策定に向けて、労働災害減少に向けた取組を進めてまいりたいと思いますので、目標が達成されることを期待したいと思います。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

それでは、先ほど各部長、室長さんからご説明をいただきました平成29年度の行政運営方針についてご審議いただきたいと思いますが、今回は事前質問がございませんでしたので、ご自由に質問、ご意見等ございましたら、発言いただきたいと思います。お願いします。

○森本委員 労働側の森本でございます。

要望が2点と質問が1つ、それと全般にわたる意見を少し述べさせていただきたいと思います。

まず、要望ですけれども、まず11ページをお開けいただきたいと思いますが、11ページの(2)のイの部分ですね、真ん中あたり、公正な採用選考システムの確立に向けた推進の部分でありますけれども、これも私が議長、代表をしております部落解放徳島地方共闘会議も労働局と毎年意見交換をさせていただいております、申し入れもさせていただいておりますけれども、依然としてこの部落差別問題、同和問題にかかわるいわゆる選考上の不当な扱いをされるようなおそれがある事例が出てきているということで、昨年も申し入れをさせていただきましたけれども、昨年の12月9日に法律ができて、16日から施行されております部落差別解消推進法、これにおいて、やはり依然として部落差別は残っている、そしてこれは社会悪であるという位置付けのもと、国や地方公共団体がこの解消に向けて取り組むべきことを、理念法ではありますけれども、制定がされて、今施行されております。是非この法律の趣旨を踏まえて、より一層公正な採用選考システムの確立に向けてのご努力をお願いを申し上げておきたいと思います。

それから、もう一点は、19ページになりますけれども、19ページのこれも中ほど下のほうにあります(イ)の外国人労働者技能実習生の問題であります。私ども連合徳島も外国人技能実習生からの相談を受けて、自主的に解決をした案件もたくさんありますけれども、最後まで企業側と折り合いがつかず、裁判になった例が2例ほどあります。つい最近、第一審の判決がおりまして、2つの例とも我々が求めていた賃金

の不払いについては認められて、全面勝訴ということで一審を終えておりますけれども、相手方企業は高松高裁に控訴をしたというのが今の直近の事情であります。このような非常にあくどい事例も残っておりますので、是非ここに書かれておりますとおり、出入国管理機関、いわゆる入管等との連携、それから新しく設立される外国人技能実習機構、ここの連携を十分に図っていただいて、毅然とした対応をお願いしたいと思っております。

それから、同じく、これは質問ですけれども、すぐ下の(3)の最低賃金制度、適切な運営の部分でありますけれども、最低賃金が決まったら、それぞれ労働局の範囲内で周知をしていくということで取組をされておると思いますが、その周知について、昨年の審議会の中で私もお話しさせていただきましたけれども、これQスタイルというコンビニで無料で置いておる、1週間に1回出る求人雑誌がありますけれども、昨年の審議会の中でも話し合いをしていただきましたが、労働局が毎年広報するたびにこうやって、これ716円になってますけれども、私が去年の8月に行ったときに695円という数字でしっかり出ておりました。そのときの同じ求人雑誌に、1ページ目のあけたところに愛知、三重で働きませんかという、いわゆる人材派遣会社のコマーシャル、広告が入っていました。そのときに書かれていたのが、徳島の最低賃金額は695円です。愛知は850円、それから三重は771円ですというふうなことが書かれた広告が出てました。私がそのときに申し上げたのは、これだけ書かれて恥ずかしいですねということで、徳島も要は愛知や三重で働く場合には、自動車産業とか電気関係の産業多いですから、そういった部分の特定の産業別の最賃について、徳島、皆さん方もご理解いただいて、結構高い水準にあるということを十分に周知していただきたいということをお願いしておりました。しかしながら、この3月の時点で、去年の8月の情報のままになっている。これは1つ、なぜなのかなあ。年度契約で同じ広告で載せなければいけないという契約になっていて中身が変えられなかったのかなあというのが気になりますけれども、是非もしそういうことであれば、来年度の本を出すときに、ご配慮いただけたらなあというふうに思っております。

もう一つは、このQスタイルに、今度は特集として淡路島で働きませんかというふうに出ています。これは、兵庫労働局が819円、しかも徳島労働局の広告よりも2倍ぐらいでっかい広告出していて、これはやっぱり労働局間の予算の違いかなというのを痛切に感じるころですけれども、これを載せられて、同じ冊子の中に、徳島も真

面目に広報しているという。真面目なのはよくわかるんですけども、ここでお尋ねしたいのは、労働局間で管轄しているエリアがあると思うんです。兵庫の労働局が徳島で手にするこういう雑誌に兵庫の最賃を周知してもだめということとは言えないんですけど、そこは労働局間の連携とっていただいて、兵庫からこれ載せるぞという話がまずあったんですかということをお聞きしたいと思います。

これをやられると、本当に淡路で働く方がはっきり言って100円以上高いということになりますので、本当に若い優秀な人材を、今でも徳島で人手不足と言われる中で、どんどん淡路に働きに行ってしまう。親切に、徳島市内までバスが迎えに来てくれる、そういうシステムですから、それは必ず徳島の若い人材が淡路島にとられていくという状況にありますので、これ本当に労働局間で何か取り決めがあるんだしたらお聞かせいただきたいと思っております。

それから、全般的なお話としまして、1回目の審議会でも触れましたけれども、いわゆる労働者を守るためのさまざまな法律が、企業の規模によって適用される範囲が違ってきているという部分が非常に気になっておりまして、1つには300人あるいは100人、それから50人、20人、10人というように、いろんな従業員の数の壁がありまして、適用される法律が変わってくると、そういった状況が見てとれる中で、気になるのは、本来、法令ができるには、それが何か問題があって、それを解決しなければいけないという背景があって、法律ができてきていると思います。その根底にあるのは、労働者が元気で働けるという環境をつくっていくことが最大の目標でありますから、それを解決するための法令が、企業規模によって適用される人とされない人が出てくるというのは、労働者にとっては、これは非常な差別であるというふうに感じるところでありまして、今日も報告いただきましたけれども、300人以上のところでは適用すべきところは100%適用されているというご報告もありましたけれども、ここから下のクラスの企業にこの後どういうふうにその法律の趣旨を理解していただいて、是非、義務規定ではないですけども、皆さん方にご協力をいただいて、広めていく努力をされていくのかというのを何かありましたら、またお聞かせをいただきたいとなというふうに思っております。

それから、「働き方改革」についてでありますけれども、これも従来型のモデル、いわゆる40年から50年くらい前の大黒柱、主に男の人ですけども、男性が外で一生懸命働いて、家庭、それから地域の中での役割は、女性、配偶者、奥さんが果たし

ていくという、その自分の全ての時間を仕事にささげられる人がたくさんいた時代はよかったのかもしれませんが、今はみんな子育てでありますとか地域のお付き合い、そして介護問題、様々な自分の時間が制約される状況が出てきていると思いますので、その時間的な制約を持った人たちが、働ける状況をつくり出していくという形を作っていないと、なかなか本当の意味での「働き方改革」というのができないのではないかなというふうに思っております。ですから、発想を180度転換をして、短時間しか働けない人をいわゆるベースにして、仕事を組み立て直していく、そういうことをやっていかないと、本当の意味でも「働き方改革」はできないんじゃないかなあと。これは徳島だけの問題じゃありませんので、中央で本来は我々の本部の連合がいろんな場面でまた主張はしていくんだらうと思いますけれども、今ある仕組みを少し手直しするだけでは、なかなか変わっていかないと、一番重要なのは、意識を変えろということだと思いますので、是非また東京の方につないでいただけたらと思います。よろしくお願ひします。

○議長 ただいま森本委員からご要望とご質問をいただきました。

どこから答えていただきましょうか、まず質問の最低賃金の話、労働基準部ですかね。

○杉山労働基準部長 基準部に関する内容についてまとめて回答させていただきたいと思ひます。

一番初め出てきたのが、外国人技能実習生、これから回答させていただきたいと思ひます。

ご指摘というのでしょうか、ご意見のとおり、我々も考えております。これにつきましては、しっかりと技能実習生対策をとっていく必要があるだらうと。もしそういう情報があった場合には、迅速、的確、それから厳格に対応していきたいと考えています。問題がある事業場、それから使用者が是正しないというような事業場については、司法処分もいとわずやっていきたい。実際に、今裁判になっている会社に対しても、名前は個人情報でございますから明かせませんが、しっかりと司法処分もやってございます。そういうところについてはしっかりとした対応をとっていきたいと考えております。

それから次に、最賃額の周知でございます。こちらでございますが、このQスタイルのところにも広報依頼という形で働きかけておりますが、実は我々がお金を出して紙

面を買っているというわけではないのです。正直そこまでの予算が我々ございません。いつもこのようなどころにはいろいろな団体様も含めまして、お願いベースで「載せてください、載せてください」という形をお願いしております。一切お金は出していないのが現状でございます。ですので、Qスタイルにもお願いということで載せていただいている関係で、紙面の大きさ、タイミング、載せ方に我々がつくったものをそのまま載せていただくということは間違いはないんですが、そのタイミングとか大きさについては、なかなか我々において、こうしろというところまでは言えないというのが現状でございます。ただ、ご指摘のとおり、やはり不都合があるということは少し我々としても見過ごせない問題だとは思いますので、次年度に周知依頼を図るときには、今の点も含めて、業者のほうにはこういう指摘があったと、こういうことは避けていただけないかということをお願いという形で伝えていきたいというふうに考えております。

それから、兵庫局のお話でございますが、これは各労働局のほうがそれぞれのプランを立てて、周知計画を立ててやってございますので、それを局間レベルにおいて、全てを調整するという形は実はとってございません。ですので、兵庫は兵庫で自分のテリトリーで関係するところは幅広く周知活動をされていて、たまたまそれがQスタイルと同じ、淡路島という徳島と近いところにかぶってしまったのだろーと思えます。こちらについても、少し兵庫局とも、情報を探りながら、出すなどは言えませんが、そういうことの情報を得た場合にはQスタイルのほうにうまくそこら辺は使い分けていただけないかといったことをお願いはしてみたいと思っております。

それから、先ほどの企業規模の格差ということに関しまして、いろいろと制度面の問題がございますので、我々でこうだということの回答は難しいですが、これについてのご意見があったということは本省等に上げてまいりたいと思えます。

また、基準部関係におきましては、この人数という点については、先ほど説明したストレスチェック、これは50名以上ということで、50名未満のところについては実施義務対象外ということになってはいますが、もちろん対象外だから全く何もしなくていいというようなことは我々も考えておりません。これについては、助成金制度というものを設けまして、そこがストレスチェックを実施した場合には一定の助成金を支払うというような、そういう制度も設けておりますし、50名未満の事業場に対してもこのストレスチェックの周知啓発等を行っているところでございます。これについ

ては、引き続き法律上の規則ではないですが、運用面におきましてしっかりと全事業場に周知、指導は行っていきたいと考えております。

最後の「働き方改革」、こちら大きな制度面のことでございますが、今のご意見については、また本省等に上げてまいりたいと思っておりますが、我々運用面におきましては、過労死等防止対策推進法、その周知啓発も含めまして、例えばシンポジウムというものを開催し、社会全体に対する周知啓発を行っておりますが、そのように社会全体に対して「働き方のそもそものあり方というものを見直す必要があるんだ」ということをしっかりと伝えて、またそういう意識をつくっていきたいと考えておりますので、今後ともご協力のほどをよろしくお願い申し上げます。

○佐藤雇用環境・均等室長 私からは、女性活躍推進法の行動計画の策定届が努力義務である中小企業に対する働きかけについて回答させていただきます。

県内の多くの企業が、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出などの努力義務である300人以下の中小企業であることから、中小企業の取組を推進するため、会議や企業訪問等の機会を活用して、中小企業のための女性活躍推進事業、これは本省の委託事業で、女性活躍推進アドバイザーによる電話相談ですとか、個別訪問支援、それから説明会の開催などを行っております。それと、女性活躍加速化助成金の活用による取組について働きかけを実施していくこととしております。

また、職員が報告徴取で企業訪問した際には、同法の内容について周知を行ったり、募集・採用ですとか、配置・昇進等で男女間に事実上の格差が生じている場合には、その格差を解消するためのポジティブ・アクションの取組を進めるよう助言するなど、中小企業に対する働きかけを引き続き実施していくこととしております。

○小野澤職業安定部長 一番最初にいただきました公正採用選考システムについてのご要望の件なんですけども、徳島労働局といたしましても、毎年ですが、企業トップクラスと公正採用選考人権啓発推進員に対しましての研修会を行わせていただいております。参加者は、年々減ってきたという状況であります。参加勸奨も強力に進めていき、参加者の増加に努めていきたいと思っております。

また、企業における不適正な質問に対する指導についてでございますが、徳島県人権教育研究協議会からの情報によって企業指導を行っているところでございます。

また、毎年7月に採用選考アンケートを実施しまして、ハローワークの紹介により応

募する一般求職者に協力いただいて、面接時の質問項目を把握して、問題があれば企業訪問によって指導を行っているところでございます。

○飯野労働局長 私から補足的にご説明いたします。

今、森本委員からご指摘があった従業員の規模でこの適用が変わるといふ、これ国会の議論の中で、恐らく事業所の規模、企業の規模で小規模のところに対するいろんな配慮もあるのではないかと考えているんです。例えば当然小さいところは、何もなくていいとは思っておりませんので、例えば今、佐藤室長から申し上げた女性の活躍についてです。16ページのところに、女性活躍推進法の301人以上の企業について今後どうするかということについては15ページの下のところから、策定された行動計画の進捗状況などについてのフォローアップみたいなことは15ページに出ているんですけど、300人以下の中小企業について、私どもも今いろいろお話をしているんですけど、なかなか対応していただけない現状があります。しかし、今後、助成金もありますので、そういうことでしつこくしつこくやっていくことをやっていこうかなと思ってますし、こういうふうなところではっきり書いて今後とも進めていきたいと思ってます。

最後、「働き方改革」についてですが、基本的に今回の運営方針全体を「働き方改革」を最大テーマにして全体をまとめて、各テーマごとにまとめた運営方針ということで策定したものでございます。企業トップの方にご理解をいただくということは、非常に重要だろうと思っておりますので、そういう意味では昨年、富田製薬の富田委員のところに行っているいろいろな意見交換をさせていただいたり、いろんな場面で私もお話をさせていただいているんですけども、企業トップの方々に働き方改革というのが、労働者のためというだけではなくて、企業にとってもメリットであり、今後を考えるとまずご検討いただく入り口になるものではないかというふうに思っています。そういう意味では、昨年度からウイン・ウインのものなんですよというお話をしているんですけども、そういうことでまずご理解をいただく努力をしているところでございます。それとあわせて、実際に仮に経営トップの方がご理解をいただいたとしても、例えば実際に労働時間をどうするんだとか、休日をどういうふうにつくったらいのかという話になると、今度は具体的に例えば総務の担当の方々にもご理解をいただくという、まさにそういうふうな地道な部分も必要になりますので、そういう点ではトップの方々に対する部分と実際に実務をされている方々に具体的に情報提供して



いくという、我々にとってそういった二面性の活動が必要ではないかと思っておりますので、従来からそういうことは繰り返しやってきたところではありますけれども、今後ともやっていきたいというふうに思っています。

以上です。

○議長 よろしいでしょうか。

○濱田委員 すみません、今回の質問の要望事項を文書で出してなくて申し訳ございません。一応書いてはあったんですが、出しそびれました。今日の午前中私どもと経済界と連合さんのほうで今年の春闘のあり方ということで議論させていただきました。今年の春闘のテーマというのは、1つは「賃上げ」、1つは「働き方改革」、これはご承知だろうと思います。まずは賃上げでございます。今年の賃金は幾らになるのかということでもいろいろ議論をさせていただきました。民間は、ここ5年間で大体2%前後上がっております。人事院勧告も上がっております。最低賃金は3%ぐらい上がっておるんです。ただ、労働局から発注される委託事業というのは、私たちの報酬や、非常勤職員の賃金も含めて上がらなくなり、むしろ下がっております。特に、委託事業等は、企画提案、企画競争等々といひまして、毎年人件費や外注費の切り詰めに余儀なくされております。加えて、審査員の中には、人件費の比率が高いとか、人件費を切り下げろとかという意見が多く出されておりました。全く反対のことなんですよね。労使が必死になって知恵を出し合って、民が賃金をアップしようと努力しているときに、指導すべき官が逆行する指導はいかかなものかというふうに思うわけでございます。むしろ入札説明会で、今年の賃金は何%アップしてくださいというふうな指導をしていただけたらなと思います。所信をできたら伺いたいと思います。

それから、ちょっと質問というかお聞きをしたいんですが、基準の3、最低賃金のチェックということでリーフレットが出ております。最初から気になっております。下のほうに、業務改善助成金が大幅に拡充されましたと書いてあります。大幅というのは全くありませんでしたね。大幅に改善されたんでありましたら、多分昨年度数件だった助成金は何百件になるはずでございますね。比べてみますと、雇用の7、中小企業の生産性向上、ここには大幅とかそういうことにはなっていませんね。厚生労働省はちょっと広げましたよぐらいなもんです。徳島労働局は大幅な改善、ちょっとそのあたりというのはいかかなもんなかというふうに思います。

それから、最初に戻りまして、今年せっかく「働き方改革」ということが一番のテー

マに入っております。ただもっと詳しく言えば、働き方・休み方改革でもいいんじゃないかなと。そして、それが最重点に挙がるんだったら、その分を全部まとめたらいかがでしょうかね。そのほうができればわかりやすいんですが。例えば、1番、2番、3番、5番ですか、そのあたり「働き方改革」の一部ですね。ですから、このやり方、今年の経労委報告のところにもそういうふうな形で出てきておりますけど、もうちょっとわかりやすくしていただきたいなと思います。できればこの前実施をなされたと思いますので、プレミアムフライデーというふうな言葉も入ってきてはいかがかなというふうに思います。

それから、さっき最賃の問題が出ました。兵庫労働局の話が出ましたけど、兵庫労働局というのは、いじめで障害者を閉め出しクビにした日本一ブラック労働局ですね。

ところで、今年は「障害者雇用の推進」が最重点事項になっていないんですね。平成30年からは精神の分野が入ってきて、障害者雇用率が変わります。今こそ、「障害者雇用の推進」という項目を是非入れるべきだと思います。

以上でございます。

○笠田総務部長 お答えさせていただきます。

まず、調達の関係について総務関係からお答えさせていただきます。

労働局の調達の関係につきましては、会計法等の関係法令に基づきまして入札を実施しているところでございます。そして、特に人件費が高い委託業務につきましては、年度途中で最低賃金による費用の増を見越した上で、年度を通じて、契約内容に適合した履行内容の確保や労働者への適正な賃金の支払いを確保するようなことについては説明はさせていただいているところでございまして、また発注の準備段階では、年度途中の最低賃金の引き上げを考慮しました労務費を設定してくださいということと、また入札とか契約の段階では、入札公告や入札の説明書には、「労働関係の法令を遵守していること」という文言の記載を行い、対応させていただいているところでございます。

また、入札金額が低いという場合には、低入札の調査を行うということもさせていただきまして、その際には最低賃金の中で賃金も含めた算出根拠の確認をさせていただいております。そういったことによりまして、引き続き適切に入札をやらせていただいているところでございます。

○濱田委員 質問の趣旨が違います。貴職から発注される委託料や局に勤務する非常勤特

別職の賃金単価を含め、私どもの報酬、委員手当は下がってますでしょうか？

- 笠田総務部長 報酬自体は、変わっておりません。今年度は下がってはおりません。
- 濱田委員 今年度は、下がっていないかも知れませんが、ここ5年間は民間の給与や賃、公務員の給与は上がっているのに、委託料の人件費単価や委員手当などは下がっているでしょう。
- 笠田総務部長 こちらのほうから下げてくださいというのではなく、お願いしているわけでももちろんないです。
- 濱田委員 だから、ここ5年間、企業は頑張って給料を上げているのに、指導する国（労働局）はアップしない。このことについて、所信を伺いたいということです。
- 飯野労働局長 私どもの給料も全部国家予算で決まって、有無も言わず10%カットを受けてましたんで、そういう意味では、委員の先生方にお支払いする委員手当も全部国会の承認のもとでということまでご理解をいただいていたところがございます。総務部長が申し上げたとおり、委託についても、予算全体の枠が非常に厳しい状態が本当にありまして、しかもそれがちゃんと成果が上がってないとすぐカットされるということを毎年毎年受けているものですから、そういう意味で厳しい予算の中で何とか苦勞してやっているという点でご理解をいただけていくということでご理解いただければと思います。
- 小野澤職業安定部長 すみません、障害者の活躍促進が最重点でなくなったという理由なんですけども、障害者の活躍促進に関しましては、先ほども説明しましたが、県内のハローワークの紹介による障害者の就職件数について、平成27年度まで6年連続で過去最高を更新しているところがございます。今年度も1月末現在で、昨年実績を上回っている状況でございます。昨年6月1日の県内の民間企業における障害者実雇用率は2.09%と2年連続で法定雇用率を上回って、これは全国で第16位となっております、一定の成果があったのではないかとこのように判断しております。

一方、高齢というか、生涯現役社会の実現ということで、先ほどから話もあります「働き方改革」の中で3つのアピールポイントの中に高齢者の就労促進というのが入っております。そのことから、高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を実現するために、来年度新たに生涯現役社会の実現に向けたというのを最重点とさせていただいているんですけども、決して障害者の施策について重点的に行わないということではありません。引き続き、

障害者に対しましても、やっていくということは変わりませんので、その辺よろしく  
お願いいたします。

○飯野労働局長 それでは、「働き方改革」について何項目かを前のほうにまとめてとい  
うふうにご意見をいただきましたが、実はこの「働き方改革」をどういうふうにまと  
めようかということに、ほとんどの議論を費やしております。本省の運営方針の基本  
的なスタイルというのは、労働基準局がこれします、雇用均等・児童家庭局はこれし  
ますという、縦割りのなまとめ方をしていて、徳島ではそれだとよくないんじゃない  
かということで、全部入れ込みというんですか、あっちとこっちをくっつけたりとい  
うのを相当苦勞して、実を言うと今日お示した形にしたものでございます。じゃあ  
「働き方改革」どこまで「働き方改革」なんだろうというふうに考えたときに、昨年  
の厚生労働省の財務省に対しましての8月31日に持ち込んだ概算要求書では、全部  
「働き方改革」なんです。そうすると、それでもいいのかなど。ただし、政府原  
案、12月24日に財務省から示した政府原案を見たときには、全くそこは明確でな  
かったということ、そして今回の本省から示されたオールジャパンの運営方針(案)で  
見ると、そこはよくわからないということ。ところが、昨年8月、「働き方改  
革」実現会議というのを総理がトップで開いている第1回目の会合で、「働き方改  
革」としてこういうテーマを取り上げるべきじゃないかというそのテーマの中を見  
ると、例えば同一労働同一賃金などの非正規雇用契約の改善の推進ですとか、賃金引き  
上げと労働生産性の向上、そして例えば時間外労働などの縮減ですとか、あとは雇用  
吸収力が高い産業への労働力の移転、まさにこれが本当の意味でのリストラだと思  
うんですが、そういうリストラ、そしてあとテレワークとかあとは高齢者の就業促進、  
そして子育て、介護と仕事の両立等々、そういう順番で並んでいる。そうすると、政  
府全体でやる「働き方改革」実現会議の中で、こういうテーマで議論をしましょうと  
いったときに、我々とすれば全部「働き方改革」である。「働き方改革」、さっき申  
上げたとおり、労働時間を短縮するだけではなくて、いろんな方が幸せに働けるよ  
うに、先ほども連合の会長もおっしゃったように、幸せな働き方ができるというこ  
を企業の経営者にもご理解いただきたい。労働者、従業員も協力をしつつ、企業の中  
で実現していただく。実際それをやっていただくのは企業になりますので、我々とす  
るとそれをご支援する、もしくは叱咤激励するということが起こりうると思うん  
ですけど、そういうことでやっていくというのにじゃあ29年度私ども労働局がどうした

らいいかというんで、実はこういうまとめ方をさせていただきました。したがって、全部ひっくるめて「働き方改革」のそれぞれのパーツだというふうに我々としては理解しておりますので、しかも重点もどういう順番にしようかといういろいろ考えたんですけども、やはり昨年、27年度、この審議会でも申し上げましたけども、やはりそれまで学校で勉強していた若い人が、社会に出るといったときにロケットスタートができるということを考えるために職がない。しかし、その職があったとしても、やはり健康で働くことは必要ですよ。また、そのときに人生いろんなときがあるんで、いろんなイベントがあっても働き続けられるように支援をする、また人口減少社会、もしくは少子・高齢化が進んだときに女性の活躍を是非期待しないと、地域としてもまた企業としてもうまくいかないよねというふうなことをもろもろ考えてこういうふうな順番にさせていただきましたので、そういうことでは是非ご理解をいただければと思います。

なお、プレミアムフライデーの言葉をというふうにおっしゃったんですけど、実はこれについてもいろいろ考えたんですけども、プレミアムフライデー、実は経済産業省から発言であり、厚生労働省じゃないというところで切ったわけではないんですけども、消費拡大がメインテーマでして、これについて実はいろんな方と少し議論をしたんですけど、消費拡大だといったときに、そのお店の方は、金曜日の午後から忙しくなりますよね。そうすると、我々の「働き方改革」はどうなるんだと言われて、「働き方改革」で正面から言うのはつらいなと思いましたんで、今回はそれには入れておりません。1年間の状況を見て、またそれが世の中の風向きですとか定着状況を見て、特に「働き方改革」全体に寄与するというようなことがあればまた30年度の方針なりの中で入れることも可能ではないかなというふうに思っています。ただ、現時点では申し訳ないんですけど、この主目的が消費拡大だと聞いておりますので、入れなかったという判断をいたしました。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

さて、時間も押し迫ってまいりましたが、何か一言でも最後に言っておきたいという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、本日はどうもありがとうございました。

今日出たさまざまな皆さんのご意見を考慮して今後の平成29年度の運営方針に活かしていただきたいと思います。

なお、答申案の一部修正がある場合は、会長に一任とさせていただきたいと思えます。

本日はこれで会を閉じさせていただきたいと思えます。

どうもありがとうございました。

○司会 それでは、最後に事務局からご連絡をさせていただきたいと思えます。

平成29年度の第1回目の労働審議会の予定になります。例年ですが、11月中旬ごろに開催させていただいておりますので、そのころに主に平成29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。また、今後日程調整等のご連絡を改めて事務局の方からさせていただきたいと思えますので、その際にはご協力のほどよろしく願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。