

平成 29 年度第二回茨城地方労働審議会

1 日 時 平成 30 年 3 月 8 日（木）10 時～

2 場 所 茨城労働局 2 階会議室

3 出席者

【公益代表】 木島千華夫 申美花 清山玲 滝本政衛 水嶋陽子

【労働者代表】 青木幸子 大森玄則 高木英見 濱野扶美子
松本三智夫

【使用者代表】 岡本俊一 澤畑慎志 服部善彦 林泰造 吉原祐二
渡辺満枝

【茨城労働局】 西井労働局長

総務部 小山総務部長 舟橋総務課長 柳橋労働保険徴収室長
谷総務企画官 小室総務係長

雇用環境・均等室

松本雇用環境・均等室長

小林雇用環境改善・均等推進監理官

渡邊雇用環境・均等室長補佐

加藤雇用環境・均等室長補佐 木村企画調整係長

労働基準部 田澤労働基準部長 瀧川監督課長 小室健康安全課長
熊岡賃金室長 益子労災補償課長

職業安定部 大谷職業安定部長 栗原職業安定課長 平塚職業対策課長
益子訓練室長 小松崎需給調整事業室長

4 議 事

(1) 会長あいさつ

(2) 議事録署名人の指名

(3) 平成 30 年度茨城労働局労働行政運営方針（案）について

(4) 平成 29 年度「茨城県電気機械器具製造業最低工賃」改正について

(5) 意見交換

開 会

9時57分

○谷総務企画官

皆様、おはようございます。それでは、定刻より少し早いですが、皆様おそろいいただきましたので、ただ今より平成29年度第2回茨城地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様には大変お忙しい中、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

申し遅れましたが、本日の司会進行を務めさせていただきます総務部総務課の谷と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日は、皆様の机の上にお配りしております会議次第に沿って進めさせていただきます。終了時刻は委員の皆様のご都合もでございますので、ご案内のとおり12時終了を予定させていただいております。ご協力のほど、どうぞよろしく願いいたします。

本日もご出席いただきました委員の皆様、職員を紹介させていただくべきところですが、時間の関係もございまして、前回同様にお手元にお配りしてございます席次表とともに、茨城地方労働審議会委員名簿及び茨城労働局管理職員名簿をご覧いただくということでご容赦いただきたいと存じます。

では、定足数の確認の報告をさせていただきます。

本日は、公益代表委員が5名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が6名、計16名の委員の皆様のご出席をいただいております。

前もってご連絡いただいておりますけれども、本日欠席されましたのは、公益代表の葉委員、労働者代表の伊東委員でございます。

これによりまして、委員の3分の2以上、またはそれぞれ代表委員の3分の1以上が出席しなければ会議を開き、議決することはできない地方労働審議会令第8条第1項の規定によりまして、定足数を満たしているということが確認できましたので、本審議会は有効に成立しているということをご報告させていただきます。

続きまして、次第の2でございます。茨城労働局長挨拶、西井裕樹労働局長より委員の皆様にご挨拶を申し上げます。

○西井局長

皆様、おはようございます。

委員の皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい中、本日の当審議

会にご出席賜りまして、誠にありがとうございます。また、日頃より私どもの労働行政の推進に多大なるご協力をいただいておりますことを重ねて御礼申し上げる次第でございます。

本日は、来年度の茨城労働局の「労働行政運営方針（案）」につきましてご審議をいただくこととしてございます。後ほど担当よりご説明させていただきますが、私のほうから簡単にポイントのみ簡潔にお話しさせていただきたいと思っております。

まず初めに、全体を通しまして、「働き方改革」、この課題への対応ということが業務分野ごとにつくっておるわけでございます。この働き方改革関連法案、まだ国会のほうには提出されてございませんが、法案の成立にかかわらず、この大きな課題に向かって進めていくというところでございます。

こういった中におきまして、長時間労働の是正を初め、各課題の実現というところでございますが、特にこの働き方改革を実現していくためには、我が国の雇用の7割を占めております中小企業、小規模事業者におきまして着実に取り組んでいただくことが非常に重要ということでございます。

このため、来年度からは中小企業、そして小規模事業者へ広めていくという観点から、「働き方改革推進支援センター」を設置いたします。これは各局管内に設置されるということですが、そして労務管理、企業の経営等の専門家によります長時間労働の是正や生産性向上による賃金の引き上げ、人手不足の緩和に向けました対応など、これら中小企業の方々を支援するというところで、個別相談、援助等をワンストップで行うという仕組みで実施するというところでございます。

また、長時間労働の解消に向けましては、来年度は労働基準監督署に特別チームを編成し、長時間労働の是正、中小企業の労働時間に係ります法制度の周知等に重点的に取り組むこととしておるところでございます。

そして、労働災害の防止に関しましてですが、労働災害の発生状況、これは平成29年県内の休業4日以上のご状況でございますが、死傷者数自体は現時点ではまだ未確定という状況でございますが、現在の時点では2,868名の方が罹災されたということで、これは残念でございますが、対前年比2%強の増加となっているところでございます。しかしながら、死亡者数は18名ということで、過去最少の前年を8人、率にいたしまして30%強の大幅な減少となっているところでございます。

労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりのため、平成30年度を初年度とする5カ年計画の「第13次労働災害防止推進計画」を新たにスタートさせるということでございます。業種の特質に合わせました労働災害防止

対策を講じていくということでございます。

次に、雇用関係でございます。先日公表いたしました県内の有効求人倍率、1月の状況でございますが、1.56倍となっております。昨年10月以降は1.5倍台で推移しており非常に安定していると。県内の雇用情勢は着実に改善が進んでいるという評価をしているところでございます。

この状況下で、人手不足が大きな課題となっております。このため、人手不足が顕著な分野を対象といたしました「人材確保対策コーナー」を設置いたしまして、人材確保支援を強化することとしているところでございます。

この雇用情勢の改善が着実に進んでいる中におきまして、今後、求職者ニーズを踏まえた求職者の掘り起こしが非常に大事になってくるということでございます。このためには関係団体と連携してマッチング支援を行っていくということ。特に中小企業、小規模事業者における人手不足に対応していくことに留意してまいるというところでございます。

また、企業の生産性向上、転職支援等のため、労働関係助成金において幅広く生産性が向上した企業に対しまして割増助成を実施するなど、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するような見直しを行うこととしているところでございます。

さらに障害者についてでございますが、障害者雇用がこの4月から一般企業におきましては2.2%ということで、0.2%引き上げるということでございます。その上、さらには4月からは精神障害者の雇用が義務化されるということ踏まえまして、雇い入れ支援に加えまして、雇用された後の職場定着の充実強化を図るとともに、多様な障害特性に応じた就労支援を行うこととしているところでございます。

以上、簡単にポイントのみを申し上げましたけれども、各課題への対応、そして施策の推進等につきまして、委員の皆様から忌憚のないご意見を賜りまして、行政運営に生かしていきたいと考えてございますので、本日はよろしくお願い申し上げまして、挨拶とさせていただきます。

○谷総務企画官

議事に入ります前に、本日の資料でございますが、委員の皆様には事前にお送りしてございます。本日お持ちでない場合には、こちらにも用意がございますので、お知らせいただければと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

資料は共通資料と各部室資料に分けてございます。インデックスにてご確認をお願いいたします。なお、万一、資料の欠落等がありました場合には、

お知らせいただきたいと存じます。

また、お手元に最新のデータ等を反映いたしました平成30年度労働行政運営方針（案）及び差しかえの資料を配付させていただいておりますので、よろしく願いいたします。

議事に入らせていただきます前に、皆様にお願いがございます。議事録を作成する関係上、ご発言の際はマイクをご使用いただくようお願いいたします。係の者がマイクをお渡ししてからご発言いただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、ただいまより議事に入らせていただきます。

初めに、清山会長よりご挨拶をいただきまして、以後の進行もお願いしたいと存じます。

では、清山会長、よろしくお願いいたします。

○清山会長

おはようございます。足元が悪い中、皆様御出席くださり、感謝申し上げます。

先ほど来お話があった「働き方改革」、あるいは人手不足の中でどうやって離職されない職場を中小企業も含めて、茨城県内につくっていくか、より広げていくかということで皆さん頭を悩まされていると思います。労働行政に対する理解を深めて、行政からの支援を十分に活用して、労使ともによりよい職場をつくるということに一致して頑張っていきたいと思います。今日はそのための意見交換の場ですので、労働局の方々の説明を聞き、重要なところは質問していただきたいと思います。まずは、ポイントを押さえて労働局側から説明していただきますので、しっかりそのあたりを聞いて、後ほど質問すべきところはしっかりとお願いいたします。

それから、今ある政策や支援に対して、使い勝手についてなどはさまざま労使の皆様でご意見があると思います。もう少しこういうふうに変えたらより効果が出るのではないかというようなご意見も賜りたいと思っています。

ただ、時間が限られておりますので、事務局の方にも大部の資料をコンパクトに説明していただくようにしました。時間厳守でよろしくお願いいたします。

それでは、早速ですけれども、今日の議事録署名人につきまして、私の他に高木委員と澤畑委員をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、議事に移ります。

「平成30年度茨城労働局労働行政運営方針（案）」についての説明と、それに対する審議をお願いいたします。

まず、松本雇用環境・均等室長より、時間15分でご説明をお願いします。
よろしくをお願いします。

○松本雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の松本でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。恐縮でございますが、座って説明をさせていただきます。

本日の議事でありまして、「平成30年度茨城労働局労働行政運営方針（案）」につきまして説明をさせていただきます。

お手元に本日、机上配付させていただきました共通資料に当たります平成30年度労働行政運営方針（案）をご用意いただけますでしょうか。

まずは、それぞれの部署からの重点施策の説明に入る前に、この労働行政運営方針（案）の構成につきまして簡単に説明をさせていただきます。

そこで、この行政運営方針（案）の表紙をめくっていただけますでしょうか。一番上にあります第1の箇所をご覧いただきたいのですが、ここに茨城における労働行政を取り巻く情勢と課題を先ず掲げてございます。これにつきましては簡単に申し上げますと、少子高齢化に伴います就業者数の減少の中、「一億総活躍社会」の実現が求められておりまして、その実現のためには、「働き方改革」を最大のチャレンジとして位置付け、多様な働き方が可能になるように、積極的な取組をしていくことを最重要課題として位置付けております。

そして、真ん中あたりの箇所の第2のところをご覧いただきたいのですが、労働行政の重点施策になります。先ほどの第1の課題に対応する施策につきまして、それぞれの部署ごとの重点施策についての記載となります。具体的には、その下の2が雇用環境・均等担当部署の重点施策、それから3が労働基準担当部署の重点施策、4が職業安定担当部署の重点施策、今度は右側のページをご覧いただきたいのですが、5が労働保険適用徴収業務等の重点施策となっております。

それでは、私からは、先ほどの第2の2、雇用環境・均等担当部署の重点施策につきまして説明をいたします。

なお、本日は時間の関係がございまして、平成30年度の新規事業や特に重要な事項に絞りますので、説明をいたします。

この行政運営方針の11ページ、こちらを開いていただけますでしょうか。11ページの真ん中あたりですが、2の雇用環境・均等担当部署の重点施策と記載がございまして。

先ずは（1）ということで、「働き方改革と女性活躍の一体的な取組支援」

につきまして、一番最初に位置付けており、最重要課題と捉えております。そして、具体的な内容となりますと、アのところをご覧いただきたいのですが、同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組を行ってまいります。

この中で、平成30年度の新規事業として実施するのが、先ほど局長から申し上げましたが、aの3行目に「また」とありますが、企業における非正規雇用労働者の待遇改善への対応に向けて、平成30年度に設置する「茨城県働き方改革推進支援センター」の活用を促進するため、事業主等に対しまして積極的な周知を図ってまいります。

この「茨城県働き方改革推進支援センター」につきまして、少し詳しく説明をさせていただきます。お手元の青のインデックスの各部室事業の雇均室の資料の23ページをご覧ください。雇均室の資料の23ページ、この中に先ほどの働き方改革推進支援センターの設置につきまして、詳しく説明がございます。

真ん中あたりのところに働き方改革推進支援センターの設置とございまして、その下の囲みを見ていただきますと、先ほど説明申し上げましたように、全国47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置いたします。

具体的な内容は、その下の囲みをご覧いただきたいのですが、例えば電話やメール、来所によります非正規雇用労働者の処遇改善、労働時間制度・賃金制度等に関する一般的な相談を受け付けます。また、その他の事業といたしましては、左下の囲みをご覧いただきたいのですが、労務管理、企業経営等の専門家によります個別訪問を行いまして、就業規則等の見直し、労働時間短縮、賃金引き上げに向けました「生産性向上」に関するコンサルティングを行います。さらに、右上の囲みにありますとおり、商工会議所、商工会、中央会等でセミナーの開催や出張相談会を実施することを予定してございます。

恐れ入りますが、今度は再び行政運営方針（案）に戻っていただきまして、先ほどの次のページになりまして、12ページをご覧ください。

12ページの上の（ウ）になりまして、同一労働同一賃金に関する法制度の周知についてです。

先ほど局長から申し上げましたが、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合につきましては、円滑な施行に向けまして、改正法及びガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じまして、労使双方に改正内容の周知徹底を図ります。

それから、先ほども触れました「茨城県働き方改革推進支援センター」を活用しまして、特に中小企業・小規模事業者に対しまして同一労働同一賃金の理解の促進を図るとともに、本省が作成するという「同一労働同一賃金導入マニュアル」ですが、これは先月の全国の雇用環境・均等部（室）長会議におきまして、業種ごとの実態を調査した上で、業種ごとのマニュアルを作成する予定だという説明を聞いておりますが、このマニュアルの活用によりまして、事業主へのきめ細かな支援に努めてまいります。

恐れ入りますが、次に13ページを開いていただけますでしょうか。下の方のウになりまして、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進についてです。この（ア）のところになりますが、改正育児・介護休業法の確実な履行確保ということで、具体的には希望出生率1.8の実現、それと介護離職ゼロに向けまして、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、昨年1月及び10月から施行されております改正育児・介護休業法の確実な履行の確保及び周知を図ってまいります。

続きまして、16ページをご覧ください。（2）ですが、安心して働くことができる環境整備の推進の箇所になります。

先ず、アになりますが、総合的ハラスメント対策の一体的実施についてです。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど、職場におけるハラスメントは複合的に生じること多いことから、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行ってまいります。

なお、ご存じのとおり、パワーハラスメントにつきましては現在のところ、法律で防止対策が義務付けられておりませんが、企業に対しましては、パワハラを含めました一体的なハラスメントの防止対策につきまして促してまいります。

続きまして、17ページをご覧ください。最後の説明箇所になります。

真ん中あたりの箇所になりまして、オのところの労働条件の確保、改善対策（周知・啓発）（ア）ですが、無期転換ルールの周知・啓発普及ということになります。平成25年4月1日に施行されました改正労働契約法第18条に基づきまして、無期転換ルール、具体的には有期雇用労働者の申し込みによりまして、有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組みのことになりますが、この無期転換ルールによりまして、平成30年4月以降、無期転換の申し込みというのが本格的に始まります。

そして、その5行下のなお書きのところをご覧ください。実際に雇止めに遭ったなど、労働者等からの無期転換ルールに関します相談を受けた場合に

は、相談者の意向を踏まえて、とり得る手段を教示するなど適切に対応してまいります。

以上、雑駁ではございますが、私からの説明を終了させていただきます。

○清山会長

ありがとうございます。大変時間厳守で感謝します。

それでは、もし技術的な質問であるとか、あるいは、ここで聞いておきたいということがあれば質問していただきます。後ほどまとめて質問して下さっても良いのですが、今ここで聞いておきたいということはございますでしょうか。それでは、どうぞ。

○松本委員

運輸労連の松本でございます。

今、最後のところで、無期転換ルールということで、雇止め等に遭った場合、相談に乗っていただけるとのことなんですけれども、こういう相談って何件ぐらいありましたでしょうか。

○松本雇用環境・均等室長

個別ということでしょうか。まだ集計として出していない状況なんです。

○清山会長

いろいろ労働相談案件の中で無期転換に関わるものがどのぐらいかというご質問ですよね。

○松本委員

そうです。

○清山会長

よくマタハラとかパワハラ案件だとかの相談案件がありますよね。それが、もしあるようだったら、回答が今すぐ出るようではないので、ちょっとお時間をいただきまして、最後に回答できるようだったらお願いします。よろしいでしょうか。

○松本委員

はい。よろしく申し上げます。

○清山会長

それ以外に質問はありますでしょうか。先ほど説明があったところは、多分事業者の方も、賃金、労働時間、生産性向上に関する助成金、その他コンサルティングのようなことも含めて、支援策もあるということでした。支援もあれば、余りにも政策・制度が変わりそうについていけないかもというご心配があるかもしれません。皆さんついていらっしゃるんだと思うんですけども、ちょっと大変だったりすると思うんですけども、何かございましたら。大丈夫でしょうか。

では、後ほど遠慮なくおっしゃってください。

続きまして、田澤労働基準部長にご説明をお願いします。時間厳守でお願いします。

○田澤労働基準部長

労働基準部長の田澤でございます。

まず最初に、今回、机上配付資料といたしまして、傷病及び死傷災害の件数を事前にお送りしたものと変えております。直近の資料に変更しております。また、茨城局版の「第13次労働災害防止計画の概要版」を今回お手元に置いておりますので、参考にしていただけたらと思います。では、着席してご説明いたします。

私からは、資料としてお手元にお配りしております共通資料、運営方針（案）に基づき、行政運営方針のうち労働基準部に係る部分、3の労働基準担当部署重点施策についてご説明いたします。基準部にかかわる部分も相当の幅を持っておりますので、特に留意して取り組みたいことについてご説明いたします。

まず、行政運営方針19ページ、頭のページで同じように進めていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。19ページの第2章労働行政の重点施策、3労働基準担当部署の重点施策をご覧ください。

まず、第1の取組といたしまして（1）の働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上を取り上げております。その内容といたしますと、アで長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底。イで労働条件確保と改善対策、及びウで最低賃金制度の適切な運営の3本を挙げております。

具体的な取組といたしましては、19ページのアの（ア）（イ）及び（ウ）についてですが、本文に記されている各種ガイドライン、リーフレットの配布

等による周知、また過重労働解消キャンペーン期間を設けるなど、過労死等防止啓発月間等による集中的な取組を行います。

特に過重労働解消に向けた取組の推進につきましては、長時間にわたる時間外労働の抑制のため、時間外労働協定における限度時間の遵守を重点とした監督指導を行います。

また、恒常的な長時間労働等、過重労働による健康障害を発生させるおそれのある事業場には、重点的な監督を行います。同事項の今年の実績はといいますと、時間外労働・休日労働が1カ月80時間を超える事業場や長期間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場への監督指導件数は16件、これは2月末の数値になります。前年に比べて45.5%増になっております。

なお、監督指導全体に係る状況につきましては、基準部資料番号2-1及び2-2に書いておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

次にイ、20ページですが、(ア)の法定労働条件の履行確保については、各種機会を捉えて労働関係法令の周知に努めるほか、重大な悪質事案に対しては司法処分を含め厳正に対処いたします。

長時間労働の総件数は本年度4月から今年の2月までですが、2件で現在調査中のものが2件です。前年が3件なので、トータルすると増になる予定になっております。

また、賃金不払い残業、一般にサービス残業と呼ばれるものですが、8月に平成29年度の賃金不払い残業の是正結果をプレス発表しております。この数値につきましては、前回の審議会でも述べさせていただいておりますので、省かせていただきます。

次に、若者の使い捨てが疑われる企業についての取組ですが、相談や情報をもとに監督指導を実施します。監督指導件数は、キャンペーン期間中に実施しておりますので、今年度は11月に実施したものになります。

また(イ)の特定労働分野に関しては、特に障害者虐待事例につきましては、厚生労働省としてしっかり対応が必要な事項であることから、県をはじめ情報等を確実に捉えて、全ての事業に対して監督署に対する監督指導を行うよう指示をしております。本年度につきましては、対象事案数は6件。このうち問題があったと思われる事業は2件ということになっております。

なお、長時間労働が行われることの多い自動車運転手の労働条件等につきましても、情報を把握次第、監督指導を実施しております。監督件数は78件、そのうち違反事業場になったものは70件あります。

次に、第3番目のウの最低賃金制度の適切な運営についてですが、最低賃

金制度は賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図る社会的セーフティネットとして機能することが必要なものであり、今後もこれまで以上に重要な役割を果たしていくものと考えております。あらゆる機会を通じ、周知広報を行うことが重要と考えております。そのため、経済動向及び地域の実情を踏まえ、最低賃金審議会の円滑な運営を行います。茨城県の最低賃金の推移等につきましては、基準部資料2-10として入れてあります。

また、その周知の方法といたしましては、県内全域に行き渡るよう、各種の取組を行います。広報誌の掲載、ポスターの掲示、リーフレットの配布、県下各種団体への依頼を行うこととしております。

来年度も本省が作成したポスターの他に、県のキャラクターでありますハッスル黄門を用いた名刺、ポスターを作成して、周知活動を県下一斉に行うつもりでおります。

第2の取組といたしまして、23ページ(2)、第13次労働災害防止推進計画に基づく、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりについてですが、ここでは第13次労働災害防止計画の概要について触れます。

平成24年を初年度にいたします茨城局第12次労働災害防止推進計画では、県内の死亡災害及び休業4日以上の死傷災害を平成29年までに平成24年と比較して死亡災害が20%以上の減少、死傷災害は15%減少させることを目標といたしました。

平成29年度の速報値では、死亡災害は減少したものの、死傷災害は増加をしております。また、死亡災害の2年連続大幅な減少をしておりますが、期間中の目標値を達成することはできませんでした。しかしながら、現段階でも年度の途中であり、残りの計画期間中は引き続き同計画に基づき、対策に全力で取り組んでいくつもりでおります。

このような災害の状況を踏まえまして、茨城労働局では現在、第13次労働災害防止推進計画を策定中です。同計画では日本全体の災害分析により策定されました本省案を受け、当局の管内情勢を勘案し、その計画目標①といたしまして、死亡災害について12次防期間中の死亡災害発生件数の合計と比較して13次防期間中の死亡災害の合計を15%以上減少させる。②といたしまして、死傷災害、休業4日以上の労働災害ですが、死傷災害について平成29年と比較して平成34年までに5%以上減少させる。③といたしまして、ストレスチェック義務のある50人以上の規模の事業場に対し、ストレスチェックの集団分析結果を活用した事例を提供するとともに、集団分析の結果を活用させ、集団分析した事業場の割合を85%以上とするとしてきました。

この計画の実施に当たりましては、死亡災害撲滅を目指した対策の推進、

死傷災害件数を減少させるための対策の推進、過労死等の防止と労働者の健康確保の対策の推進、傷病を抱える労働者等の健康確保対策の推進、化学物質等による健康障害の防止対策の推進、関係行政機関・労働災害防止団体の連携・協働による取組の推進、特に7番目といたしまして、特定分野における対策の7点を重点事項と決めました。

本文についてはまだ詳細を詰めているところですので、骨子につきまして先ほど、机上配付いたしております基準部資料の参考資料2-6をご覧ください。なお、本計画が策定された段階で正式版をお示ししたいと思います。

また、働き方改革の1つであります治療と職業生活の両立支援につきましても、参考資料2-7及び2-8により周知活動を行っております。第13次労働災害防止計画においても取組を行うことになっており、引き続き対応を行っております。

続きまして、3番目に31ページの(3)労災補償の迅速・適正な処理についてですが、労災保険給付の処理状況につきましては、基準部資料番号2-12にあります。

平成29年度の請求件数につきましては、脳・心臓疾患が14件で、既に昨年の件数を6件上回っております。また、精神障害事案につきましても、昨年度が過去最高の請求件数があったところですが、本年もこの件数に迫る状況になっております。増加した要因の一つといたしまして、脳・心臓疾患あるいは精神障害事案などのいわゆる過労死等の労災請求事案に対する国民の関心が高まったことが考えられるところです。

さらに、石綿関連疾患事案の請求についても、高水準で推移をしております。このような状況下におきまして労災補償業務は被災労働者等に対する迅速かつ公正な保護を重点的に取り組み、適切な労災保険給付に努めてまいります。

最後になりますが、労働基準監督署の重点施策には記載されておませんが、先ほど局長からお話がありましたように、「働き方改革」を推進するためについて、次の取組を行います。

第1といたしまして、働き方改革の実行に際して経営基盤が脆弱である中小企業、小規模事業者を中心に総合的な支援を行う必要があることから、平成30年度から各都道府県に働き方改革推進支援センター「茨城県働き方改革推進支援センター」を設け、時間外労働の上限規制等に円滑に対応する予定としております。

また、これにあわせまして、現在の職場意識改善助成金を時間外労働等改善助成金と改称し、その利用の拡充を図ります。

現在も36条協定、時間外労働協定の周知を行っておりますが、今般新たに「36条協定をご存じですか」と、基準部資料2-4になりますが、リーフレットに法改正の前提になる現行制度の周知を徹底的に行います。

さらに、全ての監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設けるほか、「労働時間改善指導・援助チーム」を設け、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための支援等を行う労働時間相談支援班を設けて取り組んでまいります。

私の資料説明は以上のとおりです。今後も労働基準行政に関する各種論点につきまして、あらゆる整合性を保っていきたく思いますので、皆様のご意見を参考に進めてまいりたいと思います。よろしく願いいたします。

○清山会長

ありがとうございました。

最近、労働時間問題や労働災害に関する社会的な関心が非常に強まっています、このあたりの政策もクローズアップされていると思います。皆さんの中で何かご質問等がございましたらおっしゃってください。テクニカルなもの、あるいは先ほどの統計等のことでご質問などございますか。

それでは、ちょっと資料のことで質問があります。労働災害等のところで今後、減らすとかといった数値目標はこの資料の中に載っていますか。それから労働災害の死亡等の業界はどこが多いとかとかというのはよく出ているような気がしましたが、脳・心臓疾患系とかメンタル系とかという疾患別の労働災害件数はありましたでしょうか。ご説明いただいて関心は持っているわけなんですけれども、その資料があるのかどうかだけ、ちょっと気がつかなかったので教えていただきたいです。

○田澤労働基準部長

全体のいろんな資料をつくっている中で、把握はしていますけれども、今回の件別には入れていません。

○清山会長

分かりました。一度、根本ですけれども、数値目標は恐らく事業主さんの方たちにも直接影響すると思いますので、ほかのところでもご覧になっているかもしれませんけれども、簡単なものだけでも資料としてご紹介いただければありがたいです。

○西井局長

13次労働災害防止計画につきましては、本日配付いたしました資料の2-6、抜粋版の中の計画の目標、真ん中のところに、12次労働災害防止計画以降と比較して、死亡災害につきましては15%以上減少するというところをここに書いてございます。

○田澤労働基準部長

13次労働災害防止計画の資料は、本文の中でもっと細かく参考資料が入ることになっています。まだ本文は策定中なものですから。申し訳ありません。

○清山会長

ありがとうございます。

まずはコンパクトに今出ているところがありますけれども、また後ほどということですね。

他にございますか。大丈夫でしょうか。

それでは、続きまして大谷職業安定部長よりご説明いただきたいと思えます。

○大谷職業安定部長

それでは私から職業安定部の重点施策から説明させていただきます。労働行政の運営方針を中心といたしまして申し上げますのでよろしくお願いいたします。

まず1ページ目をおめくりいただきますと、茨城における労働行政を取り巻く情勢と課題というところがありまして、先ほど、人手不足が問題であると西井からも申し上げておりますけれども、ここにそういった内容が要約されております。

つまり、雇用の改善の一方で、生産年齢人口の減少にあって顕著になってきたということでありまして、今、皆様もご承知のとおり、有効求人倍率と申しますのは全国的には昭和49年ぶり、それから茨城では平成4年ぶりという高水準にあります。その一方で、少子高齢化が進んで、それから人口減にもある現在、私ども、今、職業安定行政にとっては初めて経験すると言えらるような未曾有の状況だと、受けとめております。

「ニッポン一億総活躍社会」の実現がうたわれている中で、働き方改革そのものの必要性というのがますますクローズアップされてきたと受けとめているところでもあります。

したがって、あらゆる方々が社会でご活躍いただきますよう求人と、それから求職者のマッチングを促進していく、これが課題でありまして、既にご案内のように、私どもはマッチングの機能の向上に向けてハローワークで各指標を設定して、目標とした上で取り組んでおります。

今年度の進捗状況は資料3-2にありますけれども、ちなみに29年度の最終的な結果と、それから30年度の目標に関しましては、来年度に取りまとめることとなります。

また、まとめ次第、委員の皆様にお送りさせていただきますので、今年度と同様に、このことをもちまして審議会委員の皆様への報告とさせていただきますたく、お願い申し上げます。

こうした人手不足の課題ですけれども、まず人材確保についての現状認識といたしましては、7ページのアに、雇用管理改善による魅力ある職場づくり、ここにエッセンスが記載されております。この中で重要な認識といたしまして、雇用管理改善、それからマッチング機能強化、そして能力開発と括弧書きで書かれております。これは人手不足分野に限らず、我々行政のエッセンスと、そんなふうに見えることだと思っております。

ちなみにこの職場の魅力を高めるということは、応募者をふやすということとともに、離職率を下げるということになります。したがって、今、人手不足対策といたしまして、雇用の確保とあわせて、離職者をできるだけ出さないようにしていくという、その両面からが非常に重要であると私どもは受けとめております。

次に、重点施策に関してですけれども、これは32ページ以降にありますけれども、時間の関係から要点を絞って申し上げたく思います。

まず、32ページには、まだ正式決定しておりません指標がペンディングになっておりますが、34ページをご覧くださいたく思います。

この中で、イの(ア)求職者に対する就職支援のさらなる強化というところがございます。ここで特徴なのは、求職者に対する窓口への誘導強化、来所勧奨、そして潜在利用者の掘り起こし。本年1月までで月間有効求職者数というのは、実は前年同月比54カ月連続で下回っております。したがって、今までは「求人開拓」という言葉を言ってきたんですが、今は逆に求職者開拓が必要だというのが我々の認識です。このため、ここで5行目以降に書いておりますけれども、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化です。ここに書いておりますことは、求職者を逃さない、求職者を発掘するという趣旨で書かれています。

ちなみに35ページには、雇用保険受給資格者に関する記載もありますが、

これも同様の趣旨になります。

それから、今は雇用情勢が着実に改善している中にありますけれども、実際に厚生労働省ともどもなんですけれども、特効薬というのがなかなか見出しづらいというのが現状です。したがって、地域の状況を踏まえた丁寧な業務運営、これもベースにやっていく必要があります。そのような認識におりまして、ここに書いております担当者制や予約制、面接会、こういったものを丁寧に、また工夫を凝らしながら行うというのが、今回私どものエッセンスになるのではないかと考えている次第です。

また、実際にはハローワークそのものをなかなか利用いただけない方々も多いというのも現実にあります。例えば自治体と連携して、それで自治体は市報とかを持っておられますので、その市報なども通じて面接会を周知いただきますと、ハローワークに新たな登録をしていただける方が出てまいります。そういったことも踏まえながら、求職登録を少しでもふやし、利用者に来ていただこうと考えております。

それからあと、働き方改革に合わせての取組といたしまして、これは資料3-9になるんですけれども、要はハローワークでは、様式は任意といたしまして事業所PRシートというのを作成してまして、その中で働き方改革に向けた取組欄というのを設けて、それで事業所に記載いただいて、それでPRしていただきませんかということを各ハローワークで推奨しているんです。さらには面接会で働き方改革に取り組む企業に参加いただいて、面接会の中で実際に各企業にPRをいただいて、それで冊子にしまして求職者に配布するという取組を行っているハローワークもございます。

34ページのアは以上なんですけれども、35ページで、(ウ) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応。

こちらは記載のとおり、基準行政との連携をもとに適正な対応と、それからもし求人者側に明らかな問題が認められた場合には、厳正な指導等を行ってまいりますということを記載しております。これは1月1日に改正職業安定法が施行されておりました、ここの中では虚偽の求人申し込みの場合の罰則規定の適用、それから募集や求人申し込み時に明示した労働条件の変更を行うというのであれば、それは労働契約の締結前に変更後の条件の明示を求人者側に義務づけると、そういったことが入っております、そういった法適用といったものを併せて行うということを含んでおります。

それから、40ページ(2)で、働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上とあります。非正規雇用労働者の正社員待遇改善ですけれども、これは不本意ながら非正規雇用労働者として働く方々と、若者を中

心としまして正社員転換を図っております。

また、後ほどご覧いただければと存じますけれども、資料3-2の中では、今、正社員の就職件数が目標に対しまして、1月末現在で99.5%の累積進捗率。それから、フリーター等を正社員に結びつけた件数に関しましては、12月末の数値になりますけれども、104.5%となっております。今、求職者が減少しておりますので、特に若年求職者の利用を増やしていくという取組も必要と考えております。

その下には、雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上というのが40ページの（ウ）で一番下にございますけれども、これはご案内のとおりですけれども、割増要件の改正を予定しているという情報が入っております、これは今後、具体的に成るかどうかと思います。

それから、41ページには（オ）で、マッチング支援の強化。こちらは西井のほうから申し上げましたけれども、水戸所と土浦所に従来ありました福祉人材コーナーを拡充して、「人材確保対策コーナー」を設置しまして、より人材確保の対策を強化していくということを予定しております。

それから43ページ、今度は自治体との連携、キですけれども、一番上です。現在、茨城県と他に3市3町1村、雇用対策協定を締結しております、直近では1月25日に大子町と締結いたしました。締結いたしますと、例えば大子町では子育て世代とか高齢者の社会参加をテーマとされるなど、こういった協定を結ぶことによって、自治体が何を課題とされているかという内容が非常によくわかるといったことで、きめ細かな雇用対策にも繋がりますので、今後できるだけ声を掛けながら協定を進めていけたらなと思っております。

それから、その下に（3）女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画とありますけれども、働き方改革は、いわゆるニッポン一億総活躍社会の実現に向けた政府最大のチャレンジですので、ここにお書きしましたように、皆様誰もが改革に含まれるということになりますけれども、この中で44ページ、高齢者です。高年齢者の雇用対策の推進というのが44ページのイでありますけれども、高年齢者についてはそういった柱の一つとなっております。

多様な働き方の促進、これが高年齢者に対する支援の特徴であると思っております。ここでの記載は従来から実施していることがベースですけれども、他には自治体と共催をして55歳以上の高齢の求職者の方々の面接会を開催する、そういったハローワークの例などもございます。

それからあと、45ページのウで、障害者等の活躍促進。これもご案内のことと存じますけれども、4月から精神障害者の雇用義務化と、また法定雇用

率が引き上げられます。このことについての周知に関しましては、事業主団体の皆様、それから連合の皆様にも多大なお力をいただいておりますことを、この場をかりて感謝申し上げます。

特に精神障害者の雇用促進と、それから定着に関しましては、重要なテーマですので、今回はそうした企業さんのよい取組をお勧めしたいという意図もありまして、資料3-18では、私とか、あと局長の西井が事業所を訪問いたしましたして、それで精神障害のある方の雇用をととても丁寧にやっていたところに出向いて教えを乞うてまいりまして、こういった内容というのをホームページでも紹介しながら、またほかの事業主の皆様にも勧めていきたいなと思っております。これはとてもいい取組で、本来いろいろとご説明したいんですけれども、時間がないものですから割愛させていただきます。

それからあと、48ページ、こちらでは子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進といたしまして、(イ)でマザーズコーナーについて書かせていただいておりますけれども、今まで水戸と日立と古河と龍ヶ崎の4所にコーナーを設けていましたが、来年度からは常陸鹿嶋所にも新設いたします。これによりまして、予約・担当者制を初めとした丁寧な対応と、それからあとは両立に役立つ情報提供などを行っていききたいと思っております。

それからあと、最後になりますけれども、51ページ、人材開発関係業務の推進、(4)としてまとめているところですが、これも働き方改革の重要なテーマとなっております。それはお一人お一人の生産性向上ということと、それからさらに、労働市場から今離れていらっしゃる方々に、市場にまた参入いただくサポートとしての役割、こういった観点から進めているというものになります。

基礎となりますのは、茨城県やポリテクセンターとの連携によりまして、適切な、一体的な訓練計画を策定して進めていくということになりますけれども、今、求職者が減少しておりますので、訓練受講者の確保に現実には苦労しているという状況になっております。

でも一方で、雇用情勢がよい現在でありますから、本来ご自身が望む就職先を目指したキャリアアップを図るチャンスであるとも伝えていくことが大事だと考えておりまして、今現在、長期訓練の拡充を初めとして、訓練メニューも充実してきておりますので、ご本人の気づきを導くためにも、相談やキャリアコンサルティングを丁寧に実施していきながら、受講者のあっせんに努めていきたいと考えております。

以上です。

○清山会長

ありがとうございました。

人手不足下で、ますますマッチングが大切になっているかなと思います。そして、ミスマッチがない職業を紹介することで、事業主様にとっても離職率の低下につながるということで、期待されているところだと思います。皆さん何かこの点でご質問やご意見等がございましたら。

岡本委員、お願いします。

○岡本委員

関彰商事の岡本です。

今の説明というか、資料には、ちょっとタイトだったのでそこを見ていないんですけども、留学生及び外国人、こちら雇用に関しての記述があったと思います。具体的に何か企業が留学生及び外国人を雇用する場合に、何かアドバイス、支援のようなものが検討されているのかどうか、ちょっとお聞きしたいと思います。

○清山会長

大谷職業安定部長、いかがでしょうか。

○大谷職業安定部長

外国人留学生に関する国内就職の支援そのものについて、これは政府のほうできちんと行うようにという指示が実際には出ておりまして、一方で、私どものほうから具体的にこんなふうな、あんなふうなということに関しては、ちょっと恐縮です、恐らくこれからまた出てくるかもわかりませんが、今のこの場ではっきりと申し上げられることはないです。すみません。

○岡本委員

分かりました。実際問題として、ここ最近、急激に留学生及び外国人の採用、雇用が本当に駆け足で実際に進んでいますので、ぜひともその辺につきましても、ご支援のほどお願いしたいと思います。

○大谷職業安定部長

私どもも外国人留学生ということであれば、例えば国内の学生さんを対象とさせていただいております新卒応援ハローワークというのがありまして、この新卒応援ハローワークと、それからあと外国人雇用サービスセンターと

いうのがあるんですけども、ここがきちんと連携しながら進めていくというのが、一応これが基礎とはなっておりまして、こういったことをこれからまたどんなふうに、より有効なものとしていくかについてよく検討しながら、またご指導もいただきながらやっていきたいと思っております。

○清山会長

外国人留学生が、例えば県の大学院とか学部を卒業する際に、就職活動するといった場合、ハローワークに来た場合に、新卒者の求人はあるのでしょうか。

○大谷職業安定部長

それはもちろんございます。あとは、例えば日本語がどのぐらい堪能かとか、そういったことをいろいろと相談しながらということはあるかと思えますけれども、もちろん求人はございます。

○清山会長

確かに留学生がたくさん最近いますが、民間のどこがいいのかと迷っているし、日本人の学生に比べると、やっぱり雇用機会が制約されているというのを感じたりします。

そのため、必ずしもきちんとマッチングがうまくいっていないとか、あるいは満足いくところに就職していないというケースは、日本人に比べるとかなり大きいかなという感じはしています。

他にございますでしょうか。どうぞ。

○渡辺委員

今の外国人の留学生を就職支援するという民間の会社があるというのは皆さんご存じですか。

○清山会長

もちろん知っていますよね。

○渡辺委員

かなりあるんですけども、たまたま、明日、その会社の社長に会うことになっていまして、今現在では何の情報も持っていないんですけども、またそういう情報も皆さんに提供できればいいかなと思っております。

○清山会長

そうですね、学生はもちろん知っていますけれども、皆さんとそういうものがあるということを共有したらいいかなと思います。

それでは、大丈夫でしょうか。青木委員、お願いします。

○青木委員

地方自治体との連携というところで、市町村名を教えてくださいもよろしいでしょうか。

○大谷職業安定部長

まず、茨城県、それから市ですと常陸太田市、笠間市、鹿嶋市、それから町では大洗町、阿見町、大子町、それから村は東海村です。ちなみに今年度は、阿見町と大子町で協定を結ばせていただいています。

○青木委員

ありがとうございました。

○清山会長

他にございますでしょうか。

それでは、小山総務部長にご説明をお願いしたいと思います。

○小山総務部長

総務部長の小山でございます。座ったままで失礼いたします。

資料のほうは運営方針（案）の54ページ中ほどから55ページでございます。あわせて参考資料は、総務部のインデックスを張ってある資料をご参照いただければと思います。

労働保険につきましては、労災保険給付、また失業給付等を行うセーフティネットといたしまして的確な役割を果たしていく必要がございます。この保険制度の信頼性、また費用負担の公平性、この確保が最も重要だと思っております。

このため平成30年度につきましても、引き続き労働保険料の適正徴収、また未手続事業の一掃を図るというこの2点、こちらを最重点課題として取り組んでまいりたいと考えておるところでございます。

1点目の労働保険の収納率の向上ということでございますが、54ページ本

文にもございます。また、資料のほうは4-1にも折れ線グラフをお付けしておりますが、28年度の収納率は97.88%ということでございます。当初目標としておったのは全国平均までというところだったんですが、全国平均は98.61%ということで、ちょっと追いつかなかったという結果でございました。

こういった状況も踏まえまして、29年度、今年度におきましては、差し押さえ等の強制措置、こちらを積極的に行っていこうということ、また、高額滞納事業者に対しまして、弁護士法人等に納付督促を委託するという委託事業、こういったものを新たに取り入れまして、収納率の向上に取り組んでおるといった状況でございます。

30年度、来年度につきましても、労働局だけではなくて、監督署、関係機関を含め、滞納整理納付督促、この徴収業務を引き続き積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、2点目の労働保険の未手続一掃対策についてでございます。こちらは、案の55ページ、資料のほうは4-2を参照いただければと思うんですが、未手続の一掃対策につきましても、30年度におきましても、労働局、また監督署、ハローワークの連携を密にして対応していくというだけではなく、関係行政機関からの通報制度、こういったものもございますので活用し、さらに委託事業としてやっております受託者、こちらとも連携いたしまして、この未手続事業の積極的かつ的確な把握、また加入勧奨等に取り組んでまいりたいと思ます。

30年1月の途中経過でございますが、資料の4-2にございますとおり、解消状況というのが下のほうにございますけれども、目標2,650というのを立ててございました。途中経過でございますが、1,800件余りということ。例年2月、3月というのは新規で事業所が成立するということが多くて、ある程度の数字は見込めるんですが、さらに局といたしましても監督署等で各事業所の定期監督があり、また、ハローワークでは求人開拓等で事業所と接触する機会がございますので、こういった機会を捉えて、未手続事業所を把握した場合には、局へ報告いただくというような取組をしておるところでございます。

また、労働局におきましても、事業廃止などを行っている事業所等対象外となる事業所もたくさんございますので、こういった確認を正確また迅速に進めていき、年度末に目標達成できるように取り組んでまいりたいと思っております。

最後に参考資料4-3、4-4、4-5関係でございますが、こちらは周知の関係ということで、若干お知らせをさせていただきたいと思ます。

4-3、4-4が労働保険料の周知、料率の関係でございます。30年4月1日から労災保険率が改定ということでございまして、労災保険は業種ごと定まっておるんですが、3年に1度見直しということで、30年度が改定の年に当たっておるということでございます。

一方、雇用保険率につきましては、資料4-4のとおりでございますが、本年度、29年度と同じということでございます。

あわせて4-5については、こちらは電子申請の利用促進ということで、こちら各種行政でやっている業務、それぞれ政府全体で電子申請が進んでおりますので、その一つでございますが、この料率や、またいろいろな申告等の電子申請の利用につきましては、労働局のホームページはもとより、関係機関の広報誌、また各種説明会、またあとは各地方自治体も含めて、関係団体等を通して周知徹底を図ってまいりたいと思っております。

冒頭申し上げたとおり平成30年度におきましては、収納率の向上、また未手続事業の一掃対策と、この2点を重点的に取り組んでまいりたいと思っております。

簡単ですが、以上でございます。

○清山会長

ありがとうございました。

労働保険についていろいろとご説明がありましたけれども、皆さん、ご質問等ございますでしょうか。はい、岡本委員、お願いします。

○岡本委員

すみません、ここで聞きするものかどうか迷ったんですが、労働保険、あと社会保険、その辺を含めて、ついこの間、新聞報道がありましたけれども、各種手続がワンストップで済むという話がありますよね。それについて、いつ頃からできるのかとか、非常に事務的な話ですけども、お聞かせいただければと思います。

○清山会長

ご回答をお願いします。

○小山総務部長

ご質問ありがとうございます。

まだ具体的にいつからというのは明確に労働局のほうにもおりてきていな

いところですが、全体の動きとしまして、今ご質問があったとおり、ワンストップでの申請ができるような仕組みを検討しているということは聞いてございます。いろいろな情報、指示がおりて来次第、労働局としても迅速に対応できるように取り組んでまいりたいと思っております。

○岡本委員

ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

○清山会長

それでは、先ほど労働相談件数の中での無期転換に関する案件数がどのぐらいかというご質問について、松本雇用環境・均等室長、回答をお願いします。

○松本雇用環境・均等室長

それでは、お手元にインデックス雇均室の49ページを開いていただけますでしょうか。無期転換ルールに関します緊急相談ダイヤルというのを設けて、2月13日から始まっております。そのため、2月13日から2月28日ということで、相談件数が全部で111件です。使用者も労働者もその他も含めまして、2月13日から2月28日の分につきましては、111件という数字が出ております。

○清山会長

ありがとうございます。松本委員、大丈夫でしょうか。ありがとうございます。

それでは、ここまでで時間厳守ということで来ましたので、皆様から一言ずつ、ご自分の職場の状況に応じてコメントや質問、あるいは自分たちの職場の問題、あるいは進んでいるよということに関して、情報発信されたいようなことがございましたら、ご紹介ください。行政にとっても、意味があると思われる情報をたくさんお持ちだと思います。時間がありませんけれども、回答を要するものに関してなんですけれども、1人一、二分だと、話す時間が1分で回答が1分というような感じになります。ちょっと説明を要するもので3分の持ち時間という形になります。前回の反省を生かして、全部の人たちに回したいと思っております。滝本委員にもちゃんと最後、お話しする時間を確保したいと思っておりますので、ご協力をお願いします。まずは使用者側の岡本委員からよろしくお願ひします。

○岡本委員

幾つもあるんですが、時間もありますので、まずやはり今一番何が会社、うちの会社に限らずと思うんですけども、課題というか、問題というか。

やはり先ほどもご説明の中にありましたように、人手不足、採用難です。これは個々の事情もあると思うんですが、弊社の場合、やはりいろいろ職種がありますけれども、現業職におきまして、高校生の採用、こちらが非常に危機的な状況であるんですが、これ本当に急激にここ一、二年で難しくなっております。

ある業種では昨年度までは十数人とれていたところが、これは販売職ですけども、ことしは1人、2人しか来ない。職場見学とか来てくれるんですけども、実際に応募してくれたのはそれだけの人数といったようなところで、やはりいろいろハローワークで話を伺っても、やはり高校生の内定率はほぼ100%です。

こうなってくると完全な企業努力になってくると思うんですけども、質問ではありません。状況として、そういうところが非常にあります。逆にある意味、それはいいことかと思えますけれどもね、ということなんです。

○清山会長

ありがとうございました。

人の確保が難しい。特に高校生に関しては採用が難しいと、いろんなところで事業者さんからお伺いしています。

さて、ちょっと私がミスをしまして、議事の中で1つ皆さん、最後に、茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正について、ご説明を田澤労働基準部長からいただくことになっていました。申しわけありません、今ここで入れさせていただきます。

○田澤労働基準部長

申し訳ありません。先ほどの説明に続けて言えばよかったですけれども、実は私ども平成29年度の審議会の中で報告することといたしまして、茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正についてご説明をすることになっております。お手元の資料の基準部資料の12ページに報告書が書かれております。私からは要点のみ説明いたします。

1のこれまでの経緯ですが、本県の電気最低工賃は平成16年4月1日に改正して以降、4回の改正を計画しましたが、委託者、家内労働者が減少し続

けている、工賃相場が上昇していない、業界を取り巻く環境が厳しい状況にあることから、いずれも改正諮問を見送ってまいりました。

2は、今回の改正におきまして昨年11月に実施した実態調査の結果でございます。

(1) 電気機械製造業全体の委託状況に関する事項で、委託者数、家内労働者数はともに減少が続き、業界の景況は増加、減少、横ばいが3等分しております。工賃の動向は、多くが据え置き状況にあります。

(2) は、最低工賃が設定されている工程の比較の状況に関する事項ですが、全体の傾向と同様に、委託者数、家内労働者数は減少が続き、工賃の動向は7社中6社が据え置き状況になります。

(3) の委託者の自由意見といたしましても、ご覧のように、主に窮境を訴える意見が多く寄せられております。

3は、当局職員が委託者を訪問調査した結果であります。2社を訪問しまして聞き取り調査を行いましたところ、いずれも委託者の製品発注元からの価格が上がらない状況で、他方、内職に係る集配などの経費や賃金の上昇などの負担が大きく、工賃引き上げに肯定的な情勢は認められませんでした。

4は、茨城県の工賃であります。各局の最低工賃の状況を載せております。冒頭お話ししました3カ年計画で、本年までに電気機械製造業の改正を計画したのは当局を含め13局ですが、うち5局が改正諮問を実施し、7局が見送っている状態です。見送りの理由は、委託者、家内労働者の減少、工賃が上がっていない、業界の環境が厳しいなどです。

5といたしましては、当局の最低工賃の他局との比較ですが、リード線またはシールド線の工程の最低工賃、1品につきまして40銭は同種の工程の設定をしています14局のうち、当局は5番目の金額となっております。隣接する栃木県と同額となっております。コイルは同じ工程を設定している局がありません。

6は、結論でございます。以上のとおり、電気機械製造業におきましては、委託者、家内労働者ともに減少を続けており、委託の情勢は製品の単価が上がらず、仕事量の増加もない中で、賃金、経費が上昇していて、非常に厳しい状況にあると認められます。

一方、当局の最低工賃は相対的に比較的高い位置にあり、最低工賃と同額の委託が多数存在しております。これらを総合的に勘案いたしまして、本県最低工賃の改正は委託者の経営状況を悪化させ、委託の存続自体に影響が及ぶ懸念も考えられることから、引き続き家内労働の動向や推移等を見守ることとし、本年度の工賃改正諮問は見送ることといたしたいと考えております。

以上が報告になります。

○清山会長

ありがとうございました。

ただいまのご説明につき、何かございますでしょうか。

それでは、意見交換のほうを再開させていただきます。澤畑委員、お願いします。

○澤畑委員

経営者協会、澤畑でございます。

1つは方針の12ページのほうにございますけれども、同一労働同一賃金導入マニュアル、かなり弊社の中で、一昨年ですかね、同一労働同一賃金のガイドライン案というのが示されてから、じゃ、うちではどんな対応をすればいいんだろうというようなこともありますので、これについては期待したいなということが1点です。

あともう一点、介護とか看護とか保育の分野でのやはり人手不足、または離職者対策というようなことで、先般、清山先生と同じ県の審議会に出たときに話がありましたが、そういった分野で、特に求職者発掘とか、あるいは助成金とか、賃金なんかのアップをするというような対策を労働局とかではとっていただいているかと思うんですけれども、定着率がよい職場というか、離職率の低い職場などに特徴的な人事管理、労務管理、いいところを調べていただいて、県内の企業、そういった介護とか保育での分野の企業に示していただけると、賃金とかそういった求職者のマッチングだけじゃない部分で離職者対策になるんじゃないのかなということで、県との連携ということも書かれておりますので、検討いただければと思います。

○清山会長

ぜひよろしく申し上げます。

特に全国ベースでロールモデルがあるのは澤畑委員もよくご存じなんですけれども、中小企業でいろんな各業界、特に確保が難しいということでターゲットになっているような業界の小さなところで、県内の事業所で結構頑張っているというようなところ、小さいといってもそこまで零細でなくていいんですけれども、中小の基本的な企業さんの中で頑張っているというところを、単に企業を称賛するというだけじゃなくて、真似できるように人事労務管理のロールモデルを紹介してもらいたいのかなという気はします。使い

やすいですね。さっきのマニュアルと同じだと思うんです。事業主さんから問い合わせが結構あると思うので、ぜひその使い勝手をよくしてさし上げてください。

服部委員、お願いします。

○服部委員

きょうは丁寧なご説明ありがとうございました。

私からは、地域のニーズに即した公的職業訓練の展開に対する期待についてお話をしたいと思います。

先ほど人材確保についてお話がございました、少し重複するところがございますけれども、私ども鹿行地域で製造業をやっておるんですけれども、鹿行地域はコンビナートもございますので、非常に製造業も多いとは思ってはおりますけれども、一方で、鹿行地域は茨城県の中でも就職率が非常に高い地域だという理解をしております。

ただ、実際には工業高校が非常に少ないということもございまして、普通科の学生が劣るということではないんですけれども、過去からやはり工業高校卒の学生をたくさん採用してきたという中で、非常に人材確保には将来的に危機感を感じております。子供もどんどん減ってきますので。

それと、実際には半分程度は東北とか北海道から採用しているという状況でございまして、近年、地元志向が高まってきて、県外に就職する率もだんだん低下してきていると、そういう中で、高校生を主体に今後も人材の確保をしていくということではありますけれども、やはりそれだけでは人材確保は追いつかないということです。

最近着目しておりますのは、公共職業訓練施設、結構高校を卒業されてすぐにそういった施設に入る方もいらっしゃいますので、ぜひこういった公共職業訓練施設に製造業という求人側のニーズも反映していただきまして、できればこういった施設からもたくさん採用していきたいというふうに思っていますので、ぜひよろしく願いいたします。

○清山会長

ありがとうございます。

大谷職業安定部長、今のような公共職業訓練所の常用就職率とかよくご存じですね。製造業分野とか、あるいはどういう訓練内容かとかというのは。ちょっと労働局の直接管轄じゃなくても、外郭等で持っていらっしゃると思うので、1枚ぐらいでお出しすると、少しはいいかもしれないなと思います。

○大谷職業安定部長

分かりました。つい先日も、機構センターでいろいろお話を伺いました。それぞれ例えば県やセンターで、どのような訓練コースを持って、どのような訓練をされていてとかいったものを、また折角ですからPRも兼ねてお配りをしたいと思います。

ただ、今はご用意ないので、また後ほどでもよろしいでしょうか。

○清山会長

ありがとうございます。

林委員、お願いします。

○林委員

本日はご説明どうもありがとうございました。

いろいろ多岐にわたるんですけども、ちょっと2点ほど、日ごろ感じていることで申し上げたいと思います。

1つは、今日ご説明の中では触れられませんでしたけれども、産業医制度の見直しの話、基準部の資料にございますけれども、事業所側、我々企業のほうも産業医の先生方との連携というのは非常に、メンタルヘルス対策等、いろいろそういう場面は重要視しております。

我々企業も、取引先の企業さんといろいろ話をしていますと、産業医の先生方の役割が見直されて、非常にありがたいんですが、産業医の先生方が非常に汲々とされていて、事業者側からすると、お願いをしてもなかなか時間が割けないということであるとか、そもそも契約にならないケースだとか、そういった話も見聞きしております。

我々のほうでも、今お願いする先生方も非常に掛け持ちをされている実態があるので、そういった相談が、本当にきめ細かく行き届いた形での対応ができていいのかということについての懸念がございます。これは、ですから事業者側で「こうしてください」ということではないかもしれませんが、今ある実態がどんなふうになっているかということについての実情をぜひ確認いただきたいというお願いでございます。

それから2点目は、先ほど澤畑委員からもお話がありました保育士の関係です。

これも従業員の皆さんから、共働きをされている、育児をされている従業員から、保育園に預けて保育士の先生方との会話があるわけなんですけれど

も、これは当然、施設によって随分濃淡があるんだと思いますけれども、受け持っている先生方がころころ変わるとか、なかなか定着の問題があると思います。

今日、マッチングの支援策というお話があったかと思いますが、保育士の方々の定着という観点で、処遇の改善であるとかいろんな取組をされているのはお聞きしているところなんですけれども、一方で、保育士の先生方の業態によってかなり特殊性があるかもしれませんけれども、働き方についても随分話を聞きます。

具体的に言いますと、いろんな仕事の進め方で、なかなか効率的な仕事の進み方が弱いだとか、例えばいろんな業務の効率という意味で、その辺の取組がなかなか他の業種と比べると少し進みが遅いんじゃないかとか、そういった意見も聞いたりします。そういう意味で、保育士の皆さん方の定着ということに関しての仕事の進め方、やり方ということについての改革がもし必要であれば、そういった支援もご検討いただけたらいいのかなというふうに思っております。

以上2点でございます。

○清山会長

保育の分野も働き方改革が、処遇の改善とともに問題になっていると思います。そういうことについて、今日、あるいはまた別の機会にでも情報提供等していただければと思います。

それでは吉原委員、お願いします。

○吉原委員

ケーズホールディングスの吉原と申します。本日はありがとうございます。

質問等はありません。使用者側からのご連絡という形をさせていただければなというふうに思います。

まず、無期雇用につきましては、いろいろなご指導というか、助言もいただきまして、周知徹底と、4月から受け付けというような形になります。一番怖いのは、無期雇用になった途端に、土日も出勤の方だったんですけれども、ちょっと日曜日は休ませてくれとか、雇用の条件の変更、基本的には変更なしですよというところで挑んでくださいという助言もいただいたんですが、なかなか雇用契約書をつくるのにも若干苦勞しそうだというのがあります。

あとお話が林委員と重複しますけれども、やはり子会社のほうのストレスチェック、事業所が大きいところで始めると、やはり産業医の確保になかなか苦労しているというところで、親会社が提携している東京から、新潟とかいろいろ遠方に行ってもらおうと、非常に高コストということで、タブレットで面談なんていうのも時間でやったりするんですけども、それでもやはり大分コスト的には苦しいというところがあります。

それと、やはり心療、精神という先生はほとんどいませんので、やはり内科医になると、面談だと地域の専門医をご紹介したり、産業医との面談も公休日にやるようですから、余りメリットが今のところ十分に感じられていないのかなというところもございました。

あと事業所内保育というのもこの間、立ち上げができることになりました。まだ開園はしていないんですけども、県信さんのほうが早くからやっていたらして、ちょっとアポイント取らせていただいて、お話をさせていただいたりとか、どこまで先生の確保とかそういうのがあって、やっぱり19時ぐらいまでやっていないと、本当のパート従業員の方のプラスにならないのかなというところで、できることは決まって、発表も社内ですべて、あとは設備がいつできるかというところまでになっております。

あと労使の、今、春の交渉の真っ最中で、ケースの労働組合もすごくいい組合で、36条の見直しとか勤務間インターバル、あと公休日も純増できなければ計画有給とかそういう労働時間、一緒に少なくしましょうよとか、いろいろ申し入れが、ごもっともな申し入れなので、前向きに春の妥結に向けてたがいまやっているところでございます。

あと正社員登用とか、そういったのもしっかりやらせていただいていることを続けながら、ただやはりパート従業員の時給の高騰というのも本当にだんだん重くはなっているのかなと。パート労働者の賃上げとか、賞与とか、そういったのも組合からの申し入れにも当然入っていますし、全部は無理かもしれないんですが、前向きに進めていくということでございます。

以上です。

○清山会長

ありがとうございます。

今、懸案事項、事業主さんに向けられている課題を、ほぼ重要課題を挙げて頑張っているという、頑張るぞというような決意表明かなと思いついて受けとめました。大変な課題だと思いますけれども、頑張っていたきたいと思っております。

それでは、続きまして、渡辺委員、お願いします。

○渡辺委員

渡辺でございます。

皆様からも出ていらっしゃるように、私、仕事柄、津々浦々、全国いろいろな業種に伺うんですけれども、本当に人手不足で、どんな業種も「人がいない」ということをおっしゃっています。そんな中で、今日は出なかったんですけれども、技能実習生についてご報告をさせていただきたいなと思っています。

あるスーパーに卸す食品のメーカーさんが、どうしても人がいないので、外国人の技能実習生を使いたいということで、技能実習生というのは組合を通さないと就職ができないということで、組合の方が視察にいらしたんですけれども、日本の製造業というのは余りに進んでしまっていて、これでは技能実習にならないということで、許可にならなかったという経緯があります。

ですから、ちょっとその辺のところは、もちろんスキルというものは身につかないとしても、日本の企業で働くということは、5Sなんかも随分進んでいるわけですから、また違った面でのいろいろな習得になるのではないかなというふうに思っておりますので、その辺のところはハードルが低くなれば少しは人材不足に寄与することができるんじゃないかなというようにことを思って、残念に思った次第です。

○清山会長

ありがとうございます。

今の案件は国の制度の問題と関わりますね。こういう課題があるということとを、外国人技能実習生に関しては実は課題山積だということとを、今日は頭にとめ置いていただければいいかなと思います。ありがとうございます。

それでは、松本委員にお願いしてよろしいですか。

○松本委員

運輸労連の松本でございます。

運輸労連とすれば、質を下げるということで聞いていただきたいと思います。

昨今、働き方改革ということで伝わっていますが、昨年、働き方改革実現会議の中で、上限規制をかけましょうということでなったんです。その中で先ほど説明もありましたけれども、やはり労災認定が、死亡が多いのはやっ

ぱりトラックなんです。その中で、労災認定される原因はというと、やっぱり長時間労働が一番大きいのかなという思いがありまして、なんですけれども、実際はトラック運転業務に携わる者は、上限規制から適用外ということで、今回なっております。早くても5年先ということで、非常にインフラの一部としてやっている仕事、トラックですよ。災害時であれば真っ先に本当に道路もちゃんとまともに走れないような場所で、トラックでみんな朝から晩まで救援物資を運んで、そういうときは、「いいですね」と言ってくれるんですけども、実際は意外と底辺に置かれているというような、もうちょっと気遣いしていただきたいという思いがあるんですよ。

これは今、国交省とかとやっています地方協議会ですね、都市環境とか、労働者の。その中でもスポットは当てていただいています、やっぱりこれは私、働く側だけではなくて、やはり荷主さんと、あと事業者さんのご理解も必要だし、行政のほうから教えを賜ればと思いますので、よろしく願いしたいと思います。

以上です。

○清山会長

よろしく申し上げます。

それでは、濱野委員、お願いします。

○濱野委員

今日をご説明をいろいろしていただきありがとうございます。

連合茨城女性委員会の濱野と申します。女性の活躍推進というところから感じているところを短くお話しさせていただきたいと思います。

今日のこの会合でも女性の方が何名かいらっしゃるというような会議で、政府は2020年までに30%ということ掲げていますけれども、北欧ではその頃には50%にしていこうというところなので、本当に日本の社会も男女が平等になっていけばいいなと思うところがございます。

そんな中、今日は国際女性デーということで、奇しくもそのような日に会議を開けたということで、ここでPRをさせていただきます。今日夕方5時から、連合茨城の女性委員会、私と青木委員もそうなんですけれども、5時にバラの花、生花をお配りさせていただく予定です。

何でバラの花かというのは、ご存じの方もいらっしゃるかと思いますが、今から100年前にニューヨークの女性ばかりが働く工場が火事になってしましまして、その女性たちは路頭に迷ってしまったんです。誰も助けてく

れない。それで当時、女性には政治の参政権がなかったんです。それなので女性に参政権をとということで、今から114年前の3月8日に女性たちが声を上げたということで、その彼女たちが使っていたシンボルがバラの花だったということで、今日はお配りさせていただいたり、マイクを持って、その淵源などをお話しさせていただく予定でございます。

ぜひ退勤のときにお通りになりましたら、バラの花、数に限りがございますけれども、ぜひ花をもらっていただければと思います。本日はどうもありがとうございました。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、高木委員、お願いします。

○高木委員

連合茨城の高木でございます。今日のご説明ありがとうございました。

私からは絞って1点のみお願いがございます。

働き方改革、この中核をなすのがやはり労働時間の短縮ということだと思います。その辺を共有する意味で、ちょっとお話をさせていただきたいと思うんですけれども、雇用環境・均等室の資料で、茨城の働き方改革の資料がありまして、2ページ目でございます。茨城の現状はというところの中で、1から5ということで、ここに非常に重要なことが書かれてございます。それで、1番でございますけれども、年間総実労働時間は1,763時間ですと。全国平均よりも39時間上回っていますというふうな形で書かれておりまして、私、これは厚生労働省の毎月の勤労統計調査ということだと思っておりますけれども、こんなに低いのかと改めて驚いてございまして、労働時間を論議するときに、実労働時間、これが重要だと私もいつも思っております。

そんな中で実労働時間でございますから、これは所定労働時間と所定外労働時間を合わせたものということだと思います。所定外労働時間が137時間ということですから、週に2時間半ぐらいということで、極めて少ないなということございまして、これにちょっと違和感を感じていまして、本当に実際こういう働き方が全体にそうだとしたら、もう余り労働時間の短縮は要らないなというぐらいの形かなと思ってございまして、連合は、十数年ぐらい前から実労働時間を1,800時間に達成しようという目標を掲げてやってきているんですが、なかなかそれが実現できないということでございます。

その内訳を申しますと、所定労働時間を、1日8時間働いたとして、月20

日として年間240日、そうすると1,920時間ということになります。そして、時間外労働、こちらのほうを週2時間ぐらいとみなしまして、52週で年間104時間ぐらいということ。そうすると、合わせると2,024時間ぐらいの労働時間になります。そこから、年次有給休暇がございまして、6年半以上の一般の労働者ということになりますと、20日年間ございますから、20日間、8時間ということで年間160時間。そして慶弔休暇あるところ、ないところいろいろありますけれども、特別休暇も含めて8日ぐらいあるだろうということで、これが8時間として64時間。ですから2,024時間から逆に224時間、有給休暇と慶弔休暇分を引きますと1,800時間になると。こういうことでベースにやっているというところなんですけれども、そんな中で、今日の資料の中でも、非常に1,763時間というところが所定労働時間が1,626時間しかないということですが、これはパートさんの働き方が入っているということでございます。なので、ここが押し下げている要因であろうということでございますので、そういう意味では、やはり一般労働者とパートタイマーの方と一緒に、総実でというよりは、分けてお示しいただくほうがありがたいなと思います。

それとともに、この裏には、長時間労働の実態ということの中では、不払い残業、サービス残業の実態もあって、それは労働局の方でもいろいろと監督指導していただいているんですけども、その強化をお願いしたいということ。

それから加えて、休日労働、これがまた労働時間に含まれないことになりますので、法定労働時間、法定休日の論議もやはりしていかなきゃいけない。

加えて、業種別でのばらつきというのがございまして、先ほどお話がありましたように、一番多いのが、実労働時間が長いということで、週によりますと2,400時間を超えるような働き方をしているということでございます。

それと……

○清山会長

すみません、高木委員、時間が限られております。ほんとうに申し訳ありませんが。

○高木委員

ということなので、これで終わりにしますけれども、そんなことを共有しながら、労働時間については論議をさせていただきたいと思っています。

以上です。

○清山会長

今後は労働時間を分けて出してくださいというご要望を検討ください。
大森委員、お願いします。

○大森委員

電機連合の大森でございます。

私どもは1点。無期転換についてですけれども、4月からは本格化するということでございまして、電機連合としても春闘の中で、無期転換とか、働き方改革について論議をしているところでございまして、電機連合は加盟組合企業のほうで、約62万人いるんですけれども、そのうち2018年に権利が発生する方が約1万人おりまして、春闘の中で、正社員化の要求とか処遇改善の要求もしているところでございます。

労働局のほうとしまして、キャンペーンとか相談ダイヤルの設置をしていただいておりますけれども、まだまだ周知がされていない状況もございまして、ぜひ引き続きの周知を、よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上です。

○清山会長

ありがとうございます。

青木委員、お願いします。

○青木委員

連合茨城女性委員会から出ております、青木と申します。

職業柄、医療従事者ということで、障害者の雇用促進に関するお話があったかと思ひますけれども、以前よりも随分と推進されていまして、就職率も上がってきているのは実情ではありますけれども、なかなか定着しないというところで、病院でもそういうお話を、私は看護師なので、直接ではないんですけれども、ケースワーカーとかが患者様にお話はするんですが、なかなか定着しないというところで、結構皆さん大変なんだなという思ひはしております。

なので、こういうところでは、かたい話になってしまいますけれども、精神障害者の雇用を進めていただひいて、障害者枠を徐々にですけれども、少しずつ増やしていただひければ、窓口が広くなって、利用する方の雇用もかなり上がっていくのではないかなという気持ちでおります。

今日のご説明いろいろとありがとうございます。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、公益にまいりまして、申委員、お願いします。

○申委員

今日初めて参加させていただきます、茨城キリスト教大学の申と申します。皆さん、どうもこんにちは。

初めてなので、全体の状況をまだ全部把握できていないんですけれども、私自身が30年前、留学生として日本に来て、今ここで働いておりますので、先ほど渡辺委員のお話、非常に重要なことだと思います。

今、人手が足りないというのが一番大きな課題なんですけれども、それに対する解決策が余り見えていないということで、どんどん少子化で、人はこれからずっとマイナス傾向になっていくと思うんですけれども、結果的には日本が一番アジアの中では先進国であり、一番売り手市場であり、ほかの国はみんな買い手市場なので、留学生はどんどん日本に来ると思うし、技能実習生もどんどん日本に来て働きたいと思うんですけれども、それに対して、どうしても国の政策だからどうしようもないということではなくて、行政とか皆さんが力を合わせて、知恵を絞って、何か変化をもたらすというパワーがあれば非常にいいなと思います。

ありがとうございます。

○清山会長

それでは、木島委員、お願いします。

○木島委員

弁護士の木島です。よろしく申し上げます。今日はご説明ありがとうございました。

今日朝、新聞を見ていましたら、長崎の労働局で、大学の講師の雇止めについて是正させたという話が出ていたりとか、あとは最高裁で同一労働同一賃金をめぐる2つの事件の弁論が入ったとかという新聞記事がありました。まさに働き方改革を巡ったりとか、そういった無期転換に関しての関係の動きがいっぱい出てきたなというのを実感したところです。

今日、時間があればお話を伺いたかった点が、まさにこの同一労働同一賃金の関係の非正規労働者の雇用の処遇改善の中で、今、就職氷河期世代の方

が、まさに就職が厳しかった結果として非正規で採用されて、今でも非正規でいる方が相当いると。その結果として賃金が低くてというところの中で、まさに同一労働同一賃金だったりとか無期転換が果たされることによって処遇が改善されるんだらうなという理解をしているところなんです。

ですから、今回、働き方推進支援センターが設置されるということになりますと、いわゆる労働者側だけじゃなくて、経営者側のほうについてもアドバイスをしたりとか、そういったことが進んでいくんだらうという認識を持っていますので、その点、期待させていただきたいと思います。

どうもありがとうございます。

○清山会長

ありがとうございました。今のお話、就職氷河期世代の安定雇用化と処遇の水準の改善ということは、社会にとっても課題ですし、ぜひ事業主さんの方たちもご検討いただいて、よりよい地域づくりをしていただけたらと思います。

滝本委員、お願いします。

○滝本委員

1分ということで手短に、伺いたいことが1点ございます。

今日は多岐にわたる労働行政、さまざまな課題に対する政策ということで方針をご説明いただきました。ただ、やっぱり肝心なのは、具体的な施策、何をやって実際に実現するというのが肝要だと思うんですけども、そうした中で、それを踏まえて1点だけ。

前日も申し上げましたけれども、私どもの会社がえるぼし認定企業に認定されました。ありがとうございます。ただ、新聞社というのは、ご承知のように、ご承知かどうか、新しい産業のように見えますけれども、内部は非常に保守的な業種です。

そこに一度に最近、ここ5年間ぐらいにわたって、女性社員がどんどん入ってきているので、やっぱり受け入れるこちらとしても非常に戸惑っているところなんかがあるんですけども、1点だけ、いろんなそういう環境の変化の中で、女性が増えているという中で、女性をどう生かしていくかとかいろいろありますけれども、簡単な部分で1つだけちょっとお尋ねしたいんですけども、いわゆるセクハラ、パワハラみたいな問題、松本雇用環境・均等室長から重点施策ということでご説明がございましたけれども、ここに書かれていますように、セクハラ、パワハラというのは定義が曖昧といいます

か、受け手によって、セクハラ、パワハラに感じる人もいれば、それは感じない人もいるということで、非常に線引きが難しい問題かなと思うんですけども、そうした一体的にセクハラの未然防止を事業主に促すというような方針がございました。これ具体的に、例えばどういうことをされるのかなという、労働行政側としてセクハラ、パワハラの未然防止として、会社側にどのようなアクションをされるのかなということをやっと伺いたいなと思います。

○清山会長

松本雇用環境・均等室長、お願いします。

○松本雇用環境・均等室長

実は男女雇用機会均等法の中で、事業主がセクハラとか、いわゆるマタハラについて対策を講じなくてはいけないということで、具体的な内容が指針の中に盛り込まれております。私どもとしましては、会社に計画的に訪問したり、または相談端緒によりまして、例えばこういうことがセクハラになりますよとか、こういうことがマタハラになりますよというようなことを会社の方に示したり、あとは、こういうことをすると懲戒処分になりますよということで、具体的にチラシや就業規則のひな形を示しまして、会社に対策を講じていただいております。もし講じていなければ、助言、場合によりましては指導という形で対応しております。

そのため、ひな形がございまして、セクハラについては、あくまでセクシュアルハラスメント、性的な嫌がらせということなので、ある程度セクハラについてはイメージが湧くと思うんですが、一方でパワハラについてはまだ規定が法律の中ではありませんので、今のところは、相談端緒としまして、前回は申し上げたんですが、ハラスメントということで、本来はセクハラとかマタハラだけなんですけれども、この機会にパワハラについても対応してくださいということで、就業規則の中に、パワハラも盛り込んでいただいたものを報告していただくような形をとっております。但し、どうしてもパワハラについては法律で規定がないものですから、実際には会社の対応が難しいというのが現状です。

○清山会長

ご要望がまだ、追加でありましたらどうぞ。

○滝本委員

大丈夫です。

○清山会長

分かりました。ありがとうございました。

それでは、水嶋委員、お願いします。

○水嶋委員

常磐大学の水嶋でございます。本日はご丁寧な説明ありがとうございました。

先ほどの申先生ともかなり重なるんですが、やはりアジアからの留学生が増えていること、とりわけ大学院生なども最近、特にトランプ政権になったあたりから非常に増えているのではないかということも全国的な動きとしても感じておまして、そうした方々が日本の社会で働きやすい環境になることを願っております。

以上です。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、何とか皆様のご協力を得まして、この労働局の大部の資料のご説明と、それに関する意見交換、あるいは事業所やいろいろな労働組合の方々もいらっしゃる場での状況についてご説明をいただくことができました。また、公益の先生方からもコメントをいただきまして、ありがとうございます。

ここまでで私に与えられた職責を果たしたものと信じて、局に司会進行をお返ししたいと思います。

○谷総務企画官

清山会長、長時間にわたりまして大変ありがとうございました。

事務局からのお願いですけれども、来年度、平成30年度のお話になりますが、第1回の審議会は本年秋ごろの開催を予定させていただいております。早目に日程調整をさせていただきますので、ぜひ委員の皆様のご出席をよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、本日の茨城地方労働審議会を終了させていただきます。長時間にわたるご審議、誠にありがとうございました。

閉 会

12時00分