

平成29年度第2回神奈川地方労働審議会 議事録

神奈川労働局総務部総務課

平成29年度第2回神奈川地方労働審議会

1 日 時

平成30年3月24日（金）10:00～12:00

2 場 所

ワークピア横浜「いちょう」（横浜市中区山下町24-1）

3 出席者

【委員】

公益代表：山倉委員、松本委員、本間委員、二神委員、照屋委員

労働者代表：林 委員、岡元委員、真崎委員、櫻庭委員

使用者代表：畑野委員、小泉委員、増永委員、清水委員、黒木委員

【事務局】

局長、総務部長、雇用環境・均等部長、労働基準部長及び職業安定部長ほか

4 議 題

(1) 平成30年度神奈川労働局行政運営方針（案）について

(2) 各部会報告

(3) 質疑・意見交換等

5 議 事

○大屋補佐 定刻となりましたので、只今より「平成29年度第2回神奈川地方労働審議会を開催いたします。本日、司会を務めます神奈川労働局総務課長補佐の大屋と申します。よろしくお願いいたします。

まず初めに、事務局より本日の各委員の出席状況について御報告いたします。

○古屋企画官 おはようございます。神奈川労働局総務企画官の古屋でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、御報告いたします。

現在、公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員が5名、合計14名の委員の先生に御出席いただいております。

18名の委員の3分の2以上が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条の規定により、本日の会議の開催及び議決ともに有効であることを御報告申し上げます。よろしくお願いいたします。

○大屋補佐 なお、本審議会は神奈川地方労働審議会運営規程第5条に基づき、原則として公開となっております。発言者のお名前を含めた議事録をホームページ等で公開させていただくことになっておりますので、御了承願います。また、議事録作成のために、御発言の際にはマイクをお使いいただきますようお願いいたします。

それでは、本審議会の事務局をしております神奈川労働局を代表いたしまして、姉崎局長より御挨拶を申し上げます。

○姉崎局長 おはようございます。きょうは山倉会長を初め、委員の皆様方には年度末の何かとお忙しいところを御出席いただきまして、大変ありがとうございます。

また、皆様方には、日ごろから私ども労働行政の運営につきまして御理解、御協力をいただいているところであり、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

本日、本年度第2回目の審議会ということで、議事次第にもありますけれども、神奈川労働局における平成30年度の行政運営方針（案）につきまして御審議いただければと考えております。この行政運営方針（案）の詳細につきましては後ほどそれぞれ担当の部長から御説明させていただきますが、平成30年度におきましても、基本的には「働き方改革の実現」を最重要課題として取り組んでいきたいと考えております。

安倍政権が発足して今年で6年目になりますけれども、本年の1月4日の年頭記者会見におきまして安倍総理は、「本年、働き方改革に挑戦します。70年に及ぶ労働基準法の歴史において、まさに歴史的な大改革に挑戦します。今月招集する通常国会は働き方改革国会です。と発言されました。1月22日に通常国会が召集されましたけれども、その施政方針演説におきましても「働き方改革」を第一の課題に上げ、「同一労働同一賃金を実現して、非正規という言葉がこの国から一掃します。罰則付きの時間外労働の限度を設けて、我が国に染みついた長時間労働の慣行を打ち破ります。」と表明されました。

これを受けまして、厚生労働省におきましては労働基準法を初めとして8つの法律を一括して改正する「働き方改革関連法案」を2月中に国会に提出すべく準備を進めてまいり

ましたけれども、皆様も御承知のとおり、裁量労働制をめぐる不適正なデータ使用の問題を受けまして、結局裁量労働制につきましては法案から削除されるとともに、法案の国会提出時期につきましても3月中旬以降にずれ込むような状況になっております。また、法案が成立した場合の法律の施行時期につきましてもさまざま議論があるところでありまして、当面その動向を注視するような状況になっております。

ただ、働き方改革に関しましては、委員の皆様も御承知のとおり、昨年3月に決定されました「働き方改革実行計画」を踏まえまして、法律とは別にできるところから取り組んでいくという方針のもとに、平成30年度予算におきましても新規事業を含めて現在さまざまな取組みを進めているところです。

先月、昨年10-12月期の実質GDPの速報が発表になりましたけれども、年率0.5%増ということで8四半期連続の増加、これは28年ぶりということでありまして、景気は着実に回復しておりまして、企業におきましても働き方改革を推進しやすい経済環境にあるのではないかと考えております。

また、我が国におきましては中小企業・小規模事業者における雇用が雇用全体の7割を占めるということで、中小企業等において働き方改革を着実に進めていくことが重要であり、今後、中小企業・小規模事業者に対する支援に重点を置いて取り組んでいきたいと考えております。昨年12月から今年1月にかけて、横浜銀行、神奈川銀行、神奈川県信用金庫協会との間で働き方改革に関する包括連携協定を締結させていただきましたけれども、これもそうしたことの的一环ということになります。

こうした点につきましても後ほど説明があると思っておりますけれども、本日お示しさせていただきました行政運営方針（案）につきましては、委員の皆様方からさまざまな御意見をいただきましてより良いものにしていければと考えておりますので、忌憚のない御意見をいただければと思っております。どうかよろしく願いいたします。

なお、「雇用施策等実施方針」という労働局と神奈川県が連携して取り組む重点事項を取りまとめたものを例年一緒にお示ししていたのですけれども、これにつきましては、当局と神奈川県との間で締結しております雇用対策協定というものがあるのですが、平成30年度からは雇用対策協定に基づく事業計画を策定することになって、従前お示ししておりました雇用施策等実施方針自体は廃止することになりました。この点につきましても後ほど担当の職業安定部長から御説明があると思っております。

それでは、本日は限られた時間ですけれども、どうかよろしく願いいたします。

○大屋補佐 それでは、議事に入ります前に、事務局から資料の説明をさせていただきます。

お手元の資料を御確認願います。

資料一覧のうち、共通-1の平成30年度行政運営方針（案）につきましては、本日審議いただくに当たり主に使用いたしますので、綴りから外してございます。他の資料につきましては、必要に応じ御参照いただきますようお願い申し上げます。

それでは、これからの議事の進行につきましては山倉会長にお願いしたいと思います。
山倉会長、よろしくお願いいたします。

○山倉会長 おはようございます。

それでは、早速議事に入らせていただきます。

まず、議事の1番目ですが、「平成30年度神奈川労働局行政運営方針（案）について」です。

なお、質疑等につきましては議題2の「各部会報告」が終了した段階で時間をとっておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、各部長に説明をお願いしたいと思います。

初めに、布川部長、お願いします。

○布川雇用環境・均等部長 おはようございます。雇用環境・均等部長の布川でございます。失礼ながら着座して説明させていただきます。

まず、私の部署の雇用環境・均等部の前に、平成30年度の神奈川労働局行政運営方針の1ページをおめぐりいただきたいのですが、「第1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢と課題」について、詳しいことは各部長にお任せいたしますけれども、構成についてざっとお話ししたいと思います。

内容は大きく今年度のものとは変わっておりませんで、一部を除きまして新しい数字に更新してございます。

それから、この中の1ページの一番下のほうですが、「2 『働き方改革』の推進をめぐる現状と課題」の構成については今年度とほぼ同じでありますけれども、昨年3月28日に働き方改革実行計画が決定されるという大きな動きがございましたので、これを踏まえて労働局におきましても今後同計画に基づきまして働き方改革を進めていくということで若干記述を変えているところがございます。例えば2ページの中央の部分で「このような中で」で始まる段落ですが、「『働き方改革実行計画』において」と、これからはこれに基づいて取り組んでいくように変更をしてございます。

4ページの一番下をご覧いただきたいのですが、昨今の雇用情勢の改善に伴いまして企業の人材不足の問題が大きくなってきたことから、今年度にはないのですが、一番下の「(7) 人材確保対策の現状と課題」を入れさせていただいております。

次の5ページから7ページにかけての「労働条件等に関する現状と課題」の部分の構成については今年度のものとは全く同じで変わりございません。

7ページにまいりまして、「第2 平成30年度神奈川労働局の重点施策」がございまして。

「1 総合労働行政機関として推進する重点施策」でございましてけれども、副題として「働き方改革の推進」と新たに副題を付けさせていただきました。

まず、ここで神奈川労働局が働き方改革実行計画に基づいて総合的に働き方改革を進めていくことを明記させていただきました。その後、同一労働同一賃金などの非正規雇用の

処遇改善に始まりまして、同計画の11のテーマをそこに列挙してございます。列挙することによって、何を進めていくのかを具体的に明らかにしております。

最後2行の「また」以下の段落ですが、働き方改革の取り組みを進めていくためには雇用の7割を占める中小・小規模事業者において取り組みが進んでいくことが必要であるという認識から、今後は中小・小規模企業への支援対策に重点課題として取り組んでいく旨もあわせて明記させていただきました。

次に、雇用・環境均等担当部署の重点施策についてざっと説明させていただきます。

まず、「(1) 働き方改革と女性活躍の推進」についてですが、トッププライオリティーは同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇、非正規労働者の正社員転換の取り組みということで、1つには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の改正法及び同一労働同一賃金のガイドライン等の周知です。理解促進のための説明会を開催するなどあらゆる機会を通じて労使双方に対し、改正内容の周知徹底を図ってまいることにしております。

また、神奈川働き方改革推進支援センターを活用して、特に中小企業・小規模事業者に対しての同一労働同一賃金の理解の促進を図るとともに、業界別の特性を踏まえたマニュアルの周知を図っていくことにしています。このセンターについては後ほど詳しく説明させていただきます。

2点目、「(イ) 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援」でございますけれども、支援策といたしまして1つには相談支援の実施がございます。労働局に配置されている雇用均等指導員を活用して相談支援を実施したり、あるいは職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知に努め、普及させていくこととしております。

次にいきまして、神奈川働き方改革推進支援センターの活用を促進するために、事業主に対してセンターの利用を広く周知していきます。

「b キャリアアップ助成金の活用促進」でございますが、来年度拡充されます内容につきましてもしっかりと周知を行い、積極的な活用を促していくこととしております。

「(ウ) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等」ですが、これにつきましてもパートタイム労働法の履行確保を引き続きしっかり行っていくこととしております。

「(エ) 神奈川県正社員転換・待遇改善実現プラン」については、平成30年度は計画期間の中間年度に当たっておりますので、これまでの進捗状況を踏まえまして目標値等の見直しを行う予定としております。

次に「イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等」でございます。長時間労働の抑制や年休取得促進について、行政指導は労働基準部で行っておりますけれども、雇用環境・均等部はこれらについて意識啓発、支援、気運の醸成などを進めております。

30年度におきましては「a 企業経営陣への働きかけ」として、引き続き働き方、休み

方の見直しに向けた取り組みについて、管内の主要企業の経営トップに対する働きかけを実施いたしまして、各企業における働き方改革の取り組みを促進することとしております。働きかけを行った企業において、よい取り組み事例の情報を得た場合には他の企業の取り組みの参考となるように、できる限り局ホームページや本省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し、取り組み事例等についての情報発信を行っていくことにしております。

「年次有給休暇の取得促進」については、ゴールデンウィーク、夏季及び年末年始休暇のほかに10月の年次有給休暇取得促進期間において、重点的に周知・広報を行っていくことにしております。

8 ページの一番下の「(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し」については「労働時間等の見直しガイドライン」が改正されましたので、その周知・啓発を行っていくとともに、労働局に配置されている働き方・休み方改善コンサルタントを活用して相談対応していきます。また、一番最後の行になりますが、時間外労働等改善助成金の活用促進を図っていくことにしております。この助成金は、現行の職場意識改善助成金の内容が拡充されて、名前も改定されました。

次の9 ページ、「神奈川働き方改革会議の開催」についてです。この会議は2年前から開催されております。地域の実情に応じた働き方改革を進めるために、県、労使団体、金融機関、経産局などで構成される会議でございますけれども、これについても引き続き実施してまいります。さらに働き方改革を推進するための関連法案が成立した場合には、この会議を通じましてその浸透を図っていくことにしております。

「ウ 中小企業・小規模事業者への支援」に今年度から重点を置いて展開していくこととしております。

まず、神奈川働き方改革推進支援センターについては資料の雇均-3をごらんいただけますでしょうか。ここに簡単に解説がございます。今まで委託事業で最低賃金総合相談支援センターと非正規雇用労働者の待遇改善支援センターと目的別にばらばらに相談支援センターが開設されていたのですが、この2つが廃止され、働き方改革全体を進めていくための拠点としてこのセンターが新たに来年度から設置されることになりました。目的は資料の上の囲みを見ていただきたいのですが、①②③とございまして、同一労働同一賃金ガイドライン等、非正規労働者の処遇改善、時間外労働の上限規制への対応に向けた労働時間制度の構築とか生産性向上による賃金の引き上げに対する支援、人材の定着確保・育成を目的とした業種の特性にも応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に対する支援等々につきまして、個別相談に応じるほか、商工会議所や商工会あるいは中央会等におけるセミナーですとか出張相談会も実施するというような内容になっております。これをとりわけ中小企業・小規模事業者を対象に支援を行っていくこととしております。

「(イ) 働き方改革に係る包括連携協定」でございます。これは金融機関との包括連携協定とございまして、資料だと雇均-2に連携についての内容が書いてございますけれども、今年度12月から1月にかけて神奈川労働局では2地銀と8信用金庫と協定を締結いた

しました。今後は銀行さんのネットワークあるいは知見を利用させていただいて、各種支援策の情報提供を各企業に届けていただき、働き方改革への取り組みに対する支援を進めていくことにしております。

次に「エ 女性の活躍推進等」についてですが、これは女性活躍推進法に基づく取り組みを促していくということで、301人以上の義務企業については、今後は報告徴収を行い、法律に基づいた行動計画が立てられているか、取り組みが行われているかを調べて、実効性の確保を図っていくこととしております。300人以下の努力義務企業につきましては、今後行動計画の策定と女性活躍推進への取り組みを促していくことにしております。

次に10ページ、職業生活と家庭生活の両立支援については「(イ) 男性の育児休業取得等の促進」を重点的に進めてまいります。

「カ 柔軟な働き方がしやすい環境整備」については、テレワークですとか副業・兼業についてのガイドラインが新たに定められましたので、その周知に努めていくことにしております。

済みません、時間が超過しましたので、あとは大体今年度と同じということで行っていきたくております。

以上です。

○山倉会長 それでは、引き続きまして久富労働基準部長、よろしく申し上げます。

○久富労働基準部長 おはようございます。労働基準部長の久富でございます。本日はよろしくお願ひいたします。それでは、着座にて説明させていただきます。

共通-1の13ページからが労働基準部の重点施策になっておりまして、私からはこれについて御説明させていただきます。

基準部におきましては大きく分けると2点の施策を推進する予定です。まず1点目は働き方改革の関係で、もう一点はことしの4月から5年間かけて実施する第13次労働災害防止計画に基づいた施策でございます。

まず働き方改革の関連で御説明申し上げますと、働き方改革の関係では大きく3点ございまして、1点目が13ページの(1)の「ア 働き過ぎ防止に向けた取組の推進」ということで、1つはまず予防の観点から、労働基準監督署にいわゆる36協定、時間外・休日労働の協定が届けられた場合に、不適正なものであれば窓口で労使協定の内容を是正してもらうように指導するといった取組を行うことにしています。

もう一点は、1か月当たりの時間外・休日労働時間数が80時間を超えている事業場に対しては、全数監督指導を行う。特にその中で監督官が是正を指導しても直らないものについては、一旦労働基準監督署にお越しいただいて、労働基準監督署長から直接指導します。また、労働基準監督署長が指導しても直らなければ、労働局長のところにお越しいただいて、労働局長から直接指導した上で、指導したものについては公表するといった制度を設けておりまして、その実施を強力に進めていく予定です。今年度は全国で15件署長指導があったようなのですけれども、当局ではそのうち2件署長指導を行いました。ただ、署長

指導の段階では是正されましたので、局長指導して公表するといった案件はございません。

もう一点は、今年も実施したのですけれども、毎年11月を過重労働解消キャンペーン月間という位置付けをしております、30年度も11月に集中的に長時間労働に関する監督指導を行う予定です。

また、あわせて「(イ) 過労死等防止対策の推進」の中にも書いてございますけれども、過労死等防止対策推進シンポジウムを地方公共団体や関係団体と連携した上でシンポジウムを開催することにしております。去年は百数十名のところ予定人員を超えて御参加いただいたので、かなり盛況な取組みになっております。

働き過ぎ防止の関係では、ページが前後しますけれども、16ページをごらんください。労働者の健康の観点からも対策を進めることとしておりまして、「イ 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策等の推進」に記載しておりますけれども、まず1点目は長時間労働に関する労働者の健康障害を防止するためには1つは産業医の活躍が必須だろうということで、昨年来産業医機能の強化に努めております。長時間労働に関する労働者の情報を産業医に集積して、その情報を基に産業医から事業主に対して指導してもらおうといった取組みを考えておりまして、昨年改正しました労働安全衛生規則と今回働き方改革法案の中に含まれております安衛法の改正の中で産業医機能の強化について規定を入れておりますので、内容についても今後周知していくこととしております。

もう一点は、長時間労働によるメンタル障害の防止の観点からメンタルヘルス対策を実施するというので、1つは17ページのbの平成26年に設けられましたストレスチェック制度の完全実施を進めていくこととしております。現在、対象事業場のうちの約8割～9割程度はストレスチェックについて実施していただいております、残り10%についても完全実施していただくように引き続き指導していくこととしております。

また、cのところに書いておりますけれども、精神障害の労災支給決定を行った事業場等につきましては、メンタルヘルス対策の特別指導を個別で実施しておりますので、これを引き続き実施することとしております。

働き過ぎ防止の観点では、現行制度の遵守のほか、今回改正法案の中に記載されております上限規制についても15ページの「(ウ) 労働時間法制の見直し内容の周知」というものがございますけれども、この中で上限規制、また時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ、いわゆる高度プロフェッショナル制度といったものを内容としました改正法案の国会提出が予定されております、これが国会を通りましたら積極的に周知していく予定でございます。労働基準監督署は基本的には個別企業を指導するのが主な役割ですけれども、今回の改正法案の周知のために監督署の監督官を指導班と支援班の2つに分けて、指導班では引き続き個別企業の指導をやるのですけれども、支援班では法案を含めた法律の内容の周知を主として行うといった、これまで取り組んできたハード的な取組以外にソフト的な取組みも新しく行うこととしております。

続いて、働き方改革関係の賃金の引き上げについては同じく15ページの「ウ 最低賃金

制度の適切な運営」のところで、基準部では最低賃金制度を所管しておりますので、この適切な運営をやることにしています。具体的には来年度も神奈川県地域別最低賃金については神奈川地方最低賃金審議会に諮問させていただきたいと考えております。そこで今年の夏に委員の方々に御議論させていただきたいと思っております。また最低賃金が改正された場合には、その周知や履行確保のための監督指導も積極的に実施する予定でございます。

働き方改革の関係でもう一点、19ページのオをごらんください。仕事と職業生活の両立支援という取組みを現在やっております、まず1つは1行目～2行目に書いておりますけれども、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を既に作成しておりますので、ガイドラインを企業、病院等に対して周知するほか、来年度から神奈川産業保健総合支援センターで両立支援のコーディネーターの養成をすることにされておまして、コーディネーター養成のための研修への参加を呼びかけるといったことをやる予定です。

もう一点は、私どもと神奈川県、横浜市等の関係自治体、県内の主要病院と連携しまして両立支援チームを神奈川県内につくっております、その中でまた来年度もどういったことをやるのが両立支援にとって有効なのかを議論させていただこうと考えております。

続きまして、第13次労働災害防止計画に基づいた施策について御説明させていただきます。

その前に13次防の概要について御説明させていただきたいのですが、13次防の前の12次防は、死亡災害については全国、神奈川県いずれも15%以上減少という計画の目標を達成したのですけれども、休業災害を含めた死傷災害については、神奈川県、全国ともに目標である15%を達成できておりません。おおよそ横ばいの状況で、さほど災害が減っていないといった現状でございました。

厚労本省で13次労働災害防止計画を立てる際の検討の状況を拝見した限りでは、特に3次産業等について労働災害が減らなかった理由については、どうやら労働人口の増加を考慮していなかったというのが要因の1つとして上げられておまして、もう一つは労働者の行動災害、設備を改善すれば労働災害が減るといったものではなくて、労働者の行動によって災害が発生するケースがかなり増えてきているので、そういったものを防止する具体的な対策がなかなか見出せないところが原因になって労働災害が減らなかったといった結論になっております。

13次防については、死亡災害については12次防と同じく15%減少だったのですけれども、死傷災害については12次防では15%減少だったものが、今回は5%減少とパーセンテージが10%ほど低くなっておりますので、かなり緩い目標になってきたかなと考えております。業種別で見いただきますと、死亡災害が多い建設業、製造業、林業については死亡災害だけを15%減少させる。また、なかなか災害が減らない陸上貨物、小売業、社会福祉施設、飲食店については、労働人口の増減によって目標が左右されるのは妥当ではないということで、単純に件数を5%減らすのではなくて、死傷年千人率というデータを使った上で5%

減らそうという目標が立てられているところです。

1枚めくっていただきまして、具体的な取組みですけれども、8つの取組みがございます。このうちの1～5までが具体的に企業に対して指導するものでございまして、6以降は周知啓発を行うものとなっております。当局での行政運営方針の中では主として1～5までのものを掲げているところでございます。

それでは、共通－1の資料に戻っていただきまして16ページをごらんください。13次防では大きく分けて死亡災害の撲滅を目指した対策の推進と、もう一つは災害の増加傾向にある、または減少が見られない業種への対応と2種類の大きくくりでの対策がございまして、まず1つの死亡災害の撲滅を目指した対策の推進の中では、神奈川局では（ア）と（イ）と（ウ）を掲げております。

（ア）が建設業における墜落・転落災害。建設業では墜落・転落災害が圧倒的に大きいので、その災害を防止するという点。

もう一つは、製造業では挟まれ・巻き込まれ、機械に挟まれたり巻き込まれたりする災害が多いので、それを減らしましょうと。

3つ目は、本来全国版では林業での伐木作業での安全を掲げておりましたけれども、神奈川では林業自体が少ないので、建設作業での伐木作業の安全を図るといった点を掲げております。

続いて、17ページをごらんください。災害の増加傾向にある、または減少が見られない業種への対応といたしまして、1つは3次産業、小売業、社会福祉施設、飲食店といったものはなかなか災害が減らない状況にございまして、その災害を減らすためにさまざまな取組みを行うものと、18ページのbの陸上貨物、神奈川では特に陸上貨物の災害が非常に増えてきておまして、12次防を達成できなかったのは陸上貨物の災害が急増したことが1つ大きな要因となっております。このため、県内で独自に各労働基準監督署とトラック事業者、荷主の3者による協議会を設けておまして、そこで労働災害防止対策について議論していただいた上で、労働局のでも全県版の協議会を設けまして、そこでも議論していただいて、具体的な対策をフィードバックしていく、また数値目標についても各所の協議会にフィードバックするといったことを今後やる予定でございまして。

続きまして、18ページの「（ア）化学物質による健康障害防止対策」でございましてけれども、これについては平成24年に発生しました有機溶剤による胆管がんを発端としまして、化学物質を取り扱う事業場については全数監督指導するといった取組みをやっております。神奈川ではまだ全数監督できておりませんので、引き続き監督指導を実施することにしております。

続いて、19ページの「石綿健康障害防止対策」でございまして。最近ではあまり石綿の危険性を語られなくなってきたところがございますけれども、今後はいわゆるレベル3という一般家屋の解体が多くなっていく中で解体作業での残存アスベストの危険性が問題視されてきている状況ですので、引き続き石綿健康障害防止対策についても重点的に取り組む

ことにしてございます。

私からは以上でございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

引き続きまして、鶴谷職業安定部長、お願いします。

○鶴谷職業安定部長 職業安定部、鶴谷と申します。よろしくお願ひいたします。それでは、着座にて説明させていただきます。

職業安定行政といたしましては、働き方改革を進めて1億総活躍社会を実現するという観点から、企業様から見れば人材確保や人材育成の支援を、求職者、労働者の側から見れば就職やキャリア形成の支援を実施しているところでございます。本日の資料の共通－1「平成30年度神奈川労働局行政運営方針（案）」の20ページからが職業安定部門の重点施策になっております。

まず20ページの4の「（1）所のセーフティネットとしての機能の強化」でございますけれども、ハローワークのマッチング機能を強化するため、重点的に取り組む業務等については数値目標を設定して、PDCAサイクルにより進捗状況を管理しながら業務改善を図っているところでございます。

21ページからが予定されている数値目標を列記しております。例えば就職件数ですとか充足件数、あるいは満足度といった指標が並んでおりますけれども、現在、本省との間ですり合わせを行っておりますので、全て数値が●となっております。また、これはできた段階で埋めさせていただくことになっております。

次の22ページの（2）、真ん中あたりをご覧ください。現在、進めている働き方改革の中でも労働者の待遇改善が重要な課題の1つでございます。（2）といたしまして、まずは採用される段階から正社員として働けるように、ハローワークに申し込まれる求人について非正規ではなく正社員とするように企業へ働きかけを行っていく、つまり正社員就職を促進していく取り組みを行います。

それから、（2）のイでございますけれども、既に非正規で働いていらっしゃる方々につきましても、正規雇用への転換や正社員と同等の待遇が受けられるように助成金を活用して支援を行ってまいります。

続きまして、「（3）人材不足分野などにおける人材確保対策の推進」でございます。福祉、建設、警備といった人材不足が深刻な分野に特化して求人・求職のマッチングを支援するコーナー「人材確保対策コーナー」をハローワークに開設しております。現在は横浜所だけでございますけれども、来年度は県内5カ所に拡充する予定としております。

23ページの上側、（4）番の子育て女性の対策をごらんください。子育て等で一旦離職された方々につきましても、引き続き県内にございます2カ所のマザーズハローワーク等でお子様連れの方でも安心して御利用していただける環境整備をしつつ、担当者制によるきめ細かい支援や子育てと両立した求人を提供するなどによって支援をしていくことになっております。

続きまして、(5) 番の若者の雇用対策でございます。若者の雇用機会を増やしつつ、若者の育成と職場の定着が促されるように、若者雇用促進法に基づく指針や若者の雇用管理に優良な企業を認定するユースエール認定企業の周知を行ってまいります。

また、(ウ) のように新卒応援ハローワーク等を中心に新卒者・若年者の就職支援等々を行っていくこととしております。

続きまして、24ページ中ほどの障害者対策をご覧ください。

アの雇用率の関係でございます。障害者雇用率制度につきましては、平成30年4月から精神障害者の雇用義務化に伴いまして、障害者の法定雇用率が引き上げになります。民間企業の場合は、法定雇用率が現行2.0%から2.2%になります。直近の障害者雇用の状況につきまして御紹介させていただきますと、昨年6月1日現在、神奈川県内の民間企業の雇用障害者数は2万1,039.5人、実雇用率は1.92%でございました。いずれも過去最高でございます。また、法定雇用率達成企業割合でございますけれども、47.8%でございました。実雇用率、法定雇用率達成企業割合とも全国からはおくらしているような状況でございます。障害者雇用の推進が必要になっております。そこで新しい法定雇用率の周知とともに、障害者の方々の採用に向けて、例えば企業トップの方々の意識の啓発であるとか好事例の紹介、各種情報提供を行ってまいります。

また、24ページの(6) のイにございますように、ハローワークでは就労支援機関と連携して障害者の就職を進めてまいります。

また、最近では精神障害者でお仕事を探されている方々が増加している状況を踏まえまして、ウのとおり精神障害や発達障害の方々に特化した就労支援を強化してまいります。

25ページをご覧ください。精神障害者雇用トータルサポーター等による求職者への特別な支援でございますとか、事業主へのアドバイスを行ってまいります。また、障害者の同僚や上司となる企業内の従業員の方々を対象に、精神障害や発達障害についての理解を促していただくために、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開催してまいります。

25ページ、(7) 番は高齢者対策でございます。高齢者雇用安定法で義務化している高齢者の雇用確保措置については確実に導入されるように周知を行ってまいります。また、確保措置が既に行われている企業につきましては、さらに年齢にかかわらず働ける環境を整備していただくために、例えば定年制の廃止、定年の65歳以上への引き上げを企業に呼びかけていくこととしております。また、働くことを希望される高齢者の方々に対しましては、ハローワークの生涯現役支援窓口で高齢者の方々のニーズに合わせた再就職を支援してまいります。

続きまして、(8) 番、(9) 番でございますけれども、特別な配慮が必要な方々への雇用対策を列記しております。(8) 番は外国人雇用対策、(9) 番で刑務所出所者・ホームレス・日雇い労働者・公正採用選考の周知啓発、港湾労働対策、がん等の長期にわたる治療が必要な方々への就職支援でございます。

26ページ下側は地方自治体との連携でございますけれども、引き続き生活保護受給者の

支援対策等、地方自治体の方々とも連携して就職支援を行ってまいります。

27ページ真ん中ほどは民間の労働力需給調整事業の関係でございます。改正職業安定法、改正労働者派遣法それぞれにつきまして周知徹底を図ってまいります。また、法律がきちんと遵守されているかについて、派遣会社、派遣先、紹介会社について指導監督をさせていただくこととしております。

(12)番は雇用保険の制度でございまして、引き続き適正に履行していくこととしております。

28ページ、(13)番でございますけれども、人材開発関係でございます。公的職業訓練の機会が適切かつ計画的に提供できますように、関係機関と連携してまいります。また、ハローワークでは求職者の方々に職業訓練の情報提供や訓練機関への誘導、訓練終了後の就職支援を行ってまいります。

以上が労働行政運営方針の職業安定部関係の御紹介でございましたが、最後に1点雇用施策等実施方針について御説明させていただきます。

先ほど労働局長姉崎から説明がございましたけれども、本来でしたら毎年雇用施策等実施方針(案)も本日御提案させていただいていたところでございます。平成28年に第6次地方分権一括法が制定されまして、国と県との雇用対策協定が法律上明記されまして、全国的に雇用対策協定の締結が進みました。今年度中にも全県で締結予定と伺っております。本県、神奈川県と神奈川労働局の場合は、昨年3月に雇用対策協定を締結させていただきました。雇用対策協定を締結した場合、都道府県と労働局で地域の実情に合わせた雇用対策を密接な連携のもとでどのように実施していくか、毎年度事業計画を策定することになります。この事業計画でございまして、従来は雇用施策実施方針と役割が重複しておりますので、平成30年度、今年度の4月から雇用対策法施行規則が改正され、雇用対策協定に基づく事業計画に一本化させていただき、雇用施策実施方針は作成しないことになりました。ですので、逆にこの場で雇用対策協定に基づく事業計画を情報提供させていただくべきでございまして、現在、神奈川県と当局で調整しながら策定しておりますので、御提示できない状況でございます。また、別の機会に情報提供させていただきたいと考えております。

以上です。

○山倉会長 ありがとうございます。

最後になりましたが、小野寺総務部長、よろしく申し上げます。

○小野寺総務部長 座ったまま失礼いたします。総務部長の小野寺です。

私からは労働保険適用徴収業務の重点施策について御説明させていただきます。ご覧いただいている資料の28ページの5のところになります。

冒頭、改めての話になって恐縮なのですが、今さらの話になるのですが、労働保険制度は、それ自体が失業でありますとか仕事中のけが、病気、これらの際に働く方々の職業生活なり社会生活の継続を支援する、いわば働く方々のセーフティーネットでござい

ます。もちろんこれが大原則としてある上で、今日では先ほど来各部からるる説明がありましたが、労働行政のさまざまな施策、雇用の安定でありますとか、高齢者や障害者の方への支援でありますとか、女性活躍やワークライフバランスの推進、労働条件や労働環境の改善整備、働き方改革の推進などなど、繰り返しになりますが、これら労働行政を円滑に進めていくため、これを財政的に支える極めて重要な役割を担っているのが労働保険だと言っていい状況でございます。だからこそになるのですけれども、労働保険制度の運営に当たりましては、費用負担の公平の観点から労働者の方を雇用する全ての事業主の方がまずは労働保険へ加入していただくこと、次に労働保険料の納付を確実にしていただくことが大きなポイントとなります。

そういった意味で重点施策ということで整理させていただいておりますけれども、まずは28ページの5の「(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進」でございます。いろいろな機会を活用いたしまして未手続事業場の把握を行って、加入勧奨を行ってまいりたいと思っております。未加入事業場なので正確な数字ではないのですけれども、全国で約14万件の未手続事業場があると推測しております、そのうち神奈川県内では1万弱、8,000強くらいの未手続事業場がある状況でございます。これを積極的に加入促進を行っていくというのが(1)でございます。

その上で加入手続後になるのですけれども、29ページの(2)、先ほども申し上げましたけれども、次は労働保険料の適正な徴収が非常に重要になってきております。差し押さえ等々の滞納処分も見据えて保険料の納付特例に30年度も励んでまいりたいと思っております。

これも参考になりますが、28年度の労働保険料の収納率が全国で98.6%であるところ、当局管内では若干全国平均より落ちるのですけれども98.3%という状況でございます。数字だけの話ではないのですが、繰り返しになりますが、労働保険制度の趣旨に鑑みて未手続事業場の加入促進と労働保険料の適正な徴収を2大柱といたしまして30年度業務運営に当たってまいりたいと考えております。

以上です。

○山倉会長 ありがとうございます。

それでは、次の議題に移ります。議題2、部会からの報告です。各部会の報告について事務局からお願いいたします。

それでは、家内労働部会並びに最低工賃専門部会について、中川賃金室長からお願いいたします。

○中川賃金室長 賃金室長の中川でございます。よろしくお願いたします。着座で報告させていただきます。

私のからは、当審議会に置かれました部会のうち、地方労働審議会令7条及び神奈川県労働審議会運営規定第9条に規定されております最低工賃専門部会及び家内労働部会について報告させていただきます。

家内労働部会の委員は前回1回目で御指名いただいたところですが、資料の事務局－3のとおり9名の委員で構成されております。当審議会の松本委員に部会長をお願いいたしまして、照屋先生と二神先生に委員をお願いして、臨時委員として家内労働側から3名、委託者側から3名お願いして、計9名で構成されております。

また、資料の事務局－6をご覧くださいと議事要旨が入っておりますけれども、本年の家内労働部会は1月22日に開催されまして、神奈川県における家内労働の現状について各種資料に基づき説明させていただくとともに、第12次最低工賃改正計画に基づいて電気機械器具製造業最低工賃の改正等について御審議していただいたのですが、電気機械器具製造業の家内労働者は相当数、700名弱おりまして、最低工賃適用事業者も少なくとも150名以上存在する。また、この電気機械の最低工賃は前回の引き上げ、改正は平成17年度だったわけですが、その間に神奈川県は最低賃金は大幅に上昇しているといったようなことから改正について審議する必要があるということで意見が一致したところでございます。

このため神奈川労働局長から当会の会長宛てに改正についての調査審議をお願いする旨の諮問を当日行わせていただきました。諮問は資料の事務局－9のとおりになっております。諮問は当運営規定の第2条により、審議会を開催せず文書をもって行わせていただきました。

同日、関係委託者、家内労働者に意見を聞く公示を行いまして、一方、会長から資料の事務局－5のとおり最低工賃部会委員の指名を行っていただきまして、これも松本委員に部会長をお願いいたしまして、2月19日になりますが、最低工賃専門部会を開催いたしました。

工賃部会の内容は事務局－7－1、7－2のとおりでございますけれども、改正額の意見が全会一致で議決されまして、地方労働審議会令第6条8項に基づきまして部会の議決をもって審議会の決定とさせていただきます。

資料事務局－10のとおり答申をいただきまして、10の2枚目のところに改正された最低工賃の表がついております。即日答申要旨について公示いたしまして、異議申し立て手続期間、実は本日までなのですが、これを経て順調に進みますと3月27日に官報公示を行いまして、4月26日に効力を発生するというようになっております。資料事務局－10の答申文の添付の最低工賃表だけではわかりにくいことになっておるのですが、今回の引き上げ率は31.8%ということで非常に高い引き上げとなっておりますが、他県における同種最低工賃で神奈川が一番低いというものもありましたのでこれを引き上げる、又は前回改正があった平成17年度以来の最低賃金の上昇率を参考に、関係委託事業主に与える影響等を考えて、2回にわたって御審議いただき、結論としてまとめていただいたところでございます。

なお、家内労働部会、最低工賃部会ともに議事録署名は松本部会長と家内労働側から長楽委員、委託者側から西村委員をお願いいたしました。

私のほうからは以上でございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

引き続きまして、港湾労働部会について、新津職業対策課長からお願いいたします。

○新津職業対策課長 職業対策課の新津です。よろしくをお願いいたします。

私のほうから資料事務局－8に基づいて港湾労働部会の議事要旨の説明をさせていただきます。

平成30年2月23日に港湾労働部会を開催させていただきました。出席状況としましては資料事務局－3にあります公益を代表する委員出席4名、労働者を代表する委員出席5名、使用者を代表する委員出席4名、続いて資料事務局－4にあります、加えて専門委員代理出席3名で開催しております。照屋委員を部会長として、主要議題は川崎港を含む横浜港における港湾労働の状況について議題1で説明を行っております。議題2として、その説明に対しまして、委員の皆様から御意見をいただきました。出された意見としまして、日雇い労働者の雇用状況について、港湾労働者派遣制度の課題について、それらの問題点について意見交換を行いました。議事録の署名につきましては、労働者側委員は東海委員、使用者側委員は原田委員に依頼して港湾労働部会は終了しております。

私からは以上です。

○山倉会長 ありがとうございます。

議題であります「平成30年度神奈川労働局行政運営方針（案）」及び部会からの報告を踏まえまして、質疑、意見交換に入りたいと思います。予定されている時間がありますので、何か御意見、御質問がありましたら遠慮なくお願いいたします。

○林委員 連合神奈川の林です。

方針への反映の要望が2点と確認が1点、3点です。

まず方針の反映のところでは御説明はしていただいたのですが、文字として36協定の徹底というか、周知をどこかに強調して入れていただけないかなと思っております。付属の資料の中でも周知をしていただいているとか、周知度がどのくらいだという調査結果も入っていると思うのですが、連合なりに調査すると、36協定自体知っているというのはまだ6割にも至ってなく、逆に言うと、4割知らないというような、これは労働者側に対するアンケートなのではございますけれども、働いている人も知らないということになっていて、それと誰と36協定を結んでいるか自分の職場で分かりますかというところ3割が分からないという実態もあって、関連する言葉は入っていると思うのですが、36協定は当たり前前というよりは当たり前前なのではございますけれども、そういう状況ということも踏まえたときに、要望としては周知に対する部分の補強をいただければありがたいかなというのが1点です。

それと同一労働同一賃金のところで、これも書きぶりで行くと法が施行されたらという書き方になっているのは当然だと思うのですが、去年から今年にかけて現在ある法律の労働契約法20条の違反が結構増えていると思っております、有期無期に関係なく不合理な労働条件の差を設けてはいけないというのが、同一労働同一賃金の1つの法律なので

す。ですから、現在の法律でも違反が増えているのが目立ってきているということですので、少し書きぶりを御検討いただければいいのですけれども、そういう法律の違反が増えている実態に対する警鐘とかは、これから法案が成立してからそういうことをやらなければいけないという間違っただけの解釈にもつながるかなと思ってまして、是非その辺の補強をしていただければありがたいと思います。ちなみに連合神奈川として1人でも入れる組合の地域ユニオン、連合ユニオン神奈川というものを持っているのですけれども、2月に労働契約法20条の裁判を東京地裁に起こしています。残念ながら労使交渉で企業側の御理解がいただけなかったもので、全く正社員と同じ仕事をしているのですけれども、給与と賞与で差があるということに対して裁判を起こしている事例を連合神奈川の所属のユニオンがやっていますので、そういった観点も含めて、増えているという傾向が顕著になっていますので、少し強調いただければなと思っております。

それと確認なのですが、今日の報道なのでまだこれからなのかもしれませんが、日経新聞で、最低賃金の中小に対する支援制度の業務改善助成金が何か少し変わるという記事を目にしたのですけれども、分かる範囲で教えていただければと思っています。これは確認です。よろしくをお願いします。

○久富労働基準部長 1点目の36協定の周知の関係でお話をさせていただきます。資料の13ページの(1)ア「(ア)長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等」のところに関係リーフレットを活用した36協定の周知というものを入れたいと思います。

○布川雇用環境・均等部長 契約法20条等についての記述については、同一労働同一賃金の項目のところへの入れ方について検討させていただきたいと思います。

それから、業務改善助成金につきましては、事業場は最低賃金を30円以上引き上げる中小企業に対してその改善に要した経費の一部を助成するというので、30円コースが入ったということと、賃金引き上げを行う労働者数によって助成の上限額を上乗せするというような拡充点が盛り込まれています。

○山倉会長 よろしいですか。

それでは、ほかの委員の方、ございますでしょうか。

畑野委員、お願いします。

○畑野委員 経営者協会の畑野でございます。丁寧な御説明をありがとうございます。

私から1点、13次防についてお伺いしたいと思っております。目標指標が死傷災害のところは15から5に下がったことについて、本当にいいのかなという危惧がないわけではないのですけれども、先ほどの御説明を伺っておりますと、いわゆる製造業とか建設業のところもまだ数字としては結構大きな数字が入ってはいますけれども、それ以外の第3次産業というのでしょうか、社会保険施設ですとか小売あたりでの災害が少し増えてきているというお話がございました。製造業でいうと挟まれ・巻き込まれとか、建設業でいうと墜転落みたいところが大きな災害のポイントになってきて、本質安全という形でハード面

でのいろいろな対策を求めてきて、現在、こんな状態になっているのだらうと思います。そういった点で言いますと、いわゆる第3次産業で増えてきているところに対しての本質安全としてどういうところをハードも含めて求めていくのか、そういったところについて何かお考えがあれば伺いたいと思います。基準-6の資料を拝見したのですけれども、具体的な内容はその部分については書かれていないような気がいたしましたので、是非よろしく願いいたします。

○久富労働基準部長 13次防の関係のいわゆる3次産業の労働災害減少対策なのですが、ここは非常に悩ましいところで、何が悩ましいかといいますと、1つ災害の型が一番多いのが、2割を占めているのが転倒災害、労働者が転んだという災害なのです。例えばつまずきとか滑りがある床という原因があれば、そういうものを直してくださいと事業者に指導ができるのですけれども、何でもないと転びました、年齢がかなりいってしたので骨も弱くなっていて骨折しましたという災害を使用者に対してどこまで負担を負わせて防止させるのかが、私どもでも余りにも使用者側に負担をかけ過ぎるのではないかとということもありますし、では使用者側にどういう負担を課すと労働者は転ばないのかという具体的な改善方策も、私ども神奈川もそうですけれども、本省でもなかなか思い浮かばない状況で、ストップ転倒災害とかいう働きかけはしておりますけれども、依然としてその効果が見られないところで、非常に悩ましい状況です。ですから、これまでは設備を整えれば災害は減った状況だったので、今後は設備を整えるだけではなくて、労働者の行動をどうやって改善していくかがポイントなので、そういう意味では災害の減少する店舗が以前と比べると、昔は右肩下がりにどんどん下がってきたのが、横ばいになりつつあって減りづらい状況になってきているかなと思いますので、もしも皆さん方もこういうことをやればいいのかという御提案があれば、いただけると非常にありがたいなと考えているところです。

以上です。

○山倉会長 ほかの委員の方、ございますでしょうか。

○岡元委員 連合の岡元と申します。

分冊の24ページの障害者雇用対策の推進というところで1点お願いといいますか、要望でございますけれども、30年4月から障害者雇用義務の対象に精神障害者が追加されるということで、これにつきましては事業主の方も、そういう意味では職場の皆さんもおっかなびっくりのところもまだあるのだらうなと思います。これらを導入されていく中で周知徹底とかもあると思いますけれども、そのような職場の理解とかにつながっていくような取り組みが記載されていますけれども、この厳正な実施となっておりますけれども、是非とも障害者雇用の推進に向けて施策をさらに進めていただければという要望でございますので、よろしく願います。

○二神委員 4つほど細かいところも含めて質問させていただければと思います。大変御丁寧な、わかりやすい説明をどうもありがとうございました。

1つは高齢者労働に関することでございます。昨日横浜を中心とした神奈川の高齢者社会における働き方というシンポジウムがございまして、ちょうどそこでお話をして皆さんと意見交換をしたところだったので、それに関して1つお伺いしたいと思います。先ほど御説明いただいたのですけれども、今、超高齢化社会ということで、2065年には65歳以上の人口に占める割合が4割くらいになると言われていて、内閣府の調査によると、7割の高齢者の方が働きたい、そのうち3割くらいの方が働ける間はいつまでも働きたいと思っているということで、昨日もそういう感じで高齢者の方と話すとも働くモチベーションが非常に高いということに感心しました。一方、中小企業は人手不足で高齢者を雇いたいと思っているのですけれども、横浜とか神奈川の中小の方に聞くとマッチングがなかなかうまくいかないという話で、そこでマッチングのことで何か工夫されていることとか、やっていращやることがあるのかなというのが1つ目の質問でございます。

2つ目は、今、ちょうど障害者の話が出ていたのではほぼ重なってくるのですけれども、やはり障害者雇用促進法が改正されて、2018年からは2.2で、2020年になると2.3%ということで、ただ先ほどのデータを伺うと神奈川では1.92ということで、そこに達していない。さらに今、御指摘があったように精神障害者の問題が、算定基礎に入れるということで非常に重要になってくるのですけれども、これも企業の方からよく聞くのですけれども、やはり精神障害の方はむらがあってなかなか活用しにくいという問題があって、そこら辺のことをどういうふうにすればいいか非常に課題だと思うのですけれども、例えばすごく細かい時間、短時間でも勤務させてあげるとかいう、神奈川県とかこの地域でそういうベストプラクティスみたいな事例みたいなものを何か集めていращやるとか、先ほど精神・発達障害者しごとサポート養成講座というものがあって非常に新しい取組みをされているなど思ったのですけれども、そういう取組みについてさらに聞きたいと思いました。

3つ目は女性活躍に関連して、先ほど御丁寧な説明があって、9ページのところで確認なのですけれども、女性活躍推進企業データベースがあると伺ったのですけれども、これは何かベストプラクティスみたいなものをデータベース化されているのか、整理されて例えばいい企業がこういうふうにありますよ、そういうものがあまり進んでいないところに推奨するときに使ったりしているのか、どういうものなのかお伺いしたいのが3つ目です。

4つ目は第13次労働災害防止計画のところ、これは本当に勉強不足で恐縮なのですけれども、ストレスチェック結果を活用した事業所の割合を60%以上にするというのが目標とございまして、うちの大学でもストレスチェックをよくやるのですけれども、一体それは何に使っているのか、実施するだけで全然知らないのですけれども、例えば集団分析は産業医の方がやるのか、それを事業で活用するというのは労働時間の短縮とか具体的にどうということなのかを教えてくださいたいと思います。

○鶴谷職業安定部長　それでは、職業安定部から最初の御質問2点を御説明させていただきます。

まず高齢者の関係でございますけれども、おっしゃるとおりでございます、高齢者の

方々の就職意欲が非常に強くなっておりまして、現在、ハローワークは景気がよくなってきているので全体的に求職者、お仕事を求めている方は減少傾向にあるのですが、高齢者の方に至っては余り減っていない、むしろふえているような状況でございます。そういうことで我々ハローワークとしては、高齢者の方に特化した専門窓口を来年度は拡充して設置していくこととしております。この中で特に留意しているのが、やはり高齢者の方でも雇ってくれる企業様をなるべくつかまえてくる、どう開拓していくかに力を入れております。これまでに採用経験があるところはもちろんなのですが、人手不足分野の企業様を中心に、大体65歳くらいまでの人材を希望するとおっしゃっていた企業がいらしたら、少し広げて66歳、67歳の方でも問題なく働けますからいかがですかということで採用枠を拡大したり、あるいはちょっと仕事の切り出しに近いのですけれども、高齢者は割と短い時間で働きたいというニーズもありますので、例えばフルタイムの仕事を午前と午後に分けて、高齢者の方が応募できるようにされたらどうですかというアドバイスもしているところでございます。

次に2点目の精神障害者の関係で2点ばかり御紹介させていただきます。まずは本日の資料、安定-5をごらんください。安定-5の資料は法定雇用率制度の変わる部分について説明させていただいたリーフレットになっております。皆様も御存じかもしれませんが、先に御説明させていただきますと、法定雇用率の制度の場合、全体の労働者が何人いて、そのうちの障害者は何人ですよというところで企業様の実雇用率をカウントさせていただいているのですが、労働者を数えるときにフルタイムの方は1人なのですけれども、週の労働時間が短い方につきましては0.5人と半分のカウントにさせていただいております。これから精神障害者をたくさん雇っていただきたいとなったときに、精神障害者の雇用実態を見ますと、実は短い時間なら働けるけれども、長くなると症状が悪化してしまうので短い時間がいいという方であるとか、あるいは職場定着の状況を見ていると、短いところからスタートしてなれていった方のほうが職場定着していることがございましたので、この資料の表面の下側なのですけれども、来年4月から精神障害者の方に限って雇い入れから3年間はもし短時間の採用であっても0.5人ではなくて1人カウントでいいですよというような特別な措置をとらせていただいております。これは雇い入れから3年間だけでございますけれども、3年たってなれてくればフルタイムに変わるかもしれませんので、まずは短時間から雇い入れを始めていただいただけませんかと企業様に周知しているところでございます。

ベストプラクティスの関係なのですけれども、おっしゃるとおりやはり精神障害者について雇い入れしようとする、どうしても企業様は躊躇されてしまいます。そういうことでほかの企業様、特に同業種の企業様の状況をお伝えするのが一番早い方法でございますので、ハローワークではさまざまな業種の方々に合わせてこういう雇い方をしている企業がありますよと御紹介させていただいているところでございます。

もう一つ宣伝させていただきますと、つい先日なのですけれども、我々労働局長もみず

から特例子会社にまいりまして、精神障害者が積極的に働いている姿をごらんになりまして、これからこういう事例もありますよということで紹介していくつもりであります。

以上です。

○布川雇用環境・均等部長 私からは女性の活躍推進企業データベースについてお答え申し上げます。これは本省が作成しているデータベースでございまして、全国の企業を対象にしております。全国の企業がこのデータベースにアクセスができます。女性活躍推進法では、自社の女性活躍の状況を把握し、課題分析を行って、その課題に基づく取り組み計画を立てなさいということになっているのですが、必ず女性の活躍状況を示す情報と取り組み計画を公表しなければならないことになっています。公表の場所はどこでもいいのですが、厚生労働省でこのデータベースに載せてくださいと勧奨しております。このデータベースを設けた目的は、全国のできるだけ多くの企業がここに女性の活躍情報を載せることによって、「女性が活躍できる企業」という企業情報として学生さんとか求職者の方が活用できるというものです。そのため、ここにできるだけ自社情報を載せていただきたいというお願いをしているところです。どの企業もここにアクセスできて、みずから登録できるようになっております。

○久富労働基準部長 最後にストレスチェックの関係ですけれども、ストレスチェックについてはいろいろな設問を答えることによって、その設問を分析することで仕事の中のどういったところに労働者が高ストレスを感じているかを医者をはじめとした専門家の方々に分析していただく制度でございまして、例えば集団分析してその結果を活用ということであれば、私どもであれば労働基準部の職員を集団分析したら、何に高ストレスを感じているかといったら上司のパワハラだったとかいうことであれば基準部長が指導されるというような内容のことをここで書いているといった趣旨でございます。

○山倉会長 よろしいですか。

それでは、ほかの委員の方、ございますか。

○黒木委員 アマダホールディングスの黒木と申します。御丁寧な説明をどうもありがとうございました。

私のほうからは1点だけ、今、働き方改革法案ということで直近ごたごたしていましたが、裁量労働制の拡大を今回外して法案を上げられるということなのですが、基本的に働き方改革というと経営者、こちらのサイドとしては生産性向上がなければいけないということで、それには付加価値を上げるか労働時間を減らすといったことになってくると思います。そうなった場合に、一応裁量労働は仕事の効率を上げる意味ではいい面もありますし、悪い面も当然あると思います。ただ、やはりクリエイティブな仕事はなかなか時間では計れないというのもございますので、その辺もいろいろ御考慮いただいて裁量労働の適用範囲の拡大は今後も御検討いただければと思うのですが、この辺の見通しがまたあれば御教授いただければと思っております。

以上です。

○久富労働基準部長 今回の改正法案から外すというのは私も報道しか聞いていないので、直接幹部から聞いたわけではないからはっきりしたことは言えないのですが、普通だったら総理答弁が基礎データで撤回されるという事態が起こった場合は、普通の法案であればまず出せません。私も基準法の改正を2回担当しましたがけれども、撤回されるような総理答弁を私どもが書くなんて普通想像がつかないのでそういったことはあり得ないと思うのですが、ただ今回は総理自身が働き方改革関連法案の旗振り役でございますので、総理が出そうと言っている以上は法案としては出ていくのだろうなどは思っています。ただ、今回報道であった企画業務型裁量労働制を外した場合に、今後一旦外してまた出せるかどうかは、まさに野党議員の前にまず労働政策審議会で使用者側、労働者側がどういうお話をされるかにかかってくるでしょうから、それは今後の話し合い次第かなと思っています。ただ、あくまでも個人的観測なので、今の情報は本省幹部から流れてきた情報でも何でもないので、余り信用されないのがいいかなと思います。

以上です。

○姉崎局長 若干補足しますと、裁量労働制についてはその部分だけ法案から外しますと総理がおっしゃっていますけれども、今後どうするのだということなので、私も報道でしか知りませんが、1日の参議院の予算委員会的时候には加藤大臣が新しい形式で調査をしていく必要が当然あるとおっしゃっておりまして、今回不適切なデータということなので、別途新たに調査をやる。時期とかは明言されておりませんが、新たな形式で調査をやって、その結果を踏まえた上でもう一度議論し、労働政策審議会の中で議論がまとまれば、それは出していくということだと思いますので、とりあえず裁量労働制を除く部分の法律は、国会の審議を聞いておりますと、一応加藤大臣は3月13日を目途に出す、要するに裁量労働制を除く部分の働き方改革関連法案を3月13日に閣議決定して国会に提出したいという方向で努力しているということでありまして、裁量労働制につきましては別途調査をして仕切り直しをするということだと思います。

○山倉会長 大変ホットな話でした。

小泉委員、お願いします。

○小泉委員 神奈川県商工会議所連合会の小泉です。

意見というか、要望というか、局長の挨拶でも働き方改革、重点の中で特に中小企業・小規模事業者への支援に重点を置くというふうな、この中にも書いてありますので、是非進めていただきたい。日ごろ私も中小企業の経営者とかに接していて、働き方改革はどこから手をつけていいかわからないというのが実態とともに、人手不足というか、やはり企業としてしっかり人手を集めるためにそれなりのことを示していきたいということがございますので、働き方改革推進支援センターを設置するというのがございますので、設置する際には是非神奈川で実施する、さらにここに書いてある商工会議所とか商工会とか中央会とかと緊密に連絡をとりながら、効果的に支援ができるように一緒に取り組んでいただけたらありがたいなということをお伝えしたいと思ひまして発言させていただきました。

ありがとうございます。

○山倉会長 どうもありがとうございます。

私もそこに関連して、単純な質問なのですが、神奈川県働き方改革推進支援センターはどこに置かれて、どれくらいの人数を配置されることをお考えなのでしょうか。

○河野指導課長 雇用環境・均等部指導課でございます。

推進センターにつきましては民間事業者に対して委託事業ということで実施するものですから、今、入札の途中でございます。基本的には本所は横浜市内の駅から徒歩10分以内、もう少し近いところになるかと思っておりますけれども、もう一カ所、少し離れたところに、厚木、相模原あたりと考えているのですが、支所を設けると予定となっております。本所に常駐の相談員を2名、支所に1名置きまして、それにあわせて5名の派遣型専門員が、実際に企業に出向いて相談支援を行います。5名が月20日勤務するというような事業規模でございます。あした開札の予定でございまして、うまくいきましたら3月下旬には契約し、皆様にお知らせできるということになるかと思っております。

以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

ほかの委員の方、何かございますでしょうか。

照屋先生、お願いします。

○照屋委員 港湾労働部会の部会長を仰せつかっております照屋と申します。

先ほど事務局から御報告がありました前回の港湾労働部会の審議内容の中にも簡潔に議事録に記録されておりましたけれども、本日の神奈川労働局行政運営方針（案）について今、議論したわけですが、26ページの（9）の「エ 港湾労働対策の推進」で港湾労働者の派遣制度の有効活用の促進等ということで、この運営方針としてはこれで制度があるわけですから、制度を有効に活用してあっせん率を高めていくという、そのことに安定を図るということでこれはこれでよいと思うのですが、実態としては派遣制度が川崎港を含む横浜港の港湾特性を踏まえた波動性のあるマーケットでもありますので、そういう意味では制度の持つ課題と申しますか、問題点も実態に即して十分に踏まえた上で有効な活用を図っていくことに、もう少し労働行政を担当される行政側のほうで意識的、創造的に知恵を絞って達成率を高めていかないと、毎年毎年部会では、極端に言うと制度の破綻が既に始まっていると言う委員もいるわけで、そういう意味で大きな課題だと思っております。もちろんほかの港湾の場合にはかなり有効に活用している状況もありますので、制度全体が駄目だと言える状況にはないのですが、課題としてはあるわけで、十分そのことを踏まえた上で派遣制度の有効活用の実質化を図っていただきたい。これは私のコメントと申しますか、意見ということで御理解いただければと思っております。

以上です。

○山倉会長 よろしいですか。

それでは、ほかの委員の方、何かございますでしょうか。

松本先生、お願いします。

○松本委員 行政運営方針そのものではないのですけれども、これだけのいろいろなことを盛り込まれている事業を運営していくに当たって、先ほど外部委託の話もありましたけれども、そういったことも含めて所内の組織としてどのような形でやっていくのか、今までの体制の中でそのままやっていくのはなかなか大変ではないかなど。働き方改革を含めて新たな仕事が多々できてきている中で、何かそういう面で所内の組織的なものについて検討なり、もう既に動き出していることがありましたらお教えいただきたい。

○姉崎局長 先ほどのセンターは外部委託となっておりますけれども、皆さんも御承知のように、国家公務員の定員につきましては定員削減計画があって、毎年毎年定員が減らされております。それなので神奈川労働局も毎年4名ぐらい定員が削減されていて、結果として非常勤職員の人が増えているようなことになっているのですけれども、ただ職員は減って非常勤職員は増えても、松本委員がおっしゃるとおり業務はどんどん増えているので、そうすると中でなかなか全部できないというふうになってきて、だったらもう専門家の力を借りようということで、外部委託でいろいろなセンターをつくったりということで、外部委託で業務をやっていくことが非常に増えてきておりますので、自ら仕事をやりながら、外部委託先の業務がきちんとうまくいっているかどうか確認しながらと思っております。内部的には行政運営方針にも書いてありますけれども、仕事は増えるけれども人は全然増えないので、まず大事なものは行政事務の簡素化・合理化というものをやりながら、かつ適切な外部委託先を選んでうまく業務をやってもらうということでやっていく体制でおります。

○山倉会長 審議時間はまだ少しはあるのですが、本日予定していた議事、審議事項は終了いたしました。

行政の皆様におかれては、ただいまの各委員からの貴重な意見を踏まえ、労働行政の的確な運営に生かしていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

これをもちまして本日の審議会を終了させていただきます。

本日の議事録署名につきましては、労働側は林委員、使用者側は畑野委員を指名したいと思います。本日はどうもありがとうございました。

審議は終わりましたが、事務局のほうで何かございますでしょうか。

○古屋企画官 山倉会長初め、委員の皆様には大変活発な御議論をいただきまして、感謝申し上げます。また、先生からいただいた御意見につきましては行政運営方針に生かしてまいりたいと思っております。本日はまことにありがとうございました。これで終了させていただきます。