

平成30年度
第1回北海道地方労働審議会

日 時：平成30年12月20日（木）9：30～
場 所：ANAクラウンプラザホテル札幌 24階「白楊」

1 開 会

○鈴木総務課長補佐

本日は年末のお忙しい中お集まりいただきまして、厚く御礼申し上げます。

ただいまより平成30年度第1回北海道地方労働審議会を開催いたします。

私、司会進行をさせていただきます事務局を担当しております労働局総務課、鈴木と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、審議会の成立について始めにご報告いたします。

本日は、公益代表委員であります野委員と吉田貴彦委員、使用者代表委員であります吉田聡子委員が欠席となりましたので、委員18名中15名の出席でございます。本審議会につきましては、地方労働審議会令第8条の規定によりまして、委員の3分の2以上または公益、労働者、使用者の各代表委員の3分の1以上の出席で成立することとなっております。本日はその要件を満たしておりますので、審議会は成立しておりますことをご報告いたします。

なお、地方労働審議会令につきましてはお手元の参考資料に添付してございます。

続きまして、お手元に委員名簿をお配りしてございますが、新たにこの10月よりご就任いただきました労働者代表委員の方が2名おります。ここで皆様にご紹介させていただきたいと思っております。

着席のままで結構でございます。

遠藤唯充委員でございます。

高階紀子委員でございます。

続きまして、北海道労働局の出席者を紹介させていただきます。

北海道労働局長の福土です。

総務部長の長です。

雇用環境・均等部長の鈴木です。

労働基準部長の加藤です。

職業安定部長の中野です。

それでは、ここからは、審議会運営規程第4条によりまして、加藤会長に進行のほうを引き継ぎさせていただきます。

会長、よろしくお願いいたします。

○加藤会長

おはようございます。加藤でございます。よろしくお願いいたします。

本日の議題は1件でございます。委員の皆様、労働局の皆様の議事進行へのご協力をよろしくお願いいたします。

まず、本日の議事録の署名委員を指名させていただきます。委員名簿の順番でお願いしておりますことから、労働者代表委員は高階委員、使用者代表委員は福迫委員に

お願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

2 北海道労働局長 挨拶

○加藤会長

それでは、始めに福士労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○福士労働局長

北海道労働局長の福士でございます。

本日は年末のご多忙の折、本年度第1回目の地方労働審議会にご出席賜り、御礼申し上げます。

皆様方におかれましては日頃より労働行政にご支援、ご協力をいただき、この席をおかりして厚く御礼申し上げます。

北海道の雇用情勢につきましては、有効求人倍率が平成28年度に統計開始以来初めて1倍を超え、29年度も1.11倍と改善が進んでおります。平成30年度においても外国人観光客の増加が依然続いていることによる観光関連産業や北海道新幹線札幌延伸に向けた札幌圏での都市開発の活性化や、全道各地で宿泊施設の建設が進められております。宿泊業、建設業、運輸業など求人が増加しております。さらに、9月6日に発生しました北海道胆振東部地震の影響が心配されましたが、外国人観光客の回復が遅れているというものの、雇用への影響は少なかったことによりまして、10月の有効求人倍率は1.21倍と9月に続きまして1.2倍を超えまして、引き続き雇用情勢は改善が進んでいるところでございます。

しかし、改善が進む一方で、介護、建設業を始めとした多くの産業で人手不足が深刻化している状況にございまして、各企業は人材確保に苦慮している状況にございます。

また、北海道におきましては少子化、道外への若年世代の人口流出などによって全国より10年早く既に平成10年から人口が減少し始めておりまして、平成24年から5年間で14万人の人口が減少しております。

また、本年7月に働き方改革関連法案が成立したところでございまして、労働時間法制を始めとして来年度から順次施行されることになっておりますので、改正内容を懇切丁寧に説明して周知を図っているところでございます。

一方、労働災害は、平成30年度の死亡者数は11月末現在で52人と前年同期比20人の減少となっているものの、死傷者数が5,540人と前年同期比で251人の増加となっており、3年連続の死亡労働災害ワーストワンの返上に向けて一層の取組が必要となっております。

このような中で持続可能な経済社会をつくるためには企業における人材の確保・定

着が求められておりました、長時間労働の是正、女性や若者・高齢者など様々な働き手の参画など誰もが活躍できる社会の実現を目指した働き方改革に積極的に取り組む必要がございます。

このような問題意識のもと、働く人が十分な能力を発揮して、安全で健康に安心して働けるよう、「誰もが安心して働ける北海道をめざして」をテーマとする本年度の行政運営方針に基づき労働行政を運営してまいりました。

本日の審議会の議題は、平成30年度行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況についてでございます。お手元に平成30年度の行政運営方針をお配りしておりますが、これは4部構成となっております。第1が「労働行政を取り巻く情勢」、第2が「北海道労働局における最重要課題・目標・対策」、第3が「労働行政の重要課題・目標・対策」、第4が「労働行政の展開に当たっての基本的対応」でございます。本日は第2の「北海道労働局における最重要課題・目標・対策」及び第3の「労働行政の重要課題・目標・対策」の上半期における進捗状況につきまして後ほどそれぞれ担当部長よりご説明、ご報告をさせていただきますが、先ほども申し上げましたように、雇用情勢は改善が進んでいるとはいえ、取り組むべき課題が山積しております。

このような状況の中で半年間、本年度上半期に私どもが推進してまいりました労働行政の実績、進捗状況、課題等につきましてこの後ご報告、ご説明させていただきますので、委員の皆様方におかれましては、どうぞ忌憚のないご意見をいただきたいと存じます。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

○加藤会長

ありがとうございました。

3 審 議

○加藤会長

それでは、本日の審議会の議題に入ります。

まず、議題（1）、「平成30年度行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況について」ですが、労働局から上半期の進捗状況について一通り説明をいただいた後で、一括してご審議をお願いしたいと思います。

それでは、労働局から説明をお願いいたします。

始めに、「北海道労働局における最重要課題・目標・対策」について長総務部長から説明をお願いいたします。

○長総務部長

北海道労働局総務部長の長でございます。私から北海道労働局におけます最重要課

題の2点、「働き方改革の着実な実行や人材確保対策の推進等を通じた労働環境の整備・生産性の向上」と「女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画」について上半期の取組状況を中心に説明したいと思えます。

お手元に配付しております議題（1）の提出資料を中心に説明させていただきますが、適宜行政運営方針も参照いただければと思えます。

まず、お手元の配付資料の1ページ目でございます。行政運営方針では16ページになります。アの働き方改革の推進に向けた気運の醸成ということでございます。

（ア）といたしまして北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議を記載しておりますが、10月11日に会議を開催しております。働き方改革関連法の説明や働き方改革の取組を支援するための施策について情報交換を行ったところでございます。

また、1ページの②にございますように、法律の概要について各種団体・機関にも協力をお願いしながら周知・広報に取り組んだところでございます。

引き続き各種機会を捉えて働き方改革関連法の周知を行うこととしております。

次に、（イ）でございます。地方自治体、団体等への共同宣言賛同の働きかけ等による環境整備の関係でございます。

北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議の第1回の会合で採択されました「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」というのがございます。9月末現在で道内全市町村及び109団体からの賛同を得ており、労働局のホームページで公表しているところでございます。

お手元の資料の2ページ目をご覧くださいと思えます。

少し飛びますが、2ページ目の下の（エ）でございます。「北海道働き方改革・雇用環境改善プラン」の見直しについてでございます。

プランは平成28年度から32年度を計画期間としており、本年度はプランの中間年に当たります。7月10日に「働き方改革、正社員転換・待遇改善実現」推進本部会議を開催し、進捗状況を踏まえて、括弧にありますように同プランの見直しを行ったところでございます。

続きまして、4ページをご覧くださいと思えます。

イの中小企業・小規模事業者への支援の関係でございます。行政運営方針では18ページになります。

（ア）の北海道働き方改革推進支援・賃金相談センターの関係でございます。こちらは今年度4月27日に立ち上げておりますが、①の活動実績にありますように、電話等による相談、セミナーの実施、出張相談などを行ったところでございます。

続いて、5ページをご覧くださいと思えますが、下半期の取組として、中ほどに記載がありますように、引き続きセンターの利用促進を図るためにコミュニティFM局への出演や、当局が実施する説明会などの場を活用してセンターの周知を行っていくこととしております。

続きまして、資料の6ページをご覧くださいと思います。

ウの労働条件及び職場環境の改善についての周知・啓発でございます。

無期転換ルールにつきましては各種ツールを活用して周知を行ってきましたが、③にありますように、平成29年度における有期特措法に基づく第二種認定計画の申請件数は1,388件となっております。そのうち925件が無期労働契約転換申込権が発生する平成30年4月1日直前3カ月間の駆け込み申請となっております。

続いて「(イ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備」の関係でございます。

9月に職場におけるハラスメント対策に係る説明会を帯広市、旭川市で開催しております。71名の方に参加いただきました。札幌市でも10月に開催したところでございます。

続いて、7ページの「(2) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用の処遇改善」のところをご覧くださいと思います。行政運営方針では19ページになります。

まず、アの(ア)でございますが、パートタイム労働法に基づく報告徴収を78社に実施しております。均等待遇についての違反はなく、均衡待遇については13事業場に対し助言を行い、全件是正されたところでございます。

続いて、(イ)のキャリアアップ助成金の活用促進です。

北海道銀行が顧客を対象に実施したセミナーに職員を派遣しまして、助成金の周知を行っております。また、金融機関窓口や行員の訪問先事業場においてリーフレットによる周知を依頼したところでございます。

続いて「イ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に関する法制度の周知」の関係でございます。

経済団体等を訪問しまして同法の概要について説明を行うとともに、会員企業や地域に対する周知・広報を依頼する等の取組を行ったところでございます。

引き続き北海道、北海道働き方改革推進支援・賃金相談センターと連携して、説明会を実施するなど周知に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、9ページでございます。「(3) 長時間労働の是正及び労働災害防止・健康確保対策の推進」でございます。行政運営方針では20ページになります。

これにつきましては、労働時間の是正、労働災害の減少、メンタルヘルス対策、疾病を抱える労働者等の健康確保対策の3点を掲げております。

まず、アの長時間労働の是正でございます。各種情報から、時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等に対しまして監督指導を実施しております。

下半期におきましても引き続き適切に監督指導を実施していくこととしております。

10ページをご覧くださいと思います。続いて、イの労働災害防止対策でござ

います。

本年度から第13次労働災害防止計画、5年ごとの中期計画でございますが、スタートしております。

①にありますように、労働災害防止団体等の会議、各種総会、集団指導等のあらゆる機会を捉えまして同計画の周知を行っております。

また、③にありますように、死亡労働災害の発生に歯止めがかからなかったことから、4月17日でございますが、関係団体に対して死亡労働災害撲滅に係る緊急要請を行ったところでございます。

そのほか、④にありますように、建設業につきましては4月から6月の期間で建設工事着工期労働災害防止運動を展開し、建設現場に対して監督指導等を実施しましたが、7月に死亡労働災害が多発したことから、建設関係団体に対しまして現場の安全管理体制の確立及び現場の緊急総点検の実施等について要請を行ったところでございます。

続きまして、11ページをご覧くださいと思います。

下半期の取組として記載しておりますが、13次労働災害防止計画の目標達成に向けまして、建設業、製造業、林業等の重点業種を中心として関係機関等との合同パトロールや集団指導を実施していくこととしております。特に建設業につきましては、10月から12月の間において「建設工事追い込み期労働災害防止運動」を展開し、監督指導、集団指導を実施するほか、10月1日から12日の期間において全道一斉監督を実施したところでございます。

また、転倒災害を含め労働災害が増加しております小売業を重点として労働災害防止対策の徹底について啓発・指導するため、北海道商工会議所連合会等の3団体に対して要請を行ってまいります。

続きまして、12ページをご覧くださいと思います。ウのメンタルヘルス対策でございます。

ストレスチェックについての集団指導や個別指導、北海道産業保健総合支援センターによる個別支援を実施したところであります。

また、疾病を抱える労働者等の健康確保対策について両立支援ガイドラインを周知いたしまして、北海道産業保健総合支援センターと連携して個別事業場に対する支援を実施しました。

13ページをご覧くださいと思います。下半期の取組でございます。

引き続きストレスチェックの適切な実施を中心としたメンタルヘルス対策、事例集の配布による治療と仕事の両立支援対策の推進を図っていくこととしております。

なお、メンタルヘルスの取組状況の集計結果については11月に報道発表を行ったところでございます。

続きまして、14ページになります。「(4)人材確保対策の推進等を通じた労働

環境の整備・生産性の向上」でございます。行政運営方針では21ページになります。

今年度、人材確保対策コーナーを新たにハローワーク札幌に設置しております。人材不足分野への求職者支援及び求人充足支援により人材確保支援を行っているところでございます。

福祉分野の人材支援につきましては、14ページの表にありますように、関係機関との連携や企業説明会、また面接会を実施しているところでございます。

建設・警備・運輸分野につきましては、②のところになりますが、新たに北海道人材確保対策推進協議会（建設・警備・運輸分野）部会を6月25日に開催し、連携を図っているところでございます。

15ページ、イの雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」と企業の生産性向上の取組への支援の関係でございます。行政運営方針では22ページになります。

16ページをご覧くださいただければと思いますが、（イ）に記載がありますように、従業員の離職率低下に取り組む事業主を支援する制度として平成30年度に人材確保等支援助成金が創設されております。9月末現在81件の計画届受理件数となっております。また、支給申請につきましては、計画に基づく制度の導入・実施期間が3カ月から1年間程度必要なために、現在のところ支給申請の受理件数はゼロ件となっております。

下半期の取組でございますが、人材確保対策コーナーを中心といたしまして求人条件の緩和、雇用管理改善勸奨、面接会の開催など関係機関と連携した人材確保支援を行うこととしております。

下の表にございますように、福祉分野では既に終了したものがございますが、企業説明会、面接会を予定しております。

11月6日に開催されました介護・看護人材合同面接会では、参加企業103社、来場者数211名となっているところでございます。

続きまして、17ページをご覧くださいただければと思いますが。

建設については、③に記載がありますように、建設労働者緊急育成支援事業によりまして道内各地で15コース155名の建設技能者育成を目的とした研修が予定されております。

また、運輸につきましては、④に記載がありますように、11月3日に開催されたバス運転手合同採用説明会への参加、⑤にありますように札幌トラック協会の研修会への講師派遣を予定しているところでございます。

18ページをご覧くださいただければと思いますが。こちらからは、2つ目の最重要課題である「女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画」についての記載でございます。行政運営方針では23ページからになります。

まず「ア 女性活躍推進法の実効性確保」の関係でございます。

一般事業主行動計画の届け出状況としましては、（ア）①のとおりとなっております。

す。新たに把握した義務企業や行動計画の期間が終了した企業に対しまして行動計画の速やかな策定・届出等を助言するとともに、努力義務企業につきましても策定に努めるよう働きかけております。

また、②でございますように、えるぼし認定企業1社となっております。資料C-4を後で参照いただければと思います。

続きまして、20ページでございます。イの子育てと仕事の両立を望む女性等への就職支援ということで、行政運営方針では24ページになります。

マザーズハローワークやマザーズコーナーにおきまして、子育てと仕事の両立を望む女性等へ求人情報の提供、託児付きセミナーの実施、就職支援を行っているところでございます。

(ア)にありますように、担当者制による重点支援対象者の就職率は92.9%となっております。目標が92.1%でございましたので、0.8ポイント上回っている状況でございます。

次に、ウのひとり親に対する就労支援の関係でございます。

(ア)にありますように、生活保護受給者等就労自立促進事業について関係市町村と協力して事業の周知に努めたところでございます。

また、(イ)にありますように、児童扶養手当の現況届を提出する8月に出張ハローワークとしまして16市区町17カ所で臨時相談窓口を設置したところでございます。

続きまして、22ページでございます。行政運営方針では24ページになります。若者の雇用対策の推進ということでございます。

ア(ア)の下の表にありますように、10月末現在の新規高卒者の道内求人数、道内求人倍率、就職内定率について、全て前年度を上回っている状況にあります。

(イ)の表は就職率の状況を整理しております。

なお、大学につきましては、道外へ就職する割合が増加している傾向にあるところでございます。

続きまして、23ページでございます。

(ウ)の新卒者に対する職場定着支援の関係になります。

学卒ジョブサポーターによる訪問や電話確認等によりまして、2,450人に対し定着支援を行ったところであります。

また、②にありますように、職業意識の早期形成に向けたセミナー等を実施しております。

次に、(オ)の②のユースエール認定企業についてです。

当制度につきましては、一定の要件を満たした雇用管理の状況など優良な中小企業を認定する制度でございまして、認定された企業は企業説明会、面接会へ優先的に参加できることとしております。学生にも優良企業としてPR効果があると思われま

が、認定企業数は11月1日現在で15件となっているところでございます。

続いて、24ページです。

イのフリーター等の正社員就職の推進の関係でございまして、行政運営方針では26ページになります。

(ア)に、札幌わかものハローワーク及びハローワークに設置している「わかもの支援窓口」での取扱状況について表を記載しております。新規登録数は減少している状況にあります。

(イ)にありますように、就職への準備が必要な若者については、道内8カ所にある地域若者サポートステーションと連携し就労希望者への支援を実施しているところでございます。

また、ウの北海道との連携の関係でございまして、国と道の一体的施設である「みらいっぽ」におきまして利用者情報の共有、支援サービスの提供などによりまして、9月末現在の就職件数3,148件となっているところであります。

続きまして、25ページをご覧くださいと思います。

下半期の取組ですが、表に記載がありますように新規高卒者、大学生等に対する面接会を実施、または実施する予定としております。

なお、10月21日に開催されました就活ミーティングでは、現在集計中ではありますが、参加企業103社、参加学生190名程度となっております。

続いて、26ページをご覧くださいと思います。

(オ)の②のユースエール認定企業の取組でございまして、

資料として添付しておりますが、「ユースエール認定企業って知ってる？」というものを活用いたしまして、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、認定企業の確保に努めてまいることとしております。

続きまして、27ページをご覧くださいと思います。障害者、難病・がん患者等の雇用対策でございまして、行政運営方針ですと26ページになります。

アの(ア)、雇用率達成指導の関係でございまして、重点企業リストを作成し、関係機関と連携した計画的な指導を実施しております。

(イ)の障害者の雇用状況でございまして、資料番号Nを後ほどご覧くださいと思いますが、10月末現在で新規求職者数は前年を下回っておりますが、就職件数のほうは2,988件ということで前年を上回っている状況にあります。

なお、②に記載がありますように、障害者の雇用状況につきましては平成30年6月1日現在の数値は公表前の速報値となりますので、ご了承願えればと思います。

ご承知のとおり、今年度4月から雇用率が引き上げとなっております。6月1日の民間の障害者雇用者数は1万4,388.5人となっております。雇用率も2.20%となっております。過去最高となっておりますが、達成割合は雇用率の引き上げに伴いまして48.4%と7年ぶりに減少となっております。

また、公的機関については、未達成機関は、2.5%機関が57機関と増加し、2.2%機関は2機関となっております。

28ページをご覧くださいと思います。

(イ)の精神障害者や発達障害者、難病患者等への支援の関係でございますが、専門の支援員を配置し、求職者、事業主の支援の充実を図っているところでございます。続いて、「ウ がん患者等への就職支援」の関係でございます。

治療と仕事の両立を希望する求職者への支援として、就職支援ナビゲーターを今年度新たに札幌所にも配置しております。

また、連携先拠点病院も、アンダーラインを付しておりますが、今年度新たに札幌2か所、釧路1か所を加えております。これで10か所となっているところでございます。

29ページをご覧くださいと思います。

下半期の取組となりますが、アの(ア)に記載がありますように、未達成企業の6割を占める障害者雇用ゼロ人企業につきまして効果的な取組・指導を実施します。

また、(イ)に記載がありますように、公的機関や影響の大きい大企業に対しましてハローワーク幹部、局幹部による指導を実施してまいります。

(ウ)につきましましては、国の行政機関において障害者の計上誤りが明らかとなったことから、国の行政機関、地方公共団体において平成29年6月1日現在の再点検を実施したのになります。

下の表にその結果をまとめておりますが、地方独立行政法人以外で不足数が増加しております。

今後、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき、民間企業も含め、障害者が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大に向けた取組を推進してまいります。

続いて、30ページをご覧くださいと思います。

(イ)の精神・発達障害者しごとサポーターの関係でございます。

定着率向上のための環境づくりとして、障害者の方が安心して働けるよう同じ職場で働く従業員の方に応援者となっていただく「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成講座を開設しております。今年度の目標としては1,290名の達成を目指しております。

続いて、31ページをご覧くださいと思います。(4)の高年齢者の雇用対策ということでございますが、行政運営方針ですと28ページになります。

アの(ア)といたしまして、雇用確保措置未実施企業に対する指導でございます。

高年齢者雇用確保措置実施状況でございますが、報告対象企業数6,180社のうち未実施企業は前年度と同数の18社となっております。実施率99.7%と前年と同率であります。

次に、イの（イ）でございますが、高年齢者の再就職支援の強化ということで今年度新たにハローワーク帯広を加えまして、6カ所において生涯現役支援窓口を設置しております。助成金の周知・活用を図り、チーム支援による総合的な支援を実施しているところでございます。9月末現在の65歳以上の就職件数は384件となっておりまして、年間目標の677件の56.7%となっているところでございます。

続きまして、32ページでございます。

ウの（ア）、生涯現役促進地域連携事業についてでございます。

先駆的なモデル地域の普及を図るために北海道社会福祉協議会に委託して実施しているところでございます。

また、（イ）になりますが、高齢者活躍人材育成支援事業を北海道シルバー人材センター連合会に委託して、高齢者の活躍できる場の拡大に努めているところでございます。

下半期につきましても、定年延長・継続雇用の延長に向けた環境の整備ほか各種対策に取り組むこととしております。

以上、雑駁でございますが、私からの説明とさせていただきます。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

続きまして、「労働行政の重要課題・目標・対策」について各部長から説明をお願いいたします。

始めに、鈴木雇用環境・均等部長から説明をお願いします。

○鈴木雇用環境・均等部長

皆様、おはようございます。雇用環境・均等部長の鈴木でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

私からは、今、総務部長が説明をいたしました続きになりますが、提出資料の34ページから、雇用環境・均等行政の重点施策のところからご説明をさせていただきたいと思っております。

行政運営方針では、私どもの雇用環境・均等行政の重点施策、30ページから32ページにまたがって書いてございます。

提出資料で順番に説明をしていきたいと思っております。

まず最初に、1の（1）の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進というところで、アといたしまして、男女雇用機会均等法の実効性確保というものになります。

（ア）の①ですけれども、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を143件実施いたしました。この報告徴収というのは、私どもで対象となる事業所をピックアップいたしまして、事業所に対する調査を行い、法違反があった場合に助言・指導を実施いたしました。是正を求めるものでございます。こちらを143件実施した結果といたしまして、111の事業所で法違反が認められまして、251件の助言を行い、227

件が是正されております。未是正部分については、助言・指導を実施して、是正されるまでのタイムラグの部分であるというふうにご理解いただければと思います。

②といたしまして、労働者からの相談を端緒とする紛争解決援助というものも実施しておりますが、上半期では4件実施いたしまして、そのうち3件が妊娠等不利益取扱事案でございまして、全件解決を見ております。

次に（イ）の職場におけるハラスメント対策ですけれども、①先ほどの報告徴収を実施した中で、56の事業所にセクハラ、58の事業所にマタハラの防止対策に係る法違反が認められまして、114件の助言で90件の是正を見ております。

②ですが、労働者からの相談端緒の報告徴収につきましては5件。4件がセクハラ、1件がマタハラでございまして、うち2件のセクハラ事案が是正済み、残りにつきましては継続指導中になっております。

それから、労働者からの相談を端緒とした紛争解決援助というものも実施しております。これは4件のうち1件がセクハラ事案で、それも継続中になっております。

③といたしまして、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」というものを厚生労働省で実施しているところですが、北海道におきましては9月に「職場におけるハラスメント対策に係る説明会」というものを帯広と旭川で開催いたしました。

ちなみに、札幌で10月に開催しております。資料のC-3に説明会案内のチラシをつけておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

下半期の取組といたしましては、引き続き報告徴収等により法の履行確保を図るといふことと、まだ是正されていないものにつきましては確実な是正を図るべく指導を継続していくということになります。

続きまして36ページ、（2）の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進ですが、アといたしまして、改正育児・介護休業法の確実な履行・周知になります。

（ア）の中で①の育児・介護休業法に基づく報告徴収を135件実施いたしてございまして、126の事業所に対して430件の助言を実施し、338件の是正を見ているところです。

②といたしまして、先ほど申し上げましたハラスメント対策に係る説明会の中で、改正育児・介護休業法に育児・介護に係る制度の取得などを理由としたハラスメントの禁止というものが盛り込まれましたので、その内容について事業主の方たちに説明を行いました。

③といたしましては、育児・介護休業法につきまして報告徴収を集団的な手法で実施しておりますが、その中で育児・介護休業制度に係る規定整備の支援をしております。

④ですが、今年度から、特に介護に係る両立支援制度についてはまだ十分な利用が図られていないところもありますので、北海道に働きかけを行いまして、地域包括支援センターの職員研修において育児・介護休業法上の介護に係る各種制度について説

明をさせていただく時間を確保いたしました。

(イ) の育児休業等を理由とする不利益取扱等への厳正な対応というところですが、①といたしまして、労働者からの相談端緒の報告徴収を2件実施いたしまして、1件は是正を見ております。1件につきましては、法違反とまでは言えないということで望ましい取組を助言いたしました。

②の紛争解決援助を3件実施いたしまして、2件解決、1件継続中となっております。

(ウ) ですが、①は省略いたしまして、②ですが、両立支援の助成金、申請件数106件、支給決定が127件。支給決定が多いのは、過年度分の決定もあるということで数字が逆転しております。申請件数、決定件数ともに伸びている状況です。

続きまして、37ページのイのところですがけれども、次世代育成支援対策推進法に基づきます一般事業主行動計画の策定・届出等の完全履行についてですがけれども、①の義務企業の届出件数は1,471社、届出率は87.6%ということで、若干届出率が低くなってはおりますが、未届企業388社に対しまして文書によって督促指導を行っております。

②の「くるみん認定」ですがけれども、上半期3件ということで、昨年同期と同数となっております。くるみん認定企業につきましては資料のC-5に一覧をつけておりますので、これも後ほどご確認いただければと思います。

下半期につきましては、引き続き報告徴収等の実施により改正育児・介護休業法の確実な履行と周知を図ってまいりたいということと、育児休業や介護休業に関する労働者向けのリーフレットを作成しておりますので、これを地方公共団体等の協力を得まして労働者の方の手元に届くような形での周知を図っていきたく思っております。

また、次世代法に関しましては、引き続きまして行動計画未届企業への督促指導、あるいは「くるみん認定制度」の周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、39ページになりますが、(3)といたしまして、パートタイム労働者の均等・均衡待遇確保対策ですがけれども、アのパートタイム労働法の確実な履行です。こちらは、先ほど総務部長からも数字の話がございましたが、報告徴収を78件実施し、73事業所に対して212件の助言を行い、177件の是正をしております。この報告徴収の時に併せまして、パート労働者の均等・均衡待遇を図ることなどに関する各種支援制度を周知して利用を促しております。

下半期には、引き続き報告徴収を実施するとともに、支援制度について周知してまいりたいと思っております。

最後、40ページになりますがけれども、(4)の個別労働関係紛争の解決の促進ということで、アといたしまして、総合労働相談コーナーの機能の強化ということで、①新規採用した相談員に対する研修、全相談員に対する集合研修を実施し、相談員の資質の向上を図っております。

さらに、②必要性のあるコーナーに対して個別に業務指導を実施しているほか、③日常業務を通じた指導も行っており、さらに、私的なペーパーになりますけれども、「紛調官だより」を発行いたしまして情報共有なども実施しております。

④といたしまして、こちらの総合労働相談関係の運用状況につきましては記者発表を行っておりまして、本日資料のC-6として添付をさせていただいております。

イの効果的な助言・指導の実施及び的確なあっせんの実施ということですが、①、助言・指導につきまして総合労働相談コーナーの相談員に対して積極的な実施を指導しておりまして、上半期で148件実施いたしました。こちらの個別労働相談につきましては迅速な処理ということが非常に重要視されておりまして、148件中142件が受け付け後1か月以内に完結をしております。

②のあっせんにつきましては、北海道の場合、非常に遠隔地に申請者あるいは被申請者がいる場合がございますので、そういった遠隔地でのあっせんにつきましてはテレビ会議システムなどを活用いたしまして実施をしております。上半期で132件のあっせんを実施し、118件が完結しております。2か月以内の完結率につきましては84.7%となっております。

ウといたしまして、関係機関・団体との連携ということで、①労働局が事務局となりまして個別労働紛争解決制度の関係機関、いろいろな機関がこういった紛争解決制度を実施しておりますが、そういった機関との連絡協議会を開催しておりまして、来年の2月1日にこの協議会主催のセミナーを開催する予定になっております。

また、②といたしましては、紛争調整委員会の委員が12名いらっしゃるのですが、一堂に会する委員会会議を開催したところでございます。

下半期は、引き続き相談員への指導・情報提供により相談コーナーの機能強化を図るとともに、関係機関との連携あるいは制度の周知を図っていきたいと考えております。

以上でございます。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

それでは、次に加藤労働基準部長から説明をお願いいたします。

○加藤労働基準部長

労働基準部長でございます。恐縮ですが、着席にて説明をさせていただきます。

労働基準行政の関係でございますが、43ページからでございます。よろしくお願い申し上げます。

まず最初に、2の(1)、法定労働条件の確保・改善対策でございます。

これにつきましては、【取組の方向・目標】としてアからオまで5点掲げてございます。アが長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止対策。イが過労死等防止対策。ウが賃金不払残業の防止対策と法定労働条件の確保、トラック運転者、技能実

習生等の労働条件の確保。エが学生アルバイトなどの労働条件の確保。オが改正労働基準法の周知、労働基準行政の積極的な情報発信。この5点を掲げて取り組んだところでございます。

上半期の取組状況といたしまして、主なものにつきましてご説明申し上げたいと思います。

まず、アについてでございます。これにつきましては先ほど総務部長の方からも説明がありましたが、各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等に対しまして上半期で505件の監督指導を実施してございます。違反率は64.2%となっております。

イにつきましては、後ほど下半期の取組にあわせてご説明をさせていただきたいと思っております。

ウの法定労働条件の確保につきましては、上半期に1,924件の監督指導を実施しまして、違反率は65.4%となっております。

続きまして、44ページでございます。

c、司法処分というところがございしますが、監督指導の結果、重大、悪質なものにつきましては司法処分に付するというところでございしますが、上半期18件の送検となっております。

続きまして、45ページのオの部分でございますが、改正労働基準法等の周知についてでございます。

これにつきましては、この4月に全ての労働基準監督署におきまして労働時間相談・支援班というチームを組織いたしまして、上半期に説明会を432回実施して、改正法の周知といったことに努めておるところでございます。

上半期の取組は以上でございますが、下半期の取組についてでございます。これも主立ったものについてのみご説明申し上げます。

イの過労死等防止対策につきましては、これは既の実施済みではありますが、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施いたしまして、重点的な監督指導の実施、もしくは過重労働解消相談ダイヤル、いわゆる電話相談でございますが、これを実施、もしくは労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問などの取組を行ったところでございます。

それと、おめくりいただきまして46ページ、オの部分でございます。改正労働基準法の周知につきましては、先ほど申し上げました監督署に設置しました相談・支援班、もしくは相談コーナーも設置してございますが、引き続き周知活動を行ってまいると考えてございますし、事業場からのご希望等あれば個別の訪問支援といったことも行ってまいりたいと考えてございます。

続きまして、安全衛生の関係に入らせていただければと思います。

47ページでございます。労働者の安全と健康確保対策の推進ということのうち、

労働災害防止の関係について説明申し上げます。

【取組の方向・目標】でございますが、死亡災害、死傷災害の減少ということでございます。先ほど局長の方から11月末現在の状況について挨拶の中でお話がありましたけれども、9月末時点での整理といたしましては死亡者数は43人、これは前年同期と比較しますと15人の減少でありますし、死傷者数については4,323人ということで、これについては、残念ながらといたしますか、162人増加している状況でございます。

上半期の取組といたしまして、アの（ア）、死亡労働災害を撲滅させるための重点業種。これにつきましては建設業、製造業、林業等掲げてございますが、労働局長や関係機関等と合同でパトロールを実施するほか、各種キャンペーン、集団指導、説明会等々におきまして労働災害防止対策の徹底について要請等行っているところでございます。

また、（イ）、労働災害が増加傾向にある、またはその減少が見られない業種への対応でございますが、陸上貨物運送業、第三次産業のうち小売業、社会福祉施設に対しまして安全パトロール、集団指導など各種手法を用いて労働災害防止に向けた取組を行っております。

次に、下半期の取組のうち主立ったものでございます。48ページをおめくりいただければと思います。

（ア）の重点業種対策といたしましては、これは引き続きということでございますが、重点としております業種につきまして関係機関と合同パトロールや集団指導等を実施してまいりたいと考えてございます。

また、（イ）の災害の増加傾向、減少が見られない業種への対応でございますが、陸上貨物運送事業、第三次産業のうち小売業、社会福祉施設、これらを重点といたしまして転倒災害防止を含めた指導・啓発、これについて引き続き実施してまいりたいと考えてございます。

また、49ページでございますが、業種横断的な取組ということでございますが、今の時期ということになります。転倒災害を含む北海道特有の労働災害防止対策、これにつきまして説明会、リーフレット等におきまして周知を図ってまいりたいと考えてございます。

続きまして、50ページに入らせていただければと思います。健康確保対策の部分でございます。

この対策の【取組の方向・目標】といたしまして、イからエまでの3つを掲げてございます。イが過重労働による健康障害防止、メンタルヘルス対策の推進ということでありまして、ウは疾病を抱える労働者等の健康確保、エが化学物質による健康障害防止、石綿障害の予防、受動喫煙の防止、それと粉じん障害防止といったことを掲げてございます。

上半期の取組につきましては、メンタルヘルス対策と疾病を抱える労働者等の健康確保対策につきましては先ほど総務部長から説明もございましたので、恐縮ですが、割愛をさせていただければと思います。

エの（ア）の化学物質対策でございますが、これにつきましては201件の監督指導等を実施いたしまして関係法令の遵守を図ったところでございますし、（イ）の石綿障害予防対策でございますが、これにつきましては建築物解体工事現場に対する監督指導等89件実施してございますが、建設工事の発注機関、建設関係団体との会議等を通じた関係法令の説明等を実施したところでございます。

また、51ページに入らせていただきますが、（エ）の粉じん障害防止対策につきましては、ずい道建設工事、新たに有所見者が発生した事業場等に対しまして52件の指導を行っております。

上半期の取組は以上でございます。

下半期の取組につきましては51ページのイからエに記載してございますが、リスクアセスメントの実施を始めとする化学物質対策、地方自治体と連携を図りました石綿障害防止対策、助成金の適正交付を含む受動喫煙防止対策、新規有所見者の発生事業場等に対する迅速・的確な粉じん障害防止対策、これら各対策につきまして引き続き推進を図ってまいりたいと考えてございます。

お聞きいただきまして、52ページ、賃金関係でございます。

【取組の方向・目標】につきましては、最低賃金額の周知とその履行確保ということと、中小企業等への各種支援策の利用促進といったことでございます。

上半期の取組といたしましては、北海道最低賃金につきましては北海道地方最低賃金審議会からご答申をいただき、25円引き上げの時間額835円として10月1日より発効しておるところでございます。

また、特定最賃につきましても同様に21円から26円の引き上げという状況でございますが、12月1日から発効してございます。

新しい最賃額につきましては、（イ）でございますけれども、北海道、各市町村、労使団体等に周知・広報の依頼を行っておりますし、11月末現在でございますけれども、市町村広報誌の掲載率は83.8%という状況でございます。

また、（ウ）の最低賃金の引き上げに伴う中小企業・小規模事業者への支援策でございますが、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等の利用促進を図っておるところでございます。

53ページに入らせていただきますが、下半期の取組といたしまして、引き続き最低賃金額、支援策につきまして各種広報や説明会等におきまして周知と利用促進を図ってまいりたいと考えてございますし、履行確保につきましても実効ある監督指導を実施してまいりたいと考えてございます。

最後に、労災補償関係について説明を申し上げます。

54ページ、55ページでございますけれども、54ページの【取組の方向・目標】についてでございますが、脳・心臓疾患、精神疾患等の労災事案、請求事案の6カ月以内の給付の決定、年度末におきまして6カ月超事案を18件以下といったことを目標として取り組んでおるところでございます。

上半期の取組状況といたしまして、1の労災保険給付の迅速・適正な処理につきましては、労災保険の新規受給者数は増加しておる状況でございますけれども、職員に対する研修等実施しまして、能力の向上を図って、早期処理に努めているところでございます。

また、2の脳・心臓疾患及び精神障害事案の迅速・適正な処理の徹底につきましては、精神障害事案が増えてございますので、精神障害事案の未決が多い署に対しましては局の担当者が指導を行うなどして早期処理に努めたところでございます。

下半期の取組状況につきましては、55ページの下段の部分でございます。

脳・心臓疾患及び精神疾患の新規請求件数は今後とも高どまりの状況が見込まれるところでございますので、引き続き長期未決事案の発生防止、迅速処理に向けた適切な進行管理の徹底等に努めてまいりたいと考えてございます。

労働基準行政、大変駆け足で恐縮でございますが、以上でございます。

ご指導方よろしくお願い申し上げます。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

それでは、続きまして中野職業安定部長から説明をお願いいたします。

○中野職業安定部長

職業安定部長の中野でございます。

私からは職業安定行政の重点施策について説明しますが、時間の限りもありますので、数値目標のあるもの、またはトピックス、イベントなどを中心に説明したいと思います。

座らせていただきます。

56ページからでございます。

3、職業安定行政の重点施策、(1)、地域の実情に即した雇用対策の推進、ア、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進。

【取組の方向・目標】に数値目標があります。就職件数6万2,200件以上、雇用保険受給資格者の早期再就職件数2万2,596件以上、求人充足件数6万1,200件以上を目指す。これは安定行政の主要指標の目標でございます。

上半期の取組状況ですが、一括して一番上の表で説明します。

上から2つ目の充足件数は、目標3万7,224件に対し実績3万6,247、進捗率が97.4%。

1つあけて就職件数、目標3万8,275に対し実績が3万6,794、進捗

率が96.1%。

一番下、雇用保険受給者の早期再就職件数、これだけは9月末ですが、目標が1万2,179に対し実績1万2,657、進捗率が103.9%。

そのほか、重点目標である正社員の求人、正社員の就職件数、いずれも95%を超える高い率となっております。

皆さんご存じのとおり、年々求職者が減少している中で、私どもとしてはまずまずの成績ではないかと思っております。

58ページ、下半期の取組ですが、順調に推移しているということで、ここにある(ア)から(オ)までの対策を着実に下半期も実行してまいります。

続いて59ページ、イの職業能力開発による就職等支援。

【取組の方向・目標】のイに数値目標がございます。公的職業訓練の訓練修了3カ月後の就職件数3,540人以上を目指す。就職率は、公共職業訓練の施設外訓練で80%以上、委託訓練では75%以上、また求職者支援訓練の基礎コースで60%以上、実践コースで65%以上を目指す。

上半期の取組状況ですが、まだ数字は出ていないので、一番上の表ですけれども、平成29年度の実績の速報値が出ています。全てにおいて目標を29年度は上回りました。

その下の表ですが、これも半年の速報値ですけれども、求職者支援訓練の受講者数が、こういった状況ですから昨年に比べて減ってきております。

それで、61ページ、下半期の取組ですが、アの(ア)の①、2月に開催予定の第2回北海道地域訓練協議会の議論を経て、地域のニーズを踏まえて、来年度、平成31年度北海道地域職業訓練実施計画を策定する予定でおります。

(イ)、受講者が減っている中で、マスメディア等を活用して、公的職業訓練、「ハロトレ」と呼んでいますけれども、周知・広報を行ってまいります。

それで、(ウ)にもあるとおり、引き続きハローワーク、北海道、機構支部と連携を図って就職支援を実施してまいります。

続いて63ページ、ウ、地方自治体等と一体となった雇用対策の推進。

【取組の方向・目標】は、ここに書いてあるとおりです。

上半期の取組状況。

アの(ア)、北海道とは「平成30年度北海道雇用施策実施方針」、札幌市とは「平成30年度雇用対策協定」に基づいて綿密な連携・協力を図っているところでございます。

(イ)、国が行う雇用施策と地方自治が行う業務の一体的実施事業。これは、下にあるとおり、北海道では2カ所、札幌市9カ所、函館と旭川が2カ所ずつ、北見と釧路が1カ所ずつで支援を実施しております。

一番下の(ウ)、市町村連携型ふるさとハローワークと呼んでいます。北広島、

恵庭、登別、美唄、石狩、5カ所にありますけれども、恵庭の新規求職者がちょっと増えていますが、あとは就職者数も含めて軒並み減少している状況でございます。

64ページ、一番上の(エ)の①、北海道との協定に基づきまして9月28日、29日に「北海道U・Iターンフェア2018秋」を新宿のNSビルで実施しました。98の企業が参加して、187人が来場しております。

下の(イ)、実践型地域雇用創造事業の活用促進ということで、現在道内では5地域がこの実践型の事業を実施しております。平成29年度開始のものが釧路、帯広、北見で、65ページ一番上ですが、前回この審議会で承認いただいた平成30年度から開始が小樽と平取。この5地域で今年度合計の雇用創出目標は278人、委託費の総額は3億400万強で実施しております。

下半期の取組ですが、アの(エ)の①、大変好評であるU・Iターンフェアを、来年の3月9日に「2019春」をシルク新宿で企業60社を招いて開催予定でございます。これから開催に向けて首都圏のハローワークや大学へリーフレットを送付したり、インターネットを活用した周知を行う予定でございます。

一番下のイの(イ)、実践型事業の活用促進。実は、今年度でこの実践型事業は一応終わるということで、来年度からこれに替わる新たな事業を本省で検討中ということでございます。内容がわかり次第、道内の市町村宛てに情報提供をしてまいる計画です。

66ページ、(ウ)、北海道による産業施策と一体となった雇用創造の支援(戦略産業雇用創造事業プロジェクト)、略して「戦プロ」と呼んでいるものですが、これも実は今年度で終了ということで、これに替わる事業として地域活性化雇用創造プロジェクト、略して「地プロ」と呼んでいます。これに北海道が既に手を挙げておりまして、先日計画が本省にて受理されました。また、年明けにプレゼンなどを行って、それが採択されるかどうかということなのですが、局としても全面的に協力してまいりたいと思っております。

次、67ページ、エ、重層的なセーフティネットの構築ということで、ここでも数値目標がございます。

【取組の方向・目標】のア、地方自治体と綿密な連携を図り、生活保護受給者等の支援対象者数6,040人以上、就職者数4,050人以上を目指す。エ、雇用調整助成金の活用により失業の予防を図る。

上半期の取組、アの表をごらんください。9月末現在でございますが、生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況ですが、対象者が3,085人、進捗率が51.1%。就職者数が1,981人、進捗率が48.9%。どちらも前年よりマイナスですが、半年経って、まずまずの進捗率ではないかと思っております。

ページをめくって68ページ、一番下のエ、雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施。

69ページが一番上に雇用調整助成金活用状況、9月末現在の表が載っておりますが、計画届の受理件数が若干増えておりますけれども、こういう雇用情勢ですから、あとは軒並み減っております。

その下のまた書きなのですが、本年7月の豪雨災害及び北海道胆振東部地震災害に関し、本助成金の特例措置が同7月17日及び9月21日より実施されました。この特例措置について、北海道、道内各市町村、経済団体及び関係団体等に速やかに情報提供し、傘下等事業主への周知を要請いたしました。

ページをめくって70ページ、下半期の取組ですが、引き続き生活保護受給者等の生活困窮者または雇用調整助成金を活用した企業への支援を実施してまいります。

ページをめくって72ページ、(2)、求職者の状況に応じた就職等の支援、ア、季節労働者の通年雇用化の推進と雇用の安定等。

上半期の取組状況。表が並んでいきますけれども、3つ目をごらんください。季節労働者数の推移。一番上が平成29年度なのでございますけれども、5万2,568人。年々減少してきて、平成30年度はついに5万人を切ると思われます。

次、73ページ、一番上、出稼労働者数の推移。こちらも年々減少してきて、平成29年度は2,000人を切って、1,949人ということでございます。

その下の(ウ)、通年雇用助成金制度の活用による通年雇用化の推進ということで、雇用情勢は改善傾向にあるのですけれども、建設業では人手不足が続いているということで、この表にあるとおり、支給件数、対象労働者、新規労働者ともに増えております。

その下、(エ)、通年雇用促進支援事業。平成30年度は42の協議会で予算総額7億ちょっとで実施しております。

こういった事業や助成金の活用によって季節労働者が年々減っていったら、通年雇用化が進んでいるというふうに思っております。

下半期も助成金の活用、支援事業の実施で引き続き季節労働者の通年雇用化の促進を図ってまいります。

76ページ、イの外国人材の活用等ということで、上半期の取組状況なのですが、ア、留学生に対する就職支援。

今年度からハローワークプラザ札幌で外国人雇用サービスコーナーと留学生コーナーを一体的に運営しております。

下のイ、外国人労働者の適正就労の促進。

次の77ページ、表が2つある下のほう、9月末現在の道内における外国人の職業紹介状況。平成30年度は新規求職者数、就職件数ともに若干ではありますけれども増えております。

その下、(イ)の①、30年7月末現在の届出状況。道内の外国人労働者数は2万人を超え、国別では中国が最も多く、全体の37.7%、前年比0.9%減少。一方

で、ベトナムは全体の27.0%、前年比34.9%増ということです。

下に表がありますがけれども、外国人を雇用している事業所の数、先ほど言った2万人を超えた労働者の数、そのうち技能実習生の数がもの凄い勢いで増えております。

78ページ。下半期は、引き続き外国人労働者の適正就労の促進に努めてまいります。

次、79ページ。ウ、刑務所出所者等に対する就労支援の推進ということで、上半期の取組状況。

かぎ括弧にありますけれども、就職支援強化矯正施設に月形刑務所と札幌刑務所・札幌刑務所支所が指定されておりますが、月形については毎週2回、月・木に岩見沢の相談員が、札幌と札幌支所につきましては、札幌は毎週木曜日、支所は週1回、ハローワーク札幌北の相談員が駐在し、就労支援を実施しております。

下に表がありますが、矯正施設入所者の支援は、9月末の数字でございますが、平成30年度も前年度に比べて軒並み増えております。

保護観察者支援につきましては、紹介就職者が率でいくとかなり減っています。ただ、母数が少ないので、そんなに気になる数字ではありません。

下半期も引き続き矯正施設及び保護観察所との連携を図ってまいります。

続きまして、81ページ。

(3)、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進ということで、上半期の取組、アの(ア)、新規派遣許可申請を希望する事業主等に対する講習会。9月末現在で12回開催しまして、45社参加しております。

(イ)、労働者に対するセミナー。6回開催して、105人参加しております。

(ウ)、相談窓口での相談件数は3,495件となっております。

一番下のウの(ア)、労働者派遣事業及び職業紹介事業が適正に運営されることを目的として指導監督を実施しておりますが、ページをめくって82ページ、9月末現在の数字が、派遣事業で165件、職業紹介事業で30件、いずれも目標を上回っている状況です。

下半期も引き続き労働者派遣制度及び職業安定法の周知・啓発、あとは厳正な指導監督を実施してまいります。

最後に83ページ、(4)、雇用保険制度の適正な運営。

アからオまであるのですが、ここでは特にエの電子申請の利用促進と届出処理の短縮化を図るということで、ページをめくって84ページの下の方、エの(ア)。北海道労働局では、平成26年10月に北海道労働局電子申請事務センターというものを開設して、労働局への集中化を図ってまいりました。

一番下の(エ)、昨年の9月から雇用保険電子申請アドバイザーを委嘱、ハローワーク札幌・札幌東・札幌北にそれぞれ週1回相談コーナーを設置しております。今年度7月からは、ハローワーク札幌北におきまして雇用保険電子申請体験コーナーを設

置して、支援サービス、デモンストレーションを実施してまいりました。

下に表がありますけれども、平成27年度、28年度、29年度と電子申請の件数が順調に増えております。平成29年度は28年度に比べて28.2%増。

その下は今年度上半期分ですけれども、前年度比32.7%電子申請の件数が増えております。

最後、86ページのエの（ア）。電子申請アドバイザーを11月から函館にも配置、電子申請体験コーナーを同じく11月からハローワーク札幌にも設置して、電子申請の利用勧奨を図ってまいる予定でおります。

以上、駆け足ですみませんでした。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

それでは、次に長総務部長から説明をお願いいたします。

○長総務部長 総務部長の長でございます。引き続き着席して説明をさせていただきたいと思っております。

私の方からは労働保険の適用徴収業務の関係でございます。議案資料では87ページになります。

適用徴収行政の重点施策につきましては、【取組の方向・目標】としてアからオまで5つ挙げております。

まず最初に、労働保険の未手続事業一掃対策の推進の関係でございます。今年度1,420件の成立を目標としております。

お手元の資料の88ページをご覧くださいければと思います。4ということで、保険関係の成立状況について記載しております。

平成30年9月末の成立件数でございますが、震災の影響もありまして、394件となっております。前年同期と比べて進捗率は9.5ポイント下回っている状況でございます。

下半期におきましては一般社団法人全国労働保険事務組合北海道支部と連携を密にいたしまして、効果的な適用促進が図られるよう取組を進めているところでございます。

続きまして、89ページをご覧くださいければと思います。労働保険料等の適正徴収の関係でございます。

収納率につきましては、イの（ア）に記載がありますように9月末で45.51%となっております。前年同期より若干下回っている状況でございます。

下半期におきましては、収納率の向上を図るために局・署連携を密にして滞納整理等について取り組んでいるところでございます。

続きまして、91ページをご覧くださいければと思います。ウの労働保険事務組合の監査・指導の関係でございます。監査・指導状況を記載しておりますが、引き続き計画的に実施してまいりたいと考えております。

最後に、92ページでございます。

エの電子申請の利用促進、オの口座振替納付の利用促進の関係でございます。こちらについても引き続き周知に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○加藤会長

はい。ありがとうございました。

かなり大部の資料を少し駆け足でご説明いただきましたが、ただいまの説明に対しましてご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

はい。山田委員。

○山田新吾委員

労働者委員の山田でございます。質問と意見を述べさせていただきたいと思っております。

まずは、最初にお礼を述べたいと思っております。来年2月20日に改正労働基準法の学習会を連合北海道として開催するに当たり、講師の派遣を快く受けていただいて、ありがとうございます。

まずは27ページ。障害者雇用の関係でございますが、②のAの中に速報値として入っている障害者雇用数、人数だと思っておりますが、0.5人というか、「.5」は何を表しているのかということをお伺いしたいということ。

また、34ページ。これは意見というか、お願いの部分もあるのかもしれませんが、ハラスメントに対して、特にセクハラなんかは一旦起きてしまいますとメンタルダウンまでつながることもございます。ここに是正、指導、助言等行って、解決に向かっているということもありますが、特にハラスメントなんかは本人同士が離れるか、またはセクハラをした人間がいなくなる限り基本的には続くという認識です。労働相談を私ども受けていても、基本的には解決金をもらってやめる方向が非常に多い部分でございますので、起こした本人がいる限り、やはり継続的な監督をしていただきたいというのがもう一点でございます。

あと、もう一つ質問が、60ページでございます。説明の中では触れられていませんが、エの人材開発支援助成金の関係で、(ア)の中で、人材開発支援助成金の活用状況の中で、積極的な周知等の効果によって件数が増えているという文言があって、実際増えていますが、これはキャリアアップ助成金から人材育成コースがこちらのほうに組み込まれたということになって、その影響で増えたのではないかという気がしないでもないのですが、その辺、詳しくわかれば教えていただきたいというところでございます。

以上です。

○加藤会長

はい。

それでは、労働局のほうお願いいたします。

○中野職業安定部長

まず、最初の障害者の0.5についてですが、これは、障害者を短時間で採用したときに0.5人とカウントすることになっており、端数が出てくるということです。

次に人材開発支援助成金につきましては、おっしゃるとおりキャリアアップ助成金の人材育成コースが人材開発支援助成金に組み込まれた結果増加しております。

○鈴木雇用環境・均等部長

ハラスメントの関係ですけれども、ハラスメント事案につきましては千差万別でして、もちろん加害者が、一方的と言っていていかどうかわかりませんが、悪い場合もあれば、被害者側がハラスメントという名前で違うことを求めて問題が起こっているような場合もあって、様々ではあると思います。

おっしゃるように両者が顔を合わせないというような措置をとっていただくのが一番いいのですけれども、必ずしも大きな企業でないような場合には、企業の苦肉の策として1階と2階に配置してみたということもありますが、1階と2階だとどうしても出入りのときとか顔を合わせざるを得ないと。とって、企業のほうの処分として必ずしも解雇するというだけで物事が解決するわけでもなく、解雇まで至らない処分の内容もございまして、例えば労働局のほうで企業が加害者を解雇しないことが不当であるというような指導は正直できないと。企業が処分をすることについて、きちんとした対応をしていただければ、それ以上のところまでは手は突っ込めないというところもございまして、それぞれの事案ごとに訴えてきた方がなるべく納得できて、円満に解決できるような手法を考えながら指導をしているという、ちょっと苦しい状況にはあります。

ただ、いずれにしましても、こういったハラスメント事案が事業所の中で起きないようにするということが非常に重要ですので、まずはその防止対策をきちんと講じていきましょうということでの周知・啓発や、個別企業に対する防止対策が十分されていない場合の指導というものを実施しておりますし、実際に発生した場合にはどのように解決していけばいいかというのを、法律的な観点ももちろんなのですが、個別具体的に事業所とも相談しつつ、あるいは申告・申請してきた方ともお話をしつつ、一つひとつ解決策を探っていくというような現状にあります。

ちょっとお答えになっていないかもしれませんが。

○加藤会長

はい。

山田委員、よろしいですか。

○山田新吾委員

回答ありがとうございます。

すみません、なかなか言葉がうまく伝わらなかったのかどうかというのはありますが、もちろん様々なケースがあるというのは承知をしております。その中で、加害者

側が明らかにハラスメントをしている場合において、やはり性格というのはなかなか変わらないと思っていますので、継続指導ではないのですけれども、多少の時間を置いて再度監督指導等を含め、きちりと守られているかどうか、その辺もお願いしたいというところがございます。なかなか人がいない中での対応になろうかと思しますので、無理してやってくれということではございませんが、お願いしたいということでございます。別にこれについては回答は要りません。

あと、先ほどの障害者雇用の短時間労働者0.5人のカウントということですが、これは何か明確に週20時間未満とか何とかという基準があるかどうか、教えていただきたいということです。

以上です。

○本間職業対策課長

障害者の関係につきましては、週20時間以上30時間未満の方は短時間労働者となっております。その場合0.5人というカウントになるわけでございます。

○加藤会長

よろしいですか。

ほかにございませんか。

はい。山本委員。

○山本委員

山本です。

4点お聞きしたいのですが、まず6ページの無期転換ルールのところの取組で、特措法に関する申請件数が1,388件あったということで、処理件数を、繰り越し件数もそうなのでしょうか、報告されておりますが、全体として1,388件のうち処理ができたのは何件なのかということをお聞きしたいということと、無期転換にかかわる相談が労働局もしくは監督署のほうに何件あったのかということをお聞きしたいと思います。紛争処理のほうの件数は載っていたのですが、相談の件数全体として無期転換にかかわる相談があったのかどうかということをお聞きしたいということとあります。

2つ目が、高齢者の労働条件のところの説明で、33ページでしたか、大変丁寧な周知活動を行って、高齢者の雇用促進に取り組まれたということなのですが、高齢者の雇用を促進するに当たって、引き続き雇用された場合の高齢者の労働条件がどうなのかということについて周知をされたかどうか。なかなか難しい問題ですけれども、そこら辺の周知はないというのならないで結構ですけれども、もしされたのであれば、どのような内容で周知をされているのかということとあります。

3つ目が、88ページにありました労働保険の関係なのですが、これは目標件数等々について前年度と比べて説明いただきました。ありがとうございます。ただ、この目標件数は恐らくごく一部だと思うのですけれども、どの時点でも結構ですけれど

も、全体として未加入としてはどのくらいあって、そのうち何件を目標として設定して、達成率が幾らというふうにしたほうが現状についてわかりやすいとか、そういうふうな認識でおりますので、ぜひ未加入総体の件数も表記していただきたいと思っております。

最後ですけれども、冒頭のご挨拶にもありましたとおり、有効求人倍率も大変好調に推移しているということと、取組の中身もそれに伴ってだんだん複雑化していると思います。それで、事業主のほうにいろんな取組をされておまして、要請などを重ねておられると思います。ただ、働く側に関しては、働く側からの問い合わせ等々が主な接触の機会だと思っておりますけれども、これだけ煩雑な仕事をされている中で、労働者からの反応が一体どうであったのかということについて、もし所感があればお聞きしたいと思います。

私どもとしましては、定員の問題もありますけれども、どんなに忙しくても窓口のサービスの質が落ちてはならないのではないかと考えておりますので、もしそういうところで苦慮されているところがありましたら、あわせてお聞きしたいと思います。

以上です。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

いろいろ所感はばらばらのような気がしますが、どういう順番でも構いませんので、では、総務部長。

○長総務部長

労働保険の関係でございます。先ほど未加入の総件数、そのうち目標件数ということであったかと思うのですが、ちょっと中で検討させていただき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。

○加藤会長 未加入自体の件数というのは把握しているのですか。

○小西労働保険徴収課長

平成27年度の総数から3年計画で20%減とする目標が立っていますので、その件数ということになります。

○加藤会長

はい。わかりました。

○鈴木雇用環境・均等部長

まず、有期特措法関係ですけれども、ご心配いただきまして、ありがとうございます。処理能力に比べて申請件数がかなりオーバーフローした状態でありまして、一応昨年度中に申請されたものについてはほぼ100%処理は済んでおります。ただ、4月以降も日々申請が出てきておまして、毎日毎日のような形で処理を進めておりますので、若干タイムラグはありますけれども、現段階でまだ処理が終わっていません。非常に大量な数が残っているということはございません。

それから、無期転換の関係の相談件数なのですけれども、これは全国の数字を本省に報告して、本省のほうでは把握しているかと思うのですが、都道府県別の数字の公表は今のところ差し控えるようにというような指示が来ておりますので、大変申しわけないのですけれども、今公表するという状況にはございません。

○加藤会長

はい。続けてお願いします。

○中野職業安定部長

高齢者の継続雇用のときの労働条件の周知はやっているのかについてですが、企業によっては色々と条件が違うこともあり、結論的には特に労働条件の周知というのはやっていないのですけれども、継続雇用後の参考として、高齢者を活用したときの好事例というようなパンフレットは配布しております。

○加藤会長

よろしいでしょうか。山本委員、ほか。

最後の問題ですかね。

○山本委員

基準も含めて、全体として窓口のほうでも労働者からの反応について何かないかということ。要するに、苦情として上がってくることはないかということですか。

○加藤会長

答えにくい質問だと思うけれども。

○中野職業安定部長

ハローワークに限っていいますと、ご意見箱を置いてありまして、そこに国民の声ということで、毎月私のところにも上がってくるのですけれども、働き方改革がどうだというような国民の声というのは、私の記憶する限り、もう1年と9か月ぐらいになりますけれども一つもなくて、その職員の対応が悪いとか、利用勝手が悪いとか、これをこうこうしてくれというような声がハローワークでは一番多い状況です。全体的には凄く少ないです。

○加藤会長

件数自体がということですね。

○中野職業安定部長

ええ。件数はあっても1件、2件やまったく上がってこない月もあります。22もハローワークはあるのですけれども。

それで、言い忘れかもしれませんが、職員の対応がすごくすばらしくて、就職も決まって、非常にありがたいというようなお礼も、もちろんその中にはあります。

○加藤会長

はい。加藤基準部長。

○加藤労働基準部長

労働基準監督署の関係についてご説明申し上げたいと思います。

監督署窓口での苦情件数といったことについて特段の集計はしておりませんが、私ども内部の会議が年間多々ございますので、その中で、窓口において懇切丁寧な対応といたしますか、特に労働基準監督署というのはご案内のとおり警察権限を有している役所でございますので、そういう点からも高圧的、威圧的な受け止め方をされないように職員に対しては十分周知をしておるところでございます。

それと、不適切な事案ということで上がってくるものは基本的には現在把握してございませんが、不適切というまでもなく、もう少し十分に説明を尽くしたほうがよろしいのではないかとといった事案を把握した場合には、私ども労働局の監督課にいろいろ職員の接遇も含めた指導を行います監察官というのを配置してございますので、その者から必要に応じて所属長を通じて注意喚起・指導を行うといったことで窓口の適正性を確保しているところでございます。

それと、要請というようなお話もございましたが、若干論点がずれるかもしれませんが、本日の労働基準部の資料のF-2、「死亡労働災害撲滅のための緊急要請」ということで要請をさせていただきました。この要請後、一時ではございますけれども死亡災害ゼロという月もあったわけでございます。

資料番号F-2は事業主のほうに要請をしているわけでございますが、F-3は労働者の方々に直接呼びかけを行うということをやっております。このように、事業主を通じてということではありますけれども、労働者の方にも直接お声がけをして、その反応を監督署の窓口等で受け取りながら引き続き施策の検討等を進めてまいりたいと考えてございますので、よろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

山本委員、何かありますか。

○山本委員

ありがとうございます。

無期の件数を公表してはならないというのは、何か特別な理由があるのですか。

○鈴木雇用環境・均等部長

ちょっと理由までは聞いておりません。

○山本委員

残念ですとしか言いようがないですね。

○加藤会長

ほかにございませんでしょうか。

はい。森下委員。

○森下委員

労働委員の森下でございます。すみません、ばらばらになってしまうかもしれませんが、3つほどお聞きしたいことがあります。

労働保険のほうのお話が先ほどありましたけれども、こう見ていきますと、いろいろ業種が書いておりました。クリーニング、お土産屋さん、民芸品屋さん、葬儀屋さんとか書いてありましたが、実は私は運輸出身なので、私どもの運送業界においても全国でアンケートをとりましたら、とったのが7,000名ほどなのですが、約10%が保険に未加入というのが今の実態なのです。これを見ていきますと、北海道だけだからかもしれませんが、運送業というのはなかったのか、なかったのかなというところの安堵というより、本当になかったのかなと心配になったというところでありました。

あと、賃金不払残業の防止というのを44ページに書いておりますけれども、ここを見ていきますと特定の分野というところで、これもトラック、タクシー、バスというところで、通報制度があったり、見に行ったりということで書いてあります。これは我々の業種的なものなのですが、この部分について、これはきっと通報などされていると思うのですが、先だって北海道労働局の安全課長の方と13次防の懇親会といたしましでしょうか、意見交換会がありまして、その場で非常にいいことを教えていただいたのですが、トラック協会と陸災防と合同で巡回をしていると。それで、あらかじめ危険だ、おかしいと思う企業を巡回してチェックしています、やっぱりおかしいところはありませんかと。とても勉強になりまして、ありがたかったですけれども、そういった形でこのとおり実績には出ておりますので、巡回制度というのを、適正化事業指導員だけでは足りないと思いますので、いろんな形の中で考えた中でやっていただければもっとよくなるのではないかと思いますので、お願いしたいなど。そのように思っております。

北海道トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会、先だってありましたが、私も出てまいりましたが、今回は㈱〇〇さんのいろんなコンサルティングの話聞いてきました。あの形でうまくやればいいと思うのですが、使用者側といたしましでしょうか、企業の側もなかなか難しい面もあるなどというような雰囲気の中で行われたのですが、いいガイドラインもできたので、それをきちっと引き続き実行できるようにしていただきたいと。そのように思っております。

あと、もう一つなのですが、最後になりますけれども、今、働き方改革におきまして、先ほどのキャリアアップ助成金とか、それが人材開発支援助成金に変わっているとか、そういう形になっておりまして、いろんな助成金があるのですが、私どもの運送業界も人手不足、そして若者が入ってこられない。高校を卒業して、トラックに乗れないというふうに法も改正になってきて、そこで準中型免許に対する補助金等たくさん種類があるのですが、その中で、これは私の間違いだったらあれなのですが、教育訓練給付制度というのがあるのですね。その中については、初めて働いた方

については1年間社会保険を払わなければ補助金は出せませんよというふうに認識していたのですけれども、これがなくなれば、各企業のほうとしても助成金として出してありますけれども、そうすると本人の負担も減って、18歳過ぎてからすぐに準中型免許、すぐに普通に仕事ができるという形になると思うので、この1年という取り決めがなくなればいいなど。そのように思っておりますというか、それはどうなのでしょうかとこのところでもあります。

すみません、長々しゃべって。以上であります。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

3点出たかと思いますが。

○加藤労働基準部長

では、私の方からまず最初に。

○加藤会長

はい。お願いします。

○加藤労働基準部長

トラックの労働条件と申しますか、賃金不払残業も含めた労働条件の確保といったことかと思えます。

トラックに限らず、自動車運転者の労働条件の確保ということにつきましては北海道労働局における重点施策の一つとして取り組んでおるところでございます。指導した結果につきましては毎年定期的に発表等行っておるところでございますが、29年でございますと254件、事業場に監督指導に入っておりますが、そのうち215件がトラックの事業場でございます。

入ってみますと、残念ながら、やはり労働時間の違反が多い状況にございまして、トラックにつきましては監督指導に入った事業場のうちの6割強で労働時間に関する法違反があるといったところでございます。

人手不足の中でなかなか厳しい条件ということを経営者の方からも多く伺いするところではございますが、しかしながら適法な最低基準の労働条件を守っていただくという観点から引き続き監督指導を実施することに努めてまいりたいと考えてございますし、監督指導という手法のみならず、ご案内のとおり、コンサルティング事業というような少し別の視点と申しますか、委託事業でございまして、様々な施策も相まって労働者の労働条件の確保といったことに引き続き努めてまいりたいと考えてございますので、引き続きのご指導よろしくお願い申し上げます。

○加藤会長

はい。

それでは、職業訓練給付等について。

○中野職業安定部長

先ほどの教育訓練給付で、1年後でないという話がありましたが、大型免許は支給対象の訓練になるということです。したがって、普通免許だと教育訓練給付の対象にはなりません。例えば学卒で会社に入って、まず普通免許を取って、そこから何年かたって大型というのであれば、その1年後というのは満たすことになります。

○福士労働局長

補足させていただくと、雇用保険給付、失業給付と同じ扱いになるのです。そうすると、ある程度雇用保険期間がなければ出せないという部分があるので、そのもとの部分と一緒にしているので、要は雇用保険を出すには被保険者として1年間勤めなければいけないとか、その条件と同じような扱いになっている。ですから、そこはなかなか難しいところだなと我々も思っています。

○長総務部長

先ほど労働保険の関係でお話があったところですが、保険関係の成立につきまして、今、進捗率が昨年比べて大幅に落ち込んでおりますので、引き続き道保連と連携をとりながら未手続事業の一掃対策について取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○加藤会長

森下委員、よろしいですか。

○森下委員

はい。わかりました。雇用保険も1年かけなければだめですというのも理解できました。

ただ、大型免許だけではなくて、今は普通免許では普通のちょっとしたトラックももう乗れないのです。重量の問題で。準中型免許になってしまうので、それを取るための部分のお願いで、法が変わっていけばもっと取りやすくなるし、若い方も入ってきやすいのではないかというお願いでございます。

ありがとうございます。

○加藤会長

ほかにございませんでしょうか。

はい。福迫委員、お願いします。

○福迫委員

福迫でございます。私は4点、意見と、それから質問をさせていただきたいと思えます。

まず最初に、資料の4ページの働き方改革の中小企業・小規模事業者への支援なのですが、4月27日に働き方改革推進支援・貸金相談センターが設置されているのですが、ちょっと動きが活発ではないというふうに感じています。

いくつか例を申し上げますと、ホームページを見ると情報が極めて少ない。旭川に設置しているというふう言われている出張所の所在さえ掲載されていない。あと、

相談に対応する専門家、具体的にどんな方がいらっしゃるのかというような情報もないと。

それで、資料の4ページ、イの(ア)の①ですけれども、活動実績に、セミナーについては目標回数75回に対して上半期で25回実施しているとなっていますけれども、私、数日前にホームページを見ましたら、11月下旬以降のセミナーの開催の告知というのが10回しかないのです。ということになると、5ページのほうに目標達成について指導すると書かれていますけれども、恐らく目標達成は無理なのではないかと思っています。

それから、開催地も全て札幌になっていまして、地域の事業者に対しての配慮がないというふうに思います。

それから、3月のこの審議会の場で、私、先行して活動している道のセンターとの連携を密にしてほしいということをお願いして、行政運営方針にもそのことを書き加えていただいているのですけれども、事業を行う上での連携とか調整というのは余りされていないというような実情を聞いています。

それで、申し上げたいのは、道のセンターがこの3月末で廃止されることが決まっていますし、4月からは働き方改革の関連法が順次施行されるという中で、事業者のそういう支援のニーズというのも増えていくと思うのです。ですけれども、今の国が設置しているセンターでは非常に対応が心もとないというふうに感じていますので、ぜひ体制の立て直しをしていただきたいと思っています。

あと、質問をさせていただきますが、64ページ、U・Iターンフェアというのを東京で秋に1度実施されていて、そして、65ページになりますけれども、今度3月9日にも春の開催があるということなのですが、ちょっと気になったのは、64ページに実績が書かれていますけれども、道内から98社が参加して、来場が187人という、この来場者の数についてどう考えているのか。

ちょっと揚げ足を取るようで申しわけありませんけれど、さっき中野部長は、大変好評なので春にも実施しますとおっしゃっていました。それで、この春の参加予定を見ると60社になっていて、これからもっと増えるのかもしれないけれども、秋よりも3分の1ぐらい減っているという状況の中で、参加している事業者の反応、それから、そのマッチングがどうなっているのかというあたりについてお尋ねしたいと思います。

次の質問ですが、77ページの外国人雇用事業所への訪問指導状況、一番下の③ですけれども、上半期は61件実施されているということなのですが、その結果がどうなのか。実は43ページに定期監督の実施状況というのがあって、違反率が65.4%という数字が出ていますので、特に昨今、外国人労働者の問題は非常に重要な問題ですので、この訪問指導に入られた結果についてももし何かご説明いただけるのだったらお尋ねしたいと思います。

それから、最後に、今日私、議事録の署名委員に指名されたので、ちょっとこの機会に申し上げたいのですけれども、毎回非常に克明な議事録を作っていただいています。そして、この議事録は、この審議会の運営規程では原則公開するというふうなことになっているのですけれども、今こういった類いの公開というのはホームページでするのが普通だろうなと思って、私、労働局のホームページを以前から気になって見ているのですけれど、議事録はおろか、この審議会の存在に関する情報さえないので。それで、気になったので、よその状況はどうなのかと思って東北の6労働局のホームページを見てみました。そうしましたら、全てやはり議事録はホームページに掲載されています。そして、全てではありませんけれども、この審議会自体が公開が原則ですから、開催の告知や傍聴申込みの受付もホームページでされているのです。

私、自治体の審議会の委員もやらせていただいていますけれども、そういったところも議事録の公開というのは基本的にホームページでされているのですけれども、北海道労働局としてはこういう議事録の公開のあり方、方法というのをどういうふうに考えているのかということを知りたいと思います。

以上4点です。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

これも割と具体的な。

はい。では。

○鈴木雇用環境・均等部長

では、まず最初に働き方改革推進センターの関係について。確かにおっしゃるように、立上げが4月早々からできなかったということもありまして、当初の活動状況は、特に上半期は低空飛行から始まったようなところがあるのですけれども、今現在数字を申し上げますと、11月末の段階で専門家の派遣の回数が253件、セミナーの開催回数が52回ということで、派遣に関しましては目標件数360件なのですけれども、その7割程度。セミナーにつきましても目標件数75回のうち52回ということで、やはり7割程度まで11月末で達成している状況にあります。

今後についてもセミナー等については順次実施していく予定にしております。ぎりぎりかもしれませんが、目標件数は100%達成できるような進捗状況かと思っております。

それから、セミナーにつきまして札幌に偏っているというお話でしたが、公開のセミナーといいますか、一般の方向けに公開して募集しているセミナーというのが若干札幌への偏りというのがあるかもしれないのですけれども、各地域ごとにオーダーをいただきましてセミナーをやっております。そういった頼まれて出かけているセミナーは道内各地域で実施しております。深川市、旭川市、恵庭市、室蘭市、苫小牧市、北見市、帯広市、釧路市、いろいろなところでセミナーを実施しておりますが、さら

ことです。

あとは、マッチングの話もありましたけれども、ずっと長く追跡調査をしているわけではないので一概に言えないのですけれども、把握している中でいくと、去年の秋は就職者数は7名、去年の春は8名となっています。これ以外にもある程度間を置いて就職された方がいる可能性はあるかと思っております。一定の効果があると私どもも思っておりますので、今後も続けていきたいと思っております。

次に、外国人の訪問指導についてですが、9月末現在におきましては目標144件のうち61件となっておりますが、11月末は111件となっております。目標達成に向け努力していくこととしております。では、その指導した結果はという話もあったかと思うのですけれども、外国人の雇用状況届出漏れ、雇用労務責任者の選任漏れなど軽微なものが散見されるものの、現在のところ関係機関に情報提供を行うような事案は報告されていないという状況でございます。

○加藤会長

はい。加藤基準部長。

○加藤労働基準部長

それでは、補足的に2点ほどご説明申し上げます。

まず、今の外国人の関係でございますが、外国人全体についての労働基準関係法令違反の状況ということでは今手元に取りまとめたものはないわけでございますけれども、外国人の技能実習生につきましては、毎年取りまとめて公表等しているところでございまして、29年につきましては約170の事業場に、実習実施者に対してということでございますが監督指導に入り、何らかの労働基準関係法令違反が認められた実習実施者が128事業場、約8割で何らかの労働基準関係法令違反が認められております。

主だったものといましては、一番多いのが安全基準。安全ではない機械を使わせているといったような安全措置が十分講じられていないものに対する指導が3割強でございまして、そのほか労働時間関係、割増賃金に関するものがそれぞれ2割程度の違反の状況となっております。

技能実習生自体といいますか、外国人がこれから増加する可能性もあると考えてございますけれども、管理団体や実習実施機関に対しまして労働基準関係法令の十分な周知・啓発に引き続き努めてまいりたいと考えてございまして、必要に応じて出入国管理機関等とも連携を図りながら技能実習生等の適正な労働条件の確保といったことに努めてまいりたいと考えてございます。

それと、もう一点補足して申し上げますのは、先ほど働き方改革推進支援・賃金相談センターにおける活動についてご指導賜ったところでございますが、労働基準の中の説明にもございましたが、働き方改革の周知につきましてはそのような外部資源の活用ということも当然ではございますけれども、労働基準監督署におきまして、今ま

でどおり長時間労働を行っている事業場に対する監督指導を実施する指導チームのほかに、先ほど申しあげました支援班というチームを立ちあげまして、資料の45ページに書かせていただきましたが、432回の説明会を行わせていただき、1万6,000余りの事業場に対して周知活動を行っております。

現段階におきましては希望に応じてということではございますが、個別に訪問させていただいて、いろいろと個々のお話も受け止めながら周知活動に努めておるところでございます。11月末現在におきましては595件、600近い会社にお邪魔をさせていただきまして、個別に改正法について周知をさせていただいておるところでございます。

自前のといたしますか、このような取組と、先ほどのセンター、外部資源の活用も相まって働き方改革関連法案の施行に向けて周知活動に引き続き努めてまいりたいと考えてございますので、よろしくお願い申し上げます。

○加藤会長

はい。

最後、議事録等の公開ということだと思っております。

○長総務部長

議事録等の公開手法につきましてご意見いただきまして、ありがとうございます。国の予算で運営している審議会でございますので、当然いろんなツールで情報を公開していくというのが原則かと思いますが、事務局のほうで対応につき今後検討させていただければと思います。

○加藤会長

福迫委員、よろしいですか。

○福迫委員

U・Iターンフェアの関係なのですけれど、ちょっと意外だったのは参加企業数が増えているということなのです。29年の秋とか28年の秋は参加企業数と来場者数がほとんど同じ数ぐらいになっていて、それでも増えているというのは、やはり相当人材確保が今深刻な状況になっていることの証だと思っております。

一方で、出身地に戻りたいとか、少しゆとりのある生活環境を実現できる地域で仕事をしたいというニーズはかなり多くなっていると思うので、このフェアの来場者をふやすために周知・PRをやはりもっと考えていただく必要があるかと思っております。

以上です。

○加藤会長

よろしいですか。

○福迫委員

結構です。要望です。

○中野職業安定部長

はい。わかりました。

○加藤会長

ほかにございませんでしょうか。

齊藤委員、どうぞ。

○齊藤委員

北海道機械工業会の齊藤と申します。今話題になったU・Iターンフェアの関連で、これはお願いという形になろうかと思いますが、ちょっとお話をさせていただきたいと思います。

冒頭、局長のご挨拶の中でも人手不足について触れられておりましたが、私どもの会員企業においても多くの企業が道内で求人を出してもなかなか人が集まらないという声を多く聞いております。そういった中で道外のU・Iターン希望者をターゲットにしたこのような取組というものは、人材の確保、それから人口減少の歯止めにもなるということで大変有意義な取組だと思っておりますが、今ちょっと話題になったこの187人の来場者というもの、私これの評価を聞こうと思ったのですが、今お答えがあったので、それは省きますけれども、U・Iターン希望者のデータというものは特にないと思うのですけれども、潜在的な希望者というのはかなりたくさんいらっしゃると思うのです。ですから、この来場者を増やす取組というものをぜひしていただきたいということが1点。

もう一点が、参加した企業についてなのですけれども、我々の会員企業も何社か参加をしているのですが、参加者の中には道内の大手企業、あるいは道内に拠点のある道外の手企業も参加されているということで、我々の会員企業が参加しても、どうしても知名度の高い企業のブースに来場者が集中してしまっていて、なかなか中小企業のブースまで人が来てくれないというお話をよく聞きます。来場者が来てくれないとなかなか自社のPRもできないので、そういう知名度のない中小企業のブースにも回遊していただけるような工夫というか、仕組というか、なかなか答えというのではないのかもしれませんが、そういったものもご検討いただければ参加した企業にとっても有意義なフェアになるかと思しますので、その辺ちょっとご配慮いただければと思います。

ということで、よろしく願いいたします。

○中野職業安定部長

今後もいろいろ工夫しながら取り組んでまいりたいと思います。こちらは北海道のほうも今後も続けていくような意向でありますので、協力して取り組んでいきたいと。

あと、企業の数。実は、U・Iターンフェアだけでなく、札幌市内でやる高卒や大卒の面接会などもそうなのですけれども、例えば午前と午後で入れ替えて2部構成にしても入り切らなくて、今お断りしているような状況なのです。要するに会場によって入り切らない。一定の基準に照らして先着順に受けるしかないのですけれども、

そういった状況なので、これからも会場を大きくするなどして努力していきたいと思っています。

あと、有名企業のブースに集中するという話がありました。私もこういったイベントは必ず様子を見に行っているのですが、まさにおっしゃるとおりです。なぜ人が来ない企業があるかというのは、やっぱり中小だからという以外の理由もあるかと思っています。例えば中小企業でも何回も参加している企業は、椅子に派手な色のものをかぶせたり、のぼりを立てたり、すごく目立つようにしているのです。さらにもう一つ言うと、去年ですけれども、ユースエールに認定された中小企業があるのですが、そこは一番いい場所にブースを構えて、「ユースエールとは」という説明書きの掲示板を置いて、目立つようにした結果、やっぱり学生がその説明を読んで、そのブースに行くのです。

何が言いたいかということ、これからは光り輝く勲章がないと行かないような時代になってきたのかなというような実感が私自身はございます。

○加藤会長

はい。

それでは、山田委員、どうぞ。

○山田暁子委員

山田でございます。私の方から2点質問をさせていただきたいと思います。

資料の34ページをごらんください。

1点目なのですが、男女雇用機会均等法に関するものです。この中で、労働者からの相談を端緒としたものについて報告徴収と援助申立ての2つの分かれ道があると思うのですが、これは、その相談を聞いた上で、どのようなニーズがある場合に分類していかれているのか、そこを教えていただければと思います。

それから、アの（ア）の①のところで、報告徴収の結果是正をされたということなのですが、大まかにどのような是正が多かったのかということも教えていただければと思います。

アの（ア）の②について、具体的な援助申立てのケースが4件あったということなのですが、こちらについても、どのようなケースで、どのような助言をして解決をしたのかということも、もしわかりましたら教えていただければと思います。

（イ）の①と②についても、同じように、どのような違反が多くて、どのような是正があったのかということと、②の援助申立てや助言や是正についてももう少し具体的な情報をいただければと思いました。

これが1点目です。

次が、44ページなのですが、こちらに法定労働条件に関する違反の司法処分に関する件数が書かれていたのですが、送検件数が9月末現在で18件ということで、具体的にどのようなケースがあったのかということも教えていただければ

ばと思います。

よろしく願いいたします。

○加藤会長

はい。お願いします。

○鈴木雇用環境・均等部長

まず、均等法の関係ですけれども、報告徴収と援助の分かれ道についてなのですが、相談者の方にその2つの手法をお示しして、どちらにしますかというようなことはやるのですが、例えば、もう会社はやめるから、お金で解決したいというような場合には行政指導には余り適合しないので、そういったものは紛争解決援助で。例えば、妊娠を理由として不利益取扱を受けて、辞めざるを得なくなったと。ついては解決金いくらいくら欲しいと労働者の方が言っていますというような形での紛争解決援助を行います。

あと、報告徴収のほうは行政指導の形になるので、いわゆる法違反を是正させるということで、紛争解決援助の場合は、法違反がもちろん前提なのですが、その法違反をぎりぎりと問うていくというよりも、その方個人の権利というか、被害を救済するという手法なのですが、報告徴収のほうは、その法違反自体を是正させるというのが基本になってきます。法違反を是正していただくことによって、例えば妊娠している人を解雇すると言った会社に対して、それは法違反ですよ、だから解雇自体が無効ですよという順番になっていって、その方が就業継続できるというようなことを求めていく。ざっくりですけれども、そんな感じで分かれていくというふうに思っていたいただければと思います。

あとは、それぞれの個別のものなのですが、均等法に基づく報告徴収の中の違反の中身ですけれども、母性健康管理措置について事業所の就業規則などにきちんと規定がされていなかったというもの、あるいはセクハラ、マタハラについて事業主に対してあらかじめ防止のために様々な措置を講じておきなさいということが法律で決まっていますが、それらの措置を講じていなかった、あるいは講じているけれども一部分不備があったというような場合に指導しているものが大半になっております。

あと、個別の案件についてなのですが、ちょっと今手元にないのですが、妊娠・出産を理由とする不利益取扱というのは旧態依然たるものですが、最近ちょっと増えているな、こじれがちだなと思うのは、就職して結構すぐに妊娠がわかって、事業主に対して産休・育児休業を取りたいというような申し出をした場合に、やはり事業所側からすると、こいつ全然働いていないのに何言っているのだということになって、そこで揉め始めるというような案件が割と多いかと思っております。

セクハラに関しては、今どきまだこんなことというような、そういったセクハラが事業所の中で起こって、紛争解決援助なり行政指導なりをしているということが割と多いかと思えます。

○加藤労働基準部長

それでは、私の方から司法処分の関係についてご説明申し上げます。

司法処分は9月末現在18件ということで、そこに記載のとおり、労働安全衛生関係法令違反として12件、あと最低賃金法違反も含めた労働基準法違反として送検に至っているものが6件といった状況でございます。

様々なケースがあるわけですが、一つの例として申し上げますと、安全衛生関係法令違反につきましては、やはり措置義務違反といえますか、労働安全衛生法の措置義務を講じないまま死亡災害に至ったといったような事案が多かろうと思っております。具体的には、例えば足場の未整備のために墜落をして死亡に至った、もしくは建設機械で一定の措置といえますか、例えば立会人をつけたり、労働者に危害が及ばないように措置義務が設けられてございますけれども、これがなかったといったもの。死亡災害を起因としたものが一番多いと考えております。

それと、労働基準関係法令違反につきましては、これは賃金の全額不払い、一部不払いも含めて賃金不払い事案が主たるものとの内容になってございます。

以上でございます。

○山田暁子委員

ありがとうございました。

○加藤会長

所定の時間がそろそろ参りましたのですが、次の議題のその他というところへ移りたいと思います。

事務局から、その他について何かございますでしょうか。

○鈴木総務課長補佐

事務局からは特別な案件はございません。

○加藤会長

はい。

それでは、以上で予定の議題の審議は終了いたしました。

全体として何かご意見、ご質問はございませんでしょうか。

はい。山田委員。

○山田新吾委員

各種助成金、キャリアアップ助成金始め業務改善何とか、時間外労働何とかというのがありますが、サイト等でぜひ1つの助成金につき1ページないし2ページでまとめているようなものが欲しいと。実はそういったことがあって調べてみたら、中小企業用にまとめた民間サイトがありまして、そこで活用した事例はありますが、せめて北海道労働局、厚生労働省管轄、できれば中小企業庁にもたしか中小企業に対する各種補助金や助成金があったかと思しますので、そういったまとめたものを作っていたきたいと思います。

以上で、要望でございます。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

ほかにごいませんか。

それでは、本日の審議は以上で終了したいと思います。

議事進行へのご協力ありがとうございました。

○鈴木総務課長補佐

加藤会長、ありがとうございました。

最後に、福士局長よりお礼のご挨拶を申し上げます。

○福士労働局長

ご審議ありがとうございました。

本日委員の皆様から提示のあったものにつきましては、しっかり検討させていただいて、今後の行政運営に努めていきたいと思っております。

本日は、ありがとうございました。

○鈴木総務課長補佐

ありがとうございました。

4 閉 会

○鈴木総務課長補佐

以上をもちまして平成30年度第1回北海道地方労働審議会を終了いたします。

なお、次回の審議会につきましては平成31年3月を予定してございますので、日程が決定次第改めてご案内したいと思っております。

本日は、ありがとうございました。