

令和元年度 第一回茨城地方労働審議会

1 日 時 令和元年11月26日（火）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 木村雅人 申美花 清山玲 葉倩瑋

【労働者代表】 大森玄則 小林浩二 高木英見 松本三智夫 山口仁美

【使用者代表】 加藤祐一 林泰造 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

俵田雇用環境・均等室長

関雇用環境改善・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

細江労働基準部長 工藤監督課長 加藤健康安全課長

青木賃金室長 櫻井労災補償課長

職業安定部

小川職業安定部長 前島職業安定課長 清水職業対策課長

海老澤訓練室長 佐藤需給調整事業室長

4 議 事

(1) 会長選出

(2) 会長あいさつ

(3) 会長代理、議事録署名人の指名

(4) 令和元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

(5) 意見交換

開 会

午前10時00分

○宮内総務課長 それでは、定刻となりましたので、ただ今より令和元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、ご案内のとおり12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。

初めに、辞令に関してご案内いたします。

本年9月30日をもちまして任期満了ということで、委員の任命替えを行わせていただいております。今期の任期は令和元年10月1日から令和3年9月30日までの2年間となっております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

委員の皆様の名簿は資料に入れさせていただいておりますが、今回から新たに委嘱させていただきました方々をご紹介します。

まず、公益代表委員といたしまして、木村雅人委員です。

○木村委員 木村でございます。よろしくお願いいたします。

○宮内総務課長 続いて、労働者代表委員といたしまして、相野谷路子委員です。本日は欠席になります。

続いて、使用者代表委員といたしまして、加藤祐一委員です。

○加藤委員 経営者協会の加藤でございます。よろしくお願いいたします。

○宮内総務課長 今後ともどうぞ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ご覧ください。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す。

した。本日は、公益代表 5 名、労働者代表 5 名、使用者代表 3 名、計 13 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が、公益代表委員の水嶋委員、労働者代表委員の相野谷委員、使用者代表委員の服部委員、吉原委員、岡本委員がご欠席でございます。

これによりまして、委員の 3 分の 2 以上又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にご挨拶を申し上げます。

○福元局長 おはようございます。委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、本日の審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

また、日頃から私どもの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を重ねて御礼申し上げます。いつも大変ありがとうございます。

まずもってと申しますか、このたびの台風 19 号の関係でございますが、県内でも多くの事業所、また、住民の方々が被災されたことを心よりお見舞い申し上げたいと思います。

私ども労働局におきましても、全ての監督署、ハローワークにおきまして特別労働相談窓口を設けさせていただきまして、これまでに 100 件を超える相談が寄せられているところでございます。また、太子町であるとか常陸大宮市におきましては、自治体の皆様方と相談の上で出張の相談窓口を開設させていただきまして、支援のご案内に努めているところでございます。これからは何かご心配事等あれば、ぜひこれらの窓口にご相談いただき、ご活用いただければと思っておりますので、よろしく願いいたしたいと思っております。

ところで、本日は、会議の次第にもございますように、本年度の当局の労働行政運用方針に基づきます上半期の運営状況等につきましてご説明させていただき、その後ご審議をいただくこととしておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

私からは、今年度の最重要課題といたしまして取り組んでおります働き方

改革の推進の状況につきまして説明させていただきたいと思っております。

皆様方ご案内のとおりでございますが、我が国は少子高齢化が進展し、労働力人口が減少しております。茨城県の場合を見ましても、2010年、平成20年ごろには人口の6割強を生産年齢人口が占めていたわけでございますけれども、これが令和の中ごろ、令和14年ぐらいになってきますと50%半ばぐらいまで減少すると、そして一方、75歳以上の方は約10%であったものが2倍ぐらいに拡大する見通しになっております。

そのような中、働く方々一人一人がよりよい将来の展望を持てる社会を実現していくためには、それぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択でき、経済の成長と分配の好循環をつくり出す、いわゆる働き方改革が重要になっていると考えているところでございます。

そして、その一環といたしまして、今年の4月から年5日の年次有給休暇の確実な取得であるとか、大企業におきます時間外労働の上限につきまして、原則月45時間、年間でいいますと360時間とする改正労働基準法等が施行されているところでございます。さらに、来年の4月からは、時間外労働の上限規制が中小企業の皆様方にも適用されることになっているところでございます。

このような中、働き方改革を着実に実現していく、そのためには、何といましても大企業はもとより、本県の場合、従業員数で見た場合、約9割を占める中小企業、小規模事業者などの方々に、働き方改革の考え方であるとか内容、対応策についてご理解いただき、その上でしっかりと取り組んでいただくことが重要だと考えております。

このため、私ども労働局におきましては、昨年度に引き続きまして、監督署に労働時間相談・支援コーナーを設置いたしまして、できるだけ細やかな相談・支援を行うとともに、中小企業、小規模事業者の方々の働き方改革を推進すると、そういう観点から開設させていただいております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、改正法の円滑な施行に向けて、事業主の方々、また労働者の方々、双方に対する積極的な周知に取り組んでいるところでございます。

一方、今年の6月でございますが、日本東京商工会議所から発表されました働き方改革関連法の認知度、また、準備状況に関する調査を見ますと、本日の資料といたしましては、インデックスの「働き方改革」で資料2の資料のところでございますが、後ほどご覧いただければと思っておりますが、やはり未だ2割の事業主の方々が上限規制を知らない、また、1割の事業主の方々が、対応が必要だが何をすべきか分からないなどと回答されております。

また、この上限規制への対応に当たっての課題といたしましては、約半数の事業主の方が、特定の時期とか特定の従業員に業務が集中してしまう、もしくは人手不足、そしてまた3割の事業主の方々におかれては、短納期等のしわ寄せを挙げておられるところでございます。

そしてまた、茨城働き方改革推進支援センターでも、セミナーの参加者等からアンケートをしたところでございますが、それにつきましてもインデックスの「働き方改革」の資料2-2につけております。やはり未だ3割を超える方が36協定の上限時間数が定められていることを知らなかったとか、対応するに当たっての課題があると回答されており、対応するに当たっての課題といたしましては、7割が人手不足、そして4割が短納期の発注等のしわ寄せ、仕事の忙しいときとそうでないときの差を挙げておられるところでございます。

このため、年度後半に向けましては、このようなアンケート結果であるとか、本日ご出席いただいた委員の皆様からのご意見等をお伺いしながら、周知不足の内容であるとか、対象集団を絞るなどによりまして、集中的、また、できるだけ効果的な周知を図ってまいりたいと考えているところでございます。

あわせまして、中小事業者の方々に対するしわ寄せの防止につきましても、関係省庁との連携を図りながら、この11月をキャンペーン月間と位置づけておりまして、集中的に大企業に対する要請等も実施しているところでございます。

これから働き方改革関連法が本格的に施行されていくわけでございます。その中でここ数年の取り組みが、働き方改革が円滑に進むか否かの大きな鍵になると考えております。委員の皆様方のお力をお借りしつつ、私ども労働局も一体となりまして、働き方改革をさらに推進してまいりたいと考えているところでございますので、引き続きのご協力をお願いいたしたいと思っております。

なお、本日は分野ごとの課題への対応を初め、各種施策の具体的な推進状況等につきましましては、総務部長からご説明させていただきます。その後に、来年の1月からハローワークにおけるシステム更新を予定しているところがございますので、その目的ですとか効果等について安定部長から説明させていただきます。その後に委員の皆様方から忌憚のないご意見をいただくことによりまして、今後、年度後半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、どうぞよろしくをお願いいたします。

○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。

資料は共通資料と運営方針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。

続きまして、机上配付資料でございます。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、資料No. 2－5、資料No. 2－50、こちらは差し替え分になります。また、資料No. 2－90－2、ハローワークシステム刷新関係の追加資料を配付させていただいております。

また、「労働行政のあらまし」を各委員の皆様へ配付させていただいております。こちらは労働局からの説明の際に使用いたしますので、そのまま机上にてお願いいたします。

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、皆様へ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。

最初に、会長選出ですが、地方労働審議会令第5条に規定がございまして、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから委員が選挙する。」と定められております。

会長の選出につきまして、いかが取り計らえばよろしいでしょうか。

○加藤委員 事務局案があればお願いします。

○宮内総務課長 事務局案といたしましては、公益代表委員の清山委員に会長をお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○宮内総務課長 ありがとうございます。

それでは、清山委員に会長をお願いいたします。

清山会長にはご挨拶をお願いするとともに、以降の議事進行につきましてよろしくお願いいたします。

○清山会長 会長として議事を進行していきたいと思っておりますけれども、皆様、

どうぞご協力賜りますようお願いいたします。

今般、働き方改革の関連法の施行が始まり、特に賃金については、2020年4月1日から大企業で、2021年4月1日から中小企業で始まると思います。しかし、まだまだそのための準備あるいは周知ということも含めて、特に中小企業では遅れているのではないかなというふうに感じております。労使ともに皆さんそれぞれの立場でご苦労されていると思うんですね。そういうところの課題やニーズ等も、後半の意見交換のところでは少し時間をとって、自由にご発言いただきたいと思っています。

それでは、早速ですけれども、大部の資料をいただいておりますが、その資料説明は事務方をお願いするんですが、最初に、議事に入る前に、地方労働審議会令第5条第3項に、「会長に事故あるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。」とありますので、私から指名させていただきます。

会長代理を公益の葉委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○清山会長 それでは、よろしくお願いいたします。

続きまして、議事録署名人を指名させていただきます。

議事録署名人は、私のほかに高木委員、加藤委員にお願いいたしたいと思っております。よろしいでしょうか。

○加藤委員 承知しました。

○清山会長 それでは、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に移ります。

令和元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っております。また、委員の皆様から後半活発なご意見を頂きたいと思っておりますので、ぜひその点ご協力をお願いいたします。

それでは、次第に従いまして、まず労働局からの説明を頂いて、その後に一括して質疑応答という形にいたします。意見交換の時間を確保しますので、できるだけ聞いている間に本日はこの点を話そうというふうに取りまとめていただいているとスムーズかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。労働局の方におかれましては、説明は着座のままで結構ですので、よろしくお願

いします。

それでは、まず中野総務部長からご説明いただきたいと思います。よろしくお願ひします。

○中野総務部長 ただ今ご紹介にあずかりました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。恐縮でございますが、座って説明させていただきます。

私からは、平成31年度の茨城労働局行政運営方針に基づく上半期の取組状況を中心にご説明申し上げます。分野ごとに説明を行うところですが、説明時間の関係上、全ての資料に説明を行うということは大変難しい状況ですので、重点を絞った説明になることをお許しいただければと思います。

また、説明資料としてファイリングさせていただいておりますが、インデックスの共通資料の「労働行政のあらまし」に基づきまして、机上配付されておりますので、机上配付のほうをご参照いただきつつ、ファイリングされている重点施策、働き方改革の資料をご参照いただき、説明をお聞きいただければと考えております。

説明の中で、赤のインデックスの、今お話ししました運営方針資料については、通しページのナンバーとしておりまして、説明させていただく際は、右下のナンバーP何ページと申し上げますので、そのときはそのページに合わせてご参照ください。

それでは、初めに、机上配付しております「労働行政のあらまし」ですが、こちらを1枚めくっていただきまして2ページです。ここに労働局の組織図がありまして、厚生労働省の下に47都道府県に労働局が設置されております。それぞれ労働局では、総務部、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部という組織で行っております。その下に労働基準監督署、ハローワークが設置されております。監督署とハローワークにつきましては、このあらましの一番最後の17ページにありまして、監督署は8署、ハローワークは13所となっております。

こういったことで運営しているところですが、まずあらましの3ページ、次のページをめくっていただきまして、ここには、第一章、Aのところ働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業所等に対する支援等を掲げておるところですが、冒頭、局長から働き方改革関係のポイントでも触れさせていただいておりますが、働き方改革関連法につきましては、本年4月から年5日の年次有給休暇の確実な取得ですとか、大企業における時間外労働の上限を原則月45時間、年360時間とする改正労働基準法などが施行さ

れておりますとともに、来年4月からは、時間外の労働の上限規制というのが中小企業にも適用されるということになっております。

中小企業・小規模事業者などの皆様が働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するために、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きまして浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者などの皆様が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組が行えるよう支援を行うということが重要になっているところです。

このため、労働局におきましては、昨年度に引き続きまして、労働基準監督署に労働支援相談コーナーを設置しております。これは3ページの右のところに働き方改革推進支援センターのポスターを小さいながら掲載させていただいておりますが、監督署での支援とともに、中小企業・小規模事業者などの方々の働き方の改革を支援するために設置しております茨城働き方改革推進支援センターなどとも連携をとりながら、法改正後の円滑な施行に向けて、事業主、労働者双方に対する積極的な周知に取り組んでいるところです。

それでは、資料ですけれども、赤いインデックスの運営方針資料の7ページをご覧ください。

こちらは、先ほど局長からも若干触れましたけれども、日本東京商工会議所のアンケートの抜粋となっております。本年6月に出ているものですが、働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査です。

次のページ8ページですが、ここに棒グラフが記載されておりますが、未だに約2割の事業主が「上限規制を知らない」とありまして、12ページですが、こちらのグラフの中でも1割の事業主が「対応が必要だが何をすべきか分からない」、こういった回答がなされてありまして、上限規制の対応に当たりましてその課題となっております。

そして、15ページですが、約半数の事業主の方が「特定の時期、特定の従業員への業務集中」「人手不足」、そして、3割の事業主の方が「短納期等の「しわ寄せ」を挙げております。

そして、18ページをご覧くださいますと、こちらは茨城働き方改革推進支援センターが行っておりますセミナーのアンケートでして、こちらでも未だに3割を超える方が「36協定により上限時間数が定められていることを知らなかった」とか、「対応するに当たっての課題がある」などと回答されております。対応するに当たっての課題としては、7割が「人手不足」、そして4割が「短納期発注等のしわ寄せ、仕事の繁閑の差」ということを挙げているところです。

こうした働き方改革を着実に実現していくためには、大企業はもとより、

本県の従業員数の9割弱を占める中小企業・小規模事業者などの方々に、働き方改革の基本的な考えや内容についてご理解をいただきまして、その上でしっかり取り組んでいただけるよう、今後においても周知を図っていきたいと考えております。

この周知に当たりましては、資料の23ページの「働き方改革支援ハンドブック」により、相談窓口、それに関する補助金や助成金のご案内などを盛り込んでおりまして、また、34ページをご覧くださいますと、厚生労働省のホームページ上で「事業主の方から多く寄せられる労務管理に関するご相談の回答について」が掲載されており、こういった方法を使いながら皆さまへの周知を随時行っているところです。

そして、労働局及び茨城働き方改革推進支援センターが行っているセミナーですが、こちらの開催状況は、本日追加資料として机上配付いたしました資料No. 2-5、働き方改革の周知のための取組にあるとおりです。横向きになっている資料ですけれども、年度後半に向けては、アンケートの結果ですとか、皆様方の生の声をお聞きしながら、周知不足の内容や対象集団を絞るなど、そういったことによりまして集中的・効果的な周知を図っていきたいと考えております。

続きまして、資料に戻っていただきまして、58ページをご覧ください。

こちらは茨城労働局ホームページに掲載されているフォトレポートで、茨城県信用組合との協定です。オール茨城としての取組の一環として、金融機関と働き方改革に係る包括連携協定を締結しておりまして、常陽銀行、筑波銀行、水戸信用金庫に続き、今年3月は茨城県信用組合、また茨城県社会保険労務士会、こちら59ページになりますが、それぞれの皆様と協定を締結いたしましたして、働き方改革の一層の周知に取り組んでいるところです。

それから、66ページをご覧ください。こちらは茨城働き方改革推進支援センターの実施する支援策の一つで、社労士が企業訪問により相談を行うということですが、また、これ以外でも、働き方推進支援センターにおいては、企業経営の専門家によるセミナーの開催や、企業への訪問による技術的な助言を始め、本年度からは市区町村や商工会議所の相談窓口への専門家派遣をワンストップで実施しているところです。

続きまして、資料の68ページをご覧ください。こちらは12月16日に、つくば国際会議場におきまして、働き方改革関連法の原案に携わった専門家であり、かつ、東京大学の水町教授を招いたセミナーの開催を予定しております。

こういったことも含め、働き方改革の推進に関しましては、目下労働行政

における最も重要な施策の一つとして、特に中小企業・小規模事業者等に対する支援に取り組み、繰り返しになりますけれども、本事業の委託先である茨城働き方改革推進支援センターと緊密な連携を図りまして、管内の企業が働き方改革の着実な実現に向けてしっかりと取り組んでいただけるよう、一層の周知・支援を進めていきたいと考えているところです。

続きまして、あらましに戻っていただきまして、3ページです。①として長時間労働の是正及び労働条件の確保・改善の対策がございます。

資料70ページに「時間外労働の上限規制お悩み解決ハンドブック」があります。ご案内のとおり、本年4月から罰則付きの時間外労働時間の上限規制などが盛り込まれた改正労働基準法が施行されておりますけれども、この上限規制が来年4月から中小企業に対しても適用されます。このため、ご覧いただいている資料を使いまして、あらゆる機会を捉えて事業主に対し改正法の内容などの周知に努めているところです。本年4月から9月までに、局・署合わせて150回の説明会や会合で周知を行ってまいりました。

続きまして、あらましの3ページの②の「過重労働解消に向けた取組の推進」です。

こちらにつきましては、運営方針資料の87ページですけれども、「過重労働解消キャンペーン」というリーフレットになっておりまして、本年11月は、過労死等防止対策推進法におきまして「過労死等防止啓発月間」になっております。これに併せて厚生労働省では、今月、過重労働解消キャンペーンを実施中です。具体的には、過重労働防止を重点に事業場に対する集中的な監督・指導を実施しているほか、11月7日には水戸プラザホテルにおいて、ご遺族やパワハラ研究とその防止の専門家をお招きして、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催しました。また、11月19日には、時間外労働の削減や女性の活躍推進に積極的に取り組むベストプラクティス企業を認定しており、こちらの企業に対して、労働局長が高萩市の株式会社永谷園茨城工場様を訪問いたしまして、社員等と意見交換などを行っております。

今後、労働局ホームページでのPRを通じて、広く県内の企業に参考にしていただくよう努めてまいりたいと考えております。

そしてまた、あらましの3ページの②の過重労働の解消に向けた取組に戻りまして、ここでは、長時間にわたる時間外労働の抑制のため、時間外・休日労働協定における限度時間の遵守などを重点として、昨年度から労働基準監督署に労働時間相談・支援班を設置しまして、相談受け付け、巡回などを292件実施してきました。また、9月までに相談は1,253件となっております。さらに、恒常的な時間外労働ですとか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対しまして、重点的な指導・監督を行っている状況です。この関係の監督指導件数は9月末で366件行っております。

続いて、あらましの4ページですけれども、次に③で労働条件の確保・改善対策がございます。

まず、法定労働条件の確保等についてですけれども、こちらについては各種機会を捉えて労働関係の法令の周知ですとか、監督指導により履行確保を図っております。重大悪質な違反に対しては司法処分を含め厳正に対処しております。

資料の91ページをご覧ください。こちらは平成30年度の事業場への監督と司法処分の状況となっております、定期監督は3,198件行い、そのうち司法処分17件となっております。

またあらましに戻っていただきまして、法定労働条件の確保等ですが、2つ目の矢印に賃金不払残業の解消です。いわゆる「サービス残業」と呼ばれる事案についての解消に努めているところです。

平成30年度に、監督指導により100万円以上の残業手当の不払を是正させた企業数は30件ありまして、金額は約2億6,000万円に上っているところです。特に、特定の分野等における労働条件の確保対策の推進に関しては、それぞれ関係機関とも連絡を図り、情報の把握などに努めるなどして監督指導を行っております。

次に、4つ目ですが、最低賃金制度の適切な運営です。こちらにつきましては、資料の93ページに「最低賃金リーフレット」をつけさせていただいておりますけれども、最低賃金は822円から849円への引上げが行われまして、本年10月1日から効力が発効しております。県下の各種団体へ、広報紙への掲載やポスターの掲示などの協力を求めています。101ページをご覧ください。こちらはJR常磐線や水郡線の車内中吊りに広告を出してございまして、こういったことも含めて、最低賃金が着実に遵守されるよう履行確保を進めてまいります。

それでは、あらましの4ページ下段ですけれども、ここは長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進等を掲げております。

資料の105ページをご覧ください。こちらは「しわ寄せ防止月間リーフ」ですが、特に長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に当たっては、ワーク・ライフ・バランスの推進や労使の自主的な取組が非常に重要となっております。働き方改革関連法により改正された労働時間等設定改善法に基づく制度の推進が必要でして、特に11月は「しわ寄せ防止月間」として、このページにあるような資料を配布し、しわ寄せを生じさせないような周知を図っ

ているところです。

それから、109ページですが、こちらも関連して、年次有給休暇取得促進の取組として、「仕事休もっ化計画」の周知を図っているところです。

それから、「労働行政のあらまし」の5ページですけれども、これは労働災害の関係でして、第13次労働災害防止推進計画の実施状況です。

こちらについては、本年は第13次労働災害防止推進計画の2年目となっております。資料113ページに実施状況を上げておりましたが、1点目としては、(3)の目標の①死亡事故の減少ということで、目標130人以下、②の休業4日以上死傷者数の5%減少、2,764人以下、それから③のストレスチェック、こちらの実施企業割合を85%以上、この3つの目標でやっております。特に死亡事故につきましては、死亡事故の15%以上の減少につきましては、目標値である単年度の26人に対しまして、24人と2人減少で達成となっております。業種別でもおおむね計画どおりの減少を示しているところです。

それから、休業4日以上災害ですけれども、単年度2,881人に対し3,120人と、8.3%の増加となっております。今後、災害防止団体等への周知を図っていききたいところです。それからストレスチェックにつきましては、目標値の85%に対し84.3%、順調な推移となっております。

続いて、災害の発生状況ですけれども、課題が2つほどあります。1点目は、118ページですが、死亡事故を減少させなければいけないということで、5月以降立て続けに6名の方が死亡災害で亡くなっております。こうした急激な死亡労働災害の増加に歯止めをかける必要があるために、緊急要請という形で各団体に発出してしております。これをやっておるところですけれども、残念ながら、10月以降にまた立て続けに10人の死亡災害が発生してしまっており、今後も関係機関、発注機関と連携をとりまして、死亡労働災害の増加の歯止めをかける緊急対策を行ってまいります。

それから、2つ目の課題ですけれども、こちらは128ページをご覧ください。台風19号に関しまして復旧工事の中で、労働災害防止を徹底していただくということでして、こちらにも監督署あるいは関係団体宛に発出をしております。

それから、「労働行政のあらまし」の6ページですけれども、労災の給付状況ですけれども、今年度、2段目のところで、脳・心臓疾患が7件で、昨年度に引き続き高い水準で推移しているところでして、精神障害事案については16件で、既に昨年度の半数を超えている状況です。こういったことを踏まえまして、被災労働者に対する迅速かつ公正な保護に重点的に取り組み、適切な労災保険給付をしていききたいと考えております。

それから、「労働行政のあらまし」7ページのところですが、ここでは非正

規労働者と正規労働者の格差是正が掲げられているところですが、そういった中で、189ページをご覧いただきたいのですが、パートタイム・有期雇用労働法の施行がございまして。こちらは法改正の中で、下に改正のポイントというのが3つあり、こういったことを是正していくということとして、こちらの周知を図っているところです。

それから、「労働行政のあらまし」の7ページHですけれども、こちらは総合的なハラスメント対策です。資料は306ページのところで、令和元年度の均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談件数です。それぞれ昨年の同時期と比較いたしますと、いずれも相談は減少しておりますが、パートタイム労働法については、来年4月からパートタイム・有期雇用労働法と名称が変わりますので、そちらのことへの問合せが増えておまして、この関連で申しますと、2つ合わせれば相談が増加していると、こういった状況が見られるところです。

続きまして、あらましの9ページですけれども、人材確保支援です。

資料の268ページをご覧ください。こちらはハローワークにおいて人手不足の関係で人材確保コーナーを水戸と土浦に設置しており、ここを中心に今後の求職者・求人者の方々の状況を踏まえて、一体的な支援、マッチングを図っていく取組を行っております。

こういったことで、例えば、270ページをご覧いただきますと、建設業協会などの業界団体と連携した面接会や見学会、あるいは273ページの警備業、274ページでは介護職の事業者との連携によりまして、個別のセミナーや職業、介護職体験会、こういったことを併せて支援を行っているところです。

それから、ハローワークのマッチング強化についてですけれども、資料の2ページですが、2ページのところに有効求人倍率が出ております。直近9月の有効求人倍率は1.59倍となっております。この前の1ページは実際の求職者と求人者の人数となっておりますが、赤字が求人、青字が求職となっております。求職を求人が大幅に上回って推移しているということで、こうした中で企業によっては人手不足が顕著になっておまして、人材確保やそれに向けた環境整備について、労働局、ハローワークが果たすべき役割は大きいと認識しておるわけですけれども、そういった中で、ハローワークでは、特に企業情報を十分に取り込みマッチングを進めていくところですが、あらましの②のところに地方公共団体と一体となった雇用対策とありまして、これは292ページをご覧いただければと思うんですが、こちらは各自治体と雇用協定を結んでおまして、ここに記載されているのは北茨城市、高萩市と合同での就職説明会などを行ったということとして、以下、それぞ

れ紹介させていただいておるところですが、こういった地方公共団体と連携した雇用対策協定に基づくイベント、こういったものを中心にこれからも進めてまいりたいと考えております。

以下、あらまし、資料等にいろいろつけさせていただいておりますけれども、これらを踏まえまして、下半期についても労働局といたしまして取組を行っていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○清山会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして小川職業安定部長のお話をお願いいたします。

○小川職業安定部長 私、職業安定部長の小川でございます。着座にてご説明させていただきます。

まず、机上配付させていただきました資料No. 2-90-2、ハローワーク業務・システムの見直しの概要をご覧ください。

まず、本資料につきましては、厚生労働本省で今年3月27日に開催されました労働政策審議会職業安定分科会で説明した資料になりますが、これをもとにご説明するとともに、ファイリングされております資料の中で、379ページのパンフレットも一緒にご覧いただければと思っております。

それでは、机上配付させていただいた資料に基づいてご説明いたします。

1枚おめくりください。

見直しのポイントです。まず、目的のところにあるとおり、全員参加型の社会の実現に向け、ハローワークが引き続き労働市場のセーフティネットとしての役割を果たすため、懇切・公正・迅速なサービスとシステム経費の最大限の削減を実現することを目的に、システムの構成、業務フローまで踏み込んだ抜本的な見直しを行い、ハローワークシステムを刷新するものとなっております。

なお、ハローワークシステムといいますのは、ハローワーク及び労働局の業務処理、例えば職業紹介業務ですとか雇用保険業務、助成金業務ですとか、そういったものを行うためのシステムを総称しているものとなっております。

その主な見直しについてです。真ん中のところになります。

まず、簡潔に今回の見直しにつきまして申し上げますと、これまで求職登録ですとか求人申し込みを行う場合は、基本的にハローワークに来所して各種手続を行っていただいておりますけれども、このシステム刷新後につきましては、基本的に来所しなくても、オンラインを活用して求職登録ですとか

求人申し込みができるようになるというものになります。

資料に戻っていただいて、真ん中の左のところですが、ハローワークインターネットサービスの充実とあります。ハローワークインターネットサービス上において、求人者マイページですとか求職者マイページを新設いたしまして、先ほど言いました、利用者がハローワークに来所せずオンラインで利用できるサービスを充実していきたいと思っております。

その右隣ですが、ハローワークでの紹介サービスに係る機能の充実といたしまして、求人・求職者のニーズに応じたきめ細やかな支援の実現のため求人・求職情報提供機能の強化、具体的には求人票の内容を充実させていきたいと思っております。また、検索機能の強化、求人検索する機能ですが、検索項目の追加などを実施していきたいと思っております。

一番右のところですが、これは主に我々職員側のものになりますけれども、個人及び事業所単位でシステム内の情報をひもづけた共通台帳ですとか、統計・分析機能を充実させることによって、使い勝手の向上と事務処理の効率化を目指していきたいと思っております。

以上のようなことを実施することによりまして生じる効果ですが、まず、先ほど申しました来所を要しないサービスの拡大ですとか、記入負担、待ち時間の削減による利用者・職員相互の負担軽減につながるということを考えております。

また、真ん中になりますけれども、効率化によって生まれたリソースを真に支援が必要な方への職業相談ですとか職業支援の充実に充てたり、これまで以上の事業所訪問等を通じた実態の把握を行って、その情報を職業相談等に生かして、求人の充足を強化するということを目指しております。

また、一番右のところですが、今回のハローワーク求人というものは、ハローワークインターネットサービス上でも閲覧できることとなりますので、ハローワークにあります求人情報提供端末を一定数削減するなどによりまして、コストのほうも削減していくという形になっております。

具体的な内容につきましては、2ページ目をご覧ください。

このシステムにつきましては、先ほど局長からご紹介があったとおり、来年、令和2年1月6日より運用がスタートするという形になります。

まず、ポイントが4点ございます。ここに書かれているとおり、上の求職者サービスと求人者サービスの公開後の職業紹介システムの運用開始の欄をごらんください。求職者・求人者それぞれ項目が順番ごとに対になっておりますので、それをご覧くださいいただければ幸いです。

まず1点目ですが、求職申込方法、求人申込方法が変わるというこ

とです。具体的には、現行の求人・求職申込手続きにつきましては、OCR帳票のOCRによって申込書に手書きをして、窓口へ提出していただいておりますが、システム刷新後につきましては、ハローワークに来所して来所者用端末から直接入力したりですとか、自宅や会社のパソコン等を利用して登録したりすることができるようになります。

2点目です。希望者は、ハローワークインターネットサービスを利用した求職者・求人者マイページを開設していただいて、マイページを活用した求職活動や募集活動が可能となるということです。具体的には、求職者は、求人検索条件の保存や応募求人の履歴管理などがマイページで可能となり、求人者は、過去の募集求人を利用した求人の申込みですとか、安定所への採否確認などがこのマイページを利用して可能となるということです。

3つ目です。これは先ほど申し上げましたけれども、求人情報、求人票の項目が増えるということで、そこら辺が充実するということになります。それとともに、来所した場合と同じ情報が自宅のPCですとかスマートフォンからも検索・閲覧等できるようになるということです。

4点目です。求人・求職活動がうまくいかない求職者を窓口へ誘導して、課題解決支援サービスを提供したりですとか、事業所訪問をこれまで以上に積極的に実施するなどして、求職者・求人者サービスの充実を図っていくという形になります。

ただし、この求人者・求職者向けのオンラインサービスはこれまで実施していない業務として、具体的な業務の取扱いですとか、システムの仕様を決めるには時間を要するため、段階的なリリースを予定しております。大きく分けて令和2年1月から令和2年度以降に分けて実施するという形になっております。

令和2年度以降に順次リリースする機能につきましては、具体的には右側の追加機能の運用開始をご覧ください。上のほうですけれども、オンラインでの求職登録手続の完了とありますけれども、実は令和2年1月の段階ではオンラインでは仮登録となり、本登録をする場合は所定の期間内にハローワークの窓口で登録する必要があるということです。これが完全にオンラインで登録ができるようになるのは、令和2年度以降の話になるということです。

もう一つは、マイページを活用して求人への直接応募が可能となるオンラインの自主応募ですとか、ハローワークが選定した求人への応募ができるオンラインハローワーク紹介、そういったできる機能も実装する予定です。

また、マイページを活用して求職公開している求職者に求人者から直接リクエストができる、いわゆるリクエスト機能というものも今後実装する予定

です。

3 ページ目以降につきましては、さらに具体的に記載したものとなりますので、今回は時間の都合上割愛させていただきます。

以上、見直しにつきまして、お手元の資料、ファイリングされております 379 ページの資料、パンフレットになりますけれども、こういったものを通じて利用者への事前周知を丁寧に行うとともに、必要に応じてスタッフが操作方法等の支援を行っていく予定です。

最後ですけれども、今回のハローワーク業務・システムの見直しにつきましては、ハローワークインターネットサービスによりハローワークシステムの機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を広げていくとともに、これまで以上の利用者本位のサービス提供を可能となる環境を整備するものでございまして、ハローワーク窓口における求職者支援ですとか求人充足支援などの重要性ですとか、支援の本質を変えるものではないということを申し添えさせていただきたいと思います。

私からは以上になります。

○清山会長 ありがとうございます。大部の資料をコンパクトに短い時間でご説明いただいたと思います。

それでは、意見交換に入ります。

皆さん、これだけの資料ですので大変だったと思いますけれども、働き方改革関連で賃金や労働時間、あるいは今の人手不足下の人の確保ということに関連して、さまざまな意見がおありだと思います。行政に対するニーズも含めて、あるいは業界や職場の状況についての情報発信でも構いませんので、ぜひよろしくをお願いします。

余り指名とか順番って好きじゃないんですけれども、ご意見を挙手でいただけますか。それとも、順番にしますか。そうしたら加藤さんからいいですか。人数が少ないので、しっかり 1 人当たり時間を十分とってくださって構いませんので、よろしくをお願いします。

○加藤委員 報告にもありましたように、県内の中小・小規模企業にとって人材採用・確保が大変な時代だと思います。そういう中で、働き方改革を絶好の機会と捉えまして、求職者から魅力的な企業になれるように、さまざまな広報に努力させていただいている中でございますけれども、ちょっと気になる点がありまして発言させていただきます。

日本の社会も、このところ生産性向上もなかなか進まなくて、また、成長産業が生まれてこないという状況を迎えているかと思うんですが、活力ある将来のためには、ベンチャー企業とか若者の企業というのがキーになってくるかと思います。

そういうところで想定しますと、なかなか資金的にも、マンパワーでもベンチャーとか若者の企業って厳しい中でスタートして行って、だんだん大きくなってくるといふ道をとどるかと思うんですけれども、最近、行政指導であるとか法規制が行われているとなると、その辺で制約がないのかなと。

世界で戦っていくグローバル化の時代を迎えている中で、ほかの国の企業と競争する時代を迎えていますから、産声を上げた小さい企業が成長していくようなところが必要なんじゃないかなというふうに考えておきまして、それはある意味、過去には、日本としては目指すべき国やモデルがありまして、それに追いつくためには何かしていく、課題解決的なものを考えていけばよかったかと思うんですけれども、それがあつた意味モデルがなくなつて、どういふ成長分野を創造していくかとか、あるいは将来どういふふうな日本の姿を描くかというところにかかってくるんじゃないかなと思つておきまして、ちょっと今日の議論から外れるかもしれないですけれども、空白の30年にならないように、日本の姿をしっかりと目的を持って進めていかないと、手段の議論で終わつてしまふんじゃないかという不安を抱えているというふうなところで発言させていただきました。

以上です。

○清山会長 ありがとうございます。

今の最後のところに尽きるのかなという、一番重要なポイントは、目的を持ってやらないと、働き方改革の手段だけが進むと、ちょっとリスクな部分があるのではないかというお話なのかなというふうに伺いました。

それでは、誰かに回答してもらつたというより意見でいいですか。

それでは林さん、お願いします。

○林委員 林です。

今日ご報告いただいた中で、いろんな各種取組をされていって、実は私だけかもしれないんですが、企業側のほうは全部認知していないものもたくさんあるなということで、随分いろいろと取組をされている、周知をされているということに改めて感じたので、また持ち帰つて、そういったものをうまく活用することを一所懸命考えていかないといけないというふうに改めて思ひまし

た。

前半の働き方改革の関係で、商工会議所の調査でしたか、いわゆる認知、周知されているかということの幾つかアンケートの中で、我々企業の中でいろいろ議論する中で、取引先のしわ寄せの問題だとか、いわゆる業界とか商慣習でのなかなか時間の、要するに仕事の進め方等について制約を受けるとい話が、例えば私どものお客様もそうですし、それから、中小の皆さん方の会話の中でもそういう部分があって、各論でいくと、社内の一部の方あるいは一部の部門の中に、どうしても恒常的に仕事が滞留して時間外がなかなか削減できないという、突き詰めていくとそういった側面があるというのがよく最近出てくるので、私どもも、11月がしわ寄せ防止キャンペーン月間ということで、取り組んでいらっしゃるということで、企業の中も、突き詰めていくとそういうことが阻害要因になっていることについて、企業同士もお互いそういうことをちゃんと認識した働き方をしていけないと、自分のところだけがよければいいよねというふうにならないかということについての会話を実はしています。ちょっと各論的な話なんですけれども。

要は全般的には、働き方の、個々人の生産性向上というのを一所懸命やっているんですけれども、それを阻害する部分があるとすれば、それを排除していくということについての取組も、企業がやっていかなきゃいけないし、社会全体の要請の中でやっていかなきゃいけないということを感じました。

私、本当に不勉強なんですけれども、しわ寄せ防止キャンペーン月間の取組の中身についてぜひご紹介いただければというふうに思うんですが、よろしくをお願いします。

○清山会長 担当部局の方、しわ寄せ防止キャンペーンに関する活動についてお願いします。

○俵田雇用環境・均等室長 ファイリングしてある資料の105ページをご覧ください。

先ほど総務部長からもご説明の中で触れられたところでありますが、105ページでは、表紙としては、11月はしわ寄せ防止キャンペーン月間ですよということで、主に親企業、大企業の方に対しての周知に取り組んでいるところで、詳しい内容としましては、次のページの裏面になりますが、106ページですね、こちらにもう少し具体的な内容が触れております。

まず、大企業が働き方改革の法改正の適用が先行されましたので、大企業は、働き方改革の適用対象ということで、基準法始め法律の整備していかな

ければなりません。一方で中小企業はまだ適用年度が大企業の後ということで、そういう部分の関係性といいますか、そこら辺で、大企業は今いっぱいだから、中小企業は法律の適用前だからよろしくねみたいな、そういう構図も背景にあるのではないかとということから、中小企業に対してしわ寄せが押ししてくるのではないかとという懸念ですね、そこからこれは始まっております。

その中で、具体的にといいますと、例えば大企業でも、仕事をこれ以上してしまうと基準法に触れてしまうので、中小企業に仕事がまるっと落ちてくるとか、かといって納期は後ろにはできないということで短納期の発注とか、あと、消費者や利用者のニーズに応えるために仕様内容を急に変更したりなど、急な仕様変更にも対応をよろしくねというようなのが下請会社、中小企業に落ちてくるとか、具体的な例で言えば主にそういったことが想定されると。

その中で、受ける中小企業としても、当然、大企業からの仕事がなければ会社として回っていかないの、渋々それを受けざるを得ないとか、今後の取引関係の関係性を考えていく中で、パワーバランスという中で、中小企業も、嫌だとか困るとかということは直接に言えない中で、中小企業で悶々と抱えてしまうと、そういった問題を解消するための取組でございます。

そういう部分で、大企業に対しましては、そのようなことがないように配慮をお願いしますねということ、我々厚労省、労働局ですね、今、重点的にこの月間で大企業に機会を捉えては要請書をお送りしております。

一方で、中小企業につきましても、そのような問題が起こった場合には、準備・調査になりますけれども、「かけこみ寺」という相談機関もございますので、そちらのご案内も併せて行っております。

以上です。

○清山会長 いかがですか。

○林委員 ありがとうございます。

多分そういうことだと思っておりますが、我々企業間同士のそういう認識と、やっていかないとなかなかこう言ったのは進まないだろうと思っております。ありがとうございます。

○清山会長 お互いさまで、相手の働き方も考えた発注の仕方ということが今すごく課題になっているのかなと思います。

それでは渡辺委員。

○渡辺委員 私、2点ほどお話しさせていただきたいと思います。

中小零細企業のオーナーさんたちに働き方改革はご存じですかということ、45時間上限であったりとか、5日間有休をとらなきゃならないとかということは、ほぼ皆さんご存じなんですけれども、上限規制の80時間というのがございますよね。それが80時間で、次、90時間だと、90時間と80時間、170になって2か月連続してなるとアウトですよ。3か月でという、何か非常に分かりにくい計算の仕方があるなんていうのがありまして、皆さん、そのところが分からないということをおっしゃっているんですけれども。

○清山会長 半年間の、2か月連続するところのあれがアベレージで80になるということですよ。

○渡辺委員 ということですね。

○清山会長 いいんでしょうかね。もう少し分かりやすい説明が必要でしょうか。大丈夫ですかね。

○細江労働基準部長 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月、それぞれでアベレージが80を超してはいけないということなので、2か月続けるとその時点で80を超えますので、違反ということになります。

○渡辺委員 皆さんその辺のところが分かりづらくて、よく分からない、どうしたらいいんでしょうみたいなことはおっしゃっているんです。その辺のところがまだよく周知されていないかなという印象を持ちました。

もう一点は、私の知り合いで韓国の大学によく精通している人がいまして、韓国は、アメリカに行きたいという英語を重点的に勉強しながら専門性を磨くと、日本に来たいという日本語を勉強しながら専門性を磨くという大学があって、180万ぐらいお金が出るんだそうなんです、そのために。

来春卒業するすばらしい整備士がいるので、日本で日本語を勉強していて、書くこともできるんですね。書く、読む、しゃべるということもできるので、どこかで使ってもらえないかということその友人から言われまして、整備士が足りない、足りないというところが多いものですから、私、いろんなところに話をするんですけれども、日本は2年か3年ぐらいで整備士一人前に

なるんですけれども、4年やっているの、日本のスキルよりも断然高いスキルを持っているというんですけれども、日本のスキルがないから使えないってというようなお断りがほとんどなんです。

ですから、日本でそういう何か、国家資格のことを簡単につくるとするのは難しいのかもしれないんですけれども、何かそういう資格試験みたいなものができるといいなという、これは要望ですけれども、思っております。

○清山会長 資格の共通ルール化みたいなのでしょうか、グローバルな。

○渡辺委員 そうですね。国際免許は簡単に書きかえたらできますよね。ですから、そういう免許制度みたいなのができると、人手不足の解消にもなるんじゃないかなというのをこのところ思っている次第です。

○清山会長 何かそういう動きというのが他の業界も含めてありますか。少し福祉系であるんだけど、なかなか難しいとは言っていますけれどもね。

○渡辺委員 看護師さんとか介護職とかも、多分そういうことってあるのかななんて思いながらいたんですけれど。

○清山会長 また後ほど、もしあるようだったらご紹介いただくということで、あと要望として、そういうものも出ているというふうに理解していいでしょうかね。使用者側のほうからそういう意見もありということですね。

それでは、労働者側のほう、こちら大森さんからいいかしら。

○大森委員 今日のご説明、どうもありがとうございます。

私から要望ですけれども、働き方改革アンケートの調査のところで、人材の確保というところが一番問題に、7割が課題だというふうに言っているわけですけれども、茨城県の最低賃金の関係でございまして、今回27円アップをして849円になったわけですけれども、まだまだ他県と比べて茨城県は低い状況にございます。

そういう中で人材の確保という点について考えると、茨城県は他県より低いということも、人材が集まらない、人材が流出してしまうという要因の一つだというふうに思っておりますので、ぜひ、更なる茨城県の最低賃金の引き上げの取り組みをお願いしたいと思いますので、要望ですけれども、よろしくをお願いしたいと思います。

○清山会長 これはご要望ということで、よろしいでしょうか。

続いて小林委員、お願いします。

○小林委員 先ほどのしわ寄せ防止キャンペーン月間のところで、発注者と受注者で折り合いがつかないとき等には、労働局が間に入るといったことがあるという、それは違いますか。

○俵田雇用環境・均等室長 間に入るのではなく、「かけこみ寺」をご紹介いたします。また、労働基準法に違反するような内容であれば、監督署で相談対応いたします。

○小林委員 弁護士さんとかそういった……。 「かけこみ寺」というのは具体的には。

○俵田雇用環境・均等室長 今お配りしている資料には付けておりません、申し訳ありません。周知の中では別のリーフレットやパンフレットで、「かけこみ寺」の、機関が労働局の機関ではないので、他省庁の機関になります。そのため、詳しい説明は難しいんですけども、中小企業で商取引の間のトラブルがあった場合には、相談窓口として「かけこみ寺」がある旨の周知までやっております。

○小林委員 ありがとうございます。

あと、働き方改革のアンケート、事業主のアンケートのところで、やはりまだ浸透していないというところが多いなと感じています。

91ページの監督実施状況という資料で、違反事業場が55%ぐらいあるということで、昨年よりは減っているんですが、結構な違反率があるというところで、違反した際に、その内容にもよると思いますが、私の認識ですと、違反したときに、初めは指導とかそういった形で、悪質性とか常習性があった場合は、実際に行政処分とかそういった段階を踏むように認識しているんですが、それはそういった認識でよろしいですか。

○細江労働基準部長 まず、違反があるということであれば、是正勧告ということで勧告書を交付し、期日までに是正していただくというのが前提です。あくまでも、これは行政処分ではないのですが、そういった是正勧告という

ことで行政指導をいたします。

○小林委員 ありがとうございます。

例えば、こういった指導ですとかというところをもっと厳しくやることによって、もうちょっと法律の遵守への動機づけになるというか、私個人としてはそういったふうに感じております。

○細江労働基準部長 悪質性ですとか常習性みたいなものがあるところでしたら、さらに司法処分という形で書類送検等をするということにしております。

○小林委員 ありがとうございます。

罰則があるということをしっかり認識できればもっと、必ず守らなきゃいけないとか、認識しないといけないというのが、認識度が上がるのかなというふうに感じています。

あと、全然関係ない話なんですけれども、先ほどの80時間の半年平均だとか、2か月から6か月平均という話がありましたが、これは職を辞めて別の仕事をしても適用されると認識しています。一方、年間の36協定の上限時間というのは、事業所と労働組合で締結していますが、これに関しては、うちの会社は転勤があるんですけれども、転勤した際にほかの事業所に行ったときに、それがリセットされる、年間の時間はリセットされるという運用を会社はしています。この運用は法的には問題ないということは確認しているんですが、労働組合としましてはこの運用は問題があると考えていまして、改善していただきたいなというふうに思っています。

○細江労働基準部長 おっしゃるとおり、労働時間というのは個人にかかってくるものであるから、当然、個人の時間外労働時間が法律の上限を超えないということが理想なんですけど、ただ、義務を課しているのが事業主ということで、途中で事業主が変わるということは、結局、罰則を含めた形のことを、それに義務を課するというのはやっぱり難しいと思うんです。変わってしまうんで、途中で。そういったことで法的には限界があるのではないかと思います。

ただ、本来の目的としましては、労働者は何時間、それこそ月100時間、年間360時間を超えるというのは、それはいけないということですので、そこら辺も労使一体となって自己的に管理をしていただければなということ、思

っているところではございます。

○小林委員 ありがとうございます。

○清山会長 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。労働局さん、ルールの説明ありがとうございました。御礼を申し上げたいと思うんですけども、連合茨城もよく労働局さんと連携させていただいて、日ごろの労働行政を行っていただいていることを感謝申し上げたいと思います。

連合茨城は、先月の29日に第27回の定期大会を開きまして、連合茨城発は足してちょうど30年になりまして、その記念の大会ということで、福元局長にもお越しいただきましてご挨拶をいただきました。本当にありがとうございます。

その大会で、連合茨城として向こう2年間の活動方針を確認させていただきまして、その中にいろいろある中で、中心をなすのが働き方改革の対応ということでございます。

働き方改革関連法が施行されまして、順次施行されているということで、今お話があったとおりで、ことしも労働時間の上限規制であるとか、年次有給休暇の取得というのも義務付けられてきたということでございます。

そして、特に来年4月から行われます雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保ということになってきます。いわゆる同一労働同一賃金ということでございます。パートタイム・有期雇用労働法の適用ということでございます。

これが、皆さんお話がありましたが、大変難しい内容になってございまして、この対応というのは、企業さんもそうですし、労働組合としてもきちんと勉強していかなきゃいけないものだというふうに思います。この法を実効性のあるものにするためにということで、労働組合のほうもいろんな勉強会をやったり、そして労働組合を通じて企業さんときちんと話し合いをして、ルールの明確化を図っていくということで、法に基づいて執行していくということが大切かなというふうに思っております。

派遣法などにおきましても、労働組合の役割、労働者の代表ということで言いかえられると思うんですけども、その役割というのも大変重要になってくるというふうに思いますので、そういういろんな機会を捉まえて勉強したり、経営者の皆さん共通の課題として取り上げていく必要があるかなというふうに、連合としても思っているところでございます。

連合として大きな課題というのは、私ども組織労働者、組織しております労働組合でございますから、労働組合があるところは、まだそういうふうな形でよろしいんですけれども、未組織の労働者の方々、こちらのほうが8割以上でございます。そこがなかなか、ともすると会社だけの指導によって決められるということで、労働者のほうがなかなか発言や交渉する機会がないということでございます。その人たちに対して連合で何ができるかということ、それから、労働局さんもあわせてその人たちへの対応といいますか、その強化を是非お願いをしたいというふうに思います。

お話のとおり、いろんな相談窓口を設けていただいて、その相談に対応していると、連合茨城としても未組織の一般の労働者の方からの相談窓口を強化をしまして、アドバイザーを配置しまして、いろんな労働相談に当たっているということでございますので、今後ともぜひ労働局さんと連携をとらせていただきながら、対応させて頂きたいなと思っております。

それから、話は変わりますけれども、私のほうからもう一点、ハローワークさんの話、業務のシステム見直しの概要ということでお話をいただきまして、こちらのほうも大変組合としても期待をしているところでございます。このシステムが確立されると、今までのような問題が少なくなっていくのではないかなと思っております。

その問題というのは、実はハローワークさんで求人票を出されて、その求人票に基づいて働いたと、ところが、求人票と業務の内容とか処遇が変わっているということが結構相談ではございまして、例えば昇給制度がありますよと、定期昇給ありますというふうに書いてあったんですけれども、1年後に昇給がなかったとか、年に2回一時金、賞与、ボーナスがありますよということでしたけれども、実は働いてみたらボーナス出ませんと言われたというような問題も発生しておりまして、これに対応して、私ども相談を受けてハローワークさんに確認をするんですけれども、なかなかその情報を得ることができないとか、出せませんとか、それから、余り長い間保管していないのでそういうデータはもうありませんとかと言われてしまうというようなことも今までありました。

ただ、これが構築されることによって、多分データをきちんと開示するということとか、保存するということが可能になってくるかと思っておりますので、その辺の対応も含めて構築のほうをよろしくお願いしたいなと思っております。

以上です。

○清山会長 よろしいでしょうか。

一般的には、ハローワークさんで出ている求人票のほうが、ほかの民間の求人よりは相対的に精度が高いというふうに転職組からの評価を聞いたりもするんですけども、給料の支払とか休暇の問題だとか。でも、やっぱりそういう問題が現実に齟齬があるということであれば、それは一定の指導が必要になる案件ということになるかと思しますので、そのあたりは気をつけて、何らかの仕掛けを考えていただくといいのかなと思ったりしました。

続きまして松本委員、お願いします。

○松本委員 運輸労連の松本でございます。本日はご説明ありがとうございました。

まず初めに、私、運輸作業で構成する公労協の制度政策の申入れに対して、本年度も意見交換を含め丁寧なご回答ありがとうございました。まずはお礼を申し上げます。

平成においても自然災害がいろいろ起き、多かったです。令和に入ってもということで、茨城とすれば台風19号ということで甚大な被害が起きました。そこについても、被災地などで人を運ぶ、タクシーとか、鉄道が動かなければ代替バス、加えて申し上げれば、人の命にかかわるような救援物資を私どもトラックが運んでいるわけです。ここについて支援している事業者、そこで働いている方というのは、ほぼほぼ、多少の違反はあるかもしれないですけども、優良、まじめにやっている事業所なんですよね。実際そういう支援とか、やっているかどうか分からないですけども、コンプライアンスを守らないで、安全にお金をかけないとか、そういうところと優良なところが価格競争になっているんです。

どっちが勝つんですかというのと、やはり余計なお金を使っていないところが運賃は安くできるので、そっちに持っていかれちゃうということと、小さいトラックの事業所の社長さんに聞いたんですけども、遠距離になると労働時間等々もあるので、本来は2人で乗って行ってこなくちゃならないと、本当は守らなきゃならないんですけども、その辺を守らないで1人で行っちゃうと。そうすると人件費も安くなるのでその分、価格を安くできるんで、まじめにやっているほうが負けちゃうんです。そういうところを何とかしてくださいというような話ももらっていますので、そういうふうな事業所の指導ですよ。

あとは、法令違反があるようなのを見つけたら厳しく対処を、引き続きよろしくお願ひしたいと。正直者がばかを見ないような、そういうふうにしていただければと思います。

以上です。

○清山会長 今回の発言は情報提供と考えますが、回答は何か必要ですか。

○松本委員 いや、回答はもらいましたので。

○清山会長 公正競争遵守で、前提条件で守らせるようにお願いしますというふうな要望かなというふうに理解しています。

それでは、続きまして山口委員、お願いします。

○山口委員 連合茨城女性委員会で幹事をさせていただいています山口です。職業は看護師をしております。

連合茨城女性委員会としては、労働局に年に1度要請行動を行っていき、雇用における男女平等に関する要請を提出させていただいて、連携をしていますが、今後もともに連携を図っていきたいと思っております。

今も女性の管理職とか比率とか、勤続年数とか、男性にまだ及ばず、男女間賃金の格差とかも依然としてありますので、今後とも女性委員として要請をしていきたいと思っております。

看護師の現場としては、医療現場では、正職員だけではなくて、パートの方とか医療事務の方とかも正規でないことが多いので、パートの方とともに働いていることが多いんですけども、同一労働同一賃金に関しましても、病院側と調整を今やっている途中でございます。

また、有給休暇の件とか時間外の件としても、事業者側も理解はされているようなんですが、私たち職員もまだまだ理解していない部分がありまして、特に若い職員は、有給休暇の件とか労働時間とか、時間外で働くことが多いことがありますので、事業者だけでなく、私たち労働者側からしても、きちんと理解をしていかなければならないと思っております。

○清山会長 ありがとうございます。

これは事業主サイドだけじゃなくて、働く側も自分たちの労働条件の、まず制度とかというのものもあるし、それから、法律上最低限をクリアしているかどうかとかといったことについても理解を進める必要があるということですよ。それと同時に、看護師さんでもいらっしゃるから紹介されましたけれども、看護、保育、介護、この分野の非正規の条件、それだけじゃないんですけども、女性委員会としてもおっしゃったんだと思うんですけども、

非正規の条件の格差というのは相当問題になっている。特に下のほうが低くて人が集まりにくいという状況も出てきていますので、この辺り、賃金全般支払方の見直しというのにも必要になっているのかなと理解しているところです。切実な部分がありますよね。

それでは、公益のほうから、せっかくいらしているのでご意見をどんどん賜りたいんですけども、木村委員からいかがでしょうか。

○木村委員 先ほどのしわ寄せ防止キャンペーンというんですか、あれのお話を聞いていて感じたんですが、受発注関係で優越的地位を使うというところまでは言えないけれども、それに近い要求を発注側もしないでくださいねと、それから、受注側はそういうのがあったときには相手側に何らか言うか、公的立場の方と相談してくださいという内容だと思うんですけども、ちょっと弱いなという感じがするんですね。

私も最近も官公庁の発注でそういう事例を見ていますけれども、基本契約とかそういうものがあれば、基本契約の中にこういう事項を盛り込んでくださいぐらいの指導がまず必要かなと。基本契約でこれに該当する行為があった場合は、例えば発注側がそれに対するペナルティ的な料金を払わなきゃいけないとか、そういう仕組みをつくっておかないと、なかなか受注側としては発注側に要求するのは難しい。制度をもう少し進めていただきたいなという感じはいたします。

それから、これまでの説明とは外れるんですけども、現場でどういうふうに答えを出しているのかというのは分からないんですけども、副業と兼業について認めるガイドラインが最近出ていると思うんですけども、これと長時間労働の是正、過重労働の是正ですね、こういったところのバランスをどうとっているのかということですね。

現場で多分答えが出しにくいですね。個別の企業としては、ペナルティを科せられるおそれがあるということで、結構最近では厳格に労働条件を守ろうという作業に入っていると思うんですけども、副業、兼業の分野でそれを超える労働が発生したときにどうしたらいいのかというのが答えを出しにくい、矛盾のある中身なので、例えば労災認定とか、そういうものについて現実的にどういう対応をとっていらっしゃるのかお聞きしたいというのが、資料の中から出てきている質問事項です。

それから、原子力発電所、原子力施設対策というのがあるんですけども、最近、大洗でアスベスト問題が発生していると思うんですね、原子力施設で。実は原子力の安全対策と、それからアスベストというものが複合的に起きる

ということについて、可能性がないとは言えない。複合的に起きたときに、さてどうしたらいいのかということもあると思うんです。アスベストより放射能、放射線による人間への影響のほうが大きいということで、放射線のほうの対応が先になるのかもしれないですけれども、今回のケースでは、たまたまアスベストの問題だけがクローズアップされているということで、複合的なものに対してどういう対応をとろうと考えているのかというのが理解できないなということです。そういう問題が発生するおそれのある施設について把握していらっしゃるのかどうかということです。

○清山会長 時間が限られているので、後でまとめて回答してもらいますので準備しておいていただいていますか。

それでは申委員、お願いいたします。

○申委員 ご報告ありがとうございます。私、簡単に1つだけ質問させていただきます。

働き方改革の制度のハードの部分は非常によく説明されたと思うんですけれども、気になっているのがソフトな部分でありまして、例えば、あらましの8ページのところを見ますと、いじめとか嫌がらせが非常に増加しておりまして、相談件数が非常に増加している現状、また、あらましの6ページを見ますと、精神障害の労災件数が非常に増加しているという実態があるので、ちょっとこれが気になっているんですけれども、いじめとか嫌がらせに対するいろいろ取組が書かれているんですけれども、こういうことをやって、実際はすごく改善されたとか、いやいや、とてもこれは右肩に増加しているのでなかなか追いつかないとか、そういう実態について少しだけご説明いただければと思います。

○清山会長 審議時間が押している関係から、回答をまとめてしていただきます。

それでは木島委員、お願いします。

○木島委員 木島です。今日のご説明どうもありがとうございます。

私のほうから1点意見があって、あと1点質問だけさせていただくという形をとらせていただきます。

今、働き方改革の関係、特に議論が出ているまさに中小企業の関係がこれから直面してくると、結局、中小企業の働き方改革の中でも年次有給休暇の

取得の件と時間外の件、そして、さらには同一労働同一賃金の件が出てくると。それと、年休の取得や時間外労働の関係や人手不足の関係、そういったところでの対応もあれですけども、特に同一労働同一賃金などはまさにお金の問題ですよ。そうすると、中小企業が一生懸命やろうとしてもなかなかできないというような事態も生じてくるかと思うんですね。

そういったところについては、中小企業で一生懸命努力しているところについて、過酷な状態にならないような、行政としてはまさに比例原則・平等原則ですから、手を抜くというわけにはいかないでしょうけれども、そこら辺についての配慮がいただければなというのは、これは弁護士の感想として1点あります。これが意見といいますか、そういったところで、そこを1つ申し上げたいと思います。

あともう一点、質問との関係なんですけれども、私も労働局の紛争調整委員会の委員だったのであれなんですけど、この改正といいますか、そこで、この資料にもありますけれども、いわゆるパワハラについては、個別紛争のあっせんから調停に変わると、法律上もあっせんの規定が除外されるという形で、調停がここにあります。

さらには、今回、資料を見ていると、同一労働同一賃金についてもADRだということで、そこを見ると、あっせんじゃなくて調停だと書かれていると。それで、確かにその条文を見たら同じように規定がされているので、そうすると、労働局で個別紛争のあっせんの対象から、今のパワハラとか同一労働同一賃金の関係が抜けてしまうんだらうなというふうに条文からは見えるんですね。

そうすると、特にパワハラについて言えば、まさに資料にもありますように、いじめ・嫌がらせが相談の大半だということなんで、そこが個別紛争のあっせんから抜けてしまうと、まさに労働局の体制が変わってしまうのかなという一面があります。

その一方で、私の紛争調整委員会の委員だったときの経験からすると、まさに調停をやるという場合には、セクハラとかマタハラとか、あと障害者差別とか、そのときには強力な助言とか指導とか、あるいは勧告とかがなされて、それでも紛争がなかなか解決しないようなのが調停に上がってくるというので、手持ちの資料があっせんなんかよりはるかに一般的という認識なので、まさに国のほうで力を入れて指導に当たるんだと、行政指導を行うんだという意識の中で調停になっているのかなという印象を持っているんですけども、今までのあっせんのあり方が変わってしまうのかなというところがあるものですが、その点を伺えればと思うところが質問です。

以上です。

○清山会長 ありがとうございます。

個別紛争から解決の方法が少しシフトするのかどうかということをも具体的にということだったと思います。

葉委員のほうから。

○葉委員 今日はありがとうございます。

私は感想になりますけれども、働き方改革が施行されて半年以上になりますけれども、今ご報告を聞いておりますと、いろいろ中小企業への対応というか、周知であるとか、あるいはしわ寄せとか、弱者に関していろんな、先ほどの具体的なしわ寄せもありますけれども、本質的なしわ寄せというものになってしまうのかなという懸念を一層感じました。

弱者の中には、女性であるとか、外国人であるとか、非正規雇用の方であるとか、そういった方々へのしわ寄せをどういうふうに対応していくのか、それこそ労働局のほうの働き方改革にもかかわってくるかもしれない、しわ寄せがいつてしまうかもしれないかもしれませんが、そういったようなことを感じました。

外国人の雇用に関しても変更がありましたけれども、この点に関してもっと具体的なお話を聞かせていただければと思います。

○清山会長 ありがとうございます。

残り7分というところになっていますので、口を差し挟まずにどんどん今のことについて回答していただきたいんですけども、まずはマルチジョブによる過重労働の問題について、どのように対応されているかということをお話しいただいていいでしょうか。あとアスベストとか環境の問題ですね。

○細江労働基準部長 副業と兼業についてはまだ正確というか、最終的な結論はたしか出ていないかとは思いますが。法的な取扱いについてはこれから検討されることとなっているということになっています。本来、趣旨が、先ほど申し上げましたように、事業主が違うところに対して労働時間がそれぞれ違うということで、じゃどちらに責任があるかということで、そういった面の法的な検討をしているところです。

○清山会長 続きまして、アスベストとかの複合被害でしたよね、そうした問題について。

○細江労働基準部長 原子力とアスベスト、確かに原子力施設の中でアスベストが使われているということがあると思いますが、既存の法律で放射線とアスベストでそれぞれに対しての規制をかけているわけですし、一緒だから新たな規制をとということではないような気がするのですが、そういった感じを持ったんですが、特にアスベストと放射能が一緒になるから、それで新たな規制が必要かということではないのかなとは思いますが。

○清山会長 まだいろいろとお聞きになりたいことはあると思うんですが、申し訳ありません、時間がありませんので。

続きましてハラスメントの問題で、ハラスメントが増加して精神障害関係の労災件数が増えているということと、ハラスメントの相談件数の増加との間には何らかの相関関係、因果関係があると認識されているかということでしょうか。

○俵田雇用環境・均等室長 こちら、個別労働紛争関係の総合労働相談コーナーを設けた上で、様々な労働トラブルを受けております。確かに先生がおっしゃるとおり、パワハラを含むいじめ・嫌がらせは年々増加しています。昨年度、30年度の集計を6月末にプレス発表いたしました。その時点でも過去最高ということで、30年度で年間2,081件、それに対して今年度、令和元年9月末の半年で1,167件ですので、このペースでいけば2倍と。単純計算すれば、来年の発表でもまた更に増加という報告になるかもしれないというところですね。

パワハラ相談が多いという中では、ただ単にいじめ、嫌がらせ、パワハラだけではなくて、労働条件の引下げや退職強要、それと併せていじめも受けているなどの複合的な相談が多いという認識があります。その中で口頭助言であるとか、あっせんの手続も、同じく比例して増加しております。

それと併せて精神疾患がどれだけかという関連性は、こちらでは余り、関連性という客観的な分析は認識しておりません。申し訳ございません。

○清山会長 それでは、木島委員から出ましたハラスメント系を含めて同一労働同一賃金や時間外労働の上限とかということに関する相談案件に関して、解決の仕組みが少し変わりますかという、法的なところで変わるんじゃないかということで、どういう方向性だというふうに認識されているかということをお話したいと思っています。

○俵田雇用環境・均等室長　こちら、同一労働同一賃金を根拠とする法令がパートタイム・有期雇用労働法に基づくものになりますので、同一労働同一賃金としての紛争であれば、その法律に基づいた調停という取扱いになります。

いじめ、嫌がらせ、パワハラは、今年度までは個別労働紛争法に基づくあっせんで、先生がおっしゃったように比較的簡易的な、お互い歩み寄りを図るような取扱いになるところが、今度は労働施策総合推進法という法律に適用された上で、それに基づいた仲裁という部分で調停となります。そういう部分であっせんから離れた調停というもとでの取扱いになるところです。

ただ、具体的な事務の体制ですね、先生もご心配されているように、労働局の事務体制はどうなるんだというところは、当局だけでなく厚生労働本省の全国的に悩みの種で、まだ本省から具体的な事務方針が示されておられませんので、それが示され次第、周知をしっかりと行おうと考えております。

以上です。

○清山会長　全体として、葉委員から出ていることも含めてなんですけれども、中小企業の対応が結構迫られているかなというところで、取引関係のしわ寄せもそうですし、それから、働く人に対する条件をブラックではなくするために、一番しんどい思いをしそうかなというのが中小企業だというところで、改善、加害者にならないためにクリアしようと思うと大変だということが出ているんだけど、これに対してどのような行政的支援があるか、説明はしていただいたと思うんですけれども、認識として、中小企業がどれぐらい苦勞されていると認識されているかというのもあれば、どういうことが効果的であると、自分たちが相談に応じていて、どういう対応をされることが多いかということ、ちょっとでも紹介していただければと思います。

○俵田雇用環境・均等室長　ハラスメントの防止対応策という意味ですか。

○清山会長　ハラスメントじゃなくて、働き方改革関連法のハラスメントじゃない処遇ですね、処遇改善をめぐる、処遇というか労働時間も含めてなんですけれども、そういう改善をめぐって中小企業が大変だと。最低賃金の引上げもそうだと思うんですけれども、そういう中で、中小企業がきちっとコンプライアンスするために、どういう取組をするように指導を主にされているかというか、工夫とか、いわゆる働き方改革本丸という気がしないでもな

いですが、いかがでしょうか。

○俵田雇用環境・均等室長　まずは、アンケートの結果にありましたように、法律そのものをまだ知らない企業や、法律の基礎自体を知っていないという企業が多いというところがありますので、まずそこから寄り添って支援するという意味では、局長初め総務部長からありましたように、当局としては茨城働き方改革推進支援センターに周知を強めていかなければいけないと考えております。

○福元局長　また、具体的にはセミナーの開催もしておりますが、セミナーに参加いただいている企業はいいんですけれども、参加しないところもあるものですから、そういうところは、例えば工業団地の会合の機会などを捉まえて、出張相談するとか、商工会議所や、市町村の方にもご理解いただきまして相談の窓口をつくってもらおうと、そちらのほうに私どもから出かけて指導すると。そしてまた、どうしても個々の事業場に応じまして、置かれている状況が異なるものですから、最終的には専門家の社労士の先生方が中心になりますが、個々の事業場に出かけて、その実情をお聞きしながら個別に対応させていただくと、そういうやり方と、また、助成金の活用についてもPRしながらきめ細やかに行っていきたいと考えております。

○清山会長　ありがとうございます。

助成金やコンサルなんかも含めて、様々な施策をされているようですので、そういうものを活用いただけるよう周知していただければと思います。

本当に時間がぎりぎりになってしまって、大変申し訳ありませんでしたが、たくさんのご意見が出たと思います。課題山積です。どうすべきかというのでみんなが試行錯誤していると思いますので、ぜひこの点についてしっかり対応を行政のほうもお願いしたいと思います。

そして、発注側の中には公的部門も含まれると思うんですね。都道府県庁とか市町村というところも多く発注業務をしていますけれども、ここもしわ寄せを、受託している事業主さんに、金曜日の夕方発注して月曜日の朝出せというような対応がないように、そういうところに対しても指導が必要かもしれないと思うような気もしないでもないというところで、ぜひお願いしたいなと思っています。

本当に受発注というところでいくと、やっぱり受け手のほうが弱い。一旦受けてしまうと、その仕事をするということが前提で、後から条件が、例え

ばいついつまでに資料を上げてください、最終的な結論はここなんだけれども、その2週間から3週間前にこれこれもやってくださいとか、あるいは途中の仕様変更とかで、業務量が全然変わって採算とれないなみたいなことも起きてくるので、そういったことに対して中小企業庁、かけこみ寺をつくっていらっしゃると思うんですけれども、労働局さんのほうも働き方改革と関連づけて、この辺を意識して指導していただけると、すごく連携がとれてうまくいくのかなと思ったりします。本当の意味での働き方改革で、人を確保できるようないい事業所がたくさん茨城県内にできるように、労使、行政ともに手を携えて頑張っていただきたいと思います。

本当に時間ぎりぎりまでたくさんのご意見を発表してくださいまして、また、真摯に質問に答えてくださいましてありがとうございます。

ここまでで私の司会進行を終わりにして、労働局の方に司会進行役をバトンタッチしたいと思います。いかがでしょう。

○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、令和元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、長時間にわたるご審議、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。

閉 会

午後 0時00分