

## 平成 30 年度第一回茨城地方労働審議会

1 日時 平成 30 年 11 月 12 日（月） 15 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 清山 玲 滝本政衛 葉 倩瑋
【労働者代表】	小林浩二 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
【茨城労働局】	福元労働局長
総務部	中野総務部長 宮内総務課長 柳橋労働保険徴収室長 本多総務企画官 木嶋総務係長
雇用環境・均等室	松本雇用環境・均等室長 加藤雇用環境改善・均等推進監理官 生天目雇用環境・均等室長補佐 大久保雇用環境・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	藤井職業安定部長 舟橋職業安定課長 平塚職業対策課長 山口訓練室長 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に基づく各施策の実施状況について
- (4) 意見交換

## 開 会

午後 3時00分

### ○宮内総務課長

それでは、定刻となりましたので、ただ今より平成30年度第一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、御出席を賜り、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宮内と申します。

本日は、机上配付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と考えております。

終了時刻は、委員の皆様の御都合がございますので、御案内のとおり17時を予定しております。ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

ここで、人事異動で退任されました委員と、替わって新たに委嘱させていただきました委員を御紹介させていただきます。

退任されましたのは、労働者代表委員の伊東崇義委員です。

替わって新たに委嘱をさせていただいた委員は、本日御出席いただいております小林浩二委員です。

### ○小林委員

よろしくお願いいたします。

### ○宮内総務課長

よろしくお願いいたします。

また、本日出席の委員の方々、職員を紹介させていただくべきところがございますが、時間の関係もありますので、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幹部職員名簿を御覧いただくことで、代えさせていただきます。

では、定足数の確認の報告をさせていただきます。

本日の審議会を開催するに当たりまして、出欠の確認をさせていただきました。本日、ただいま公益代表4名、労働者代表4名、使用者代表4名、計12名の委員の皆様の御出席をいただいております。

前もって御連絡いただいておりますが、公益代表の申委員、労働者代表の青木委員、大森委員、使用者代表の吉原委員、渡辺委員が御欠席でございます。

出席のご連絡はいただいておりますが、ただいま公益代表の水嶋委員がまだ到着されておられません。

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という地方労働審議会令第8条第1項のいずれにも該当いたしますので、定足数を満たしていることが確認できました。

したがいまして、本審議会が有効に成立していることをここにご報告いたします。

続きまして、次第の2に入らせていただきます。

茨城労働局長挨拶でございます。

福元俊成労働局長より、委員の皆様へ御挨拶を申し上げます。

#### ○福元局長

茨城労働局の福元でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まずもちまして、委員の先生方におかれましては、大変お忙しい中、本日の審議会に御出席いただき、誠にありがとうございます。

また、日ごろから労働行政の推進につきまして、格別なご理解とご協力を賜っておりますことにつきまして、重ねて御礼申し上げます。いつもありがとうございます。

本日は、会議次第にもございますように、本年度の私ども茨城労働局の労働行政運営方針に基づきます上半期の業務運営の状況を中心にご説明させていただきまして、その後御審議をいただくという形でお願いできればと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうからは、今年度の最重要課題といたしまして局全体で取り組んでおります働き方改革の推進の状況と、県内の雇用情勢などにつきましてポイントのみ説明させていただきます。

皆様方、もう既に御案内のとおりでございますけれども、我が国は世界に類を見ないスピードで少子高齢化が進展しております。それに伴い労働力人口も減少してきているところでございます。

このような中、「誰もが活躍できる一億総活躍の明るい未来」を切り拓くためには、やはりワーク・ライフ・バランスを改善することによりまして、労働生産性を向上させ、経済の持続的な発展につながる、つまり成長と分配の好循環をつくり上げる働き方改革の実現が求められているところでございます。

このような中、私ども茨城労働局におきましては、今年度からございま

すが、労働基準監督署における体制を強化いたしました。そして、長時間労働の是正、また労働時間の法制度の周知に重点的に取り組むとともに、我が国の雇用労働者であれば7割、茨城で見ただけの場合には、従業者数の約9割を占める中小企業・小規模事業者の方に、その中でも特に着実に取り組んでいただく、そのような観点から、4月からは茨城働き方改革推進支援センターも設置いたしまして、長時間労働の是正、また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た対応などにつきまして、中小企業を支援するために企業経営の専門家によるセミナーの開催であるとか、個別相談などをワンストップで実施しているところでございます。

さらに、7月に入りますと、6日には労働時間法制の見直しや、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などを内容といたします働き方改革関連法が公布され、また来年の4月以降は順次施行されるという形になっているところでございます。このような中、10月には、茨城県や労使団体の皆様方で構成される茨城働き方改革・労働環境改善協議会を開催いたしまして、各団体の取り組みの現状等につきまして発表いただいた上で、関係団体が相互に連携しながら、引き続き取り組んでいくということを確認したところでございます。

今後とも私ども労働局といたしましては、局・監督署・ハローワークが一体となりまして、法改正の内容や支援制度の周知等に努めてまいりたいと考えております。よろしくお願いいたします。

また、県内の雇用情勢でございますが、9月の有効求人倍率を見ますと、1.64倍となっており、依然として、改善傾向が続いているところでございます。

ただ、一方、建設とか介護分野などでは人手不足が顕在化してきております。このため、今年度からは、従来の福祉分野だけではなくて、建設とか警備、運輸など、雇用吸収力の高い分野へのマッチングの支援を強化するという観点から、ハローワーク水戸及び土浦では、人材確保対策コーナーを設置いたしまして、きめ細やかな職業相談を実施するなどによりまして、人材確保の支援に努めているところでございます。

なお、各分野ごとの課題や、また各種施策の具体的な推進状況等につきましては、これから各部室長から説明いたしますが、委員の皆様方から忌憚のない御意見などをいただくことによりまして、今後の私どもの行政運営に生かしてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○宮内総務課長

続きまして、本日の資料でございますが、委員の皆様には事前に資料はお送りしてございますが、お忘れ等の場合には、本日余分に用意がございますので、お知らせいただければお持ちいたします。

資料は共通資料と各部室資料に分けてございます。インデックスで確認をお願いいたします。

なお、資料の欠落等があった場合には、その旨お知らせください。

また、本日お手元に審議会次第、地方労働審議会令、茨城地方労働審議会運営規程のほか、最新のデータを反映したもの及び誤植などにより差しかえ資料を配付させていただいております。

資料につきましては以上でございます。

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、発言いただく際はマイクを御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御発言くださいますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、ただ今より議事に入らせていただきます。

初めに、清山会長に御挨拶をいただき、以降の進行をお願いしたいと存じます。

○清山会長

こんにちは。

今回、働き方改革が大きなテーマになっています。人手不足下で、特に中小企業の人材確保が非常に厳しくなっているということが白書その他で特集されております。その中で働き方改革というのを片方でやりながら、働きにくかった人たち、今までの雇用管理では十分にその能力を生かすことができず、雇用されることがなかった人たちも含めて、職場にどんどん仕事に出てきてもらうように労働力化を進めることが社会的な課題になっています。従来とは違う雇用管理の導入や法政策が新しくどんどん変わってきているということがございます。

そこで、今日、労働局の各担当部局の方々がいろいろと最近の情勢についてご説明してくださるんですけども、後ほど、大体1時間、4時までにごんなことがあっても説明は終わるとということをお願いしてあります。大体4時、1人頭10分なので、もうちょっとオーバーするのかもしれませんが、最低45分くらいの質疑の時間をとりたいと思っています。

最初は、全てコンパクトに説明していただくということで、いかせていた

だいて、その後、残った時間を働き方改革であるとか、あるいは人手不足とか人材確保ということをめぐる皆様方からご意見とか、あるいは局のほうに政策等についての質問とかがございますでしょうから、幾つかの主要テーマについて質問を投げかけさせていただきます。

その上で、最後に全ての方に、テーマ等に関係なく、ちょっとメッセージや情報提供や感想などを、使用者側、労働側の委員、あるいは公益の委員から、それぞれの立場からいただいて終わりにしたいと思っています。

局の皆様方には、大部の資料があるのに、非常に時間制限をかけて申し訳ないんですけども、限られた時間の中でこれだけの方々が集まっていますので、できるだけ意見・情報交換したいと思っています。

以上、進行に関する注意事項等を話させていただきました。ご協力賜ればありがたく存じます。

続きまして、議事録署名人を指名させていただきます。署名人は、私のほかに高木委員と澤畑委員にお願いしたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

○高木委員、澤畑委員

承知しました。

○清山会長

ありがとうございます。

それでは、議事録の署名は、高木委員と澤畑委員にお願いします。

では、議事に入ります。

平成30年度の茨城労働局労働行政運営方針に基づく各施策の実施状況に関する報告と、それに対する審議です。

資料も多いようですけれども、できるだけ効率的に進めたいと思いますので、先ほど申し上げたような段取りで進行させていただきます。

まず最初に、松本雇用環境・均等室長から、働き方改革関連法も含めたご説明をお願いしています。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・均等室長の松本と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。恐縮ではございますが、座って説明をさせていただきます。

当室の関係につきましては、共通資料1の労働行政運営方針をコンパクトにまとめました共通資料2、労働行政のあらましの項目に沿いまして、働き

方改革関連法関係及び雇均室の資料に基づきまして説明をさせていただきます。

そこで、まず共通資料の2、労働行政のあらましの3ページを御覧ください。

ここに、最初に、A、働き方改革の推進を掲げております。この中で、今期、特に大きな動きといたしましては、具体的な取組、①の3つ目の黒丸印の箇所になりますが、「『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』が成立した場合には、局内各部と連携の上、説明会を開催するなど、労使双方に改正内容の周知徹底を図ります。」とあります。

そこで、本日、私からは、この働き方改革関連法を中心に説明をさせていただきます。

まずは、その前に、働き方改革そのものにつきまして少し触れさせていただきます。

そこで、恐縮ですが、働き方改革関連法関係資料の1ページ、を開いていただけますでしょうか。本日、机上配付をさせていただきます『『働き方改革』を進めましょう！』を御覧いただきたいのですが、その中の1行目から3行目の箇所になりますが、労働力人口が減少していく中、「誰もが活躍できる一億総活躍の明るい未来」を切り拓くためには、働き方改革の実現が求められているところがございます。この働き方改革に取り組むメリットというのは、下の左側の囲みにありますように、「誰でも健康で安心して働くことができる」という労働者側のメリットはもちろんですが、その結果、労働者の方が仕事に対する意識やモチベーションが高まり、業務効率、生産性が向上する、それから企業のイメージアップ、良い人材の確保・定着につながるなど、企業側にとりましてもメリットがあるという好循環の流れをつくるということになります。

そして、茨城労働局におけます働き方改革に関する取組の一つとしましては、次の2ページの「働き方改革の取り組みの現状（概要）」を御覧ください。これは本年1月から2月にかけてまして、まだこの時期は働き方改革関連法、国会に提出されていない時期になりますが、当局でアンケート調査を実施しまして、その結果の概要となっております。全部で1,538社から回答を得ております。

そこで、1の必要性の箇所を御覧いただきたいのですが、この時点で法案が提出されていない時期にもかかわらず、既に約9割の企業が働き方改革は必要であるというふうに認識をしております。

次に、働き方改革関連法についての説明をさせていただきます。

先ほど局長より申し上げましたように、本年6月29日に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が国会で可決成立しまして、本年7月6日に公布されました。これによりまして、具体的に8本の法律が改正され、順次施行されることとなります。

そこで、3ページを開いていただきたいのですが、働き方改革を推進させるための関係法律の施行日及び概要を御覧ください。

一番左側が改正法の施行日の欄になりまして、改正法の施行日の順番ごとに主な内容を記載しております。一番早くて来年、2019年4月1日に施行されます。

まず、労働基準法のうち時間外労働の上限規制が大企業を対象に導入されます。これまで法律上は、時間外労働の上限がなかったのを法律で時間外労働の上限は、原則月45時間、年360時間としまして、臨時的な特別な事情がなければ、これを超えることは出来ないというものになります。

なお、臨時的な特別な事情があって、労使が合意する場合にあったとしても、年720時間以内、月100時間未満、複数月平均80時間以内でありまして、これらを超えることは出来ないということになります。

次に、同じく労働基準法で、全企業を対象に、10日以上有給休暇が付与されている全ての労働者に対しまして、毎年5日、時季を指定し、有給休暇を与えることが義務づけられます。

次に、同じく労働基準法で、全企業を対象にフレックスタイム制の清算期間を1カ月から3カ月に延長します。

次に、同じく労働基準法で、全企業を対象に、高度プロフェッショナル制度を新設いたします。

次に、労働時間等設定改善法で、全企業を対象に、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息时间、いわゆるインターバルですが、インターバルを確保する努力義務が課せられます。

次に、労働安全衛生法で、全企業を対象に裁量労働制が適用される人や、管理監督者も含めまして、全ての人の労働時間の状況が客観的な方法やその他適切な方法で把握することが義務づけられます。

次に、2020年4月1日に施行されるものです。労働基準法では、中小企業を対象に、先ほどの時間外労働の上限規制が導入されます。

それから、次に、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法で、大企業を対象に、同一労働同一賃金の実現、つまり同一企業内の正規と非正規との間の不合理な待遇差を解消するための規定が整備されます。

次に、2021年4月1日に施行されるものです。先ほどの同一労働同一賃金



の実現が中小企業を対象に施行されます。

次に、2023年4月1日に施行されるものになりますが、労働基準法で中小企業の月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が現在の25%から50%に引き上げられます。

次に、2024年4月1日に施行されるものです。労働基準法で時間外労働の上限規制が改正法施行後5年後の年に当たりまして、適用猶予されていた自動車運転の業務、それから建設事業、医師に上限規制が適用されます。

次に、この働き方改革関連法にかわりまして、インデックスの雇均室の資料ですが、1ページを御覧ください。

こちらは、働き方改革の周知のための取組の一覧ということになっておりまして、まず1は相談体制についてです。

まず、(1)の労働時間相談・支援コーナーにつきましては、各労働基準監督署内に設置されております。

それから、(2)働き方改革推進支援センターになりますが、本県では茨城労働基準協会連合会が受託団体となっております。

そして、2が現時点で予定しております働き方改革関係のセミナー等の開催予定一覧となっております。当労働局といたしましては、企業にこれらを有効に活用していただくように周知に努めてまいります。

ちなみに、後ろの2ページの3が、今年度の実施状況ということになっております。

また、その他の働き方改革にかかる事業といたしましては、8ページを御覧ください。

金融機関と働き方改革にかかる包括連携協定というのを結んでおりまして、今期におきましては、水戸信用金庫様と締結いたしまして、これで県内では計3社と協定を締結いたしました。

それから、次に、9ページにつきましては、この4月から申込権が本格化されました無期転換ルールについての資料となっております。

なお、当室では助成金を所管しておりまして、資料の29ページから44ページがその関係の資料となりますが、そのうち35ページから44ページが時間外労働等改善助成金の関係となりまして、働き方改革に取り組む企業に対する助成金になります。

以上、簡単ではございますが、働き方改革の関係についての説明となります。

続きまして、15ページを御覧ください。

28ページまでが労働法出前講座の関係となっております。

当局では、積極的に大学等へ出かけてまして、労働法出前講座を開催しております。また、その際には、受講しました学生にアンケートに回答していただきまして、そのアンケート結果をプレスリリースしております。その内容が15ページの資料のNo.1－9のとおりとなっております。このアンケートの結果につきまして1つだけ特徴をご紹介させていただきます。

ここで17ページを御覧いただきたいのですが、2の就職する会社選びで一番重要視する項目ということで、これは1つのみ学生に選択をしていただいております。その中で第1位が労働環境ということで17.6%を占めております。その中で、例えば、他と比較しまして、第3位の仕事内容が8.0%であったりとか、第5位の賃金が7.1%であったりとか、仕事内容や賃金の2倍以上の数字となっておりますのが特徴と言えるかと思えます。

続きまして、共通資料2の労働行政のあらましの4ページを御覧ください。労働行政のあらまし、共通資料になりまして、4ページから6ページにつきましては、アルファベットの箇所を御覧いただきたいのですが、まず4ページのBのところになりまして、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、それから次に5ページのC、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進、それから次に6ページのD、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保及び認定の促進、それからE、個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用ですが、これらにつきましてはまとめて説明をさせていただきます。

それでは、再び雇均室の資料へ戻りまして、雇均室の資料の50ページを御覧ください。こちらは茨城労働局管内の「プラチナくるみん」「くるみん」認定企業の一覧になります。

今期におきましては、プラチナくるみんにつきましては、No.3の株式会社カスミ様、それからNo.4の株式会社常陽銀行様の2社が認定を受けられました。

また、くるみんにつきましては、51ページになりますが、一番下のNo.49のいばらきコープ生活協同組合様が認定を受けられました。

そして、今回初の試みといたしまして、49ページにあります、3社により懇談会を開催しております。

次に、今度は法の施行状況ということで、54ページを御覧ください。

平成30年度の均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談状況になります。

29年度の上半期と比較いたしますと、Ⅰの均等法、それから55ページになりますが、Ⅲのパートタイム労働法でも相談が増えておりますが、Ⅱの育

児・介護休業法につきましては相談が減少している、そういった傾向がございます。この要因ですが、育児・介護休業法につきましては、昨年10月に一部改正法が施行されておりました、改正法施行直後というのは、法律の照会なども含めて多いわけですが、今年度はその関係が落ち着きまして、改正法の照会が少なくなったということが一つの要因として考えられます。

それから、最後に60ページを御覧ください。

これは茨城労働局管内の平成29年度のいじめ・嫌がらせなどの総合労働相談につきましては、13年ぶりに2万件を切りました。ただし、依然として高い傾向が続いております。

そして、この個別労働紛争の相談に係る具体的な相談内容は61ページになります。

赤字の折れ線グラフの箇所を御覧ください。いじめ・嫌がらせが、平成29年度ですが、1,815件ということで、過去最高の件数を更新しております。これらの個別労働紛争に係る相談への対応といたしましては、隣の62ページのグラフを御覧ください。まず赤字の折れ線グラフの助言指導や青い棒グラフのあっせんの対応というのがあります。どちらも平成28年度と比較しますと、やや増えております。

以上、早口で大変恐縮ですが、私からの説明を終了させていただきます。ご清聴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。

時間厳守してくださっていますので、何かテクニカルなこととか用語とか制度についてちょっと質問したいとかありますか。岡本委員、どうぞ。マイクをお願いします。

#### ○岡本委員

テクニカルなことの質問ですが、来年の4月から年次有給休暇の5日間の時季指定というのがありますよね。恐らくこの趣旨は、年次有給休暇取得率の向上だと思うんですが、例えばもう既に1人当たり残日数が5日を切るぐらい有効に年次有給休暇をとっているような企業であっても、さらに5日間を増やしてとりなさいということでしょうか。それとも、率に関しては別に、それとは別に5日間は義務的に必ずとりなさいということでしょうか。

あと加えて、仮にこの5日間とる場合、会社の制度として、全社員一斉に有給休暇をとろうという、実際うちの会社でやっているんですけども、そ

れを5日間、年間で指定しても別に問題はないのでしょうか。

以上です。

○清山会長

担当課長さんへお願いしてもよろしいですか。よろしくお願いします。

○瀧川監督課長

それでは、労働基準部監督課長を拝命しております瀧川と申します。

ただいまの委員のご質問についてご説明させていただきたいと思いますが、まず最初のほうの従業員さんが既に5日年休を取得してしまった後、さらに5日指定義務があるかということについては、それについては指定義務がございません。その関係につきましては、厚生労働省のホームページに、わかりやすいリーフレットとして掲載しておりますので、後ほどそういったリーフレットについてもご案内させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

また、2つ目のご質問でございますが、計画年休についてのご質問でございますけれども、これにつきましても、計画年休を5日、例えば企業として労使協定で指定していただければ、それをもって指定したということになりますので、そういった形でも対応していただいて結構だということでございます。

以上でございます。

○岡本委員

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、続きまして、田澤労働基準部長に御説明いただきたいと思えます。お願いします。

○田澤労働基準部長

ご紹介いただきました労働基準部長の田澤でございます。

委員の皆様には、日ごろから労働基準行政に関する御理解、御協力ありがとうございます。

私からは、資料としてお配りしておりますもののうち、労働行政のあらま

しに沿ってご説明をしたいと思います。

私ども当初、あらましについて一度この趣旨を説明した上で、今回はその進捗状況ということで数値を述べさせていただきますが、中に細かい数字も入っていますが、大体大きな数字は口頭で数字を述べさせていただきますので、後で細かいところは見ていただければと思います。

まず、第1点として、8ページにあります第二章、労働基準部の重点施策を御覧ください。

具体的な取り組みといたしまして、過重労働解消に向けた取組の推進についてです。レジュメの8ページでございます。

長時間にわたる時間外労働を抑制するため、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ということになっております。

2番目、恒常的な長時間労働、過重労働により健康障害を発生させるおそれのある事業場に対する重点的な監督指導を行います。これにつきましては、時間外及び休日労働が1カ月80時間を超える事業場や長時間にわたる過重な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、9月末現在376件ございます。前年同期比39%の増加で、件数は前年同期270件でございます。

続きまして、裁量労働制の適正な運用について周知を図り、問題が認められる事業場には、重点的な監督指導を行います。

次に、法定労働条件の履行確保については、各種機会を捉え、法令の周知に努めているほか、重大な事案については司法処分を含めて厳正な対応をしています。

長時間労働に関する送検件数ですが、4月から9月の間において2件送致しております。現在捜査中のものが1件ございます。

賃金不払い残業、一般的にサービス残業と呼ばれるものですが、労働者から申告や情報等を契機に立件、監督指導を実施することにより、賃金不払い残業の解消の推進を図りました。具体的には、100万円以上の賃金不払いを行っていた事案は、是正企業数は40件、金額は2億6,242万円となっております。

次に、若者の「使い捨て」が疑われる企業への取組についてですが、相談、情報をもとに監督指導を実施いたします。これは実施期間が過労死等のキャンペーン期間中であり11月に実施を予定しておりますので、現在まだ未実施となっております。

次に、企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営します。これは現在、制度運営件数は18件となっております。

特定分野に関しましては、特に障害者虐待事案につきましては、厚生労働省としてしっかりした対応が必要な事項であることから、県をはじめ情報等を捉え、全ての事業主に対し監督指導を行う指示をして対処しております。平成29年度の実績は、監督件数は6件、これはいずれも申告などで対応しております。

長時間で行われることが多い自動車運転者の労働条件につきましても、情報を把握次第、監督指導を実施し、関係機関とも連携を図っているところでございます。監督指導件数は83件であります。

次に、最低賃金制度の適正な推進についてですが、9ページになります。

今後、産業構造の変化、少子高齢化の推進等、経済情勢の変化の中で、最低賃金制度は労働者の下支えを伴う社会的セーフティネットの機能を持つ制度として、これまで以上に重要な役割を果たしていくと考えられることから、あらゆる機会を通じまして周知、広報を行うことが重要と考えております。そのため、本年10月1日から効力が発生しました地域別最低賃金額822円につきましては、広報紙の掲載、ポスターの掲示、リーフレットの配布を県下各種団体1,232団体へお願いするとともに、本年も本省が作成いたしましたポスターのほかに、茨城県のキャラクターであるハッスル黄門を用いまして、JR常磐線及び水郡線の車内に中吊りを行う広告を載せております。これは資料の2-11に付けております。

また、局署幹部の使用する名刺、ポスターを作成し周知活動等を県下一斉に実施しております。

3番目に、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりです。レジュメの10ページになります。

これにつきましては、基本的な理念といたしまして、基本的労働災害防止対策とし、安全衛生管理体制の確立を図る。特に労使が一体となった自主的安全衛生管理活動が重要であることから、安全衛生意識の高揚について取り組み、機械設備の本質的安全化による労働災害防止対策を推進するとともに、安全衛生教育等の徹底による労働者の不安全行動の排除に取り組んでいるところであります。

平成30年度は、第13次労働災害防止計画の初年度であることから、平成30年の労働災害は平成29年と比較し、死傷者数で2%以上の減少、死亡者数では26人以下とすることを目標とし、製造業、建設業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設、飲食店を初めとする第三次産業等を重点対象業種と捉え、個別指導、監督指導、集団指導の実施、事業者団体、災害防止団体への要請等の取組を行っているところであります。

9月末現在の値で見ますと、休業4日以上之死傷者数では、全産業で対前年比160人増加(8.3%の増加)、第13次も初年度で、昨年と比して労働災害は増加している状況にあります。

なお、死亡者数も16人と、昨年同期に比べ1名の増加となっております。

なお、本年5月末において死傷者数が対前年比51人、5.2%増加し、死亡者数についても13人と対前年比4人の増加となり、6月12日に事業者団体、災害防止団体に対して、茨城労働局長による死亡労働災害防止対策の強化(緊急要請)を実施したところでございます。資料No.2-7に付けております。

年末年始に労働災害増加が懸念されることから、引き続き労働災害減少の一層の取組としております。これにつきましては、先日、改めて緊急要請をしたところでございます。

また、健康管理対策といたしましては、労働者の健康確保を推進するため、各種指針の周知を図り、労使の必要な知識の普及、啓発及び防止対策の監督指導に取り組んでいるところでございます。

特にメンタルヘルス対策について触れますと、50人以上の規模の事業場で、平成27年12月から義務化されましたストレスチェックの実施の徹底を図っているところでございます。現在、報告書の提出率は88.7%でございます。集団、個別指導等の実施により、未実施事業場の解消に努め、努力義務である50人未満の事業場に対しても局署においてあらゆる機会を捉え、産業保健総合支援センターの活用勧奨などを行っているところでございます。

最後に、労災補償業務についてです。

労災補償の処理状況につきましては、18ページの資料No.2-13にあります。平成30年度上半期の請求件数につきましては、脳・心臓疾患が9件で、過去2番目に多かった昨年と同じ件数で推移しております。

また、精神障害事案につきましても13件となっており、昨年、一昨年と引き続き高い件数で推移しております。ここ数年高い件数で推移している要因として考えられるのは、働き方改革を実施する中、脳・心臓疾患、あるいは精神障害事案など、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思っております。

さらに、石綿疾患の請求につきましては、昨年度も高水準で推移しておりまして、このような状況下におきましても、労災補償業務は被災された労働者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たいと思っております。

最後になりますが、先ほど出ました働き方改革についてのいろいろな質疑につきましては、私ども各監督署にその取組を行う窓口を設置しております

し、基準協会連合会におきましても、働き方改革推進支援センターにて対応できるようになっておりますので、何か質問等があれば、ご利用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。

ただいまのご報告に対してテクニカルな質問だけ、もし1点くらいあれば受け付けます。大丈夫でしょうか。

では、後ほど質疑のところでもよろしく申し上げます。

それでは、藤井職業安定部長にご説明をお願いします。

○藤井職業安定部長

職業安定部長の藤井でございます。

委員の皆様方には、日頃から職業安定行政にご理解とご協力を賜っておりますことを改めて感謝申し上げます。

私からは、お手元の労働行政のあらましに基づきまして、重点施策の課題ですとか方針についてご説明を申し上げるとともに、安定部の資料に基づきまして、それらの取組状況の御説明をさせていただきます。

時間の都合もありますので、主なものをピックアップして説明をさせていただきたいと思います。

それでは、恐縮ですが、座ってご説明をさせていただきます。

あらましの12ページになりますけれども、まずAとして、上のほうにマッチングの推進というのがございますが、右上にグラフが出ておりますけれども、折れ線グラフを御覧いただきましたら分かりますように、青い折れ線グラフが求人ですが、求人がずっと伸びてきております。それから、赤いほうが求職になるのですけれども、求職者が減少傾向にあるという状況にございます。こうした雇用情勢を踏まえまして、効率的・効果的なマッチングを行っていくというものでございます。

局長からもお話がございましたけれども、特に福祉とか建設につきましては、人手不足というふうに言われておりますし、それに加えまして警備、それから運輸、こういった人手不足が著しい分野の人材確保というのが喫緊の課題というふうになっているところでございます。

また、マッチングの推進に当たりましては、このAの具体的な取組の一番下に書いているのですけれども、数値目標を設定して、目標管理を行うとい



うことをやっております。

それから、個別の分野の課題につきましては、Cの高齢者の雇用対策の推進、特に定年の延長、それから継続雇用の促進等を図っていくということと、それから次の13ページになりますけれども、高年齢者に対する再就職支援の強化、これが課題となっております。

また、Dの障害者の雇用対策につきましては、雇用率の改善指導ということと、それから再就職支援ということが重要な課題であります。

続きまして、14ページになりますけれども、若者の雇用対策というふうに書いておりますが、これにつきましては、新卒者の就職支援、それからそれに伴ういろいろな面接会等の取組を進めていくということが重要だと思っております。

その他の重点施策としましては、Gに書いております地方自治体との連携強化、これもしっかりと取り組んでいきたいと思っておりますが、特に具体的取組の②に書いております生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者に対する就労支援というのが重要な課題であると認識をしております。

また、16ページでございます職業訓練につきましても重要な課題でありますし、またその下に民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進ということもしっかりと取り組んでまいりたいというふうに思っております。

今申し上げました具体的な取組の状況につきまして、職業安定部の資料に基づきまして説明をさせていただきたいと思っておりますが、安定部資料の3-1を御覧ください。

有効求人数・有効求職者数の推移です。

求人につきましては、緩やかに上昇しております、直近では5万6,331人というふうになっております。

求職については減少傾向ということで、直近は3万4,353人になっております。

次のページですが、有効求人倍率ということで、全国と茨城の比較をしたデータになっておりますけれども、局長からも申し上げましたとおり、9月時点で全国と同じ水準になるのですけれども、1.64倍というような状況になっております。

その次のページが雇用保険の受給者の実人員、あるいは資格決定件数の推移でございますけれども、受給者実人員につきましては、前年同月比で減少しているということでございます。また、雇用保険の受給資格決定件数については、一時的には増えているところもありますけれども、全体としては減少傾向にございます。

次に、資料の3-2ですけれども、3-2を2枚めくっていただいて、縦長の表のようなものがございますけれども、ハローワーク、労働局としましては、これらの報告について目標設定をして取り組んでおります。その進捗については次のページになりますけれども、これは平成29年度のものですが、目標に対する進捗率でございます。御覧いただきましたら分かりますように、概ね100%という形で進んでおります。特に上から4つ目ですね、生活保護受給者等の就職件数、それから一番下の生涯現役窓口での65歳以上の就職率、これについては大幅に目標を上回ったというような状況になっております。

次のページですが、資料3-4になります。

30年度はどうかということですが、30年度については、真ん中のところに目標値という欄がございますけれども、それぞれこういった数値で目標を掲げて取り組んでいるところでございます。

その次のページに現在の状況を示しておりますけれども、おおむね9月末の時点で50%というようなところまできているということを御覧いただけるかと思えます。

真ん中のほうに「学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数」と、それから「ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついたフリーター等の件数」、そして「公的職業訓練の修了3カ月後の就職件数」という3つの項目が若干苦戦しているように見えるのですけれども、この3つについては、8月末の時点の数字ですので、ちょっと全体よりも下がっているのは、そういうことです。

なお、1点訂正をさせていただきたいのですが、フリーター等の件数についての数値は、この8月末の時点で32.4%の進捗率となっているのですけれども、正しくは39.6%でしたので、これはお詫びして訂正させていただきます。

続きまして、資料3-5でございます。

これが先ほど申し上げました人手不足が顕著な業界の有効求人倍率ということになりますけれども、資料の上側のほうのグラフは、一番下にある折れ線グラフ、これが全産業でございまして、1.45倍の有効求人倍率が9月に出ておりますけれども、例えば一番上の点線は警備ですけれども、警備については5.01倍。次の2番目の折れ線グラフは建設ですが、これについては4.97倍ということで、全体に比べてやはり非常に高い有効求人倍率になっているということが御覧いただけるかと思えます。

次のページですが、福祉分野についてはどうかといいますと、福祉分野も一番上が介護の折れ線グラフになるのですけれども、これが4.56倍ということで、やはり非常に高い有効求人倍率になっているという状況でございます。

資料 3-6 ですが、こうした状況を踏まえまして、局長からも挨拶の中で触れていただきましたけれども、ハローワークの水戸と土浦に人材確保対策コーナーというのを設けまして、資料 3-6 のページの下のほうにありますけれども、事業主の皆様に対しては、求人への充足に向けた相談・提案、それからミニ面接会、会社見学会、説明会、こういったものを取り組んでおります。また、仕事をお探しの方については、予約担当制による職業相談をきめ細やかにやっていくということに取り組んでおります。

次のページは、土浦ですので、ほぼ同様の取組を土浦でもやっているということです。

その次のページが、やはり介護ですとか、建設もそうですけれども、こういった分野にまずは興味、関心を持っていただくということが非常に重要だろうと思っております。まずたくさんの方にこういった業界がどういう状況なのかということを知っていただくということで、ちょっと工夫をしておりますけれども、左下に当日のプログラムというふうに書いてありますが、例えば地元の高校生と連携をしまして、ジャズバンドという形で、まずは興味、関心を持ってもらうために来てもらうというようなことをしておりますし、裏のページを見ていただきますと、上から 3 つ目ぐらいに介護ロボットの体験というようなことも出ておまして、こういった少し興味を持ってもらえるようなものから入って、最終的に介護を希望する方が増えるといいと思っております。

次に、資料の 3-7 を御覧ください。

これは「介護の日」というものについて、それぞれイベントを沢山やってきているというものでございます。

また、資料の 3-8 でございますけれども、人材確保の支援としては、まずは企業の魅力を伝えていくということも重要だと思っております。真ん中にグラフが出ていますけれども、大学生に対する意識調査をやった結果、働く上で一番知っておきたい知識は何ですかというときに、第 1 位は休日・休暇というふうになっています。右のほうは、就職する会社を選ぶ上で一番重視する項目はということで、労働環境と、先ほどの雇均室長の説明とも共通すると思っております。こういうふうに変化が来てきていますので、やはりそういった取組について、事業所の PR シートということでアピールをしていくということも重要かと思っております。

次に、3-9 の資料を御覧ください。

これについては、企業の魅力を伝えるというものと同じものでありますけれども、「ユースエール」という取組をしております。これによりまして企業

のイメージアップとか、優秀な人材の確保というものに繋がればいいと考えております。

ちょっと飛びまして、3-13を御覧ください。

ここからは若者の雇用対策についてでございますけれども、真ん中のグラフを御覧いただきますと、求人が急増しているということが御覧いただけるかと思えます。これに伴いまして、有効求人倍率というのが上がってきておりますし、下の内定率についても上昇してきていて、直近では64.3%という形になっております。

続きまして、資料3-14を御覧ください。

引き続き、こういった情勢の中でも正社員就職というのは重要というふうに思っておりますので、経済団体のほうに協力要請をするということをやらせていただいております。

それから、資料3-15でございますが、大好きいばらき就職面接会ということで、県と連携をした面接会を開催しております。当日は265人の学生が参加をしていただいております。内定者数は18名となっておりますけれども、これから増えるものだというふうに思っております。

続きまして、資料3-17を御覧ください。

高齢者の関係ですけれども、65歳までの高齢者の雇用確保措置ということですが、これについてはグラフの右のほうを御覧いただきますと99.9%ということで、ほぼ100%でございますけれども、残りが実は2社だけだったのですが、2社については指導した結果、改善をしておりますして、実質的には今100%になっております。

資料の3-18を御覧ください。

就職支援としましては、生涯現役支援窓口というのをハローワークの中に設けております。具体的には水戸と土浦、龍ヶ崎に設けておりますけれども、この中で55歳以上の高齢者を対象として支援をしてきております。

それから、資料3-19を御覧ください。

これにつきましては、地方自治体を中心となって構成される協議会があるんですけれども、これに地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施をしていただくということで、コンテスト方式でやって、次のページでございますけれども、取手市が手を挙げて、審査の結果、採択をされているという状況になっております。

次に、資料3-20を御覧ください。

ここから障害者の関係でございますけれども、障害者については、29年度の実績としましては1,927件の就職件数となりまして、過去最高を更新すると

というような状況になっております。

他方で、障害者の雇用率の問題はありますが、資料の3-21を御覧ください。

こちらにつきましては、報道等で話題になりましたように、本県におきましても、公的機関の雇用率について再点検というものを実施した結果、茨城県については、概要の(1)に出ていますけれども、県の機関としては、実雇用率は2.44%から1.83%になったと。市町村、教育委員会でも同じような修正の必要があったということでございます。

次に、これを受けまして、資料3-22の1個手前のページを御覧いただきたいんですけども、公的機関に対する労働局・ハローワークの障害者支援メニューということで、今申し上げたような雇用率の改善に向けて、労働局・ハローワークとしては支援をしてみたいということでございます。

資料3-22を御覧いただければと思うのですが、先ほどの公的機関と変わりが、こちらは民間のデータでございます。

民間企業につきましては、直近の29年度の雇用率としましては1.97%というふうになっておりまして、実は29年当時の法定雇用率は2.0ですので、そこには至ってはおりませんが、1.97%というところまで来ております。

次のページが雇用率達成企業の割合ですが、全国平均を上回ってはいるものの、約半数の企業が未達成というような現状でございます。

こういったものを改善するために、次の資料3-23でございますけれども、障害者の就職面接会、こういったものをしっかり取り組んでみたいというふうに思っております。年度後半にも実施をする予定でおります。

それから、資料3-25を御覧ください。

労働者派遣法の関係でございますけれども、概要の1の派遣事業の健全化というところにありますように、特定の労働者派遣事業については、一般の労働者派遣事業と区別を廃止するというので、全て労働者派遣事業を許可制とするという法改正がなされまして、平成27年9月30日から施行されております。

こういった法案の動きを受けまして、次の資料3-26でございますけれども、派遣事業者の数につきましても、(旧)特定派遣のところはぐっと下がってきてまして、直近の平成30年10月については764事業所ということで、一般のほうに一本化されているという状況になっております。

それから、ちょっと飛びまして、資料の3-32を御覧ください。

職業訓練の関係でございますが、これについては離職者向けについて、公共職業訓練と求職者支援訓練という形で実施しておりますけれども、公共の

ほうが主に雇用保険受給者を対象としておりまして、求職者支援訓練のほうは、主に雇用保険を受給できない方を対象としている訓練でございます。

次のページ以降、実績がありますけれども、資料3-33につきましては、公共職業訓練の実績ですが、右上のグラフを御覧いただきますと、訓練の受講者数については年々減少してきているという状況でございます。

資料の3-34のほうは求職者支援訓練の実績ですが、これにつきましても、やはり右上の訓練受講開始数を見ますと減少してきているということがございます。1つは、求職者全体が減っているということが影響していると思えますけれども、まずは訓練の量とか、それから内容についても、こういった状況を踏まえて見直しをしていくということとともに、周知をしっかりとしていきたいと思っております。

ちなみに、11月20日については、メディアツアーということで、記者の方にも訓練施設を御覧いただいて体験していただくことで、訓練のことをよく知っていただいて報道していただければと思っております。

続きまして、資料3-35ですが、生活保護受給者等の就労自立促進事業の推進でございますけれども、左にありますように、地方公共団体の福祉事務所が対象としているような生活保護受給者等々、生活面での支援とハローワークが行います就労支援を連携して行うことで、充実に結びつけようというものでございます。

資料の3-36にその実績がございますけれども、直近が30年9月のデータになりますけれども、この時点で既に前年の半数以上の支援対象者の数を確保しておりますし、就職件数も前年度の半数以上の数を上げているという状況でございます。

次に、資料3-37を御覧ください。

これについては、ひとり親全力サポートキャンペーンということで、いわゆるひとり親、特に児童扶養手当受給者などを念頭に置いておりますけれども、8月に現況届ということで市役所等に来るときに、ハローワークの相談窓口を一緒に設けて、そこで相談支援をしていくというものでございます。

左に29年度の状況を図示しておりますけれども、幾つか空白になっているところがございますけれども、30年度については全部色がついていますように、全ての自治体でこの取組を実施したということになっております。

最後に、資料の3-38でございますが、これも生活保護受給者等の支援ということで、日立市役所の中にハローワークの窓口を設置したということでございます。10月1日付で設置しておりますけれども、「つなぐハローワークひたち」という名前で、茨城県の中では初めての取組ということになります。

ちなみに、つなぐというのは、自治体とハローワークをつなぐということ、それから福祉から就労へつなぐと、こういった2つの意味を込めて、つなぐハローワークというふうに呼んでおりました、やはり一人でも多くの方々の自立につながるように、しっかり効果的な就労支援に取り組んでまいりたいと思っています。

以上でございます。

#### ○清山会長

ありがとうございました。

それでは、人手不足の中で、企業と労働者のマッチングは、労働者じゃなかった人たちを職場に引っ張り出すという意味でも重要になっています。マッチングもいかにうまくやるかが課題です。職業訓練も適切なところでやって、最後のところに人手不足業界にちゃんと人を派遣というか、確保できるような、そういう施策をやっていくという意味でも、すごく課題が山積していて、厳しい状況にあるのかなと思いました。頑張っていたきたいなと思っているわけですが、ちょっと時間がタイトになってきましたので、質問は後ほどお願いします。一番もしかしたら細かく受けたいところかもしれませんが、後ほどまとめてということで、中野総務部長にご説明をいただきたいと思います。

#### ○中野総務部長

総務部長の中野でございます。座って説明させていただきます。

私から、労働行政のあらましでございますと18ページでございますが、労働保険の適用徴収業務の重点施策ということが書いてあります。労働保険につきましては、労働者災害補償保険と雇用保険、これは労災給付と失業給付、こちらのセーフティネットであるということでございまして、労働行政の各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであります。こうしたことから労働保険制度の適切な運営というのは必要不可欠であるという認識でございまして、制度の信頼性と費用負担の公正性の確保、これを最も大切にしておりまして、このため労働局では、今年度も引き続き、こちらに書いてあります取組の3点でございますが、これを重点課題として行っているところでございます。

1つ目は、労働保険料の適正徴収ということでございまして、それから2つ目は、未手続事業一掃対策、これは労働保険手続されていない事業者がありまして、そういったところを一掃するというような対策でございます。そ

れから、3点目は、それぞれの料率ですとか制度の内容が変わったときも含めて、制度の周知徹底、この三本柱でやらせていただいております。

具体的には、インデックスの総務部というところの一番最後になりますが、そちらをちょっと見ていただきまして、まず横の表で、資料No.4-1でございますけれども、これは労働保険料の収納率の推移ということでございまして、こちらを見ていただきまして、平成29年度の確定収納率につきましては、茨城のほうは青い線でございますが、97.8%。こちらについては対前年と比べますと0.08ポイント下がってしまいました。全国のほうは98.66%ということで、対前年比0.05ポイントの上昇ということでございます。全国平均との差が0.86ポイントとなっております、前年の同じ時の0.73ポイントよりやや開いてしまったということでございますけれども、いろいろ要因等を分析しますと、考えられることとして、比較的保険率の高い業種ですとか、高額な保険料を納付する事業場が複数年度未納になっているといったこともございまして、そういった要因があるのではないかと考えております。

いずれにしても、収納率の向上のために今年度も預金差し押さえですとか、強制措置といったことを行って、昨年度実施してきた一定の成果が見られた弁護士法人等の外部委託というものを行っております、そういったものを活用いたしまして、納付督促を行っていきたいというふうに考えております、これについては引き続き局、監督署を挙げて、徴収の強化に努めてまいりたいというふうに考えております。

それから、この中で資料の4-7を見ていただきまして、労働保険料、実は口座振替というものをやっております、そういったことが便利ですよということで、監督署やハローワークの窓口で案内をして、事業主様のメリットなども強調しながら窓口案内もしているところでございます。

それから、ちょっと戻っていただきまして、資料No.の4-2でございますけれども、これは毎年、年度更新という労働保険料の徴収決定をする取組があるのですが、そこで現時点での状況でございます、緑の線で31番目というのが茨城となっておりますけれども、労働保険料の徴収決定された額というのは、全国で一番下に2兆4,846億と書いてありますが、そのうち448億程度、それが茨城の徴収決定額でございます、現在のところ192億ほどの収納率となっております、43.02%の収納率ということでございまして、これが最終的には昨年は97.8%ということになるのですが、今年は昨年の収納率よりも高い水準を目指して頑張っていきたいというふうに考えております。

それから、次に、先ほど未手続対策ということでちょっとお話をさせていただきましたけれども、資料の4-4を見ていただきまして、これはもともと



と未手続対策というのは、平成28年11月に行政改革推進会議というところで、未手続事業を平成32年度末までに、27年度末の2割を解消しなさいということで目標が立てられまして、これに基づきまして当局といたしましては、適用促進計画というのをつくりまして、未手続事業の一掃対策というのをしております。

表の下のほうで未手続事業把握目標件数というのと解消目標件数というのがありますけれども、30年度については以下のとおりとなっております、現時点では、例えば把握件数については581件、達成率25.3%、それから解消件数は9月時点で803件、達成率30.3%ということで、これも引き続き未手続事業解消に向けて、きめ細かな指導等を行っていくということでございます。

それから、資料の4-5でございますが、今月は労働保険の適用促進強化期間ということで、全国的に広報活動を展開しております、当茨城局徴収室におきましても、関係機関のほうへ広報紙の掲載の依頼ですとか、リーフレットなどの配布依頼を行っております、労働保険の適用について周知、広報を進めているというところでございます。

労働保険につきましても、以上の状況でございます。今後ともよろしくお願いいたします。

#### ○清山会長

ありがとうございました。

それでは、かなり時間が適正な感じで進行していますので、これから40分ぐらいは十分意見交換に充てられると思います。

皆さんの中で、働き方改革関連で各代表の委員の方々からの情報提供、あるいは政策や制度の助成金等についての質問であるとか、使い勝手とか、あるいは広報、周知の仕方等に関するアドバイス、協力の依頼、その他、何でも結構ですので、ご意見等いただければと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、大変恐縮です。澤畑委員、経営者協会ではこの問題に随分取り組んでいらっしゃるようですので、ちょっとそのあたり情報提供とか、あるいは労働局からこういう試みとか、こういうサポートがあれば進むのではないとか、そういうことについてぜひ事例を紹介していただければよろしいでしょうか。

#### ○澤畑委員

働き方改革については、昨年12月ぐらいから経営者協会の中で企業の労務担当者に15社集まってもらって、事例発表とか、あるいは大学の先生のお

話などを聞きながら、経営者協会の会員企業、今1,200ほどありますけれども、その会員企業に情報として流せるような、働き方改革を進めるに当たっての留意点などについてまとめていこうということですが、遅々としてまとまっていなくて、これからまとめたものを出していこうというようなことで検討しているところです。働き方改革の中でちょっと気になっているところは、やはり同一労働同一賃金の問題で、中小企業の経営者などからすると、ガイドライン（案）というのが出ていますけれども、ああいう形になるのかという大変不安な思いを持っているということと、あと最高裁の判例なんかがぼろぼろと出てきた中で、やはり大変なことになっているねと。じゃ、どうすればいいのかなという、そこら辺のところは何か不安だけがあおられているという感じのところがあって、そういった点について早目に労働局のほうから情報提供なされるといいなと思っております。そんなところです。

#### ○清山会長

ありがとうございます。

経営者協会さんのほうで事例研究、その他されていて、それに関する報告書をまとめられるということです。それは多分公表されると思いますので、皆さんでご活用いただければよろしいと思います。

もう一つ、同一労働同一賃金、これは関心が、特に事業者さんのほうであるかと思えます。今までの賃金管理を相当程度変更しなくてはいけないところが出てきていると思いますので、そのあたりどういうふうに相談の体制があるのかも含めて、松本雇用環境・均等室長、よろしく申し上げます。

#### ○松本雇用環境・均等室長

それでは、今の状況について簡単にご紹介いたしますと、パートタイム・有期雇用労働法、法律ということになりまして、省令と指針のそれぞれの案につきまして、今、11月18日までパブリックコメントの募集をしております。

それで、恐らくこれから年末にかけてまして、省令・指針が公布されるのと、それとあわせまして解釈通達、それから施行通達が出されるというふうに、そのようなスケジュールと伺っております。

それから、やはり同一労働同一賃金につきまして、導入について非常に不安があるかと思えますが、本省からの情報提供ですと、30年度、年度末になります。業種別に導入のマニュアルを作成することとしており、当局に届きましたら、早急に周知したいと考えております。同一労働同一賃金につきましては、非常に不安だというお気持ちは、こちらでも察してございまして、本

省からいろいろ情報提供がなされた都度、こちらから情報提供させていただきたいと考えております。

○清山会長

すみません、この案件って、例えば諸手当、各種諸手当の取り扱いをある正規雇用の例えば総合職コースの人だけとか、あるいは正規雇用にだけ出していたけれども、非正規の人たちには出していなかった。けれども、これは認められない、両方に出さなければいけないとか、あるいはこれについては、こういう形なら可能であるとか、分別は可能であるとかというような結構実務的な対応が求められているから、多分心配されているんだと思うんですね。

したがって、現時点の賃金管理のままだと、要するにコンプライアンスできていないということになるので、問題がたくさん出てくる可能性があります。それは今の時点では、割と日本の雇用環境では当たり前だったけれども、変えなくてははいけないということであれば、変えたケースというか、もう既に先行しているケースと違ってあると思うんです。

それで、要するに法的にこれはまずいよというものについて、このように変えればOKで、ちゃんと合法的なものになるとか、それを先行しているロールモデル的な事業所とか、もし県内であれば、それがいいでしょうし、もちろん経営者サイドのほうでも把握されていると思いますけれども、多分労働局サイドでも、ちょっと早目に周知してほしいという考えですよ。制度を変えなくてはいけないので、つまり制度、各事業所が制度変更の時間が確保できる形で周知を図ってくださいというのが多分ご希望じゃないかと思うのですが、そうですね。

○澤畑委員

はい。

○松本雇用環境・均等室長

そうですね。資料が非常に分かりにくいというご指摘がありまして、働き方改革関連法の30ページに同一労働同一賃金のガイドラインの案ということで非常にコンパクトにまとめておりまして、これが分かりにくいのですが、「詳しくはこちら」というところ、こちらを御覧いただきますと、問題となる例、問題とならない例を示しておりますので、そちらを御覧になっていただいたほうが、少しこちらよりは分かりやすくなっているかと思えます。

○清山会長

多分その上で、働き方改革全体の中でどうやってこれを実現したのかというか、恐らく安定的な事業運営に支障がない、あるいはこれを入れたほうがかえってよかったみたいなことや、これをそのまま入れたら、事業経営上は、もしかしたら問題になるというようなケースも出てくるので、どういう形で対応しているか。例えば人件費アップにつながったとしても、それは全体としてこういうふうにして吸収できるような仕組みがありますよとか、あるいは働き方改革で生産性向上とセットだから、そのための助成金を活用してくださいとかというのがあると思うので、ぜひ、ちょっと部局横断的に情報提供していただけるといいのかなと思います。よろしくお願いします。

それ以外に皆様からありますでしょうか。

どうぞ、松本委員をお願いします。

○松本委員

皆さん、こんにちは。運輸労連の松本でございます。

働き方改革ということで、私たち運輸トラック運転手については、時間外労働の上限規制について規制がかかりませんでした。ともすれば、5年の猶予後、960時間というような話を聞いております。ということで、トラックの運転手さんは、働き方改革は蚊帳の外ですかみたいな話になっているのが正直で、5年後の猶予期間後に上限規制960時間になる予定ですよ。年間960時間でございますので、月80時間ですよ。80時間というのは、もう過労死に認定されるような時間でもありますし、これが猶予の後ということで、一般職の720時間にもならない。非常にインターバルを含め、10時間、11時間とりましょうという中で、ちょっとうちでは協議できないような、実際、そんなような気がしております。

決まってしまったことなので、仕方ありませんけれども、署名等々やりましたけれども、これは皆さんのお声をかりながら、猶予期間を短くするとか、5年後に一般職の720時間にさせていただくとか、そういったことをお願いしていきたいというお話です。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。

今の労働時間の上限規制等と関わってくると思いますけれども、これは要請ということでよろしいのでしょうか。

○松本委員

お願いします。もう決まっているので。

○清山会長

この労働時間の上限規制、その他時間管理について、企業の使用者さんのほうで何かご苦勞されていたり、あるいは結構こうやってうまくやっているとかというような情報提供があればお願いしたいかなと思いますけれども、別に問題なくこれはクリアできそうでしょうか。

今のところ大丈夫ですか。特に事業所というか会社の中で、この制度改革に伴ってすごく苦勞して、時間管理の制度や運用を変えているということはないでしょうか。大体粛々とやれるかなと。

○岡本委員

この時間管理、切っても切れないのが人手不足解消、どれだけ採用できて、必要人数を充足するかということがあります。

説明の中で、どの業種もそうですけれども、建設とか福祉とかありますけれども、我々のところのサービス業も全然足りていない状況です。そういう中で、そうはいつでも、一人一人の労働時間というのは抑えなくてはいけないとありますから、やり方としてはいろいろやっています。ドラスティックにやるのは、例えばガソリンスタンドでも定休日を設けるとか、営業時間、営業開始、終了時間を短くするというのも直接的な効果があります。

あとは店舗によっては、社員だけで賄えない場合、アルバイトなどがありますけれども、例えば同じようなお店が10店舗あった場合に、1店舗しか勤められない人と、3店舗、あるいは全部の店舗、その日、その日のローテーションによって勤務できる範囲が違う人に対しては、それによって時給に差をつけているといったようなことで、なるべくフレキシブルに人材というか、人を活用できるようにといったようなことをやったりとか、いろいろさまざまです。

○清山会長

いろいろですね。

○岡本委員

アイデアを絞り出してやっているというのが実情です。

○清山会長

ありがとうございます。

それでは、皆様に今の人手不足の問題は、多分ほかの方たちも同じであるのかなと思ったりしますけれども、お時間、1人、一、二分くらいをめぐりに、何でも構いませんので、自由に今日の事務方のご説明に対する感想、コメントも含めてですけれども、お話をいただきたいと思います。

それでは、どうでしょうかね。岡本さんはさっきからしゃべっているから、こっち側から回したほうがいいか。それでは、小林委員さんのほうから回して、最後に公益のほうにいきます。

座ったまま、着座で、感想とかコメントとか質問とかで。大してなければ、もうすっと回していただいても構いません。

○小林委員

1点質問がありまして、勤務間インターバルの努力義務というところ、勤務間インターバルを導入する場合に、労使間で書面にして労基署に出すとか、そういったことは必要ですか。

○清山会長

すみません、インターバルに関して36協定のようなものが必要なのかどうかということをおっしゃっているのだと思うのですが。

○小林委員

それともう1点、現時点でどういった企業が導入するというふうに出てきているとか、そういったものは把握されているのですか。2点質問です。

○清山会長

すみません、そうしたら、それをちょっと今、どなたが回答されるかというのを考えていただいて、ちょっと次のほうに移りますので、後ほど必ず対応していただきます。

次、高木委員お願いします。

○高木委員

連合茨城県事務局長の高木でございます。簡潔に3点ほど。

働き方改革、社会がもう働き方改革をみんなでしましようという機運が高まってきたということは、これは我々としても非常にありがたいことだと思

います。うれしいことだと思っております。

今、連合として何をやっているかということ、働き方改革の法律をきちんと勉強し、検証しましょうということでございます。

毎年、春季生活闘争といって、2月、3月になると賃上げの交渉がありますが、そこでも働き方改革を織り込んでやっていこうということでございます。

ご承知のように法律は毎年変わっていきますので、それはよく勉強しなければいけないということと、それから、これ何度もいつも言うのですけれども、法というのは最低限度のものを決めるものでありまして、労基法の中にもその趣旨として、法以上の取組をしていきましょうねという趣旨が書かれているということをお考えますと、労働者の中にも、例えば労働時間の上限規制が100時間という、100時間まで働けるのかというふうな形で思われる方が多いのですけれども、そうではなくて、それがもう上限なんだということの認識を高めると。そういう意味でも勉強会を進めているというところでございます。

そもそも労働時間というのは、1日8時間、週40時間ということでございますので、それ以上働くときには、36協定を結んで、労使協定の上で残業するというところでございますので、何が言いたいかということ、労使できちんとそれぞれの事情があると思うので、話し合いで、そして解決していく問題だろうというふうに思っております。

それから、もう一つは、労働基準部の田澤部長からお話がありました報告の中で、29年度の定期監督の実施状況でございまして、一番多いのが労働時間、そして残業時間、これはもういつものことで、そういう対応をしていかなければいけないのですけれども、その後に健康診断がきて、これも問題なのですけれども、4番目に労働条件の明示という、これが大きな問題でございまして、やはり今、人材不足の中で雇用をいかにどう確保していくかという中で、私ども連合茨城にも労働相談の中で、例えばハローワークへ行って、そのときに明示された条件と実際働いたら、時間が違うと。だから、働き方改革を進める上での入り口として、やはりいろいろな多様な働き方を雇い入れるときに労働条件の明示というのをきちっとすると。こちらのほうのご指導をこれまで以上をお願いしたいなというふうに思っています。

それと最後に、これは質問ですけれども、職業安定部長、雇用環境・均等室長からもお話ありましたけれども、学生の一番就職を決めるときの条件とございますか、それが労働環境ということでございました。この労働環境、その後に休日だとか賃金だとか、労働時間が出てきますので、労働環境という

のは、何を一番学生の方が望まれている労働環境なのかなというのがちょっと知りたいなと思ったので、それを教えていただければと。

以上です。

○清山会長

ありがとうございます。

それでは、先ほどの小林委員の質問と高木委員の質問に対して回答していただきたいと思います。

○松本雇用環境・均等室長

高木委員の先ほどの学生のアルバイトで労働環境についてということで、これは職場の環境ということで、やはりパワハラとか、そういったことを念頭に置いての回答が多いということになっております。

○清山会長

ありがとうございます。

先ほどのもう一つの案件はいかがでしょうか。

では、またもう少し時間を確保しますので。

それでは、濱野委員お願いします。

○濱野委員

連合茨城女性委員会でございます。今回、副委員長になりました濱野扶美子と申します。よろしくお願ひいたします。プレートには幹事と書いてあるのですが、今回かわりましたので、よろしくお願ひいたします。

今回、ちょっと女性が少ないということで、女性の立場からちょっと気がついたことを言わせていただこうかなと思うのですが、今、平均寿命ということで、日本人の女性の平均寿命が世界で一番高くなりまして、女性は87歳まで生きるということで、ことしの7月にWHOが発表されました。ちなみに男性は81歳だそうです。

平均年齢でいきますと、男性、女性の年齢を足して2で割ると84歳が平均寿命ということになっているそうです。

先日、厚生労働省さんが年金の受給を70歳までに遅らせた場合はどのぐらいになるかという試算が公表されたのですが、裏を返せば、70歳まで働く時代が来ているのかなというふうに最近思った次第でございます。そういうことに働き方改革ということで今力を入れているところで、生きている



間にみんながいきいきとして働き続けるためには、どうしたらいいかということ民間の企業は考えておりまして、例えば私は東京電力ですけれども、11月の働き方改革強化月間ということで力を入れておりまして、ちょっと具体的なものを言いますと、毎週金曜日をプレミアムフライデーにしようですか、あとはウォーキングに力を入れようということで、1日4,000歩以上歩くと、鬱病が解消されるそうです。ですので、その歩数を競ってみたりとか、民間も働き方改革をして、生産性を上げて、人手不足を解消しようというような取組をしております。

本当に一人一人が個性を発揮して、最大限に輝けるような社会をともどもにつくっていったらいいなと今日は思いました。本日は本当にこのような場を設けていただきまして、ありがとうございました。

以上です。

○清山会長

ありがとうございました。

今のは質問というより感想ですね。

○濱野委員

はい。

○清山会長

ありがとうございます。

では、松本委員。

○松本委員

運輸労連の松本でございます。

まず、お礼からですけれども、私、交通運輸産業連合会の議長をさせていただきまして、今年度も交通運輸産業の諸課題の解決に向けた要請等々で労働局さんに出させていただいて、意見交換を含め、今年も声かけをいただいたことに、まずは感謝を申し上げます。

私からちょっとお聞きしたいことがあるのですけれども、教育訓練給付金制度というのがありますよね。何ですかということですが、うちはトラック運送なので、準中型の免許が今必要ですよね。ほぼほぼ若い方というのは普通免許しか取らなくて、それから準中型を取る際にまた教習所に行くわけですが、そのときに給付金がいただけるということで、うちの加

盟単組の担当の方から、こういう制度があつて、非常にうれしかったということがありました。

ただ、教習所さんですかね、準中型、教習所は少ないということなんですよ。私、ちょっとネットで見たのですけれども、14ぐらいしかないんですよ。全体では教習所で35ある中の14しかないということで、そこに行かないと、準中型の教習所が近くにあればいいのですけれども、なかなか通うのが大変だということで、茨城県内、結構広いので、準中型の取り扱いを教習所さんをお願い、この場での話ではないのですけれども、よろしくお願ひします。

○清山会長

すみません、ご担当の方、お願いしてよろしいでしょうか。

○舟橋職業安定課長

厚生労働省の指定講座があるので、そこに機関が申請して認定されないと、講座の一覧に載らないんですね。だから、今のところ、先ほど言われた35しかないという。ある程度教習所でも、それなりの大きい体制を整えているところでない、なかなかできないのかなということもあるので、なかなかそれが進まないという形なんだろうと思うのです。

ただ、それについては、当然そういう制度があるので、機関としてそういう体制が整えられれば、当然申請してくるのかなと。こちらとしても、指定講座があるので、そういうところにそういう事業者が申請いただければ、そういう取組が厚生労働省として取り組む必要があるのかなということだろうと思います。

○清山会長

よろしいですか。

○松本委員

ありがとうございました。

もう1点いいですか。

○清山会長

はい。

○松本委員

労災についてですけれども、トラックとすれば、荷台から落ちるとか、そういう怪我等が多いのですけれども、ことし非常に暑かったですよね。熱中症などで、結構労災認定とか、そういうケースも非常に多かったんですよね。事業者も含め、働く方についても、まだその認識がちょっと足りなくて、水を飲めばいいとか、塩あめをなめればいいというぐらいの意識しかなくて、ただ、それでは防げないような尋常じゃない暑さで、これは来年からもまだ続くと思うので、労災については、暑さ対策とか、その辺も声を大きくして、ご指導のほうをお願いしたいなと思っています。

以上です。

○清山会長

それでは、林委員、お願いします。

○林委員

林です。今日はいろいろ情報をありがとうございました。

いわゆる働き方改革法案のところでございますと、我々も製造業でございますので、先ほどから話がありましたように、まず正しく法改正の内容をきちんと理解をすると。運用、まだこれから決まっていなくて出るところなんですけれども、それは今、社内で管理監督者を中心にQ & Aの形で勉強会をやっているところです。

それから、実際いろいろ構内に入ってこられる協力会社さんの費用などもございますので、そういう方々との勉強会、そういったことも含めて今取り組んでいるところですが、いかんせん、さっきの話題になりました同一労働同一賃金もそうですけれども、まだまだ、やはり今いろいろPR、リーフレット等で示していただきながら、我々もそれを見ながらということで勉強しておりますけれども、なかなか理解が追いついていない部分もありますので、その辺のところも従前に増して、PRをぜひお願いしたいと思っております。

それから、今回は関連法案の中の、今日はそんなに触れられませんでしたけれども、産業医と産業保健機能の強化ということでございますが、これも我々も従前より産業医の先生方ともやっておりますけれども、さらに今回の法改正の整備に伴って、密に情報交換、それから適正な運営に当たるようにしていきたいと思っております。いかにせん、産業医の先生方も相当今大変ですし、いろいろお話を聞いていますと、掛け持ちをされるケースもありますし、強化をすればするほど、その分、産業医の先生方の仕事、質も量

も増えているのだらうと思っております、先生方もともすると過重労働にならないかと、ちょっと悪い意味で心配する向きもありますので、先生方のご意見もぜひ制度を強化するに当たってはヒアリング等していただいて、適正な対応をいただけたらと思います。要望でございます。すみません。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、服部委員、お願いします。

○服部委員

服部です。今日はどうもありがとうございました。

ちょっと人手不足に関して私どもの感じていることのご紹介と、それから要望ということでお話をしたいと思います。

例年、採用活動をしておりますけれども、今年の採用は、少し昨年から状況が変わったなという感じがしております。私どもが属しています鹿行地域で、茨城県の中でも進学率は全国平均や県の平均より低くて、就職率が高い地域ですけれども、鹿行地域からの応募がかなり減少したということもございますし、あと過去から東北からも採用しているのですけれども、東北の一部の地域からの応募が激減したというようなこととか、明らかに昨年と状況が変わっているなというのを感じたところです。

特に東北はご存じのとおり、人口減少が非常に著しいので、県内で就職する、あるいは東北地域内で就職するよという指導がかなりされているようなのです。

職業は選択する自由がありますから、別に地域でということにはなりませんけれども、茨城県も結構県外就職はここ数年高まってきていて、今年の統計速報値で言うと、ちょっとまた県外就職が減ったという感じですがけれども、それでも1割以上県外へ出て行っているということで、非常に危機感を持っているというところです。

特に私ども製鐵所の構内で一緒に仕事をしていただいているのは、会社さんの規模が小さかったり、そういう会社さんもいまして、かなり応募が減って、今も採用活動に注力していると、こういう状況です。

要望といたしましては、先ほど建設とかそういったところも力を入れてマッチングということもあったのですけれども、鹿行地域はコンビナートも含めて、私どもと同じように製造業が非常に多いということもありまして、高校生の採用はもちろん今後もしていくのですけれども、高校生だけでは採用

計画は達成できないという中で、職業訓練施設ですね、こちらで職業訓練を受けた方を既卒者ですけれども採用するというのを今年も随分取り組みまして、何名かは採用までに至ったのですけれども、特に職業訓練については、製造業を念頭に置いた訓練について、ぜひご配慮をいただきたいということと、中には若い方はITとか、そういったものに対して非常に関心が高いと、それは当然だと思うんですけれども、実際にそういうことを勉強して、IT業界に就職できているのかどうかということも、ちょっとよく見ていただきながら、やはり求人が多いところに対して、それに適した訓練をしていただくと、これ臨機応変に変えるのは難しいとは思いますが、私ども人材確保という意味では、採用をぜひさせていただきたいと思っていますので、ぜひ職業訓練施設については、そういったご配慮をいただいて運営をいただければと思っています。

以上です。

○清山会長

ありがとうございました。

情報提供と要望とセットだと思いますけれども、よろしくお願いします。

澤畑委員。

○澤畑委員

資料の中でユースエール認定制度というのが、資料3-9にありますけれども、これは県内では、余り多く認定されていないかと思うのですけれども、どの程度認定されているのかということと、要望として、よりPRしていただければ、私どもとしてもPRしていきたいと思います。

○清山会長

ちょっとその回答は後でまとめてお願いします。

岡本委員、お願いします。

○岡本委員

感想としては、年2回ですか、こちらでこの会議に出させてもらいますと、毎回そうなのですけれども、ご説明いただいた中で、非常に会社の中でも回っているというか、課題が山積しているということを改めて認識するというお恥ずかしい話で、本当にいろいろ大変なんです。

質問というか、先ほど高木委員の質問、私しようと思ったのと全く同じだ

ったんですけれども、学生ですか、就職する会社選びで、トップが労働環境とありますけれども、その下にいろいろ並んでいるのは、総じて言うと労働環境なのかなと、広い意味で言うと。その中で答えがパワハラとかセクハラとかいう話があったと思うのですけれども、それは感想ですけれども、要するによくわからないで回答、漠然とした労働環境というところで答えているのかなと思ったりしたのです。

○清山会長

今のは、ちょっと調査をするときに、少し留保が必要、注意が必要じゃないかという、あるいは言葉をちょっと変えて具体化するかということですね。

○岡本委員

それに近い感想はありました。

○清山会長

ありがとうございました。

○岡本委員

もう一つだけ、今年大きな話題になりました障害者雇用の問題、公的機関の水増しというか、そのニュースを聞いたときに、正直、何とも辛辣な意見を持ったわけですけれども、それを受けて、うわさでも何でもありませんけれども、それは公的機関、国の機関、公共団体含めて、障害者を囲い込みに入るのではないかと。会社としても、やはり法定の雇用率を遵守するのは、非常になかなか苦慮しているところですが、そうは言っても、やはり高木委員からありましたように、法律というのは最低の基準ですから、それ以上に努力しないといけないところですが、やはりそうは言っても、仕事に従事してもらえないような障害者ってなかなかめぐり会えないのも事実であります。そういう中で、さっき言ったような公的なところが、言葉は非常に不適切ですが、持っていつてしまうというようなことがあってはちょっと困るなということがありました。

○清山会長

ありがとうございます。

ちょっとご意見として受けとめたほうがいいかなと思います。

それでは、もう時間がタイトになって、公益委員に回させてもらいます。  
木島委員をお願いします。

○木島委員

木島です。今日はどうもありがとうございます。

今日もいろいろお話を伺っていて、何と申しますか、この時代と申しますか、有期契約の無期転換があつて、そしてさっきの同一労働同一賃金の問題があつて、そして今回法律が制定された働き方改革というところで、すごい大きな激変ですよ。これまでの認識からすると、相当変わってしまうという状態で、もちろん理念としてはすばらしくて、何とか実現できればと思っているところなのですけれども、この間、たまたま10月末に労使関係セミナーの講演を聞くことがあったんですね。それは働き方改革の話で、場所は東京だったんですが、講師が話した後の質疑、かなり出てきたんですね。それは何かというと、先ほど一番最初に岡本委員から話があつた年次有給休暇の付与義務に関してがすごい関心が、まして来年4月からという話については、実現できるのでしょうか。それこそ有期契約の人も、アルバイトの人も、いわゆる付与義務、5日課されるとすれば、この人手不足下においてできるのでしょうかという話とか、ましてそれを罰則付きでという話とかがすごい出ていたのです。そういう意味では、まさに労使双方がこの働き方改革をどの辺まで認識していて、そしてどの程度のメリットがあつてというところがまだ認識できていないところだと思っているのです。ですから、これからまさに労働局での周知徹底や理解の進め方、そしてまた、実現に向けてのアドバイスについては、相当やっただかかないと、なかなか厳しい局面が生じ、トラブルが頻発しないかなという懸念だけあるものですから、その点は頑張ってもらいたいと思っています。よろしくをお願いします。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、滝本委員、お願いしてよろしいですか。

○滝本委員

茨城新聞社の滝本でございます。

時間がないということなので、1つだけ、今日のお話を伺った率直な感想を1点だけ申し上げたいと思うのですけれども、働き方改革というと、大変非常に聞こえはいいのですけれども、とりあえず前提の取組として労働時間

を減らす。それによってゆとりある労働環境とか、それから家庭生活を目指していくと。もう一方で、労働時間を減らすと同時に、生産性向上を目指す。諸刃の剣のような取組かなという感想を持ちまして、両方果たして両立できるだろうか。労働時間を減らせば、当然生産性というのはある程度下がってしまうのではないかという気はするのですけれども、そういう意味では、これから事業者、それから労働者は、大変な課題に取り組まなくてはならないのかなという感想を持ちました。

以上です。

○清山会長

ありがとうございます。

葉委員、お願いします。

○葉委員

どうもありがとうございました。

詳細な資料とともに、今日の働き方改革のあらましについて、非常に詳細なご報告ありがとうございました。

今の感想とほぼ似たようなことですが、考えてみましたら、もうあと5カ月でこちらが動き始めるということで、時間もない中で、本当にさまざまな問題、これから多いただろうと認識しておりますけれども、マッチングじゃないですが、その橋渡しとして労働局のこれからの活躍を楽しみにしておりますということで終わりにさせていただきたいと思います。

○清山会長

ありがとうございます。

それでは、先ほど出ましたユースエールの認識に関する事、それから勤務間インターバル制度の質問について、ちょっと回答をお願いします。

○藤井職業安定部長

ユースエールについて説明をさせていただきたいと思います。

9月末現在で今認定されている件数は、実は2件です。もともと3社あったのですが、離職率が20%を超えたというようなこともありまして、認定を辞退するという話があって、3から2になってしまっております。これをやはり増加させたいということもありますので、ハローワークにおいては、例えば求人の受理とか、それから事業所を訪問する際に周知をしている



ということでございますけれども、ぜひ各団体の会報誌とかに載せていただくとか、周知にご協力いただければ、大変ありがたいと思っております。私どもも引き続き積極的な周知を行いまして、ユースエール認定企業数の増加を図っていくこととしたいと思っております。

一緒に障害者の関係にお答えしてもよろしいでしょうか。

○清山会長

そうですね。

○藤井職業安定部長

ハローワークとしましては、職業紹介、これまでどおり本人の希望とか能力、そして紹介先の受け入れ体制、こういったものなどを見きわめながら適正に行うことにしております。国の行政機関が速やかに法定雇用率を達成すべき状況になるということは確かですけれども、障害者雇用を促進していく上では、官民間問わず、障害のある方も活躍できる場というものを見出してマッチングをしていくということが重要であると思っております。したがって、紹介に当たって民間企業等、それから国の行政機関とその取り扱いを変えるということはないと思っております。

○清山会長

ありがとうございます。

では、もう一つ、勤務間インターバルについて。

○田澤労働基準部長

勤務間インターバル制度の件ですけれども、これはもともと労働時間改善設定法の関係で、私たちも明確な所管を持っているわけではないですから、これはちょっと後日ご説明させていただきます。助成金の問題等も含んでおりますので、よろしいでしょうか。

これでちょっと最初に出た何点か付随しますけれども、自動車運転の関係は、今もトラック協会さん主催の働き方改革の説明会へ行っておりまして、これは厚生労働省だけじゃなくて、国交省をまたいで対応するようにしておりますので、引き続き対応を重ねていきます。

それと高木委員の労働条件の明示、これは最低限の事項だと思っております。出前講座等々でも一番最初に説明させていただいているところです。

その他いろいろなことにつきましても、私ども監督署の窓口ですとか、働

き方改革推進支援センターでいろいろな情報を収集しておりますし、情報提供をしておりますので、そちらをまず見ていただければと思います。よろしくをお願いします。

○清山会長

ありがとうございます。

さまざまな勉強をする機会を作ってくださっているようですので、そういうところにも、私も含めてですが皆さんにも、関心があるところ、日程が合うところへ行っていただき、理解を深めていきたいと思います。

それでは、本当に時間がタイトで、なかなか十分にご発言いただけなくて申し訳ありませんでした。何とか全ての議事と、それから討論を終えることができました。皆様のご協力に大変感謝いたします。

これからは、事務局からまた説明がございますので、事務方に進行をお返しいたします。ありがとうございました。

○宮内総務課長

清山会長、長時間ありがとうございました。

事務局からのお願いですが、平成30年度第二回目の審議会は、来年3月ごろの開催を予定しております。早目に日程調整をさせていただきますので、委員の皆様にはご出席をどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、長時間にわたる御審議、誠にありがとうございました。

以上をもちまして、本日の茨城地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。

閉 会

午後 5時00分