

令和元年度
第1回北海道地方労働審議会

日 時：令和元年11月6日（水）10：00～
場 所：札幌第一合同庁舎 2階 講堂

1 開 会

○新田総務企画官

おはようございます。

本日は大変お忙しい中、お集まりいただき厚く御礼申し上げます。

ただいまより、令和元年度第1回北海道地方労働審議会を開催いたします。

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新田でございます。

どうぞよろしく願いいたします。

本日は、本審議会委員の第10期改選後初めての審議会でございますので、会長が選任されるまでの間、進行を務めさせていただきますので、よろしく願いいたします。

恐れ入りますが、以後着席して進行させていただきます。

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、公益委員であります野委員、労働者代表委員であります山田委員、使用者代表委員であります福迫委員と吉田委員が欠席となりましたので、委員18名中14名の出席でございます。

本審議会は、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ます。本日はこ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おります。

ご就任いただきました委員の皆様につきまして、お手元に委員名簿をお配りしておりますが、ここで委員の皆様をご紹介させていただきます。

それでは、欠席された委員を含め五十音順に公益代表委員から紹介させていただきます。

公益代表委員です。

石川達也委員。

加藤智章委員。

亀野淳委員。

根本寛子委員。

野祥子委員。

宮崎由美子委員。

次に、労働者代表委員です。

石崎恵委員。

遠藤唯充委員。

金子ユリ委員。

高階紀子委員。

山田新吾委員。

山本功委員。

次に、使用者代表委員です。

齊藤知行委員。

橋本潤美委員。

福迫均委員。

百瀬康弘委員。

吉田聡子委員。

渡部明雄委員。

以上でございます。

本審議会委員の任期につきましては、地方労働審議会令第4条により、「2年、ただし補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする」となっておりますことから、各委員の皆様は、令和3年9月30日までとなっておりますので、よろしくお願いいたします。

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。

労働局長の福士です。

総務部長の長です。

雇用環境・均等部長の重河です。

労働基準部長の久富です。

職業安定部長の木原です。

2 北海道労働局長 挨拶

○新田総務企画官

それでは、福士労働局長からご挨拶を申し上げます。

○福士労働局長

北海道労働局長の福士でございます。

本日はご多忙の折、本年度第1回目の地方労働審議会にご出席を賜り、御礼を申し上げます。

皆様方におかれましては、日ごろより労働行政に御支援、御協力をいただき、この席をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、本道の雇用情勢は、平成30年度の有効求人倍率が1.17倍となり、3年連続で1倍を超えています。

令和元年度においても、外国人観光客の増加に伴う道内各地での宿泊施設の建設、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などにより、宿泊業、建

設業などで求人が増加しております。

9月の有効求人倍率は1.26倍、前年同月に比べプラス0.04ポイント増となりまして、116か月連続で前年同月を上回り、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、改善が進む一方で北海道においては、少子化、道外への若年世代の人口流出など全国よりも10年早く人口減少が始まっており、介護、建設業を初めとした多くの産業で人手不足が深刻化し、各企業においては人材確保に苦慮している状況となっております。

一方、労働災害は、死亡及び休業災害とも前年同期と比較して減少傾向にありますが、引き続きの取組が必要と認識しており、当局では12月から3月を冬季特有の災害を防止する重点期間として対策を進めることとしております。

また、今年4月から、働き方改革関連法が一部施行されておりますが、いわゆる同一労働同一賃金を目指す「パートタイム・有期雇用労働法」が来年4月から施行されます。

中小企業への適用は1年遅れとなりますが、特に中小企業に対しましては円滑に対応していただくため、「北海道働き方改革推進支援センター」を中心とした相談・支援体制を整備して、労務管理改善に向けた具体的な取組を支援しているところでございます。

本日の審議会の議題は、本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31年度行政運営方針をお配りしておりますが、本日は、「北海道労働局における最重要課題・目標・対策」、「労働行政の重要課題・目標・対策」の上半期における取組状況につきまして、担当部長よりご説明、ご報告をさせていただきます。

先ほども申しあげましたように、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。

委員の皆様方におかれましては、どうぞ忌憚のない御意見等をいただきたいと思います。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

3 北海道地方労働審議会 会長選任

○新田総務企画官

次に次第3番目の会長の選任をお願いしたいと思います。

地方労働審議会令第5条の規定により、会長は「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」となっております。

まず、委員の皆様からご推薦をいただきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

○亀野委員

本審議会の委員を長くお務めの加藤委員を推進したいと思います。

○新田総務企画官

委員の皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」という声)

○新田総務企画官

ありがとうございます。

会長には加藤委員が選任されました。

これからの議事の進行につきましては、参考資料でお配りしております審議会運営規程第4条によりまして、加藤会長に引き継がさせていただきます。

よろしくお願ひいたします。

○加藤会長

それでは、ただ長く務めているだけで、役不足なのですが、北海道大学の加藤でございます。よろしくお願ひいたします。

以後、座って進めさせていただきたいと思います。

まず、会長代理の選出でございます。

地方労働審議会令第5条の規定により、会長代理につきましては、「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」ということになっております。

会長代理には、亀野委員を指名させていただきたいと思います。

よろしくお願ひいたします。

次に、審議に入ります前に、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。

労働者代表委員は山本委員、使用者代表委員は渡部委員にお願いしたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

4 審 議

○加藤会長

それでは、本日の審議会の議題に入ります。

皆様の議事進行へのご協力をよろしくお願ひいたします。

まず、会議次第に従いまして、最初の議題に入りたいと思います。議題(1)の「労働災害防止部会委員の指名」についてでございます。

本審議会には、労働災害の防止に関する専門の事項を調査審議していただく「労働災害防止部会」が設置されておりますので、当該部会に属する委員の選任をさせていただきます。

部会に属する委員は、地方労働審議会令第6条により会長が指名するということになっておりますので、事務局より名簿を配付させていただきます。

ただいまお配りしましたように、石川達也委員ほか6名の方を労働災害防止部会の委員に指名させていただきますので、ご了解願います。

部会の各委員におかれましては、調査審議等についてよろしくお願いいいたします。

なお、部会の議決の効力についてであります。審議会運営規程第10条によりまして「部会長が委員である部会が、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする」ということになっております。このとおりに取り扱われますので、ご承知お願います。

次に、議題の(2)、「家内労働部会委員の指名」についてであります。

本審議会には、労働災害防止部会と同じく、家内労働に関する専門の事項を調査審議していただく「家内労働部会」が設置されておりますので、当該部会に属する委員の選任をさせていただきます。

この部会に属する委員につきましても、地方労働審議会令第6条により会長が指名するということになっておりますので、事務局から名簿を配付させていただきます。

家内労働部会につきましても、ただいま配付されましたように9名の委員から成っております。この名簿のとおり指名させていただきますので、ご了解願います。

部会の各委員におかれましては、調査審議等についてよろしくお願いいいたします。

この部会の議決の効力につきましても、先ほど説明をいたしました労働災害防止部会と同じ取扱いとなっております。

なお、本審議会に最低工賃専門部会が置かれることとなった場合においても議決の効力は同じ取扱いとなりますので、よろしくお願いいいたします。

次に、議題の(3)、「令和元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していただいた後、一括して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。

まず初めに、「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

総務部長の長でございます。

お手元に、「北海道労働局行政運営方針取組結果報告(上半期)」ということでパワーポイントの資料を配付させていただいております。こちらに基づいて説明させていただきたいと思っております。

まず、1枚めくっていただきまして、目次をご覧ください。

私からは、「I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策」の上半期の取組についてご説明、ご報告いたします。

まず、1の「働き方改革関係」でございます。

1枚めくっていただきまして、1ページになります。

なお、赤字で記載している部分につきましては、今年度新たに取り組んだものになります。

まず、(1)の「働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援等」の関係でございます。

「取組結果」のア(ア)に記載がありますように、委託事業によりまして北海道働き方改革推進支援センターで相談等を行っております。

センターの活動実績につきましては、3から4行目に記載しているとおりでございますが、センターの利用勧奨に当たりましては、赤字記載部分になりますが、経済団体の傘下企業への周知要請のほか、各種説明会での周知、中小企業へのダイレクトメールの発送、マスコミの活用などにより集中的な周知も行ったところでございます。

下半期の取組につきましては、「下半期の取組」のア(ア)に赤字で記載しておりますが、センターが訪問した事業場の取組で参考となる事例をまとめまして、説明会やセミナーで共有化を図ることとしております。

続いて、2ページをご覧ください。「(2)長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等」でございます。

これにつきましては、「取組の方向・目標」のアからオに記載しておりますが、長時間労働の是正につきましては、「取組結果」のア(ア)に記載のとおり、過重労働が行われているおそれのある事業場等に対しまして、監督指導を行っております。また、(イ)に記載のとおり、改正労働基準法等の周知につきましては、集団指導、説明会を285回、約1万2千企業を対象に実施したところであります。

続いて、イでございますが、年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方・休み方改善ですが、経営トップへの働きかけやコンサルタントによる個別訪問、説明会を実施したところでございます。

なお、赤字で記載がありますように、大企業の働き方改革に伴う中小企業への「しわ寄せ」につきまして、3ページの「下半期の取組」のイ(イ)に赤字で記載しておりますが、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」としております。10月30日には経済団体、労働団体に対しても要請を行ったところであります。

2ページに戻っていただきまして、ウの労働災害防止対策の関係でございますが、労働災害防止団体等との会議、各種総会、集団指導等のあらゆる機会を捉えまして、13次防の計画の周知等を行ったところでありますが、特に死亡労働災害のリスクが高い林業や建設業に対しまして、赤字で記載しておりますが、緊急要請及び労災防止説明会を開催したところであります。

続いて、エの産業保健関係になりますが、改正労働基準法の周知とあわせて対応しているところでございます。

オのメンタルヘルス対策につきましては、個別指導、集団指導によりストレスチェックの実施などの取組を促進し、また、北海道産業保健総合支援センターの専門家によります個別訪問支援の利用に取り組んだところであります。

続いて、4ページをご覧ください。「(3) パートタイム・有期雇用等雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」の関係でございます。

「取組結果」のアに記載しておりますように、特別相談窓口を設置したほか、赤字記載になりますが、道内7か所で12回の説明会を開催し、また、連合北海道が提供するコミュニティFM番組への出演や、不合理な待遇差解消のための点検・検討用の業種別マニュアルについて、関係団体を通じて会員企業に周知したところであります。

一方、派遣につきましては、「下半期の取組」のアに赤字で記載しておりますが、派遣労働者の同一労働同一賃金に係る説明会を10月に道内6都市で7回開催したところであります。

続いて、5ページになりますが、(4)の「生産性向上の推進」についてでございます。

賃金の引上げや労働時間の短縮、また雇用管理の改善に取り組む事業主を支援するために各種助成金がありますが、そうしたものの周知を行ってきたところでございます。また、各種訓練につきましても、パンフレットを活用いたしましてハローワークを利用する事業主に対して周知を行ったところであります。

次に、6ページをご覧ください。

最重要課題・目標・対策の2つ目の大項目であります「人材確保支援や多様な人材の活躍促進」についてです。(1)から(6)まであります。

まず、「(1) 人材不足分野などにおける人材確保対策の推進及び地域雇用対策の推進」の関係になりますが、「取組結果」のア(ア)、(イ)にありますように、福祉分野、それ以外の分野において、関係機関と連携し、潜在求職者の掘り起こしや合同企業説明会、面接会、職業相談等を行ったところであります。また、(ウ)に赤字で記載しておりますが、ハローワーク札幌と今年6月に開設しましたハローワーク函館の「人材確保対策コーナー」を中心に、業界団体等と連携して企業説明や面接会を行ったところであります。

次に、地域雇用対策の関係ですが、イ(ア)にありますように、実践型地域雇用創造事業を実施している5地域において、ハローワークと協議会が連携するとともに、今年度から開始された「地域雇用活性化推進事業」につきまして、道内全市町村に情報提供し、赤字で記載がありますが、南知床4町地域が採択されたところであります。当該地域につきましては、今後、協力、連携を図ることとなります。また、(イ)に赤字で記載しておりますが、「地域活性化雇用創造プロジェクト」に北海道が採択されたことから、事業実施に当たり各種協力を行っていくところであります。

続いて、7ページをご覧ください。「(2) 女性の活躍推進等」の関係になります。

女性活躍推進法における一般事業主行動計画の取組状況ですが、「取組結果」のＡ（ア）に記載しておりますとおり、行動計画の期間が終了する企業、新たに把握した義務企業に対し、行動計画の速やかな策定、届出等を助言し、届出率の向上を目指して取り組んだところでございます。また、赤字記載の部分になりますが、女性の活躍推進に取り組んでいる企業を認定する「えるぼし」認定というものがございしますが、取得に向けたインセンティブとなるように、他省庁や地方公共団体の公共調達に当たりまして加点の仕組みを取り入れていただけるよう、働きかけを行ったところであります。

なお、女性活躍推進法の改正につきましては、政省令等により内容が確定しましたら、説明会の開催等で周知を行うこととしております。

イの子育てと仕事の両立を望む女性等に対する就職支援でございますが、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、託児付きセミナーの実施、担当者制での職業相談、職業紹介などの支援を行ったところであります。

次に、９ページをご覧ください。（３）の「高齢者の就労支援・環境整備」の関係になります。

「取組結果」のＡになりますが、平成３０年度に報告のあった３１人以上規模の企業のうち、高齢者の雇用確保措置を実施していない企業が年度当初１社ございましたが、ハローワークの指導によりまして解消し、実施率１００％を実現したところであります。

イの高齢者の再就職支援の関係でございますが、企業に対しては募集・採用に係る年齢制限の禁止についての説明、求職者に対しては、９つのハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置しておりますので、そこでの総合的な就労支援を行ったところであります。

続いて、１０ページをご覧ください。「若年者の就労支援等」の関係になります。

まず、Ａですが、「取組結果」といたしまして、高校生に対しては、ハローワークに配置した学卒ジョブサポーターが計画的に学校を訪問して、求人情報提供、就職準備講習、模擬面接、個別相談等の支援を行ったところであります。大学生等に対しましては、大学生等向けの企業説明会や就職面接会を開催したところであります。

フリーター等に対しましては、イになりますが、就職氷河期世代の方などに対して職業相談、職業紹介、また公的職業訓練への積極的な誘導等の支援を行い、８月末現在でございますが、就職件数５，１４２件となっているところであります。

次に、１１ページをご覧ください。「障害者、難病患者、がん患者等の活躍促進等」の関係になります。

企業・公的機関に対して雇用率達成指導を行ったほか、障害を持つ求職者の障害特性・就労形態に応じた支援を行いました。

その結果、障害者の就職件数は９月末現在、目標２，４２７件に対しまして就職件

数2, 488件、達成率が102.5%となっているところでございます。また、がん等の長期にわたる治療等が必要な求職者に対しましては、病院と連携して行う就職支援を札幌、函館、旭川、釧路の4地方15拠点で実施しているところであります。

最後に、12ページでございます。「(6)外国人材受入れの環境整備」についてです。

監督指導の実施状況につきましては、「取組結果」のAに記載しております。

Iになります。6月の「外国人労働者問題啓発月間」に併せまして、外国人雇用状況届出制度についての周知を行ったほか、外国人を雇用する事業所を訪問いたしまして、雇用管理指導を行ったところであります。

留学生の就職支援につきましては、Uになります。ハローワークプラザ札幌内に通訳を配置して対応しているところであります。

以上が「北海道労働局における最重要課題」になります。

重要課題になります。総務部所管事項についても、あわせてご説明させていただきます。

ページがとびますが、29ページをご覧ください。労働保険の適用徴収関係になります。

まず、Aといたしまして、未手続事業一掃対策であります。Aに記載してありますように、9月末までで549件の成立件数となっており、年間の目標達成数の4割程度となっております。

また、Iになります。労働保険の収納率につきましては、9月末時点で45%程度、前年同期と同程度となっております。

これらにつきましては、「下半期の取組」に記載しておりますが、関係団体との連携も含めまして、効率的、効果的に取り組んでいきたいと考えております。

私からの説明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。

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

まず初めに、重河雇用環境・均等部長から説明をお願いいたします。

○重河雇用環境・均等部長

雇用環境・均等部の重河と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、当部の重要課題について座ってご説明をさせていただきます。

資料につきましては、13ページになります。

私どもの部の重要課題につきましては、大きく4点ございます。

まず1点目は、1の「雇用環境・均等行政の重点施策」の「(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」ですが、これについては男女雇用

機会均等法の是正指導の状況についてのご説明になります。

「取組の方向・目標」ですが、目標といたしましては、法違反には厳正に対応いたしまして、指導事項に関する是正率を9割以上としているところでございます。

「取組結果」ですが、ア（ア）の2行目後ろのほうになりますけれども、上期につきましては95.2%となっております。指導時期が9月中下旬とか上期の中でも少し遅目の場合、上期のうちには是正まで確認できないものが幾つかございまして、100%を欠けているところでございます。また、（イ）でございしますが、均等法の中には労使の個別紛争を解決する仕組みがございまして、上期につきましては、このうち1件法違反がございまして、助言により解決したところでございます。また、9月下旬に着手したものにつきましても、現時点では全て解決にたどり着いているところでございますので、あわせてご報告をさせていただきます。

「下半期の取組」につきましましては、今まで同様になります、引き続き是正率を維持・向上させる取組を進めてまいります。

次に、14ページ、「（2）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」です。

「取組の方向・目標」ですが、2つございまして、1つ目がアの育児・介護休業法に基づく是正指導と中小企業に対する育児・介護休業制度の規定化に関する支援、2つ目がイの次世代法に基づく行動計画の届出など法の履行確保となっております。

次に、「取組結果」ですが、ア（ア）の2行目前のほうになりますけれども、上期につきましては、育児・介護休業法に基づく是正指導による是正率が71.2%となっております。こちらの是正指導ですが、会社の規定、就業規則や育児・介護休業規定ということになります、そういったものを改正いただくということがありますので、それぞれの会社の多様な社内手続に時間を要す関係から先ほどご説明いたしました均等法よりも是正率が低くなっております。だからといって法違反のままでもいいということではございませんので、その会社の規定改正までの間、法に沿った制度となりますように指導して、実効性は確保しているところでございます。

次に、イの次世代法の関係になります。

行動計画の届出率は、1行目の中ほどにございますが、9月末の時点で97.3%となっております。現時点ではもうちょっと出している率なので、率については向上しているところであります。また、認定に向けた働きかけの一環として、先ほど総務部長のほうからもご説明させていただきましたが、公共調達の際に認定企業については加算いただく仕組みを導入いただけないかというような働きかけを行っているところであります。

「下半期の取組」ですが、ア（ア）にありますように、引き続き是正率については維持・向上に努め、また法の周知も進めていくとともに、イにありますように、行動計画の届出は本来100%であるべきものでありますので、100%となるよう完全履行に向けて企業に対する督促等、取組に努めてまいりたいと思っております。

次に、15ページ、「(3) 総合的なハラスメント対策の推進」です。

「取組の方向・目標」については、まずア、均等法など法に基づくセクハラや、いわゆるマタハラなどの防止措置についてと、イのパワハラ予防についてになります。

「取組結果」でございますが、アの2行目また4行目にありますけれども、セクハラや、いわゆるマタハラなどの防止対策につきましては、いずれも是正率が96%以上となっております。取組の重要性につきましては、今マスコミなどでも結構話題になっているところがございますので、事業主の皆様にご理解をいただけていると考えております。

また、イのパワハラにつきましては、先の通常国会におきまして法制化されることとなりましたので、下のほうの赤字でございますように、事業主団体等の皆様に対してご協力もいただきながら周知を行っているところでございます。

「下半期の取組」ですが、引き続きセクハラ等防止対策が行われていない企業に対しましては是正を求めてまいりますとともに、イの赤字のほうになりますけれども、パワハラに関する詳細、施行日、その他指針等の詳細が決まりましたら、説明会等で企業の取組を促すことにしているところでございます。

16ページです。私どもの行政の課題の最後になりますが、「(4) 個別労働関係紛争の解決の促進」です。

「取組の方向・目標」がアからウの3つございまして、アは、総合労働相談コーナーの機能の強化、イは、あっせんに係る事案の早期完結。ウが、他の個別紛争を取扱っている相談機関との連携となります。

「取組結果」ですが、アの2つ目のパラグラフ、「また」から始まる部分になりますけれども、道内の相談員の研修などによって資質の向上を図っております。

次に、イですが、3行目の中ほどに早期完結の目安というのがあります。これは2か月以内の完結率ですが、78%となっております。これは、あっせん事案が昨年度より増加している部分もございまして、目標は85%となっておりますが、目標の数値には届いていない状況でございます。

「下半期の取組」ですが、特に、イの後ろのほうにございますけれども、先ほど申し上げましたあっせんの早期完結を進めるために、あっせん参加の意思確認や日程調整の迅速化などに努めることによって、早期完結を目指してまいりたいと考えております。

私どもの部の説明は以上でございます。

どうぞ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した。

次に、久富労働基準部長から説明をお願いいたします。

○久富労働基準部長

この4月に神奈川県労働局から転任してまいりました。よろしくお願いいたします。
それでは、着座して説明させていただきます。

私からは、資料17ページからの「労働基準行政の重点施策」についてご説明させていただきます。

労働基準行政につきましては4点重点施策がございまして、まず1点目は、17ページの「(1) 法定労働条件の確保・改善対策」でございます。

「取組の方向・目標」につきましては、それぞれアイウにありますとおり、アは法定労働条件の履行確保、イは中小企業の相談支援、ウはトラック運転者、これは長時間労働の多い業界でございます。また、社会的問題になりやすい技能実習生等を特出しして労働条件の確保を図っているところでございます。

これらの「取組結果」につきましては、アは、行政手法としては定期監督を2, 162件実施して、1, 434件に法令違反がございました。

中小企業支援につきましては、イに記載しておりますとおり、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において集団指導、説明会等を実施しております。1万2, 780企業を対象にこれらを実施したところでございます。

ウのトラック運転者、技能実習生につきましては、それぞれ運輸局、出入国在留管理局と連携いたしまして相互通報等を行うほか、監督指導を行っております。トラック運転者につきましては95件、技能実習生につきましては41件、監督指導を行ったところでございます。

また、トラック運転者につきましては、業界全体の長時間労働の是正を図る目的で、荷主、事業者、学識経験者等を構成員とする「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」を設置いたしまして、そこで業界全体の商慣行を含めた長時間労働是正のための課題の整理、また改善策の検討を進めております。今年度におきましては、輸送分野を「板紙・段ボール」と定めて、課題解決に資する試験的な取組をアドバンス事業として実施することを決定しております。

また、技能実習生に関しましては、昨年から実施しております関係行政機関を構成員とする「技能実習法に係る北海道地区地域協議会」を開催しております。また、今年度は、新たに労働局に、ベトナム語、函館・釧路の両監督に、中国語対応の外国人労働者相談コーナーを設置したほか、ベトナム語の安全に係る基本的なルールを記載した小冊子を作成いたしまして、これを、JITCO等を通じて関係事業者・労働者に対して配付をしたところでございます。

下半期におきましては、監督指導等につきましては、年間計画に基づいて実施しておりますので、引き続き監督指導、また集団指導等を実施するほか、トラック事業につきましては、関係行政機関と連携のもと対象とする事業者に対する労働時間等説明会を開催することにしております。

続きまして、18ページの「(2) 労働者の安全と健康確保対策の推進」でござい

ます。

「取組の方向・目標」につきましては、アとしまして、陸上貨物運送事業及び第三次産業における労働災害の防止、また転倒災害の防止を図るために、具体的な数字といたしまして、死亡者数を平成29年と比較して20%以上減少させる、また休業4日以上の死傷者数を平成29年と比較して5%以上減少させることを目標としております。

イとして、化学物質、石綿に関する健康障害予防の対策の推進と、受動喫煙、粉じん障害防止対策を推進する。

ウとして、治療と仕事の両立を支援する社会的仕組みづくりに取り組むことを目標としております。

「取組結果」につきましては、陸上貨物運送事業と第三次産業につきましては、死亡災害については順調に減少しているのですが、休業災害につきましてはなかなか目標どおりに達成できていない現状でございます。特に、両産業につきましては、昨年、平成30年に、非常に労働災害が増加した状況にございまして、陸上貨物運送事業につきましては、死傷者数が510人で、平成29年同期比で0.4%増、対前年比では4.5%減となっております。第三次産業につきましては、平成29年同期比で3.1%増、対前年比では7.5%減となっている現状でございます。

これらの目標につきましては、2022年までに達成するということになっておりますので、引き続き労働災害防止に向けて尽力をしてみたいと考えております。

化学物質・石綿・粉じん対策については、年間計画に基づいて監督指導を実施しているところでございます。

両立支援の関係につきましては、「北海道地域両立支援推進チーム協議会」を7月に開催いたしまして、その中では、好事例集を作成して、それを配布することによって両立支援に関する機運情勢の水平展開を図るということを決定しております。

下半期におきましても、引き続き監督指導等を実施するほか、両立支援に関しまして、両立支援ガイドライン等を集団指導等により幅広く周知する。また、受動喫煙防止対策につきましては、北海道と連携した上で受動喫煙防止のガイドラインについての周知を図る取組をすることにしております。

3つ目の重点施策ですけれども、19ページの「(3)最低賃金制度等の適切な運営等」でございます。

最低賃金制度につきましては、資料集のⅡ-2-04をお開きいただきたいと思います。

最低賃金につきましては、地域別最低賃金と業種別の特定最低賃金の2種類がございまして、地域別の北海道最低賃金につきましては861円に改正されて、10月3日に発効しております。特定最低賃金につきましては、表に記載のとおり北海道で4業種定められておりまして、処理牛乳等につきましては12月6日、それ以外の業種

につきましては12月1日に発効することになっております。

これらの改正された最低賃金の周知につきましては、「取組結果」のア（ア）にありますけれども、9月上旬に地方公共団体、商工会議所等につきまして広報誌に掲載依頼を行い、使用者団体等につきましては1,909団体にポスター、リーフレットの送付を行ったところでございます。

また、最低賃金の引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への各種支援策につきましても、あわせて助成金等のリーフレットを各種団体に送付をさせていただいたところでございます。

「取組の方向・目標」ですけれども、アとして、最低賃金につきましては、改正された内容について市町村広報誌への掲載率を100%とするとともに、最低賃金の引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への各種支援策の利用促進に取り組む。イとして、最低工賃の実効性を確保するため「第13次最低工賃新設・改正計画」に基づいて計画的に検討を行うとともに、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を図ることを目標としておりまして、家内労働者につきましては、「取組結果」のイに記載しておりますとおり、家内労働安全衛生指導員による委託者への訪問指導を8件実施し、改善指導を4件行ったところでございます。

「下半期の取組」といたしましては、引き続き改正後の最低賃金額について周知を図るとともに、第4・四半期におきましては、北海道最低賃金の履行確保を図るために集中的に最低賃金の主眼監督を実施することにしております。

また、家内労働につきましては、第4・四半期に北海道男子既製服製造業最低工賃について、その改正の是非等を審議会においてご議論していただくことを予定しております。

最後に20ページ、「（4）労災補償対策の推進」でございますけれども、「取組の方向・目標」といたしましては、非常に調査が多岐にわたる脳・心臓疾患及び精神障害を含む業務上疾病の事案につきまして、的確な進行管理を行うことによって6か月以内に決定するように努めることとしております。

目標といたしましては、6か月以上の案件が平成29年度の24件以下となるように早期処理に努めることとしておりますが、現在の「取組結果」といたしましては、目標プラス4の28件となっております。ただ、昨年と比較すると7件減少しているところでございまして、引き続き早期処理に努めてまいりたいと考えております。

私からは以上です。

○加藤会長

はい。ありがとうございます。

それでは、次に木原職業安定部長から説明をお願いいたします。

○木原職業安定部長

職業安定部長の木原でございます。私からは、職業安定行政の重点施策について説

明させていただきます。

座って説明させていただきます。

21ページでございますけれども、まず(1)の「地域の実情に即した雇用対策の推進」ということで、アとしまして「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」でございます。

目標ですけれども、年間で充足件数5万6,719件以上、就職件数5万7,510件以上、雇用保険受給資格者の早期再就職件数2万1,300件以上を目指すこととしております。これは安定行政の主要指標でございます、基本業務の目標となっているところでございます。

上半期の取組状況ですけれども、8月末までの目標値に対しまして充足件数2万5,189件、達成率99%、就職件数2万5,572件、達成率99.2%。雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては7月末となっておりますけれども、目標値に対しまして9,187件、112.5%となっているところでございます。そのほか、①にございますように、正社員求人数につきましても7万6,446件、達成率97.9%と、いずれも高い水準となっているところでございます。

下半期につきましても、目標達成に向けまして事業所訪問や窓口での支援を着実に実施することとしております。

次に、22ページ、「イ 職業能力開発による就職等支援」でございます。

目標は、公的職業訓練修了3か月後の就職件数3,009人以上。就職率は、公共職業訓練の施設内訓練80%以上、委託訓練75%以上、求職者支援訓練の基礎コース60%以上、実践コース65%以上を目指すこととしております。

取組状況ですけれども、就職率におきまして施設内訓練は81.9%、基礎コースは62.1%。こちらは目標を上回っておりますけれども、委託訓練、実践コースともに目標を下回っているところでございます。こちらにつきましては、雇用情勢の改善によりまして求職者が減少しており、これに伴い訓練受講者も減少しておりまして、定員充足が厳しい状況になっております。そういった中で、受講途中で自己就職される方もいらっしゃるということで、そういったことが要因となっていると考えております。

下半期におきましては、引き続き訓練が必要な方への受講あっせんやハローワークの利用勧奨など、北海道庁やポリテクセンターとも連携しつつ目標の達成に向けて取り組むこととしております。

また、ジョブ・カード制度や人材開発支援助成金につきましても、制度周知等によりまして活用促進を図ることといたしております。

次に、23ページ、ウの「地方公共団体等と一体となった雇用対策の推進」でございます。

目標はご覧のとおりでございます、取組につきましては、北海道との「平成31

年度北海道労働政策協定」や、札幌市との「平成31年度雇用対策協定」に基づきまして緊密な連携・協力を図っているところでございます。

この資料の朱書きは今年度からの新たな取組ということですが、札幌市と協定に基づきまして、高齢者の掘り起こし及び雇用機会の拡大を新たな項目といたしまして取り組んでいるところでございます。

引き続き相談窓口の一体的実施事業や、ふるさとハローワークでの就職支援につきまして地方公共団体と連携のもと着実に取り組むことといたしております。

また、就職面接会や企業説明会、各種イベントにつきましても、連携体制のもと雇用機会の拡大に取り組むことといたしております。

続きまして、24ページ、「エ 重層的なセーフティネットの構築」でございます。

主な目標でございますが、生活保護受給者等の支援対象者数5,855人以上、就職者数3,923人、就職率67%以上を目指すこと。その他、雇用保険制度や助成金の活用によりまして雇用のセーフティネットを確保することといたしております。

取組でございますけれども、生活保護受給者につきましては地方公共団体とも連携しつつ就職支援を実施してございまして、8月末で支援対象者数2,553人、進捗率43.6%、就職者数が1,563人で、進捗率39.8%、就職率61.2%となっております。就職率は目標を下回っている状況となっております。

このため、下半期におきましては、自治体とハローワークによる就労支援チームでのさらなる就職支援、ナビゲーターへの研修により相談力の向上を図るなど、就職率の達成に向け進めることといたしております。

また、雇用保険制度におきましては、10月から特定一般教育訓練給付が開始されたこともございまして、教育訓練給付につきまして重点的に周知することといたしております。

続きまして、25ページでございます。「(2) 求職者の状況に応じた就職等の支援」、アといたしまして「季節労働者の通年雇用化の推進と雇用の安定等」でございます。

取組状況でございますけれども、就職支援ナビゲーターの個別支援によりまして常用就職した求職者は8月末で357件。通年雇用助成金につきましては、建設業を中心とした対象者9,354人となっているところでございます。

季節労働者の減少や事業所の通年雇用化が進んでいることもございまして、前年度を下回っている状況でございます。引き続き、きめ細かな就職支援や助成金の周知・活用、各地域の協議会との連携により通年雇用化を促進することといたしております。

次に、26ページでございます。イといたしまして、「刑務所出所者等に対する就労支援の推進」でございます。

取組につきましては、就職支援強化矯正施設に指定されております月形刑務所を含む3施設に相談員が定期的に駐在し、就労支援を行っております。9月末までの支援

開始者201名、紹介就職者55名。また、保護観察所からの依頼支援につきましては、支援開始者75名、紹介就職者24名となっております。

引き続き各施設と連携を図り、就労支援に取り組むことといたしております。

続きまして、27ページ。(3)といたしまして、「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」でございます。

取組につきましては、労働者派遣事業講習会や労働者派遣セミナーを開催しまして、事業の適正な運営について周知・啓発を行っているところでございます。

また、事業主に対します指導監督につきましては、派遣事業者190件、紹介事業者46件となっているところでございます。

下半期につきましては、引き続きセミナー回数を増やすことによる制度周知、また指導監督を行うことや、来年4月に施行される派遣労働者の同一労働同一賃金に係る説明会を道内6都市で開催したところでございまして、この制度につきましても、さらなる周知に努めることといたしております。

続きまして、28ページ、「(4)雇用保険制度の適正な運営」でございます。

雇用保険制度につきましては、事業所訪問や各種会議などによりまして制度の周知を図っているところでございます。また、不正受給防止や返納金債権の管理を行うなど適正な運営に努めたところでございます。

引き続き、電子申請の利用勧奨やマイナンバーの取得の取組も含めまして適正な運営に努めることといたしております。

次に、ページが飛びまして30ページ、「5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付」でございます。

雇用保険の追加給付につきましては、受給中の方に対する追加給付は8月26日現在で99.98%と、おおむね工程表どおりの実施となっているところでございます。

雇用調整助成金につきましては、案内を発送し、事業所からの回答を踏まえて順次支給を行っているところでございます。

今後におきましては、10月から開始されました過去に受給された方への追加給付も含めまして、早期支給に向け取り組んでまいりたいと考えております。

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。

ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問がありましたら、どの分野でも構いませんのでよろしくお願いいたします。

○山本委員

労働側委員の山本であります。何点か確認と質問、あと要望をさせていただきます。

まず、4ページなのですが、同一労働同一賃金の関係であります。「下半期の取組」のところで、説明会を実施されておられるということなのですが、今後もこれは続く

のだらうと思います。ただ、このときに、非常にわかりにくい制度でありますので、対象者を明確にするという意味で、こういう人は対象になりませんということをはっきりと初めに言うておいたほうが、いい悪いは別にして、わかりやすいのではないかと思います。以前、私も申し上げさせていただきましたが、フルタイムの無期雇用転換者は対象になりませんので、こここのところをはっきりと先に言うて、誤解を招くようなことがあってはトラブルが多発する可能性がありますので、ここは明確に今から説明しておいて、もし改善が必要であれば、そのとき改善の声を求めて、また検討するということがよろしいのではないかと思います。

次が、9ページですが、高年齢者の雇用の件なのですが、私が申すまでもなく、定年再雇用者についても同一労働同一賃金の対象者になっていきますので、労働条件を検討し、雇用を促すような、下半期の取組の中で、高齢者の再雇用者についても同一労働同一賃金の対象となるので、その趣旨に沿った対応をお願いするというようなことをぜひ周知していただきたいということでもあります。

その次が、16ページなのですが、「取組結果」のところで子細な報告をいただいております。今のところで、あっせん参加と参加率が75件、56.8%とありますけれども、実はこれ、資料Ⅱ-1-02の内容を見ますと、プレスリリースの資料で大変わかりやすいのですけれども、6ページに平成26年度から平成30年度までの比較ができる表がありますが、中間の報告でしたらこの表に倣って報告をしていただいたほうが私どもとしてはわかりやすいかと思いますので、ぜひご検討いただきたいということでもあります。

その次が、17ページなのですが、「取組結果」のAのところで、労働基準関係法令違反のところと割増賃金に関する違反のところの取組結果が、中間ですが記載されていますけれども、これも10月1日のプレスリリースの内容と比較するとちょっとわかりにくいと思います。10月1日のプレスリリースは100万円以上の企業について記載されておりましたが、私、どちらかというところ、その10月1日のプレスリリースをこちら側に合わせたほうが事の重大さがよく表せるのではないかと思いますので、プレスリリースのほうにこの内容を反映していただきたいというのが希望であります。

あと、19ページの最賃ですけれども、最賃の周知に下半期で取り組まれるということで、それは大いにお願いしたところなのですが、実は相談の中身が、どちらかというところ最賃の適用の理解のなさというところ、そういうのが結構あります。ですから、労働局に寄せられる相談事例を、こういう相談があるのですけれどもということで提示して、周知していただいたほうがわかりやすいのではないかと思います。私どもに寄せられる相談の中にも、契約期間の途中は、まだ最賃は変えなくてもいいというふうなことが結構あります。6月に契約したのだから、次の契約のときまでは、最賃は適用しなくてもいいというふうな理解をしているところもまだありますので。本当かと

思うと思いますけれども、本当にあるのです、こういうのが。ですから、そういうことも含めて、相談事例を踏まえてやっていただいたほうがいいのではないかと思います。

あと、20ページですが、「下半期の取組」も含めてなのですけれども、私が申すまでもなく、実は労災防止指導員という制度が昔あって、これが事業仕分けの関係で廃止になってしまいました。今思えば非常に残念だと思うのですけれども、今、労災の中身も非常に重篤な中身が増えていて、それも長時間労働にかかわるもので、脳・心臓疾患ですとか精神の障害に至るものについては、一旦罹患すると大変重篤な内容になってしまいますので、できれば労災防止指導員の制度についても、下半期で取り組むというわけにはいかないでしょうけれども、そういうことも含めて検討をするような議論がどこかであればいいと思いますので、そこを一つ念頭に置いていただきたいと思います。

あと、25ページですが、先ほど季節労働者の件についてご報告をいただきました。季節労働者の中で、おっしゃるとおり就労支援協議会が非常に機能しているところと機能していないところがあって、通年雇用化も含めて大変な成果を上げているところもありますが、一方で、なかなか機能しにくい環境にあって、思うような成果が上がっていないところもあります。ですから、そういうところは、単独で考えろといっても人的な問題もあって不可能なところがありますので、是非ここは情報交換などをしながら就労支援協議会の中で、独自で協力・互助ができるような仕組みをちょっと検討してもいいのではないかと思います。

最後が、27ページですが、派遣労働者の同一労働同一賃金の考え方については、10月でやったということなのですが、実は派遣協力員のほうには、こういう説明をやりますよということも、やりましたということも、予告も結果も、何も連絡が来ていないのです。派遣協力員ですから、問い合わせが頻繁ではないですけれども結構ありますので、派遣協力員のほうにも、こういう研修会があるので周知しますとか、機会があればお越しただけませんかというふうな案内があってもいいと思いますので、そこは是非検討をお願いしたいということでもあります。

あと、今日欠席した山田のほうから3点ばかりお願いをしたいということがありますので、つけ加えて言わせていただきます。

ハローワークとポリテクセンターの件が主として、ハローワークの求職者に対して職業訓練の案内といいますか、そういったものをされていると思うのですけれども、ポリテクセンターとの間の連携を密にした上で、ポリテクセンターのほうから、こういう訓練の内容があるのでやってほしいとか、逆にハローワークのほうから、こういう訓練がないとか、そういう情報交換があるのかどうかということが1点です。

もう一つが、ポリテクセンターのほうの人事異動の関係ですけれども、人事異動で人が異動した場合に、その補充が十分行われているのかということです。なぜかとい

いますと、広報活動などはポリテクセンターの方は積極的に行われて、非常に充実したホームページやSNSを作成されておられるのですが、これが異動によって人が少なくなって過重になる傾向があるということなので、こういうところについては、補充など人的な措置を十分検討していただきたいということでもあります。

あと、ポリテクセンターのところで、雨漏りの修繕が速やかでないというふうなことがあって、これは予算の優先順位上いろいろあるのでしょうかけれども、利用者もいることですので、是非これについては、早急に対応していただきたいと。

以上であります。

○加藤会長

ありがとうございます。

ただいま山本委員からは8項目、山田委員からの3件、合わせて11項目になりますが、適宜お答えいただければと思います。

○重河雇用環境・均等部長

雇用環境・均等部の重河と申します。冒頭いただきましたご指摘2点について回答させていただきたいと思います。

まず1点目、パート・有期法の関係になりますが、無期雇用でフルタイムの方がこの法律の対象にならないということにつきましては、ご指摘を踏まえまして、今後説明会を開催する際には説明ぶりについて検討させていただきたいと思います。

2点目の個別紛争の関係ですが、こちらは資料のほうのご指摘になりまして、見やすい形で掲載をしてほしいというご指摘かと思っておりますので、今後資料を作成する際には工夫をさせていただきたいと思っております。

ありがとうございます。

○久富労働基準部長

それでは、基準行政の部分について回答させていただきます。

まず、資料17ページの「取組結果」のAについてですけれども、先ほどいただいたご意見を踏まえて次年度の資料作成のときには工夫をさせていただきたいと思いません。

続きまして、最低賃金の周知の関係で、19ページですけれども、最低賃金の周知に関しては、北海道の特徴は、重点的に監督指導を行った結果、違反をした事業主の中で、北海道以外の各地の労働局の結果では大体5割ぐらいは最低賃金を知らなかったと回答しているのですが、北海道につきましては違反した事業主の9割は最低賃金の改定された金額を知っていたと回答しておりますので、現時点では周知については他の都府県と比べるとうまくいっているのではないかと考えております。

ただ、先ほどいただいた問題点等もありますので、次年度の資料作成のとき、また周知のときには工夫を検討させていただきたいと思いません。

もう一つ、労災防止指導員制度につきましては、おっしゃるとおり事業仕分けで廃

止されて、地方労働局では北海道に限らず他の労働局もそうなのですが、やはり現場では使いやすい制度だったので、復活を厚生労働本省のほうにはお願いしているのですが、政治絡みで廃止されたということもありまして、厚生労働本省のほうでは復活については消極的な現状でございます。本日いただいたご意見も踏まえて、また厚生労働本省のほうには要請をしまいたいと考えております。

以上です。

○木原職業安定部長

安定部長の木原でございます。

まず、高齢者の再雇用についても同一労働同一賃金の対象となるということですが、こちらにつきましてはおっしゃるとおり対象となりますので、まず事業主に対しては、説明会などの機会を通じて周知したいと。あと、求職者の方、再雇用された方につきましても、窓口等を通じてしっかり周知に努めてまいりたいと考えております。

次に、季節労働者の関係でございますけれども、こちらについても確かに協議会によって温度差があるというのはご指摘のとおりだと思っております。こういったこともございまして、我々も協議会への監督・指導等の際にそういったを相談させていただいておりますし、他の協議会等の情報も共有しながらしっかり取り組んでいただけるように、我々もしっかり取り組んでまいりたいと考えております。

あと、派遣の同一労働同一賃金の関係でございますけれども、10月から説明会をしているところでございますが、まずは、今回は派遣元事業主に対しての説明会を行ったところでございます。引き続き説明会等は行ってまいりますし、個別の相談等にも応じることでございますので、協力員の方にもそういった機会を設けるように我々も検討したいと考えております。

続きまして、ポリテクとの関係ですが、訓練協議会や各ハローワークからの情報というのは訓練コースの設定についても情報共有させていただいているところでございます。ご意見いただいた訓練コース等がすぐにできるかということ、指導員の問題とかいろいろございまして、なかなかすぐということにはなりませんけれども、求職者なり皆さんのご意見を聞きながら、できる限りニーズに合った訓練コースの設定にはさせていただいていると考えておりますので、引き続きこちらについても検討してまいりたいと考えております。

あと、ポリテクの人事の関係、修繕の関係につきましては、こちらはポリテクの運営費交付金の中でやりくりしている中で、当然、中期計画という中で削減等々、簡素化・効率化しながらやっていかなければならないという事情もございまして、我々としてもそこまで具体的な指導ができないというような状況でございます。

○加藤会長

山本委員、よろしいですか。

何か補足で質問とかありませんか。

○山本委員

派遣協力員ですか、あの辺の対応については期待していますので、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。

はい。お願いします。

○宮崎委員

北海道労働保健管理協会の宮崎でございます。このたび初めて参加させていただきました。

資料2ページの「取組の方向・目標」のエに、産業医・産業保健機能の強化に係る労働安全衛生法の改正内容の啓蒙のようなことが目標として出されているのですが、私どもも労働衛生で公益を取っておりまして、16名の産業医と11名の保健師でたくさんの企業と産業医の契約をさせていただいて、かかわっております。

今回この改正が、健康リスクの高い人を、産業医にきちっと情報を伝えて、意思疎通をもってしっかりやろうという趣旨だと理解していますが、実情をお話いたしますと、なかなか産業医に必要な情報が提供されていないという実態がございます。実際に過重労働面談をやったり、ストレスチェックの高ストレス者の面接指導をやりまして、事業所に意見書を提出しておりますが、その意見書のことに関して事業所内でどういう措置をしたかということのフィードバックがなかなかなくて、私どももちょっとむなしさを感じているところもございます。ただ、今回この改正の中には、その辺の事後措置もしっかりと産業医に提供しなさいというようなことも書かれておりますし、あと長時間労働のほうも面接指導の要件が1か月100時間から80時間に拡大されまして、やっと80時間超えの方の情報を私どもにお伝えいただける事業所が少し出てきたかなという感じを受けております。

ですので、私どもも事業所と産業医が意思疎通をしっかりしてやっていくつもりでおりますけれども、労働局からのご指導が一番有力であると私ども実感しておりますので、ここにつきまして、本来の目的や内容につきまして周知・指導を引き続き徹底して進めていただきたいという要望でございます。

よろしくお願いいいたします。

○加藤会長

お願いいいたします。

○久富労働基準部長

今、宮崎様からお話しのあったような企業の実態がございましたので、そういった実態を踏まえて今回改正をしたという趣旨でございます。

これにつきましては、先ほど説明させていただきましたとおり、まず制度の周知を

させていただいた上で、個別に企業に臨検監督等を行ったときには、今回こういった改正内容があったので、きちんと情報提供するように指導もしておりますので、この点につきましては引き続き指導させていただきたいと思います。

○加藤会長

よろしいでしょうか。

○宮崎委員

はい。

○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す。よろしく申し上げます。

何点か質問等させていただきます。

まず、1点目は、6ページあるいは23ページにあるUIJターンについてです。冒頭、局長からもお話がありましたように、深刻な人手不足という状況でございまして、その施策に期待するところでございます。我々経済団体も一定の活動をしているところでございます。

UIJターンフェアにつきましては、労働局と道のほうで一緒にやられて、年に2回ほど東京で開催ということで取り組まれていますけれども、この施策の今後さらなる強化・拡充をお願いしたいという点でございまして。予算面や委託方法、あるいは開催の時期や対象に加えて、参加企業の増加、これは我々もかかわるところでございまして、それらについて、いろいろな面で拡充して行ってほしいという点でございまして。

そこで、現在の状況、実績等は出ておりますが、この点について労働局としての見方といたしますか、評価があればお願いいたします。

2点目は、9ページあたりにあります高齢者の雇用でございまして。いろいろな施策を輻輳させて、且ついろいろな行政機関でやられていますけれども、ここに記載はなかったのですが、外郭団体といたしますか、産業雇用安定センターなどとの連携あるいは役割の分担といたしますか、どのような形でやられているのか改めてお聞きしたいと思っております。

3点目は、外国人労働者の関係でございまして。相談コーナーを設けて対応されておるとのことですが、トラブルの対応はもちろんですけれども、それ以外の様々な相談内容があるかと思っております。その相談内容の対象の幅といたしますか、どのような範囲でやられているのかお聞きしたいと思っております。これは12ページだと思っております。

あと最後に個別紛争で、16ページあたりと、先ほども労働者委員からもございましたけれども、特に昨今、個別紛争がいろいろな面で増加しておりますが、この相談コ

一ナーで、指導、あっせんをやられていると思うのですが、この窓口の体制面と、今の稼働状況といいますか、事案も輻輳してきたりするときのピーク時は一杯一杯なのかどうかとか、その辺の状況を可能な範囲で教えていただいて、ほかの紛争解決機関もごさいますが、それらとの具体的な連携状況も教えていただければと思います。

私からは以上です。

○加藤会長

ありがとうございます。

1つの要望と3つの質問というふうにお伺いしましたが、それぞれお願いいたします。

○木原職業安定部長

木原でございます。

まず、UIJターンにつきましては、毎年秋と冬というか、学生の集まりやすい時期を見据えて開催しております。道と一緒にやっておりますけれども、こちらにつきましては企業数が大体100社、来られる方が200名程度ということで、関東近県の大学に周知はしているところなのですが、参加人数も、去年が187名、おとしが111名と、増えてはきています。そういった中で企業数も増えているということもございまして、全ての企業のブースに面接に来られるかという、そうではない。そういった状況もありますので、なるべく関東近辺の大学に広く声かけをして、来場者数の確保に努めてまいりたいと考えております。

開催時期も、これは委託でやっておりますけれども、予算面もありますので、これぐらいの時期かなと。増やすと、逆に人が分散してしまっていて、企業は来たのになかなか人が来られないという状況もありますので、そちらについては様子を見させていただきたいと考えております。

あと、高齢者の関係で産業雇用安定センターの役割ですけれども、ハローワークは高齢求職者の職業相談等マッチングをさせていただいております。産業雇用安定センターにつきましては、在職者が定年退職して次の職場を希望される場合等に、失業を経ずにマッチングするというようなことで、基本的には在職者を対象とした対応とさせていただいておりますので、そこは基本的には棲み分けができていると考えております。

そういった中で、産業雇用安定センターにおきましても高年齢者のキャリア人材バンクという事業がございまして、定年前に登録いただいて、65歳までの間に再就職に向けてその方々をマッチングしていくという事業もございまして、連携についてしっかり取り組んでいきたいと考えております。

○久富労働基準部長

外国人労働者の相談の関係ですけれども、現在、最初にご説明したとおり、局にベトナム語の相談員の方、函館と釧路に中国語の相談員の方を今回新たに配置したので

すけれども、現時点で、件数は集計しておりませんが、相談件数自体はまだ低調であると聞いております。ただ、その中でも労働基準関係法令上問題がある相談等につきましては、実際に労働基準監督官が対象事業場に赴いて監督指導を実施しているという現状でございます。

以上です。

○重河雇用環境・均等部長

個別紛争についてお話をさせていただきます。

体制面はどうかというようなお尋ねだったかと思うのですが、あっせん、指導等につきましては私ども労働局におります職員と、各労働基準監督署にございます相談コーナーに相談員を1人以上配置しておりますので、そちらで対応をさせていただいております。また、あっせん委員も道内各地にいらっしゃいますので、そういった皆様方のご協力をいただいて対応しているというような体制でございます。

また、ピーク時には大変ではというようなご指摘もいただいたところなのですが、確かに道内あちこち実際にお邪魔してあっせん等を実施いたしますと、移動の時間等もかかりますので、その点については、可能であればウェブを活用したテレビあっせんとか、そういったものも活用して効率化を図っているところでございます。

また、紛争解決のための関係機関との連携については、先日、連携会議を開催いたしまして、メンバーといたしましては、労働委員会の皆様、道の方、弁護士会、社労士会、司法書士の皆様方、そういった方々をメンバーに実施しているところですが、そういった会議の中で、よりよい対応の仕方、ここでは対応できないけれども、どこだったら対応できるかとか、そういった意見交換をしますとともに、毎年なのですけれども、連携をいたしまして共同で企業向けのセミナーを開催したり、先ほど少し触れましたけれども、それぞれの事業内容をまとめましたものを作って私どものホームページにアップしているのですが、そちらのリバイスや、結構ページ数が厚くて、40ページぐらいあったのですけれども、40ページもあると見にくいのではないかとということもありまして、今年度そんなにページ数の多くないものを作ってはどうかというようなご提案もさせていただきまして、一覧になるようなものを作るようになっておりますので、そういったものでそれぞれ道民の皆様の紛争解決援助を進めてまいっているところでございます。

以上であります。

○加藤会長

百瀬委員、よろしいでしょうか。

○百瀬委員

はい。

○加藤会長

ほかにはございませんか。

はい。お願いします。

○渡部委員

使用者委員の渡部でございます。

3ページの長時間労働の是正ということで、私は建設業協会の者なので、建設業に特化した話になってしまうかもしれませんが、ご容赦いただきたいと思います。

3ページの「下半期の取組」の中で、建設業については時間外労働の上限規制の適用がまだ4年ぐらい先だというようなことでございます。その間で、労働局を中心に「北海道建設業関係労働時間削減推進協議会」というようなものを設置していただきまして、さまざまな課題について、いろいろご議論いただいているところだと思います。それについては感謝を申し上げたいと思っております。

建設業につきましては、公共工事と民間工事がございます。公共工事につきましては、働き方改革について推進をしていくという立場の中で週休2日制モデル工事の推進、また適正な工期の設定というような取組をしていただき、週休2日制についても徐々に建設業の中でも広がりつつあるというような状況でございます。

この働き方改革、週休2日制や時間外労働の縮減というようなものは、やはり適正な工期を設定していただくことが必要になるのではないかと考えております。特に民間工事の中では、例えば、マンションの建設、商業施設の建設などは、入居日、また開店日など工期が決まっているようなところがございます。そういった中で、それまでに工事を完成させなければいけないというプレッシャーもある。中には、資材の調達や人の手配、天候もございますけれども、そのような要因で工事が遅れるというようなところもございまして、結果、土日でも休まず施工しなければいけないような状況も続いていく。そのようなことになると、建設業は死亡労働災害も結構多いわけでございますけれども、そういった事故にもつながりかねないと考えております。

そういった意味で、民間工事の発注者に対して、労働局として、適正な工期の設定であるとか、そういうような働き方改革に対しての指導といいますか、何か働きかけていくようなことを検討されているのかお聞きしたいと思います。

よろしくお願いたします。

○久富労働基準部長

建設業界における長時間労働是正につきましては、先ほど委員のほうからもお話がありましたとおり、削減協議会を設けて、発注機関、事業者、行政、私どもだけでなく国交省も入って、商慣行も含めてどうやって是正をしていくかということは今まさに議論しているところでございます。

公共工事につきましては、先ほどお話をさせていただいたとおり、発注機関としての公共機関も入っていただいて議論させていただいています。さらに、国交省のほうでガイドラインを作って、そのガイドラインの中で適正な工期の設定というのを設けた上で、そのガイドラインを広げていくということを国交省でやっていただいている

ので、公共工事については、おおむねこのまま進めていくとうまくいくのではないかと考えているのですけれども、民間工事につきましては、先ほどご指摘があったとおり非常にまだ問題が残っておりまして、工期の設定につきましては厚労省だけでは解決し得ない問題ですので、国交省と連携しながら、どちらのほうでどういうふうに働きかけていくかこれから検討するという状況でございます。また、検討した結果につきましては、業界団体の皆様とも連携しながら周知をさせていただきたいと考えております。

○加藤会長

よろしいでしょうか。

○渡部委員

はい。

○加藤会長

ほかにございませんか。

はい。齊藤委員、お願いします。

○齊藤委員

使用者委員の齊藤でございます。私、北海道機械工業会というところにおります。

2点ばかりあるのですが、1点目が働き方改革についてなのですけれども、北海道労働局初め政府を挙げて働き方改革に取り組んでいらっしゃると思いますが、私どもの団体も会員企業に対してセミナーの開催や文書通知などを行いまして、働き方改革についての周知を行っているところなのですけれども、2ページの「取組結果」のA（ア）を見ると、長時間労働の抑制などに係る監督指導を796件実施しということ、69%に法令違反が認められたとあるのを見て、この69%というのは非常に高い数字だと思ったのですが、この数値について、どのようにお考えになっているのかということと、その後の何かフォローアップをしていると思うのですけれども、その状況についてお話を伺いたいというのが1点です。

2点目は、これは要望になると思うのですが、先ほど百瀬委員のほうからもお話がありました、人手不足に関係することなのですけれども、冒頭、局長のご挨拶の中でも、北海道においては、若年者が道外に流出したり、人口の減少が進むということで、道外からの人材の誘致も必要ということで、私どもの団体も23ページにある「北海道U・Iターンフェア」に、今年9月の6・7日と2日間開催されたフェアに初めて出展をいたしまして、U・Iターンの希望者の相談対応をまいりました。その後、10月5日の土曜日、6日の日曜日には大阪と名古屋で「北海道暮らしフェア」という似たようなイベントがございまして、この大阪と名古屋の「北海道暮らしフェア」というのはU・Iターンの希望者に加えて移住希望者も対象にしたフェアだったので、大阪では800名の参加があり、名古屋で600名の参加がありまして、東京で行ったU・Iターンフェアに比べるとかなり盛況でございました。

今回9月の開催では186名という来場者だったのですが、もう少しその周知方法について工夫をされるというようなお話を伺いましたので、ぜひ大阪や名古屋に負けないぐらいの来場者を見込んでいただくような方法をお願いしたいと思います。

私からは以上です。

○加藤会長

質問と要望、1点ずつだったと思いますが。

○久富労働基準部長

では、1点目の長時間労働の抑制の監督署結果の評価等につきまして回答させていただきます。

まず、2ページの「取組結果」ア（ア）の長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導というのは、ランダムに対象を選ぶわけではなくて、長時間労働を行っているところだけを抜き出して監督指導を行っているので、違反率が高いのは当然だと考えております。むしろ、悪いところを選んでいるわけですから、100%違反になってもおかしくないというふうに考えております。ですから、仮にランダムに対象を選定して監督指導を行うと、こういう数字にはならないのではないかと考えているところです。

この違反した549件の事業場につきましては、法令違反を完全是正させるまで監督指導を続けるというふうにしておりますので、結果として549件については法令違反がなくなるという状態になるところでございます。

○木原職業安定部長

人手不足の関係ですけれども、我々としても基本的には学卒、大卒者等をターゲットにしてUIJとしてフェアをやったところなのですけれども、手法としては移住者も含めた対象者ということもあろうかと思いますが、我々としては雇用創出とか、あくまでも働くという前提でのフェアとなっておりますので、そこは道庁とも連携しながら。移住となると、多分、地方創生交付金とか、そちらの事業にもなっておりますので、連携できるところは連携させていただければと考えております。

○加藤会長

ほかにございますでしょうか。

はい。

○根本委員

今回から初めて参加させていただきます弁護士の根本と申します。

12ページの技能実習生についてお伺いしたいのですが、労働行政全般に比べると件数としてはとても少ないと思うのですが、失踪した技能実習生の実習先を含む違反率が75.6%と高いので、差し支えない範囲で、どのような分野や地域で、どのような態様の違反があるのかお聞きしたいのと、このような違反を防止するために定期的に何か報告を受けたり、訪問したり、あるいは実習生と面談をするなど、防止策

として何かされているのかお聞きしたいです。

○久富労働基準部長

技能実習生に関しては、まず実態について説明をさせていただきますと、北海道につきましては、外国人労働者が約2万1,000人、全国で15番目の数になっております。このうち技能実習生が約1万人程度、半数程度が技能実習生になっているところです。人口が500万人以上の大都市で技能実習生の数が50%を占めているのは北海道だけというところが特徴で、ほかに50%を超えているところは人口100万人程度の小さな県というのが現状です。

業種としては、食料品製造業が北海道では53%を占めていて、農業が28%、建設業が10%。ですから、食料品製造業、農業、建設業でほぼ90%以上を占めているという現状です。

技能実習生の内訳ですけれども、ベトナムからいらっしゃった方が52%、中国からいらっしゃった方が35%、この2か国で87%を占めておりまして、ベトナムの方につきましては対前年比135%、ベトナムの方がどんどん増えているのが現状で、中国の方につきましては対前年比97%、以前と比べると若干減少傾向にあるという現状でございます。

こういった現状を踏まえて、資料にも書いておりますけれども、毎年行政の重点課題として技能実習生を取上げて、技能実習生に着目した監督指導を実施しているところでございます。それで、9月末現在41件の監督指導を行っているところです。監督指導を行うに当たっては、入国管理局、また技能実習機構とも連携して、情報交換をしながら労働条件上問題がありそうなところを監督指導しているという現状でございます。

以上です。

○加藤会長

地域的な何か特徴というのはあるのですか。

○久富労働基準部長

北海道のですか。

○加藤会長

北海道のオホーツク海沿岸が多いとか、そういうことはあるのでしょうか。

○久富労働基準部長

地域別の受入数を見ますと、振興局の管内別ですけれども、石狩が1,700名、オホーツクが1,416名、渡島が1,274名、上川が784名、釧路が756名ということなので、やはり石狩、オホーツク。オホーツクは、人口に比べると外国人技能実習生が多いというイメージです。

また、食料品製造の中でも、水産食料品製造業がオホーツク、渡島、釧路、こういったところでは外国人技能実習生を活用しているという状況にございます。

○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。よろしいでしょうか。

それでは、特にないようですので、次の議題（４）、「その他」に移りたいと思います。

事務局から何かございますでしょうか。

○新田総務企画官

事務局からは、特別な案件はございません。

○加藤会長

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。

それでは、本日の審議は以上で終了したいと存じます。

議事進行へのご協力、大変ありがとうございました。

○新田総務企画官

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。

本日の委員の皆様のご意見に関しましては、今後の行政運営に活かしてまいる考えでございますので、今後ともよろしく申し上げます。

以上でございます。

○新田総務企画官

ありがとうございました。

5 閉 会

○新田総務企画官

以上をもちまして、令和元年度第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、令和2年3月上旬を予定しておりますので、よろしく願いいたします。

本日は、ありがとうございました。