

令和元年度第1回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 令和元年11月18日(月) 13時30分～15時30分

2 場 所 広島合同庁舎2号館6階第7号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 酒井委員、野北委員、久行委員、宮崎委員、村上委員
労働者代表委員 亀井委員、竹田委員、竹森委員、久光委員、本地委員
使用者代表委員 川妻委員、小松委員、滝村委員、野口委員、宮崎委員

[労働局]

中山労働局長、中原総務部長、松永雇用環境・均等室長
巻幡労働基準部長、渡部職業安定部長、高津総務調整官、中川総務課長
丸川労働保険徴収課長、横山監督課長、山崎貸金室長、能一労災補償課長
境職業安定課長、角職業対策課長、林需給調整事業課長
葛西訓練室長、狭間雇用環境改善・均等推進監理官、森主任監察監督官
濱元地方労働市場情報官
福馬総務企画官、橋本総務係長、荒瀬総務係、村重総務係

4 議題

- (1) 会長の選出及び会長代理の指名について
- (2) 令和元年度上半期の広島労働局行政運営方針の進捗状況について

【重点施策】

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

- (3) その他

○福馬企画官

定刻となりましたので、只今から令和元年度 第1回広島地方労働審議会を開催させていただきます。

委員の皆様方には大変お忙しいところ当審議会に出席いただきまして誠に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課の福馬と申します。新たな会長が選出されるまでの間、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5名、使用者代表委員の方が5名、合計15名の委員の方が出席されています。18名の委員のうち、3分の2以上の委員の方が出席されておられますので、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併せてご了承ください。

それでは審議会の開催にあたりまして、中山広島労働局長からご挨拶申し上げます。

○中山労働局長

労働局長の中山でございます。本年の7月8日付で局長を拝命しました。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様方には、お忙しいところご出席いただきましてありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進にあたりまして、多大なご理解ご支援を賜っておりますことをこの場をお借りしまして御礼を申し上げます。

本日の審議会におきましては、労働施策の進捗状況についてご説明させていただいた上で、ご意見を賜るところといったことになっておりますが、昨今の我が国の経済情勢、景気動向でございますけれど、ここ数日の新聞を見てまいりましてもGDPが思ったほど伸びていないということもありますし、また、税金が見込みを下回りそうだという報道もされているところです。また、地元広島の動向を見てまいりましても、経済産業局とか財務局の報告、或いは日本銀行広島支店の短期経済活動の月報等を見ても方向感がまちまちだと感じていまして、非常に分かりづらい状況であります。ただ勢いよく経済が拡大していることではどうもなさそうだなということは言えるのではないかと思います。

また、一部製造業に弱い動きがみられるといったような報告については、かなり共通しているのかなと思います。

このような状況下での雇用情勢につきましては、直近こそ1.99倍ということで2倍を割りましたが、2倍台を16か月連続で記録をするということで、着実な改善が進んでいるという見方をしているところでございます。その景気動向と雇用情勢というのは非常に密接に関連する訳でございますが、必ずしも同時進行する訳ではないということもありまして、

これからこういった動きになるかを注視する必要があると感じています。具体的に申し上げますと、新規求人がやや高止まりというか高い水準を維持しているような感じもしますが、どうも頭打ちになりつつあるといった見方もできる局面にございますので、これからの動向はしっかり見ていく必要があると考えているところでございます。

次に、我が行政で一つの大きな指標であります労働災害の状況でございますけれど、ここ2,3年増加傾向にあるということで、これも注意が必要と考えています。労災で亡くなられた方は10月末現在で17名ということで、これは前年水準を下回っており、皆様方の取組が一定の成果を出しているものとみておりますけれど、ただその内容を見てまいりますと在来型のものとか、これは回避できたのではないかとといったようなものも多数あるといった状況でございます。

そうした中で労働行政の大きな政策課題の一つが働き方改革ということでございますが、これを我が国の社会構造等のなかで考えてみますと、ご案内のように少子高齢化或いは人口減少とこういった局面にある訳でございますので、具体的に申し上げますと2008年頃から人口が減少し、10年位そのような状況にある訳でございます。

その一方で、労働力人口については新規の開拓等が進んでおりまして、何とか水準が維持されている、或いは増加をしているといった状況でございます。

高齢化社会というのは非常に社会的なコストがかかる訳でございますので、そうした中で処方箋といたしましては、コストを減らしていくということ、もう一つは生産力を高めていくということだろうと思います。生産力を高めていくという意味におきましても、この経済の社会の支え手の量と質を向上させていくといったことが求められるだろうと思います。そうした中でこの働き方改革というのはひとつの位置付けられるのではないかと思います。

具体的に申し上げますと、働き方改革は休日ですとか時間外労働或いは健康確保、こういったものが中心となっておりますけれど、その点にとどまらず、賃金とか両立支援或いはワークライフバランス、或いは女性の活躍、こういった諸々の面で働きやすく魅力のある環境を創っていく。こうすることにより、従来だったら働けなかった人たちも労働市場に出てこられる可能性が出てくるということで、これが働き手の数の確保に繋がるのではないかと考えられます。

それからこれは働き方改革の中でも位置付けられておりますけれど、いわゆる正規雇用労働者と非正規労働者の間の格差、待遇格差の解消です。こういったことによりましてモチベーションが上がって生産性或いは付加価値を高めていくとこういった動きに繋がっていき、これが支え手の質の向上ということになるのだろうと思います。

これにとどまらず、人材の育成というものも今大きな政策課題のテーマになっておりますが、まさに質を高めていくといううえで必要不可欠な政策ツールではないかなと思っております。とりわけ職業生涯が長期化する中で、リカレント教育の重要性というものも言われておりますし、また、いわゆる就職氷河期世代の方々に活躍していただくためにもこ

ういった訓練が必要であるということが言われている訳でございます。

こうした中で労働行政が展開されていくということで考えてまいりますと、まさに我が国の将来の行く末を左右しかねない、そういう重要な施策ではないのかとの覚悟をもって、この労働行政を、組織的にみますと雇用均等、労働基準、職業安定、訓練、具体的に言えば人材育成や職業能力開発とこういうことになる訳であります。こうした様々な面で総合的に労働行政を展開していく必要があるだろうと考えております。

そうした中で本日は忌憚のないご意見を聞かせていただければと思っております。時間は限られておりますが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。労働者代表委員として竹田恵委員に本年4月よりご就任いただき、10月1日に再任していただいております。

また、10月1日より、新たに公益代表委員として村上恵子委員、労働者代表委員として亀井美砂子委員、本地康秀委員に、使用者代表委員として宮崎真委員にご就任いただいております。

それでは新たに委員に就任いただきました委員の皆様より一言ご挨拶いただければと思います。まず竹田委員からお願いします。

○竹田委員

お疲れ様です。労働者代表委員に就任しました連合広島の事務局長をしております竹田と申します。よろしく願いいたします。

○福馬企画官

同じく労働者代表の亀井委員よろしく願いいたします。

○亀井委員

連合広島女性委員会の委員長をしております亀井でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○福馬企画官

続いて本地委員、よろしく願いいたします。

○本地委員

中国電力労働組合広島統括本部本部長をしております本地と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○福馬企画官

次に、使用者代表の宮崎委員、よろしくお願いします。

○宮崎委員

株式会社ニシキプリントの宮崎と申します。どうぞよろしくお願い致します。

○福馬企画官

最後に、公益代表の村上委員、よろしくお願いします。

○村上委員

県立広島大学の村上と申します。どうぞよろしくお願いします。

○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の職員につきましては、時間の関係もありますので、ご用意いたしました資料の出席者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。

次に、本日配布しております資料の確認をお願いいたします。まずホッチキス止めしております「令和元年度第1回広島地方労働審議会の議事次第」、それから「出席者名簿、配席表、審議会委員名簿」の4枚がワンセットになったもの。同じくホッチキス止めをしておりますが事務局からの資料としまして「審議会に係る関係法令」をまとめたものがございます。次に、表紙が「令和元年度第1回広島地方労働審議会資料目次」となっている資料がございます。この資料につきましては、先般事前にお送りさせていただいた資料になります。それから参考資料としまして「雇用環境・均等行政関係資料」、「労働基準行政関係資料」、「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。

それでは議題に移らせていただきます。議題の(1)「会長の選出及び会長代理の指名について」に入らせていただきます。

この度の委員改選に伴い、新たに会長を選出していただくこととなります。この審議会の会長につきましては、お手元の事務局資料の4ページの真ん中辺りに書いてありますが「地方労働審議会令第5条において審議会に会長を置き、公益を代表する委員の内から委員が選挙する。」と規定されており、委員の皆様方に選んでいただくということになっております。

この件につきましてご推薦等ございましたらご発言をお願いします。

○野口委員

よろしいですか。

○福馬企画官

はいお願いします。

○野口委員

どなたからもご発言がないようですので、発言をさせていただきますけれども、公益委員の中で、経歴も非常に長く、また、前期のときに会長代理を務めておられました酒井委員に会長をお願いできればと思っておりますけれども如何でしょうか。

○福馬企画官

ただいま野口委員から、酒井委員に会長をというご発言がございました。ご意見等はございますでしょうか。

特に無いようですので酒井委員に会長をお願いすることについて異議なしということでよろしいでしょうか。

皆さん異議なしということでご承認いただきました。酒井委員よろしくお願いします。

それでは酒井会長、会長就任にあたり一言ご挨拶をお願いいたします。

○酒井会長

ただいま会長に推挙されました酒井でございます。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ますのでよろしくお願い申し上げます。

○福馬企画官

ありがとうございました。それでは続きまして、会長代理の指名に移ります。

これも先ほどの事務局資料の 4 ページでございますけれども、会長代理の指名につきましては地方労働審議会令第 5 条の第 3 項において、「会長に事故があるときは公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。」と規定されています。

それではこの規定により、酒井会長、会長代理の指名をお願いします。

○酒井会長

それでは会長代理の指名を行いたいと思います。先ほど事務局から説明がありました通り、会長が会長代理を指名することになっておりますので、私といたしましては公益代表の野北委員をお願いしたいと思います。野北委員よろしくお願いします。

○福馬企画官

会長代理として、野北委員が指名されました。野北委員、会長代理就任にあたり一言ご

挨拶をお願いいたします。

○野北委員

野北でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○福馬企画官

ありがとうございました。野北委員よろしく申し上げます。

それでは酒井会長、以後の議事進行をよろしく申し上げます。

○酒井会長

それでは引き続き議題（２）の令和元年度上半期の「広島労働局行政運営方針の進捗状況について」の議事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の進捗状況を施策ごとに説明していただいた後、各委員に質疑をしていただく方式で審議を進めたいと思います。また、全体の意見交換といたしましては議題４で予定しております。

それでははじめに「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等」に係る進捗状況について、松永雇用環境・均等室長と巻幡労働基準部長より説明をお願いいたします。最初に松永雇用環境・均等室長からご説明をお願いいたします。

○松永雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の松永でございます。委員の皆様方におかれましては日頃から雇用環境・均等室の業務の推進にご協力いただきお礼を申し上げます。

横長の令和元年度第１回広島地方労働審議会資料に基づきまして、今年度上半期の雇用環境・均等室の業務の実績等について説明をさせていただきます。

また、雇用環境・均等行政関係資料を参考として使わせていただきますのでどうぞよろしく申し上げます。

１ページ目をご覧ください。雇用環境・均等室の業務の１番目です。働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者等に対する支援でございます。働き方改革関連法につきましましては、昨年成立しまして時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得、それから正社員と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止などを内容としまして２０１９年４月、今年度４月から順次施行されております。

働き方改革の取組につきましましては、特に中小企業小規模事業者への浸透のための周知徹底が課題となっております。今年度の重点施策の１番目の取組となっております。４月に開催されました働き方改革推進働く女性応援会議広島は、広島県や広島県内の労使団体で構成されておまして、この応援会議におきまして地方公共団体や労使団体に対する働き方改革関連法の説明及び周知広報への協力をお願いしたところでございます。

重点施策の（２）ですが働き方改革の取組につきまして中小企業・小規模事業者への支援策を浸透させるための委託事業として設置されました「働き方改革推進支援センター」につきまして資料 1 にチラシを付けておりますが、事業主からの相談に対応したり支援策を提供したり、セミナーの開催などの活動を行っております。働き方改革関連法及びセンターの周知につきましては、労働基準監督署長、安定所長を含む局幹部が市町村及び県内商工会議所等を訪問させていただきまして、協力の要請を行ったところでございます。それにより県内商工会議所 10 か所を始めとしまして、商工会にも相談窓口を設けていただいで、センターから専門家を派遣し相談を受ける体制を作っていただくなどの協力をしていただいたところでございます。また、働き方改革関連法のうち改正労働者派遣法につきましては、令和 2 年 4 月 1 日から企業規模に関わりなく施行されることとなっております。内容につきましては資料 11～13 に各事業主向け労働者向けなどの資料を付けておりますが、許可申請更新・変更時や定期指導監督などあらゆる機会を通じて周知を行っているところでございます。9 月に説明会を実施したところでございますが下半期におきましても開催予定としているところでございます。

2 ページ目でございます。働き方改革を推進するために中小企業小規模事業者を支援するための助成金を用意しており、昨年度より大きく数字が伸びたところでございます。

次の 3 ページをご覧ください。2 の長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進でございます。こちらにつきましては主要企業や使用者団体に対し、朝早く出勤し、夕方早く仕事を終了する「ゆう活」と呼ぶ「夏の生活スタイル変革」の働きかけを取り組み期間である 7 月から 9 月にかけて、局長をはじめ労働基準部・職業安定部の幹部により要請を行ったところでございます。今年度は、併せまして大企業における時間外労働の上限規制の適用に伴い、親企業・大企業が上限を守るため、子会社や中小企業などの取引先企業に対して短い納期を設定する短納期発注や発注内容の頻繁な変更などについての相談が厚生労働省や中小企業庁に寄せられていることを受けまして、しわ寄せ防止要請を行ったところでございます。また、11 月をしわ寄せ防止キャンペーン月間と名付けまして、資料 3 に「ダメ、短納期発注」という資料を付けておりますが、こちらを使用しまして大企業などに対し短納期発注を行わないよう、ご理解いただくための協力要請を行っているところでございます。

4 ページをご覧ください。3 のパートタイム・有期雇用労働法の周知及び事業主に対する支援でございます。働き方改革関連法の改正に伴い、パートタイム労働法及び労働契約法が改正されまして、パートタイム・有期雇用労働法となったところでございます。

改正法の対象としましては、週の所定労働時間が短いパートタイム労働者や期間の定めのある有期雇用労働者が対象となるという法律でございます。主な改正点は、正社員と非正規雇用労働者の待遇差について、説明のできないような不合理な待遇差について禁止するという内容でございますが、来年度 4 月から大企業、その翌年から中小企業に施行されることとなっております。関係機関団体と連携し、労働局主催の説明会を実施したとこ

ろでございます。年度後半は10月に実施し、12月にも実施する予定としているところでございます。また、緑の枠囲みでございますが、企業に対する現行パートタイム労働法に基づく計画的な状況把握、報告徴収と呼んでおりますが、その報告徴収において改正法の準備をしていただくよう説明を行っているところでございます。また、当局の需給調整事業課におきましてもあらゆる機会を通じて改正労働者派遣法の周知を行っているところでございます。パートタイム労働法の改正内容につきましては、資料4に付けさせていただいているところでございますが、正社員との間の待遇差、基本給、賞与、時間外手当などそれぞれの待遇について、職務内容や責任の程度、転勤配置転換の範囲、その他の事情などに照らして説明できないような不合理な待遇差を禁止するというような内容となっております。

次に5ページをご覧ください。総合的なハラスメント対策の推進でございます。職場におけるハラスメント対策を一元的に対応するために、雇用環境・均等室では相談対応、紛争解決援助及び行政指導を一体的に行っているところでございます。相談件数については右側のブルーの表に示しているところでございますが、パワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせの相談が高止まりの件数となっているところでございます。パワーハラスメントの防止対策につきましては資料5に付けておりますが、セクシュアルハラスメント対策と同様に防止対策を講じていただくことが義務化されるという内容の改正法が6月に公布されました。詳しい内容については厚生労働本省の審議会で審議中でございまして、施行日につきましても、まだ審議中ということでございます。ただ、案によりますと大企業は来年度6月からの施行という案が示されております。中小企業は施行まで3年間は努力義務とされておりますが、職場でパワーハラスメントが生じないように相談窓口を設けていただくなどの防止対策を講じていただくということが義務となつてまいります。また、12月をハラスメント撲滅月間としておりまして、パワハラだけでなく職場のセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントも含めまして、周知啓発集中月間としておりまして、右側に記載の日付が誤っていましたが、12月25日に職場のハラスメント防止についての説明会を1回のみ開催することとしております。また、今後公示される省令・指針を含んだ改正法全体の説明会を2月に開催する予定としております。

5の生産性向上の推進ための取組といたしまして、事業所内の一番低い賃金を引き上げていただくための助成金であります業務改善助成金をご用意させていただきまして取組を進めているところでございます。

6ページ目をご覧ください。個別労働関係紛争の解決援助の促進でございます。雇用環境・均等室及び各労働基準監督署に設置されております総合労働相談コーナーに寄せられました相談件数は右側の表の通りでございます。30年度は前年の29年度よりも少し伸びているところでございまして、今年度前半も昨年度同期よりもやや件数が伸びているところでございます。真ん中の表の相談内容別件数を見ていただきますと、いじめ嫌がらせへの相談が相変わらず一番多い相談となっているところでございます。相談につきまし

ては相談者の希望によりまして、紛争解決のための助言・指導やあっせんを行っているところでございます。資料 7 として平成 30 年度の総合労働相談の状況について記者発表を行った資料を載せさせていただいておりますので後程ご覧いただければと思いますが、いじめ嫌がらせの相談が一番多く 7 年連続で一番多くなっているという状況でございます。6 ページの下に男女雇用機会均等法や育児・介護休業に関する相談の件数も載せさせていただいておりますが、セクシュアルハラスメント等のハラスメントの相談件数が多くなっているところでございます。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。

○酒井会長

ありがとうございました。続いて巻幡労働基準部長、説明をお願いいたします。

○巻幡労働基準部長

巻幡でございます。7 月 9 日付で着任いたしました。どうぞよろしく申し上げます。資料は横長の続きの 7 ページからが労働基準関係でございますのでこちらを使用してご説明いたします。

まず施策の項目の 7 長時間労働の是正及び過重労働の健康障害防止の徹底についてですが、右側の実績等に記載させていただきましたが、長時間労働が行われていると考えられる事業場、これは左の(1)でございますけれど、時間外・休日労働時間数が一か月当たり 80 時間を超えている疑いのある事業場、また、過労死等労災請求の行われた事業場、こういったところに対する重点的な監督指導ということで、上半期 416 件実施したところでございます。この数字は県内、管内 8 つの労働基準監督署がありますので、そちらでの指導の集計でございます。

また、改正労働基準法、働き方改革の関係で労働基準本法も時間外労働の上限規制を始めとして大きな改正がございましたので、本年度は特にこの周知のための活動として、説明会を 145 回実施したところでございます。それから、労働基準行政関係資料の資料 1 のほうで、中小企業への時間外労働の上限規制の円滑な適用に向けた集中的施策パッケージとありますが、これにつきまして本省から 9 月にこういった動きを説明されまして取組んでいるんですが、この上にありますが、これまで上期は全般的周知ということでやってまいりました。そうしますと周知が不足しているのではないかと、内容をもっと理解をしていただいたほうがよろしいのではないかとということで、ポイントを絞った対象、内容を上げまして集中的に周知を図って、来年度の中小企業への時間外労働の上限規制の取り組みに準備をしていただくといったことで進めていくこととなっております。その集中的施策パッケージの概要の下側の左で見いただきますと、周知系のことがいろんなリーフレットを本省も開発し続けておりますので、そういったものを用いて実際の事例とかより分かりやすさに着目して進めていくということと、三六協定の未届け事業場に対するフォローについても進めているところでございますし、真ん中の特別条項の 80 時間超えという長

い労働時間を締結している事業場をピックアップさせていただきまして、説明会や個別訪問等によって、こちらに対しても新しい制度が来年に向けて実行されるようにということで、集中的な取組をし続けているところでございます。10月の上期と下期でぴったり分かれるという話ではございませんので、秋口からこういった取組んでやっているということでご説明させていただきます。

それから横長の表に戻ってご説明させていただきますが、11月が過重労働解消キャンペーンということで、こちらにつきましても10月27日から先行して相談ダイヤルというものを実施しております。それから11月に向けまして、さらに過労死請求のあった事業場とそのほか離職率の高いといわれる企業を内部的に把握しておりますので、そちらへ監督指導するというので、過重労働防止を着眼とした監督を進めるといった取組をしております。縦型の基準の資料のほうでございますけれど、資料2のところは11月の過労死等防止啓発月間と過重労働解消キャンペーンといったことで周知をしております。

それから資料3になりますが、11月22日に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を今年はまだ広島市内でさせていただいておりましたけれど、県内他の地域でもということで福山市で初めて開催させていただきます。こちらの講演においては、全国過労死を考える家族の会の代表の寺西笑子さんという大変著名な方もいらっしゃいますので参加についても呼びかけをさせていただいております。

もとの横長のほうに戻っていただきまして7ページの下側ですが、法定労働条件の確保・改善対策というところですが、速報値として監督指導は685件、その次の働き方改革の推進に向けた取組という訪問支援というものを今年力を入れてやっておりますので、こちら業務量的にはシフトしながら周知に努めているというところがございます。

続きまして次のページ最低賃金について説明させていただきます。8ページの9ですが、最低賃金につきましては右側にありますが広島県最低賃金は871円ということで3.20%、27円の大きな引き上げとなっております。10月1日の発効ということで現在こちら周知を集中的に図っております。それから下側の広島県特定産業別最低賃金ですが、これを作成させていただきましたときには審議会の審議中ということでしたが、現在、結審しておりますので8つ全てにおいて答申をいただいております。金額が20円から23円の引上げになるのですが、全て令和元年12月31日に発効する予定で今月末に官報公示予定でございますので、こちらにつきましても周知用ポスターを作りまして周知を図っていくこととしております。

次のページ9ページでございますが、10の第13次労働災害防止計画2年目における取組でございます。災害統計については右側にありますが、9月末時点では-1.2%の減少ということになったのですが、死亡災害の撲滅を目指した対策の推進については、そのあと記載されますけれども関係団体への要請、また、2つ目の黒い丸で記載がありますように、災害復旧工事関係、こちらへも要請活動と安全パトロールの実施、それから各監督署での災害復旧現場に対する監督指導という個別監督も重点として実施しております。それから3

つ目の黒丸ですが、政省令改正というのが大きくございましたので、現場の実務的な話になりますけれど、今までの横ベルト一本の安全帯ではなく、脊椎損傷を防ぐためのパラシュートで飛び降りるときのような、ペットを飼っていらっしゃる方はご存知だと思いますけれど胴輪ですね、ハーネス、そういうタイプに代わってまいりますのでこの周知ということです。縦型の資料では資料 4 から労働災害防止関係の資料ですが、最初が製造業へのチラシ、こういったものをピンポイントでいろんな災害とか特長ありましたので作成して関係団体等へお配りするなり、個別指導で活用しております。その次のページからクレーン作業、またもう一枚めくっていただくとフォークリフト、こういったような活動で周知をしております。それから資料 5 ですけれどもそちらが要請文の一例ということで建設関係にはこういった要請をさせていただいています。安全パトロールにつきましては報道機関での取り上げもかなり高かったと思いますので、こういった啓発活動を 7 月の安全週間の時期では行っております。

それから続きまして 10 の (2) 健康確保対策等の推進及び治療と仕事の両立支援についてですが、これにつきましては実績で右側の下側にも記載させていただきましたが、こういうメンタルヘルス対策関係につきましては、労働衛生週間準備期間というのが 9 月に設定されていて、管内 8 つの監督署において説明会を実施されますので、そこで 36 回説明会をいたしました。そのなかでも健康確保のためのストレスチェックとか産業医の職務の強化とかそういったことの周知を図りました。

それから最近取組んでおります治療と仕事の両立支援の推進、これも働き方改革の中の一つのテーマですけれど、この連絡会議もこの 7 月に開催しております、また取り組みといたしましては、新たに県内で 3 市 5 つの病院で広島産業保健総合支援センターによる相談窓口が開設されたんですけれど、それも労働関係機関の取組ですので、同様に周知を図っております。

次に 10 ページの 11 被災労働者又はそのご遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付ということで、労災保険関係についてはデータにそってご説明させていただきます。社会的関心が高い中でピックアップさせていただいておりますけれど、一番上右側のところを見ていただくと表の青い色が請求件数で、赤が決定件数、緑が認定件数で左下のところに注釈させていただいておりますけれど、この一番右上の脳・心臓疾患請求件数について申し上げますと、30 年度から増加傾向にあり、そして今年度認定いたしました 3 件は全て長時間労働を原因とするものになっています。二つ目が精神障害の関係です。こちらの件数は平成 29 年度に 40 件を超えたということですが、今年度は 28 年度以前の水準下というような推移です。業務による出来事、これについては対人関係のトラブル、これを原因とするものが多くなっています。それから三つ目が石綿関連疾患の関係です。毎年 60 件前後の請求件数で推移しておりますが、広島県は全国で第 6 位となっており、造船関係とそういった産業が多いといったことも起因しているかと思っております。こういった状況ですけれど保険給付は迅速・公正にやるという大命題のもとで進めてまいりますので、今後にお

きましてもそのように図ってまいりたいということでございます。私の基準部関係の説明以上でございます。

○酒井会長

ありがとうございました。各委員の方々、ただ今の説明に関して何かご質問はございませんでしょうか。

○野口委員

野口でございます。丁寧なご説明をしていただきありがとうございました。2,3件質問があるのですが、お答えできる範囲で結構ですけれど、ご質問させていただきます。

まず、資料の1ページになりますが、働き方改革の支援センターを設けて色んな相談を受けたというご説明がございました。また、商工会等事業者団体や市町にセンター相談窓口の設置をご要請されたというのも伺ったのですけれど、中小企業の方々が多いとは思いますが、具体的に支援センターの方に相談があった代表例といったものがもしあれば聞かせていただきたいというのが一点目でございます。

二点目は、資料から労働基準監督署が長時間労働とかそういうものに対して積極的に監督指導を行われているというのを拝見したのですけれど、これは前々からちょっと思っていたのですが、よく労側の方でも連合広島さんなどがキャンペーン期間を設けて長時間労働撲滅相談窓口で電話相談とかをされていることをお聞きします。そういった情報が行政の方と連携をされているのかどうかというところをお聞かせいただければと思います。労働基準監督署が入っていられる情報源というのは多岐にわたると思うのですが、その長時間労働撲滅キャンペーンとかの情報についての連携状況を聞かせてもらえたらと思います。

最後ですけれど、局長様からもお話がありましたが、労働災害が高止まりし、やや増加傾向にもあるというご説明がございました。お話しの中にも、今年の豪雨災害の後の災害復興に対しての災害防止ということを重点的に取り組まれているということがございましたけれど、労働基準行政関係資料にあります円グラフなんか見ますと、フォークリフトなどの建設機械での災害がかなり多いように拝見したのですけれど、これはやはり災害復旧の工事現場での事故というのがかなり多いのかどうかというところがもし分かれば教えていただければと思います。以上です。

○酒井会長

ありがとうございます。質問は3点ありますが、まず1点目のところからお願いいたします。

○松永雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の松永でございます。相談内容一覧表はもってきてはいたないんですけ

れど、いままで室に報告いただいた相談一覧など見させていただいた中では、時間外労働の上限規制の取組をどうしたらいいかというご相談は割と多く寄せられております。また、それに伴いまして助成金が使えないかという相談が中小企業の事業主さんからは多く寄せられてきているところでございます。

○酒井会長

ありがとうございます。次に2点目の質問についてお願いします。

○巻幡労働基準部長

はい、2点目の長時間労働の関係の監督対象の選定といったことについては、行政独自の資料でいたしております。どういったものから分かるかといいますと、例えばですけれど三六協定の上限時間超えの締結だったり、相談の多いような業態といいますか、やはりホワイトカラー系でしたらみなし労働が行われやすいような業界とかそういったところとか、あとは過去からの監督署の積み重ねで事業場ごとの状況とかある程度は傾向を把握するようにしておりますので、それ以外にも本省でも最近ではいろいろ労働者の動きですとかそういったもの一定のものも示されることもあったり、それ以外にピンポイントで場合によったらいろんな組織の方から情報提供もありますので、そういう情報を活用させていただくこともあるんですけど、広島県においては現在のところこういった事例というのは今年度においてははないかと思えます。以上でございます。

○酒井会長

ありがとうございます。2点目のことについて、連合広島さんからお願いできますでしょうか。

○久光委員

久光でございます。お尋ねの労働相談、このキャンペーンは年4回やっています。直近では長時間労働の関係について12月に開催する予定ですけど、そういった相談があった中身について、行政側と共有というところまではできていません。やっぱり守秘義務もありますので協定なり結べれば、何らかの対応があるのかもしれませんが、現状はそういう内容についての共有はできておりません。ただ相談のあった件数については、組織で共有化をしながら、また、連合本部全体でも、そういうキャンペーンでの相談内容について、どういうものがあつたか、傾向的なものはどうかといった分析をして、連合全体としては、件数と中身について色々分析しているという段階です。

○酒井会長

ありがとうございます。それでは3点目の質問についてお願いします。

○巻幡労働基準部長

3点目のご質問の回答は、健康安全課長からさせていただきます。

○法宗健康安全課長

健康安全課長の法宗です。よろしくお願いいたします。

ご質問の災害復旧工事自体が増加していることが、全体の災害の増加要因なのかどうかという質問についてですが、新聞等で工事入札状況の記事を見ますと、県や国交省の災害復旧工事の入札が、人手不足などいろんな要因で流れている記事を見ますが、災害復旧工事での労働災害の報告の面でも、県内の地域で差はありますが、災害復旧現場のある呉署管内では災害の報告がありますが、県内全体としては、建設業の労働災害全体の中で災害復旧現場に係るものが増加しているという顕著な特徴は出ておりません。

また、労働災害の全般的な傾向のことですが、冒頭、局長の挨拶の中で触れていましたとおりですが、中長期的には、この10年ぐらいのスパンでは労働災害は、減少というより、横ばいで高止まりしている状況でした。そしてこの最近3年ぐらいは全国的な傾向と同じく、広島でも3年連続増加という傾向となっているところであります。

この特徴としては、いろいろな要因がありますが、例えば、産業構造の変化などで、製造業から第三次産業へのシフトというのがあり、そのため、労働災害統計全体の中では、製造業の占める割合が減り、社会福祉業などの第三次産業の占める割合が増加し、それに伴い、労働災害の中での「転倒」の事故の型が増えているという特徴があります。

労働災害全体の中ではそのような特徴がありますが、死亡災害については、製造業自体が、一昨年から今年までも、非常に死亡事故が多いという特徴があります。

先ほど、委員様からお話のありましたフォークリフトや建設機械につきましては、従来の労働局の労働災害防止対策は、同じ業種の中での対策ということで、造船業とか〇〇業ということで、その災害防止対策を展開しておりましたが、フォークリフトやクレーンというものは、幅広い業界で使用されており、フォークリフトなどは第三次産業の倉庫でも使用しますから、今回の取り組みは、幅広く災害の可能性の多い機械を捉えまして、フォークリフト・クレーン・建設機械のそれぞれの労働災害防止のためのチラシを作成し、いろいろな機会を活用し、周知啓発を行うことに取り組んでいるところでございます。

冒頭申しましたように、労働災害が高止まりの状況でございますから、引き続き、いろいろな方策で労働災害防止を進めてまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○野口委員

ありがとうございました。

○酒井会長

他にはよろしいでしょうか。

○竹田委員

竹田です。連合としての報告と意見もちよつと言わせていただければと思います。先ほど連合へも相談があるということで、大体、月に20件程度、労働相談という形で受けております。

傾向的には処遇関係で休暇とか賃金の相談が多いんですけど、最近ではメンタル疾患にかかる相談であるとかハラスメントにかかる相談が段々と増えてきているということが全国的にも県内的にもそういう状況にあります。

あと、先ほど災害のことが出ましたが、連合としても課題認識をもっているところです。確かに労働災害は高止まりつつあるんですが、いま高齢の労働者も増えているという状況の中で、そういった方々の災害に対する支援とか、災害が起きないように施策の充実が求められていると思っているところでありますし、また、復興復旧における災害についても期間が短期だったり、物資も人も都会に集中しているということで不落も続いているという情報もありますけれど、やはりタイトなスケジュールで無理をさせるというようなことがあってはならないと思いますので、そういったところについても課題認識として持っているところです。意見も含めて発言させていただきました。よろしく申し上げます。

○酒井会長

ありがとうございます。それでは、次の説明に移らせていただきます。他にご意見があれば最後の意見交換の時にお願ひいたします。

次は、「人材確保支援の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化」にかかる進捗状況について、松永雇用環境・均等室長と渡部職業安定部長より説明をお願いいたします。松永雇用環境・均等室長からお願いいたします。

○松永雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の松永でございます。引き続き説明をさせていただきます。横長の資料の11ページをご覧ください。女性の活躍推進等の(1)です。男女労働者が性別に関わりなく均等な機会を得て活躍できるための男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法につきましてもパートタイム労働法と同様に企業での実態把握のための報告徴収を計画的に行っているところでございます。本年度はセクシュアルハラスメント及び妊娠出産等ハラスメントなどのハラスメント防止対策を中心としてヒヤリングを行ったところでございます。

(2)の女性活躍推進法に基づく女性活躍のための行動企画につきましては、労働者数301人以上の事業主に策定・届出の義務が課されているところでございます。届出率が9月末で99%というところでございます。女性活躍推進法につきましても法改正が行われておりまして資料8に改正のポイントのチラシを付けさせていただいております。改正内容

といたしましては、行動計画策定・届出義務が課されている労働者数 301 人以上の企業につきましては、行動計画の数値目標を 1 項目以上から 2 項目以上に、また、わが社の女性活躍状況について自社のホームページや厚生労働省の女性活躍のサイトで公表していただいているところですが、その情報公表項目につきましても、現在の 1 項目以上から 2 項目以上になります。具体的には資料 8 にあります①職業生活に関する機会の提供、②職業生活と家庭生活との両立の 2 区分の項目からそれぞれ 1 項目以上数値目標を作っていただく若しくは情報公表をしていただくということに対応していただくことが必要となってまいります。施行日につきましても現在審議中でございますが、数値目標の設定は 4 月 1 日から、情報公表は 6 月 1 日からという案が出されているところでございます。また、行動計画策定義務の対象拡大でございますが、労働者が 101 人以上の事業主に対して女性活躍のための行動計画を策定し届け出ることが義務化されることとなっており、3 年以内に施行されることとなっております。仕事と子育ての両立のための次世代育成支援対策推進法では、労働者数 101 人以上の事業主に行動計画を策定していただくことが義務となっておりますので、それらの企業に対する働きかけを行って参りたいと思っておりますのでございます。

次の 12 ページをご覧ください。職業生活と家庭生活の両立支援対策でございます。まず仕事と育児介護の両立のための育児・介護休業法の履行確保と周知でございます。育児・介護休業に関する規定の整備を進めているところですが、中小企業や小規模事業所において男女労働者が育児・介護休業法に基づく制度を利用して仕事と育児や介護の両立ができるよう周知に取り組んでいるところでございます。また、計画的に事業所に対する規定整備の指導を行っているところでございまして、件数を 12 ページの右側に載せさせていただいているところでございます。13 ページになりますが、併せまして中小企業等に対する育児や介護のための制度の利用促進や男性の育児休業取得促進のための助成金を用意させていただいております。資料の 9 に助成金の案内を付けさせていただいておりますが、それを活用し周知広報に今後とも努めてまいります。(3)の次世代育成支援対策については、仕事と育児の両立のための行動計画を労働者数 100 人以上の事業主に策定義務が課されています。こちらにつきましても行動計画の届出率は 99.6%ということで高い率となっております。また、他の企業の参考となるような優秀な取り組みを行っていただいている企業に対する認定制度「くるみん」認定制度というのがございますが、今年度は新たに 3 社に認定を行ったところでございます。以上で説明を終わらせていただきます。

○酒井会長

ありがとうございます。続いて渡部職業安定部長からご説明をお願いいたします。

○渡部職業安定部長

職業安定部長の渡部でございます。私からは職業安定行政関係の重点事項に対する本年度上半期の実績について、同様に横置き資料を使って説明させていただきます。

14 ページをご覧ください。まずハローワークのマッチング機能の充実ということでございます。年間の目標就職件数 34,031 件ということで取り組んでおりますが、右側の緑のところは就職件数となります。前年同期を下回っておりますけれども目標の進捗率は 51.7%の 17,586 件となっているところでございます。下段が雇用保険の受給資格者の再就職支援ですが、こちらは年間の目標が 10,614 件ということでございます。この関係は半期ということではなく 7 月までの 4 か月分の実績となっており、4,267 件と前年同期を下回っておりますが、目標の進捗でいいますと 40.2%というところでございます。

15 ページが求人との関係です。求人者の支援ですけれども、充足件数 35,947 件を目標に取り組んでおります。こちらが 18,435 件ということで、同じく前年同期を下回っておりますが、目標の進捗率としては 51.3%という状況でございます。

続きまして 16 ページで、こちらが職業訓練の関係でございます。右側の表の青い色のついているところが求職者支援訓練の実績、その下の緑が公共職業訓練の施設内訓練、黄色が委託訓練ということになってございます。訓練につきましては、わかものハローワーク、マザーズハローワークなどの付属施設を含めて、的確な情報提供や積極的なあっせんを行うということで取り組んでおりますが、最近雇用情勢が非常に良く、訓練を希望する方が減っているということがありまして、一番右側のところが充足率となっておりますけれども、充足に苦勞するコースが多くなっているという状況でございます。

続きまして 17 ページでございます。人材不足分野における取組ということで、福祉、建設、警備、運輸といった人手不足が顕著な分野につきましては、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」というものを設けて、セミナーですとか面接会等強力に取り組んでいるところでございます。この分野についての就職件数については、全労働局の数字になりますけれども右側にあげている数字となっております。

(2) が雇用管理改善の取組ということで雇用管理改善に関係する助成金としまして、人材確保等支援助成金それから雇用関係助成金の生産性要件に係る実績を載せております。助成金に関しては要件の見直し等が毎年のように行われておりまして、なかなか前年度との数字の増減だけで単純に比較するのは難しいということがございますけれども、それぞれの支給決定件数としてはそちらの表のような状況となっております。

続きまして 18 ページですが正社員就職の促進ということでございます。当局では 28 年度から「広島県正社員転換・待遇改善実現プラン」というものに基づいて取組を進めております。正社員求人・正社員就職の状況が、求人のほうが青のグラフ、就職のほうが赤のグラフとなっております。正社員の求人・就職につきましては、前年に比べて全体の求人数・就職が減っているということがあり、その分正社員の求人なり就職のほうも減っているという状況でございます。正社員就職を支援する助成金という観点から、キャリアアップ助成金それからトライアル雇用助成金の実績を記載してございます。

19 ページから 20 ページですけれども、こちらは地方自治体との連携の関係になります。当局におきましては、広島県それから広島市、福山市、三次市と雇用対策協定を、また呉市

と一体的実施に基づく協定というものを締結しております。また、呉市が平成 30 年度から「実践型地域雇用創造事業」の採択地域、福山市が平成 30 年度から「生涯現役促進地域連携事業」の実施地域に指定されております。これらの自治体と連携して取組を進めているところでございます。上半期に実施した面接会等の実績はそれぞれこの 19 ページと 20 ページの右側に掲げているものになります。

続きまして 21 ページです。これは多様な働き手の参画ということで、まず女性の関係です。母子家庭の母等の雇用対策の推進ということで、こちらはマザーズハローワークというものがございます。当局では広島と福山で県と一緒に実施しています。この支援状況が右側の表にございますが、支援対象、就職など前年を上回るペースで取組んでいるところでございます。下段が障害者等の関係になります。障害種別の就職件数の棒グラフを載せておりますが、紫の精神の関係の方の割合が高い状況が続いています。

22 ページでございます。右側の表が民間企業における障害者雇用状況の推移ということで、平成 30 年で広島の実雇用率が 2.16%、また雇用障害者数が 10,756 人ということで、いずれも過去最高を更新している状況でございます。

続きまして 23 ページでございます。こちらが高齢者の関係です。高齢者の再就職支援については、ハローワーク広島・呉・福山・可部・広島東・廿日市に生涯現役支援窓口というものを設置して支援しているところでございます。右側の真ん中の表がハローワークの年齢別の求職者・就職者の数でございます。右から二番目に 65 歳以上とありますけれど、上半期におきまして求職者数では全体の 13.1%、就職件数では 8.3%が 65 歳以上の方ということで、この割合が年々増えているという状況でございます。

24 ページからが若者の関係になります。まず、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度です。ユースエール認定制度はどういう制度かというのは、関係資料の資料 4 につけていますので後程ご参照いただければと思います。上半期に 2 社を新たに認定して、広島局内では 9 月末現在 15 社ということでございます。下半期におきましても引き続き積極的に取組を進めているところでございます。

最後の 27 ページが外国人の関係でございます。本年度から新たな在留資格も設けられたところでございます。右側の実績ですが 9 月 27 日に外国人留学生向けの合同面接会を当局として初めて実施したところでございます。参加 37 社、参加学生 99 人ということで盛況に開催されたところでございます。外国人を雇用する事業所、それからその労働者数の推移については、グラフにあるとおり、大きく増加している状況です。

最後に、職業安定行政関係資料の中から二点ほどご紹介をさせていただきます。一つが資料 2 でございます。資料 2 が平成 30 年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果ということで、こちらが本年 8 月 30 日に公表をしてございます。ハローワークについては、平成 27 年度からハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善ということで取組を行っております。全国の各ハローワークがそれぞれ目標を定めて取組の成果をポイント化して全国的に評価をしていくというものでございます。当局の結

果は四角囲いのところにありますが、管内ハローワーク 11 所についてすべての所において、本年度につきましては「標準的な成果」という結果となっておりますのでご報告させていただきます。なお、それぞれの所ごとの詳細が以下の資料についてございますので、そちらを後程ご参照いただければと思います。

もう一点でございますが、資料 3 をご覧ください。来年 1 月からハローワークのシステムの改修が予定されております。利用者向けのサービスについても変わってくる場合がございますので、簡単にですがご紹介させていただきます。一枚おめくりいただいて二枚目についているのが求職者向けに使っておりますリーフレットでございます。「労働条件や PR 情報など求人情報が充実します」というところに書いてございますが、一つ目の○、求人票の様式が変わってより詳細な情報が記載されることとなりますというのが一点です。また二つ目の○で、ご自宅のパソコンやタブレット、スマートフォンからハローワークにおいてあるパソコンと同じ情報を見ることができますということでございます。現在ですとインターネットサービスで見られる情報と実際ハローワークに足を運んで検索機から見られる情報にはちょっと違いがあるんですけど、そこが完全に同じものになりますということです。三つ目ですが、利用の仕方でも現在ハローワークの検索パソコンはタッチパネル式で操作しておりますがマウスキーボードで操作する形に変わります。その分フリーワード検索など検索についてはかなり充実を図るということにしております。

その下段、求職者マイページというところですが、インターネットサービス上に求職者マイページというものを設けることができるようになります。これにより求人の検索条件ですとか気になった求人を保存することなどできるようになってまいります。

三枚目は事業主の皆様向けということで作っているリーフレットになります。そこがございますように、求職者と同じように求人者の方もインターネットサービス上に求人者マイページというものを開設することができるようになってございます。求人の申し込みですとか求人の内容の変更もしくは停止のほか、画像情報の登録・公開それから紹介状の確認、選考結果の連絡といったことがマイページを通じてできるようになるということでございます。ちょっと全体駆け足でしたけど私からは以上になります。

○酒井会長

ありがとうございました。各委員の皆様方にはただ今の説明に関しまして、何かご質問などございますでしょうか。ございませんか。

無いようですので、次の議題に移らせていただきますが、この説明に関連した質問などございましたら最後の意見交換の時にお願いいたします。

それでは続きまして「労働保険適用徴収業務の適正な運営」に係る進捗状況について、中原総務部長より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。よろしくお願いたします。お手元の横置きの資料に基づきまして説明をさせていただきます。資料の 28 ページとなります。

労働保険の適用と保険料の徴収に関する適正な運営ということで 2 点を重点項目として置かせていただいております。

1 点目が労働保険の未手続事業一掃対策ということで、もう 1 点が収納未済歳入額の縮減と書いてありますけれど、労働保険料の収納率の向上ということです。この 2 点を重点に進めているところでございます。

ご案内の通り、労働保険は労働者を一人でも雇われた事業主の方にご加入していただくということになっております。そういったことから公平或いは公正を確保するために今申し上げた 2 点の項目を重点として取り組んでいるところでございます。

まず、労働保険の未手続事業の一掃対策ですけれど、未手続となっている事業場というのは小規模零細のところが多くございます。例えば、飲食店でありますとか理髪店などのそういったイメージのところ非常に未手続が多いということで、まずは、未手続事業場を把握することが重要になる訳でございます。私どもの労働基準監督署が監督した際或いはハローワークで求人を受けた際に未手続であることが把握された場合には、この情報をもって速やかに取組んでいく。或いは国土交通省や広島県さんが発注した工事等において未手続が把握された場合には、通報制度というものがございまして、私どもにそういうものを通報していただき速やかに取組んでいくこととなっており、関係機関との連携も図りながら進めているところでございます。数字につきましては右の表に載っている通りでございます。

もう 1 点が収納率の向上でございます。これにつきましては、特に高額滞納事業主或いは複数年にわたって滞納されているようなところを重点に強制措置の実施等に取り組んでいるところでございます。収納率につきましては右の下でございます。広島の様子が、少し歪なグラフとなっておりますが、30 年度につきましては、豪雨災害があった関係でこのような形になっておりますが、年度を通した実績を申し上げますと、29 年度の年間については 98.22%、30 年度については 98.45%ということで順調に向上しているところでございます。

今年度につきましても、この数字を上回るように今後も取組んでいきたいと考えております。非常に簡単でございますが私からは以上でございます。

○酒井会長

ありがとうございました。委員の皆様方、ただ今の説明に関して、何かご質問がございませうか。

ご質問がございませんので、次の議題（3）「その他」に入らせていただきます。労働局からその他この場で審議する議題はありますでしょうか。

○福馬企画官

労働局からは特にございません。

○酒井会長

それでは最後の議事であります、議事の4「意見交換等」に入らせていただきます。

ここからはフリートーキングで労働に関する意見交換、意見や要望等について、各委員の皆様から幅広く意見をお伺いしたいと考えております。

どなたかご意見等ございましたらお願いいたします。

○竹森委員

竹森といいます。よろしくお願ひいたします。直接労働局の関係ではないかとも思いますが、私はUAゼンセンというところに属しております、流通業が多く入っているところですので。そこで問題が二つほどございまして、1点目が先ほどからハラスメントの関係について色々とお話をいただいておりますが、これと似たような関係で「悪質クレーム問題」ということで、お客様が異常なクレームを言われ、我々流通業界で働いておられる方、そしてまた外食産業で働いておられる方々の7割強の方々がこの対応に苦慮されているということがございます。それからそれに付随して、精神疾患を患って退職を余儀なくされるというような事案が起こっています。

これについては、今、国会で何とか議論してもらえないかということで、悪質クレーム対策法なるものをお願いはしておりますけれども、ぜひ広島労働局の方でも、特殊な産業なのかもしれませんけれども、こういう問題が起こっているということをご承知置きいただきたいと思ひます。

それからもうひとつは、先ほど最低賃金の話がございましたけれど、私どもが非常に今困っておりますのは、近年、最低賃金を毎年20数円上げていただいております、このことは非常に喜ばしいことで本当にありがたいことだと思ひているんですが、一方で、パートの方々につきましては、やはり130万円の壁、103万円の関係等々が法律上ございまして、流通業の労働者とすれば、賃金が上がれば嬉しいけれども、やはりその金額を超えないために11月、12月に労働時間調整をされるということで、経営者の方々も非常に困りだと思ひますけれど、そのことが本当にひどい話ではないと私は思っておりますが、そういうことも現場の声としてあるということ、本省の方に上げていただくことをお願ひしたいと思ひます。最低賃金を上げるなという意味ではないのですが、非常にそれで各企業、労働者も短時間の方々に働いていただくために苦慮しているということがありますので、是非これもご紹介申し上げまして、私達の考えております内容をご理解いただければと思ひます。以上でございます。

○酒井会長

ありがとうございました。他にご意見等はございますでしょうか。

○宮崎委員

宮崎です。私は中小企業を経営しておりますが、毎年毎年、法令関係が中小企業に適用というようなことが始まっておりまして、今日も何点かご案内があった通りで、もちろん法律ですので守らなければいけないんですが、東京などの中央の方と地方とでは、全然、経営環境が違いますので、決まったことは決まったこととして、是非、地方の中小企業の実情をもう少し面接なりしていただきたいなと思っています。

セミナーなどを開いても参加しない会社も圧倒的に多いと思うんですけど、出向いてでも実情はどうかということを確認していただいた上で、できていないところも多く、話しにくいところもあると思うんですけど、是非、その辺の実情というのを知りながら、多少なりとも猶予が持てるものに関しては猶予していただきたいなと思っております。ぜひご一考いただければと思います。以上です。

○酒井会長

ありがとうございました。他にご意見等はございますでしょうか。

○野口委員

野口でございます。今日は本当にありがとうございます。先ほど最低賃金の話が出ましたのでひとつ質問をさせていただきたいと思っております。

私は、永らく最低賃金委員会の委員を仰せつかっておりまして、退任させていただいて何年か経つんですけど、最近の引上げ率は隔世の感があると思っております、今年の引上げ率もすごいなと思ったんですけど、逆に、先ほど竹森委員が言われたことは、経営者側としては二律背反の状態、賃上げと雇用の減少というのがダブルで効いてくるなと思ったところです。

この場でお聞きしたいのは、未満率のことですけれど、このところかなり急激な最低賃金の引上げになっているんですけど、それに比例して例えば未満率等が増えてないかというのがちょっと気になっているんですけど、その辺はあまり変わっていないのでしょうか。前やっているところは、影響率はそれほど大きな変動はなかったと思うんですけど、とは言え最低賃金に張り付いている業種等もございましたので、この上昇がその増加に結びついてなければいいなと思っているんですけど、そこを教えていただきたく質問させていただきます。

○酒井会長

未満率については、広島県の最低賃金ですか。それとも業種ごとの最低賃金ですか。

○野口委員

県の最低賃金です。

○酒井会長

この件に関して、労働局から回答をお願いします。

○山崎賃金室長

賃金室長の山崎です。野口委員の質問にお答えいたしますと、未満率につきまして、昨年が時給 844 円で 26 円上がりましたが、その時の未満率が 1.3%、今年が 27 円上がりますが時給 871 円でございますけれど、未満率でいきますと 2.5%ということで、おっしゃられるように、未満率としてはかなり上がっているということもあろうかと思えます。

○酒井会長

野口委員よろしいでしょうか。

○巻幡労働基準部長

すみません。先ほどの賃金室長の説明に補足します。

○酒井会長

はい。お願いします。

○巻幡労働基準部長

未満率がどうしても引き上げ額が高いと算数的には上がるというような実情があるかと思えますが、そもそも働き方改革実行計画で 3%程度といったような目安も示された中で大幅な引き上げをするという、そのためには環境整備を同時に全体的にやりながら上げということで政府の方針となっているところですが、職場環境改善の助成金というメニューを用意しておりまして、昨年度かなりお使いいただいたのですが、今年も一点要件等が加わったり、拡大のご要望等もいただいておりますので、そういった声につきましては、助成金の制度を作ります本省にも伝え、そういったものを連動させながら速やかに円滑に変えていく、引上げ対象だった方々については問題なく移行できるように周知等のご案内、あとコンサルティング的なそういったことも働き方改革推進支援センターとか労働局でも、従前よりも周知の年と言われていると申しましたけれど、働き方改革も実行計画ができて 2,3 年たってかなり動いている年になっておりますので、そういうような円滑なサポートができるようにというようなことを今取り組んでいる。そういったことについても補足させていただきます。

○酒井会長

他にはよろしいでしょうか。

○川妻委員

川妻でございます。私も酒井会長とご一緒くらいこの委員会に所属してまして、ずいぶん長く経っているんですけど、今、竹森委員や宮崎委員がおっしゃったように現場の実態や最低賃金が上がることは本当にいいなと思うんですけど、景気の実態というのがだんだん厳しくなり、働き方改革で有給もとっていただかなければいけませんし、残業の上限もある。私はビルメンテナンス業をしておりますので、人手不足というのが非常にダブルパンチというかトリプルパンチできておりまして、経営を圧迫していくのではないかなと思っております。

以前、この会議の中でも中小企業が倒産された数字も出ていたことがあるかと思うんですけど、今後、有給 5 日取得しなければ罰則があるとか、色んなことがありますので、中小企業が存続できる率というのを知っていきなと思っております。

実態としましては、私たちの業界というのは 65 歳以上の方が多く働いている業界なので 65 歳以上の方をどうやって一人工として使うか、また、障害者の方が非常に多く働かれています。私の会社でも、法定雇用率 8%を優に超えております。これはしようと思ってした訳ではなくて自然体で 8%を超えております。そういうところへの助成金等も、もう少し私どもの業界としても働きかけていかなければいけないなと感じているところです。

もうひとつですが、今日、沢山の資料を付けていただいて、非常に参考になるなと思いましたが、色んなところでこのようなリーフレットをいただくんですけど、今日いただいた資料は、この場でしっかりご説明いただきましたので理解できる場所ですが、できましたらこの横置き審議会資料の該当箇所に、このリーフレット等の資料ナンバーを書いていただければ帰ってからも活用できるのではないかなと思っておりますので、今後の参考にしていただければありがたいと思います。以上です。

○酒井会長

ありがとうございました。他にはよろしいでしょうか。

○竹田委員

竹田です。労働組合としての反省も含めてご報告させていただきたいと思っております。

連合は、この 6 月に 1,000 人の派遣労働者に対してインターネット調査をいたしました。中身については多くあるんですけど、その中で特に特徴的だったのは、今回、労働関係法制の改正がありますけれど、それを知っている方が半分くらいしかいない。1,000 人の内、半分の方が法改正しましたよということを知らないということで、特に 20 代については 7 割が知らないというような状況となっております。

そういうことであると、私たち労働組合としてもしっかりとそういった法改正を含めた周知をしていないなという反省も含めて、先日も労働局の方へも、一緒になって連携を取りながら、この課題について、周知とか法改正したらその実行性をちゃんと高めていこうということのお願いをさせていただきたいところでございます。連合としてもしっかりと取り組んでいきたいと思っているところでございます。

また、外国人労働者が増えているという状況を先ほどご説明いただきました。これについても課題を持っているところで、もちろん働き方の課題もありますが、連合広島としてはもう一点、生活者としての外国人労働者をどう地域に位置付けていくかという課題もあると考えています。これは県や各市町に対して、外国人労働者の方が増えたことによって、その外国人の方がちゃんと生活基盤を持てるような環境政策とか制度を構築していただきたいということを要請していますし、連合としても取り組んでいきたいと思っていますので引き続き色々なご意見をいただき、連携をとりながらしていきたいと思っております。

○酒井会長

ありがとうございました。他にはよろしいでしょうか。

○久光委員

久光です。いま竹田委員の方から話のあった周知の関連ですけれど、先ほどからお話があるとおり 2020 年から長時間労働の上限規制が中小企業に適用され、或いは同一労働同一賃金への対応など。こういったところでいくと、法令順守はもちろんですけれど、これらによって先行実施されている大企業等の対応が、下請企業にしわ寄せがいかないようにしなければならない。取組は先ほどご説明がありましたけれど、さらに非正規雇用或いは外国人労働者などの雇用の安定と適正な労働条件の確保、さらにはハラスメントの問題、安全の問題、育児・介護そして治療と仕事の両立など取り組むべきことが非常にたくさんあって、その意味ではいかに周知をし、遵守していただくか労働局のリーダーシップは極めて重要だと思います。

ただ、限られた要員だと思いますので、それぞれの団体で懸命に取り組んでおられると思うんですけれど、そのあたりがうまく連携して盛り上げを図るような形で社会的な機運を高めていく必要があるのかなとも感じています。

なかなか難しい課題かもしれませんが、先ほどあったワークルールについても働くものが知らなきゃいけないと思います。このパンフレットは事業主の皆様へということでの周知ですけれど、実際に働いている人がそのルールを知ったうえで色々な話し合いなりということをやっていくことも大切なんだろうと感じているところです。その意味では、今日、時間外労働の上限規制の円滑な運用に向けての政策パッケージがありましたけれど、そういう形で分かりやすい発信とともに、社会的な機運をいかに盛り上げていくか、それ

ぞれの立場で力合わせをできないかというところをご検討いただければということで所感として述べさせていただきました。

○酒井会長

ありがとうございました。皆さんの幅広いご意見をいただきまして、先ほど久光委員からもありましたけれど、各施策や助成金の周知、そして活用していただくためにそれぞれの立場で連携ができて盛り上げていけたらということでしたので、前向きな審議会のご意見がいただけたかと思えます。

それでは他に事務局のほうから何かございますでしょうか。

○福馬企画官

事務局からは特にございません。

○酒井会長

委員の皆様はよろしいでしょうか。

それでは特にならぬでございますので、以上を持ちまして本日の議事を終了させていただきます。

最後に本日の審議会の議事録の作成ですが、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は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は公益代表委員は私。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に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の方はよろしくお願い申し上げます。

それでは以上を持ちまして令和元年度第 1 回広島地方労働審議会を終了いたします。

ご協力いただきましてありがとうございました。

議事録署名

令和 2 年 2 月 13 日

公益代表委員 酒井朋子 

令和 2 年 2 月 26 日

労働者代表委員 久光博智 

令和 2 年 3 月 5 日

使用者代表委員 野口裕司 