

# 商工労働企業委員会会議記録

商工労働企業委員長 元吉 俊博

## 1 日 時

平成28年12月9日（金） 午前10時33分から  
午後 1時47分まで

## 2 場 所

第6委員会室

## 3 出席した委員の氏名

元吉俊博、衛藤博昭、油布勝秀、田中利明、羽野武男、原田孝司、久原和弘

## 4 欠席した委員の氏名

な し

## 5 出席した委員外議員の氏名

藤田正道、桑原宏史

## 6 出席した執行部関係の職・氏名

商工労働部長 神崎忠彦、企業局長 日高雅近 ほか関係者

## 7 出席した参考人の職・氏名

大分県経営者協会 専務理事 大塚伸宏  
大分ふれあいユニオン 書記長 金子良一

## 8 会議に付した事件の件名

別紙次第のとおり

## 9 会議の概要及び結果

- (1) 継続請願21については、継続審査とすることを全会一致をもって決定した。
- (2) 第106号議案、第107号議案及び第123号議案のうち本委員会関係部分については、可決すべきものと総務企画委員会に回答することをいずれも全会一致をもって決定した。
- (3) 最近の労使紛争の傾向及び雇用・労働に関する諸課題について、参考人から意見聴取を行った。
- (4) 大分工業用水道給水ネットワーク再構築事業の進捗状況について、県有地信託契約の変更について及び平成28年度上半期の創業支援実績についてなど、執行部から報告を受けた。
- (5) 閉会中の継続調査について、所定の手続をとることとした。

1 0 その他必要な事項

なし

1 1 担当書記

議事課議事調整班 副主幹 秋本昇二郎

議事課議事調整班 主幹 堺田健

# 商工労働企業委員会次第

日時：平成28年12月9日（金）10：30～

場所：第6委員会室

## 1 開 会

## 2 参考人からの意見聴取 10：30～11：30

- (1) 最近の労使紛争の傾向及び雇用・労働に関する諸課題について

## 3 企業局関係 13：00～13：30

- (1) 合い議案件の審査

第107号議案 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正について

第123号議案 職員の給与に関する条例等の一部改正について

- (2) 諸般の報告

①大分工業用水道給水ネットワーク再構築事業の進捗状況について

- (3) その他

## 4 商工労働部関係 13：30～14：20

- (1) 合い議案件の審査

第106号議案 大分県の事務処理の特例に関する条例の一部改正について

- (2) 付託案件の審査

継続請願 21 九州電力川内原子力発電所と四国電力伊方原子力発電所の即時停止を求める意見書の提出について

- (3) 諸般の報告

①県有地信託契約の変更について

②平成28年度上半期の創業支援実績について

③大分県働き方改革推進会議の設置について

④ものづくり産業人材確保奨学金返還支援事業の対象企業の募集について

- (4) その他

## 5 協議事項 14：20～14：30

- (1) 閉会中の継続調査について

- (2) その他

## 6 閉 会

## 会議の概要及び結果

**元✓委員長** ただいまから、商工労働企業委員会を開きます。

まず、私からご挨拶を申し上げます。商工労働企業委員会委員長をさせていただいております元と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、大分県経営者協会の大塚専務理事には、年末の大変お忙しい中にもかかわらず本委員会にご出席いただき、誠にありがとうございます。委員会を代表いたしまして、厚くお礼申し上げます。

参考人招致というとは何か聞こえが悪いのですが、最近の労使紛争の傾向と県内における雇用や労働に関する課題などについてお話をお聞きするために、本日は大分県経営者協会の大塚専務理事と大分ふれあいユニオンの金子書記長のお二方に出席をお願いした次第であります。

最初に大塚参考人、続いて金子参考人にお話をいただきたいと思いますので、限られた時間でございますけども、よろしくお願いいたします。

それでは早速、委員の皆さんからの自己紹介をさせていただいて、その後いろいろとお話をお伺いします。どうぞ。

〔委員自己紹介〕

**元✓委員長** また、本日は、委員外議員として藤田、桑原両議員にご出席をいただいております。よろしくお願いいたします。

それでは、大塚参考人よろしくお願いいたします。

**大塚参考人** では、改めまして経営者協会の大塚でございます。きょうは大変貴重な会合にお招きいただきましてありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

では、お手元にお配りしております資料に基づいてご説明をさせていただきますが、かつては労働問題といいますと、会社側としますと労働組合対策みたいなことが非常に大きな課題と言われておりましたが、昨今は時代が変わりまして、それに伴っていろんな法律もできまして、企業にとっては新たな課題がたくさんございます。きょうはその中から、代表的なものを4つほどご報告をさせていただきたいと思っている次第でございます。

まず、最初の課題は、ワーク・ライフ・バランスでございます。もうこれは先生方もご承知のとおりだと思いますが、最近の若い方の価値観が非常に多様化というか、変わってきてまして、給料が高いのはもちろんいいことなんですけど、やっぱり休みが欲しいとか残業をしたくないとかいうふうな若い人たちが非常にふえております。したがって、採用試験のときにうちは残業がたくさんあるよというようなことは間違っても言えないというような状態だろうと思います。

もう1つは、これもやっぱり仕事をしながら家庭の生活を、育児をすとか、あるいは自分なりにいろいろやりたいことがというような人がふえておりますので、そういう仕事と生活の両立支援という面からも、やっぱり残業の削減とか、そういうのが求められていると思います。

3点目はちょっと適切でない記述かもしれませんが、長時間労働とか不払い残業で監督

署から企業が非常にお叱りを受けておりました、厳しい調査がございます。何百万円払えとか、そういうケースもございますので、これもやっぱり企業としては避けたいという、主にこういう点からワーク・ライフ・バランスということで、多くの企業が真面目に取り組んでいるということがございます。

課題として2つ書いてございますが、やっぱり民間の企業でございますので、休め休めと言ってもやっぱり業績を出すというのが第1になろうかと思えます。したがって、例えば、有給で休む育児休業等とか、いかに業績を落とさずにそういうのを達成できるかというのが、やっぱり民間の企業としては1つ大きな課題になります。企業がその支援をする観点ですが、育児をしながら、介護をしながら働いて成果を出すことができるのかというのが求められますので、企業はやっぱり従業員さんが休む手助けをするというよりも、休んで、その後仕事をいかにやりやすくするか、働くことの支援をするというのが、結局は同じことになるかもしれないんですが、企業の考え方としてはそういうことを基本に考えてやろうというのが我々の共通認識であろうかと思えます。

そういう中で、経営者協会としまして、残業削減に向けた企業の事例研修ですとか、それから残業削減の方策に関する調査をやったり、情報提供を会員企業にしたり、こういう取り組みを今年度もやってございます。

次の3ページにありますのは、ことしの7月、8月にやりました会員企業を対象にした調査の集計表の1つでございます。残業削減のために具体的にどういうことをやっているのということで、既に実施しているものと今後取り組む予定だという、2つに丸をしてもらうようにしています。この表の並び順は、既に実施が多いものを順に並べてございますが、ただ、1つお断りしたいのは、この数字が多いから有効で、少ないからあんまり有効でないというのではなくて、まだ取り組みが少ない企業の項目についても有効なものがあるということで、ざっとこんなところだということでごらんいただければというふうに思う次第でございます。

参考までに幾つかごらんいただきますが、1番多いのが残業代や休日・休暇取得に関する実態の把握、従業員さんが何時間残業しているのか、やっぱりはっきり把握するというのがまず第1だと思いますので、これはこれで1番多いというのは非常にいいことかなというふうに思っております。

それから、1つ飛ばしまして、残業を事前に承認する制度の部分に立って、いわゆるだから残業とかつき合い残業とか、そういうのも非常に企業としては気になる場所ですので、やっぱりはじめをきちっとつけようよということで、きょうはこういう仕事でこういう残業するからということで上司につけ届けをして、それでやってもらう。こういうきちとした時間管理体制というのが、これも重要なところだと思います。

それからずっと6項ぐらい飛ばしまして、下から2番目の多能工化というのがあります。1つの仕事だけではありませんで、複数の仕事ができるようにして、誰かが休んだときとかに忙しい職場に応援をさせるということで、これが具体的な手法の1つだろうと思えます。これについては、後ほどまた事例を通してご紹介をさせていただきます。

それから、その下の経営トップのリーダーシップの発揮、26社、これはちょっと個人的には少ないのかなと。やっぱりトップの方の果たす役割は非常に大きゅうございますので、これはもうちょっと、経営側の私が言うのはおかしいんですが、多くてしかるべきじ

やないかなというふうに思います。

それから次のページに飛びまして、業務のマニュアル化、担当者が不在のときにほかの者が代行できるようにするとか、3つ飛ばしまして、会議の効率化、書類会議資料の簡略化、また3つ飛びまして、業務プロセスの見直し、急な方針転換、曖昧な指示、多い決裁手続、それから人事評価の際、時間管理を評価する仕組みを導入とか、強制消灯やパソコンの一斉電源オフ、7社しかありませんが、これが以外に効くんだそうでして、やってみようかというような話も時々聞くところでございます。

次の5ページに、ちょうどことし8月に私どもの実務者研究会で2つの会社から事例発表していただきました、その概要でございます。A社が製造業の会社でして、B社は金融関係の会社です。さっき申しました多能工化という関連で2つご紹介しますと、A社の2つ目、業務のローテーションによる1業務2担当者化、繁忙期に業務分担が可能になるし、突発的に欠員が出たときに業務停止になるのを回避できるということです。B社のほうで、1番下ですが、他部署では多能工化も推進ということで、繁閑掲示板というのをつくって、どこの職場が今忙しいというのがわかるようにしているんだそうです。ほかの部署から業務を助ける体制を整備するというところでございます。育児休業、介護休業が法制化されておりますし、そういうので1年あるいは2年休む人が出てきます。年休の消化率がやや低いと思っておりますが、恐らくこれからもっと消化率が高くなると思います。短時間勤務とかいってお子さんを育てる方は、3時とか4時で早目に帰るとい人もふえておりますし、それから、ちょっと種類が違いますが、メンタル不調で会社を休む人の割合が非常にふえております。本来、その職場で仕事をしていなきやいけない人が職場にいないという人の割合が今後さらにふえてくるだろうと思いますので、こういったいろんな手法を各社が取り入れてやるということに意義があるのではないかと思います。

今幾つかご紹介しましたが、残念ながら、これをやったら残業が確実に減るという決定的なものはございませんで、各社取り組みをおやりになってはいますが、しかしながら、やっぱりきのうと同じような仕事のやり方をずっと続けていいたろうというわけでもありませんので、それぞれの職場でいろんな取り組みをやってもらうというのは非常に価値があることだというふうに考えております。

次は、女性の活躍推進の話でございます。これは主に女性の役職登用の問題と、それから、それを支える企業の人事制度の問題に分けてご紹介をさせていただきます。女性の管理職の割合はまだまだ非常に少のうございますが、特に大手企業なんかでは管理職一步手前の人の人数が随分ふえてきています。課長代行とか係長とか主任とか、そういう女性の数がふえております。ですから、機械的に考えれば、近い将来は管理職の女性が非常にふえるんじゃないかという形になるんですが、なかなかそうはいかないでしょうというお話でございます。やっぱり女性の場合は、入社してやっとな仕事を覚えて、20代、30代のさあこれからというときにやっぱり出産、育児という非常に大きなイベントがございますので、そこにありますが、男性と同じように家庭を省みずに働くことはできないという声非常に強うございます。男性ですと、きょうは残業とか、きょうはつき合いで飲み会とかなるんですが、女性の場合はなかなかできないということになろうと思います。

したがいまして、会社が県からのご要請がありますし、法律でも決まっているんですが、女性の管理職を何人ぐらいふやすとか、そういう計画をつくってやってくださいというこ

とで、企業もそれに応えていろいろ計画を立ててございますが、女性自身が管理職はちょっとというような人の割合がまだまだございます。ですから、それを支える会社の制度の問題もありますし、女性自身の覚悟のほどと言いますでしょうか、お気持ちの問題もあらうと思います。ここはちょっと焦らずに徐々に多分ふえていこうと思っておりますので、企業の取り組みをごらんいただけたらなというふうに思っております。もちろん企業だけではありませんで、ここに書いていますように、夫婦の役割分担ですとか保育施設の問題とか、社会全体の問題ということで取り組むべき問題ではなかろうかというふうに考えております。

それから、もう1つは、企業サイドの人事制度の問題です。先ほど申しました短時間勤務、それから、地域限定社員と。従来は、女性の場合は総合職と一般職という区分けをするところが多くございまして、一般職の人は仕事が楽でぱっと帰れると、だけど偉くなれない。総合職は男性並みに働いてもらいますということでやっていたんですが、なかなかこれは問題がたくさん出てきておりまして、女性同士の間でも、あの人たち総合職やから給料も高いしというようなことでやっかみがあったりとか、女性同士が牽制をし合ったりして、会社があなたはどっちを選ぶというヒアリングをすると、女性自身非常に悩ましいというような声も聞きます。昨今は、勤務地限定があるのかなのかという整理をして女性の皆さんに働きやすいようにする。そういう動きがだんだんふえてきております。あと、フレックスとか在宅勤務、これはまだまだ大分では適用事例は多くないだろうと思っております。

そういうことで、経営者協会としても、去年から女性委員会なるものをつくっていろいろやっておりますが、今後も続けていくべき問題であろうというふうに思っております。

3番目は、採用と定着の問題でございます。これも皆さんはよくご存じかと思いますが、最新の数字、平成25年3月に卒業された高校生と大学生ですが、3年以内の離職率が出ます。残念ながら、高卒・大卒とも40%を超えたという状況でございます。せっかく就職したのに、3年たったらもう4割が会社からいなくなっているという数字でございます。

大手企業はメンター制度といいまして、先輩社員を新入社員につけて、いろいろ悩み事の相談をさせたりとか、仕事の指導をさせたりとかいう取り組みをしております。この4割といいまして、非常に大きい数字のようなんですけど、残念ながら、これは大手企業は十何%とか2割とか、そんな数字で割といいんです。10人未満とか30人未満の規模が小さい会社は50%を超えるという非常に大きい較差が出ております。

私ども経営者協会も一昨年、県の雇用・人材育成課、今は雇用労働政策課の業務委託をいただきまして、こういった問題に対する取り組みをやりました。その中で、職場改善と若者の定着率向上を考える検討会議というのをつくりまして、検討策をいろいろ議論したというところがございます。早期離職の理由が全て会社側にあるわけではないがと書いてありますが、むしろ会社側としては、学校がもっとちゃんとしてほしいとか、家庭の教育がなっていないんじゃないのかという声のほうがむしろ多いんですが、まずは足元、自分の会社の現状をチェックしてみようということで、若者の受け入れ体制とか職場環境の見直し、こういったのを取り上げて議論をしたところがございます。要するに、企業としては、やっぱりそういう人を大切に経営に磨きをかけなければならないというのがそのときの結論でございます。

それと、それに加えて、この資料は入れておりませんが、皆さんご存じのとおり、この間10月の有効求人倍率が発表されて、大分は1.30倍、昭和38年の集計開始以来の最高の数字がここ4カ月連続ということで数字がよくなっており、求人倍率が高くなると、社会全体としては非常にいいことだというふうにかつて思っておりましたが、今回この数字がよくなったのは、新たに求人をする、会社が求人をするのはプラス6%ふえています。職を求める人、新規求職者はマイナス13%。仕事を求職する人の数が減ったので倍率が高くなったということです。求職者の方は、やっぱり給料がいいところとか人気のある会社とかにまず就職をされます。それでなくても、中小、小規模企業は人手不足が続いているんですが、ますますそういう不人気と言うと申しわけないんですが、そういうところにはなかなか人が行きにくい状況がまだ続いていると。人手不足ということが言われてもう随分なりましたが、それがますます今後も続くんじゃないかということがございます。それに加えて、今申しました採用定着問題が非常に厳しいということになりますと、やっぱり規模の小さい会社とか、いわゆる3K職場、こういうところがどうやって人材を確保するのか、定着させるのかというのが今まで以上に大きい問題じゃないかというふうに考えてございます。

時間がなくなってきましたので、これからちょっと飛ばしてまいります、次は最低賃金の引き上げでございます。

皆さんご存じのように、最低賃金が政府からの強い要請で、大幅な引き上げがことしも続いております。ことしは時給で21円の引き上げということになりました。

次のグラフをごらんいただきますと、最近10年間ぐらいの引き上げの推移です。左が大分県、右が全国の平均ということになっています。大分は21円、去年17円、その前13円、11円と、2桁の伸びが続いております。較差是正ということが言われますので、働く皆さんにとっては大変いいことなんです、やっぱり中小、それから小規模事業所は売り上げが伸びない、あるいはダウンのところがあるかと思えます。収支の勘定がますます合わなくなっております。これは国政の問題でございますので、この場で申し上げるのはちょっと筋違いと言われるかもしれませんが、そういう厳しい中小企業の現状もぜひご理解いただきたいというところでございます。

それから、最後はちょっとまた飛びまして、11ページでございます。

最後に、きょうの主な課題に近い問題ですが、労使関係のお話をさせていただきたいと思えます。

求められる社内のコミュニケーションとしまして、②にありますように、労働組合、社員、社員といいますが男性の正社員だけではありません、さっき申しましたように女性もいますし高齢者もいます。若手もいますしパート、契約社員、派遣社員、今企業にはいろんな人がおりますので、いろんな意見があると。そういう意見を聞き入れようとしても、できるだけ丁寧にくみ上げていかなければいけないという問題でございます。

①の3つ目のポツに個別労使紛争の増加というのがあります。この後、金子書記長から詳しくお話があると思えますが、従来のような会社対労働組合という全対決の集団的労使間紛争というのが随分減りましたが、たった1人の従業員さんを解雇と言って、首と言って紛争になるというケースがふえています。それぞれ1人ずつのコミュニケーションをとって丁寧な労務管理をしなきゃいけないだろうというのが1番目でございます。

それから、(2) 連合大分と経営者協会による労使共同の取り組みというのも書いてみました。

現在、連合大分と経営者協会は定期協議をやりましたり、一緒に合同セミナーをやりましたり、また、それぞれ新年互礼会のお互いを招待し合ったりして、非常に協働した取り組みを続けてございます。きょういらっしゃいます藤田県議もかつて連合大分の執行部にいらっしゃいましたので、大変長くお座りになった方なんですけど、実は、経営者協会内部も、経営者協会内部の取り組みは賛同できるけど、組合と一緒にやるのはなという言い方をする方もいらっしゃいます。恐らく連合さんのほうも、経営者の人と一緒にやるのは何ちゅうことだというような意見もあるんじゃないかと思っておりますが、私どもは、この取り組みはやっぱりずっと続けるべきだと思っております。

ちょうど私が経営者協会に入りましたのは昭和53年なんですけど、当時、臼杵鉄工とか二平合板とか西日本電線とか、県下で非常に大問題とされた労使紛争が多発した時期でございました。私どもの幸重会長も当時のことをよくご存じですけど、いまだにおっしゃるんですけど、当時の事案は法廷闘争まで発展したケースがたくさんございました。会長が言うには、やっぱり労使で裁判沙汰になるのはよくない、裁判はやっぱり勝った負けたを決める場でございますので、一緒に働く人間同士が勝った負けたというのはないだろうというふうにおっしゃっております。私も全くそのとおりでしようというふうに思っておるところでございます。

集团的労使関係、紛争が減ったというふうに申しましたが、やっぱり労使関係の基礎は組合対会社、集团的な関係が基礎になろうと思っておりますので、経営者協会としてもこういう取り組みを今後も続けていきたいというふうに考えてございます。少しでもそういうことが県下の労使関係の発展に寄与できていければなというふうに思っている次第でございます。

申しわけありません、ちょっと時間を超過いたしましたけど、以上で報告を終わらせていただきます。どうもご静聴いただきましてありがとうございます。

**元✓委員長** 以上で説明は終わりました。時間が余りないんですけど、質疑があれば受けたいと思っておりますが、どなたか。

**原田委員** どうもありがとうございます。人を大切にする経営なくして会社の発展はないという経営者協会の皆さん方の姿勢がよくわかりました。これからもぜひ取り組んでいただきたいなというふうに思いますが、残念ながら全国的には、いわゆるブラック企業の問題がさまざま起きていますし、労働局では、いわゆる指導に従わないところにはもう求人を受け付けないと。いわゆるブラック企業の締め出しというの也开始しています。もう大きな問題というのは、例えば、この前の電通のようなことも社会的な問題になりましたし、けさはネットニュースで朝日新聞のことも出ていました。

個人的なことながら、私の娘は、広告の関係にいるんですけど、その友達が電通の下請の会社に入っているんですよ。電通はこの事件以降、10時以降の消灯をやっていますが、その分下請が大変なことになっていると、全部そっこのほうに、弱い立場の方々に回っていくということもあるわけですよ。多分経営者協会の方々の会社ではそうではないんだろうけど、例えば、下請や関連企業の中でそういったことが起きていることも考えられると思うんですけど、そういったことに対しての指導というか、そういう働き方も問題

じゃないかというふうな取り組みというのはどうなんでしょうか。

**大塚参考人** おっしゃるとおりだと思います。これはなかなか経営者協会のみんなが集まった場で、こうやってああやってということにはならないんですが、なかなか個別の事案でないと解決策も出てきませんが、おっしゃられているのはよく理解していて、経営者協会としても、私ども上部団体は経団連なんですけど、なるべく地元の中小企業の立場で物事を考えるようにしたいというふうに考えておりますので、そういう方面をなるべく会員の皆さんと情報共有をして取り組みをしたいと思っております。

もう1つは、今おっしゃいました残業削減、さっき企業の取り組みをご紹介しましたが、やっぱりこれは社会的な問題でもあろうと思いますね。おっしゃるような大企業と中小零細の関係、それから、サービスで24時間営業とか、宅急便あしたまで届くと言ったら、あしたまで届くというふうな、そのサービスというのをどこまでやるかとか、社会全体で考えなきゃいかんという問題も多々あろうかと思っておりますので、そういうところから1つ1つ議論していくということになるんじゃないかなと思っております。

**久原委員** 7ページの採用定着問題のところですね、既に3年以内の離職率が40%みたいな、もう2人に1人が3年以内にやめるみたいな状況になっていると。これは確かに言われるように、定着化だけの問題はないにしても、この有効求人倍率がもう1を超えるような今の時代の中で、もうやめることはやめていいんやと、あとは何ぼでもおるんじゃないかな、今の状況じゃないと思うんですね。かなり厳しくなっているような状況ですので、やっぱりそこらはきちっと言ってあげんと、なかなか順番にならんような気がするんです。私たちが若いころ、バスの運転手になろうと思ったら大変じゃったんですよ、試験受けたってなかなか通らんやった。ところが今はもう年がら年中従業員募集中というようなステッカーを後ろに張ってある。そげなもう時代になっておるからよっぽど、バスがそういう状況ということは、トラック協会なんかはもう大変じゃと思うんですよ。そういうような1つの問題意識と同時に、この9ページにある最低賃金の問題でも、私はいつも労働局と相談とか話をするとき、私も地区労に、ちょうど先ほど言ったような西電の問題だとか、佐伯自動車の問題だとか、あのときちょうど、私、事務局長をしておったんですけどね、そのときにいつも言いよったのは、問題なのは、セメントだとか移送賃だとか、建設資材だとか、そういうのがもう何ぼとかいうの決まっちゃるから、どうしても単価を下げな自分のところに来んというような場合があるんですね。だから、必然的に人件費をあたらざるを得ないという、だから、むしろ逆に、労働局に言うたんやけど、もう労働局は決めよと。それ以下で雇うような企業は存続しておるところに問題があるんやと。そのぐらいの気持ちでやっていかんと、もうなかなかできんぞというようなことも言うたことあるんですけどね。そういうことも考えながら、これからのやっぱり社会というんか、労働者を大切にすると社会というのを考えていかなきゃならんのかなというふうな気がするんですけどね。どうですか。

**大塚参考人** おっしゃるとおりだと思います。労働法は大体労働者を守る法律なんですけど、中小企業も弱い立場ですので、中小企業も守ってほしいなと思っております。

きょうのお話は、いずれも相互に関連する問題なんですけど、人手不足というのも申し上げましたが、人が全然来ないと。残業をするなど言っても仕事に来たらやらなきゃいけませんので、結局今いる社員の人にしわ寄せが行って、また残業がふえてというふうな悪循環

環を来している企業がたくさんございますので、やっぱりなかなか簡単にはいかないなと思っております。

**田中委員** かつて、まあ私も学生運動に反対やったんですけど、例のマルクス経済で、資本家は労働者を搾取するという、こういう善悪論で経済の流れがあつて、そういう経営する者は悪だとか、そういう1つの固定観念で世の中の労働水準を据えてきたんじゃないかと思うんですけど、もうそれでもやっていけない時代になって、労使協調ということで、いろんな経営者協会もそういう人を大事にする経営をされていくんだと思うんですけど、1つ心配なのは、アメリカ流の費用対効果とか、人を機械の一部分のようにしてばっさり切ってしまうような、こういう日本の経営に合わない経営感覚で成功している事例があるものですから、それを真似しようという風潮があるわけですけど、日本は日本の歴史風土、そして義理人情という、こういう人を大事にする風土の中で、いかに日本的な経営感覚はやっぱり大事かということは、この労使問題でもやっぱり大事な視点だと思っているんですよ。だから、やっぱり人は資本であつて、人が力であるという、ここも人間の崇高さというものが労使間でお互いに認め合えれば、やっぱり人を生かしていくという経営が基本的な根本じゃないかと思ったんですよ。だから、どんな人でも生きる権利というよりも、天から与えられたたまものがあるわけで、それを見出せないばかな経営者が人を見くびってしまうようなやり方というのは、やっぱり僕は人間に対する冒瀆だと思っているわけです。それ見て、自民党のほうも、ただ、今賃金を上げろ上げろという形で政策でやっていますが、むしろ賃金を上げるよりも、その人を生かしていく、こういう経営に変わっていかなあかんし、パート雇用が必ずしも悪いとは思いません。それを望む人がおれば、それで雇用の形態として認めればいいわけであつて、だから、全てが悪いとか、社会資本がある方はだめだというんじゃないくて、やっぱり個別性をこれからきめ細かく大事にしていく、そういう姿がこれから大事なんじゃないかなと思っているんですけど、どうなんでしょうか、そのところを少し何かあればお聞かせ願いたいと思います。

**大塚参考人** おっしゃるとおりだと思います。県内の企業の多くも、例えば、給料も成果主義でばっさりやるというのは望んでいないと思います。ある程度やっぱり年齢も考慮しながら、大体50歳ぐらいになったら子供も学校に行つて、このくらい給料要るよねとかいう感じも考えながら組み立てをしているところが多いと思いますので、今、同一労働、同一賃金という話が出ていますが、やっぱり日本流のやり方というのがあると思いますので、委員おっしゃるように、やっぱり経営の心みたいなのを大切にして我々も取り組みを続けていかなきゃいけないなというふうに思っております。

**元✓委員長** それでは、時間も超過しましたので、ここら辺で質疑を終わりたいと思います。

本日は本当に大塚参考人、大変お忙しい中ありがとうございました。今後ともまた、いろんなご示唆をいただければありがたいと思います。どうも本日はありがとうございました。

[大塚参考人傍聴席へ、金子参考人入室]

**元✓委員長** それでは時間も10分ほど超過してしまいましたので、早速始めます。

まず、私からご挨拶を申し上げます。私は商工労働企業委員長を仰せつかっております元と申します。

本日は、大分ふれあいユニオンの金子書記長には年末の大変お忙しい中にもかかわらず、本委員会にご出席いただきまことにありがとうございます。委員会を代表いたしまして、厚くお礼申し上げます。

さて、本日は、最近の労使紛争の傾向と県内における雇用や労働に関する課題などについてお聞きするため、大分県経営者協会の大塚専務理事と大分ふれあいユニオンの金子書記長にご出席をいただき、先ほど大塚専務理事からお話を伺ったところであります。労使のいろいろな問題・課題等について、ぜひご示唆いただければありがたいなと思っております。

それでは、早速でございますけれど、私ども委員紹介をさせていただいてから、ご説明をお願いしたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

〔委員自己紹介〕

**元委員長** 本日は、委員外議員として藤田議員、桑原議員に出席をいただいております。それでは、早速でございますけれど、金子様よりお話をいただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

**金子参考人** 皆さんこんにちは。大分ふれあいユニオンで書記長をしております金子と申します。こんな場所は初めてなので、相当緊張しておりますけれども、20分ぐらいになるかと思うんですけれども、ちょっと私きょう時計をしてくるの忘れて時間がわからない、大方20分ぐらいで話は済むと思うんですけれども、しゃべり過ぎているようでしたらもうやめろと言ってください。あと10分ぐらいでいろんな質問を受けたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

まずは、私どもの組織、大分ふれあいユニオンについて紹介させていただきたいと思っております。1988年ですから、昭和63年。昭和63年といいますと、昭和最後の年ということですが、その年に大分ふれあいユニオンが結成されました。ですから、ことで平成28年ですから28年が経過をしたということでもあります。結成当初の初代の書記長がここにお見えの久原県議でありまして、今日ある組織の礎を築いていただいたということでもあります。私は久原さんから数えて4代目の書記長ということでございます。

結成当初は、パートタイマーだとか、中小零細企業に働く労働者の権利を守る組合ということで、新聞等にも結構大きく書いていただきましたし、注目を浴びました。最も大きな特徴は、大分県内で働く労働者であれば、誰でも1人でも加入できる地域型労働組合ということでもあります。

130人の組合員でスタートした組織ですが、この間の活動を通して今では440人の組合員が在籍をしております。このうち、福祉施設で働く労働者が半数以上を占めておりまして、ほかに保育士、私立大学の教員、自動車学校の教官、トラックドライバー、看護師、販売員、製造業勤務など、幅広い職種の組合員で私どもの組織は構成されております。雇用形態もさまざまで、正社員、契約社員、嘱託社員、パート労働者、ほぼ全ての雇用形態の人が私どもの組合に加入をしております。ただ、以前は何人かはおりましたけれども、今のところ、派遣労働者と外国人労働者の組合員はおりません。

私どもの組織は、職種や雇用形態を問わず、労働者として当然守られるべき権利がある

にもかかわらず、職場に労働組合がないために、その権利を行使できない人を組織することで、団体交渉権を持って1人では解決困難な不当な解雇、あるいは賃金未払い、セクハラ、パワハラ、こういった問題に対処することを日常の基本的な活動としております。また、この日常の基本的な活動とあわせて、職場単位で労働組合を結成して、賃上げや時間短縮などの労働条件の改善や職場環境の改善を込めて団体交渉を積み重ねる等の活動も行っております。なかなか職場に新しく労働組合を結成するというのは使用者のほうもかなりの抵抗があるようで、時には大きな労使紛争に発展する場合があります。今現在、大分県の労働委員会に申し立てをして、不当労働行為救済を申し立てているというような、そういう案件もあるぐらい職場に労働組合をつくって定着させるというのはなかなか困難なところが1つあります。

組織の紹介はこのくらいにしておきまして、きょうは最近の労使紛争の傾向及び雇用労働に関する諸課題についてというテーマを与えられておりますので、参考になるかどうかはわかりませんが、なるべくテーマに沿った話をさせていただきたいと思っております。労使紛争ということになりますと、小さなものから大きなものまで、解決したものも現在進行形のものもありますが、いずれにしても、私どもの組合から労使紛争というものが途切れることはありません。何分にも私どもの活動の1丁目1番地といいますか、それは労働相談活動でありますから、労働相談から発展する労使紛争が途切れることはないということをご理解いただければと思います。

したがって、きょうは別紙に2015年度労働相談の状況としてまとめたものをお配りしておりますので、この労働相談の状況から労使紛争の傾向や雇用労働に関する諸課題について考えてみていただければどうかというふうに思います。

この表にまとめたものは、去年の11月からことしの8月まで10カ月の労働相談の状況をあらわしておりますけれども、10カ月で22件ですから、そんなに多い件数ではありません。ただ、ここにまとめたものは、私どもの事務所に来ていただいて、直接会ってじっくり相談を聞いた方のみについて記載しておりますので、電話相談等を含めると、多分この倍ぐらいにはなろうかと思っております。少ない件数ではありますが、同じように労働相談を受けている連合大分さんの相談受け付け状況などを見ると、大体どういった相談が多いかといった傾向はうちとそんなに変わるものではないようです。

この表の6ページ、最後のところですね、相談の種類ごとの件数を書いておりますけれども、ここ数年、相談件数のトップはいわゆるパワハラに関することです。このパワーハラスメントに関しては、厚生労働省が平成24年に職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告というものの中で、パワハラの実態を示しておりますけれども、実は法律上の明確な定義というものはありません。したがって、私どもが相談を受けて団体交渉を委任された場合は、パワハライコールこのケースというのは、パワハラ、パワハラと言いますが、実はこの法律でいくと労働契約法の第5条、労働者の安全への配慮の義務に違反しているのを改善を要求しますというような申し入れをして改善を求めるというような対処の仕方をします。ただ、パワハラがきつくて退職をした後で、もう退職をしたんだけれども、損害賠償請求をできないかというような相談がよくあります。でも、これに関しては極めて難しいと言わざるを得ません。それは、パワハラに関しての判例が少なく、団体交渉で解決に至らずに、その先裁判で争うことになっても、費用対

効果と言いますか、弁護士さんに支払う着手金だとか、そういったものでお金をかけても割と損害賠償の金額がそんなに多くないということになると徒労に終わってしまうというふうなことが予想されますので、なかなか難しいということなんですよ。ただ、パワハラで、じゃ、泣き寝入りをしなけばならないのかということをよく言われるんですけども、泣き寝入りをしないためには、やっぱり在職中に職場環境を変えるしかないというふうに私は思います。

それから、パワハラに関して、意外にも多いのは、やめたくてもやめさせてくれない。やめると言ったら何と言われるかわからない。怖い、それでもやめたい、何とかしてほしいといった相談を過去に幾つか受けたことがあります。過去に相談者のかわりに私自身が電話でその会社の社長さんに電話して、実はこの方がやめたいと言っているんですけど、やめさせていただけませんかというふうなことで了解いただいたというような、そんなケースもあります。

またつい最近ですけど、これ4日前の相談ですけども、10月の末ごろ、1日休んだだけで、それ以後はきょうまで1日も休んでいない。少なくとも毎朝8時から夜8時まで働きつめで休憩も満足にとれない。社長のパワハラがきつくて休みをくれとは言い出せない。せめて社長のパワハラがなくて残業した分の手当がつくようなら頑張れるとは思いますが、それもないのでもう心も体も限界に来ていると、そういった相談なんですよ。

この方、営業の方で、勤続年数は1年ちょっとですよ。年齢は35歳という男性の方なんですけれども、最初は自分に合った仕事だということで一生懸命頑張って働くんですけども、長時間労働で疲れている中で、売上げが悪いと社長から厳しく言われる。休みをくれともなかなか言い出せない。休みを欲しいと思っても、おまえの手順がまずいから時間が長くなるんだ、休みがとりたくてもとれないんだ、会社の責任じゃないぞみたいな、そういうことを言われる。

パワハラが常に行われているというような、そういう状況で、じゃ、どうしたいの、そういうことをやめさせてほしいのということを知ると、いや、実はもうやめたいんですよということで、つい先日相談があったので、じゃ、退職届を速やかに出さない、退職届の書き方も教えてあげて、どうしてもその届けが自分で出せないのであれば、かわりに届けてもいいよというふうな話はしましたけれども、最低そこは自分でやるということで、持っていったようです。

きのう電話があって、社長に会って渡すことができました、何とか受理をしてもらえました、やっと楽になりましたというような、そんな電話をいただいたんですけども、私も複雑な気持ちになりました。楽になってよかったと本人は言うんですけど、よかったわけじゃないんじゃないというふうには思うんですよ。それでも、あの電通の女性のような悲しいことにならなかつただけでもよかったのかなというふういきのうは思ったところがあります。

ここにまとめた労働相談の状況とか対応結果を1つ1つ説明することはしませんけれども、このうちの半数は使用者による法律違反のケースということですよ。例えば、1番からいいますと、これ職場で同僚の嫌がらせが続いて非常にきついという相談ではあるんですけども、これは会社の責任もあるということですよ。労働契約法でいう安全配慮義務違反なのかなというふうに思いますし、職場環境配慮義務違反なのかなというふうに思いま

す。

2番目、これはセクハラも入っているんですけども、これもパワハラなんですけど、これも法律でいえば民法第709条の不法行為による損害賠償の責任というのが適用されるのかなというようなケースであります。

4番目は、もう3カ月間給料をもらっていないということなので、これはもう完全な労働基準法の24条違反ですね。2ページ目の7番は解雇ですね。これは解雇予告手当を支払ってもらっていないということですから、労働基準法の20条違反ということなんです。

それから9番目、労働条件の不利益変更というところですね。これについては労働契約法の8条違反かなというところなんです。

それから、3ページ目の10番目、これ解雇ですね。社長に対して意見をいうことが多かったからか、もうやめろやめろというふうな形で解雇を言い渡されたということで、これについては客観的に合理的な理由がなければだめですという労働契約法の16条違反ということになるかと思います。

それから12番目、これについてもたび重なる退職勧奨というふうなことで、契約期間途中の解雇ということでもありますから、これはやはり労働契約法の16条違反かなというふうに思います。

13番目ですが意外に多いのが、労働保険も社会保険もない状態で働いているという相談であります。これはもう社会保険法の違反ということになるわけなんです。

4ページ目の14番、労働条件の不利益変更、これも先ほど言いましたような労働契約法8条違反ということですね。

15番目、ここの中に、そこのオーナーの発言で、もともとうちには有給休暇の制度はないというふうに言って有給休暇をとらせない。これは労働基準法の39条違反ということなんです。

5ページ目の17番目、これ先ほどと一緒です。社会保険未加入ですから、社会保険の法律違反と、そういうことです。

まあ大体半数ぐらいが法違反のケースということでもあります。その他については、目を通していただいて、何かの参考にしていただければと思います。ここに書いているのは会社の名前も書いていませんし、どこの会社かって、これで特定はできないと思いますので、何かの参考にしていただければと思います。

それから、雇用情勢に関しては、有効求人倍率だとか、完全失業率などの数字を見る限りでは改善されてきているようなんですけれども、労働相談活動を通して感じることは、こと働き方に関しては、長時間労働、残業手当などの未払賃金やパワハラといった最悪の環境で働く労働者が依然として多いと思われまます。そのせいかどうかはわかりませんが、同じ事業所に長く勤める労働者が減っているんじゃないかと思われまます。雇用情勢は改善されても定着率は悪いといった現象があるんじゃないかと思われまます。この表の勤続年数のところを見ていただければわかると思いますけれども、全部で22件のうち9件が勤続年数1年未満ですね。1年以上5年未満が5件です。10年以上の相談者というのはたったの3件ですね。これだけの件数では断定はできませんけれども、定着率が悪いというような、そういった傾向があるんじゃないかと私は感じています。ですから、雇用労働に関する諸課題という点については、労働者が定着できる環境をいかにつくっていくかという

ころが大きな課題ではないのかなというふうに思います。

最後に、県行政に望むことと、このレジュメには書きましたけれども、そんなに望むことはありません。雇用労働政策課の、特に労政・情報相談センターの職員の方々には、常日ごろより学習資料や情報提供をしていただいております、大変ありがたく思っているところです。とても参考になります。例えば、ここに持ってきております、これがことしの3月に出していただいたハラスメント予防で働きやすい職場づくりという、このパンフレットですが、法律との関係もきちんと整理をされておりますし、実は団体交渉する際にも活用させていただいております。また、ここ数年来定着しております労働相談窓口連絡会も非常に意義ある会であると思っております。

県の職員の皆さんと我々労働組合の役員とでは立場は少し違いますけれども、県民の圧倒的多数を占める雇用労働者の幸せにつながる活動をしているという点では一致をしておりますので、これからもこの連絡会に参加する組織が切磋琢磨して頑張るために続けていただくようお願いをいたします。

それから、セミナーへの案内をその時々にはいただいておりますけれども、可能な限り参加をしたいと思っております。今セミナーの講師の方々もさまざまな方を呼んでおられるようですけれども、私は労働者保護の最前線で働いている、例えば、労働基準監督署の監督官の方による事例を紹介した上での話などを聞いてみたいなと思うところがあります。そういったことで、セミナーの講師として招くといったようなことも検討していただければと思います。そんなに望むことないと言いながら述べさせていただきました。

以上で私の意見陳述を終わらせていただきます。ご静聴ありがとうございました。

**元✓委員長** どうも大変ありがとうございました。それでは時間も少し押ししておりますけれども、質問等ございましたら挙手をお願いいたします。

**油布委員** 昨今、若い人が、いいところに就職するとか、今大学生の問題だけど、平気に事故、事件を起こすんやな、事件を。職場のいいところに入っているのに余りにしない。昔やったら、あんないいところで働いていると、そういう事件を起こさないのになというのが、今の子供は平気で事件を起こす。窃盗とか簡単にするとかいうのね。そういう問題について、非常に私は何でだろうかなということだと思うんです。

それと同時に、私も何人か人を使って仕事をしよるんですね。ちょうど10月で10年たつんですけど、もう10年間おっちょる子もおるんですね。職安に頼んで来た子はあんまりいい子がおらんですね。来たときは、ああ、これは戦力になるなど、レジを打ちよったと、マルショクで。これはものになるなどと思ったら、全然、もうああいうところから来た人はもう鼻が高いだけで仕事なんてほとんどやめていく、もう半年ぐらいで。そして、知り合いから頼まれて、いい子じゃけん使うてみてくれんやろうかということが入った子は、半年でんいい仕事がつかまるまであんた方で使うてくれんやろうかと失礼なことを言う。いい仕事がつかまるまであんた方が使うちゃれと。そしてもう5年も6年もおるのやな。

これどういう意味かなと思うんじゃないけど。（「先生のところがいいところやったんですよ」と言う者あり）もう本当10年もたって、どういったことか、本人に聞いたんよ。おまえ何で俺方におっちょんか、俺方じゃねえで自動車の修理工場で働きたいと言いやねえか、世話するぞと言ったんよ。そしたら、免許を持ちちょらんけんだめと言われた

けん。私見に行ったんですね、この前訓練学校に。ここで技術を覚えたらできるなと思って紹介してやるけんと言うたら、行かんのですよ、もうここでいいけんとか言うてから。困ったなこれと思うけど、今うちも戦力になるけん、結構今の若い人というのは、我々が育ったころと教育が違うのかな、頑張るといふんじゃなくて、水が合えばおっちょくと、合わなすぐよそに行くというふうな感じで、大方合うもんだから逃げんでおるんやけど。

そして、先ほど給料の最低というのがあるですね。あれを見てうちも気をつけて、最低限度というのは土曜・日曜出たら50円プラスじゃけんとか、そして、社員になったらもう決まっちゃうですね、月給だから。ちっとぐらいよこうでもそのままです。それでやりよるんですけど、社員になりたがらんのですね。社員になったら、残業したって手当つかんやねえかと。ちっとぐらいに上げてもつかんやないかと。片一方やったら、1時間あったら800円もらいますけんちゅうことで、もうそういうことで社員にならんよ。結局払うお金は社員と一緒に、払うのはね。大体20万前後ぐらい。じゃけん、若い子とかそのぐらいや思うんやけど、どうかなと思うんやけど、どうしたらいいものなのかなと思うんのですよ。僕はやっぱり社員になっちもろうて、だんだん自覚してほしいなと思うんのですよ、職場に対して。そういう思いがあるんだけど、僕の思いで全然伝わらんやな。1時間でも30分でも働いたら、銭もらおうやということにつけ出すんよ。（「それは金子書記長に回答求むるは無理やわ」と言う者あり）うんにゃ、わからないけど、どうしたらいいものかなと思ってな、俺は悩むのよ。

**金子参考人** どうお答えしたらいいのかなと思うんですけど。

**元✓委員長** それはちょっと、視点が違うので回答が難しいと思います。ほかに。

**油布委員** すんません。いらんこと言いました。

**久原委員** それはさっき経営者協会の大塚さんが言うたやねえか。やっぱり家庭教育よ、そげな中から出発せんと、いい子はでけん。

**原田委員** 話が違ってきているかな。金子さん、相談を受ける中で同じ会社というか、相談を受けたらまたこの社長かというふうな事例というのがやっぱりあるんですか。

**金子参考人** あります。

**原田委員** 次の質問は、きょう労働委員会の太田さんとか見えちよるけんお聞きしたいんですよね。同じことをやっぱり繰り返す人に対して、やっぱり厳しく指導していかないけんのじゃねえかという、そういうのが行政の役割やねえかと思うんですけど、それができてないからやっぱり同じことを繰り返してしまう人がいるのかなと。まあ一部なんでしょうけどね、それに対してちょっと労働委員会のほうのお立場からぜひ。行政の指導のあり方についてちょっと答えていただければなと思います。（「千差万別ですと言わな」と言う者あり）

**太田労働委員会事務局長** そうですね、おっしゃるような繰り返す企業というか、1つの事件があって、また同じ職場で次の案件というふうなことがあるんですけど、個別に見ていったら、やっぱりそれぞれ労働者、経営者のほうも何らかの問題があるのかなと。一方で、労働者のほうにもそれなりの理由があるのかなというふうなことで、何か事件があったときにどっちが完全に一方が悪いよという感じでもないの、なかなか難しいなというふうな思っております。

**久原委員** 同じような問題やけど、さっき書記長のほうが、やっぱり弁護士に頼んだら費用がかかるだとかいうふうなことで、途中でやめるみたいなのがあるが。そういうのを労働委員会がちゃんとあっせんだとか、あるいは仲裁だとかいう責任を持ちよるんやから、ちゃんとやるような形をつくっていくべきなんよ。やけん、そのためには、今、雇用労働政策課が、しょっちゅうユニオンとかいろいろ話したりしよるけれども、じつとあげんところおっちょってんつまらんよ、あっこは持ちよる人たちが来ると。自分たちも出ていってそういうのを聞きながら、それで、そういうことだったら私たちがちょっとあっせんしてみましようねとか、そういうやつを連携とりながらやらんとだめやと思うわ。

**太田労働委員会事務局長** 今、委員おっしゃるように、我々も雇用労働政策課の職員と一緒に月に1回労働相談に、もう我々のほうから出向いてやっておりますし、先ほど金子さんのほうから話があった連絡会のほうにも、我々もメンバーに入らせていただいて、今連絡を密にしながらやらせていただいているというふうな状況にあります。

**元✓委員長** それはまた委員会でちょっと。委員外議員さんせつかくなので、何かあれば。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** いいですか。ほかに何かあれば。どうぞ。

**田中委員** きょうは、大分ふれあいユニオンのイメージを持って、ただひたすら労働者の保護ばかりを言うんかと思ってました。ずっと判断事例を見ると、非常にバランスのとれた判断されておるし、久原さんが草創期をつくられて、こんなすごい人がつくられたんだなと思って安心しました。ちょっとイメージを変えました。

ただ、労働者も権利ばかりを言うて、何か権利のもとで悪い人間ほどうまく口でごまかして言う、そこがこすいやつがおるんですよ、はっきり言うてね。（「そうやな」と言う者あり）まあ経営者もこすいのも多いんやけど、これは基本的には人間が墮落しておるということの象徴だと僕は思っているんですけど、そこもやっぱりバランスとか折衷案とか、その判断を間違えんようにしないと、うそつきが何かいかにも自分がいじめられたみたいなのころがあって、過分に表現して、裁判でもしたら全部そのことが暴かれてくるという事例もあるものは知っておるんですけど、その人間というものは何かという、人間学というものがやっぱり基本にないかね。一方的に悪いとか、一方的にいいとかいう話にもならんし、ただ、弱いからそのもの全てで上げていく、助けていくというだけではなくて、やっぱりその人を育てていくとか、いい方向に持っていかないと、やっぱり歪んだ人生観とか、歪んだ人間観を持っておる人が、いろんな職場において困った問題になっておることもまた事実だろうと思いますので、その辺はやっぱり、人間そのものがどうあるべきなのかという、ここはやっぱり基本だと思います。ただ、法律でああだこうだという、この権利ばかりで人の問題を扱うというのは、これは非常に何というか、裁判というのはそんな事例があるんだけど、やっぱり経営と労働者が歩み寄ってうまくまとめていく、このバランス感覚というのがこれから問われてくるのかなと思っていますので、頑張ってくださいなと思っています。

**金子参考人** 私もそのように思います。ありがとうございます。

**油布委員** 議長、いいこと言うなあ。びっくりしたわ。

**元✓委員長** それでは、時間も少し超過しておりますので、最後に私から1つ。非常に

先ほどの離職率が高いということで大変だなと思うんですけど、これ事務局でもいいんですけど、年代別の、これは新卒だと思うんですけど、年代別の離職率がわかる資料があれば配付をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

それでは、本日はお忙しい中、金子参考人、大変ありがとうございました。今後ともまた、大分県政に対して忌憚のないご意見等をいただきながら労働行政の発展に努めたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。本当にありがとうございました。

それではここで一旦休憩し、午後1時から再開いたします。委員の皆さんご苦労さんでございました。

1 1時47分休憩

1 3時01分再開

**元✓委員長** それでは、休憩前に引き続き委員会を開催いたします。

油布委員が都合により午後から欠席をいたしておりますので、よろしくお願いします。

本日審査いただく案件は、今回合議を受けました議案3件と前回からの継続請願1件であります。

ただいまから、企業局関係の審査に入ります。

初めに、合議案件の審査を行います。

第107号議案一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正についてのうち本委員会関係部分及び第123号議案職員の給与に関する条例等の一部改正についてのうち本委員会関係部分について、執行部から一括して説明を求めます。

**岡田総務課長** 第107号議案一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正についてご説明いたします。

議案書は18ページからですが、このうち企業局関係分は20ページの改正条例附則の3になります。本日はお手元にお配りしました資料により説明してまいります。A3の資料ですが、1ページをごらん願います。

まず、1の一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正についてです。

①にありますとおり、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第4条、これはフルタイムの任期付職員に関する規定で、また第5条は短時間勤務の任期付職員に関する規定になりますが、これらの規定に対応する条例改正になります。これにより従来の専門的業務のための任期付職員に加え、今後は知識経験を問わず一定期間内に終了することが見込まれる業務や一定期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務について、任期を定めた職員の採用が可能となり、同様に短時間勤務の任用にも任期付職員の採用も可能となります。

次に②ですが、知事部局におきまして、国民文化祭及び全国障害者芸術・文化祭等、一時的かつ大規模な行政需要が平成29年度以降に見込まれることから、平成28年度中に任期付職員の採用選考を実施しまして、平成29年4月以降、任期付職員を採用することとしています。

次に、その下の点線内に記載しておりますとおり、この改正により企業局におきましても、先ほど申し上げました任期付職員の採用が可能となりますが、そのためには当該任期付職員の給与関係制度も整備する必要がございますので、関連条例の一部改正を行いたいというものであります。

その改正が、次の2の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正でございます。

これは任期付短時間勤務職員に係る給与の規定等を整備するものでありますが、その下の表をごらんください。企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第2条で給与の種類を定める対象の職員を列挙しておりますが、左側が現行の規定であります。

次に右側をごらんください。こちらが今回の改正案でございます、太字にしております追加の部分にありますとおり、短時間勤務の任期付職員を新たに対象に加えるものであります。

なお、フルタイム勤務の任期付職員につきましては、1つ目の丸にあります常勤職員に含まれることとなりますので、今回は規定の改正がございません。

施行期日につきましては、公布の日としております。第107号議案の説明につきましては以上でございます。

続きまして、第123号議案職員の給与に関する条例等の一部改正についてご説明いたします。

議案は追加議案書の1ページからになりますが、このうち企業局関係分は45ページの改正条例第12条のところになります。同様にお手元の資料でご説明させていただきます。

同じ資料の1ページの右半分をごらんください。

この条例改正案は、8つの条例の一部改正案でございますが、このうち企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正が企業局に適用されるものであります。

改正内容としましては、従来、扶養親族の対象として同じ号で規定していましたが子と孫について、今回、扶養手当の見直しを行うにあたり、別々に取り扱うこととされましたことから、子と孫をそれぞれ別の号に規定する形に改めるものであります。

施行期日は平成29年4月1日としております。

なお、資料中ほどから下の表は知事部局に適用される職員の給与に関する条例の改正内容となっております。

公営企業であります企業局では、給料や手当の具体的な金額等は管理規程で定めるところとされておりまして、知事部局等と同様の措置となるよう規程改正することとしております。

以上でございます。

ご審議のほど、よろしく願いいたします。

**元 委員長** 以上で、説明は終わりました。これより質疑に入ります。何か質疑ございますか。

**羽野委員** 123号議案の対象扶養親族の現行と改正案で、2号を2号と3号に振り分けていますが、3号は何で4号と5号にしないんですか。子及び孫は子と孫に分けていますけど、3号で父母及び祖父母とあるじゃないですか。これも同じような書き方なんですけど、これは父母と祖父母に分けないのは。

**岡田総務課長** 今回の知事部局の給与改定の内容に準じて企業局も実施するようにしておりますけれども、子と孫の金額が今までは同じだったんですけれども、変わるようになる関係で号を分けます。ただ、父母につきましては、その区別が生じませんので分ける必要が今回ないということでございます。

**元✓委員長** いいですか。ほかにございませんか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** なければ、これより採決いたします。

まず、第107号議案のうち本委員会関係部分については、原案のとおり可決すべきものと総務企画委員会に回答することにご異議ございませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** ご異議がないので、本案のうち本委員会関係部分については、原案のとおり可決すべきものと総務企画委員会に回答することに決しました。

次に、第123号議案のうち本委員会関係部分については、原案のとおり可決すべきものと総務企画委員会に回答することにご異議ございませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** ご異議がないので、本案のうち本委員会関係部分については、原案のとおり可決すべきものと総務企画委員会に回答することに決しました。

次に、執行部より報告をしたい旨の申し出がありましたのでこれを許します。

**長井工務課長** 大分工業用水道事業給水ネットワーク再構築事業につきましては、今年度末の完成を目指し取り組んでまいりました。本日は、現在行っております総合試運転を中心に、進捗状況をご報告いたします。

説明資料の2ページ目、I 工事箇所図と書いた資料をごらんください。左上の枠囲みに事業の概要を記載しております。給水ネットワーク再構築事業は、工業用水道が災害時でも機能不全に陥らないように給水のバックアップ体制を構築するためのものであり、災害時においては送水ルートの代替性・冗長性の強化と地震・津波に対する一定の機能を確保することによる強靱化を図ります。また、平常時においては企業への送水を停止することなく隧道点検等の老朽化対策を推進して延命化を図ることとしております。

工事の進捗状況につきましては、右上の枠囲みに記載のとおり、ことし6月の県内所管事務調査においてごらんいただいた三佐地区の三佐配水ポンプ場建設を初めとして、松岡大津留地区、判田地区並びにその他全体に係るシステム構築等の工事を平成24年度から行ってまいりましたが、ハードの設置は11月までに完了いたしました。現在は実運用に向けての確認とソフトの調整のための総合試運転を行っており、その完了をもって事業の完成となります。

続いて説明資料の3ページ、II 総合試運転と書いた資料の左側の枠囲みをごらんください。

総合試運転では、事業において整備した施設を実際に運用して、4つの隧道事故ケースに応じた給水ルートの切りかえを行い、ネットワーク運用を検証します。右上の図1 隧道事故想定箇所をごらんください。送水系統のうち実線部分が管路、点線部分が隧道でございます。4つの事故ケースの位置と給水への影響を記載しております。

右下の図2 給水ルート切替イメージをごらんください。例として、現在実施中のケースBの試運転において、実際に給水ルートを切りかえた時のイメージでございます。左の図2-1のように大津留浄水場向けに原水を送っている隧道に事故があった場合、真ん中の大津留系ルートにて供給している紫色で示したユーザー企業向けに水を送ることができなくなります。

この場合は、右側の図 2-2 のように、緑色で示した右の志村系ユーザーには青色で示した左の判田系ルートを増量して送水し、緑色の志村系ルートの一部を利用して大津留浄水場向けに原水を送水することで、大津留浄水場から紫色の大津留系ユーザーへの給水を確保できることとなります。

それでは再び左の枠囲み中段に戻っていただきまして、スケジュールをごらんください。事故ケース B は 11 月 16 日から開始いたしまして、給水ルートを切りかえての検証は問題なく終了しました。現在は元に戻す作業を行っております。

このような作業を 4 つの事故ケース全てについて順に行い、29 年 3 月中旬までに完了することとしております。総合試運転においては、流路の切りかえ手順や機器の動作に問題がないか、ユーザー企業が正常受水ができるかを確認・検証するとともに、複雑な水運用の切りかえをスムーズに行うため運転員を支援する水管理システムについて、総合試運転の結果をフィードバックし、精度向上に役立てるよう検証と調整を行っております。

留意点といたしまして、給水経路が大きく切りかわることとなります。そのため、その過程でユーザー企業の受水状況に影響を与えないよう、要所要所にて水量や水圧、濁度の監視を行い、ユーザー企業との連絡を密にとりながら、ゆっくり時間をかけて慎重に切りかえを行ってまいります。

また、総合試運転を通じて必要な改善点等が判明した場合は、今後のさらなる施設整備に生かしていきたいと考えております。

なお、この給水ネットワーク再構築事業は、工業用水道事業において近年にない大事業でありましたが、大分県議会を初め関係する皆様のご理解・ご協力のもと、無事竣工できる見込みとなりました。これを記念しまして、竣工記念式典を来年 3 月 15 日に開催するよう予定しております。詳細が決定次第、追ってご案内申し上げますが、商工労働企業委員の皆様にもぜひご臨席いただければ幸いに存じます。

以上で、給水ネットワーク再構築事業の進捗状況についての報告を終わります。

**元 委員長** 説明は終わりました。竣工式典には皆さん、ぜひ参加をよろしくお願い致します。これより質疑に入りたいと思いますが、何かございますか。

**衛藤副委員長** 2 ページの地図を拝見すると、右側のほう、日鉱金属外が小猫川のあたりでとまっているように見えるんですけども、パンパシフィック・カッパー株式会社佐賀関精錬所はどういう形になっているのでしょうか。

**長井工務課長** ちょうど幸崎駅のあたりで配管のルートがとまっておりまして、そこから先につきましては、P P C 様のほうでポンプ場を設けておりまして、そのポンプによって佐賀関の P P C 様の工場のほうに送っていただくというふうになっております。

**衛藤副委員長** 先日、自民党の調査会でちょうど佐賀関精錬所に工場見学させていただいて、そのときに意見交換させていただいたんですけど、ここの老朽化はかなり P P C としても頭を悩ませておるところで、やっぱり 1 企業で持つにはかなり大変な部分があると。そういう中で、佐賀関精錬所が旧佐賀関町の地域経済をかなり支えている部分が多いので、ここの企業が万が一厳しくなって撤退とかいうことになると、地域経済そのものがやっぱり沈んでしまうおそれがあるので、ここの将来的な部分、サポートみたいなのはどういうふう考えているとかってあるのでしょうか。

**長井工務課長** もともとこのポンプ設備につきましては、P P C 様のほうで整備していた

だいたいのものですけれど、企業局としては、以前より幸崎駅のところまで中継するという  
ことになっておりまして、現時点ではその先のことはないんですけれど、ユーザー企業とは  
年に2回ユーザー懇談会という形で意見交換させていただいていますので、その中でいろ  
いろ意見を聞いていきたいということには思っております。

**衛藤副委員長** ちなみに、今までの意見交換や懇談の中で、P P Cからどういうふうなも  
のがあったというのは。

**長井工務課長** その件につきましては、特にP P Cさんからこういったことがあるんだが  
というご意見はいただいております。

**日高企業局長** ちょっと補足いたします。ユーザー懇談会という形で、担当での懇談とは  
別に、私自身が各ユーザー様と意見交換するというのもやっております。その中で、こ  
この給水をよく対応していきたいというふうな話はことし、ありました。ですから、その  
中で企業局がどうのこうのという話ではなかったんですけれども、P P Cさんとしても、  
この水路をしっかりと確保していきたいという話はお伺いしております。

**羽野委員** 通常運転になった場合、3ルート同時に並べてみるような状態なんですか。

**長井工務課長** 縦の青いルートと紫色のルートと緑色のルートですね、これそれぞれ通常  
の状態では水は流れて、それぞれ先のユーザー企業様のほうに水を送っております。

**元✓委員長** ほかにございませんか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** 別がないようですので、諸般の報告を終わります。

この際、何かございませんか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** なければこれをもちまして、企業局関係を終わりたいと思います。

執行部はご苦労さまでした。

〔企業局退室、商工労働部入室〕

**元✓委員長** それでは、そろいましたので商工労働部関係の審査に入ります。

初めに、合い議案件の審査を行います。

第106号議案大分県の事務処理の特例に関する条例の一部改正についてのうち、本委  
員会関係部分について執行部の説明を求めます。

**神崎商工労働部長** 商工労働部長の神崎でございます。

皆様におかれましては、商工労働行政を初め県政の諸課題に対し、ご指導、ご鞭撻をい  
ただき、まことにありがとうございます。

本日は、合い議案件1件、付託案件1件、諸般の報告4項目を担当課長よりご説明させ  
ていただきます。

よろしく願い申し上げます。

**河野企業立地推進課長** 第106号議案大分県の事務処理の特例に関する条例の一部改正  
につきまして、ご説明いたします。

議案書は16ページでございます。お手元の委員会資料、こちらの冊子でございますが、  
1ページをお開きください。

1 番上の枠をごらんください。

大分県の事務処理の特例に関する条例、いわゆる特例条例は、地方自治法の規定に基づき、知事の権限に属する事務を市町村に移譲する場合の規定を定めた条例でございます。今回の特例条例の一部改正のうち、商工労働部関係は、第6次地方分権一括法による工場立地法の一部改正で、町村へ権限が移譲された事務を条例の規定から削るものでございます。

真ん中の枠をごらんください。第6次地方分権一括法による規定整備、工場立地法関係でございます。

下のほうにある網かけをしている部分、参考の※2にございますが、工場立地法は、工場の立地が環境の保全を図りつつ適正に行われるよう、工場立地に関する準則等の公表や一定規模以上の工場の設置等に係る届出義務などを規定しているものです。今回の第6次地方分権一括法については、工場立地法が一部改正され、市まで移譲されている①工場の緑地面積率等に係る地域準則の制定権限及び②事務処理権限が町村にも移譲されることとなります。この工場立地法の一部改正を受けまして、特例条例で規定している町村が行う工場立地法に基づく事務処理の規定を削除するものです。

下の枠、工場立地法の実務処理等に係る権限移譲の流れをごらんください。

平成20年3月31日以前は、工場立地法の①工場の緑地面積率等に係る地域準則の制定と②事務処理は県が行っておりましたが、大分県行財政改革プランに基づき、特例条例により平成20年度に②事務処理権限を市町村へ移譲しました。

その後、平成24年度に第2次地方分権一括法により工場立地法が一部改正されまして、①工場の緑地面積率等に係る地域準則の制定権限と②事務処理権限が市に移譲されたことから、平成20年度の県の特例条例で定めておりました事務処理権限の市町村への移譲のうち、市への移譲の規定を削除いたしました。

今回は、平成29年度に施行予定の第6次地方分権一括法による工場立地法の改正で、町村へも①工場の緑地面積率等に係る地域準則の制定権限と②事務処理権限が移譲されることから、県の特例条例で規定している②事務処理権限の町村への移譲の規定を削除することとしたものでございます。

以上でございます。ご審議のほど、よろしくお願いいたします。

**元 委員 長** 以上で説明は終わりました。何か質疑ございますか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元 委員 長** なければ、これより採決いたします。

第106号議案のうち本委員会関係部分については、原案のとおり可決すべきものと総務企画委員会に回答することにご異議ございませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

**元 委員 長** ご異議がないので、本案のうち本委員会関係部分については、原案のとおり可決すべきものと総務企画委員会に回答することに決しました。

次に、継続請願21九州電力川内原子力発電所と四国電力伊方原子力発電所の即時停止を求める意見書の提出について、執行部の説明を求めます。

**工藤工業振興課長** 継続請願21、こちらの水色の資料ですが、九州電力川内原子力発電所と四国電力伊方原子力発電所の即時停止を求める意見書の提出についてご説明いたしま

す。

現在、川内原発は1号機が10月6日から定期点検に入り、2号機が今月中旬に定期点検に入る予定です。三反園鹿兒島県知事から九州電力に要請された施設の安全性の点検・検証等につきましては、稼働中である9月27日に特別点検を開始し、10月6日の定期点検から本格的な点検・検証等を実施しているところでございます。この特別点検等を通じて、より一層の安全性確保に努めていただきたいと考えているところです。

なお、1号機はきのう原子炉が再稼働したところでございます。また、9月に皆様と一緒に視察にまいりました伊方原発は、8月12日に3号機が再稼働し、9月7日に営業運転を開始したところです。引き続き安全対策の強化について、しっかり見守っていきたいと考えております。

以上でございます。

**元✓委員長** 以上で説明は終わりましたが、何か質疑ございますか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** 質疑もないので、これより採決いたします。継続審議か採択かについて皆さんの意見をお聞かせください。

〔「継続」と言う者あり〕

**元✓委員長** それでは、継続審査についてお諮りします。

本請願は、継続審査とすべきものと決することにご異議ありませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** ご異議がないので、本請願は継続審査とすべきものと決定いたしました。

以上で、付託案件の審査を終わります。

次に、執行部より報告をしたい旨の申し出がありましたので、これを許します。

まず、県有地信託契約の変更について説明を求めます。

**武藤商工労働企画課長** それでは、私から委員会資料の2ページでご説明いたします。

県有地信託契約の変更についてご報告させていただきます。

今回の報告は、第3回定例会に係る常任委員会で経営状況を報告した信託に係る契約の変更でございます。

この契約を変更します県有地の信託ですが、資料2ページにありますように大分市東春日町のソフトパーク内にあります資料右上の大分ソフィアプラザビルとその左下の第2ソフィアプラザビルの2つに係るものです。以降、説明の都合上、大分ソフィアプラザビルについては1ビル、第2ソフィアプラザビルについては2ビルと表現させていただきたいと思っております。

今回の変更契約の内容についてご説明します。

まず、1ビルについてですが、三井住友信託銀行に今信託しておりますが、これから県への引き渡し時期は、現在、平成29年2月3日となっております。これを延長いたしまして、この1ビルの引き渡し時期を2ビルの引き渡し時期と同一の平成40年8月15日とするものでございます。

なお、この期日を待たずして1ビルと2ビルの繰越金が、剰余金の累計で残債務を超過するようになったときには県と三井住友信託銀行とで協議をいたしまして、40年より前に引き渡しを受けることができるというふうに規定をするものでございます。現在の見込

みで行きますと、平成37年ぐらいには引き渡しを受けられるのではないかと考えているところですが。

次に今回の措置を行う理由についてご説明します。

この1ビルが単独で県に引き渡されると、1ビルは県の所有・管理となるところですが、一方で2ビルは単独で信託を継続していくことになります。ただ、これまでの経緯から2ビルの入居率は現在80%を超えておりますが、これが大きく低下する可能性もあります。大きく低下しますと2ビル単独での収益確保ができなくなる可能性があるものですから、いろいろなリスクを避け、金融機関等からの借り入れをすることがないようにするために、この1ビルと2ビルと一体的に引き続き管理することが安定した経営につながるということで、今回の変更の契約をさせていただくものでございます。

以上でございます。

**元✓委員長** ただいまの報告について、質疑等ございませんか。

**衛藤副委員長** 2ビルの入居率が大幅に下がる可能性があるというのは、その辺の根拠というのはどこから来ているのでしょうか。

**武藤商工労働企画課長** 今の時点では、その想定はないんですけれども、例えば、2ビルの1番上にヤフーが入っております。この企業が1つ撤退しますと、もう採算が合わなくなるような状況になることとなりますので、そういうところを想定してできるだけリスクを避けて考えたいということでございます。現状では退去予定はございません。

**原田委員** 県有地信託契約、こういった形式でやっているというのはほかにも幾つかあるんですか。

**武藤商工労働企画課長** 三井住友信託銀行といろいろやり合っているんですけれども、全国見てもほとんどございません。特に、自治体がこういう形でやっていることはありませんけれども、これは当時の頭脳立県、技術立県と、テクノポリス計画というような背景がありまして、県が実際的にその企業誘致も含めて持っていきたいという当時の政策の中での信託でございました。

**元✓委員長** ほかにございませんか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** なければ、次の平成28年度上半期の創業支援実績について説明を求めます。

**佐藤経営創造・金融課長** 委員会資料の3ページをごらんください。

平成28年度上半期の創業支援実績についてご報告をさせていただきます。

1番上の表にありますとおり、平成28年4月から9月までの上半期の創業支援実績は、272件となっております。熊本地震の影響がありながらも、年間目標の500件を上回るペースで推移しており、おおいたスタートアップセンターを拠点に、商工団体や金融機関、民間支援機関、市町村等と連携して創業支援に取り組んできた成果が着実に上がってきたものと考えております。

創業の裾野を拡大する取り組みを県下全域で実施しておりまして、創業希望者に対する創業セミナーをセンタースタッフが市町村等と綿密に打ち合せながら企画し、平成27年度は15の市町で開催いたしました。平成28年度につきましては、全市町村で開催する予定で今随時実施しております。

また、地域における創業支援者の育成にも取り組んでおり、市町村や商工団体の職員等を対象にした実践型の研修を開催しております。平成27年度は31人、平成28年度は22人が参加しております。参加者からは、「講師から具体的な助言を受けることで、現場で役立つスキルが身についた」といった声も聞かれております。

また、女性の創業につきましては資料の左上の属性データにありますとおり、創業支援実績全体の25%を女性の創業が占めております。今後より一層、創業の面で女性のチャレンジを促進し、創業者数の持続的な確保や女性ならではのアイデアを生かしたビジネス創出を図ることが重要と考えておりまして、女性の創業支援を充実していきたいと考えております。

以上でございます。

**元✓委員長** ただいまの報告について、質疑ございますか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** なければ次に行きます。大分県働き方改革推進会議の設置について説明を求めます。

**後藤雇用労働政策課長** 大分県働き方改革推進会議の設置についてご報告いたします。

委員会資料の4ページをお開きください。

まず、会議の位置づけですが、平成28年6月2日に閣議決定された、まち・ひと・しごと創生基本方針2016の中で、地方公共団体、労使団体、金融機関等で構成される地域働き方改革会議を開催し、地域の特性に応じた働き方改革の取り組みを推進することとされています。また、国では9月27日に働き方改革実現会議を設置し、月1回のペースで会議が開催されておりまして、議論が行われているところでございます。このような国の動向を受けまして、本県における働き方改革の機運醸成とその推進を図るため、大分労働局と共同して大分県働き方改革推進会議を設置することといたしました。

2の目的にございますとおり、この会議では働き方改革に関するいろいろなテーマについて議論していただき、方向性を打ち出すとともに働き方改革の機運醸成を行っていきたいと考えております。

3の会議の構成員でございます。委員名簿は5ページでお示ししておりますが、経済団体及び連合の代表、働き方改革に積極的に取り組む企業の経営者や労働者、学識経験者にご参加いただき、それぞれの立場から幅広い意見や提言をいただきたいと考えています。

次に、4のテーマ案ですが、長時間労働の是正、仕事と子育てや介護などの両立環境整備、女性の活躍促進や柔軟な働き方に加えまして、大分県の強みでございます留学生の活用などを予定しています。このテーマに限定することなく幅広く議論をしていただきたいと思っております。第1回の会議は12月13日火曜日に開催いたします。

また、年度内にはもう1度開催しまして、本県の働き方改革について議論を深めていきたいと考えています。

以上でございます。

**元✓委員長** ただいまの報告について、質疑ございますか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** なければ、次のものづくり産業人材確保奨学金返還支援事業の対象企業の募集について説明を求めます。

後藤雇用労働政策課長 委員会資料の6ページをお開きください。

ものづくり産業人材確保奨学金返還支援事業の対象企業の募集についてご報告いたします。

まず初めに事業内容でございます。資料の下半分に四角で囲った箇所をごらんください。

この事業は、県内の中小製造業に研究者、開発技術者又は製造技術者として就職し、6年間継続して就業することが見込まれる大学等卒業者が、貸与を受けた奨学金等の返還に要する経費を支援するものでございます。支援内容ですが、補助対象期間6年間で最大12万2千4百円としております。これは日本学生支援機構が国公立大学に自宅外から通う学生に貸与する一般的な額、これが24万4千8百円でございますが、その半額に相当するものとなっております。

この事業を効果的に推進するためには、学生等が就職先を検討する際に支援対象となる企業を容易に知り得るようにしておく必要があることから、このたび、対象企業の募集を行うこととしたところでございます。

登録でございますが、2の登録基準にございますとおり、1点目が中小製造業であること、2点目として大分県内に事業所等を置き、研究開発・製造技術拠点を有すること、3点目として平成30年、31年、32年3月に大学、大学院又は高等専門学校を卒業する方を研究者等として正規雇用する予定があること等の4つの基準を全て満たすことを求めています。

登録を希望する場合は、3の登録手続にあるとおり県庁ホームページから様式を入手していただき、必要書類を添えて当課へ申請をしていただくこととしております。その申請していただいた企業が基準を満たす場合には、申請者へ登録を通知するとともに、おおい学生登録等で学生へ周知することとしております。

既に大分県商工会議所連合会や大分県商工会連合会等の経済団体を通じて中小製造業の皆様へ、対象企業の募集の周知に努めております。本県のものづくり産業の将来を担う人材の県内就職及び定着に資するよう、しっかり取り組みを進めてまいります。

なお、大分県版第4次産業革命“OITA4.0”を推進するためのIT人材の確保策につきましても、同様の支援策を検討したいと考えております。

以上でございます。

元✓委員長 ただいまの報告について、質疑ございますか。

原田委員 ことしの第1回定例会で提案されたものがいよいよ動き出すんだなと思いながら聞いていました。あのとき、賛助金ですか、この理念とともに考える企業から賛助金を募って基金を造成すると言っていました。2億円か3億円だったと思いますけど、この対象企業イコールいわゆる賛助金が必要なんですか。つまり、対象企業として登録するためには、その基金への賛助金も必要ですよという話になるんですか、それとも全く別物になるんですか。

後藤雇用労働政策課長 賛助金と登録は全く別でございます。

原田委員 企業から集めて、県も出して、そこから返済支援のそういうお金を出すということで、それは一緒かと思ったら違うという話ですね。

元✓委員長 ほかにございませんか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** 別にないようですので、これで諸般の報告を終わります。

この際、何かありますか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** ないようでありますので、これをもちまして、商工労働部関係の審査を終わります。

執行部の皆さんはご苦労さまでした。

〔商工労働部、委員外議員退室〕

**元✓委員長** それでは内部協議に入ります。

閉会中の所管事務調査の件について、お諮りいたします。お手元に配付のとおり、各事項について閉会中継続調査をいたしたいと思えます。

これにご異議ありませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** ご異議がないので、所定の手続をとることにいたします。

この際、何かありませんか。

〔「なし」と言う者あり〕

**元✓委員長** 別にないようですので、これをもって本日の委員会を終わります。お疲れさまでした。