

第 2 回

群馬地方労働審議会議事録

平成31年3月6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31年3月6日（水） 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、後藤委員、須藤委員、原田委員、樋口委員、山口委員
事務局 半田局長、生内総務部長、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、堀池総務課長、桑原労働保険徴収室長、
城詰監督課長、大村健康安全課長、松村賃金室長、井上労災補償課長、
生方職業安定課長、橋本需給調整事業室長、吉田職業対策課長、
久保田訓練室長、須田総務企画官、吉澤雇用環境改善・均等推進監理官、
天野雇用環境・均等室長補佐、松本地方総務指導官

4 議題

○ 総務企画官

それでは皆様、定刻前ですが、本日ご出席のご報告をいただいている委員につきましては、全員お見えになっておりますので、ただいまから平成30年度第2回群馬地方労働審議会を開会したいと思います。

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、総務企画官の須田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、公益代表の宮寄委員が欠席されておりますが、合計17名の委員の皆様にご出席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以上の方に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、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告させていただきます。

議事に入る前に、幾つかご連絡いたします。本日の会議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、机上の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、ご承知おき願います。

また、発言者のお名前を公開させていただいておりますので、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確認につきましては、省略させていただきたいと思いますが、本日お手元に、次第、出席者名簿、座席表、委員名簿——こちらが、ホチキス留めで一括りになっております。また、群馬地方労働審議会運営規程、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令（抜粋版）、こちらを、ホチキス留めで添付させていただいております。

そのほかに、事前にお配りしております資料、資料2－1の差し替え版を1枚お配りしておりますので、ご確認いただきたいと思います。青いこちらの机上配付の資料になります。こちらになります。よろしいでしょうか。

それでは、開会に当たりまして、半田労働局長からご挨拶申し上げます。よろしくお願いいたします。

○ 労働局長

皆さん、こんにちは。群馬労働局長の半田でございます。

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、ご協力を賜りまして、まことにありがとうございます。

今年度2回目の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にもかかわらず、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、厚生労働省組織令第156条第2項に基づき、ご審議いただくものでございます。

ご案内のとおり、今年度は「働き方改革」の法律が通りました、それをいかに着実にやっていくかというのが、一番大きなメインの仕事でございました。それらを含めまして、1回目の審議会では、進捗状況等をご説明させていただいたわけですが、これから2回目の本日の審議会におきましては、進捗状況とあわせて31年度、来年度の業務のご説明をさせていただきたいというふうに思っております。

いずれにしましても、メインは「働き方改革」という大義が非常に大きなものになっております。「働き方改革」につきましては、ご案内のとおり、本年4月1日から順次施行されることになっております。それらの改正法の周知につきましては、まだ至らないところはありますが、その辺を含めましてご議論いただければというふうに思っております。

また、そのほかにも女性活躍法の見直し等を考えておるところでございます、いわゆる、女性活躍そのものの話もございます。それから、ハラスメントというもう定着した言葉がございます。パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、そういう部分のハラスメントの關係の管理上の義務というようなこと、法律を、今、厚生労働省で検討しているところでございます。その辺につきましてもご説明させていただきまして、ご意見等いただければ幸いに存じております。

また、ご案内のとおり、外国人受け入れ関係で法律が施行されております。実際の施行は4

月1日からでございますけれども、新たに入国管理官庁をつくりまして、そこで入国の審査を受けた後、就労ができるということになっております。その辺のことも含めまして、私どもは法務省、法務局関係と連携しながら仕事を進めていくわけですが、今のところにつきましては、詳細はまだ私ども事務レベルにはおりにきていない状況ですが、わかる範囲でご説明したいというふうに思っております。

一方で、普通の業務的な話ですが、雇用情勢につきまして、非常に堅調に進んでおります。有効求人倍率も高い数値になっているところですが、その高い数字の裏側には、人手不足、人材不足、こういうような問題が生じているところでございます。それらについての対策を含めまして、職業安定部中心に対策を練っているところですが、その辺の説明もさせていただきたいというふうに思っております。

いずれにしましても、今年度の事業もそうございました。来年度もいろいろな面で労働行政は、国民の皆様と直結する仕事だという認識を持っていきたいというふうに思っております。本日午前中、国会の審議を拝聴していたしましたところ、厚生労働大臣から、おのこの労働局職員等が責任あるモチベーションを持った仕事をするために対策を考えていくというような回答が、国民民主党の議員に対してあったところでございます。その説明を聞きながら、私も含めまして、もう一度真摯な対応を考えなくてはいけないというふうに思っております。厚生労働省でいろいろ、今、国会を賑わすような事件が勃発しておるところでございますけれども、それらについては、詳細がちょっと述べられない部分がございます、お話ができない部分で申しわけございませんけれども、いずれにしましても、我々群馬労働局職員一同は、真摯に対応していきたいというふうに思っております。

これから短い時間ではございますけれども、今日の審議会どうぞよろしく申し上げます。

○ 総務企画官

それでは、これより議事に入らせていただきます。

これから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、会長よろしくお願いたします。

○ 津川会長

改めまして、先ほど、委員の皆様と立ち話をしているときに、年次有給休暇の話をしていたしました。私事ですが、これまでに年次有給休暇をとったことがない、そういう職場にありましたので、こちらが4月から大きく変わるということなので、ちょっと戸惑いを感じているところですが、そういった話を含めて、今日はいろいろなご説明をいただけるということで、委員の皆様はご審議をお願いしたいということでございます。挨拶はこのぐらいにさせていただきます。

では、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30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31年の同方針（案）につきまして報告を受けることとしております。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、議事を進行してまいりたいと考えておりますので、皆様のご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

それから、本日の議事録署名人ですが、労働者側からは、菊池委員よりお願いいたします。使用者側からは、後藤委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

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30年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況及び平成31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・均等室長お願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の千葉でございます。よろしくお願いいたします。

着座にて、ご説明させていただきたいと思っております。

まず、今年度の業務の進捗状況ですが、前回、11月5日の審議会以降の動きにつきまして、ご説明させていただきます。

説明要旨の1ページをご覧くださいと思います。

まず、1つ目ですが、「働き方改革」の推進の関係でございます。資料2-4を見ていただけますでしょうか。労働局におきまして、局、また監督署、安定所と一体となりまして、「働き方改革」の周知に努めております。

1月末現在で、今年度913回、延べ2万7,509人の方に対しまして、周知しているところでございます。その上で、先ほどの1ページに戻っていただきたいのですが、「働き方改革」の推進の大きなセミナーといたしまして、①の下から3つ目のポツでございます。12月3日に働き方改革セミナーを開催いたしまして、県内企業3社から事例発表をしていただきました。

また、その下にありますパートタイム・有期雇用労働法等セミナー、これは3月18日に予定しておりますけれども、これは、年末12月にパートタイム・有期雇用労働法に基づく省令・指針が策定されまして、これを受けまして、初めて大きなセミナーとして行うこととしているものでございます。

この3月のセミナー、今、既に定員いっぱいというような状況になっておりまして、また、今後とも、こういったセミナーをやっていききたいというふうに思っております。

それから、その下の②群馬県雇用戦略本部ですが、2月18日に第16回本部が開催されております。こちらは、本日差しかえで資料配付させていただいておりますけれども、資料2-1に当たるものです。雇用戦略本部では、群馬の「働き方改革」のコンセプトといたしまして、

「働き方改革」による「働きやすい職場づくり」によって、企業の人材確保や従業員の健康確保が実現できるということに加えて、今年度は、特にこの4月からの年次有給休暇取得の義務付けのことも念頭にございますが、「疲れたから休もう」から「働いたら休もう」ということもコンセプトにして、周知啓発を、今後とも図っていききたいというふうに思っております。この資料は、本部会議で配付させていただいたものでございます。

それから、説明要旨3ページでございます。均等確保対策の関係でございます。

(4) 女性の活躍推進等ですが、①均等確保対策が書かれておりますけれども、均等法に基づく相談件数は289件、12月末現在でいただいているところでございます。内容といたしましては、セクシュアルハラスメントに関する相談が113件と、最も多くなっておりまして、これは昨年同期が68件という状況でしたから、かなり増えているというような状況かと思えます。続いて多いのが、妊娠・出産等不利益取扱いに関する相談が61件というふうになっております。

また、均等法に基づく指導件数が、12月末現在で316件というような状況でございます。

それから、その下の女性活躍推進法に基づく、えるぼしの認定状況ですが、2月末現在が最新の数字でございまして、今年度5社、5件認定いたしまして、11社が現在えるぼしをとっていただいている状況でございます。

続いて、両立支援対策の関係でございます。これもめくっていただきたいと思いますが、相談といたしましては486件、12月末現在でいただいております。内容としては、制度に関する相談が311件、次いで育児・介護休業に関する不利益取扱いに関する相談が91件というような状況になっております。

それから、その下の④次世代育成支援対策法に基づくくるみんですが、くるみの認定が2月末現在で、今年度9件認定して、50社になっているところでございます。

続きましては、5ページを見ていただきたいと思えます。

大きな2つ目ですが、働きやすい職場づくりの推進の関係でございます。

これは資料2-8を見ていただきたいと思えます。2-8は個別労働紛争に関する相談の件数の推移で書かれたもので、30年度は12月末現在の実績で、5,689件という状況でございます。これを今年度1年間推測いたしましたところ、恐らく7,500件ぐらいになるのではなかろうかと思っております。内容といたしましては、いじめ・嫌がらせに関するものが多いというような状況になっております。

それから、説明要旨6ページを見ていただければと思えます。

この個別紛争にかかわる助言・指導、あっせんの実施状況ですが、助言・指導につきましては、処理件数が、12月末現在で114件というふうになっておりまして、これは昨年度1年間で123件でしたので、今年度はこれを大きく超えるような状況になろうかというふうに考えております。

一方で、あっせんは、12月末現在で31件という状況でして、やや減少というような状況だと

いうふうを考えております。

また、④関係機関・団体との連携もいろいろさせていただいております、特に11月以降ですと、群馬司法書士会主催の研修に出向いて説明を行ったり、また、群馬県主催の「労働相談ネットワーク会議」などにも出席いたしまして、連携を図っているところでございます。これが、今年度の進捗状況の主なものとなります。

続きまして、行政運営方針の案について、雇用環境・均等室関係部分についてご説明させていただきたいと思っております。1ページをお開きいただければと思っております。

今回、この行政運営方針全体を通して言えるんですけれども、第2、労働局の行政課題と重点施策とありますが、この下にそれぞれ1、2、3と項目立てがあります。これまでは、雇用環境・均等行政としての課題や重点というような書き方をしていたんですが、今年度から政策テーマを打ち出すような形に変更しております。

私どもの関係としては、働き方改革による労働環境の整備という打ち出しをさせていただいて、最重点の施策としては、働き方改革の着実な実行、女性の活躍推進、働きやすい職場づくりの推進という3つを掲げさせていただいております。

働き方改革の関係については、局、監督署、安定所が一体となって、また地方自治体やさまざまな団体とも連携させていただきながら、中小企業や小規模事業者の方々に、きめ細かに周知していきたいというふうに思っております。

資料2-2をご覧くださいませ。

31年度におきましても、中小企業・小規模事業者に対する働き方改革推進支援事業として、「働き方改革推進支援センター」を設置いたしまして、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引き上げ、人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度などの見直しについて、窓口相談やセミナーの実施、また、事業所に出向いてコンサルティングの実施を行ったり、さらに来年度、特に各地域の商工団体や市町村などにも出向いての相談窓口、そこに専門家を派遣するというもの、こういったようなものも予定しているところでございます。

ちょっと次のページを見ていただきたいのですが、資料の裏面になります。

特に、事業所や商工団体・市町村に出向いての専門家派遣の関係は、厚生労働本省が外部の団体に委託して実施する流れになっておりまして、それ以外を各都道府県労働局の委託先が行うという流れですが、この専門家派遣は、各都道府県の委託先のセンターが窓口になりながら、さまざまな調整などもさせていただくので、利便性は変わらないことになろうかと思っております。

それから、働き方改革に関しまして、もう一つご紹介したいのが、資料2-3、時間外労働等改善助成金でございます。この助成金は、時間外労働の上限規制などへの対応を行う中小企業や事業主団体に対して支給することとなっております。

コースは4つございまして、上の3つが企業向けのものでございまして、一番下の団体推進

コースは、事業主団体に対して支給するものでございます。この団体推進コースですが、事業主団体が会員企業に対して、右端にあります助成対象として、⑤まで用意されておりますけれども、こういったものをお願いしまして、その取組別に、それぞれ上限額が設定されております。これを足し上げて、トータル500万円まで助成を行うというものでございまして、こういったものもぜひ活用していただいて、さまざまな取組を支援していきたいと思っております。

それから、資料2-6以降につけておりますけれども、パートタイム・有期雇用労働法の関係になります。この法律が2020年4月から、また中小企業はその1年後になりますが、適用されることになっておりまして、3月にセミナーを行いますけれども、関係資料を2種類ご用意させていただいております。

2-6については、改正法のポイントをまとめた資料になっていまして、もう一つの2-7ですが、事業主の方々が取り組んでいただくに当たってのポイント、手順だったり、チェックシートだったり、こういったものが盛り込まれたものとなっております。

それから、年度内には7つ、業界ごとのマニュアルができることとなっております、こういったものを使いながら周知を図っていききたいというふうに思っております。

それから、冒頭、局長から女性活躍推進法とハラスメント対策の強化の関係でお話しさせていただいておりますけれども、現状といたしましては、2月14日に、厚生労働省が労働政策審議会に対して諮問していた女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱について、審議会から厚生労働大臣に対しまして、おおむね妥当との答申が行なわれ、その内容を踏まえて法案提出の準備が進められているところと承知しております。

ポイントは、女性の活躍推進に関しましては、女性の活躍推進を企業で進めていくに当たって、行動計画をつくっていただくことになっておりますが、この行動計画の策定等の義務づけが、現在は301人以上規模の企業ということになっております。この企業の規模が101人以上ということで、対象企業の拡大ということが予定されております。

また、ハラスメント対策の強化で申しますと、労働施策総合推進法を改正して、パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務を新設することになっております。

改正法の適用は、女性活躍推進法に基づく行動計画策定義務づけの拡大に関しては、公布日から起算して3年を超えない範囲内で政令で定める日、パワハラの場合措置義務に関しては、1年を超えない範囲内で政令で定める日、ただし中小企業については、その公布日から起算して3年を超えない範囲内までは努力義務ということで、法案提出の準備がなされているところでございます。

私からは、以上でございます。

○ 津川会長

ただいま雇用環境・均等行政についての重点対策及び施策、平成30年度の進捗状況と31年度

の取組状況をご説明いただきました。いよいよ本格的に働き方改革推進支援センターのもとで、いろいろな施策が本格化していくというご説明だったと思います。

委員の皆様からは、後ほど、ご意見、ご質問等を承りたいと思います。

では、引き続きご説明ください。労働基準部長、お願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部の藤中でございます。よろしくお願いたします。着座にて、失礼いたします。

それでは、ただいまより、労働基準行政の重点対策と施策の推進状況につきましては、お手元の説明要旨に従いましてご説明させていただき、その後、資料につきまして追加のご説明、そして31年度の施策について、変更点等についてご説明させていただきます。

それでは、説明要旨の8ページをご覧ください。

労働基準行政の重点対策につきましては、大きく3つ、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、第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進、そして最低賃金制度の適切な運営として取り組んでまいりました。

その進捗状況でございます。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につきましては、大きく2つ、(1)労働基準監督署を中心としました監督指導等になります。

(2)周知・啓発活動としまして、11月の過労死等防止啓発月間に、以下の取組を行いました。この中で、ご注目いただく点ですけれども、黒ポツの一番下ですが、企業の労務管理担当者責任者などを対象としました「過重労働解消セミナー」の実施でございます。こちらは約60名の参加があったところでございます。

そして、②「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催、こちらも同様に約60名の参加があったところでございます。

次に、2つ目の重点でございます、第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進についてでございます。

まず、そのデータにつきまして、右側の9ページの上の②になります。

労働災害につきます結果は、1月から12月までの年統計となっております。30年の速報値では、労働災害による死傷者数は2,318人と、平成29年に比べますと5.7%の増加となっております。また、死亡者数につきましては20人、これは平成29年と同様の数字となっております。

前後しまして、労働災害防止に向けました取組でございます。上期におきましては、STOP! 転倒災害プロジェクトによる転倒災害防止の啓発活動を展開してまいりました。こちらにつきましては、下期についても同様に開催しております。

そして、平成30年度下半期の取組でございます。

ア、局長による労働衛生週間のパトロール、イ、年末年始における災害防止を念頭にしました建設現場の監督等を行いました。150現場となりました。

そして、オ、「労働災害の防止と働き方改革のトップセミナー」と称しまして、今年1月、初

めて、このセミナーを開催したところでございます。労働災害を防止することが人材の確保につながると、まさに働き方改革に直結するものであるということで、これは群馬の独自のやり方として、毎年実施していくこととしております。

次に、重点対策の3つ目、最低賃金制度の適切な運営でございます。

最低賃金につきましては、群馬地方最低賃金審議会の中でご審議いただきまして、全ての労働者の最低賃金額を保障するセーフティーネットであるということのもと、十分に調査、審議をいただきまして、群馬県最低賃金につきましては、昨年10月6日から時間額809円、そして、特定最低賃金につきましては、鉄鋼897円、機械、電気、輸送につきまして886円、これが12月20日の発効となったところでございます。

今後は、周知につきまして、一層推進していくこととしております。

以上、重点につきましてのご説明でございます。

次に、資料におきまして、追加のご説明をさせていただきます。

資料3-1をご覧くださいませ。

労働災害の発生状況でございます。こちらでご注目いただきますのは、下の表の中の災害の種類別の中の外国人の災害でございます。外国人の災害の行を、右側のほうへずっと列を追っていただきますと、マイナス1という数字がございます。平成30年は、平成29年に比べまして、死亡災害が1人減りましたということでございます。

外国人の死亡災害につきましては、平成29年に1人、技能実習生が機械に挟まれ、巻き込まれによる災害で死亡したところですが、それを踏まえまして各団体に周知、要請等を行いましたところ、平成30年につきましては、外国人労働者の死亡災害は防止することができたところでございます。

1枚めくっていただきます。

平成30年の死亡災害事例をあらわしております。全て次のページまで見ますと、20人の方が死亡された内容を示しているところでございます。ここでご注目いただきますのは、年齢の部分でございます。労働安全衛生法の施策上、高年齢労働者を50歳以上の労働者と捉えております。この20人のうち、高年齢労働者の死亡者数は15人に上っているところでございます。このようなことから、来年度の施策において、高年齢労働者の災害防止の施策の部分について追加しております。後ほど、ご説明させていただきます。

次に、資料3-4をご覧くださいませ。

先ほど、ご紹介させていただきました、群馬県最低賃金の一覧となっております。

次に、資料3-5でございます。

労働相談項目件数の推移となっております。こちらでご注目いただきますのは、平成30年、一番右側の縦グラフですが、この中段の赤い色の2,126という件数でございます。これは年次有給休暇に関する相談の件数となっております。過去、平成21年からの10年間、年次有給休暇に

関する相談につきましては、1,000件台で推移しておりました。これが30年には2,126件となっていたところでございます。

こちらにつきましては、働き方改革関連法に基づきます年次有給休暇の付与等につきまして、その周知等も行わせていただいているところですが、労働者のみならず使用者からの相談もいただいていると考えているところでございます。

次のページの資料をご覧ください。

右側の監督指導等実施状況でございます。下の(2)監督指導等実施状況及び違反状況で注目いただきますのは、平成30年、下の表のちょうど中段の行ですが、全産業で定期監督等実施件数が2,658件となっております。これは前年に比べまして、600件以上の増加となっております。今までも、データの中では2,000件を超えるというのは、26年に少し超えただけですけれども、これだけ件数が増えたというのは、今までにないことでございます。

この理由につきましては、働き方改革関連法の周知等を目的としまして、中小企業を中心とした事業所へ監督官がお伺いして、相談支援の一環として、その法令の周知を行わせていただきました。約600件になります。監督指導ではございませんので、行って指導するというのではなくて、周知・啓発を行ったところでございます。

次に、資料3-6、1枚めくっていただきます。

脳・心臓疾患等の労災補償状況の推移、そして精神障害等に係る労災補償状況の推移につきまして、上段のグラフ、中段のグラフに掲げております。上段の脳・心臓疾患の労災補償の請求状況ですが、平成30年度、そして29年度と9件、本年度につきましては、まだ途中ですので、9件より増える可能性がないとは言えない状況でございます。高どまりになっております。

そして、中段のグラフの精神障害等事案の労災補償の推移につきましては、平成30年度は速報値で19件になっております。相変わらず、高い数字を示しているところでございます。

精神障害者等事案を始めまして、脳・心臓疾患などの過労死等に係る労災請求が高どまりする中で、引き続き、労働局と監督署が連携しまして、労災認定基準等に基づきまして、迅速、適正な事務処理を行うこととしております。

次に、平成31年度の運営方針の案の中で、ご注目いただきます点を、2点ご説明させていただきます。2019年度、群馬労働局行政運営方針(案)の6ページをご覧ください。

労働行政の重点は、大きく3点変わりございません。ただ、この手法等の中で、(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の中では、働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図ってまいります。

先ほど、ご紹介させていただきましたが、監督官が監督指導ではなくて、周知・啓発の意味でお伺いさせていただくという活動も入っております。

もう一点、ご注目いただきますのは、10ページでございます。

10ページ、中段より少し下のウ、外国人労働者、未熟連労働者等に対する災害防止対策のう

ちの（イ）高年齢労働者に対する対策でございます。

先ほど、ご紹介させていただきましたとおり、年齢別の就労人口の関係からも、高年齢労働者が増えていくということがございますので、今回は特出しさせていただきました、高年齢労働者が安全・健康に働ける職場環境の整備のための取組を行うこととしております。

以上でございます。

○ 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の重点対策及び施策の推進状況のご説明をいただきました。基本的には、重点対策としての3点、積極的な啓発活動をいただいているということ、あるいは、死傷者数は、わずかながら増加しているということ、群馬のモノづくりということが背景にあるのかもしれない。最低賃金も少し引き上げを図ったというふうなところでのご説明、詳しくは、また後ほどということにさせていただきます。

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

職業安定部長の小林でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。着座にて失礼いたします。

それでは、職業安定行政の進捗状況につきまして、ご説明いたします。説明要旨の12ページをご覧くださいませ。

職業安定行政の重点対策としては、3点です。働き方改革を通じた人手不足の解消と生産性の向上、全員参加型社会の実現に向けた取組、それと人材育成の推進です。

これらを中心に取り組んでおりますが、まずは、最近の雇用情勢についてお話をいたします。

資料4-1をご覧ください。横の図になっているものでございます。

局長の説明にもございましたが、群馬県の有効求人倍率は、堅調に推移してございます。上の赤い点々のものですが、おおむね1.7倍台という高い水準で推移してございまして、堅調な動きを示しています。

他方、下段ですが、建設・介護・運輸といった、いわゆる人材不足分野につきましては、引き続き、人材不足が続いている状況です。

ご承知のとおり、今後、人口減少が加速化することを踏まえると、この人材不足、人手不足が最大の課題になると思われまます。

資料に戻っていただきまして、1の（1）でございます。

今、申し上げた人手不足が深刻になっている状況を踏まえまして、ハローワークでは、求人充足を意識して、事業所訪問・雇用管理改善指導などを強化しております。

また、その下の（2）ハローワーク前橋の「人材確保対策コーナー」を中心に、人材不足分野について充足を支援しております。

加えて、下期の取組といたしまして、①のとおり、群馬県建設業協会と連携して、事業所向

けに大規模なセミナーを開催いたしました。

続きまして、13ページ、大きな2番、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進です。

まず、(1)若者の正規雇用の促進ですが、新卒も売り手市場で、特に地方の中小企業では、人材確保に苦労しているところがございます。

そこで、若者の採用・育成に積極的であることに、いわば国がお墨つきを与える「ユーザー認定企業」を企業の皆様にお勧めしております。順調に認定企業数を増やしております。

この企業には、①のGターン面接会で、求人の優先枠があったり、あるいは、各ハローワークで積極的に広報したりするなど、メリットをご提供しております。

また、この記載にはありませんが、ハローワーク前橋・伊勢崎が主体となって、本年1月には「学生が求める企業像」というのをテーマに、地元企業向けにセミナーを開催いたしました。

次に、(2)子育て女性に対する支援です。今年度は、毎年2月の面接会実施期間に、過去最大の7会場で開催し、好評を博しました。例えば、ハローワーク伊勢崎の面接会では、管内の大規模ショッピングモールを会場として使用いたしまして、普段ハローワークを利用されていない、いわば飛び込みのお客様も多く見られました。

続いて、(3)高齢者も、就職意欲が高く、②のとおり、専門窓口の実績は、全体の求職者が減少傾向にある中で、前年度を上回って推移しております。

その下、(4)障害者ですが、平成30年の障害者雇用率は公表が遅れております。ただ昨年度の数値よりも上昇する見込みとなっております。

ページをおめくりいただきまして、④ですが、社会全体の障害者雇用に対する機運も高まっております。障害者の就職件数は、過去最高のペースで推移しております。

(5)外国人です。平成30年10月末現在、県内の外国人労働者数は約3万5,000人と過去最高を更新しました。資料4-4に詳しい数字がありますので、後ほどご覧いただければと思います。

また、来年度から新たな制度も始まります。この点は、後ほど、来年度の行政運営方針を説明する際に触れさせていただきます。

続いて、大きな3、人材育成の推進です。

求職者が減少傾向にあり、全国的に訓練受講者についても減っております。そこで、ハロートレーニングの広報に力を入れて、訓練に誘導するということを意識しております。

記載はありませんが、国がAKBをハロートレーニングアンバサダーとして任命しております。当局でも、これを前面に押し出したポスターを現在、県内各駅に掲載するなど、周知を図っております。

今年度の取組状況の説明は、以上でございます。

続いて、2019年度の行政運営方針(案)をご覧ください。こちらも同じく、12ページからが

職業安定関連でございます。12ページの下側でございます。

先ほど、雇・均室長の説明にもありましたが、従来の「職業安定行政の重点施策」というタイトルから、今、我々に何が求められているか、それを踏まえまして「働き方改革による人材確保支援の推進、多様な人材の活躍促進」にしております。

すなわち、先ほど申し上げました人材不足、人手不足という課題を踏まえまして、人材確保を支援する、多様な人材の活躍、人材育成が重要であるという整理でございます。

もう少し具体的に言いますと、求人充足するという視点を持って業務運営に当たり、それに加えまして、女性・高齢者・障害者・外国人といった多様な人材の活躍支援、人材育成を行っていくという流れでございます。

1点目の人材確保支援ですが、まずは、ハローワークにおけるマッチングの強化でございます。

13ページに移っていただきまして、(イ) 求人充足対策の推進では、今まで以上に、求人事業所見学会、求人説明会を積極的に開催して、効果的なマッチングを進めます。

また、前後しますが、(ア) の3段落目のおり、2020年1月から順次、ハローワークの業務システムを刷新いたします。簡単に申し上げますと、求職者、求人者がそれぞれオンラインでマイページを開設できるようになりまして、ハローワークの利便性が高まります。

こうした業務インフラの改善を追い風にしながら、マッチング力を強化して、総合的に人材確保を推進いたします。

次に、その下のイ、人材確保支援では、引き続き、ハローワーク前橋の「人材確保対策コーナー」を中心に、人材不足分野を支援いたします。来年度は、特に、業界団体と連携した取組をキーワードに実施してまいります。

続いて、14ページ、(2) 多様な人材の活躍促進でございます。

ア、女性ですが、これまでは「子育てする女性」と言っておりました。ただ、一口に子育てと言いましても、未就学児、小学生、中学生では、当然状況が変わってきます。また、子どもを持たないという選択肢も尊重されてしかるべきです。そんな点を意識しまして「ライフステージに対応した活躍促進」というネーミングに変えております。

取組としては、引き続き、地域との連携を重視しながら、女性向けの面接会を積極的に開催いたします。

イ、若者です。昨年3月末に、県・上毛新聞社様と「Gターン就職促進連携協定」を締結いたしました。これを一つの旗印にして、両機関と連携しながら、Gターン面接会やセミナーなどを開催いたします。

ウ、高齢者です。大きな変更点といたしまして、(ウ) のとおり、高齢者の専門窓口を、ハローワーク前橋とハローワーク桐生に新設いたします。シニアの就労に対する全国的な機運の高まりを反映したものであり、当県内でも積極的な支援に取り組めます。

続いて、15ページ、エ、障害者でございます。引き続き、企業に対しまして障害者雇用を促します。特に、障害者雇用ゼロ企業を中心に雇用率達成指導をいたします。

また、精神障害者の求職者が増えている一方で、まだまだ精神障害者への接し方に悩んでいる企業も多いと聞いております。今年度に引き続き、精神障害者の雇用促進に努めます。専門スタッフのトータルサポーターが、求職者だけではなく、受け入れる側の企業に対しまして、関係機関と連携して支援してまいります。

大きな2番の最後、オ、外国人材受け入れ支援でございます。ご承知のとおり、本年4月から新しい在留資格である「特定技能」を開始します。特定技能の方は、あらかじめ付与されました「特定技能」の業種の範囲内に限りますが、転職が可能となっております。そのためハローワークの利用が想定されますので、こうした方々に対する就職支援、あるいは、こうした方々を雇用される事業主への指導を実施してまいります。

また、記載にはございませんが、県や太田市と連携しながら、セミナーの開催、あるいは市役所内でのハローワーク出張相談を実施する予定でございます。

重点項目の3番目、人材育成の推進でございます。16ページをご覧ください。

先ほど申し上げましたとおり、訓練受講者を確保するため、積極的な周知を行ってまいります。今まさに、今週と来週の2週間ですが、ヤフーのトップページに表示される動画広告を利用いたしまして、ハロートレーニングの周知をしております。こういう取組を来年度も積極的に続けていきたいと思っております。

個々の訓練内容といたしましては、託児サービス付きの訓練コースを大幅に拡充するなど、求職者のニーズに合った訓練を実施いたします。

その後、(4)以降の雇用保険制度、労働者派遣制度については、これまで同様、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事項として、ハローワークの総合評価について申し上げます。前回の審議会にて、ハローワークの総合評価について、29年度の結果と30年度の目標を説明いたしました。30年度の結果につきましては、来年度になってから取りまとまりまして、また、31年度の目標は、現在調整中でございます。

そのため、いずれも決まり次第公表させていただきます。委員の皆様へのご報告は、来年度の第1回目の審議会にて説明させていただきます。ご承知おきいただければ幸いです。

職業安定部の説明は、以上です。

○ 津川会長

ありがとうございました。労働環境に関しましては、世界経済の変動に大きく左右されると。それが若干時間的なずれをもって対応せざるを得ないということですが、今のところ有効求人倍率は、本県の場合には、非常に堅調に推移しているところことですので、逆に、それは人材不足や人手不足につながってしまっている。それに対応する施策を、ある意味、立てなければ

いけないわけですが、本県においては、やはり外国人材への期待が高まっているので、その部分についての考えを進めていかなきゃいけないということだったと思います。どうも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

総務部長の生内でございます。委員の皆様には、日ごろより労働保険の適用徴収業務に関し、ご理解、ご協力を賜り感謝申し上げます。

私からは、適用徴収業務の重点施策、その進捗状況、31年度の行政運営方針（案）について、ご説明いたします。着座にて、失礼いたします。

資料のほうは、説明要旨の16ページをお開きになっていただけますでしょうか。

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、そしてもう一つが、労働保険未手続事業一掃対策の推進を重点に置いて取り組んできたところでございます。

まず、大きな1点目、労働保険料の適正徴収の推進についてですが、（1）収納率の向上を、まず上げております。1月末現在の保険料の収納率は72.4%であり、昨年同期に比較しまして、0.4ポイントの増加となっております。

次に、31年度の取組としておりますが、こちら31年度の行政運営方針（案）の文言をそのまま載せております。31年度の取組といたしましては、滞納整理、納付督促等の徴収業務を積極的に推進していくこととしております。

滞納整理に当たりましては、高額滞納事業場・複数年度にわたって滞納している事業場を重点に、効果的かつ計画的に実施していくこととしております。

次に、（2）効果的な算定基礎調査の実施です。

労働保険料等の算定基礎調査については、「卸売、小売業」等パートタイム労働者が多い業種、そして雇用保険の被保険者の手続漏れが多いと見込まれる業種に重点を置いて、実施してきたところでございます。

1月末現在で、調査事業場件数は244件となっております。

31年度の取組といたしましては、引き続き、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれるパートタイム労働者等を多く雇用する業種に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施することとしております。

次に、（3）労働保険料率の周知徹底についてです。こちら平成30年度におきましては、労働保険料率について、労働保険年度更新説明会、労働保険事務組合事務担当者研修会等あらゆる機会を活用して、事業主等へ周知してきたところでございます。

なお、こちら労働保険料率の周知徹底につきましては、31年度は改定がございませんので、運営方針（案）からは削除しているところでございます。

次に、大きな2点目、労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてです。

未手続事業につきましては、法人登記情報、労働保険の未手続事業に関する関係機関からの通報、各種名簿等によって未手続事業場を把握の上、全国労働保険事務組合連合会群馬支部と連携を図り指導を実施し、その結果、1月末時点で加入指導による成立件数は745件となっております。

31年度の取組といたしましては、引き続き、労働保険の未手続事業を一掃するため、局内、監督署・ハローワークとの連携はもとより、国土交通省関東運輸局群馬運輸支局及び県等からの通報、全国労保連群馬支部と連携した的確な未手続事業の把握、加入勧奨・手続指導を行うこととしております。

私のほうからは、以上でございます。

引き続き委員の皆様には、ご理解、ご協力を賜りますよう、よろしく願いいたします。

○ 津川会長

説明は、最後に、労働保険適用徴収業務のご説明をいただきました。収納率の向上ということで、完成年度同期比72%と比較して、0.4%の増加であったということで、数値そのものは、それほど高いとは言えないのかもしれませんが、全体としては、やはり非常にご苦労なされたという数字だったと思います。それを踏まえて、また31年度ということで、引き続きご努力、ご尽力いただけるということだと思います。

では、一通りの説明が終わりましたので、議事の(2)質疑・応答に入らせていただきます。

事務局より報告のございました、今年の下期の行政運営方針の進捗状況及び平成31年度群馬労働局行政運営方針(案)につきまして、ご質問、ご意見をいただきたいと思っております。

冒頭にもございましたが、録音というようなところもございますので、お名前をおっしゃったいただいた後にご発言いただきたいと思っております。

いかがでしょうか。

○ 鈴木委員

労働者側委員の鈴木です。よろしく願いいたします。

冒頭から働き方改革の言葉が何度も出てくるような状況でありますし、労働組合としても4月1日から労働組合側にもしっかりと指導しているような状況でございます。そういった中でも危惧されるようになってくると、やはり時間外労働のところ、時間外労働の上限規制は確かに入り、罰則規定も入りました。ただ、36(サブロク)協定がしっかりと締結する労働者側代表者もちろんありますが、その中身についても、しっかりとチェックしていく体制をとっていかなければならないだろうというふうに考えております。

1日8時間、週40時間の法定労働時間を超えたときの免罰手続を労使で行うこととなるわけですが、その限度時間を超えて、臨時的な特別な事情で行うとき、それには事例のほうも幾つか載っているわけですが、予算・決算業務、ボーナス調整に伴う業務の繁忙、納期の逼迫、

大規模なクレームへの対応等々でございます。それがしっかりと本当に運用されているのか、日常化している残業に、そこが当てはまっていないのか等のチェックであったり、上限規制の適用が除外されている新技術・新商品等の研究開発業務であったり、建設事業であったり、そういったところももちろんあるわけですが、特に新技術・新商品のところ、こういったものが新商品・新技術の研究開発業務に当たるのかというところも、経営側、労働組合側、労働者に対しても、しっかりと周知していかなければ、そこに責任を持って36（サブロク）協定の判をつくことは、労働者側にとってはできないだろうというふうに思っております。

新技術・新商品等の研究開発の業務については、昭和57年8月30日、基発第569号のところに、そこに対する内容的なところは書かれております。それが生きているというふうに我々は思っておりますが、そこには「専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する次の業務をいう」ということで、5つ示されておりますし、相当な特殊性というものが、そこには必要なんだろうというところで、通常の製品開発等々であれば、その新技術・新商品等の開発には当てはまらないだろうというふうに、我々は思っているところでございます。

そういったところも含めまして、しっかりと36（サブロク）協定の締結に当たり、監督署届出に当たり、チェック機能をぜひとも果たしていただきたいというお願いと、ここに対する管理をどのようにやっていくかという質問をさせていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○ 津川会長

お答えいただけますか。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。

ご指摘いただきましたとおり、36（サブロク）協定は残業を行う上でのまず第一歩でございます。先ほどご説明させていただきましたとおり、その後の監督指導という点では、事業場へお伺いして、その中に違法な手続、また、その内容について、36（サブロク）協定が現状と合っていないということがあれば、現場で指導させていただくところですが、ご要望いただきましたとおり、まずは監督署の窓口で、その36（サブロク）協定を受け付ける段階におきまして、その内容のチェック、これは現在も行っているところですが、引き続きこのチェックにつきましては、厳正に行っていくことといたします。

以上でございます。

○ 津川会長

よろしいですか。かなりご懸念をお持ちだと思いますけれども、お答えはそれでよろしいでしょうか。

○ 鈴木委員

はい。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。

○ 山田委員

UAゼンセン、ヤマダ電機労働組合の山田と申します。よろしくお願いします。

今のに関連する質問というか、お聞きしたいんですが、36（サブロク）協定が現状の中で県内で結ばれているところにおいて、どの程度の時間で結ばれている——平均とか、最高の時間とか、そういうデータがないものですから、もちろん個別のものは出せないんでしょうけれども、トータルの統計という形では、そういう数字というのが出せないのかどうかということ。

それから、もう一つは、高度プロフェッショナル制度が今回盛り込まれておりますけれども、実際に、そういうふうな会社が、その労働者と確認して、対象者が出たという事例があれば、まだあまりないと思うんですけれども、今後そういうことが出たら、そういうことが実際にどの程度結ばれて、どういう職種で、どんなものなのかということがわかれば、今後の中で、そういうことをお聞きしたい。こういう資料の中で示していただければというふうに思います。

この2点です。

○ 津川会長

これもよろしいですか。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。後段の高プロにつきましては、ご要望ということで、今日は承らせていただきます。

そして、36（サブロク）協定の関係ですけれども、どの程度のボリュームで結ばれていて、その内容についてどうかということにつきましては、具体的な——例えば、今、上限でございます月45時間を超えているのがどれぐらいかというものについては、統計はとっておりません。

一方で、36（サブロク）協定は、先ほども回答させていただきましたけれども、まずは結んでいることが前提ということで、結んでいない事業場につきましては、自主点検セミナー、個別訪問等で、その実施を行うこととしておりますけれども、今年は2年目となります。1年目の対象となりましたのは1,900事業場でございます。こちらにつきましては総括は、まだ行っておりませんが、本年におきましても、同程度の事業場に対しまして、自主点検セミナー、個別訪問等の実施を予定しているところでございます。

○ 山田委員

じゃあ、今後も統計をとる予定はないという……。

○ 労働基準部長

今のところございません。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。

○ 樋口委員

使用者側の樋口ですけれども、同一労働同一賃金のところで、先ほどご説明がありました、マニュアルを作成中ということがありますけれども、これは3月中にできると。中小企業まで適用されるのは、まだまだ先なんですけれども、結構早くから検討していかないといけないと思ひまして、7業種というのは自分で調べたらわかりましたので、それはいいんですけれども、それが出て、それをどんな形で周知徹底していくというのか、具体的なものがありましたら教えてもらいたいのが1つ。

これは要望なのかもしれませんが、比較できる労働者間で待遇に差があると、従来では雇用形態が違ふとか、役割規定が違ふとか、そういった主観的な、抽象的な説明では、法律違反になるんだと言われていふます。今、我々も会員の中小企業に聞きますと、どんな合理的な説明というのが、具体的にどうなんだと。それは書かれていふものを読めばわかるんですけれども、具体的に説明するときに、イメージが非常に沸きにくいという声がたくさんございふますので、具体的な説明の事例というんですか、あるいは、そういった想定問答みたいなものですか、まず、そういう事例集みたいなものがあれば一番いいのと、それから、そういった事例を中心とした説明会、あるいは、セミナーみたいなものも、複数回開催していただければありがたいというのが要望の一つ。

最後に、実は、厚生労働省のホームページを見ましたら、同一労働同一賃金ガイドラインというのがありまして、印刷しますと、ページが一部枠からはみ出ちゃうんですね。よく見ていたら、あれは違ふ文書を2つ張り合わせて、別々に見れば横に書かれていふやつと文書を見らると、別々ならばできるんですけど、一遍にできないんですね。

そのほかにも、厚生労働省のホームページは割と——我々が普通印刷すると、用紙が合わないと、そんなようなのがいっぱい出るので、ごく普通の、普通の我々が印刷をスムーズにできるような、そういったシステムをぜひご検討いただきたいというのが1つです。

以上です。

○ 津川会長

お答えいただけますか。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室でございます。ありがとうございます。

まず、今年度策定されることになっておひます7業種に対するマニュアルの関係ですが、労働局のほうに、そういったものが今年度末以降に配付されてまいります。配付されましたら、さまざまな説明会の機会など、あるいは、企業を訪問する機会も多々ございまして、そういった中で、業種を意識した形の周知を行っていきたいというふうにおひしております。

それから、比較対象労働者との間での待遇の違ひに対しての説明の仕方ですけれども、説明義務の強化に関しましては、短時間有期雇用労働指針といったものがございまして、その中で、

まず、基本的な考え方が書かれておりまして、まず、そちらに則ったやり方になってこようなというふうに思っております。

説明するに当たりましては、指針に基づき、資料を活用して口頭により説明することが基本となります。

今後、私どもも事例を収集できればしたいと思っておりますし、また、一つの取っかかりといたしまして、先ほどご紹介いたしました、取組手順書を活用していただく。できるだけ説明会なども開催していきたいと思っております。

それから、ホームページの関係ですが、ちょっと私、実は、見てみたんですけども、私が見たら印刷できたかなと思っております……、パソコンから見ていらっしゃいますか。

○ 樋口委員

ホームページを見て、画面に出てきたのを、通常それで印刷すれば、普通ならできるんですよ。

○ 雇用環境・均等室長

そうですね。

○ 樋口委員

何でできない……、木閣委員のところはできますか。

○ 雇用環境・均等室長

同一労働同一賃金ガイドライン、この資料は本文ですけども、この資料でしょうか。

○ 樋口委員

これですね。

○ 雇用環境・均等室長

後ほど見せていただいて、厚生労働省に伝えるようにいたします。申しわけございません。ありがとうございました。

○ 樋口委員

検討してください。

○ 雇用環境・均等室長

承知いたしました。

○ 樋口委員

そのほかにも用紙が、A3、A4で合わない。

○ 労働局長

A3、A4、両方使って資料をつくっているものですから。

○ 樋口委員

何か合わないんだけど、無理にやれば印刷できるんですよ。

○ 狩野委員

お持ちのパソコンが違うんじゃないの。

○ 労働局長

局長の半田です。昔つくっていた立場ですと、A3で大きく書きたいときと、あと、A4でコンパクトに書きたいというのがありまして、両方ともホームページに載せるときにリンクさせちゃって1個にしちゃうときがあるんです。その手続がうまくいっていないんです。よく伝えます。

○ 樋口委員

多分違うのがあって、それをあわせてホームページに載せるじゃないですか。だから、それぞれの表はとれるんですよ。だけれども、一緒だとだめなんですね。

○ 労働局長

家庭のパソコンですと、普通A3は使いませんから、何も印刷できないような形になっちゃうと思います。

○ 樋口委員

すみませんでした。

○ 津川会長

いえ、ありがとうございます。パソコンの授業のような、我々も注意しなきゃいけないところだと思います。

そのほか、どうぞ。

○ 狩野委員

使用者側の狩野です。今のお話で、同一労働同一賃金で差別しちゃだめという話があるんですけども、例えば、定年退職して60歳以上の人とか、65歳を過ぎた人がまた同じ仕事——役職がなくなっても、内容が一緒だと給料を下げちゃだめなのかとか、今後そういう具体的な事例を出していただくと、なかなか中小企業ですと、そこまで全部総務の人間が見たり、僕らが見たりして、なかなか理解できないところがあるので、できるだけ具体的な事例を交えてご説明していただけたら助かるんですけども、よろしくお願いします。

○ 津川会長

要望でよろしいですか。ぜひお願いいたします。

どうぞ。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内です。今の狩野委員に関連して、近年ストレスチェックの後の面談等を経験するんですけども、再任用されてきた方、定年が終わった後、再任用になって、また同じような現場に戻っていくんですけども、そのときに、メンタルなトラブルがいろいろ起こってくるんです。それを専門的にマニュアルといいますか、その葛藤をどうやって克服するかということが、あまり議論されていなくて、皆様それぞれ大人ですので、個別に対応されているん

だと思えます。

そういう再任用者とその周囲に起こる一種の葛藤みたいな部分、業務上、あるいは、心理的な——そのマニュアルみたいなものができる、恐らくかなりスムーズに行くのではないかと、思って、給与とか待遇というよりも、むしろ心理的なことですが、それがかなりウエートを占めているという経験がありましたので、すみません、横から追加みたいなことで申しわけなかったんですが、よろしくご検討いただければと思えます。

○ 津川会長

そういう対応というのは、何かなさっているんでしょうか。

○ 雇用環境・均等室長

ご意見は本省に伝えるとともに、私どもとしても事例の収集なり、努めていきたいというふうに思っております。

○ 竹内委員

よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。

○ 狩野委員

使用者側の狩野です。もう一点、建設業界ですので、本当に申しわけございません、中小企業は毎年事故ばかり起こしているんですけれども、事故のことで、8ページ、9ページに出ていました労働災害に向けた取組ということで、ちょっとご説明がありました。

そのほか、13ページに高齢者雇用の促進というのがあって、60歳以上とか65歳以上はどうしても業界的に頑張っていたかかないとだめなんですけれども、初めの話ですと、60歳以上の方は事故が非常に多いので、対策みたいなマニュアルをという話だったんですが、その辺もう具体的なものを考えておられるんですか。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。労働安全衛生施策の観点では、50歳以上の方が高年齢労働者となりまして、先ほどのご紹介のとおりなんですけど、今年度、年度の途中で「エイジアクション100」という冊子が示されまして、それぞれの現場で、こういうところを気をつけてください、それぞれの業種、作業について気をつけてくださいというものが、100項目示されたところがございます。

例えば、脚立での作業は、もちろんあるんですけれども、それは高年齢労働者については避けましょうとか、そういうものが示されております。これを使いまして、来年度におきましては、高年齢労働者の災害防止の周知、取組を促していくこととしております。

○ 狩野委員

例えば、年齢65歳以上という人が、60歳以上とか、もっと高齢の方がいる場合は、年齢制限

等はあるんですか。

○ 労働基準部長

そこは、逆に雇用の場をうばってはいけないという考え方もございまして、あまり50を超えて、60歳、70歳、どこまでいったら何がだめというところまでは示しておりません。

○ 狩野委員

ありがとうございます。

○ 津川会長

いかがでしょうか。

○ 山田委員

もう一点だけ、よろしいでしょうか。U Aゼンセン、ヤマダ電機グループの山田と申します。

先ほど、今後の労働行政を進めていく上で、会社をいろいろ訪問されて、そういうような周知をされていくということでもありますけれども、できれば大変お忙しいと思いますが、そのついでに労働組合にも寄っていただいて、我々のほうも、ある意味会社をチェックするという立場から、また、今、どんどんどんどん労働法制が重なって施行されるのに当たって、なかなか難しいところがありまして、そういう意味で、あとは労働時間の問題、サービス残業の問題、あるいは、パワハラ、セクハラという問題についても、できれば意見交換をさせていただきたい、情報共有させていただきたいということがあります。これは要望になりますが、もしできれば、そういうことも加えていただければと思います。

以上です。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。ご要望いただきました内容につきましては、2つに分かれるかと思えます。1つは、先ほどお話しいただきましたとおり、監督官が事業場に伺っても、周知・啓発という立場で行った場合には、労働者の方からの意見と実情を聞くということについては、逆に、事業者に対しての周知・啓発の面からは、少しそぐわないと思っております。

一方で、監督指導で伺った場合には、それが事実なのかどうなのかということ調べる中で、労働者からのお話も伺う場がございます。そちらでは対応させていただくところがございます。

一方で、労働組合に寄らせていただいているということについては、監督指導というところでは、もちろん、先ほど申し上げましたとおり、労働者からの意見を伺うということではあるかもしれませんが、現段階では……。

○ 山田委員

私の申し上げたのは、監督指導ということじゃなくて、やはり労働行政を進める上で、我々もいろいろな意味で、今の労働行政とか、あるいは、労働基準監督行政の中身をいろいろな部分で知りたい部分もありますし、あるいは、現場のいろいろな生の話というのもお伝えできて、それが今後の労働行政に役立つような形でという意味であって、チェックをしてどこという話

ではないので、あくまでもそういうふうなことで、情報をとるといふか、そういう意味での話だということです。できればの話ですが。

○ 労働基準部長

ご要望としてお伺いしたいと思います。

○ 労働局長

よろしいですか。

○ 津川会長

どうぞ。

○ 労働局長

今の話に加えて、一般的に企業訪問の場合には、事業主の方を中心にお話を聞かせていただく。それで、比較的中小企業というところではあるわけですが、その中に労働組合がある場合には意見を聞く、時間をとるといふような内容で整理してよろしいですか。

○ 山田委員

そういうことでも構わないですし、個別に今後の政策とか行政に生かすという意味で、意見を聞くという意味で、それはそのときで、別にやり方は後でもいいんですが、そういうことができればというお話です。

○ 労働局長

例えば、卸売組合の代表者と会うとか、そういうことは可能だと思いますけれども、個別の企業ごとになると、なかなか企業に訪問するのは、ちょっと厳しい部分があります。

だけど、事業主そのものの訪問は、ある程度キャパが許されている部分がありまして、そこは、今後とも続けていきたいと思っておりますけれども、いろいろと考えてみたいと思っております。

○ 津川会長

お考えいただけるということなので……。

どうぞ。

○ 樋口委員

使用者側の樋口です。2つございまして、1つは、今、働き方関連法案の文書を見ると、労働者の呼び方を有期雇用労働者、あるいは、パートタイム労働者、派遣労働者、あと、場合によると短時間労働者とか、いろいろな呼び方をしていますけれども、実は、我々の上部組織の経団連も、数年前から非正規労働者という呼び方をやめましょうと。

どうも非正規労働者、イコール悪だというような、そんなイメージを持たれるのでやめましょうというふうには言っていて、たまたま働き方関連法案では非正規という言葉はないですから、労働者というのを使っているじゃないですか。行政でも、まだホームページだとかいろいろなパンフレットを見ると、非正規労働者を正規雇用にするというような文章で捉えていますけれども、それをぜひこういったパートタイム労働者、あるいは、有期雇用労働者、派遣労働者、

場合によると、短時間労働者かもしれませんけれども、そんな呼び方で、ぜひホームページ上も……。

今、ちょうどいい機会だと思うんですね。働き方改革関連法案で、いろいろそういう言葉が出始めていますので、いい機会と捉えて、非正規というのを労働局、厚生労働省の指導の中から変えていってもらいたいと思っているんですが、それはいかがでしょうかというのが1つ。

もう一つ、実は、最低賃金のことでもちょっと聞きたいんですけども、ここに来て、今年は前年から26円上がっていますよね。しばらく高くなってきて、806円になりましたので、多分影響率も相当高くなってきていると思うんです。影響率——そうでもない。影響率を我々はなかなか知る立場にないものですから、委員のときは、もちろんわかるんですけども、影響率ほどのぐらゐの水準にあるのか。

先ほど、最低賃金の違反の件数を見ていると、去年あたりからぐっと増えていますよね。今年も、また増えていますよね。今後もこのような調子で上がっていくと、もっともっと増えていくと思っているので、その辺の対策というのもぜひやっていただきたいと思っています。

その辺、2つについてお聞きしたいんですけども。

○ 津川会長

お答えいただけますか。

○ 労働局長

今、樋口委員の質問は、1つは働き方改革という名のもとに、今、法律上で言っていますけれども、非正規労働者の名前がパートタイム労働者、あるいは、派遣労働者となっているのをやめませんかというご要望というふうに捉えました。

その部分につきましては、法律が全て分かれておりまして、例えば、もっとわかりやすく言えば、正規労働者とか非正規労働者は、法律上の概念はないんです。そのない概念に対して、わかりやすく説明しようとするために、正規という言葉をつくりまして、それが一般の労働者で、対する言葉として、非正規という言葉でまとまっているところでして、正式には、パートタイム労働者というか、短時間労働者という正式名称があるんですが、そこだとわかりにくくなっちゃうので使っているわけです。

そこは総理の答弁を聞いていまして、政府としては、非正規労働者をなくすための努力をしていきますという言葉があります。その辺については、政府部内では、ある程度理解しているんですが、そこを一遍に、一緒にしたときに、さあ、今のそれぞれの立場で働いている方がわかりやすくなるかというのは、ちょっと難しくなるので、ご要望として受けとめて、本省のほうに話して伝えてみたいと思います。

もう1点でございます。最低賃金の影響率というのは——答えられますか。

○ 労働基準部長

労働基準部からお答えさせていただきます。まず、影響率ですが、ご指摘いただきましたと

おり、最低賃金審議会の事務局としての立場でお話しさせていただきますと、過去5年間影響率は上がってきております。2%、3%、4%、最近では10%近くになっているのが事実でございます。ここまでの資料については、審議会でご審議いただく内容ですので、そのままの答えとなります。

一方で、監督指導での違反率ですけれども、こちらも今までは1%台で来ていたところが、2%、3%という状況は認められるところでございます。こちらにつきましては、監督指導の結果ですので、ここまでのご説明とさせていただきます。

○ 樋口委員

非正規が一掃になくなるとは思っていませんし、ただ全体、経団連をはじめとして、我々の希望というのは、非正規という言葉自体をなくしていければいいんだということですので、明日からということではございませんので、そういう要望があるということは、ぜひご理解いただきたいと思います。最低賃金も影響率が高くなってきますと、違反企業が出る可能性というのは多くなりますので、それは我々が違反企業を見つけろとは言いませんけれども、その辺の指導監督というのもやっていただければと思います。

○ 津川会長

なかなか言葉の問題というのは、難しいですよ。
どうぞ。

○ 田村委員

連合の田村です。関連して、非正規の話ですけれども、連合のほうで、非正規労働者という呼び方、これはあまりよくないだろうということで、今、どういった呼び方がいいのかということで検討しているところですが、なかなか——パートさん、派遣さんとかいろいろある中で、それをまとめて今は非正規という形です。どういう形で呼んだらいいかというのを、今、検討しているんですが、なかなかいい言葉が出てこないというのが現状なんです。

だから、そこを労使の中でうまくいい言葉が見つかって、世の中に広まるような言葉になればいいというふうに思っているところでございます。

○ 樋口委員

経団連では、去年だかおとしの経労委報告では、違う言葉を使って——今ちょっと思い出せなくなっちゃったんですけど、なかなか定着しないんですよ。不本意労働者というんだっけな。そんな言葉を、経労委報告の中で言っていたような気がするんですけども、それでもなかなか——それはその1年だけだったんですね。何か違ういい呼び名をつけていければいいなと思います。

○ 労働局長

局長の半田です。今、ずっと働き方改革以前から一億総活躍という言葉があって、その前から女性活躍というような話を政府として上げてきたんですけども、働きやすい、働ける人は

働ける環境をとということで、パートとか——当初の場合は、正社員という言葉に着目しまして、正社員のほうが処遇がいい、こういうような環境が一般的にあったものですから、そこを目指していたわけですがけれども、今は高齢者を含めまして、働ける時間とか、そこも含めまして、働きやすい環境ということをおっしゃるので、今、両方の方からお話がありました。やはり呼び名については「非正規」というと、何か差別しているような呼称も考えられる部分もありますので、そこについては考えていくのが普通だというふうに思っています。

ただ、法律が確かに個別に分かれているものですから、その呼び名を一括りにできるかどうかを含めまして、本省には伝えますけれども、本省も悩むなというふうに思います。いずれにしても、よい名前があったら、例えば、どこかの局から「こういうふうに、これから呼ぶことにしましょう」と言ったら、結構世の中って、そういうふうに右にならえという部分はありますので、お知恵をいただければ上申したいと思いますので、よろしくお願いします。

○ 津川会長

その辺で、ぜひご了解いただきたいと思います。

そのほかは、いかがでしょうか。

○ 竹内委員

公益代表の竹内でございます。

精神障害者の雇用促進のことにつきまして、質問といたしますか、要望なんです、我田引水で申しわけないんですけれども、県の精神障害者の雇用対策のほうを引用しているもので、次年度、平成31年度の運営方針の15ページのところで、先ほど、小林部長のほうから、エの（イ）精神障害者の雇用促進ということで、ちょうど昨年度からモデル事業、ハローワーク高崎のほうで実施しておられて、トータルサポーターが本当に活躍し始めたところかと思えます。まだ始まったばかりだと思うんですけれども、ちょっと釈迦に説法で申しわけないんですが、ハローワーク高崎だけではなくて、ほかのハローワークでも拡張したり、こちらのトータルサポーターの活動を、少し拡張するような計画にしていただけるとうれしいというのがあります。

これも釈迦に説法で申しわけないんですけれども、直接の雇用もそうなんです、定着率が特に精神の場合は悪いものですから、定着させるためのところで、現場でいろいろ悩み事も多くて、去年からそういうことで枠が広がりましたが、雇用、雇用というふうになりますけれども、もうすぐ1年後、2年後ぐらいには、今度は定着、定着という話に数年後が変わってくると思いますので、ぜひその辺の拡張をお願いできればと思って、要望として上げさせていただきました。よろしくお願いします。

○ 職業安定部長

職業安定部でございます。トータルサポーターですけれども、30年度の話はさせていただくと3名県内におりまして、エリアを限定ということはしてなくて、全エリアを3名で分担してやるという形で、高崎だけではなくて県内全域での支援という形をさせていただいておりま

す。来年度については、まだ確定的には申し上げられないですけれども、県内全域カバーできるような形で支援してまいりたいというのが1点。

それと精神障害者に対する機運の醸成と申しますか、その辺を考えまして、今年の1月に精神障害者雇用のためのセミナーを、グリーンドームでも開催させていただきまして、数百名の企業の皆様にも参加をいただきました。

ハローワーク単位でもセミナーという形で、機運の醸成ということで、精神障害者を雇用されている企業の方に事例発表をいただいたり、あるいは、注意点を発表していただいたりということをやっておりますので、そういったトータルサポーターの支援と、あとはセミナーの開催などをやっていきまして、引き続き、重視してまいりたいと思っております。

○ 津川会長

よろしいですか。そのほかいかがでしょうか。

今日は働き方改革を含めて、大きな変革期に入りつつあるわけですけれども……。

どうぞ、失礼しました。

○ 木間委員

労働側委員の木間でございます。質問ではなくて、わかればアドバイスしていただきたいということで、外国人労働者の関係で伺いたいと思います。私は電機産業ということで、昨今それぞれの工場においても、人手不足が発生しておりまして、外国人労働者の受け入れを中心に進んでいる、加速しているところであります。

その一方で、生活する上で、やはり言葉や文化の違い、また生活習慣の違い等で戸惑いがあったり、課題等もありますし、地域の方の不安もあるということでございます。そこで外国人を受け入れる企業の労使として、何か地域のためにできることはないかということで模索しているところでありますが、もしこちらで企業が何かできることがある、他でやっているという事例がありましたら、アドバイスをいただきたいというふうに思っております。よろしく願いいたします。

○ 津川会長

お答えいただけますか。

○ 職業安定部長

よろしいですか。職業安定部でございます。

外国人の受け入れに関して、特に来年度からの特定技能の件が一番大きな話になってくると思うのですが、特定技能を受け入れる機関は生活支援等を、その外国人労働者に対してしなければいけないという形での条件が課せられておりますので、いわば制度上も生活支援していくというのが仕組みされているという形になっております。

これが、ただ、我々が認定するわけではなくて、その受け入れの期間については、法務省が認定する形になってございます。ただ、一方で、我々もそういった企業に対して、それ以外の

技能実習生であるとか、日系人等を雇用されている——関係なくですけれども、外国人労働者を雇用されている企業に対して、監督ではなくて、事業所訪問して指導しておりますので、その中で、我々の立場からも支援してまいりたいというのが1点。

それと好事例ということについては、実は、今、法務省が全国を回って、新しい制度についての説明会を開催してございます。群馬は、先月末に開催されたのですけれども、法務省のホームページをご覧いただくと、その資料がアップされていまして、その資料の中に全国の企業の好事例というのが5ページぐらいにわたってございますので、ぜひそれをご覧いただければ——恐らく、印刷してもちゃんと出てくると思いますので、よろしく願いいたします。

○ 木閣委員

電機メーカーですから、印刷系は大丈夫です。ありがとうございます。

○ 津川会長

ありがとうございます。

どうぞ。

○ 山口委員

使用者側の山口でございます。

先ほど樋口委員から出ましたように、同一労働の定義をできるだけしっかりまとめておいていただくとありがたいというのが、まず第一点でございます。

それから、先ほど、障害者雇用のお話もございましたが、やはり通常の雇用と同じように、例えば、商工会議所の会員は、中小・小規模が多いわけですけれども、やはり中小・小規模になればなるほど人手不足感というのは大変高まっております。

障害者雇用についても、同じようなことが言えるのではないかというふうに思います。というのは、なかなか人気のある公的な機関もそれを満たせないという現状の中で、実際に、障害者の方で雇用を望んでいる方の人数はどのぐらいいらっしゃるのかというのが、我々ちょっと勉強不足でわからないものですから。

それと、その地域の企業が満たすためにどうなのか、その辺のマッチングの部分は、多分によっても格差があるのではないかと思うんですが、例えば、群馬県でも結構ですが、その辺がおわかりになるようでしたら教えていただきたいと思います。

それから、もう一点は、副業容認の件も今どうなっているのかというふうに思うんですけれども、過日あるテレビの特番か何かで、大手企業は、2割ぐらいは一部副業を認めているようなことがありました。多くの企業の総務の方がおっしゃっていたのは、やはり副業を認めてしまうと、もちろん知財の問題だとか、いろいろあるんですけれども、それとは別に、従来労働行政が進めてきた総時間を、労働者の健康のために一生懸命短縮を図ってきているわけですが、副業を認めることによって、総労働時間がかめない。これが総務担当の人たちの副業を認めた場合の大きな問題だという捉え方をしていましたけれども、その辺は、万が一副業を認めて

長時間労働をした場合に、何か大きな事故があったときに責任はどうするんだとか、そういったところが明確にされないまま副業容認というのは大変危険なことではないか。今までの労働行政と相反するような形になってしまうので、その辺をしっかりと国もやっていただければ、ありがたいと思っています。

以上でございます。

○ 労働局長

局長の私が、まず総括的にお話しします。同一労働同一賃金の問題の定義についてということでお話ございましたけれども、そこについては、先ほど来お話がありますので、丁寧に趣旨を本省に上げたいと思います。

障害者雇用を進めるに当たって、実際に雇用を望んでいる人員はわかるかという話ですが、数的な話は把握していないですが、求職者で言うと……

○ 職業安定部長

求職者で言うと、精神障害者が大幅に増えております。

○ 山口委員

ただ、その……

○ 労働局長

地域別というか、そういうようなお話だった……。

○ 職業安定部長

地域別では……。

○ 労働局長

わかるんだっけ。

○ 職業安定部長

わかるんですけども、ちょっと今、手元にないという形でございます。

○ 山口委員

企業がある程度雇用率を達成しようとしたときに、満たされるのかどうなのか。逆に今、いないじゃないかという心配もあるわけですが、それはいかがなんでしょうか。

○ 職業安定部長

まず、中小・小規模で言いますと、全ての企業の皆様に雇用していただきたいというのはあるんですけども、実雇用率という、雇用率という意味では、44.5人以上の企業ということなので、それ以下についてはやっていただきたいのだけれども、何かそれで指導を受けるということではないというのが1点。

全ての人が本当にいるのか、障害者の方がいるのかという話なんですけれども、繰り返しになるのですが、精神障害者の方はまだまだ増えているというのは確かです。ただ一方で、精神障害者の方をどう雇用していいかわからないという声も聞いておまして、その辺に、まさに

先ほどの質疑にもございましたが、力を入れてやっているということでございます。

つい先日、ハローワーク桐生でも、地元の企業の皆様を対象に、まさに精神障害者を雇われている企業の方に来ていただいて、セミナーという形でやらせていただきました。そのときは企業の皆様で、その後意見交換会みたいな形でやらせていただきまして、機運の高まりというか、実際にどう受け入れていいかわからないという企業の皆様にも、こちらのほうから支援させていただいているという状況です。

マッチングのほうは、ハローワークで取り組んでおりまして、障害者雇用の就職件数は過去最高という形で今年度も推移していますので、まだまだこれを上げていけると思っております。

○ 労働局長

それから、3つ目の質問の副業についてでございますけれども、副業については、たしか2年前のこの審議会でも私から発言させていただいたことがございました。

1つは、今の法体系というのは、個人個人の労働基準法を含めまして、個人個人を守るという法体系になっております。今、山口委員からお話があった総実労働時間というのは、1人の労働者にかかる時間でございまして、その方がいかよの働きをしてもいいんですが、法律的には週40時間と決まっております。

副業を認めた場合はどうするんですかという議論については、本省の中で議論を、今、委員会のもっと下のレベルでやっております。一番の問題が、やはり副業の2カ所目以上のところは把握できないんじゃないかという議論について、どう対処していくのがいいのかという議論をしているということ自体は把握しております。

大手の導入事例を見てみますと、比較的フリーな働き方を認めている企業が多いというんですか、例えば、テレワーク等を使って、実は、自分の体は動いていないんですよ、動いていなくて、ここでこの仕事ができますよ。もう1社については、ちょっと動くだけで仕事ができますよ。それでダブルワークですよ、というようなことを認めている企業はあります。

ただ、それがスタンダードかと言われるとそうではない。それを導入したときには、もっといろいろな——労働時間はどっちで、ダブルワークのところを把握するんだという問題があるんだと思います。

いずれにしても、認める、認めない以前の話で、副業という概念をつくっていかなきゃいけないということで、本省で議論を進めていくというふうに思いますので、その議論を見きわめてからのほうがよろしいかというふうに思っています。

○ 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。相当時間がかかりそうな気がいたします。ありがとうございました。

○ 鈴木委員

鈴木です。よろしく申し上げます。

我々、JAM——中小のものづくり産業が非常に多く集まっている産業別労働組合でありまして、若年者、高卒、大卒を含めて、非常に人がとれないような状況下にあります。

先ほどご説明の中に、ユースエール認定企業という言葉も出てきまして、中身はちょっとわかっていないんですが、こういった制度ができることは非常にいいことだと思うんですが、逆に言えば、中小であったり、先ほども育児や介護業界、また運送業界、そういったところ、人がとれていないところに対しては、アピールができなくなってくるという懸念も少し持つところであります。

ユースエールというのがどんな制度であって、また中小や、先ほど、人が集まってこないようなところに対するサポートなりというのはどのようにされているのか、もしあったら教えていただければというふうに思います。

○ 職業安定部長

ありがとうございます。職業安定部でございます。

ユースエール企業についてのご質問ですけれども、端的に申し上げますと、若者の採用と人材育成に、積極的に取り組んでいただいている企業というのを、国が認定するという形です。

具体的には、いろいろな条件があるのですけれども、主なものを申し上げますと、離職率と残業時間と有休の取得率について条件がございまして、例えば、離職率については、直近の3事業年度での正社員として就職した人の離職率が20%以下、残業時間については、前事業年度の正社員の平均所定外労働時間が20時間以下、かつ月平均の法定外労働時間60時間以上の正社員が1人もいない。あるいは、有休取得率については、取得率が平均70%以上という形で、幾つか条件がつけられております。

それを認定させていただいた後、どういったメリットがあるかという部分だと思うのですが、まずは、必ず公表させていただきまして、新聞社も来ていただきながら、認定式が新聞に載るとというのが1点。それとあとは、先ほども申し上げたのですけれども、県内各地で面接会、あるいは、若者向けのGターンの面接会等をやる際に、やはりこういったときなので、「ぜひうちの求人を出してくれ」という企業の皆様は、ありがたいことに多いのですけれども、そういったときに、ユースエールを認定されていると、優先的にお声がけさせていただく。

あと、それぞれのハローワークに行ってくださいとおわかりになると思うのですが、ユースエール認定企業ということで、大々的にPRするという形での支援をさせていただいております。

また、実際に若い方が今いなくても、若者を雇えていなくても、それは認定できます。若者も含めた正社員全体の離職率とか、有休取得率で見ますので、現に若者が採用できていなくても、これから若者を採用したいという企業の方に、むしろお勧めさせていただいてまして、今年度そういった企業の認定もさせていただきました。

今、全部で16事業所ありますが、もっと数を増やして、露出の機会を増やしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 竹内委員

公益代表の竹内でございます。

すみません、先ほど、山口委員のお話を伺いまして、普段発達障害の問題を扱っているものですから、ちょっと補足的というか、私が言うのも変な話ですけども。

実は、昨年、精神障害者が雇用の中に含まれてきて、「精神障害者（発達障害を含む。）」になっておりまして、ちょっと皆様にも知っていただければと思って……。精神障害——ほかにもいろいろあるので、発達障害だけを取り上げてはいけないというふうにもよく言われているんですけども、今後、精神障害の雇用がどうなるのかというご質問だったんですが、発達障害に限って言えば、今後は、間違いなく増えるだろうというふうに予測されているんですね。

その理由ですけども、最新の「産業保健21」に統計値が出ていましたが、障害者雇用枠で発達障害者の方が雇用された場合は、1年後定着率が8割ぐらいあるんですけども、一般雇用枠で発達障害傾向の強い人はたくさんいますし、現在働かれている人の中にもたくさんいらっしゃるわけです。

一般雇用枠で、自分の発達障害を隠して就職した場合、最初は定着率がいいんですけども、何年かすると、やっぱり3分の1ぐらいに落ちてきて、始めから一般雇用枠で、全く発達障害の部分をオープンにしない人も3分の1ぐらいに落ちてくるという統計が出ていたんですね。

ですから、基本的には、いわゆる障害者雇用枠で発達障害者の方をとっていただいたほうが定着率もいいし、お互いにハッピーだろうということが、その統計値から見えるわけです。

ただ、ここからちょっと非常に申し上げづらいことですけども、じゃあ、何が何でも全員発達障害の診断をつけて、障害者雇用枠でいけばいいかといいますと、実は、私もそういう学生とか、外来でも、そういう悩みを抱えていらっしゃる成人の発達障害者の方たちをクリニックで診ているんですけども、全員が障害者雇用枠でいくと、今度は障害者雇用だけではなくて、障害者の年金にもかかわりますし、発達障害の人間がどんどんどんどん増えてしまうんですね。

発達障害が増えているわけではなくて、発達障害と認定されている人が増えている傾向になっているので、その認定の部分は、いろいろグレイゾーンがあって難しいので、そこはなるべくとめて、さっきの話ですが、一般雇用枠ではあるけれども、発達障害をオープンにして、さっきのマッチングですけども、マッチングで就職していただく、定着していただくというのが、恐らく5年、10年を考えるとベストになると思うんですね。

そのあり方が、私の個人的な予測も入っているんですけども、恐らく、さまざまな講演会とか、セミナーを通して増えていくのではないかという予測になっているということを、ちょっとご説明させていただきました。

○ 山口委員

よろしいですか。使用者側の山口です。

今、発達障害の方のお話が出ましたけれども、これはまた個人的な感想ですが、意外とそういう方というのは、ある特定のことに限っては、ある意味では、非常に特殊な才能というか、集中力を示すことが往々にしてあるので、あとは、どういった職場が適正かとか、そういったことをちゃんと選んであげれば、意外と力を発揮してくれるというのが、私なりの経験でございます。

○ 津川会長

ありがとうございました。よろしいですか。

では、これをもちまして、質疑・意見交換を終了とさせていただきたいと思っております。

平成31年度の群馬労働局行政運営方針（案）がついておりますが、委員の皆様方の同意いただけますでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○ 津川会長

これをもって進めていただきたいと、そのように思っております。

ただいまのご意見を踏まえた修正につきましては、私に一任していただくということで、ご了解ください。

労働局の皆様は、ただいま出されましたご意見等を十分に参考にいただき、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、局長一言お願いいたします。

○ 労働局長

冒頭にお話ししました。年度末にもかかわらず、お忙しい中、委員の皆さんに集まっていたくださりまして、ありがとうございました。

ここ二、三年の間、働き方改革、こういう言葉で一緒くたになってきたわけでございまして、その部分にかかって、私も先頭でいろいろやってきましたけれども、やはり、本当の実施はこの4月からでございます。現場の中では、皆さんの会社でもそうでしょうから、問題が出たら、ぜひとも監督署、あるいはハローワークを通じても結構でございます、我々を通じても結構です。忌憚なくお話ししていただければというふうに思います。

いずれにしても、何か問題が起きたことも知らずに行政が進んでいくのだけは、ぜひともやめたいというふうに思いますので、よろしく申し上げます。

もう、わずかな期間でございます。今年度も終わりでございますけれども、3年間いろいろと仕事してきました。非常にありがたく思っています。群馬そのものは、非常に一生懸命働き方改革を進めてきました。今後も、我々は審議会でもいただいたご意見、審議いただいたお話を含めまして、働き方改革だけじゃなくて、労働行政を一生懸命推進していこうと思っておりますので、

今後ともご指導のほどよろしく申し上げます。

今日はお忙しい中、どうも大変ありがとうございました。

○ 津川会長

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、ご協力どうも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30年度第2回群馬地方労働審議会を閉会といたします。本日はどうもお疲れさまでした。ありがとうございました。

— 閉会 —