

平成28年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

平成28年11月7日(月) 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》井内委員、喜多委員、喜多條委員、佐野委員、山本委員

《労働者代表》下委員、藤岡委員、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、中村委員、

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 徳島県縫製業最低工賃の改正について

② 平成28年度労働行政の運営状況について

③ 質疑・意見交換

(5) 閉会

5 議事

○司会 定刻少し前でございますが、喜多條委員が少し遅れるということでしたので、これより28年度第1回徳島地方労働審議会を始めさせていただきたいと思っております。

本日は、委員の皆さんにおかれましては、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の小林と申します。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、審議会の成立についてご報告いたします。

本日の審議会は、公益を代表する委員が現時点で4名、労働者を代表する委員5名、使用者を代表する6名にご出席をいただいております。お手元に配付しております地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしておりますので、審議会として成立していることを申し添えます。

また、公益代表委員の松村委員、労働者代表委員の矢鳴委員の2名の委員から、本日も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。

なお、本日傍聴者は2名となっております。

それでは、開会に先立ちまして徳島労働局長の飯野より挨拶を申し上げます。

○飯野労働局長 徳島労働局長の飯野でございます。本日は、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しいところ、平成28年度第1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。厚く御礼申し上げます。

また、日頃から私ども徳島労働局の行政運営全般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に対しまして重ねて御礼申し上げます。

徳島県の県内景況は、日本銀行徳島事務所発表の金融経済概況によりますと、「労働需給は引き締め傾向にあり、雇用者所得も緩やかに持ち直している。」と判断されております。

また、県内の9月の有効求人倍率は1.34倍となりまして、39カ月連続で1倍台を推移しますとともに、私どもの手元に記録がございます昭和40年以降では最も高い状況が続いておりますので、6カ月連続で「雇用失業情勢は引き続き改善している」としたところでございます。

このような状況の中、求人・求職者のニーズや状況に応じた的確な職業紹介や求職者支

援訓練等への誘導によりまして、きめ細やかな就職支援を図っているところでございます。

さて、今年度は「若者の雇用対策の推進」、「障害者等の活躍促進」、「地方自治体と連携した雇用対策・人材育成の推進」、「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」、「労働災害の減少を図るための対策の推進」、「女性の活躍促進に向けた取組の推進」の6つの柱に最も重点を置きまして県内の労働行政を展開しているところでございます。

また、本年4月1日から施行されました雇用分野における障害者の差別禁止、合理的配慮の提供、女性活躍推進法、そして来年1月1日から施行されます改正均等法、改正育児・介護休業法の周知徹底にも取り組んでいるところでございます。

私どもといたしましては、上半期の行政運営状況を踏まえながら、下半期の行政の展開をしてみたいと考えております。

この後、ここに在席しております部長、室長から上半期の行政運営状況を中心にご説明申し上げますが、委員の皆様方からご専門のお立場から有意義なご意見をいただきまして、今後の労働行政を円滑に推進してみたいと思っておりますので、ご支援、ご協力いただきますよう、改めてお願い申し上げます、私の挨拶とさせていただきます。本日は何卒よろしくお願い申し上げます。

○司会 続きまして、今年度に入り公益代表委員、使用者代表委員が1名ずつ辞任されましたので、新たに就任していただきました2名の委員の方をご紹介します。

会次第の次のページを開いていただければと思います。

平成28年度第1回徳島地方労働審議会出席委員名簿及び配席図をご確認いただければと思います。

公益代表委員の喜多條委員でございます。宮本委員が辞任され、本年9月7日よりご就任いただいております。

使用者代表委員の梅田委員でございます。守家委員が辞任され、本年7月28日よりご就任いただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、事務局を紹介させていただきます。

徳島労働局長の飯野でございます。

○飯野徳島労働局長 よろしく願いいたします。

○司会 続きまして、総務部長の笠田でございます。

○笠田総務部長 笠田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○司会 雇用環境・均等室長の佐藤でございます。

○佐藤雇用環境・均等室長 佐藤でございます。よろしく申し上げます。

○司会 続きまして、労働基準部長の杉山でございます。

○杉山労働基準部長 杉山でございます。よろしく申し上げます。

○司会 最後に、職業安定部長の小野澤でございます。

○小野澤職業安定部長 小野澤でございます。よろしくお願いたします。

○司会 なお、今年4月1日をもって組織改正が行われまして、雇用均等室が従来の総務部企画室などの組織と業務を合わせまして雇用環境・均等室へ変更になるとともに、申し遅れましたが、徳島地方労働審議会の事務局が旧企画室から総務課へ変更となりましたので、本日事務局を担当させていただいております。どうぞよろしくお願いたします。

次に、資料の確認をさせていただきます。

最初に、お手元にダブルクリップで資料をセットしておりますが、「平成28年度第1回徳島地方労働審議会」と表示しております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。

また、「徳島地方労働審議会設置運営関係資料」と表題をつけておりますものにつきましては、審議会の運営日程、審議会の公開に関する要領、委員名簿、労働災害防止部会名簿（案）などNo.1から7の資料が入っております。

その他、本日の配席図と濱田委員、喜多條委員から事前にご提出いただきました質疑・要望事項についての資料を配付させていただいております。

それと、先にお送りさせていただきましたファイルの「平成28年度第1回徳島地方労働審議会資料」としまして、全体資料としましてNo.1から2まで、総務部資料としましてNo.1、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No.1から8、職業安定部関係資料としましてNo.1から11までを綴っております。

また、ファイルとは別に追加資料として送付させていただいております労働基準部賃金室の資料として、「議題、徳島県縫製業最低工賃の改正について」として資料1から6までと「家内労働のしおり」があるかと思われます。

以上でございますが、不備な点等ございましたら事務局へお申し出くださいますようよろしくお願いたします。

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おきまして、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。

また、本日の会議は午後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、これから山本会長に議事の進行をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○議長 会長の山本です。本日は、お忙しい中、第1回徳島地方労働審議会にお集まりいただきまして本当にありがとうございます。

まず、挨拶ということですが、徳島の現況を見ますと、先ほど局長さんからお話がありましたように、有効求人倍率は1.3を超えて長々と続いていると。かなり安定しているようでございます。

さらに、送っていただいた資料を見ますと、高卒、大卒の内定率ですかね、これもかなり高いところにあります。特に教育に関わる者にとっては非常にうれしい数字が出ておりました。

県内の状況を見ますと、非常に安定しているようですが、ただ一方、目を世界に向けますと、さまざまな要因がございます。イギリスのEU離脱がいよいよ本格化してまいりますし、世界経済を牽引してきたアジアも景気がどうも下がりつつあるようですし、さらには、一番心配なのは、明日ですかね、アメリカの大統領選挙も投票日でございます。その結果によっては世界経済かなり混乱するのではないかというような心配もあります。年を取ってきますと心配事ばかりで暗い話になってしまいますが、この審議会、未来へ向けて元気に審議を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いしたいと思います。

簡単ですが、挨拶とさせていただきます。

それでは、新たに2名の委員が就任されたということで、労働災害防止部会の委員を指名させていただきたいと思っております。

部会の委員は、地方労働審議会令第6条第2項の規定により会長が指名することとなっております。公益代表、労働代表、使用者代表各2名、合計6名いらっしゃいますので、まずは公益代表委員の宮本委員が退任されて後任として喜多條委員さんが来ていただいておりますがまだ到着されておられないようなので、後で確認をしますが、ご本人からは承いただいております。

使用者代表委員の守家委員の後任として梅田委員にお願いしたいと思います。よろしく
お願いします。

それぞれの委員からは内諾をいただいておりますが、部会が開催された際には所管事項
についてご審議をよろしくお願いしたいと思います。

次に、運営規則の第6条第1項に基づく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。

議事録の署名委員は、私会長のほかに2名となっております。労働者委員を代表しまし
て森本委員、よろしくお願いします。使用者委員を代表しまして濱田委員、よろしくお願
いします。

森本委員、濱田委員には、後日事務局から議事録をお持ちしますので、内容確認の上、
ご署名いただくようお願いいたします。

[森本委員、濱田委員 了承]

○議長 以上です。よろしくお願いします。

それでは、審議に入りたいと思いますが、限られた時間の中でもございますので、円滑
な議事運営を努めたいと思います。ご協力をよろしくお願いしたいと思います。

まず、議題は2つございまして、その1つ目の議題であります議題（1）徳島県縫製業
最低工賃の改正についてです。

これについて、事務局よりご説明よろしく申し上げます。

○杉山労働基準部長 改めまして、労働基準部長の杉山でございます。よろしくお願
いいたします。

徳島県縫製業最低工賃の改正について、まず説明で使います資料といたしましては、お
手元の資料のうち、「議題、徳島県縫製業最低工賃の改正について資料」と、別冊になっ
ている資料、こちらの方をお手元に取り出していただければと思っております。

説明のほうを着座にてさせていただきたいと思っております。

現在、徳島県で設定されております最低工賃は、資料のNo.2に書いてございます。こち
らの徳島県縫製業（下着・ハンカチーフ製造業）最低工賃が、唯一、ただ1つのみとなっ
てございます。当該縫製業最低工賃は、直近で言いますと平成19年5月16日に最終の
改定を行っておりますが、それ以来現在までは改正は見送られている状況でございます。

改正等の推移につきましては、資料のNo.3、こちらの方を見ていただければと思いま
す。

最低工賃の新設・改定につきましては、資料のNo.1で本省指針が出てございますが、こちらの本省指針による計画では、3年を目途に実態を把握、見直し等の検討を行うということとされておりますが、当局におきましては、従来からの慣例継続ということで2年ごとに「最低工賃家内労働等実態調査」を実施しております。また、その調査を実施した年度におきましては、同調査結果を地方労働審議会に説明をさせていただくとともに、改正の必要性の判断について同審議会の了解を得ることとさせていただいております。

平成19年の改正以降、平成20年度それから22年度、24年度、26年度と4度の審議会において改正見送りと説明をさせていただき、いずれも審議会のご了承を得ているところでございます。

平成26年度以降、28年度、2年が経過しまして、今年度は実施年度に当たるということで、「最低工賃家内労働等実態調査」を実施いたしました。その実施結果につきましては、お手元資料のNo.4、11ページ以降でございます。

11ページの5、それから6の欄を見ていただければと思います。

本年度の「最低工賃家内労働等実態調査」の結果によりますと、最低工賃が決められている縫製業の委託者は7社で、従事している家内労働者は59人となっております。これは10年前と比較いたしまして、委託者では41.7%の減少、家内労働者では53.9%の減少となっております。

本県で設定しております縫製業最低工賃の適用を受ける労働者は、長期的に見て減少傾向にございます。平成12年度の家内労働者が469名だったところ、今年度は59人と、大幅に減少している、そういう状況でございます。

戻りまして資料1の本省基準では、この適用家内労働者数が100名、この100人を一定の廃止検討基準と設定しており、これを切る場合にはその存続について一定の検討も行うこととされております。

統計では、先ほど申しましたとおり、平成20年調査以降、毎年60人前後と、100人を切っている状況が続いております。

次に、12ページの7の表をご覧ください。

今年度の委託業務量は、委託者7名のうち、減少している業者が4名、横ばいが3名ということで、全体的に業務量は減っている状況でございます。

続きまして、8の(1)の表をご覧ください。

家内労働者の平均年齢、これは調査年度ごとに上昇している状況でございます。本年度

は65.3歳と、高齢化が進んでいる状況となっております。60歳以上の者の全体に占める割合は74.6%となっております。

続きまして、8の(2)から(4)の表をご覧くださいと思います。

家内労働者の1カ月の平均就業日数は、28年度17.2日、1日の平均就業時間は28年度4.4時間、平均月収額は28年度4万947円となっております。前回の調査と比較しますと、1カ月の平均稼働日数は2.5日増加、1日の稼働時間は6分の減少、平均月収は1万2,582円の増加となっております。

次に、14ページ、8の8の表をご覧くださいと思います。

平均工賃額が前回の調査よりも高くなっておりますのは、業種品目全6工程のうち、「縫製、ショーツ」のまち付け、「まとめ、ショーツの糸切り」及び「天然ゴム通し」の3工程でございます。それぞれ0.28円ないし3.76円アップしている状況でございます。

今までの説明、状況を総括しましたところ、次の状況が見えてくるのではないかと考えております。

最低工賃適用家内労働者数は、20年度から60人程度と、ほぼ横ばい状況で100人を切っている状況が続いている状況にあること。現存する家内労働者は、その大半が高年齢者層の方々だけであって、新たな家内労働者は殆ど発生していない状況であること。委託業務量、就業時間ともほぼ横ばいの状況にあること。平均工賃額は、一部引き上げられた工程もございますが、額も僅かであって、一貫して上昇傾向にあるような状況にはないこと。これらを総合的に勘案した場合、今年度新たにこの最低工賃額を引き上げる必要性はない状況にあると考えられます。

一方、最低工賃の廃止に関して、100人を切っているということで、この廃止の検討も必要になってきますが、こちらにつきましては、適用家内労働者数は平成20年調査から廃止基準の100人を下回っているものの、59名ではございますが、一定数の家内労働者はなお存在している状況にあるということ。また、現最低工賃は徳島県内で唯一設定されている最低工賃であり、これを仮に廃止した場合は、この工賃の引き下げを抑制する歯止めが全くなくなってしまう、そういう状況にあること。これらを考え合わせますと、廃止ではなく、引き続き存続させる必要はあるのではないかと考えております。

これら2つの状況を総合的に考えたところ、当局といたしましては、今年度徳島県縫製業最低工賃につきましては、引き続き存続させるとともに、金額の改正については見送ら

せていただく方針とさせていただきたいと考えております。

以上、徳島県縫製業最低工賃の改正についてご説明いたしました。

○議長 はい、ありがとうございました。

ただいま事務局からご説明いただきました徳島県の縫製業最低工賃の改正について、これからご意見、ご質問をいただきたいと思いますが、まず労働側を代表しまして森本委員さん、よろしくをお願いします。

○森本委員 今説明いただいたことですね、対象となる方が年々少なくなって高齢化をしていくという状況でありますけれども、地域最低賃金がこの間、4年で62円、この2年間だけでも16円、21円と、37円上がってきています。そういう状況もありますから、我々とすればこの機会に上乘せをいただけたらなという希望もありますけれども、先ほど申し上げましたとおり、従事されている方の平均年齢が65歳を超えているという状況もありますので、我々とすれば最低限この工賃については、本当の意味での最低ラインとしてあと10年ぐらいは存続させていただいて維持はしてもらいたいなという気持ちがありますので、金額については、希望としては上げてもらいたいというところがありますけれども、今事務局の提案があった、とにかく据え置いてでも存続はさせてもらいたいというところをお願いしたいと思います。

○議長 ありがとうございます。

それでは、使用者側を代表しまして濱田委員さんをお願いします。

○濱田委員 100人を切っておりますけど、徳島県唯一ということでございますので、歯止めがなくなるということもござります。そのまま据え置きということで存続ということであればやむを得ないかなと認識をいたします。

以上です。

○議長 はい、ありがとうございました。

それでは、他の委員の皆様、ご意見、ご質問等あればご自由に言っていただければと思いますが。

よろしいでしょうか。

〔「なし」と発言する者あり〕

○議長 最低工賃をつくる基準が100人ですか、それを割っているという中で、なかなか厳しい選択を迫られているわけですが、少なくとも最低工賃を存続させるということはぎりぎりの選択かなと思います。

よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と発言する者あり〕

○議長 はい、承認いただいたということで、次にまいりたいと思います。

続きまして、議題の2番目、平成28年度労働行政の運営状況について入りたいと思いますが、まず事務局より説明をしていただきたいと思います。総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長の順で説明をお願いします。その後一括して質疑応答に入りたいと思います。

まず、ご説明、事務局からよろしくをお願いします。

○笠田総務部長 総務部長の笠田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

大変失礼ですが、座らせていただいでご説明させていただきますと思います。

私からは、総務部関係資料ということで、労働保険の適用徴収関係の資料につきましてご説明を申し上げたいと思います。

労働保険制度は、労働者のセーフティーネットとして有効に機能することが求められておりまして、制度への信頼性を高め、費用負担の公平性を確保する観点等から、本年度も引き続き労働保険料等の適正徴収、そして労働保険未手続事業一掃対策の推進の2点を重点として掲げて積極的に労働保険の適用徴収業務に取り組んでおります。

資料といたしましては、総務部資料の1の裏側になります。こちら平成27年度の数値が出ておりまして、こちらの四角囲みのところでございますが、平成27年度における当局的労働保険料収納率につきましては、99.13%となっております。これは前年度比0.02ポイントの増でございまして、平成22年度から6年連続で上昇しております。また、昨年度の全国平均を0.59ポイント上回る数字となっております。

一方、今年度の9月末までの状況につきましては、これもまた反対側、総務の1の一番最初の表側の四角囲いでございます。こちら本年の9月末現在の収納状況でございますが、43.58%となっております、おおむね前年度の数値とほぼ同じ数値で推移しているところでございます。

今後も労働保険料滞納事業場に対する滞納整理の実施や申告された労働保険料の額の適否に係る算定基礎調査等を実施するなどによって収納率の向上及び未手続事業場への適用拡大を図ってまいりたいと考えております。

なお、本年度の労働保険の年度更新業務は9月末をもって終了したところでございますが、総務の資料を1枚めくっていただきまして年度更新の進捗状況という資料をご覧いた

だければと思いますけれども、こちらの資料にございますとおり、下の方の表ですが、申告書未提出の事業場に対する認定決定の件数は、昨年度を若干でございますが下回っているというところでございます。

簡単ではございましたが、私からは以上でございます。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の佐藤です。よろしく申し上げます。

続きまして、雇用環境・均等室関係の説明をさせていただきます。

まず、雇用環境・均等室の資料1の1枚目、「女性活躍推進法について」をご覧くださいだければと思います。

ご承知のとおり、本年4月から女性活躍推進法が全面施行され、労働者数301人以上の事業主につきましては、自社の女性の活躍状況の把握、課題分析を行った上で、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定及び労働局への届け出、それから自社の女性の活躍に関する情報の公表等が義務づけられております。

資料の2枚目に「女性活躍推進法の施行状況」といたしまして、県内企業の行動計画策定届出状況をつけておりますが、当局では昨年度後半にかけて労働者数301人以上の義務企業を中心に説明会ですとか個別相談会の実施、企業訪問等の集中的な働きかけを行った結果、本年5月末までに義務企業については全て行動計画の策定届け出等がなされたところです。

資料の3枚目、「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。

厚生労働省では、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出等が努力義務となっている労働者数300人以下の中小企業の取組を支援するため、今年度から中小企業のための女性活躍推進事業を委託事業で実施しております。

当事業では、女性活躍推進アドバイザーが企業からの依頼に応じて電話または訪問によって行動計画策定支援を行うほか、女性活躍推進法対応セミナーを全国で開催することとしており、本県では来月の1日午後2時より徳島県教育会館で開催予定となっております。

当局では、県内の中小企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう当事業を積極的に周知するとともに、引き続き、会議等様々な機会を活用し同法の周知徹底を図っていきたいと考えております。

続きまして、資料2、「育児・介護休業法が改正されます！」をご覧ください。

少子・高齢化が進展し、労働力人口が減少していく中、仕事と育児や介護とが両立でき

る雇用環境の整備を図るため、育児・介護休業法等が本年3月に改正され、来年1月から施行されます。

改正の概要を説明いたしますと、2025年問題に対応し、労働者の介護離職防止を図るため、介護休業の分割取得ですとか、介護休暇の半日単位での取得、介護のための残業の免除の新設など、仕事と介護の両立支援制度の拡充を図るとともに、有期契約労働者の育児休業等の取得促進を図るため、取得要件が緩和されました。さらに、妊娠、出産、育児休業等をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境を整備するため、職場での妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置が事業主に義務づけられることとなりました。

来年1月施行に向けて改正内容の周知徹底を図るため、当局では、改正法説明会を先月12日あわぎんホールで開催したところ、企業の人事労務担当者等約280名の参加がありました。また、今月の24日及び来月の5日には、改正法に係る個別相談会を開催し、改正法に沿った就業規則の整備等の事業主の取組を支援するなど、引き続き、会議等様々な機会を活用し、改正内容の周知徹底を図ることとしております。

続きまして、資料3、「子育て支援―「くるみん」マーク」をご覧ください。

このリーフレットは、「くるみん」マークの認知度をアップするため、徳島県のマスコット「すだちくん」とタイアップして作成したもので、リーフレットの裏側には県内の認定企業及び「くるみん」マークの活用事例を掲載しております。

当局では、職場における仕事と子育てを両立できる雇用環境の整備を進めるため、次世代法に基づく行動計画の策定及び認定に向けた取組をより多くの企業が行うよう、会議や企業訪問等の機会を活用し、積極的な働きかけを実施しているところですが、今年度は上半期、新規4社「くるみん」認定を行い、これで県内認定企業は47社となりました。

続きまして、資料4をご覧ください。

少子・高齢化が進展し、労働力人口が減少していく中で、一人一人が個性や能力を最大限に生かした多様な働き方ができるよう、働き方改革を進めていくことは、特に全国よりも高齢化が進展している本県におきましては大変重要となっていることから、当室では、法定労働条件の履行確保を前提とした県内企業の働き方・休み方の見直しに向けた機運の醸成ですとか労務管理の見直しに向けた支援を行っております。

資料4の1枚目、「10月は「年次有給休暇取得促進期間」です」をご覧ください。

これは厚生労働省が年次有給休暇を取得しやすい職場環境を促進するため、平成26年

度から毎年10月に実施している年次有給休暇取得促進期間のリーフレットです。

10月のこの年次有給休暇取得促進期間のほか、ゴールデンウィーク、お盆、年末年始等に休日を合わせ年次有給休暇の計画的付与制度などを積極的に活用してまとまった連続休暇を実施するよう、当局では経済団体等に対して広報について協力要請を行ったほか、記者発表の実施等により長期連続休暇の取得に係る啓発を実施しているところです。

2枚目、「働き方改革」をご覧ください。

リーフレット中ほどに赤の白抜きのところですが、「働き方改革をもって労働力の確保定着を図り、労働力不足時代を乗り越えましょう。働き方・休み方改善コンサルタントがお手伝いさせていただきます。」という記載がありますが、当局では、社会保険労務士に働き方・休み方改善コンサルタントを委嘱しており、当該コンサルタントが県内事業所を訪問し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方、休み方の見直しに係る相談やアドバイスを行うとともに、企業の取組事例を収集し、労働局のホームページに掲載するなど、広く働き方・休み方の見直しについて周知啓発を行っております。

続きまして、資料5、「平成27年度徳島労働局個別労働紛争解決制度運用状況」についての記者発表資料をご覧ください。

当局では、労使間のトラブルの解決を図るため、県内4カ所の労働基準監督署及び局内雇用環境・均等室に「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おります。

「総合労働相談コーナー」では、法令や裁判例等の情報提供、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、他の紛争解決機関の情報提供等の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きましては、個別労働相談、助言指導、あっせんという3つの方法によりその解決を図っているところです。

平成27年度の運用状況につきましては、総合労働相談件数については、穏やかな減少傾向が続いており、6年ぶりに1万件を下回り9,873件となりました。

一方で、民事上の個別労働紛争につきましては、1,623件と、前年度より約1割増加し、相談内訳で見ると、賃金条件・休暇・懲戒などの「その他の労働条件」が511件、22%、「いじめ・嫌がらせ」が488件、21%と多くなっております。また、「助言・指導」の申請は73件、「あっせん」の申請は18件と、前年度より減少し、個別労働紛争は増加しているものの、相談窓口での相談対応の結果、労使間で自主的に解決されているケースが増加している状況にあります。

資料№.5の最後に今年度上半期の利用状況を付けております。

全体的な傾向といたしましては、昨年度と変わっておりませんので、時間があるときにご覧いただければと思います。

今後も引き続き関係機関との連携を図り、個別労働紛争解決制度の周知及び適正な運用を図ってまいりたいと思っております。

続きまして、資料6、「ご存じですか？「無期転換ルール」」をご覧ください。

「無期転換ルール」とは、ご承知のとおり、労働契約法に基づき平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が同一の使用urerとの間で5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルールのことです。

当局では、無期転換の申し込みが本格化する平成30年4月1日に向けて、その円滑な導入を図るため、事業主団体への訪問のほか、会議等様々な機会を活用し、積極的に周知を図っているところです。

また、資料の2枚目にありますように、有期雇用特別措置法に基づき、高度専門職及び継続雇用の高齢者につきましては、事業主が計画を策定し認定を受けることにより、無期転換ルールに関する特例が適用されることから、無期転換ルールと併せ周知を行っているところです。

続きまして、資料7、「業務改善助成金拡充のご案内」及び資料8、「徳島県最低賃金総合相談支援センター」につきましては、最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援策についての資料です。

業務改善助成金は、中小企業、小規模事業者が生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものですが、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次補正予算により拡充されたものです。

また、当局では、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、専門家による経費労務面での無料相談窓口を開設する等の支援を行っております。

当該支援策を周知するため、9月上旬に連合や経済団体を訪問し、周知について要請を行うとともに、会議等様々な機会を捉え周知を行っているところです。

以上、雇用環境・均等室の業務について説明させていただきました。今後ともご理解と

ご協力のほどよろしくお願いいたします。

○杉山労働基準部長 続きまして、基準部の説明をさせていただきます。基準部の杉山でございます。よろしくお願いいたします。

基準部からは、全体資料の「労働行政のあらまし」、こちらの1、2ページに載せてございます当局6つの最重点施策、この6つのうち、4の働き過ぎ防止に向けた取組の推進、5の労働災害の減少を図るための対策の推進、この2項を中心に説明してまいりたいと考えております。

説明で使用する主な資料といたしましては、先ほどの全体資料あらましの9ページから13ページあたり、それから基準資料、基準の基と書いているものでございます。これの1から8、こちらを使って説明させていただきたいと考えております。

今年は死亡災害の急増等、労働災害に関する大きな問題等もございましたので、まずは安全衛生分野に係る説明から行っていききたいと考えております。

資料あらましの11ページ以下、基準資料は1から4のあたりを開いていただければと思います。

まず、災害発生動向でございますが、当局管内の動向につきましては、基準資料の1番、労働災害の推移というこのグラフを見ていただければと思っております。

まず、当局管内の労働災害は、昨年平成27年、死亡災害は3件のみでございました。これは過去最少の少ない数でございましたけれども、今年度は少し増えている、そういう状況になってございます。

死傷災害全体といたしましては、平成27年は807名と、前年よりも39名増加している状況でございます。今年まだ年の途中であるため、確定値というのは当然出てないのですが、9月末現在の速報値では、死傷者は495名となっております。これは前年同期の501名と比べて1.2%減少しております。そういう意味では前年よりも若干減少傾向にあるところではございますが、しかし第12次防、「こちらの死傷災害等の労働者数、これを5年間で15%以上減少させていく」というこの大きな目標にまだまだ及んでいないという状況でございます。更なる対応が必要になっていくというふうに考えてございます。

次に、基準資料の2を開いていただければと思います。

高齢労働者の労働災害でございます。平成27年死傷者が増加したことを受けまして、昨年の3月の地労審で松村先生から様々なご指摘を受けさせていただきました。その

ご発言を受けまして、この労働災害の発生状況について労働局で分析をさせていただいたところ、50歳以上、この50歳以上を安全衛生では高齢労働者という一つのカテゴリーで分類してございますが、この高齢労働者が死亡、死傷災害の発生数、そして発生率ともに高くなっているということがその結果から明らかとなりました。

この結果を受けまして、労働災害を抑制していくためには、高齢労働者を対象とした労働災害防止対策が不可欠であろうと考えまして、5月31日に高齢労働者緊急労働災害防止対策実施要領というものを策定し、関係団体等に緊急の要請、その他取組を実施いたしました。

次に、基準資料3を見ていただければと思います。

「死亡労働災害多発警報」というものでございます。27年は先ほど申しましたとおり死亡災害は過去最少3名でございましたが、28年に入って死亡災害が急増し、6月1日現在での速報値で死亡者9名となっております。これは、同時期におきますこれまでの数から比べますと、過去10年間で最も多い数ということになりました。このような事態の重大性に鑑みまして、6月16日に死亡労働災害多発警報というものを発令させていただき、6月から7月末までを集中的な取組月間という位置づけとし、その間に関係団体、自治体等への緊急要請、集中的な監督指導やパトロール、その他総合的に対策を実施いたしました。

このような取組の成果か、それからまた関係者各位のご努力の成果等が相まってだと思っておりますが、10月中旬ごろまではその後新たな死亡災害の発生を抑えることができました。

ただ、残念なことに、10月15日に1名、78歳の労働者の方がお亡くなりになるという死亡災害が発生しており、現時点では10件の死亡災害となっております。

このような状況のもと、我々労働局といたしましては、これから年末年始、非常に慌ただしい時期に向けまして更なる死亡災害が起きることが絶対にならないよう、なお一層の緊張感を持った取組を推進してまいりたいと考えております。

次に、健康確保対策についてお話ししたいと思います。

資料は、基準の4を見ていただければと思います。

メンタルヘルスケアでございますが、メンタルヘルスケアの重要な取組としては、既にご承知のことと思いますが、労働安全衛生法の改正によって昨年12月1日からストレスチェック制度というものが施行されております。この法律では、50人以上規模の事業場

においては、今年の11月末までに第1回目のストレスチェックを実施するということが義務づけられております。また、実施後におきましては、このストレスチェックの結果報告というものを監督署に提出することになってございます。

この監督署への結果報告の提出につきましては、現在はまだ多くはございませんが、今後この報告提出状況を見ながら、決して実施すべき事業場において実施漏れというものが生じないようにしっかりと確認作業を実施すること、それから対応が不十分であるという事業場におきましては、指導等をしっかりと行っていきたいと考えております。

次に、大きな2番として、働き過ぎ防止に向けた取組の推進についてご説明いたします。

資料としては、あらましの9ページ以下、基準資料では5、6を見ていただければと思います。

労働生産性の向上を図るためには、働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスのとれた労働環境を変えていくことということが非常に重要になってくると考えております。この点から当局におきましては、働き過ぎ防止に向けた取組の推進を最重点施策の一つとしておりまして、特に労働基準部におきましては、長時間過重労働対策ということを重点的に取り組んでいるところでございます。

長期間過重労働対策につきましては、従前から最重点課題として継続して取り組んできたところでございますが、昨年度は月100時間を超える残業をしているような長時間労働が疑われる事業場につきましては、全数重点的監督を行うということで取り組んでまいりましたが、今年度からはさらに拡大いたしまして、100から80まで引き下げて80時間以上の残業等をさせている事業場については原則全数監督を実施するということで、拡大して行っているところでございます。

また、長時間過重労働対策の捜査体制整備ということで、現在、電通問題等で東京の「かどく」という特別対策班が強制捜査に乗り出したかというようなテレビ報道もございましたが、今東京、大阪に「かどく」という特別対策班を設けておりますが、この本丸として本省にも新たに中心的な捜査班を設けました。

また、全国各局にも過重労働特別監督監理官という専門官を配置するということで、万全の態勢で臨んでいこうということで体制固めをしているところでございます。

次に、過重労働解消キャンペーンの実施についてご説明させていただきたいと思っております。

こちらは基準資料6の「11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です」という見開きのリーフレットを見ていただければと思います。

「過労死等防止対策推進法」が平成26年11月1日から施行されておりますが、同法では、毎年11月を過労死等防止啓発月間という位置づけにして、この期間におきましては、国それから自治体においては積極的に啓発活動を行おうということになっております。

厚生労働省におきましては、11月を「過重労働解消キャンペーン」という名前で啓発を行っております。この間には長時間過重労働を解消させるための様々な取組を行っているところでございますが、今年度28年度の取組内容としましては、大きく次の4点実施してございます。

1つは、重点監督で、このキャンペーン月間中には長時間労働の疑いのある事業場に対する監督を特にこの11月中に集中的に行うということで取り組んでいるところでございます。

また、昨日11月6日に、四国全4局が、ブロックキー局の香川局に集まりまして全国一斉の無料電話相談を実施したところでございます。

また、使用者団体それから労働者団体への協力要請ですが、こちらにつきましては、既に10月12日、17日に協力要請を実施したところでございます。

また、局長によるベストプラクティス企業訪問というようなメニューも考えているところでございます。こちらにつきましては、積極的に勤務環境の改善や長時間労働削減等、このような取組を行っていただいていると思われる企業を、「ベストプラクティス企業」と呼んでございますが、このベストプラクティス企業に訪問させていただきまして、その取組内容についての意見交換を行うとともに、効果的な取組等の内容について広く他の企業にもお知らせする、そのような取組をさせていただくこととしております。こちらにつきましては、11月17日に、本日、委員で出席いただいております富田委員の富田製薬様をご訪問させていただきたいと考えております。よろしく願いいたします。

次に、大きな3番、最低賃金制度の適切な運営についてご説明いたします。

資料は、あらましの11ページ、基準資料は7、雇用均等室の7、8あたりを見ていただければと思います。

基準資料の7は、川平慈英さんを起用した周知用のチラシでございます。徳島県におきましては、今年度の地域最低賃金は8月5日に結審し、21円の引き上げ、時間額にして

716円、こちらを最低賃金額ということで10月1日から発効してございます。

また、地域最低賃金とは別に特定最低賃金、産業別の最低賃金として、当局は造作材、一般機械器具、電気機械器具の3つの特定最低賃金を有してございます。こちらにつきましても全て決定し、造作材につきましては14円引き上げの時間額824円、一般機械につきましては17円引き上げの時間額857円、電気機械器具17円引き上げ、時間額822円となりました。現在12月21日の発効に向けての事務手続を進めているところでございます。

最低賃金につきましては、今年度大幅に最低賃金額が上がったということで、この周知をさらに徹底していく必要があるため、例年以上により幅広く積極的な周知広報を実施しているところでございます。

特に今年度は従来型の各団体への要請、周知、広報依頼、それから説明会での周知のほか、PRイベントといたしまして、四国大学、徳島大学に訪問させていただいて、いわゆる最低賃金の受け手、働く側の労働者にもしっかりとこの最低賃金制度や適正な労働条件というものを認識していただくことを目的に、学生に対するPRイベントというものも実施いたしました。

今後もこのような形で色々な形で周知徹底をさせていきたいと考えております。

また、今年度の最低賃金は、大幅な引き上げとなったため、中小企業への影響というものも無視できないということで、支援策等についても色々取り組んでいるところでございます。

その1つとして、先ほど雇用環境・均等室長から説明がありました雇用環境・均等室の7番目の資料、8番目の資料の助成金の拡充、それから中小企業事業場向けの無料相談窓口設置、そのような支援策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ついてご説明して終わりたいと思います。

資料は、あらましの14、基準資料の8ページを見ていただければと思います。

労災保険給付の迅速、適正な処理というものにつきましては、管理者によるしっかりとした進行管理、それから請求後3カ月を経過したものについては、確実にその状況について補足して確認していく。局でも3カ月を超えるような事案については、検討会というものを実施して速やかな給付につなげられるように取り組む、そのような対策により、現在のところほとんどの事案が標準処理期間以内に処理されているところでございます。

なお、最近請求件数の中でも精神障害事案というのが若干増えている状況であり、また

現在、特定の監督署の複雑困難事案が集中しており、少し調査等に時間を要しているところでございますが、引き続き、しっかりと局署を挙げて進行管理を徹底し、迅速、適正な処理を進め、給付すべき方についてはしっかりと早く給付していき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。

私からは、労働行政の最重点施策のうち、職業安定部関係の若者の雇用対策の推進、障害者等の活躍促進、地方自治体との連携した雇用対策、人材育成の推進を中心にいたしまして上半期の取り組み状況等を資料に基づきまして説明させていただきます。

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

新規学校卒業者の職業紹介状況の推移でございますが、1枚目の中学校、高等学校につきましては、縁故を除いた数値、2枚目及び3枚目の高等専門学校、短期大学、大学につきましては、縁故を含んだ数値となっております。

新規学卒者の職業紹介につきましては、大学生は6月1日から、高校生につきましては9月16日から採用選考が開始されておりますが、現在県内求人につきましては、資料1枚目になりますが、高校生で1,867人、3枚目になりますが、大学生で2,619人と、昨年同時期を上回る求人をいただいております。

また、平成29年3月の高等学校卒業予定者の就職内定率でございますが、9月末現在で61.0%でありまして、去年同期比で1.8ポイント低くなっております。まだ進路が確定していない生徒さんも多数いらっしゃると思いますが、労働局・ハローワークといたしましては、希望者全員が卒業までに就職先が決定するよう、引き続き学校、関係者と連携しながら取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、若者の雇用対策の推進のうち、若者と中小企業とのマッチング強化についてでございますが、資料は安2をご覧ください。

昨年10月1日から順次施行されております青少年の雇用の促進等に関する法律いわゆる若者雇用促進法でございますが、それに基づきますユースエール認定企業制度について、7月に製造業と医療業の計2社を、また10月には中四国初となります建設業1社を認定企業とさせていただきました。

また、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、9月末現在で39

社となっております、既に前年度を上回る状況となっております。

この2つの制度のうち、特にユースエール認定企業制度は、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況が優良な中小企業に対しまして情報発信をハローワークが後押しすることにより、求職中の若者とのマッチングを図ることを目的としております。

今後も引き続き、1社でも多く認定企業が増えるよう積極的に周知を図ってまいりたいと考えております。

また、資料の安3の若者雇用促進総合サイトにつきましては、ユースエール認定企業や若者応援宣言企業の企業情報検索のほか、企業におきましては、自社の職場情報を無料でPRできるなどのメリットがあります。求職中の若者にとりましては、登録企業の職場情報や国が実施する施策に関する情報を得られるなどのメリットがあり、マッチングの向上のためのツールの一つとしてご登録していただければと思っております。

労働局・ハローワークといたしましては、若者の雇用の促進から職場定着まで一層の取組の強化を図ってまいりますので、引き続きご協力のほどよろしくお願いいたします。

続きまして、障害者等の活躍促進について説明させていただきます。

資料は、安4をご覧ください。

5月に発表いたしました平成27年度障害者の職業紹介状況等をプレスリリースした資料になります。

平成27年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は、581件となっております、6年連続で過去最高を更新しております。

資料の安5の9月末比較のハローワークにおける障害者の職業紹介状況を見ていただきますと、一番下、3の就職件数につきましては、平成27年度の319件を5.6%上回る337件となっております、障害者雇用は引き続き着実に進んでいると判断しているところでございます。

また、障害種別による内訳では、近年特に精神障害者が大幅に増加しておりまして、平成27年度におきましては、身体障害者、知的障害者、精神障害者の就職件数につきましては、ほぼ同数となっておりますが、今年度上半期の状況では、全国的な傾向と同様に、精神障害者の就職件数が最も多くなっている状況でございます。

労働局・ハローワークといたしましては、引き続き、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関との連携により、障害者の就職促進及び職場定着を図っていくこととしております。

続きまして、高齢者対策といたしまして、生涯現役社会実現に向けた雇用・就業環境の整備について説明させていただきます。

資料は、安6になります。

今年度からハローワーク徳島に65歳以上の求職者に対する就職支援を強化することを目的といたしました「エルダー支援コーナー（生涯現役窓口）」を開設いたしまして、高年齢者の就職支援を行っております。

支援メニューといたしましては、中ほどに書いてありますが、①職業相談、職業紹介、②履歴書、職務経歴書の作成、面接の助言、③高年齢者向け求人情報の提供、ハローワーク以外の機関の情報提供といった内容としております。

この中で、③の高年齢者向け求人情報の提供でございますが、高年齢者の採用実績や採用基準を把握するための事業主アンケートを実施しまして、求職者に情報提供をすることとしております。

また、来月、12月14日には、55歳以上の求職者を対象といたしましたエルダー就職面接会の開催を予定しておりますが、参加企業の募集に当たりましては、この窓口の趣旨から65歳以上の方の採用が可能な事業所に優先的に参加いただくこととしております。

続きまして、地方自治体と連携した雇用対策、人材育成の中で、生活保護受給者等の就労自立促進について説明させていただきます。

資料は、安7になります。

平成28年度生活保護受給者等就労自立促進事業における対象者数及び就職者数でございます。

当局におきましては、平成28年度の対象者の目標を、1枚目一番下になりますが、1,040名を目標としておりまして、8月末現在で、一番右下になりますが、504名の方を支援しております。

裏面になりますが、就職件数につきましては、目標のほうを620件としておりますが、8月末現在の実績につきましては287件となっております。目標達成に向けて、下半期につきましても引き続き地方自治体と一体となった就労支援をすることといたします。

続きまして、求職者支援訓練について説明させていただきます。

資料は、安8になります。

当局における求職者支援訓練開講及び充足状況でございます。平成28年度の求職者支援訓練に係る認定・開講・受講者数・開講率・充足率につきまして掲載しておりますが、8月末現在におきまして開講率が92.9%、充足率につきましては57.1%となっております。これを平成26年度、27年度の同時期と比較しますと、グラフ及びその下の表等に、開講率につきましては過去3年で一番高くなっており、充足率につきましては過去一番低い数値となっております。少ない受講者でも訓練施設に開講していただいている状況となっております。

当局といたしましても、訓練受講者数を確保するために、訓練コースの周知や各ハローワークにおける受講案内等を積極的に行うこととしてまいります。

また、地方自治体との雇用対策協定に基づく地域枠の活用状況でございますが、今年度は6自治体から開講希望がありまして、6月に牟岐町で介護系訓練を開講いたしまして5名が受講しております。残りの5自治体につきましては、下半期の開講に向けて現在調整をしているところでございます。引き続き地域のニーズを踏まえた人材育成を行うこととしております。

続きまして、非正規雇用労働者の正社員化・待遇改善の推進に関しまして、キャリアアップ助成金の状況について説明させていただきます。

資料は、安9になります。

有期契約労働者や短時間労働者などいわゆる非正規雇用労働者の処遇改善等を図るためのキャリアアップ助成金の認定・支給決定状況でございます。

支給決定件数では、平成26年度の41件から27年度は110件と、大幅に件数が伸びており、本年度も9月末現在で前年同期を上回っているところでございます。

また、計画書の認定事業所数につきましても、前年度を大幅に上回る状況となっております。有期契約労働者等の安定した雇用形態への転換に寄与しているものと考えているところでございます。引き続きこの制度の周知等に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、労働者派遣法等、需給調整事業関係について説明いたします。

資料は、安10になります。

需給調整事業関係取扱状況でございますが、この表の中ほどの2、労働者派遣事業新規の申請、届出、廃止届出数についてでございますが、特定派遣事業の廃止は、28年度の上半期において既に7件上がってきているところでございます。この数値を年ベースにすると14件となり、過去最高の数値となる可能性があります。

この要因といたしましては、平成27年9月の派遣法改正により制度廃止となり、経過措置として事業を継続していた旧特定派遣事業主が、事業継続の見込みがなく廃止したものが大半を占めていることによるものです。

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

資料は、安11になります。

数値目標として設定しております各指標につきましては、ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する指標であります主要指標、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、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に分類されております。

資料の安11は、この中のうち、中核業務であります主要指標の進捗状況を各安定所ごとにまとめたものとなっております。

集計の都合上、8月までの実績となっております3の雇用保険受給者の早期再就職件数を除きまして平成28年度上期の状況となっております。

労働局計をご覧くださいと、おおむね目標達成に向け順調に推移しているところですが、各ハローワーク別に見た場合に、進捗に遅れが見られる指標もあります。

このことから、所重点指標や補助指標も含めましてしっかり進捗管理を行うとともに、県内、県外のハローワークにおける好事例を取り入れるなど積極的な展開を図ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上となります。

○議長 はい、ありがとうございました。

それぞれ担当の部長さん、室長さんに内容を説明していただきましたが、これに関して皆様からご意見、ご質問等いただきたいと思うんですが、その前に、事前に書面にて質問事項を頂いております。

本日の審議会のご要望、ご意見ありましたらその最後に。事前に出ました質問・要望書が出ておりますので、まずそれについてご回答いただいた後、自由にご意見をいただきたいと思います。

では、事前質問について回答をお願いします。

○笠田総務部長 濱田委員からいただいた事前質問について、総務部からお答えさせてい

ただきたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

質問どうもありがとうございます。

まず、1番の質問、障害者雇用についてということでご質問をいただいております。

徳島労働局においては、本年6月に局において非常勤職員を含む全職員に対して、人権や障害者に関する研修を行ったり、各職場において勉強会などを実施するなど、資質の向上に努めているところであり、引き続き職員の資質向上に向けて努力をしてみたいと考えているところでございます。

また、障害者の雇用対策につきましては、徳島労働局の最優先施策ということでございますので、職員の資質の向上に努めさせていただきながら障害者雇用の適切な推進に努めてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして2つ目、行政サービスの向上についての質問についてでございます。

徳島労働局においては、毎年度地方研修計画を策定いたしましてさまざまな研修の実施をしているところでございます。既に局においては本年6月に延べ5回、人権や障害者に関する職員の資質向上に向けた研修を実施したところでございまして、各労働基準監督署及びハローワークにおいても同様の研修を実施していただいているところでございます。

また、委員のご提案につきましては、毎年労働局においては職員を減らされている一方で業務が増え続けているという大変ちょっと状況が厳しいということもございしますが、状況を踏まえながらご検討させていただければと考えております。

○佐藤雇用環境・均等室長 それでは、3番目の各種助成金の大幅な要件緩和について、濱田委員よりご要望をいただいておりますので、回答させていただきます。

徳島県への補助金等を含めまして厚生労働省、労働局が支給する助成金は、委員ご存じのとおり、国会での議決によっているものでございます。

したがって、国の助成金は県とは違ひまして、全国統一の基準で支給されていることにご理解いただきたいと思ひます。

このため、当局独自の支給要件を拡大解釈ですとか、要件緩和につきましては、当然できないものでありますが、知らなくて利用できなかったという経営者がないように、今後もさまざまな機会を活用して周知に努めてまいりたいと考えております。

委員ご要望の件につきましては、従来から承知しており、特に昨年来、本省に繰り返して伝えておりますが、本件についても伝えたいと思っております。

○笠田総務部長 続きまして、喜多條委員からご質問いただいた件につきまして、こちら

もまた総務のほうからご回答させていただきたいと思います。

まず、1点目についてですけれども、これにつきましては、昨年の平成28年度の運営方針の最重点施策を検討する過程におきまして、働き方改革の推進及び女性の活躍促進に向けた取り組みの推進等の位置づけについてもここで検討させていただきましたところでございますけれども、平成28年度においては、少子・高齢化の現在において徳島県の将来を見据えさせていただきまして、若者の雇用対策の推進を1番目に置き取り組んでいくこととさせていただいたところでございます。

また、いずれにいたしましても、6項目全てが最重点課題であり、今後ともこれらについて十分に取組を推進してまいりたいと考えております。

なお、平成29年度の運営方針につきましては、委員のご意見を踏まえめるとともに、現在の社会情勢、経済情勢、雇用情勢に基づき検討をさせていただきたいと考えております。

続きまして、2点目でございます。

2点目につきましては、委員のご指摘の点を踏まえさせていただきまして、来年度の方針を策定する際には検討はさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

続きまして、3点目でございます。

良質とは単に待遇面のみを指すものでございませんで、そのようなマンパワーが確保されていることにより従業員の負担が過度なものとなっていないものであること、また採用後の定着率が高いこと、そして法令が遵守されていること等も含まれるものということの意味しております。

また、いずれにいたしましても、次年度の労働局の行政運営方針の策定に関しましては、よりわかりやすい表現となるように検討をさせていただきたいと考えております。

続きまして、4点目でございます。

4点目につきましては、運営方針につきましては、少しでもページ数を少なくさせていただくために、今回は段落の改行等は機械的に行わせていただいていたというところ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、今後といたしましては、ご意見を踏まえさせていただいて検討させていただけたらと考えております。

そして、最後5点目でございます。

5点目につきましては、ご意見いただきまして大変ありがとうございます。引き続き県

民の皆様に対しましてわかりやすいあらまし及び各資料づくりに努めさせて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ひ申し上げたいと思ひます。

私からは以上でございます。

○議長 はい、ありがとうございました。

ただいま事務局から、濱田委員、喜多條委員から出していただきました事前の質問・要望等に関してお答えをいただきましたが。

○濱田委員 はい、濱田でございます。

私は、1つは障害者雇用についての問題点というか所信をお伺ひしたいということでございます。

ここに書いてございますように、労働局、しかも職業対策課の職員が発達障害の女の子を、初めて就職してきた女の子をいじめていじめていじめぬいて、ついに辞めさせたという記事でございます。このようなことがなぜ起きるのかということになるわけでございますけど、さっきから色々な説明を聞いておりますと、確かに労働局は非常に分野が広くて、なかなかそんなところまでは手が回らなかったというのはわかります。

だったらそこを具体的に業務を減らして何とかしてやるということが労働局の業務ではないのかなと。「職員が減りましたから」、「上からの指導によりましたから」と、それじゃ困るんですよね。企業はそこの中で頑張ってるんですよ。企業に指導するならば、やっぱり自分が襟を正さないと。そんなところが何を言っても聞かないのだろうと思ひます。

そこに、ブラック労働局と書きましたけど、徳島県で一番働き過ぎの官庁、企業というのは、徳島県庁か徳島労働局です。非正規の一番多いというのは徳島労働局です。そんなところが何でそんな指導ができるのかなと、こう言いたいんです。

幸い障害者の雇用につきましては、ちょうど時期をうまくして徳島新聞さんが6回のシリーズで載せてくれました。非常にわかりやすく書いてくれています。多分労働局でもこれをコピーして全職員に回してくれていると思ひますが、発達障害というのは普通にいらっしゃるんですよ。今20歳から上の人というのは、発達障害という概念がなしに、やっぱり「仕事はどうしてもちょっと違うな」という状態の人が発達障害です。

10年ほど前に発達障害者支援法という法律ができました。こういう人を発達障害と言うというふうになったわけですから、なかなか難しい対応をしなければいけないんですけど、それを対応してくれるのが労働局と思ひます。

どうかベストプラクティス労働局と言われるようになってほしいなと思っております。

それから、最後、各種の助成金でございます。

10月1日、「これから大幅な改正があっただけいいようになりましてから」と言って持ってきてくれたんですが、何も変わっておりません。これが大幅な改正と言えるのかどうか。残念ながらこういう改正ではどうしようもない。本当に困ってる、要するに最賃がこんなけ上がったらどうしようかというふうな企業には何の値打ちもない改正です。これは全国から要望が上がっていると思います。ですから、もうちょっと全国の意見を聞いて、霞ヶ関の机の上でするようなそんな助成金じゃだめだよというのを口酸っぱく言っていただきたいと思います。

私からは以上でございます。

○局長　それでは、私から包括的な説明をしたいと思います。

まず、今までの所感を述べろということですが、兵庫県にあります兵庫労働局の事件でございますので、私からはコメントを差し控えさせていただきたいと思っています。

次に、各部長、室長からご説明したとおり、喜多條委員からは、今年の6項目の重点の順番はいかがかというご指摘ございましたけど、私ども徳島労働局においては、徳島県のこれまでの現状を踏まえて、平成28年度はこの順番が一番いいのではないかとということで3月の審議会でご説明いたしましてご了解いただいた上で、今粛々と進めているところでございます。

そして、濱田委員からご指摘あったとおり、障害者、いろんな障害をお持ちの方がいらっしやいます。そういう方々を企業でどう雇っていただくかということにつきましては、私ども自身も十分承知してはいてはいけません。また、障害者雇用だけではなくて、いろんなご事情を抱えた方が企業の中でしっかりと働いていただくためにも、私ども承知してはいてはいけませんということで、年間の研修計画をつくりまして、濱田委員からはおまえのところは少し働き過ぎだと、少々ご指摘をいただいているのですが、何とか時間と人をやりくりして研修をやった上で仕事に対応しているところでございます。

したがって、徳島労働局としましては、先ほど部長、室長からもご説明したとおり、障害者雇用につきましてもしっかりと経営者の方々にご説明をして、全国の中でも徳島県の企業の方はちゃんとやっただけいいということを示せるような形でもご協力をしつつやってまいりたいというように考えております。

また、助成金のお話につきましては、昨年私が徳島労働局に着任しましてから濱田委員

からはこのお話は何回も何回もいただいているところでございます。

現在の助成金につきましては、先ほど基準部長と雇用環境・均等室長からもご説明しましたとおり、今後賃金額がさらにアップしたとしても、企業が適正な労務管理を行えるように、まさに経営労務面でお使いいただけるいわゆる生産性向上のための助成金であるというふうに私も承知しています。

やはり、生産性を向上しつつ企業にも発展をいただくというのが私ども徳島労働局としての思いでございますので、そういう意味で使っていただきたいというふうに考えてまして、したがってもし知らなくて使えなかったんだ、もうちょっとちゃんと教えてくれれば使えたのということになりますと、これが一番適切でないと思いますので、やはり経営者の方には十分知っていただきたいというふうな周知を今後とも続けてまいりたいと思っていますし、また先ほど雇用環境・均等室長からもお話をいたしましたけども、濱田委員からは繰り返しこのご要望をいただいていますので、昨年度来、何度も本省には伝えておりますが、今日もまたこの場でこのご意見が出たことは改めて本省に伝えておきたいというふうに考えます。

以上でございます。

○議長 はい、ありがとうございました。

喜多條委員。

○喜多條委員 喜多條です。

質問というか、ちょっと気になったことを私はちょっと意見として言わせていただいたんですが、労働行政いろいろあって、課題もあると思います。行政の審議会、私も出る機会が多いんですが、労働局だけでなしに、非常に総花的、いろんな対策をやってますよといっぱい出てきてそれぞれに担当者の方はご努力なされていると、そういうふうに感じます。

ただ、やっぱり現状を考える場合、深刻度だとか国の施策ですよね、これから人口減少がどんどん進んでいく中で、労働行政どうあるべきかと、そういうことを考えた場合に、やはり軽重をつけるべきだというふうに私は思うんです。

それで言えばやっぱり女性の活躍と働き方改革だなと。特に電通の問題は、是正勧告したにもかかわらず自殺者が出たということですよ。新聞社もやっぱり長時間労働当たり前の職場だったのですが、そういうこと言われてられないなというふうに感じまして、抜本的に改革をしていこうという機運になりかけてるんです。

そういうことを考えれば、やはり労働局もとにかくこれはやっていくと、姿勢は示して
ます。子会社にも指導に入ってますし、そういうふうには非常に感じますけども、女性の
活躍にしろ、長時間労働にしろ、何十年前かと比べればそんなに大幅に目に見えて改善し
ているとも思えない。その辺はちょっとしっかりやっていただきたいなという思いでちょ
っと意見を述べさせていただきました。

それと、2点教えていただきたいことがあります。

1点は、女性活躍推進法ができてから行動計画等をつくるのは301人以上の企業とい
うことですね。それ以下については努力義務ということですが、徳島県はずっと301人
以上の企業というのは少ないと思うんですね。したがって、努力義務としている30
0人以下の企業についてのこれからの取組はどうしていくのか、それをお教え願いたい。

それともう一つ、先ほど障害者の話が出ましたが、表では、精神障害をお持ちの方の雇
用がかなり進んでるといえるか、倍増ぐらいしてたんですかね、増えているというふうにし
うんです。それについてどういう取り組みが成果を上げたのか、この2点をちょっとお教
えいただけないでしょうか。

以上でございます。

○佐藤雇用環境・均等室長 まず、女性活躍推進法の関係で、300人以下の努力義務企
業への取組ということですが、今年度から本省の方で、先ほど少しご説明いたしま
したけれども、中小企業のための女性活躍推進事業を実施いたしておりますので、その事
業を通して行動計画策定が進むように、この事業の周知を行っているのと、あと男女雇用
機会均等法ですとか、育児・介護休業法との関係で、計画的に事業所を回っておりますので、
その際に女性活躍推進法について周知したり、募集・採用や配置、昇進等で男女間に格差
がある場合については、その格差を解消するような積極的な取組をするよう、ポジティ
ブ・アクションの取組を進めるよう助言をして、企業の方に取組を促しております。

以上です。

○安定部長 2つ目の質問の精神障害者の方が増えているという関係ですが、まず大き
な要因としましては、精神障害者の方に対する企業の理解が進んできていることが大きな
要因だと考えております。

また、精神障害者の方は個人により特性が異なることから、ハローワークや関係機関で
あります障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターの関係機関と連携しながら
支援を進めていますので、その成果が出てきているものだと思っております。

○局長 先ほどの喜多條委員からの質問の1つ目なんですけども、実は全体資料の2番の30ページにこの女性活躍推進法の履行確保というページがあるんですが、この3の(1)のあと2パラ目の雇用労働者が300人以下の企業についてはという部分については3月の審議会で坂田委員からご指摘ございまして、300人以下ももう少し手厚くすべきだということをご指摘いただきましたので、こういう形でこの部分の特出しをして書くようにしたところでございます。

佐藤室長からも申し上げましたように、実は雇用環境・均等室の職員も労働基準監督署の職員のように各企業を、正しくは報告徴収というんですけれども、各企業にお伺いをしているような労務管理の実態をお聞きしたり、いろんな指導を行っております。

そういう中で、ほとんど徳島県で300人以下の企業は、この56社を除けば全て300人以下でございます。そのような企業に行ったときにも必ず話をするようにしておりますので、そういう点では地道な活動をまずしているということをご理解いただければと思っております。

もう一つは、局が主催するいろんな説明会等がございまして、そのようなときにも、例えば安定環境を中心とした説明会でも、例えば女性の活躍ですとか、助成金の説明をしたり、また基準部が主催する説明会を行っても、ほかの部の説明時間を少し設けるというようなことを考えてどうにかやっております、説明会に来た方々にいろんな情報をお持ち帰りいただくというふうなことを一緒にしております。そういうことで企業に対する意識の改革をしてもらいつつ、かつ実際には担当者の方がいろいろ考えていただかなくては行けませんので、そういう意味では労務担当関係の方のところにお伺いしたときにもいろんな働きかけをやっているという2つの手法でやっているということをご理解いただければというふうに思います。

以上です。

○議長 よろしいでしょうか。

事前にご質問をいただいた項目に関してただいま事務局から回答いただき、ご議論いただきましたが、これからは本日の議題であります平成28年度の労働行政の運営状況について、各部・室長等から説明をいただいた項目に関してご質問、ご意見等ございましたらご自由に提出いただきたいと思います。

○森本委員 森本です。

細かい話はもうしません。1つには、まず働き方改革について、国が本気でやる気を国

民全体に見せているということからすれば、非常に大きな話過ぎますけれども、厚生労働省という大きな組織をもう一度見直しをして、私は何回も言うように労働省を復活させるべきだなというふうに思います。これが一番大きな課題だろうと思います。

そして、働き方改革を言う前に、基本的なワークルールがこれ労使ともに十分に理解ができていないのは、今の日本の労働の世界というのは推移していつてしまっているのかなというふうに思っています。

このあらましのところの15ページに、少し遠慮ぎみに労働法制の普及に関する取り組みということが出ています。このことに関しては、労働局それから徳島県においては労働委員会、そして社労士会さんにおいてはそれぞれ学校現場における出前授業というのを大学、高等学校、それぞれ努力されてやっておられますけれども、これはやっぱりある意味義務教育も含めていわゆる教育の場で基礎カリキュラムに入れていかなければいけないような状況になっていると思います。

といいますのは、働くようになってからワークルールを学ぶ、これは労働者として学ぶという点がありますけれども、経営者になる方もたくさんおいでます。起業していく人もたくさんおいでますので、そのどちらに向けて進むか、その前に教育の場でしっかりと基本的なワークルールについては学習をしていただく必要があるのではないかなと。その上に立っての働き方改革、お互いに労使が知恵を出して、会社も伸びるし従業員、働く者も人間として伸びていく、そういう働き方の改革をやっていく素地をつくっていただきたいなというふうに思っています。

それから、最初のあらましの、これは9ページですかね、9ページに働き過ぎの防止に向けたという部分があります。これは先ほど申し上げたワークルールの周知徹底というところでスタートをしていただきたいなと思っていますが、その下に(2)番の特定の労働分野における労働条件確保対策の推進ということで、トラック業界の話が出ています。これもつい最近労働局の発表で徳島新聞にも紹介されてましたけれども、バスとタクシーについては改善の状況が見られると。実際私たち貸し切りバスをお願いするときに、バスの事故の問題もあって法令が変わって当局から指導を受けてますので、乗務員の2名そしてこの時間を過ぎると料金が高くなりますと言われれば、これは我々も、自分も含めて人命がかかってますので、この件についてはあらかた世の中の合意もできてきたかなと思いますけれども、いかんせん荷物については、ドライバーの命はかかってますけれども、荷物は多分保険に入られているのでそんなに皆さん意識はしてないかもしれませんけれども、こ

ここにいわゆる運送事業者の方と荷主の方の本当の意味での公正な取引が確立をされています。それがゆえに荷主さんによって運送料金が大きく変わっています。

これは企業努力だと言われればそれまでかもしれませんが、それによってこの運送の業務に携わっているドライバーは、自分の給料が自分で計算できないわけなんです。もう歩合給が基本給の2倍も3倍も、あるいはほとんど歩合給だという方も、我々労働相談を受けている中でおいでます。少なくとも基本的な部分については基本給の部分上げて、歩合給をできるだけ減していく、そしてそうしないと生活が安定しませんから、そういう面でもその荷主さんごとによるダンピング、そういった料金の非常に差が出てくる、そういうところを公正取引の原則を貫いていただいて、適正な運賃が支払われるように、そういう社会にさせていただけたらなと。これもどちらかというと監督の部分で目を配っていただければなと思っております。

それから、もう一つが、隣の10ページに出ていますけれども、外国人技能実習生の課題です。これも今制度の改正の法案審議に入っております。ようやく制度の抜本的な見直しまでには至らないまでも、今の状況を少しでも打開をしていくために、法律改正の審議が始まりましたけれども、この問題も、言葉の壁あるいは育ってきた生活習慣の違いもあって、日本のワークルールが実習生の方に十分に理解をしていただけてない。それと、日本の実習の受け入れ先は、ルールを知っていながらそれを無視をすると。そういったことの両方の対応がありますので、大きなトラブルになってきています。

これは提案なんですけれども、そういったトラブルを避けるためにも、実習生の方には一応日本で実習を受けるためにはこういうことをしなければいけない、あるいはこういうことをしてはいけないというところをきっちり研修で教えるんでしょうけれども、あなたは日本の労働法制によってこういうふうに守られているんですよというところについては、なかなかきちっと教えられていないんだらうと思っております。

したがって、この部分については、我々労働組合に是非渡していただけたらなというふう思うところでありまして。したがって、強制的に労働組合に入れというのも我々として非常に言いにくいところなんですけれども、ここはやっぱり行政がしっかりと関与をして労働組合と協力をしてその預かり先の事業場、実習先と労働組合が間に入って常に意見交換をしながら、この実習生が本当の意味でちゃんと実習が受けられるような対応をしていくべきかなというふうにおもっております。無用なトラブルを避けるためにも、先手を打つということでの対応策を考えていただけたらなと思っております。

やっぱりトラブルが起きてる現場からいえば、本当にこれを監督をする立場の関係者、監督署の人員が不足しているというのは、もう明確に実感をしております。それとあわせて入管の職員も、この間私も高松の入管へ行きましたけれども、いわゆる観光客が増えていの中で、各空港に国際線ができ、そしてチャーター便も来るといの中で、この入管の職員がもう本当にひっきりなしに出ていかなければいけないと。本当に力を入れてこの外国人の技能実習生問題に対応できる人を養成して張りつけていくということが今なかなかできていない状況にあるんだなということも実感をいたしました。

是非この技能実習制度については、先ほど話に出てきましたけれども、縫製業、特に今縫製業の現場は厳しい状況があると思いますけれども、この間労働局から聞いた話では、要は事業主が1人いれば1人実習生を雇えるというような言い方をしますけれども、いけると。そして、2年目、3年目と1人ずついけば3人雇用できるわけです。いわゆる社長、お父さんなりで、奥さんが副社長で、息子さんが監査役、3人いれば1年間で3人実質的に入れるわけですから、それが3年サイクルでいくと9人入れます。実際そういう体制で一体どんな技能実習をするのか、甚だ疑問に思うところでありまして、本当の意味で技能実習をすることになれば、その実習生よりも日本人のほうが多いというのが普通じゃないかなというふうに思っております。是非そういった点についてもメスを入れていただけたらなということを申し上げまして、非常に多岐にわたる部分、まだまだ言い足りない部分があるんですけれども、私のほうからは以上で終わらせていただきます。よろしくお願いたします。

○議長 ただいま森本委員からご意見いただきましたが、ご回答部分等ございましたら、事務局から。

労働省を復活さすというのは、ここでは決められませんけれども、それ以外に労働法制の普及の方法とか働き過ぎ防止、特にトラック業界という問題とか外国人技能実習生の問題、ご指摘いただきました。

○杉山労働基準部長 労働基準部の杉山でございます。

先ほど最後に労働基準監督官の数が不足していると。もっともっと体制固めてやっていただきたいという思いを伝えていただき、非常に我々からするとありがたい言葉だと思っております。

現場の人間も、このような問題意識というのは、監督官全員が今有しているところです。ただ、なかなかその実が伴わないという非常にジレンマを感じている。そういう意

味では非常にありがたい応援だというふうに認識しております。

ご質問はいろいろと多岐にわたっておりますがこれらのご質問は併せて、励ましのお言葉も含まれているものと理解しております。まず一番初めにワークルールの理解ということで、法制度の普及の取組のご提言の中で、義務教育のカリキュラムにそろそろ入れるべきではないかということですが、このような観点というのは、実は我々の本省のほうでも同じような認識も持っております、文科省には以前から働きかけ等もやっているところなんです、今のところはまだ義務教育のカリキュラムまでは入れていただけていない。ただ、要請は続けており、教育委員会には毎年、課外授業でもいいから、労働局の職員の方からお伺いするのでカリキュラムの中に入れてくれないかということ等を働きかけはしているところでございます。ただ、我々の努力不足か、なかなかご要請をいただけていません。さらにしっかりこちらの方については働きかけをして、できるだけいろんな学校に対して労働法制の普及教育をやっていきたいと考えております。

それから、トラック運転者の問題、おっしゃるとおりのいろいろ問題、非常に複雑な社会的な背景な問題もございまして、これに対しては、現在、私どもはトラックの地域協議会というものを開催しております。

労働基準法それから改善基準告示を使って、現場の監督官は問題があった企業にしっかりと監督指導を行っているところですが、ただ、運送会社に監督をしても、やはり荷主との関係がある。それから親会社、元請会社との関係もあり、下請の会社をたたいてもなかなかもとが変わらないと全般的に状況が変わらないという問題があり、まさにその大きな問題について、現在、トラック協議会というところで「荷主対策かそれから重層的な下請関係の中でいかに公正な取引を確立していくのか。すぐに法制化というものができれば、我々現場の人間にとってはうれしいですが、いろいろな関係でそこまで一足飛びに行かない場合には、その前にどのような対策が打てるのか。」ということで今協議をしているところでございます。

協議会の検討状況については、各段階において、発表させていただく機会があれば行っていききたいと考えております。

外国人技能実習生の問題につきまして、今のところ法案が確か衆議院の方は通ったと思っておりますが、今後、改正法が公布される予定です。これまでの法律ではJITCOという外部団体が一定の巡回指導をして、それで一次的な歯止めとしての指導を行ってまいりましたが、効果としては、なかなか実を結ばなかったということもありました。この問題につい

て、新法により制度が変わることとなっており、今後新たな制度が施行された暁には、しっかりと周知なり制度説明なりをして、我々もそれに沿った形で取り組んでいきたいというふうに考えております。

また委員からは、技能実習生に労働組合を活用していただく、そのような取組ができないのか、といったご提言もございました。これは法制度の問題で地方局としては回答しづらいところではございますが、今日のご提言の内容については、まとめさせていただき、本省にご報告させていただきたいと考えております。

以上です。よろしくお願いいたします。

○局長　私の方からもちょっと何点かお話をしたいと思います。

外国人技能実習生において、先ほどの説明とも非常に似通るんですけども、例えば外国人技能実習生の場合には、管理団体また個々の事業主さんの方々にも知識を持っていただく必要がありますので、例えばほとんどの管理団体が組合をつくっていらっちゃって、ほとんど中小企業団体中央会に加入されておりますので、中小企業団体を通じて情報提供、指導したり、また私のほうでもいろんな機会を利用して、まず経営者の方々に全般的なお話をさせていただくというふうな努力はしております。

また、個別の企業には、また本当に個々にお伺いしてということになるんですけども、監督署の職員が個々をお伺いして外国人技能実習生についても労働関係法令の適用があるということを事業主にご理解いただくということで日々活動をしているところでございます。そういう観点でご理解いただければと思います。

冒頭に非常に2つ大きい話をいただきまして、1つは働き方改革ですが、私の知識がもし間違っていたらお許しいただきたいんですけど、今年の4月以降非常に大きな動きになってきたのではないかと、徳島新聞の報道などを見ているとそういう感じがいたしております。

働き方改革、いろんな切り口があるんだろうと思うんです。ある意味では過重労働をなくしましょう、あるときには女性の活躍をもっとしなければだめなんではないかと、いろんな切り口があるというか、もしかすると働き方改革というのは、日本人の働き方全般のことを指しているのではないかというふうに私自身は今の段階では思っております。

したがって、働き方改革という言葉の中にはいろんな要素、私どもが行っております徳島労働局の労働分野の行政いろんなものが入っているのかなというふうに思っています。

したがって、先ほど喜多條委員からのご質問、ご指摘の中で、来年度の最重点項目

の策定の際にご検討させていただきたいというようなお答えをさせていただいたのは、いろんなまさに日本全体の動きですとか経済情勢、雇用情勢等々を勘案した上で来年度に向けて考えたいというふうに申し上げたんですけど、そういうふうなところも含めまして今を着実に仕事をしながら来年度へ向けて頑張りつつ、また来年度の運営方針をつくる際には検討いたしまして、また今年度2回目の審議会でご説明をさせていただきたいというふうに考えているところでございます。

あと2点目の労働省を復活すべきだとおっしゃられたことについて、私は労働省時代に採用された者なんですけども、ちょっとこれにつきましては私としてはお答えを控えさせていただきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○議長 はい、ありがとうございました。

他に、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。

議題(2)、平成28年度の労働行政の運営状況について、ご意見、ご質問いただきましたが、これに関してでも結構ですし、これ以外のことに関してでも結構ですので、最後に何かご意見、ご要望等ございましたら。

○下委員 ちょっと濱田委員と被るのですが、女性活躍加速化助成金というものを新設されたみたいなんですけど、中小への支援助成金の拡充ということで、今までいろんな助成金がありましたが、助成金を悪用するという企業があったとか、そういう労働相談もありましたので、この助成金の使い方が正常に運営されていくかという管理をお願いしたいということと、あと障害者の職場環境なんですけど、もともと障害者で入られた方なので、やっぱり入られた企業の中での安全衛生管理のご指導をしてもらえたらなと思います。

労働相談でありまして、障害者なんですけど、椅子がキャスター付きとか、椅子が動くようなところに座らされて、結局転倒してしまったというようなことがありましたので、そういうところからも、やっぱり健常者でないという方を雇用されるときとか、職場の安全衛生の管理を徹底してもらいたいというお願いをしたいと思います。

以上です。

○佐藤雇用環境・均等室長 女性活躍加速化助成金ですけども、これは中小企業への女性活躍推進法の取組を進める趣旨で設けられた助成金です。今年度は加速化Aコースについては1件、Nコースについても1件、支給決定しております。

前提としては、女性活躍推進法で求められている女性活躍推進に向けた取組を全て実施するということですので、適正になされているかどうかということを確認して、適正な支給及び助成金の周知に努めたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

○局長 全ての助成金について一言申し上げますと、やはり私ども国全体で決められている助成金なものですから、間違いのないように使っていただかないといけないということをもって、担当者は一生懸命書類を見させていただいているところでございます。

ただ、基本的には事業主さんを信頼して申請をいただいた書類を見ていると考えております。そこはしっかり徳島の経営者の方を信頼して助成金を支給していただきたいという姿勢を持ちつつ、間違いのない使い方をしていただきたい、私どもの書類の見方が不十分であって間違えて支給してしまうということがないように、今後とも努力をしていきたいというふうに思っています。

あと障害者の安全衛生管理でございますが、情報ありがとうございます。私どもハローワークの職員が障害者の雇用を経営者の方をお願いをするときに、こういう障害者の方に合う仕事がありませんか、若しくはこういう障害者を受け入れていただくときに、例えば車椅子の方ですとスロープが必要になるとかというふうな設備の改善も含めていろいろご相談をさせていただいているはずなんです。ですから、そういう意味で言うと、例えば椅子がその方に合ってなくてけがをしたということであると、それは非常に痛ましいことだったというふうに思います。今後ともそういうことがないように、受け入れていただく段階でしっかり状況なり、障害をお持ちの方の状況を企業の方に説明をした上で、ご理解をいただいた上で、受け入れていただくという努力をしていただきたいというふうに考えております。

○議長 ありがとうございます。

そろそろ閉会の時間が近づいてきましたが、他にご意見よろしいでしょうか。

〔「なし」と発言する者あり〕

○議長 はい。

本日は忙しい中をお集まりいただきまして本当にありがとうございます。

今日出ました意見、貴重な意見をたくさんいただきましたので、今後の労働行政に労働局側は反映させていただければと思います。

それでは、本日はどうもありがとうございました。これで会議を閉じたいと思います。

○司会 それでは、事務局から2点ほど連絡事項になります。

次回の労働審議会の開催時期でございますが、来年3月上旬頃に開催したいと考えております。今回は主に平成29年度行政運営方針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たいと思っておりますので、皆様方ご協力のほどよろしくお願いいたします。

2点目は、委員の皆様へ委員手当のお支払いでございますが、後日ご指定の口座に振り込みを行いたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

以上になります。

本日は誠にありがとうございました。