

平成30年度第二回茨城地方労働審議会

1 日時 平成31年3月7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 葉 倩瑋

【労働者代表】 大森玄則 高木英見 山口仁美 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】 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31年度茨城労働局労働行政運営方針（案）について

(4) 平成30年度「茨城県男子既製洋服製造最低工賃」について

(5) 茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画（案）について

(6) 意見交換

開 会

10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たいと考えております。終了時刻は、委員の皆様のご都合がありますので、御案内のとおり、12時を予定しております。御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、労働者代表委員の青木幸子委員です。

替わって新たに委嘱をさせていただいた委員は、本日出席いただいております山口仁美委員です。

○山口委員

山口です。よろしくお願いいたします。

○宮内総務課長

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ですが、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。本日は、公益代表6名、労働者代表4名、使用者代表6名、計16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、欠席となるのが、労働者代表の濱野委員、同じく労働者代表の小林委員でございます。

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」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、委員の皆様にご挨拶を申し上げ

げます。

○福元労働局長

皆さん、おはようございます。

委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中ですが、本日の審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、日頃から、私ども労働行政の推進につきまして、大変な御理解と御協力を賜っておりますことをこの場をおかりしまして感謝申し上げたいと思います。いつもありがとうございます。

まず、冒頭、お詫びを申し上げさせていただきたいと思っております。

既に皆様方、御存じのことですが、毎月勤労統計調査の関係でございます。調査におきます不適切な事務処理によりまして、国民の皆様方に、雇用保険、労災保険などのセーフティネットへの信頼を損なう事態を現在招いているということに対しまして深くお詫び申し上げます。誠に申し訳ございません。

この点につきましては、まずは、不足いたしました保険給付の追加をはじめといたしましす信頼回復に向けまして、全力で私ども労働局署所、また本省を含めまして全力で取り組んでまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いたいと思います。

ところで、本日の本題のほうに入らせていただきますが、本日につきましては、会議次第にもございますように、平成31年度の茨城労働局の労働行政運営方針の（案）につきまして、私どもでまずは説明させていただきまして、その上で各委員の皆様方に御審議いただくということを考えておりますので、どうぞよろしく願いたいと思います。

まず、そういう中で、私からは、来年度の最重要課題といたしまして、局全体で取り組むこととしております働き方改革の推進の状況と、人材確保対策と外国人の受け入れ、この2点につきましてポイントを少し説明させていただきたいと思っております。

1つ目は、働き方改革の推進の関係でございます。これも皆様方、既に御案内のとおりでございますが、昨年7月6日に働き方改革関連法が公布されたところでございますが、いよいよ来月から、順次、施行されていくという段階に入っているところでございます。

内容といたしましては、基準法関係で見ますと、時間外労働の上限規制はもとより、年次有給休暇の確実な取得のための時季指定の制度も導入されます。そしてまた、フレックスタイム制の拡充等の改正も行われるところでございます。

さらには、次年度に向けましては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の均等、また均衡待遇を義務づけるパートタイム・有期雇用労働法でございますが、これも来年の4月から施行されるわけでございますが、昨年12月28日に施行規則や、また、ガイドラインなどの指針も策定されたところでございます。

このような働き方改革を着実に実行、実現していく必要があるわけでございますが、そのためには、全国で見た場合であれば、労働者の約7割、当県で見ますと、従業者数

の約9割を占めるであろう中小企業・小規模事業者の方々におかれまして、この働き方改革のご趣旨を十分御理解いただいた上で、しっかりと取り組んでいただくということが大変重要だと考えております。

そのため、私ども労働局におきましても、今年度から設けているところでございますが、労働時間相談・支援班を監督署に置いており、きめ細やかな相談・支援にまずは応じたいと考えております。

それと合わせまして、何よりも中小企業の小規模事業者の働き方改革を推進するというような観点から、これも今年度から設けております委託事業で実施させていただいておりますが、茨城働き方改革推進支援センターなどとも連携を図りながら、改正法の施行に向けまして、事業主の皆さん、また労働者の皆様方に対して積極的な周知に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

また、これと合わせまして、金融機関の顧客を対象にセミナーなどを開催する。そういうことを通じまして、働き方改革を推進するために、金融機関の皆様との包括連携協定を結んでいるところでございます。これも、今月の14日でございますが、これまでは常陽銀行様、筑波銀行様、そして水戸信用金庫様、この3金融機関と結ばせていただいていたのですが、地域との結びつきが非常に深いという観点から、茨城県信用組合様との間でも締結を予定しているところでございます。

さらに、今月の26日でございますが、茨城県社会保険労務士会様とも働き方改革に関する共同宣言を行うことを現在予定しているところでございます。

今申し上げましたような取組によりまして、次年度に向けて、中小・小規模事業者の方々へのさらなる支援であるとか、労務管理の専門家である社労士の皆様を通じた働き方改革についての情報提供などにつきまして、県全体にできるだけ早く、速やかに行えるような仕組みづくりを進めていきたいと考えているところでございます。

大きな2つ目の人材確保対策と外国人人材の受け入れの関係でございます。

県内の雇用情勢は、おかげさまで、1月の有効求人倍率も1.66倍という数字でございます。着実に改善が進んでいるところではございます。ただ、一方、企業の皆様におかれましては、人手不足が大変大きな課題になっているかと考えております。

こういう中でございますが、今年度から、ハローワーク水戸及び土浦には人材確保対策コーナーを設置させていただいております。業界団体の皆様と連携した事業所の見学会であるとか面接会などのさまざまなイベントを開催させていただきました。

そういう取組によりまして、これまで、どちらかといいますと福祉分野だけが中心になっていたわけでございますが、これが建設業とか運輸業とか、そういう方向にも広がって、それぞれの魅力を伝える機会が増えたのではないかと考えているところでございます。来年度に向けまして、今年度から始めましたこういうイベントについては継続させていただきたく、合わせて、個々の着実なマッチングに少しまた力を入れていきたいと考えているところでございます。

また、今、人材確保対策としても注目されているものといしまして、外国人材の受け入れの関係があらうかと思えます。私ども茨城におきまして、全国と同様に外国人の労働者の皆様方は年々増加しております。

昨年の10月、直近で見えますと、約3万5,000人ということで、県としても過去最高を記録していると認識しております。

このような中、先の臨時国会におきまして、外国人労働者の受け入れのための特定技能の在留資格を新たに創設するというを柱といしまして改正出入国管理法も成立したところでございます。本年4月から施行される予定になっております。これによりまして、今後も、外国人労働者であるとか、初めて外国人を雇用される事業主の皆様方の増加も予想されているところでございます。

こういう中、私ども労働局といしましては、まず監督署におきまして、外国人労働者を雇用する事業所に対しまして、労働条件であるとか、安全性関係の法令が遵守されるよう、監督指導の実施、また、労働災害の発生状況の正確な把握に基づく労働災害防止対策を講じることと併せまして、ハローワークにおきまして、今まで以上に外国人労働者の方の適正な雇用管理の改善を促すという取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。

ちょっと長くなって恐縮でございます。

なお、各分野ごとの課題とか対応につきましては、この後、総務部長から説明させていただきますが、委員の皆様方からぜひ忌憚のないご意見をいただきまして、今後の私どもの行政運営に生かしていきたいと考えておりますので、どうぞ本日はよろしく願います。

長くなって恐縮ございました。

○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をお送りしてございますが、お忘れ等の場合には、余分に用意がありますので、お知らせいただければお持ちいたします。

資料は、共通資料と各施策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。

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、発言をいただく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、以後の進行をお願いしたいと存じます。

○清山会長

おはようございます。

3月のこの時期にこれだけの出席率というのは、地方労働審議会に対する地域の期待が大きいのかと思います。意義のある会にしたいと思いますので、皆様の御協力を賜りたいと存じます。

まず、働き方改革との関連で少しお話ししたいと思います。最近、とにかく人手不足で、どこの事業所、企業さんも人の確保が難しい。特に、大企業さんの場合は、量的な確保は何とか大体できているのではないかとされているのですが、中小企業さんの場合には、人の質とか適合性とかということをお問はず、とにかく量をまず確保するというにしてもそれすら非常に難しい。「中小企業白書」などではこの問題を大きく取り上げています。

こうした人手不足下で、では、どうしたらヒトを確保できるのか。もう全然ヒトはいないのだからどうしようもないのかというときに、一つのキーになるのが働き方改革なのです。実は、茨城県内には潜在的な労働者はかなりいる。例えば、平成29年の就業構造基本調査で計算しましたところ、25歳から64歳の働く世代と思われる層で無業の方々が25万人いました。そして、そのうち半分に当たる12万人が就業希望を持っていらっしやいました。また、その中で、就業希望もしながら求職活動を行っているという方が5万人を超えていました。そこから、ハローワークさんの御努力で等で恐らくこの数は減っているかもしれないと思うのですが、いずれにせよ、潜在的労働者はかなりいると思います。

例えば、幸福度ランキング日本一といわれている福井県、こちらは女性がすごく働いている地域ということで有名な地域なのですが、ここの妻の有業率格差というのを見ますと、30代未満の妻の有業率に非常に大きな差があります。例えば、茨城県の場合は、男女で30代未満のところは40%ぐらい有業率が違うのです。夫は96~97%働いているのだけでも、妻は40%近く低い。30代のところでもやはり30%ぐらい低いという状況があるのですが、福井でいくとそこまでの差はない。10%とか15%ぐらいの差にとどまっています。

茨城県は、男性の所得水準が比較的高いということもあって、今までそういう慣行もあったのかもしれませんが、所得の問題だけでなく、社会的に必要な能力を持った人たちに労働の場に出てきてもらうということを社会が求めている。その中で働き方改革ということをやれば、シニアであろうと、子育て中の方であろうと、病気の治療中の方でも、仕事をしながら病気の治療ができるし、一部親族の介護をしながら働くことができるというようなことになるので、労働の場に戻ってこられる。

多分、こちらにいらっしやる事業者の方々は、もう分かりきっているよ、それやっているよと思われると思うのですが、まだまだ分野によってはそれがすごく遅れています。今日の労働行政の変化も踏まえながら、地域全体でどうやったらいいかということを考えていただくといいのかなと思います。

今日は、資料に基づきご報告していただいた後、広報も含めて、皆さんが「こういうこ

とをしてほしい」、「こういうことで労働行政に協力できますよ」といったことなど、意見・情報交換していただきたいと思っております。どうぞ遠慮なく、ご発言をお願いします。

全体的に時間が足りませんので、コンパクトにはなるかもしれませんが、言いたいことをしっかり言って帰っていただきたいと思えます。

それでは、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をお願いしてよろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○清山会長

ありがとうございます。

それでは、議事に移りたいと思えます。

平成31年度の茨城労働局労働行政運営方針(案)及びその他2件についての説明とそれに対する審議です。

資料は大部にわたりますが、できるだけ効率的にお話をいただくということになっていきます。質問等が最後にあれば、質疑のところでも詳しいことを補足説明していただくこともできます。

それでは、まず、労働行政運営方針(案)から説明いただき、その後、2点のお話をいただきたいと思えます。続けてお願いすることになっております。

まず、平成31年度茨城労働局労働行政運営方針(案)について、中野総務部長から御説明いただきます。よろしくをお願いします。

○中野総務部長

総務部長の中野でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私のほうからは、平成31年度の茨城労働局労働行政運営方針(案)について御説明させていただきます。

恐縮でございますが、座って説明させていただきます。

資料といたしましては、インデックスの運営方針というところをめぐりまして、平成31年度行政運営方針につきましては、従来の構成としては部署別に作成いたしまして、課題と施策を分けてつくってきたところでございますが、近年の働き方改革といった労働局の部署の枠を越えて総体的に課題に取り組む必要があるといったことから、個別の施策について、政策や理念に沿って体系的に整理させていただいているところでございます。

そして、施策テーマごとに一貫性を持たせまして、さらに見やすさを考慮し、課題と施策にまとめて作成したというところでございます。

資料といたしましては、運営方針と、その後に、参考資料といたしまして、インデックスでいきますと、各種施策資料というところで、取り巻く情勢と重要施策ということで、付随する資料を付けさせていただいております。

それでは、早速、内容について説明したいと思えます。

インデックスの運営方針、1枚めくっていただきますと目次がございます。そして、目次の次に、1ページと書いてありますが、第1のところです。こちらは労働環境を取り巻く情勢についての記載となっています。

県内の景気につきましては、輸出型産業関係の好調により、緩やかな回復基調のもと、高水準横ばい圏内ということで、そういった中、1の雇用をめぐる動向ですが、最近の雇用情勢を見ますと、新規求人数は増加傾向にあり、新規求職件数は減少傾向にあるというところがございます。

平成30年の有効求人倍率は前年より0.15ポイント上昇いたしまして、1.60倍となっております。直近の1月の有効求人倍率は1.66倍となっており、現在の雇用情勢は着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移しているというところがございます。

一方で、企業においては、人手不足が課題となっており、人材確保やそれに向けた環境整備について、労働局やハローワークが果たすべき役割は大きいと認識しているところでございます。

続いて、飛びますが、3ページを御覧ください。

3ページでは、2のところです。2の労働条件等をめぐる動向ですが、まず、(1)ですが、こちらは民事上の個別労働紛争の相談件数や助言・指導申出受付件数、さらにはあつせん申請件数が増加しております。

最近の傾向として、人手不足を反映してか、解雇の相談は減少傾向にあり、いじめ、嫌がらせの相談が増加傾向となっております。

次に、(3)の労働災害でございます。

こちらは、対前年比で、死亡者数ですとか4日以上休業死傷者数が増加している状況となっております。特に増加傾向にあるのは、製造業や第三次産業です。

続きまして、労働運営方針の本文の4ページに戻っていただきまして、第2のところ、平成31年度の地方労働行政の重点施策についてです。

先ほど述べた労働環境に対しまして、どのように対応していくのかということが以下のところに記載されております。まず1つ目、重点施策の1点目ですが、総合労働行政機関としての施策の推進についてです。当然のことでございますが、労働局は地域における総合労働行政機関として機能を発揮すること、そして、地域や県民の皆様からの期待に一心に応じていくために、労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発の施策を総合的に運営していくということです。

続きまして、5ページですが、ここから以降は具体的な取組について述べていきたいと思っております。

そういった中で、ここに書いてあるところの2番目の位置づけとしては、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進というところ、

このうち、(1)ですが、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援です。御存じのとおり、昨年6月29日に、国会にて働き方改革関連法が成立いたしまして、

8本もの法律が改正されたところです。この4月より順次改正法が施行されることとなっております。

そこで、この関連といたしまして、課題というところですが、特に企業の大半を占めている中小企業・小規模事業者等への対応です。中小企業・小規模事業者などが、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応していくためには、労働局を挙げて働き方改革の趣旨ですとか働き方改革関連法の内容について浸透を図る必要があります。中小企業・小規模事業者などが自社の労務管理の改善に向けた具体的な取組が行えるよう、相談・支援体制を整備することが極めて重要です。

その対応のために、今後の取組ですが、(ア)に記載されている相談・支援体制の整備を行っていききたいと思っております。

具体的には、平成30年4月から設置しました茨城働き方改革推進支援センターですが、これは引き続き平成31年度も設置してまいりまして、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施していきたいと考えております。

ちなみに、同センターでは、具体的には、長時間労働の是正や、同一労働同一賃金の実現、あるいは生産性向上による賃金の引き上げ、人材不足の緩和、こういった技術的な相談などの総合的な支援を行うこととしております。

次に、6ページです。

一番下の(2)ですが、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のできる環境整備です。

次のページ以降ですが、特に長時間労働の是正です。こちらの課題におきましては、長時間労働につきましては、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因ですとか女性のキャリア形成を阻む原因並びに男性の家庭参加を拒む原因となっているところです。

労働者の健康を前提に生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善しなければなりません。女性や高齢者が働きやすい環境を実現するために、今回、罰則付きの時間外労働の上限規制が施行されるわけですが、制度周知を図ることはもちろんですが、事業所間の取引条件の改善や、業種ごとの取組を推進する必要があると考えております。

こういったことへの取り組みですが、具体的な取組として、7ページの中段、(ア)の労働時間法制の見直しへの対応になります。

罰則付きの時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度の創設などが盛り込まれた働き方改革関連法の適正な施行確保に向けまして、労働局・監督署・ハローワーク一体となって、事業主の皆様に対しまして法制度の周知を図ってまいります。

特に罰則付きの労働時間の上限規制につきましては、いわゆる36協定によりまして定められた労働時間を延長して労働させ、休日において労働させることのできる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法に基づく安全配慮義務を負うこと、特別条項を締結するに当たっては、労働時間の延長は原則として月45時間、年360時間の限度時間に

できる限り近づけるよう努力するというようになっており、こういったことを含め、周知を図っていききたいと考えております。

また、罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、あるいは建設業については、トラック運送業者に係る取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインや、建設工事における適正な工期設定などのためのガイドラインなどを周知してまいりまして、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進していくということにしております。

さらに、(イ)ですが、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底についてですが、こちらも重要な取組になっております。

特に、aのところですが、監督指導などです。過重労働が行われている、あるいは、おそれのある事業場に対しては、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導や監督指導を強力に実施していききたいと考えております。また、使用者、労働組合などの労使担当者が時間外労働協定を適正に締結できるよう、締結当事者に係る要件も含めまして、労基法や施行規則などの周知を行うとともに、限度時間を超える延長時間を定めているなどといった不適正な労働時間協定が届けられた場合には、必要な指導を行ってまいりたいと考えております。

次に、8ページ、(ウ)の労働条件の確保・改善対策ですが、1つ目、基本的労働条件の確立など、2つ目、賃金不払残業の防止、3つ目、若者の「使い捨て」が疑われる企業への取組、こういったものを重点的に行っていききたいと考えております。

次は、9ページの特に中小企業などへの配慮ですが、こちらにつきましては、平成30年度に、県内全監督署において編成いたしました労働時間改善指導援助チームと労働時間相談支援班におきまして、法令に関する知識であるとか労務管理の体制が必ずしも十分でない場合が多いと考えられる中小企業の事業者に対しまして、働き方改革法を始めとした法令や業務管理について、きめ細やかな相談・支援を積極的に行ってまいります。

次に、重点といたしましては、cの特定分野における労働条件確保対策の推進ということです。

その中で、①の外国人労働者、技能実習生に係る労働条件の確保です。昨年秋の入管法改正による新たな在留資格、特定技能の創設などによりまして、外国人労働者の受け入れやその他労働条件の確保などが重要になっております。昨年12月15日に閣議決定された特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針におきまして、受け入れを予定している14の特定産業分野が示されているところです。これらのほとんどの分野において、現在の技能実習制度に係る第2号技能実習の修了者からの受け入れが見込まれておりまして、特に県内の実習実施者には、今後、短期間に特定技能の外国人が増加することが予想されるところです。今後の動向を注視し、事業主などに対しまして、基準法を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示や、賃金の支払いの適正化などの徹底を図ってまいりたいと考えております。

また、10ページ②の自動車運転者、医療機関の労働者、そして、11ページ⑦のパートタイム労働者などの適正な労働条件を確保するために、各関係機関と連携しつつ、基準法の遵守の徹底を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、イの長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進です。

こちらの課題は、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、最低基準である労働基準法などの履行確保を図ることに加えまして、労使の自主的な取り組みを推進することが重要と考えております。

そのために、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、働き方改革関連法により改正された労働時間設定改善法により、事業主の努力義務となっている勤務間のインターバル制度の導入促進や、短期納入発注などの長時間労働につながる商慣行の見直しなどを進める必要があると考えております。

それでは、そういったところでどういった取組をしていくかと申しますと、(ア)で経営陣への働きかけです。

働き方・休み方の見直しに向けた取組については、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要であると考えておりました。このためには、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変えていただきまして、定時退社ですとか勤務間のインターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制いたしまして、納期の適正化を図ること、それから、年次有給休暇の取得促進などに取り組むよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップの方々への働きかけを実施していきたいと考えております。

これにつきましては、資料No.2の働き方改革に関するハンドブックを付けておりますので、参考にしていただければと考えております。

続きまして、本文の12ページに戻っていただきまして、ウの第13次労働災害防止推進計画です。こちらは2年目における取組について書かせていただいております。

県内の労働災害の状況につきましては、運営方針の3ページのところに記載しているところですが、こちらにつきましては、(3)の平成30年度の労働災害は、平成31年1月末現在で死亡者は24人ということで、これは去年より増加しているということと、それから、死傷者数、これは休業4日以上ですが、3,018人、こちらも対前年度で増加している状況でありまして、極めて憂慮すべき事態ということですので。

特に増加している業種としては、製造業や第三次産業、小売業、社会福祉施設、飲食店などとなっております。こちらにつきましては、資料No.2-8に防止計画の概要を付けておりますので、参考にしていただければと思います。

そもそもこの計画につきましては、働く方々の一人一人がかけがえのない存在であり、それぞれの事業場において一人の被災者も出さないという基本理念のもとに、労働災害を少しでも減らし、安心して健康で働くことができる職場の実現に向けて作成したものです。

それでは、計画ですが、本文の12ページに戻っていただきまして、こちらの計画においては、2022年度までに、前回の第12次労働災害防止計画の期間中の死亡者と比較して、死

亡者数15%を減少させ、130人以下とするということ、それと、2017年と比し、休業4日以上
の死傷者数を5%減少させ、2,764人以下とするような目標としています。

本文の13ページを見ていただきまして、中段より下になりますが、死亡者数の撲滅を目標
した対策の推進です。特に災害の多い建設業ですが、墜落・転落災害を防止するために、
引き続き安全衛生法に基づく措置の徹底を図ってまいりたいと考えております。

平成31年2月より施行された高いところの作業におけるハーネス型の墜落制止用器具を
原則化することを内容とする改正労働安全衛生規則などの周知徹底を図ってまいりますと
ともに、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業を立ち上げまして、それらの事
業も活用し、円滑な施行を図っていききたいと考えております。

また、製造業対策では、約3割がはさまれ・巻き込まれ災害等があり、そういった現状
を踏まえまして、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して、当該災害に係る再発
防止策の指導を行っていききたいと思っております。

さらに、第三次産業である小売業、社会福祉施設及び飲食業の転倒災害、動作の反動・
無理な動作による災害防止対策の強化に取り組んでいききたいと考えております。

資料2の10のP33ページには、特に災害の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店といっ
たところへの啓発のリーフレットを付けさせていただいております。

続きまして、本文の16ページ(ウ)の過労死等の防止対策などの労働者の健康確保の推進
です。

働き方改革の一括法においては、基準法の改正により、労働時間の上限規制が設けられ、
安全衛生法も産業医の資質向上や、面接指導の取組について改正がなされております。

今回の労働基準法の改正により、全ての労働者に労働時間の上限規制がかかわったわけ
ではなく、研究開発業務に従事する労働者や、高度プロフェッショナル制度が適用される
労働者については、その対象とはされておられません。

このような働き方をする労働者が安心して仕事を行えるための最後の砦として、安全衛
生法による産業医・産業保健機能の強化になります。労働時間の状況の適切な把握や面接
指導の着実な実施、必要な事後措置への連携が確実になされるよう、周知を図っていき
たいと考えております。

毎年、秋ごろ公表される過労死白書によれば、脳・心臓疾患ですとか精神障害で労災認
定される労働者は、両者合わせて全国で年800名程度おり、このうち死亡する方は200名と
なっております。こうした状況を踏まえまして、過労死等の防止のためにも、今回の制度
改正の施行をしっかりとやっていききたいと考えております。

続きまして、21ページ(3)を御覧ください。

これまでは、働き方改革のうち、支援制度や労働環境の整備といったことを説明してま
いりましたが、次は雇用形態に関わらない公正な待遇の確保というところで、働き方改革
法の法律に当たるアの、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知、事業
主に対する支援を行います。

まずは、次の課題ですが、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消、それから、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現を図るため、2020年の4月から、こちらのアに関する法律が施行されます。その施行に向けて、労使双方への丁寧な周知、事業主へのきめ細やかな支援が必要となっております。

そのために、今後の取組として、(ア)に記載されておりますように、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等を行ってまいりたいと考えております。

具体的には、関係機関と連携した説明会の開催や、そのほか、あらゆる機会を通じて周知徹底を図ります。

そのためのツールとして、平成30年度末を目途に作成予定の業界ごとの導入支援マニュアルを活用していきたいと考えております。

それから、事業主に対する支援措置の一つとして、22ページの(ウ)のキャリアアップ助成金の活用を事業主の皆様に対して促していきたいと考えております。

続きまして、23ページの(5)の総合的なハラスメント対策の推進です。

職場におけるハラスメントとしては、セクハラや妊娠・出産、育児休業等に係る嫌がらせ、いわゆるマタハラです。そして、毎年、右肩上がり相談が増えているパワーハラスメントが挙げられております。これらのハラスメントにおきましては、人権問題になる可能性もあり、何より働く方の能力発揮が妨げられるなどの被害者といった概念だけでなく、企業にとっても大きな損失となることが問題となるため、これらのハラスメントの予防、また実際に問題が生じた場合には、その解決に向けた取組について推進することが課題となっております。

そのための対応として、24ページの(ア)の一体的なハラスメント相談体制の整備を行っていきたいと考えております。

続きまして、25ページ(6)の個別労働関係紛争の解決の促進です。こちらにつきましては、平成17年度以降、当局でも総合労働相談件数は年間2万件前後と高水準で推移しており、その相談内容も多種多様です。

そういったことを踏まえ、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーを設置しており、このコーナーの役割は非常に大きいと考えております。質・量ともに増大する行政需要の中で、職場のパワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせといったものに対しまして、これらの相談にきめ細かく対応していくことが課題となっております。

その対応のために、今後の取組の(イ)の効果的な助言・指導やあっせんの実施を行っていきたいと考えております。

それから、30ページになりますが、こちらは3つ目の重要施策の柱となっております人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化になります。

人材確保対策については、昨年度より、ハローワーク水戸及び土浦に人材確保対策コーナーを設置しております。こちらにつきましては、資料2-21、48ページにコーナーの案

内を御参考に付けています。

人材確保対策コーナーでは、個々の求職者と求人者双方の状況を捉えた一体的な支援による着実なマッチングと、業界団体との連携によるイベントなどを通じた業界の理解促進、魅力発信による求職者の誘導や、応募意欲の喚起などの事業展開が両輪となって成果を上げていくものがあり、求人充足を意識した両アプローチの効果的な展開が必要であると考えております。

こちらの具体的な取組として、例えば、ハローワーク水戸においては、トラック協会など業界団体と連携した事業所見学会や面接会、建設分野の事業所の説明会などさまざまなイベントを開催してきたところです。これによりまして、これまで福祉分野が中心となっていた人手不足対策につきまして、建設業や運輸業などにも広がり、それぞれの魅力をお伝えする機会が増えたと考えております。

求人充足の支援として、事業所PRシートをつくりまして、企業が取り組んでいる働き方改革なども盛り込んでおります。求人票では伝えきれない企業の魅力を発信する取組や、求人への充足に向けた求人条件の緩和についての提案を進めていきたいと考えております。

続きまして、39ページの女性の就業促進については、ハローワークにマザーズコーナーを設置しております。このマザーズコーナーでは、就職希望を有する子育て中の女性などを中心に、キッズコーナーを設けまして、子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、求職者の状況に応じた就職プランをつくっているところです。資料No.2-30にマザーズコーナーの紹介をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

ちなみに、このマザーズコーナーにつきましては、ハローワーク水戸、日立、古河と、龍ヶ崎、常陸鹿嶋に加えまして、平成31年度はハローワーク土浦にも新設する予定としております。

続きまして、42ページの外国人受入れの環境整備です。

こちらにつきましても、県内のハローワークに外国人の方が来所した場合には、通訳などを活用して、本人の希望を丁寧に確認し、外国人との地域の企業のマッチング支援に努めていきたいと考えております。

続きまして、45ページ(6)の障害者の活躍促進です。

障害者については、昨年、多くの行政課題において障害者の法定雇用率が未達成であるといったことが明らかになった中で、公務部門における障害者雇用に関する基本方針に基づきまして、法定雇用率や速やかな達成等、障害のある方の活躍の場に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、46ページ(7)の高齢者の就業支援です。

こちらにつきましても、高齢者の専門の相談窓口である生涯現役支援窓口をハローワーク水戸と土浦、龍ヶ崎に設置しているところですが、平成31年度から新たにハローワーク古河、常総と常陸鹿嶋の3所にこの窓口を追加して、再就職支援を強化してまいりたいと考えております。

以上でございます。

時間が超過いたしまして申し訳ございません。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、続きまして、平成30年度茨城県男子既製洋服製造最低工賃について、労働基準部熊岡賃金室長よりお話をお願いしたいと思います。

お願いします。

○熊岡賃金室長

御報告申し上げます。

お手元の資料のインデックス重要施策の中の43ページ、資料No.2-17を御覧ください。

家内労働者、いわゆる内職に従事されている方に係る最低工賃につきましては、茨城局では、男子既製洋服のほかに、婦人・子供服、電気機械器具の3種類が定められておりまして、概ね3年を一スパンとして、毎年1つずつ見直しをさせていただいております。本年度が男子既製洋服の年度ということになります。

この中の1番の経緯でございますように、現在の男子既製洋服最低工賃は、平成15年4月に発効したものでして、前回の第11次計画の中の平成26年度の検討では、県内の内職に従事する方が36人にまで減少しまして、廃止を検討する目安である100人を大きく下回る状況であったため、改正の諮問を見送りまして、今回、第12次の計画では廃止への計画をしておいたという経緯でございます。

2番目、今回の検討に向けまして、昨年11月に実施した実態調査の結果でございます。

(1)番は、家内労働者数、委託者数の推移です。委託者の数は4社となりまして、1社減少しましたが、家内労働者の数は51名と増加に転じております。

(2)以降は、各委託者の申し出による家内労働の状況でございますが、1つずつ見ますと、今後、家内労働者は減少を見込んでいる。それから、工賃は発注者からの請負額に依存している。その請負単価は2社が上昇していると答えましたが、一方で、家内労働者への工賃は変わっていないと答えております。

裏面に移りまして、仕事量の関係ですが、①と②では、平成15年当時と比較しまして、受注量、家内労働者への委託料ともに減少している。③で、今後の見込みはやはり減少を見込んでいるという認識をしているという結果でございます。

3番が検討結果でございます。

4行目からになりますが、家内労働者数、依然として最低工賃の廃止を検討すべき水準にありまして、(中略)今後も委託料は減少すると見込む状況にあります。

しかしながら、家内労働者の数が平成14年度以上初めて今回増加に転じたこと、それから、現行最低賃金が一定の効果を得ていると勘案しますと、今年度予定しました廃止の諮

間を見送らせていただきまして、委託の推移を見ながら、引き続き検討を行っていくということとさせていただきたいと考えております。

以上、御報告させていただきます。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、続きまして、次第5、茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画(案)につきまして、職業安定部平塚職業対策課長よりお話をお願いします。

○平塚職業対策課長

議事5の茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画について説明をさせていただきます。

お手元の資料の地域開発促進法のスキームを御覧ください。

ハローワーク高萩所の管轄区域は、高萩市、北茨城市となりますが、今回、地域開発促進法による雇用情勢が厳しいなどを対象とする雇用開発促進地域の地域要件が該当することになりました。

この地域要件は2つあります。簡単に説明しますと、過去3年間、または過去1年間における有効求人倍率の平均値が全国の3分の2以下であるということがまず一つの要件になります。平成30年の常用の有効求人倍率が1.41でございまして、3分の2の0.94以下が対象となります。平成30年の高萩所の有効求人倍率が0.90ということで、こちらの要件が対象になりました。

もう一つの要件としまして、過去3年間の労働力人口に占める有効求職者の割合が全国平均以下であるということが要件であります。過去3年間の全国有効求職者の労働力人口に占める割合というのは2.9%でございまして、高萩所の平均が3.5%ということで対象になっております。

この2つの要件を満たしたということで、茨城県から、今回、高萩・北茨城地域の雇用開発計画というものが策定されました。

この計画の策定に当たりましては、茨城県が、高萩市、北茨城市の2市を聴取し、作成したものととなります。

この計画に関しましては、茨城県が関係市町村と策定しています産業政策と連携した方策が講じられることになっています。

事前に、この計画(案)については、委員の皆様方に送付させていただいておりますので、細かい説明は割愛させていただきますが、質の高い雇用の創出を図るため、あるいは、最新産業育成と中小企業の成長のための計画が盛り込まれているところでございます。

そして、この計画期間なのですが、厚生労働大臣の同意を得てから3年間ということで、目標数として、茨城県の計画を見ますと、新規雇用の創出人数として、72人ということを目目標値としています。

茨城県からこの計画の提出を受けまして、厚生労働大臣は、関係行政機関の長と協議を行います。そして、この計画に同意するかどうかを判断することになります。また、地元茨城労働局は、この計画(案)に対しまして、本日の地方労働審議会の委員の皆様方に意見をお聞きするということになります。

そのため、本日、皆様のご意見をいただいた場合、労働局から計画を策定しました茨城県に御意見をお伝えするということになります。

今後この計画が厚生労働大臣から同意を得た場合、高萩市・北茨城市が同意開発促進地域ということで国から指定されることになります。この同意開発促進地域になりますと、国の支援措置として、地域雇用開発助成金の対象地域ということになります。

この助成金なのですが、労働局へ計画書を提出しまして、対象地域で、事業所の設置、整備、操業を行うことに伴いまして、その地域に居住する高萩市、北茨城市に対象する労働者の方を雇い入れて、労働者が増加した場合、労働者数に応じて助成金の対象を受けるということになります。

私からの説明は以上となります。よろしく申し上げます。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、最初に、4と5、先ほどありました工賃の話と、ただいまの雇用開発計画、この2つについて、順番に、多分、これは、質問や意見はテクニカルなものが多いかと思えますので、先にそちらのほうを確認していきたいと思えます。

最低工賃につきまして出されました廃止の方向性なのだけれども、今回ちょっと数が増えたので、その案件は様子を見るということでございましたが、これについて御意見ございますでしょうか。あるいは質問も。大丈夫でしょうか。

それでは、これは皆様の同意を得たものとしてよろしいでしょうか。

〔「同意いたします」の声あり〕

○清山会長

ありがとうございました。

続きまして、先ほどもお話がありました茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画(案)につきまして、御意見や御質問をお願いしたいと思います。

当該地区の有効求人倍率は極めて低いということで、特別な配慮というか、行政的な配慮をしていくということでした。

この計画(案)でよろしいでしょうか。

〔「同意いたします」の声あり〕

○清山会長

ありがとうございました。

また後ほどございましたら、追加でおっしゃってくださってもよろしいのですが、この2点につきましては、これで一応了承、同意を得たものとして進行をさせていただきます。

それでは、ようやく皆さんからしっかり意見を出していただける時間になりました。平成31年度茨城労働局労働行政運営方針(案)につきまして、大部ではございますが、皆様のそれぞれの問題関心からお話をさせていただこうかなと思っているのですが、いかがでしょうか。

何とか50分ぐらいは確保できると思います。最初に、大きな項目として、働き方改革、人材確保、そして、働き方改革は当然のことながら、労働時間、女性の活用というか、パート・有期、あるいは女性活用みたいなことまで幅広く入れていただきます。だから幅広く皆さんから意見を取るということで、そして、外国人技能のお話、とりあえずその辺で皆さんから意見を取りたいと思います。

意見が一番出やすいのは働き方改革に関するものかなと思いますので、どなたからでも結構です。口火を切っていただけますでしょうか。

最後、どなたも発声がない、きょうは一回も発言されなかったという方におかれましては、できるだけ時間を確保しまして、1分間でも30秒でもメッセージなりを発していただこうかなと思っています。それまでにどんどんどうぞ。

いかがですか。まず、岡本委員がいつも口火を切ってくださるかなと思ったんですけども。

○岡本委員

働き方改革関連法案、特に、我々会社にとって、喫緊というか、まず一番先に取り組むべきと考えているのは、一つ時間外の問題、それと、弊社の場合、有給休暇取得に関してです。時間外に関しては、指定されている月間、年間の時間に関して罰則規定が設けられるということで、今月、1カ月前になりまして、手前ども、人事部とはいわないのですが、あえて人事部と言いますが、人事部のほうから、いろいろなセクションがございますので、実際に現場を監督する課長クラス全員に対して、都合10回、20回ぐらい回りますが、その2つに関して徹底をするようにということで、直前の周知徹底をしております。

同じように、時間外と有給休暇です。有給休暇に関しては、取得しやすいための方策が、昨年、一昨年ぐらいから、さまざまな職場があるのですが、店舗に関しては、昨今は定休日を増やすということで取組をしております。ガソリンスタンド、自動車店舗、携帯電話、いろいろありますが、週1日ではちょっと取り切れないということで、順次、定休日を増やしていくといった取組をしております。

もうすぐ目の前に迫っていますので、絶対に決められたことは守ろうということで、それは、一つには働きやすい職場環境ということにつながりますので、これは同意を得てやっております。

最初なので、これぐらいにします。

○清山会長

ありがとうございました。

割りと正統派の対応をされているのだなという話を聞かせていただいて、良かったと思うのですが、ほかに、ご紹介いただいたり、労働局の事務方の皆さんに質問でも何でもお願いします。

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。

皆様、それぞれの立場の中で労働環境の向上に努めていただいていることに感謝を申し上げます。

時間がありませんので、私のほうから1点だけお話をさせていただきたいと思います。

働き方改革、まさにここが大きな目玉となっているかと思いますが、その中でも、労働時間法制の見直しについてでございますが、その中で申し上げたいのは36協定の話でございます。36協定は連合が昨年調査をいたしまして、有効回答で1,000件ぐらいいただきました。その結果なのでございますが、中小企業の中で、36協定を知らない、結ばれていないというところが約半数あるという結構衝撃的な事実と申しますか、そういう傾向が判明したということでございまして、これは由々しき事態だと思っております。

連合としては、何とか36協定をきちんとまず締結するのだと。これが働き方改革、労働時間法制の始まり、入り口の部分だと思っておりますので、そこをぜひ皆様に御認識をいただきたいとともに、日本記念日協会というのがございまして、そこに申請をいたしまして、3月6日、昨日でございますが、3月6日は36の日と制定されたということでございまして、ウィキペディアにももう載っておりますので、ぜひ検索をしていただきたいと思います。

もちろん、ここにいる皆さんは36協定を御存じだし、会社の皆さんも全部締結をされているのは承知ですが、小さい会社は半分ぐらいしか結ばれていないということです。その中で残業が行われているということでございますので、これは法律違反ということにもなりますので、ぜひみんなで36協定をきちんと結んで、経営者と労働者がきちんと話し合っ、その内容確認をし、そして、文書にして労働基準監督署に提出をするということをやっていただきたいと思います。

ということですので、ぜひ労働局の皆さんは、36協定の内容、中身のほうが、申請事項も変わってくると思いますし、今日のこの資料にも載っておりますので、ぜひそこを広く宣伝をしていただきたいと思います。あと1点、過半数代表者の選任ということで、当然、36協定は経営者と労働者の代表で結ばれる訳ですが、労働者の代表者の選出方法

が非常に曖昧で、簡単に言うと経営者が決めてしまうとか、管理監督者が代表者になってしまって結んでいるとかいうことで、投票による選出はほとんどされていないと私は認識しております。ぜひその辺も指導監督をお願いしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

以上です。

○清山会長

ありがとうございます。

何かお話、コメントされたいことがあれば。

○田澤労働基準部長

中小企業の半数が認識がないということは、非常に私どもも衝撃的な話で、私も入省して35年ぐらいになりますが、私ども、36協定のことを言わなかった風習はなくて、今年もこんなに言われていること自体が不思議なぐらい身近に感じている問題です。

その中で、私が情報の関係をやっている中で、今いろいろな手続きを一括申請するというように動き始めていますが、その中で、厚生労働省は、労災保険と時間外協定等は一式のパッケージの中に抱え込みをしている最中なのです。電子申請の一括がちょっと遅れているので、なかなかいかないかもしれませんが、そういうことも踏まえて、あらゆる機会を通じて、セットでやってください、労災保険に入るのだったら時間外協定も適用事業報告もというようなことで押し進めをしております。

また、労働者代表の件ですが、私どもも窓口で明らかに使用者の字と労働者のところの字が同じようなものにつきましては、その場で確認をして、指摘等しておりますが、なかなかそうもいかないところもありますが、それは厳しく職員のほうにも確認するように指示をしておりますので、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。

ほかに皆様のほうからどんどん御発言ください。いかがでしょうか。働き方改革、賃金でも、同一労働同一賃金とかも入ってきたりとかすると思うので。

澤畑委員、お願いします。

○澤畑委員

働き方改革関連法案のほうで、大企業、ここにいらっしゃる方は大丈夫だと思うのですが、本当に中小、特に小規模の会社の場合、例えば、有給休暇5日間という義務的なあれも大丈夫なのかな、労使紛争の種になってしまうのではないかなということを少し心配しています。そこについては労働局のほうでさらにクリアというか、広報を、私ども経済団

体のほうも協力していきたいと思っています。

あと、一番気がかりなのが同一労働同一賃金で、パートタイム・有期雇用労働法が施行されますというようなことで、不合理な待遇差は禁止されるということで、大企業が1年間、中小企業が2年間の猶予期間はあるのですが、一昨年ですか、出たガイドラインと、もうちょっと緩和されるのかなと期待していたのですが、そのまんまほぼ施行されていくのかなということで、これもかなり中小企業にとっては厳しいものになるのかなということで、これも労使紛争の種が一つ増えるのかなということで、そこら辺についても時間をかけてPRしていただければと思います。

もう1点、今回、産業医と産業保健機能の強化というようなことが謳われているのですが、私どもの会員の特に古河とか県西地区の企業のほうから、産業医の強化とかいうんですけれども、なかなか産業医を見つけるのも大変だというようなことで、そこら辺について、これは医師不足とも関連していることなので、県、あるいは本省のほうに提言していただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思っています。

○清山会長

松本雇用環境・均等室長から、今の澤畑委員のご意見について回答をお願いします。

○松本雇用環境・均等室長

同一労働同一賃金についてなかなか分かりにくいということも、よくこちらも承知しております。先ほど、総務部長から、資料につきまして、業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルというのを、平成31年3月末ごろをめどに雇用環境・均等室に届く予定になっておまして、本省においても、3月までに改正内容も含めたパンフレットなどを準備しております。大企業ですと、来年の4月から施行、中小企業についても再来年の4月からということですので、準備等を考えますと、非常に時期が迫っているということもあります。もちろん、私ども雇用環境・均等室で説明会を行うとか、随時、相談に応ずるということもしますが、先ほど冒頭に説明のありました働き方改革推進支援センターも同一労働同一賃金についてPRしていくことになっておりますので、労働局、そして働き方改革推進支援センター、そして労使にお願いをさせていただきまして、茨城県内でパートタイム・有期雇用労働法が周知徹底されますように御協力をいただければと思います。

○清山会長

ぜひ経営者団体の皆様方と連携して、出すべき要望は、権利もお医者さんの確保もそうですが、説明をしていただいたりすると思います。

田澤労働基準部長からお願いします。

○田澤労働基準部長

今、3点のお話だったと思うのですが、1点は、今、雇用環境・均等室長が回答させていただきましたが、最初の年次有給休暇の件につきましては、私たちが非常に問題意識を持っています。従来の年休の解釈から言えば、多分いろいろと言ってくる方が出てくると思うのです。ただ、制度上、こういうふうに設けられたものですから、私どもとしても、現段階では周知を徹底していく。労使問わずに、こういう制度で、こういうふうにしななければならないということを説明していくこととなります。

ただ、施行後は、このまま1年間無防備にすることはできませんので、半年ぐらい経過した段階でその状況確認をして、さらなる指導をしていきたいと考えているところです。

もう1点、産業医の件ですが、産業医は、直接は私どもが言ってくださいとか言える立場では御存じのとおりないものですが、私どもも、産業医科大学ですとか、あらゆる産業医学、産業医になるための講習会とかに職員を講師で送り込んで、なるべく多くの産業医の方に育てていっていただきたいなと思っています。

ただ、法の規制が厳しくなって、職務が厳しくなったこともあって、例えば、茨城県で名前を出して、栃木県から借りるとかというような産業医をだんだん選任できなくなってくることもありますので、できる限り広範囲に広げられるように、私どもも要望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した。

それでは、皆様、働き方改革、大丈夫でしょうか。

服部委員、お願いします。

○服部委員

今日は丁寧な御説明をありがとうございました。

働き方改革の関係で、ここはもう法律ですので、当然守っていくということなのですが、今年度から、法改正を見据えて、試行的に、例えば有給休暇の取得とか時間外の削減とかに取り組んでいるのですが、企業として取り組まないといけないのは、こういった法改正では決められない実際の仕事の仕方の改革をしないと、同じ仕事の量なのですが、働く時間が減っていくというのは実際には無理なので、今やっているのが、例えば、無駄な仕事がないのかとか、あるいは、会議をできるだけ人数を減らすとか、回数を減らすとか、そういったことをやっていく必要があるということを非常に痛感しているところです。

いずれにしても、有給休暇を取りやすいとか時間外労働がそれほど多くないというのは、今の従業員もそうなのですが、人材確保ということを考えると、今の若い人たちにとっては重要なことだとは思いますが、そういった意味でも取り組んでいかないとけないという認識でいます。

それに関連して、人材確保、年々苦戦しているのですが、外国人労働者の受け入れとい

うお話もあったのですが、外国人労働者の受け入れを否定するつもりはないのですが、実際には、私どもの会社の構内には技能実習生というのは1人もいなくて、それはなぜかといいますと、実際に受け入れるとした場合に、言葉の問題とか、一番大きいのは安全の問題です。母国語で手順書をつくったりとか、いろいろな指導をしていく必要があるので、相当な準備とマンパワーが必要になってくるということで、そこがきちんとできないまま受け入れるというのは非常にリスクも大きいと思っていまして、そういう意味でも、将来は外国人の受け入れが必要かもしれませんが、できるだけ茨城県内の学生さんを採用して、茨城県の人口が減らないように頑張っていきたいと思っていまして、ぜひ引き続き御支援をよろしくお願いいたします。

以上です。

○清山会長

心強い人材確保策で、ぜひ頑張って対応していただきたいなと思います。

業務改善というか、業務改革なき労働時間削減だけうまくいくかとか、有給休暇をどんどん取れるようにするのは難しい。年休は権利なのですが、そのために仕事の負荷がかかり過ぎてダウンしてしまうというのでは困るということで、両方セットでやっていращしゃるというお話でした。

そのために、中小企業向けにも助成金等がございますので、そういうものも活用していただいて、これは設備に対してもありますし、職業訓練なんかについても、ここの中の資料に挟まれていますので、そういうものもぜひ活用していただけるといいなと思っています。

ありがとうございました。

服部委員から出ました人材確保にシフトしたいのですが、どうぞ。

○松本委員

運輸労連の松本でございます。

働き方改革につきましては、昨年の10月24日、労働局さんから当協会のほうに、長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請ということで、田澤さんが行ってくれたのですね。写真で見たのですけれども、要請していただいたということで、その中で、トラック協会のほうから事業者さんのほうに説明とか周知していただいたということで、ありがとうございました。

ただ、今回の上限規制につきましては、私どものトラック運転手には適用されないということで、非常にその辺を懸念しております。

そういうことで、要請だけではなく、監督・指導をお願いしたいと思います。

あと、有給休暇取得ということで、5日ということなのですが、そこについて罰則付きというような文言も入っていたような気がするのですが、その内容がちょっとわからない

のです。その辺がわかれば教えていただきたいのと、最後に、労災についてですが、夏の熱中症対策ということで、運輸関係、運転手は熱中症などで救急車搬送とか、事例がたくさんありますので、去年はかなりの酷暑でありましたが、今年も多分それ以上に暑くなるようなことも予想されますので、その辺の熱中症対策についても御指導いただければなどという思いがありますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○清山会長

ありがとうございました。

今、1点、質問というか、返答を要するものが年休についてあったのかなと思うのですが、いかがでしょうか。

○瀧川監督課長

監督課長を拝命しております瀧川と申します。よろしく願いいたします。

今、松本委員から御質問いただきました年次有給休暇に係る時季指定の義務化につきましては、重点施策の資料No.2-6に働き方改革関連法に関するハンドブックを入れさせていただいておりまして、当該ハンドブックの14ページ以降に年次有給休暇の取得義務に関わります内容が記載されております。

年次有給休暇の義務については、労基法の法令で古くから規定がされているところではありますが、御承知のとおり、年次有給休暇の取得率が非常に日本は低いということから、働き方改革の関連の一環として義務化をさせていただいたところでありまして、具体的には、この4月1日以降、基準日を迎えた日から1年以内に、かつ10日以上付与される方を対象に、その基準日から1年以内に5日を必ず取っていただくという制度でありまして、例えば指定がなくても、5日既に取れている場合は、事業主の皆様にはその指定義務がない、免除されるというような形になります。

ですから、1年の間に全く年休が取れていないという事実をもって労働基準法の第39条の年次有給休暇の時季指定をしていないという違反が構成されるということになりますので、法的には、この4月1日から、少なくとも平成32年の3月31日まではこの違反は成り立たないというような厚生労働省の解釈になってございます。とはいえ、先ほど部長が申しましたように、半年ぐらいたってまだ1日も取得されていない事業主様に対しては、監督機関としても、そろそろ時季指定をお願いしますといったような丁寧な指導をさせていただきたいと考えているところでございます。

○清山会長

ありがとうございました。

○松本委員

コメント、ありがとうございます。

先ほど4月1日からということ、とすれば、36協定を、4月1日ではなく、今年の3月、それ以前に協定する企業もあると思うのですが、そういう場合だと、また1年先送りになるというような感覚でよろしいのですよね。そこに向けてまた協定するということはないのですか。対象というか、来年から提供されるようにまた協定をし直すとか、そういうことはないのですよね。

○瀧川監督課長

ないですね。

○松本委員

わかりました。ありがとうございます。

○清山会長

渡辺委員、どうぞ。

○渡辺委員

働き方改革ですごく画期的だなと思った事例があるのでお話ししたいと思っております。

私の知人に携帯キャリアの営業をしている者がいるのですが、先日伺ったところ、全く会社へ行かなくていいのですね、今。もう御存じの方もいらっしゃると思うのですけれども、東京の山手線の沿線に10カ所事務所がありまして、どこに行ってもいいと。用がなければ全く行かなくていいと。例えば、私と打ち合わせがあるとなると、私がつくばから出ていくのに一番近いところ、便利なところはどこですか。銀座がいいですと言うと、では銀座の3月8日の10時に約束しましょうと言うと、その営業の人から私のところに招待状が携帯に届くのです。そこに行けば、それを見れば入れるということで、新宿がよければ新宿に行ってもいいということで、全く会社には行かなくていい。自分のデスクは全くないというような働き方ですね。

では、事務系はどうなるのですかという、事務は部署ごとにたった1人だけいればいい。あとはみんな自宅でテレワークでということで、非常に進んでいる。

では、コピーする資料などがあった場合はどうするのという、大量の場合には、会社に言うと、自宅にそれが届くというような働き方をしていて、随分進んでいるなど思いますが、皆さん、働き方改革という、具体的にどんなことをしたらいいかわからないという方が多くて、もちろん、労働集約型の仕事というのは難しい部分があるとは思いますが、こちらにも書いてあるように、経営者の方の啓発というのも非常に重要ではないか。できる部分というのものもあるのではないかなと考えています。

○清山会長

ありがとうございました。

業務改善と具体的な事例の一つかなと思います。やり方、仕事の方法の改革みたいな観点、ありがとうございます。

それでは、もし可能なら、人の確保に関して、あるいは外国人材について、1人ぐらいから受けて、あと、まだお話しになっていない方から少しいただきたいなと思っているのですが、いかがでしょうか。

それとも、残りの時間はまだあるのですが、人数当りに換算するとお話しいただける時間が限られていますので、松本委員、申し訳ない、発言していない人のほうを優先させてもらっていいですか。

そういった訳で、申し訳ありません。

それでは、順次、労働者代表委員から発言願います。

○大森委員

今日は、丁寧な説明、ありがとうございました。

私から、人材の確保の関係で、今日、高卒の内定率が96%というような報道も朝のニュースでやっていましたが、まだまだ人手が足りないところが現状でございますので、ぜひ引き続きの取組をお願いしたいと思います。

それから、先ほど、服部委員から、外国人労働者の関係で、県内での声かけをというような話がありましたが、茨城県の最低賃金なのですが、他県と比べて非常に低い状況にございまして、県南、県西だと、茨城で働かないで、栃木とか埼玉とか、県外に人が流出をしているような状況がございまして。

ぜひ茨城の最低賃金についても、他県を超えるような賃金に持っていきたいと思っていますので、具体的には最賃の審議会の中で論議をしていきますが、ぜひその辺の状況について御理解をよろしくをお願いしたいと思います。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、山口委員、お願いします。

○山口委員

私は、医療現場で働いていまして、今の問題としては、お医者さんの時間外という問題を大きく取り扱っていて、特に若いお医者さんだったり、研修医の方とかは、命を預かる現場ということで、時間外を多くやっていることがあります。

労使間でも、時間外の問題とかも今後も話し合っていきたいということと、あと、医師

の確保が難しい状況でもありますので、医師の確保も努めてまいりたいと思います。

○清山会長

もう新聞のトップ記事になっていますよね。ぜひ頑張ってください。

それでは、吉原委員、いかがでしょうか。

○吉原委員

ケーズホールディングスの吉原です。今日はどうもありがとうございます。

人材確保も少し苦戦が始まってきて、この間もお話したと思うのですが、社員になれる資格の有期の方を、関東だけでも50人ぐらい、有期から社員に登用するチャンス、それと、初任給、今もお話が出ましたが、今度のベアでも当然あって、そうすると、当然、専卒、大卒も軒並み上がって行って、さかのぼってトータル的にベースアップになるというところとか、あと、意外と大きかったのは、ウェブ求人サイトの会社を変えたのです。そうしたらとてつもなく応募は増えました。ただ、質は、申しわけないですが、ちょっとクエスチョンなところもあるのですが、ああいうところにちょっと変えるだけで本当にエントリーが大変多くなって、あとは、本社を通さないで、店舗所属長と直で面接日が決められたりとか、そういったところも活用をしています。

外国人のほうは徐々に進んでおりますが、仲介をしっかりととタイアップして、従業員も東南アジアへ行かせようかとか、そっちはまだ後発のほうでございます。

あと、残業の話は、1分単位の勤怠にしまして、これは増えるのかなと思ったら、間もなく1年になりますが、逆に残業時間が減っております。というのは、5分前打刻、要は19時までが定時であれば、18時55分から退社打刻を打っていいですよ。56分でも19時7分までというようなちょっと頑張って5分間の猶予をやって、残業にならないような勤怠の方式にしましたら、これは残業が増えません。減りました。そういう報告です。

あと、法律が法律をちょっと邪魔しているというところの一つですと、消費増税が、3回目ですから、すごくそちらがドキドキしているのです。実は、半日有給をできる仕組みとか、そういうのもつくっているのですが、どうしても駆け込み需要が怖い。その反動減でも、労働者はちゃんと働かなければいけないということで、そこはちょっと苦慮しているところなんです。

ですから、5日の有休義務は、上期3日、下期2日という上期・下期で消費増税を見込んで、労務担当のほうでしっかり有休マークの勤怠をチェックしていくというようなところで対策をとろうと思っております。

以上です。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、林委員、お願いします。

○林委員

今日は御説明ありがとうございました。

一つ、働き方改革のところで行きますと、私どもも、法規制に対する対応、周知はもとより、先ほどありましたいろいろな働き方の質を上げる生産性向上の取組というのは、基本、ここが知恵の出どころだと思っていて、そこを一生懸命やっております。

もう一方の側面で、資料にもありましたが、柔軟な働き方をしやすい環境整備という観点でも、比較的、首都圏等は、例えば、サテライトオフィスであったりとか、在宅勤務に向けた環境整備づくりというのが割と進んでいるのだと思うのですが、私どもも、茨城県内における県としての取組だとか具体的な支援策というのは、私が不勉強なのかもしれませんが、もし何かおありでしたら、あるいは計画をお考えでしたら、ぜひ教えていただきたいと思っております。

○清山会長

今の働き方のことについて労働局の方からコメントをいただけますでしょうか。柔軟な働き方も含めて、今の状況をご紹介いただけますか。

では、ほかの方から御意見をいただきながら、どなたが発言するかも含めて、事務方のほうで御相談いただいてもいいかなと思います。

それでは、申委員、公益委員からお願いします。

○申委員

申です。

2つぐらい疑問点を持ちまして、今日の新聞にも出ておりますが、世界男女格差ランキングが日本が世界で110位だというニュースがあったのですが、これは、働き方改革と絡めて、今後、例えば5年でこの順位を50位に上げるとか、そういう具体的なビジョンというのがまだ見えていない現実ではないかなということを考えておりまして、これは女性の立場から新聞を見ながら考えました。

もう一つは、非正規労働者のことが非常に気になりますが、4割が一般的に非正規雇用者だということがデータに出ておりますが、これも働き方改革と絡めて考えると、これを例えば非正規から正規になるチャンスを広げていくとか、あるいは、非正規、今は会社で4割なのだけれども、今後5年後には3割にするとか、さらに2割にするとか、具体的な目標があるのか。

非正規雇用者がなぜ気になるかという、ほかの国より日本はこれが非常に多いというデータがありますので、それはバブル以降、日本の経済が長年不景気だったということで、コスト削減のためにどんどん非正規を広げてしまったということで、これが根本的に、今、

人材が足りない問題と絡めて、非常に複雑な問題になっているという気がしました。

以上です。

○清山会長

ありがとうございました。

いかがでしょうか。今に対して、答えるべき方は決まっているのではないかと思ったりするのですが、一つは松本さんからだと思うのですが、違いますか。女性が多いということもあるので、正社員転換のところは、松本雇用環境・均等室長。

○松本雇用環境・均等室長

今回、法律がパートタイム・有期雇用労働法が変わるのですが、例えば、パートタイム労働法の中で正社員へ転換するための措置を会社としては設けなくてはいけないということで、そういう制度を会社としては必ず設けなくてはいけないということになっておりまして、ただ、実際に試験をして、正社員に必ずしも皆さんがなれるわけではないのですが、そういう正社員へ転換するためのチャンスを会社としては設置しなくてはいけないということになっております。

あとは、無期転換ルールということで、有期で5年以上ということで、正規とは違うのですが、期間の定めがない契約ということで申し込み権が発生するということになっておりますので、そういう意味では、一度、非正規、例えばパートを選択したからずっとパートでいなくてはいけないということではなくて、法律においても、本人の意欲とか能力があればチャンスが得られるといたしますか、そういうふうに法律の中で制度が変わっております。

○清山会長

申委員のご発言は、基本的には、非正規がどんどん増えていることに対する警鐘ですよ。だから、それに対して数値目標がないという現実があります。これは厚生労働行政に対してこのような意見が出ているというふうに認識していただければいいのかなと思います。そうですよね。わかった上で発言されているのだと思うのですが、

それでは、滝本委員は最後がいいですね。それでは、木島委員からお願いします。

○藤井職業安定部長

すみません、回答させてもらっていいですか。

○清山会長

どうぞ。

○藤井職業安定部長

今の御質問に関連して御紹介したいのは、本文の22ページに、正社員転換・待遇改善実現プランを書かせていただいておりますが、これは平成28年に当初できたもので、5年間の計画期間になっておりまして、今まさに見直しの時期という形になっています。

この中で、正社員を何%にというところまで細かく目標が出ているということではないのですが、それぞれの具体的な個別の目標値を掲げて、正社員化というのを取り組んでいくところとして、まだ今検討中なので、これからいろいろな目標を考えていく段階です。

それから、正社員化に当たっては、正社員の求人確保して、それにあっせんをしていくということをおこなってやっておりますし、これからもしっかりとやっていきたい。今現在、大体出ている求人の半分ぐらいが正社員を対象とする求人等ということになっていますので、正社員求人がありますから、正社員になりやすい環境にはなっていると思います。

もう一つ、御紹介申し上げたいのは助成金なのですが、キャリアアップ助成金というのを私どもは持っておりますし、正社員コースということで、非正社員から正社員に転換をするということで一定の助成をしていくものですが、これについて実績を御紹介させていただきますと、平成29年度の助成金の正社員コースを使って正社員に転換したという方が783人なのです。平成30年度は10月末現在ということで集計をしておりますが、10月末現在で946人という形になっておりまして、平成29年度1年間分よりも既に多くの方正社員化をしているという状況になっておりまして、引き続きこういった助成金の周知をしっかりと、御活用いただくようなことも取り組んでまいりたいと思っております。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、木嶋委員、お願いします。

○木嶋委員

木嶋です。今日はどうもありがとうございます。

私の関心は、働き方改革関連法の改正がいわゆる70年ぶりということですが、先ほど、確か高木委員や澤畑委員からもありましたが、一番厄介なのは、大企業とか労使間の交渉ができる会社の問題というよりは、むしろ中小の認識をあまり持っていない経営者と労働者との間のトラブルが一番厄介だと思っております。

恐らく、今の労働局のほうからのいろいろなアナウンスとか周知をしたときに、聞いてくれる方はいい。また、相談に来てくれる方はいいと思うのですが、そうではない方、まさにそういう人たちがどう認識してもらえるのかなというところだと思います。

特に、今回、年休の5日間の義務付けとか、時間外のほうは来年1年ずれるわけですが、そういう意味では、罰則付きの規定ができた関係上、なおさらその辺の周知なり認識の徹底をしていかないといろいろなトラブルだけが発生してしまうのではないかなと思っております。

ところなのです。

先ほどのお話だと、労災保険の申請に当たって、一括申請なので、その際に、36協定のチェックとか、そういうこともされるという話も伺ったところですので、そういった機会を利用しながら、広くもっと浸透といいますか、認識を深めていただけることが、個別紛争が発生しないという方向につながるのかなと思って聞いています。

今後とも、そういったところについて、今の周知とかアナウンスだけではない、プラスアルファのところをよろしくお願ひしたいと思っています。

○清山会長

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

本日は、詳しい説明ありがとうございます。

今、水嶋委員もおっしゃっていたように、本当にさまざまな施策、対応されているわけですが、そうしたことがより広く伝えられることの重要性ということを非常に感じます。

私どもも、学生ですとか、障害のある方ですとか、高齢者とか、そうしたさまざまな立場の方を見ておりますと、もちろん情報を自分で取りに行くということが基本ではございますが、働く立場の方は、具体的に一歩動くための知識なども啓発していただけるとよろしいかと思いました。

以上でございます。

○清山会長

ありがとうございました。

葉委員、お願いします。

○葉委員

本日はありがとうございました。

人材確保の中で、外国人をめぐる環境がすごく変わっていくかと思うのですが、今のお話にもございましたように、外国人というのは非常に弱い立場にある方たちだと思います。何よりも言語の問題が大きく立ちはだかっているかと思ひます。だから、自分たちの労働環境をどう改善していけるのかということももちろんわからないでしょうし、自分たちが置かれている環境を訴えるすべもないかもしれないので、そういったところで、通訳であるとか、外国語ができる方を、それこそハローワークとか、そういった労働局のところで人材確保をまずしていただきたいなということと、日本の方々の労働環境ももちろん大切ですが、今後、否応なく外国人を受け入れる環境があると思ひますので、そちらの支援の

ほうにも目配りいただければと感じました。

以上です。

○清山会長

ありがとうございました。

滝本委員、最後、締めてもらえたらいいかなと思うのですが、お願いします。

○滝本委員

大した話はありませんので、もしあれば。

○清山会長

それでは、松本委員、どうぞ。

○滝本委員

何かありましたよね。

○清山会長

滝本委員が時間を松本委員に少し割いてくださいましたので、どうぞ。

○松本委員

ありがとうございます。

外国人ということでお話がありました。うちはヤマト運輸なのですが、ここで土浦にベースといわれる拠点がありまして、そこは主に仕分け作業ということで、そこでは外国人の実習生とかが多数働いていただいております。割合はと聞きましたら、半数ぐらいいらっしゃるということで、そのぐらい貴重な方だと認識しております。

ただ、一方では、私のところ、直接お客様に対する仕事をすれば、運転手ということになりますよね。それについては対面の仕事なので、そこについては慎重に進めていただきたいという思いがありますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○清山会長

ありがとうございました。

それでは、滝本委員にお願いしたいと思います。

○滝本委員

茨城新聞社の滝本でございます。

せっかく働き方改革ということで、皆さんから前向きなお話、前向きな議論をされている中で、そういった世の中の動きを否定するような意見になってしまいますので、できれば話をしたくなかったのですが、働き方改革という動き、ここ2、3年、急激に出てきて、この場でも盛んに議論をされるようになってきた事案かなと思っているのですが、私の全くの私見といたしますか、持論なのですが、この働き方改革という言葉を書き聞きますと、私が自分でこれまで40年近くやってきた働き方を全て否定されてしまっているみたいな動きを感じる部分が非常に多くあります。一つは、私は新聞社という業界、一般企業から見ますと特殊な業界だと思えます。特殊な仕事だと思えますが、新聞記者なんていう仕事は、一見上品に見えますが、全く逆で、1年入社が違うと天国と地獄みたいなことがあります。今でいうパワハラなんていうのは当たり前ですよ。このやろう死ねとか、それは日常茶飯事です。そうやって鍛えられてきて、私も現役時代、そこまではやらなかったですが、多少きついことはしょっちゅう言っていました。そうやって鍛えられてきて、それで仕事を覚えてきた部分というのがあるのです。ある日突然、それやっちゃだめだよ、それパワハラだよと言われるという現実が一つあります。

それから、残業にしましても、何か一つ事件の取材を追いかけているときに、特殊な業界ですから、夜回りなんていうのがあります。警察の幹部の自宅に張り込んで帰ってくるのを待っているなんていうことが結構あるのです。それで特ダネを取るなんていうスクープ合戦ですよ。そういった中で、残業をやっちゃいけないから帰ろうなんていうことはあり得ません。それが許されていた業界ですし、それが新聞記者の仕事の本質だったのです。

皆さん、テレビで国会とかでもめているときに、夜中まで国会がやるときに、政治部の記者なんか政治家にくっついてよくやっていますね。あれなんかも一緒ですよ。ああいう形が仕事の本質でした。

それを、その事件があったことが一つの大きなきっかけなのかと思うのですが、働き方改革という動き自体は素晴らしい取組だと思うのですが、そういうことで、自分のやってきたことを否定されてしまうというか、そういうような印象を持ってしまっているということでございまして、この議論に水を差すような、逆行するようなことを言ひまして大変申しわけございません。

それから、労働界の高木さんあたりからも怒られそうですが、ずっと長年、そういうところで働いてきた者の一人の感想として、聞き流していただければと思います。

以上でございます。

○清山会長

ありがとうございました。

最後に、このような意見が出ましたが、ルールとか慣行が新しい時代に合わせて変化していくというときに、前のものを否定というか、前のものはその時代やその社会には適法

的であったかもしれないのだけれども、それに対してちょっと問題が出てきたので変更するということがあります。そのときに、過去のその行為を責めるのは少し問題がある。過去の行為はそのルールのもとで行われたものではなかったのではないことを考慮する必要がある。その辺の断罪の仕方とかを誤ると世の中おかしくなるのではないか。今これから変わったルールのもとで、これからの行為について、法を前にさかのぼって適用するということではないぐらいの、ちょっと緩やかな気持ちで、でも新しい時代に新しいところに向けて対応していくというぐらいでいいのかなとも思います。滝本委員の過去の言動だけでなく、我々もみんなそういうちょっと脛に傷を持っていることがあるかもしれないと思います。そういう中で生きてきたところもあると思うのですが、それを断罪するとかではなくていいのではないのでしょうか。そう考えると先に進めないのです。自分はこうしてきたから、それを否定してしまうとなると。

○滝本委員

あくまで一つの側面としてそういう部分もあるということです。全否定しているわけではございません。

○清山会長

わかります。

○福元労働局長

先ほど林委員から御質問があった点で、直接的な答えになるかあれですが、首都圏での在宅勤務が進んでいる、そういう意味での好事例とか何かないでしょうかという話でございましたが、一つの策としては、業務改善助成金とかいう助成金の活用もあるかと思うのですが、現段階で私どもも直接的なものを持ち合わせておりませんので、調べてみまして、何か情報提供できるものがございましたら、また改めて提供させていただきたいと思っております。

それと、先ほどお話のありました滝本委員からいただいた件につきましては、この時代の流れだと思しますので、これまでのことを生かしながら、また時代に沿った中で、ぜひ前向きにいろいろなことに取り組んでいただければありがたいと考えております。

どうぞ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。

それでは、何とか時間内ぎりぎりのところで全員の御発言を得ることができました。事務方の方には、時間が押している中で、コンパクトにきちんと説明をしていただいたり御回答いただきましてありがとうございます。

皆さんに対して、いろいろな意見が出たものは、これからの厚生労働行政への期待のあらわれと思って、今後、御活用をお願いしたいと思います。

これにて今回いただいた議事については審議を終了させていただきます。

司会進行を事務局のほうにお返ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

○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31年度第1回の審議会は本年秋ごろの開催を予定しております。早めに日時調整をさせていただきます。委員の皆様の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。