

第35回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成30年11月26日(月) 13時30分～15時30分

2 場 所 鳥取労働局 4階大会議室

鳥取市富安2丁目89-9

3 出席者

【委員】

公益代表 荒田鉄二 小林一 松島文子 村上俊夫

労働者代表 田中穂 長屋幸美 本川博孝 吉田孝博 吉田正

使用者代表 大沢忍 英咲子 福田好延 宮城定幸 米田裕子

【事務局】

丸山労働局長 岩崎総務部長 周藤雇用環境・均等室長 高橋労働基準部長

喜多見職業安定部長 岡本総務課長 山田総務企画官 藤田労働保険徴収室長

宮崎監督課長 仲濱健康安全課長 松村賃金室長 高田労災補償課長

花倉職業安定課長 黒阪職業対策課長 田辺訓練室長 平井主任監察監督官

遠藤職業安定監察官 齋木雇用環境改善・均等推進監理官

4 議 題

- (1) 働き方改革関連法等について(報告)
- (2) 平成30年度鳥取労働局行政運営状況(上半期)について
- (3) 家内労働部会委員の指名について(報告)
- (4) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取地方労働審議会運営規程
- (2) 働き方改革関連法の概要
- (3) 働き方改革関連法に係る当面の取組予定
- (4) 平成30年度鳥取労働局行政運営方針最重点施策に係る運営状況
- (5) 鳥取地方労働審議会家内労働部会委員の指名について
- (6) 「働き方改革サポートオフィス鳥取」のご案内
- (7) 認定マーク「えるぼし」を取得して、優秀な人材を確保！！

- (8) 仕事休もっ化計画
- (9) 平成30年労働災害発生状況(速報 平成30年10月末現在)
- (10) 第13次労働災害防止推進計画(鳥取労働局)

6 議 事

○山田総務企画官 本日はお忙しい中、御参集いただきましてありがとうございます。私は事務局を担当しております、総務課の山田と申します。よろしくお願いいたします。

当審議会の成立の件についてですが、本日御欠席の委員は、公益代表の足立委員、安延委員、労働者代表の坂本委員及び使用者代表の原田委員の4名となっております。委員18名のうち、14名の御出席をいただきましたので、3分の2以上の出席となり、本日の会議は有効に成立していることを御報告いたします。

それでは、ただいまから第35回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

まず、事務局より何点か御説明させていただきます。最初に議事録、発言者の公開についてでございます。当審議会の内容につきましては、議事録を作成して当局のホームページに公開させていただきます。その中で御発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめ御了承いただきたいと思います。

続きまして、議事の公開の取扱い等について御報告いたします。11月13日から11月20日までの間傍聴の募集を行いましたが、本日、傍聴の方はいらっしゃいません。

次に、本日の会議資料についてです。資料といたしまして、事前にお送りいたしました資料、資料ナンバー1から4に加え、本日会議次第と資料ナンバー5からナンバー9をお手元に準備しております。不足、落丁等ございましたら、事務局からお配りさせていただきます。御確認をお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長、丸山陽一が御挨拶申し上げます。

○丸山労働局長 局長の丸山でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

各委員の皆様には、大変お忙しいところ、本会議に御出席賜り誠にありがとうございます。日頃より労働行政の推進につきまして大変御協力を賜っていることを改めてお礼を申し上げます。特に、労働者側委員、使用者側委員の皆様におかれましては、今年度は働き方改革ということで、毎月のように私をはじめ職員がお邪魔をして、各種の御要望、御協力依頼をさせていただきました。大変お忙しい中、その都度、丁寧に御対応を賜り深く感謝申し上げます。御案内のように働き方改革推進会議を私ども労働局で開

催をさせていただきますして、関係者にお集まりいただいた中で、今後の働き方改革の取組について、関係者が一体となって進めていくという意思統一を図り、積極的な連携を図りながら進めさせていただくこととなっております。

本日、会議資料の中に、まずは働き方改革関連法に関します御説明の資料を入れております。その説明の後に、労働局として上半期、今年度取り組みました内容を御説明させていただく予定としております。働き方改革をはじめ、いろいろな課題がある中で、各委員の皆様のみならず、市町村の皆様も含めて、連携をいただきながら進めていかなければいけない課題ばかりでございます。ぜひ、本日は忌憚のない御意見をいただく中で、また労働局の下半期の取組にしっかり繋げてまいりたいと思っております。

また、働き方改革に関しましては、上半期、いろいろな要請に御対応をいただいているのみならず、イベント等にも御参加をいただいているところでございます。しかしながら、県内で約9割を占めるといわれている、中小、小規模事業場の皆様への支援というのが一番の課題と思っております。従業員の方を1人でもお雇いいただいている企業、事業場が今回の働き方改革関連法の適用になるということになります。その内容をしっかり御理解いただいた上で、施行になる前に準備をしていただき、円滑な施行を迎えていただくというようなことが最重要課題だろうと思っております。

また一方で、障害者の関係でございますとか、外国人労働者の関係でございますとか、また労働災害の関係でございますとか、いろいろと社会的な注目を浴びておりますし、また今月におきましては過重労働解消キャンペーンということで、長時間労働に対する取組も鋭意努めているところでございます。ここまで簡単に御説明をさせていただきました各項目についても、ぜひ積極的な御意見を賜りたいと思います。甚だ簡単でございますが、冒頭の御挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○山田総務企画官 それでは、鳥取地方労働審議会運営規程第4条に、会長は会議の議長になり議事を整理する、とありますので、ここからは小林会長に審議会の運営をお願いしたいと思います。

小林会長、よろしく申し上げます。

○小林会長 ただいま御紹介いただきました小林です。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

最初から、私ごとになって恐縮ですが、私は日本のJICAとJSTによるODAの開発プログラムの業務でメキシコに通っております。ベースキャンプがバハ・カリフォルニ

ア半島の南側になるのですが、バハ・カリフォルニア半島のちょうど反対にあたる北側にティファナという都市があり、アメリカとの国境になっています。今、そこにおびただしい数の経済難民が押し寄せておまして、アメリカの難民受け入れ手続を待っている状況にあります。ちょうど、先週出かけた折に、そういう混乱の状況をニュースで見聞きしたところです。アメリカは、長らく経済難民や密入国者を受け入れて低賃金労働者として使っていてまいりましたが、現在起きている事柄はその延長線上にあるものであります。メキシコ政府は通過国としてだけ動こうというふうに捉えていたようですが、ここに来て、かなりの人数を自国に受け入れなければいけないのではないかとという状態が生まれて、いろいろ議論が行われている様子を見てまいりました。外国人労働者の問題は、一国の経済や政治だけの問題ではなく、たくさんの国々との連関の中で起きている事柄ですので簡単ではありません。日本でもちょうどこのタイミングで、外国人労働者の受入れ拡大について、今国会で議論が行われています。本日、皆様に検討していただく働き方改革にかかわる事柄とセットにして、こういう大切な時期であるがゆえに、日本人労働者に対する雇用制度のあり方、労働行政のあり方について、深く議論をしておくことが重要でないかと考えているところであります。

さて、本日は鳥取県における平成30年度の労働行政の進捗状況を中心にしながら、事務局からの報告を受けて皆様に御検討をお願いしたいと思います。とりわけ、働き方改革の具体的な実施に向けて制度設計を中心にいろいろ詰めて検討しなければいけない重要な局面にありますので、委員の皆様からの積極的な御発言を期待したいと思います。それでは、お手元の会議次第に沿って議事を進めさせていただきます。

本日の会議に先立ち、署名委員をお二人選出する必要があります。労働者代表委員として田中委員、そして使用者代表委員として宮城委員をお願いしたいと思います。よろしゅうございましょうか。（「承知しました」と呼ぶ者あり）

どうぞよろしく申し上げます。

では、早速議事に入ります。お手元に配付されておりますとおり、本日は4つの議題が用意されておりますので、これらに従って順次進めてまいります。会議は3時半をめぐりに進行してまいりますので、限られた時間ではありますが、皆様の御協力をお願い致します。

それでは、最初に働き方改革関連法等につきまして、事務局より報告をいただきます。
○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の周藤でございます。私のほうから働き方改革関連法について御説明をいたします。失礼して座らせていただきます。

事前に配付させていただきました資料2-1の働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の概要、この横判の資料に基づいて御説明いたします。こちらのほうの1ページをごらんいただければと思います。

働き方改革関連法とは、8本の法律の改正からなりますが、大別すると3つの分野に分かれます。まず1つ目の分野が、働き方改革の総合的かつ継続的な推進です。雇用対策法を改正し、労働政策総合推進法とし、この中で働き方改革に係る基本的な考え方を明らかにするとともに、働き方改革を推進するための基本方針を定めることとしております。

2つ目の分野は、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等で、ここでは3点ございます。まず1つ目が、労働時間に関する制度の見直し、2つ目が勤務間インターバル制度の普及促進等、3点目が産業医・産業保健機能の強化です。1点目の労働時間に関する制度の見直しには、時間外労働の上限規制の導入、中小企業における月60時間超えの時間外労働に対する割増賃金の適用、そして一定日数の年次有給休暇の確実な取得、高度プロフェッショナル制度の創設、フレックスタイム制の見直し、労働時間の状況の把握の実効性確保があります。

3つ目の分野は、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保で、いわゆる同一労働同一賃金に関するものです。ここでも3点ございます。まず1点目が同一企業内における非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備、そして2点目は労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、3点目は、行政における履行確保措置や裁判外紛争解決手続の規定の整備です。

施行日は法律ごとに異なります。また企業の規模によって施行時期が異なるものがあります。資料の6ページのほうをごらんいただければと思います。6ページには法律ごとに施行日、適用時期をお示ししております。

7ページに施行日ごとに整理した表をつけておりますので、こちらを見ていただければと思います。まず来年、平成31年4月施行となりますのは、時間外労働の上限規制、高度プロフェッショナル制度、一定日数の年次有給休暇の取得義務、フレックスタイム制の見直し、労働時間の状況把握です。

ただし、時間外労働の上限規制につきましては、中小企業においては1年間適用が猶予されて平成32年4月から適用となります。

平成32年の4月には同一労働同一賃金関係が施行されます。なお、同一労働同一賃金関係につきましても、中小企業においては1年間適用が猶予されて平成33年4月から

適用されることとなります。ただし、派遣につきましては、企業規模にかかわらず、大企業、中小企業ともに平成32年4月の施行となります。

平成35年の4月には、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の猶予措置が廃止され、50%の割増賃金率が適用されます。

そして平成36年4月には、5年間適用が猶予されていた自動車運転者等、一部の業務、業種について時間外労働の上限規制が適用されます。

以上が、働き方改革関連法の概要でございます。

続きまして、働き方改革関連法に関する当面の取組予定について、御説明をいたします。事前配付資料の2-2をごらんいただければと思います。先ほど御説明いたしましたように、今回の法改正は過去最大規模の大改正となります。施行は段階的に行われますが、施行までの間に改正法の確実な理解を図ることが最大の課題であり、このため労使の皆様に対し、丁寧な説明を行うことが重要と考えております。平成32年4月までの間、改正法の周知に取り組むこととしておりますが、特に平成31年4月、来年4月の施行に向けて、今年度後半におきましては、改正法の集中的な周知及び相談への対応を行ってまいります。

省令・指針につきましては、一部については、本省において今なお策定作業中という状況でございますが、これらの省令・指針につきましても、策定され次第、説明会を開催することとしております。あわせて、引き続き関係団体と連携した周知啓発、そして労働基準監督署の相談・支援班や社会保険労務士会に委託しております働き方改革サポートオフィス鳥取において支援を進めてまいります。

○高橋労働基準部長 続きまして、私、労働基準部長の高橋でございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

これに関連しまして私からは、労働時間法制等の改正に当たって、労働基準部で行っている相談支援の取組につきまして、簡単に御説明させていただきます。資料3の3ページをごらんいただきたいと思ひます。

まずは、使用者団体の方、それから労働者団体の皆様方には、働き方改革の推進にあたって説明会の開催、さらには監督署における訪問支援の取組などにつきまして、御協力を賜っておりますことに、この場をお借りしお礼申し上げます。

さて、今説明がありましたとおり、労基法の改正をはじめとします働き方改革関連法の履行を確保するためには、第一にその内容を広く県民の皆様方に知っていただく、これが一番重要だと考えているところでございます。そこで、労働局では、今年度、監督署に労

働時間相談・支援班と調査・指導班から成ります労働時間改善指導・援助チームを編成しますとともに、労働時間相談・支援コーナーを設置いたしまして、監督官が改正法の内容を含めて、労働時間に関する法制度の御相談などにお答えする取組を実施しているところでございます。

とりわけ、労働時間相談・支援班では、各使用者団体等の会合などでお時間を頂戴して御説明させていただきますとともに、個別にあらかじめ御希望をお伺いした上で、事業場を訪問して、改正法の内容などを踏まえて労働時間制度について説明をさせていただきます、御質問にお答えするなどの相談、支援の取組を行っているところでございます。

中小企業、小規模事業場で働き方改革を推進するためには、事業場から直接生の声をお聞きし、これを吸い上げるなど丁寧な取組が必要であると考えているところでございます。

本日は、訪問支援でお伺いした御意見などにつきましても、差し支えのない範囲で御紹介させていただきたいと思っております。

まず、事業場の現状として、御意見で最も多いものとしましては、やはり人手不足であるという現状を訴えるもの、次いでこれと関連しますが、若者を採用できず、高齢化により後任の育成がままならないというもの。また、ことしは7月豪雨など災害が目立って多く、建設業やトラック運送事業では、時間外労働が大幅に増加しているとの御意見を頂戴しております。

次に、働き方改革として、事業場で取り組んでいる取組といたしましては、緊急時の対応などにテレワークの導入を考えているというもの。定時退庁日を定めて労働時間の削減に努めているというもの。フレックスタイム制を導入したというもの。また、インターンシップなど体験型のリクルート活動を行い、採用活動に力を入れているというもの。こういった御意見がございました。

そして、年休の取得促進や、労働時間短縮の阻害要因となっているものについての御意見でございますが、陸上貨物運送業におきましては、荷主からの無理な注文があるとか、また運賃が据え置きのまま法規制が厳しくなるのは致命的だなどの御意見がありました。

官公庁を取引先に持つ会社では、賃金引き上げができないのは官公庁の予算が制限要因となっている、発注時期が集中するため、特定の時期に長時間労働とならざるを得ない、こういった御意見もございました。

さらに、行政に対する要望としましては、行政機関には若年層の定着に向けた活動をし

てもらいたい、官公庁の年度末に発注量をふやすやり方を見直してほしい、運賃に関して、賃金や物価の引き上げにスライドした最低運賃制度を設けてほしい、現行の労働時間法制をもっと柔軟な働き方にしてほしい、企業規模によって取引条件の交渉力に力量差があるため、取引環境の適正化をもっと進めてほしい、こういった要望がございました。

改正法に関する質問では、年次有給休暇の取得義務に関するものが最も多く、次いで同一労働同一賃金に関する質問が多くなっています。

次に、この訪問支援を御活用いただきまして、理解促進に役立ったとの御意見を頂戴しておりまして、その事例を幾つか御紹介させていただきます。例えば、1年のうち、特定の時期に時間外労働が増加するとの御相談に対しましては、労働時間の短縮に効果的と思われまして、1年の変形労働時間制度を御紹介した事例。

大企業からの締めつけが強く、経営が厳しいとの御相談に対しましては、中小企業庁の下請かけこみ寺を御紹介したという事例。

長時間労働の改善に関して、設備の改良等の御相談があり、働き方改革支援ハンドブックを試行した上で、労働時間と改善助成金の御案内をしたという事例。

また、企業から人手不足や助成金などについて、働き方改革サポートオフィス鳥取から話が聞きたいという御要望があった場合には、これをサポートオフィス鳥取に伝えた上で一緒に訪問するという取組を行ったところでございます。

この頂戴した御意見の中には、なかなか労働局だけでは解決できない事項も数多くございますが、このようなものにつきましては、厚生労働本省を通じまして、中央に届けるものは届けるとの姿勢で取り組んでいるところでございます。今後も継続して、監督署における訪問支援を実施してまいりますので、どうか御理解と御協力をお願い申し上げます。

次に、今後の取組でございますが、36協定未届事業場を対象といたします自主点検及び説明会、これは委託事業でございますが、10月から1月まで県内10か所で開催しますとともに、1月から3月にかけては、これも委託事業でございますが、36協定届出事業場等を対象としまして県内7か所で説明会を開催する予定としております。

さらに、このほかにも監督署と税務署が連携しまして、互いの省庁が開催する説明会、これは税務署の場合は軽減税率の説明会でございますが、こういった場におきましてそれぞれが所管する法改正について説明する時間を設けて一度に説明が聞けるようにするなど、省庁間の連携を図って利用者の利便性を向上させる取組なども行うこととしてございます。今後とも御協力のほど、どうかよろしく申し上げます。私からは以上でございます。

○小林会長 働き方改革関連法にかかわる説明は以上で全てでしょうか。はい。では、法制定を受けていろいろな取組が進められている状況にあり、その実情について、鳥取県に即して御報告、御紹介をいただきました。

委員の皆様から、御質問や御意見をいただきたいと思います。働き方改革関連法にかかわる事項についてよろしくをお願いします。

○長屋委員 長屋と申します。よろしくをお願いします。

働き方改革関連法の中の、5日間の強制付与というか、その件に関してちょっと質問というか、労働局に対してお願いしたいことがあります。

来年の4月1日から導入されます5日の有給休暇付与の義務化の件については、職場の中でただでさえ人員が少ない中で、なかなか有給休暇をとることもできない状況でありますので、その辺の環境整備について、使用者側としっかりと確認をとって、今からそれをしていけるように労使でお互い考えてやっていこうということをやっているわけです。

ところが、ある会社では、本来の有給休暇とは別に、夏休みと冬休みを3日ずつ、6日間を時季指定で与えている、だから、法律的にはセーフだと言うのです。

たとえば、今12月に入りますが、まだ3日ぐらいしか有給休暇がとれていないという状況の中で、5日までとりなさいよというふうな解釈で、1日でも有給休暇をたくさん取得することができるようにと私どもは指導しているわけです。

ですが会社側は、夏と冬に時季指定をして与えている特別休暇、それは法定外休暇なわけで、有給休暇とは違うのですが、特別休暇扱いで時季指定をしているわけなので、法律的にはセーフだと、そうやって言い切るわけです。

そうすると、解釈としてはそうなのかな、その特別休暇は会社が決めている休暇で時季を指定していると言われたらそうなのかなと思ったりもするわけですが、今、各企業に回って周知をしているということをお聞きした中で、そういった質問が多分にあると思うのです。

社労士さんとか、どこの企業の幹部もそんな法律的なことはわからない方もいらっしゃると思うのです。

そうすると結局、私たち労働者は有給休暇もとれない状況のまま、いつまでも生活と仕事の調和がとれないような状況がずっと続いていくのかなと思うのですが、よろしくをお願いします。

○小林会長 事務方で答えられる範囲で結構です。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋です。私から回答させていただきます。

この、今回の年休の5日の義務化というのは、この日本において年休の取得率がなかなかままならず、29年にやっと50%といった程度でありまして、まだ政府の目標の7割に届いていないというところで、今回義務化になったところでもあります。

この5日は法律に基づき付与義務がございますが、正社員のフルタイムの方であれば、入った1年目で、6か月経過8割以上出勤で10日付与、それが6年半たちますと上限の20日になるのですが、対象となるのは法定義務として年次有給休暇が10日以上付与される者であり、そのうちの5日の取得を義務化したということでございます。

今の御質問は、いわゆる法定外の特別休暇が制度の対象となるのかということだと思いますけれども、それについては特段これまで県内では質問に出たことはないと思います。また、今おっしゃられた特別休暇というものは5日取得の義務化の対象にならないのではないかと考えていますが、これについては本省にも問い合わせた上でまた改めて御回答させていただきたいと思います。

○吉田（孝）委員 関連でよろしいでしょうか。

○小林会長 ちょっと待ってくださいね。長屋委員からの意見に対しては、本省に問い合わせ、移行期のこういった問題については改めて回答する、ということでとりあえずよろしいでしょうか。

○長屋委員 是非よろしくお願いします。ありがとうございます。

○宮崎監督課長 申しわけございません、監督課長の宮崎でございます。

追加でちょっとお尋ねしたことがございますけれども、その特別休暇といいますのは、有給ですか。

○長屋委員 有給以外で特別。

○宮崎監督課長 お休みのときは普通の所定のお休みと同じ扱いになるということでございますね。それは対象にならないと思いますけれども。

○長屋委員 ならないですか。

○宮崎監督課長 法定の年次有給休暇ではないのですよね。

○長屋委員 違います。（「有給ではなくてですか」と呼ぶ者あり）有給ですね。

○宮崎監督課長 法定外の有給の休暇のことは想定されていないといえますか、例えば法定の年次有給休暇が10日与えられる方が対象になりますけれども、取得についてはその方の前年の繰り越し分について……。

○田中委員 特別休暇でしょ。

○長屋委員 特別休暇です。

○田中委員 年次有給休暇ではないでしょ。

○長屋委員 はい。

○田中委員 特別休暇です。

○宮崎監督課長 対象になるのは今年度10日発生する方ですが、未消化の分が残っていて、前年と合わせると例えば15日あったという場合は、取得についてはそのうちの5日間、前年度の繰り越し分を指定しても別に構わないというふうにはなっているのですが、法定外の有給の特別休暇についてまで広げて解釈するという事は、予定はされていないと思います。詳しくは、本省のほうに確認したいと思います。

○小林会長 では、今のような理由でペンディングにさせていただいて、宿題は後で回答していただくことにいたします。

○吉田（孝）委員 委員の吉田でございます。

今の件につきまして、関連でちょっと質問させていただきたいのですが、年次有給休暇の取得といいますか、年次有給休暇は例えば歴年で10日だとか20日だとかいった日数が付与されるということですが、その5日の付与義務を、使用者側が期首から計画的にとらせたりするのか、つまり、計画年休のように時季を指定して、あなたは何時とりなさいというような形でやられるのか、その辺のところはどうなのだろうかということなのです。本来は働く側が自主的に年次有給休暇をとりたいたきにとるということですが、それに対して使用者側のほうも、いや、一時に複数の労働者がとると困るというようなことがよくあるのです。そういった調整は、従業員が多ければ多いほどより計画的に年間で5日をとらせなくてはいけなくなるというところで、労働者の皆さんが自主的にとればいいんですが、使用者側からとりたくもないときに休んでくださいというようなことが起こると思うのです。使用者はその調整をどの時期からやることになるのか。もう年度が終わるようなところに集中的に、まだとっていない対象の方に時季指定をするというようなことになるのか。時季の指定が働く方の意思に反して行われることになると、労働組合とかがあれば時季の指定の仕方のところは協議すればいいと思うのですけれども、その辺の指導といいますか、考え方はどうなのでしょう。

○高橋労働基準部長 年休5日の義務化でございますけれども、第一義的には、今、吉田委員がおっしゃったとおり、やはり年休をとられる従業員の方の御意見というのが一番重

要視されるところでありまして、我々としましては今後事業主の方に御説明する段階にあっても、要はまず事前に従業員の方の御意見を尊重した上で指定することをお願いしています。

ただそうはいつでも、最後、その年休の取得期間が終わる間際で全然取得していない場合、そのときは事業主のほうで時季を指定してということが出てくるかもしれません。お願いしているのは、どうか年度当初、もしくは年当初に従業員の方の御希望を踏まえた上で、例えば取得の年間計画を作るなどして計画的に取得するようにしてくださいということでございます。ですから、事業主の方は、例えば従業員の方がつくられたその年休の取得計画、それに基づいて、まずは年休の取得を勧奨していただき、それでも年間5日以上に実際にならない方については、最後は、事業主が時季を指定する、こういったことも必要なのかなと思っているところでもあります。

○小林会長 吉田委員、よろしいでしょうか。

○吉田（孝）委員 事業主の方が年間で指定といいますか、計画を組んでしまってそれにはまってしまうということであれば、本来は労働者がとりたいときにとるという年次有給休暇の趣旨からいえば、少しいかがなものかなというの思うわけですが、その辺が本当にうまくいくのか。本来とりたいときに、あなたはもう計画が組んでありますからだめですよというようなトラブルが事業所の中で実際に発生するのではないかなというような懸念があるのです。それは実践してみなくてはかわからない部分で、ここでそうだとかそうでないとかと言うべきではないとは思いますが、少し問題があるなという具合に私ども思っているのですが。

○高橋労働基準部長 あくまでも年度当初の年休の取得計画というのは、一例であり、従業員の方御自身が自分の予定でつくっていただくという趣旨でありまして、強制するものではありません。このケースでは、あくまでも年度当初に従業員の方に今年1年間、どんな形で年休をとるんだという、いわゆる取得計画ですよね。そういったものをまず労働者の方につくっていただいて、それに基づいて年休の取得促進を図っていただく、それでも最後の最後で年休の5日がとれない場合には、従業員の方の御意見を聞きながら、時季を指定してくださいというような御説明をさせていただいています。

○小林会長 今、有給休暇の活用方法について個別具体の話がありましたが、そのほかにも実際に働き方改革の関連法の適用場面ではいろいろ細かい問題が出てくるのが予想されます。

今日は私の隣に村上委員がいらっしゃいまして、村上委員は長らく労働現場に対して中立的な立場でお仕事をなさっていて深い見識をお持ちです。新しい働き方改革関連法にかかわって、いろいろな制度を年次進行で段階的に整えていくことは、日本の労働行政にとって大きな画期になるわけですが、こういった局面で念頭に置いて重要視しなければいけない事柄は何かについて、少し御意見があれば承らせていただきたいと思いますがいかがでしょう。

○村上委員 言われるような見識があつてということではないんですけれども、やはりこれから制度を動かすというときには、今、出たような具体の事例ではどういうふうに判断したらいいのかなかなかわからない。労働局も直ぐにはわからないので本省に問い合わせてみると、そんな事態がおそらくいろんなところで起こるのだろうと。この働き方改革だけではなくて、今論議されていて会長が冒頭言われた外国人材の確保の問題にしても、それこそ制度それ自体がからっぽではないかというような批判もあるぐらいに、その具体の問題をどうするかというのが、非常に大きなことになってくると。これは、今は労働局が労使双方のところに回って制度の説明をしておられる段階だけれども、それを実施に移そうというときに、非常に先鋭な形で一つの問題が出てくると、具体的にどうするのかということにおそくなるのだろうと。それを、上手に酌み上げていただいて、これは鳥取の個別の一企業の問題ということではなくて、それを全国で共通化して制度の穴を埋めると、そういう視点がどうしても必要なのだろうと。一般論でしかないと思いますけれども、私はそういうふうに思います。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。働き方改革関連法をめぐる動きにつきましては、これから国政の審議会等の場でいろいろな議論を行うことになると思われま。今、御紹介のあった有給休暇の取得、活用方法にかかわる問題を含めて、個別の問題を鳥取県に即して今後、この審議会の場で議論し、制度設計に役立ててもらふことになると思われま。

それでは、時間の都合もありますので、議題1につきましてはこれで打ち切らせていただきます。吉田委員については、十分にディスカッションできないかもわかりませんが、御発言だけ。

○吉田（孝）委員 簡潔に。資料の中にインターバルの確保という問題がありますが、労働時間の上限規制の具体的な数字から考えますと、インターバルの確保というのが本当にできるのかなという具合に思っております。行政の側としては、基本的なそのインターバ

ルというのはどの程度の時間が適切だと考えておられるのか、それを企業の側に指導していかれると思いますし、していただかなくてはいけないのですが、実際に時間外労働の上限規制が60時間だ、80時間だ、繁忙期には100時間だとなっている中で、本当にインターバルが確保できますか、ということですよね。そこの辺の整合性といいますか、どのように考えられているのか、ちょっとお聞きしたいと思います。

○小林委員 では、この1点に限って回答をいただきます。

○周藤雇用環境・均等室長 勤務間インターバルの時間ですけれども、まだ明確に何時間という基準は示されておられません。ですので、今のところではこれ以上のことは申し上げられないのですけれども、ただ、勤務間インターバルに関する助成金制度というものがございまして、その助成金の支給要件の中では、9時間とか11時間という数字もありますので、それも一つの参考にはなるのかなと思っております。いずれにしても、法律では勤務間インターバルの時間は規定されていませんし、今のところ指針などでも示されていないという状況でございます。

○小林会長 それでは今のインターバルにかかわる問題、そして有給休暇の取得、利用の問題等々、現場からは適切な指導について具体的な要請が出ていることを受けとめていただきたいと思います。

では、一つ目の議題につきましてはこれで区切らせていただき、続いて2つ目の議題に進ませていただきます。平成30年度上半期の鳥取労働局行政運営状況について、事務局から御説明をお願いします。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の周藤でございます。

事前配付資料のナンバー3に従いまして、私のほうからは重点施策1の働き方改革実現のための労働環境の整備と労働生産性向上のための支援について御説明申し上げます。

この働き方改革関連では4点ございます。まず1点目の労働者の待遇改善、多様な働き方の推進に向けた支援。そして2点目の業務改善を通じた労働生産性向上に向けた取組の支援については、資料の1ページから2ページにまとめて記載しております。非正規雇用労働者の処遇改善のための支援策、また生産性向上に向けた取組の支援策等について、働き方改革の取組に関する各種支援策につきまして、ハンドブックとして取りまとめ、労使団体の皆様の御協力をいただきながら、各種会合での説明や広報誌への掲載、またあらゆる機会を活用して周知を行いました。あわせて働き方改革関連法が成立いたしました7月6日以降は、関連法の内容についても積極的に周知を行っているところでございます。こ

こでの数値目標は、非正規雇用労働者の待遇改善や助成金等支援に係るセミナー、説明会における理解度80%以上とするとしてしておりますが、現在までのところおおむね御理解をいただいているという結果をいただいているところでございます。

2ページのほうをごらんいただければと思います。県内企業のほとんどを占める中小零細企業の方々に働き方改革にお取り組みいただくため、働き方改革に係る相談支援のためのワンストップサービス拠点といたしまして、今年4月から働き方改革サポートオフィス鳥取を鳥取県社会保険労務士会に委託して設置し、法制度ですとか、助成金についての情報提供や、個別相談への対応を行っているところでございます。9月末までのサポートオフィスの実績でございますが、経営者協会様や商工会連合会様等事業主団体様の御協力をいただき、さまざまな会合等の機会を活用いたしまして、延べ40回説明を行っております。また、74件の個別相談に対応したところでございます。相談内容につきましては、年次有給休暇の取得促進のための手法はどういったものがあるかとか、時間外労働の割増賃金の計算方法はどうかとか、また生産性向上に資するような設備投資ですとか、高齢者、女性の活用を行うに当たり、利用できるような助成金はないかなどの御相談に対応したところでございます。なお、鳥取県におきましても今年の4月から働き方改革支援センターが設置されたところですが、働き方改革の周知に当たりましては可能な限り県のセンターとサポートオフィスが連携して実施しております。相談につきましてもどちらの窓口を御利用いただいても、相談される方が必要とされる情報を提供できるよう連携を図っているところでございます。

また、働き方改革を県内に広く進めていくため、地方公共団体、労使団体、大学、金融機関等21機関を構成員とする鳥取働き方改革推進会議を平成28年より設置しております。今年度におきましては、第1回会議を10月に開催し、働き方改革関連法について関係機関がより一層の連携を図り、法の周知や支援策の利用促進に構成員となっている関係団体が一体となって取り組みを進めることについて確認をしたところでございます。

下半期におきましては、働き方改革関連法とこれに関連する省令・指針等の周知に力を注いでまいります。あらゆる機会を活用して周知を図るとともに、より多くの方に御理解いただけるよう丁寧な説明に努めてまいります。あわせて関係機関との連携をより一層強化し、県全体で働き方改革の取組が進むように取り組んでまいります。

働き方改革の3点目は労働時間に関する法制度の周知と長時間労働の削減に向けた相談・支援の実施でございます。こちらにつきましては、先ほど労働基準部長から御説明い

たしましたので、説明は省略させていただきます。

めくっていただきまして4ページでございます。働き方改革の4点目は女性の活躍推進です。平成28年4月から施行されている女性活躍推進法では、労働者が301人以上の企業に対して行動計画の策定を義務づけており、300人以下の企業については努力義務となっております。当局におきましては、義務企業に対する法の履行確保を徹底するとともに、県内企業の大多数を占める中小企業に対し、企業訪問や説明会等により行動計画の策定を進めているところでございます。特に101人以上の規模の企業につきましては、次世代法におきまして行動計画の策定が義務づけられているということもありますので、次世代法と女性活躍推進法の行動計画を合わせて策定していただくよう、積極的に働きかけを行っております。数値目標は女性活躍推進法に基づく行動計画、新規策定企業を15社以上としております。策定状況につきましては、10月末までの届出状況では、301人以上の義務企業においては45社で100%となっており、努力義務企業では10月末現在で12社となっております。そのうち、今年4月以降の新規届出企業は10月末現在では4社でございます。なお本日、11月26日現在では少し増えまして、努力義務企業の届出が16社、このうち新規届出企業が8社となっております。努力義務企業のうち、101人以上の規模の届出は10月末現在5社でございましたが、現在8社となっております。当局で把握しております101人以上300人以下の企業数は198企業でございますので、届出率は4%とまだまだ少ない状況です。引き続き、一層の行動計画の策定の勧奨に取り組んでまいります。

また、女性活躍推進法では、女性活躍の取組を一層進めるために、女性活躍の状況が優れた企業を認定する制度、えるぼし認定制度を設けております。本年9月末、全国で698社認定されております。鳥取県内では今年9月に県内で初めて2社、鳥取銀行様とあすなろ会様を認定したところでございます。今後とも県内に認定企業が増えるよう、認定を目指した取組を行っていただくよう働きかけを行ってまいります。私のほうからは以上でございます。

○小林会長 では続けて、説明をお願いします。

○喜多見職業安定部長 続きまして御説明いたします。職業安定部の喜多見と申します。ハローワークを担当しております。よろしく願いいたします。

私からは事前に配付資料の、資料の5ページから10ページまで3点について御説明を申し上げたいと思います。一つ目でございます。5ページから7ページまでハローワーク

におけるK P Iの到達状況であります。私ども国のハローワークは全国に436か所ございます。鳥取におきましても、東・中・西、3か所の拠点とあとは根雨のブランチを含めると4か所ございますが、毎年厚生労働省、本省におきまして全国の労働局の意見も聞きつつ、厚生労働本省に配置されている経済の専門家、エコノミストがおりまして、今後の雇用情勢の見通しと推計というものを毎年策定しております。これをベースに次年度の全国目標、例えば数値目標①の常用雇用就職件数であれば平成30年度におきましては、全国で150万件、⑤の正社員就職件数であれば平成30年度中に全国で72万件を目標とするという全国目標が厚生労働省において政府目標として設定されまして、東京であれば何件、沖縄であれば何件、鳥取であれば何件という割当てがございます。もちろん、各地域、鳥取ももちろんでございますけれども、各地域におけるこれまでの実績と今後の見通しというのを私どもから意見を出しまして、決定されるというものであります。このような目標設定がありまして、全ての業務運営というのは数値目標の達成のために優先されるということでは決してないのですけれども、高過ぎず低過ぎず、経済や雇用の情勢変化を見据えながら、回帰分析の手法を主に用いて設定されるというものであります。こうした設定された目標がございます、目標に対する実績を私どもの業務運営の振り返りのための指標として活用していこうという趣旨で設定されているものであります。①の常用雇用就職件数、②の求人充足件数、資料6ページの③雇用保険受給者の再就職件数、④正社員求人の確保、資料7ページの⑤ハローワークの紹介により正社員で就職した件数として労働局の業務運営方針にも掲げておりますけれども、鳥取の目標数値というのは、おおむねその全国目標の0.5%から0.7%台の割合で設定されています。今年度、半分上期は過ぎたということで、委員の皆様への御報告でありますけれども、5つの指標、数値目標、それぞれ半分程度の進捗率という実績であります。

こうした実績をベースにことし上半期の県内における雇用情勢というのを振り返りますと、これまで求人というのは増加傾向で昨年から推移していたものが、今年に入って若干減少局面に移ってきたのかなという気がしております。単月で具体的な判断をするというのはなかなか困難ですが、そういった傾向が見られるということでもあります。特に米子をはじめとする県内の西部地区においては、引き続き求人の増加傾向というものはあるのですけれども、反面、中部、県内の中部と鳥取市をはじめとする県内東部地区については、求人の減少傾向というのが多少顕著であるという状況がございます。求人需要の落ち込み、その求人需要は少なくなるということは企業業績の低下であったり、企業活動が後退傾向

にあるのではないかと、設備投資の減少が始まっているのではないかと、そういったネガティブな御意見、御懸念を持たれる方も当然いらっしゃいます。当然、動向には注視をしていく必要はあると思っておりますけれども、幾つかの要因が考えられると思っておりますが、例えば職場の定着であったり、私ども正社員転換した場合の助成金の申請、キャリアアップ助成金というものを所管しておりますけれども、そういったものの申請件数が非常に増えていたりとか、あと反面、雇用保険を県内で受給している方の数というのが減っている、減少傾向という状況を踏まえますと、特に県内の中部、東部地区においては労働者の定着というのは、比較的県内進みつつあるのではないかと考えています。あとは、昨年、一昨年と県内の東部地区において、比較的大型の誘致企業の進出というのが立て続けにございまして、そういったことから求人数は高目に、去年、おととしと出ていたものが、今年度に落ちつく、相対的に控え目に映るということであろうかと思っております。また求職者の減少傾向につきましても、昨年同様減少の傾向は続いておるのですが、今年度になって比較的、やはりペースが落ちついてきたという傾向が見られるかと思っております。新規求職者の増減というのも地域差がございまして、米子、倉吉では相変わらずの減少傾向が見られるのですが、昨年度同月比で米子管内で130人、倉吉管内で160人ぐらい求職者が減っている。反面東部地区では若干増えているという傾向もございまして、こういった状況がその背景にあって、全体としては求人増加、求職者減少というのは続いているのだけれども、そのペースというのは大分落ちてきているということでもあります。逆にその求職者がどこで増えているかということでもありますけれども、これははっきりしてまして、一言で言うと高年齢者、65歳以降の方の求職者の数というのはかなりの勢いで増えています。特に中部地区で50%以上、西部地区で30%と増えていまして、人材確保というのはますます困難になる昨今の状況からも、高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用の確保措置はどんどん進んでいるということと、高年齢者自体の継続雇用の傾向というのは今後も続くと考えられます。総括しますと、労働市場としては、引き続き売り手の市場というのが続いているかと思っておりますけれども、求人の傾向、求職者の傾向ともに、やや落ち着いているという傾向が見られるかと思っております。県内企業の人材確保の意欲というのは、引き続き旺盛でありますし、正社員求人への転換であったり、求人条件の向上、またその人材定着のための動きも見られるということで、県内において就職を考えられる方にとっては、よい状況が継続しているということと、高年齢者の活躍ということも県内でも非常に進みつつあるのではないかと、言えるかと思っております。

続きまして、資料の8ページと9ページについてでございます。まず、8ページでございますけれども、この場をお借りしまして、委員の皆様にはぜひ御紹介させていただきたいということで、今般、この資料を御用意させていただきました。厚生労働本省におきまして、2年に1回、全国のハローワークにおいて独自の取組であったり、業務遂行のアイデアというのを集めて、民間企業の有識者の方々を中心に社内コンクールとも言うべき省内コンテストを行っています。今般は、平成22年からの開催で5回目の開催になるのですが、私どもの鳥取公共職業安定所が全国優勝いたしまして、これは厚生労働本省からのプレスリリースということで公表されておるのですが、取組の内容ということで、資料でございます求人チェッカーというものを独自に、鳥取のハローワークによって開発いたしました。県内各事業所から日々お受けする求人を、ハローワークで使用する業務端末には、全国統一の専用回線にて結ばれているのですが、その求人の内容をデータで抽出しまして、マイクロソフトのエクセルで組んだマクロのプログラムで機械的にチェックをするというものであります。最低賃金法違反、休日、祝日、例えば土日が休みなのに週6日勤務になっているとか、あとは裁量労働の求人であったり、あとはその他各種法令の違反であったりとか、50項目を一度にチェックできるというシステムをつくっています。このコンテスト以前、一昨年に開発して昨年から使い始めておりまして、厚生労働本省を通じて鳥取労働局のみならず東京のハローワークであったり、県外の労働局にも既に活用いただいているということでもあります。コンテストのときに外部委員の方から、本来であればこういったものは厚生労働本省自体が整備、実施すべきものではないかという苦言がかなり寄せられたということで、全くおっしゃるとおりだと思いますけれども、現場の知恵と工夫で人力によるチェックと合わせまして、大幅な業務時間の短縮が図られたということが大変評価されました。全国的にも厚生労働本省において、先ほどもプレスリリースということで出ておりますけれども、鳥取局のホームページもさりげなく実は載せております。こういう地道な取組というのは、鳥取のハローワークでも実はやっているんだということを今日は、是非、委員の皆様には御紹介したく御説明申し上げます。

最後でございます。資料10ページであります。先週水曜日の日本海新聞に掲載されていたので、ごらんになった委員の方々もいらっしゃるかもしれませんが、来年年明けの1月21日月曜日に琴浦町役場におきまして、私どもハローワーク倉吉の附属施設となりますしごとプラザ琴浦を琴浦町の役場内にて、オープンをいたします。常々市町村との連携、県はもちろんですけれども、県内市町村と各ハローワーク、労働局のコラボレーションは

非常に重要だと申し上げて、それなりに身の丈に合った取組というのを続けてきていますけれども、今回県内においても、ふるさとハローワーク、まず境港、現在境港市役所の中に設置しております。あと八頭、ふるさとハローワーク八頭、これは、県庁と県庁の八頭庁舎の中で場所をお借りしているというもの。あとは、鳥取市役所で駅南庁舎の地下でありますけれども、福祉事務所との連携が中心ということで、県内4か所目の実施であります。具体的な事業内容につきましては、琴浦町の実施する行政事務と、私ども国、ハローワークの実施する行政事務一体的に琴浦町の役場の中で進めるということで、相乗的な効果が期待できる分野、具体的には町の福祉関連施策との連携、あとは、これは障害者や生活保護受給者等の就職促進を中心とした福祉分野でありましたり、あとは雇用就業、それからシームレスな連携、福祉から雇用への連携というのはシームレスにできるのではないかと、あとは町内出身者の方のUターンであったり、移住・定住促進、これは必要に応じて鳥取県以外にある全国の労働局からの協力を得まして、さまざまな情報発信、対象者の補足、イベントの開催など県外での展開も見込まれるという具合であります。また、当施設におきましては、求職者個人の方の御対応のみならず、企業対応専門の担当者も常駐いたします。求人受理はもちろん、求人内容の相談、人材確保のための相談であったりとか、具体的なアドバイスであったりとか、あとは国が行う助成金、雇用関係助成金の申請に関する御相談でありますなど、ハローワーク倉吉への橋渡しというのはもちろん、鳥取、米子、根雨、その他ふるさとハローワーク、圏域をまたいだ全国のハローワークへの橋渡しというのも可能であるということの効果が琴浦町の役場の中で実現するものであります。

琴浦町の中で開所した理由というのは、比較的規模が大きい事業所というのが東伯、赤碕地区に集積しているということでもありますのと、あと、県内中部、琴浦町からハローワークの倉吉までは20キロ程度あるということで、アクセスが今ひとつであったということも大きな理由になります。琴浦町在住の求職者、企業の方に限らず、隣接する北栄町だったり、旧中山町や旧名和町エリアの方々などや、島根、岡山、大阪、兵庫、東京、全国にお住まいの方も対象になります。片や企業においては、琴浦町の方に限らず倉吉、東伯郡に所在する事業所は全て利用可能という施設であります。まずは、琴浦町にお住まいの方、企業を中心に1月21日から開所いたしますので、積極的に御活用いただくためのPR、周知をまずは頑張っていきたいなと思っています。以上でございます。

○小林会長 では、続きまして、報告をお願いします。

○高橋労働基準部長 では、続きまして、私のほうからは、労働基準行政の上半期の取組について御説明します。ちょっと時間も押しておりますので、駆け足で御説明させていただきます。

まず、11ページをごらんいただきたいと思います。長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の取組であります。取組といたしましては、監督指導でございます。長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止のため、時間外それから休日労働が月80時間を超えると考えられる事業場、それから長時間労働の過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対しまして、監督指導を実施しているところであります。平成29年度は、249事業場に対しまして監督指導を実施しまして、そのうち185事業場で違反率74.3%となっております。うち1か月当たり80時間を超える違法な時間外労働があった事業場は、78事業場でありまして、長時間労働の抑制、また過重労働による健康障害防止につきまして、引き続き指導をしてまいります。さらにまた、重大・悪質な法違反に対しましては、積極的に司法処分をすることとしているところであります。

次に、長時間労働等、この過重労働による健康障害防止の機運の醸成の取組でございます。11月の過労死等防止啓発月間に合わせまして、過重労働解消キャンペーンを実施しております。監督支援を受ける重点監督の実施のほか、11月4日には、全国で過重労働解消相談ダイヤルを実施しまして、11月19日には、鳥取文化会館におきまして、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催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たしまして、11月12日月曜日に年休の取得促進に取り組んでおります、米子にあります米子王子紙業株式会社様を訪問させていただきました。ちなみに、報道に当たりましては、大沢委員にはお世話になったところであります。感謝申し上げます。

1ページめくっていただきまして、12ページでございます。12ページは、年休の取得促進であります。今年度もこの年休取得の促進につきましては、各種説明会や、また訪問支援、こういった機会を捉えまして、各事業場におきまして、周知広報に取り組んでいるところであります。下半期につきましても、引き続き、同様に取り組んでいくこととしております。

さらに1ページおめくりいただきまして、今度は14ページをごらんいただきたいと思っております。労働災害の防止の取組であります。労働災害の防止対策につきましては、本年度を初年度といたします5か年計画であります、第13次労働災害防止推進計画を本年6月

に開催いたしました労働災害防止部会におきまして御説明した上で作成しまして、計画に基づいて現在進めているところであります。この13次防は第12次防において、休業4日以上の死傷者数の減少目標を達成できなかった要因を洗い出しまして、その要因の解消に取り組むことを基本として作成しております。ちなみに、要因といたしましては、全業種におきまして冬季の転倒災害が増加したこと、それから、第3次産業で労働災害が増加傾向にあること。中でも社会福祉施設での増加が著しいことなどを掲げております。

次に、その対策でございますが、ページを戻っていただきまして、13ページをごらんいただきたいと思っております。この13ページの中段に記載しておりますが、その取組を実施しますとともに、今年の夏場は非常に記録的な猛暑でありましたことから、STOP熱中症クールワークキャンペーン、この期間を延長し集中的な周知、広報を実施したところがあります。

しかしながら、10月末現在の死傷者数は、410人と前年同期と比べますと4.6%の増加となっております。運輸交通業、それから製造業で増加し、建設業、保健衛生業では減少しているところであります。このため、陸上貨物運送業につきましては、団体への要請とともに個別事業所への要請と、また安全自主点検を実施したほか、荷役中の災害が非常に多いことから、荷主を対象とした災害防止研修会を実施しております。

また、製造業におきましては、特定の事業所で災害が多発する傾向がございますので、個別指導に重点的に取り組んでいるところであります。

今後の取組といたしましては、11月7日から年末までの55日間に実施します、ゼロ災55無災害運動を展開しますとともに、平成29年、30年と大雪により全業種にわたり転倒災害が増加しましたことから、同様な状況がございます島根局と共同でリーフレットを作成しております。また、県が配信するあんしんトリピーメールにおきまして、低温ですとか、また、降雪予報が出た際に、転倒防止を呼びかけるなどによりまして、事業主の方や、また労働者の方へ冬季の労働災害防止の取組を周知、勧奨することとしております。

さらに、これから7月豪雨や、また台風24号によります災害復旧工事が本格的に開催される予定になっております。安全確保のため工事現場への指導、パトロール、また作業計画の審査を強化しますほか、自主的な取組を進めるため店社の指導を実施することとしております。

次、ページをめくっていただきまして、今度は15ページをごらんいただきたいと思

ます。15ページは、治療と仕事の両立支援でございます。昨年度、12機関団体からなります鳥取県地域両立支援推進チームを立ち上げまして、関係機関の連携と、それから、相談窓口の周知などに取り組んできたところでございますが、今年度は、新たに3機関加入いただきまして、11月2日に推進チーム会議を開催したところでございます。この会議では、推進チームへのさらなる参加の勧奨ですとか、各機関の連携、それからセミナーの開催、またリーフレットの更新などが決められたところでございます。引き続き、あらゆる機会での両立支援ガイドラインや、また相談窓口を周知していきますほか、各種の支援サービスを鳥取産業保健総合支援センターが実施していますので、ここと連携するなどして、病気を抱えながら働く意欲、能力のある方々の労働者を支援していくこととしてございます。

またページをめくっていただきまして、16ページをごらんいただきたいと思います。16ページは、メンタルヘルス対策の推進でございます。このメンタルヘルス対策につきましては、12次防におきまして、平成29年度までにメンタルヘルスに取り組んでいる労働者30人以上の事業場の割合を80%以上とするということを目指して取り組んでいりましたが、平成29年調査で86.3%となりまして、目標を達成したところでございます。このため13次防では、メンタルヘルス対策をさらに進めるために目標を仕事上の不安や悩み、またはストレスにおいて、職場に事業場外資源を含めた相談先のある労働者の割合を7割以上とすること。また、ストレスチェック結果に基づき集団分析を実施する労働者50人以上の事業場の割合を80%以上とする、こういった2つの目標を掲げまして取り組んでいくこととしております。

ストレスチェック未実施事業場への個別指導や、鳥取県医師会様、それから鳥取産業保健総合支援センターなどと連携した、メンタルヘルス担当者研修の実施ですとか、また、この産保センターでの専門機関相談窓口の周知を行っていくこととしております。

最後です。17ページをごらんいただきたいと思います。17ページは最低賃金の改正であります。今年度の鳥取県最低賃金につきましては、専門部会で4回にわたる金額審議をいただきまして、目安額より1円高い24円引き上げまして、時間額762円への改定を全会一致で8月10日に議決していただきまして、必要な手続を経まして、10月5日に効力を発効したところであります。

また、特定最低賃金につきましては、鳥取県には2つございますが、そのうちの1つの、鳥取電子部品等機械製造業につきましては、専門部会で3回金額審議をしていただき

ました結果、10月29日に、現在の最低賃金774円を全会一致で16円引き上げまして、790円とする答申をいただいたところであります。現在、官報公示など手続を行っておりまして、ことしの12月28日に効力の発効の予定でございます。なお、鳥取県各種商品小売業最低賃金につきましては、昨年度に引き続きまして、本年度も最低賃金改正に係る申出がありませんでしたことから、10月5日から鳥取県最低賃金の762円が適用されているところであります。

この最低賃金の履行確保に向けまして、その周知とともに中小企業、小規模事業者の方々への国の支援策などにつきまして、周知、広報に取り組んでまいり所存でございます。私からは以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

以上、配付資料3を使って、平成30年度上半期の鳥取労働局行政運営状況について御説明をいただきました。

それでは、少し時間をとり、委員の皆様から御質問、御意見を頂戴したいと思います。挙手で発言をお願いいたします。

田中委員、どうぞ。

○田中委員 労働側委員の田中でございます。

2点申し上げまして、まず1点目が資料の11ページでございます。その真ん中の欄の取組状況、取組結果ということで数字が書いてありますけれども、今の実態はこうだよということを重きに受けとめなくてはならないと思っております。その上で、早いものは4月から働き方改革関連法がスタートすると。このような状況で、いかにその法律の実効性を高めていくかということは、大きな課題になろうかと思っております。あわせて36協定の話もありましたけれども、連合が調査したところによりますと、36協定を知っていると、36協定を締結している事業所というのは、おおむね50%程度という調査結果が出ておりまして、この件についてもいろいろ研修会を開くとかということで御報告されましたけれども、やっぱり何より必要なのは、労働組合があるところ、ないところ関係なしに、全ての職場において、よりよい働き方の実現を目指して取り組むということが大事だと思います。そのためには、労働局や県、行政、そして使用者団体、そして我々労働団体が三位一体となって取り組むことが一番重要だと考えておりますので、そこに視点を置いた取組をぜひともお願いしたいなと思っております。

また、監督体制については、いろいろ支援体制の強化が図られ、以前より前進している

という受けとめをしておりますけれども、この県内にはまだまだ労働基準監督官が足りないという認識を我々は持っていて、ぜひとも本省のほうに、定数の問題はあろうかと思っておりますけれども、監督官の増員を要望していただければと考えております。

それから、2点目、13ページでございます。これも12次防の死傷者数の15%以上の削減は達成できなかったという御報告をいただいております。それから一番下、今年度を見ても昨年に比べて増えているという状況がございます。もうちょっと深掘りに12次防を総括して13次防の取組に生かしていく必要があるかと考えております。いろいろ今、今年度はこういう取組をしますよということを言われましたけれども、数字としては成果が出ていないということを踏まえれば、もっとほかの知恵も絞ることも必要ではないかなと思っております。

それから、最後です。昨今、報道されていましたが、外国人実習制度で死亡災害が10数人ここ五、六年続いているということ。また、今外国人労働者の受け入れの拡大が議論されていることになれば、この県内でも今2,400人ぐらいおられると聞いておりますけれども、あらゆる種別での外国人労働者はまだまだ増えてくると思います。その中で一番問題になるのは、やはり言葉の壁だと思います。言葉が通じないことによって安全対策が理解できない、そして災害に結びつくというところも発生する可能性があると思いますので、そこらの視点も取り込んだ13次防ということで取り組んでいただければと思いますので、強く要請をして発言とさせていただきます。以上でございます。

○小林会長 大きく2点ございました。回答をよろしく申し上げます。

○高橋労働基準部長 私から回答させていただきます。

まず、最初は、違反率等々のお話ございましたけれども、おっしゃるとおり、確かに今まだ36協定を結んでいない事業所はやっぱり県内にも数多くございまして、その1つの対策として今回委託事業でございますけれども、36協定の未届け事業所、これも10人以上規模でございましたけれども、全数について自主点検等々させていただいているところであります。田中委員のおっしゃるとおり、なかなか我々労働局のマンパワーだけでは十分にはいかないと思いますので、どうか引き続き労使の皆様方、それから、また公益委員の皆様方のお力もお借りしながら、また県の皆様方のお力もお借りしながら、さらに一層現行法制度とともに、また改正法につきましても周知、それから履行確保に努めてまいりたいと思っております。

次、監督体制の強化について、今、力強い御言葉をいただきました。田中委員がおっし

やるとおり、私のほうからも東京に上京するごとに、人事の方には鳥取においても監督体制の強化として監督官の定員の増加については要望しているところでありまして、引き続き、これにつきましては要望していくとともに、また、連合鳥取様のほうからも力強い御支援をいただければありがたいと思っているところでもあります。

次に、労働災害のことで今御意見をいただきました。13次防でございますけれども、確かに12次防、私、先ほど御説明したとおり、休業4日以上死傷者数につきましては、目標を達成することができませんでした。その要因としましては、先ほど簡単に御説明しましたが、その対策としてこの13次防につきましては、今回冬場の転倒災害の防止に取り組んでおりますとともに、また、特に今回の13次防決定につきましては、第9次防からの大体20年間スパンで今回いろいろ取組を検討させていただきました。

この20年間で見ますと、休業4日以上、鳥取県内で見ますと、大体3割の数は着実に減少しております。また12次防の5か年期間中におきましても、27年、28年につきましては、今回の12次防の基準としておりました平成24年の死傷者数を下回っていたところがございますが、やはり平成29年の大雪の影響で冬季の転倒災害が増加したということで、今回なかなか目標が達成できないところございました。

そういったところでこの13次防におきましては、これまでにない転倒災害の防止に取り組むこととしているところでもあります。また今回の中で、やはり社会福祉施設の方々の労働災害が非常に顕著に増加してございます。そういったことから、今年度こういった社会福祉施設に対しましては、出先機関の安全衛生活動についても本社または本部、こういったところが主導して、全社的に取り組みます安全推進運動というものを周知・啓発することを主な目的としまして、集団指導や、また説明会、こういった場で指導を行っているところでもあります。

さらに、安全の「見える化」の取組の中で今年度は、社会福祉施設でも「見える化」の好事例を各監督官が収集して、鳥取労働局のホームページにアップしているところがございます。

また、今回増加の原因としまして、やはり小売業での増加というのも大きな要因の1つとして考えているところございまして、この小売業につきましても、社会福祉施設と同様に県内の多店舗展開しております大型小売店とかスーパー、それからドラッグストア、こういったところの本部、本社に対しまして、先ほど申し上げました安全推進運動につきまして、勧奨指導を推進しているところでもあります。

この労働災害の防止というのは、やはり働く方々の命と健康にかかわることですので、災害の状況に合わせまして工夫しながら、また、この13次防につきましても、その都度その都度見直しをしながら進めていきたいと思っておりますので、また御意見を賜りたいと思っております。

最後に、外国人労働者の方の労働災害でございます。田中委員のおっしゃったとおり、先日、平成20年から10年間で、全国で、外国人労働者の死亡災害が125件発生しているという報道がなされたところでございます。やはり外国人労働者の災害防止のためには、雇入れ時の安全教育が非常に重要であるというふうに考えているところであります。とりわけ日本語が十分にわからない中で、安全教育が本当にその方に理解をされているかどうか、これを確認することがあわせて重要だと思っているところであります。

そのためには、日本語のマニュアルだけでは理解が進まず、視聴覚教材の活用ですとか、実際に現場で身ぶり手ぶりも合わせた上での教育。それから、また例えば設備が不調時のときの点検など、こういった非定型の作業はもう外国人の方には実施させないとか、そういった対応も必要なのではないかと思っているところであります。

それから、また本省のほうでも、製造業向けの未熟練労働者に対します安全衛生教育マニュアル、これを外国語の4か国語で作成をしているところでございまして、こういったものの普及、啓発も必要なのかなと思っているところであります。

ちなみに、私ども臨検監督時には事業場におきましては、外国人労働者の方が在籍しているか否か、これを確認するように指示をしております、外国人労働者の方が在職する場合には、今申しあげましたこういった安全教育の徹底につきましても指導を併せてしているところであります。

さらに、外国人労働者の言葉の壁、これは非常に大きな壁でございまして、こういったことにつきましては、外国人向けの相談窓口ですとか、それから外国人技能実習機構の母国語相談窓口、こういったものを活用した通訳の活用、こういったものにつきましても事業場の支援策として勧奨していきたいと思っております。これから非常に外国人労働者が増加してまいりますので、またいろいろな御意見を伺いながら、労働災害の防止に取り組んでまいりますので、御協力よろしくお願い申し上げます。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、ほかの委員。

○吉田（正）委員 吉田でございます。

質問を一つと、情報共有を一つしたいと思って発言させていただきます。

事前資料の11ページについてですが、先ほど労働基準部長のほうから監督体制のお話がありました。田中委員が申しあげましたように、そのことも重々承知している中で、11ページに記載してあります、取組結果でございます。事業場に出向いて監督指導、長時間労働のところでございますが、県内の実態185事業場で違反があったと。率にして74.3%ということでございますので、これは氷山の一角とは言いませんが、やっぱり県内でも違反事例というのが数多くあるのかなと予測できます。その下の長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止に係る指導、これにつきましては、80時間超えが78事業場あったと。これは数値、パーセントが記載されていませんが、これも同じように予測できると私は捉えているのですが、わかれば教えていただけないかなと思います。

もう一点は、最低賃金のところでございます。17ページでございますが、これも先ほどの報告でございました。10月1日から鳥取県最低賃金が確定し施行されているというところがございます、私ども連合は、各県に執行委員さんがいますので、その中でやはり最低賃金が守られていない事業所が数多く見受けられるということで、執行委員のほうから情報を提供してほしいということで確認したところ、労働局さんと連携しながら事業所の場所、事業場、時間給いくらでアルバイト募集はされているということをお共有させていただいております。今後も法律で決められている最低賃金が守られていない経営者に関しては、鳥取労働局さんと連携して情報を共有しながら対応していきたいと思っておりますので、経営者団体の皆様方もそれにつきましては共有していきたいと思っておりますので、この場をお借りして発言をさせていただいたということでございます。以上でございます。

○小林会長 では、回答をよろしく申し上げます。

○高橋労働基準部長 そうしましたら、監督指導の違反率74.3%、県内でございますが、この率につきましては、ちなみに全国の違反率が70.3%ということでありまして、鳥取県内、4%程度違反率が高くなってございます。ただ、我々の受けとめ方としましては、やはり監督指導に伺うに当たりましては、メール相談、窓口相談やその他各種情報から精査して、法違反が疑われる事業所を適切にとらえて監督指導を行っているところがございます。もちろんこれがゼロになれば一番いいのでありますが、74.3%という違反率からしますと、監督対象の選定は妥当なものであり、引き続き、法違反について、その是正を徹底していかなければならないと考えているところでございます。

それと、先ほど吉田委員の御質問の中で、長時間労働の78社は何%かということですが、31.3%となっているところであります。

それから、最後、最低賃金であります。最低賃金につきましては、私どもも力を入れて周知・啓発に努めておりまして、今年度も各自治体を通じてケーブルテレビ、文字放送でございますけれども、これに載せていただくように努めているところであります。また、こういった最低賃金違反等々の求人等々がございましたら、どうか情報を御提供いただきたいと思っております。最低賃金の履行確保につきましては、公労使の方々が最低賃金審議会で議論されて決めていただきました賃金額でございますので、履行確保には本当に力を入れて取り組んでまいりたいと思っておりますので、引き続きどうかよろしくお願い申し上げます。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、ほかの委員から御発言をお願いします。

○米田委員 4ページの女性活躍推進法に基づく行動計画ですが、努力義務企業のうち101人以上の企業が県内で198社ということですよ。198社あるとおっしゃった。そのうち11月では、8社の届出ということですよ。101人以上企業の行動計画の届出が進まない要因をどのように分析されているのか、教えていただければと思います。

○周藤雇用環境・均等室長 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定が進まないことについて、理由は幾つかあるとは思いますが、1つにはやはり女性活躍推進法に関する認知度というのがまだまだ低いのかなとは思っております。あらゆる機会に周知に努めるとともに鳥取県などと連携して、いろいろな機会に周知を行っているところでございます。

また、女性活躍推進法の行動計画といいますのは、自分の会社の状況をまず把握して、課題を分析して、取組を考えていただき、数値目標を策定するということになっております。今まで本省が作成いたしましたパンフレットを使って説明をしていたのですが、このパンフレットは会社の状況分析に力を入れたものとなっております。企業にとって少し煩雑というような印象を持たれるということもあったものですから、当室におきまして中小企業向けの簡易なマニュアルとかりーフレットを作成してお示しをするようにしております。また、併せて具体的な行動計画の例を数種類作成いたしまして、イメージとしてお示しをすることで、少しずつではありますけれども取組が進んでいるのかなと思っております。今後とも資料等につきましては企業様の御意見等も踏まえて、より取り組みやすいものに改善していきたいと思っております。以上です。

○米田委員 もう一ついいですか。いろいろ相談業務とか、それから11ページの監督指導、違反が74.3%、実際にはこれは全部改善されたのでしょうか。そこを聞きたいんですが。

○高橋労働基準部長 私どもも是正勧告しておりますので、原則、全数是正をされております。

○小林会長 よろしいでしょうか。

では、ほかの委員から御発言をお願いします。

○吉田（孝）委員 委員の吉田です。

先ほどの11ページにありますような労働時間の管理の問題につきまして、冒頭で労働基準部長のほうから、企業の側に1年単位の変形労働とかということを示しているというような発言がありましたが、この1年単位の変形労働が、繁忙期だとかには通常の労働時間を超えて、8時間を超えて、10時間であるとか11時間であるとかというようなそういう日を設定できるというような形で、長時間労働と合わせて残業代を支払わなくてもいいような形での使われ方を事業主の皆さんが行っている、そういうことで変形労働の協定を結んでというようなことが、実態としてかなり行われているということですよ。ですから、本来の変形労働、1年単位であろうが1か月単位であろうがいろいろ設定はあるのですが、適切な変形労働制の実施というようなことを、行政として、本来の目的に沿った形での適切な指導をぜひお願いしたいという具合に思っております。はじめに、各企業の事業主さんのいろんな御意見を伺っているというようなことでありましたが、働く側の実際の企業を訪問された中での従業員の皆さんの声もあわせて聞くというような機会があれば、事業主さんの思いと労働者の思いとかなり差があったりするという場合もあるので、その辺のところもあわせてぜひお願いしたいと思っております。

○小林会長 要望ということではありますが、もし回答できる部分があればございましたらお願いします。

○高橋労働基準部長 私どもも、労働時間法制というのは、働く方々の命と健康を守るためにあるものだと思っておりますので、趣旨を踏まえながら徹底してまいります。よろしくお願いたします。

○小林会長 ありがとうございます。

平成30年度上期における労働行政の状況報告を受けて、委員の皆様から御質問や御意見を出していただきました。

長時間労働、労働災害、最低賃金、それから女性活躍にかかわる問題があり、さらに、労働時間にかかわっては、今、吉田委員から御紹介があったように変形労働制の問題が存在するといった、主要な事項が問題指摘されております。いずれも労働基準監督行政の徹底に対する要請として受けとめられるのではないかと捉えます。これらの意見を適切に受けとめていただき、今年度下期の労働行政に臨んでいただければ幸いです。

それでは、まだほかにもご意見があろうかと思いますが、別の議題も用意されておりますので、平成30年度鳥取労働局行政運営状況については、ここで区切らせていただきます。

次に、議題の(3)番目の家内労働部会委員の指名について取り上げます。

事務局から御説明をお願いします。

○高橋労働基準部長 では、私から、家内労働部会委員の指名について、御報告させていただきます。資料ナンバー4番の1ページ目をごらんいただきたいと思います。

鳥取地方労働審議会には、家内労働法に基づき、最低工賃の審議を行うことを目的としまして、家内労働部会が常設されているところでございます。また、その委員は審議会令第6条第2項によりまして、審議会会長が審議会の委員及び臨時委員の中から指名することとなっております。

次のページをごらんください。現在の家内労働部会委員はこちらの名簿のとおりでございまして、平成29年11月開催の第33回審議会で会長から指名をいただいたところでございます。しかしながら、委託者代表委員のグッドヒル株式会社の総務部長様でございました長谷部委員から、今年の3月末をもって辞職の申出がありましたことから、1名欠員となっております。

また、次のページをごらんいただきたいと思います。このため、11月1日付で長谷部元委員の後任に当たるグッドヒル株式会社の総務部長に就任されました、山根利庸様を審議会の臨時委員に委嘱しまして、先日、会長から山根委員を家内労働部会委員に指名していただきましたので、この場で御報告させていただきます。なお、鳥取県の最低工賃は、和服裁縫業最低工賃と男子服、婦人服製造業最低工賃の2つが設定されておまして、グッドヒル株式会社様は縫製関係としましては、県内で最も多くの家内労働者へ業務を発注している事業所でありますことから、家内労働部会の委託者代表委員としましては、最適であると判断をしているところでございます。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

ただいまの報告に際して、委員の皆様、御質問や御意見はございますか。（「なし」と呼ぶ者あり）

それでは、なしということで取り扱わせていただきます。

続きまして、議事の（４）番目、その他に進ませていただきます。

事務局で何かございますでしょうか。

○山田総務企画官 事務局では特にございません。

○小林会長 以上、本日起り扱うべき４つの議事について審議を進めてまいりました。会議終了時間として３時半を予定しておりましたので、もう少し時間があります。この機会を捉えて委員の皆様から加えて御発言がございましたら、お受けしたいと思います。いかがでしょうか。

宮城委員、どうぞ。

○宮城委員 宮城と申します。

今日、さまざまな御説明をいただきまして、大変わかりやすく御説明していただきましてありがとうございました。

経営側として、企業の総務とか人事の担当者とお話しする際に出てくるのが、この働き方改革関連法についての理解は大体できていると。ただ、どう対応していいのか、なかなか難しい問題が多いということが一番おっしゃっておられます。特に先ほどあったように、県内の企業は中小、零細がほとんどですので、特に５人以下とか、そういったところまで働き方改革関連法は対象となりますから、どのような形で対応したらいいのかということで、苦慮しておられる企業がたくさんあると聞いております。

お願いなのですが、いろいろなセミナーとか講習会とかお話がありますけれども、それに出て、内容についてはさまざまな角度から説明していただいて、何とか理解できた。ただ、どういうふうに自社で対応していいのか、なかなか解決策が見つからないというふうな話を、結構そこそこの規模の企業でも聞く場合がありますので、もしもできましたら、こういうような関連法の改正があるけれども、こういう対応をするという方法もありますよという形で御説明していただければありがたいと思います。そのやり方が絶対的なものではないとしても、こういうやり方がありますよという形をとっていただければ、やはりセミナー、講習会に参加しておられる企業も積極的に対応できる体制がとりやすいのではないかと考えております。具体的に時間外労働の上限規制については、もうそれこそ、中小企業は再来年度からですか、大企業は来年度から待ったなしですし、同一労働同

一賃金についても、いろいろな意味で準備しなければならないと。さまざまなことを準備しなければならないということを一企業だけで考えるのは、非常にもう限界があると。何かからしていいのかわからないというのが企業の担当者の偽らざる気持ちだと思っておりますので、その辺のところを研修とかセミナーのときに一言、何かしらの方向性をお示しいただければ、非常にありがたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

○小林会長 いかがでしょうか。

○高橋労働基準部長 今、宮城委員から要請がございましたとおり、実際に今、先ほど御説明しましたが、監督署によります個別訪問につきましては、御説明をした後にその御質問に対して、いろいろこんな制度があるとか、それからこんな助成金があるとか、そういったところまで対応しているところでもあります。今後、県内でまた説明会を種々行っていく予定としておりますので、今、宮城委員がおっしゃったことも踏まえて、年休の5日ですとか、それから上限規制、これに対してはこんな方法があるとか、それから、今度12月から1月、2月にかけて本省から就業規則の規定例、こういったものも出す予定と聞いておりますので、そういったものも活用しながら、事業主の方が実際にどんなふうに規定したらいいのか、そういったものも踏まえて、また支援策も踏まえて、御説明できるように努めてまいります。

○小林会長 米田委員、どうぞ。

○米田委員 関連で、休暇の5日義務化とか等々あるのですが、説明会の開催について1月、2月とおっしゃったのですが、企業はやはり1月ぐらいにはその年の計画は立てていきます。その中で従業員の休暇も一応計画を立てる中で、これは鳥取労働局さんに言ってもしょうがないのですが、非常に法律の成立から施行までの期間がなかったことですので、先ほどのインターバルの具体的な時間が決まっていないう等々、そういう中で労働者にしても、事業主にしても、来年の4月に合わせてやらなきゃいけないということは理解されていて、先ほどの具体例というのは、とにかくマスコミにも協力していただいて、目に見える形で、窓口も本当にさまざまたくさんあるので。できれば労働局だけでも、ワンストップ窓口、どこかにかければきれいにつながるというふうなこと、まずここに相談に来たらいいよというようなことをもっと大きく、我々団体のほうでもPRしようと思っておりますが、ぜひマスコミの力を借りて、もう本当に3カ月、4カ月しかないですが、事業所はもう4月に入るのに4月にするわけではないですので、ぜひそのことをよろしくお願いします。これは国全体でもかもしれませんが、ぜひ、もっとPR活動をお願いできればと思います。

それと、ホームページやスマホなどで事例が引きやすいようにしていただけると、時間外でも事業主のほうは勉強できたりしますので、できる限りそういうITの活用のほうをよろしくお願いいたします。

○小林会長 要望として、お聞き入れをお願いしたいと思います。

それでは、今、使用者側を代表して、宮城委員、米田委員から働き方改革関連法の現場への適用をめぐって、いろいろ新たな課題が生じていて、それらに対していかに対処すべきか、対策のあり方について適切なアドバイスに期待したいとの発言がありました。この点については、使用者側ばかりではなく、労働者側も同様の立場に置かれています。会議の当初から関連する指摘がございますので、これらの発言を受けて、労働行政としての適切な対処をお願いしたいと思います。

ほかに何か御発言があるのでしょうか。

○喜多見職業安定部長 よろしいでしょうか。

○小林会長 最後に一つ御発言をいただいて、会議を締めくくりたいと思います。

○喜多見職業安定部長 職業安定部、喜多見でございます。

今日、小林会長から、冒頭にも外国人労働者出入国に関する御発言、御指摘がありました。田中委員からも先ほど2,400人ということで、今、御承知のとおり、改正の入管法が議論されていて、非常に国会の中でも、世の中的にも、非常に外国人労働者にかかわるお話というのは関心が高まっている。それは県内においてもということで感じております。私どもが把握しております県内における外国人労働者の現状ということで、せっかくの機会でございますので、若干お時間をいただきまして、数値等の説明、中心となるものを御説明させていただきたいと思います。今、これから申し上げる数字でございますが、私どもが毎年公表しておる資料でございますが、今日の委員の皆様は後日改めて、既にお持ちの方もいらっしゃるかもしれませんが、郵送でお送りさせていただこうと思っておりますので、この場ではちょっと聞き流していただいて、また詳細なりは資料のほうお送りしますので、見ていただければと思います。

県内の外国人労働者における現状ということでございますけれども、毎年10月末時点の鳥取県内で働く外国人労働者の状況というのを公表させていただいております。去年の10月末時点で、田中委員もおっしゃっていましたが、約2,400人、正式には2,324人、10月末時点で鳥取県内において働く外国人の労働者というのがいらっしゃいます。人数的には、全国で45番目になります。人口は最少県なのに、外国人労働者の数は

45番目、最下位ではないということです。ちなみに最下位は秋田県で1,679人、1,680人ですかね。次、46番目が和歌山県、これは2,260人。鳥取とそれほど変わらない数字であります。ちなみに隣の島根県が3,777人、4,000人弱います。1,400人以上島根のほうが多いという現状であります。また、鳥取県における労働力人口に占める割合ですが、大体1%未満、0.8とか0.7とか、それぐらいであります。全国平均は大体2%、50人に一人というのが全国の平均ですので、ちなみに東京だと4.8%、島根で1%、岡山で1.4%、広島で2%、山口で0.9%、鳥取と同じぐらいという感じであります。全国的に見ましても、鳥取県内において外国人労働者の占める割合というのは、低いということでありまして、中国地方の中でも広島、岡山というのがやはり高い。ちなみに、愛知で3%ぐらいあります。大阪は意外と低いです、1.6%。詳細な分析というのは、ちょっと他県の分まではしていませんけれども、やはり定住外国人であったり、あとは在日韓国、朝鮮人の方の数であったりとか、あとは南米をはじめとする日系外国人の影響というのが、特に中部地方などでは高いのかもしれないなと思っています。また、東京などですと、高度専門職種、大学教授でありましたり、外資系の企業というのも当然多いです、あとは他の在留資格というのも全体的に多いのですが、あとは留学生の資格外活動というのが非常に東京などは多いということであります。

県内でも外国人労働者の数は大体年々増えておりまして、平成24年には1,700人だったのが平成29年ですと2,400人、700人ぐらい増えています。国籍別ですと、平成24年ですと中国国籍の方が1,000人程度、あとはフィリピン、韓国という順番でしたが、直近で去年の10月末ですと、中国国籍の方が減りまして、県内ではベトナム国籍の方が一番多くなりました。ベトナム国籍の方が700人オーバー、ついで中国国籍の方が700人弱、あとはフィリピン、韓国という順番であります。

鳥取におきましては、非常に技能実習の影響というのが大きいと考えられまして、技能実習の占める割合というのが、大体全国平均で、働く外国人の中で技能実習が大体2割ぐらいなのですが、鳥取においては、2,400人のうち技能実習生が1,300人を超えるということで、6割弱、57%を占めております。あとは、専門技術300人、残りが永住者、日本人の配偶者という感じであります。国会で改正入管法が提出され審議が始まっておりますが、会長もおっしゃっていただきましたとおり、国内労働市場への影響であったり、外国人労働者の方々の問題、社会保障の問題、田中委員もおっしゃっていただきましたコミュニケーション、言語の問題であったりと、課題が多く簡単に結論が出るものではないと思っ

ています。技能実習生一つにしても、全国平均よりも少ないものの、年々鳥取県においてもふえておりますので、私どもハローワーク、監督署も含めて、共生社会の実現という意味でも非常に重要な課題だと思っています。外国人労働者対策を地域においても今後ますます考えていく必要があると思っています。

簡単ですが、以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

県内における外国人就業の状況については、後日、具体的な資料をいただけるということですので、参考にさせていただきたいと思います。

それでは、以上、与えられました議題を全て取り扱いましたので、第35回鳥取地方労働審議会をこれで閉会させていただきます。

進行を事務局にお返しいたします。御協力をありがとうございました。

○山田総務企画官 小林会長、円滑に議事を進行いただきまして、本当にありがとうございます。

事務局から一点だけ御連絡させていただきます。次回の審議会のことでございます。例年でございますが、今年度末の3月頃を目途に開催させていただきたいと思っております。またその時期が参りましたら、詳細を御連絡差し上げようと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。事務局からは以上でございます。

本日はどうもありがとうございました。