

平成30年度
第2回北海道地方労働審議会

日 時：平成31年3月5日（火）9：30～
場 所：ANAクラウンプラザホテル札幌 24階「白楊」

1 開 会

○関総務企画官

本日は年度末のお忙しい中お集まりいただき、厚くお礼申し上げます。

ただいまより平成30年度第2回北海道地方労働審議会を開催させていただきます。私は、司会進行をさせていただきます総務部総務課総務企画官の関と申します。どうぞ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ご報告いたします。

本日は、労働者代表委員であります遠藤委員と使用者代表委員であります橋本委員、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、委員の3分の2以上又は、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、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、地方労働審議会令は参考資料として添付してございます。

また、第1回の議事録につきましては先月28日に北海道労働局ホームページに掲載しておりますが、本日の審議会議事録につきましても同様にホームページにより公開することとしておりますので、ご了承願います。

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。

本日は議題は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、労働者代表委員は森下委員、使用者代表委員は百瀬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、初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

おはようございます。

本日は年度末のお忙しい中、平成30年度第2回目の地方労働審議会にお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

また、皆様におかれましては日ごろより私どもの労働行政にご支援、ご協力を賜っておりますことを、この場をおかりしまして改めてお礼申し上げます。

本日の審議会でございますが、議題は平成31年度の行政運営方針（案）でございます。このうち、行政運営方針の内容については各部長から説明いたしますが、私からは行政運営方針の構成と最重要課題について少し説明いたします。

行政運営方針（案）の目次をご覧くださいと、大きく第1から第4までございます。

平成31年度の行政運営方針は、本年度と同様に、北海道の労働行政を取り巻く情勢を踏まえて、労働局の各行政が一体となって取り組むべき課題を第2の「北海道労働局における最重要課題・目標・対策」として取りまとめております。

第3には各行政分野ごとの重要課題について記載し、その内容も重点を絞って簡潔な記載に努めております。

最重要課題の1つは、「働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進」でございます。

その中の課題の1つは、働き方改革に取り組む中小企業、それから小規模事業者等に対する支援等であり、北海道働き方改革推進支援・賃金相談センターから名称を変更しました北海道働き方改革推進支援センターや各種助成金の利用促進を図ってまいります。

また、引き続き北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会議を開催するとともに、当局と2つの金融機関及び北海道との連携協定に基づき労働施策の周知等を図って、働き方改革のさらなる機運の醸成、取組促進に努めてまいります。

最重要課題の2つ目は、「人材確保支援や多様な人材の活躍促進」になります。

雇用情勢の改善が進んでいる中で、福祉、建設、警備及び運輸などの分野において人材不足が深刻化しており、ハローワーク札幌に設置しております人材確保対策コーナーを中心に各ハローワークにおいて関係機関と連携したマッチング支援の強化による人材確保対策に努めるとともに、地方公共団体が地域における自発的な雇用創出の取組に対して支援してまいります。

また、新規学校卒業予定者の就職促進を初め、女性・高齢者・障害者の方々に対する雇用対策を実施するなど支援を強化してまいります。

改正労働基準法への対応につきましては、中小企業の立場に立って引き続き周知を図るとともに、長時間労働の是正、過重労働による健康障害防止のため監督指導等を実施してまいります。

また、平成30年度からスタートし、2年目を迎える第13次労働災害防止計画に基づいて、死亡災害の撲滅、死傷災害の減少を目指す対策、事業場におけるメンタルヘルス対策などを推進してまいります。

31年度におきましても北海道労働局、各監督署、安定所が一丸となって、様々な課題に取り組んでまいる所存でございます。

本日のご審議、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。

「平成31年度行政運営方針（案）について」ですが、労働局から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。

説明に際しましては、事前に各委員に対し資料は配付されておりますので、各委員が一読されていることを前提に、審議時間を確保するため簡潔に説明をお願いいたします。

それでは、労働局から説明をお願いします。

初めに、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。座って説明をさせていただきたいと思っております。

私からは、31年度におけます行政運営方針の最重要課題の概略を説明させていただきます。

お手元の資料、行政運営方針の表紙をめくっていただきまして、目次をご覧ください。ただければと思いますが、目次の第2ということで、北海道労働局における最重要課題を2点挙げております。1番目として「働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進」、2番目として「人材確保支援や多様な人材の活躍促進」に取り組むこととしております。

1枚めくっていただきまして、第1は「労働行政を取り巻く情勢」ということで記載させていただいております。

かいつまんでご説明させていただきますと、1ページ目は、北海道においても人口減少、少子高齢化が進んでいるということを示しております。

めくっていただきまして、2ページ目以降でございますが、雇用をめぐる動向ということでございます。

まず、雇用失業情勢ですが、有効求人倍率は上昇しており、基調判断としては改善が進んでいるということですが、一方で求人・求職のミスマッチが見られるところでございます。福祉、建設、運輸、警備分野などでは人手不足が顕著になって

おります。

続きまして、4ページでございますが、若年者の雇用状況でございます。内定率が統計開始以来最も高くなっております。

5ページが女性の労働力率の関係でございます。全体として見ると全国よりも低い状況になっております。

その下が高齢者の関係でございますが、新規求職者がわずかであるが増加している状況が見られます。

1枚めくっていただきまして、6ページでございます。

障害者雇用の関係でございますが、雇用障害者数は過去最高、実雇用率も2.20%ということで前年を上回っておりますが、法定雇用率達成企業割合は減少している状況が見られます。

(8)として外国人の雇用状況を記載しておりますが、雇用している事業所数、労働者数とも前年を上回っている状況となっております。

8ページ以降は労働条件等をめぐる動向になります。

まず、申告・相談の状況ということで、監督署への申告事案は昨年と比べて減少しておりますが、労働局全体で受けた相談は増加となっております。

9ページが労働時間ですが、年間の総実労働時間は減少しているものの、全国と比較して、まだ32時間ほど長い状況にあります。

10ページが年次有給休暇の取得率の関係でございます。全国と比較して低い水準にとどまっているところでございます。

11ページ、労働災害の状況ですが、死亡者数は前年に比べて減少はしていますが、死傷者数で見ると増加している状況が見られております。

13ページが労災補償の状況でございます。新規受給者数は増加傾向で推移し、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求件数は高水準で推移している状況となっております。

以上が労働行政を取り巻く状況でございますが、14ページ以降が最重要課題ということでございます。

14ページ中ごろに、1として「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等」ということで、(1)としまして中小企業・小規模事業者等に対する支援等を記載しております。

15ページに【対策】を記載しておりますが、アの(ア)になりますが、北海道働き方改革推進支援センター、こちらは、先程局長からも話がございましたが、北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター、現在ありますものから名称変更したものになりますが、電話相談を含めた個別相談・支援を実施するとともに、関係機関と連携し、セミナーや相談会を実施することとしております。

次に、16ページをご覧ください。(2)として、長時間労働の是正を始めとする職

場環境の整備等でございます。

長時間労働、過重労働に係る相談件数や、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求件数は依然として高止まりとなっております。長時間労働の是正、過重労働による健康障害の防止が課題となっております。

このため、17ページのアの（ア）のところでございますが、労働時間法制の周知ということで、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定義務を始め、働き方改革関連法により見直しが行われた労働時間法制の周知を図ることとしております。

また、その下の（イ）にありますように、過重労働が行われているおそれのある事業場に対して引き続き監督指導を徹底してまいることとしております。

また、労働災害の防止、健康確保も労働環境の整備に重要な課題であります。

このため、18ページでございますが、ウのところにありますように、来年度は2年目となる第13次労働災害防止計画に基づきまして、建設業、製造業、林業につきまして死亡災害を減少させる最重点業種として取り組むこととしております。

また、労働者の健康確保につきましても、19ページのエの健康確保対策に記載させていただいておりますが、改正安衛法の周知、遵守指導等によりまして、長時間労働やメンタルヘルス不調により健康リスクが高い労働者を見逃さないための対策を推進してまいることとしております。

次に、19ページの（3）、パートタイム・有期雇用等雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の関係でございます。

20ページの【対策】のアにありますように、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の円滑な施行に向けまして、関係機関と連携した説明会の開催など、あらゆる機会を通じて改正法及び指針等の周知を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組を促進してまいります。

また、北海道働き方改革推進支援センター等におきましてきめ細かい相談支援を行うとともに、新たに作成されております手順書や導入支援マニュアルの周知による支援や、特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行うこととしております。

21ページの（4）、生産性向上の推進をご覧いただければと思います。

【対策】のアにありますように、中小企業・小規模事業者への支援の推進ということで、業務改善助成金や時間外労働等改善助成金の積極的な周知に努め、賃金引き上げ、労働時間短縮に向けた取組を支援してまいることとしております。

また、22ページのイの（ア）（イ）にありますように、事業主の方が雇用管理改善によって魅力ある職場づくりを進めることを支援してまいることとしております。

以上が大きな柱立ての1つ目でございます。

次に、2つ目の大きな柱立てでございます。「人材確保支援や多様な人材の活躍促進」の関係でございます。

22ページの下（1）、人材不足分野における人材確保対策、地域雇用対策ござ

います。

23 ページのアの（ア）に記載がありますように、福祉分野について各関係機関と連携して合同説明会、面接会のイベントやセミナーなどを実施するほか、潜在的な有資格者の掘り起こし、有資格者、取得予定者の情報を共有しまして、きめ細やかな相談等によりマッチングを図っていくこととしております。

また、（イ）にありますように、福祉分野以外につきましても北海道、市町村などの関係機関と連携した面接会、職場見学会を開催するほか、雇用管理の改善に向けた助言・指導を行っていくこととしております。

続きまして、地域雇用対策の関係でございます。

24 ページのイのところでございます。

（ア）にありますように、実践型地域雇用創造事業、こちらは現在5市町村で実施していますが、その支援を引き続き実施するとともに、後継事業として次年度から創設されます地域活性化推進事業、仮称でございますが、これについて地方公共団体への事業周知、応募勧奨を行っていくこととしております。

なお、（イ）として北海道庁の関係でございますが、今年度をもって終了します戦略産業雇用創造プロジェクトの後継事業として地域活性化雇用創造プロジェクトが創設されたところでございます。北海道が事業構想を作成しまして、提案したところ、選定されたとの報告を受けているところでございます。実施が決定された場合には連携を図って、地域の雇用創造に努めてまいりたいと考えております。

次に、（2）、女性の活躍推進等についてです。

女性活躍推進法の実効性を高めるために、25 ページの【対策】のアの（ア）にありますように、301人以上の企業につきまして一般事業主行動計画の取組が着実になされるよう必要な助言等を行うとともに、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業につきましても一般事業主行動計画の策定取組等による女性の活躍推進の加速化を図っていくこととしております。

さらに、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への「えるぼし認定」について、認定取得のための支援を行うこととしています。

また、認定企業につきましてマスコミ等を通じて広くアピールするなどによりまして、道内企業の認定促進に努めてまいります。

続いて、26 ページでございます。

（3）の高年齢者の就労支援・環境整備の関係でございます。

【対策】のアの（ア）にも記載しておりますように、高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する企業名公表も視野に入れた助言・指導を行ってまいります。

また、27 ページのイの（ア）にありますように、現在、主要なハローワーク6カ所に生涯現役支援窓口を設置していますが、新たに3カ所拡充し、65歳以上の高年齢求職者に対してきめ細かな職業相談、職業紹介を実施することで再就職を支援して

まいります。

次に、(4)、若者の就労支援の関係でございます。

28ページをご覧ください。

四角枠の中に目標を記載しておりますが、イのフリーターの正社員就職の目標数についてはPとしております。現在本省からの提示がなく、未確定の状態となっております。

【対策】のアの(ア)(イ)にありますように、新規高卒者、大卒者等に対する就職支援を行うこととしております。

また、(ウ)の職場定着支援として、在学中からの職業意識形成に向けた支援や、電話連絡、事業所訪問した際に新卒の就職者に対し現況相談などを行うことにより定着支援に取り組んでまいることとしております。

次に、29ページの(5)、障害者、難病患者及びがん患者等の活躍促進等の関係でございます。平成30年4月に雇用率が引上げとなっております。平成30年6月1日現在の障害者の雇用状況報告の速報値で、民間企業の法定雇用率達成割合は48.4%と低下しておりますが、実雇用率は2.20%と過去最高となっております。

30ページに【対策】を示しておりますが、アに記載がありますように、法定雇用率未達成企業に対して厳正かつ計画的な指導を行うこととしておりますが、特に実雇用率、達成企業割合ともに低い中小企業や障害者雇用ゼロ企業などに対して重点的な指導を行うほか、雇用率未達成の公的機関につきましても平成30年10月に示されました基本方針に基づきまして、速やかな法定雇用率達成に向け徹底した指導を実施してまいります。

次に、31ページのウのところでございます。

がん患者等への就労支援でございますが、道内のがん診療連携拠点病院と連携しまして専門性の高い就職支援に取り組んでまいります。

特に、ハローワーク札幌、札幌東、旭川につきましては、地域のがん診療拠点病院と連携しまして本人の希望や治療状況に応じた職業相談・職業紹介を行うほか、医療機関への出張相談も実施してまいります。

最後に、(6)の外国人材受入れの環境整備でございます。

入国管理法の改正によりまして新たな在留資格が設けられ、4月から施行されますが、これに伴いまして外国人労働者の増加も予想されるところであります。このため、適正な就労が求められるところでございます。

32ページの【対策】のアでございますが、外国人労働者につきましても監督指導等により適正な労働条件及び安全衛生の確保を図ってまいります。

また、イでございますが、外国人労働者の適正就労の促進としまして、(ア)にありますように、外国人雇用状況届出制度につきましてハローワークでの周知のほか、毎年6月に実施しております外国人労働者問題啓発月間や各種会議などで周知を図り、

監督署と連携した指導、ハローワーク札幌東、札幌北に新たに専門職員を配置し、事業所訪問により確実な届出を指導してまいります。

(イ) は外国人労働者が離職した場合の就職支援の関係でございますが、三井ビルにありますハローワーク札幌の外国人サービスコーナーにおきまして英語、中国語の通訳を配置し、在留資格に留意しつつ、きめ細かな支援を実施することとしております。

そのほか、ウでございますが、留学生に対する就職支援に取り組んでいくこととしております。

以上が最重要課題でございますが、あわせて、最重要課題ではないのですが、総務部の所管事項についても若干説明させていただければと思います。

資料の56ページでございます。

労働保険適用徴収の関係でございますが、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と労働保険料の確実な納付の観点から、平成31年度も引き続き未手続事業の一掃対策、労働保険料の適正徴収等にしっかり取り組むこととしております。

私からは以上でございます。

○加藤会長

はい。ありがとうございました。

それでは、次に鈴木雇用環境・均等部長から説明をお願いいたします。

○鈴木雇用環境・均等部長

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、今の総務部長の説明に続きまして33ページ以降、雇用環境・均等行政の重点施策についてご説明をさせていただきます。

まず最初に、(1) 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すが、労働者が性別により差別されることなく、また働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、男女雇用機会均等法の履行確保を図ってまいります。

具体的には、アの(ア)にありますように、計画的な報告徴収の実施等により、性別による差別事案や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い事案への厳正な指導を行います。その際、是正率9割以上の確保を図ってまいります。

また、非正規雇用労働者に対しても均等法が適用されることについて労使への周知徹底を図ってまいります。

さらに、(イ) といたしまして、個別の相談に対しましては紛争解決援助や調停などによりまして解決を図ってまいります。

続きまして、(2) ですけども、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進です。

育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、仕事と家庭の両立に取り組む事業主への支援、男性の育児休業取得促進、くるみん認定の取得促進を図ってまいります。

具体的には、34ページのアの（ア）のとおりです。

まず、重点業種等を定めまして、報告徴収を実施して、育児・介護休業制度等の規定整備を進め、法の履行確保を図ります。

また、育児・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱い事案に対しましては、是正指導あるいは紛争解決援助などによりまして適切な是正を図ってまいります。

（イ）の中小企業で働く方や非正規雇用労働者への法の周知徹底を図るために、市町村あるいは地域包括支援センターと連携して、育児休業や介護休業関係の制度をわかりやすく紹介した資料を配布して、制度を利用しやすい環境整備を図ってまいります。

本日お配りしている資料の中で、資料番号5に仕事と介護の両立を支援するための制度の紹介のリーフレットをつけておりますけれども、このリーフレットにつきましては、今、介護離職が問題になっておりますので、介護を行っている労働者の方に介護休業関係の制度を知っていただくために、市町村や地域包括支援センターを通じて個別の労働者に配布することを目的として作成した資料として、市町村、地域包括支援センター等に対して配布をしているものでございます。

行政運営方針に戻っていただきまして、（ウ）ですが、男性の育児休業取得についても促進をしてまいります。

次に、イですけれども、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等につきまして義務企業における届出の完全履行を図るとともに、くるみん認定企業の拡大を図ってまいります。

資料番号4に道内の「くるみん」あるいは「えるぼし」認定企業の一覧を付けておりますので、後ほどご確認をいただければと思います。

続きまして、35ページの（3）総合的なハラスメント対策の推進でございます。

職場におけるセクシャルハラスメント、妊娠・出産や育児・介護休業等に関するハラスメント、さらにはパワーハラスメントの防止や解決について総合的に対策を推進してまいります。

アにありますように、セクシャルハラスメントや妊娠等ハラスメントの防止措置義務について定めている関係法令の周知徹底、履行確保を図ってまいります。

また、個別事案の相談に対しましては紛争解決援助、是正指導等を実施してまいります。

イですが、パワーハラスメントにつきましても予防・解決に向けた周知・啓発を図ってまいります。

また、資料番号3のところに女性活躍推進法の一部を改正する法案要綱を付けておりますけれども、その第二から第六のところにパワーハラスメント防止対策の法制化

やセクシャルハラスメント等防止対策の強化といったものが盛り込まれております。こちらの法案要綱につきましては、労働政策審議会からおおむね妥当とする答申が出されておりました、次期の通常国会に法案を提出することを予定しているところでございまして、当部といたしましては、国会審議を注視しつつ、必要な周知・広報等を行ってまいりたいと考えております。

最後になりますが、36ページの(4)個別労働関係紛争の解決の促進でございます。

労働相談は高止まりで推移しており、その内容も複雑多岐にわたっているため、相談コーナーの機能の強化、それから労働局以外の相談関係機関との連携を図ってまいります。

アといたしまして、相談コーナーの機能強化のために相談員の資質向上を図ります。

イといたしまして、助言・指導あるいは、あっせんを積極的に実施いたしまして、適切かつ迅速な紛争解決を図ってまいります。

あっせんにつきましては、2か月以内の完結率について85%以上という目標を掲げておりますので、迅速な解決に努めてまいりたいと思っております。

以上の他にもさまざまな施策を実施してまいりますけれども、必要に応じまして委員の皆様方には情報提供をさせていただきたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○加藤会長

はい。ありがとうございました。

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

労働基準部長の加藤でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私から労働基準関係分野、38ページ以降でございますが、説明をさせていただきます。恐縮ですが、着席にて説明させていただきます。

まず、38ページの2の労働基準行政の重点施策のうち、(1)、法定労働条件の確保・改善対策についてご説明申し上げます。

平成30年におきまして、労働相談件数は3万6,365件、申告件数は1,373件、長時間労働や賃金不払残業に係る労働相談は2,906件と依然として高水準で推移している状況でございます。

また、脳・心臓疾患に係る労災請求件数につきましても29年は30件、精神障害は87件ということで、これにつきましても高水準で推移してございまして、過重労働による健康障害の増加が懸念されている状況でございます。

このような長時間労働の是正や賃金不払残業の防止を初めとする法定労働条件の確保・改善を推進してまいるということではございますが、【取組の方向・目標】といたし

ましてはアからウに記載してございます3点を掲げてございます。

これらに対しまして対策といたしまして、法定労働条件の確保等につきましては事業場にける基本的な労働条件の枠組みと管理体制の確立、そして定着をさせるために労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大・悪質な事案については司法処分を含めて厳正に対処してまいりたいと考えてございます。

また、賃金不払残業の防止といたしましては、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知や、当該ガイドラインに基づきます労働時間の適正把握の徹底、それと適正な割増賃金の支払いにつきまして指導をしてまいりたいと考えてございます。

中小企業に対しましては、監督署に配置いたしました労働時間相談・支援班におきまして働き方改革関連法を初めといたしました法令や労務管理につきましてきめ細やかな相談・支援を行ってまいりたいと考えてございます。

39ページの自動車運転者につきましては、監督指導等によりまして法令遵守の徹底を引き続き図るとともに、北海道運輸局や北海道トラック協会等の関係機関とも連携をした取組を図ってまいりたいと考えてございます。

続きまして、40ページに入らせていただきますが、安全と健康の関係でございます。

労働者の安全と健康確保対策の推進でございますが、ご案内のとおり、第13次労働災害防止計画の1年目でございますが、平成30年の進捗状況につきましてご説明申し上げます。

1月末現在の速報値でございますけれども、死亡労働災害につきましては59人ということで、前年の81人から22人の減少と。率にして27.2%の減少という状況でございます。これにつきまして、資料番号1、2ということで基準部資料のほうにその状況をつけさせていただいてございます。

しかしながら、休業4日以上労働災害につきましては6,497人ということで、前年同期の6,356人から141人増加してございまして、率にして2.2%の増加という状況になってございます。

このため、最終年でございます2022年度までに死亡者数を20%以上減少、休業4日以上の死傷者数を5%以上減少という目標を達成するために、大きく分けて3つの対策を推進してまいりたいと考えてございます。

1つ目は、40ページの【対策】のアの(ア)に記載してございますが、災害の増加傾向にある、又は、その減少が見られない業種への対応といたしまして、陸上貨物運送事業、第三次産業のうち小売業・飲食店、それと社会福祉施設に対しまして指導を行ってまいりたいと考えてございます。

2つ目は、41ページに入りますが、(イ)の業種横断的な取組といたしまして、転倒災害防止対策、冬季労働災害防止対策、交通労働災害防止対策を推進してまいりた

いと考えてございます。

3つ目としては、(ウ)の労働災害防止団体を構成しない業種といたしまして、農業・畜産業、水産業における労働災害防止対策に取り組んでまいりたいと考えてございます。

また、42ページに入らせていただきますが、化学物質、石綿、受動喫煙、粉じんによる健康障害を防止するために、計画的な監督指導等によりまして各事業場における対策を推進してまいりたいと考えてございます。

さらに、北海道地域両立支援推進チームの活動を通じまして、地域の関係者と連携し、治療と仕事の両立支援に係る取組の推進を図ってまいりたいと考えてございます。

同じ42ページの最低賃金制度等の適切な運営等についてご説明申し上げます。

【取組の方向・目標】といたしましては、43ページに入りますけれども、最低賃金の周知と履行の確保、中小企業等への各種支援策の利用促進と、第13次の最低賃金新設・改正計画に基づく検討、家内労働者の安全と衛生の確保を掲げてございます。

対策といたしましては、道内の経済動向の実情や働き方改革実行計画等を踏まえつつ、北海道最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいります。

また、周知につきましても、地方公共団体等の広報誌等を活用いたしまして周知を図ってまいりたいと考えてございます。

さらに、集中的な監督指導を実施することによりまして、その履行確保も図ってまいりたいと考えてございます。

家内労働法の履行確保につきましても、家内労働安全衛生指導員を効率的に活用いたしまして必要な指導を行ってまいりたいと考えてございます。

43ページの下のところでございますが、労災補償の関係でございます。

(4)の労災補償対策の推進についてご説明申し上げます。

【取組の方向・目標】といたしましては、44ページでございますけれども、脳・心臓疾患及び精神障害を含む業務上疾病事案の6カ月以内の決定、年度末において6カ月を超える長期未処理事案につきまして24件以下とすべく早期処理に努めてまいりたいと考えてございます。

対策といたしましては、労災保険給付の請求につきましても迅速かつ公正な事務処理を一層推進してまいります。

また、脳・心臓疾患、精神障害事案につきましても複雑困難な事案も多い状況にございますので、省のみならず、局が調査の要点などについていろいろ署を指導しまして事務処理の長期化を防いでまいりたいと考えてございます。

以上、労働基準分野の説明をさせていただきました。よろしくご説明申し上げます。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

それでは、次に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

安定部長の中野でございます。よろしくお願いいたします。

説明に入る前に、机上に1枚「平成31年度北海道労働政策協定に基づく事業計画書の概要について」が配付しておりますが、これは、私ども労働局と道と独法である高障求機構、3者で協定を結んでおり、毎年実施する事業について作成しているものでございます。

項目は大きく前年度と変わっておりません。現在、中身の詳細について調整中でありますので、事業計画全てが確定しましたら、4月以降になるかと思うのですが、会長のところにご説明に伺いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それと、前回の審議会の場で労働側の山田委員の方から、労働局のホームページで助成金を調べようとしたら、わかりづらいのもう少し見やすくするという要望がございました。その要望に応えるべく、安定、基準、均等、全ての助成金を種類別に10分類で分けて、こういったときはこの助成金、窓口はどこで、電話はどこという3項目で一覧表にしました。その助成金をクリックすると詳細な説明のリンク先に移動するような形になっていきますので、ぜひ興味のある方はご覧ください。

それでは、私からは安定行政の重点施策ということで46ページから説明します。座らせていただきます。

(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ということで、課題は、人手不足の中小企業を中心とした求職者ニーズを踏まえた求人充足支援の充実を図っていく。ハローワークの特性とノウハウを最大限に生かして、きめ細かな求人者・求職者サービスの取組を推進していく必要があります。

【取組の方向・目標】については、我が安定行政の1丁目1番地でございます、求人の充足件数、就職件数、あと雇用保険受給資格者の再就職件数、全てペンディングです。3月中には本省との調整が済んで、確定すると思えます。

それを実行するための対策として、ア、求人充足支援の強化等による求人者サービスの充実を図ってまいります。

イ、求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応をしてまいります。

ウ、個々の求職者の状況に応じた個別かつ総合的なサービスを推進してまいります。

47ページに行きまして、エ、雇用保険受給者に対する総合的支援を図ってまいります。

大きなイ、職業能力開発による就職等支援について、課題としましては、非正規雇用労働者、生活保護受給者等の生活困窮者、ひとり親家庭の親及び育児等によりブランクのある子育て女性などに対してそれぞれの態様に即した職業訓練の機会を提供し、職業能力の向上を図るとともに、訓練受講者に対する就職支援の強化を図る必要があ

ります。

方向・目標ですが、ここも目標数字がございます。一番下のほうですけれども、公的職業訓練の訓練修了3カ月後の就職件数何人以上を目指す。就職率は、公共職業訓練の施設内訓練で何%以上、委託訓練で何%以上。

ページめくって、48ページですけれども、求職者支援訓練の基礎コースで何%以上、実践コースで何%以上を目指すとしております。

そのための対策としましては、ア、公的職業訓練の周知・広報、地域ニーズに応じた公的職業訓練の設定と訓練受講者への就職支援ということで、3行ほど飛びますけれども、労働局、北海道、あと機構の北海道支部、この3者が一体となって北海道地域職業訓練実施計画というものを毎年作成しております。その計画の中では、人手不足分野における人材の育成又は、ITスキルの強化、さらにリカレント教育及び資格取得による正社員就職を目指す長期訓練など、求人ニーズや求職者の態様に即した効果的な訓練コースの設定に取り組んでおります。

イですけれども、ジョブ・カード制度を推進してまいります。

ウ、人材開発支援助成金の活用による労働者のキャリア形成支援をしてまいります。49ページのウ、地方公共団体等と一体となった雇用対策の推進。

【取組の方向・目標】ですけれども、地方公共団体等との連携・協力関係をより強化し、一体となった就職支援を推進します。

その対策として、ア、地方公共団体との連携・協力による一体的実施。

(イ)、協定に基づく一体的実施の推進ということで、4行ほど下、北海道とは2施設、札幌市とは9施設、函館・旭川は2施設、北見市・釧路市では1施設、ここで一体的な支援サービスを提供してまいります。

ページめくって、50ページ。

(ウ)、市町村連携型ふるさとハローワークによる就職支援。北広島、恵庭、登別、石狩、美唄、この5市で5施設ふるさとハローワークを実施しています。それで、地方公共団体と連携した求職者の就職支援に努めてまいります。

(エ)、地方創生に係るUIJターン事業での連携と雇用機会の創出をしてまいります。

イ、雇用機会の創出に対する支援をしてまいります。

大きなエ、重層的なセーフティネットの構築。

課題としましては、就職困難者や生活困窮者を含む全ての求職者に向けて、重層的なセーフティネットを構築して就労・生活支援対策を行う必要があります。

【取組の方向・目標】、ここでも数値目標がございます。生活保護受給者等の支援対象者数が何人以上、就職者数が何人、就職率が何%以上を目指すということです。

対策としましては、ア、生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進をしてまいります。

51 ページに移って、イ、求職者支援制度による訓練受講者への支援をまいります。

ウ、雇用保険制度によるセーフティネットの確保をまいります。

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を実施まいります。

オ、労働移動支援助成金を活用した失業なき労働移動を図まいります。

(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。

課題のところでは、季節労働者数は昭和55年の30万人をピークに年々減少してきていますが、いまだ5万人ほどいるということで、季節労働者の通年雇用化を促進し、雇用と生活の安定を図る必要があります。

その対策としまして、ア、職業相談、職業紹介を充実まいります。

ページめくって、52 ページ。

イ、求人を確保まいります。

ウ、通年雇用助成金制度の活用による通年雇用化の推進をまいります。

エ、通年雇用促進支援事業を実施まいります。

オ、地域関係機関との連携による雇用の安定を図まいります。

下のほうのイ、刑務所出所者等に対する就労支援の推進。

53 ページに行きまして、対策のア。刑務所出所者等の社会的自立を図るために、ここにある機関と連携のもとで職業相談、職業紹介、求人開拓等を行うとともに、トライアル雇用や職場体験講習等の活用による就労支援を推進まいります。

その下に就労支援強化矯正施設、月形刑務所と札幌刑務所及び支所。ここにはハローワークの就職支援ナビゲーターが駐在して支援まいります。

(3)、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進。

労働者派遣法の改正から3年が経過しまして、特定労働者派遣事業の経過措置が去年の9月で終了しました。雇用安定措置の実施、派遣先事業所における派遣期間の制限に伴う抵触日の到来など、制度の十分な理解と適正な対応が求められています。

さらに、2020年4月から施行される働き方改革に関連する派遣労働者の同一労働同一賃金などについて制度の趣旨が十分理解される必要があります。

対策としましては、ア、労働者派遣制度の周知・啓発をまいります。

54 ページに移って、イ、職業安定法の周知・啓発をまいります。

ウ、厳正な指導監督等を実施まいります。

(4)、雇用保険制度の適正な運営ということで、雇用保険制度はセーフティネットとしての機能を十分に果たしていかなければいけないということでございます。

対策としましては、ア、適正な雇用保険適用業務を推進まいります。

55 ページ、イ、雇用保険受給資格者の早期再就職を促進まいります。

ウ、不正受給の防止と返納金債権の適正な管理。

(ア)、失業等給付の不正受給を防止してまいります。

(イ)、雇用関係助成金の不正受給を防止してまいります。

(ウ)、返納金債権の適正な管理を行います。

エ、電子申請の利用促進と届出処理の短縮化を図ってまいります。

オ、マイナンバーの適切な取扱いを図ってまいります。

以上でございます。ありがとうございました。

○加藤会長

はい。皆さん、ご説明ありがとうございます。

それでは、今、総務部長から始まりまして安定部長まで4件の説明がございましたが、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。

まずは、最初にお礼の方から申し上げておきたいと思います。先日、私ども連合北海道で要請行動を行った際に、長時間労働の是正に関する共同宣言に署名していただくよう要請したところでありますが、福士労働局長に、非常に前向きに検討いただいた結果、時期は未定でございますが、署名いただけるということで、感謝を申し上げておきたいと思います。

また、先日2月20日に改正労働基準法に関する学習会も行いまして、北海道労働局から講師も派遣していただいて、非常にわかりやすい説明を受けたところでございます。それについてもお礼を申し上げておきたいと思います。

また、連合北海道で週1回、月曜日なのですが、ラジオ放送、地域FMということになりますけれども、そこにも月1回、北海道労働局から誰か彼か必ず出演いただいて、準レギュラーのような状態になってはいますが、ご協力いただいておりますことに感謝を申し上げたいと思います。

また、前回の審議会でホームページ等々、助成金の関係についても早速のご対応をいただいたということでございまして、後でじっくり見せていただいて、チェックをしていきたいと思っておりますので、それも改めましてお礼を申し上げておきたいと思っております。

さて、質問なのですが、北海道働き方改革推進支援センターにつきまして、今までの利用状況等もわかれば教えていただきたいということと、今、札幌と旭川に支援センターがあると思いますが、ホームページには出張相談の開催であるとか、載っていますが、予定表、これからの予定、もしくは過去を見ても、上川で1回セミナーのようなのを開催されて以降、カレンダーが真っ白で、いつ何をやっているのかさっぱりわからないというところがあります。これから新年度に向かって、多分、出張相談やセミナーが開催されるのかなという気がしますが、その辺、新年度に向けて予定し

ているよということであれば、もし今の時点で何かわかれば教えていただきたいということでございます。

また、重点項目の中にもありますとおり、36協定について、残念ながら北海道は3割から4割程度、全国が50%をたしか超えていたかと思うのですが、そのほかにも労働時間に関しても全国より長い状態の中で、36協定自体の締結率が低いという実態を考えれば、ちょっと矛盾を感じるところでございます。適正な指導に向けて何か考え方がるのであれば、現時点の中でも全然構いませんので、教えていただきたいと思っております。

以上です。

○加藤会長

はい。3点ほど質問が出たと思いますが、よろしく願いいたします。

○鈴木雇用環境・均等部長

まず最初に、働き方改革センターにつきまして現時点での進捗状況をご紹介させていただきたいと思っております。

その前に、前回の審議会の中で、中央会の福迫専務から、働き方改革センターのホームページを見ても情報が十分に載っていないというようなお話や、進捗状況大丈夫なのかというご指摘がありましたので、その後どのような形になっているかご報告させていただきます。まず旭川出張所について住所など載っていなかったということについては私どものほうの不手際だったと思っております。早速センターに連絡をとりまして、ホームページに旭川出張所の住所の掲載をさせていただきました。

専門家につきましても、職種や、どういった支援ができるかということについてはホームページに掲載しておりまして、具体的な専門家個人の名前については、国の事業ということもあるので、掲載しないで、例えば社労士の資格のある方で、こういう内容のセミナーをやりますとか、得意分野はこちらですというようなものを載せればよいと思っていて、そのような形で載せております。

次年度以降につきましては、ホームページをもうちょっとしっかりしたものをつくりたいと思っております。また、委託事業ですので、来年度委託事業者がどこに決まるかわからないのですけれども、決まりましたら、そこと十分協議をして連携をしていきたいと考えております。

また、関係機関、道庁ですとか、そういったところとの連携も来年度以降改めてきちんと委託業者と協議をして図っていきたいと思っております。

それから、セミナーの開催状況につきましては、本年度については一応年間の目標件数をほぼ達成する見込みとなっております。2月現在の速報値ですけれども、まず専門家の派遣につきましては年間目標件数が360社ということでしたが、2月末段階で346の派遣をしておりますので、ほぼ達成できると考えております。

それから、セミナーにつきましては75回開催の目標値に対しまして83回実施し

ておりますので、目標は達成しております。

出張相談会につきましては15回の目標で、13回実施をしておりますので、これも3月いっぱい目標値は達成できると考えているところです。

3月以降につきましても、セミナーや出張相談会について開催を予定をしております。

また、地域的な偏りについてですけれども、オープンな形のセミナーというよりも、団体などからのニーズに応じて出かけて行って、例えば中小企業団体であれば、そういった団体の会員の方を対象にしたセミナー、あるいは企業であれば企業グループの方たちが集まった会合でのセミナー、そういったものが多かったものですから、オープン以外のセミナーの情報がセンターのホームページに載っていないのではないかと思います。

これらにつきまして、センターの事業内容が、来年度以降、仕組みが少し変わります。

資料の2番目のところに、予算要求のペーパーですけれども、「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」で、予算額がすごく増えているのですが、こちらの裏側を見ていただきますと、今年度、働き方改革支援センターを各都道府県に1つずつ設置をしております、専門家に委嘱して、相談対応、企業訪問、あるいはセミナー、出張相談会を実施していたわけなのですけれども、31年度につきましては各都道府県に相談対応を行うセンターを置きまして、訪問支援などにつきましては本省で一括して委託することとなりました。センターが間に立ってコーディネートいたしまして、事業所等の求めに応じて本省が委託した先から個別の企業に対して訪問して支援をするというような仕組みになります。

それぞれの都道府県で実施する訪問支援やセミナーの回数については今年度よりも相当数増やす予定にしておりますので、来年度以降、より充実したセンター事業になると考えておりますし、私どもも今年度の実施状況あるいは反省を踏まえて、より充実したものにしていきたいと考えております。

以上です。

○加藤労働基準部長

それでは、労働時間と36の関係につきまして私の方からご説明申し上げます。

まず、労働時間の状況でございます。(案)の9ページにグラフが載っておりますけれども、労働時間の現状ということで、山田委員ご指摘のとおり、北海道は全国よりも労働時間が長いという状況ですが、特に、これを見ますと短時間労働者、パートさんの労働時間が長いと。一般的にパートさんが残業時間が多いということは基本的にはないので、休日が少ない、所定労働時間が長いといったことが一つ要因ではないかと考えてございます。ですから、こちら辺は、監督署の支援事業等も含めまして労働時間の設定のあり方につきましていろいろアドバイスなどを行って、いわゆる労働

時間の短縮につまましていろいろとサポートしていきたいと考えてございます。

それと、36協定の未届率につままして、先日、報道機関、新聞かと思いますが、私ども、ちょっとその報道があった後調べてはみたのですけれども、例えば平成30年に監督指導を実施しました結果を見ますと、約5,000近い監督指導を行ってございますけれども、その中で36協定の締結届出なく時間外労働を行っていたという事業場の割合は約18%程度、2割ということなので、二、三割かなというふうに思っております。ただ、私どもが把握していない部分がまだあろうかと思っておりますので、確定的には申し上げられないわけでございます。

それで、36協定締結届出と適正な割増賃金の支払いというのは先程ご説明申し上げました重点課題の一つでございますので、繰り返しになりますが、労働基準監督署に設置しております労働時間相談・支援班の活動などを通じましていろいろ中小企業を中心としてサポートしてまいりたいと考えてございますし、本年度も実施いたしました、今年と同様に36協定の未届事業場に対します相談支援事業という委託事業を行おうと今計画をしております。これは、36協定が未届であろうという事業場のほうに委託事業者の方から自主点検チェックリストを送らせていただきまして、その結果に基づきましていろいろとセミナーを開催したり、状況によってアドバイザーが個別に回って、先程の労働時間設定の話と同様でございますけれども、適正な労働時間管理、設定の仕方についてアドバイスするといった事業でございます。このような事業と相まって、適正な時間管理といったものを徹底してまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

雇用環境・均等部と労働基準部のほうに関連の質問でございましたが、今の回答で、山田委員、よろしいですか。何かほかに関連してあれば、お願いします。

○山田新吾委員

回答ありがとうございます。

36協定に関しまして、18%、2割から3割程度かなということでございますが、今の状況からいくと、人手不足が非常に進行しているということを考えれば、労働時間が長時間傾向になりやすい環境ではあるかなと。休日出勤も含めですね。その辺もありますので、先程の委託事業で相談等々あるかもしれませんが、ぜひ36協定に関してしっかりと適正に結ぶよう指導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。

ほかに何かございませんでしょうか。

はい。山本委員。

○山本委員

労働側委員の山本であります。

まず、冒頭ご説明いただいた8ページに申告・相談の状況というものがあまして、相談件数は前年より増えたのだけれども、申告件数が減少であるというふうなことで記録をされております。私、これを、相談が多かったのだけれども、申告の案件は少ないということの1つ評価を入れたほうがいいのではないかと思います。

というのは、恐らく、法改正がいろいろ続く中で、法律の問い合わせが非常に多かったのではないかとこのうふうなことがうかがわれると思うので、もしそうであれば、こういった相談が多かったのだということで、1つ評価を入れたほうが親切ではないかと思います。それが1点。

あと、10ページと17ページに年休の記載がありました。年休は、私が申すまでもなく5日の問題があまして、今年から5日が取得義務ということで、事業所のほうにおいてくるということなのですが、これはかなり事業所のほうでも混乱をしているところがありまして、どのようにこれを円滑な運営をしていくかということは、やはりどこかで表明しておく必要があるのではないかと思います。特に雇用労働者でいうと、派遣労働者の方やパートタイマーの方などで勤続年数の長い方、こういった方は、要するに戦力として十分働いてもらってはいるのですけれども、非常に有給がとりづらいというのは昔と変わっていませんので、こういう方々にどうやって有給を取得させていくのかということ、やはり事例をもってでも出すべきではないかと思えます。

あと、20ページにパートタイム・有期雇用労働法の記載があつて、今日説明はありませんでしたけれども、恐らく今日いただいた資料番号の1がその周知パンフレットではないかというふうに拝見をしました。そうすると、この、開いて、オレンジ色のラインの下のところですかね、ここで非正規社員の一応定義があつて、ここではパートタイムや有期雇用労働者、派遣労働者、すなわち期限の定めのある人が一応対象であるような記載があります。そうすると、これ、無期雇用転換をしたパートタイマーや有期雇用労働者、こういった方々が、身分としてはパートタイム・有期雇用なのだけれども、無期雇用になるとその対象から外れるのではないか。こういう不安も抱かざるを得ないのかなと思いますので、ここは、決してそうではないのだよというふうなことであるのであれば、そういうふうな説明も必要なのではないかと思います。

あと、ADRのことも最後に一応書いてあつたのですが、ADRは、従前、派遣労働者が余り対象ではなかったというふうなことを説明として聞いていたのですが、今回、派遣労働者も一応ADRの対象にしますということですから、これ、既存の個別紛争処理の手続の中で処理をされていくのか、それとも別にその窓口の中をもう少し拡充をして、派遣専門のものをつくるのかどうか。これはどういうふうなお考えで

いらっしゃるのかということをお聞きしたいと思います。

あと、59ページに、これからの皆さんの運営に当たっての基本指針とありますが、お考えを随分記載をしてあったのですが、これほどいろんな制度が変わってきて、いろんな説明をしなければならないという状況に当たって、果たして皆さんの体制のほうはどうなのかということで、ちょっと私は心配であります。

というのは、行政サービスの低下を招かないように頑張るのだというふうなことは、それはそれで結構なのですが、頭数が足りないとなかなかそうはいかないのではないかと思います。それで、5年前の国の方針からさかのぼっていくと、今までずっと定員が削減されてきていますよね。それで、多分今年で最終年度ではないかと思うのですけれども、その減らされた結果、仕事量がどんどんどんどん増えていって、ふえた分を全部外に回すというか、外注に出すというのは本末転倒ではないかと思えます。

従いまして、皆さんのこの体制も、ここで一旦立ちどまって、強化をする方向で少し検討していただいて、皆さんが直に地元の労働者や地元の事業主さんと接する機会を少しずつふやしていくというふうなことも私は必要なのではないかと思いますので、このところに体制強化、特に人員に対しての強化については努力していきたいというふうなことを1項入れていただきたいと思えます。

以上であります。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

大きく言うと4点だったと思いますが、順次対応をお願いいたします。

○加藤労働基準部長

それでは、私の方から。

まず、申告相談の状況でございます。これにつきましては、山本委員ご指摘のとおり、まだ分析が十分そこまで私ども至っていないところでございます。例示的に過重労働、長時間労働、賃不払残業についてボリュームはそこに書いてございますけれども、少し細かく見てみて、例示列挙するものがあれば、また文章の上のほうにも加えるといったことで、ちょっと検討させていただければと思っております。

それと、年休の付与問題というか、5日の付与問題でございます。これにつきましては、まさしくご指摘のとおりでございます。私どもとしてもまだまだ引き続き周知を行っていかねばいけないと考えてございます。先程も申し上げました全ての監督署に設置してございます労働時間相談・支援班、この1月末現在で大体600回ぐらいの説明会を開催させていただいておりますし、その相談なども約4,000件程度いただいております。さらに、うちの会社ではどうなのだろうといった個別のご相談、訪問も今大体1,000事業場程度行っておりますが、まだまだ施行後も含めて、来年度におきましても労働時間もしくは年休の付与につきましてきめ細かく支援を継続してまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

○加藤会長

はい。続いてお願いします。

○鈴木雇用環境・均等部長

パート・有期法の関係ですけれども、今回の改正で法律の対象となりますのが、パートタイム労働者と有期雇用労働者と派遣労働者となります。いわゆる非正規雇用労働者というくくりの中に入ってくる方たちが対象となります。具体的には、正規の方に比べて週の所定労働時間が1分でも短い方というのがパートタイム労働者になります。それから、有期雇用労働者というのは労働契約期間の定めがある方になります。派遣は派遣の形態で働いていらっしゃる方ということになりますので、今、山本委員からご質問がありました無期転換した人につきましては、無期転換しても、短時間労働であればパートタイム労働者になりますので、このパート・有期法の対象になるのですけれども、フルタイムで働いている方、その事業所で正社員と同じ労働時間で働いている有期契約の方が無期転換した場合には無期雇用のフルタイム労働者ということになりますので、正規、非正規の2つのカテゴリーでくくった場合は正規の方に入ります。ですので、今回の法律の対象にはなりません。そういう仕組みの法律になっております。

○中野職業安定部長

派遣労働者に対するADRのご質問について、これは32年の4月に施行で、まだ本省から何も示されていないような状況です。この1年間、本省で調整した結果がまとまって示されると思っております。

○長総務部長

人員体制の関係でございます。私の方から説明させていただきます。

人員体制の強化ということで、応援的なお話をいただきまして、ありがとうございます。ご案内のとおり、国家公務員の定員につきましては法律等で決められているところでございます。定員の合理化、また増員の要求等につきましては、本省で一括して査定官庁への対応に当たっているという状況でございます。

厳しい定員事情ではございますが、私たちといたしましては、例えば業務の合理化、また重点分野を定めて取り組むといったことで、局としては対応していかざるを得ないのかなと考えておりますが、いずれにしましても厚生労働本省においても、労働行政が厳しい定員事情の中で業務を進めているということは重々承知しておりますので、私たちといたしましても現場の状況を厚生労働本省には伝え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。

山本委員、何かありますか。

○山本委員

それで、有期雇用の関係ですけれども、私が申すまでもなく、今ほとんどのパートタイマーというのは戦力になっている人は8時間なのです。有期雇用労働者も、名称は契約社員とか嘱託社員とかいろいろありますけれども、ほとんど8時間なのです。戦力になって働いているのは。職場からいうと、そういう人がいなければ、逆に困るのです。それは今始まったことではなくて、ずっと前からそうなのです。そういう人たちのせめて雇用期間の不安だけでも取り除こうというのが労働契約法の中で盛り込まれて、無期転換にしましょうということになったのですけれども、そのときの説明では、労働条件のことについては、それはまた別の話ですという話で一応終わったのです。

ただ、今回、同一労働同一賃金という考え方があって、その中でパートタイム・有期雇用労働法というのができますから、その中では均等な、均衡な処遇でなければだめだよというふうなことになるわけですから、そこを、期間の定めがなくなったから、それはくくりがなくなりました、対象ではないというのは、元の法律の趣旨からすると、ちょっとこれは違うのではないかと思うのです。それは私が思うまでもなく、皆さんもそう思っいらっしゃると思うのですけれども、これは判断の仕方としては間違いではないかと思うのですけれども、これは皆さんのほうで間違いですと言えないでしょうけれども、労働側委員の方からそういう大きな疑問の声があったということは伝えていただきたいと思います。

これは法律の内容の問題なので、ここで議論する話ではないと思いますけれども、現場では多分、大変混乱をすと思います。新たな労使問題の話にもなりかねないので、起きないうちに、早々にこの辺はクリアにしていきたいということを申し上げたいと思います。

○加藤会長

ほかにございませんでしょうか。

はい。百瀬委員。

○百瀬委員

使用者委員の百瀬でございます。

私、使用者委員で、道経連に所属しております。昨年もお願いしましたが、今年もいろいろな労働行政の項目について勉強会をさせていただく予定です。

来週ぐらいですけれども、年度末のお忙しい中ご対応いただきまして、ありがとうございます。勉強を重ねまして、使用者団体として、いろいろな分野で中央への要望、あるいは道への要望につなげたいと考えてございますので、引き続きよろしく願います。

それでは、何点か質問させていただきますけれども、20ページとか26ページにあります、まず総合労働相談コーナーについてですけれども、いろいろな個別の紛

争が持ち込まれているということですが、その中で、昨年から本格化した無期転換ルールにあたる相談の持ち込み状況というのはどうなのかということで、可能な範囲で教えていただきたいのと、あと、この相談コーナーも今後体制の強化ということもございしますが、どのような体制か、簡単で結構ですが、教えていただきたいと思います。

2点目が障害者雇用の問題で、全国的な問題になってございしますが、公務部門における障害者雇用で北海道管内の状況はどのような規模で対応されているのかということでございします。

3点目は、改正入管法が4月施行ですが、人手不足の折、外国人の相談件数も今後増えてくると思います。外国人雇用サービスコーナーというのが出ておりますが、ここでの通訳の問題とか、この辺につきましても体制あるいは予算の問題とか、自治体のほうでも大変窓口は苦慮しているような話も伺うので、体制の見通し等について、可能な範囲で結構ですので、教えていただきたいと思います。

3点ほど、よろしく願いいたします。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

それでは、順次お願いします。

○鈴木雇用環境・均等部長

最初の労働相談コーナーにおける無期転換の相談についてはそれほど多く寄せられているわけではなく、無期転換ルールに伴って、有期特措法の関係で、定年後に有期雇用労働者になった方を無期転換にしないようにするための認定申請というのがあるのですけれど、そちらに関する問い合わせですとかが事業所から来るといのが多いと思われまます。

労働者の方から雇止めについての相談が全くないわけではないのですけれども、それほど多くはありません。ただ、個別の取扱いについてのご相談があった場合には、私どものほうで職員がその対象となる事業場に出かけていって、無期転換ルールについての説明をさせていただいて、そういった取扱いは法律上問題になるのではないのでしょうかというような形での啓発・指導を実施しております。ちょっと件数を申し上げられる状況ではないのですけれども、それほど多くないということをご説明したいと思ひます。

それから、相談コーナーの体制の強化ですけれども、個別労働相談を扱っております総合労働相談員について、例えば箇所数や人数が増えるわけではないのですが、相談員に対する研修や適宜情報提供を行うなどによって、その資質の向上を図るということを毎年実施しております。

それから、個別の相談員において、特に監督署に置いております相談員については、今までは相談を受けるということと、あとは助言・指導とあって、法律上こういったところが問題ですということをお示しながら、労使間での話し合いを促

すということを実施していたのですけれども、それにプラスして実際のあっせんについてもそれぞれのコーナーの相談員がある程度イニシアチブをとってやれるような方向で来年度以降は少しずつ指導しながら実施していきたいと思っております。

○中野職業安定部長

障害者雇用の特に公務部門について、どの程度の規模で対応するのかというご質問について、特に国の機関や公共団体の不足数に対応するために労働局としては人数を増やしたり、体制を強化しているような部分というのはございません。当然、国だから、市町村だからといって特別扱いすることなく、一般の企業と同じように相談、紹介を行います。最終的には障害者の方の希望に即したところに紹介するという形で取り組んでおります。

ただ、どうしても既に民間企業との障害者の方の取り合いのような状況が若干出てきておまして、身体障害者の方で求職者の方が少なくなっている状況の中、精神障害者の方の雇用も進めていかなければいけない状況にございます。それで、実は去年からしごとサポーターの養成講座というものを開催しておまして、特に精神障害や発達障害の方を雇用するということは非常に難しく、それぞれの特性を知っていないと雇用することは難しい状況にございます。何か困ったことが発生したときなどの対応も基本的なものを知っていないと離職につながることもありますので、人事や管理者、同僚を対象に養成講座を開催しています。2月の開催した際は、国や公務部門、一般も含めて170人ぐらいの方に参加いただき、毎回開催するとかなりの人数が参加されているということですので、続けてその辺の対策に取り組んでいきたいと思っております。

もう一つ、外国人労働者の関係ですが、送り出しの国で日本語の研修を含めて準備が整わないと送り出せないことから、当面は、技能実習3年経過して、そこから新たな在留資格に移行するのかなと考えています。このため、札幌所にある外国人のサービスコーナー、今現在、英語と中国語の通訳がそれぞれいますけれども、現時点において4月から特にそこを強化するというような計画はございませんが、様子を見ながら、予算の関係ももちろんありますから、対応してまいりたいと思っております。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

関連して、何かありますか。

○百瀬委員

ありがとうございました。引き続き実効性を伴う労働行政に努めていただければと思います。よろしく願いいたします。

○加藤会長

ほかにございませんでしょうか。

齊藤委員。

○齊藤委員

齊藤でございます。

先程ご説明がありました行政運営方針につきましては、労働行政を取り巻く現状を踏まえて働き方改革や人材の確保を初め幅広く網羅されているなと思いました。

ただ、道内各地さまざまな業種で人手不足になっていまして、私ども機械工業会においても最近では経営上の課題として8割近くの企業が人手不足を挙げている現状がございます。特に新規学卒者が就職をする際に一定の数が道外に流出しているという現状の中で、せっかく道内企業に就職したにもかかわらず、28ページの3行目にありますけれども、北海道の将来を担う「若年者の早期離職率が高く」というふうに記載がございましたので、この点について何点かお伺いしたいと思います。

北海道労働局さんのホームページで公表されておりますけれども、新規学校卒業者の離職状況というデータがございました。これを見ますと、就職後3年以内の離職率につきましては、高卒者が全国が約39%に対して本道が約45%、大卒者が全国が約32%に対して本道が約36%と、高卒・大卒者いずれも離職率は全国より数ポイント高くなっておりました。早期に離職するということは人手不足を助長することにもなりかねないと考えて、大変残念なことではないかと思っております。特に道内では、このデータを見ると、宿泊業、飲食サービス業、情報通信業、生活関連サービス業や娯楽業で高卒の方が6割以上、大卒でも4割から5割以上の方が就職後3年以内に離職をしているというデータでございました。こうした環境、職場環境を初め、働き方改革にも関係してくるかと思いますが、このような現状をどのように考えていらっしゃるのかということをお伺いしたいと思います。

また、28ページの四角で囲ってある【取組の方向・目標】のところに、新規学卒者の就職内定率、それからイのところでフリーター等の正社員就職数という記載がございますけれども、若年者の早期離職率についても毎年データを公表しているようでございますので、本道の水準を全国並みにするといった目標を掲げてはいかがなものかと思いました。

また、その下のほうの【対策】の(ウ)に新卒者に対する職場定着支援というものが記載されておりますけれども、若年者の早期離職防止対策といたしまして、就職を希望する高校生に限らず、大学生、短大生、高専生とか、そういったことも幅広く取組の対象としてはいかがなものかと考えていますが、その辺についてもお伺いしたいと思います。

以上です。

○加藤会長

ありがとうございます。

焦点が絞られたご質問でございましたが、よろしく願いいたします。

○中野職業安定部長

若者の離職率が北海道は全国に比べて高い状況にあります。年々少しずつではありますが改善はしております。この若者の離職率だけではなくて、いろんなところで北海道はいろんな数字が全国平均よりも劣っている。求人倍率などもしっかりですけども。

それで、私どもとしましては、ここ数年間、高校とか学校の要望に応える形で職業講話とか、就職する前の早い段階から仕事に対するちゃんとした考えを持っていただくよう取り組んでおります。それが結果、職場定着につながるのではないかと。そのほか、会社のインターンシップも、大学生が行くだけでなく、今は高校生まで裾野が広がってきているような状況です。

それで、いろいろ対策は毎年行っていますが、どうしても全国水準並みに急に上げることは難しいと考えております。したがって、内定率、フリーターの数とか、それ以外にも離職率を全国水準に上げるように目標に掲げたらどうかというご質問ですが、検討は、してみたく思います。

あとは、28ページの(ウ)のところの定着支援の取組の表現について、高校生だけでなく、大学、高専等も取組を行っているのであれば表現を変えたほうがいいのではとのご意見について。これはもちろん同じように支援はしております。ただ、これを見ると、やっていないように見えるので、書き方について工夫したいと思います。ありがとうございます。

○齊藤委員

よろしく願いいたします。

○加藤会長

業種別の離職率とかというのは、データはあるのですか。

○中野職業安定部長

例えば、建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）、9項目があって、ほとんどやっぱり北海道が高いですかね。

数字を今申し上げますか。

○加藤会長

いやいや。具体的な数字ということではなくて、北海道がどの数字も低いのか、悪いのか、高いのか、よくわからないけれども、北海道の特徴ということだけで済まされる問題でもないような気がしますので。

済みません。局長、どうぞ。

○福士労働局長

今の離職率の問題ですが、行政だけで離職率を改善することは非常に難しいと考えます。やはり、働き方改革をどんどん進めていく中で、企業が職場環境を改善していかない限りは労働者は定着しないと思います。この問題は行政・労使一体となって進

めていく必要があります。労働者側にも職業選択の自由という側面がありますし、事業主としては定着してもらわなければいけない側面もあります。その中で転職するという場合においては、行政としては容認しなければいけません。そういう意味あいからも行政としては、行政努力で改善はできないので目標に掲げるのは難しいと思います。

また、北海道、数的に確かに色々な数字で全国より女性の就業率を始めとして、高齢者の就業率も低いのですが、そこは行政として、そういうものを一つ一つ全国に近づけるような形で今進めていますので、もう少し見守っていただきたいと思います。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。

はい。福迫委員。

○福迫委員

まず、ちょっと教えていただきたいのは、5ページの女性の雇用状況の図表なのですけれども、ここで「労働力率」という言葉が出ていて、人口に占める労働力人口の割合と。これは、有業率とは違うものなのですか。

○長総務部長

労働市場へ参画した方になりますので、仕事を探している方、つまり失業者もこの労働力率という中に入っています。

○福迫委員

このM字カーブなのですけれども、以前から北海道は全国に比べて全体的に下回っているという、そういうデータをいろんなところで見るとは、きょう改めてこれを見て、ちょっと気になったのは、説明のところにもM字カーブの底が全国が35歳から39歳まで、それに対して北海道は25歳から29歳と書かれていて、25歳から29歳では全国との比較で8ポイントも低いと。しかし、35歳から39歳になると逆に5ポイントも高いという、こういう状況があって、この底の低さについて記載がされていますけれども、北海道においてこういうような状況になっていることの理由とか背景というのは労働局さんほどのようにお考えになっているのかということと、こういったことを踏まえていると思いますけれども、

24ページ以降に女性の活躍推進というテーマがあって、そして25ページには中段下のほうに「中小企業における女性活躍推進に向けた取組の促進」と。人手不足対策にもつながるということで、このあたり取組を進めていかなければならないという認識のようなのですけれども、さっき申し上げたようなことの状況の分析とか、それを踏まえて北海道という地域での必要な独自の取組のようなことをどう考えておられるのか。

確かに、先程福士局長さんは行政だけでは難しいとおっしゃって、そういうことの

背景にはいろいろとあると思うのですが、このようなデータをお示しになって、問題の提起をされているのであれば、解決に向けた何かお考えのようなこともやはり労働局さんが率先してお示しいただくようなことも必要なのではないかと、ちょっとその辺のお考えを伺いたしたいと思います。

○加藤会長

はい。よろしくお願いします。

○鈴木雇用環境・均等部長

まず、労働力率のところなのですが、昨年度までは全ての年齢層において北海道の労働力率は全国より低かったのです。それが何でこんなになってしまったのかというのは正直とまどっているところでして、先程総務部長からも話がありましたように、現に働いている人だけでなく、失業者というか、今仕事を探している方の分も入ってくるので、その部分が何か関与しているのかどうかというのは、もうちょっと細かく分析してみないとよくわからないというのが正直なところでございます。

女性の活躍推進につきましても、北海道独自の取組というのは、申しわけないのですが、特段考えておりませんが、女性活躍推進法に基づく行動計画の届出というのが女性活躍推進についての一つのメルクマールになっておりまして、届出率が残念ながら全国の中ではかなり低い状況でございますので、そこをしっかりと底上げしていかなければいけないと思っておりますのと、これは全国と同じ取組になってきますけれども、今後この女性活躍推進法に基づく届出企業が101人以上に拡大される予定がありますので、そうなるさらには裾野が広がっていきますので、その部分もきちんと履行確保していく必要があると思っております。

北海道全体で人手不足という中で、やはり眠っている宝というのが女性の労働力だと思っております、そこについては私どもだけではなく、北海道庁さんや札幌市役所さん、あと経済団体もそうですし、労働団体もそうだと思うのですが、それぞれで女性の活躍推進という目標を掲げているいろいろな取組をされておりますので、そういったところとも連携・協力しながら進めていきたいと思っておりますが、労働局として今特別に何かこれを行っているというのは、残念ながらご紹介できるものはございません。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

ちょっと、M字カーブについての専門家がここに。

○亀野委員

多分皆さんご存じのように、M字カーブの底がなぜできるのかというのは、女性の方の出産・育児によって職場から離れるということでM字の底ができるというのが一般的な考え方です。

それが、年々非常に全国的に見ても、北海道で見ても底がどんどん浅くなっている。

つまり、早期の復職とか、出産・育児によっても離職しない人が増えているという、多分そういう現象によって、それがいろんな政策的な対応によってM字の底が浅くなっているということだろうと思います。

その観点から見て、北海道がなぜ25から29が低くて、35から39が高いのか。考えられることは、1つは、北海道に比べて晩婚化が進んでいるから全国のM字の底が後ろにずれている。つまり、北海道はそんなに晩婚化が進んでいないという考え方はできるのですが、実際それは統計を見てみないとわからないということです。

それから、そういうふうに思ったとしても、1年で大きく変わるというのが、北海道で1年で晩婚がとか、変化しているとは思えないので、1つ考えられるのは、この労働力調査はかなりのサンプリング調査ですので、その統計的な、ごまかしているのではなくて、誤差という、そういうこともあるのではないかと思います。少し長い目で見て分析するということが必要なのかもしれません。

補足です。

○加藤会長

ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。

山田委員。

○山田新吾委員

先程山本委員からもありました有給休暇の取得に関して、ちょっとお尋ねしたいと思います。

5日以上義務化ということになります。今まで、例えば法定休日であればもちろん問題ないのですが、法定外休日の中でも、いわゆる会社で定めた休日と、有給休暇の取得のために人手不足も非常に関係してくるかと思いますが、苦肉の策として、会社が、今まで会社として休んでいた休日を有給の取得に振りかえるという。法律上は多分問題ないのかなど。法の趣旨には反していても、法律には違反していないよということに対して、労働局として指導・是正ができるものなのか。

もっと細かく言えば、会社休であったものを例えば出勤日にして有給取得日に充てるということになると、年間の労働時間が延びるわけですから、そこで仮に時間外労働が行われていけば、時間外労働の単価も少し下がってくるのだろうと。労働時間が延びることによって。それを考えていけば、働く立場として、今まで休みだったのを有給取得、人もいないから仕方ないよねというふうにやったときに、時間外単価が実は下がっていたということになると、不利益変更に該当するのかなど。それもちょっとお尋ねしたいというところでございます。

以上です。

○加藤労働基準部長

今回の法改正における年休の付与義務につきましては、ご案内のとおり、10日以

上付与される労働者について、5日間を付与しなさいということであり、原則として、5日以上取得できる労働者はもういいという話になっております。ご指摘の状況が不利益変更に当たるかについては直ちに判断が難しいのかなということでございます。よろしく願いいたします。

○加藤会長

山田委員、それでよろしいですか。よろしいかというか、何か関連でありますか、まだ。

○山田新吾委員

私たちは組合でございますから、年間の所定内労働時間ももちろん交渉によって取り決めてという行為は行っていますから、その辺の監視は組合があるところであればもちろん心配ないのかなという気はしていますが、年間の総労働時間が会社の考えによって、ある程度一定の水準になったときに、もし法の範囲の中で延びたりすれば、ちょっとおかしいという話になります。ただ、就業規則をそのまま出されて、例えば法に照らし合わせたときに問題なければ、受理せざるを得ないと思うのです。労働局としては、別に法違反はないわけですから。

ただ、我々働く側として考えれば、今まであった休日をそれに振りかえることによって何とか法律をクリアしようとする姿勢については、否定はなかなか難しいのですが、それが置きかわるようなことになるのであればちょっと違うので、それを直ちに指導ということができるかどうか私もわかりませんが、その辺はやっぱり注意深く見ていただきたいということで、これについては別に回答は要りませんので、ぜひお願いしたいということでございます。

以上です。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。

はい。山田委員。

○山田新吾委員

済みません。もう一つ忘れていました。

先日、ジョブ・カードの運営本部会議がありまして、ジョブ・カードの取得状況等々、北海道はかなり努力をされて、取得状況については全国より高い状況でございますが、それを活用する状況が非常に低いというような観点から、ぜひ北海道労働局として、ジョブ・カードをせっかくつくってもらっているものですから、企業に対して、ジョブ・カードでももちろん履歴書のかわり等々というのですか、それを優先的に活用できるように企業に働きかけをぜひお願いしたいと。

ちょっとパーセンテージは忘れましたが、44%ちょっとだったかなと思って、全国が7割台ですか、非常に事細かに書いてあって、非常にいいものですから、せっか

くつくったものが活用されないというのは非常にもったいない話でございますので、ぜひお願いしたいと思います。

以上です。

○中野職業安定部長

先日の協議会は、出席ありがとうございます。かなり厳しい目標を達成すべく毎年毎年頑張っていて、取組結果としましては、一定の数字になっているけれども、その活用がなかなかうまく進んでいないと。山田委員のお話の中にもありましたけれども、企業によってはジョブ・カードを人事などに活用することもできるので、これから労働局だけでなく、機構なども含めて検討してまいりたいと思います。

○加藤会長

ごめんなさい。ジョブ・カードって何ですか。

○中野職業安定部長

ジョブ・カードというのは、求人倍率が底だったところに、そのジョブ・カードをつくることによって就職が有利になるというようなコンセプトのもとにつくったものですが、そこには職歴もあるし、いろんな資格取得の記録とか、どこで何をやったとか、履歴書の詳しい感じのものになります。

それが、経済が回復傾向となり、ジョブカードがなくても再就職が簡単になってきたものですから、目標はありますが、なかなかそこに到達しないような状況です。

○加藤会長

紙媒体なのですか。

○中野職業安定部長

そうです。

○加藤会長

わかりました。ありがとうございます。

ほかにもございませんでしょうか。

はい。吉田委員。

○吉田貴彦委員

41ページになるのですがけれども、私、旭川医科大学の社会医学講座を担当しております吉田と申しますが、日本産業衛生学会というのがございまして、今年の5月には名古屋で大会が開かれるのですがけれども、2020年、来年の5月13日から16日にかけて旭川で、第93回になりますけれども、日本産業衛生学会を開催しようと思っています。そのテーマとしまして、北海道は、いわゆる第一次産業ですか、原料をつくるようなものから産業衛生というのがスタートしていると考えましたので、「産業衛生の原点に立ち」、最近のIoTですとかIT、こういったものを考えますと労働環境が相当変わるであろうと思いますし、社会環境も変わっていくだろうと。そういうところから、「将来の労働と健康について考える」という大きなテーマを今掲げ

ているところなのです。

その中で、基調講演としましては将来の労働と健康についてのところを取り上げるのですが、産業衛生の原点に立つというところから、実は農業、畜産業、水産業、林業、鉱業、こういったものを、鉱業のほうはじん肺とかそういう問題があるかと思うのですが、今までの歴史を振り返るということを考えているのですが、その中で農業、畜産業、水産業というところの企画に非常に困っております。

我々、この働いている方々の健康を守るということを仕事としておりますけれども、工場に勤務されている方ですとか、大きな企業、あとは一般的な事務も含めますけれども、そういったところは割とアプローチがしやすいのですが、農業、畜産業、水産業になるとほとんど個人経営に近くて、団体もなければ、そのような災害の発生状況というのうまく集まっているのかというのは私もちょっとわからない状況で、なおかつ我々の領域の中にも農業、畜産、水産業を専門にしている人はほとんどいませんので、どうしたらいいか非常に困っているのですが、そのようなデータがそろっていて、どういう団体にアプローチをして、こういう状況にありますよ、こういう課題がありますよということがわかりましたら、ちょっと教えていただきたいと思っております。

○加藤労働基準部長

おっしゃるとおり、大変難しいテーマでございまして、特に農業、畜産、水産業もそうでございまして、労働者であるか否かというところが私ども大きい切り口になるわけでございまして、例えば農業法人に勤務されている方ということであると、労働者性があるということで一定労働関係法令の規制の対象になるわけでございまして、指導も罰則つきのもも含めて指導ができるわけでございまして、特に農畜産業においては、委員ご指摘のとおり、一人親方といいますか、事業主といいますか、労働者ではない方がたくさんいらっしゃるということでございまして、それが労働災害というのか、いわゆる一般的な事故というのかというのは大変難しいところでございまして。

従いまして、私どもが持っていますデータと、例えば北海道などの関係機関が有するデータなど、いろいろ情報交換しながら、ここにも記載のとおり、北海道等の関係機関等々とも連携を図りながら、それぞれの対応があるわけでございまして、対応を図っていかうと思っております。

それと、水産業につきましても、細かい話は省かせていただきますが、まさしく船員法が適用になるような大きい船と、私どもの労基法が適用になるような、適用範囲の話もまたございまして、これも少し境界が難しい話ではございまして、これにつきましても昨年度も水産業、漁船も含めて災害が多いということでございまして、北海道や、例えば海上保安庁なども情報交換して行うといったことでそれぞれの持ち合わせたデータを共有するという取組を今行っておりますので、そこら辺の

データの中から先生のほうにご紹介ができるものがあれば、させていただければと考えてございます。

○吉田貴彦委員

どうもありがとうございます。名古屋の大会が終わらないと、我々も表立って活動すると、今年だと勘違いされるので、まだ余り大きくは動いていないのですけれども、10月ぐらいだったかな、日本産業衛生学会も北海道地方会というのがございまして、今年帯広で、帯広は農業、畜産も活発なところですので、そこで前哨戦というわけではないのですけれども、農業、畜産についての少しデータをまとめて、みんなで考えたいなと思っておりますので、またその際にはよろしくお願ひしたいと思ひます。

ありがとうございました。

○加藤会長

はい。

ほかにいかがでしょうか。

はい。亀野委員。

○亀野委員

1点補足と、1点ご質問というか、お願ひがございませう。

先程新規学卒者の離職率の話がございませうので、ちょっと補足させていただきますと、産業別に見ると、やはりその産業によって若年者の離職率が高い、低いという大きな違ひがございませう。先程おっしゃった中では宿泊業とか小売、飲食、このあたりは離職率が多分高いはずでせう。それで、道内の産業構造を見ますと、やはりそういうところに北海道の若年者の就職というところが多いという、そういう影響が多分一つある。

それから、大企業と中小企業を比べると、やはり中小企業のほうで離職率が高い。そういう規模別の状況もあるかと思ひます。そうはいつても、同じ産業で見ても、例えばホテルを見ても北海道は高いのは事実だと思ひますので、そのあたりちょっと細かい分析が必要かと思ひます。

そういう観点から見ると、28ページのところなのですけれども、先程局長がおっしゃったように単に若者の意識だけの問題ではないと思ひます。今こういう時期でせうので、働き方改革ということが前面に労働行政の重要課題になっているわけですから、このあたりにも働き方改革というところをしっかりとやっていく。これが結果として若年者の職場定着にもつながるし、働きやすい環境ということにもつながっていくのだという、そういうことを、もし可能であれば書き込んでいただきたいというのが補足と要望でせう。

もう一点は、全然違ひ話なのですが、昨年度も少し言ったのですけれども、目標数値があつて、そこがPになっているところがある。これは、先程の説明で、本省から提示されるのでということがあつたのですけれども、もう少しそのあたりの説明を丁

寧にしていただけませんか。つまり、行政運営方針というのはこの数値の目標も含めてここで我々審議会として審議しているわけですので、そういう観点からいうと数字というのも重要なものなのです。それで、まだ実際にいろんな行政の手續とか本省からのというのはよくわかります。よくわかるのですが、だからといって、さらっと「本省からあるので」というのもちょっとどうかと思いましたので、そのあたり今後どういう手續になるのかというあたりをちょっと補足していただければと思います。

○福士労働局長

一つ目の若年者の職場定着に働き方改革の主旨を書き込むことは可能です。

また、ペンディングの部分は、先程安定部長も言いましたが、本省から数字は示されるのですが、昨年以上というのが大体の目安の数字になってくると思います。社会的要因により雇用情勢がよければ下がる場合もあり得ます。ただし、委員の意見ももっともでありますから、数字の目標が今の時点でわからないという部分については、この場ではご了承いただいて、しかるべき時期に30年度の実績プラス31年度の目標というものを委員にペーパーでお知らせしたいと思いますので、それでお願いできませんか。

○亀野委員

それで結構でございます。

○福士労働局長

はい。わかりました。

○加藤会長

時間が参りましたので、なければ次の議題、(2)、その他のほうに移りたいと思いますが、よろしいですか。

それでは、事務局から議題(2)、その他について何かございますでしょうか。

○関総務企画官

事務局の方からは特に案件はございません。

○加藤会長

はい。それでは、予定の議題の審議を終了いたしました。

全体を通して何か各委員の方からご意見、ご質問ございませんでしょうか。

それでは、本日の審議は以上で終了したいと存じます。

なお、行政運営方針の確定版につきましては、本日出されたご意見等を踏まえて、必要な修正や、ただいまちょっと問題になりましたペンディングの数字の点につきまして私と労働局との間で修正等させていただきたいと思います。その点ご一任いただければと思います。よろしゅうございますでしょうか。

ありがとうございました。

議事進行へのご協力、ありがとうございました。

それでは、司会のバトンを事務局のほうに移したいと思います。

○関総務企画官

加藤会長、ありがとうございました。

最後に、福士局長の方から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。

本日のご意見を踏まえまして、31年度においてこの行政運営方針に基づいて適正な行政運営をまいりますので、皆様方にはご支援、ご協力よろしく申し上げます。

○関総務企画官

ありがとうございます。

4 閉 会

○関総務企画官 以上をもちまして平成30年度第2回北海道地方労働審議会を終了させていただきます。

本日は、ありがとうございました。