

第 1 回

群馬地方労働審議会議事録

令和元年 11 月 18 日

群馬労働局

第1回群馬地方労働審議会議事録

1 日時

令和元年11月18日（月） 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 太田委員、関口委員、竹内委員、友岡委員、三田委員、
菊池委員、木間委員、鈴木委員、萩原委員、渡邊委員、
五十嵐委員、大竹委員、狩野委員、後藤委員、原田委員

事務局 田窪局長、生内総務部長、佐藤労働基準部長、村上職業安定部長、
石山雇用環境・均等室長、篠田総務課長、桑原労働保険徴収室長、
城詰監督課長、大村健康安全課長、諏訪賃金室長、吉澤労災補償課長、
須田職業安定課長、橋本需給調整事業室長、吉田職業対策課長、
平沢訓練室長、吉永総務企画官、金井雇用環境改善・均等推進監理官、
松本地方総務指導官

4 議題

令和元年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について

5 議事

○ 総務企画官

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和元年度第1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、総務企画官の吉永でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、本日の出席者の状況につきましてご報告させていただきます。本日は、公益代表の宮寄委員、労働者代表の三浦委員、使用者代表の狩野明委員がそれぞれ欠席されておりますが、公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の合計15名の委員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以上並びに公労使から各3分の1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、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

さて、皆様方には、本年10月1日付で群馬地方労働審議会第10期委員へのご就任をいただいております。本来ですと、局長より委嘱状の手交をさせていただくところですが、時間等の都合もござい

ますので、お手元に委嘱状をお配りさせていただくことで手交にかえさせていただきたいと存じますが、ご了承のほどお願い申し上げます。

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ので、会議の進行に当たりまして、ご協力をよろしくお願いいたします。

また、本審議会の議事録でございますが、群馬労働局のホームページ上に掲載することとしておりますので、机上のＩＣレコーダーを通じ議事内容を録音させていただきますことを、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。

配付資料の確認ですが、事前に配付させていただきました資料のほか、本日、次第、出席者名簿、座席表、委員名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令（抜粋）、群馬地方労働審議会運営規程、また、追加資料といたしまして、職業安定部関係の平成30年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価結果、平成31年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定をお配りしておりますので、ご確認をお願い申し上げます。よろしいでしょうか。

続きまして、委員のご紹介ですが、ご出席いただいている委員の皆様につきましては、出席者名簿、座席表、委員名簿のとおりでございます。時間の関係で、新任委員の方のみご紹介させていただきます。委員の方は、ご着席されたままで結構でございます。

まず、公益代表委員でございます。群馬県立女子大学キャリア支援センター専任講師、太田委員。

○ 太田委員

着座にて失礼いたします。群馬県立女子大学キャリア支援センター講師の太田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

株式会社上毛新聞社取締役、関口委員。

○ 関口委員

関口です。よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

高崎経済大学地域政策学部教授、友岡委員。

○ 友岡委員

よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

三田社会保険労務士事務所所長、三田委員。

○ 三田委員

社労士の三田と申します。よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

続きまして、窓側の席になります。労働者代表委員から、日本労働組合総連合会群馬県連合会労働

担当、萩原委員。

○ 萩原委員

連合群馬の萩原です。よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

続きまして、廊下側の使用者代表委員でございます。一般社団法人群馬県経営者協会常務理事、五十嵐委員。

○ 五十嵐委員

五十嵐と申します。よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

冬木工業株式会社代表取締役社長、大竹委員。

○ 大竹委員

大竹です。よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

群馬ヤクルト販売株式会社総務部長、狩野（麻）委員。

○ 狩野（麻）委員

狩野（麻）です。よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

なお、労働者代表委員に、新任委員となりましたU Aゼンセンヤマダ電機労働組合中央執行副委員長、三浦委員におかれましては、先ほど申し上げましたとおり、本日はご都合によりご欠席となっておりますので、ご了承願います。

なお、当局職員につきましては、お手元の出席者名簿の配付をもって紹介とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、田窪労働局長からご挨拶を申し上げます。

○ 労働局長

改めまして、田窪と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、令和元年度第1回群馬地方労働審議会ということで開催させていただいております。皆様方、非常にお忙しい中、多数の委員の皆様方にご参集いただきまして、大変ありがとうございます。また、日ごろから労働行政の推進につきまして、何かとご理解、ご支援、ご協力をいただいておりますことを、この場をかりて御礼申し上げたいというふうに思っております。

この群馬地方労働審議会につきましては、新任の委員の方もいらっしゃいますので概要を申し上げますと、毎年2回開催させていただいております。後ほど、資料等の細かい説明はまた差し上げますけれども、資料の中に、群馬労働局行政運営方針というのをお配りしていますが、この運営方針に基づいて業務を推進しているところです。

ちょうど年度の半ばを過ぎた今の時期と、年度末ぐらいの2回は最低開催させていただきまして、年度末に次年度の業務運営の方針についてご議論、ご意見をいただくということ、ちょうど今のタイ

ミングで上半期の実績についてご意見等をいただくというようなことで、また皆さん方からご意見をいただきながら、今日の審議会で申し上げますと、下半期、さらには来年度に向けた対応というものも念頭に置きながら、業務運営に反映させていただければということで開催しております。

ぜひ忌憚のないご意見をいただいて、群馬における労働環境がよりよいものになっていきますようご協力いただければありがたいというふうに思っております。

各業務の進捗状況は、それぞれ担当部長なり室長のほうからご説明申し上げますけれども、最近の概況だけちょっと簡単にご説明申し上げます。もう皆さん方ご承知のところかと思っておりますけれども、今年9月の群馬県における有効求人倍率が1.67倍ということで、全国平均を上回っていて、上から数えると12番目の高い状況になっております。そういった状況もございまして、日銀の前橋支店のほうで短観が発表されていますけれども、そこでの雇用人員判断、いわゆる人手不足感も、依然として非常に大きい状況が続いています。

そういう人手不足という状況があるわけですが、皆さんご承知のように、群馬県における人口が、既に平成11年か12年ごろをピークに減少が始まっています。それに伴って、単純に年齢で比較した生産年齢人口というのがありますけれども、それももう人口と同時に減少が始まっています。

労働力人口も同じタイミングで減り始めていたんですけれども、ここ数年、人手不足という状況もあって、企業の皆様方のご努力があって、65歳以上の高齢者の方と65歳未満の女性の方を中心に働き手となっただけの方が増えてきているということで、いわゆる労働力人口は、ここ数年増えてきてはいます。ただ、全体的に人口が減少する中で、いずれ五、六年のうちにはまた減少に転じてくるというようなことが見込まれているところです。

そういった中で、行政面のほうに目を転じますと、皆さんご承知のように、今年4月から働き方改革関連法案が成立して、4月以降、順次施行されてきております。そういう意味で、今年度の業務の中心としては、やはり働き方改革というものがメインになってきております。

特にこの4月からは、大企業の皆さん方には時間外労働の罰則付き上限規制という部分についての適用がされてきておりますけれども、来年4月には中小企業まで適用されてくるということで、もともと過労死を起こしてはだめですよね、働き過ぎで健康を害して休職してしまうような職員が発生するようなことがあってはだめですよねということで、時間外労働の上限規制という部分について厳格化させていただいているところであります。

やはり中小企業の皆さん方、非常にいろいろな状況の中でお悩みになっておられるところで、我々としても最大限、具体的な取り組みについて支援を申し上げるというのが一番の重点課題だと思いつつ、対応させていただいているところであります。

それ以外にも、働き方改革の中では、魅力ある職場づくりということで、先ほど申し上げました働き手の減少に対応する形で、魅力ある職場づくり、それは安全・安心という部分を含めてですが、そういったものも取り組んだ上で、各企業で必要な質量の人の確保が図られるようにといったような観点での支援も申し上げておるところでございます。

それぞれ実績についてご説明申し上げたいと思いますので、忌憚のないご意見を再度お願い申し上げます。

げまして、私からの冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いします。

○ 総務企画官

では、これより議事に入らせていただきます。

まず、群馬地方労働審議会第10期の会長の選出をさせていただきたいと思います。

地方労働審議会令第5条で、「会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」と規定されております。いかがいたしましょうか。

○ 五十嵐委員

使用者側委員の五十嵐といいます。公益の代表者ということですので、前任者が津川先生だったということですので、引き続き、後任の友岡委員にお願いしたらよろしいのではないかと思います。いかがでしょうか。

○ 総務企画官

ただいま五十嵐委員から、友岡委員にお願いしたいとのご発言がございました。

ほかにはいかがでしょうか。

ほかにご意見がないようでございますので、友岡会長ということでご賛同いただけます委員の方は拍手をお願いいたします。(拍手)

ただいま全員の委員から拍手がございました。友岡委員に第10期の会長にご就任いただきたいと思います。友岡委員、よろしいでしょうか。

○ 友岡委員

お引き受けいたします。

○ 総務企画官

ありがとうございます。

○ 友岡委員

どうぞよろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

では、友岡委員に会長をお願いいたします。

今後の議事進行は、友岡会長にお願いいたしたいと思います。友岡会長、よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

着座にて失礼いたします。委員の皆様には、何かとお忙しい中、ご出席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、本日は令和元年度の上半期が経過しましたので、群馬労働局行政運営方針に基づく上半期の進捗状況につきまして報告を受けることとしております。委員の方々からは、年度後半に向けての取組についてのご意見なども頂戴したいと思っております。

なお、先ほど、事務局から終了予定時間の話がございましたが、できる限り時間内に終了するよう議事を進行したいと考えておりますので、皆様ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、会長代理を指名させていただきます。地方労働審議会令第5条第3項におきまして、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する」と規定されております。このため、この規定に基づき、私から会長代理を指名させていただきます。

公益代表の竹内委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それから、本日の議事録署名人ですが、労働者側からは萩原委員、使用者側からは大竹委員にお願いいたします。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、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）令和元年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況につきまして、事務局から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・均等室長の石山と申します。よろしくお願いいたします。

審議会の委員の皆様方におかれましては、日ごろから雇用環境・均等室の業務運営にご理解、ご協力いただいておりますことをこの場をおかりいたしまして御礼申し上げます。

説明に当たりまして、事前にお配りしているかと思いますが、群馬地方労働審議会群馬労働局各部室説明要旨、それから、審議会資料ということでインデックスがついたものがあるかと思いますが、こちらを使って説明させていただきますので、ご用意いただければと思います。

それでは、説明は着座にて失礼させていただきます。

説明要旨のほうを開けていただければと思います。

I 重点対策、四角の囲みがございますけれども、今年度、私ども雇用環境・均等室の行政運営における重点は、「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」以上3点を掲げております。本日は、これらの重点のうち、主なものの推進状況について、ご説明させていただきます。

その下、II 施策の推進状況をご覧ください。

まず、1、働き方改革の着実な実行と女性の活躍推進ということで、「群馬局の現状」という図を掲げております。こちらは、群馬県における働き方の状況を示す数値といたしまして、労働時間と年次有給休暇の取得率をご紹介します。

まず、上の労働時間ですけれども、資料出所は「毎月勤労統計調査」からとなります。表は、事業所規模5人以上の常用労働者1人当たりの平均月間総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間を全国平均と比較したものとなっております。

ご覧いただいておりますけれども、総実労働時間数、所定内労働時間数、所定外労働時間数とも、全国平均を上回っている状況となっております。また、全国の平均は、掲載した平成26年以降ほぼ減少傾向にございますが、群馬については、平成27年に総実労働時間、所定内労働時

間が一番低くなり、また、平成28年に所定外労働時間が最も少なくなりましたが、その後、また上昇に転じているというような状況となっております。

その下の表ですけれども、こちらは、「就労条件総合調査」から、厚生労働省が都道府県別に特別に集計した数値を載せております。年次有給休暇取得率の5カ年の推移を表すものとなっております。

こちらは、関東の各県と全国を載せておりますけれども、群馬県は、直近の平成30年の数値が、栃木県の次に取得率が低い44.7%となっております。これは、全国平均の51.5%を大きく下回っており、栃木県の次に低い取得率となっております。

なお、平成26年度以降の5年間の中で、27年、28年、29年は、関東内で最も低い取得率となっており、低迷した状況が続いていると言えるかと思います。

こうした中、先ほど局長からもご挨拶申し上げましたが、この4月から働き方改革関連法が順次施行されているところです。県内の大半を占める中小企業事業主の方にも働き方改革に取り組んでいただき、生産性向上、魅力ある職場づくりといった取り組みを進めていただく必要がありますので、今年度も中小企業・小規模事業者等に対するきめ細かな支援を実施しております。

資料一覧のほうのインデックスがついたもので、資料2-1というものがございますので、そちらをご覧ください。

こちらは、働き方改革推進支援センターのご案内のチラシとなります。今年度も群馬県社会保険労務士会に委託いたしまして、働き方改革推進支援センターを設置いたしまして、センターにおいては、社会保険労務士が専門家として電話相談への対応、商工団体等が実施するセミナーや個別相談会への専門家派遣、個別に企業を訪問しての相談支援等の支援事業を無料で実施しております。こちらのチラシの裏側は、それぞれ希望する支援を申し込んでいただくための申し込みのフォームとなっております。

こういったセンターで実施しております支援内容などを周知して利用していただくために、今年度、概要のほうにございますように、県内の金融機関、あるいは県内の経済団体等にこのセンターの周知、センターの利用促進に向けた周知協力をお願いなどをしてまいったところです。

また、ポツの2にございますが、局、県、労使団体を構成員とする群馬労働局働き方改革推進本部を7月に開催いたしまして、働き方改革の取り組みについてご意見なども頂戴いたしました。中小企業に取り組んでいただくためには、他社の取組の好事例などの提供がよいのではないかということで、ポツの一番下にございますが、県内の中小企業の中のリーディングカンパニーを訪問いたしまして、好事例収集などに取り組んでおります。実施状況といたしましては、10月に5事業所、また、11月に2事業所を訪問しております、これらは順次ホームページのほうで内容をご紹介していくこととしております。

また、働き方改革の推進に当たりましては、県下一体となった取組を進めることが必要ということで、県内の公・労・使で構成されます群馬県雇用戦略本部というのが群馬県に設置されておりますが、そちらの下にあります「女性活躍・働きやすい職場環境づくりプロジェクトチーム」とも連携して取組を進めているところです。

また、少し飛びまして、2ページが一番下になりますけれども、来年4月からは、大企業を対象に、働き方改革関連法の一部であります雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、いわゆる同一労働同一賃金の確保などを定めましたパートタイム・有期雇用労働法が適用されます。法をご理解いただき、個々の企業において雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた具体的な取組を進めていただくために、こちらの概要にございますように、説明会を8月から毎月開催するとともに、説明会終了後には、働き方改革推進支援センターによる個別相談会といった支援を実施しておるところです。働き方改革について、主なところはそのような状況となります。

次に、重点の2つ目、女性の活躍推進についてです。

まず、(4)の①女性活躍推進法の施行状況となります。女性活躍推進法は、企業内の女性の活躍を推進するための行動計画の策定届出を定めた法律となっております。現在は、301人以上の企業が、行動計画の策定届出の義務がある企業となっておりますが、ほぼ100%の会社でお取り組みいただいているところ です。

また、女性の活躍推進に関する一定の基準を満たした企業の認定制度ということで、えるぼし認定という制度がございますが、こちらは、今年度1社、新たに認定いたしまして、計12社となったところ です。

えるぼしについては、先ほどご覧いただきました資料集のインデックス資料2-2のほうに、企業規模別の認定数、それから、えるぼし認定企業一覧ということで、具体的な企業名を掲げておりますので、ご参照いただければと思います。

認定企業に対しましては、認定通知書交付式を実施いたしまして、報道機関にもご協力いただきまして記事を掲載していただくといったような形で、認定企業の取組状況などをPRしているところ です。引き続き、こうした取組を続けまして、より多くの企業に認定に関心を持っていただければと考えているところ です。

また、この女性活躍推進法につきましては、先般の通常国会で改正法が成立いたしまして、大企業対象としては、情報公表などの取組が強化されますとともに、公布後おおむね3年後の令和4年4月から、101人以上の企業にも行動計画策定等の義務が課せられることとなりました。

女性活躍推進法に基づく取組には、働き方改革にもつながる取組も含まれておりますことから、行動計画策定が努力義務となっております企業のうち、101人以上の規模を対象として、前倒しで女性活躍推進法に基づく取組をしていただくよう、勧奨を行っているところ です。

続きまして、男女雇用機会均等法や育児介護休業法などの施行状況についてのご説明をさせていただきます。

女性の活躍推進に当たりましては、職場における男女均等取り扱いの確保、仕事と家庭の両立支援の対策が重要となっております。男女雇用機会均等法の相談件数は、一番下の表となります。こちらの表ですけれども、令和元年8月末とあるものは、今年度の初め、平成31年4月から令和元年8月末までの5カ月間の数字となっております。その上の平成30年8月末とあるものは、30年4月から8月末までの件数を表示しております。

以降、雇用環境・均等室関係の資料につきましては、同じ表記のあるところは、全て4月から8月までの状況というふうにお考えいただければと思います。

この男女雇用機会均等関係の相談ですけれども、8月末までの5カ月間で、前年同期と比べまして1割程度増加の167件となっております。相談の内容で最も多いものは、次のページをご覧くださいければと思いますけれども、セクシュアルハラスメントに関するものが70件、次が、妊娠・出産等不利益取扱いに関するものとなっております。セクシュアルハラスメントの防止対策や、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いなどが行われないう、均等法に基づく法の履行確保ということで、今年度110の事業場を対象に、雇用管理状況の報告徴収を行いまして、そのうち不備があった事業場に対して217件の助言指導を行いました。

その下が、育児・介護休業法に基づく法施行状況となっております。育児・介護休業法に基づきましては、労働者が育児や介護のための諸制度を適切に利用できるよう、育児・介護休業法に基づく規定の整備などを中心とした指導を行っておりまして、今年度8月末時点で107社の状況を確認しまして、325件の指導を行ったところです。

このほか、仕事と家庭の両立に関しましては、法の履行確保とあわせまして、中小企業においても積極的に休業や短時間勤務制度などの制度を利用しやすい職場環境整備に取り組んでいただくため、また、男性が育児休業を取得できるような職場環境に取り組んでいただくために、事業主を支援する助成金として、両立支援等助成金といった制度も設けられておりますので、こうした助成金の活用なども促しているところです。

(5)の②育児休業の取得等の促進というところで、「出生時両立支援コース」とございますが、こちらが男性の育児休業取得促進に関する助成金、その下の「育児休業等支援コース」というのがございますが、こちらが育児休業をとりやすい職場環境の整備に関する助成金の申請状況となっております。

続きまして、5ページ目をご覧くださいまして、一番上、次世代育成支援対策推進法についての履行状況です。次世代育成支援対策推進法は、事業主に従業員の仕事と育児の両立に資する職場環境の整備に取り組んでいくための行動計画というものの策定をしていただくことを定めております。

現在は、労働者が101人以上の企業に、行動計画の策定が義務づけられているところです。義務企業においては、ほぼ100%行動計画を策定届出いただいております。

また、行動計画に定めた目標を達成したり、男性労働者の育児休業取得など、一定の基準を満たした事業主を対象といたしまして、こちら、くるみん、プラチナくるみんという認定の制度がございます。くるみんの取得状況ですけれども、今年度8月末時点で、新たに3社くるみん認定企業が増えまして、8月末時点で、くるみん認定が53社、さらにすぐれた両立の取り組みが行われている企業が受けることができる、プラチナくるみんの認定が4社となっております。

こちら資料集のインデックスの2-4のほうで、規模ごとの認定企業数、それから、くるみんの認定を受けている企業の一覧表が載っておりますので、参考にいただければと思います。くるみんに関しましても、より多くの企業に認定取得に関心を持っていただき、認定を目指していただくよ

う、先ほどご説明いたしました女性活躍推進法のえるぼし同様、認定通知書交付式を開催し、認定制度のPRを行っているところです。

最後に、重点の3点目、「働きやすい職場づくりの推進」についてです。

まず、2の(1)総合的ハラスメント対策の推進についてですが、今年の6月5日に、改正労働施策総合推進法が公布されまして、職場におけるパワーハラスメント防止対策を講じることが事業主の義務となりました。現在、厚生労働省において、職場におけるパワーハラスメントに関して、雇用管理上講ずべき措置に関する指針というものが検討されているところです。

ハラスメント対策に関しましては、既にセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止対策については、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で義務化されておりますので、これらの義務化されているハラスメント対策とあわせまして、適切に講じられるよう、これまでも8月以降、毎月説明会を開催するなどして、啓発を行ってきたところです。

今後、職場のパワーハラスメント対策につきましては、指針等が明らかにされ次第、説明会を開催し、大企業の施行については、公布後1年以内となっておりますので、来年6月4日までには施行されることになるかと思っておりますので、説明会を開催し、周知徹底を図ってまいる予定としております。

続いて、同じページの(2)個別労働関係紛争等の解決の促進の関係です。労働局及び各労働基準監督署に設置した総合労働相談コーナーにおいて、労働関係に関する相談のワンストップサービスを実施しております。

こちらの①の表に載せておりますのは、その相談の中でも、法律に関する問い合わせや労働関係法令違反の疑いがある相談などを除きました、民事上のトラブルに関する相談件数となっております。今年度の初めから8月末までの5カ月間に受理いたしました相談件数は3,851件、前年同期と比べまして、20.9%の増加となっております。相談で最も多い事項は「いじめ・嫌がらせ」で、これが個別労働紛争相談全体の約2割を占め、前年同期と比べても108件の増加となっております。

こちらの各5カ年の状況につきましては、インデックスをつけた資料2-5のほうにおいて詳しく載せておりますので、こちらをあわせてご参照いただければと思います。

また、労働に関する民事上のトラブルについて、労使のいずれかの申請によりまして、労働局長による助言・指導、あっせんなどを実施し、当事者間の話し合いや歩み寄りによる迅速な解決を目指す制度の運用も行っているところです。

労働局長による助言・指導の申し出件数は、一番下の表になりますが、8月末までで57件、昨年度に比べて若干減少しているところです。

また、次のページには、今年度のあっせん取扱い状況をお示ししておりますけれども、あっせん申請件数は8月末時点で17件、こちらは前年に比べて若干増えております。このうち、当事者が参加して、あっせんを行ったものは半分程度というふうになっております。

また、この個別労働紛争解決制度の円滑な運用のためには、各種相談機関や労働局が実施するのと同様の紛争解決援助制度を運営している団体を集めまして、年に1回「関係機関連絡協議会」というものを開催いたしまして、それぞれの機関で行っている状況について、情報交換、意見交換を行いま

して、利用者への情報提供や適切な窓口案内などが速やかに行えるような連携強化を図っているところです。

雇用環境・均等室からの説明は以上となります。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

次に、労働基準部長からお願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部長の佐藤でございます。委員の皆様には、日ごろから労働基準行政の推進にご理解とご協力をいただいておりますことに、この場をおかりして厚く御礼申し上げます。

私のほうから、労働基準行政の重点施策と対策の推進状況につきまして説明させていただきます。大変恐縮ですが、座って説明させていただきます。

それでは、説明要旨の7ページをご覧くださいと思います。労働基準行政の重点対策と施策の推進状況ということで、労働基準行政の重点対策につきましては、9項目ございますが、このうち3項目を最重要対策項目として掲げておりまして、3点あります。

1点目が、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点目が、第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進、そして3点目が、最低賃金制度の適切な運営でございます。

まず初めに、1項目め、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、監督指導が取組の中心になってきますので、監督指導の結果について説明させていただきます。

資料3-1をご覧くださいと思います。長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表しますということで、プレスリリースしている資料でございます。昨年度の実績になるんですけども、各種情報から、時間外、休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられるような事業場などを対象に監督指導を実施しております。

昨年度4月1日から3月31日までになりますが、監督指導の実施事業場数は、634事業場となっております。このうち460の事業場で、全体の72.6%になりますけれども、労働基準関係法令違反を認めたところがございます。違法な時間外労働があった事業場は280事業場となっております、全体の44.2%というふうな状況でございます。

以上が長時間労働の監督指導の実施状況です。

続きまして、説明要旨の7ページに戻っていただきまして、Ⅱの施策の推進状況の（2）11月の過労死等防止啓発月間について説明させていただきます。この11月、過重労働解消キャンペーンを実施することとしております。

1点目の要請ですが、「局長等局幹部」とありますが、本年度は、当職以下労働基準部幹部で、労使団体等への過重労働解消に向けた周知啓発等の協力要請を行わせていただきました。

2点目の「局長による管内主要企業の長時間労働削減に向けた取組事例の収集及び紹介」とありますが、これは、いわゆるベストプラクティス企業として、長時間労働の削減に向けて積極的に取り組んでいる企業として、局長が訪問することになっていまして、本年度は11月21日に桐生市内の企業を

訪問する予定となっております。

3点目といたしまして、過重労働が疑われる事業場に対して、この11月に重点的な監督指導を実施することとしております。管内の労働基準監督署において、この11月中に重点的に監督指導を実施するというふうなことでございます。

4点目として、全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」の実施ということで、これは月間のちょっと前になるんですけど、10月27日に既に実施しておりまして、関東地域におきましては、東京労働局のほうで実施しております。こちらのほうにも当局から職員を派遣して、対応させていただいたところでございます。

②「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催ということで、こちらも11月29日に開催する予定となっております。

資料3-2が、11月の「過労死等防止啓発月間」についてのプレスリリース資料、3-3が「過重労働解消のためのセミナー」とか、その後に、「過労死等防止対策シンポジウム」についての資料をつけさせていただいております。11月は、重点的に過重労働の解消に向けた取組を進めているというふうな現状でございます。

続きまして、第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進でございます。

第13次労働災害防止計画につきましては、昨年度を初年といたしまして、2022年までの5カ年というふうな計画になっております。計画としては、死傷者数全体を5%以上減少、死亡者数につきましては15%以上減少させるというふうな目標を掲げているところでございます。

現在の状況ですが、7ページの(2)の②をご覧いただければと思うんですけども、本年1月から令和元年8月末までの労働災害の発生状況ですが、休業4日以上死傷者数につきましては1,383人と、前年同期の4.0%減というふうになっております。

ここでちょっと訂正があるんですけども、死亡災害につきましては、8ページの一番上のところ、「9月末現在」とありますが、ここは「8月末現在」の誤りです。あと、その下の大きな括弧書きのところ、「死亡者数(9月19末日)」とありますが、これも誤植でありまして、「8月末現在」の誤りです。申しわけありません。訂正させていただきます。それで、8月末現在の死亡者数は6人となっております。昨年同期と比べて8人減という状況になっております。

この労働災害防止に向けた取組みですが、上半期におきましては、特に労働災害、事故の方で非常に多くなっております転倒災害を防止するために「STOP! 転倒災害プロジェクト」による業種横断的な転倒災害防止の啓発活動を展開しております。

また、7月1日から7月7日までの期間が全国安全週間とされているところですが、安全週間の準備期間(6月)等において、安全衛生指導(集団指導)を実施しております。

また、当局において、独自に9月を「建設業労働災害防止推進月間」と定めておりまして、この期間に労働局長のパトロールを実施したところでございます。

下半期における取組ですが、各地区労働基準協会等の主催する「産業安全衛生大会」に監督署長等出席して、災害防止徹底の呼び掛け等を実施しております。また、年末から年度末における災害防止を

念頭にして、建設工事現場——大体150程度を見込んでいるんですけど、監督指導を実施するという
こととしております。

また、冬期においても、転倒災害が発生する可能性が高くなってくるんですけども、転倒災害防
止に向けた周知・啓発にも取り組むこととしております。

以上が、第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進でございます。

3項目め、最低賃金制度の適切な運営についてであります。

群馬地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいりました。この間、公益委員の皆様、労働者側
委員の皆様、そして使用者側委員の皆様の協力とご尽力をいただきまして、群馬県最低賃金につ
きましては、時間額835円と改定しておりまして、10月6日に発効したところでございます。この改定さ
れた最低賃金額につきましては、関係団体等にもご協力いただきまして、労働者、使用者、または広
く県民の皆様に、現在周知を図っているところでございます。

以上が大きな3項目になりますが、このほか重点対策の3項目以外で、若干説明させていただきます。

訂正ばかりで恐縮ですけども、9ページの4、その他、(1)労働条件の確保・改善対策、①労働
条件等を巡る状況に、申告件数、令和元年8月末「302件」とありますが、こちらの数字を「252件」
に修正していただくとありがたいです。大変申しわけありません。ちなみに、この252件とは、本年1
月1日を起算日としているところでございます。

さて、その他の(2)職業性疾病予防対策、②職場における熱中症を予防するため、5月1日から
9月30日までの間、「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」を実施したところでございます。
参考までに、1月起算になるんですけど、休業4日以上災害発生件数28人であったものが、本年、
令和元年速報値によりますと、9人に減少しているところでございます。

説明要旨の10ページをご覧ください。

(5)労災補償に係る状況です。訂正ばかりで大変恐縮なんですけれども、②脳・心臓疾患、精神
障害事案に係る労災補償状況、ア、脳・心臓疾患の請求・認定状況、一番下のところに「平成元年度」
とありますが、これも誤りで「令和元年度」に訂正させていただきます。同様に、イ、精神障害事案の請
求・認定状況、「平成元年度」とありますが、「令和元年度」に訂正させていただきます。重ね重ね訂正ば
かりで申しわけございません。

脳・心臓疾患の請求・認定状況ですが、令和元年度8月31日現在におきまして、請求7件、支給決
定1件、精神障害事案の請求・認定状況ですが、同じく請求13件、支給決定6件というふうな状況に
なっております。

精神障害事案を含め、過労死等事案の労災請求が増加傾向にある中で、労働局、労働基準監督署の
連携を密にして、迅速かつ適正な事務処理を推進しているところでございまして、労災補償について
も力を入れて取り組んでいる状況でございます。

以上が労働基準部からの説明とさせていただきます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

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

職業安定部長の村上と申します。委員の皆様におかれましては、職業安定行政、ひいてはハローワークの業務運営にご理解、ご協力いただきまして御礼申し上げます。

着座にてご説明させていただきますので、よろしくお願いします。

それでは、11ページにございます職業安定行政の重点対策と施策の推進状況について、私のほうからご説明させていただきます。

I、重点対策ということで、3点掲げております。1点目は「人材確保支援の総合的な推進」、2点目は「多様な人材の活躍推進」、3点目は「人材育成の推進」でございます。

まずは、1点目の人材確保支援の総合的な推進についてですが、先ほど局長からも説明はありましたが、最近の雇用失業情勢についてもご説明させていただきたいと思います。こちら、11ページに記載のとおり、令和元年8月につきましては1.68倍ということで、前年同月よりも引き下がってはおりますが、高い水準はまだ維持しているところでございます。先ほどの局長のとおり、9月については1.67倍ということで、直近においても、高い水準を維持しているところでございます。

このように、有効求人倍率が高いということは、反面、人材不足が顕著ということになります。そこで、重点対策の1点目、人材確保支援の総合的な推進を掲げております（1）ハローワークにおけるマッチングの強化として、担当者制等による個別支援のほか、今年度は職場見学の充実を図りました。ハローワークでは、求人票のほか、職場の写真などの画像情報などもお示しし、職場の雰囲気やイメージを持っていただくよう努めているところですが、それだけではやはり不安、一部わからないということのお声もございますので、実際に職場に見学に行くことで、より職場の雰囲気を感じることで、早期離職、ミスマッチ防止に資するものと考えております。

また、職場見学では、求職者からの質疑応答など、企業担当者とのコミュニケーションを図ることもできます。また、企業側からもどのような人物が自分の会社に興味があるのかということで、面接以上に把握できるというメリットがございまして、企業側、求職者側、双方から好評を得ております。引き続き、職場見学の実施に努めてまいりたいと思います。

次に、（2）人材確保支援の充実についてです。介護や建設、警備、運輸については、特に人手不足が顕著であるため、ハローワーク前橋に「人材確保対策コーナー」というものを設置いたしまして、これらの分野の求人充足に向けた取り組み、例えば、具体的には、業界団体との連携によるセミナー等を実施しております。

次に、12ページを開いてください。

上段のところに、①介護分野等の人材不足対策とございます。こちらは記載のとおりですが、介護分野等にスポットを当てまして、県、関係団体等と連携して、「福祉ハートフルフェア2019」という福祉人材確保に資する面接会を7月に実施いたしました。また、11月11日は「介護の日」ということで設定されているものですが、この日を中心にハローワーク内で「介護就職デイ」と称した面接会も実

施中でございます。

加えて、②建設業の人材不足対策としても、12月に「建設業雇用管理セミナー」も実施する予定でございます。ほかには、ここに記載はありませんが、10月に、高崎において「トラック業界面接会」というのを実施したところでございます。

次に、(3) 労働関係助成金の活躍推進でございます。

企業の労働生産性向上を後押しするため、ある一定の要件を満たした場合に、通常の助成額や助成率よりも高額・高率となる生産要件が設定されている助成金、具体的には、人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金、あと人材確保等支援助成金でございます。こちらのほうの周知を図っております。

また、県内の地銀の2行、あと7信用金庫に対して、包括協定に基づいて、助成金の研修を5月に実施したところでございます。

次が、重点対策の2点目、多様な人材の活躍推進でございます。

まずは、(1) 女性のライフステージに対応した活躍推進として、特に子育て中の求職者に対する支援ということで、8会場で面接会を、平成31年2月に実施いたしました。今年度も同様の月に実施する予定でございます。

次に、(2) 若者の活躍促進についてです。新規学卒者に対しては、学卒ジョブサポーターを中心に、各種面接会や模擬面接等を実施しております。また、県内の就職を希望する首都圏の大学生を中心に、東京にハローワーク新宿がございまして、こちらで「Gターン！ぐんま 若者応援就職面接会」を実施いたしました。ただ、好調な雇用情勢を反映してなのか、もしくは、私たちの周知が足りなかったのかということで、学生の利用が低調でございました。来年度は多くの学生に来ていただくよう、今年度の反省を踏まえて対応したいと考えております。

次に、フリーター等に対する支援については、前橋の大渡近くでございます、ジョブセンターまえばしに設置しております「わかものハローワーク」や、各所に設置している「わかもの支援窓口」を中心に、担当者制という一貫した支援を実施しているところでございます。

また、フリーター、学卒ということでなく、若者全体にかかるものになりますが、若者の採用・育成に積極的な企業を「ユースユール認定企業」として認定しております。今年度は2つの企業が新たに認定を受け、現在、県内においては16企業が認定されているところでございます。

次に、13ページの上段をお開きください。

(3) 高年齢者の活躍推進についてでございます。高年齢者の活躍についても、力を入れているところでございます。

65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施につきましては、平成30年度は99.7%ということで、平成29年度と比較して0.1%減少したところですが、未達成だった会社というのは7企業ございました。こちらのほうは、既に指導を行い、達成したところでございます。

また、高年齢者の多様なニーズに対応するため、特に、前橋・高崎・桐生・伊勢崎・太田のハローワークにおいて、「生涯現役支援窓口」を設置いたしまして、チームによる支援を行っているところで

ございます。

支援窓口の就職件数等については、説明要旨には記載しておりませんが、平成30年度は223名の就職をつなげております。今年度については、昨年度と比較しても、2割以上就職件数を伸ばしており、引き続き、高齢者の就職支援を推進していきたいと思っております。

次が、(4) 障害者の活躍促進についてでございます。

平成30年の群馬県の障害者雇用率は2.06%であり、前年度よりもアップしており、かつ全国平均の2.05%を上回りました。また、こちらの雇用率の達成企業割合も、53.4%ということで、全国平均の45.9%を大きく上回っているところでございます。

未達成企業に対しては、個別指導ということで行っているところでもございますが、加えて年度末には、県とも合同で訪問指導を行い、その指導を強化しているところでございます。

近年、増加傾向であります精神・発達障害者への理解と基礎的な知識を得る機会として、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」というものを11カ所で実施し、その理解促進を図っております。

なお、ハローワークにおける障害者の就職件数は、平成30年度は1,414件でございました。今年度は4月から8月までの累計を比較しても722件であり、昨年度の675件を上回っている状況でございます。引き続き、支援を行ってまいります。

次に、14ページをお開きください。

(5) 外国人材受入れの環境整備ということでございます。

今年度4月から、新たな外国人受入れのための在留資格であります特定技能が、改正入管法によって、創設・施行されたことから、特定技能にかかる周知・啓発を、国だけではなくて、県、入管、太田市合同で、外国人雇用管理セミナーを実施いたしました。やはり、こちらの特定技能については関心が高い状況でございまして、昨年度を上回る参加者560名、参加企業402社でございました。

また、特定技能の創設に伴い、ますます外国人労働者の増加が見込まれるため、ハローワークの事業所訪問を、昨年度の目標390件から大幅に増加させ600件としております。4月から8月までは204件とまだ少ない状況でございますが、昨年度も年度末にかけて指導を強化しておりますので、目標のほうの達成は見込みということで考えております。

次に、3点目の重点対策の人材育成の推進でございます。

地域ニーズに対応したハロートレーニングの展開でございます。

まず、ハロートレーニングというのをご承知でない方もいらっしゃると思いますが、こちらは公的職業訓練の愛称でございます。このハロートレーニング、略して「ハロトレ」と言っておりますが、こちらにつきましては、県と高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しまして、群馬県総合職業訓練実施計画を策定し、実施しているところでございます。

②のとおり、ハロトレの中には、育児等の両立を図るため、短時間訓練の設定のほか、託児サービス付きの訓練の提供により、訓練環境を確保しているところでございます。

また、ハローワークにおいて、毎月ハロトレのコースについて説明し、訓練の勧奨を行っているところでございます。なお、説明いただいた訓練実施機関は、平成30年度の総計は573機関、求職者は

1,332人でございまして、今年度もこのまま推移すれば、昨年度並みの水準で見込んでおります。

次に、(2) 企業内における人材育成に対する支援についてでございます。

非正規雇用労働者の正規・無期雇用化による雇用の安定を図る事業主に対して、キャリアアップ助成金というものを支給し、その支援を図っているところでございます。正社員化コースの実績としましては、平成30年度は647件、記載のとおり昨年度の4月から8月末まで、実績は211件のところ、今年度は238件と増加しておりますので、このままで推移していくと、昨年度の実績を超えるものと見込んでおります。今後についても、引き続きその利用を促し、正社員転換等に向けた取り組みを図っていきたいと考えております。

次に、専門的な知識・技能を習得するための職業訓練を実施する人材開発助成金についてのご説明でございます。こちら15ページの上になります。

人材開発支援助成金につきましては、平成30年度の総計では804件、今年度の4月から8月末までの支給状況については、昨年度を下回っている状況であるため、各ハローワークにおいて周知を行い、その促進に努めてまいりたいと思っております。

15ページ、その他として、(1) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営についてでございます。

派遣法に基づく監督指導につきましては、平成30年度は249事業所に実施し、是正指導書を150枚交付し、適正な派遣事業となるよう指導いたしました。是正指導の多くにつきましては、派遣契約書等の書類上の違反でございます。今年度は、9月末までに106事業所に指導を行い、42事業所に対して是正指導を行ったところでございます。引き続き、適正な派遣事業となるよう、各事業主等に対して、適正な指導を行っていききたいと思います。

最後に、今回机上配付させていただきました、平成30年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価についてでございます。

こちらにつきましては、就職件数や求人、充足等について、目標を定めておりまして、その結果に基づいて、個々のハローワークの評価を行うというものでございます。こちらの総合評価については、平成27年度から実施されているところでございます。総合評価につきましては、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のため計画的な取組が必要」という4段階で評価されております。群馬県内にあります10のハローワークにおいては、「良好な成果」が6所、「標準的な成果」が4所であり、全て標準以上の評価結果となっているところでございます。

もう1枚、机上配付させていただいております、平成31年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標でございます。こちらのほうは、今年度の目標でございまして、見ていただくとおり、各所細かい目標を設定しておりまして、これに基づいてPDCAサイクルを回しながら、業務の改善、推進に取り組んでいるところでございます。

平成31年度（令和元年度）の進捗状況におきましては、現時点では、多くの目標が達成の見込みである一方、目標達成が厳しい取組もございまして、達成見込みがあるものについては、さらに取組を進め、達成見込みが厳しいものは、その状況を検証、改善し、引き続き目標達成に向けてまいりたいと思っております。

冒頭のご説明のとおり、雇用情勢が引き続き高い水準を維持している一方、ハローワークに來られている求職者が減少している状況でございまして、マッチングの評価の就職件数等の指標というのは、実績が上がりにくい一面がございまして。ただ、そういう場合においても、私たち群馬労働局、群馬県内のハローワークとも、引き続き業務に邁進していきたいと思っておりますので、ご指導等よろしくお願いいたします。

職業安定部からの説明は以上でございまして。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

最後になりますが、総務部長お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の生内です。委員の皆様には、日ごろより総務部関係の業務にご理解、ご協力を賜り感謝申し上げます。

私のほうからは、労働保険の適用徴収業務の重点施策とその進捗状況についてご説明いたします。

説明のほうは、着座で失礼いたします。

まず、使用する説明資料ですが、説明要旨の16ページと17ページになります。

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、労働保険未手続事業一掃対策の推進に重点を置き、取り組んでいるところでございます。

まず、大きな1点目、労働保険料等の適正徴収の推進についてですが、小さい項目として、(1) 収納率の向上を挙げております。令和元年度8月末現在の労働保険料の収納率は28.4%で、前年度同期と比較いたしまして0.7ポイントの減少となっております。

今年度、上半期の収納率向上の取組といたしましては、保険料の年度更新の時期に合わせて、口座振替制度の活用周知を強化したこと、差押え等の滞納整理、納付督促を行ってきたところです。

こちらの資料には、ちょっと数字を載せておりませんが、特に口座振替制度の活用が進んだこともあって、年度更新の処理が完了いたしました9月末時点での収納率の速報値では41.6%と、昨年度同時期と比較して0.4ポイントの上昇となっております。引き続き下半期におきましても、取組を進めてまいります。

次に、(2) 効果的な算定基礎調査の実施でございまして。

上半期におきましては、雇用保険の被保険者の手続が漏れている事業場、労働保険事務組合に労働保険料の申告納付を委託している事業場に対し、算定基礎調査を91件実施いたしまして、その調査の結果、過少申告により、51件の追徴が発生いたしました。

この算定基礎調査につきましては、下半期におきましても、製造業とパートタイム労働者が多い業種、雇用保険被保険者の手続漏れが多いと見込まれる事業を重点に、11月以降調査を実施していきます。それによって、適正な労働保険料の徴収に努めてまいります。

次に、大きな2点目の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場に関する関係機関からの通報、

各種名簿等により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、指導を実施しており、今年度4月以降、加入手続指導による労働保険の成立事業場は340件となっております。下半期においても、引き続きこの取組を続けてまいります。特に11月、今月は「労働保険適用促進強化期間」でございますので、こういった時期を捉えながら、周知啓発を行ってまいります。特に、この強化期間に関しましては、行政機関、群馬県社会保険労務士会等に対しまして、労働保険の適用促進に関する周知啓発の協力要請を行い、さらには、劳保連群馬支部などとも連携しながら、未手続事業場の把握や加入勧奨を行うなどの取組を進めてまいります。

私のほうからは、以上でございます。引き続き、皆様にはご理解、ご協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、事務局から報告のありました今年度の行政運営方針の進捗状況につきまして、議事の(2)として、質疑・意見交換に移ります。

ご発言のある方は、お名前をおっしゃっていただいた後、ご発言をお願いいたします。

いかがでしょうか。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内です。はっと気がついたら、古手なほうになってしまっている自分に気がつきまして、ちょっとご説明いたしますと、私の背景は、今、産業保健、産業メンタルヘルスを中心に仕事をしています。もちろん学生の対策というのものもあるんですが、労働者のメンタルヘルス問題や保健管理問題のことを専門にしています。

それで、質問が2点ありまして、1つは、9ページのストレスチェックのことにつきまして、——こちらの9ページです。9ページ、一番下の(3)健康管理対策及び健康保持増進対策、資料3-10でございます。ストレスチェックが未実施になっている事業場ということで、3-10のグラフを見ますと、従業員数の少ないほうは、下がり目になっておりまして、昨年度に比べても若干減っている感じがあるんですけども、従業員のほうは、むしろパターンになっているということがあって、私、現場で産業医としても仕事をしているんですけども、このストレスチェック制度が何年かたって、想像ですけども、5年区切りぐらいのところで、ストレスチェックを今後どうしていくかという再評価等行われていくのではないかというふうに想像しているんですけども、現時点で、ストレスチェック未実施の事業場が、特に労働者数が少ないところで、若干足踏み状態になっていることについて、労働局のほうでは、どういう具合に判断されて、かつ今後どういうふうにされていくかということを質問したいんです。

後ろにあるのは、一番恐れているのは、ストレスチェック制度が形骸化されて、労働者の皆さんから敬遠されてしまって、例えば、「あれはやってもしょうがないよ」とか、「かえってやるとよくないよ」というような悪評が立って、この制度が形骸化していくことが、現場の産業医や専門医としては、非常に憂慮しているところなんですけれども、そうしたことに對して、今後労働局として、どういう

ふうな対策を考えていらっしゃるのかについて、質問1点でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。いかがでしょうか。ご返答をお願いしたいと思います。

○ 労働基準部長

労働基準部長の佐藤です。今、委員ご指摘あったように、2015年12月からストレスチェックの実施が義務になったわけなんですけれども、我々としては、こうしたストレスチェック制度の実施状況、県内の状況を把握して、ご指摘のとおり、実施が十分じゃないんじゃないかというところに対しては、引き続き、集団指導なり個別指導なりで指導、周知を徹底していきたいというふうに考えているところでございます。

○ 竹内委員

そのとおりだと思うんですけれども、ちょっと私の質問の仕方が悪くて、要は、従業員の少ないところとか、職種別によっては、ちょっと実施率が低いじゃないですか。その原因というんですか、例えば、さっき接客業だと、こういう話をすると、ストレスチェックをすると、かえって自分が不利になるとか、アンケートの結果じゃなくても結構なんですけれども、方法として、どういうふうなところの埋め方をすれば、これが改善できるかということで何かアイデアがあったら、教えていただければと思うんですけれども。

○ 労働基準部長

よく分析して、そのあたりは、今後、委員ご指摘のとおり、実施率が低いという比較的小さい企業についても、実施率が向上するように、よく分析して対応を考えていくというふうにしか、今の時点では、申しわけないんですけれども……。

○ 竹内委員

すみません。先ほど言ったように、憂慮していると。産業医で、現場でストレスチェックをやっているメンバーが、このままストレスチェックが沈み込んでしまうのを憂慮しているということをお伝えしたかったんですね。よろしくお願いします。

もう一点よろしいですか。

○ 友岡会長

はい。

○ 竹内委員

もう一つは、障害者雇用の問題で、13ページ、(4)の③増加傾向にある精神・発達障害者への理解という件です。私、これを専門にしているのですけれども、発達障害、あるいは精神障害をお持ちの方の雇用率を上げようということで、局のほうでも一丸になってやられていると思うんですけれども、正直学生とか外来に来る患者さんを、障害者雇用の枠でとっていただくように、この数年間努力していて、ハローワークは、実は、非常によく相談に乗ってくれていて、感謝の気持ちを述べたいんですが、すごく乗ってくださっているんですけれども、具体的に、例えば、精神発達障害者仕事サポーターをされている方にもお会いしたんですが、いま一つ知られていない感があって、実際に発達障害を

持っていたり、支援センターに来られるような方の多くが、ハローワークに行けば、実は、雇用の手前から助けてくれるということは、あまりよく周知されていないような印象だったものですから。その点につきまして、もう少し周知していただけると、私どももハローワークに行けば大丈夫だというふうに言っているんですけども、言われた側がちょっと二の足を踏んでいるところがありましたので、その辺につきまして、ちょっとしていただけるとありがたいなという——これは要望でございます。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。ハローワークのことについて、ありがとうございます。

やはりハローワークにつきましては、先ほどのように、障害者雇用の支援を行っていますが、今、委員ご指摘のとおり、周知が足りないというところと、あと、ハローワーク自体が行きにくいと思っている方も、もしかすると事業主様、あと求職者様のほうもあるかもしれませんので、今後につきましては、より敷居の低いハローワークを目指しながら、かつ障害者雇用のほか、いろいろな施策をしておりますので、仕事を辞めなくても、ハローワークに来て支援ができるということを積極的に周知してまいりますので、よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

ありがとうございました。ほかに、委員の皆様いかがでしょうか。よろしくお願いいたします。

○ 鈴木委員

労働者側委員の鈴木です。よろしくお願いいたします。

先ほどの障害者のところも含めて3点のうち、2つは質問と、1点はお願いできればと思うんですが、まず、その障害者の活躍促進のところ、群馬は全国順位も非常に低いような状況ですし、達成企業も5割強のような状況であります。そもそも障害者の方で、働くことを希望する障害者の方が、いるんだけど働けないのか、そもそも障害者の方が少なくて、働く希望を持っている障害者の方が少なくて、群馬の実態がこのような状況なのか、もしわかれれば教えていただければと思います。

あと、その上の高年齢者雇用の活躍促進の部分ですが、政府のほうは70歳という言葉も出てきておりますし、同一労働・同一賃金の問題も出てくるわけですが、65歳までのところは、希望する者が皆さん働いているんだろうということは、想像はもちろん法的なところでもできるんですが、66歳以上、また70歳以上働ける企業が4分の1ぐらいある中で、実際のところの希望する者がこの中、全員が働いているのか。ごく一部の本当に1人でもこうやって数字として上がってしまっているのか。

あとは、不合理な待遇差、手当、また福利厚生等も含めて、そういった差がある中で働けているから、こういった数字が上がってしまっているのか。その企業の中では、多くの方々が希望どおり、また不合理な待遇差がなく働けているのか。もしそういったところもわかれれば、ぜひ教えていただければというふうに思います。

あと、外国人労働者のところになるんですが、JAMの一例も少しお話しさせていただきながら、ご要望させていただければと思うんですが、今、私がいるJAM——中小企業の労働組合の集まりですが、幸せの国と呼ばれているブータンから来日する留学生を、アルバイト先で長時間労働に陥ることを防ごうということで、今、取組のほうをさせていただいていて、今年の9月1日にも、国際ブー

タン人労働組合のほうを結成し、取り組んでおります。

それは愛媛や福岡だとか、東京だとか、そうしたところを中心になるんですが、労働組合を結成したのは、企業に就職した留学生たちであり、また、留学生の多くは、授業料などを支払うために、多額の借金を抱えて来日し、その返済のために複数のバイトを掛け持ち、このため長時間労働で体調を崩したり、また、留学生に認められているアルバイト時間の上限、原則1週間、28時間を超えて働いている者もいるということで伺っています。

背景には、ブータンの留学あっせん事業者が日本で留学、就職すれば大金を稼げるとして、学生の人を募集し、それを信じた学生たちが金融機関から約120万円のお金を借りて留学しているのが実態です。ブータンの国家公務員の初任給、月3万円ですから、ものすごいお金を借りて、日本に希望を持って来ているという実態があります。

そういった日本に希望を持って、優秀な外国人の方々が留学し、また働きに来ているような状況の中で、やはり国や労働局も含めて、県も含めてだと思いますが、そういった人たちに本当に寄り添っていったあげないと、期待を裏切って、中間のブローカーであったり、そこで雇った企業も、いつの間にかそういった人たちを苦しめることに加担しているような、そういったことにもなりかねないんだろうというふうに思っていますので、今よりも増して、もっともっと外国人労働者は増えてくると思っていますので、そういった人たちに本当に身近になり、また相談できる窓口のより近いところでの設置もしていただければと思います。こちらは要望ですが、よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

以上、3点です。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。まず1点、障害者雇用の関係で、若干全国より高いけれども、順位としては低いのではないかとということで、あと、障害者の求職者がどういう状況なのかということですが、群馬県におきましては、基本的には高い水準で求職者はおります。その中で、特に発達障害の方がどんどん増えているところでございまして、その方々が就職できるような環境というのを、私たちでつくるべきと思っています。

その中で、事業主のほうに障害者を雇い入れることの知識であるとか、あとは少し偏見があったりということもございしますので、そのために、先ほどご説明させていただきました精神・発達障害者支援サポーター養成講座を受講していただいて、発達障害者の理解を促進する必要があると思っています。

障害者の方、特に精神障害の方々というのは、特性があって、すごく特徴があって、少しの配慮で良いところを伸ばせますので、そういうところに目を向けながら支援できるということを、この養成講座では聞くことができます。先ほど、竹内委員からもご指摘ありましたが、ハローワークの周知が足りないというところに尽きますので、引き続き周知していきたいと思っています。

次、高齢者の関係で、70歳以上の働く制度、先ほど、平成30年度は25.7ということで、こちらの要旨のほうに書かせていただいておりますが、これは全員がというよりは、70歳以上で働ける制度があ

るということでございます。そういう制度がある会社が幾つかでございますので、希望を持っている方が採用できている、働けるというものの数値ではございません。

そのために、実際はこちらのほう、詳細までは確認できていないところですが、やはり希望する方が全員就職できるような形というのが必要なのかなと思いますし、年金法の改正、あと高齢法の改正というのは、今後あるかと思うので、そこを注視しながら、きちんと高齢になっても、人生100年時代と言われているところでございますので、それに資するような取組というのを、群馬労働局及びハローワークでは実施したいと思っております。

最後に、外国人の関係でございます。やはり外国人につきましては、留学生だけではなく、技能実習生であれば、群馬県でも増えてきておりますし、特定技能ということで、今年4月から施行されたものについては、群馬県は今、特定技能の方が3名入っております。今後ますます見込まれるところですので、先ほどの外国人の雇用管理指導もあわせて、きちんと周知し、実施していくことが必要だと思っております。ご要望いただいたものは、きちんとこちらのほうで、着実に対応させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○ 労働基準部長

労働基準部長の佐藤からも、若干労働条件の面でご回答させていただくんですが、委員おっしゃられたとおり、日本に希望を持って来られた外国人労働者の労働条件の確保、あるいは、相談体制の整備というのは、非常に重要だと考えているところでございます。

特に技能実習生については、出入国管理機関等々の相互通報制度の運用によって、労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対しては、監督指導を実施しているところでございます。

引き続き、留学生等も含め、技能実習生も含めて、外国人労働者の労働条件が確保されるよう、監督指導を徹底してまいりたいというふうに考えております。

このほか外国人労働者からの相談に対応するために、従来から太田の監督署にポルトガル語相談コーナーを設置しておりましたが、本年度から新たに局の監督課にベトナム語相談コーナーを設置して、体制の整備を図っているところでありまして、同コーナーの周知を図り、引き続き、外国人労働者等からの相談にも適切に対応してまいりたいというふうに考えているところでございます。

以上です。

○ 友岡会長

鈴木委員、よろしゅうございますか。

○ 鈴木委員

ありがとうございます。

○ 友岡会長

その他、委員の皆様いかがでしょうか。

○ 萩原委員

労働委員の萩原でございます。よろしくお願いいたします。

資料1の2ページですけれども、働き方改革による労働環境の整備の（1）働き方改革の着実な実行と女性の活躍推進といったところで、ア、働き方改革に取り組む企業等に対する支援で、（ア）中小企業・小規模事業者等に対する支援の中で、中小企業・小規模事業者等が働き方改革関連法の施行に向けて、円滑に対応するため、「群馬県働き方改革推進支援センター」を設置されておりますが、これにつきまして、具体的な支援内容や活動の推移など、共有できる事例などがありましたら、お聞かせ願いたい。

あと、もう一点ですが、資料1の3ページ、働き方改革による労働環境の整備、（1）働き方改革の着実な実行と女性の活躍推進、ウ、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保という中で、（ア）パートタイム・有期雇用労働法の周知及び事業主に対する支援といった部分で、2020年4月から施行予定の働き方改革関連法案による改定後のパートタイム・有期雇用労働法の施行に対し、改正内容や導入支援マニュアル等を積極的に周知するとされておりますが、どのような周知展開を図るのかお聞かせ願いたいといったことと、また、キャリアアップ助成金の活用事例といったものがあれば、ぜひお聞かせいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

よろしくお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

働き方改革推進支援センターの具体的な事例ということですが、お尋ねの趣旨としては、センターを活用して、何か具体的な取組に結びついたといったようなところをお求めなのかと思います。実は、セミナーを開催したり、センターを利用しないかという働きかけをやっているのは、県の社会保険労務士会ですが、個別の企業に出かけて行って、支援を行っているのは、全国社労士会が窓口になって、実際に行くのは、県内の社会保険労務士さんです。それで実際に支援していただいているということで、その支援の事例が全国のほうに集約されていて、都道府県のほうではわからない状況になっています。申しわけありません、今日、具体的な県内の企業の事例としては、ちょっとお示しできないということで、ご了承ください。

センターの活用状況といたしましては、例えば、商工会議所の中でも、4の商工会議所などでは、定期的に相談コーナーを設けて、各団体の企業が相談できるような環境を整えていただいたり、あと、各団体が会員企業に対して、勉強会ということでセミナーを開催する場合の講師派遣などについては、月三、四回といったような頻度で、センターのほうでも実施していただいているという状況となっております。

○ 職業安定部長

次、キャリアアップ助成金の活用事例について、私からご説明させていただきます。

こちらのほうの支給、年間600件以上ということで、多い支給がある中のほんの一例にはなりますが、例えば、50代の女性が複数の派遣会社において3年以上だと、いわゆる非正規雇用として就労していたが、こちらのほうのキャリアアップ助成金を活用することで、派遣先に正社員として就職された事例があります。

あとは30代の母子家庭の母が、過去において複数離・転職、全て有期雇用ですが、こちらを繰り返している中、今回も有期雇用の正規雇用として就労していたが、今回のキャリアアップ助成金を活用することで、正社員として雇用された実績等もございます。

このように職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善が図られることを支援するキャリアアップ助成金の趣旨に則った形で、いろいろと活用いただいているというのが、こちらの現場の声でございます。

以上でございます。

○ 雇用環境・均等室長

さっきパートタイム・有期雇用労働法の周知のことについてもお尋ねだったかと思うんですけども、パートタイム・有期雇用労働法の説明会を月一以上やっていると申し上げましたが、その際、具体的にそれぞれの企業において、非正規労働者がいる場合に、対応する正社員と処遇ごとにどんな違いがあるのか、その違いはどういった理由から生じているのかといったところを、それぞれの処遇ごとに検討して、法の施行に備えてください、必要に応じて処遇の見直しを行ってくださいという説明は、説明会の中で実施しています。また、説明会においては、各企業で取り組んでいただくための手順書が、厚生労働省のほうで資料として作成されておりますので、その手順書を配布して、それを活用いただいて、進めていただきたいということをお願いしております。

この説明会のほかにも、企業に接触するときには、パートタイム・有期雇用労働法の改正に向けた対応についてPRして、必要な資料を置いていくといったようなことで、取組の働きかけを行っております。

○ 友岡会長

萩原委員、よろしゅうございますか。

○ 萩原委員

ありがとうございます。

○ 友岡会長

その他、いかがですか。

○ 関口委員

よろしいですか。公益委員の関口です。ちょっとお話を聞いていて、ご見解を伺いたいんですけども、非正規社員という言葉がこの文書にもある中で、非正規社員と正規社員の厳密な区分けの水準というんでしょうか、その辺をどういうふうに理解したらいいのか、ちょっと戸惑うことがございまして、例えば、無期雇用で保険も完備している。ボーナス〇カ月、退職金の制度等は正社員と同じだと。だけど、基本的な待遇がそれなりの会社の合理的な理由づけによって低くなっている。同一労働同一賃金法制ということが出てくる中で、その辺の境界線上というんでしょうか、会社で勝手に正社員の就業規則の中に繰り込まれれば、それは正社員だという言い方もあるかもしれないし、その境界線というのはどのように認識したらいいのか、ちょっといろいろ戸惑うことがあるんですけども、どのように理解したらいいのかお教えいただきたいんですが、よろしいでしょうか。

○ 雇用環境・均等室長

パートタイム・有期雇用労働法で言っているところの正社員というか、法律の中では「通常の労働者」というふうに言っております。通常の労働者というのは、いわゆる定年までの雇用を想定した従来型の日本の正社員をイメージしたものだと思うんですけども、その通常の労働者と違う労働者については、基本的に非正規というような括りになるのではないかと思います。

パートタイム・有期雇用労働法自体は、短時間で働く人と期間の定めがあって働く人は、パートタイム・有期雇用労働法の中で、均衡待遇の確保といったところをやらなければいけないんですけども、現状は、無期で働くフルタイム社員だけでも正社員じゃないという方は、実は、ちょっと法の対象にはなっていないというような、パートタイム・有期雇用労働法の直接の対象にはなっていないような状況です。

○ 関口委員

有期雇用でフルタイムの場合ですね。

○ 雇用環境・均等室長

有期雇用でフルタイムは対象になります。

○ 関口委員

間違い、無期雇用でフルタイムの場合……。

○ 雇用環境・均等室長

無期雇用でフルタイムだけど、いわゆる、通常の正社員とはちょっと違う……

○ 関口委員

一時金の制度なり、退職金の制度とか、純然たる正社員と格差があっても、その場合はパートタイム労働法の対象の概念に入っていない、そういうことなんですね。

○ 雇用環境・均等室長

パートタイム・有期雇用労働法の対象ではないんですけども、やっぱり違いがあるといったことについての合理的な説明、例えば、仕事の内容ですとか責任の違いとか、人事制度の運用の違い等々といったもので説明がつかなければ、それは最終的には裁判の場などで問題になる可能性はあるのではないかと思います。

パート・有期法の中では、さっき言ったパート・有期法の網にかかる人については、どういった待遇の人と比べても、それぞれどういう仕事の違いがあるとか、そういったような説明ができるような待遇の確保はしてくださいというお願いをしておりますので、そういう感じです。

○ 関口委員

すみません、あと一点伺いたい。ちょっと話は変わります。有効求人倍率のことですが、私、近年の情勢をよく知らなくて、何年か前は、皆さん委員の方、既にご存じかもしれないんですが、有効求人倍率の都道府県の順位などを出す場合に、管内に大きな事業所等があって、全国チェーンで募集していると、その数字も入っちゃうので、正しい順位が反映されないということで、労働局のほうで、いろいろご検討されているというのを伺ったことがあるんですけども、例えば、先ほどの全国12位

とか、最近その辺の検討課題というのはクリアされて、整理されているのでしょうか。それとも従前のままのスタイルが続いているということになりますか。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。先ほどの有効求人倍率につきましては、先ほどの受理地別ということで、本社が群馬県にございますものの有効求人倍率、数を入れた形でやっていますので、多分委員のご指摘は、就業地ごとというところは議論されておりますが、現在そちらのほうでの公表は群馬労働局においては行っておりません。

○ 関口委員

実態として、群馬県内で有効求人倍率はどうなのかというので、何か比較するような指標というのはあるんですか。それがいろいろ世に出るんですけども、そのまま受けとめていいかどうか、いつも迷うところが多くて、今どうなっているのか、ちょっと承知しておきたかったんですが。

○ 労働局長

田窪と申します。就業地別の有効求人倍率も、一応全国、国のほうで一括して公表等をやっているとして、群馬県も今、我々が公表している数字自体は、受理地別ということで、求人を出してくれているところの数字で発表させていただいています。

ただ、就業地別で見ても、群馬県は高いんですね。だから、首都圏のほうからの求人とか、首都圏とは言わないんでしょうけれども、栃木のほうから求人をいただいたり、埼玉から求人をいただいたりということで、高い数字にはなっています。具体の数字を持ってはいないんですけども、有効求人倍率は数字をとり始めて、群馬県はずっと全国平均を上回っているんですね。

○ 関口委員

いつもトップなんだといういろいろ騒いでいるときがありまして、だけど、実際とはちょっと違うんじゃないのというのがありまして、急に変えるといういろいろショックも大きいからというふうな含みもあったのでしょうか。でも、今、実態に近づいているなら、それはそれで、出していただいてもいいのかなという感じがあるんですけども。

○ 労働局長

どちらかというと、本当の地方での格差が大きい状況がありまして、首都圏近郊とか、首都圏を含めて大都市近郊のところは、割とそういう大都市圏からの求人という部分もかなり流れてくる状況があるので、どちらの数字がいいのかというのは、なかなか難しいんですね。

働く側にとってみれば、実際に働く場所での数字がいいですし、企業側からすれば、実際にどれぐらいの地元の企業の活力があるのかという部分での数字にもなりますので、そこは両方数字としては出ていますので、それを今後また、必要に応じてお知らせさせていただければ。

○ 関口委員

状況を承知できましたので、ありがとうございました。

○ 友岡会長

関口委員、ありがとうございました。

そろそろお時間を気にしなくてはならないタイミングになっておりますが、その他、まだ委員の皆様からございますでしょうか。

よろしゅうございますか。また、たくさんのご意見、ご質問あるかと存じますが、一旦ここで締めさせていただきますと思います。

以上をもちまして、用意しました全ての議題が終了いたしました。ここで改めまして、ここまでの報告等に関するご質問・ご意見、全体としてございましたら、念のためお受けいたしますが、いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

それでは、これをもちまして、質疑・意見交換を終了させていただきます。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していただいて、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す。これをもちまして、本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、田窪労働局長、何かございますでしょうか。

○ 労働局長

田窪です。本日は、いろいろなご意見、ご要望等をいただきまして、大変ありがとうございます。今日いただきました内容も含め、いろいろ我々自身としても反省すべきところもたくさんありますので、そういったところもまた、今年度の後半に向けて対応させていただきたい。また、必要なものについては、来年度に向けての施策への反映ということでやらせていただければと思います。

いずれにしても、近年労働関係の法律がかなり頻繁に改正になっていて、企業の皆さん方も、組合の皆さん方も、公益の皆さん方も、あれ、今どうなったのかなということで、戸惑われるところも少なからずあるのではないかなというふうに思っておりますけれども、全ての企業の皆さん方、また全ての働く皆さん方に労働局は寄り添って、対応していきたいと思っておりますので、そういった意味で、また皆さん方に、いろいろご支援、ご助力をいただける場面があらうかと思えます。その点、ぜひ強力にご支援いただきますことをお願い申し上げまして、最後のご挨拶とさせていただきます。

本日は、どうもありがとうございました。

○ 友岡会長

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

○ 総務企画官

友岡会長、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。

以上をもちまして、令和元年度第1回群馬地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

なお、最後に事務連絡を2点申し上げます。

1点目は、本日委員名簿を配付いたしましたが、表記の誤りや漏れ等がございましたら大変申しわけありません。事務局まで後ほどご連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

また、2点目は、第2回目の審議会を来年2月下旬、もしくは3月中に開催したいと考えております。そこで、委員の皆様のご都合をお伺いしたく、お願いの文書と日程調整表をお配りしておりますので、ご都合の悪い日をご記入の上、大変恐縮でございますけれども、11月29日までにご返送いただ

きますよう、何とぞよろしく願いいたします。

事務連絡は以上となります。本日は、まことにありがとうございました。

— 閉会 —