

平成27年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

平成27年11月9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、佐野委員、宮本委員、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、矢鳴委員
《使用者代表》小林委員、坂田委員、中村委員、濱田委員、守家委員
- 【事務局】飯野労働局長、三浦総務部長、松田労働基準部長、小野澤職業安定部長、
佐藤雇用均等室長、島田総務課長、三木企画室長、河原労働保険徴収室長、
西泉監督課長、松岡健康安全課長、新居賃金室長、佐藤労災補償課長、岡田
職業安定課長、岩崎職業対策課長、伊勢需給調整事業室長、田村地方訓練受
講者支援室長、笠井雇用均等室長補佐、阿部企画室長補佐、佐藤企画係長

4 会議次第

- (1) 開会
- (2) 徳島労働局長挨拶
- (3) 委員紹介
- (4) 議題
 - ① 会長の選出について
 - ② 会長代理及び部会委員の指名について
 - ③ 平成27年度労働行政の運営状況について
- (5) 質疑・意見交換
- (6) 閉会

5 議事

○司会 ただ今から平成27年度第1回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

委員の皆様には、大変お忙しいところご出席をいただきましてありがとうございます。

私は、総務部企画室の三木と申します。よろしくお願いいたします。

会長が選出されますまでの間、進行を務めさせていただきます。

本日の会議には、公益を代表する委員5名、労働者を代表する委員6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、審議会として成立していることをご報告いたします。

なお、公益代表の松村委員、使用者代表の富田委員につきましては、本日、日程調整がつかないということでご欠席との連絡をいただいておりますのでご報告を申し上げます。

なお、本日は傍聴希望の申し込みはございませんでした。

それでは、開会に当たりまして、徳島労働局長飯野よりご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。本年度第1回の審議会の開催に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。

日頃から、私どもの労働行政の運営につきましては、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厚く御礼申し上げます。

また、皆様におかれましては、大変お忙しい中、私どもの審議会の委員にご就任いただきましたことに心より御礼申し上げますとともに、本日もご出席賜りましたことに対しまして重ねて御礼申し上げます。

徳島県内の景況は、日本銀行徳島事務所発表の金融経済概況によりますと、「雇用・所得情勢、労働需要は着実に改善しており、雇用者所得も穏やかに持ち直している」と判断されております。また、私どものハローワークで調べております県内の平成27年9月の有効求人倍率は1.24倍となりまして、27か月連続で1倍台を推移し、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にあります。県内の地域や業種に差がございますので、「一部に弱さが見られるものの、改善している」といたしました。

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等によりまして、きめ細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」、「障害者の雇用対策の推進」、「地方自治体と連携した雇用対策・人材育成の推進」、「過重労働解消に向けた取組の推進」、働

き方改革の推進ということになりますけど、そして「労働災害の減少を図るための対策の推進」、「改正次世代育成支援対策推進法の円滑な施行」の6つの柱に最も重点を置いて、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、今年度に入りましてからは、改正次世代法、若者雇用促進法や改正労働者派遣法等の法令の施行、さらには来年4月には女性活躍新法が全面施行されるなど、新たな動きもございます。

私どもといたしましては、上半期の行政の運営状況を踏まえ、方針や方法の見直し・改善を行いながら、新たな動きへの対応も含めまして、下半期の行政を展開してまいりたいというふうを考えております。

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、委員の皆様におかれましては、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まいりたいと思っておりますので、ご支援・ご協力をいただきますよう、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、どうかよろしくようお願い申し上げます。

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

資料の会議次第の次のページに、27年度第1回徳島地方労働審議会出席委員名簿をつけてございます。それから、お手元にお配りしております配席図をご確認いただきたいと思います。

まず、公益代表委員のご紹介をさせていただきます。

井内委員でございます。

○井内委員 井内でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会 続きまして、喜多委員でございます。

○喜多委員 喜多でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 続きまして、佐野委員でございます。

○佐野委員 佐野でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 続きまして、本年7月22日よりご就任いただいております宮本委員でございます。

○宮本委員 宮本です。よろしくお願いいたします。

○司会 続きまして、山本委員でございます。

- 山本委員 山本です。よろしくお願いします。
- 司会 続きまして、労働者代表委員のご紹介をさせていただきます。
- 今回新しくご就任いただきました森本委員でございます。
- 森本委員 連合徳島の森本です。よろしくお願いいたします。
- 司会 続きまして、藤岡委員でございます。
- 藤岡委員 藤岡です。よろしくお願いいたします。
- 司会 続きまして、今回新しくご就任いただきました矢鳴委員でございます。
- 矢鳴委員 UAゼンセンの矢鳴です。どうぞよろしくお願いします。
- 司会 続きまして、下委員でございます。
- 下委員 下です。よろしくお願いします。
- 司会 続きまして、藤田委員でございます。
- 藤田委員 藤田です。よろしくお願いします。
- 司会 続きまして、今回新しくご就任いただきました宮本委員でございます。
- 宮本委員 交通労連の宮本です。どうぞよろしくお願いします。
- 司会 続きまして、使用者代表委員のご紹介をさせていただきます。
- 小林委員でございます。
- 小林委員 商工会の小林です。よろしくお願いします。
- 司会 続きまして、今回新しくご就任いただきました坂田委員でございます。
- 坂田委員 坂田でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会 続きまして、今回新しくご就任いただきました中村委員でございます。
- 中村委員 徳島商工会議所の中村でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会 続きまして、濱田委員でございます。
- 濱田委員 濱田でございます。よろしくお願いします。
- 司会 続きまして、守家委員でございます。
- 守家委員 守家でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会 最後に、事務局の紹介をさせていただきます。
- 改めまして、徳島労働局長飯野でございます。
- 飯野労働局長 どうぞよろしくお願いいたします。
- 司会 総務部長の三浦でございます。
- 三浦総務部長 総務部長三浦でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○司会 労働基準部長の松田でございます。

○松田労働基準部長 松田でございます。どうぞよろしく願い申し上げます。

○司会 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。よろしく願いいたします。

○司会 雇用均等室長の佐藤でございます。

○佐藤雇用均等室長 佐藤でございます。どうぞよろしく願いします。

○司会 なお、委員の皆様のお名前、現職名などにつきましては、資料の中に入っております委員名簿のとおりの内容で当局ホームページ等におきまして公開をさせていただくことになっておりますので、ご確認とご了解をお願い申し上げます。

続きまして、本日お手元に配付をしております資料の確認をさせていただきます。

まず最初に、平成27年度第1回徳島地方労働審議会と表題をつけたホッチキス止めのものでございます。この中に、会次第、出席者名簿、メモ用紙等が入っております。

続きまして、徳島地方労働審議会設置・運営関係資料と表題をつけたホッチキス止めの資料がございます。この中に、委員名簿、災防部会委員名簿案など、No.1から7の資料が入っております。

そのほかに1枚物といたしまして、本日、濱田委員からご提出いただいた質疑・要望事項、それから佐野委員からご提出いただきました質疑・要望事項、それから本日の配席図が入っております。

それから、本日お持ちをいただいております灰色のファイルでございますが、平成27年度第1回徳島地方労働審議会資料でございます。この中に総務部関係資料といたしましてNo.1からNo.7まで、それから労働基準部関係資料といたしましてNo.1からNo.12まで、職業安定部関係資料がNo.1からNo.11まで、雇用均等室関係資料がNo.1からNo.8までを綴っております。

ここで、1点、資料の差し換えをお願いいたします。

お手元の方に、「職業紹介事業所数の推移」という1枚物の資料をお配りしていると思いますが、これは職業安定部資料No.8の2ページ目でございます。真ん中あたりに、4としまして需給調整事業関係の相談件数の推移の表と下の方にグラフを入れてございますが、この中の数字に誤りがございましたので、本日お配りしたものが正解でございますので差し換え方よろしく願い申し上げます。

それからさらに、本日の追加資料といたしまして、「中国・四国初の「プラチナくるみ

ん」誕生！」ということで、雇用均等室よりプレスリリースをいたしました資料を机上に配付させていただいております。

以上でございますけれども、不備等がございましたら事務局の方にお申し出をいただきたいというふうに思います。

次に、審議会の公開の関係から、本日の議事録につきましては作成後速やかに公開をすることとなっておりますので、ご了承をお願い申し上げます。

それから、本日の会議は午後3時半までの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をお願い申し上げます。

続きまして、議題の（1）会長の選出に移らせていただきたいと思います。

審議会の会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとなっておりますけれども、ここでは会長候補をご推薦いただき、委員の皆様にお諮りをしたいというふうに思っておりますけれども、いかがでございましょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ありがとうございます。

それでは、会長のご推薦をいただきたいと思います。

どなたか、よろしく願い申し上げます。

○濱田委員 失礼いたします。それでは、公益委員からということでございますので、引き続き山本委員さんに会長職をお願いしたいと思います。

山本委員さんをご推薦申し上げます。よろしく申し上げます。

○司会 ありがとうございます。

ほかにご推薦はございますでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ないようですので、ただいま山本委員のご推薦がございましたが、山本委員に会長にご就任をいただくということで異議ございませんでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ありがとうございます。

それでは、ここで山本委員に会長席の方に移動していただきますので、しばらくお待ちいただきたいと思います。

お待たせいたしました。

それでは、会長にご選出されました山本委員からご挨拶をいただきまして、以降の議事進行をお願いしたいと思います。

山本会長、よろしくお願い申し上げます。

○議長 ただ今、委員の皆様から徳島労働審議会会長を務めるようにというご推挙をいただきましたので、会長として引き続き務めさせていただきたいと思えます。

まず最初に、徳島労働局長のご挨拶の中にもありましたが、10日ほど前ですかね、有効求人倍率が徳島県の過去最高を記録したと、非常に喜ばしいお話がございました。これも不断の徳島労働局の皆様方のご尽力の賜物だと思っておりますが、ただ有効求人倍率を見ましても、地域間格差が結構ございますし、さらには労働ミスマッチなんかもございますので、今後とも労働局におかれましては積極的に労働行政に取り組んでいただきたいと思いますし、本日の会は平成27年度の第1回ということで、上半期の労働行政について労働局側からご説明いただき、今後の労働行政に生かすために皆様のご忌憚ないご意見を賜りたいと思えます。

拙くはございますが、議事進行が円滑に進むように努力いたしてまいりますので、皆様のご協力よろしくお願いいたします。

簡単ですが、会長の挨拶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させていただきます。

それでは、本日の地方労働審議会の次第に従いまして、議題の(2)会長代理及び部会委員の指名となっておりますので、この議題に入らせていただきます。

地方労働審議会令第5条第3項では、会長に事故があるときは公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理するとなっております。

このように規定されておりますので、会長代理として、本日はご所用により欠席されておりますが、公益委員の松村委員に引き続きご依頼いたしたいと思えます。いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

松村委員には、後ほど事務局から、指名があったということをお伝え願いたいと思えます。

さらに、会長代理に続きまして部会委員の指名がございます。

地方労働審議会令第6条、徳島地方労働審議会運営規則第8条に基づき、労働災害防止

部会の委員の指名を行いたいと思います。

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が、まず委員数につきまして、これまでどおり、公益代表、労働者代表、使用者代表、それぞれの各部門から2名、合計6名を指名させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

それでは、労働災害防止部会委員の指名を行いたいと思います。

まず、お手元の徳島地方労働審議会設置・運営関係資料というのがございますが、これのNo.2に、「労働審議会の労働災害防止部会委員名簿（案）」というのが入っております。ご覧いただきたいと思いますが、公益代表として松村委員、宮本委員、労働者代表として藤岡委員、宮本委員、使用者代表として守家委員と中村委員、6人の方をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ご指名させていただきました委員の皆様には、部会が開催された際には所管事項についてご審議をよろしくをお願いしたいと思います。

なお、本日出席されていない松村委員には、事務局から後日ご連絡をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

続きまして、徳島地方労働審議会運営規則第6条第1項に基づき、本審議会の議事録にご署名いただく委員を指名させていただきたいと思います。

署名は、会長の他に会長が指名した委員2名となっておりますので、労働者側を代表しまして森本委員をお願いしたいと思います。使用者側を代表しまして濱田委員をお願いしたいと思います。

森本委員と濱田委員には、後日、事務局から議事録をお持ちしますので、内容をご確認の上ご署名いただくようお願いいたします。よろしく申し上げます。

（森本委員、濱田委員 了承）

○議長 続きまして、議題の（3）平成27年度労働行政の運営状況についてに入りたいと思います。

平成27年度の労働行政の運営状況について、総務部長、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長の順に説明をしていただきます。

それでは、よろしく申し上げます。

○三浦総務部長 改めまして、総務部長の三浦でございます。

私の方からは、まず総務部の関係で労働保険制度の適正な運営、個別労働紛争解決制度の積極的な運用、そして労働法制の基礎知識の普及促進、この3点について簡単にご説明をさせていただこうと思っております。

まず1番目、労働保険制度の適正な運営についてでございます。

労働保険制度の適正な運営を図るため、徳島労働局といたしましては、今年度、労働保険料等の適正徴収、そして労働保険未手続事業場一掃対策の推進、この2つを重点的に取り組んでいるところでございます。

まず、労働保険料の適正徴収についてでございます。

お手元の灰色のファイルの中の総務部の関係資料のNo.3をご覧くださいませでしょうか。

労働保険の適用徴収関係の資料を表面と裏面で付けているところでございます。

表面の方が、本年9月末現在、そして裏面の方が昨年度、平成26年度の労働保険料等の収納状況になっているところでございます。

まずは裏面の方、平成26年度の収納状況の方からご覧いただけますでしょうか。

平成26年度でございますけれども、徴収決定額128億6,613万1,484円に對しまして、保険料の収納額が127億5,167万3,099円となっております、収納率は99.11%となっております。こちらの収納率、対前年度比でいいますと0.43ポイントのアップとなっております、また26年度全国平均の収納率が98.31%ですので、徳島は24年以降4年連続で全国平均を上回っているところでございます。

続きまして、表面に戻っていただきまして、本年9月末現在の収納率でございます。

徴収決定額130億839万3,587円に對しまして、保険料の収納額が56億7,320万7,612円となっております。収納率43.61%となっているところでございます。現時点での収納率は非常に低い数値となっておりますけれども、ご案内のとおり、労働保険に関しましては、個別の事業場で保険料が一定金額以上の場合又は労働保険事務組合に労働保険の事務を委託している場合につきましては、3回の分割納付が可能になっておりますので、現時点ではまだ第1期分の法定納期が終わった段階で集計した数字という点をご理解いただければと思います。

下半期におきましては、収納率の更なる向上を図るため、労働保険料滞納事業場に対する滞納整理と保険料が正しく申告されているかどうかの算定基礎調査を実施してまいりたいと考えております。

続きましてもう一点、労働保険未手続事業場一掃対策の推進についてでございます。

こちらの方、資料はございませんけれども、原則といたしまして、労働者を一人でも雇用している事業主の皆様には、労働保険の保険関係の手続を行っていただく必要がございます。しかしながら、現在におきましても、小規模零細企業を中心にしまして、労働保険の加入手続を行っていない事業場が全国的にも相当数存在しているものと考えられているところでございます。

このため、厚生労働省といたしましては、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会に労働保険加入促進業務を委託いたしまして、労働局と連携をして労働保険の加入手続を行っていない事業場に対して労働保険の加入勧奨を実施しているところでございます。

今後も、ご協力をいただけない事業場に対しては、職権によります強制的な成立も視野に入れて対応を図ってまいりたいと考えております。

労働保険制度の健全な運営を図る観点からも、労働保険の未手続事業場の一掃を図ることは極めて重要でありますので、労働保険の加入促進につきましてもご理解、ご協力を賜りますようお願いをしたいと思います。

続きまして2点目といたしまして、個別労働紛争解決制度の積極的な運用の状況についてでございます。

総務部の関係資料のNo.5をご覧くださいませでしょうか。

最初の方に、平成26年度のプレス発表をした資料と、あと平成27年度、今年度の上半期の個別労働紛争の利用状況について取りまとめておりますので、そちらの方をご覧くださいいただければと思います。

労働紛争に係る裁判に至る前の解決制度といたしまして、徳島労働局では、県内の4カ所の監督署、そして徳島労働局の企画室に総合労働相談コーナーを設置しまして、さまざまな労働相談に対応しているところでございます。

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解決の促進、他の紛争解決機関の情報提供など、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、個別労働相談、局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんという3つの方法によりまして、その解決を図っているところ

でございます。

平成26年度の数字になりますけれども、資料の1ページ目をご覧くださいいただけます。

総合労働相談の件数、1万187件、うち個別労働紛争の相談件数が1,471件となっております。

ページを繰っていただきまして、2ページ目と3ページ目、2ページ目の第1図、3ページ目の第2図に、平成17年度以降の件数を推移したグラフがございます。総合労働相談の件数につきましては、平成22年度以降5年連続で1万件を超えているような結果となっております。

一方、個別労働紛争の相談件数でございますけれども、平成22年度以降連続して1,500件を超える高どまりの状況を示しておりましたけれども、平成26年度は1,500件を切る結果となっております。

それでは、平成27年度上半期の状況がどうかということなんですけれども、少し資料が飛びますけれども、資料5の一番最後の資料をご覧くださいいただけます。

平成27年度上半期の速報値を取りまとめておりますけれども、総合労働相談の件数が5,007件、そのうち個別労働紛争の件数が838件となっております。

それぞれ前年同期と比べますと、相談件数としては12件減少したのに対しまして、個別労働紛争の件数は54件の増加となっているところでございます。

個別労働紛争の相談の内容についてでございますけれども、また少し戻っていただきまして、26年度のプレス発表資料5ページの第3図、個別労働紛争件数の内訳というのをご覧くださいいただけます。

徳島の場合は、平成25年度までは「その他の労働条件」に関するもの、こちらの方が最多の相談件数となっておりますけれども、平成26年度は「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が大幅に増加をいたしまして、相談件数の内訳中最多となったところでございます。

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談につきましては、全国統計で平成24年度以降3年連続で最多の相談件数となっているところでございますけれども、徳島におきましても同様の傾向を示すことになったと言えます。

今年度上半期の数字も出ているんですけれども、前年度の同期と同数の261件となっているところでございます。

続きまして、また資料の方に戻って恐縮でございますけれども、平成26年度のプレス発表資料の1ページ目をご覧ください。

助言・指導、あっせんのそれぞれの件数でございます。

助言・指導の方が147件、あっせんの件数が31件という状況になっております。

助言・指導の申し出件数に関しましては、5年連続で100件を超えているような状況でございます、昨年度の147件というのは平成23年度と同数で過去最多の件数となっております。

一方、あっせんの申請件数でございますけれども、平成22年度以降増加の傾向を示してまいりましたけれども、平成26年度は31件と前年度よりも21件という大幅な減少となったところでございます。

27年度上半期の状況について申し上げますと、助言・指導の申し出件数は39件、あっせんの申請件数は8件と、いずれも前年同期に比べると、ともに半減というような状況になっているところでございます。

下半期におきましても、引き続きワンストップサービスの提供に努めまして、あっせんの参加率や合意率の更なる向上に努めてまいりたいというふうに考えております。

最後に、労働法制の基礎知識の普及促進についてでございます。

徳島労働局では、高校生・大学生など、これから社会に出ていく若者に対しまして、労働関係法令の不知によるトラブル発生の未然防止、就職への意識を高めてもらうという観点から、県内の大学等のご協力をいただきまして、労働法制の基礎知識について、労働局の職員が講義を行うという取組を平成24年度から実施しているところでございます。

平成27年度の上半期の実績及び下半期の予定につきましては、総務部の資料のNo.4の裏面のとおりとなっておりますので、ご覧いただければと思います。

昨年度初めて実施をさせていただきました鳴門教育大学を初めといたしまして、徳島文理大学、徳島工業短期大学、阿南高専に対しても、現在、開催の可否について調整を行っているところでございます。

また、本日、濱田委員の方からも、今後も大いに推進すべきである旨、ご意見をいただいているところでございますけれども、県教育委員会や労働委員会、経営者協会等が実施されております事業の内容も参考にさせていただきまして、当局におきましても、内容の充実、実施する大学・高校の拡大を検討してまいりたいと考えているところでございます。

簡単ではございますけれども、私からは以上でございます。

○松田労働基準部長 それでは、労働基準部の分野につきまして、私、松田からご説明をさせていただきます。

労働基準部の今年度のキーワードといたしましては、「健康で安心して働くことのできる労働環境の整備」としております。

重点対策事項としては、大きく4つ、1つは、労働条件の確保改善対策を推進すること、2つ目といたしまして、最低賃金制度の適切な運営を図ること、そして3つ目といたしまして、安全と健康確保対策を推進すること、4つ目といたしまして、労災補償を迅速適正に行うこととして業務を進めております。

以後、資料に従いまして、現在までの取組状況や課題などについてご説明させていただきます。

労働基準部の資料No.1をご覧くださいませでしょうか。

重点対策事項の労働条件確保改善対策の推進に関しまして、資料No.1に監督指導の実施状況をまとめております。

労働基準監督署に配置されております労働基準監督官が事業場に立入調査をすることを監督指導あるいは臨検監督と称しておりますけれども、その平成27年1月から6月までの上半期の実施件数、定期監督等を557件、申告監督を73件、再監督を54件、合計684件実施しております。

そのうち、定期監督等において何らかの法令違反が認められたという事業場の件数は372件で、主なものといたしましては、労働時間に関するものが108件、残業代など割増賃金に関するものが92件、労働条件の明示に関するものが78件、飛んで安全基準に関するものが95件といったような状態になっております。

今年度は、長時間労働が懸念される事業場や、あるいは小売業、社会福祉施設などを重点対象として監督指導を実施しておりますが、引き続き労働基準法等の周知、指導啓発を進めていきたいというふうに考えております。

次に、資料No.2でございますけれども、昨年6月に過労死等防止対策推進法という法律が成立いたしましたので、11月を啓発月間というふうに設定されたことを踏まえまして、厚生労働省では今月11月を「過重労働解消キャンペーン」期間ということで全国的に展開しております。

徳島労働局におきましても、働き方の見直しをすべく、労使を初め関係する方々、事業

場の方に主体的な取組をお願いしているという状況でございます。

おととい、11月7日土曜日に、全国一斉の「無料相談ダイヤル」ということを実施しまして、当局でも対応いたしましたけれども、今後も、企業の業績によって働き過ぎとなる人が出ないように支援していくと。それから、一部の社員、管理職の方に業務負荷がかかり過ぎないように、その防止と解消に向けて啓発を進めていくということとしております。

それから、労働条件の関係で1点ご紹介をさせていただきます。

資料No.3でございますけれども、資料No.3に、「ご存じですか？「無期転換ルール」～準備を始めましょう、就業規則の見直しや規定の整備～」というリーフレットをつけさせていただいております。

これは、平成25年に改正施行されました労働契約法という法律におきまして、例えば1年ごとの有期契約の方が反復更新されていると。そういう方が通算で5年を超えたときは、労働者側からの申し込みによって期間の定めのない無期契約に転換できるというルールになっております。

5年を超えると申し込みによって無期契約の契約に転換できるという契約法の定めでございますけれども、平成25年から施行ですので、最初の方が通算5年となるのは平成30年ということで、少し先の話ではありますけれども、有期契約の労働者がいる職場におきましてはこの無期転換ルールの対応の方向性について検討していただくということで、現在啓発を進めているところでございますので、参考までにご紹介させていただきます。

それから次に、重点対策事項の2つ目の最低賃金制度の適切な運営についてでございます。

資料No.4をご覧いただきたいと思います。

徳島県の最低賃金が時間額695円ということに改定決定いたしまして、10月4日から発効しております。今年度の最低賃金審議会の審議におきましては、専門部会を4回開いてご審議いただきました。今年度、中央の最低賃金審議会から示された金額、徳島は16円アップという目安額をめぐりまして、これは労使ともに反対意見があったということで、残念ながら全会一致には至りませんでしたけれども、結論を出していただいたところでございます。

関係者の方々には大変なご労苦、ご心配をおかけしましたが、あわせて感謝申し上げる

次第でございます。

最低賃金の周知につきましては、次の資料No.5に周知と広報計画というものを作成いたしまして、先月10月31日までを重点の周知期間として、各自治体や関係団体に、報道機関等に周知・広報依頼を行いまして、また今年度の派遣元の事業場あるいは技能実習生を管理している団体なども含めて672の関係機関に協力要請を行いました。市町村広報紙には全て掲載してもらえるとということになっております。

また、中小企業に対する支援制度といたしましては、No.6に業務改善助成金制度のご案内、それからNo.7の方に社会保険労務士会に委託しております総合相談支援センターのご案内を付けておりますけれども、これらの支援事業の活用も促しながら、中小企業の皆さんの方に履行確保を進めていきたいというふうに考えております。

なお、本日の資料には付けておりませんが、徳島県内には3つの特定の最低賃金というのがございますが、これらにつきましても10月19日までに各専門部会で審議をいただきまして、ご紹介だけいたしますと、造作材の最低賃金につきましては810円、一般機械器具最低賃金につきましては840円、電気機械器具最低賃金につきましては805円ということで決定し、12月21日の発効に向けて、現在手続を進めているという状況でございます。

次に、重点事項の3つ目の安全と健康確保対策の推進についてご説明いたします。

資料No.8に、県内の休業4日以上労働災害の件数と死亡災害の件数の推移を示しております。

労働災害は、ご案内のとおり長期的には減少傾向にあるということで、今年9月末までの休業4日以上の件数は501件で、そのうち死亡災害は3件発生しているという状況です。

死亡災害につきましては、このまま年末まで維持できれば、徳島県内としては初めて、史上最少件数ということになってまいります。

ただ、休業4日以上労働災害全体で見ますと501件ということで、これは昨年同期に比べますと1.8%増加しているという状況でございます。

徳島労働局では、5年間で15%減少させるということを目標に、平成25年度から5か年で15%減少させるということを目標に推進計画を策定しているんですけども、このままではまだまだ予断を許さないという状況になっております。

建設工事などにつきましても、これから年度末、後半にかけて、災害の発生の危険性も

高まってまいりますので、労働局におきましては発注機関などとも連携して年末年始の労働災害防止対策を推進することとしております。

また、業種的には、製造業や小売業などでも災害が非常に多いという状況にございますので、各監督署におきましても安全パトロールあるいは集団説明会などを開催して啓発を進めていくということとしております。

資料No.の9に、「転倒災害、交通労働災害の防止対策に取組ましよう」というリーフレットを付けております。

徳島の中でも、徳島の労働災害で最も多いのがこの転倒災害というものでございます。滑ったりつまずいたり、あるいは踏み外したりと、そういうことのないように引き続き注意喚起を図ってまいりたいというふうに考えております。

それから、健康確保対策についてでございますけれども、資料No.10の方でございますが、メンタルヘルスへの取組というのが今後ますます重要になるということで、今年度、「徳島メンタルヘルスケア推進計画」というものを作成いたしました。

資料No.10でございます。

副題として、「はたらく人の笑顔プロジェクトⅡ」というふうにしております。

この計画の中では、3か年の目標として、何らかのメンタルヘルス対策に取り組んでい事業場の割合を80%以上としたいということが1つ、それからストレスチェック制度の導入と実施について周知を図っていくということを目指してしております。

各事業場におきまして、3年間で取り組んでいただきたいという、そういう事項を示しまして、これらを実施していただくことによってメンタル発症の防止に繋げていっていただくということを考えております。

それから、資料No.11をご覧いただきたいんですが、今年の12月、間もなく来月からでございますけれども、ストレスチェック制度が始まってまいります。従業員の数で50人以上いる事業場におきまして、このストレスチェックを年1回行っていただくということが労働安全衛生法の改正によりまして実施になったということでございます。

現在の労働局、それから各監督署におきましては、医師会、それから徳島産業保健総合支援センターなどと連携しながら、説明会を開催して周知を図っているところでございます。是非、この制度のスムーズな実施に向けてご協力をいただければ幸いです。

そして最後、4点目でございますけど、労災保険給付の迅速・適正な処理についてでございます。

資料№.1 2 をご覧いただきたいと思いますが、不幸にして労災に被災された方からされた労災保険給付申請に対しましては、早期救済を図るという観点から、効率的な調査を行いまして適正な認定を目標として進めているというところでございます。

その際の事務処理上の目安といたしまして、標準処理期間というものを設定しております。№.1 2 の1 の表の中の括弧書きで、標準処理期間というのを示しております。療養の費用であれば1 か月、休業であれば1 か月、それから障害、遺族であれば、3 か月、4 か月以内に支払いを完了するというふうに定めておまして、この表でいきますと、今年4 月以降、毎月の請求件数とその月に処理を完了した件数を示しておりますけれども、大体おおむね1 か月以内で処理が完了しているというものと判断しております。

ただし、3 か月を経過しているような長期未決事案というのもございますので、聞き取りを行う対象者の数が大変多い場合とか、あるいは業務上かどうかの判断が、非常に難しいということで専門医に判断を仰ぐといったケースなどがあるんですけども、そういったものにつきましては調査に時間がかかってしまっていると。これらに対しましても、管理者による進行管理の徹底、それから検討会の開催などをして、組織として迅速に処理をする努力をしております。

また、請求者の方々には状況を丁寧に説明するというところに努めているところでございます。

裏面をめくっていただきますと、今の長期未決事案に関連するんですけども、裏面に、脳・心臓疾患の事案、それから精神障害、石綿関連疾患の請求件数などを示しております。特に、今年度は、上から2 つ目の精神障害というのが上半期だけで8 件ということで、非常に昨年度に比べて増加しておりますので、引き続き調査の進行管理を徹底して迅速な処理に努めてまいりたいと考えております。

なお、資料にはございませんけれども、監督署長の決定に不服があるとしてなされた審査請求というものが今年度5 件ございまして、うち3 件の処理を終了しております。

また、監督署長の決定に不服があるとして訴訟となっている事案が現在3 件ございますけれども、これらにつきましても証拠収集などを的確にして説明責任を果たしてまいりたいと考えております。

以上、労働基準部関係の業務について説明させていただきました。今後とも、ご理解とご協力のほど、どうぞよろしく願いいたします。

○小野澤職業安定部長 続きまして、職業安定部関係の説明をさせていただきます。

まず資料No.1、新規学校卒業者の職業紹介状況の推進をご覧いただければと思います。

新規学校卒業者の職業紹介状況の推移でございますが、平成28年3月卒業の高等学校卒業者の9月末の状況になりますが、1枚目の表の下段、高等学校のところでありまして、就職内定率は57.9%となっております、昨年度の52.6%より5.3ポイント上昇しております。

この内定率の向上の要因といたしましては、その上の方にありますが、求人数が1万691人となっております、これも前年の9,215人を上回っております。これが影響しているのではないかと考えております。

また、次のページを見ていただきまして、大学生の部分なんですけれども、大学の方は10月からの採用選考開始となりますので、こちらの方は9月末の求人把握となっております。

求人数の方は25万4,824人と、こちらも前年の21万7,104人を大きく上回る高水準となっているところでございます。

続きまして、資料No.2をご覧ください。

平成27年度事業所情報等の収集状況でございます。

まず、上段の表につきましては、若者応援宣言をしていただきました事業数となっております、対前年と比較いたしまして既に6事業所増加いたしまして、今現在32事業所の方に若者応援宣言をしていただいているところでございます。

この若者応援宣言をするに当たりましては、一定の労務管理の体制が整備されていることが要件となっております、若者、35歳未満の方なんですけれども、を対象といたしました求人を提出または募集を行っており、通常の求人情報よりも詳細な企業情報、採用情報を積極的に公表する中小企業を若者応援宣言企業といたしまして、都道府県労働局、ハローワークにおいて積極的にPRなどを行うこととしております。

その下段の事業所画像情報収集数ですが、これは求人票に記載されている内容以外の情報を提供するため、各事業所の画像情報を継続的に収集しているものでございます。累計数で777件となっております。

続きまして、資料No.3をご覧ください。

平成26年度障害者の職業紹介状況でございます。

平成26年度のハローワークで取り扱った障害者の職業紹介状況の公表した資料でございます。

ご覧のように、就職件数は5年連続で過去最高を更新しております。ポイントといたしましては、知的障害者、精神障害者の就職件数が大きく伸びているところでございます。

また、障害種別の特徴でございますが、次のページをご覧くださいなのですが、10年前には身体障害者が約5割を占めておりました。今では、精神障害者が増加し初め、現在は身体・知的・精神の3障害者が約3分の1ずつとなっている状況でございます。

また、資料のNo.4につきましては、本年度9月末の障害者の職業紹介状況でございます。

表の1番になりますが、新規求職者は精神障害者が増加しております。引き続き、障害者職業センターなど支援機関と連携いたしまして就職へ結びつけてまいりたいと思っております。

続きまして、資料No.5をご覧ください。

これは、平成27年度生活保護受給者等就労自立促進事業についてでございます。

平成27年度の生活保護受給者等就労自立促進事業につきましては、上期の取扱いで表の左下になりますが、年間目標数が就職者数で570件としているところ、一番右下になりますが、344件になっております。

対象者数の年間目標でございますが、裏の表になりますが、左下、年間目標1,040件のところ、右下になりますが、691件となっております。今現在、上半期の結果でございますので、進捗状況の50%を超えているところではございますが、引き続き自治体等関係機関と連携いたしまして、生活保護受給者等の就職支援に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、資料No.6でございます。

平成27年度求職者支援制度による職業訓練の実施状況でございます。

求職者支援訓練は、平成23年10月に、緊急人材育成支援事業の事業実施を踏まえまして、雇用保険を受給できない方々に対する新たなセーフティーネットとして、恒久制度として創設され、4年が経過したところでございます。

資料の裏面をご覧ください。

平成25年度の開講率になるんですけども、上段の真ん中辺なんですけども、平成25年度で83.6%、その下段の方で26年度で開講率90.7%、定員充足率につきましては、平成25年度につきましては56.6%、26年度で62.3%と推移しております。月別に見ていただくとわかるんですけども、年度後半においては定員充足に厳しさが

増す状況となっております。

表面に戻っていただきまして、上段の方に、平成27年9月末現在の状況があります。開講率につきましては85.7%、定員充足率につきましては61.2%となっております。引き続き、認定コースの開講、定員充足に向けた取組を進めてまいりたいと思っております。

続きまして、資料No.7をご覧ください。

各種助成金の申請状況でございます。

職業安定部で取り扱っております助成金の申請状況になります。

上のトライアル雇用奨励金、キャリアアップ助成金につきましては、非正規雇用から正社員化に向けての助成金になります。下のキャリア形成促進助成金につきましては、正社員の方が訓練、講習をすることによって、さらに知識・技術を身につけていただく助成金になります。年度後半に向けて制度周知を図りまして、利用を促してまいりたいと考えております。

続きまして、資料No.8をご覧ください。

需給調整事業関係取扱状況についてでございます。

資料8の、まず1番目でございますが、派遣労働事業所数の推移になります。

平成21年度以降では、特定派遣については、平成24年をピークにほぼ横ばい状態が続いております。一般派遣につきましては減少が続いていましたが、ここ3年は横ばい状況となっております。

中段2番目の労働者派遣事業の新規申請数についてです。

一般派遣につきましては、新規申請、廃止とも低調な動きとなっております。特定派遣につきましては、新規届け出が廃止を上回る傾向が続いておりましたが、ここ数年はほぼバランスがとれている状況となっております。

次のページに行っていただきまして、3番目の職業紹介事業所数につきましては、平成22年度に特別の無人無料職業紹介の事業所数の方は増加しておりますが、これは当時の法改正の影響でありまして、その後、ほぼ横ばい状態ということになっております。

次に、相談件数の推移でございますが、ここ数年につきましては、個別労働関係紛争等に係る相談、労働基準法等に係る違反の疑いのある相談につきましてはゼロ件となっております。最近の傾向では、法令、制度の内容に関する問い合わせのみとなっているところでございます。

続きまして、資料No.9をご覧ください。

「派遣元事業主の皆さまへ」というリーフレットになります。

まず、労働者派遣法の改正法が9月11日に国会で可決成立いたしましたして、27年9月30日に施行されました。派遣労働という働き方は、臨時的・一時的なものであることを原則とし、常用代替防止をするとともに、派遣労働者のより一層の雇用の安定とキャリアアップを図るものとなっております。

具体的な改正点は、4点ございます。

まず1点目になりますが、労働者派遣事業が一般労働派遣事業の許可制と特定労働者派遣事業の届け出制の区分が廃止され、労働者派遣事業として許可制に一本化されます。

2点目につきましては、次、裏面になりますが、派遣期間の制限のルールが変わり、1つは、派遣先事業所単位の期間制限として原則3年が限度となります。もう一つは、派遣労働者個人単位の期間単位として同一の派遣労働者を派遣できる期間が原則3年が限度となります。

3点目は、隣のページになりますが、派遣元事業主に新たに課せられる内容といたしまして、雇用安定措置の実施、キャリアアップ措置の実施、均衡待遇の推進、派遣元管理台帳に記載する事項となっております。

4点目につきましては、その裏になりますが、労働契約申込みみなし制度でございます。派遣先が違法派遣を受け入れた場合、その時点で派遣労働者に対して派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなすというものになります。

続きまして、資料No.10をご覧ください。

若者雇用促進法についてでございます。

これまで高齢者、障害者などの特定の人々を対象にいたしました雇用対策としての法整備を行ってきたところでございますが、この若者雇用促進法につきましては、これまでの有識者による数々の議論を踏まえて、若者の就職準備段階から就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若者の雇用対策が社会全体で進められるためには、法整備が必要ということになりまして、勤労青少年福祉法の一部を改正することで名称を変更いたしまして青少年の雇用の促進等に関する法律として10月1日から順次施行されることとなっております。

具体的な取組といたしましては、1つ目は、職業選択の支援、円滑な就職実現に向けた

取組でございます。事業主、職業紹介事業者、国や地方公共団体など、若者の雇用における関係者の責務を明確にした点と、新卒者の募集を行う企業に対しまして、企業規模を問わず応募者から求めがあった場合、募集、労働時間、職業能力開発に係る情報提供を行うこととするというものです。

2つ目は、労働関係法違反があった事業所などから新卒者の求人申し込みをハローワークでは受け付けないというものです。

3つ目は、優良な中小企業に対する認定制度の創設でございます。若者の採用や育成、雇用管理の状況が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しするなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援していくというものになります。

裏面を見させていただきますと、この他にはジョブカード普及促進やキャリアコンサルタントの登録制の導入、技能検定制度の整備といったものが盛り込まれ、順次施行されていくところでございます。

最後になりますが、資料No.11をご覧ください。

数値目標達成状況の推移でございます。

この表につきましては、ハローワークにおけますマッチングの総合評価に係る就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の数値でございます。これは全所必須の指標になっております。

まず、就職件数につきましては、目標件数が1万3,900件に対しまして、8月の実績で6,001件、今現在の達成率は43.2%となっております。

2番目の充足件数につきましては、目標件数が1万3,250件に対しまして、8月実績で5,729件、達成率で43.2%となっております。

3番目の雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、目標値が3,168件に対しまして、8月実績で1,508件、達成率が47.6%となっております。

引き続き、このマッチングを高めるため、求職者に対する就職支援のためのセミナー、就職面接会などを積極的に展開していくこととしております。

私からは以上となります。

○佐藤雇用均等室長 雇用均等室長の佐藤でございます。

私からは、雇用均等室関係の重点施策の実施状況について説明させていただきます。

総務部の資料No.1の「平成27年度労働行政のあらまし」の17ページをご覧ください

たいと思います。

17ページの「第4女性の活躍促進と安心して働くことのできる環境整備」のところですけれども、雇用均等室では、「男女雇用機会均等対策」、「職業生活と家庭生活の両立支援対策」、「パートタイム労働対策」の3つの施策を推進しているところです。

まず、1の男女雇用機会均等対策の推進につきましては、男女雇用機会均等法の実効性の確保、特に妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、いわゆるマタハラの禁止の周知徹底について説明させていただきます。

雇用均等室の資料No.2の「STOP!マタハラ」のリーフレットをご覧ください。

妊娠・出産、育児休業等を理由とする解雇・雇止め・降格などの不利益取扱いについては、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で禁止されておりますが、昨年10月の最高裁判所判決を踏まえて、リーフレットの2ページから3ページのところに説明がありますが、妊娠・出産・育休等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合、具体的には、妊娠・出産等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は、原則として法違反となる旨、考え方が整理されております。

労働局では、6月の男女雇用機会均等月間を中心に、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止について集中的な周知・広報を実施するとともに、マタハラに関する紛争を未然に防止するため、7月16日に「パート、契約社員等雇用管理のポイント解説セミナー」を開催いたしました。セミナーの案内リーフレットにつきましては、資料No.3につけておりますのでご覧ください。

当セミナーでは、事業主に対してマタハラのない継続就業できる職場づくりや非正規雇用労働者の雇用管理改善のための助成金制度等について説明を行いまして、125名の参加がありました。

そのほか、均等法の履行確保のための計画的な報告徴収を上半期は62事業所について実施したところですが、下半期につきましても、法に沿った雇用管理がなされるよう、引き続き報告徴収を実施することとしております。

また、労働者からの相談には的確な対応を行うとともに、紛争解決援助制度についても説明し、制度の活用による迅速な解決を促すこととしております。

なお、相談、援助等の詳細な数値につきましては、資料No.1の「雇用均等室における法施行状況」に取りまとめておりますので、お時間があるときにご覧になっていただければと思います。

資料No.6「女性活躍推進法が成立しました！」のリーフレットをご覧ください。

企業の女性活躍推進の取組を着実に前進させるため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が本年8月28日に成立し、来年4月から全面施行されることとなります。当法律に基づきまして、301人以上の労働者を雇用する事業主は来年4月1日から、自社の女性の活躍の状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出等や女性の活躍に関する情報の公表を行うことが新たに義務づけられます。300人以下の事業主につきましては努力義務とされております。

労働局では、事業主に女性活躍推進法に沿った取組を進めていただくために、資料No.8のとおり、説明会を12月3日木曜日にあわぎんホールで開催するなど、年度後半に向けて集中的に周知・広報活動を実施することとしております。

資料No.7の「女性活躍加速化助成金」をご覧ください。

この助成金は、女性活躍推進法の成立に伴い新設されたもので、同法に基づいて自社の女性の活躍に関する数値目標、数値目標の達成に向けた取組内容等を盛り込んだ行動計画を策定、公表し、行動計画に沿った取組を実施して取組目標を達成した事業主に30万円、さらに数値目標を達成した事業主に対して30万円助成金を支給するものです。

ただし、大企業につきましては、数値目標を達成した場合のみ助成金が支給されます。

同助成金を活用し、女性活躍推進法に基づく行動計画をより多くの企業が作成し、目標達成に向け取り組むよう周知・広報に努めていきたいと思っております。

続きまして、2の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進について説明させていただきます。

育児・介護休業法の円滑な施行につきましては、計画的な報告徴収を上半期は44事業所について実施したところですが、下半期につきましても引き続き報告徴収を実施し、育児・介護休業法に沿った就業規則の整備及び運用がなされるよう、助言・指導を実施することとしております。

改正次世代育成支援対策推進法の円滑な施行につきましては、この3月末に多くの企業の行動計画が終期を迎えましたが、企業に対する積極的な働きかけを行った結果、引き続き適正に行動計画の策定・届出がなされているところです。

次世代法に基づく認定状況につきましては、資料No.4をご覧ください。

「くるみん」の認定を希望する企業に対しましては、雇用均等指導員による事業所訪問などの積極的な働きかけを実施し、認定申請についてのアドバイス等を行っているところ

です。上半期は13社を訪問し、「くるみん」の認定に向けたアドバイス等を行った結果、本日までに7社（うち新規4社）について認定を行いました。

また、本日の追加資料の「中国・四国初の「プラチナくるみん」誕生！」という報道発表資料をご覧くださいと思います。

報道発表資料の3ページ目に「プラチナくるみん認定とは」というのがありますが、
も、「くるみん」の認定企業のうち、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、優良な子育てサポート企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定を受けることができます。

「プラチナくるみん認定」を受けるためには、事前に「くるみん認定」を受けている必要があります。

この「プラチナくるみんマーク」は、「くるみんマーク」に王冠とマントがついているマークということになっております。

先月16日に、株式会社松本コンサルタントが、中国・四国で初めてこの「プラチナくるみん認定」を受けました。先月27日に、認定通知書交付式を行いまして、徳島新聞等にその様子が掲載されたところです。

続きまして、資料No.5「くるみんマークを会社のPRに活用しましょう！」という資料をご覧ください。

これは、「くるみんマーク」の周知度をアップさせるため、「くるみんマーク」の活用事例を取りまとめたものです。ここにありますように、名刺ですとか商品やチラシ、会社のホームページや会社案内、求人票や求人広告につけて、子育てサポート企業であるというのを対外的に広くPRすることができます。

引き続き、県内のより多くの企業が子育て支援企業を目指した取組を行うよう、「くるみん」もしくは「プラチナくるみん」取得に向けた働きかけを行っていきたいと思っております。

最後に、3のパートタイム労働対策の推進について説明いたします。

改正パートタイム労働法がこの4月から施行されております。7月の先ほどのセミナーにおいて改正内容について説明するとともに、改正パートタイム労働法の履行確保のための計画的な報告徴収を上半期は47事業所に対して実施いたしました。下半期も引き続き報告徴収による助言・指導を実施するとともに、あらゆる機会を捉えて改正法の周知徹底を図っていくこととしております。

私の方からは以上でございます。

○議長 ただいま総務部、労働基準部、職業安定部、雇用均等室から説明いただきました。

このご説明に対して、ご意見、ご質問などいただきたいと思いますが、事前に質疑・要望事項は2件出てきております。まず、こちらについて答えていただいてから、ご自由に質疑応答していきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それではまず、濱田委員からの質問ですが、では簡単に質問趣意を。

○濱田委員 私の方からは、要望事項と質疑ということで、要望事項の1番目の方の労働法制の普及につきましては、先程、総務部長さんからご説明をいただきました。今後とも、いろんなところと連携をしながら、よろしくお願いを申し上げたいと思います。

それから、2番目でございます。各種補助金の申請状況ということで、安定部の資料の資料No.7のところ今年初めて金額が出てきました。私、いろんな審議会や協議会に出席しますが、労働局ほどいわゆる目標金額とか件数とかがないところは知りませんで、初めて金額が出ました。大いによかったかなと思います。

できれば、先ほどからずっとあるんですけど、ほかの部署でも補助金とかいわゆる助成金というのがあるんですけど、それは1年間の目標がこのぐらいですよと、こういうふうな形でこうしますよということをしたければ明記をして欲しいなと思います。

それから、質疑、嫌みでございます。過重労働の防止ということで書いてありますが、私どもの傘下の企業等々につきましては、あらゆる機会を通じまして過重労働の防止ということでお願いをしております。ただ、県下で非正規職員の割合が最も多くて、時間外勤務が突出しているのが県庁と労働局というふうに言われております。労働基準法が該当しないということでございますけど、これも指導する立場としていかなものかなと思うので、ちょっと所信を伺いたしたいと思います。

以上でございます。

○議長 では、まず濱田委員のご質問に関してご回答をお願いします。

○三浦総務部長 それでは、私の方から、まず要望事項のところの1番に関しましては、先ほど申し上げましたとおり、当局におきましても、内容の充実、実施する大学、高校の拡大等々検討してまいりたいと思いますので、また連携をしてお願いしたいと思います。

それから、質疑事項についてでございますけれども、委員ご指摘のとおり、過重労働に

よりも労働者の健康、障害の防止に対する取組に関しては労働行政にとりまして喫緊の課題となっているところでございます。

先ほど労働基準部長からの説明にもありましたとおり、本年度も当局の最重点課題の一つとして基準部を中心に積極的に取り組んでいるところでございます。

委員の皆様におかれましても、それぞれのお立場から当局の実施する施策に対しましてご理解とご協力をいただけますよう、改めてお願いを申し上げたいと思います。

また、労働行政に対する国民の期待、行政需要がますます高まってきている中、皆様ご存じだと思うんですけれども、国家公務員の定員事情は大変厳しい状況が続いているところでございます。5年間で10%国家公務員の定員を削減するというような話もございません。

当局におきましても、毎年のように職員の削減というのが行われております。その結果といたしまして、非常勤職員に頼らざるを得ない部分というのも多くなってきておりますし、また超過勤務の縮減についても色々と図っているところでございますけれども、やはり一部超過勤務によります対応を余儀なくされているような場面もございます。

ただ、職員全員が一体となりまして、県民の労働福祉の向上のために、より効率的かつ効果的な行政を今後も展開してまいりたいというふうに考えておりますので、ご理解を賜りたいと思います。

○小野澤職業安定部長 私の方から濱田委員の要望事項2の方へお答えさせていただきます。

先ほど資料の方に金額が入ったということをしていただきましたが、重点施策の中では各職員の業務が結構多岐にわたっている関係で、各施策ごとの予算額というのは算出することが非常に困難な状況でございます。

ただ、助成金につきましては明確に区分されておりますので、今後とも引き続きこういった形でお示ししたいと考えているところでございます。

○議長 よろしいでしょうか。

○濱田委員 はい。

○議長 続きまして、佐野委員から質疑が出ていました。よろしいですか。

○佐野委員 社会保険労務士の佐野と申します。

今回、ちょっと遅く質疑を提出いたしましたこと、申し訳ございませんでした。

今回のご説明の中で、マイナンバー法についてのこのことが全然触れてなかったんです

けれども、28年1月、早速、雇用保険から手続が実際始まるということでございます。

マイナンバーの利用というのは究極電子申請に移行せざるを得ないのかなというのが私たち実務の中での状況なんですけれども、このマイナンバーのことについても、事業者に物すごく厳しい管理責任が問われている中で、電子申請をしようというふうなところに行くときに、電子申請すれば早く手続が進みますよというふうな形でのお話なんですけれども、実務的に言えば、現実として対応されている行政の側が、窓口も対応されている、それと電子申請もと、お一人の方が両方されているというのが現状というのをお聞きしております。

そして、全国で申しますと、多分私が知る限りでは四、五県ぐらいだと思うんですけれども、電子申請を受け付ける窓口というのは特化してその専門のところでのやり方で進んでいるということもございますので、今後、徳島においては電子申請の窓口の取組方についてどういうふうな方向で進んでいるのかということをお尋ねしたいのと、とりあえず事業者については、どんどん今マイナンバーは個人には届いております。それを事業者が取得して手続する運びの中で、行政の方の対応というのはどの程度、どのような形で進んでいるのかということをちょっとお聞きしたいと思っております。遅ればせながらでございますけど、質疑をちょっとさせていただいた次第でございます。

○小野澤職業安定部長 それでは、回答させていただきます。

日頃から労働保険関係業務の的確な業務推進並びにマイナンバーの利用開始並びに電子申請の取組について、ご理解、ご協力賜っておりますことをまず感謝申し上げます。

さて、ご承知のとおり、1月からマイナンバー制度、雇用保険関係申請についても運用開始されるところでございますが、個人情報管理の徹底につきまして、紙媒体でやるよりも電子申請の方が漏えいの心配がないという旨を説明し、個人情報管理の徹底を強化していきたいと考えているところでございます。

また、質問にもありますが、電子申請につきましては、窓口に来られてやるということで、窓口優先になりがちではございますが、申請方法に優劣があるわけではないので、電子申請につきましても、各ハローワーク窓口におきましては担当職員というのを決めまして、現在も対応しているところでございます。

今後とも、申請につきましては、ご質問等ありましたら各ハローワーク並びに労働局のほうにお問い合わせいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○議長 よろしいでしょうか。

○佐野委員 申し訳ございません。その言っている意味は分かるんですけども、今現在は、窓口に行くより電子申請が早いかといえば、その時期によっては本当に離職票など二、三日、四、五日かかる場合もございます。それは、担当の窓口の方に責任があるということじゃないと思うんですね。これは仕組み的に体制づくりだと思います。

先ほど10%国家公務員削減という説明がありましたが、人材確保というか、人員確保が本当に難しいんだと思うんですけども、そうは言っても電子申請、利用率が聞くところによりますと10%に満たない状況にある中で、今電子申請のマイナンバーが進んでいる状況があります。私どもも電子申請ということでかなり力を入れておりますので、受け入れ態勢の整備は今喫緊の課題ではないかなと思っております。3月、年度変わりには、それも見据えた人員確保をしていただいで、マイナンバーの電子申請がスムーズに行政の方で進むような形でしていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○議長 よろしいでしょうか。

それでは、事前に出ました質疑についてお答えいただきましたが、これ以降はご自由に質疑していただきたいと思いますが、どなたでも結構です。ご意見ございましたらご自由にご発言願いたいと思います。

はい、どうぞ。

○矢鳴委員 私の方から、簡潔に正社員希望者に対する就職支援の件なんです。これは総務部資料のNo.2の12ページに少しあるかと思うんですが、「きめ細やかな相談支援を行う。」ということがここに、(3)のアの4行目ぐらいにあるんですね。先ほどマッチングの件もありましたが、いろんなマッチングがあるかと思うんですが、この相談支援は今どのような形、どのようなことがされているのかというのが1点目です。

それと、相談内容等でお話しできる範囲であればお話ししたいと思っています。実は、最近、非正規の割合が4割台を乗せたという記事が出ていましたが、労働組合としても非常に問題視をしています。思った以上に正社員化への道というのが、あらゆるいろんな側面から積極的に取り組んでいく必要があるかと思うんですが、同じ建屋で働いている方は労働組合の方からのアクションができるんですが、外におられる方の非正規の方について、少しミスマッチがあると思うのは、よく聞いてみますと、今の働き方とか今までの働き方であれば正社員になりたいんですけど、正社員になるのは非常にハードルが高くて、3点ほどあります。

1つは、職務であるとか職種変換がやっぱり民間の会社ほど大いに変換をさせられると

ということがあります。もう一つは、残業の件が先ほども出ていましたが、残業が非常に企業の繁閑に応じて、あるいは業績に応じてあるわけで、これは労働組合としても問題なんです、やっぱり残業せざるを得ない実態があるかと思うんですね。これをやりたくないということは正社員への道が閉ざされることになるわけで、特にもう一点は、3点目は、大きな企業になればなるほど転勤等も出てくる、あるいは他店舗展開をしている先ほど小売業の問題も出ていましたが、当然のように転勤あるいは配置転換等があるわけで、こういうものをうまく伝えてないと、本人が幾らパソコンであるとかレベルアップを図っても、それ以上にこの職場の実態がお伝えできてないと、正社員への道というのは本人は望んでも非常に難しい点があるかと思うんです。

そういう意味で、こういう相談支援を行われている訳ですので、どんなことをされているのかというのと相談内容等で特徴的なことがあれば、私たちもそれを活用しながら、正社員化への道を、少し気づきがあれば取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく願いしたいと思います。

以上です。

○小野澤職業安定部長 正社員化につきまして、今どんな取組をとということなんですけども、正社員、徳島県、県内に人を呼び戻すということも必要になってきますので、徳島県外に行きまして、東京、大阪などでU I Jターンということで、正社員として徳島へ戻ってきていただく方を呼び戻す就職面接会などの取組を行っておりますし、特に非正規の正社員化ということになりますと、各企業の負担になることもありますので、各種助成金も準備しております。その助成金の活用について、労働局といたしましても周知していくつもりではおります。

あと、非正規雇用につきまして、初めて4割を超えたということでございますが、労働局の取組といたしまして、今年6月30日に、柿内経営者協会会長に正社員雇用の拡大要請ということで、飯野より要請行動を行っております。また、安定部長として私からも7月9日、10日に経済5団体に対しまして正社員雇用の拡大要請を行っております。また、10月26日に、徳島労働局長を本部長といたしました「徳島労働局正社員転換・待遇改善実現本部」というものを設置いたしまして、地域の経済団体等に対する働きかけ、企業の調整に努めていこうと考えているところでございます。

○議長 よろしいでしょうか。

ほかに、ご質問、ご意見等。

○森本委員 今、矢嶋委員からの話にあります正規雇用の問題に関連して、職業安定部の9番目の資料に出ていますけれども、9月30日に施行されました改正労働者派遣法のチラシというか、説明するものが出ていますけれども、この一番最初のところに派遣労働という働き方ということで法律改正された趣旨が出ています。あくまでも臨時的・一時的なものであることを原則ということで、常用代替を防止すると。派遣労働者のより一層の雇用の安定、キャリアアップを図るため、改正されますという趣旨でありますけれども、この趣旨がやっぱりきちっと反映されるように、国会の最終局面で前例がないと言われる39項目において附帯決議が採択されたというふうないわくつきの法律でありまして、附帯決議の内容についてはこの法の趣旨を生かすためにということで政省令の中に盛り込まれるという話は聞きましたけれども、やはりこの法律がこの趣旨のとおり運営されるように、是非これは労働局の対応、そしてこの法律を実際に適用して事業をやられる事業主の皆さん方が是非この点については適切な対応をお願いしたいということ要望として申し上げておきたいと思っております。

それと、今日、偶然出てくる前にインターネットの経済面のニュースで出ていたのですが、ボーナスが昨年と比べて2.8%程度減っているというような情報ですけれども、分析したのをちらっとしか見てなかったんですが、どうもやっぱり非正規雇用と言われている人たちが増えたから、その結果としてボーナスが総額で減っているんだというふうな分析が出ておったようであります。

したがって、本当に経済の好循環を目指す方向で、今、労使、政府も含めてやっていこうという中で、正規職員化ということをきちっとやっていかないと、これ以上やっぱり非正規という働き方が増えていくと、とてもじゃないけど経済の好循環につながらないという状況が続いていくんだと思っておりますので、その点についても労働側としては是非適切な対応をお願いしたいと思っております。

以上です。

○小野澤職業安定部長 今いただきましたご要望につきまして、まず派遣法につきましてなんですけれども、この法の趣旨に則って局としても対応していきたいと思っております。

また、非正規雇用への対応につきましても、先ほどご説明させていただきましたが、「正社員転換・待遇改善実現本部」というものをつくりましたので、そちらの方でまた非正規雇用対策について検討していきたいと思っております。

○議長 はい、どうぞ。

○藤岡委員 関連になりますが、この派遣法の一部改正が成立したときに、同時に同一労働同一賃金推進法も成立したと思うのですが、施行時期がまだ明らかになっていないのかなというふうにも思いますし、施行は3年以内ということになっているようですけれども、今どういう状況にあるのかということです。

その目的は、非正規であっても正規であっても同じ価値の労働をしていれば同じ賃金という内容であると思いますが、その趣旨を大事にしていくということが必要だと思っています。少し状況についてお伺いをしたいと思います。

それからもう一つ、経営側の濱田委員から出された内容、一番下の質疑のところなんですけども、確かに労働局は、国家公務員で労働基準法適用外なんですけども、県庁などは地方公務員で労働基準法適用ですので、精いっぱい過重労働しないように頑張っております。その点だけご報告させていただきます。

○飯野労働局長 どうもご質問ありがとうございます。

まず、少し補足をさせていただきますと、先ほどの派遣法の関係なんですけど、先週の5日の木曜日に派遣法の説明会を徳島市で、午前と午後の2部で行いまして、大体全部で220名ぐらいの方にお越しいただきました。

専ら派遣元の事業主にしっかり理解をしていただくという目的で開いたんですけれども、当日ご都合でご欠席された派遣元企業の方もいらっしゃるということを今朝知りましたので、欠席されたところにはちゃんと情報提供をしっかりとするようにと担当部署に話をしてございます。

2つ目の藤岡委員から今質問がありました同一労働同一賃金推進法の施行時期はいつかということなんですけど、今まだ私どものところに情報が全く来ておりません。また、通常ですとパンフレット、リーフレットの作成とあわせて、当然施行時期が決まって、それをにらんでいろいろ政省令も整備された上で施行という順番になると思います。また、その際にはリーフレット等が参ると思いますので、いろんな場面を通じて県内隅々まで周知できるようにを仕組んでいきたいと思っていますので、ご理解をいただければと思っています。

○議長 ありがとうございます。

ほかに何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。

○矢鳴委員 最後のページに女性活躍推進法等の説明会開催要領があって、これについて少し職場からの目線でお話をさせていただきたい。ちょっと教えていただきたいと思うん

ですけど、徳島県内の状況がもし分かればと思うんですが、この女性が活躍するためにはやはり職場レベルでの正社員の働き方を変えなければ女性が輝けないです。残業が多いとか、あるいは職務がどんどん変わって女性はそこまでいけないとか、そういう女性の方の声は多いわけですね。

だから、そういう意味で、例えば期間限定で、転勤についてもエリアであるとか、あるいは残業についても、先進的な、期間を定めてどうするだとか、もしそういう事例等があればお教えいただければと思います。

以上です。

○佐藤雇用均等室長 ご質問、どうもありがとうございました。

女性活躍推進法に基づいて、行動計画を定めるに当たって、状況把握をする中で、労働時間の状況とかも把握しまして、男性も含めた働き方、例えば長時間労働などについて問題があった場合には、それも含めて働き方について見直しをするような取組も盛り込むようになっておりますので、各企業でそれぞれ女性が活躍できない課題というのがあるかと思っておりますので、それに応じた行動計画、目標を立てていただくように指導というか、アドバイスをしていこうと思っておりますので、よろしくをお願いします。

○飯野労働局長 ご質問ありがとうございます。

1点だけ、補足をさせていただきますと、やはり働き方の見直しということはいろんな意味で重要かというふうに考えていまして、そういう意味では、経営者団体のトップの方にご協力をいただいて、周知ですとか、いろいろと今経営者団体の皆様方をお願いしてまして、労働局の依頼が多いと時々お叱りはいただいておりますけど、まず経営トップの方々に情報提供しましょうという中の第1番目の項目として、「働き方改革」というものを今お願いしているところでございます。

それで、併せましてやはり今のお話の中で過重労働、私どもの直接一番の仕事という中でできることは、まず過重労働の防止ということでございますので、先日も新聞発表をして、まだ徳島新聞にも掲載されていないんですけども、11月を「過重労働解消キャンペーン」ということで、私ども色々な施策、私どもの労働基準監督署の職員が一步一步地道にやるようなことすとか、PRを局でやるとか、いろんな手法を使いまして、まず過重労働をなくしましょうというキャンペーンをしながら、色々な周知、また地道にやることを組み合わせてやっているところでございます。

なお、先ほど転勤をするとか、転勤があるとか、あと他店舗展開等の場合、地域限定的

な働き方ができないかというようなことにつきましては、先日、たしかNHKの9時、土曜日ですかね、夜9時の番組の中でも正社員と非正規社員の間地域限定正社員の働き方があるのではないかというアイデアが紹介されていたのを私も拝見したんですけども、私どもの色々なメニューの中でそういったお話をさせていただくということが実際にはございます。ただ、実際に私どもがそれぞれのところでご説明するときには、色々なメニューの中の一つとしてそういうこともお話をさせていただくことがあるということでご理解いただきたいと思います。補足させていただきました。

○議長 ありがとうございます。

そのほかに、ご意見、ご質問等ございますか。

はい、どうぞ。

○濱田委員 今の意見に関連することですけれども、まだもちろん取扱い注意ということで、本当は公表できないんですけど、私ども上部団体が出しております「経営労働政策委員会報告」というのがございます。来年度の内容に関して、実は明日いろいろな質疑とか、そういう意見具申とかするんですが、今のところの現状では、第1章の第1項目に「女性の活躍推進」というのが出てくる予定でございます。

ちなみに、去年は第2章でございました。今年は第1章の方に出てくる予定でございます。

以上、ちょっとだけ申し上げます。

○議長 ありがとうございます。

第2章から第1章に格上げされたということで、積極的に取り組んでいただいて結構だと思っております。

はい、どうぞ。

○喜多委員 失礼します。これは要望というか、是非お願いしたいことがあります。

先ほど話題に出ました過重労働の件です。濱田委員からのご意見の中に、大学生の離職率がとても高いというのがありました。もちろんいろんな理由があると思うので、学生というか、勤めた側が悪くてという場合ももちろんたくさんあると思うんですけども、卒業生が訪ねてきて話なんかしていると、結構やっぱり転職した人が多くて、その中の大きな理由の一つにやっぱり苛酷な労働環境というのがあるようでございます。

例えば長時間労働ですね。それから、過剰なノルマを課せられてもういっぱいいっぱいになって、売れないと思ったらやめちゃうみたいなのがあったり、あと、重いものをいっ

ばい持ち運ぶような仕事で体を壊してしまう、腰を痛めて軽作業しかできなくなったとか、そんな話を次々と聞きます。なので、そういう企業はごく一部だと思うんですけども、若い人をそんなふうにして二、三年で使い潰してしまうような企業がやっぱりあるんだらうというふうに思います。

そういうのは、労働局に言った方がいいじゃないかと進めるんですが、本人たちはめったにというか、私が知っている限りで言っていた子はいないです。みんな我慢しちゃおう。で、ほかの子も我慢している。多少パワハラがあったり、あるいは残業代多少もらえないなんてのはどこの企業でもそうだから、そのぐらいで僕たちは騒いだりしないというふうなことを言っていました。

労働局からも来ていただいて、おかげで学生は労働問題に関するいろんな勉強ができて非常にありがたく思っているんですが、知っていてもやっぱり言いにくい状況にあるというようなことで、是非是非、これは労働局の方で何とか助けていただきたいと。本当にそう思います。よろしくお願いします。

○松田労働基準部長 労働基準法を所管する私の方から。

確かに徳島ということではないのかもしれませんが、全国的な中で、やはり非常に離職率が高い企業、あるいは長時間過重な労働、ノルマを課しているというような企業があるということは、やっぱりこれは現実的にあるかと思っています。

そういったところにつきましては、今この11月の「過重労働解消キャンペーン」の中でも、重点的に2つの企業、1つは過重労働のそういった情報がある企業には監督指導に入りましょうということ、それから使い捨てが疑われるようなところもやりましょうということにしておりますので、そういった面で今年全国的な展開をしているということがございます。

ただ、徳島ということに限ってなんですけど、決してそんな企業ばかりでございませんので、しっかりやっていますので。

それと、先ほど局長からも話がありましたとおり、もっとしっかり我々も指導啓発しなきゃいけないんですけども、やはり人材をきちんとうまく活用しているところ、それからワーク・ライフ・バランスをきちんとやっただけでいる企業はたくさんありますので、そういうところはどんどん紹介して、優良企業として認定したり紹介をするという取組をこれからも進めていきたいと思っておりますので、そのあたりも含めながら、しっかりと今後も進めていきたいと思っております。

このあたりにつきましては、連合や労働組合とも色々な形の協同した取組、それから経済団体にも色々なお願いと連携をするというところもご承知おきいただければと思っております。

○飯野労働局長　ご質問、ご要望、ありがとうございます。

1つ補足をさせていただきますと、個別の企業のことにつきましては先ほど基準部長からの説明のとおりでありますけど、じゃあ就職する際にどの企業に行ったらいいかということ、きっと次の質問に出るだろうと思いますのでお話ししますと、100点ではないと思うんですけど、先ほど雇用均等室長からご説明しましたように、例えば「くるみんマーク」を取得している企業というのは、「くるみんの認定基準」の中に働き方を見直していますかという項目があるんですね。例えば通常の「くるみんの認定基準」ですと認定基準の8という中に、例えば残業時間を減らすための工夫していることはあるかとか、あとは長時間労働をなくすためにどんなことをやっていますかとか、あと年休を多くとるために何か工夫していることはありますかというふうな項目がありまして、そのうちのどれか1つなんですけども、やってないと「くるみんマーク」は取れないということになりますし、先ほどご紹介申し上げたような「プラチナくるみん」については、単にその取組だけではなくて、数値目標として一定以上の水準でないといけないとだめですよというふうなことがございます。ですから、そういう意味では、徳島県は全国的には徳島県の企業の数からいって認定している数が43と非常に多い県でございますので、そういうものを一つメルクマールとして見ていただくというのは一つの方法かなと思っています。

ただ、これはどういうところで分かるんだということですが、今回、審議会の資料には付けさせていただきましたし、例えば先日、ジュニアマッチングフェアをこのホテルでやったのですが、求人企業の名前の横に「くるみんマーク」を付けて、この企業は「くるみん」を取っていますよということを求職中の学生にもわかるようにしたということがあります。

また、「くるみんマーク」ほどではないんですが、いわゆる若年者雇用に協力的な県内の企業が32社ございますので、若者応援宣言企業についても併せてマークを付けて若者の声に対して積極的な企業ということでお示しをしているということですから、もし就職をという話のときには、そういうふうにご努力いただいている企業を1つ目として見ていただくのもいいのかなと思っています。そんなことでご紹介をさせていただきました。よろしく申し上げます。

○議長 よろしいでしょうか。

本当にブラック企業というのは非常に問題の多い企業ですけれども、優良な企業もたくさんございますので、学生が見てそれがぱっとわかるような何かミシュランの「五つ星」みたいなものがあれば、分かりやすいのかもしれませんが、もっと気楽に労働局の方に相談に行けるような体制も我々つくっていく必要があるかなと、学生に対して、そう思っています。せっかく出前授業もしていただいていますし、どんどん活用していきたいと思えます。

ほかに何かご質問ございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○佐野委員 簡単にストレスチェックのことについてちょっとお尋ねしたいんですけれども、ストレスチェックも第1次予防という形での位置づけだと思うんですけれども、ますます産業医の先生の役割が本当に大きくなります。それと、ストレス、精神疾患等の復職の場面、休職、復職の場面においても、産業医の先生の役割というのはこれから本当に非常に大きくなるんですけれども、徳島ではなかなかその産業医の先生としてお願いする先生というのが見えてこないと言う現状をよく聞きます。産業医の先生が現場を余り知らない、事業所のことを余り知らない方も多くあるような、私的には気がしているんですけれども、労働局と産業医の先生と、また、医師会との連携ということでの産業医の先生について、どのような形での行政とのかかわり方で今後進んでいっているのかお聞きしたい。

リワークというのも、徳島では、聞くところによると徳島大学に1か所しているぐらいで、復職の場面で中小企業にとってはなかなか見えづらくてというところがございますので、今からの産業医の役割が大きくなるにあわせて、行政と医師会等とどのような形の連携で先に進んでいっているのかということをお聞かせいただきたいと思います。

○松田労働基準部長 12月から施行になるストレスチェック制度ですけども、実はまさしくその点が我々も一番心配事ではあったんですけども、まずストレスチェックの実施者というのは産業医の方になりますので、その方々が専門外の先生方もいらっしゃるという中、医師会と、それから先ほどの産業保健総合支援センターと連携しながら、医師会の先生、それから産業医の方々に対する研修をずっとやってきております。

それと並行して、行政側としても事業所のほうに、先月だけでも16回ほど説明会を開催しているんですけども、その中で事業所のほうの理解と、それから産業医、それから保健師、衛生管理者、そういった方々を含めた研修というのもしてきておりますので、かな

り医師会の先生方、それから産業医の方々も本当に今本気になってやるという方向で考えていただいておりますので、是非間違いないように我々も進めていきたいなと思っておりますので、是非見守っていただければありがたいなと思っております。

○議長 ありがとうございます。

さて、そろそろ時間が迫ってまいりましたが、最後、どうしてもこれは言っておきたいと言われる方がございましたら。

よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 本日は、さまざまな意見をたくさんいただきましたので、これを今後の労働行政に生かしていただきたいと思います。

では、本日はお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございました。

本日の労働審議会はこれにて終了させていただきます。ありがとうございました。