

# 第 1 回

## 群馬地方労働審議会議事録

平成30年11月5日

群馬労働局

## 第1回群馬地方労働審議会議事録

### 1 日時

平成30年11月5日（月） 10時00分～12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、  
木間委員、鈴木委員、田村委員、渡邊委員、狩野委員、  
須藤委員、原田委員、樋口委員、後藤委員

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

- (1) 平成30年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について
- (2) 群馬県電気機械器具製造業最低工賃について

### 5 議事

#### ○ 総務企画官

それでは、定刻少し前ですが、皆様おそろいになりましたので、ただいまから平成30年度第1回群馬地方労働審議会を開会いたします。

申し遅れましたが、本日司会を務めさせていただきます、労働局総務部総務課の須田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、本日の出席状況につきましてご報告いたします。本日、公益代表の宮寄委員、労働者代表の菊池委員、山田委員、使用者代表の山口委員の4名が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4名、使用者代表委員5名の合計14名の委員の皆様にご出席いただいておりますので、これにより、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させていただきます。

本日の会議終了予定ですが、12時までを予定しております。会議の進行に当たりまして、ご協力をお願いいたします。

また、本審議会の議事録につきましては、群馬労働局のホームページに掲載させていただき関係で、机の上にICレコーダーを設置させていただいて、議事内容を作成する予定となっておりますので、ご了承くださいるようよろしくお願いいたします。

ご発言いただく方のお名前も公開となりますので、ご発言の際には、お名前をおっしゃってからご発言くださるよう、あわせてお願いいたします。

配付資料の確認をさせていただきますが、事前に配付させていただきました資料のほか、本日、封筒の中に、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（抜粋版）、また、群馬地方労働審議会運営規程の資料を同封させていただいております。

また、追加資料といたしまして、何点かございます。

まず、順番にご説明いたしますが、雇用環境・均等室の関係で、「働き方改革セミナー」と『「働き方が変わります!!」』という、それぞれ一部ずつ資料が入っております。また、労働基準部との関係で、「2018年熱中症による労働災害発生状況（速報分析）」も、1部入れさせていただいております。また、職業安定部関係の「労働市場速報（平成30年9月分）」が1部です。「電気機械器具製造業最低工賃関係資料」ということで、合計5部の資料を追加資料として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。

次に、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。

使用者代表委員の株式会社群馬銀行、執行役員人事部長、後藤委員です。

○ 後藤委員

よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

どうぞよろしくお願いいたします。

群馬労働局の職員紹介につきましては、お手元の出席者名簿の配付により、紹介に代え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、半田労働局長からご挨拶申し上げます。

○ 労働局長

皆さん、おはようございます。

本日、地方労働審議会ということで開かせていただきましたところ、たくさんの委員の皆さんにご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

また、日ごろより、いろいろな意味で労働行政の推進につきまして、皆様方に格別なご支援、ご協力を賜りまして、改めて御礼申し上げます。

今年度ももう11月ということで、7カ月になりました。いずれにしましても、私どもにとっては、4月から非常に忙しいというふうに認識しております。今日は、今年3月の審議会、昨年度2回目の審議会のときにご承認いただいた、30年度の群馬労働局の行政運営方針等についての半期にわたる部分についてのご説明、それから、いろいろな意味で、皆さんご関心がお有かと思えます、働き方改革関連法についてのお話をさせていただければと思います。

ご案内のとおり、7月6日に法律の公布ということで、働き方改革の法律が順次施行になっていくところでございます。特に、今、重要なのは、来年4月1日に施行される労働基準法改正法、あるいは、それに関連する施行という部分が一番の問題になっております。特にご懸念の部分があると思われるのは、残業時間の上限規制、あるいは、年5日間の年次有給休暇を与えるというんですか、一定日数の年次有給休暇の確実な取得に関する労働基準法の改正、これが4月1日施行でございまして、中小企業につきましては、1年後でいいということになっておりますけれども、ぜひとも今から準備をお願いしたいというふうに思っております。

また、同じ関連法で改正されましたパートタイム労働法、あるいは、労働契約法等の改正、これにつきましても、順次施行されることになっております。ぜひともご理解のほど、よろしくお願ひしたいと思えます。

私どもとしましては、あらゆる意味で、皆様方のお知恵をお借りしながら行政運営したいというふうに思っております。特に、働き方改革に関しましては、先々月、9月18日だったと思えますけれども、県知事以下の経済団体を含めて、皆さん方が集まる中で、ちょっとご説明させていただきましたけれども、総論賛成、各論反対の部分が非常に多かったということを認識しております。

私どもとしては、一生懸命いろいろなPRに努めてきたつもりだったんですが、なかなかやはり施行になると、皆さん方の不安があるのかなというふうに思った次第でございまして。いずれにしましても、それらの不安を除去するために、この4月から群馬県社会保険労務士会に委託しました群馬県働き方改革推進支援センターというものをつくっております。そこで派遣型、出張型、あるいは、事業主の皆さん方の不安を除去するためのワンストップサービス支援体制というのを構築しているところでございます。

いろいろなことがありましたけれども、もう一つ、私どもが非常に力を入れております、事業主の皆様方にご理解いただくためのいろいろなセミナーにつきましても、資料にもちょっと入っておりますけれども、今度12月3日に開催することとしております。

いずれにしましても、この仕事が労働局、労働行政にとっては、一番の核になっておると理解しておりますので、ぜひ皆様方のご理解をいただければというふうに思っております。

一方、普通の話としては、一番大きな話となりますと、女性活躍推進法の関係でございます。ご案内のとおり、群馬県でも高齢化、あるいは少子化ということで、労働力の確保が非常に問題になっております。そのような中で、従来からお話ししております女性活用、家庭に入っている女性、あるいは、働きたくてもなかなか外に出られなかった女性が円滑に働けるよう、いろいろな施策をとっているところでございます。

その1つが、先週の金曜日にも表彰式をやりましたけれども、くるみん認定、あるいは、えるぼし認定、それから、若者の関係でいけば、ユースエル認定とか、そういうことでございます。いずれにしましても、働ける環境にある人、働きたい環境にある人が働けるということが一番重要だというふうに認識しております。

どのような形にせよ、短時間にせよ、正職員のほうも非常に多いのでございますけれども、働ける環境づくりについては、一生懸命、今後とも力を入れていきたいというふうに思っています。

また一方、メイン的な業務になりつつあります、労働基準行政の最重点事項ですけれども、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止ということで取り組んでいるところでございます。今月、11月は、長時間労働抑制の月間でございます。昨日でしたか、全国的な電話相談というのをやったところでございます。いずれにしましても、特段イベント的な話ではなくて、長時間労働等につきましては、ご案内のとおり、脳・心臓疾患、あるいは心理的負荷による精神障害等にかかわる疾病の発症というのが非常に問題になっています。そのような中で、やはり本当のメインは、過重労働を抑制していくのがポイントだというふうに思っております。

過重労働抑制のために、違法な長時間労働の是正、健康障害の防止に努めるということについても、今後、労働基準法の改正法の周知にあわせて取り組んでいきたいというふうに思っております。

また、本年は、第13次労働災害防止計画に基づく初年度でございます。4月から実施されましたが、12月までの労働災害発生件数は2,253人以下ということで計画を立てたところですが、なかなか厳しい状況になっているというふうに思っております。あと2カ月ですが、目標達成に向けて、最善の努力を尽くしてまいります。

また、労働基準行政の中のメインでございました地域最低賃金ですけれども、この10月6日から改定されたところでございます。26円アップということで、今、809円ということになっています。今後は改定額の周知、履行確保について努めてまいりたいと思っております。

最後になりますけれども、雇用情勢につきまして、非常に堅調でございます。9月の労働市場速報が手元にコピーしてありますけれども、1.71倍ということで、高い有効求人倍率を示しておりますが、この高い求人倍率の裏側が、建設、運輸、介護など、こういう分野についての人手不足が顕在化している

ということ、これについては、全国的な問題でもございますので、私ども群馬労働局に関しても、いろいろな対策を進めていくというふうに考えております。

1つの大きなポイントは、今般の7月6日の働き方改革関連法の施行に伴いまして、実は、働き方改革関連法の施行が、ゆとりある人手不足の解消、プラスアルファの健康確保ということで、働く人が働ける、働きやすい環境をつくりつつあるということで、考えているところでございます。高齢者、女性を含めて、先ほども言いました、働けるような環境構築に努めていきたいというふうに思っております。

冒頭にも申し上げました、4月以降9月までの間の半期の部分ですけれども、実績等をお話しさせていただきまして、忌憚のない意見を頂戴できればというふうに思っております。

短い時間でございますけれども、どうぞよろしく申し上げます。

○ 総務企画官

ありがとうございました。これより議事に入りますが、今後の議事進行に当たりましては、津川会長にお願いしたいと思っております。

それでは、津川会長よろしくお願ひいたします。

○ 津川会長

改めまして、津川です。一言ご挨拶ということだと思いますが、今、局長のお話にもございましたように、昨今の社会情勢といいますか、労働行政を拝見していると、働き方改革ということで、ずっと進んでいるわけでございますが、私もかなり高齢者の域に近づいてというか、前期高齢者に入っておりますが、私の理想とする生き方の1つに、隠居という言葉が浮かんでくるんですが、これから隠居という言葉が使えなくなるのではないかというぐらいに、社会が大きく変化しているということを実感しております。

いずれにしても、社会の変化に柔軟に対応していくというのは、当然の人生ということにもなりますので、心してこれからも生きていきたいというふうに思っております。

では、ここからは座らせていただきます。

ご案内のとおり、本日は、先ほどもございましたように、平成30年度も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、上半期の進捗状況等につきまして、報告を受けることとしております。

委員の皆様方からは、年度後半に向けての取り組みについて、ご意見等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お話がございました。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ます。皆様のご協力をよろしくお願ひいたします。

それから、本日の議事録署名人ですが、労働者側からは田村委員、使用者側からは原田委員お願ひいたします。よろしくお願ひいたします。

では、お手元に配付してあります次第に沿って、進行させていただきます。

まず、議事（１）平成30年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等につきまして、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。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、４月以降の雇用環境・均等行政の重点施策の進捗状況につきまして、ポイントを説明していきたいというふうに思います。

まず、資料でございます。説明要旨の１ページをお開きいただければと思います。

雇用環境・均等行政の重点は、働き方改革の着実な実行と女性の活躍推進、働きやすい職場づくりの推進を掲げて、行政展開を行ってきたところでございます。

具体的な推進状況ですけれども、まず、働き方改革でございます。働き方改革につきましては、昨年度来、労働局、署所を挙げまして、周知・啓発に取り組んできたところでございます。また、これに加えて、30年度は、群馬県社会保険労務士会に委託させていただきました群馬県働き方改革推進支援センターにもご対応いただきながら、さらに強力に推進しているというような状況でございます。

労働局では、まず、６月に働き方改革推進本部を開催いたしております、これには労使団体、また、県からもご出席をいただきまして、今年度行うべき取り組みについてのご議論をしていただいたところでございます。

そのご議論の結果も踏まえつつ、まず１点目ですが、労働局幹部が中心となりまして、地域の商工会議所など、あるいは、事業者団体などを訪問させていただいて、会員企業の方などに対しまして、働き方改革実現に向けたお願いをさまざまやらせていただいております。

中小企業支援策は、今年度かなり充実してきているということであつたり、あるいは、法律が成立した後、直ちに成立したということをお知らせしていただくようお願いしております。

また、局長が県内５社、リーディングカンパニーを訪問させていただきまして、取組の実態、また、さらなる取組の要請もさせていただいたところでございます。

具体的に、５社は製造業２社、運輸業２社、福祉分野１社という状況でございました。また、県内金融機関とも連携させていただいておりますけれども、４月に、特に働き方改革に関係の深い労働関係助成金の最新情報をご説明させていただきまして、ぜひ取引先にも適切にご提案いただけないかとお願いしているところでございます。

また、働き方改革関連法の周知徹底を図るため、９月に１回、また12月３日になりますが、セミナーを開催することとしております。

それから、今年度新たに団体の会員企業様向けに行っていただく働き方改革推進の取組、これに対して、費用助成を行う団体推進コースといった助成金ができております。この助成金につきまして、群馬

県内では2団体が申請いただきまして、その2団体がその助成金を使って、取組を推進していただいております。

また、群馬県の雇用戦略本部では、群馬県内の団体の方、県知事以下集まった中でのご議論というのがなされておりますけれども、こちらにも労働局長をはじめとして、参加いたしております、県下一体となった取組の推進についての意思統一が図られたところではないかというふうに思っております。

それから、非正規関係になりますけれども、めくっていただきまして、2ページになります。働き方改革関連法の中には、正規、非正規の均等・均衡待遇についての取組の強化に関する法改正もなされております。これまでパートタイム労働法は、短時間労働者のみを対象とする法律でしたけれども、法改正によりまして、有期契約労働者も含むということになっており、法施行は2020年4月から、中小企業はその1年後ということになっております。

現状といたしましては、短時間・有期雇用労働法に基づく省令指針の案が公開されておまして、パブリック・コメント中ですので、それが固まったところで、私どもとしては、さらに周知していく必要があるだろうというふうに考えております。

これが働き方改革の関係になります。

続きまして、女性の活躍推進の関係になります。3ページ以降になります。

資料2-2をご覧くださいませでしょうか。これは、厚生労働省が全国のえるぼし認定を受けた企業20社の好事例を集めて、取りまとめた啓発資料ですが、この中に群馬のケースが3社入ってきております。現状、群馬のえるぼし認定企業は、今年度2社増加して9社という状況になっておりますが、この9社の中で3社が選ばれたということで、非常にありがたいというふうに思っているところでございます。

ちょっと見ていただきたいと思って、今回お配りしたんですけれども、1社目の繊維工業の会社の事例ですが、この会社は人手不足の中で、女性が一生働ける職場を目指そうということで、取組を進めたということでした。

ただ、そういう中で、一番下のほうになりますけれども、女性リーダーが活躍する状況にはなってきたけれども、さらに、その上の課長職、管理職となると、なかなか女性も躊躇されていたということが見られたことと、それとあわせまして、女性の職域に偏りがあるという状況があると。こういうようなことを、何とか対応できないかということで、いろいろ工夫されてきた会社でございます。

具体的には、真ん中あたりになりますけれども、生産現場に交替勤務が必要なわけですが、こちらへの女性の配置であったり、また、研修制度を充実させて、いろいろな仕事に女性もついていただこうということでやった——そういう中で、えるぼし認定を受けられたということでございます。

ちょうど上のほうに、女性の方が笑っていらっしゃる写真があると思いますけれども、この方、実は、一旦群馬県を離れた首都圏で就職されていたそうですが、地元になんかいい企業があるということ、

えるぼしをきっかけに知ったということで、地元に戻られた方でして、この方が、今、営業職として非常によく活躍していらっしゃるというところでありまして、本当にえるぼしを体現したような会社として啓発資料の1社目の事例ということで挙げていただいているということでございます。

ぜひ、こういうような企業がまた今後とも増えていくように、えるぼしの周知、また女性活躍について、どういう意義があるかということについての周知・啓発はやっていきたいというふうに思っているところでもあります。

これが女性活躍の関係のお話でございます。

それから、資料2-3をご覧くださいければと思います。これは介護の関係になります。

両立支援対策の中で、最も進んだ分野が育児の分野になりますけれども、育児休業に関しましては、ご案内のとおり女性は8割、男性は最近伸びてきておりまして、少ないながらも、今、5.14%の方が取得しているという状況になっております。

一方で、介護に関しましては、昨年度の全国の統計によりますと、介護休業者がいた事業所が2%というような状況であります。介護休業者の男女比としては、女性が6割、男性4割というような状況になっているという中で、介護休業も育児・介護休業法に基づいて、請求すれば取得できる制度になっているということを、改めて、しっかり周知徹底する必要があるだろうということを考えまして、今年度は、こういった資料を2万4,000部作成しまして、地域包括支援センターが県内に115カ所ございますが、そういったセンターにも配布のご協力をお願いいたしまして、介護を行っている方、また、そうした方を支援しているセンターの職員の方にも、改めて知っていただくということで、やっているところであります。

これが介護の関係になります。

そうしましたら、先ほどの説明資料になりますけれども、4ページのほうに戻っていただければというふうに思います。

えるぼしと並んでくるみんなの関係ですが、次世代育成支援対策の推進が④に書いてあると思います。くるみんなにつきましても、今年度6社増加しておりまして、現在48社が認定を受けていただいている状況でございます。

くるみんな認定の基準の中に、行動計画策定期間内に、男性の育児休業取得者がいることということが要件となっております。男性の育児への参画ということを進めていく上でも、くるみんなというのは非常に有効であるし、また、そういう中で、それを進めていく上で、やはり企業にとっても、いろいろな見直しが必要になってくるだろうというふうに考えております。

くるみんなの普及をさらに進め、男性の育児休業取得促進に向けた啓発も行っていきたいというふうに考えております。

続きまして、5ページを見ていただきたいと思います。5ページからは、働きやすい職場づくりの推

進になりますけれども、まずは、ハラスメント対策についてご説明申し上げます。

①の関係になりますけれども、妊娠・出産など、マタニティーハラスメントであったり、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに関しての相談は増加傾向にございます。

今年度におきましても、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」といたしまして、特別相談窓口を設置するとともに、9月にハラスメント対策のセミナーを開催したところでございます。

資料2-4に、そのときのチラシをつけておりますので、ご覧いただければと思っております。前橋市内で400名の方が出席していただきました。

それから、その下、(2) 個別労働関係紛争等の解決の促進の関係になります。これは労働局と各労働基準監督署に置いております総合労働相談コーナー、県内9カ所になりますけれども、この相談コーナーに寄せられました個別紛争に関する相談になりますが、8月末現在で3,185件となっております。このうち「いじめ・嫌がらせ」の関係が654件と、最も多くなっておりました。これに次いで多いのが、自己都合退職の関係になっております。

また、個別労働関係紛争にかかわる解決制度といたしましての助言・指導、あっせんですけれども、実績といたしましては、次、めくっていただきまして、助言・指導が8月末現在、処理件数が74件でございまして、昨年同期が47件でしたので、相当増えている状況がございまして、解決件数が45件、解決率が60.8%となっております。

また、あっせんにつきましては、処理件数が20件で、労使双方参加していただいたということでの参加件数が9件、参加率が45%という状況でございました。実際に扱った事案のうち、9割程度が合意文書を交わしていただいて、解決できたというところになっております。

それから、その下になります。(3) ①無期転換ルールについてでございます。

30年4月から、有期契約労働者からの無期転換申込権が本格的に発生したところでございます。労働局では、昨年度に引き続きまして、各種会議、また、労働基準監督署で行う集団指導やハローワーク主催の求人説明会などの場を使って、無期転換ルールについての周知啓発を行っているところでございます。

こちらにつきましては、労使それぞれから相談がございまして、労働者からの個別紛争にかかるような相談については、個紛法に基づく助言・指導、またはあっせんについてのご説明をさせていただいたり、また、企業からは、どういった制度設計が必要かといったお尋ねがございまして、労働契約法の趣旨に沿った取り扱いを行っていただくよう、啓発指導を行っているところでございます。

私からは、以上でございます。ありがとうございます。

○ 津川会長

ただいま雇用環境・均等行政のご説明をいただきました。大きく3点の項目を詳しくご説明いただきました。中でも、働き方改革の着実な実行というところで、掛け声だけではなくて、数多くのサポート

を行っていただいているということがよくわかりました。

皆様からのご質問等は、一通りのご説明をいただいた上で行いたいと思います。

引き続き、労働基準部長をお願いします。

○ 労働基準部長

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

それでは、説明要旨の8ページより、労働基準行政の重点対策と施策の進捗状況についてご説明させていただきます。

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。そのうち3項目を最重要対策項目として掲げております。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、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についてでございます。

1項目め、長時間の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、その取組のメインとなりますのが監督指導になります。この監督指導の結果につきましては、平成29年4月から今年の3月まで、年度の統計について公表しておりますので、ご説明させていただきます。

1番の(1)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思われる事業場に対する監督指導を重点的に行っております。昨年度1年間は406事業場へ臨検監督を行いまして、うち303事業場、全体の約75%に当たります事業場で、労働基準関係法令違反を認めたところでございます。また、182事業場におきまして、違法な長時間労働を認めたところでございます。

これらの指導につきましては、全て監督指導を丁寧に行いまして、その後の是正まで確認いたしまして、全て是正が確認されているところでございます。

(2)11月の取組につきましては、ご説明させていただきます。

11月は「過重労働解消キャンペーン」となっております。このことから、半田局長によります労使団体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。

また、昨日ですが、11月4日、全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」の実施、こちらは関東地域におきましては、東京労働局で行いましたが、こちらのほうへ私どもの職員を派遣したところでございます。

それから、11月30日になりますが、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催することとしております。

次に、2項目め、第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進であります。

第13次労働災害防止計画につきましては、本年度を初年度としまして、2022年までの5ヶ年間計画となっております。死傷者数全体は5%以上減少、死亡者数につきましては、15%以上減少することを目標としているところでございます。

現在の状況ですが、9ページに移ります。上段の②死傷者数につきましては、現在1,441人、前年同期

と比べますと15.6%の増加となっております。一方で、死亡者数につきましては10人となっております。これは、前年同期の12人に比べ、2人減少しているところでございます。

この労働災害防止に向けた取組ですが、上半期におきましては、労働災害、事故型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、イ、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の展開を行いました。

ウ、安全週間準備期間（6月）等における安全衛生指導（集団指導）の実施を行いました（15回）。対象となりました事業場数は800から1,000社でございます。

飛びまして、オ、平成30年度上期に労働災害が増加したため、関係団体や災害防止団体等に対しまして、労働災害防止の取組の強化について、要請を行わせていただきました。

今年度、下期の取組です。イ、年末から年度末における労働災害防止を念頭にした建設工事現場（約150現場）を対象とします監督指導を実施いたします。

ウ、また、冬期につきましては、転倒災害が増加する傾向にございますので、引き続き、災害防止に向けた周知・啓発を行ってまいります。

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。この結果、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ご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809円として、10月6日発行したところでございます。

この賃金額につきましては、引き続き、関係団体等にも協力をいただきまして、労働者、使用者、また全ての県民の方に周知を行ってまいります。

10ページをご覧ください。

4つ目に、最重点課題の3つ以外で、1つ掲げさせていただいております。この中で、ご注目いただきますのが、11ページ、上段の（5）労災補償に係る状況について、ご覧ください。②脳・心臓疾患、精神障害事案にかかる労災補償状況についてでございます。

イ、精神障害事案の請求・認定状況でございます。3段目になりますが、平成30年度現在におきましては、請求件数が15件となっております。これは、前年29年同期の9件に比べまして、増加しているところでございます。

平成29年の請求件数、全体は23件、これは過去最高となっております。この数字が、今年度さらに更新される可能性がございます。

このようなことから、精神障害事案をはじめ、脳・心臓疾患等の過労死等事案の労災請求が増加する中で、労働局と労働基準監督署の連携を密にし、迅速・適正な事務処理を推進しているところでございます。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただいま労働基準行政の重点対策というところでのご説明をいただきました。特に長時間労働の抑制及び過重労働、これに伴う健康障害防止ということで、積極的に取り組まれているということ、あるいは、アクセス的な変化もありますけれども、労働災害防止について、積極的な取組が行われている。そして、最低賃金も引き上げが行われたということでもございました。

では、引き続きまして、職業安定部長、お願いいたします。

○ 職業安定部長

おはようございます。職業安定部長の小林でございます。着座にて失礼させていただきます。

私からは、安定行政の重点施策の進捗状況につきまして、簡単にご説明させていただきます。

時間の都合上、項目を絞っての説明になることをご了承いただければと思います。

それでは、12ページをご覧くださいませでしょうか。

今年度、安定部の重点対策といたしましては、3点ございます。1点目が、働き方改革を通じた人手不足の解消と生産性の向上。働き方改革によりまして、働きやすい職場をつくって、人材確保と生産性の向上につなげようというものでございます。

2点目が、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進。人手不足基調が続く中で、子育て中の女性、若者、高齢者、あるいは、障害者など、多種多様な方の活躍を促進するというものです。

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

以上、3点を中心に、安定行政に取り組んでおりますが、個別のお話をする前に、最近の雇用情勢について、簡単にお話をいたします。

先ほど、局長からも説明はありましたが、資料4-1をご覧くださいませでしょうか。

こちらが、最近の雇用失業情勢をまとめたものでございます。28年度の平均、29年度の平均、それと30年4月から8月まで、月ごとに推移をお示ししてございます。

30年に入ってから、少しでこぼこはございますが、一貫して全国平均よりも高く推移しておりまして、最新の9月につきましては、机上配付した資料ですが、1.71倍ということで、8月より若干下がっておりますが、それでも全国平均よりも高く、雇用情勢としては堅調な動きを示しているという状態でございます。

それと、あわせて、こちらも先ほどの局長挨拶にありましたが、分野によっては、例えば、建設、介護、運輸といったところでは、ここ近年、この傾向は続いておりますが、有効求人倍率は非常に高くなっておりまして、人材不足が顕著にあらわれているというのが現状でございます。

それでは、12ページのほうに戻っていただけますでしょうか。

個別の施策について、進捗状況をご説明いたします。

まず、1つ目が、働き方改革を通じた人手不足の解消と生産性の向上、(1)ハローワークにおけるマッチングの強化でございます。こちら求職者は減少傾向にございますので、そういった中で、担当者制といったきめ細かな求職者への支援、それと求人充足、これを図ることが重要ですので、雇用管理改善指導といった形で、求人者支援という取組を進めてございます。

また、その下、(2)人手不足対策の取組ですが、先ほど申し上げました建設、福祉、運輸などの分野につきまして、専門的に人材不足を支援するコーナー、それをハローワーク前橋に、今年4月から設けております。

それに加えて、その下、①、②のとおり、建設業、介護分野では、セミナー、面接会といったものも開催して、取組を行っております。

続きまして、次の13ページをご覧ください。

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。(1)若者の正規雇用の促進ですが、新規学卒者を取り巻く雇用情勢も大変堅調となっております。そういった中、各ハローワークに配置されております専門のスタッフが、模擬面接指導などを含めまして、きめ細かく指導して、全員内定がとれるよう支援をしております。

また、県外に出た大学生が就職を機に群馬に戻る、いわゆるGターンにつきまして、群馬県や上毛新聞社とも連携して取り組んでおりまして、先月には、東京新宿でGターンの面接会を開催いたしました。

また、(2)子育て中の女性に対する支援、面接会は大変好調でございまして、今年度は、これまで毎年2月のみの開催としておりましたが、その数を大幅に増やすことといたしまして、9月までに既に計6回開催してございます。

その下、(3)高齢者雇用の促進ですが、高齢者も子育て中の女性と並んで就職意欲が高いという現状がございます。県内では、高崎、伊勢崎、太田のハローワークに専門窓口を設けて、支援を進めております。

また、(4)障害者雇用の促進ですが、平成30年6月1日の障害者雇用率は、まだ公表しておりませんが、ただ、昨年度の数值よりも上昇する見込みとなっております。特に今年度から精神障害者の雇用が義務化されましたので、ページをめくっていただきまして、14ページ、③精神障害者に対する職場での理解が深まるよう「サポーター養成講座」というものを、前年度よりも数を増やして開催しております。

次に、大きな3番、下のほうになりますが、ハロートレーニングの活用による人材育成の推進です。雇用情勢がよい今だからこそ、じっくり腰を据えて技能を身につけることも効果的。国でも子育て中の女性に対する訓練の充実という方針がありまして、当県でも②のとおり、育児との両立を支援するため、短時間の訓練コースや託児サービス付きの訓練コースを設定しております。

また、15ページですが、求職者に対する訓練だけでなく、在職者に対するスキルアップも図っています。(2)②のとおり、昨年度から生産性向上人材育成支援センターというものが始まりましたが、ポリ

テクセンターにご尽力いただきまして、企業のニーズに応じた訓練を実施しております。

今年度の取組状況の説明は以上ですが、最後にもう一つ、資料4-3について、ご説明させていただければと思います。

こちらは、平成29年度のハローワークの業務の評価結果についてまとめたものでございます。

ハローワークのマッチング機能、例えば、就職件数であるとか、求人充足件数について目標を定めておりまして、その結果に基づき、個々のハローワークの評価を行うものでございます。

平成27年度より全国的に実施しています。

本年3月の審議会にて、29年度の結果と30年度の目標について、次回、すなわち、本日の審議会で報告することを了承いただいていたかと思えます。29年度の評価結果ですが、このページの下の方、総合評価結果にありますとおり、群馬局では「良好」が7所、「標準」が3所と、全て標準以上の評価結果となっております。

次ページ以降、20ページまでが、それぞれ所別に取り組んだ事項や結果について、添付したものでございます。

30年度の目標については、20ページの後、最後3枚の資料についてでございます。この資料のとおり、各所細かく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に取り組んでおります。

雇用情勢は堅調でございますが、求職者が減少傾向にあるという中で、なかなか就職件数など、マッチングに関する指標は実績が上がりにくい状況でございますが、ハローワークでは引き続き職務に邁進してまいりますので、ご指導よろしくお願いたします。

職業安定部の説明は、以上です。よろしくお願いたします。

#### ○ 津川会長

ただいま職業安定行政の重点対策等、ご説明いただきました。県内では、引き続き有効求人倍率が堅調な動きを示しているということ、それを支える意味でのさまざまな施策ということだと思えますし、有効求人倍率が高くなれば、逆に職業訓練といえますか、現在ではハロートレーニングですが、これが一つトレードオフの関係になっているということでございますので、それを踏まえた対策と、最後に公共職業安定所ということで、ハローワークのある意味自己点検というふうなことで、その成果、取組の資料が出てきたということでございます。

ありがとうございました。

では、最後になりますが、総務部長お願いたします。

#### ○ 総務部長

総務部長の生内です。この4月から堀江の後任で、現職に着任いたしました。今後ともよろしくお願いたします。

私のほうからは、労働保険適用徴収業務の重点施策の進捗状況について、ご説明させていただきます。座って説明させていただきます。

説明に用います資料のほう、説明要旨の16ページ、17ページになります。

まず、適用徴収業務の重点施策は、大きく分けて2点ございます。1つは、労働保険料等の適正徴収の推進、もう一つは、労働保険の未手続事業一掃対策の推進となります。

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。まず、(1) 収納率の向上を挙げております。30年度8月末現在の労働保険料の収納率は29.1%となっております。これを前年同期と比較いたしまして、0.5ポイントの減少となっております。

上半期の収納率向上の取組といたしましては、労働保険料の年度更新申告の時期に合わせまして、局独自のリーフレットを年度更新申告書に挟み込んで配布いたしまして、口座振替制度の活用の周知を強化しております。

ちなみに、8月末時点の口座振替の実績は約3,800件、昨年と比較しますと400件増加しております。また、差押え等の滞納整理、納付督促を行ってきたところでございます。

ちょっと資料のほうに間に合わなかったのですがけれども、速報値といたしまして、9月末時点の収納率をご披露させていただきます。9月末時点では41.2%と、昨年度の同時期と比較しまして、逆に0.5ポイント上昇している状況となっております。今、申し上げた取組等が効果となってあらわれたものと考えております。引き続き、下半期におきましても、取組を進めてまいり所存でございます。

次に、(2) 効果的な算定基礎調査の実施でございます。

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申告納付を委託している事業場に対し、算定基礎調査を73件実施しております。調査の結果、過少申告により54件の追徴が生じております。

この算定基礎調査につきましては、下半期においても、卸売業、小売業などのパートタイム労働者が多い業種、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を重点に調査を実施しまして、適正な労働保険料の徴収に努めてまいり所存でございます。

次に、要旨の17ページに移りますが、大きな2つ目の重点施策といたしまして、労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてです。

関係機関からの通報、これは県とか国土交通省、関東運輸局群馬運輸支局からの情報提供によるところでございますが、こちらによって未手続事業を把握いたしまして、加入勧奨を行っているところでございます。

特に、未手続事業場に対しましては、労働保険の加入促進に係る受託者でございます全国労保連事務組合連合会群馬支部と連携した指導を実施しております。4月以降、加入手続指導による成立事業場は408件となっております。

下半期におきましても、引き続きこの取組を続けてまいります。特に11月は労働保険適用促進強化月間ですので、こういった時期を捉えながら、周知・啓発を行ってまいり所存でございます。

県、地方自治体、行政機関、群馬県社会保険労務士会、商工会議所、業界団体等に対しまして、協力の依頼を行い、労保連群馬県支部と連携しながら、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。

総務からは、以上でございます。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただいま労働保険適用徴収業務の重点対策及びその施策ということで、ご説明いただきました。さまざまな要因が背景にあるんだと思いますが、この収納率というのは、いかなものなのかという気もいたしますけれども、どうぞよろしく願いいたします。

では、ここで事務局より報告のありました、今年度の行政運営方針の進捗状況等につきまして、議事(2) 質疑・意見交換に移りたいと思います。

冒頭にございましたように、ご発言のある方は、お名前をおっしゃっていただいた後、ご発言いただくようお願いいたします。

では、全般的、あるいは個別でも構いませんので、ご意見・ご質問等ございましたら、お願いいたします。どうぞ。

○ 鈴木委員

労働側の鈴木でございます。よろしく願いいたします。

冒頭、局長のほうからも、働き方改革についてのお話をいただきまして、その中で、総論賛成、各論反対というお言葉がありましたが、各論反対と言っているところのどんなところが経営者の方、知事等も含めてだと思えますが、難しいとっていらっしゃるのかというのを、少しお話しただけたらと思います。よろしく願いいたします。

○ 労働局長

局長の半田です。過激な言葉かと思って発言を差し控えようかなと一瞬思ったんですが、中小企業、特に、従業員の方が2人とか3人とか、そういう企業に関しては、やはり今回の法律の施行について、なかなか準備ができない、わかればわかるほどなかなか難しいということ、本音としてご発言されたんだと思います。

私も、実は、その発言があったときには、もう青ざめまして、ええっというふうに思ったんですが、ただ、率直な意見だというふうに自分は認識いたしまして、やはり小さな企業は難しいのかなというも理解しなくちゃいけない。それとともに、私たちは、比較的中堅企業の皆さんに集まっていたいて、説明会を幅広くやってきましたが、本当の意味の経営者に集まっていたいての説明が足りなかったのかなというのが、ちょっと反省点として、その場でもご説明いただいたところ。そこにつきまして

は、知事もご理解を示していただきまして、もうちょっと、一生懸命、県を挙げてやっていかないといけませんねというお言葉をいただいたところでございます。そういうような内容でございました。

○ 津川会長

どうぞ。

○ 樋口委員

使用者側委員の樋口です。今の働き方改革に関連してですけれども、いろいろな法律が変わって、それも、なおかつ2019年から適用になるものと、中小企業では一部19年以降20年とか、あるいは、60時間はもうちょっと後ですよ。そういったところの全体のスケジュール感、それが省令になる、通達になって、中小企業をはじめ、もっと細かく知るようになるというんですか、その辺のことがわかりましたら教えてもらいたいですけれども。

○ 労働局長

局長の半田です。全体的なものに関しては、今日お配りした『「働き方」が変わります!!』という青の冊子がございます。ここに、ほぼ明記されていると思いきや、これをつくった時点でも、なかなかまとまっていない部分があって、わかりにくい部分があるんですけれども、やはり法律なので、個々に見ていかないといけないということは、重々私も承知しております。

労働基準法であり、安全衛生法という8本だった法律が、皆さんの耳元にいきますと、働き方改革関連法という言葉になって、中身がいっぱいあるんだよねということだけはあって、それが非常に重荷になるという部分があると思うんですけれども、このところは、正式な施行日が、もう少しでいろいろなことが決まっていくと認識しております。それがわかり次第、またご説明することにしていただきたいということで、ご了承いただければと思います。

いつも思うんですけれども、我々の仕事というのは、間違ったことを言ったときには大変なことになってしまうので、決められていない話、それと議論がある話については、今でもいろいろな小さい部分での修正を行っております。そのところをご理解いただければというふうに思っていますので、すみませんけれども、よろしくお願ひします。

○ 津川会長

どうぞ。

○ 樋口委員

使用者委員の樋口です。以前にも、いろいろ労務に関する法律の改正のときに、改正から施行まで、非常にタイトというんですか、短時間で法律がつくられるというのも、過去にもありましたし、2019年4月というのは、そんな先ではございませんので、これは要望ですけれども、施行までには、中小企業にも周知できるような、そういった時間的な猶予というのものも、ぜひ念頭に置いてやっていただけるように、そういう声が地方にあったということをお伝えいただければと思いますので、よろしくお願ひい

たします。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。どうぞ。

○ 田村委員

労働側の田村です。やはり、働き方改革の法案、来年4月からということで、今、この法案の中で仕事されているところは構わないと思うんですけども、そうじゃないところが4月からといっても、今と同じ仕事をしていけば、同じ時間なり、休みが取れなかったりということなので、中身はこういうものですけども、本当の働き方の改革ですね。それぞれの会社の中で、仕事のあり方の改革みたいなものを指導していかないと、なかなか法にマッチできる環境にないのかなと思うので、ちょっと難しいとは思いますが、そういったところも何か助言できるようなところがあればいいというふうに思っているところでございます。

○ 津川会長

お答えはよろしいですか。

○ 労働局長

半田でございます。確実に施行令が決まっているのが、『「働き方」が変わります!!』の中の時間外労働の上限規制の話が、来年4月1日施行で、これは大企業でございます。中小企業についても1年遅れということになっています。

年次有給休暇、これが実は、中小企業も大企業も、来年4月1日から面談をしていただいて、個人個人ごとに休みの日を設定していただいて、10日以上年休のある方については、5日間についてを指定していただくというような制度でございます。従来の年次有給休暇につきましては、個人の申請があつて承認ということでやっておりましたけれども、今般の法改正によりまして、5日間だけは指定という、そのかわり協議した上での指定ということになります。かつ、履行されない場合にはペナルティーもあるというようなことになっております。

そこが、実は、中小企業にとっては、一番大きいという話も耳にしたところでございます。そのほかにつきましては、2020年の施行が非常に多くなっていることを理解していただきたいと思えます。

それから、今、ご質問があつた、もう少しタイトなのは樋口委員からありましたけれども、わかりやすいというんですか、そういう説明ということについては、本省を含めて、各労働局も、実は、頭を悩ませている部分でございまして、どうやってやっていったらいいのかというのが、牛歩みたいに進めていくということで考えておりますけれども、いずれにしても、もう尻が決まっておりますので、いい方法があつたらということで、我々が考えたのはセミナーで12月3日ですか、あのセミナーで200人規模ぐらいは考えております。

その後、労働基準部でも、1月になったら安全衛生とくると、企業に集まっていたところ

で説明したいというふうに思っております、あらゆる機会を設けて理解を進めるように考えておりますので、ご理解いただければというふうに思います。

○ 津川会長

よろしいですか。

○ 中嶋委員

それに関連して、公益委員の中嶋です。自分も社会保険労務士なものですから、ぜひとも皆様のパンフレットの一番後ろにもあります、群馬県働き方改革推進センター、こちらのほうでは、常時相談員が電話対応に応じています。

また、常駐型と言っていますけれども、あともう一つ、派遣型ということで、会員の中から各企業にも訪問して、今の働き方改革、特に有休の問題だとか、上限時間のことについて、個別に相談にも応じておりますので、ぜひとも活用していただきたいと思います。

また、自分たちの業界、ある程度企業の関与率で言うと、多分4割から5割は群馬県の企業には関与している。また、超零細企業が多分多いと思いますので、また、そちらのほうにも関与を通じて周知のほうを図っていきたいと思っております。

以上、ちょっとご報告というか、意見でもないんですけども、お願いいたします。

○ 津川会長

いかがでしょうか。どうぞ。

○ 狩野委員

使用者側の狩野でございます。働き方改革のほうで、残業時間ですが、一応私どもは週休2日制を目指しているので、土曜日はほとんど休みになっているんです。祭日のある週は出勤という扱いになるんですけども、建設現場で設備的な仕事になりますと、建設業者の元請けの工程で、仕事が進んでいくんですが、建築屋さんが土曜日休みじゃない会社だと、うちが週4日出ちゃうと、それだけで残業がすごく跳ね上がっちゃうんですよ。建設会社の人に話を聞くと、全部土曜日休みじゃないというのが多くて、スタートラインが合わない時点で、県の仕事とか国の仕事をやっているときに、残業がおたくは多いですよと言われても、建設会社の方は、うちは通常出勤ですよと言われてしまうと、うちだけ残業のカウントがどんどん増えていっちゃうということになっていくと、スタートラインが合わない時点で、建設業界はいろいろ言われていますけれども、ちょっと厳しいかなと。

特に中小の下の方は、かなりばらつきがあるのかなと思っているので、その辺は多分議論されていないと思うんですけども、大手は週休2日に向けて、どんどん進んでいますけれども、中小企業のほうは、なかなかそこがうまくいかないのかなと思って、危惧しているところです。できるだけ群馬県も土木屋さんに限って週休2日の工程を組んで、試行的なことを始めておりますけれども、自分たちのペースだけでできることではない部分もあるものですから、その辺は考慮していただけるのかというのが、

実際のところありまして、業界全体で週休2日制にしないと、多分もう若い人が入ってこない、魅力のある業界をどうやってつくっていくかというのは、いろいろなところでお話ししておりますけれども、まだなかなか実態が伴わないというんですかね。さっきも10人未満の会社のところは、土曜日休みというのはほとんどないと思いますので、その辺のスタートラインもそろえていただかないと、非常に厳しいというふうに感じております。

○ 津川会長

いつもと異なりまして、局長も正直というか、苦しいお立場を発言なさっておりますし、労使ともにいろいろなご意見、今日は総論賛成、各論反対、特にその各論の部分ですと、事業規模と業種によって相当違いがあることになりますので、そこを調整していくところは、ここではなかなか難しいのかもしれないかもしれませんが、ぜひ意見として上げていただきたいと思います。

そのほか、いかがでしょうか。どうぞ。

○ 樋口委員

使用者側の樋口です。今の週休に関連してですけれども、年休5日以上の取得ですよ。できないと罰則があります。正直な話、例えば、5日間とれない——4日とれた、3日とれた、2日とれたとか、あるいは、努力しているけれどもとれないというように、さまざまな状況があるんだと思います。正直なところ、どこまで本当に罰則規定というのが適用されていくのかどうか、その辺のところ、つまり本気度を聞きたいんです。

○ 労働基準部長

年次有給休暇につきましては、現行法におきましても、その罰則が担保されているところでございます。その状況におきまして、年次有給休暇を取得させなかったことによって、送検手続をとった事例は、群馬では見当たりません。一部告訴、告発は除いております。

今回改正されました年5日の有給休暇の取得につきましては、こちら罰則は30万円以下でございます。こちらにつきましても、同様に今までの現行の法律の施行状況、監督署の指導等を踏まえまして、いきなり送検手続ということは、まずないと考えております。

行政としましては、改正法につきまして、しっかりと、まず周知を行う。違反がありましたら、指摘はしますけれども、丁寧にご説明させていただいて、場合によっては経営の問題ということがあれば、先ほど、公益委員にご指摘いただきましたけれども、働き方改革推進支援センターをご紹介して、相談に乗っていただく等、丁寧に対応してまいります。

○ 津川会長

よろしいですか。恐らく、歯切れというところでは、苦しいお立場だと思いますし、そこら辺は、また、こんな審議会で言うといけないでしょうけれども、大人の対応みたいなところがどうしてもあるんだと思いますね。これ以上は申し上げません。

そのほか、いかがでしょうか。

○ 木閣委員

労働側委員の木閣でございます。すみません、素朴な質問で大変恐縮ですが、資料3-1の一番最後に、労働時間の把握が不適正なため指導したもの、49事業場ございます。1枚めくっていただくと、昨年、28年度と比較すると約倍になっておりますが、この労働時間の把握方法が不適正というのは、例えば、どういう内容になるのでしょうか。

○ 労働基準部長

一番多いのが自己申告の場合でございます。自己申告につきましては、どうしても過重労働の要因となりやすいということがございますので、自己申告について、どうも実態と違っているのではないかと、いうことを認める場合には、使用者の方につきましては、それは本当なのかどうなのかをチェックしていただくこととなります。これは事例としてですけれども、そのチェック機能が果たされていなかった等の事案でございます。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。時間はかなり余裕がございます。

○ 樋口委員

自分ばかりで申しわけないですけれども、いいですか。樋口です。

もう一つ、残業時間の上限についてですけれども、実は、みずほ総合研究所のレポートを読んでもらいましたら、残業時間の上限規制で一定の過程はあるんですけれども、雇用者全体で2億時間の労働時間が減少すると。月160時間労働の雇用者で約135万人、平均的な労働時間の女性で約160万人の新規雇用が必要となるというふうに、そう書いたものを、この間、読んだんですけれども、160万人とか135万人というのは、今でさえ労働人口の不足と言われる中で、新たな雇用を生産性向上とか、女性、高齢者、外国人の活躍推進だけで、本当にカバーできるのかどうか、実は、非常に疑問に思っている部分がございます。

群馬県においても、さらなる労働力不足が懸念されるわけですね。こういった状況をどのように検証して対応していくか。そんなようなことを、何かお考えがございましたら教えていただきたいんです。

○ 職業安定部長

職業安定部でございます。ご指摘いただいたレポートを、私も拝見いたしました。上限規制については、まず、長時間労働を是正して、働く人の健康を確保するというものでございますので、まずもって適切にご対応いただきたいということをお願いしたいと思います。

その上で、その分の人手不足という部分ですけれども、1つは、働き方改革による働きやすい職場づくりを進めることが重要というふうに考えております。

1人の人は長く働けないかもしれませんが、本人が働くことができる時間に着目して、細切れの時間

での勤務であるとか、短時間での勤務を積極的に認めることが重要じゃないかと思っております。

例えば、現在働いていないのだけでも、就職を希望している女性が、県内に約7万4,000人おりまして、また、過去1年間に、出産、育児、介護などを理由に離職した人も約5,000人いるというデータがございます。

ですから、本人が働くことができる時間に着目して、短時間の勤務を認めてあげることで、子育て中の女性であるとか、高齢者であるとか、病気治療中の方であるとか、介護中の方などが無理なく働くことができ、多様な人材がどんどん労働参加できる。それで人手不足を解消するというのが1つ。

あわせて、生産性向上については、仮に上限規制がない中で、長時間1人の人が働くより、そういった短時間働ける人を組み合わせて、ユニットとして活躍していただいたほうが、言葉は悪いですけども、1人の人がだらだらと長時間働くより、会社全体としての生産性というものが向上していくのではないかというふうに考えております。

あと、樋口委員ご指摘のみずほ総研のレポートには、テレワークの活用というのものも、非常に有効であるというお話が載っておりました。テレワークの活用について、レポートでは、東京オリンピックにあわせてどんどん導入してはどうかと、主に都市圏を想定したものだと思うのですが、そういった東京などの大都市圏だけではなくて、当県においても、テレワークというものは、多様な働き方を実現して、先ほど申し上げたような、いろいろな人が働けるようになる、そういった有効な手段だと思いますので、テレワークについても、積極的に推進していく。そういったことを複数組み合わせながら、人材確保と生産性向上というものを両立していければと思っております。

○ 津川会長

よろしいですか。ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。どうぞ。

○ 鈴木委員

労働側委員の鈴木です。今、働き方改革のところの話になっていますので、残業のところで、もう少しお話しさせてもらえればと思うんですが、そもそも月100時間未満、年720時間等々、36協定がなければ、もちろん、そこまで働けないという中で、36協定をどうやって締結しているのか、労働者側の代表者がしっかりと選ばれているのか、労働者側の代表者がしっかりと発言できて、無理やり判こを押されたり、そういったことがないのかということが一番大事だというふうに思っています。そういった36協定の締結状況について、もし今の状況、また、指導等していることがありましたら、参考程度にお話しただけならというふうに思います。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。ご指摘のとおり、36協定が結ばれていないという状況がありますと、長時間労働の温床になりかねないというところがございます。そのような中で、労働時間の適切な把握を

どう行うのかということにつきましては、労働基準法上は、そのガイドラインによって、しっかりと把握していただくことになりましたが、ご指摘いただきましたとおり、健康障害の防止の観点からも、今回の改正安全衛生法の中で、それをしっかりと把握していただくということになっております。引き続き、しっかりと周知と取組の状況については確認を行い、必要な指導を行ってまいります。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。

○ 狩野委員

使用者側の狩野でございます。1点ちょっとお伺いしたいのは、14ページにありましたハローワークで、ハロートレーニングした人材育成の活用ということと、資料4-3に出ていましたハローワークのマッチング機能に関する業務の評価、改善の取組ということで、大変ご苦労されていると思います。

先日、県外のほうですけれども、ちょっと友達の会社でハローワークの採用をしたのですけれども、履歴書を見させていただいたら、こんな人いるんだねというぐらい、すごい人がいて、資格もたくさん持っていて、その会社としては、本当に喉から手が出るぐらいいい条件で契約したのですけれども、実際のところ、いざ会社に来るようになって、1週間もしたらだんだん来なくなってきてしまう。会社の条件が合わなかったのかとか、いろいろな話をしたのですけれども、親が具合が悪いとか、いろいろな理由をつけて来ないというのがあって……。

この表の中にある、マッチングの後のPDCAをやった後の90%の満足度というのがあるのですけれども、不満足だった10%というのも検討されているんですか。そういう方が、せっかく企業に就職したんだけど、また、行かなくなっちゃって離職してしまうというんですか、そういう人たちのサポートとか、その後のフォローというのは、ハローワークはされているんですか。10%とは、どういう人がいるんだろうとちょっと興味があったので。

○ 職業安定部長

職業安定部でございます。個別具体的な内容については、お話しできないのですけれども、確かに、満足度が90%であるということは、不満足も一部あると。例えば、定着につきましては、特に若い方がすぐやめてしまうというようなケースもありますので、若者の方への支援という形で、専門のスタッフを雇っております、その中で定着支援という形で、入ってから齟齬が生じないように、マッチングはかなり気を配って、本人がどういうところを望んでいるかということまで深く掘り下げた上で、企業とのマッチングをさせていただいておりますので、たまたま不幸にして、そういう事案をお聞きになったと思うのですけれども、そういったことがなるべく生じないように、それにはマッチングというものが重要ですから、そこはかなり力を入れてやっております。

○ 津川会長

潜在的には、やはりフリーターの方が非常に多いですね。社会情勢によって、そういうのが変化した

のでしょうけれども、不幸にしてという方がたくさんいらっしゃるので、きめ細かい対応というのは、そこをお願いできればと思います。よろしくお願いします。

そのほか、いかがでしょうか。

○ 田村委員

田村です。働き方改革ということで、いろいろな周知活動とか、セミナーをやられていると思うんですけども、あと、最低賃金に関しては、809円に10月6日から変わったということで、先日、労働相談の中で、経営者だと名乗っていたんですけども、何で最低賃金が上がったんだという相談があったんですね。これはもう決まりでなっているという話はしたんです。

労働者もそうだと思うんですが、そういったところを、まだ理解できていない経営者が実際にいますので、さらなる周知活動をしていただく。あと、最低賃金を守れていないところがあると思うので、そういったところ、企業に行かれていることもありますので、そういったときにでも、機会を見て、法令違反を起こさないような指導を、継続して行っていただきたいと思っております。

○ 津川会長

お答えはよろしいですか。

○ 労働基準部長

お話しいただきました件ですけども、もともとどういう形で、群馬県の最低賃金が決まっているのかということも含めまして、最低賃金が改正された段階での周知、広報をしっかりと、引き続き実施してまいります。

また、違反が見つけれられた場合には、単に違反を指摘するだけではなくて、どういう理由で違反になっているのか、そこまで掘り下げて、是正を求め、定着させていくということに努めてまいります。

○ 津川会長

ありがとうございます。よろしいですか。

○ 田村委員

特に、今年のポスターは川栄さんということで、去年までは怖いイメージだったから、優しいイメージになったので、見る方も興味を引くかと思っておりますので、そういったところもよく活用していただければと。連合のほうでも、そういったチラシ等、いろいろなところに配って活動しておりますので、一緒になってやっていきたいと思っております。

○ 津川会長

どうぞ。

○ 狩野委員

使用者側の狩野です。わかる範囲で結構ですけども、外国人労働者の法案を、いろいろ国でも審議されていますが、今後外国人の方を受け入れる、中小企業としても受け入れていかなければならないと

思っています。そういった中で、まだ施策が決まっていませんけれども、群馬県でも、私たちの業界の中では、ある専門学校と提携して技術指導しましょう、1級の電気工事士を取らせるために協力していきましょうということで、覚書を交わして、そういった人たちも将来的に資格を取ったら受け入れますということで、企業側も対応させていただいているんですけれども、国や県の施策の中で、そういった人たちに日本語、車の免許とか、資格を取らせる中で、いろいろなジャンルの人たちがいると思うんですが、積極的に活用していくような方向になっていくのでしょうか。わかるところでいいんですけれども。

○ 労働局長

総括的な話だけでお答えしますが、外国人という意味合いよりも、業種で人が少ないところについては、積極的に受け入れる方針で、今、検討中です。残念ながら、入管法は法務省が主管でございます、私どもの労働行政は、その入った後の問題になってくるんです。その部分でいけば、入った後に、いろいろな問題が起きているのは、日本語がわからない、経営者の皆さん方と働く人のコミュニケーションがとりにくい。それで、今まであった技能実習制度プラスアルファで、昨年11月ですか、法律改正を行ったところですが、まだその辺の問題点が全部クリアされていないという声も聞くところでございます。

一方で、群馬で言えば、昨年から県知事とベトナムの首席が相互で訪問しまして、個別で施策を打っているところでございます。そこの中には、私が聞いている範囲では、日本語の勉強とか、そういうことも企業が努力する場合には支援しますよという施策が、県側として含まれているというふうに理解していますけれども、詳細については、勉強していない部分がありまして、私、わかりませんが、国の制度としては、適切に受け入れる団体を通じて、そういう団体を通じてやっていきたいと思いますというのが基本路線になっていますので、そういう団体を適切に指導していくというのが、一番のポイントだと思います。

それから、あとの問題は、入ってきた方が、いろいろな社会保障制度を含めて、適切に受けられるような内容でないと、政府としてはまずいという意識も、当然ながらあります。ということは、やはり、日本の風土に合った労働環境を理解していただくというのも大事な話、あとは経営者の皆さん方にお話しさせていただくのは、できれば複数のほうが、1人という個別よりも、1つの国で複数の人のほうが、働きやすい環境をつくる上で労働者とのコミュニケーションをとりやすいというのは、事例としてご紹介しているところでございます。

○ 津川会長

どうぞ。

○ 原田委員

使用者側の原田と申します。お世話になります。私の認識不足かもしれないんですが、この中に、同

一労働同一賃金のことは触れていなかったんですけども、先ほどの外国人労働者の話に関連するんですが、私どもでも何人か外国人研修制度を利用させていただいて、ベトナムの子が来ています。同一労働同一賃金となると、ほかの一般のパートさんの処遇をよくしようとして賃金を上げるじゃないですか。そうすると、その研修生も、それに合わせてあげなくてはならなくなりますよね。

そうすると、今のところ最低賃金以上であればいいということになっているんですけども、結局あつせん業者にマージンを払わなくちゃならないんですよ。そうすると、外国人労働者を使用するほうが、賃金が割高になってしまうという現実が出てきてしまうと思うんですが、これはどの程度、同一労働同一賃金というのは守らなくちゃいけないのでしょうか。私の認識不足かもしれないんですが、ちょっと教えていただければ。

○ 労働局長

基本的な法律体系だけ言えば、日本で働くことが認められた人については、全て基本的には最低賃金制度が適用されます。しかも、地域別に採用されます。適用されるということが大原則でございます。ですから、外国人だから安くいいよというような、乱暴な声があるのは事実としましても、行政としてそういうことは認めていないと。

○ 原田委員

最低賃金以上のことはやるんですけども、一般のパートの処遇をよくしようとして上げてあげるじゃないですか。それに合わせて、その人たちも上げなくちゃいけないのかということですけども。

○ 労働局長

結局、そういうことになってくるのかなという部分はありますけれども。いわゆる派遣の場合もそうですけれども、派遣費は別なんですよ。事務管理費とは別にとらないといけない部分があるので、そこは、そういう制度になっているというか……。

○ 津川会長

恐らく、まだいろいろ疑問のところがおありになると思うので、ぜひご相談いただきたいと思います。

○ 鈴木委員

1点よろしいでしょうか。

○ 津川会長

どうぞ。

○ 鈴木委員

労働側委員の鈴木です。先ほど、田村委員のほうからも、最低賃金のほうで、経営者の方がまだなかなか知らないところがあったりということもありましたし、我々労働組合のほうも、組合員の方々が、労働法制について知らないこともたくさんありますし、組合役員になっても、一から教えていかなきゃいけないことがたくさんあるのが、今の実態です。

うちの子は今、中3なんですけど、この間、中学の中で、最低賃金について、学校の先生が4月1日から上がるんだというような適当なことを申されて、自分のところへ最低賃金の審議会委員をやっていますので、「違うよね」というのが来たこともあります。

大学でも、今、そういった労働法制について学ぶ時間というものを、労働局からつくっていただいたりということは、もちろん、重々承知していますが、若い、そういった小学校、中学校のところから、そういった間違っただけの情報じゃなく、しっかりした情報を教えていかなければ、この後も苦しんでいく若者も出てくるのかなど。誤った企業に入ってしまったことによる苦しみというものもあると思います。

もちろん、労働者側、我々ももちろんやっぴいかなきゃいけませんけど、そういった指導する立場にある人に対しても、しっかりとした労働法制というものについて教えていって、また、そういったところが学校の中でも、若いうちから伝えられるような体制というもの、ぜひつくっていただけたらと思いますので、よろしく願いいたします。

#### ○ 樋口委員

使用者側の樋口です。最低賃金は、もちろん、決まった以上は、経営側はそれを守っていくというのが最低のルールでして、それは我々も最低賃金が決まった以上という話は、機会があれば、そんなことは啓蒙している部分がございます。

それはそれで重要なことですが、我々はそもそも最低賃金の決定方式に、最近非常に疑義を感じていまして、ここ数年、いわば政府主導で、その時々を勘案し過ぎて、本来の最低賃金法による三原則とは全く乖離したような審議が行われているということに対しては、強い不満を持っております。

審議会方式の見直しというのも議題にしてきたほうがいいんじゃないのかというように感じておりますので、そのような意見が地方にもあるということ、ぜひご承知おきいただければと思います。

#### ○ 労働局長

労働局の半田です。最低賃金については、最低賃金法に基づいて、最低賃金審議会ということで、私どもの地方労働審議会と同じ格ということで議論いただいているところなので、他の審議会の話になる部分がございます。

いずれにしても、経営者側、労働側、公益側、それぞれ公労使の意見があることは認識しておりますので、それら個別の話につきましても、全て上部機関であります厚生労働省、本省に伝えることにしております。今、地方労働審議会の中で、そういう意見があったということについては、確実にお伝えしようと思っておりますので、ご了承いただければというふうに思います。

#### ○ 津川会長

時間もかなり迫ってまいりましたので、貴重なご意見、ご質問等、ありがとうございました。

では、次の議題に移らせていただきます。(3)群馬県電気機械器具製造業最低工賃につきまして、労

働基準部賃金室長、お願いいたします。

○ 賃金室長

労働基準部賃金室長の松村と申します。よろしくお願いいたします。

最初に、全国の家内労働の状況についてご報告いたします。こちらは、資料はございません。

厚生労働省が、平成29年9月末現在で、家内労働概況調査及び家内労働実態調査を実施いたしました。前者の家内労働概況調査は、毎年実施している全国の状況を把握するための調査で、後者の家内労働実態調査は、おおむね3年ごとに実施しておりまして、より詳しい調査結果となっております。

当賃金室でも、調査票の回収等をいたしました。オンライン回答がございまして、最終的な集計は、厚生労働省で実施いたしました。これによりますと、家内労働者数は、全国で11万1,616人とのことで、その前年、平成28年に比べまして、600人以上増加しております。群馬労働局管内では、400人以上の増加が確認されました。

全国で見ますと、産業分類、業種別では、「その他の製造業」に分類されます、特に雑貨等に分類されるアクセサリ、玩具などの加工がございまして、全体の26.8%、そのほか衣服の縫製、ニットの編み立てなどの繊維工業が26.4%ございました。そのほかコネクター差しなどの電気機械器具製造業が、全国では11.4%となっております。

それでは、群馬労働局管内の家内労働及び最低工賃についてご報告いたします。

厚生労働省といたしましては、3年ごとの最低工賃改正計画を遂行しておりまして、各労働局では、労働局ごとの計画に則って、最低工賃の改正に向けた調査を実施しております。当群馬労働局では、今年度は、電気機械器具製造業の最低工賃の改正諮問の計画の時期でございまして、その改正諮問につきまして、見送りについてご報告いたしたいと思っております。

本日、お手元に資料をお配りいたしました。こちらでございます。

まず、資料3-10-1、オレンジの用紙をご覧ください。

こちら表裏印刷で、群馬県の最低工賃を載せてございます。電気機械器具製造業は、表面の半分から下のあたりで、品目はシールド線、磁器コンデンサー用部品、コネクター、コイルで、それぞれの工程、規格、金額がご覧のとおり決まっております。

こちら発効日は、平成25年5月15日となっております。一番右の欄でございます。平成24年度にご審議いただきまして、その後、官報公示などの手続を経たために、年度が変わった平成25年5月の発効となっております。

次に、1枚めくっていただきまして、資料3-10-2をご覧ください。

こちらが改正状況でございます。改正発効と申しましても、全てについて改正されたということではございません。この表の青塗りにつきましては、その当時改正されていないものとなります。例えば、直近の平成25年5月ですが、ここで青くなっていますのが、磁器コンデンサー用部品です。こちらは改

正されておられません。その前の平成22年5月、すぐ左の欄ですけれども、このときにも改正されておられません。さらにその左、縦に上の欄を見ていただきますと、平成19年5月16日ですが、このときの改正額が、現在でも有効となっております。

次に、まためくっていただきまして、資料3-10-3です。

こちらは、平成30年7月末現在で実施した調査結果をまとめたものでございます。調査対象は、平成30年7月現在で、当貸金室が把握していた電気機械器具製造業に係る委託者33営業所に依頼して実施いたしました。そのうち22営業所からご返信いただきましたが、1営業所は「家内労働者なし」とのことでしたので、21営業所の分を集計いたしました。

委託者回答の回収率は、約67%となります。家内労働者の分につきましては、各委託者の方に、家内労働者各1名を選んでいただきました。こちらは19名のご協力を得られましたので、その19名様の方を集計いたしました。この3-10-3をめくっていただきますと、最初に、当調査結果の概要をまとめてございます。

ここから2枚めくっていただきますと、目次がございます。

目次の次のページから調査結果の分析となっております、すみません、読みにくいところですが、ページの下の方に、ゴム印でページ番号を記してございます。こちら1ページから6ページまでは、委託者への調査結果をまとめました。

1ページのところからですが、上から2番目、(2)家内労働者数を集計してございますが、ご回答いただきました21委託者で、計297人の家内労働者が確認できました。

そして、下の(5)工賃価格を決める要素ということですが、こちらで多い順には並べていないんですけれども、数の多いものと、1番は「工賃相場」、2番目は「納入価格や利益」、3番目は「最低工賃」、そのほかは「パートタイムの方などの賃金」「家内労働者の希望」等が挙げられております。

次に、めくっていただきまして、3ページをご覧ください。

こちらは、群馬県の最低工賃が定められたものについてまとめております。①シールド線の両端末加工とチューブ挿入につきましては、最低工賃を上回った工賃を確認できますし、②磁器コンデンサー用部品についても、最低工賃を上回っております。しかし、③コネクタにつきましては、最低工賃では1ピン58銭のところ、1ピン50銭と最低工賃を下回っているものが見られます。④コイルは、最低工賃を上回っております。

ただ、こうして最低工賃を上回っている品目や、工程が認められましたものの適用される家内労働者数は、減っている可能性が大きいと考えております。

ページを進みまして、9ページをご覧ください。

このページは、最低工賃が定められているものについて、前回と今回の比較のために作成いたしました。表の左側が品目、工程、規格となっております、真ん中あたりが、今回の調査の結果で、右側が

前回調査の結果で、縦に見ていただくつくりになっております。

例えば、シールド線、両端末加工について見ますと、今回調査では、工賃単価が1本8円というものを確認できましたが、前回は1本8円のほかに、4円、6円、10円というものが確認できまして、家内労働者の人数は、今回は6人確認できました。これは別のページに記載してございます。

ここには記載しておりませんが、前回の調査結果を見ますと、11人いらっしゃいました。コネクタのところで見ますと、今回調査では、工賃価格の1ピン60銭のものと、50銭のものが確認できましたが、前回は20銭からいろいろありまして、9円まで確認できまして、家内労働者は、今回の調査では30人。こちらも別のページに人数が書いてあります。前回は、こちらには記載はございませんけれども、人数といたしましては、164人確認することができております。

磁器コンデンサー用部品につきましては、前回調査で斜線が引いてございますが、今回は確認できたんですけれども、前回は確認できませんでした。

こうした数値は、あくまでもご協力いただいた委託者の方のみの集計でございますが、総合的に見まして、最低工賃表に該当する工程、規格の適用家内労働者数は減っているとするのが合理的と考えております。

また、この比較表には、1時間当たりの標準作業量での工賃額も記載しておりますけれども、前回調査時を上回った工賃額があったといたしましても、最低工賃を改正するには十分な人数とは言えないと考えております。

極端なようですけれども、それでは廃止かという考え方もあるかと思えます。適用家内労働者数が減ったと言いましても、ちょっと戻っていただきまして、3ページ、各表の一番右の欄ですけれども「この仕事は永続性があるか」という見通しにつきましては、委託者の方が「見通しがある」という考えの方が多いですし、加えまして、ページを後ろに進みまして、8ページをご覧くださいますと、下のほうですけれども、(11) 今後も「続けたい」という人、この仕事、家内労働を続けたいという方が18名いらっしゃいまして、これは回答くださった方、全員ということになっております。

また、次に、3-10-4をご覧ください。

1枚めくっていただきますと、表とグラフがございまして、上段の電気機械器具製造業の委託者数と家内労働者数の推移を表にしてございます。

今回、平成30年7月の調査では、委託者数が32営業所、家内労働者数454人で、前回の平成27年7月の調査に比べまして、いずれも増加を確認できました。電気機械器具製造業の家内労働は、業種としては増加しております。

次に、1枚めくりまして、2ページをご覧ください。ページ番号は、下のほうにございます。

7月末時点で、家内労働者数2,917人の中で、電気機械器具製造業、この場合、E28とE29を指しているんですが、合計しますと454人となりまして、こちら計算しますと、全体の15.6%という大きな割合を

占めてございます。

また、先ほど申し上げましたとおり、コネクターでは、最低工賃を下回る結果もございました。仮にでございます——本当に仮の話ですけれども、家内労働者の方が、労働基準監督署にこのことを相談した場合には、労働基準監督署は違反としてしかるべき対応をすることとなります。こうした状況から、廃止を諮問するような時期ではないとも考えております。

ほかの労働局の最低工賃の状況につきましては、資料10-4の4ページ以降にございます。品目が群馬と同じ場合でも、工程等が異なりますので、一概に比較することはできないんですが、特にこの表を見ますと、群馬局の分が特別低いとは言い切れません。

また、一番最後の7ページ、改正等の状況を表にいたしました。関東では、昨年度、神奈川局で改正がございました。これは情報によりますと、12年ぶりとのことでございます。廃止につきましては、一度廃止となりますと、新設は困難ですので、各労働局とも慎重でありまして、この表のとおり廃止はございませんでした。

以上のおおりの状況を、総合的に勘案いたしまして、改正諮問につきましては、見送りということで、本審議会のご理解をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

ただいま事務局より、電気機械器具製造業最低工賃の改正の見送りについて、さまざまなデータを駆使していただいて、その結論を導いていただいたようでございます。

その部分につきまして、何かご意見がございましたらお聞かせください。

○ 渡邊委員

労働側委員の渡邊です。よろしくお願いいたします。

説明の中身はよく理解したつもりですけれども、そもそも論の単価の1銭、2銭ですね。

これは世の中の的に、家内工業でずっと続いているのは、私も認識しているんですけれども、普通の——もちろん、買い物もそうですし、賃金という単価の中ではないものですよ。昔から続いているものというのが、この表の中にも残っているという理解でよろしいですか。

○ 賃金室長

本当に1つという単位での取引でない確認の仕方で、まとまりで計算されておりますので、それを表現したものという理解でおります。全国でということになりますと、こういうまとまりで金額の計算をする場合は、そのように銭単位のものも多数ございます。

○ 渡邊委員

私も56歳ですから、銭と言われてもわかるんですけれども、ここに座っていらっしゃる方は、皆さん理解できると思うんですが、今から変えろという意味ではなくて、例えば、1円単位にまとめれば、10個で1円という表現の仕方も、残していくんだったら、全国的にこれからしてもいいのかなという部分

とか、これがそのまま常識ですよというのが、ちょっとどうなのかと。今後という意味ではどうなのかという疑問を持ちましたので、多分皆さんも同じ認識だと思いますので、どうせいあせいじゃなくて、そう思うという認識でいいと思います。すみません。

○ 津川会長

今のご意見は、ぜひ受けとっていただきたいと思います。

では、この部分につきまして、労働側の皆さんはいかがでしょう。ご意見ありましたら。

○ 田村委員

田村です。いろいろな働き方があって、こういった家内労働という形で、働いている方に対する最低工賃ということですが、今回、最低工賃ということですが、改正諮問見送りという方向でやるということですが、今、いろいろな説明を聞いている中で、群馬が突出して低いわけでもないし、家内労働者数も電気に関しては増えているという状況もあって、確かに、金額を変えるというのはなかなか難しいものだと理解するんですけども、回りの県の状況とか、全国の状況を見た中で、今回見送りという形——これ、廃止しちゃうと、二度と復帰できないというのも理解できますし、やはりこの金額があることによって、この金額をちゃんと参考にして、家内労働も細かいことがいろいろあって、これにマッチするのがなかなかないんですけども、こういうのを参考にした中で工賃を出しているところもあると思います。

これを残していただいて、今回見送りということに関しては、そのとおりでいいんじゃないかと思っております。

○ 津川会長

使用者側の皆様。

○ 樋口委員

樋口です。労働局からお話いただいた見送りについては、そのとおりでよろしいと思いますし、なおかつ、一度廃止してしまいますと、実際に何か必要なときに、もう一度審議するというより、実際立ち上げるのも難しいと思いますので、そういった意味では、残しておくということについても理解するところであります。

○ 津川会長

ありがとうございます。では、労使双方のご意見を伺いますと、事務局の方針でよいということですので、事務局の方針で進めていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

では、いろいろご意見、ご質問等があるかと思いますが、以上をもちまして……。

○ 竹内委員

連絡でもよろしいでしょうか。すみません、産業保健関係のことで、2点ほど情報共有といいますか、お知らせさせていただければと思います。

これは産業保健総合支援センターの関係ですけれども、群馬職域メンタルヘルス研究会というのが、前橋テルサで、11月14日、13時半からありまして、今年は職場環境改善に関するシンポジウムが開かれますので、私も討論のほうの座長で参加させていただきます。このお知らせをさせていただければと思います。

それから、もう一点、ちょっと我田引水かもわかりませんが、同じ群馬産業保健総合推進センターから助成金の調査を、私のほうで、実は20年の間に四、五回やらせていただいているんですけれども、その報告ですが、職場のメンタルヘルスの調査を長らくしておりまして、昨年度のデータの報告をさせていただいているところです。一言で言うと、群馬県は20年の間に、労働時間が若干延びてきておりまして、残業時間が長くなってきているんですが、職場の仕事の量的な負担感は、むしろ減少しているという矛盾する結果がありまして、一方、この20年間で、仕事とプライベートの間のストレスというのが急増しております。

結論は難しいところかと思えますけれども、要は、仕事の時間が増えることに関しては、比較的労働者の方たちが認めているところですが、それがプライベートとぶつかったときに、非常に強いストレスを感じるということで、現実には鬱の発生率は、むしろ増加しているということがございます。特に、この傾向が30歳代の男性の労働者に高くなっているということもあります。

今回、働き方改革のことで、時間外労働の上限の規制も大変重要で、また、2番目の年次有給休暇の確実な取得も大変に重要なことですが、今の調査で、我田引水で申しわけありませんけれども、休暇のとり方というんですか、プライベートで一番とりたいときに、いかに休暇がとれるかということが、実は、アンケートをとりますと、労働者のほうでは、かなり大きな関心事だということがわかったものですから、それを中心にご報告させていただいたという経緯でございます。

○ 津川会長

では、これまでの議論を踏まえまして、今後、労働局の皆さんの労働行政を運営していただきたいというふうに願っておりますので、よろしく願いいたします。

一言、局長よろしいですか。

○ 労働局長

締めてしまっていていいですか。ほぼ2時間にわたりまして、熱心なお話を聞かせていただきました。我々の説明は、ちょっと拙い部分はあったんですが、委員の皆様方からの意見につきましては、丁寧な対応を当然するとともに、本省を含めて、上部機関への報告、それから、我々の仕事のこれからの進め方を含めまして、反省を含めまして行っていきたいというふうに思っております。

まだ半期ということで、まだ5カ月程度残っております。その間、働き方改革だけではなくて、労働行政がしっかりやれというようなお話だというふうに受けとめましたので、しっかりやっていきたいというふうに思います。

次回のときに、よい話ができればいいなというふうに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、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、委員の皆様におかれましては、大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして、平成30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。

本日は、誠にありがとうございました。

閉 会