

第 2 回

群馬地方労働審議会議事録

平成30年3月9日

群馬労働局

第2回群馬地方労働審議会議事録

1 日時

平成30年3月9日（金） 14時00分～16時00分

2 場所

群馬労働局 大渡町分庁舎（群馬県公社総合ビル）9階会議室

3 出席者

委員 小林委員、竹内委員、津川委員、中嶋委員、吉田委員、菊池委員、
木間委員、鈴木委員、田村委員、山田委員、渡邊委員、狩野委員、
須藤委員、原田委員、樋口委員、山口委員

事務局 半田局長、堀江総務部長、藤中労働基準部長、小林職業安定部長、
千葉雇用環境・均等室長、小林労働保険徴収室長、永田監督課長、
佐藤健康安全課長、松村賃金室長、井上労災補償課長、
根岸職業安定課長、石井需給調整事業室長、鈴木職業対策課長、
久保田訓練室長、吉澤雇用環境改善・均等推進監理官、
丸山雇用環境・均等室長補佐、生方総務企画官、松本地方総務指導官

4 議題

平成29年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等及び平成30年度群馬労働局行政運営方針
(案) について

5 議事

○ 総務企画官

それでは、ただいまから平成29年度第2回群馬地方労働審議会を開会いたします。

会長に議事進行をお願いするまでの間、進行役を務めさせていただきます総務企画官の生方でございます。どうぞよろしくお願いたします。

本日、公益代表の宮寄委員と使用者代表の渡辺委員がそれぞれ欠席されておりますが、合計16名の委員にご出席をいただいております。したがって、地方労働審議会委員の3分の2以上の委員の方にご出席いただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づきまして、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告申し上げたいと思います。

議事に入る前に、幾つかのご連絡をさせていただきます。

本日の会議の終了予定時刻でございますが、16時を予定しております。会議の進行に当たりまして、ご協力をお願い申し上げたいと思います。

また、本審議会の議事録は、群馬労働局のホームページに掲載することとしておりますので、机の上にありますICレコーダーにより、議事内容を録音させていただきます。あらかじめご了承ください。

ただきたいと思います。また、発言者のお名前を公開させていただきますので、ご発言の際には、お名前をおっしゃってからご発言いただきますよう、あわせてお願い申し上げます。

なお、事前に配付させていただきました資料のご確認につきましては省略させていただきますが、本日、机の上に次第と出席者名簿、座席表、委員の方々の名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令をつけさせていただきます。それと労働市場速報を机の上に置かせていただいております。ご確認ください。もし欠落等ございましたら、言っていただければ、係の者がお席までお持ちしたいと思っております。

それでは、開会に当たりまして、半田労働局長からご挨拶を申し上げます。

半田局長、お願いします。

○ 労働局長

半田でございます。皆さん、こんにちは。当審議会委員におかれましては、日ごろから労働行政にご支援、ご協力を賜りまことにありがとうございます。

また、本年度2回目でございます群馬地方労働審議会を開催させていただきましたところ、年度末でご多忙のところ、当審議会にご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

本日は、厚生労働省組織令、地方労働審議会令第156条の2第2項に基づいて、ご審議いただくものでございます。

29年度につきましては、経済社会構造の変化に対応して、労働環境の整備を進め、生産性向上を図るとともに、働き方改革を進め、経済成長を進めていくことが重要な政策方針として、行政運営を行ってまいりました。

年度末になりましたので、おおむねこの1年間の事業実績等についてご説明申し上げます。

また、30年度につきましては、生産性革命と人づくり革命により、経済成長軌道を確認なものとするとともに、あらゆる労働者にかかる労働環境の整備、構築が最重要課題だと認識しております。

このため、働く人の視点に立った働き方改革を着実に実施することが求められております。特に、働き方改革につきましては、労働者の健康と未来の群馬をつくり上げていく人材確保のための必修のバイブルであるというふうに認識しておるところでございます。

このような要旨で作成しました群馬労働局30年度運営方針（案）について、各部長から説明されるとともに、委員からの意見を頂戴したいと思っております。非常に短時間にはなりますけれども、審議会の活発なご議論をよろしくお願ひしたいと思います。

今日はよろしくお願ひします。

○ 総務企画官

では、これより議事に入らせていただきます。

今後の議事進行につきましては、津川会長にお願い申し上げます。

それでは、津川会長、よろしくお願ひいたします。

○ 津川会長

一言ご挨拶申し上げます。今、局長からもございましたように、働き方改革ということで、何かと話題になっておりますが、私は、実は、裁量労働制に含まれておりまして、いつ働いているんだ

ろうというお叱りを受けないように頑張っているつもりでございますが、いずれにしましても、労働行政に対する注目度が高まっておりますし、今審議会の議論もぜひ活発にというふうに願っております。

では、改めまして、委員の皆様には、年度末の何かとお忙しい中、ご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。ご案内のとおり、本日は平成29年度が終わりに近づいている中で、群馬労働局行政運営方針に基づく、これまでの進捗状況と、平成30年度の同方針（案）につきまして、報告を受けることになっております。

委員の皆様からは、これからの報告内容につきまして、ご意見を頂戴したいと思っております。

なお、先ほど事務局より終了予定時間の話がございました。できる限り時間内に終了するよう進行してまいりたいと思っておりますので、皆様のご協力をお願いいたします。

それから、本日の議事録署名人でございますが、労働者側からは、鈴木委員お願いします。使用者側からは、山口委員よろしくをお願いいたします。

では、お手元に配付しております次第に沿って、進行させていただきます。

議事の（1）平成29年度群馬労働局行政運営方針下期の進捗状況等及び平成30年度群馬労働局行政運営方針（案）について、事務局より報告をお願いいたします。

最初に、雇用環境・均等室長をお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の千葉でございます。改めまして、よろしくをお願いいたします。申しわけございません、着座にて説明させていただきたいと思っております。

まず、今年度の私どもの雇用環境・均等関係業務の進捗状況でございますが、前回、11月2日の審議会以降の動きを中心にご説明させていただきたいと思っております。お手元の説明要旨、それから資料ナンバー2-1、2、3までご用意いただければと思っております。

私どもは重点対策といたしまして、3点、働き方改革の推進、女性の活躍推進、働きやすい職場づくりの推進に取り組んできたところでございます。

その中で、状況といたしましては、1ページ目の真ん中ですが、働き方改革の推進といたしまして、ポツの下から1つ目と2つ目のところをご覧いただきたいと思います。

今年度下期におきましては、下から2つ目のポツになりますが、商工会議所や商工会などが主催する会議に出向いていきまして、働き方改革の周知の機会をいただけないかということで、要請などをさせていただいております。

また、労働団体が主催する会議にも積極的に参加してまいりました。さらに、労働局、監督署、安定所（ハローワーク）が一体となって、中小企業、小規模事業者の方に対して説明する機会も設けてきたところでございます。

資料ナンバー2-1をご覧いただけますでしょうか。

これは、私ども群馬労働局が、働き方改革を進めていくに当たってのコンセプトとしたものでございます。少子高齢化の中で労働力人口が減少して、人手が不足してまいりますが、人手不足を解消してから「働き方改革」ということではなくて、発想を転換していただいて「働き方改革」で働

きやすい職場をつくっていただくということでございます。これによって人が集まり、また、従業員の健康も確保できる、さらには生産性・経営力も向上していくというようなことを前面に出しまして、周知を行ってまいりました。

この資料の一番最後になりますけれども、特に、11月以降の実績を記載しておりまして、左の上のほうになりますけれども、11月から1月にかけて、県内各地で123回の周知の機会を設けたところでございます、2,805人の方に参加していただきました。

地域別としてありますように、県内各地でやらせていただいております。また、小規模なものから大規模なものまで、また、さまざまな業界の方とも連携させていただきながら、進めてまいったところがございます。

これを、まず、ご披露させていただきたいと思っております。

それから、先ほどの資料に戻っていただきまして、ちょうど1ページ目の先ほどのポツの下から3つ目になりますけれども、この働き方改革を進めていくに当たりましては、群馬県と歩調を合わせて取組を進めてきておりまして、雇用戦略本部の下部組織が行うヒアリングなどへの参画ですとか、あるいは、本部への参画、こういったものを通しまして、働き方改革推進の対応方針案の検討を一緒にさせていただきまして、2月19日の雇用戦略本部にて、対応方針案が決定されたところでございます。この方針案に基づきまして、来年度事業展開するというところで確認されているところでございます。

次、めくっていただきまして、ワーク・ライフ・バランスの推進でございますが、企業に対しまして、ワーク・ライフ・バランスへの取組の働きかけを行っております。今年度12月末現在の実績でございますが、247件行っております、昨年度よりかなりやらせていただいたということだろうと思っております。

続きまして、両立支援対策の推進の関係ですけれども、育児・介護休業法に関する相談件数でございますが、12月末現在で496件という状況でございます、内容といたしましては、法定の制度に関するものが7割程度、364件でございますが、また、育児介護休業にかかわる不利益取り扱いに関する相談、これが68件で15%程度あったところでございます。

また、企業指導につきましては、ちょうど29年1月と10月に改正育児・介護休業法が施行されております、同法に基づく指導件数といたしましては、689件という状況になっております。

それから、次世代育成支援対策推進法関係になりますけれども、「くるみん」の認定件数でございますが、ちょっとめくっていただいて、3ページになります、今年度に入りまして、「くるみん」認定を7件、12月末現在でいたしております。その結果、47社が「くるみん」を取得しているという状況になっております。また、「プラチナくるみん」につきましては、2件認定いたしまして4社という状況になっております。

続きまして、均等確保対策の推進の関係でございますが、均等法に関する相談件数は225件ございました。このうちセクハラに関するものが68件で3割程度、妊娠・出産等不利益取り扱いに関するものが58件で、25%程度あったところでございます。

また、均等法に基づく指導でございますけれども、こちらも29年1月に施行されました改正均等

法に基づく指導といたしまして、266件行ったところでございます。

それから、その下にまいります、女性活躍推進法の履行確保の関係でございます。

これもまためくっていただきますが、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定届出の義務づけがある企業、301人以上の企業規模の企業でございますが、行動計画の届け率は100%となっております。

また、努力義務となっております300人以下の企業でございますが、届出数は29年12月末現在で39件という状況でございました。現状、これが50社程度に増えているところでございます。

それから、今の女性活躍に関する関係の資料でございますが、資料ナンバー2-2をご覧くださいと思います。これは、厚生労働省が女性活躍の企業データベースをスマートフォン版でも展開していることを案内している資料でございます。女性活躍推進法は行動計画をつくっていただいて、毎年実績を公表するというところまで義務づけがされておまして、公表するための媒体といたしまして、こういったデータベースを使っていただくことを説明しておまして、県内でも115社の企業が登録されています。

それでは、先ほどの資料に戻させていただきます。

4ページの真ん中になりますが、パートタイム労働対策の関係でございます。パートタイム労働法に関する相談件数は、12月末現在16件で、パート法に基づく指導件数が407件という状況になっております。

ここまでが、働き方改革、女性活躍に関する施策の進捗状況でございます。

続きまして、働きやすい職場づくりの推進に関するもののご紹介をさせていただきます。

5ページになりますが、(2) 個別労働関係紛争等の解決の促進でございます。

こちらは資料の2-3をご覧くださいと思います。

今年度に入りまして、個別紛争関係の相談の件数でございますが、1月末現在で5,472件を受け付けております。昨年度は6,236件という状況でございまして、今年度、2月、3月を考えますと、これが伸びていって、おそらく6,500件程度になるのではないかと考えております。相談内容といたしましては、「いじめ・嫌がらせ」が最も多いという状況でございます。

それから、資料の6ページになりますけれども、6ページの上には、個別労働紛争解決促進法に基づきます助言とあっせんの実績が書かれております。

助言につきましては、1月末現在で、申し出件数100件という状況でございます。また、あっせんにつきましては、1月末現在で44件という状況でございまして、いずれも昨年度をかなり上回るような状況になっておまして、両者とも2割程度増えるのではないかと考えております。

それから、(3) 労働条件の確保・改善対策の①無期転換ルールの関係でございます。

30年4月の本格的な適用前に、労働局におきましては、特別相談窓口を設置しております。

また、ナビダイヤルと申しまして、全国で同じ電話番号を周知しており、ここに架けていただくと、所管の労働局に相談電話がつながるといった取組もしているところでございます。

また、3つ目のパラグラフになりますけれども、新聞広告への掲載であるとか、FM放送を活用したラジオ広報の展開であるとか、経営者協会の会報誌などへの掲載であるとか、こういったよう

なことでの周知・啓発を行っております。

また、労働局や監督署、安定所が主催する説明会、また集団指導の場における説明も行っているところがございます。

それから、その下の有期特措法の円滑な施行でございますが、法に基づきます第二種計画の認定件数でございますが、12月末現在で410件という状況でございます。

次に7ページになります。一番最後のテレワークの関係になりますけれども、今年度、11月、12月にかけて、先進企業を訪問させていただきまして、実態把握に努めているところでございます。

また、厚生労働省で既存のテレワークのガイドラインを改正いたしております、雇用型、自営型のガイドラインの周知に現在、努めているところでございます。

以上が本年度の状況でございます。

続きまして、来年度の行政運営方針案につきまして、ご説明させていただきます。

資料ナンバー6と、資料ナンバー2-4をお手元に置いていただければと思います。

まず、冒頭局長からご説明させていただきましたとおり、行政方針の1ページから2ページにかけて、概括的な情勢把握であるとか、どういう考え方で行政展開を行うのかというところを書いているところでございまして、2ページ目の真ん中から下以降につきましては、行政分野ごとの重点施策を書いているものでございます。

私どもの関係につきましては、2ページの1、雇用環境・均等行政の重点施策になります。来年度の重点的施策といたしましては、1点目、働き方改革の推進から、来年度は着実な実行というワーディングで考えているところでございます。

また、2点目といたしまして、女性の活躍推進、3点目といたしまして、働きやすい職場づくりの推進を行っていきたいと考えております。

まず、働き方改革の着実な実行と女性の活躍推進でございますけれども、今国会に一括法案の提出が見込まれているところではございますが、現状といたしましては、働き方改革にかかわる総論を中心とした普及啓発、機運の情勢ということを、先ほど見ていただきました資料によりますコンセプトで、労働局を挙げまして推進しているところでございます。もし仮に法案が成立したということになりますと、各論としての事業主に対しての法の周知、労働者への法の周知ということが具体的に進んでいくというようなふうななろうかと思っております。

3ページの3行目になりますけれども、また以下のところになります、働き方改革の実施に当たりましては、働き方改革にかかわる包括的連携協定を金融機関と締結しております、この協定のもとで、さらに地域企業に対しての労働関係の施策であるとか、助成金の普及を図っていきたいと考えております。

また、群馬県雇用戦略本部の開催とございますけれども、県と協働で雇用戦略本部を開催いたしまして、県下の労使団体、行政機関、金融機関等、県下一体となった取組を推進していきたいと考えております。

続きまして、非正規雇用労働者対策の関係でございます。(ア) 事業主への支援といたしまして、

群馬県働き方改革推進支援センターの設置が書かれております。

こちらは、資料ナンバー2-4をご覧くださいと思います。

これは47都道府県に支援センターを設置するというものでございまして、群馬労働局におきましても、今、その準備をしているところでございます。

この支援センターでは、非正規雇用労働者の処遇改善であったり、労働時間制度に関すること、また賃金制度に関すること、こういったようなことにつきまして、技術的な相談など、総合的な支援を行ってまいります。

また、具体的には、専門家を配置いたしまして、相談援助、電話相談等の実施、また、商工会議所や商工会、中小企業団体中央会などと連携させていただきまして、セミナーや出張相談会などを実施するといった内容の事業となっております。

それから、(ウ)の同一労働同一賃金に関する制度の周知とありますけれども、この中で、同一労働同一賃金導入マニュアルを周知するとございますが、これは30年度事業で厚生労働省が賃金制度を含めた待遇全般の点検ができるものを、業界別に作成するということでして、これができた暁には周知していくこととしております。

次、めくっていただけますでしょうか。女性の活躍推進の関係になります。

この4ページの真ん中に、女性の活躍推進とありますけれども、大企業の女性活躍の取組というものは、先ほど申しましたように、行動計画届出率100%ということで進んできたところでございますが、今後は、中小企業においても、そういった取組を進めていただけるような形での周知、啓発も行っていくということを考えております。

それから、5ページになりますけれども、引き続き、次世代育成支援対策につきましては、くるみんやプラチナくるみんの認定申請に向けた働きかけを行っていきたいというふうに考えております。

続いて、6ページの一番下になりますけれども、無期転換ルールの周知啓発になりますが、30年4月から本格的な無期転換申込権が発生するということになりますが、引き続き、法の趣旨を踏まえた対応が行われるように、周知・啓発に努めていきたいと考えております。

それから、最後7ページになりますけれども、エ、最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援とございますが、先ほど申しました「働き方改革推進支援センター」での相談支援というようなこととあわせまして、業務改善助成金の周知なども行っていきたいというふうに考えております。

私どもからは、以上でございます。

○ 津川会長

ただいまご説明いただきました雇用環境・均等行政、これにつきましては、平成29年度の現状、取組状況、それから、平成30年度に向けての案を説明していただきました。

大きく重点対策としては3点ご説明いただきました。働き方改革の推進、それから、女性の活躍推進、働きやすい職場づくりの推進ということで、それぞれ具体的な活動内容及び数値を用いて説明をいただきました。申し遅れましたけれども、最初に各ご説明をいただいた上で、質疑応答に入

りたいということでございますので、ご了承ください。

では、続きまして、労働基準関係の説明をお願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部、藤中でございます。よろしくをお願いいたします。

行政の取組結果につきましては、資料3を使いましてご説明させていただきます。

その後、お手元の群馬労働局各部室説明要旨によりまして、前後いたしますけれども、取組の状況を説明させていただきます。

そして最後に、資料6をもちまして、平成30年度の行政運営方針（案）についてご説明申し上げます。着座にて失礼いたします。

それでは、資料3をご覧ください。

資料3は、まず、カラー刷りの資料になっておりますけれども、1ページ目の資料でございます。こちらは監督行政にかかる部分でございます。相談・申告・監督等の状況につきましてあらわしております。

まず最初のページのグラフでございますが、こちらは相談の件数を年間で示しております。ここでご注目いただきますのは、それぞれ色でどんな相談かということを示しておるんですけれども、各色の中段の中に労働時間、紫色で示したところがございます。年を見ますと、相談件数は1万4,000件から1万3,000件で、近年推移をしているところでございます。

その中で、この紫色の労働時間につきましては、28年までは増加の一途をたどっておりました。一方で29年、実は、件数としては若干減少したんですけれども、全体の件数、1年間の全体の件数から占めるその割合は、昨年よりも増えております。これが1つのポイントとなります。

1枚めくっていただきまして、右側のページをご覧ください。

監督指導等の実施状況でございます。こちらの中段の（2）監督指導等実施状況及び違反状況をご説明させていただきます。

ここでご注目いただきますのは、列で見ますと、真ん中の列なんですけれども、29年全産業の違反の状況につきまして、労働基準法及び最低賃金の項目の中に、労働時間関係があります。これをクロスしていただきますと、ちょっと見にくいんですけれども、457件の違反が認められるところでございます。

この457件というのは、全産業の違反の項目の中で一番多い件数となっております。そして、この労働時間の違反の具体的な内容は、36協定を結んでいない、また、36協定の上限を超えた残業を行わせているというものが、ほぼ全てでございます。

このような状況から、労働時間の相談が一番増えている、また、違反も多くなっているということが認められるところでございます。

次に、労働災害の防止につきまして、資料ナンバー3-2をご覧ください。

健康安全行政の関係でございます。平成30年の労働災害の発生状況でございます。上の大きな表の下段のほうに「計」という列がございます。この右側のほうへずっと流れていきますと、若干色分けして枠組みをとらせていただいております数字「19」の「2,194」という数字がございます。こ

れが群馬県内の平成29年、1年間の労働災害の発生状況でございます。

19というのは死亡者数でございます。2,194は休業4日以上、死亡者数を含んだの総数でございます。この数字は、右側のさらに「14」「2,274」という数字がございますが、これは一昨年の数字でございます。この数字を見ますと——ただいまご説明しました数字は、平成29年の数字でございます。修正させていただきます。失礼しました。

そして、今、ご紹介しました「14」「2,274」は、平成28年の数値結果でございます。これを見ますと、死亡災害は増えております。一方で、死傷災害全体は下がっているところでございます。

1ページめくっていただきまして、右側の表をご覧ください。

第12次労働災害防止計画の推進状況ございまして、これは5カ年計画で労働災害を防止していく計画の本年度が最終年度にありますということを示しております。

この計画期間中の目標が、死亡災害につきましては、5年間で85人以内のところ、実績としましては、残念ながら88人と、目標を達成することはできませんでした。

同様に死傷災害につきましても、2017年において、これは単年度の数字でございますけれども、1,873人以内とするところ、2,194人ということで、こちらも残念ながら、目標は達成していないところでございます。

一方で、来年度からの第13次労働災害防止計画、5年間の計画が始まります。こちらの目標につきましては、①死亡災害につきましては15%減少させる、②死傷災害全体につきましては5%減少させることとしております。

次に、資料ナンバー3-3をご覧ください。

賃金行政に係る部分でございます。群馬県の最低賃金につきましては、全ての労働者に適用されるその額が783円としまして、昨年10月7日に発効いたしました。一方で、産業別最低賃金、特定最低賃金につきましては、それぞれ4つの項目を挙げておりますが、それぞれ昨年12月22日に発効した状況でございます。

1ページを開けていただきます。

労災補償行政の取組の結果等でございます。

資料ナンバー3-4、裏側を見ていただきます。資料の一番最後になりますが、ご注目いただきますのは、中段の5でございます。心理的負荷による精神障害等事案の労災補償状況の推移でございます。

紫色になっております縦グラフが、これが請求件数になっております。本年度、その請求件数は22件と、過去最高の数字をあらわしているところでございます。件数は多いのですけれども、1件1件、迅速公正にその処理を行うということに取り組んでいるところでございます。

また、この背景に、長時間労働などの過重労働が認められる、またはメンタル対策が不十分であるという場合には指導を行うこととしております。

こちらが、今、ご説明しましたところが、本年度の取組の結果等についてでございます。前後いたしますけれども、要旨によりまして、取組のポイントについてご説明させていただきます。

よろしいでしょうか。お手元の群馬労働局各部室説明要旨でございます。こちらの8ページを

覧いただきます。

労働基準行政としましては、本年度重点対策としまして、3つの項目を掲げました。1つ目は、働き過ぎ防止に向けた取組の推進、2つ目が、労働災害多発業種等に対する重点的な災害防止対策の推進、3つ目、最低賃金額の周知徹底について掲げたところでございます。

こちらでの取組のポイントについて、ご説明させていただきます。

Ⅱ施策の推進状況、1、働き過ぎ防止に向けた取組の推進でございます。ここのポイントは、(2)の一番下のほうにポツがあるんですが、ポツの下から2番目でございます。管内企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例の収集及び紹介、こちらは監督行政に係る部分なんですけれども、通常監督行政ですと、事業場にお伺いしまして監督指導、是正指導を行うということがメインにあるんですけれども、この取組は、管内企業の長時間労働抑制に向けた、これはお手本となる企業であるというところを、積極的に県民の皆様を紹介させていただきまして、どうぞ皆さんで同じように取り組めるところは取り組んでくださいという手法をとったところでございます。

次に、2、労働災害多発業種等に対する重点的な災害防止対策の推進につきまして、9ページをご覧ください。

9ページの真ん中の②平成29年度下半期、ここのアをご覧ください。このアがポイントになります。建設工事に関する一酸化炭素中毒による死傷災害の発生を踏まえ、一酸化炭素中毒予防の取組強化等について、関係団体へ緊急要請を行いました。これが10月でございました。

この一酸化炭素中毒につきましては、残念ながら、その後にさらに発生しまして、今年度、トータルで4件の一酸化炭素中毒が発生しまして、その結果、19の方が被災されました。うち1の方が死亡されたところでございます。

このような状況から、本日、資料には間に合わなかったんですけれども、3月の記者会見の中で、県民の皆様に向けまして、一酸化炭素中毒の防止につきまして、周知啓発を公表として行わせていただいたところでございます。

次に、最低賃金額の周知徹底等につきまして、10ページをご覧ください。

10ページの上から2段目、(3)群馬県最低賃金及び特定最低賃金の周知、ここがポイントでございます。県民の皆様幅広く最低賃金を知っていただくためには、各市町村、全ての市町村の広報紙、ホームページ等に、その周知、広報の内容を掲げていただくことは重要でございますが、現在のところ、35の市町村のうち34につきまして、その掲載が確認されたところでございます。

また、残り1の市町村につきましても、今後載せていただくということで、各市町村に足を運びまして、その周知広報をお願いしているところでございます。

それから、4、その他でございますが、こちらの中でご注目いただきますのは11ページ、中段より少し上の(4)治療と仕事の両立支援の推進、こちらは働き方改革実行計画の一環として実施しているものでございます。治療をしながら仕事を続けられる、これは人材確保にもつながるということも考えられますので、今後とも積極的に行っていくこととしております。

以上が、平成29年度の取組の状況でございます。

最後に、平成30年度の労働基準行政の取組につきまして、その案をご説明申し上げます。

資料6の8ページをご覧ください。

最重点施策としまして、(1)から(3)まで、(1)長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進、(2)第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進、(3)最低賃金制度の適切な運営と掲げさせていただきました。

こちらには、最重点施策とございますとおり、重点施策につきましては、その後、(1)から(9)まで掲げております。この中で、29年度と違う部分、またポイント等についてご説明させていただきます。

まず、(1)でございます。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進、これは29年度の重点施策の中でも掲げていたところでございますが、平成29年度は働き過ぎ防止に向けた取組を推進しておりました。

こちらは過重労働による健康障害の防止、健康障害の防止の観点も重要な部分になりますので、一緒にあわせて、この重点施策のワードとしております。

次に、(2)、8ページの下段でございますが、第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進、労働者が安全で健康に働くことができる環境整備を続けてまいります。これが30年度からの5年間の計画となります。

次に、9ページ、(3)をご覧ください。最低賃金制度の適切な運営、こちらは文言を少し変えました。最低賃金の周知というのが、29年度、本年度の重点でございましたが、最低賃金制度ということとさせていただきます。

これは、群馬地方最低賃金審議会の公労使皆様のご協力をいただきながら、まずは円滑に運営することが大切であるということから掲げております。

次に、13ページをご覧ください。

13ページ、下段の(8)でございます。治療と仕事の両立支援の推進、こちらにつきましては、平成29年度の取組につきましても、ご説明申し上げましたところでございますけれども、平成29年につきましては、この取組の推進チームを設けて、リーフレットの周知をしますということだけでございましたけれども、1ページめくっていただきますと、14ページでございます。産業保健総合支援センターが行う各種支援サービスの利用促進ということで、行政だけではなくて、この支援センターをしっかりと県民の皆様に周知を行って、治療と仕事の両立支援を進めていくということを目指しております。

労働基準行政の取組、また平成30年度の運営方針(案)については、以上でございます。よろしくお願いたします。

○ 津川会長

ありがとうございました。

ただいま労働基準行政についてのご説明をいただきました。同じように重点対策として3点掲げていただきまして、働き過ぎ防止に向けた取組の推進ほかということになるわけですが、昨今の状況を含めて、労働時間の相談が非常に増えているということが特徴的だということでございます。かつ違反件数も増えているということ、それから労災に関しても防止対策にしっかり取り組んでい

るんだけれども、死亡数、死傷者数ともに増加する傾向にあると。

ちょっと途中で申しわけなかったんですが、ご説明いただいた中で、一酸化炭素中毒のご説明があったんですが、具体的にはどういうことだったんでしょうか。ちょっと初めてご説明いただいているので……。

○ 労働基準部長

まず、10月にありましたのは、建設工事現場でございます。それ以降ありました現場につきましては、トンネルの中、あとは事務所の中等でございまして、いずれもそれぞれ通気の悪い環境の中で、エンジンを回して機械を使うという状況がございまして、その状況の中で換気を行なわせなかったことから、一酸化炭素中毒に罹患したというものでございます。

○ 津川会長

そうですか、ありがとうございます。

そのほか最低賃金額の周知徹底ということで、さまざまな取組がなされているということ、それから、労災関係に関しては、メンタルのところは少し目立っているというふうなところがポイントだったと思います。

途中ちょっと口を挟んでしまいまして、申しわけありませんでした。

では、続きまして、職業安定部長、お願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部の小林でございます。私からは職業安定行政につきまして、29年度の実施状況と30年度の計画について簡単にご説明いたします。着座にて失礼いたします。

それでは、説明要旨の12ページをご覧ください。

第1回の審議会でも申し上げましたが、職業安定行政につきまして、今年度の重点対策は3点でございます。1点目は、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進。子育て中の女性、若者、障害者、高齢者など、多種多様な方の活躍を促進するものです。

2点目は、効果的なマッチングの推進による就職支援。個々の求職者に沿ったきめ細やかな支援、また建設業、介護分野などの人手、人材部不足対策の取組です。

3点目は、ハロートレーニングの活用による人材育成の推進。職業訓練によりまして、求職者、在職中の労働者の能力を高めるものでございます。

以上、3点を中心に職業安定行政に取り組んでおりますが、Ⅱ施策の推進状況では、個別の施策に入ります前に、最近の雇用情勢について、簡単にお話をいたします。

資料4-1と、机上配付しております労働市場速報（平成30年1月分）というものをご覧くださいませでしょうか。

まず、資料4-1は、平成29年12月分の労働市場速報です。

群馬県の有効求人倍率は1.66倍ということで、全国平均の1.59倍よりも高く、好調ということで。それで机上配付は、つい先日公表いたしました平成30年1月分の労働市場速報でございます。こちらは若干下がりがまして、1.61倍というのが、群馬の最新のデータでございます。

少し下がりましたが、まだ全国よりも高いという数字でございますし、例えば、ご承知のとおり、

リーマン・ショックのころは0.5倍にも満たないということから考えると、隔世の感があるということとで、労働市場としては大変好調なのかなと。

他方で、例えば建設業、介護、運輸とか、そういった分野については、やはり人手不足というものが顕在化しているという状況でございます。

資料12ページのほうにお戻りいただけますでしょうか。今の説明を前提に置きまして、簡単にご説明いたします。

まず、1、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進ですが、子育て求職者、こちらに対して、再就職支援というものを充実しております。

前橋・高崎・太田のハローワークに、マザーズコーナーがございますが、こちらを中心に支援を進めております。先月、2月ですが、今、申し上げた地域に加えまして、沼田と館林でも、合わせて計5カ所で託児コーナー付きの面接会を実施いたしました。

求職者は大変減少傾向にあるのですが、この面接会につきましては、前年度よりも50名ほど多い369名のお母さん方に参加をいただいております。

そしてその下、(2)新規学卒者・若年者への雇用対策の推進ですが、こちらについては、学卒者を取り巻く状況というのが好調になっております。

①高校卒業予定者についてですが、新規求人数は、1月末現在では8,236人と、前年から大幅に数を増やしております。1月末現在の就職内定率については、平成6年3月卒業者以降最も高くなっておりまして、96.7%という内定率でございます。

②大学卒業予定者も、同様に非常にいい状況が続いております、13ページですが、内定率が調査以降、過去最高ということで、1月末現在ですけれども、85.4%ということで、高くなっております。

続いて、その下の(3)障害者雇用の促進です。

平成29年の群馬県の障害者雇用率は、前年の1.90%よりも大きく上昇しております、1.96%になっておりますが、全国平均よりもわずかに下回っている状況です。他方で、達成企業割合は57.5%と、全国よりも高くなっている状況です。

すみません、1点訂正ですが、その下の括弧の中に、達成企業割合が「56.4%」になっていますが、これは「57.5%」の誤りで、その右横にあります、前年の「52.3%」が「56.4%」でございます。訂正させていただきます。申し訳ございません。

皆様ご承知のとおりかと思いますが、来年度、つまり来月4月から障害者雇用率、今、2.0%というものが2.2%に上昇いたします。そのため県と合同で、②、③のとおり、雇用率を達成している企業にも、未達成の企業にも、訪問指導実施をしております。

また、この2.2%の上昇というものが、精神障害者の雇用が義務付けられるというものを踏まえていますが、最新の状況なので、資料には載せられなかったのですが、この3月には、精神障害者雇用キャンペーンということで、事業主団体の方々に、精神障害者の雇用、傘下の企業の皆様に周知いただくよう、お願いを申し上げます。

ついー昨日と、あと本日も、関係者の方には要請させていただきました。この場を借りてお礼を

申し上げるとともに、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

こういった関係機関、企業の皆様のご理解、ご協力もありまして、障害者雇用の機運は年々高まっております。⑥のところですが、12月末時点のハローワークでの障害者の就職件数は1,022件となっております。⑥のところですが、12月末時点のハローワークでの障害者の就職件数は1,022件となっております。前年、過去最高でしたが、それを上回る見込みとなっております。

続いて、(4) 高年齢者雇用の促進についてです。

29年の「高年齢者雇用確保措置」の実施割合は98.8%ということで、前年よりも0.3ポイント増加しております。非常に高い数値ですけれども、こちらをまだ実施していない企業の5社に対しましても、既に指導を実施しております。順調に取組が進んでいるかと思ひます。

続きまして、おめくりいただいてよろしいでしょうか。

14ページの2、効果的なマッチングの推進による就職支援でございます。

先ほど申し上げましたが、雇用情勢は堅調な動きを示しておりますが、求職者の数は59カ月連続で減少しております。分野によっては人手不足というものが顕在化していると。こうした中、担当者制による個別支援を実施するなど、個々の求職者に寄り添ったきめ細やかな支援を実施しているところではあります。

また、先ほど申し上げた建設とか、介護といった人材不足対策の取組といたしまして、建設業、介護分野で①、②とございますが、どちらも県、関係団体の皆様と連携をしながらセミナーを開催したり、あとは面接会を開催したりということで、特別な支援を行っております。

また、その下、③人材確保のための企業PRということですが、これは建設とか介護といった分野にかかわらず、人手不足というものを解消するために、企業PRシートというものを、求人票とは別に作っております。

こちらは働き方改革の取組欄を設けて、その求人票を出していただいている企業の皆様に対しまして、求人票とあわせて、こういった企業PRシートも提出いただき、ハローワークに掲示をお勧めしております。こちらについては、働きやすい職場を求職者にアピールいただけるものだと思います。

続いて、少し飛びまして、16ページに移ります。

16ページ、大きな柱の3つ目、ハロートレーニングの活用による人材育成の推進でございます。だいぶハロトレという言葉も定着してきたかと思ひますが、この認知度を高めて、また、より活用いただけるよう、先日、新聞の求人チラシ、フリーペーパーの求人誌を活用して、大きく周知をいたしました。

また、訓練についても、県と高齢・障害・求職者雇用支援機構と協力しながら適切な実施を行っております。

また、(3)の②ですが、求職者に対する訓練だけではなくて、在職者に対するスキルアップというものも図っております。

生産性向上人材育成支援センターというものを機構が運営していますが、ここでは、事業主のニーズに応じて、オーダーメイドで訓練コースを設定するというところで、我々としても大きく周知させていただきます。

29年度の取組状況については、以上です。

続けて、資料6、来年度、平成30年度の運営方針をご覧くださいませでしょうか。

こちらの15ページをご覧ください。

30年度につきまして、最重点施策として3つ掲げてございます。働き方改革を通じた人手不足の解消と生産性の向上、2番目が全員参加型社会の実現に向けた取組の推進、3番目がハロートレーニングの活用による人材育成の推進という3点です。

この2番と3番については、平成29年度にも重点施策として掲げておりましたが、1番、そこをちょっと変えております。こちらは、来年度は働き方改革といったものの必要性の高まりがございませので、これを受けまして、職業安定行政としての取組を働き方改革を通じて、人手不足の解消、そして生産性の向上というものを図っていくということで、トップに置かせていただいております。

人口減少、そして労働力不足という中で、働き方改革によって働きやすい職場をつくると。先ほど、冒頭、雇用環境・均等室長からも説明がありましたが、そういったものを通じて人手不足の解消、また従業員の健康を確保するというので、また生産性も高めていけるのかなということでございませ。ですから、安定行政としては、人手不足の解消というものに焦点を当てて取り組んでいきたいと考えております。

この働き方改革を通じた人手不足の解消と生産性の向上ですが、ハローワークにおけるマッチングを強化する、それと人手不足対策の取組、さらには労働関係助成金の活用の推進という3本柱で取り組んでまいります。

まず、15ページ、(1)のア、ハローワークにおけるマッチングの強化です。引き続き、担当者制といったもののきめ細やかな就職支援を実施すると、あとは求人充足対策といたしまして、ハローワークの求人部門、そして職業相談部門の連携を強めまして、求人、求職者それぞれのニーズに合った効果的なマッチングを進めていきたいと考えております。

イ、人手不足対策の取組ですが、来年度から前橋のハローワークに建設、運輸、介護、警備といった人手不足対策、人手不足分野につきまして、集中的に就職支援を行います人材確保対策コーナーというものを設置いたします。

また、建設、介護につきましては、今年度と同様に県関係団体と連携して、セミナーや集中的な面接会を実施してまいります。

おめくりいただいて、16ページでございます。

中段ウ、労働関係助成金の活用の推進です。

労働局では、非正規労働者のキャリアアップを図るための助成金や、雇用管理制度の導入を通じて離職率の低下を図るための助成金がございます。

こうした助成金につきまして、労働生産性を高めた場合には、助成金の額を引き上げるという措置をとっていきます。加えて、地域の金融機関と連携いたしまして、金融機関の皆様にも、こうした助成金を企業の皆様にも周知していただくということを考えてございませ。

続きまして、大きな柱の2番目、全員参加型の社会の実現に向けた取組の推進でございませ。

ア、若者の正規雇用の促進ですが、先ほど申し上げましたように、新規学卒者を取り巻く雇用情

勢が大変いい中で、引き続き、きめ細かな就職支援を続けてまいります。

また、「ユースエール認定企業」というものがございます。これは若者の採用、育成に積極的な企業を国が認定するものですが、現在、群馬県では8つの企業を認定しております。この認定数の拡大も目指していきたいと考えております。

16ページの下、(イ)フリーター等への就職支援の推進についても、正規雇用を目指す方に対する担当者制による支援、それと県の「ジョブカフェぐんま」とも連携しながら、支援を展開してまいります。

続いて、おめくりいただいて17ページでございます。

こちらは、イ、子育て女性に対する支援と、ウ、高齢者雇用の促進というものを書いておりますが、人材不足の続く中、こうした方の活躍というものが、今後ますます期待されています。子育て女性に対しましては、引き続き、ハローワーク前橋・高崎・太田のマザーズコーナーを中心に、そして高齢者に対しましては、ハローワーク高崎・伊勢崎・太田に、生涯現役支援窓口というものがございますので、そういったところを中心に支援を行ってまいります。

その下、エ、障害者雇用の促進ですが、先ほど申し上げたように、障害者雇用率が4月からは2.2%に上がります。中でも、精神障害者の雇用が義務付けられますので、続いて18ページをおめくりいただいて、(イ)でございますが、ハローワーク高崎に、医療機関と連携して、精神障害者に対する就労支援というものを実施してまいります。

また、専門スタッフとして、精神障害者雇用トータルサポーターという者がいますが、こうした者によります求職者に対してのものではなくて、受け入れる側の企業の皆さんに対しての支援というものを、関係機関と連携しながら行ってまいります。

そして、18ページ、(3)重点項目の3番目、ハロトレの活用による人材育成の推進です。こちらについては、引き続き、ハロートレーニングを活用いただけるよう、関係機関、県、そして機構とも連携しながら、訓練内容の充実を図ってまいります。

それと、先ほどの子育て女性への支援にも関係いたしますが、託児サービスを受けながら、職業訓練を受講できるような機会も提供したいと考えてございます。

その後、19ページ以降は、労働者派遣制度と雇用保険制度等についてですが、こちらについては、今年度と同様、適切に実施していくということで、説明を割愛させていただきます。

最後に、委員の皆様にご了知いただきたいことといたしまして、ハローワークの総合評価というものについて、補足させていただきます。

前回の審議会に、28年度のハローワークの総合評価の結果、それと29年度の目標について、資料をお出しいたしました。今回は、そちらについて資料はなくて、29年度の結果については、これから取りまとめるということで、また来年度の目標についても、今、調整中ということで、大変申し訳ございませんが、今回、資料としてはない。しかしながら、来年度そういったものを取りまとまり次第、公表させていただきます。次、来年度の第1回目の審議会について、今年度と同様に、29年度の結果と30年度の目標について、ご説明したいと思っておりますので、ご承知おきいただければと思います。

安定部の説明は以上です。

○ 津川会長

ただいま職業安定行政につきまして、重点対策と市の3本柱を主に説明していただきました。

経済状況が非常に好調だということで、有効求人倍率も比較的高い数値で推移しているわけですが、とはいえ、非常にアンバランスな状態が全体を通じて認められるということ、それから、ミスマッチもかなり大きく認められるので、いわゆる、全員参加型社会を目指すということで、それに対する取組のご説明だったと思います。かつ人材を掘り起こして、それに向かって対応していこうというご説明だったと思います。ありがとうございました。

では、最後になりますが、総務部長お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の堀江でございます。最後になりますが、私からは、総務部関係の業務の中から、労働保険の適用徴収業務の関係につきまして説明いたします。

用います資料は、説明要旨の18ページと19ページ、それから資料5ということになりますので、お手元にご用意いただければと思います。

説明の前に訂正がございます。18ページのⅡ、1の(2)の本文、3行目、ここに「421」という数字がございますけれども、これは昨年度の数字でございまして、29年度は「767」件が正しいので、「767」に訂正していただきたいと存じます。

適用徴収業務におきましては大きく2点、1つが、労働保険料等の適正徴収の推進、もう一つが、労働保険の未手続従業員一掃対策、これら2点が今年度の重点対策でございまして、これらにつきましての進捗状況等を説明いたします。

18ページ、Ⅱ、1、労働保険料等の適正徴収の推進でございまして。

(1)に収納率を挙げておりますが、実際に今年度におきまして、若干ですが向上しております。1月末現在の保険料の収納率は71.9%でございまして、昨年同期に比較しまして、0.3ポイントの増加ということで、わずかでございますが向上しております。

30年度におきましても、引き続き滞納整理などの徴収業務を積極的に行いまして、特に滞納整理につきましては、高額滞納事業場、それから、複数年にわたりまして滞納している事業場を重点に実施してまいりたいと考えております。

次に、(2)効果的な算定基礎調査の実施でございまして、これまで雇用保険の加入漏れ、これは大体パート労働者の方々なんです、そういうところの多いと見込まれるところ、業種等を重点的に実施しまして、調査事業場の件数といたしましては767件ということで、前年同期が421件ですので、346件の増加ということになりました。30年度におきましても、引き続き重点対象を絞って、取組を進めてまいりたいと思っております。

なお、資料5をご覧くださいと思います。資料5、1、労働保険料徴収状況なんですけれども、29年度1月31日現在の徴収決定額です。28年度より大幅に減少しておりますが、これは29年度の雇用保険料率が1000分の2引き下げられたことによるものが、主な要因となっているところでございます。

要旨に戻りまして、(3)労働保険料率の周知徹底について、これも30年度、労災保険料率などの改定が予定されておりますので、これにつきましても、事業主に対して周知してまいりたいと思っております。

それから、最後に、19ページになります。2、労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてでございますけれども、これにつきましても、法人登記情報とか、関係機関の通報、これは国交省関東運輸局群馬運輸支局とか、群馬県からですけれども、これらなどの情報を把握しまして、加入勧奨並びに手続指導を実施してまいりました。

特に、労保連の群馬支部というところもございまして、そういうところと連携した取組を行っております。1月末の状況を申しますと、昨年と比べて180件増というような状況でございます。

30年度につきましても、監督署、ハローワーク等の連携はもとより、関係機関の通報、または、労保連群馬支部とも連携して、未手続事業の把握、それから加入勧奨などに努めてまいりたいと思っております。

簡単でございますが、私からの説明は以上でございます。来年度につきましても、委員の皆様にはご理解、ご協力を賜りたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただいま労働保険料等の適正徴収の推進というふうなこと、それから、未手続事業に対するさまざまな取組ということで、ご説明いただきました。

比較的その数字は上昇傾向にあるということと、非常に積極的に活動していただいているということで、それぞれ数値が上がっているというご説明だったと思います。

非常に詳細にご説明いただきまして、それぞれ平成29年度、30年度に向けてということでしたので、ここからは議事の(2)質疑・応答に移らせていただきます。

事務局からご説明いただきました部分につきまして、ご質問、ご意見のある方はお名前をおっしゃっていただいた後に、ご発言いただきたいと思っております。比較的時間に余裕がございますので、積極的をお願いいたします。

では、こちらから方向づけということになるかもしれませんが、使用者側の委員の皆様から何かございますでしょうか。

○ 樋口委員

使用者側の樋口です。障害者雇用のことなんですけれども、先ほどのご説明の中では、障害者雇用率は1.96、全国は1.97で、全国より若干低いけれども、ほぼ全国並みだと。一方で、達成企業割合というのは、57.5%で、全国平均は50%だと。普通は達成企業の割合が全国を上回っていれば、雇用率も上回るかなと思うんですけれども、なぜこのような状況になるのかを教えていただきたいんですけれども。

○ 職業安定部長

これは雇用率が法定では2%ですが、それに達していなくても、達成企業としてカウントできるケースがございます。具体的には、今、2%ですので、仮に皆様方の企業が70人だった場合は、70掛ける0.02ということで1.4人雇わなきゃいけないと。しかしながら、人というのは、当然1人とカ

ウントするんですが、障害者雇用率の世界では0.5の単位でカウントができると——と言いますのも、短時間雇われている方については、1人ではなくて0.5人としてカウントするんですが、しかし0.5人というカウントよりも小さくすることができないものですから、1.4人雇わなきゃいけない場合は、1人雇っていれば達成企業としてカウントすることができるんですね。

ですから、そういった企業があると、達成企業としては、割合が全国よりも高くなるんですが、ただ、全体の率としては2%に届かないというか、全国平均を下回ってしまったという状況でございます。こちらについては、特に何か数字をいじったとか、そういうことではなくて、そういった算定の仕方のトリックといいますか、その中で、こういった差が出ているという状況でございます。

○ 樋口委員

あと、それに続いてなんですけれども、障害者雇用は年々群馬でも増加していますよね。2.2%になりますよね。精神障害者がこれから新たに入ってくるとしても、今までの障害者の雇用が増えていって、一方で供給と言っては失礼ですけども、人材確保という観点からも見ていかなきゃいけないと思うんですけども、人材確保の面での課題、あるいは厳しさというのは、何か把握していらっしゃいますか。

○ 職業安定部長

ご指摘のとおり、障害者の数、雇用の数は増えておりまして、しかしながら精神障害者については、まだフロンティアといいますか、これからどんどん増やしていかなきゃいけないということで、精神障害者については、求職者とか、就職数が近年増加しております。しかしながら、身体・知的の方については求職者が減少しているという状況なので、端的に申し上げれば、知的・身体の方から精神障害者の方に雇用をどんどん広げていっていただきたいというのが、我々の考えでございます。

ただ、一方で、精神障害者につきましては、どう職場の方が接していいかわからないという受け入れ側の課題もございますので、例えば、受け入れ側の企業の経営層だけじゃなくて、企業の従業員の方に対して、どうやって受け入れればいいのかというようなセミナーを開催させていただいて、理解を深めていくということをやっております。

あとは、先ほど申し上げたトータルサポーターという者がおりまして、そういった者が企業側への支援もやっていくということで、なかなか精神障害者、受け入れの難しい面も含めて、総合的にしっかりと支援していくと。ですから、増えている精神障害者の方を雇用に結びつけていくということを考えてございます。

○ 労働局長

1つ追加でよろしいですか。半田でございます。

今までは身体障害者という言葉を使って、いろいろな施策を打ってきたんですけども、そこに知的を入れまして、障害者という言葉に変えた法律体系をとったんですけども、その後、国連なんかのノーマライゼーション等、いろいろなことがあった中で、なかなか精神までいかなかった部分があって、それがやっと近年になって、精神を入れるというような雇用環境になってきたのかなということで、雇用率を算定することにしたのが3年前だったんですかね——それでなったんです

が、なかなか身体障害者をとって、障害者にしたときも、皆さん方に理解いただくというのは、実は15年ぐらいかかっているんです。

結局、そういう長い年月をかけて経験を積んでいかないと、社会のインフラがなかなか整備していかないというのは、事実として思っております。ですから、その理解をどのように進めていくのかというのが、一番の課題だというふうに思っております。

以上です。

○ 津川会長

逆に樋口委員のほうから、そういう使用者側の皆さんの声みたいなものはありますか。

○ 樋口委員

特例子会社をお持ちの企業もあるんですけども、やはり個々に違うので、非常にそういう意味では、手間暇がかかると言っては失礼ですけども、そういうことには苦慮しているようですね。それから、あと、場合によっては、操作によっては、機械が壊れちゃうとか、そんなところも注意しながらやっているんだと。

労働局長から精神障害者とありましたけれども、従業員だって職場の仲間として来たときに、本当に生半可な知識ですと、例えば、励ましちゃいけないとか、そんなような方だって来るわけじゃないですか。そういうのがあるので、相当準備して雇い入れないと、せっかく働く意欲になった精神障害者の方を、より阻害しちゃうというんですかね。そんなようなことにもなりかねない、そんな心配も、企業の経営者みずからが知識がないのと、従業員が身近に来たときに、「やっぱり不安だよね」という声も聞きますけれども。

○ 津川会長

そういう声がありますので、またお考えいただければと思います。

そのほか。

○ 竹内委員

付随してよろしいですか。

○ 津川会長

どうぞ。

○ 竹内委員

竹内でございます。先ほどのお話で、ちょっと樋口委員と一緒に障害者雇用対策チームで、今の精神障害の中に、発達障害が含まれてくるということで、いつも発達障害の話をして申し訳ないんですけども、特に、職業安定部長のほうからハローワークの関連で、試みとして、こちら資料6、18ページの（イ）精神障害者の雇用促進ということで、ハローワークのトータルサポーターということで、ここを非常に強化していこうというお話だったんですけども、そこで、例えば、群馬県のほうの発達障害者支援センターとか、それから、いろいろそういうものを支えるNPOがあるんですけども、発達障害者の中から雇用を少し掘り出してくるというんですか、そういうような試みについては、既にやられているのかもしれないんですが、その辺のことについてはいかがでしょうか。

○ 職業安定部長

実例ということなのですが、県で委託している、障害者向け求人を開拓するようなものがあるという事実は、名前は忘れてしまったのですが、その県の委託先と、トータルサポーターが連携して、実は、発達障害の方ですが、すごく高い技術力を持っているという方を、太田地域の製造業にご紹介して、そこで大事にされている。非常に高い能力をお持ちなものですから、月に1回東京に研修に出して、最新の技術を学んだりというような形で、実は、発達障害の中に、障害特性はいろいろだと思えますが、高い能力をお持ちの方がいらっしゃるの、そういった人の発掘ということも、県と連携しながら、トータルサポーターを中心にやっております。

数としては、まだまだこれからだと思いますが、そういった好事例といいますか、いい例をつくっていけば、おそらくロコミ等で、企業同士の中でも機運というか、受け入れる側の理解も深まっていくと思いますので、その辺、まさにオーダーメイドで支援していく必要があると思っております。

○ 竹内委員

手前みそで申しわけないんですけども、毎回ここで話しして申しわけないんですけども、大学のほうから送り出す側でありますので、どうしても発達障害の学生がたくさんいるものから、今みたいなサポーター等を利用して、発達障害者支援センターも相談支援ですが、そこを経由しながら、ぜひ雇用していただきたいと思って、ちょっと言わせていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 津川会長

よろしいですか。

では、いかがでしょうか。労働者の皆さんから何か。

○ 田村委員

労働側の田村です。無期転換ルールに関してなんですけれども、今年4月から申込権が本格的に発生するというので、この件に関しては、連合のほうでも、このルールの周知だとか、相談だとか、そういうのをやっております、労働局のほうでも、いろいろなところで普及活動、啓発活動を行っていただいていると思います。

やはり、これは連合に寄せられる労働相談の中でも、雇い止めと思われる相談も数多く来ているので、労働者がこういったことに不利益が生じることをないように、こういった、さらなる普及をしてもらいたいということですね。

あと、使用者の方に対しても、まだこういったことをちゃんとわかっていない方もいらっしゃるというのがありますので、労働者もそうですし、使用者も両方に対して、本当に4月から申込権が発生するところから、さらなる普及をお願いしたいということ、1つお願いです。

それともう一つなんです、テレワークの件ですが、このテレワークと言っても、会社によって、いろいろやり方の違いはあるかと思うんですが、この中で、11月、12月で、先進取組企業を訪問されているということで、そこで意見交換等を実施してもらっているところなんです、その取組内容とか、そういった結果がわかれば、ちょっと教えていただきたいということです。お願いします。

○ 雇用環境・均等室長

無期転換ルールに関しましては、来年度に向けましても、引き続き、周知・啓発に努めてまいりたいと思っております。また、そこにかかわるようなご相談につきましては、丁寧に対応させていただきます。また、事案によりましては、個別法に基づきます助言ですとか、あっせんへの移行ということについても対応していきたいというふうに考えております。

それから、テレワークにつきましては、具体的には、年内2社ほどではあるんですけども、訪問させていただいております。雇用のテレワークを行っていらっしゃる事務機器メーカーの場合ですと、営業職の方にモバイルパソコンを持っていただいて、モバイルワークをしていただくというようなことございまして、勤務時間管理などは、パソコンのログをとっていくということとあわせて、自己申告による勤務時間管理なども徹底しているというようなお話を聞いてまいりました。

また、広告会社につきましては、育児期の社員の方々がテレワークによって、自宅で勤務ができるということで活用しているというようなお話を聞いてきております。

それから、自営型のテレワークの関係についても、サテライトオフィスにて、女性企業家の方々が勤務されているところにお伺いしました。

○ 山田委員

よろしいですか。

○ 津川会長

どうぞ。

○ 山田委員

労働委員の山田と申します。労働基準行政についてお尋ねしたいのと、要望と2つありますので、よろしくお願ひしたいと思います。

平成30年の重点政策ということで、長時間労働の撲滅ということで、第一番に上げていただいておりますが、その中で、特に使用者と従業員の方との36協定、これがきちんと締結されているかどうかということが入っておりますけれども、特にそのことに関してなんですけれども、やはり、36協定の労働組合があるところは、もしかしたら労働組合がしっかり会社側と話をし、健康面、あるいは業務内容等、いろいろ話をしながら、36協定の上限を決めてやっているところはあると思いますが、そうではないところについては、まず、従業員の代表の決め方です。これが1つ重要なポイントだと思います。

もう一つは、その従業員の代表の方が、会社側としっかり話をしているかどうかということです。その従業員の内容等々を含めながら、あるいは従業員の意見を集約して、しっかりと従業員の立場としての話し合いの中で、その36協定を締結しているかどうかということが、2つ目です。

それから3つ目として、やはり一番問題なのは、36協定が締結されたことが、従業員に周知されているかと。これがされていしないと、従業員はどこまで残業をやっていいかわかりませんから、結果的にそういうことが原因で、長時間労働になる可能性もなきにしもあらずということでもありますので、この具体的な内容が、中身的に細かいところまで書いてありませんから、どう

いう手法で確認しているのかわかりませんが、いずれにしましても、できれば協定当事者等々の聞き取りをして、それを参考にしながら、労働基準行政に反映させていただいて、長時間労働を事前に防止するというようお願いしたいということでございます。

以上です。

○ 津川会長

お答えいただけますか。

○ 労働基準部長

労働基準部、藤中でございます。ご発言いただきました趣旨でございますけれども、労働基準監督官が行う現場での臨検監督における、その手法にかかる部分になります。ですから、ちょっと申しわけないんですけども、細かいところは申し上げられませんが、一般的には、労働基準監督官が現場にお伺いしましたときには、36協定がまず結ばれているか、それが届けられているか。ご発言の趣旨にありましたとおり、労働者の代表がどのような選出方法で行われているか、これは36協定の中身までであるところは、細かく全て見ます。その上で、適正にまずは結ばれているという前提、その上で、では残業が行われているかというところの調査に入っていくこととしています。

ご要望いただきましたとおり、事前に長時間労働を抑制していくということにつきましては、この36協定が、まず結ばれているかどうかというところが一番だと思いますので、まずは、そこを念頭に、臨検監督を行っていくと。

残念ながら、先ほどご紹介しましたとおり、違反が一番多いのは、労働時間に関して36協定が結ばれていない、上限を超えているというところがございますので、こちらにつきましては、1件1件、労働基準監督官が現場でしっかりと見ていくと。

それから、私ども労働局としましては、36協定を適正に結んでいただくということを周知徹底していくということで対応してまいりたいと考えております。

○ 津川会長

よろしいですか。どうぞ。

○ 樋口委員

使用者側の樋口です。我々も先ほど申し上げました従業員を代表する者というんですか、組合になる場合は、組合の方とやればいいんですけども、従業員の過半数を代表する者というのが、非常に経営者のほうもまだまだガードが甘いと。

我々もいろいろなセミナーの中で、例えば、労働局が調べに来ると、代表をどうやって選んだというのは、相当問題になるケースがあるので、その辺からよくやってくださいというのは、結構機会あるごとに、最近指導するようにしておりますので……。

○ 津川会長

お互いに、何かそういう光が飛んでいるようですけども。

○ 山田委員

私も、経営者がどうこうということじゃなくて、やっぱり従業員が、なぜ残業が必要かというのを、まず事業を理解することが必要だというふうに思うんですね。

あとは事業の立場からの健康面ということも、もちろんありますけれども、両方でよく話し合いをすることが、私は重要だというふうに思っていますので、その辺のところをぜひお願いしたいと思います。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。

どうぞ。

○ 木閨委員

労働側委員の木閨と申します。

私から、労働災害防止に向けた要望をさせていただきたいと思います。資料ナンバー3-2で、今年の死傷病の件数ということでは、2,194件、昨年同期で見ると、マイナス80件という報告をいただきました。一方、死亡件数ということでは、残念ながら、プラス5件というふうになっております。

先日も製造業において、巻き込まれの死亡事故があったかと私も認識しているところでありますが、仕事をしていた命を落とすということがあってはならないというふうに思います。

先ほども、一酸化炭素中毒予防の取組についての報告もいただきました。ぜひ死亡災害の多い業種に対しては、効果的な指導の徹底を、引き続きお願いしたいと思います。要望です。お願いします。

○ 津川会長

よろしいでしょうか。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。先ほどご説明させていただきました30年度の取組の中で、第13次労働災害防止計画の中でご要望いただきました内容につきましても、業種ごと、製造業、建設業等につきましても、重篤な災害が多いという業種と見まして、それぞれ重点対象業種としまして、対応をとらせていただくこととしております。

また、死亡災害についてでございますけれども、統計を見ていただいたとおり、また、私どもでもご紹介させていただいているところでございますが、死傷災害全体を見た場合なんですけれども、死傷災害に被災された方の約5割の方は、その災害に遭ったときの業種、その業種について3年以上の方が被災している状況でございます。

このようなことから、新規に事業場に採用された労働者、また同じ事業場の中ですけれども、他の業種から新しくこの業種に入ってきた、この作業についたという労働者につきましては、雇入れ時の安全衛生教育、また配置転換時の安全衛生教育、これをしっかりやっていただくということ、この計画の中でも進めてまいることとしております。

以上でございます。

○ 津川会長

よろしいですか。

そのほかいかがでしょうか。公益の方は、何かありませんか。

○ 鈴木委員

労働側の鈴木です。よろしくお願ひいたします。

1つ介護について、わかる範囲で結構ですので、お話しただければと思うんですが、今、労働組合として春闘の時期で、さまざま経営側とも話をしている中で、やはり大きな問題になってくるのは、人手が非常に不足していると。介護分野等々、建設業の分野の人手不足に対しては、非常に対応されているのがうかがわれてくるんですが、自分がいるところはモノづくり産業ですので、なかなかそういったところまで、まだまだ労働行政のほうも手が回っていないというのが、資料的なところで見させてもらっているところでございます。

この先、さらに心配になってくるのは、やはり介護離職が大きな問題にもなってくるんだろうと。昨年4月に法改正されていますから、若干よくなっているものの、まだまだ今の法律だけで、介護と仕事を両立できるかという、非常に難しいのかなと。どうしても離職というものも選択肢が出てきてしまうというのが、現段階では感じているところでございます。

今、実際は93日——分けられるようになったとしても、介護はいつまで続くかわからない中での93日でしかありませんし、育児休業をとったときは社会保険料の免除もありますが、介護休業の場合は、もちろんありませんということで、介護休業をとる方にとっても、金銭面でも非常に苦しいことを強いられてしまうとなってしまうと、やはり、やめるということが大きな選択肢になってきてしまう。

まだまだ育児の残業の免除の部分であったり、短時間のところも周知し切れていないのかなというのを感じているところでもありますし、労働者のほうもまだまだ選択されている方が非常に少ない中で、事例が少ないんだと思いますが、そういった中で、やはりまだまだ取りづらい環境というのがあると感じているところでございます。

群馬労働局だけでできる話ではないんですが、国のほうも含めて、今後、介護休業等——介護離職を防ぐための方向性、この後の発展ぐあいといいますか、何か情報等々あればお教えいただけたらということで、ご質問させていただければというふうに思います。

以上でございます。

○ 雇用環境・均等室長

今、鈴木委員がおっしゃっていたように、29年1月の改正育児・介護休業法によりまして、介護休業などの制度が拡充されておりまして、介護休業の取得に当たりましては、それまでは同じ要介護状態において介護休業が93日とれるんですけども、同じ状態で再度とることができませんでした。これが法改正によりまして、3回に分割してとれるということになってきております。

また、介護のための短時間勤務を、通算93日であったところが、3年間可能だというようなことになっております。また、介護のための残業免除も新設されておりまして、こういったものを、さらに私どもも周知を図っていきたいというふうに考えております。

また、両立支援助成金にも介護離職防止支援コースというものができておりますので、関係機関と連携して効果的な周知を図っていきたいというふうに考えております。

○ 渡邊委員

よろしいですか。労働側委員の渡邊です。今の事例だけじゃなくて、先ほどの障害者の精神状態だとか、こういったものなんですけれども、簡単に何が言いたいかというのは、その実情が、例えば、介護される人がどういう状況なのか、面倒を見る人がどういう状況なのか、それを取り巻く職場の状況はどうなのかということが、それぞれ全部理解している人なんて、まずいないと思うんですけれども、「じゃあ、お前んちの家族構成はどうなんだよ」と、今、若い人に聞くと、「ええ、そんなこと何で聞かれるんですか」という世の中ですから、なかなかそこまでの理解、周知が難しい世の中になっていますということが言いたいのと……。

こういう会議も同じですよ。それぞれの立場で意見を出し合って、どうしていこうかということが一番大事なことなんですけれども、例えば、こういうケースがありましたというふうに、監督署の人が言っていましたけれども、「こういう取組事例がいいですよ」、あるいは「こういう事故があったので、こういうことに気をつけましょうね」「ああ、普通にやっていたよ」とか、そういうことが大事だと思いますので、ぜひこれは私も含めてなんですけれども、こういうことがあったよとか……。

私の女房の親も、今、介護施設に入れています。だけど、本人が面倒を見たいと言っていました。離れて住んでいましたけど。仕事も辞めました。けども、入れてみたら、家にいるときよりは、非常に明るくなった、にこにこするようになった。認知症なので、よくなることはまずないんですけれども、でも、本人にとってはよかったねというようなところで、外から見ると、「あそこの家は施設に入れちゃったらしいよ」みたいな、ちょっと言い方は乱暴ですけどね。そういうのも含めて、どういうふうに周知、理解していくのかという……。もちろん、そこで働く人の条件というのも当然あるわけなので、そういうことを、我々がこういう場所で、いろいろ担当は違ったり、職場が違ったり、立ち位置が違ったりするんでしょうけれども、問題として、今、こういうことがありますということで、「じゃあ、こういうのがあるから、お前んちのほうでも考えてみろや」ということの流れをつくっていったら、何十年もかかりますということが、少しずつ縮まっていくのかなというふうに思ったので、皆さんも当然思っていらっしゃると思うんですけれども、発言させていただきました。

○ 津川会長

ありがとうございます。

○ 山口委員

使用者側の山口でございます。使用者側というよりは、最近、実は、産業界として、事業主もいろいろ大きな課題が出てきていることがございます。働き方改革を推進していくことは大変大事なことで、いいというふうに私も個人的にも思っています。ただ、中小・小規模事業者は、この5年間で40万社なくなっているということなんです。人手不足というのは、少子化のほうの問題が大きいんだと思うんですが、実は、事業主も高齢化してきておまして、事業主の退任適齢期というんですか——70歳ぐらいとおおむね言われているんですけれども、これから2025年ぐらいまでに、245万社の事業主がそういった適齢期を迎えるということでございまして、そのうちの約半分、127万社の企業では、まだ後継者が決まっていないという問題が一つあります。

先ほど40万社、5年間でおやめになったうちの半分ぐらいは黒字の企業ということですから、後継者がいなかったり、人手不足もそうかもしれません。そういう問題でおやめになっているということですが、どちらにしても、そういう状況の中で、非常に中小・小規模企業というのが99.7%、実際は、先ほど言いましたように減ってきていますので、もっとパーセンテージは低く、99%になっているんだと思いますけれども。

それから、雇用の受け皿の7割を中小・小規模事業者のところで受け皿にもなっているということもありますので、そういった企業数が減ってくるということは、非常に日本の活力がなくなっていく問題で、ひいては、やはりこういった雇用の問題にも大きくかかわってくるということなので、その辺も働き方改革を進めていくに当たっては、相当生産性を上げていかなきゃいけないということで、その生産性を上げていくためにも、労使が相当力を合わせて生産性を上げていかないと、企業数がどんどん減っていつてしまうという、1つ大きな構造的な課題があるということだけ、産業界としては承知おきしていただければありがたいと思っています。

以上です。

○ 津川会長

お答えいただかなくてもよろしいですね。

○ 山口委員

それはもう、そういう状況だということですね。

○ 津川会長

ありがとうございます。

いかがでしょうか。どうぞ。

○ 樋口委員

もう一ついいですか。使用者側の樋口です。先ほど、同一労働同一賃金のマニュアルというのが出るという、これはまだできていないんですよね。

○ 雇用環境・均等室長

そうですね。これは厚生労働省が30年度事業として取りかかるところでございます。

○ 樋口委員

そうすると、ガイドラインと同じように、法律は成立しないけれども、またそれはマニュアルだけをつくって出すという話ですか。

○ 労働局長

ガイドラインみたいな……。

○ 樋口委員

ガイドラインみたいな。

○ 労働局長

半田でございます。もともと同一労働同一賃金に関しては、国民のコンセンサスを得る——会社のコンセンサス、社会のコンセンサスということで、法律事項としてではなくて、ガイドラインによって労使紛争で決着をつけていきたいと思います。労使紛争ということは裁判です。それで定型的に

していきましょうという考えがありまして、今でもこの時点は変わっておりません。ですから、まだ法定で何かしようということではない状況であります。

その中で、いいこと、悪いことというのを指し示していて、皆さん方がどのように受け入れている、社会がどうなっているかというのを、後から検討していきましょうという流れになっているはずでございます。

○ 津川会長

ちょっと理解しにくいところもありました。

○ 樋口委員

一方で、働き方改革をいろいろやっていきますよね。働き方改革に関する法案というのは、国会で審議を上程しないうちに、今、大卒のところでやっていますよね。つまり、法律は法律で議論してもらって、働き方改革は全くその法律とは関係なく推進していこうと、そういう基本的な考え方でよろしいわけですか。

○ 労働局長

半田でございます。非常に難しい、ちょっとタイトというか、言いにくいところなんですけれども、働き方改革法案というのは8本の法律からなっておりまして、それぞれいろいろな規制をかけるもの、それからコンセンサスを得るものというような流れになっておりました。その中で、今の法律では直さなきゃいけないところに関しては法改正を用いる。あとは会社への努力義務というか、努力をお願いしたいということやるといような方向になっておりまして、その中で、今、与党において審査しているという状況で、いつ国会に出るかどうかはちょっとわかりませんが、私どもとしましては、例えば、労働基準法は70年代の話だとしても、実は、今の行政としての指導の中身の話を超えているものがないんです。

上限規制と言いましても、私どもはもう45時間を超えたら、いろいろな指導をしていきます。80時間を超えたら指導していきますということをやっております。今回、100時間を超えた場合には罰則をつけますというような話をしておりまして、長時間労働罰則規程というのが先走ってしまいましたけれども、行政的な話からすれば、今の法律の中でも、実は指導ができるぐらいの中身にはなっているというような状況をご理解いただければと思うんですけれども。

○ 津川会長

いずれにしましても、今後の方向を……。

○ 労働局長

いずれにしましても、法律は今後ということで、国会で議論されないと進まないということだけは……。

○ 職業安定部長

少し補足というか、2点ほどですが、先ほどの同一労働同一賃金の話で、皆さんご承知のとおり、労働基準法という法律と、現在も労働契約法という法律があると思いますが、労働基準法は、例えば何十時間以上働かせちゃいけないよとか、法定休日は何日だよというふうに、ちゃんと中身が最低ラインとして決まっているわけです。他方、労働契約法は、見ていただいた方はわかると思うん

ですが、ちょっとふわっとした書き方なんです。というのも、日本の労働法のルールは、割と企業と労使の間での協調というか、そこでのやりとりで任されているところがあるので、結局、最終的には判例が積み重なって、それが法理として、こういったルールだよというの、何となく埋まっていく部分があると。

でも、そのすき間を埋めているのが、労働契約法なわけです。同一労働同一賃金についても、労働基準法のような、こういうのはだめだよという基準ではなくて、まさに、今後社会で判例等が積み重なって、こういった待遇差は不合理だよというのが、どんどんどんどん具体的な事例をもとに、判例法理化されていって、それが世の中のコンセンサスになっていくという理解です。

ですから、同一労働同一賃金は、いきなりこうしろ、ああしろという、すごく詳細なルールができるというよりは、不合理な待遇差はいけません、どの程度ならいいんですかという大ざっぱなガイドラインは示されますけれども、具体的な判断というのは、判例で示されていくものなので、ちょっとそこが労働基準法のようなルールじゃないということだけは、ご理解いただきたいというのが1点。

もう1点、先ほどの介護の話ですが、おそらく介護の離職の件も、あと、私どもがやっている子育て中の女性への就職支援の件も、おそらく労働行政だけではカバーできない。介護については、介護施設をそもそも増やさなきゃいけないとか、介護従事者を増やさなきゃいけないとか、そういった人の処遇を改善しなきゃいけないという、いわば厚生労働省全体でやっていく問題だと思うので、それは障害者の雇用も同じですが、その辺は、幸いなことに、我々厚生労働省というところですので、労働部門も、厚生部門もちゃんと連携しながら、政策というものがつくられていくので、そこは私どもも理解というか、意識してやっていきたいと思っております。

○ 津川会長

ご説明いただきまして、ありがとうございます。

どうぞ。

○ 山口委員

ちょっと関連でよろしいですか。使用者側の山口でございます。

同一労働同一賃金というのは、非正規と正規の格差是正というのが、基本的に最初のスタートだったような気がするんですが、例えば、正規の中でも、そういうことの評価というのはされるんでしょうか。例えば、従来型ですと年功序列で、ある程度長くいる人が、それなりにお給料が高くなってくると。

しかし、やっている仕事は一緒だねと言われたときに、それをどういうふうに——やっていることが一緒じゃないかと言われたときに、それは揃えなきゃいけないとか、上が下がるのか、下が上がるのかわかりませんが、そういう問題というのはあるんですか。ちょっとお伺いできればと思っています。

○ 労働局長

半田です。わかりやすいのは賃金だと思うんですけども、賃金に関しては、そういうような流れというのは、実は、世界にもあまり例はないんです。ただし、横で座っている者同士が、同じ金

額で働いているという基本に立ったときの、1つは責任という立場、これについてのプラスアルファ、これについては誰も異存はないはずなんですけれども、ただ、日本はワークスペースが隣、隣になっていて、右の人が1万円、左の人が5,000円で、それで待遇差があるかという部分についての議論は、いや、まさにこれからの部分だというふうに思います。

今、言っているのは、待遇、正社員と言われる人に関しての福利厚生之差が極端にあるのはいけませんというガイドラインになっておりまして、そこについては是正していきましよう。

それともう一つは、勤務時間なんです。7時間働く人と、4時間働く人の差があっても別におかしくはないんですけれども、そこを明確に、言葉として差があってもおかしくないじゃなくて、こういう場合はこれというようなものを、会社の規則としてつくっていくような流れにさせていただきたいというのが、基本的な流れになっているはずなんです。ですから、まだすごくピントのぼけた話なんですけれども。

○ 山口委員

山口です。要は正社員、正規の社員が何かその辺を勘違いして、隣の人とおかしいんじゃないかと言われると、これはこれでまた困ったことだなど、給与体系を変えなきゃいけなくなってくるのでね。

○ 労働局長

1つ外国の例でお話しすれば、オランダなんかは、非常に同一労働同一賃金が進んでおります。不思議なのは、例えば、男性でもそうです——正社員が育児休業をとりますと、パート労働でいいというふうに処遇を下げてでもいいんですけれども、2年間なら2年間、私はパートとして扱ってくださいというような処遇をやっているんですね。実は、それが外国では普通のメルクマールになっていると。

日本の場合は、正社員からパートに落ちて、また正社員に復帰するという——なかなか労使慣行的なものが出ておりませんので、そこら辺がネックになるのかなというふうに思っております。

○ 山口委員

ありがとうございます。

○ 津川会長

よろしいですか。

○ 職業安定部長

よろしいですか。正社員の中の格差というふうに、先ほどおっしゃっていたと思いますが、実は、多様な正社員という概念があって、短時間の正社員とか、勤務地限定正社員とか、そういったのは多分既に総合職の中で、地域限定総合職等あると思うんですよね。その中での賃金差というか、待遇の差というのは当然許容されるものなので、それは勤務地無限定の正社員と勤務地限定の正社員であれば、当然責任が違うので、その責任の差に応じた待遇の差、昇進の差というのは、許容されるものです。

○ 狩野委員

すみません、1点質問していいですか。使用者の狩野なんですけれども、実は、今の同一賃金同

一労働の観念が、中小企業の我々も非常に困っているんですけども、一応就業規則は60歳で1回定年になって、65歳まで雇用延長しますという形をとっているんですけども、例えば、課長でいて一般職になるとか、課長のままで給料を下げちゃう、それで仕事と同じじゃないのと言われると、これは不利益じゃないのという話になってしまうので、その辺のガイドラインというの、ちゃんと出るんですか。

○ 労働局長

半田です。そこはガイドラインというよりは、裁判例がありまして、2つ多分公になっているのがあると思います。1つは、60歳以上の再雇用があつて、同じ仕事をやっていて、給料が、例えば6割に下がったというのが違法だという地裁判決が1件あります。それは、まだ係争中でありまして、決まっています。

もう一方は、是認できるというような判決もありまして、地裁の中でも2つに分かれている部分があつて、さあ、どっちが正しいんでしょうという部分だと思うんですけども、我々は行政運営する立場でいけば、それが決まらなかつたら、こうやりなさいとは言えませんが、ただ、1つは、行政として定年延長を推進している立場からいけば、できれば同じ待遇がそれはよろしいですけども、ただし、それは経営の問題とかいろいろあります。

ですから、雇用形態を変えるというのがやり方の1つなのかなというのは、ちょっと思いますが、それは経営の判断でございますので、アドバイスにも何もなりませんけれども、今のところ何らかの方法というのは各企業、もしくは労使の意見交換の中でやっていくのが一番よろしいのかなと思います。

○ 津川会長

時間も迫ってまいりましたので、活発なご意見をいただきながら進めてまいりました。最後は労働セミナーを受けているような状況でありましたけれども、ありがとうございました。

たくさんご意見、ご質問があるかと思いますが、これで最後とさせていただきたいと思えます。

では、これをもちまして、質疑、意見を終了させていただきますが、お願いが1つございます。平成30年度の群馬労働局行政運営方針（案）ですけれども、委員の皆様方の同意をいただけるということでよろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○ 津川会長

ありがとうございます。

では、労働局の皆さんは、ただいま出されましたご意見等、十分に参考にさせていただき、今後の労働行政を運営していただきますことを要望いたしまして、本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、労働局長。

○ 労働局長

熱心なご議論をいただきまして、大変貴重な意見もいただきました。また、ご意見をいただきましたことにつきましては、議事録をつくるだけではなくて、しかるべきときに、厚生労働本省へ伝

達したいというふうに思っております。

いずれにしましても、私ども労働行政に課せられたいろいろな使命というのは、実は大きいのかなという認識を新たにしたところでございます。皆様方のいろいろなご協力を得ながら、行政運営にかけていく所存でございますので、今後ともご指導、ご鞭撻をよろしくお願ひしたいと思います。ありがとうございました。

○ 津川会長

ありがとうございました。

では、これもちまして、議長をおろさせていただきます。皆様、ご協力ありがとうございました。

○ 総務企画官

津川会長、大変ありがとうございました。また、委員の皆様、大変お疲れさまでございました。以上もちまして、平成29年度第2回群馬地方労働審議会を閉会させていただきます。

本日はまことにありがとうございました。

閉 会