

# 平成 30 年度第 2 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 31 年 3 月 15 日（金） 10 時 00 分～12 時 00 分

2 場 所 広島合同庁舎 2 号館 7 階第 5 号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 横田委員、酒井委員、手塚委員、久行委員、宮崎委員  
労働者代表委員 児玉委員、竹森委員、久光委員、山崎委員  
使用者代表委員 川妻委員、小松委員、滝村委員、野口委員

[労働局]

川口労働局長、中原総務部長、松永雇用環境・均等室長  
鈴木労働基準部長、渡部職業安定部長、中野総務調整官、井上総務課長  
船本労働保険徴収課長、高津監督課長、法宗健康安全課長、横山貸金室長  
能一労災補償課長  
境職業安定課長、角職業対策課長、野曾需給調整事業課長  
葛西訓練室長、山本雇用環境改善・均等推進監理官、森主任監察監督官  
永谷地方労働市場情報官  
福馬総務企画官、大土井総務係長、荒瀬総務係、藤澤総務係

4 議題

- (1) 毎月勤労統計調査等問題の対応について
- (2) 平成 31 年度広島労働局行政運営方針（案）について

【重点施策】

- ・ 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等
- ・ 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化
- ・ 労働保険適用徴収業務の適正な運営

- (3) その他

5 意見交換等

#### ○福馬企画官

定刻となりましたので、ただ今から平成 30 年度第 2 回広島地方労働審議会を開催させていただきます。委員の皆様方におかれましては大変お忙しいところ審議会にご出席いただきありがとうございます。本日司会を務めさせていただきます総務部総務課の福馬と申します。横田会長に司会進行をお願いするまでの間、私が司会を務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

最初に本日の審議会の出席者数についてご報告いたします。現在、公益代表委員の方が 5 名、労働者代表委員の方が 4 名、使用者代表委員の方が 4 名、合計 13 名の委員の方が出席されております。18 名の委員のうち三分の二以上の委員が出席されておりますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により本審議会が有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

なお、本審議会は広島地方労働審議会運営規定第 5 条の規定により、原則として公開することとなっており、議事録についても情報公開の対象となりますので合わせてご了承ください。それでは審議会の開催にあたり、川口広島労働局長からご挨拶申し上げます。

#### ○川口局長

おはようございます。広島労働局長の川口でございます。本日は年度末の大変お忙しい中お集まりいただきまして大変ありがとうございます。

また、私ども労働行政に日ごろからご理解とご協力をいただいておりますことをこの場をお借りいたしまして感謝申し上げます。

本日は広島労働局の行政運営方針について、ご審議・ご議論いただく訳でございますけれど、本題に入ります前に、私ども労働行政が所管する統計におきまして、不適正な取扱いが行われ、大変大きな問題を引き起こしておりますことをこの場をお借りしましてお詫び申し上げたいと思います。皆様方も憤りをお持ちであろうと思いますし、色々ご心配をいただいている方もいらっしゃると思います。重ねてお詫び申し上げます。

今後、雇用保険、労災保険などにつきまして、この統計の問題が大きな影響があるということで、追加給付を行うこととしております。色々準備その他に時間がかかる問題でありますけれども、来週から順次追加給付を始めていくということにしております。

この追加給付をしっかりと行うとともに、その他の問題についても労働行政をしっかりと進めていくことによりまして、信頼回復に努めてまいりたいと思っております。ご理解のほどよろしくお願いいたします。

それでは行政運営方針のほうに移らせていただきます。後ほど資料にも出てまいります。広島県の有効求人倍率が 2 倍台という大変高い数字がずっと続いております。非常に厳しい人手不足の状況ということで、この状況については、今後もすぐには変わらないと思っております。人手不足であるからこそ進めないといけない施策がございますし、一方で人手不足というのが大変な障害になり、それによってなかなか困難にな

る状況もあるということでございます。その中で施策を進めていかなければならないと考えているところでございます。

また、今年度もあと半月ほどですけれども、4月から大変大きな変革となる法律が施行になる訳でございます。

ひとつは、毎度申し上げておりますけれども、働き方改革の関連法律で、施行日は色々ですけれど、この4月から順次施行となっていくということでございます。

もうひとつは、これもご案内かと思っておりますけれども、外国人材の問題でございまして、直接には労働行政の法律ではない訳でありますけれども、外国人の方の働く場、働くための資格が広がるということで、入ってこられてからは労働行政の問題と受けとめております。

このように変化の激しい状況の中で、広島労働局としまして、来年度、いかに行政を進めていくかということの課題に対し、本日皆様方から色々ご意見を頂戴したいと思っておりますのでどうぞよろしく願いいたします。

#### ○福馬企画官

ここで新たに委員に就任された方をご紹介します。第1回目の審議会は所用で欠席されておりましたが、平成30年4月1日付で使用者代表委員として滝村典之委員に就任いただいております。

また、本年2月1日より公益代表委員として宮崎智三委員に就任いただいております。

それでは新たに就任いただきました滝村委員、宮崎委員より一言ご挨拶お願いできますでしょうか。

#### ○滝村委員

おはようございます。マツダ人事室の滝村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。平成元年に社会人になりまして、平成を何とか勤めきれそうな雰囲気でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○宮崎委員

先ほど紹介いただきました中国新聞の論説委員室の宮崎と申します。十年ほど前にも労働局の関係の審議会に出させてもらったことがあったと記憶していますが、また色々勉強させてもらえたらと思います。皆さんの足を引っ張らないように頑張っていきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

#### ○福馬企画官

ありがとうございました。その他の委員の皆様及び当局職員につきましては時間の関係もございまして、ご用意いたしました資料の出席名簿をもって紹介に代えさせていただきますのでご了承ください。

つぎに本日配布しております資料の確認をお願いいたします。

まず、平成 30 年度第 2 回広島地方労働審議会の議事次第、出席者名簿、配席表、審議会委員名簿、これがホッチキス留めしているものがひとつございます。

次に事務局からの資料といたしまして、審議会にかかる関係法令をまとめたものがホッチキス止めでひとつございます。

次に「追加給付のスケジュール別紙 1」として、横書きのホッチキス止めした黄色の資料がございます。

次に資料 1 として先般お送りさせていただきました「平成 31 年度広島労働局行政運営方針案」、資料 2 として横書きの資料でございますがこれも先般送らせていただきました「平成 30 年度第 2 回広島地方労働審議会資料目次」と書いてあるものでございます。

それから参考資料としまして、資料 3 として「雇用環境均等行政関係資料」、資料 4 として「労働基準行政関係資料」、資料 5 として「職業安定行政関係資料の各資料」がございます。

過不足はございませんでしょうか。それでは議事に入りたいと思います。これからは横田会長に司会をお願いしたいと思います。横田会長、以後の議事進行をお願いいたします。

#### ○横田会長

ここから司会を務めさせていただきます横田でございます。各委員の皆様方におかれましては大変お忙しい中、本審議会に出席いただきましてありがとうございます。皆様のご協力をいただきながら本審議会の運営に努めてまいりたいと思いますのでどうぞよろしくをお願いいたします。

それでは議題（1）の「毎月勤労統計調査等問題の対応について」の議題に入らせていただきます。まず渡部職業安定部長からご説明をお願いします。

#### ○渡部安定部長

職業安定部長の渡部でございます。委員の皆様におかれましては日ごろから職業安定行政、ハローワークの業務運営にご理解ご協力を賜りまして感謝申し上げます。

ではただ今の件につきまして私からご説明をさせていただきます。

資料といたしましては黄色い「追加給付のスケジュール」という資料になります。冒頭局長からも話がありましたが厚生労働省が実施しております毎月勤労統計調査におきまして、全数調査するとしていたところ、東京の 500 人以上の企業の分ということですが、一部抽出調査で行われ、またその復元も行われていなかったということで、平成 16 年以降の同調査における賃金額が低めにでていたという問題が明らかになっております。

これによりまして、同調査の平均給与額の変動を基礎としてそのスライド率等を算定している雇用保険の給付額に影響が生じるという事態になっております。この問題につきまして局長からもありましたが本来受給できる給付が過少になってしまった方をはじめ多く

の関係の方々にご迷惑をおかけすることになっておりまして、誠に申し訳なく思っております。

問題の原因等につきましては、国会等で議論されているところでありまして、本日ここでは追加給付について、今後どういう対応をしていこうとしているのか、3月12日に本省から発表されております資料に基づきましてご説明させていただきます。

資料ですけれどもその前提といいますかその前に、その追加給付の対象となる可能性がある方がどんな方かと申しますと、雇用保険関係ですと基本手当ですとか再就職手当、高年齢雇用継続給付、育児休業給付などを平成16年8月以降に受給された方などが対象となるということで、追加の給付額は一人平均1,400円、対象となる方が延べ全国で約1,900万人という推計になっております。

また労災保険関係でございますけれども、こちらは傷病年金、傷病補償年金、また障害年金、障害補償年金、遺族年金、遺族補償年金、休業給付、休業補償給付といったものを平成16年7月以降に受給された方などが対象に成り得るということで、追加給付額のほうは年金給付のほうで一人平均約9万円、対象が延べ約27万人、休業補償のほうで一人1か月あたり平均約300円、対象が延べ約45万人となっております。

また船員保険制度の障害年金、遺族年金などを平成16年8月以降受給された方で追加の給付額一人平均約15万円、対象が延べ約1万人となっております。

またこれ以外に事業主向けの助成金にも影響が出る部分がございますので、雇用調整助成金の休業等期間が平成16年8月から平成23年7月または平成26年8月以降にあった事業主の方ということで、こちらは対象が延べ約30万件となっていて、金額として全体として30億円とでています。単純に平均しますと一件1万円ということになります。今申し上げました追加の給付額ですとか対象人数につきましては1月11日に本省で記者発表されているものであり、その時点での推計とさせていただければと思います。

これらの対応の方針ですけれども、いずれにつきましても国民の皆様にも不利益が生じることのないよう平成16年以降給付が必要となる時期に遡って追加給付を行うとしておりまして、必要な関係システムの改修、また住所等の確認といった正確な支給のための最低限の準備を経て、対象者の特定等が可能なケースからできる限り速やかに順次対応していくということになっております。

こうした方針に沿って2月4日に今後の追加スケジュールの見通しとして工程表が公表されております。先日3月12日に「雇用保険の給付を現在受給している方の今後の給付額については3月18日から支給を開始する」ということが発表されましたので、その数字がその工程表のほうに反映されたものが本日の資料となっております。

以下の説明は資料に沿ってさせていただきます。

最初の1枚目ですけれども、まず追加給付につきましては上段と下段に分かれておりますけれども、現在給付を受けている方に対するスケジュールと過去に給付を受けていた方のスケジュールに分かれております。1枚目の資料の見方といたしましては、例えば現在雇用

保険を受けている方につきましては、3月18日から本人様にお知らせが開始され実際に支払いされるのは、「将来分」・「過去分」につきましては、下に注意書きがありますが、今後支払われる給付については3月18日以降改定した額でお支払いし、過去に受けた給付につきましては4月以降追加分をまとめてお支払いするとういう形で表のほうに整理しているものになります。より詳しくは2ページ目、3ページ目にございますのでそちらのほうで説明をさせていただきます。

2ページ目でございます、こちらは現在給付を受けている方についてまとめたものになります。雇用保険につきましては現在受給中の方について、将来分については3月18日から失業の認定の際に説明をしてそのあと順次お支払いをするという形で、その下の緑が過去の分になり、過去の給付分につきましては基本手当、育児休業給付、介護休業給付等につきましては3月18日から失業の認定の際に説明をし、そのあと支払としては4月から6月の間にお支払いをする。今言った給付以外の給付を受けている方につきましては10月ころから順次お知らせを送付し、11月ころから順次お支払いをするという形になってございます。

その下労災保険ですけれど、労災年金を現に受給中の方につきましては将来分については4月にお知らせを送付し、6月14日からお支払いということでは。

また過去の給付分につきましては支給調整が不要な方につきましては4月下旬までにシステム対応をし、5月から順次お知らせを送付、6月14日から順次お支払いとなっております。

また支給調整が必要な方につきましては、7月末を目途に厚生年金との調整などによる支払額への影響等検証し9月から順次お知らせ送付、10月15日から順次お支払いとなっております。

休業補償を現に受給中の方につきましては、将来分については5月から順次お支払い、過去分につきましては支給調整不要な方については、5月下旬までにシステム対応、6月から順次お知らせ送付、7月から順次お支払いし、支給調整が必要な方につきましては6月末を目途に影響等を検証し、7月からお知らせ送付、8月から順次お支払いとしております。

船員保険につきましては4月上旬にお知らせ送付をし、4月15日に追加給付分も含めてお支払いということでございます。

3ページ目が過去に給付を受けていた方についてまとめたものでございます。雇用保険につきましては、育児休業給付とそれ以外でスケジュールを書いております。育児休業給付については、システム台帳で情報が保管されている方について、システム対応し住基データの住所履歴と突合等行って現住所を特定し、該当者に8月ころから順次お知らせ送付、11月ころから順次お支払いとなっております。

育児休業給付以外のものにつきましては、住所の電子データがあるものにつきましてはシステム対応し住基データと突合等行って現住所を特定したうえで10月ころから順次お知らせ送付、11月ころからのお支払いとなっております。住所データの無いものにつかま

てですけれどもこちら対応時期については同じ形になっていきますが、システム対応のうえ住基データ等を把握したうえで現住所を特定して、10月ころから順次お知らせ送付、11月から支払いとなつてございます。

労災保険ですが、労災年金受給されていた方につきましては、住基データの突合等により現住所を特定し、9月ころからお知らせ送付、10月ころからお支払いとしております。

休業補償につきましては、システムの台帳で情報を保管している方につきましては、システム対応し住基データの住所履歴と突合等を行い現住所の特定をし8月ころからお知らせ送付、9月ころからお支払いとなります。また同じ休業補償でシステム中の別領域で情報を保管している方につきましては、システム台帳にデータ復旧後、住基データ等の確認を行い11月ころからお知らせ送付、12月ころからお支払いとなっております。

船員保険につきましては、4月以降住基データの突合等で現住所を特定し、順次お知らせ送付、6月から順次お支払いとなっております。

資料については以上となりますが過去に給付を受けていた方への具体的な対応など現時点では本省でも検討中であつて不明な点も多いということではありますが、労働局としましては本省の指示に対応し厚生労働省としての信頼回復に向けてしっかりと取組んでいきたいと考えております。また広島労働局行政運営方針につきましても本日配布資料には間に合っておりませんが、こうした必要となっている追加給付について工程表に沿つて着実に実施する旨を盛り込むことを考えているところでございます。私からは以上でございます。

○横田会長

ありがとうございました。それでは委員の皆様方、ただいまのご説明に対しまして何かご質問・ご意見はございますでしょうか。

○野口委員

この工程表というのは本省の工程表と考えていいのでしょうか。

○渡部安定部長

はい。

○野口委員

広島県でも同じく進めていくということで理解させていただきます。

○横田会長

ほかにございませんか。

それでは引き続きまして議題(2)に移りたいと思います。「平成31年度広島労働局行政運営方針(案)について」の議題に入らせていただきます。

まず労働局から行政運営の重点施策を施策ごとにご説明していただき、その後に各委員に質疑等をしていただく方式で審議を進めていきたいと思いをします。

また、全体の意見交換を次第の4で予定しておりますので、そちらでもご質問やご意見等がございましたら発言いただければと思いをします。

それでははじめに川口局長からご説明をお願いいたします。

#### ○川口局長

川口でございます。まず私から全体構成についてお話申し上げたいと思いをします。

まず資料1が平成31年度の行政運営方針（案）ということで、名前の通りですけれども来年度、広島労働局としまして労働行政をどう進めていくかということをもとめたものでございます。

資料2が今年度の行政運営方針に沿って、どのように実績をあげてきたか、またどこまで進捗したかというようなことをまとめたものでございます。私どもといたしましては資料2の今年度の実績等あるいはそのなかから出てきました問題点等を検証いたしまして、そのうえでまた新たな課題というものもありますので、その課題への対応ということも含めまして来年度の運営方針をまとめたものでございます。

そういう観点から皆様にもご覧いただき、ご指摘をいただきたいと思っております。

資料1の行政運営方針（案）の総論的部分でありますけれども、先ほどあいさつの中で申し上げた通りでございまして、人手不足の状況の中でどう行政を進めていくかということが課題となっているということでございます。詳細につきましては繰り返しになりますので省略させていただきたいと思いをします。

#### ○横田会長

ありがとうございます。それでは重点施策の「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等」について、松永雇用環境・均等室長からご説明をお願いいたします。

#### ○松永均等室長

雇用環境・均等室の松永でございます。日ごろから私ども雇用環境・均等室の業務の推進にお力添えを賜りお礼を申し上げます。

私からは運営方針の重点施策の1番目、働き方改革の推進についてご説明をいたします。

使います資料は資料2の1ページからとなります。それから資料1の運営方針には2ページの下側から施策の内容が記載されています。

働き方改革関連法につきましては、昨年7月に公布され平成31年4月1日から順次施行されてまいります。が、厳しい人手不足のなか、中小企業、小規模事業者が働き方改革を理解していただき、取組みを行っていただくよう支援を行うことが第一の課題とされているところでございます。資料2の1ページ右側の最初の◎ですけれども、国が取り組むべき施



策が定められました労働施策推進総合推進法では、労使団体・地方公共団体などで構成される「働き方改革推進地方協議会」を設置し、中小企業への支援策を広げていくことが定められたところですが、すでに広島県では「働き方改革推進働く女性応援会議広島」が設置されておりましたので、この法に定められた協議会も兼ねていただくことについてご了解いただき、12月に開催されました会議におきまして改正法及び支援策についても説明したところ、構成委員の皆様から周知・広報にご協力いただけるとのお話をいただいたところでございます。今後も応援会議を通じて各機関と連携して取組みに努めてまいります。

次に働き方改革に中小企業が取り組んでいただくための支援策として、今年度から委託事業といたしまして「働き方改革推進支援センター」を設置しております。資料3のNo.1に周知用のチラシを添付しておりますが、働き方改革推進支援センターでは事業主からの相談対応、訪問によるアドバイスなどの支援、それからセミナーの開催などを行っております。31年度もさらにセンターの活動が活発に行われるよう使用者団体等に対する周知・働きかけに取り組んでまいります。

次に資料2の2ページをご覧ください。31年度につきましても今年度と同様、働き方改革の推進につきまして労働基準部、職業安定部とともにゆう活などの時期にもあわせまして、休暇を取得しやすい環境づくりなどの働きかけを関係機関に行ってまいります。周知に際しましては助成金の活用や勤務間インターバル制度及び資料3のNo.4にあります他企業の長時間労働につながる短納期発注や発注の頻繁な変更を行わないことについても、ご理解をいただけるよう要請を行ってまいります。

次に3ページでございます。働き方改革関連法の改正によりまして、パートタイム労働法及び労働契約法が改正され、パートタイム・有期雇用労働法となります。改正の概要は資料3のNo.5に付けておりますが、同じ企業に雇用される正社員と非正規社員の間で基本給や手当などの待遇、それぞれについて不合理な待遇差を設けることが禁止され、事業主は労働者から求められたら待遇差の内容や理由などについて説明しなければならなくなります。

施行日は大企業が2020年4月、中小企業2021年4月となっており、施行の前年度であります31年度は周知を最重点として挙げています。今年度は主催説明会及び商工会議所などのご協力をいただきまして説明の機会をいただき、周知するとともにパートタイム労働法に基づく報告聴取、事業主に対する個別・集団指導の際に改正法の説明を行ったところでございます。実施事業所数は346社でございます。

次に同じく3ページ下の4番でございます。安心して働き続けられる環境づくりのため4の総合的ハラスメント対策の推進及び5の個別労働関係紛争の解決の促進について、資料2の3ページと4ページにまたがって記載しております。資料1の運営方針では7ページとなりますが、総合労働相談コーナーに寄せられる相談の中でパワーハラスメントを含むいじめ嫌がらせの相談が一番多くなっております。資料2の3ページ右下のほうにハラスメントの相談受理件数、4ページ右上に総合労働相談コーナーで受ける相談件数を載せ

ておりますが、3ページのハラスメントの相談件数については、29年度につきましては1月までの数字を誤って載せておりました、正しい年間件数については、4ページの表と同数になります。今年度は382件、29年度が224件、それからパワーハラスメントが本年度1月までが1,658件で、29年度は1,783件ということです。このように相談の中でもハラスメントの相談が多く寄せられているところでございます。ハラスメントにつきましては、相談対応、周知・啓発、紛争解決援助、及び事業主指導などを一体的に取り組んでまいります。以上で雇用環境・均等室からの説明を終わらせていただきます。

○横田会長

ありがとうございました。引き続きまして鈴木労働基準部長からご説明をお願いいたします。

○鈴木基準部長

労働基準部長の鈴木でございます。皆様方には日頃から労働基準行政にご協力ご尽力をいただいております。この場をお借りしまして御礼申し上げたいと思います。私からは先ほどの資料2の5ページから説明をさせていただきたいと思います。

5ページのところに6の長時間労働の是正および過重労働による健康障害防止の徹底というところから説明をさせていただきます。先ほど来話に出ておりますが働き方改革関連法により改正労働基準法の施行が来月4月1日から始まるということがございます。また中小企業につきましては上限規制につきまして、来年の4月1日からとなりますのでこれらの周知につきましてこれまで以上に注力して進めてまいりたいと思っております。

それから二つ目のところでございますけれど、大企業は4月1日から適用になるということもございますので時間外、休日労働時間数が一か月あたり80時間を超える疑いがある事業場、それから過労死等の請求があった事業場につきましてはこれまで通りしっかり監督指導を実施していきたいと考えております。

それから三つ目のところでございますが、企業名公表制度というものがございまして、これは右側に1件と書いてございますが、いまの新しい企業名公表制度になりまして全国で2件目の企業名公表を昨年12月に広島でも行っております。業種としてはここに書いてありますように道路貨物運送業でございましたが、対象になる事業場があれば引き続き厳しく対応してまいりたいと思っております。

それから左側にもどりまして36協定の適切な締結がこれまで以上に重要になりますので、36協定が適正に締結されるようにしっかり周知徹底を図っていきたくて思っております。これにつきましては広島局独自のポスター「36協定ご存知ですか」というものを1,000枚作成いたしまして地方公共団体それから各事業主の団体それから関係労働組合等600団体に送付いたしましてポスターの掲示依頼をしたところでございます。またJR等の公共交通機関の主要駅にも掲示の依頼をしたところでございます。これにつきましては資料4の補

足資料にポスターを A4 に縮小したものをお配りしておりますが、これを 1,000 枚配布したというところでございます。引き続きこういったものを活用いたしまして 36 協定の締結がしっかりなされるように周知徹底を図っていきたくと思っております。

次に 7 の法定労働条件の確保改善対策のところでございますが、これにつきましても法定労働条件がまず重要でございますので、この確立定着の監督指導をしっかりしていきたいと思っておりますし、司法処分につきましても積極的に行ってまいりたいと思っております。それから中小企業への配慮ということで、今監督署に労働時間相談支援班を編成いたしまして中小企業を中心に関係法令それから労務管理につきまして、きめ細かな相談支援等を行っておりますので引き続き来年度につきましてもこの取り組みを徹底していきたいと思っております。

それから (3) が外国人労働者それから技能実習生にかかる対策の推進というところでございまして、これは先ほど来話が出ておりますけれど技能実習生それから新たな外国人材制度によりまして外国人労働者の方が増えていくことが予想されております。広島はもとも技能実習生が多い県でございまして、全国で 3 番目に多いということでございます。この技能実習生から新たな外国人材のほうへ移行する労働者も多いと見込まれておりますので、これにつきましても引き続き法定労働条件確保の監督指導を徹底してまいりたいと思っております。

それから 4 点目でございますが、学生等を対象にした労働基準関係法令の周知の取り組みにつきましても今年度 16 回実施しておりますけれども、来年度につきましても関係の大学高校等と連携をいたしまして取り組みをまたしっかりやっていきたいと思っております。

次のページになりまして最低賃金の関係でございますが、また 7 月 8 月を中心に広島県最低賃金の審議が始まりますので円滑な運営を図ってまいりたいと思っております。それからその改定された最低賃金につきましては周知をしっかりする必要があるのでこれまで通りの周知をやるのも当然でございますが、ここに特にと書いてありますけれど未満率、影響率が高い特定最低賃金がございまして、これらにつきましては特定最低賃金の改正の審議の際にもいろんな問題提起がなされておりますので当該産業に重点をおいた周知徹底をしっかり来年度は行ってまいりたいと思っております。今年度からそういう取り組みを始めておりますけれど来年度もまたしっかりやっていきたいと思っております。具体的に未満率、影響率が高い特定最低賃金がどれなのかということにつきましては先ほどの補足資料 4 の 3 枚目に最低賃金のリーフレットをお付けしておりますが、これの特定最低賃金の表のところ、まず 4 つ目の電子部品の関係それからその下の自動車製造業の関係それから下の造船の関係、ひとつとばして一番下の各種商品小売業の関係、この 4 つが未満率あるいは影響率が高い特定最低でありまして、これらにつきましてはしっかり業種に重点を置いた団体を通じた周知徹底をしっかりやっていきたいと思っております。

それからもとにもどりまして 3 の最低工賃の関係でございますが、これらにつきましては県に 4 件最低工賃がございまして、計画的に実態調査をして最低工賃の見直しをする必

要があるかどうか検討をいたしております。来年度は既製服縫製業の年でございます、これにつきまして実態調査を行い見直しが必要かどうかしっかり検討していきたいと思っております。これにつきましては29年のときにも審議会のこの場でご説明申し上げましたが、いままで実態調査の項目が必ずしも十分ではなかったということもあって、そもそも最低工賃の改定の必要性が十分に判断できないようなことがありました。そういうことがございましたので来年度の調査におきましては調査の項目をしっかりと見直しまして的確に実態が把握できるように、また工賃の改定の必要性がしっかり判断できるように見直した上で調査を実施していきたいと思っております。

それから8ページ目でございますが労働災害の関係でございます。右側のほうにグラフがございますけれど平成30年の県内の死傷者それから死亡災害のグラフになっております、棒グラフのほうは死亡災害のほうでございますが、製造業の死亡災害が大変増加いたしております。また死亡災害を見ましても速報値でございますがこの時点ですでに29年の確定値を上回っているという状況でございます、なかなか減少していないという状況でございます。製造業につきましては、はさまれ・まきこまれ災害が増えておりましてこういったものを防止する必要があるということで、機械設備の安全措置の点検とか安全作業手順の徹底こういったものを徹底させていただきたいと思っております。それから建設業につきましても最近必ずしも減少傾向ではないということがございます。また特に墜落・転落災害がやはりまだまだ多いということもございますのでここに書いてありますように安衛則が改正をされまして、フルハーネス型の墜落制止用器具というものを原則化するというようになっておりますので、周知徹底を図るということを通じまして墜落・転落災害の防止に努めてまいりたいと思っております。

それから外国人労働者につきましては先ほども申し上げましたがこれからもどんどん増加していく可能性があるということで、外国人にはなかなか言葉だけでは危険というものが伝わらないということがございますので、絵で見て危険を知らせるあるいは直観的に危険だということがわかるような危険の見える化という取り組みを促進していきたいと思っております。それから右側のグラフにありますけれど最近県内60歳以上の方の死傷者数が増えておりまして28年から24%ないし25%という状況となっておりますいろいろな年齢層のなかでも60歳以上の割合が一番多いという状況でございます。高年齢者の労働災害を防止するということで高年齢者の特性、脚力が衰えるとかバランス能力が低下するといったようなそういう特性に配慮した職場環境の改善を進めていただくあるいは作業内容の見直ししていただくというような注意喚起を広く行ってまいりたいと思っております。

それから二つ目はストレスチェックの関係でございますが、こういったものもメンタルヘルスの問題も大変多くございますのでストレスチェックそれから結果を部や課などの集団単位で集計分析をしてもらうということで結果を活用した環境改善の促進を図ってきたいと思っております。

それから治療と仕事の両立支援でございますが、今年の1月31日にセミナーを開催いた

しましてその時の写真をつけております。その際には小松委員にもパネラーになっていただきました。ありがとうございました。またマツダの産業医の方にもご協力をいただきました。この場をお借りしまして御礼申し上げたいと思います。この両立支援につきましては働き方改革実行計画にも盛り込まれておりますし、また労働施策総合推進法にも盛り込まれている事項でございますので引き続き県内でも取組みを進めてまいりたいと思っておりますので皆様方にもご協力をお願いしたいと思います。

それから最後9ページでございますが労災保険の関係でございます。脳、心臓疾患それから精神障害、石綿関連疾患これらが代表的な複雑困難事案ということでございまして、過去からの推移グラフでご紹介させていただいておりますが、脳心臓疾患につきましてはこのところ15件前後で推移をいたしております。精神障害につきましても30件台から40件台というところでございます。それから石綿関連疾患につきましては県内造船業が盛んということもあって5, 60件で、ここの所推移しているという状況でございます。これら3つの事案につきましては従来から調査項目が多岐にわたるといったこともございまして処理期間、請求を受け付けてからお支払いするまでの間が6か月以上になるケースもございます。なるべく早くお支払いできるように迅速処理、適正な処理に今後とも努めていきたいと思っております。基準行政は以上で説明を終わらせていただきます。

○横田会長

ありがとうございました。ただいま雇用環境・均等室長と労働基準部長からご説明がありました。委員の皆様方、ただ今の説明に関しまして何かご質問やご意見はございますでしょうか。

○久光委員

よろしいですか。

○横田会長

お願いします。

○久光委員

労働者代表委員の久光です。労働局において、働き方改革関連法案に関することの周知を含めて、様々ご努力いただいていると思いますが、ひとつのキーポイントとして働き方改革推進支援センターがあります。ここが最低賃金も含めてあらゆる相談に乗っていただける機関として設置されているのだらうと思います。チラシの中でもそのような文句になってはいますが、まずひとつは働き方改革推進支援センターの今年度の体制並びに活用状況と次年度に向けて体制を強化するとか取り組みの強化、あるいは工夫をされる点があればお聞かせいただければと思います。

○横田会長

いかがでしょうか。

○松永均等室長

雇用環境・均等室の松永でございます。働き方改革推進支援センターは、今年度、リーガルマインドで受託していただきまして活動していただいております。センターは常駐の者として2名体制となっておりますが、使用者団体などへの働きかけを行いましてセミナーの開催などを行っているところでございます。委託事業でありますので仕様書にもとづきまして活動計画を作って活動している部分もございますので、セミナーにつきましても独自開催それから商工会議所との連携による開催などを行ったところでございまして、セミナーですと1月末までの数字ですが共催回数が20回、独自開催が8回、そのほか15回。出張相談会を12回ということで行っているところでございます。このセンターが今年度からの設置で年度前半はなかなか進まなかったのですが、年度後半、2月、3月に多くのセミナーを行っておりまして、現時点では、更に大きい数字になっておりますが、今回は、1月末までの取りまとめの数値ということでご提供させていただいております。来年度につきましてはさらに体制を強化して、今年度設置しておりませんでしたセンター長というものを置きまして常駐して調整などを行います。また、企業に専門家を派遣しておりました事業については、来年度は中央のほうで委託事業として行いますので、本省と受託者が契約を結ぶ予定となっております。そこから出張するというところでございます。地方のセンターでは、派遣に際し、対象企業へのアポイント取りや希望企業の情報提供を行うとともに、今年度も行いましたセミナーにつきましては、今年度以上の件数で開催することといたしております。4月から新たに商工団体などを訪問させていただきましてお願いする予定となっております。以上です。

○横田会長

よろしいでしょうか。

○久光委員

はい、ありがとうございます。このチラシでいけば助成金の活用であるとか生産性の向上、労働時間の見直し、人手不足の解消、働き方改革、本当に多岐にわたっている部分をワンストップで対応していただけるようなセンターなのかなという風に思いますので、ぜひ体制の強化をいただきながら、とりわけ中小規模の企業への支援をお願いしたいと思います。

それからあと一点ですが、本省のほうからはアウトリーチ型の支援として、実際に企業に出向いて行ってそういう情報提供や相談に乗るといような体制の強化も必要だとい

ようなこともお伺いしているのですが、広島県においてはこら辺の対応がどうなるのかという点だけでもう一度確認させていただきたいと思います。

○横田会長

お願いいたします。

○松永均等室長

アウトリーチ型、企業への訪問につきましては、本省と契約した団体が行うんですが、その最初のアプローチにつきましては、例えば広島のセンターで受けた相談からそういう派遣をお願いしたいっていうものをつなぐ、あとこういう企業に行きたいと中央のほうで計画を立てられましたら地方のセンターのほうでその企業に最初のつなぎを行うということを計画しております、広島ですと500件を予定していたということでございます。

○横田会長

よろしいですか。

○久光委員

ありがとうございます。

○横田会長

ほかにございませんか。お願いします。

○竹森委員

竹森です。よろしくお願ひいたします。2点ほどお聞きしますが、資料2の2ページにありますインターバル制度の関係で、今年度も来年度も勤務間インターバル制度の促進を務めるということですが、労働側の立場として、我々は非常に理解をしていますが、経営側は理解がまだまだ無いということと、それから魅力ある企業や魅力ある業種を作っていくという観点からすると、まだ長時間労働されている企業もありますので、ぜひその辺を強く労働局のほうで進めていただきたいと思いますと考えていますが、その辺のなにか意識が高まってきたというようなことがあれば教えていただきたいと思います。

それから2点目が、私どもが所属しています連合も取組みましたが、三六の日ということで、36協定の問題を周知していただいたということで、労働組合のあるところは、ほぼ100%36協定を結んでいるというのは当たり前のことですが、労働組合のないところが8割強あるということも実態でありますので、その辺も強く推進をしていただきたいと思いますし、失礼な言い方になって申し訳ありませんが、経営の方々の中には36協定というものを理解されていない方もおられるというような話も聞いておりますので、人数の

問題等々労働局は非常にご苦勞されているというに思いますけれど、さらなる推進をお願いします。また 36 協定の関係で、三六の日から 1 週間程度しか経っておりませんが何か目に見える効果があったよというようなことがあればぜひ教えていただければと思います。以上です。

○横田会長

お願いします。

○松永均等室長

私からはインターバル制度の話に関連してお答えさせていただきます。勤務間インターバル制度はご存知のように努力義務ということではございますが、説明会では必ず説明させていただくとともに資料 2 の 2 ページの助成金、時間外労働改善助成金でインターバルコースを設けておりまして、前日の終業時間と翌日の始業時間の間を開けるインターバルについて、9 時間以上コース若しくは 11 時間以上開けるコースの 2 コースありますが、助成金の上限が 11 時間以上コースでは、現在 50 万円ということで支給させていただいております。来年度は上限が 100 万円に倍増することとなっておりまして、それについて周知を進めていきたいと思っております。働き方改革関連法の周知に伴いましてインターバルコースの申請も増えておりまして、昨年度 41 件だったものが今年度 88 件ということで伸びております。来年度は、社会保険労務士会などとも連携して周知をするとともに、センターを活用して中小企業に周知をし、ぜひ活用していただけるように取り組んでまいりたいと思っておりますのでどうぞよろしくお願いいたします。

○鈴木基準部長

基準部長の鈴木でございます。36 協定についてのお尋ねでございました。36 協定をまだまだご存知でないという事業主の方が多いということございまして、この 36 協定が未届けの事業所に対しましては、本省のでも委託事業として未届けの事業所に対する相談支援事業を行っておりまして、このような事業を通じて適正に 36 協定を届出がされるように相談支援、周知等を行っているところでございます。三六の日ということで目に見えた効果ありましたかというお尋ねでございましたが、その点についてはまだ私ども把握は致しておりませんが、4 月以降この上限規制が大企業から適用になるということで 36 協定の窓口指導につきまして、これまでも行っていることではございますが、来年度はこれまで以上に窓口でしっかり指導していく、内容が法令に沿ったものかどうかあるいは労働者側の代表の選任が本当に適切なものなのかといったようなことをしっかり窓口でチェックをしていくことを強化していく予定としておりますので、こういった取り組みを通じまして 36 協定が確実に適切に締結されるように進めていきたいと考えております。



○横田会長

よろしいでしょうか。

○竹森委員

はい。ありがとうございます。引き続きよろしく申し上げます。

○横田会長

それではまだご意見やご質問等ございます場合には、最後の意見交換の時にお願いしたいと思います。続きまして「人材確保支援や多様な人材の活躍促進・人材投資の強化」について松永雇用環境・均等室長からのご説明お願いいたします。

○松永均等室長

説明をさせていただきます。資料2の10ページの女性の活躍推進等、それから11ページの職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進というところでございます。

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法につきましては、今年度と同様に来年度も年間計画を策定しまして、事業所訪問や集団指導により、報告徴収、ヒアリングを実施し必要な助言指導を行ってまいります。右側の表にございますように平成30年度は男女雇用機会均等法に基づく報告徴収は年間208社を対象に実施し、442件の助言を行っております。多くはセクシャルハラスメントの防止措置、それから妊娠・出産等ハラスメント防止対策、それから母子健康管理措置、この3つの項目が多くなっており、ハラスメントの防止対策を企業内で講じられていないということが多く見受けられまして、助言を行っているところでございます。裏面の育児・介護休業法の関係につきましても325社に対して報告徴収を行っております。これにつきましても、育児・介護休業に関する職場内のハラスメントが起これないように措置をするということの防止対策がまだ十分に講じられていないということで、助言を行ったところでございます。この2つにつきましては合わせて行っているということでまとめてご報告をさせていただいたところでございます。

女性活躍推進法ですが、女性の活躍を推進するための行動計画を策定することが求められております。11ページに次世代育成支援対策推進法を記載しておりますが、これにつきましては、仕事と育児の両立のための行動計画を津子ることが求められています。女性活躍と仕事と育児両立のための行動計画をそれぞれの法律に基づいて作る事となっております。女性活躍推進法ですと301人以上の企業が策定・届出の義務が課されています。次世代育成支援対策推進法では、101人以上の企業に策定・届出の義務が課されているところでございまして、10ページの下にありますように100%近い届出がされているところでございます。31年度は計画期間が終了する企業から円滑に次期の行動計画が届出られるように働きかけを行うとともに、努力義務とされている300人以下の企業からも行動計画の策定が届出されるよう啓発を行ってまいります。資料3の7に女子学生向けの女性活躍企業

データベースのチラシを付けております。女性活躍推進法では女性の活躍の状況をインターネットなどで公表することが 301 人以上の企業に義務付けられておりまして、女子学生が就職活動を行う際に女性活躍推進企業データベースを活用しているため、企業におかれども情報発信のためにこちらを活用していただけるように周知をしているものでございます。つきましては、優良な取組を実施されている企業に対して、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法で認定をとっていただくように働きかけを行っているところでございますが、広島県内で女性活躍推進の認定企業数は 5 社、全国では 2 月末で 813 社ですので、まだまだ取組みが進んでいないというところでございます。今後も引き続き、地方公共団体などと一緒を取組みを進めてまいりたいと思っております。

また、育児・介護休業法につきましては、企業に対する規定整備指導とともに男性の育児休業の取得促進及び介護離職ゼロを目指して育児・介護の制度の周知・広報を地方公共団体と連携して行っているところでございます。資料 3 の最後に資料 No. 8 を付けておりますが、介護の制度をご存じない方々がまだまだいらっしゃいますので、介護に直面した際にこれらの制度を利用していただけるように来年度も周知に取組んでまいりたいと思っております。

最後に資料には付けておりませんが、パワーハラスメント防止対策及び女性活躍推進法に基づく行動計画策定義務の 101 人以上の企業への拡大を盛り込みました改正法案が今国会に提出されております。今後国会の審議状況を見守ることとなりますが、成立後は周知広報に取組んでまいりたいと思っております。説明は以上です。

#### ○横田会長

ありがとうございました。引き続きまして渡部職業安定部長からご説明をお願いいたします。

#### ○渡部安定部長

今の資料に続きまして 12 ページ以降でございます。3 つ目の項目といたしまして雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援ということで、1 つ目がハローワークのマッチング機能の充実でございます。ここにつきましてはハローワークの職業紹介業務で最も基本となる 3 つの指標であります就職件数、雇用保険受給者の再就職件数、充足件数といったものに係る取組を掲げております。求職者に対する就職支援につきましては、真に支援が必要な方につきまして担当者制・予約制等を積極的に活用し、きめ細かな支援を行ってまいります。また相談窓口への誘導ですとか潜在的な利用者の掘り起こしにも取り組んでまいります。正社員就職についても積極的に取り組んでいくということで、目標数ですが本日時点でまだ本省のほうと調整中となっております。数字としては約 34,000 件ということで調整を行っているところでございます。また雇用保険の受給資格者につきましては、認定日に全員相談を行うことですとか意欲が高い方に対する担当者制の支援、また

初回講習の内容充実といったようなことで早期の再就職に向けて取り組んでいきます。目標の状況は同じでございますが約 11,000 件ということで調整中でございます。

13 ページですが、こちらは求人者に対する支援の強化ということであります。人材不足の状況が続く中で求人者への支援の強化が課題となっております、特に力を入れて取り組んでいく考えでございます。求人者の人材ニーズを的確に把握したうえで、求人者に求職者のニーズ等をしっかり情報提供し、求人条件や求人票の記載が充足しやすいような内容になるように助言援助を行うということですか、求人部門と職業相談部門が連携して求人充足にむけて取り組んでいくということ、また事業所訪問や面接会とか企業説明会といったものを積極的に開催していくということで充足に向けて取り組んでまいります。目標の状況は同じですけれど約 36,000 件ということで考えております。

14 ページでございますが2つ目(2)ということで、こちらは職業訓練の活用等になります。受講斡旋につきましては、今就職がすぐ決まっていく方が多くなっているということで、訓練を希望する方が減ってきているような状況がございます。そうした中ですが公共職業訓練、求職者支援訓練ともに、周知や必要な方への受講勧奨を積極的に行っていくということ、またその際にジョブカードも積極的に活用していくということであります。また付属施設においても的確な情報提供等を行いつつ、訓練終了時に未就職の方についてはハローワークのほうでしっかり職業相談を行うなど積極的な支援を行っていくということでございます。

15 ページですがこちらは4つ目としまして人材確保支援の総合的な推進ということで、(1)が人材不足が顕著である福祉、建設、警備、運輸といった分野につきまして、ハローワーク広島東とハローワーク福山に人材確保支援コーナーというものを設置してございます。広島東では、かなり大きなスペースに、また目立つところにこうしたコーナーを設置しておりますが、そうしたところを中心に地方自治体や関係機関、業界団体等と連携しまして、セミナー、施設見学会、面接会等を積極的に実施し、こうした分野の人材確保に努めていきたいと思っております。(2)は雇用管理改善による魅力ある職場づくりですが、こうした魅力のある職場づくりのために雇用管理改善が必要だということを求人充足等あらゆる機会をとらえて周知していくとともに、人材確保等支援助成金の活用といったことで事業所の取組を進めていきたいと思っております。また働き方改革等を通じて生産性向上を図る企業につきましては関係の助成金を支給し支援をしております。

16 ページですけれどこちらは正社員就職の促進ということであります。広島県正社員転換・待遇改善実現プランということで、平成 28 年度から 32 年度までの5年間の計画がございまして。こちらにもとづきましてキャリアアップ助成金ですとかトライアル雇用、公共職業訓練の活用等、また関係者への働きかけを行いながら正社員就職の促進を図ってまいります。

17 ページ、18 ページになりますけれど、地方自治体との連携ということでございます。右側に 30 年度の実績を載せておりますけれど、このようにさまざま連携して取り組んでき

たところでございます。来年度も引き続き協力をして取り組んでまいります。17 ページは広島県そして 18 ページが市ですけれど雇用対策協定というものを広島県それから広島市、三次市、福山市と締結をしております。また呉市は一体的実施に基づく協定という形で協定を結んでおりますので、これらに基づきましてしっかり取り組んでまいります。また呉市につきましては平成 30 年度から実践型地域雇用創造事業の採択地域、オの福山市につきましては平成 30 年度から生涯現役促進地域連携事業の実施地域となっております。しっかりと連携しながら事業が効果的に推進されるようにしてまいります。

19 ページですけれど女性、障害者、高齢者、若者、外国人といったところになります。

(1) が女性の関係ですけれど、女性の活躍促進に向けましては広島県と一体的に実施しております「しごとプラザ・マザーズひろしま」また「同ふくやま」というところ、それから広島西条、呉、廿日市のハローワークにありますマザーズコーナーにおきまして、仕事と子育ての両立支援に関する情報ですとか保育所に関する情報提供、託児付きセミナーなどを実施して、就職を希望する女性の方への就職支援を実施してまいります。

(2) が障害者、難病・がん患者等の支援ということです。企業で「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」が積極的に開催されるよう周知啓発していく、こうしたことを進めながら増加が著しい精神・発達障害者の受入れや定着を促進してまいります。難病患者等につきましては難病患者就職サポーターが広島大学に設置されておる難病対策センターへ巡回相談を実施するなどきめ細かい就職支援を行ってまいります。

20 ページですが、障害者につきましては公的機関で障害者雇用の未達成の問題がございました。雇用率未達成機関を中心に障害者雇用のノウハウを伝え、定着に向けた相談について取り組んでいくこととしてございます。エががん患者等ということですが、がんと長期にわたる治療が必要な求職者につきましては、ハローワーク広島東に専門の相談員を配置しましてがん診療連携拠点病院等と連携したうえで支援を行っていくということでございます。

21 ページですが高齢者になります。高齢者につきましては高年齢者雇用確保措置が未実施な企業に対する指導とともに 65 歳超雇用推進助成金等を積極的に活用し、生涯現役社会の実現にむけた環境整備をはかっていくということでございます。実際右側にありますけれどハローワークの求職者も 60 歳以上、65 歳以上といった方が非常に増えてございます。就職支援につきましては、ハローワーク広島、呉、福山、広島東に加えまして来年度からは可部所、廿日市所にも生涯現役支援窓口を設置しまして高齢者の支援を進めてまいります。また地域において協議会等の設置の働きかけを行って生涯現役促進地域連携事業の実施に向けた周知を行うですとかシルバー人材センターと連携をし、高齢者のニーズに沿った就業機会の確保等を進めていきます。

22 ページは若者の関係です。若者雇用促進法に基づく取組ということで1つは新卒者募集企業に対する職場情報提供の仕組みの徹底、2つ目が労働関係法令違反のあった場合の求人不受理、3つ目がユースエール認定制度ということで、参考資料のほうにリーフレッ

トをつけておりますが、こうしたものの周知を図り取り組みを進めていきます。また新卒者の支援につきましては、右側に高卒大卒の就職状況をのせており、非常に高い水準で推移しているところでございますが、課題を抱える方につきましては早期に新卒応援ハローワーク等へ誘導し総合的なサポートを手厚く実施していくとさせていただきます。ジョブサポーターの担当者制ですとかそうしたことを通じた支援を行うとさせていただきます。

23 ページですが若者のうちフリーター等ということですがけれども不安定な就労を続けている方につきまして、「広島わかものハローワーク」等で担当者制による支援、セミナー等の開催、キャリアアップ助成金等の活用ですとか求職者支援制度の活用などを通じまして正規雇用への支援を進めてまいります。また広島県と連携のもとに「ひろしましごと館」における就職支援ですとか、若年者地域連携事業によりますガイダンス等を通じて早期離職の防止と職場定着を進めてまいります。また、就職氷河期世代に対する支援としましては「地域若者サポートステーション」におきまして、広島県が実施をする生活困窮者自立支援事業と連携を図るモデル事業に来年度から取り組むこととしております。最後になりますけれども（5）が外国人材受入れの環境整備ということで特定技能等新たな在留資格の外国人を雇用する事業主に対しまして、雇用状況届出制度の運用の徹底ですとか雇用管理改善の指導啓発を行うということで外国人材受入れの環境整備を図ってまいるといふことで考えております。私からは以上でございます。

#### ○横田会長

ありがとうございました。ただいま人材確保支援や多様な人材の活躍促進人材投資の強化ということで雇用環境・均等室長と職業安定部長からご説明をいただきましたが、この説明に対しまして、何かご質問やご意見はございますでしょうか。それでは時間が予定より過ぎておりますので、何かございましたら最後の意見交換のところをお願いしたいと思います。それでは続きまして「労働保険適用徴収の適正な運営」について中原総務部長よりご説明をお願いいたします。

#### ○中原総務部長

総務部長の中原でございます。労働保険制度の運用につきましては日ごろからご理解をいただいておりますことを改めて御礼申し上げます。

ご案内のとおり、労働保険は労働者を一人でも雇用された場合に加入していただく制度でございます。そういったことから制度の公平公正な運用、それから労働者のセーフティネットとなっております労災保険・雇用保険の財源になる訳でございますので、この安定的な財源の確保というのが非常に重要なこととなっております。資料の24ページでございますが、そういう観点から私どもといたしましては大きく2つの点に重点を置いて取組むこととしております。

1 点目が未手続事業の一扫でございます。これにおきましては資料に記載がござい

通り行政改革推進会議におきまして 32 年度までに平成 27 年度比で 2 割解消という目標が掲げられております。私ども広島県の進捗につきましては、現在 36%程度ということとなっております。非常に取組みが進んでいるという認識をしておりますけれど、数字にこだわることはなく、引き続き一つでも多くの未手続事業所を適用していくことに取組んでいきたいと考えております。その際には、私ども労働局・監督署・ハローワークのみではなく、国土交通省でありますとか広島県あるいは年金事務所などの関連機関と密接な連携を図りながら取組んでいきたいと考えています。

それから 2 点目でございますが労働保険料の収納率の向上ということでございます。広島県は全国の平均から下回っているという状況が続いております、これを全国平均に近づける、あるいは全国平均を抜いていくということに重点を置いて取組むこととしております。前回の審議会の時に今年度の状況を説明させていただきましたが、その際に昨年 7 月の豪雨災害の影響でなかなか数字が延びてこず、後れを取っていた面もありましたけれども、資料の右側にあります通りここにきて前年を上回るどころまで回復しております。引き続き取組みを進めていく訳でございますけれど、特に高額滞納事業主の方、複数年にわたって滞納されている方、こういった事業主の方を中心に取組みを進めていきたいと考えています。私からは以上でございます。

○横田会長

ありがとうございました。ただ今の労働保険適用徴収業務等に関するご説明に対しまして、何かご意見やご質問等はございますでしょうか。それでは特にご質問等がないようですので、次の議題（3）「その他」に入らせていただきます。事務局のほうからは何かございますか。

○福馬企画官

特にございません。

○横田会長

ほかに皆様から何か議題等はございますでしょうか。特に無いようなので次第 4 の「意見交換等」に入りたいと思います。ここまで労働局から色々なご説明がございましたが、それらに関する事項でも結構です。フリートーキングで労働について皆様方から幅広く忌憚のないご意見ご質問を伺いたいと思います。何かございますでしょうか。

○久行委員

2 点ほど伺います。ひとつは追加給付のことで、追加給付自体の問題ではなくて、これって異例の事態ですので、現場では業務量が増えると思います。住基等との照合とか説明、調査など追加給付というのはかなりの時間を要すると思いますが、労働局では、働

き方改革のときに長時間労働が発生するという事態にならないのかなと心配しております。具体的にどういう風に対処されるのかと思ひまして、例えばそういう部署を設けるだとかあるいは今までの部署に割り振るとか人的なスタッフというのはどれだけの人数を割り振るですとかそういうことをお尋ねしたいと思ひます。

○横田会長

いかがでしょうか。

○渡部安定部長

職業安定部長でございます。おっしゃる通りハローワークの業務はかなり増が見込まれるところでございます。今回追加給付が生じるということで本省のほうでも追加の予算要求などしております。一定の人的な相談員ですとか事務補助をする方を雇う費用というものも手当はされているので、そういう方も活用しながらということになります。また本省も全国的に大変な業務になると認識はしております。なるべく簡便な方法でできるよいうということでは来ております。ただ実施していくのは我々ということになってきますので、これから3月18日以降具体的業務が始まっていくということで、業務の状況をよく見ながら、普段やっている仕事についても見直ししながら取り組んでいくということで考えております。

○久行委員

どうもありがとうございます。こういうことが起きると事後に大変な労力が必要となってしまうと思ひますが、私も地方公共団体などから相談を受けることがありますので、参考までに聞きしました。

もう1点、ハラスメントのことですけれど、ハラスメントの対処ということでもいろいろありますが、大きくいってパワハラとセクハラの相談で、そのパワハラとしての相談或いはセクハラとしての相談があったもので、具体的な認定ができるかどうかは別として、相談或いは苦情があったもののうち、パワハラやセクハラと言えるもの或いはそうではないものと、大雑把で結構ですけれど、割合とかどのようになっているのでしょうか。感じてもらえるというレベルでも結構ですけれどお聞かせいただければと思ひます。

○横田会長

いかがでしょうか。

○松永均等室長

セクシャルハラスメントについては、どういうものがセクハラですよということが男女雇用機会均等法で定められています。具体的には、セクハラについては標準的な女性の方

がそう感じればセクハラ、男性の方がそう思えばセクハラという判断が基本にはなっていますので、相談についてもご本人がそうおっしゃるのであればセクハラであろうということ的前提として対応します。パワーハラスメントでは、それについて法律では定められておりません。ある程度基準がありますが、本人がパワハラと言われても、それをなされた方が業務上の指導の範囲であるという認識のもとでやられていることもあります。その基準というのは具体的には定められておりませんし、私たちもそれはパワハラではありませんよということを行うことは決してありませんので、どのくらいの割合かということは申し上げることができないというか、判断していないという状況でございます。

#### ○久行委員

私も相談を受けるんですけど、セクハラに関しては、まさに言われた通りで被害者側でいやだなと感じれば、これはアウトだなというのはそう思います。なぜなら性的要素は仕事に必要なからそれをやればアウトと思います。ただパワハラの方は、個々の社員に能力や仕事に対する姿勢に差があり、一般的にみて過大と思われない普通の業務量を与えられたとしても、本人にしてみれば、とてもできない業務の量を押し付けられたと感じ、これは、典型的なパワハラですよという苦情が結構あります。パワハラの場合は外形的に暴行とか客観的に把握しやすいものは分かるんですが、そうでないものの相談もかなり受けています。統計的なところは分かりませんが、個人的な私の経験では、パワハラと言える相談よりむしろパワハラではないもののほうが多いように感じていますので、今お聞きさせていただきました。

#### ○横田会長

労働組合の方々もご相談を受けられると思うのですが、一概にパワハラとはいえない問題についてはいかがお考えでしょうか。何かございますか。

#### ○山崎委員

確かに言われる通りですね。パワハラだという連絡の中には、それはもうちょっとあなたがいかなければいけないんじゃないかというケースも無きにしも非ずだと思います。非常にデリケートな難しい問題です。

#### ○久行委員

今の点についてですが、そういう場合にご本人はモチベーションが下がってなかなか業務がうまくいかないことに対して、労働組合の側と雇用者側の話で、労働組合のほうから本人を指導するとかフォローするといったことで対処してもらっているようなケースが結構あったりしているようです。

それから続けたいのですが、私の経験上、パンフレットにもありますがハラスメントを



受けたときにはっきりと意思を伝えましょうということで、これが早い段階で嫌なことを嫌と言えると重さが軽いうちに済むんですけど、これが言えずにずっと黙っていくとすごく重たくなっていくという感じがあって、それを防ぐために相談窓口を設けましょうという話を話したりしていますが、相談する側としては、相談窓口があってもなかなか言えないとか言いづらい状況があることを感じており、それをどうするかが課題だと思います。資料3にある資料No.6の3ページに社内のパワハラ対策の取組みとして書かれていますが、これを具体的にどうするのかというのがかなり難しい問題で、私も助言するときを感じています。労働局あるいは委員の方からでも、こんな風にしていきますとかこういうのがいいですよというようなことがあれば教えていただければと思います。

○横田会長

お願いします。

○川口局長

直接答えにならないかも知れませんが、ご承知の通り、私どもは司法機関ではありませんので白か黒か決着をつけるということを目的としている訳ではございません。私どもとしましてはそういう問題が起きないような企業の中の環境にしてもらうということが最大の目的でございますので、いまお話の中にありましたけれども、企業内で相談窓口をしっかりと設けていただいて、それが単に形式的な窓口ということではなく、実質的にちゃんと対応できるような、そしてそういう問題が起きないような環境にさせていただくということが一番重要かと思っております。セクハラのほうにつきましては、そういう対応をしっかりとするというのがすでに法律で定められている訳でありまして、今回パワハラにつきましてもセクハラと同様に相談窓口、その他の対応をとることを義務付けるという法律が、これから国会で審議されるということになっていきます。好事例というのはなかなか難しいんですけども、要はどちらの言い分が正しいかではなくて、そのような問題が起きないような企業風土にってもらうということかと思っております。

○久行委員

司法までくるとやっているんですけど、重くてストレスが非常に大きいのでなんとかそうならないようにチェックしていただきたいと思えます。

○川口局長

おっしゃる通りで、どうしても解決できない事案は、結局司法に行かざるを得ないんですけど、司法の段階までいくというのはお互いにとってどっちが勝つにしても不幸なことですので、できるだけそうならないようにしてもらうということかと思えます。

○横田会長

ありがとうございました。

○野口委員

よろしいですか。野口でございます。今日のご説明いただきましてありがとうございました。今のやり取りに少しだけ関係して、私の認識不足でしたらこれは改めておかなければと思ったので質問させていただきますが、資料2の4ページにある個別労働関係紛争の解決の問題もその分野に入ると思いますが、そういうデータが載っております。ワンストップで個別労使の紛争についてご調査いただけるということと認識しております、相当な件数が出ているなという感じを持っているところですが、民事上の相談があって監督署などで対応されている中で、明らかに労働基準法に抵触しているという問題があるケースも結構あると思います。例えば労働条件の切り下げもそうですし、未払い賃金があるということがあったときに、労働時間管理がきちんとされていないというものがベースにあって未払い賃金の紛争が起きているというようなケースも耳にしたり、実際担当したりすることもあるんですけど、そういう時に監督署行政として民事不介入というような対応を取られるとは思いませんけれど、明らかにこの背景に基準法違反があるというものがあつたときの対応というのはどのようにお考えになっておられるかお尋ねします。

○横田会長

いかがでしょうか。

○松永均等室長

総合労働相談窓口には様々な相談が寄せられますが、単なる問い合わせ的なもの、それから個別の紛争になっているもの、それから明らかに法違反のものなどがあります。法違反のものは監督署で専門の取扱いをするということでございます。

○鈴木基準部長

そういったもともと基準法の違反の問題があるというものについては、まず監督署で処理することになるので、その間、民事的な話の処理はとりあえずストップするということになります。

○野口委員

いったん話は監督署のほうで受けて、止めておいて、監督署のほうで調べて問題があれば是正勧告書を出す等、行政としての対応をされるということで理解しておいてよろしいでしょうか。ありがとうございました。

○鈴木基準部長

はい。

○横田会長

ありがとうございました。なかなか難しい問題ですね。我慢して訴えない人もいるし言いすぎる人もいますので、なかなか対応も難しいかと思われま。それでは他に何かございますか。

○川妻委員

ひとつよろしいですか。今日のご説明ありがとうございました。4月から働き方改革というものも出てまいりまして、今日お話を聞きながら人手不足と働き方改革というものを上手に私たち企業はこなしていかなければいけないところなんですけれど、少し私の認識不足であったら失礼なんです、今日のこの中に企業が存続するためにも助成金の活用ところが沢山目についたように感じております。助成金を活用しようと思いますとハローワークを通じて来た方が対象となるということによろしかったのでしょうか。もちろん求人票は出していますが、特に求人関係の助成金というところは、ハローワークを通じて来た方が助成金の対象者なるということでしょうか。

○渡部安定部長

雇入れのことに関する助成金ですとハローワークとか認められている民間の職業紹介事業者とか要件はいろいろございます。

○川妻委員

民間も一部あるんでしょうか。

○渡部安定部長

そうですね。

○川妻委員

そうですね。私どもも先般、条件は同じでハローワークさんと民間の媒体でも求人募集してかなりたくさんの方が来てくださったんですが、どういう媒体でこの求人に応じ、来られましたかとお尋ねしましたら、ハローワークを通じて来る方が非常に少なく、私たちの周りの中でもハローワークを通じての求人はなかなか難しく、今はネット上の求人に来られる方が非常に多いものですから、なかなか求人に関する助成金を活用したいと思ったときに活用ができないパターンが多いので、ハローワークさんのほうでいろいろなマザーズハローワークだとかわかものハローワークだとかということにされているんですけ

れど、なにか少しその辺もご検討いただける余地に入ればいいなというふうに思って発言をさせていただきます。

○渡部安定部長

ご意見いただきましたが、ハローワークなどからの紹介でないと要件にならないような助成も確かにございます。ハローワークとしても人が足りないという企業にしっかり人を紹介していきたいと思っていますので、求職者の掘り起こしといったことにも取り組んでいきたいというふうに思っております。

○横田会長

よろしいですか。ありがとうございます。他にはございますか。

○酒井委員

酒井でございます。労働保険料の収納率の向上の話をさきほど伺ったんですけれども高額滞納事業者とか複数年にわたり労働保険料を滞納している事業者を重点に対策をされると伺いましたけれども労働保険の申告は出しているけれども保険料が未払いであるということがこの対象っていうことでよろしいでしょうか。

○中原総務部長

基本的にはそうなります。申告をされていても納付がない。しかも額が大きいあるいは長年にわたって納付していただけない事業場に重点をおいて滞納整理をやっているということです。

○酒井委員

その他には、是正勧告みたいな形で未手続を一掃させるといったことも中にはあるんだと思うんですけれども、申告を出したときに払えるか払えないかって事業主はわかると思うんですが、それについては何か事前に分割であるとかそういう相談窓口って労働保険料の申告の時にあるんでしょうか。

○中原総務部長

基本的には年度更新といまして年に1回、1年分をまとめて手続きをしていただくようになりますが、その際に色んなご相談は当然寄せられておりますし、分割納付の制度もございますので、そういったものが必要ということであればご案内をさせていただきます。

○酒井委員

わかりました。私どもの業界は税金の計算をする業界なんですけれど、その時に多額の消費税がちょっと払えそうにないときは、事前に申告書を出しに行ったときにそういう徴収をする係のところに行って分割の計画を一緒に建てると言って手形を切るというような方法が制度的にそういうルールがあるのでこちらのほうもそういったルールがあるのかなと思って伺った次第です。ありがとうございます。

○横田会長

ありがとうございます。

○久行委員

ひとつ今の雇用保険料などの件ですけれど、公的な債権についての徴収はやはりこまめをお願いしたいと思います。結構前に相談を受けた件ですけれど、企業の状況が傾いて雇用保険料が払えないという状況が長く続いていたのですが、状況が回復し元本を支払って終わったと思っていたら、元本の数倍の延滞金のほうに来て、これではちょっとやっつけけないというような相談がありました。そういう事態にもならないようにぜひとも公的債権の徴収というのはこまめをお願いしたいと思っております。

○中原総務部長

私どもとしましてそういう状況になることは決していいことだと認識しておりませんので、そこは丁寧に対応してまいりたいと思います。

○久行委員

私は今のようなことも両方から相談を受けることがあって、徴収しなかったから5年の時効が来てしまった対応とか納税者に対してどう説明するかという相談もありますし、まだまだ色々と問題もあつたりしますのでこまめな徴収をよろしくお願いします。

○横田会長

いろいろご意見ご質問等ございましたけれどもご協力いただきありがとうございました。それではこれで本日の議事を終了したいと思います。

最後に本日の審議会の議事録の作成についてですが、広島地方労働審議会運営規定第6条により審議会の議事について議事録を作成し署名することとなっております。


議事録の署名につきまして、公益代表委員は私、労働者代表委員として久光委員、使用者代表委員として野口委員をお願いしたいと思います。

事務局で議事録が作成できましたら署名委員はよろしくお願いします。

それでは以上を持ちまして平成30年度第2回広島地方労働審議会を終了したいと思います。ご協力ありがとうございました。

議事録署名

令和元年6月25日

公益代表委員 横田明子 

令和元年7月1日

労働者代表委員 久光博智 

令和元年7月10日

使用者代表委員 野口裕司 