

平成30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30年度第2回神奈川地方労働審議会

1 日 時

平成31年3月12日（火）10:00～12:00

2 場 所

ワークピア横浜「かもめ」（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、三浦委員

労働者代表：林委員、真崎委員、小島委員

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、鈴木委員

【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31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

○平本補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまより、平成30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、進行を務めます総務課長補佐の平本と申します。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。

○和田総務課長 おはようございます。総務課長の和田でございます。

御報告さしあげます。現在、公益代表委員が4名、労働者代表委員が3名、使用者代表委員が6名、計13名の委員が出席されております。

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。

○平本補佐 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、三浦局長より御挨拶申し上げます。

○三浦局長 神奈川労働局長の三浦でございます。本日は御苦労さまです。

本日は、山倉会長を始めとしました委員の皆様におかれましては、年度末の忙しい中、御参加いただきまして、誠にありがとうございます。

また、日ごろから労働行政の推進につきましては、御協力、御支援、御理解を賜り、重ねて御礼申し上げたいと思います。

本日の審議会でございますけれども、神奈川労働局におけます平成31年度の行政運営方針（案）につきまして、審議をいただくようお願い申し上げます。

行政方針（案）につきましては、この後担当部長から御説明申し上げますけれども、私も労働行政の最大の課題につきましては、皆様御承知のとおり、働き方改革の実現でございます。働き方改革関連法につきましては、昨年7月6日に公布されまして、本年4月1日から改正事項が順次施行されることになっております。

労働局といたしましては、本年4月以降、順次施行されます改正された労働基準法、パート有期雇用労働法、労働者派遣事業法等、関連法令の指導、周知に重点的に取り組んでいるほか、働き方改革実行計画を踏まえまして、男性、女性、高齢者、若者、障害者など、誰もが活躍できる社会の実現加速と働き過ぎ防止に向けました取り組みなど、良質な労働環境の確保、安全で健康に働くことのできる職場づくりに向けて来年度の行政を展開していきたいと考えているところでございます。

また、我が国におきましては、中小企業・小規模事業者によります雇用が7割を占めている状況でございます。中小企業等におきましては、働き方改革を着実に進めていくこと、また、働き方改革を実現することが非常に重要であると考えております。このため、引き続き労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターを使いまして、中小企業に対し

まず関連法令、各種支援施策の周知等を強化していきたいと考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

本日お示しをいたしました行政運営方針（案）につきましては、委員の皆様方の忌憚のない意見をどんどん出していただきまして、さらによりよいものをつくっていただきたいと考えております。どうぞ忌憚のない御意見をいただくようお願い申し上げ、簡単ではございますけれども、私の挨拶にかえさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

○平本補佐 引き続きまして、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。お手元の資料のうち、クリップで留めてあるほうを御確認願ひます。

本審議会委員の交代がありますので、資料事務局1の審議会の委員名簿をごらんください。

委員1名が替わっております、既に神奈川労働局長から任命されておりますので、ここで御紹介申し上げます。失礼かと存じますが、お名前のみ御紹介させていただきますので、御着席のまま一礼いただければと思ひます。よろしくお願ひいたします。

労働者代表委員の岡元委員からわかりました、小島委員です。

ありがとうございました。

なお、小島委員におかれましては、所用のため、11時ごろに退席される予定でございますので、あらかじめ御了承ください。

それでは、資料の確認に戻ります。

資料一覧のうち、共通1の平成31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、綴りから外して別にしてございます。

また、ほかに1枚物の資料がございますが、この資料につきましては、後ほど雇用環境・均等部長から説明申し上げます。

ほか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、山倉会長にお願ひしたいと思ひます。

山倉会長、よろしくお願ひいたします。

○山倉会長 おはようございます。

声が花粉でやられておりました、聞き取りにくいかもしれませんが、よろしくお願ひします。

それでは、早速議事に入らせていただきます。議題（1）平成31年度神奈川労働局行政運営方針（案）についてです。なお、審議につきましては、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、よろしくお願ひいたします。

それでは、各部長に説明をお願ひいたします。

初めに布川雇用環境・均等部長、よろしくお願ひします。

○布川雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の布川でございます。よろしくお願ひいたします。

共通資料1の「平成31年度神奈川労働局行政運営方針（案）」を中心に御説明申し上げたいと存じます。よろしく願いいたします。

神奈川労働局の行政運営方針、来年度のものでございますが、まず全体のこととして申し上げますと、平成31年度版の行政運営方針は、従来の運営方針から構成が変更されておりまして、第2の神奈川労働局の重点施策の部分につきましては、今までの部署別ではなくて施策別の項目に編さんされております。そこが変更点でございます。

7ページから各施策について書かれておりますので、私から雇用環境・均等部が担当する施策につきまして説明申し上げます。

雇用環境・均等部が所管する施策は非常に広く多岐にわたるので、とても全部は説明し切れませんが、31年度に重点的に取り組む事項については主に4点かと思っております。

1つ目は、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者に対する法の周知と支援、2つ目が雇用の形態にかかわらず公正な待遇の確保、特に改正法の周知と支援が重点になってまいります。3つ目が総合的なハラスメント対策の推進、4つ目が女性の活躍推進であります。

以上、4点と考えております。

7ページ目からスタートしたいのですが「2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等」の中の（1）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等をごらんいただきたいと思っております。

働き方改革関連法につきましては、本年4月から順次施行されるところでございますが、さらに1年後の来年4月からは、大企業に対してパートタイム・有期雇用労働法の施行とともに、中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されてくることとなります。このために、働き方改革関連法の内容の周知徹底に努めますとともに、企業の取り組みに対する支援体制を整備していく必要がございます。相談・支援体制につきまして、神奈川労働局では30年7月に「神奈川働き方改革推進支援センター」を設置いたしまして、雇均資料2にございますが、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者を中心に、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等につきまして、技術的な相談を行う等の支援を実施しているところであります。同センターの存在の周知に努め、企業の積極的な利用促進を図っていくこととしております。

また、関連法の内容や支援策の周知につきましては、もちろん労働局みずからが各部連携して行うことはもとより、県内の労使団体等とも連携して、中小企業・小規模事業者の実態把握あるいは周知に努めることとしております。

8ページ、（イ）でございますが、法律や支援策の周知の手段といたしまして、神奈川労働局では昨年度、県内金融機関と、30年の11月には神奈川県社会保険労務士会と包括連携協定を締結いたしました。既に金融機関には多々御協力をいただいているところでございます。広報・周知はもとより、雇均1にあります。2月7日に非常に大きな規模の法律説明会を開催した際にも、顧客の方々にお声がけをして集客に協力いただくなどいたし

ました。

連携を通じまして、各種支援策の情報提供を行い、その地域のネットワークを生かして、中小・小規模事業主の働き方改革への取り組みに対する支援を進めてまいります。

(ウ) についてですが、支援策といたしまして、助成金の利用促進があります。「時間外労働等改善助成金」の利用促進を図り、中小企業が時間外労働の上限規制を円滑に対応できるよう支援していく必要があります。

また、8 ページ、イであります。今年度から「神奈川働き方改革会議」を労働施策推進法に基づく法定協議会と位置づけまして開催いたしました。来年度につきましても、協議会構成員が中小企業・小規模事業者の状況やそれぞれの支援策等について情報共有を図り、各構成員と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進めていくこととしております。

次に18ページ、「(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてです。

まず、アの「パートタイム・有期雇用労働法、派遣法の周知及び事業主に対する支援」でございますが、同一労働同一賃金の実現に向けたパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正につきましては、昨年12月に省令、ガイドライン等が公布されたところでございます。その内容については、雇均3 という資料を添付してございます。事業主が自社の非正規労働者の待遇を確認して、不合理な待遇差がある場合には、就業規則の見直し等の一定の準備が必要となっております。大企業におきましては、来年4月の施行まであと1年となっております。このため、改正法や同一労働同一賃金ガイドラインについて、事業主への周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取り組み促進を図ることとしております。

その際には、雇均4 にとじてありますが、本省が作成した「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」、あとは、本省がこれから作成予定にしております業界別の「導入支援マニュアル」の周知及び相談対応に努めていくほか、相談先としての神奈川働き方改革推進支援センターや均衡のとれた賃金制度構築のための職務分析・職務評価の賃金ガイドライン、これは雇均5 にありますが、その周知など、職務分析・職務評価の普及にも努めてまいることとしております。

次は、総合的ハラスメント対策でございます。20ページです。ハラスメント対策と女性活躍の推進について、続けて説明申し上げます。

先週の金曜日、3月8日なのですが、女性活躍推進法の施行後3年以内の見直しや、ハラスメント防止対策の強化についての法案が国会に提出されたところでございます。法案には、女性活躍推進法につきましては、行動計画策定の義務の対象範囲を常時雇用する労働者数30人以上から101人以上に拡大すること、情報公表の評価等、ハラスメント防止対策については、職場のパワーハラスメントの防止対策の措置義務の新設や労働者が事業主に相談したことを理由とした不利益取り扱いの禁止などが盛り込まれております。

特にパワーハラスメントにつきましては、労働施策総合推進法にセクシュアルハラスメ

ントと同様に一定の雇用管理上の措置を講じる義務規定を置くことになっております。本日後からお送りしました、ここに概要が書いてございますのでごらんいただければと思います。

改正法につきましては、その動向に応じて労働局でも必要な対応を行っていくこととなりますが、こうした動きを見据えつつ、さまざまなハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、局におきましては、労働者からの相談の迅速な対応に努めますとともに、一体的にハラスメントの未然防止が図られるように、来年度も「神奈川ハラスメント撲滅キャラバン」の実施を始め、説明会や集団指導などのあらゆる機会を通じて関係法令の周知徹底を図っていくこととしております。

次に、女性活躍推進について、26ページから27ページにかけてです。こちらも法改正を見据えつつ行うこととなります。27ページの1行目でございますけれども、女性活躍に関する情報公表の場として、「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すとともに、「えるぼし」認定の取得促進を図ることとしております。特に常用労働者101人以上300人以下の中小企業につきましては、将来、行動計画の策定義務が課されますことから、積極的に女性活躍の取り組みを促してまいります。神奈川労働局では、行動計画の義務企業である301人以上につきましては、現在100%の届け出率になっておりますが、努力義務である300人以下につきましては255件と伸び悩んでいるところでありまして、今後は力を入れて策定促進を図ってまいります。

最後に、28ページからの職業生活と家庭生活の両立推進について一言だけ申し上げますと、女性の育児休業取得率は80%以上を維持している一方で、労働局に寄せられるいわゆるマタニティーハラスメントの相談が多く、これにより退職に追い込まれるケースが多い状況です。これにつきましても、さきに述べたハラスメント対策については、両立支援対策としても力を入れて取り組んでまいりたいと思っております。

私からは以上です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

引き続きまして、久富労働基準部長、説明をお願いします。

○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。

それでは、私から共通資料1の神奈川労働局行政運営方針（案）に基づいて、次年度の労働基準行政の重点事項について御説明をさせていただきます。

労働基準行政の重点事項としては、大きく分けると来年度は4点と考えております。1点目は、局長からもお話がありましたけれども、働き方改革の関連で、法律が4月1日から施行されることになっておりますので、その法律の内容の円滑な施行と周知を行うといった点で、まず、具体的には資料8ページです。労働基準行政におきましては、働き方改革実行計画の中で、長時間労働の是正という部分を担っておりますので、長時間労働の是正について、まず一つは、アの（ア）労働時間法制の見直しへの対応ということでございまして、次年度4月1日から施行される労働基準法、安全衛生法について、その周知を行

うとともに、施行に際しては法令違反がないかどうかを実際に監督しまして、違反がある場合にはきちんと指導を行っていくこととしています。

特に、中小規模の事業場に対しては、私ども、労働基準監督署に設置した労働時間相談・支援班を活用して、懇切丁寧に法令の内容を説明させていただくことにしております。

また、これまでも月に80時間以上の時間外労働を行うおそれのある事業場については、監督指導を実施してきているところでございますけれども、次年度におきましても、引き続きこれらの事業場に対しては監督指導を行うことにしております。

なお、4月1日から改正法などの時間外労働の上限規制が大企業については適用されますけれども、中小企業については引き続き猶予されると。その中で重要になるのは、36協定の締結の適正化ということでございまして、これにつきましては基準資料3をお開きいただきたいのですが、連合さんのほうで3月6日を36協定の日と位置づけられまして、全国的に周知活動を行っておられます。神奈川におきましても17カ所で周知活動を行っているのですが、これは私どもも前回の審議会の中で積極的に協力させていただくというお話をさせていただきましたが、今回、連合さんで実施されるところに、全て私どもも参加させていただきまして、周知活動を協働してやらせていただいているところでございます。

共通資料1に戻っていただきまして、ページが前後しますが、次は12ページをお開きください。イの長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進についてですが、この中で特にイの（ウ）の勤務間インターバル制度の導入促進について、先ほど申し上げた支援班を含めて、労働局で長時間労働の抑制の観点から新しく設けられた勤務間インターバル制度の導入促進を行っていくことにしております。

また、改正法の中で、年次有給休暇の取得促進を目的とした使用者に対する有給休暇の付与義務が設けられたことについても、あわせて周知していくことにしております。

13ページ、長時間労働の是正を含めた過労死の防止対策の中で、改正法の中で安衛法で産業医の権限強化を含めた産業保健機能の強化を行っております。これについても産業医の選任の推進を含めて周知していくことにしております。

14ページ、過労死防止の観点から、メンタルヘルス対策についても促進していくということで、特にdの②のストレスチェック制度、これは平成26年に制度が設けられて、ストレスチェック制度を各事業場で実施していただくことが義務づけられているのですが、神奈川ではどうまだ実施率が低い。全国の中でも下から4番目といった状況になっております。こういったことを含めて、ストレスチェックが未実施の事業場に対しては、全数指導を行うことに来年度はする予定でございます。

続きまして、2つ目の課題でございますけれども、昨年入管法が改正されて、新たに特定資格を有する外国人の方々についても入国して労働するといった改正が行われて、その際に、国会の審議またはマスコミ報道でもさまざまな外国人労働に関する懸念が示されたところでございます。こういったところを踏まえて、実際に外国人の方々働く際に問題

が起きた場合は、労働局なり労働基準監督署なりが対応することになっておりますので、そういったことも含めて、まず労働条件について適正化を図るといった点。また、労働災害が発生しないように防止対策を講じる。また、不幸にも労働災害に遭われた方々に対しては迅速に保険給付を行う。こういった3点について来年度は進めていく予定でございます。

ページで前後して恐縮ですけれども、10ページをお開きください。cの①の外国人労働者の関係ですけれども、特に技能実習生については、国会審議の中で、失踪した技能実習生の問題が取り上げられております。失踪した技能実習生については、そこを使用した事業場について、全数監督指導を実施することにしております。また、新たに設けられた特定資格の在留資格によって就労する外国人労働者については、これについても今後どの程度増加するのか今のところは見えてこないのですけれども、新たに働かれる方々については、積極的に監督指導を実施することにしております。

16ページをお開きください。bの①のところですが、安全衛生に関しては、日本の法令がどういう内容なのか、また、具体的にどういった形で安全対策を講じるかということについて、日本語だけではなくて母国語で説明できるようにしたほうが良いということで、次年度は従来よりも幅広い業種に関する分野について、外国人労働者向けの安全衛生教育用のテキストを母国語で作ることになっておりますので、その周知徹底をしていくことになっております。

3点目は、昨年5月に策定いたしました神奈川県第13次労働災害防止対策に基づく安全衛生対策推進でございます。これについては、まず昨年度の平成30年の災害状況を御説明いたしますと、昨年の審議会でも御説明した時点では7%の増加といった現状だったのですけれども、最新のデータで、2月末の速報では、きょうは資料が間に合わなかったので準備していませんが、5.6%ということで、昨年11月に労働災害の増加を懸念して、新たに各所に対して労働災害防止対策の推進を指示したのですが、その結果かどうか、因果関係はよくわかりませんが、結果としては労働災害の増加には歯止めがかかった状況にはなっております。

また、平成31年の1月から2カ月間を見ても、現在では、対前年比でマイナス17.6%ということで、ことは昨年に比べると非常にスタートがよくなっているかと思えます。2割減というのはこれまでなかったものですから、このまま引き続いて災害防止が図れば良いと考えておまして、そのための施策といたしましては、12ページをお開きください。ウのところ、13次防の2年目における取り組みですが、まず一つは死亡災害の撲滅の関係で、建設業については4割が墜落・転落災害になっております。このために、これまで墜落防止の安全帯については、腰で1点支持の安全帯を使用していたのですが、これは省令を改正いたしまして、5点支持のフルハーネス型でないとだめだというふうに変更しております。関係資料につきましては、基準資料6をお開きください。2. のところで「墜落制止用器具は『フルハーネス型』を使用することが原則とな

ります」ということで、絵にありますけれども、かなり嚴重な安全帯を次年度からは使用しなければならないとなっておりますので、その周知を主体として図ることにしております。

続きまして、13次防については、14ページから15ページで、業種毎の対策等を挙げておりますけれども、どうしても3次産業の労働災害が減少しない。次ページをお開きいただきますと、その中でも③の転倒災害、④の腰痛災害、こういったところがなかなか減らない、むしろ増加している現状でございます。転倒災害については、災害の方の中で最も多いものになっておりますので、本省のほうで、ことしは動画を用いて災害防止対策、転倒防止対策を行うことを予定しているということでございますので、内容を見た上で事業主の方々にそれを周知していきたいと考えているところでございます。

最後に、最低賃金の関係ですけれども、24ページをお開きください。最低賃金については、統計データ上、最低賃金に満たない労働者が全国平均では1.5%なのですが、神奈川ではその倍以上の3.2%となっております、全国1位の状況となっております。こういったことを踏まえて、2行目にありますけれども、特に未満率を押し上げている短時間労働者を多く使用する卸・小売業、宿泊業、飲食サービス業については、最低賃金制度の周知、またはその遵守徹底、そして、経営改善を図るために、県や政令指定都市といった地方公共団体とも連携して、周知活動等を行うこととなっております。

基準行政の重点事項としては、以上のとおりでございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

引き続きまして、内野職業安定部長、説明をお願いいたします。

○内野職業安定部長 職業安定部長の内野でございます。どうぞよろしく願いいたします。

共通1の資料を中心に御説明したいと思いますが、まずは前提としまして、共通4の関係に若干触れたいと思います。

神奈川県内の雇用情勢です。1月の有効求人倍率が1.20倍ということで、38カ月連続で1倍を超えている状況となっております。参考までに、全国は1.63倍、正社員の有効求人倍率が0.92倍で、前月より0.01ポイントプラスと。記録のある平成18年以降最も高い水準だった0.94に次ぐ高水準で推移している状況でございます。

就業地別有効求人倍率が1.42倍ということで、前月からマイナス0.02ポイントということで、統計をとり始めました平成17年以降、3番目に高い水準ということで、県内の景気は緩やかに拡大していることから、雇用情勢につきましても、引き続き改善していると判断しているところでございます。

では、共通1の資料の24ページの3以降になります。今、申し上げたとおり、雇用情勢はいいと言っておりますが、求人が増加して求職者が減っている状況が続いている状況でございます。特に人材確保ニーズの高い人手不足が深刻な福祉、建設、運輸、警備の職につきましても、県内5カ所のハローワークにおきまして、きめ細かな職業相談であるとか、

あるいは業界団体などとタイアップした職場の見学会、あるいは面接会といったような取り組みをしているところがございます。

このほか、潜在的な求職者を掘り起こすため、外部委託によるイベントなども活用しながら潜在的な求職者を取り込んでいく取り組みを今年度に行っております。来年度につきましても同様の取り組みをしたいと考えております。

今の共通1の資料の後の(2)の関係になります。これにあわせて、安定資料1をごらんください。ハローワークにおけますマッチング機能の関係でございます。ハローワークでは雇用のセーフティーネットとして、マッチング機能を向上させていくために、毎年目標を定めて実績を管理しながら業務を行って、結果を評価することに取り組んでおります。平成27年度から実施しておりますが、こういった取り組みによりまして、業務改善であるとか職員の質の向上につながっているところがございます。

目標につきましては、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職というものを主要指標としているほかに地域の特性に合わせた指標なども加え、あるいは求職者、求人者の方の満足度なども評価の対象としているところがございます。

現状、1月時点では就職件数については目標に向かって進捗率が77.3%、12カ月のうち10カ月経過時点の数字ですので、単純計算ですと83.3%ぐらいが目安になるのですが、6%ほど足りない状況でございます。

また、求人の充足件数ですけれども、進捗率が78.7%ということで、4.6%と不足している状況です。

一方、雇用保険受給者の早期再就職の件数につきましては、データがシステムの集計の関係で11月現在のデータでございますけれども、進捗率が74%、11月時点の目安が約67%ですので、順調に推移しているところがございます。

このように、来年度におきましてもサービスの向上、いかにいいサービスを提供していくかという取り組みを引き続き行っていく予定にしているところがございます。

続きまして、共通1の資料の29ページになります。外国人の関係でございます。あわせて、安定資料の3をごらんください。昨年10月現在の神奈川県内における外国人労働者の雇用状況でございます。神奈川県内の昨年10月現在の外国人労働者数が7万9223人、雇用している事業所数が1万3924カ所ということで、前年と比べますと、労働者数は約1万人増加して、14.2%増加、事業所数も1,300カ所増加して、10.5%の増加になっております。

全国では146万人の外国人労働者がおりまして、前年比では18万人増えて、14%増えている状況でございます。神奈川県は東京、愛知、大阪に次いで4番目に外国人が多い県でございます。

また、国籍別に見ますと、中国が27%、ベトナムが17%、フィリピンが14%となっております。これは全国と同じような傾向でございます。また、ベトナムの増加率が非常に高く、28%増ということになっております。

在留資格別に見てみますと、身分に基づくものが46%、専門的・技術分野が21%、資格外活動、留学が18%、技能実習が12.3%という状況になっております。

このようなことから、現在県内6カ所のハローワークに外国人のための雇用サービスコーナーを設置しておりますけれども、来年度も引き続きこの体制で進めていきたいと思っております。

ただ、御案内のとおり、4月から特定技能の在留資格の受け入れが開始されます。入管法が改正されております。初めて外国人を雇用する事業主の増加が予想される中で、雇用管理が非常に重要になってくると考えております。外国人が日本で安心して働いて、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守であるとか、魅力ある職場環境の整備、適切な支援等が重要になってきます。

あわせて、外国人の労働環境について、適正な労働条件と雇用管理の確保、外国人の能力を有効に発揮できる環境の整備が求められております。このために、現在あります外国人雇用管理指針を年度内に改正する予定となっております。労働条件あるいは安全衛生等の面におきましては、母国語やその他の外国語、あるいは平易な日本語で労働条件であるとか教育が実施できること。あるいは、適正な賃金の支払いや平易な表現の労働時間管理を行うことによりまして、雇用管理を徹底していくことになります。

この指針につきましては、ハローワーク等が中心になって今後周知指導していくこととなります。これが、特に外国人関係については、今後の大きな取り組みになるかと思っております。

続きまして、共通1の資料の30ページが障害者の関係になります。御案内のとおり、今年度から精神障害者が雇用義務の対象になりまして、民間の雇用率が2%から2.2%、国・地方公共団体等は2.3%から2.5%になっております。また、これから2年のうちにさらに0.1%ポイント上昇する予定になっておりますので、公的機関、あるいは民間の企業ももちろん含めまして、引き続き雇用率達成に向けた指導を徹底していくということでございます。

続きまして、32ページ、高齢者の関係でございます。人づくり改革基本構想であるとか、あるいは現在行われております未来投資会議等におきまして、70歳までの就業機会の確保に向けて検討がなされているところでございます。求職者は全体的には減っているわけではございますが、高齢者の求職は増えている状況でございます。このため、全ハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置いたしまして、多様な働き方の希望に対応した支援を引き続き行っていくということでございます。

続きまして、36ページになります。人材開発の関係でございます。公的職業訓練も求職者が減少していく中で受講者が減少傾向にございます。その一方で、この公的職業訓練をなかなか知らない層もかなりいるということで「ハロートレーニング」とこの公的職業訓練を名づけまして、いろいろな周知活動を行いながら、積極的なあっせんをする。あるいは、より高度な訓練であるとか、あるいは長期で資格が取れる訓練の設定もございませぬ

で、こういったものも周知しながらあつせんを増やしていきたいと考えております。

共通資料1の19ページになります。働き方改革関連法案の関係で、派遣法の改正もされまして、派遣労働者の待遇につきまして、派遣先均等・均衡方式あるいは労使協定方式の選択制になっております。施行自体は来年4月でございますけれども、かなり早いうちから準備しないと、なかなかちゃんとした取り組みができないということで、特に来年度につきましては、このあたりの周知徹底に取り組むことが非常に重要なことと考えております。

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。

最後になりましたが、杉総務部長、説明をお願いいたします。

○杉総務部長 総務部長の杉でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

私から、労働保険の適用徴収の関係と管理的業務について御説明を申し上げます。お手元の共通1の資料の37ページ以降でございます。よろしくをお願いいたします。

37ページ、下段でございますけれども、「4 労働保険適用徴収業務の適正な運営」ということで項目を上げさせていただいております。御案内のとおり、労働保険でございますけれども、原則として労働者を1人以上雇っている場合は必ず入っていただかなければいけない、強制保険であるといったものでございます。現時点での適用事業場の数は神奈川県内は平成29年度末で16万5000事業となっておりまして、10年ほど前に比べますと、15%ぐらい事業場の数が伸びているといった状況でございます。平成30年度においても事業場の数は増えている状況でありまして、事業場が増えていく、起業する方が増えている状況でございますと、なかなか中小零細の新規の起業をした人を中心に、どうしても労働保険に入らなければいけないことを御存じない事業主の方、もしくは義務は知っているけれども、従業員も少ないし事故は起きないのではないかと、そういったことがあって保険加入を怠る方、そういった事業場の数がだんだん増えてきていると。そうした中で、現在労働保険未手続と思われる事業の数も年々増加している状況でございます。

そういった点を踏まえまして、労働保険制度の健全な運営、また、費用負担の公平性、そういったことの観点から、労働保険にお手続をいただいていない事業主の方々に保険に入っていただく取り組み、これを一番に挙げさせていただいているところでございます。なかなかいろいろな取り組みをやっている中で、年々同じことを繰り返しているところでございますけれども、目標を立てて少しでも多くの未手続の事業場がなくなるような取り組みを31年度も引き続きやっていきたいと思っておりますのでございます。

続きまして、38ページの上段でございますけれども、イの収入未済歳入額の縮減、なかなか難しい言葉で書いてありますが、これは保険料を滞納されている事業主に対する対策でございます。どうしても保険料を納めていただけない事業主の方は一定数存在するわけでございますけれども、これも年々滞納がふえていく、そういった事業主さんもいらっしゃるのですが、最近大分景気がよくなったせいでしょうか、滞納している事業場が減って

きているところでございます。本省のほうで全国計を出しているようではございますけれども、平成29年度は昭和55年以降、滞納額が一番少ないと。全国で290億円ほどという状況でございます。この全国の290億が多いのかどうかはよくわかりませんが、当局におきましては、平成29年度はまだ19億円の滞納があるといった状況になっているところでございます。当局でも大分取り組みを進めておりまして、相当減ってきているところではございますけれども、いまだに19億滞納があるといった状況でございます。きちんとした滞納整理、差し押さえ等をするといった形で事業主さん方への取り組みを強化していきまして、引き続き滞納の保険料が減っていくような取り組みをしていきたいと思っております。

続きまして、その下の(2)でございますけれども、電子申請の利用促進でございます。電子申請の利用促進につきましては、政府全体の目標でございますけれども、労働保険の手続は年に1回みたいなこともありまして、なかなか進んでいかないといったところがございます。年に一度の年度更新の申告手続ですが、全国ではいまだに10%にも届いていないと。神奈川では相当進んでいるほうではございますけれども、まだ11.3%ということで、なかなか電子申請が進んでいない状況になっているところでございます。電子申請につきましては、確定申告と比較しますとプラットフォームが違うところもありまして、総務省がつくった全国一律のeガバメントを通してやっていくところではございますけれども、そこら辺を平成32年度に向けて改修しているところもあります。その辺、使い勝手がよくなるところを見据えながら進めていかなければいけないところですが、今年度も前年同様こつこつと電子申請していただくような周知活動に努めてまいりたいと考えておるところでございます。

最後、38ページの「第3 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項」でございますけれども、これは内向きな話でございますが、あくまでも我々の心構えに近いような中身でございますが、簡単に申し上げますと、行政運営をしていく中では、効率的な行政運営をしていかなければいけないと。また、我々が仕事をしていく中で、マイナンバーを初めとした重要な個人情報を扱うと。そういった個人情報の漏えいをしないような心構えをしていかなければいけない。

また、公務員である以上、国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはいけません。日々努力をして、行政サービスの向上に努めなければならないといったような心構えを最後に記載させていただいているところでございます。

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。

それでは、次の議題に移ります。議題(2)ですが、部会からの報告ということです。各部会報告について、事務局からお願いします。

それでは、家内労働部会について、島野賃金室長から説明をお願いします。

○島野賃金室長 賃金室の島野でございます。

私からは、事務局資料5番の、家内労働部会議事要旨について報告をさせていただきます。

す。

今年度の家内労働部会は、1月25日に公益代表2名、家内労働者代表2名、委託者代表3名、計7名の委員に御出席いただきまして、本審の委員でいらっしゃいます松本部長のもと開催しております。

議事要旨としましては、まず、主要議題にあります、神奈川県における家内労働の現状について、各種資料に基づき事務局から説明をさせていただくとともに、第12次最低工賃新設・改正計画に基づき、平成30年度の審議対象業種であります紙加工品製造業の実態調査結果について、事務局から説明させていただきました。

審議の結果でございますが、議事要旨3にありますように、業種別家内労働者数が93名、最低工賃設定対象作業に従事する家内労働者数が70名ということで、適用家内労働者数が減少し、100名を切り、廃止について検討すべき時期には来ているものの、実態調査の結果からは現在の最低工賃は下支えの役割を果たしているということと、最低工賃の実効性が全く失われているとまでは認められず、今後の適用家内労働者数の推移を注視し廃止を視野に入れた検討を進めていくことが適当であるとされました。

また、現在適用されております最低工賃については、平成9年から改正がなく、最低賃金の均衡は考慮すべきであるが、紙加工品製造業に関して最低工賃を定めている他府県の設定金額と比べましても遜色がないということと、紙業界として改正すべき積極的な材料が乏しいということで、諮問の見送りが妥当とされまして、各委員の皆様の意見が一致をいただいたところでございます。

家内労働部会についての報告をさせていただきました。

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、篠崎職業対策課長から説明をお願いいたします。

○篠崎職業対策課長 職業対策課の篠崎でございます。よろしくお願いたします。

私からは、資料の事務局6に基づきまして、港湾労働部会の議事要旨について御説明申し上げます。

まず、平成31年1月18日の金曜日に港湾労働部会を開催させていただきました。出席状況といたしましては、同じく資料の事務局3番、それと4番を後ほど御確認いただければと思いますが、そこにごございます公益を代表する委員出席5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、加えまして、資料事務局4にごございます専門委員の代理出席3名でございます。

また、当日につきましては、本審の委員でございます照屋委員を部会長としてお迎えいたしまして、ここにごございます主要議題2つにつきまして審議いただきました。

まず議題の1番、川崎港を含む横浜港における港湾労働の状況につきまして、事務局より御説明を申し上げます。結果、職業対策課の作成資料につきまして、集計方法等

につきましては、もうちょっと詳しく作業別という御依頼がございましたので、今後を検証することを求められたということで御意見をいただいておりますので、引き続き検討させていただいているところでございます。

続きまして、議題の2番目としまして、5年に1回の新たな港湾雇用安定等計画の策定についてということで、まず当日、厚生労働省の向山建設港湾対策室長補佐をお迎えしまして、御説明をいただいたところでございます。その結果、部会といたしましては、意見集約をさせていただきまして、適用港湾・適用職種に関すること、港湾労働者証の色分けの細分化等につきまして、厚生労働省宛て、意見提出をさせていただいております。

結果、議事録署名につきましては照屋部会長、労働者側委員は東海委員、使用者側は原田委員にお願いいたしまして、港湾労働部会は終了しております。

以上、私からの御説明は終わらせていただきます。

○山倉会長 ありがとうございます。

それでは、今までの平成31年度神奈川労働局行政方針（案）及び部会からの説明、報告を踏まえながら、質疑、意見交換に入りたいと思います。遠慮なく意見とか質問等がございましたら、御発言のほどお願いいたします。

お願いします。

○林委員 労働側委員、連合神奈川の林です。よろしくをお願いいたします。

まずは御礼ということで、先ほど御説明をいただきました基準3の別紙で「Action! 36」の御協力、大変ありがとうございました。寒い時期にもかかわらず一緒に街頭でティッシュの中に36協定を知っていますかということのチラシを入れたものを配布させていただきました。配布しますと、その日のうちに私ども連合神奈川の労働相談に電話がかかってきます。ということですので、注目度は上がっていると思いますし、相談内容を聞いてみると、うちの働いているところは36協定があるかどうかわからないのだけれども、聞いてもいいのというところから、少し課題の事案もあるということですので、まだまだこれから本来であれば周知されていなければいけないことなのですけれども、4月1日からの施行を踏まえて、さまざまな取り組み、また、周知活動を私どももやっていきますので、ぜひ御協力いただけたところは連携をとらせていただきたいと思いますと考えております。

それと、きょうの方針の中で確認と意見になりますけれども、外国人労働のところですが、安定3で現状の雇用状況、昨年10月末現在ということでお示ししていただいて、非常にわかりやすいし、神奈川の実態はこうだなということの認識も新たにしたのですけれども、こういった状況を踏まえて方針のほうで、基準の観点もありますし、安定の観点もある。書いてあることに異論はなくて、さまざまな懸念される課題があるということは国会の中でもありましたし、そのことにしっかり手を打っていくことについては全く賛同ですし、そのまま進めていただきたいと思いますと思っているのですが、肝心の神奈川県がどういう問題を抱えているか。

例えば現状でいくと失踪者の話であれば、神奈川県は失踪者がいるのかいないのかとか、

どんな法令違反が外国人労働者の関係であったのかとか、何件ぐらいあったのかとか、そういった観点がつかめないところがある。やっていくことは間違いなく重要で、進めていくべきだと思っているのですけれども、今、わかる範疇でどういった実態かというものがあれば教えていただきたいというのが確認で、意見は、そういったことを踏まえると、方針そのものはいいと思っているのですけれども、前段の取り巻く醸成と課題のところは外国人労働者の抱える課題みたいなものは、切り取り方がないのですね。少しその辺で実態をあらわしていただけると共有化もできるのかなということですので、そこは少し御意見として御検討いただければということでございます。

以上です。

○山倉会長 今のことについて、何かございますか。

○久富労働基準部長 外国人労働の実態なのですけれども、これまでは主として労働基準関係の中では技能実習生の問題を主題として考えており、以前審議会で御説明したと思えますけれども、神奈川は、技能実習生自体も全国で見ても数が少ないですし、特に南関東で見ても神奈川が最も数が少ない状況で、死亡労働災害も発生しておりません。年間の労働災害も1桁といった状況でしたので、今までの段階では外国人労働については、神奈川県内では特に大きな問題だと認識はしておりません。

ただ、入管法が改正されて、今後これまで働いていなかった業種についても外国人の方が働くことになります。また、日本語ができない方も今後増えてくる可能性もありますので、トラブルが発生する可能性があるという懸念はしております。そういった観点から、先取りして対策を講じるといった趣旨で、今年度は重点施策の中に入れております。

○山倉会長 ありがとうございます。

お願いします。

○畑野委員 経営者協会の畑野でございます。

説明は特になかったのですが、共通1の17ページに労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進という項目が挙げられています。随分前にペンディングになったという認識もあったのですけれども、確か去年の3月にISOのほうに登録をされたと。45001という番号をもらったというところの認識はあるのですけれども、それについて今後の本庁の方針に基づいて、普及促進を図るという書き方になっています。具体的にこの普及促進はどういうことをやろうとされているのか。もしお考えがあれば伺いたいと思います。

これまで9000番台とか、14000番台ができたときに、行政からの普及促進を求められた記憶は余りないのですけれども、労働安全衛生に関しての普及促進を図っていくということが明記されているものですから、どんなことをお考えなのかというところを、お考えがあれば御説明いただきたいと思います。以上です。

○久富労働基準部長 この点につきまして、正直、現段階では厚労本省から改正内容についての話もございません。改正を踏まえてどういった形で厚労本省として周知してほしいといった方針もまだ示されておりませんので、現段階では私どもでもどのような形で進めて

いくのかというのは未定の状況でございます。

今後、本省での方針を踏まえて、具体的にこういう形で神奈川でやっていきたいというのを考えたいといった状況でございます。

○畑野委員 私どもの認識では、一番最初にBSの基準で動き始めて、その後にOHSASといったところが入ってきた段階で、国として行政として明確に動くか動かないかというところも含めてははっきりしていなかったような気がするのです。ISOに取り上げられたということで普及促進を図っていくことになるのかならないのか、そこもわからない。

○久富労働基準部長 これについては、ことし全国版の行政運営方針でも取り上げておりますので、多分、本省としても具体的に普及促進を図っていきたいと考えている節はあるのですけれども、具体的にこういうことをやりたいということはまだ示されていないので、正直なところ、よくわからないところではあります。

○畑野委員 わかりました。ありがとうございました。

○山倉会長 ありがとうございます。

ほかの委員の方から、何かございますでしょうか。

よろしくをお願いします。

○本間委員 いろいろと詳細な御説明をいただきまして、ありがとうございます。

この場で言うことがふさわしいことなのかどうか迷いながらではあるのですが、申し上げたいと思います。

法律相談、いろいろなところで県とか市、区役所、もちろん弁護士会でも法律相談等をやっているのですけれども、労働の分野は労働者の方からの相談は非常に多いと感じています。ですから、例えばこういう法に対する周知とかといったことはとても必要ですし、そのためにいろいろとパンフレットを作ったりとか、いろいろされていると思うのです。

これは特にどこの分野に対するということではありませんし、質問ではありませんので、意見ということで聞いていただければと思うのですけれども、そういうときに、例えば自分がこの職場で働いて、こういうのはおかしいのではないかとか、こういうハラスメントを受けているのだけれども、どうしたらいいのだろうかとか、そのようなことを悩んでいる人は結構多いと思います。そういうときに、どういうところに相談したらいいのかとか、そのようなことがなかなかわからなくて困っている人もたくさんいるのかなと思います。

今後、それがこういうことに入れられるのかどうかというのもあるのでそこは悩みなのですけれども、例えばパンフレットをつくる時とか、あるいは最近は紙ベースのものをいろいろ見るというよりも、スマホだったり、そういうもので見ているので、どこにどんなふうに相談をしていくというようなことを働いている人がわかるようなことも意識していただけたらと思います。

以上です。

○山倉会長 よろしいでしょうか。

それでは、ほかに意見等がございましたら。

○小泉委員 商工会議所連合会の小泉です。

意見というより要望でございますが、冒頭、局長さんからも挨拶がございまして、働き方改革に関連して中小企業の周知が重要だということをおっしゃいまして、まことに同感で、私は連合会といいながら、単会の川崎商工会議所でいろいろな事業をやっているのですが、その商工会議所の来年度の指標事業計画の中でも、働き方改革に関連した中小企業への周知を図ると書かせていただいたりしている。

ただ、一生懸命セミナーなども、この間も開催したのですが、なかなか中小企業、零細企業、わかっちゃいるけれども、何から手をつけていいのかわからないとか、集まりが悪いとかということがございます。引き続き私ども経済団体としても一生懸命やっておりますので、ここに書いてあるとおり、地道に周知というか、取り組んでいただきたいということを要望として言わせていただきます。

○山倉会長 よろしいでしょうか。

どうぞ。

○松本委員 公益委員の松本です。

メンタルヘルスの関係なのですが、ストレスチェックの話が先ほど久富部長からあって、神奈川県は非常に全国の中でも下から数えたほうが早いということなのですが、その理由と、その実施率を上げるために今後どういうことをやっていかれる計画なのか、その辺をお聞きしたいと思います。

○久富労働基準部長 正直、理由はよくわからないのですが、26年に安衛法が改正されて、他局では取り組んでいたことが神奈川では1年おくれて取り組んでいる。私が来たときに見た状況ではそういう状況なので、行政の取り組みがおくれたのも一つの原因かと考えています。

対策ですけれども、先ほどちょっと申し上げましたが、今年度は未実施の事業場全部を対象にして集団的な指導を行うことにしております。そういった意味では、これまでは周知にとどまっていたのが、直接指導することにしておりますので、実施率が高まるのではないかと期待しているところでございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

他に何かございますでしょうか。

○黒木委員 アマダの黒木です。

いろいろ御丁寧な説明をありがとうございました。1点お聞きしたいのは、いわゆる同一労働同一賃金ということで、無期転換だとか、さまざまな施策を打たせていただいているのですが、難しいのは契約社員だといわゆる直接雇用というのですかね。それになるのですが、派遣社員さんとの関係でどうこの辺を理解したらいいのか。処遇についても直接雇用ではないので自分からは調整できないし、さまざまな福利厚生もなかなかいろいろ調整できないところがあるので、この辺をどう考えたらいいのかなということを御教示いただければと思います。

○内野職業安定部長 御質問をいただきまして、ありがとうございます。

先ほどちょっと触れました資料の関係でいきますと、共通3の18から19ページぐらいになりますけれども、まず、派遣労働者につきましては、派遣先と派遣元の待遇によって差が出てくる場合があるということで、選択制ということで、まず派遣先で働いている常用の労働者の方で同じ職種、仕事の内容をする方の同じようなキャリアでの平均的な賃金情報と同じにするというのが基本的な考え方です。ただ、派遣労働者の場合、派遣先が変わっていきますので、そうすると、派遣先によって賃金の処遇が頻繁に変わる可能性もあるわけですね。そうすると、派遣される方にとっては非常にいろいろな生活設計などが立てにくいというところもございますので、派遣元での処遇の関係を選ぶと。この2つのうちのどちらかを選ぶ方式に今回改正をすることになります。

その前提といたしまして、派遣先からは、賃金情報であるとか処遇の情報、あるいは福利厚生などの情報について、事前に派遣元のほうのこちらの会社にいろいろな情報を提供していただく必要が出てまいります。そういった中で、実際に派遣されて働く方が不利にならないように、なるべく派遣先において処遇が変わらないようにということで取り組んでいただくことになっておりまして、これ自体は来年4月からの施行の予定ということになっております。

○黒木委員 今、派遣と契約する場合に、当然会社間なので、正直申し上げて、本人が幾らもらっているのかというのがなかなか見にくいというのがあるのですけれども、それも開示されるという理解でいいのですか。

○内野職業安定部長 御本人というのは、派遣元で。

○黒木委員 派遣元から請求が来るのですけれども、それには当然派遣会社のベネフィットとか、いろいろ乗っていると思うので、本人が、うちが直接雇用したときの内容と違うわけですね。ある意味、高いのです。高いというか、その辺をしっかりと派遣元さんが開示するのかというところはかなり難しい問題かなと思います。

○柳田需給調整事業課長 需給調整事業課の柳田でございます。

その辺について、簡単に説明させていただきますと、共通資料3の19ページに派遣の形態が出ているのですけれども、派遣先の役割としましては、先ほど部長が申し上げましたように、派遣先労働者の待遇情報の提供ですね。それともう一つ、派遣料金の決定の際の配慮義務というものが創設されます。実際に労働者派遣契約を結ぶ際に、この派遣料金ですね。そのみが基本的には表に出てきますので、個々の派遣労働者の賃金に関しては、派遣先にはわからない内容にはなってくると思います。

○黒木委員 わかります。だから、ある意味推定的というような柔軟な運用をしていくということでよろしいのですかね。

○柳田需給調整事業課長 派遣先の対象労働者の派遣先における平均的な賃金ですね。それをまず派遣先から派遣元に情報提供いたしまして、その情報に基づいて、派遣元が派遣料金を含めた派遣労働者の賃金を決定していくという形態になります。先ほど申し上げま

したように、派遣先には派遣料金のみが派遣契約の中でわかるという形になってくると思っています。

○黒木委員 ということは、会社間で交渉した結果、グロスで派遣先に提示されるという理解でよろしいですか。

○柳田需給調整事業課長 そうですね。

○黒木委員 わかりました。ありがとうございました。

○山倉会長 ありがとうございました。

ほかに御意見、御質問等がある方、いらっしゃいますか。

お願いします。

○清水委員 日総ブレインの清水です。

まさに今御質問があって、私の会社は人材派遣をやっておりますが、先ほど内野部長様からもお話があったように、派遣先との均衡・均等が非常に難しいと私たちの業界は思っております。大手様の給料の体系と中小企業とは大分違いがありまして、派遣先が変わるたびにスタッフの時給が変わってくるというのは、非常に不安定にもなりますので、派遣元、こちらの雇用側の社員と均衡・均等にしていくのが一番いいのではないかとこのことで、私どもの給与規程であるとか教育を社員にそろえる形で、今いろいろ準備をしているところであります。

料金につきましては、開示の義務があって、いただいた派遣料金の中から、賃金は何パーセントで、福利厚生、教育とかそういったもろもろに何パーセントかかっているというのを開示するようになっておりますので、スタッフ自体はわかっていると思いますし、お客様もそれをごらんになる中で、いただく料金の中からスタッフの時給が幾らになって、福利厚生とか、もちろん有給も発生してまいりますし、教育もしていかなければなりませんので、そういったところはどちらかというとはかの企業よりも非常に明確なのではないかと思っております。

普通であれば、例えば八百屋さんが幾らで市場から入れてきて幾らで売るといふようなところは普通は開示がないですが、この人材業界においては非常に明確に労働局様の御指導をもとにはっきりと開示されているのではないかと思っております。

隣同士の回答で済みません。何かもし足りない部分がありましたら、御指導をどうぞよろしくお願いいたします。

○柳田需給調整事業課長 確かにマージン率というところでその開示がありまして、それを逆算して派遣労働者の賃金はわかってくるということだと思っておりますけれども、マージン率の開示については全体的な開示ということになっておりまして、個々の職種ごとの開示という形にはなっていないのかなということ、本当にたくさんの職種の派遣をしている会社の個々の労働者の賃金はなかなか表には出にくい部分はあると思います。

○内野職業安定部長 それと、労使協定方式ができました一つの経緯としては、どうしても大企業に派遣された場合だと賃金が高くて、零細のほうだと派遣の料金が安くなってし

もうことになってしまいますと、どうしても皆さん大きなところで働きたいと。そうなりますと、そういった待遇差が出たり、あるいはいろいろな企業を回ることによって派遣労働者自身も能力開発をしていく部分もありますけれども、それができないという経緯もございまして、労使協定方式ができていくということとでございます。

○山倉会長 よろしいでしょうか。

他にございますでしょうか。

○三浦委員 横浜市立大学の三浦でございます。

どうも詳細な御説明ありがとうございました。2点質問があるのですが、1点は、きょういただいた共通資料1の中に赤字で(p)が付されているので、こちらについて説明いただけなかった気がしましたので、何か意味がありましたら御説明いただきたい。

2点目は外国人雇用状況の関係なのですが、これはこれから大きな問題になると思うので一つお伺いしたいのですが、現状でいろいろと安定3で資料をいただいているのは、これはもちろん神奈川県調査結果ということで理解いたしました。前年度の比率は示されているのですが、例えばここ10年ぐらいで外国人労働者の国籍の変化ですとか、就業しております業種の変化などをもし把握されていらっしゃいましたら、お教えいただきたい。

この2点でございます。

○久富労働基準部長 (p)のところは、10ページと17ページにそれぞれあるのですけれども、当然やるべきことで、改めて今年度の重点方針に入れるべきかどうか迷っている部分と、全国版には書いてあるので入れているのですけれども、具体的に今の段階で、先ほどマネジメントシステムの関係で御説明しましたが、現段階で神奈川としてどう取り組むか明らかになっていないものについては外したほうがいいのではないかという意見もあって、今はまだ最終的に書き込むことにしているのはペンディングしているものがあるということとでございます。

○内野職業安定部長 10年というスパンでは、手元に資料はございません。直近で見えますと、従来は例えば国籍で見ると中国が非常に多かったのが、ベトナムが非常にふえてきたというのが最近の顕著な状況かと思えます。

また、平成2年に入管法が改正されたときに定住者等の在留者資格で、日系の方が主に中南米から出てきた方が当時は多くて、非常に中南米出身の定住者、あるいはフィリピン人などの日本人の配偶者等が割に上位に来ていたものが、特に定住者であった中南米の方がさらに日本に住むことによって永住になったりするというので、この対象から抜けるという感じがなっていて、そういう意味では国が入れ替わっているところがあります。

中国が一番トップ、ほとんど3分の2、半分以上を占めていたものが減ってきて、ベトナムが非常に増えてきている。その他の国としては、最近ではインドネシアあるいはネパールも増えてきております。インドネシアにつきましては、6割ぐらいが技能実習の方なので、インドネシアからの技能実習の方がふえている。ネパールにつきましては、4割ち

よつとが留学生の方なので、非常に留学生が資格外活動ということで、1日当たり4時間、夏休みとか春休みのときは8時間まで働けますけれども、留学生の方が就業している形態も増えている状況にあるかと思えます。

○三浦委員 どうもありがとうございました。

こういうデータは現時点の状況把握も重要なのですか、フローというのですか、流れも重要なかと思えますのでお伺いしました。どうもありがとうございました。

○内野職業安定部長 ありがとうございます。

○山倉会長 他にございますか。

それでは、私から、先ほどの林委員、それから、三浦委員から出た話とつながるのですが、外国人労働者が入管法の改定に伴って、国籍だけではなく、今までと違う層が入ってくる。そうすると、一番気になるのは、困ったときにどこに相談するのか。例えば労働問題であったときに、先ほどハローワークに来ていただきたいというような、ハローワークの活用という話があるのですけれども、日本人でも余りハローワークを使おうとは思わないと考える方もいるぐらいなので、外国人労働者の方が問題を抱えたときにどういうところに相談に行くのかなというのが気になってきたのですが、それについてどうお考えなのかというのをお聞かせください。

○久富労働基準部長 労働局にも外国人労働者の相談コーナーはございますし、来年度は厚木署にもポルトガル語がわかる方を1人増員する予定でございます。

また、県にも中国語がメインなのですけれども、外国人労働者の相談員がいらっしゃるのです、公的機関の中では私ども、県、あと、政令指定都市もそういった者がいらっしゃると思うのですけれども、そういった公的機関でも相談窓口を設けております。この点については、次年度、県とも相談した上で、可能であれば外国人の相談はこういうところでやっているということを周知できるようにしたいと考えているところです。

○山倉会長 わかりました。どうもありがとうございました。

ほかにもございますか。

どうぞ。

○清水委員 今の山倉先生のお話にもありまして、私も気になっているところがありまして、外国人の受け入れもそうなのですけれども、労働相談とか、そういったものは労働局さんであったり、そういうところでいいと思うのですが、もうちょっと市町村レベルの地方自治体との連携がもっとあったらいいのかなと思っておりまして、日本に来られたら、仕事以外にも、例えば病院をどうするのかとか、すごく小さいところで言うと、地元の住民の方と、例えばごみの捨て方一つ、文化の違いでもめたりというようなこともあると聞いておりますので、労働の部分だけではなくて、全体、トータルで外国人の受け入れについて、もっと市町村、細かいところとの連携があったらどうかと考えております。

この考えは、もう一つ、生活困窮者とか生活保護の方に対してもそうなのですが、横浜市は18区ありまして、それぞれに福祉課から出先があって、そちらのほうに生活困窮者と

か生活保護の方が相談に結構来られて、そこの相談員が知り合いだったり、相談がある企業に紹介したりするようなことはあると聞いているのですが、せっかく労働局のほうで教育とか就労の支援をするというのもこちらに書いてあるので、もっと相談に行く人は多分市町村の自分が住んでいる区の窓口で相談に行くケースが多いと聞いておりますので、その連携がもっと深まれば、一人でも生活保護から脱皮して労働市場に出てくるようになったらいいのかなと感じたのです。

済みません。非常に細かいお話になってしまったのですが、感じたので質問させていただきます。

○内野職業安定部長 まず、外国人の方の相談の関係ですけれども、今、話の出ました生活保護受給者の関係、あるいは生活困窮者の関係につきましては、横浜の場合はハローワークとの一体的な窓口をつくりまして、ワンストップでいろいろな支援ができるような体制を組んでいるところでございます。先ほど申し上げた就労に限らず、いろいろな生活者としての共生という意味では、政府全体としては、単純に外国の方が来て、就労できる方が来て働くということではなくて、働く方は生活するわけですので、こういった共生があるかという考え方のもとに、いろいろな協力をするにはなっています。

先ほど御説明いたしました外国人の雇用管理指針の中では、努力義務ではありますがけれども、生活者として必要になるような、例えばどんな病院があるか、あるいは生活する上で必要なことについても一定の支援をすることを努力義務ということで書いております。

また、自治体等も最近は皆さんも例えばごみカレンダーなども外国語と一緒に書いてあったりするようなことがあると思いますけれども、そういう意味では、少しずつかもしれませんが、いろいろな外国の方が一緒に住んでいるという部分はふえているのかなと思います。

○山倉会長 今、清水委員から出た話は全部個人の責任という形でやっていくと結構きついのではないかと思います。今、部長から言葉が出ましたけれども、支援とか共生が大事になってきて、そのときに、いろいろなレベルでの協力体制とか支援体制が大事ではないかと思ったので質問させていただいたということをつけ加えさせていただきます。

あと、他に何かございますでしょうか。よろしいですか。

何か早く終わるといいのはいいのか悪いのかというところがあるのですが、まだ時間は予定時間よりあるのですが、今回、私が拝見いたしまして、先ほどお話がありましたけれども、行政運営方針が部ではなくて重点施策別で話が始まったのは大変にいいことかなと思いました。こういう形でまとめると、聞いているときにはわかりにくい部分はあったのですが、施策ごとにどういう取り組みをするのかという点ではよくわかったかと思えます。

それでは、意見もないようですので、本日、予定しておりました議事審議事項は終了いたします。

行政の皆さんにおかれましては、ただいまの各委員の意見を踏まえられて、労働行政の

的確な運営に活かしていただきたいと思います。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。

なお、本日の議事録署名人につきましては、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。