

第31回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成28年11月30日(水) 10時00分～12時00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 白石由美子 村上俊夫 本池泰子 安延久美

労働者代表 坂本智津子 田中穂 西條由紀 弘中光典 吉田孝博

使用者代表 大沢忍 大西寛朗 川口眞佐子 英咲子 福田好延 宮城定幸

【事務局】

内田労働局長 岩崎総務部長 河野労働基準部長 喜多見職業安定部長 廣瀬
雇用均等室長 前田総務課長 野田総務企画官 高田労働保険徴収室長 津田監
督課長 木村健康安全課長 平井賃金室長 深田労災補償課長 長谷川職業安定
課長 岡本職業対策課長 福田地方訓練受講者支援室長 久保田監察監督官 荒
尾職業安定監察官 藤田雇用環境改善・均等推進監理官 今井雇用環境・均等室
長補佐

4 議 題

- (1) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無について
- (2) 第6次地方分権一括法に基づく職業安定法及び雇用対策法の改正について
- (3) 鳥取県中部を震源とする地震への対応等について
- (4) 平成28年度鳥取労働局行政運営状況(上半期)について
- (5) その他

5 配布資料

- (1) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無について
- (2) 地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律 外

- (3) 鳥取県中部地震への鳥取労働局の対応
- (4) 鳥取労働局・労働基準監督署に鳥取県中部地震に伴う特別相談窓口を開設しました 外
- (5) 平成 28 年鳥取県中部を震源とする地震に伴う労働基準法、派遣労働、雇用保険の特例措置に関する Q & A をまとめました 外
- (6) 平成 28 年度鳥取労働局行政運営方針「最重点施策に係る数値目標」進捗状況説明資料 外
- (7) 平成 28 年度鳥取労働局行政運営方針に係る取組状況（第 2 四半期）
- (8) 最近の雇用失業情勢（平成 28 年 10 月）
- (9) 「65 歳超雇用推進助成金」のご案内 外 リーフレット
- (10) 平成 29 年 3 月新規高等学校卒業予定者の求人・求職・就職内定状況 外
- (11) 平成 28 年労働災害発生状況（速報）
- (12) 第 28 回「ゼロ災 5 5」無災害運動 リーフレット
- (13) ストレスチェックアンケート結果（事業場）
- (14) 労働局幹部が安全パトロールをします 外
- (15) バス運転者の労働時間管理等の徹底を要請しました 外
- (16) 長時間労働等が疑われる事業場に対する監督指導結果 外
- (17) 鳥取県の最低賃金
- (18) 働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して働き方改革に取り組んでみませんか 外
- (19) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しよう
- (20) 育児・介護休業法が改正されます ー平成 29 年 1 月 1 日施行ー
- (21) 職場でつらい思いしていませんか？
- (22) 平成 29 年度労働関係予算概算要求の概要
- (23) 平成 28 年度鳥取県中部を震源とする地震に伴う支援のご案内 外

6 議 事

○野田総務企画官 失礼いたします。皆様、おはようございます。

定刻にはまだ少しだけ時間がございますけれども、委員の皆様おそろいいただいておりますので、ただいまから第 3 1 回鳥取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。

私は、この審議会で会長に議事の進行をお願いいたしますまで司会を務めさせていただきます。

きます総務課総務企画官の野田と申します。どうぞよろしく願いいたします。

議事に入ります前に、本会議の成立、公開の取扱い等につきまして御報告をさせていただきます。

まず、当審議会の成立の件につきまして、本日御欠席の委員は、労働者代表の吉田正委員1名でございます。18名のうち17名の御出席をいただいておりますので、3分の2以上の御出席となりまして、本日の会議は有効に成立しておりますことを御報告させていただきます。

次に、会議の公開の取扱いにつきまして、審議会を公開として、今月18日から25日までの間、傍聴の募集を行いましたけれども、希望者の方はございませんでした。また、同時にマスコミ各社にも取材の御案内をさせていただきましたところ、本日、1社から取材にお見えいただいているところでございます。

ごらんいただきましたとおり、本日はテレビのカメラに入っております。よろしく願いいたします。

続きまして、本日の会議の資料につきましてでございます。事前にお届けいたしました資料、大変間近になりましてからお届けをいたしまして申しわけございませんでしたけれども、資料ナンバー1番から21番までを事前にお届けさせていただきますいております。欠落等がございましたら、おっしゃっていただければと思います。そして、本日配付資料という形で新たに資料ナンバー22番から23番の資料を机上に配付させていただきます。また、あわせまして、事前に配付させていただきました資料の3番と8番を本日最新の内容といたしまして、同じく机上に置かせていただいておりますので、御確認をいただければと思います。よろしく願いいたします。

それでは、審議会の開催に当たりまして、鳥取労働局長、内田敏之から御挨拶を申し上げます。

○内田労働局長 どうも皆様、おはようございます。鳥取労働局長の内田と申します。よろしく願いします。

皆様方には、日ごろから鳥取労働局の行政運営に関しまして御協力、御支援いただきまして、感謝申し上げる次第でございます。審議会の開催に当たりまして一言御挨拶をしたいと思います。とっております。

まずは、先月の21日に発生いたしました鳥取県中部における地震に関しまして、被災された方々にお見舞い申し上げたいと思っております。鳥取労働局といたしましては、幸

いにも倉吉の監督署と安定所の庁舎が同じところにあったということもあって、大きな被害がなかったということでもあります。そうしたことから、地震発生当初から相談窓口を設置いたしまして対応に当たりました。災害救助法が適用されている地域には、雇用保険の特例というのがございまして、この特例に基づいて柔軟な対応をしたということです。後でも詳しく御説明しますが、一時的に離職してまた同じところに就職するという場合も失業給付の対象となります。あるいは、失業給付金はハローワークで認定しないと出ないという仕組みですが、認定日に地震があったりいろいろなことでハローワークに行けない場合は、ここの日程を変えるというのは結構大事なことですけれども、これを変更できるといった対応を行いました。それから、少し心配しましたが、採用内定の取消しがないかということでいろいろ情報をとっていたのですけれども、関係事業主に取消しのないように要請をいたしました。そういったこともあって、現時点では、個別の事案は聞いておりません。

それから、災害の復旧が大変急がれるところですが、ただ、これで労災事故が起きるようでは本当に何にもならないので、ここは事故のないように業界団体への要請、あるいは当方でのパトロールを強化したりしております。

なお、熊本労働局から使っていない防じんマスクを、大量にいただきました。それを至急現地に配布させていただきました。こういったことも国の機関だからこそ速やかに連携して対応することができた次第でございます。

労災が起きないように引き続き注意をしていくということが大事ですが、今後は、風評被害等によりまして一時休業という経営判断をする企業が出てくるおそれもございます。昨日、雇用調整助成金の相談会、説明会を開催いたしましたが、労働問題は、地震が起きてから、少し時間がたってから顕在化するケースが多いことも過去の災害の経験でわかってございますので、引き続きしっかりと迅速に対応してまいりたいと思っております。詳しくはまた審議会の中で御説明します。

それで、御挨拶の点で、あと2点ございまして、一つは、ニッポン一億総活躍プランということで、これに働き方改革ということが一丁目一番地でうたわれております。国会における経理大臣の代表質問の冒頭でも、この話が多く出ておりまして、私も旧労働省に入ってから、中心的にこの話が出るというのはなかなかないなと思っておったのですが、現政権の最大のチャレンジということでありまして、この働き方改革の実現というのは大変大事だと考えております。

特に、その中で長時間労働の是正、それから生産性向上、この2点が重要な柱と位置づけられております。長時間労働の是正につきましては、先般、電通における痛ましい過労自死の事件があって、大変大きく報道されたところでございます。今月半ば、11月14日に全国労働局長会議というのがございまして、ここでも、岡崎厚生労働審議官からも、やはりいろいろと事業場に対しては監督指導を実施して是正勧告してきたけれども、企業そのものが変わっていなかった、これはしっかり我々の反省すべき課題である、というお話がありました。この点は、現場の責任者としてもしっかり受けとめなければならないことだと思います。このためには、特に、労働基準法が事業場単位ということでもあるのでしょうか、本店の所轄の監督署、安定所、これはやはり企業全体を見た上で問題をしっかり改善させる、あるいは提案していくことが大事なのかなと思います。また、支店は支店で、支店を管轄する監督署、安定所も、企業全体がどうなのかなということはある程度考えながらしっかりと対応し、いい話ばかりではなくて、やはり問題があれば、しっかりと司法処分にするということを実際、しっかりやっていく、正面から当たっていくことが大事なのかなと思います。こうして働きやすい職場ができれば、また人材も集まると思いますし、このことをどうやって企業に理解してもらうか、図ってもらうかということをし、しっかり戦略的に考えていかなければと思っております。

もう一つは、雇用情勢でございます。有効求人倍率は、先日発表しましたが、1.45まで行っておりまして、全国は1.40なものですから、全国を上回っておりまして、これはもう人手不足基調に入っているということでもあります。正社員に限った状況だと、直近が0.88まで有効求人倍率が上がっておりまして、全国は0.89なので、これもまあ、ほぼ縮まっていると、もうほぼ同水準ということ。正社員の有効求人倍率というのは、統計とり出してからは過去最高を更新しているという状況です。

ハローワークでも労働局でもそうなのですが、正規雇用、正規転換した事業主に対する助成金の周知、それから、フルタイムで有期契約の求人、こういったものが出ますと、ハローワークから事業主に対してぜひ正社員求人へ転換してくださいという指導を行っているとか、そういった地道な努力も大きく影響しているのかなと思っております。

その結果として、正社員求人も増えておりますし、就職件数も増加率で見ると、もう全国トップクラスという実績になっておりまして、非常に求職者が減っている中で、鳥取労働局としてもしっかりとした取組をしているのではないかなと思いますが、今後は、我々、建設とか介護とか、そういった分野の雇用管理、これまでしっかり研究もしてきたのです

けれども、まだ警備業とか運送とか、業種別に見ると大変不足率の高い分野もございまして、こういったところも踏まえて、雇用管理改善をしっかりとやって、考え方、今までの副業型の業務運営を転換して、しっかり対応をしていく必要があるなと思っております。

後でまた予算の方でも若干説明しますが、厚生労働省では、労働生産性の向上を支援するという仕組みを入れて、支給する助成金の額に差をつけるかたちとなりました。生産性向上が高い取組をしているところには高い助成金を出すという、そういう新たな政策ツールも考えておるようでございますし、最低賃金の引上げにも関連する問題でもありますので、そういったことをしっかりと活用していきたいと思っております。

以上、いろいろ申し上げました。私どもの施策はいろいろとございますけれども、年度末までにさらに奥行きを持たせて展開していくためには、ぜひとも皆様方の忌憚のない御意見が大変大事でございますので、これをお願いいたしまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。よろしく申し上げます。

○野田総務企画官 それでは、議事に入らせていただきます。

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、議事を整理するとございます。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。

それでは、小林会長、よろしくをお願いいたします。

○小林会長 皆さん、おはようございます。本日、進行を担当させていただきます小林と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

今、労働局長から鳥取県中部地震についてお話がありましたが、私のほうからも、被災者へのお見舞いを申し上げますとともに、一日も早い原状復帰を期待したいということで、御挨拶を申し述べさせていただきます。

また、鳥取県内の労働情勢につきまして、有効求人倍率ですとか、あるいは正規の社員有効求人倍率、これらについて非常に明るい数値が出てきているということで、朗報をいただいたところであります。ただ、全国的な労働統計などを整理してみますと、まだまだ課題も浮かび上がってまいります。例えば実質賃金の推移ですとか、あるいは所得の階層間格差を見るジニー係数ですね、そういったもの。あるいは、正規と非正規の労働者の構成比等々見ると、まだまだ是正に努めていかなければいけないことが浮かび上がってまいります。私たちは、この鳥取県に即して適切な、そして効率的な労働行政が実施されるように大切な役割を仰せつかっております。現場に即して、皆さんの貴重な意見が反映されますように、本日の委員会を進めてまいりたいと思っております。御協力を賜りますように、ど

うぞよろしくお願いいたします。

最初に、議事録署名人の指名を行わせていただきます。鳥取地方労働審議会は、鳥取地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づきまして、審議会は、議事録を作成して、その議事録には、会長と会長が指名する委員2名の計3名が署名することになっております。なお、議事録は公開することになっているところであります。御承知おきください。

つきましては、会長のほかに署名する委員といたしまして、本日、労働者代表委員の田中委員、そして、使用者代表委員といたしまして宮城委員、お二人にお願いしたいと思っておりますが、よろしゅうございましょうか。

○田中委員 承知しました。

○宮城委員 承知しました。

○小林会長 ありがとうございます。では、お二人、どうぞよろしくお願います。

それでは、お手元に配付されております本日の議事次第に即しまして、早速議事に入らせていただきます。本日は、記してありますように、行政運営に関する議事が4件、そして、その他といたしまして3件を用意しております。審議会の進行につきましては12時をめぐりに進めてまいりたいと思っておりますので、円滑な議事進行に御協力を賜りますようお願いを申し上げます。

それでは最初に、議事1といたしまして、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無につきまして取り扱わせていただきます。

事務局から御提案をお願いします。

○河野労働基準部長 労働基準部長の河野でございます。よろしくお願いいたします。

資料につきましては、インデックス1番でございますが、こちらの資料に沿いまして御説明させていただきます。

鳥取地方労働審議会の家内労働部会につきましては、11月2日に開催いたしまして、和服裁縫業の最低工賃の改正決定の必要性の有無につきまして御審議をいただいたところでございます。その結果を御報告させていただきます。

この最低工賃は家内労働法に基づくものでございますが、この法律は内職などの家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図ることを目的といたしまして、委託条件の明確化や工賃支払いの確保、安全衛生の保持などを規定した法律でございます。この家内労働法の規定に基づいて最低工賃が決定されるというものでございます。鳥取県では、和服裁縫業の最低工賃や男子服、婦人服の製造業最低工賃が設定されてございますけれども、この

2 つにつきまして、地方労働審議会にはこの家内労働に関する事項を審議していただく家内労働部会が設置されているという状況でございます。この最低工賃の金額改正を行うということになった場合には、この審議を行うための専門部会を設置するという事になっております。

資料の 2 ページをごらんいただきますと、第 1 2 次最低工賃改正計画がございます。これは平成 2 7 年 1 1 月 2 0 日に開催されました第 2 9 回の鳥取地方労働審議会におきまして既に御承認いただいているというものでございます。この計画に基づきまして、今年度、和服裁縫業最低工賃の改正等の検討をいたしました。

この審議会におきましても、使用者代表委員から、和服裁縫業最低工賃につきましては、家内労働者が既に 1 0 0 人未満となっているという状況から、実態調査を行った上で、最低工賃の統合や廃止を含めまして、家内労働部会で審議を行うようとの意見をいただいているというところございまして、事務局といたしましても、今年度におきまして、家内労働部会を開催して審議いただく旨、説明をさせていただいたところでございます。

その下側の資料 3 ページでございます第 1 2 次最低工賃改正計画に基づきまして、1 1 月 2 日に家内労働部会を開催いたしまして、和服裁縫業最低工賃の改正等につきまして御審議をいただいたところでございます。

4 ページに参考ということで資料を添付させていただいておりますけれども、これは現在の鳥取県和服裁縫業の最低工賃でございます。

5 ページには、この家内労働部会の委員の名簿を配付させていただいてございまして、6 ページの参考 (3) には、最低工賃、この和服裁縫業の最低工賃の委託者や家内労働者の方々の状況、委託者の数や家内労働者の数が記載されているところでございます。この一番右側、2 8 の項目が現段階の最新の数字で、委託者が 1 9、家内労働者が 4 6 名という状況になってございまして、平成 2 5 年に比べましてもさらに減少しているという状況でございます。

7 ページの参考の (4) ですが、これが和服裁縫業の最低工賃の推移を表にしたもので、一番右側、最新の改定が平成 2 6 年度で、このときの改正の内容が現段階のものと同様になっており、上から 4 番目の欄、「つけ下げ」、「絹」、「あわせ」のところについても 1 0 0 円の引上げ、その下の「長着」、「絹」、「あわせ」についても 1 0 0 円の引上げという状況が平成 2 6 年の改正の内容でございました。

次のページ、参考 (5) 番ですが、和服の裁縫業最低工賃の改正状況、これは全国の状

況で、ほかに7県、和服裁縫業の関係、最低工賃がございまして、改正状況は、鳥取が一番最新の改正をされているところがございます。その他の県におきましては最新でも平成17年を最後に改正がされていない、見直しが行われていないという状況になっているところとございます。

また、その下の9ページには、他県の数字と鳥取県の数字も含めた形で和服裁縫業の最低工賃の一覧を表にしたものですが、これを見ていただきますと、鳥取は、左側の表の一番右側に記載されており、右側に北海道から熊本までの表の記載がございまして、おおむね鳥取県も遜色ない状況での今、最低工賃の設定がされているのではないかとこのところでございます。

また、和服裁縫業の最低工賃を時間換算したものと、本年度改正されました最低賃金の1時間当たりの単価715円でございますけれども、これを比較いたしますと、ほぼ工賃が最低賃金を上回っている状況でございます。最低賃金との均衡はとれているものと理解しているところでございます。

3ページにお戻りいただきますと、こちらに家内労働部会の報告書が添付されてございますけれども、今御説明させていただきました内容でございますが、和服の裁縫業の最低工賃の関係資料等を家内労働の代表の方や委託者の代表の方、皆様の御意見をいただき、審議をいただきました結果、委員皆様方全会一致におきまして、今回は工賃の改正を見送るという内容の結論となりましたので、この3ページにある資料のとおり、家内労働部会の報告が取りまとめられたというところでございます。

この部会で取りまとめられた結論から、今年度は和服裁縫業の最低工賃につきましては、改正決定の諮問を行わないということにいたしましたので、御承知いただければと存じます。

以上が和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無についての御報告でございます。

なお、この12次最低工賃の改正計画に基づきまして、来年度、平成29年度は、男子服、婦人服の製造業最低工賃の改正につきまして、またこの場で御報告をさせていただければと考えているところでございますので、よろしく願いいたします。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定に関する必要性の有無につきまして、労働基準部長から説明していただきました。結果報告がありましたが、今回は改正を見送ると、そう

いうことで説明をいただいております。

以上、説明に関しまして、委員の皆様から御質問、あるいは御意見がございましたらお受けしたいと思っております。いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

私の隣には部会長を務めていただきました村上委員がいらっしゃいますが、つけ加えていただくようなことはございますか。

○村上委員 家内労働者御自身からも今回は引上げを見送っていいのではないかというお話がありました。全国の状況を見ても、鳥取県は計画に沿って、その都度見直してきたという実績がありますけれども、家内労働者が減っている、しかも近県との競争関係もあるということで、全会一致でしたので、そういう報告書として会長に御報告をしたというところでございます。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

和服の国内需要が大幅に縮小してきておりますので、工賃をめぐる状況については今、説明を受けたような状況であります。引き続き適正な工賃になりますように、家内労働部会の皆様に慎重な審議をお願いしたいと思います。

今回につきましては、この工賃の改正を見送るということで報告を受けておりますことを確認して、次に進ませていただきます。

それでは、議事2に入ります。第6次地方分権一括法に基づく職業安定法及び雇用対策法の改正につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○喜多見職業安定部長 鳥取労働局職業安定部長の、喜多見と申します。

それでは、続きまして、今年の第190通常国会において成立いたしました第6次地方分権一括法の中における職業安定法及び雇用対策法の改正につきまして、今年の8月20日に施行がされておりますので、法律の概要等について御説明をさせていただきます。

まず、お配りしておりますインデックスの資料の2番を御覧いただきたいと思っております。全て横置きの資料になります。

まず、今回の改正でございますが、本旨としましては、ハローワーク利用者の利便性を高めることを第一義としまして、国と地方の連携というのを抜本的に拡充した新たな制度を構築するというものであります。

改正の柱でございますが、2点ございまして、1つは、地方公共団体がみずから行う職業紹介事業の環境整備と、もう一つが国と地方公共団体との連携強化を目的とする内容となっております。資料2の1枚目、A4横置きの資料でございます。概要とありまして、

雇用対策法の改正、職業安定法の改正、2つの法律が職業安定行政関連では改正が行われています。それぞれ御説明をさせていただきます。

まず、職業安定法の改正について御説明をさせていただきます。資料を1枚おめくりいただきまして、雇用対策法の改正という資料がまず出てくるのですが、その次の職業安定法の改正の資料を御覧いただければと思います。今回の職業安定法の改正の経緯と趣旨でございますが、これまで、公共職業安定所、ハローワークの業務の事務と権限の移譲等の問題につきましては、内閣府に設置されております地方分権改革有識者会議雇用対策部会というのがございまして、そのあり方が検証されました結果、昨年、平成27年11月にその報告書が取りまとめられまして、その内容を踏まえまして、平成27年、昨年の12月22日に、平成27年の地方からの提案等に関する対応方針というのが閣議決定をされております。第6次地方分権一括法による職業安定法の改正ということで、この閣議決定を踏まえまして、地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるように、届出要件、その他各種の規制というものを緩和いたしまして、地方公共団体が地域の事情により、創意工夫をしながら実施する無料職業紹介を実施しやすい環境の整備というのがその柱となっております。職業安定法の改正、資料A4横置き、現行と改正後ということで大きく構成されております。

少し具体的な内容について説明をさせていただきますが、地方公共団体は、これまでも職業紹介事業者の一類型として、届出による無料の職業紹介というのが可能でございました。鳥取県内におきましても、直近で合計10の地方公共団体、届出が行われております。

職業安定法の改正についての資料、左側、現行を御覧いただきたいのですが、この左側の現行の欄にありますように、これまでは地方公共団体が無料職業紹介を行う場合には、①事業開始・廃止の届出というのが必要でございました。また、②のa)からn)の守秘義務までに掲げる規制というのが課されていたところでございます。今回の法改正におきましては、改正後、右側の欄になります、欄の一番上の丸、白丸にございますように、民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるように、地方公共団体は民間職業紹介事業者、いわゆる人材ビジネスですね、とは異なる位置付けとしての内容、柱となっております。このため、地方公共団体が行います無料職業紹介につきましては、これまで職業安定法の中の位置付けにおきまして、いわゆる民間の職業紹介事業者の一類型として位置付けられていたところを、章を分けまして、独立した章というのを法律の構成上、新たに設けられております。また、改正後の欄の①にございますように、これまで必要だ

った届出というものを廃止しまして、実施しますよという国への通知のみでよいということで、これは事前の届出がなくても、地方公共団体は自由に無料の職業紹介を実施できる仕組みというのでできております。一言で申し上げますと、地方公共団体がいわゆる自治事務としまして無料の職業紹介を行う仕組みができたということになります。法律上の用語としまして、無料の職業紹介を行う地方公共団体のことを特定地方公共団体という呼称で法律上位置付けが新たになされております。

また、②の各種規制におきましても見直しをしております、例えば a) から c) にございますように、国による指導とか事業停止命令とか改善命令というのは、当然事業ではないので廃止するとともに、d) の職業紹介責任者の選任、そして帳簿の備えつけ、事業報告書の提出など、いわゆる人材ビジネスに係る全ての義務、位置付けについても廃止となっております、いわゆる規制緩和という形で内容が図られております。

このように、職業安定法上の国の指導、監督というのを廃止がされておるのですけれども、※印にございますように、地方公共団体が行う無料職業紹介につきましては、法令上の問題が生じた場合には、地方自治法に基づく是正の要求等を国の関与で対応させていただくということで法律上のスキームができております。

一方、g) 名義貸しの禁止から n) の守秘義務までの規制につきましては、国のハローワークにもこれは同様に課せられている規制でございます、職業紹介を行う主体としましては当然に守るべきと考えられるもの、あとは労働者保護の観点から引き続き置いておくものが必要と考えられるもの、また、その事業の柔軟性の確保の観点から必要と考えられるものについては引き続き制度上残っているというものです。

もう一つの改正点としましては、これまで閣議決定等に基づいて実施しておりました、国のハローワークの求人と求職情報のオンラインによる提供ということで、今回法律上に明記をされています。

以上が職業安定法の改正の概要でございます。このような環境下で実施する地方公共団体の無料職業紹介が、いわゆる地方版ハローワークと呼ばれているものになるということです。

続きまして、雇用対策法の改正の概要について説明をさせていただきます。資料はその前の雇用対策法の改正についてという A 4 横置き 1 枚のタイトルの資料を御覧いただきたいと思います。

今回の雇用対策法の改正の経緯と趣旨でございますが、これまで、地方公共団体と国と

の連携につきましては、一体的な実施事業とか、ハローワーク特区の創設とか雇用対策協定等の締結というのをこれまで全国で行われて、鳥取局についても雇用対策協定を行っております。鳥取労働局につきましても、平成27年3月に鳥取県と労働局との間で雇用対策協定を締結しているというのは、委員の皆様方も御存じのことかと思えます。この国と地方公共団体との各種連携策につきまして、これも先ほど申し上げた、内閣府にごさいます地方分権改革有識者会議雇用対策部会におきまして、成果と課題というのをやはり検証されまして、その結果としまして、先ほど御説明申し上げた職業安定法と同様に昨年11月に報告書が取りまとめられ、昨年12月に同じく閣議決定がなされているという経緯でございます。第6次地方分権一括法による雇用対策法の改正も、この改正を踏まえまして、国と地方公共団体の具体的な連携策としまして、これまで効果が上がっていたもの、例えば、具体的には一体的実施事業とか雇用対策協定というものがありますが、これは雇用対策法上の法律に明記をしております。要は法律上の位置づけということで格上げされたということで、より積極的に実施を推進していくということとともに、地方公共団体の長、首長による雇用対策への関与というのを一層深めることを目的とする内容となっております。具体的には、雇用対策法の改正について、資料右側の改正後の欄を御覧いただきたいのですが、雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施等の措置を講ずることにより連携するということを法律に書かれております。

ここで一体的実施事業ということについて簡単に御説明させていただきますと、一体的実施事業につきましては、地方公共団体からの希望や依頼を受けて、国のハローワークが行う無料の職業紹介、地方自治体が行う相談業務などを同一の施設の中において一体的に実施するというものです。鳥取労働局におきましても、境港や八頭のふるさとハローワークというものがございまして、あとは県内にあります若者仕事ぷらざというのが実際該当するのですが、今後は、鳥取労働局でもこの一体的実施事業ということにつきまして、鳥取県のみならず基礎自治体、市町村の方ともさらなる推進を図りたいと私どもは考えております。

もう一つの大きな改正の内容でございますが、改正後の2つ目の白丸を御覧いただきたいのですが、今回の改正で、地方公共団体の首長から職業の安定に必要な措置を国に要請できる仕組みというものを定めております。この要請を受けた国、労働局になるのですが、その実施の要否につきまして、遅滞なく地方公共団体に通知することと法律上書かれていて、要は地方公共団体から雇用政策に関する要望があったら、とにかく労働局が

回答しなければいけないということが仕組みとなっています。その国に対する要請というものを、係る措置を行う必要があるか否かの判断に当たりましては、あらかじめ学識経験者、またはその労使の関係者の皆様等の意見を聞かなければならないということもあわせて定められております。要請につきましては、法律上では、地方公共団体の首長から厚生労働大臣に対して行うという形になっておりますが、省令で大臣の権限は労働局長に委任されておりました、実際には首長、県なら知事、市町村なら市町村長の方から労働局長のほうに要請をいただくという仕組みができております。要請を受けた労働局では、措置を行う必要があるかどうかということ判断するに当たって、学識経験者の意見を聞くということは先ほど申し上げましたけれども、これは具体的には、この地方労働審議会においてお諮りするという形になることを想定しております。本日まだ、現在、全国的に新たにできた、いわゆる措置要請と我々呼んでいるのですが、この要請がなされたという話は私ども聞き及んでないところでございますけれども、もし鳥取県の中でそういう要請があった場合には、改めてこの地方労働審議会でお諮りするということになるかと思っております。お諮りをして意見を伺いました上で、労働局長から地方公共団体の首長に対して、実施の有無とその理由というのを正式に回答をするという仕組みとなっております。

あと、雇用対策協定につきまして、要請がなされた場合というのは、その内容が法令に違反する場合等、合理的な理由がある場合を除いて、業務に反映するような必要な措置を講ずるものとしております。

以上が、ちょっと長くなりましたが雇用対策法の改正の内容でございます。

今回の改正につきまして、資料は割愛させていただきますが、この資料の後に、よくある質問ということで、これまで厚生労働本省にお寄せいただいたものについて、主な質問というのを整理して今回おつけしております。後刻ごらんいただければと思っております。

最後になりますが、今回の職業安定法の改正につきまして創設される地方版ハローワークですけれども、これはそもそもの趣旨として、国のハローワークの手の届きにくい地域の実情に応じた職業紹介の実施というのを、国のセーフティーネットに加えまして、その地域、住民ニーズに合致した発展的なサービスというのを実施できるということがその目的とされておりますし、また、雇用対策法の改正によりまして、法律に明記された一体的実施事業、雇用対策協定、措置要請につきましても、国と地方公共団体、さらに連携を強化していくことによりまして、それぞれの強みというのはあると思っておりますし、そういったものを生かして存在感を発揮しながら、県内の各事業所、企業、そして求職者の

方々にとっても利便性の向上を図っていくことが目指されるものと私どもは考えております。

私からは以上でございます。

○小林会長 以上、第6次地方分権一括法に基づきます職業安定法及び雇用対策法の改正につきまして、職業安定部長から説明していただきました。

要点は、ハローワーク利用者に対する利便性を一層高めていきたい、そのために国や地方との連携を一層強化する、規制緩和を図りながらそれを進めていきたいということで、具体的な法律の改正がなされたということであります。

委員の皆様から御質問、あるいは御意見を頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

○田中委員 いいですか。

○小林会長 田中委員、どうぞ。

○田中委員 職業安定法の改定によって、具体的に言えば、多分鳥取県が無料職業紹介事業を始める、事業というか、をやるということだと思えるのですが、その辺の県の動きがわかれば教えていただきたいということと、鳥取県の同じパイの中、人口の中で公的職業紹介がされるということになれば、現行のハローワークの体制等にも多分影響が出てくる可能性もあると思います。私自身は、やはり最終的なセーフティーネットは国の機関であるハローワークが責任を負って職業紹介をするというのが基本だと思いますけれども、そこらをどう想定されているのか、この2点についてお聞きしたいと思います。

○喜多見職業安定部長 今、田中委員から2点御質問がありましたが、まず1つ目の県の動きでございますが、委員の皆様、もしかしたら報道等でごらんになっている方もいらっしゃるかもしれません。鳥取県の来年度、平成29年度の重点施策ということで、10月に政策戦略会議というのが開催されておりまして、その中で、地方版ハローワークの創設というのが項目の中で上がっていたということは報道にも出ておりました。具体的に、今後どのような形で、県内でどういう形、どういうターゲット、どういう仕組みでというのは現在県のほうで想定をしているということは聞いておりますが、具体的な形、姿についてはまだ確定した形はないものと認識しています。ただ、聞いているのは、例えば山間部であれば、中山間地域に対応した職業紹介とか、例えばあとは、鳥取であれば、最近では観光業とか、そういったものの政策、あとはUIJターン、東京とか大阪にも鳥取県には本部、事務所というのがあって、そちらのほうにも事務所を設置して、そこらからいわゆるス

カウト的な形で、例えば、県内から東京や大阪、京阪神に進学で出ていっている学生の方がいらっしゃると思いますが、そういった方々が、例えば鳥取県に戻ってきやすいような、鳥取県内の企業とマッチングを図るという意味で、事務所にそういうブランチ的なものをつくってということを考えているということまでは事務レベルでは聞いておるのですが、それが具体的にどういう形でどういう名称でというのはまだ具体的には存じないところです。

それと、委員おっしゃるとおり、国のセーフティーネットというのはそのとおり、おっしゃるところでありまして、当然、勤労権の保障の裏づけ、憲法上の権利の裏づけとしてハローワークというのは国の責任で設置しているものです。実際、県版のハローワークがもしできたからということで、具体的に現在、東・中・西、あとは根雨、あとはいわゆるふるさとハローワークということで境港、八頭にもございますけれども、そこら辺の体制がこれから、それによって例えば、具体的に二重行政ではないかという批判ももしかしたら、県の設置のあり方については、そういった見え方、具体的な姿がまだわからないので、何とも申し上げられないところでありましてけれども。国のセーフティーネットというのは、当然、特に雇用保険というのは全国斉一的にやっておりますので、そういったものの裏づけで、雇用保険に限らず、助成金制度も含めて、ハローワークの職業紹介というのは機能しておりますので、そこはすみ分けを当然図りつつ、国の最低限の機能としての役割というのは残すべきものと考えております。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

きょう、この会議の席上には関連する業務を担当しておられます鳥取県、あるいはハローワークの所轄の方はおいでではないかと思いますが、今の職業安定部長の説明に対してさらに加えていただくようなことがございましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。もし何かございましたら、また後でも結構ですので、お願いします。

ほかに委員の皆様から御発言いただける方がございましたらお願いいたします。

それでは、ほかにも議題がございますので、先に進ませていただきたいと思います。地方のハローワークの利用者に対する利便性を一層高めていくという趣旨で制度改革が取り組まれるものであります。動きを見ながら、その目的が的確に達成できますように、関係の皆様には御尽力をお願いしたいと思います。

では、続きまして、本日、議事の3つ目、鳥取県中部を震源とする地震への対応等につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○岩崎総務部長 皆さん、お世話になります。総務部長の岩崎でございます。

私からは、この鳥取県中部地震に対する鳥取労働局の対応について御説明させていただきます。使います資料ですけれども、本日差し替えて配付しておりますインデックスシートを張っています3番の資料と、それから、事前に送付させていただいておりますインデックス4番と5番が関連の資料でございますけれども、主にはこのインデックス3番の1枚紙を使って御説明させていただきたいと思っております。

まず、10月21日に地震があったわけでございますけれども、震災発生、地震発生直後に労働局でも局長を本部長とする対策本部を設置し、直ちに対応を開始したということでございます。これまでに労働局が対応してきた事項といたしまして7件ほどございまして、その御説明をまずさせていただきたいと思っております。

まず、特別相談窓口の設置についてでございます。こちらは主に地震に際しましての労働関係の相談の特別相談窓口ということでございまして、労働局、それから県内にあります3か所の労働基準監督署にこの窓口を設置したということでございます。ハローワークにおきましても、特別相談窓口というのは置いていませんけれども、当然地震に関しての相談というのは受け付けております。この窓口を設置いたしましたのが、地震があつて翌開庁日になります月曜日、24日に開設ということでございます。

現在、28日時点での相談の件数でございますけれども、この特別相談窓口に寄せられたもののほか、ハローワークに寄せられた地震関係の相談ということでございまして、総数としては83件になっております。主なものを上げますと、休業手当の関係が15件でございます。この休業手当と申しますのは、会社都合で労働者を休ませた場合に、平均賃金の6割を払わないといけないという規定がございますけれども、その関係でございます。それから雇用保険全般につきまして8件、それから雇用調整助成金関係で15件の相談となっております。相談の状況ですけれども、10月中は大分御相談も多く、上昇傾向も大分あったのですけれども、最近は落ち着いてきているという状況でございます。

こういった相談の中で、現在、直接的な影響ということでございますけれども、地震に関連しました離職票の発行件数というのが現時点で21件となっております、そういった影響が出ているということでございます。

2点目につきまして、雇用保険に関する災害特例措置の実施についてであります。こちら、冒頭局長からも説明がありましたけれども、災害救助法の指定地域、倉吉市、湯梨浜町、北栄町、三朝町、ここに関しまして、地震により事業所が被災し、事業活動が休止、廃止になったことによって一時的に離職したという場合に失業手当を給付するという措置、

それから認定日の変更ということを行っています。こちら周知を開始いたしましたのが、24日月曜日から直ちにということで実施しております。

それから、雇用保険に関する説明会、個別相談会というのを実は昨日行っております。これは先ほどの相談件数の中で、雇用調整助成金の相談件数というのが一定程度見られたということがありまして、直接的に労働関係の影響が顕在化するまでにしばらく時間かかるであろうということは先ほど局長からもお話ししたとおりでございますが、先んじて、必要な事業所に対しては周知を行っていかうということで、昨日、倉吉の合同庁舎、ハローワークと監督署が入っております合同庁舎で開催させていただいたということでございます。午前、午後2回開催したのですが、出席状況が2回合わせて3社ということで、直接的な影響というものをまだ会社の方は感じていないという状況になっているものと考えております。これに関しましては、周知も、後ほど出てきます、県が主催しております震災対策企業支援ネットワーク会議等でも十分周知はしてきておるのですけれども、そういった状況になっているということでございます。

それから、地震災害に伴う労働災害防止対策の実施ということでございまして、これも先ほど局長から話がありましたとおり、今回の地震では幸いにして地震による死者というのは出ていないわけでございますけれども、復旧工事、屋根瓦がずれているということで、まだ大分ブルーシートがかかっておりますけれども、屋根の上の作業とか、あるいは復興工事となつてきますと土木作業ということも想定されますので、そういった作業の中で死者が発生するということは、絶対避けなければいけないということで対策を実施しており、関係団体への要請、それから被災地域を中心としたパトロールを実施、それと、労働者以外にもボランティアを含めて、安全装備品の無償支給と、これも先ほど冒頭局長から話があったとおり、熊本地震の際に熊本労働局に多くのメーカーから無償供与された物品がまだ若干残っているという情報がありましたので、至急手配いたしまして、まずはボランティアセンターへの配布と、それから安全パトロールの中で、労働者あるいはボランティアの方が安全装備のないまま作業されている方を見かけた場合は、無償で提供を行っているということでございます。

裏面に移っていただきまして、採用内定取消しに関する事業所への要請ということでございまして、これも冒頭局長から話がありましたけれども、採用内定の取消し、あるいは採用時期の繰下げということが発生するかもしれないということで、先んじてこれも要請を行ったところでございまして、県下全域30人以上規模の事業所882社に対しまして、

局長名の要請文書を直接送付してお願いをしているということでございます。

それから、Q&A集の作成と配布、これは労働関係法令に関するということで、鳥取の今回の地震だけではなくて、東日本大震災、あるいは熊本地震のときにも労働関係の法令に対しての問い合わせ、例えば先ほどの休業手当はの場合払わなければいけないのでしょうかとか、あるいは雇用保険の関係はどうなののでしょうか、あるいは派遣労働者についてですけれどもといった相談が一定程度寄せられましたので、そうした既存のQ&A集を参考にいたしまして、今回の鳥取地震に対応できるような形で作成いたしまして、必要なところに配布をしているということでございます。

それから、支援策をまとめたリーフレットも作っております、これは本日追加配付資料になっています資料23、事業者向けと労働者向けの2種類、こういったことで労働局はお手伝いできますよ、あるいは、こういった場合にはこういったことができますよということをまとめたものを作成して配布をしているということでございます。

それから、7番目が震災対策企業支援ネットワーク会議への参画ということでございます。こちらは県の商工労働部が中心になって実施している会議でございます、現在、毎週木曜日に倉吉の商工会議所で1時半から2時半までの定例で実施している会議でございます、構成員はそちらに書いてあるとおり、商工団体、それから信用保証協会、金融機関等々、行政機関でありますと、中国経済産業局、鳥取労働局、倉吉ハローワークと監督署、そういったところが参画をしているということでございます。こちらで、さまざまな機関が持っている情報等を交換しながら、労働局としては、雇用面での対策ということで企業へのフォローができるかできないかというところでの各種情報を得ながら、そこで協力しながら参加をしているということでございます。

ここでいろんな情報を、金融機関あるいは商工団体さんが、中部地区を中心に各企業を訪問していろんな情報を得ているのですけれども、そこで聞いたような話ですと、皆さん御承知のとおり、企業活動はほぼ再開をしておるのですけれども、今後、経営指導、経営面での支援を求める企業、事業所さんというのがやはり一定程度見られるということで、それは例えば金融面の支援とか、あるいは経営指導の面とさまざまなようでありますけれども、今、具体的な各個別の企業がどのような支援が必要なのかということ、県と商工団体の間で個別の企業についてどのような形でできるかというのを検討しているところです。この結果を踏まえまして、労働局にも雇用面でのサポートができればということで情報提供いただけることになっておりますので、そういった個別の企業の支援に移っている

段階ということになっております。

最後に、こういったことで行ってきたわけでございますけれども、今後の対応方針ということで、これまでお話をしてきましたとおり、今後、復旧復興工事というところが本格化することが予想されますので、労働災害の増加というのがきっと起きるであろうことが予想されます。私どもで、ネットワーク会議の関係で毎週木曜に倉吉に行っておりますけれども、まだブルーシートが大分かかっていますが、そろそろいろんな家にも足場がかかり始めて、屋根の上で作業をされている方も見られるという状況です。

それから、依然として、やはり風評というのがまだまだ実際あるということがありますので、こういった面でも対応が必要であると考えており、これらが懸案事項であろうと考えておまして、これらに対応するために、まずは災害防止の徹底ということと、それから、引き続き情報収集、これは冒頭申したとおり、雇用への影響というのは若干遅れてやってくるであろうと、鳥取県というのは冬にいろいろ観光客が来てということで、このまま風評が続いていきますと、中部地域ではない、西部、東部の観光業にもある程度影響が見られるということも考えられますので、このようなネットワーク会議等の場を通じて情報収集しながら、情報を得た場合には、スピード感を持って対応していくという方針で臨むことにしております。

私からは以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

鳥取県中部地震への鳥取労働局の対応として御説明をいただきました。

委員の皆様から御質問、御意見を頂戴します。どうぞ、挙手でお願いをいたします。

吉田委員、どうぞ。

○吉田（孝）委員 委員の吉田でございます。

今、災害復旧の工事の関係での労災防止の関係でありましたが、聞くところによりますと、この災害復旧工事、実際に、災害のひどいところから順次進んでいるようですが、一般の、一般のといえますか、ブルーシートがかかってないようなところでも、屋根の補修に1年後ぐらい、工務店さんの関係で1年後だと。西部地震のときは2年後にやっと工事だという状況のようでございます。そうしますと、復旧工事がずっと順次進んでいく中で、やはりある時期といえますか、労働災害もずっと起こり得る可能性が、特に屋根の上という工事でありますと、あるだろうと思います。そういった点で、この災害防止についての啓発活動をやっぱり徹底してやっていくべきだろうと思っておりますので、その辺の対策

を、ある時期でストップということではなくて、まだまだ1年、2年という格好で工事は続いていくという前提で、その辺の行政指導をお願いしたいと思っております。

○小林会長 ありがとうございます。

要望ということですが、もし御発言がございましたら、事務局からお願いします。

○河野労働基準部長 ありがとうございます。

先ほど総務部長から説明させていただきましたとおり、現在、安全衛生パトロールというものをまず即戦的にやるべきと考え実施しております。今、吉田委員からも御指摘、御要請等がありましたように、我々といたしましては、少なくとも地震が発生した直後から、ブルーシートをかけるという作業には、労働者ではない方も従事されておられますが、このような作業もやはり事故の起きる可能性があるということから、切創防止用の手袋、粉じんが舞うところで後々気管関係の疾病が起きないように防じんマスクを配布するという支援も含めて、けがをしないしてほしいという思いでパトロールを実施しているところでございます。委員指摘のとおり、まだまだ復旧工事は続くだろうということから、今局を挙げて実施しております。パトロールや署の監督指導等も含めて、強化していく必要があると思っております。既に労働災害が発生しているような話もございます。死亡事故という最悪の事態は今起きてはいませんが、これを緩めてしまうと最悪の場合のシナリオもありえますので、けがをしていただいては困るというのは最大の目標でございますので、御指摘のとおり、長期的に対応していきたいと思っておりますので、皆様からも情報、御提案等をいただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○小林会長 ありがとうございます。

今回の鳥取県中部地震に関わりまして、職場における労働環境の混乱が起きております。それに対して鳥取労働局が、今日御説明いただきましたような形できめ細かい対策を積極的に講じていらっしゃることに敬意を表したいと思っております。

現場の状況は、県の数値等によりますと、被災した家屋が1,500、農林業関係で13億という被害総額が公表されておりますし、現地へ行ってみますと、ブルーシートがたくさんかけられております。一日も早い原状復帰を願いたいと思っておりますし、労働環境の回復、修復について、労働局が最先端を担いながら、組織的に今後とも活動を担っていただきますように御期待を申し上げたいと思っております。

それでは、ほかにも議事がございますので、先に進ませていただきます。

議事の4、平成28年度鳥取労働局行政運営状況（上半期）について御説明をいただき

ますが、これは本日の会議の中心部分を成すものであります。少し時間をとって取り扱いたいと思います。

事務局から最初に御説明をお願いいたします。

○岩崎総務部長 引き続き、私から説明させていただきます。

資料につきましては、資料番号6から後ろがこの議題の資料になりますけれども、私からは、インデックス番号6のパワーポイントの資料を使って御説明させていただきたいと思います。資料は委員の皆様事前に送付しておりますし、できるだけ御意見を賜る時間を多くとりたいと思いますので、概括的にパワーポイントの資料に基づいて説明をさせていただきます。

それでは、最重点施策ということで、まず、雇用機会の確保と求人・求職のマッチング推進ということでございます。これにつきまして、まず、1枚目の上の方に数値目標として、雇用形態が正社員である求人数を21,155人以上となるよう取り組んできたということでございます。

主な取組状況については、正社員求人、多くの求職者が希望する求人に重点を置いた求人開拓とか、あるいは求人開拓強化月間、正社員就職強化期間といったものを設けて取組を行うということを進めてまいりました。その結果、9月末時点におきましては、正社員求人確保数が12,096人、達成状況は57.2%という状況になっております。引き続き、このような取組を継続して目標を達成するように努めていくことにしております。

それから、その下、常用雇用の就職件数12,670件以上という数値目標を立てて取り組んでおりますけれども、これにつきましても、9月末というところまでやってきたというのが求職者担当者制による職業相談、あるいは就職支援セミナーの充実といったことを中心に個別求人の開拓の実施ということをやってきたということでございまして、常用雇用の就職件数が9月末におきまして6,373件で、進捗率、達成率としては50.3%という状況でございます。これも今後、引き続きこれらの取組を継続することによって、この12,670件以上という目標を達成するために継続していくということにしております。

3番目、雇用保険受給者数の早期再就職件数を3,132件以上という数値目標を立てて取組を進めております。こちらは、実際やってきたことは早期就職支援コーナーによる就職支援プログラムの実施、あるいは就職支援セミナーの充実ということでございます。こちら、8月末時点におきまして、雇用保険受給者の再就職件数は1,487件というこ

とで、達成状況47.5%ということでございます。こちらも引き続き、早期就職支援コーナーの利用勧奨であるとか、ナビゲーターによる積極支援といった継続的なきめ細かい支援を実施、あるいは給付制限のかかる受給者に対しては制限期間中の来所を促すといったことを継続して、この目標達成のために取組を進めていくことにしております。

それから、4番目になりますけれども、常用雇用の求人充足件数を1万2,200件以上とするという目標を立てて取り組んでおります。これにつきまして、求人者に対する個別支援としましては、事業所担当者制による求人充足サービスの実施、あるいは求人充足に向けたコンサルティング、それから受理求人のフォローアップ等求人充足サービスの充実ということで、求職者情報の積極的な提供によるマッチング等々を実施してきているところでございます。これによりまして、9月末における常用雇用の求人充足数は6,057件になっておりまして、達成状況、進捗率としては49.6%となっております。

今後、担当者制の実施強化であるとか、応募者が集まる求人票の作成を支援する、あるいは求人事業所訪問の実施強化、工夫を凝らしたミニ面接会等の実施等の取り組みを行って、この目標達成するように取組を進めていくことにしております。

続きまして、最重点施策の2番目、若者の活躍推進・正規雇用の拡大ということでございます。

こちらにつきましては、数値目標といたしまして、フリーター等の正規雇用件数、これを2,510件以上とするという目標を立てております。

主な取組状況ということで、若者ステップアッププログラムの実施ということで、こちらにありますような5点、わかもの支援コーナーであるとか、わかもの支援窓口での就職支援ですとか、若者仕事プラザでのきめ細かい就職支援、あるいはサポートステーションとの連携によるとか、ユースエール、あるいは若者応援宣言事業の推進といったことを中心に取組を進めておりまして、この結果、正社員転換・待遇改善実現プラン、こちらは各局でつくっておりますけれども、鳥取局でもこういったプランを設けておりまして、各種助成金制度の活用による就職支援というのを行っているということございまして、これにより、フリーター等の正規雇用件数というのが1,207件、9月末時点で進捗率、達成状況としまして48.1%ということになっております。

これにつきまして、引き続き、若者ステップアッププログラム、それから正社員転換・待遇改善実現プランの推進によりまして、フリーター等の支援事業を推進していくことにしております。

次に、労働基準行政分野の方になっていきますけれども、最重点施策の3番でございます。安全で健康に働ける環境づくり、労働災害防止策の推進ということでございます。28年度の実施の背景につきましては、一番上の括弧内を御覧いただくとしまして、現在、第12次労働災害防止推進計画の実施期間中ということでございまして、この計画に基づく取組の一環ということでございます。

数値目標としましては、休業4日以上労働災害による死傷者数を410人以下にする。これは平成24年度比マイナス12%に相当という目標と、それから死亡者数を減少させる、平成27年は3人の死亡事故がありましたけれども、これを減少させるということでございます。

主な取組状況につきましては、まず、安全「見える化」とっとり運動の実施、それから業種横断的指導、林業対策、建設業対策と現在実施中のゼロ災55無災害運動の展開、これを軸に取組を進めておりまして、10月末の段階で、休業4日以上労働災害での死傷者数につきましては、残念ながら前年同期比でいきますと0.6%増加ということで330人という状況になっておりますが、死亡者数につきましては、現時点では1名ということで、昨年の3名というところはまだ下回っている状況で推移しているということでございます。今後もこういった取組を進めていくということでございます。

次に安全で健康に働ける環境づくりの中の2番目、働き過ぎ防止に向けた取組の推進ということでございます。

数値目標の2つ目としまして、1か月当たりの時間外労働時間を前年度以下にすることでございます。参考といたしまして、県内の一般労働者の所定外労働時間として毎月勤労統計調査の平成25年と26年の県内と全国の数値を掲載させていただいております。

主な取組状況として、9月末現在で何をやってきたかということでございますが、まずは、時間外・休日労働が80時間超と考えられる事業場や過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を徹底するというのを挙げております。これは皆様御承知のとおり、今、働き方改革の中で長時間労働対策というのが多く言われている中で、国会等でも安倍総理から、制度改正を待つまでもなく現行法規の執行を強化するという事で打ち出されておりますので、それに基づいた対応ということになります。それから長時間労働の抑制、あるいは過重労働による健康障害防止に係る指導を行う。重大・悪質なものにつきましては積極的な司法処分をするということを取り組んでいるところです。

また、11月につきましては、過重労働解消キャンペーンということで、重点監督の実施や、ベストプラクティス企業として三洋製紙を局長が訪問しました。それから過重労働解消相談ダイヤルの実施、団体への要請と、また、本日午後に、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催することとしております。

この評価数値につきましては、引き続き、これらの取組を推進することによりまして、昨年度以下に持っていくということに取り組んでいきたいと考えております。

次に、安全で健康に働ける環境づくりの3番目、メンタルヘルス対策の推進についてでございます。この実施の背景につきましては、また上の枠内を見ていただくとしまして、これも同じく第12次労働災害防止推進計画に基づく取組ということでございます。

数値目標としましては、メンタルヘルス対策を実施している事業場の割合を74%以上、これを28年度末までに持っていくということを掲げております。参考としまして、27年度末におきましては63.6%ということになっております。

主な取組状況としましては、セミナーの開催、説明会、あるいは労働局長の視察とか、医師会との連携、鳥取県産業保健総合支援センターとの連携、鳥取県その他の団体との連携ということで、各種のセミナーとか講習会等を開いて周知を図っているということでございます。

28年度末までに74%という数値目標が達成されているかについては、別途調査して把握することとなりますが、これを目指して取組を進めているということでございます。

続きまして、今度は働き方改革の取組の推進ということでございます。働き方改革、今、旧来から我々労働局でやってきたものに加えて、一億総活躍とか地方創生とかいろいろと言われておりますけれども、我々の目標としましては、年次有給休暇の取得率というところで、前年または前年度以上とするという目標を立てております。この前年または前年度以上というのは、有給休暇の発生のタイミングというのが暦年で発生する場合、1月1日から発生する場合と会計年度に合わせて発生する会社があるものですから、調査をするに当たっては区別がつきませんのでこういう書き方になっておりますけれども、要は、昨年行った調査と同様の調査を行った結果が昨年度以上、昨年の調査結果を上回るような有給休暇の取得率を目指すといったことでございます。

なかなか有給休暇というのは取りづらいという声が多くて、実際取れないというのが現状でございます。やはり会社の環境を有給休暇がとりやすい環境にしていくためには、いろいろと事業主に働きかけるとか、そういったことが重要になっていくのだろうと考え

ております。取組内容といたしましては、有給休暇の取得促進期間というのを設けたり、あるいは要請を行ったり、あるいは直接、局幹部、局長等が、管内に影響を与えるようなリーディングカンパニーに対しては訪問する、あるいは職員のほうも直接個別の企業を訪問することによって、有給休暇の取得ということについての取組を促す取組を行っております。

それに加えて、働き方改革に関するトップセミナーというのを、西部では10月24日に111社、東部では11月10日に142社ということで実施しております。中部でも実施する予定だったのですが、地震の関係でとりあえず今のところはやっていないということでございます。引き続きこういった取組を続けることによりまして、また、今度は新しく働き方改革推進会議というのを12月6日、第1回開催を予定しておりますので、こうした取組を通じてこの目標を達成するために取り組んでいくこととしております。

次に、女性の活躍推進ということでございます。

これは300人以下事業主を対象とする女性活躍推進法のセミナーを年2回開催するという目標を立てておりますけれども、これにつきましては、先ほど申し上げましたトップセミナーと併催という形で10月24日、11月10日に開催をしているということでございます。

それから、300以下という数値目標は行動計画を作成する義務のない事業所が300人以下ですので、そういったところに訴えかけていくという趣旨でございます。

現在の状況ですけれども、トップセミナーを開催したということと、それから女性活躍推進法のセミナーを開催したということと、女性活躍推進法の施行状況ということで、行動計画の義務企業、41社中40社が届け出ということになっております。これは、一度は全社届け出して100%になったのですけれども、新たに301人以上企業というのが把握できまして、その企業に対しては現在、計画を出すように指導しているという状況です。

それから、ポジティブ・アクション等についての取組の要請ということを行っております。これを通じまして、引き続き女性活躍推進の周知を図るということ等を実施することにしております。

続きまして、最重点事項としては最後になりますけれども、子育てする女性等に対する再就職支援の充実ということで、数値目標としまして、マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率、これを88.5%以上にするということにしております。現在、達

成状況ですけれども、9月末におきましては、この担当者制等におきまして働きかけをした結果、就職支援を受けた重点支援対象者の就職率は92.1%ということになっております。引き続き、全体の就職率88.5%以上を維持する、目指していくということで取組を推進することにしております。

最後に、最低賃金については、後ほど担当から御説明させていただきます。

私からは以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、この後、担当の部署から説明を補足していただきます。時間をちょっと押ししておりますので、できるだけコンパクトに説明をしていただければ幸いです。よろしくお願ひします。

○廣瀬雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の廣瀬と申します。よろしくお願ひします。

補足ということで、8ページと9ページのところで、トップセミナーを倉吉で本当は10月26日に行う予定だったのですが、地震の影響で会場が閉鎖になっていたものから延期しました。12月5日にトップセミナーと女性活躍推進法のセミナーを合わせて行う予定でございます。現在のところ、85社、95人の申込みがあります。以上、補足させていただきました。

○小林会長 続きまして、ございますでしょうか。

○河野労働基準部長 労働基準部長の河野でございますが、資料の中の災害防止関係の項目、資料の4ページの災害防止でございます。12次防の主な取組状況ですけれども、我々としていたしましては、特に安全「見える化」とっとり運動の定着、これを一番大きな目標としておりまして、いろんな業態の方やいろんな団体の方とパトロールをしたり、集団指導をしたりしてはいるのですけれども、まずこの取組をしたいということと、特に災害の多い形態というのは、転倒災害という状況もございます。これは業種横断的に見ても一番大きな要素だと考えておりまして、この転倒災害の防止について、この安全「見える化」とっとり運動とともに展開していくということが労働災害の減少につながるのではないかと考えているところでございます。

また、先ほど説明がありましたとおり、11月7日からゼロ災55無災害運動を展開していますけれども、特に中部地区の、倉吉地区を中心とする復旧、復興の作業と、一番災害の多い時期の年末までの時期について災害が減少できるようにパトロールを強化してい

く必要があるのだらうと思っているところでございます。

以上、補足でございます。

○小林会長 担当部署からの説明はほかにはございませんでしょうか。

もし何かありましたら、質疑応答のところでもカバーしていただければ幸いです。

では、事務局からの説明を受けまして、委員の皆様から御質問、そして御意見を頂戴したいと思います。発言される方は、お名前を挙手とともにどうぞよろしく申し上げます。

○田中委員 いいですか。

○小林会長 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。

私からは、今話題になっております働き方改革に関して御質問なり御意見を述べたいと思います。

まず、電通の事件は非常にマスコミで公表されて、ショッキングな内容だったと我々非常に受けとめておりますし、その後、関西電力でも長時間労働による過労死があったという状況になっております。県内の状況をあまり把握はしておりませんが、年間日本全体では100名程度の方が過労死、いわゆる自殺も含めて、おられるという現状で、何としてもこういうことはあってはいけないと、労使が行政と一緒に取り組む最重点課題ではなかろうかなと考えております。

本日あたりの新聞を見ますと、この鳥取労働局におかれましては、監督行政の実効性を上げられ、非常にあるべき役割を果たされておるというのも十分認識しておりまして、敬意を表するところでございますけれども、まだまだそうはいつでも、監督する側の体制というのが不十分だということでございます。全国に320ぐらいの労働基準監督署があるかと思っておりますけれども、そこに三千数百人の監督官がおられて、政府はこれを今回増やすということを言っておられました。ぜひともこの鳥取県内にもそういう監督行政の体制強化という意味から監督官の増員ということを、この局からも上申していただきたいということが要望でございます。

いろいろ経済の好循環を実現するためには、経済の成長と所得の向上、これは両輪でやらないとなかなか前に行かないわけございまして、そういう面から、我々労働の立場としては、今、雇用の量はかなり増えて人手不足の状況になっておりますけれども、やはり良質な雇用の追求、創出ということで、正規雇用に加えて、労働者を大切にされた良好な労働環境とか労働条件、これを限りなく追求するためにも監督官の増員というのは必須の項目

だと思っていますので、よろしくお願ひいたします。

それから、2点目でございますけれども、先ほど12次防の御説明がございましたけれども、鳥取労働局が方針の最重点課題と位置付けて取り組んでおられることではありますけれども、数値目標的には過去3年達成できていないという状況でございますし、先ほど部長からも、地震による2次災害ということも懸念される発言がございました。この29年までに、24年と比較してマイナス15%、非常に厳しい数字ではあると思うのですが、これまでの取組では達成できないと思います。今年も昨年以上の災害が発生しているわけですから、このまま推移すれば、400人を超えるような状況にもなりかねないということがございまして、何かもっと、これまでの活動に加えた新たな展開ということも必要かと思ひますけれども、そこらの労働局の意気込みというか、考え方がありましたら紹介していただければと思います。以上2点でございます。

○小林会長 では、回答、よろしくお願ひします。

○河野労働基準部長 労働基準部長の河野でございます。

まず、労働基準監督官の職員のことについてでございますけれども、厚生労働省の要求でも、実際に働き方改革等を中心として行政も展開している一方で、メディアでも報道されるような痛ましい事案が発生している状況にあります。この分野の指導、取締りを担当している部署の責任者の一人として、今の状況をより改善させるためにも、必要な人員を投入する必要があると思っておりますので、我々といたしましても、その点が改善されるように厚生労働本省に引き続き要求してまいりたいと考えているところでございます。

2点目の12次防についてでございますけれども、確かに御指摘のとおり、災害が減少している状況にはありません。全国的にも災害が減っている状況にはないのですが、痛ましい死亡事故については減少傾向にあるところでございまして、これは鳥取県内におきましても、減ったとはいえ、1名の方が既に亡くなっている状況があります。当然、死亡事故はゼロ、休業災害もゼロにしないといけないということではあるのですが、御指摘のとおり、400名を切るという目標を達成するためこの12次防を計画しているところでございまして、我々といたしましては、今までよりも、「見える化」とっとり運動が一番重要と考え、これが一番数字としても顕著に現れてくるものと考えているところでございます。

また、業態によりまして、先ほど転倒災害ということを目出しして御説明したところですが、介護の現場などにおいては、腰痛という形で疾病というものも増えてきて

いるところをごさいます、そちらも重点的に進めていきたいと思っるところです。個別に訪問するということばかりではなかなか難しいというところをごさいますので、各業界の皆様方と協力しながら、当然、県とも協力しながら、周知徹底しながら、今、取り組んでいるものを定着していただくというのが大事なのではないかと考えており、今年度はこの部分に力を入れて取り組んでいるところであり、次年度も含めて、労働災害を減少してまいりたいと思っています。

また、今回パトロールというのを実施してございます、これは特に局が中心となって県内をパトロールするということから、現段階では中部地区に対するものが中心となってございます、これも効果が出るのであれば、今後広く展開していくことも有効な手段ではないか、と考えてございます。

ほかにもいろいろ対応等あるのかもしれないのですが、我々としてもどのようにすれば減少していくのだろうというのは非常に模索しているところをごさいます。逆に言うと、他府県がされているようなものも、いろんな場で勉強したり、情報提供を受けたりして進めていって、鳥取県に定着できるものもあるのではないかと勉強もしているところではあるのですが、それ以外に、皆様方からも何かこういうことをやったらいいのではないかと御提案があれば、ぜひとも我々にも情報提供をいただけないかと考えているところをごさいますので、よろしく願っいたします。

○内田労働局長 労働局長でございます。体制の件ですので、私のほうから。

監督官の増員も含め、ハローワークも含めて、鳥取労働局の体制について確保できるよう、私も厚生労働本省の官房にも参りまして、今日の話を含め、しっかりと体制確保について要請をしてまいりたいと思ってございます。

それから、労災事故に関しては、例えばゼロ災55というのは、鳥取独自の取組のようです。鳥取独自の、ほかの県にない取組もやっっている中で、一つしっかりやっしていきたいのは、企業の自主的取組、自主的改善の気持ちをもっと高めていきたい。大きな工場や大きな企業が鳥取は少ないということもあっ、その辺が少し弱いように感じてございますので、その辺も含めて、労災事故の防止に努めてまいりたいと思ってございます。以上です。

○小林会長 ありがとうございました。

労働監督に関わる要請、それに対応する回答ということをごさいましたが、他の委員から御発言がございましたら、願っいたします。

○村上委員 村上です。初歩的なことで恐縮ですけれども、今の6ページで、時間外・休

日労働が80時間超と考えられる事業場と書いてあります。それから、プレスリリースでもこの100時間以上と考えられる事業場という形で書いてあるのですが、これはどういう形で把握しておられるのかということをもっとお聞きしたいということ。

それから、司法処分についても積極的に行うということで、今日、日本海新聞を読んだら、2件の送検記事が載っていましたが、これは、僕は重要なことだろうと思っていて、こういう200時間を超えるということは社会的に許されないということを確認にする意味でも非常に意味があることだろうと思いますし、もっと積極的にやっていただきたいと思います。

こちらは要望ですが、その把握の手法についてちょっと教えてください。

○津田監督課長 監督課長の津田と申します。

村上委員の御質問でございますが、まさにどんな事業場が80時間を超えているとか、場合によっては月100時間をも超えるのかといった把握の手法そのものが、私ども、監督指導を適正に、的確に行う上での手法そのもの、ざっくり言えば、手のうちそのものでございまして、これを明らかにすることは、逆に言うと、そういうところを私どもは監督指導するのだと企業側様にも、悪意に捉える企業はほとんどないと思いますが、我々としては、そういうことまで懸念して労働者の保護に万全を期して対応していくというのが監督行政に課せられた使命だと思いますので、その点御勘案いただければ幸いです。あえてざっくり申し上げると、監督行政が始まって、戦後70年以上たっておるわけございまして、この間積み重ねた様々な情報とか、また昨今は、インターネットを含めてさまざまな媒体ございまして、いろんなチャンネルから情報を把握する機会が増えております。あらゆる情報を駆使して、ここは長時間労働が懸念されるというところを把握して対応しているところでございます。具体的なことは申し上げられませんが、そうしたかたちで、各監督署単位で問題がありそうなところを把握しているところでございます。その中で、より悪質なものをまさに昨日送検し、本日報道された2件が代表するように悪質なものの、重大なものについてはしっかり厳正に対応しているところでございます。現時点で、私どもとしましては取り得る手段、対応、可能な限り行っているところでございますので、引き続きこのように最高潮の対応を継続してまいりたいと考えているところでございます。以上でございます。

○小林会長 よろしいでしょうか。

もうお一方御発言いただければ。

○坂本委員 すみません。

○小林会長 では、坂本委員、お願いします。

○坂本委員 労働側の坂本です。よろしくお願いいたします。

ポジティブ・アクションの取組推進についてちょっとお聞きしたいのですが、我が社は300人以下ですので、ざるから漏れてしまっている感がちょっとありまして、義務企業というのが41社、鳥取県におきましては、やはり41社以外のところがほぼだと思えます。その会社に対してセミナー等を開催すればポジティブ・アクションにつながるのかどうか、セミナー以外での取組が何かあるのかと、それだけではないやはり取組が必要になってくるのではないかなという、女性、我が社におきまして、100数名中女性の正社員というのがほんの7名ほど、1割にも満たない、その女性の正社員が増えないというところで、やはりセミナー以外でもうちょっと効力のある取組を何かしていただければ、鳥取県独自でしていただければなという要望等がありますが、いかがでしょうか。

○廣瀬雇用環境・均等室長 セミナー以外の取組ですが、9ページのポジティブ・アクションの推進のところで、事業所訪問時に取組を要請と書かせていただいているのですが、県内の企業を計画的に事業所訪問させていただいていまして、男女雇用機会均等法に則した雇用管理がなされているかを聞いております。そのときに、ポジティブ・アクション、均等法14条にポジティブ・アクションの根拠がございますので、それにお取組いただくように要請させていただいております。

それから、鳥取県に男女共同参画推進企業という認定制度がありまして、現在、620社が認定されていると思います。県とも連携しまして、県でいろんな企業を、その620社を回っていただいていたたり、あるいはそれ以外の企業も回っていただいておりますので、そのときに私どもの法律であります女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画の策定についても促していただくように、あちらのアドバイザーさんにもお願いをしておりますので、企業を訪問してのお願いというのをしております。おそらく、労働局と県とがここまで連携しているというのは、鳥取県ならではののではないかと考えているのですが、県の女性活躍推進課さんとしっかり連携させていただいております。

それから、女性活躍推進法には、「えるぼし」という認定制度がありまして、その「えるぼし」をとった場合には公共調達のほうで加点になりますので、そちらについてもあわせてどんどん周知をして、努力義務企業の方も女性活躍推進法に基づく行動計画をつくっていただいて、女性の活躍推進に取り組んでいただくようお願いしたいと思っております。

す。

それ以外に、もし、きょう委員の先生方で何か御提案等いただけましたら、ぜひ取組について検討させていただきたいと思います。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

女性活躍推進法の周知徹底、そして、それに向けた具体的な要請等があれば、後でもいいから事務局のほうに御連絡くださいということですので、御意見をお持ちの方、この後でも結構ですので、その旨お伝えいただければ幸いです。

時間が許せば、もっと皆様から貴重な御意見を頂戴したいところではありますが、この後、もう一つ議題がありますので、今、3人の方から御発言をいただきました、平成28年度鳥取労働局行政運営状況（上半期）につきまして、説明とその質疑応答、ここで区切らせていただきたいと思います。いろいろあると思いますけれども、日常的に事務局のほうに要請等をお伝えいただければ幸いです。

では、本日用意しております5つ目の議題になりますけれども、その他といたしまして3点用意しております。

最初に、最低賃金の改正につきまして御説明をお願いします。

○河野労働基準部長 労働基準部長の河野でございます。

資料インデックス6番の一番最後のページになりますが、最低賃金の改正でございます。最重点施策ではないのですが、この最低賃金の改正について御説明させていただきます。

鳥取県の最低賃金の改正につきましては、この6月30日に第1回の最低賃金審議会を開催し、局長から審議会の会長に対して諮問をさせていただいたところでございます。ニッポン一億総活躍プラン等に配慮した審議をお願いしたというところでございます。この最低賃金の審議におきましては、中央最低審議会から示されました引上げ額の目安というのが、鳥取県を含む、鳥取県はDランクというランクになるのですが、ここについては21円という目安額が示されたところでございます。

この審議におきましては、専門部会における審議が中心となったわけですが、5回にわたりまして金額審議をいただきまして、部会の報告をいただいたという状況にございました。これが結果的には、その後の審議会で否決されるということになりまして、再度またこの専門部会に戻し、また再度審議をいただきまして、計、専門部会では6回の審議という状況になったところでございます。

その結果、8月16日の審議会で、鳥取県の地域最低賃金は、目安額より1円高い22円引上げの715円という旨の答申をいただいたというところでございます。その後、異議審議等を含めまして、10月12日に発効したところでございます。これによりまして、これまで全国最下位であった鳥取県の最低賃金は全国最下位から脱却をするということになったところでございます。

その後に行われました産業別の最低賃金でございますが、特定最低賃金というものがございまして、これにつきましては、各種商品小売業では3回、電気機械等の製造業の関係では4回にわたりまして専門部会を開催したところでございまして、それぞれ全会一致での改正決定の答申をいただいたところでございます。

その結果、この特定最賃につきましては、小売業については現行の710円から8円引き上げて718円となりまして、12月17日に発効すると。電気機械器具の最低賃金につきましては、現行753円を11円引き上げまして764円となりまして、これにつきましては12月22日に発効するという予定となっております。

本年度の審議につきましては、結果的には過去最大の引上げという状況になりまして、非常に厳しい審議が行われたところではございますが、審議の差戻しや、休日また早朝、夜に審議をするなど、事務局といたしましても相当反省が多い審議会運営であったと考えておりまして、今回、その結果決まった最低賃金ではありますけれども、現在は、この引き上げられた最低賃金に関しまして、この改正内容の履行確保がなされるよう、しっかり監督指導等取り組んでまいりたいと思っております。

また、この引上げにつきましては、特に大きな引上げであったことから、中小企業、また小規模の事業場の皆様方におかれましては、非常に大きな影響があると考えているところでございまして、この8月2日に閣議決定されました未来への投資を実現する経済対策におきまして、最低賃金の引き上げの環境整備といたしまして、経営力の強化、生産性向上に向けた支援策を拡充するということが盛り込まれたということで、業務改善助成金とか、キャリアアップ助成金というものが拡充されたというところでございます。この支援策の周知につきましても、この最低賃金の審議の委員の皆様方からの御意見、御指摘、御助言などをいただきまして、関係省庁、特に経済産業省の中国经济産業局や鳥取県などと連携した助成金の説明会などを開催したり、最低賃金の引上げで非常に困るといった業態の皆様方への周知要請、利用促進等についても個別に訪問するなど、事業者団体に加入していないような企業の皆様方におかれましても、直接リーフレットを御配布する等で利用

いただけないかというところで、鳥取労働局全体で取り組むような対応をしているところ
でございまして、今後も、これにつきましては積極的な周知を行っていきたいと思ってい
るところでございます。

以上が最低賃金の改正についての御説明でございます。よろしく申し上げます。

○小林会長 ありがとうございます。

その他の議事で扱います3点を続けて説明を受けたいと思います。

2つ目、平成29年度労働関係予算概算要求につきまして説明をお願いします。

○内田労働局長 これにつきましては、私から簡単に御説明したいと思っております。来
年度の予算要求というのは、いわゆる新政策ということで、国が来年何をやろうとしてい
るかというのを、これを見ればわかりやすいということで、今日参考までにお出ししまし
た。

1つは、働き方改革の推進によって労働環境の整備や生産性向上をさせるという点です。
本日提出の追加資料22番の1ページ目に働き方改革の推進ということがありまして、9
ページ以下に女性、若者、高齢者、障害者の参画ということで、大きく2つあります。

働き方改革については、まず、非正規雇用の関係で予算が811億と、去年までは57
8億だったのがかなり大きく伸びています。特に、1の(1)の①に各都道府県に非正規
雇用労働者待遇改善支援センター(仮称)を設置するという話がございます。

2ページ目には、先ほどからお話がありますような長時間労働の是正に向けた法規制の
執行強化ということで、(2)の①、ここに大分お金を増加させているということであり
ます。

3ページ目には、最低賃金の引上げと生産性向上ということで(3)、真ん中あたりに、
経営力の強化とか生産向上に向けて、中小企業、小規模事業者への支援を推進、拡充する
という話がございます。

4ページ目には、下の方、生産性向上のための労働関係助成金の見直し、新規とありま
す。これは、額は小さいのですけれども、要は、共通要件として労働関係助成金について
は、生産性向上に資する制度となるような見直しを行って、かつ利用者にわかりやすく、
使いやすいものに整理統合するという、今、作業をしておるようです。

6ページになりますが、地方創生の推進ということで、産業政策と一体となった正社員
としての雇用機会創出のための都道府県の取組を支援するという、地域活性化雇用
創造プロジェクトというものがあるということで、これは鳥取県が今、対応していると伺

っております。そういうことです。

それから、9ページ以下は女性の活躍の実効性の確保の話が載っております、先ほどの300人以下の企業に対する取組についても実は中段の中ぼつに書いてございまして、相談支援とか助成金の支給により女性活躍に向けた取組を促進するという話が出ております。

10ページ目には、若者の活躍について、特段、特筆するのは、既卒者とか中途退学者の採用定着支援と、それから就職氷河期世代のフリーターの就職支援をしようという話が出ております。

あと高齢者につきましては、65歳以降に係る支援をかなり強化して書いてございます。

11ページの下側には障害者の関係で、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されるということで雇用率が見直されますので、それに向けた対応が書いてございます。

最後に、12ページの真ん中少し下のあたりに、(3)の中ぼつの2つ目ですけれども、生活保護受給者の就労支援促進に向けて、地方公共団体に常設窓口を設置すると。これは何かというと、福祉事務所にハローワークの窓口を設けるという話でして、これはまだ鳥取県にはないのですけれども、これを動かさないかということを考えているわけです。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、もう一つ説明を続けて受けたいと思います。

平成28年度に新規助成金制度が設けられて、動きがあるようですので、それにつきましてお願いをいたします。

○喜多見職業安定部長 職業安定部でございます。

時間も相当押していますので、端的に御説明させていただきます。資料はインデックスの資料9をごらんください。カラーの資料、リーフレット2枚おつけしてございまして、1つが65歳超雇用推進助成金というのと、もう一つが特定求職者雇用開発助成金、この2つについて端的に御説明させていただきたいと思います。

ことしの10月11日に、平成28年度の国の予算、2次補正予算が成立しております、これに伴いまして、2つの大きな助成金制度がこの年度中に発足しておりますので、御紹介をさせていただきたいと思います。

1つ目は、65歳超雇用推進助成金というものです。先ほど労働局長からも御説明があ

りましたが、これから国の高齢者施策の方向性として、特に65歳オーバーの方に対する雇用の推進というのを後押ししていこうというのを重要な点としてございまして、この助成金、65歳以上の定年の引上げであったり、定年の廃止、または希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用の制度の導入のいずれかを導入した企業に対して記載の支給額が支給されるというものです。

支給の手続につきましては、取扱い実施後、2カ月以内に高齢・障害・求職者雇用支援機構、鳥取にも鳥取支部というのがございまして、そこに申請いただいて、鳥取高齢・障害・求職者支援機構による審査を経て支給されるというものでございます。

もう1点でございます。1枚おめくりいただきまして、特定求職者雇用開発助成金、いわゆる特開金というものでございます。新たなコースができております。生活保護受給者等雇用開発コースというのを今回創設されまして、もともとこの特開金と申しますのは、高年齢者や障害者、または母子家庭のお母さんなど、通常の就職が特に困難な方というのを対象に、ハローワーク等の紹介によりまして、継続する雇用労働者として雇い入れる事業者の方に対して助成を行うというものでございます。雇用機会の増大を図るということを目指して創設されておりまして、今般のこの2次補正におきまして、この特開金のメニューに新たに生活保護受給者等が加わりまして、生活保護受給者等の職場定着を促進する趣旨となっております。先ほど、局長からも生活保護受給者等の常設窓口の増加というのが来年度の国の予算ということで後押しがあるということで、鳥取県内におきましても具体的に労働局でいろいろ考えたいと今思っております。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

議事の5つ目で、その他として3つほど一貫して御説明をいただきました。

最後、3つ目は、新規に設けられました助成金制度にかかわる説明であります。65歳超雇用推進助成金とありますが、私、65歳を超えて、今年から第二の人生に入っておりますが、いつまで働かなければいけないのか、いつになったらゆっくりできるのかなということを思ったりして、労働環境が随分変わってきたなという感じであります。

ざれごとはそのぐらいいたしまして、貴重な時間でございますので、皆様から一人でも多く御意見をいただきたいと思いますが、その他として取扱いしました事項の中に、平成29年度概算要求にかかわる事項なども盛り込まれております。各省庁では来年度の概算要求に向けた活動を本格化しておりまして、国会で間もなく審議されるということに予定されておりますが、この場で、ぜひこういった要請等を聞いていただきたいということ等

を含めまして、御発言がございましたらお願いをいたします。

吉田委員、どうぞ。

○吉田（孝）委員 委員の吉田でございます。

今の予算の概算要求のところ、その前に言いたかったところがあったのですが、それに絡めてということで、特に2ページの長時間労働の是正とかの予算を見て、非常に少ないなど。中身はよくわかりませんが、やる気度の問題かなと思うのですけれども。先ほど田中委員からありました監督官の増員の問題もありましたが、私は労災防止に関して過去にも言わせていただいたのですが、以前に労災防止指導員という制度がありまして、この労災防止指導員は企業訪問も別に査察という関係ではなくて、状況とかをお聞きするという格好で企業訪問なんかもできる立場にあったのですが、今、専門員という格好で、これも国からの予算削減の結果であります。そういう制度に変わってしまって、できません。監督署が指導していくのも大切なことですが、やっぱりそういった指導員という格好で企業を訪問して、監督官にかわるという意味ではないのですが、労災防止の指導についても企業の経営者の方々とお話ししたりするという格好で、こういった制度をぜひ復活させていただきたいなど、そういった予算措置を要求させていただきたいなど思っております。

それから、もう一つ言わせていただきたいのですが、長時間労働に関して、三六協定の厳格な運用といいますか、特に問題になるのが一般に言われています特別条項で時間制限はないというものですが、これは6か月間しか適用できないということなのですが、時間の上限規制がないということが非常に問題なのだろうと思いますので、この点に関する指導を、もし三六協定で出てきて、特別条項とかの時間等を見て、そのまま申請があったから受け付けではなくて、やはりそこで少し指導もぜひやっていただきたいなどというのがございます。その辺を2点ほど言わせていただきたいと思います。

○小林会長 要望ということでございますので、簡単に回答をお願いします。

○内田労働局長 わかりました。おそらく予算の額が少ないのは、監督官の人件費は多分なくて、事業費だけだと思います。御要望につきましては厚生労働本省にも伝えてまいりたいと思っております。

あとは、三六協定について、よろしいでしょうか。

○津田監督課長 三六協定は1年に1回、どの事業場さんも残業を多かれ少なかれ、たとえ1分でもある場合にはお届けいただくものでございます。一番多く監督署に届けられるものの一つでございますので、ちゃんとやっておられる企業さんにとっては、毎年1回定

期的に届け出るものという程度の認識かもしれませんが、まさに吉田委員が御指摘のとおりでございます、その事業場における労働時間の上限を労使でしっかり決めて協定いただくものでございますし、まして特別条項を設ける場合であれば、その運用は限定的でなければなりません。併せて、特別条項を設けるということは、一方で、そこまで残業をさせることを法的にも容認するという重いものでございますので、窓口においても、監督指導においても同様でございますけれども、そもそも45時間という通常の限度時間を超えないように労務管理をしっかりやってくださいという指導は欠かさず行っているところでございます。併せまして、この三六協定の特別条項の在り方については、中央においては現在、法規制の在り方自体について議論されていると報道等でも私ども承知しておるところでございます。これについては地方支分部局の立場から見守らせていただきたいと考えているところでございます。

あと、労働災害の専門員の関係でございますが、これにつきましては、しっかり皆様方の御意見を賜るような形で、年明け、安全衛生労使専門家会議として専門家の立場から、労使それぞれの立場から御意見を賜った上で、さらにそれを村上委員を始め、地方労働審議会の部会に当たります労働災害防止部会で御議論いただいて、その後、私ども労働基準行政、労働災害防止行政に活かしているところでございますので、従前の制度、役割とは違う形でございますが、しっかり御意見を反映するような形で対応しているところでございますので、引き続きしっかり対応していきたいと思ってお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。

議事5つ目、その他ということで3点説明を受けましたが、それにかかわります質疑応答を、時間の都合もございますので、申し訳ございません、これで打ち切らせていただきます。

本日、事務局から提示されております5つの議事に即した検討はこれで一応済ませたということで締めくくらせていただきたいと思います。質疑応答の中では、現在進められております働き方改革、それにかかわります事項といたしまして、職場、労働現場における労働監督の強化を一層期待する、そして、ポジティブ・アクションの取組をさらに積極的に推進するような方向でてこ入れを図ってほしい、そういった特徴的な発言が出されております。

また、平成29年度に向けました概算要求にかかわる事項も紹介いただいたところであ

りますが、恐らく委員の皆様はたくさんの御意見をお持ちだろうと思います。時間内で取り扱えておりませんので、申し訳ありませんが、それらにつきましては個別に事務方と連携をとって取り組んでいただければ幸いです。

時間がまいりましたので、本日の第31回鳥取地方労働審議会を閉じさせていただきたいと思います。皆様の御協力に御礼を申し上げます。ありがとうございました。

○野田総務企画官 どうもありがとうございました。

小林会長には、本当に円滑に議事を進行いただきましてありがとうございました。また、委員の皆様には、月末の大変お忙しいこの日に、慎重な御審議、御意見いただきまして、まことにありがとうございました。

ここで、次回の審議会につきましての御案内だけ、最後にさせていただきますが、次回は、今年度末の3月中旬ごろに開催をさせていただきたいと思っておるところでございます。議事といたしましては、先ほど中間の御報告をさせていただきましたが、今年度の鳥取労働局の行政運営方針、これにつきまして、年度のまとめ等につきまして御審議をいただきたいと思っておるところでございます。日程調整につきましては、また年末から来年の当初にかけまして委員の皆様にお伺いをさせていただきたいと思っておりますので、年度末の大変お忙しい中にはなりますが、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、以上で終わらせていただきます。本当に今日はありがとうございました。