

第 2 回

群馬地方労働審議会議事録

令和2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

令和2年3月9日（月） 14時00分～15時15分

2 場所

前橋テルサ8階 けやきの間

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、
宮寄委員、菊池委員、木間委員、萩原委員、渡邊委員、
五十嵐委員、大竹委員、狩野（明）委員、狩野（麻）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

○ 総務企画官

それでは、定刻より少し早いですけれども、皆様おそろいですので、ただいまから令和元年度第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、総務企画官の吉永と申します。よろしくお願いいたします。

本日は急な会場変更となり、大変申しわけありませんでした。あらかじめご了承ください。また、換気のためにドアを開放しておりますが、重ねてご了承ください。

本日は、労働者代表の増戸委員、三浦委員、使用者代表の後藤委員、原田委員が欠席されておりますが、合計14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。

議事に入る前に、幾つかご連絡をいたします。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、お名前をおし

やってからご発言いただきますよう、あわせてお願いいたします。

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ますが、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）と、追加資料として、労働市場速報（令和2年1月分）をお配りしておりますので、ご確認をお願いいたします。

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、新任委員となりました方のご紹介のみさせていただきます。令和2年1月より、労働者代表委員にご就任いただきましたJAM（ものづくり産業労働組合）北関東群馬県連絡会事務局長増戸将人様ですが、先ほど申し上げましたとおり、本日は都合によりご欠席となっております。

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

どうも皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました労働局長の田窪と申します。

本日は、今年度第2回目の群馬地方労働審議会ということで開催させていただきましたところ、年度末の何かとお忙しい中、多数の委員の皆様方にご出席いただきましてありがとうございます。厚く御礼を申し上げたいというふうに思います。

また、委員の皆様方には、日ごろから労働行政の推進につきまして、何かとご支援、ご協力をいただいておりますことを、この場をおかりして、御礼を申し上げたいというふうに思います。また、新型コロナウイルス関係で、世の中なかなか忙しい、目まぐるしく状況が変わるような状況になっておまして、群馬県内でもしばらく感染される方はおられなかったんですが、つい最近、感染された方がおられるというような状況も出てきております。

この審議会も、通常であれば、労働局の入っている庁舎の中で、ちょっと狭い会場でやらせていただいたところでもありますけれども、新型コロナウイルスは密閉された空間で多数の方が近接するような形で長時間おられると、罹患の恐れが非常に強まるということがありますので、皆様方には非常に不快な思いをさせたところがあるかもわかりませんが、私のほうで広い会場が得られなければ、持ち回りというようなことも検討していたわけですが、幸いこちらの会場を確保できましたので、恐縮ですが、開催させていただき運びとさせていただきます。その点、まず、おわびと感謝を申し上げたいというふうに思っております。

それで本日の審議会につきましては、議事のところに書いてございますけれども、令和元年度の業務の進捗状況と、令和2年度群馬労働局行政運営方針（案）についてご審議いただくこととしてございます。

令和元年度におけます取組といたしましては、お手元の資料の中で、資料1として、本年度の業務運営方針をつけさせていただきますけれども、その目次を見ていただきますとおわかりかと思えます。働き方改革による労働環境の整備、2つ目として、長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等、3つ目が、働き方改革による人材確保支援

の推進、多様な人材の活躍の促進等ということを中心といたしまして、業務運営方針を作成して、その役割を的確に果たすべく行政運営を行ってまいりました。

また、平成2年度の行政運営方針（案）というものをお配りさせていただいておりますけれども、この策定に当たりまして、ちょっと工夫させていただいております。

1つ目といたしまして、これまで以上に群馬県内の現状なり課題といったものを踏まえたものであることが明確にできるように、昨年度の目次でいきますと、第1「労働行政を取り巻く情勢」ということで、簡単なコメントしかつけておりませんでしたけれども、平成2年度の行政運営方針（案）のほうをご覧くださいますと、それに加えて課題というような書き方で書いておりますけれども、どういう状況であって、それがどういう課題として捉えられるのかというようなことも記載して、それを踏まえて、第2以下の対策をとっていくというような構成がわかりやすくできるようにというような形の工夫をさせていただいております。

柱立てとしては、大きく2つに分けてございます。1つ目が、案のほうの目次に書いておりますとおりですけれども、Ⅰ、生産性の向上、労働環境整備等による働き方改革の推進及び労働条件の確保、改善等ということ。Ⅱ、就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進及び企業の人材確保の促進ということで、2つの大きい柱とさせていただいております。

来年度の新しい事項として、大きいものとしては、やはり、先ほど申し上げましたけれども、就職氷河期世代への対応ということ、それと中央のほうでもご議論されておりますけれども、70歳までの就労の確保といったものの部分も意識しながら、施策について記述させていただいているというところがポイントになってこようかと思っております。

それぞれの中身については、各部長、室長からご説明申し上げたいというふうに思っております。限られた時間ではございますけれども、ぜひ群馬労働局が県民の皆さん方、また県内企業の皆さん方にお役に立てるよう、施策の基本となります、この運営方針について、ぜひご忌憚のないご意見をいただければというふうに思っておりますので、その点、お願い申し上げます、冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

○ 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。

今後の議事進行につきましては、友岡会長にお願い申し上げます。それでは友岡会長、よろしく願いいたします。

○ 友岡会長

友岡です。本日は、皆様、新型コロナウイルスの件でも大変な状況になっている中、お越しくささいましてありがとうございます。

また、事務局の皆様、このような状況の中で、安全性を最優先していただいて、このような適切な会場を用意いただいたこと、お礼申し上げます。以降、着座にて失礼いたします。

さて、ご案内のとおり、本日は、令和元年度が終わりに近づいております中で、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、それから、令和2年度の方針につきまして、報告を受けることとしております。

委員の方々からは、これからの報告内容につきまして、ご意見を賜りたいと思っております。

なお、先ほど事務局から、終了予定の時刻のお話がありました。4時終了ということですが、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。一応開放されておりますし、広い空間でありますけれども、集合的な状況はなるべく短く終わらせたいと思いますので、どうぞご協力のほどよろしく願いいたします。

それから、本日の議事録署名人ですが、労働者側から渡邊委員、使用者側から五十嵐委員にお願いいたします。よろしく願いいたします。

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番目、令和元年度群馬労働局行政運営方針（下期）の進捗状況及び令和2年度群馬労働局行政運営方針（案）について、事務局からご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・均等室長の石山です。

群馬地方労働審議会委員の皆様方におかれましては、日ごろから、私ども雇用環境・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。

では、説明に当たりまして、着座にて失礼させていただきます。

まず、前回開催いたしました11月開催の第1回審議会以降の雇用環境・均等行政の主な取組状況について、ご説明させていただきます。

説明に当たりましては、お手元の配付資料の中に、「令和元年度第2回群馬労働局各部室説明要旨」という資料が入っておりますので、こちらの2ページ目をご覧ください。

まず、今年度の私どもの重点施策の1つ、働き方改革に取り組む企業等に関する支援についてです。

資料の(1)の①中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進のところですが、1ポツの3行目のところ、働き方改革の推進に当たりましては、従来より地域の中小企業・小規模事業者の経営状況などに詳しい地域の金融機関と働き方改革の取組に関する包括連携協定といったものを締結いたしまして、労働局が取り扱う助成金や働き方改革推進支援センターが実施しております各種支援策の利用などについて、取引先の企業に情報提供、利用促進の働きかけといったところについてご協力をいただいていたところですが、12月に新たに日本政策金融公庫の前橋支店及び高崎支店とも協定を締結いたしました。

この資料につきましては、インデックスがつきました資料の中の資料2-1ということで、そのときのプレスリリース資料を、参考ということでおつけしております。今後、協定を新たに締結いたしました、これらの金融機関にも力をかけていただきながら、県内の中小企業に対する支援を行ってまいりたいと思います。

また、同じ段落、①の下から2つめのポツになりますけれども、11月から12月にかけて、県内で働き方改革に積極的に取り組んでおります中小企業7社を労働局長が訪問いたしまして、それ

それぞれの企業における取組内容や工夫などを好事例としてヒアリングし、収集しました。その内容につきましては、群馬労働局のホームページにおいて概要を情報提供しているところです。

1月27日には、働き方改革セミナーを開催いたしまして、このヒアリングを行った7社の中から3社にご協力をいただきまして、それぞれの会社の取組の内容について、事例発表をしていただきました。セミナーには、約250名が参加したところです。

続きまして、(2)長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等のところをご覧ください。

企業の働き方改革の取組の支援ということで、私ども雇用・環境均等室のほうには、非常勤職員で、働き方・休み方改善コンサルタントというものを配置しておりますが、これらのコンサルタントが県内の企業を個別に訪問いたしまして、勤務間インターバル制度の導入ですとか、テレワークなどの柔軟な働き方の導入勧奨といったものを行っております。

今年度は、大企業の働き方改革の取組に伴いまして、「下請企業などに短納期発注や急な仕様の変更といったしわ寄せが生じている」といったようなご意見がありましたことから、個別訪問の中で、大企業等に個別訪問を実施する際には、しわ寄せにつながるような短納期発注や、急な仕様の変更などのない適正な取引環境に配慮いただくような要請を行いました。

また、時間外労働等改善助成金を活用していただくことにより、中小企業の働き方改革推進のための職場環境改善、勤務間インターバル制度導入といったようなものを支援してまいりましたけれども、これらの助成金の活用実績をあらわしたものが一番下の表になります。これが1月末の状況になっておりますけれども、今年度は2月末時点で113件の申請がありまして、77件支給したところです。

続きまして、3ページをご覧ください。

(3)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のところです。

この4月から、働き方改革関連法の中の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等を定めましたパートタイム有期雇用労働法が施行されます。このため、今年度は義務化される大企業を中心に、年度当初から2月末まで計7回の説明会を開催しましたが、このうち下半期においては計4回説明会を実施いたしますとともに、働き方改革推進支援センターにおきまして、相談支援なども実施いたしました。

続きまして、同じページの(4)女性の活躍推進等のところをご覧ください。

こちらは、女性活躍推進法の施行状況になります。行動計画策定届出義務企業につきましては、引き続き、届出率が100%になりますように働きかけを行うとともに、努力義務企業であります300人以下企業に対しましては、積極的に行動計画策定などの取組を行うよう、働きかけを行っているところです。300人以下企業の届出は、1月末時点で93社という状況です。

また、えるぼし認定企業が1社増えまして、合計13社となりました。なお、インデックスつきの資料2-2のところに、1月末時点におけます群馬県内の認定企業一覧などをつけておりますので、あわせてご参照いただければと思います。

続きまして、資料をめくっていただきまして、4ページをご覧ください。

③には、男女雇用機会均等法に関する取組状況を載せております。

まず、相談件数ですが、12月末時点の状況で296件、昨年度と同程度の状況となっております。

相談の傾向といたしましては、引き続き、セクシュアルハラスメントに関するものが120件と最も多く、4割を占めております。次いで、妊娠・出産などの、不利益取扱いに関するものが37件となっております。

その下には、行政指導の実施状況を書いております。1月末時点で200件実施いたしまして、合計381件の助言、指導を行いました。指導事項で最も多かったのは、妊娠・出産等に関するハラスメント対策に関する事項となっております。

続きまして、その下の（5）職業生活と家庭生活の両立支援対策のところをご覧ください。

まず、①育児・介護休業法の施行状況です。

育児・介護休業法に関する相談件数は、昨年同期と比べまして、若干増加いたしまして523件でした。相談で最も多いものは、主に制度に関する問い合わせで、次いで、育児休業に関する不利益取扱い、こちらが60件となっております。

行政指導の実施状況は、1月末時点で190社、これらに対して合計690件の助言・指導を行いました。助言・指導事項で最も多かったのは、育児休業、介護休業などに関するハラスメント対策についてのもので、これが指導件数の35.4%を占めております。

その下には、企業の育児休業の促進などを支援する助成金の状況を書いております。

まず、②育児休業取得等の促進、こちらの助成金ですけれども、これは男性の育児休業の取得を促す内容の助成金となっております。

次に、5ページ目をご覧くださいまして、③両立支援に取り組む事業主に対する支援というのがありますが、こちらは育児休業などが取得しやすい職場環境の整備に関する助成金となっております。いずれも、それぞれ昨年度よりも申請件数が増加しております。

続きまして、④次世代育成支援対策の施行状況です。

こちらにも、引き続き、届出義務企業については100%届出の履行確保に取り組んでおります。

それから、認定の状況ですけれども、令和2年1月末現在、認定企業は53社、今年度認定した企業は5社となっております。こちらにもインデックスのついた資料2-3のほうで、県内の認定企業一覧などをおつけしておりますので、あわせてご参考いただければと思います。

続きまして、その下の2、働きやすい職場づくりの推進のところですが、さきの通常国会で、労働施策総合推進法が改正されまして、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務づけられることとなりました。こちらは令和2年6月1日から施行されまして、大企業はこの日から義務、中小企業は当面努力義務で、令和4年4月から義務となります。

ハラスメント対策に関しましては、これまでも毎月説明会などを行ってきたところですが、指針が公布されました1月以降は、改正労働施策総合推進法やその指針に沿って適切なパワーハラスメント防止対策が講じられるよう、セミナーを実施したところです。

続きまして、（2）個別労働関係紛争等の解決の促進の状況を記しております。

総合労働相談コーナーにおける民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、こちらの表にございますように、12月末時点で6,946件、昨年同期に比べまして2割増となっております。

相談で最も多い事項は、引き続き、「いじめ・嫌がらせ」に関するもので、これが相談全体の約2割を占めております。こちらも、昨年度と比べまして増加しております。

なお、資料2-4ということで、平成26年度から5年間、過去5年間の相談受理状況のグラフを添付しております。こちらの下の図のほうが、民事上の個別労働紛争に関する相談の状況ですけれども、平成26年度以降、件数が上昇しておりまして、最も多い相談内容は「いじめ・嫌がらせ」という状況ですが、引き続き、今年度も同じ流れとなっております。

それから、説明要旨のほうに戻っていただきまして、6ページをご覧ください。

6ページには、労使間のトラブル解決援助制度の利用状況をお示ししております。

②の上の表、労働局長による「助言・指導」の申し出については、昨年度に比べまして若干減少しておりまして、103件という状況になっております。

その下の「あっせん」につきましては、申請件数が昨年度よりも増加し44件となっております。12月までに処理を行った36件中、当事者が双方参加して、あっせん開始に至った件数は17件という状況になっております。

以上が、今年度の下半期における雇用環境・均等室の取組状況となっております。

続きまして、来年度の行政運営方針（案）について、重点的な取組についてご説明させていただきます。

資料といたしましては、令和2年度群馬労働局行政運営方針ということで、上のほうに（案）がっておりますけれども、こちらをご覧ください。

5ページのところに、重点施策の項目、目次的なものが載っております。

雇用環境・均等行政関係は、Iの1の（1）生産性の向上などを通じた働き方改革の推進、その下の（2）働く人が能力を発揮できる労働環境の整備による働き方改革の推進、それから、IIの1、多様な人材の活躍推進の中の（4）女性活躍の推進、このあたりが主なものとなります。

それでは、6ページ、Iをご覧ください。（1）生産性の向上等を通じた働き方改革の推進のところですけれども、来年度も引き続き、中小企業・小規模事業者の生産性向上、働き方改革の支援のため、「群馬働き方改革推進支援センター」において、相談対応、希望する事業主の会社に専門家を派遣するアウトリーチ型支援、商工団体等での出張相談やセミナーといった支援策を実施してまいります。

セミナーの利用促進に関しましては、引き続き、県内の商工団体や金融機関などとも連携いたしまして、傘下企業や金融機関の取引先企業など、個々の企業に行き渡るように周知し、利用促進を行ってまいりたいと考えております。

支援に当たりましては、労働局が担当する助成金の活用を促したり、好事例など提供するとともに、経営に関する悩みを持つ企業に対しましては、「よろず支援拠点」なども紹介、連携しつつ、支援を行ってまいります。

それから、その下のほうの（2）働く人が能力を発揮できる労働環境の整備による働き方改革の推進、ア、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてです。

群馬県は、非正規雇用労働者の割合が、全国平均より多いといったような状況もあります。この

4月から働き方改革関連法の1つであります、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などを定めましたパートタイム・有期雇用労働法が大企業に適用され、1年後からは中小企業に適用されます。つきましては、引き続き、中小企業などを中心に説明会を開催し、公正な待遇の確保の取組、労働者に対する説明などが法に沿って適切に行われるように、取組を促してまいります。

次に、同じページのハラスメント対策のところになります。ハラスメント対策につきましては、先ほどもご紹介いたしましたように、職場のいじめ・嫌がらせに関する相談、セクシュアルハラスメントに関する相談が多い状況となっております。

6月から施行されますパワーハラスメント防止対策の義務化について、説明会の開催など、あらゆる機会を通じまして、実効性のあるハラスメント防止対策を、各企業において講じていただくように取り組んでまいります。

また、個別の事案につきましては、適切に相談に対応いたしますとともに、個別労働紛争解決促進法に基づく、局長による助言・指導やあっせん、あるいは、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の活用などを促し、早期解決を図ってまいりますとともに、法令違反の疑われる事案につきましては、積極的な指導等を行ってまいります。

それから、資料を飛びまして、12ページをご覧ください。

Ⅱの1、多様な人材の活躍推進の（4）女性活躍の推進に関する部分です。

パワーハラスメント対策の義務化と同時期に、女性活躍推進法が改正されまして、301人以上の大企業の取組が強化されますとともに、300人以下の企業につきましては、令和4年4月から女性活躍に関する事業主行動計画の策定が義務づけられたところです。これらにつきましても、企業が確実に実施できるように、周知徹底を図ってまいりますとともに、300人以下につきましては、早期にお取り組みいただけるように働きかけを行ってまいります。

その際には、「えるぼし」や「プラチナえるぼし」といった認定制度などもご紹介しつつ、取組促進を図ってまいりたいと考えております。

以上が、来年度の雇用環境・均等行政の主な取組となります。

私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。

では、続きまして、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、この場をかりて厚く御礼を申し上げます。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

それでは、まず、今年度の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、お手元の説明要旨に従いまして、ご説明させていただきます。その後、令和2年度の施策について、ご説明させていただきます。

説明要旨の7ページをご覧ください。

労働基準行政の重点対策と施策の推進状況とありまして、Ⅰの重点施策のところですが、こちらのほう、今年度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を掲げて取り組んでまいりました。

Ⅱ 施策の推進状況です。まず、訂正させていただきたいんですが、7ページの下から6行目のところにも、「Ⅱ 施策の推進状況」と出てきておりまして、こちらのほうは不要ですので、削除ということで訂正させていただきます。申しわけありません。

施策の推進状況の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ですが、ご案内のとおり、この4月から労働基準法の改正による時間外労働の上限規制が、中小企業にも適用となるわけですが、その適用前の周知ということが、行政としても非常に重要でありまして、この(3)にありますとおり、中小企業への時間外労働に関する上限規制に向けた取組とありまして、①働き方改革関連法に関する説明を中心に「36協定の届出事業場に対する上限規制等に関する説明会」を、各労働基準監督署において商工会議所さん等を会場とさせていただいて、本年度合計23回開催しております。

7ページのところには、「合計24回」と記載されておりますが、実は、3月2日に高崎のほうで実施予定であったんですが、こちらのほうも含まれていたんですが、新型コロナウイルスの関係で中止となりましたので、こちらの数字については、23回に訂正させていただきたいと存じます。なお、中止となりましたが、参加を予定していただいた事業場には、会議等で使用する予定だった資料等を送付させていただいております。

このほか、②にありますとおり、委託事業であります「36協定の届出等に関する相談支援事業」によりまして、約1,900事業場に対し労働条件の自主点検を行いまして、「適正な労働条件の確保と長時間労働の是正」をテーマとしたセミナーと社会保険労務士による個別事業場への訪問支援活動を実施しております。

続きまして、2、第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進ですが、(1)労働災害の発生状況ですが、令和元年につきましては、8ページの1行目、②をご覧くださいければと思います。令和2年1月末日現在の速報値となりますが、休業4日以上死傷者数が、前年同期と比べて6人増加しておりまして2,324人という状況になっております。ここで死亡者数のほうは大幅に減少しておりまして、前年同期と比べて9人減少して、11人となっております。

ここで、2019年度群馬労働局行政運営方針に綴られています、資料3-3をご覧くださいければと思います。

下のほうのグラフ、群馬労働局管内における労働災害死亡者数の推移というグラフをご覧くださいければと思います。昭和54年のものも出ていますけれども、平成21年以降の労働災害死亡者数の推移を見てみますと、赤色の「製造業」と緑色の「建設業」が、これまで各年度一定の割合を占めてきたところなんですけど、最後の令和元年度のところを見ますと、建設業については、記録で確認できる範囲で、初めて死亡者数がゼロとなりまして、緑の部分が無くなっております。同じく「製造業」は、死亡者数が赤い部分で1名ということで、平成21年以降で最少となっております。一方で、紫

の「道路貨物運送」事業ですが、こちらのほうは死亡者数が5名と、令和元年度において増加している状況になります。

同じ資料を1ページちょっと戻してもらいまして、資料3-2をご覧くださいいただければと思うんですが、令和元年の死亡災害事例ということで掲載させていただいておりますが、先ほど、道路貨物運送業で5名の死亡者が発生したと説明させていただきましたが、このうち4名が事故の型別で見た場合、交通事故となっております。このほか、新聞販売業においても、2名交通事故による死亡災害が発生しております、合計11名の死亡者数のうち、事故の型別で見た場合、6名が交通事故によるものという状況になっております。

説明要旨の8ページのほうに戻っていただきたいんですが、(2)労働災害防止に向けた取組ということで、②令和元年下半期の取組といたしましては、2ポツ目、昨年、県内も台風19号による大変な被害に見舞われましたが、災害復旧工事における労働災害防止対策の徹底について、関係各所へ要請を実施しております。

3ポツ目として、年末から年度末における災害防止を念頭に、建設工事現場を対象に監督指導も実施しております。

4ポツ目として、STOP!転倒災害プロジェクトの冬期における転倒災害防止に向けた周知・啓発として、ポケットティッシュを7,000個作成、配布して、啓発活動に努めたということでございます。

以上が、労働災害関係です。

続きまして、3、最低賃金制度の適切な運営でございます。

(1)群馬県最低賃金及び特定最低賃金の改正です。こちらのほうは、先ほどの資料3-4をご覧くださいいただければと思うんですが、群馬県の最低賃金一覧とありまして、ご案内のとおり、群馬県最低賃金につきましては、前年から26円引き上げられ、835円に改正されております。

一方、特定最低賃金については、4業種とも、前年から22円引き上げられ、鉄鋼については919円、機械については908円、電気についても908円、輸送についても908円となり、こちらのほうは、令和元年12月28日から発効しております。

説明要旨の8ページのほうに戻っていただいて、「全て令和元年12月28日発効」とあります。「発効」の「コウ」が「行」という字になっておりますが、こちらのほうは、申しわけありませんが、効果の「効」の字に訂正させていただきます。

続きまして、説明要旨の9ページのほうをご覧くださいいただければと思うんですが、(2)群馬県最低賃金及び最低賃金の周知ですが、最低賃金の改定につきましては、使用者団体、群馬県、市町村をはじめとして157団体等へ広報誌やホームページへの掲載を依頼しました。このほか、広報用のポケットティッシュを作成して配布を依頼するなどの周知を実施しております。

続きまして、(3)最低賃金履行確保ですが、法令違反の恐れのある業種・規模等の選定基準を定め、効率的な監督指導を実施しております。

そのほか、4、その他のところで、労働条件の確保・改善対策ということで、①労働条件等を巡る状況というところで相談件数が出ていますが、令和元年においては1万8,592件と、前年から4,000

件以上増加しております。

先ほどの資料の3-5をご覧ください。先ほど申し上げた、平成31年1万8,592件と出ておりましたが、その内訳を見ますと、こちらの数字には、労働者からの相談ではなく、事業場からの相談件数も含まれているんですが、紫の労働時間については3,908件となっております。前年から1,000件以上増加している状況が見られます。赤の年次有給休暇についても3,371件と、こちらも前年から1,200件以上増加している状況でございます。

この増加の背景の1つには、労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定等が規定されたことに伴って、事業場からの問い合わせ等が増えたことがあるのではないかとこのように分析しているところでございます。

以上が、労働基準行政の重点対策と施策の推進状況の説明となります。

続きまして、令和2年の群馬労働局行政運営方針（案）の労働基準部関係について説明させていただきます。

運営方針（案）の7ページをご覧ください。

こちらから労働基準関係のところが多く出てくる部分なんですけれども、2、労働条件の確保・改善等をご覧ください。（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ですが、ア、労働時間法制の見直し内容の定着促進等にありましますように、労働基準法の改正による時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定義務など、働き方改革を推進するための関係法律の定着に向けた周知及び支援を積極的に行い、企業への定着化を推進しますということでございます。

また、自動車運転業務、建設業等につきましては、令和6年4月1日より、時間外労働の上限規制の適用猶予が廃止されることから、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」や「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」等を周知することにより、長時間労働の是正に向けた環境整備への取組を一層推進してまいります。

続きまして、8ページの（2）特定分野における労働条件確保対策の推進をご覧ください。

ア、特定の労働分野における労働条件の確保対策の推進のところ、（ア）技能実習生を含めた外国人労働者対策の推進とありまして、技能実習生を含めた外国人労働者については、各部及び外国人技能実習機構等と連携を図りつつ、適切な労働条件の確保改善対策を図ります。また、外国人労働者相談コーナーによる労働相談への対応について、引き続き適切に対応してまいります。

（3）死亡災害の撲滅と労働災害の大幅な縮減に向けた対策の推進のところ、特に、9ページのイ、死亡災害の撲滅を目指した対策の推進につきましては、先ほど申し上げたとおり、建設業、製造業は、昨年、死亡災害が大幅に減少しましたが、減少をさらに確実なものとするため、（ア）にありましますとおり、建設業については、墜落・転落災害等の防止、（イ）にありましますとおり、製造業については、施設、設備、機械等に起因する災害等の防止の徹底を図ってまいります。また、先ほど申し上げたとおり、事故の型別で見た場合、交通事故が死亡災害の過半数を占めていたということ

から、(ウ)にありますとおり、交通労働災害防止対策の徹底を図ってまいります。

このほか、ウ、高齢労働者対策・外国人労働者対策の推進で、高齢労働者の安全衛生確保のために、公表予定の「高齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン（仮称）」の周知を図ってまいります。また、外国人労働者についても、安全衛生教育等の徹底を図っていくということでございます。

このほか、10ページのところで、カ、健康管理対策及び健康保持増進対策の推進ですが、長時間労働に対する医師による面接指導の実施の徹底、長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化等、改正労働安全衛生法の周知徹底を図ってまいります。

また、ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、監督署への実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数50人以上の事業場に対して重点的な指導等を実施してまいります。

続きまして、(4)最低賃金制度の適切な運営です。こちらのほうも、最低賃金制度が賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティーネットとして一層適切に機能するよう、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、群馬地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ってまいります。最低賃金の改正等についても、積極的な周知を図ってまいります。

その他、基準部関係では、18ページ、5、労働保険制度の適正な運営ということで、(2)迅速かつ的確な労災認定の徹底というところにありますとおり、労災請求者に対する懇切・丁寧な窓口対応を図って、迅速適正な給付処理の徹底を図ってまいります。

以上が、令和2年度群馬労働局行政運営方針（案）の労働基準部関係の説明になります。

私からの説明は以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、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

職業安定部長の村上でございます。日ごろから職業安定行政、ハローワーク業務にご理解、ご協力いただきまして、ありがとうございます。

私のほうからは、職業安定行政の重点対策と進捗状況等について、ご説明を申し上げたいと思います。着座にて失礼いたします。

まず、資料11ページのほうをご覧ください。

前回、第1回目の審議会でもご説明申し上げましたが、令和元年度の職業安定行政の重点対策については3点掲げております。1点目が、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、こちらをご説明する前に、最近の雇用失業情勢についてご説明いたします。

令和元年12月の有効求人倍率につきましては1.64倍であり、前年度同月の平成30年12月の有効求人倍率1.75倍よりも下がりましたが、引き続き、高い水準を維持しているところでございます。

また、今回、机上配付させていただきました直近の令和2年1月の労働市場速報につきまして、ご説明を申し上げたいと思います。

1月の有効求人倍率は、今回1.52倍でございまして、12月よりも0.12ポイント下がりました。下がった理由につきましては、資料を1枚おめくりいただきまして、令和2年1月分の労働市場速報説明参考資料をご参照ください。

こちらは、一定の仮定のもとでの推計となりますが、上段の減少の主な要因に記載させていただいているとおり、これまでの求職者の増加等に加え、求人票の記載項目が拡充されたことによる影響と考えております。

この求人票の記載項目の拡充というのは何ぞやということですが、令和2年1月に、全国のハローワークで使用しておりますハローワークシステム、こちらのほうは職業紹介や雇用保険業務を行うシステムでございまして、こちらが刷新されました。この刷新に伴って、正社員登用の有無など必須項目、記載項目が増えたことで、求人者からこれまでいただいていた更新求人をいただけない、更新求人の見送りが多くなったことが、減少の主な原因でございまして。

先ほどお伝えのとおり、一定の仮定のもとでの推計ではございますが、数値的には、こちらのほうの3つ目の項目、求人票の記載項目の拡充が生じなかったと仮定した場合の有効求人数等をご覧ください。

数字としては、赤字で記載しております1,371人分が減少。ポイントで申し上げますと0.06倍となります。先月から今月にかけて、有効求人倍率は0.12ポイント減少している中、その半分がこちらのシステム刷新による求人票の記載項目が拡充されたことによる見送りということで、こちらとしては考えております。

このシステム刷新の影響を除いた場合には、1.58倍となります。最後に上記以外の要因として記載させていただいておりますが、求職者等の増加もございまして、いずれにしても、全国平均を上回っていること、あと有効求人倍率は1倍を優に超えた1.5倍ということですので、引き続き高い水準を維持していると認識しているところでございまして。

このように、引き続き有効求人倍率が高いというのは、反面、人手不足が顕著だということになります。そこで11ページのほうにお戻りいただきまして、重点対策の1点目、人材確保支援の総合的な推進、(1)ハローワークにおけるマッチング強化として、担当者制による個別支援等のほか、職場見学等の充実を図っているところでございまして。

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、運輸分野等につきましては、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」を設置し、これらの分野の求人充足に向けた取組を実施しております。

行政運営方針の15ページに記載してありますが、2の(2)人材確保支援の充実に記載のとおりですが、来年度は前橋所に加えて、高崎所にも人材確保対策コーナーを設置しまして、人材確保支援の充実を図る予定でございまして。

恐縮ですが、運営方針ではなくて、説明要旨の12ページをご覧ください。

12ページをご覧くださいまして、①介護分野等の人材不足対策として、11月11日「介護の日」を

中心に、各ハローワークで「介護就職デイ」と称した就職面接会を実施したところでございます。

また、②建設業の人材不足対策のとおり、建設業の人手不足としては、12月に「建設業雇用管理セミナー」を開催し、89名の参加をいただいたところでございます。

次に、(3) 労働関係助成金の活用推進でございます。

企業の労働生産性を後押しするため、ある一定の条件を満たした場合に、通常の助成額よりも高額となる生産性要件を設定しております人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金につきましては、引き続き、利用促進のため周知しているところでございます。

次が、重点の2、多様な人材の活躍推進になります。

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、子育てが一段落し、これから働こうと考えられている求職者を主にターゲットにしまして、10会場で面接いたしました。

次は、(2) 若者の活躍促進についてでございます。

新規学卒者に対しては、学卒ジョブサポーターを中心に、面接会や模擬面接等を行っているところでございます。県内の就職を希望する首都圏の大学生を中心に、東京新宿で「Gターン!ぐんま若者応援就職面接会」を実施しましたが、前回ご説明したとおり、参加が低調でございました。このため、前回の審議会後、太田委員のご助言、ご示唆をいただきまして、来年度は開催時期、開催場所の見直しを行い、実施する予定でございます。

現在、新型コロナウイルスや、東京オリンピックの影響で見通しがちょっと不明なところはございますが、よりGターン、U・Iターンがきちんと群馬の人材の確保に資するような取組、結果となればと考えているところでございます。

次は、フリーター等支援についてです。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」等を中心に、担当者制に一貫した支援を実施していきたいと思っております。

また、若者の採用・育成に積極的な企業を「ユースエール認定企業」として認定しており、今年度は3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。

こちらに加え、行政運営方針11ページの1の(1)をご覧ください。

先ほど、局長からも話がありましたが、就職氷河期世代の支援を、来年度実施する予定でございます。この支援に先立って、今回3月27日に、群馬県、連合、経営者協会、上毛新聞社などで就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを構成いたします。構成し、群馬県全体で機運を醸成しまして、就職氷河期世代の支援のスタートを切る予定でございます。現在コロナの関係がございまして、どう実施するかは調整中ですが、このように考えているところでございます。

なお、就職氷河期支援の窓口につきましては、ハローワーク高崎を群馬県の拠点と位置づけた上で、前橋所、太田所、沼田所にも専用の窓口を設置しまして、支援の強化、充実を図っていく予定でございます。

次に、大変恐縮ですが、また戻りまして、説明要旨の13ページをご覧ください。

(3) 高年齢者の活躍推進についてでございます。令和元年につきましては、65歳までの高年齢

者雇用確保措置実施企業の割合、66歳以上働ける制度のある企業の割合、70歳以上働ける制度のある企業の割合、いずれも平成30年を上回っている状況でございます。引き続き、高齢者の雇用管理改善に努めてまいりたいと思います。

また、現在、前橋、高崎、桐生、伊勢崎、太田のハローワークに、「生涯現役支援窓口」を設置して、チーム支援等を行っているところですが、来年度はこの5所に加えまして、渋川所、館林所にも同様に、生涯現役支援窓口を設置しまして、その支援の強化を図るところでございます。

あと現在、通常国会が開会されているところですが、先ほど、局長もおっしゃっていましたが、高齢者雇用安定法、70歳までの雇用努力義務の関係の法案が提出されております。こちらのほうが、成立、施行となりましたら、こちらのほうの支援を強化していきたいと考えているところでございます。

次が、(4) 障害者の活躍推進についてでございます。

令和元年の障害者の実雇用率は2.14%と平成30年度を上回り、過去最高を更新しましたが、まだ法定雇用率の2.2%を下回っているところでございます。来年度はぜひ法定雇用率を上回るよう、未達成企業に対して、引き続き、助言、指導を実施していきたいと思っております。

ハローワークにおける障害者の就職件数は、令和元年12月末現在で比較した場合に、昨年、平成30年12月を上回っている状況でございます。引き続き、支援を行っていききたいと思います。

次は、(5) 外国人関係となります。14ページをご覧ください。

今年度4月から、新しい外国人の受け入れのための在留資格でございます特定技能が、改正入管法によって創設、施行されました。群馬県内においては、10月末現在ですが、33名が特定技能として就労されております。

今後ますます外国人労働者の増加、特に技能実習生のほか、こちらの特定技能の増加が見込まれるため、外国人の雇用管理に係るセミナー開催のほか、事業所訪問等につきましても強化していきたいと考えております。

次に、重点対策の3、人材育成の推進についてです。

(1) 地域ニーズに対応したハロートレーニングの展開となります。

②のとおり、ハロトレにつきましましては、育児等との両立を図るため、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、訓練環境の確保をしているところでございます。

また、各ハローワークにおいては、現在コロナウイルスの関係で開催しておりませんが、それまでは、毎月ハロトレのコースについて説明会を実施し、訓練受講の勧奨を行ってまいりました。

(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。15ページをご覧ください。

こちらは助成金の関係でございます。非正規雇用労働者の正規・無期雇用化に資する安定を図る対応をした場合には、事業主に対しまして、キャリアアップ助成金を支給し、その支援を行っているところでございます。

正社員コースの支給実績としましては、平成30年度が647件、記載のとおり、昨年度4月から1月までは496件のところ、490件と同等ですので、最終的には同水準で維持すると考えているところでございます。

次に、専門的な知識・技能を習得するため、職業訓練を実施する事業主を助成するための人材開発支援助成金、こちらにつきましては、総計としては、平成30年度804件でございました。今年度は4月から1月末までの支給状況を下回っている状況ですので、人材育成を積極的に進めていただくために、引き続き周知に努めていきたいと思っております。

最後ですが、4、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。

派遣法に基づく指導監督につきましては、是正指導の多くは派遣契約書等の書類上の違反ということでございます。引き続き、適正な派遣事業の運営となるよう、各派遣事業主等に対して、厳正な指導を行っていききたいと思います。

最後に、ハローワーク総合評価についてですが、令和元年度の結果につきましては、今後とりまとめますので、来年度、第1回目の審議会においてご説明させていただきたいと思っております。

また、令和2年度の目標につきましても、現時点で厚生労働本省から、まだ示しがございませんので、こちらも来年度、第1回目の審議会でご説明させていただき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。

なお、新型コロナの経済や雇用に関する影響につきましては、各ハローワークのほうに、観光業を中心に、雇用調整助成金等の相談が増加しているところがございます。引き続き県内の情報収集に努め、また余儀なく休業を検討されている事業主に対しましては、状況確認をきちんと行った上で、雇用調整助成金による雇用維持の支援等を全力で行っていききたいと思います。

職業安定部からの説明は、以上となります。

○ 友岡会長

ありがとうございました。最後になりますが、総務部長よろしく願いいたします。

○ 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、総務部関係の業務に関し、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対策の実施状況と令和2年度の行政運営方針（案）について、ご説明いたします。失礼して、着座させていただきます。

資料のほうですけれども、説明要旨の最後の16ページをお開き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、もう1つが、労働保険未手続事業一掃対策の推進に重点を置き、取り組んできたところでございます。

まず、大きな1点目の労働保険料等の適正徴収の推進についてです。

1つ目に、収納率の向上を挙げております。

収納率の向上につきましては、確実な収納につながる口座振替制度の周知、滞納者に対する差し押さえ、納入督促を実施してきたことにより、1月末現在の労働保険料の収納率は72.9%という状況でございます。

昨年同期と比較いたしまして、0.5ポイントの上昇となっております。

2つ目は、効果的な算定基礎調査の実施についてです。労働保険料等の算定基礎調査については、

製造業等のパートタイム労働者が多い業種、適用徴収システムとハローワークシステムの検索結果の差が大きく、雇用保険被保険者の手続き漏れが多いと見込まれる業種に重点を置いて実施し、1月末現在で、調査事業件数は292件、そのうち161件で追徴が発生しております。金額にいたしますと、800万円余の追徴金額が発生しているところでございます。

次に、大きい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、法人登記情報とか労働保険の未手続事業に関する関係機関からの通報等によりまして、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るなどして指導を実施し、その結果、1月末時点で加入指導による成立件数は729件となっております。

次に、令和2年度の行政運営方針についてですが、18ページをお開きいただけますでしょうか。

令和2年度を取組といたしましては、労働保険料適用徴収業務の適正な運営として、1つは、労働保険料の年度更新業務の適正な運営、2つ目として、実効ある滞納整理の実施を掲げ、費用負担の公平性の観点から、高額滞納事業主、複数年度にわたり滞納している事業主に対して、財産差押え等の厳正な滞納処分を積極的に実施する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、総務、労働保険適用徴収業務にご理解、ご協力を賜りますよう、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、議事の(2)質疑・意見交換に移ります。事務局からご報告いただきました、今年度下期の行政運営方針の進捗状況、それから、令和2年度群馬労働局行政運営方針(案)につきまして、ご質問、ご意見等おありの方は、お名前をおっしゃっていただいた上で、ご発言をお願いいたします。

どなたからでも構いませんので、ご感想でも構いません、何かございましたらご発言をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内です。1つ、外国人労働者を今後増加させるという方向で、ずっとここ何年もご努力されてきているわけなんですけれども、現在、私どものほうも新型コロナ対応と、その前には、海外からの留学生の健康問題、特に感染症の対策にすごく時間を割かれているんですけれども、今後雇用していくときに当たって、コロナだけじゃないんですけれども、そうした健康問題の補償みたいなことについて、何か労働局のほうで考えていらっしゃるような方向性というのはあるのでしょうか。これは、どこに聞いたらいいのか、どちらに伺えばいいのかわからないんですけれども…。

○ 友岡会長

ご担当となると、どちらになりますか。

○ 竹内委員

要は、外国人労働者の受け入れに当たって、今回のコロナのことも踏まえてですけれども、当然いろいろなことが起こってくると思うんですけれども、それに対する連動してくる部分をどうやっ

て補償していくか。何かパワーアップしたような、何か政策等があるのであれば教えていただければと思って、ご質問させていただきました。

○ 友岡会長

では、外国人労働の内容につきましてお願いします。

○ 労働基準部長

労働基準関係で説明させていただければ、やはり外国人労働者を受け入れるに当たっては、労働安全衛生法等で雇入れ時の健康診断ですとか、あるいは、安全衛生教育を徹底するというような形になっておりますので、その事業場の実情に応じた、そうした安全衛生対策を徹底するように指導していくことが基本になってくると考えているところでございます。

○ 労働局長

少し補足させていただきたいと思います。今、申し上げた労働安全衛生法等に基づくものについては、当然監督署等における対応という部分をやらせていただくということと、あと、今、おっしゃっていただいた事項については、労働という観点だけではなくて、定住される方の総合的な対策の一環としても実施するという観点があろうかと思えます。

そういう意味では、雇用対策協定等も結ばせていただいているんですけれども、県のほうで、ぐんま外国人総合相談ワンストップセンターというのが昨年開設されて、総合的な対応をやっていきたいと思いますということで、そこでの必要な連携はやっていきたいと思います。

あと、太田市のほうとも雇用対策協定を結ばせていただいております。そこでは、市役所に週1回出張相談に行くような形で、労働だけじゃなくて生活面も含めた総合的な支援ができるような対応を行っていきたいと思います。

あと、補足で安定部長からですけれども、県との連携したプロジェクトもやろうとしていますので、それをちょっとご紹介させていただきます。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。外国人の雇用の関係につきましては、来年度地域外国人材受入れ・定着モデル事業というものを、群馬県と我々で連携して行うところでございます。こちらのほうは、特定技能が今後増加してきます。また、群馬県で働きたいという外国人の方を海外から連れてきて、群馬県に定着するという事業を、来年から3年間実施することで、外国人材の定着、促進等を進めていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○ 竹内委員

どうもありがとうございました。要は、外国人の労働者を受け入れるということに関して、いろいろサイコロジカルな抵抗なんかもあったところに、今回の新型コロナみたいなものもあったものですから、大丈夫だということを雇う側に——やっぱり、こういう支援を労働局としても考えていますし、もちろん検討しているということで、いろいろあるんだということを周知しておいていただくと、多分抵抗が少し減るのではないかと思います。ご質問させていただきました。

○ 友岡会長

ありがとうございました。その他、いかがでございましょうか。

よろしゅうございますか。

それでは、これもちまして、質疑・意見交換を終了させていただきますが、もし後ほどご意見、ご指摘等々思いつくことがございましたら、事務局のほうにお寄せいただければと思います。

では、これもちまして、質疑・意見交換を終了させていただきますが、令和2年度群馬労働局の行政方針（案）につきまして、委員の皆様方のご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〕

○ 友岡会長

ありがとうございます。それでは、ご同意いただけたということで、こちら進めさせていただきます。

続きまして、議事（3）その他ということで、事務局の賃金室長からご説明をお願いいたします。

○ 賃金室長

賃金室の諏訪と申します。よろしくをお願いいたします。日ごろより、賃金行政にご理解とご協力をいただきまして、まことにありがとうございます。

本日、最低工賃の改定等につきまして、報告をさせていただきます。

例年、群馬地方労働審議会におきまして、最低工賃額の改正等につきまして審議をいただいているところでございます。

本年度につきましても、本年度を初年度とする3カ年計画で、第13次最低工賃新設・改正計画方針が定められておりまして、改正見送り、新設、廃止の取り扱いが示されており、本年度につきましても、横編ニット製造業の見直しを行う計画となっております。

横編ニット製造業の最低工賃ですが、平成16年4月30日発報として、改正後、平成19年11月以降は、家内労働者の減少、近県の改正状況等が改正する状況にないという判断がありまして、今まで改正諮問は見送られてきました。

今回、横編ニット製造業の最低工賃につきまして、見直しに当たりまして、今年度の準備を行っていましたが、厚生労働省本省から実態調査についての差し止め、また、最低工賃の見直しにつきまして、平成2年度以降に順延するようという指示が出ております。このことから、横編ニット製造業最低工賃の見直しにつきまして、平成2年度以降に改正、見送り、廃止の取り扱いを行う予定と変更させていただきますので、ご理解、ご協力のほうよろしくをお願いいたします。

私からは以上です。

○ 友岡会長

今のをちょっと確認させていただきますと、令和2年度からではなく平成2年度ですか。

○ 賃金室長

令和2年度以降です。申しわけございません。

○ 友岡会長

わかりました。今の説明はよろしゅうございますか。

以上をもちまして、本日の議事については全て終了となります。

最後に、田窪労働局長から何かございますでしょうか。

○ 労働局長

新型コロナウイルスの関係で、何かと世の中騒がしい状況になっておりますが、そういった中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。重ねて御礼を申し上げたいと思います。

今後、具体的に予算の成立等も待ちながら、最終的な行政運営方針を、また会長ともご相談しながら固めていきたいというふうに思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げまして、本日の会議にご出席いただきましたことを御礼申し上げまして、私からのご挨拶とさせていただきます。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、議長の任をおろさせていただきます。ご協力どうも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2回群馬地方労働審議会を閉会と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 —