

平成30年度第1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1回神奈川地方労働審議会

1 日 時

平成30年11月27日（火）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、照屋委員、本間委員、松本委員、三浦委員

労働者代表：林委員、今村委員、岡元委員、櫻庭委員、真崎委員

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) 会長の選挙及び会長代理の指名
- (2) 部会委員等の指名及び同意
- (3) 神奈川労働局からの行政運営報告
- (4) 質疑・意見交換等

5 議 事

○平本補佐 皆さんおそろいになりましたので、只今より、平成30年度第1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。

○渡辺企画官 おはようございます。総務企画官をしております渡辺でございます。

出席状況の御報告をいたします。現在、公益代表委員が5名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が6名、計16名の委員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

によりまして、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 皆さん、おはようございます。神奈川労働局の三浦と申します。

委員の皆様におかれましては、大変忙しい中、本日の審議会上に御出席いただきまして、まことにありがとうございます。

また、日ごろから労働行政の運営につきましては、多大な御理解、御協力を賜っていることに重ねまして御礼申し上げたいと思います。

さて、最近の神奈川県景気動向でございますけれども、景況感の改善が見込まれる中で、個人消費は緩やかに持ち直しているということで、雇用情勢は引き続き改善しているとされております。

また、このような経済情勢のもと、皆様御承知のとおり、本年6月29日には働き方改革関連法案が成立し、7月6日に公布されました。来年の4月1日から順次施行されるという状況になっております。

働き方改革についてでございますけれども、私ども労働行政の最大の課題は、働き方改革の実現であり、積極的な行政展開を図っていくところでございます。特に雇用の7割を超えます中小・零細事業所におきましては、まず法律の周知をしていただき、着実に実行させる、実施させることが必要であることから、神奈川労働局といたしましても労働行政運営方針におきましてお示ししたとおり、中小企業・小規模事業者への支援に重点を置いた各施策を推進しているところでございます。

この後、各部長より運営方針に基づきます上半期の取り組み状況につきましては、そこから見えてくる課題、また、その課題を下半期に向けどう改善していくかということをお報告させていただきたいと思っております。

私からは、特に働き方改革の中で、4点ほどお話をさせていただきたいと思っております。まず1点目でございますけれども、働き過ぎの防止に向けた取り組みについてでございます。特に労働基準法などの改正によります労働時間法制の見直しにつきましては、本年6月29日に成立しました働き方改革関連法の重点事項の一つであるということでございます。特に残業時間の上限規制、有給休暇の年5日取得の企業への義務づけ、フレックスタイム制の拡充、働き過ぎを防ぎながらワーク・ライフ・バランスと多様な働き方を実現することを目的とした見直しを行っていくということになっております。

これらにつきましては、大企業だけではなく、我が国の雇用の約7割を担う中小・零細企業、事業主に対しまして、各労働基準監督署に設けました労働時間相談・支援班という

ものがあります。そこが中心となって労働時間法制の見直しの内容や目的を丁寧に周知しているところでございます。

また、長時間労働の抑制、過重労働の防止につきましては、一昨年から実施しております「過労死等ゼロ」緊急対策を継続して推進しているところでございます。特に今月につきましては、過労死等防止対策推進法に基づきます過労死等防止啓発月間でありまして、厚生労働省では、今月を過重労働撲滅キャンペーン期間と位置づけまして、期間中の労働時間の規制を初めとします、働き方改革に向けての取り組みにつきましては、使用者団体、労働組合等への要請に取り組むこととし、著しい過重労働や賃金不払い残業等を行う企業につきましては、監督指導を強化しているというところでございます。

2点目につきましては、働き方改革関連法の円滑な施行に向けての周知でございます。労使双方に対しまして同法の速やかな周知に努めまして、事業主の理解を推進するとともに、均等・均衡待遇に向けました賃金規程の見直しなどの取り組みを支援しているところでございます。

また、周知に当たりましては、本年7月に開所しました神奈川働き方改革推進支援センターを活用して、非正規労働者の処遇改善やワーク・ライフ・バランスの実現に向けました働き方、休み方の見直しを初めとします働き方改革にかかわる相談について、ワンストップで対応しているというところでございます。

下半期につきましても、引き続き本センター、地方自治体、関係団体とも連携を図りながら、あらゆる機会を通じまして、働き方改革関連法案の積極的周知に努めてまいりたいと思っております。

3点目、女性の活躍推進でございます。労働力人口が減少する中で、意欲ある女性が活躍できる環境を整備していくことにつきましては、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していく上で非常に重要な課題であります。女性活躍推進法に基づきまして、301人以上の企業につきましては、女性管理者登用の数値目標等を設定した上で実行計画の策定、届け出を義務づけておりますけれども、神奈川局管内におきましては、その届け出率につきましては、施行後100%を維持しているということでございます。

また、委員の皆様におかれましては、同法の周知に御協力を賜り、厚く御礼申し上げたいと思っております。

また、厚生労働省が運営します「女性の活躍推進企業データベース」におきまして、自社の女性の活躍状況や行動計画を公表しまして、女性活躍推進の取り組みをアピールする場として利用するよう企業に働きかけているところでございます。これにつきましても、一層の活用促進に取り組んでいきたいと思っております。よろしくお願ひしたいと思ひます。

4点目でございます。雇用情勢が改善している一方で、労働力の人口の減少と企業におけます人材不足が進む中で、若年者、障害者、高齢者、子育て中の女性も含めた全ての方が活躍できる一億総活躍社会を実現するための取り組みでございます。

本年6月27日には、私と県知事とで、働き方改革の推進並びに雇用機会の確保ということで、各経済団体に要請に行っていました。特に人材確保ニーズが高い福祉、建設、警備、運輸などの職種につきましては、県内5カ所のハローワークに人材確保コーナーというものを設置しております。各業界団体と連携した見学会、面接会を開催するなど、人材確保対策の強化を行っております。

このほか、高齢者対策としましては、将来的に継続雇用年齢等の引き上げを進めていくための助言・指導を通じました環境整備につきましても、県内全ハローワークに「生涯現役窓口」というものを設置し、55歳以上、特に65歳以上の方を対象に就職支援を実施しているところでございます。

また、障害者の雇用対策につきましては、本年4月から、皆さん御存じのように、精神障害者の雇用の義務化に伴います障害者の法定雇用率の引き上げをやっております。企業、機関等に対しまして、引き続き適切な指導、支援を行うとともに、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものを開催いたしまして、精神・発達障害者の特性の理解を通じた雇用促進、雇用定着に取り組んでいるところでございます。

さらに、キャリアアップを希望する就職を実現するために必要な職業スキルや知識を習得できますハロートレーニングを活用した支援、地方自治体との密接な連携によります各種支援の強化、労働者の待遇改善や人材育成に積極的に取り組む企業に対します各種助成金制度につきましても、全ての人がある能力を十分に発揮できるように努めているところでございます。各種いろいろな施策をやっておりますので、この場をかりまして、また皆様方に周知のほう、よろしくお願ひしたいと思います。

最後になりますけれども、本日の会議で委員の皆様方からいただいた貴重な意見につきましては、今後の行政運営に生かすということで検討してまいりたいと思ひます。忌憚のない意見をよろしくお願ひしたいと思います。

本日はよろしくお願ひいたします。

○平本補佐 次に、本日の資料の確認をさせていただきますが、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。

本審議会の委員2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。

まず、労働者代表委員の大橋由紀子委員からかわりました、今村玲委員です。

次に、使用者代表委員の平野雅之委員からかわりました、鈴木正宗委員です。

ありがとうございました。

それでは、資料の確認に戻ります。

事務局2が神奈川労働局の出席者名簿となっております。

事務局3が臨時委員名簿、事務局4が専門委員候補者名簿となっております。

事務局5が審議会関係の諸規程でございます。

その他の資料につきましては、資料目次により御確認ください。よろしいでしょうか。それでは、これからの議事の進行につきまして、山倉会長にお願いしたいと思います。山倉会長、よろしく願いいたします。

○山倉会長 おはようございます。

それでは、議事に入らせていただきます。よろしく願いします。まず議題の1番目ですが、専門委員等の指名及び同意というものがございます。本日の資料の事務局3から4ですが、臨時委員と専門委員の名簿が提出されておりますので、事務局から簡単に御説明をお願いいたします。

○渡辺企画官 御説明いたします。

本審議会には、特別な事項を調査審議するための労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3つの部会が設置されており、部会の委員につきましては、地方労働審議会令第3条第2項、第4項の規定により、臨時委員については労働局長が任命し、専門委員については審議会の同意を得て労働局長が任命することとなっております。

また、各部会委員の指名については、地方労働審議会令第6条第2項により、部会の属する委員、臨時委員及び専門委員を会長が指名することとなっております。

部会に属する委員及び臨時委員につきましては、資料番号事務局3、委員名簿のとおり、既に任命しておりまして、本日、労働災害防止部会に属する委員として、大橋委員から交代した今村委員を、また、臨時委員としまして、家内労働部会委員の新委員を会長に指名していただきたいと考えております。

専門委員につきましては、事務局資料4に、港湾労働部会の専門委員候補3名の名簿がございます。本日の審議会で皆様の御同意をいただき、本日付で任命する運びといたしたいと考えております。よろしく願いいたします。

○山倉会長 それでは、ただいまの説明を受けまして、まず災害防止部会の交代と家内労働部会臨時委員の交代については、会長として了承いたしました。

次の点であります。専門委員については、本審委員である皆様の同意を得ることが必要となりますので、この3名の方の同意をいただけますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○山倉会長 ありがとうございます。

それでは、本審議会といたしまして、本日付でこの3名の方を専門委員として任命することに同意いたします。

続きまして、労働災害部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3部会の各委員を指名したいと思います。先ほどありました事務局3の部会委員の名簿の案のとおり指名いたします。

続きまして、次の議題に移ります。議題の第2、神奈川労働局からの行政運営報告に入らせていただきます。

雇用環境・均等部長、労働基準部長、職業安定部長、総務部長から、それぞれ所管事項

の御報告をお願いいたします。

なお、委員の皆様からの質疑につきましては、報告が一巡した後にとまとめてお願いしたいと思います。皆様からの活発な議論を期待しておりますので、よろしくをお願いいたします。

それでは、最初に雇用環境・均等部長、報告をお願いいたします。

○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。

私からは共通資料3の行政運営方針実施状況、上半期の横長の表を基本として説明をさせていただきます。

まず、働き方改革の推進についてでございます。今年度、雇用環境・均等部では、7月6日の働き方改革関連法の成立を受けまして、上半期は同法及び中小企業等への支援策の周知を最重点課題として、業務を進めてまいりました。共通資料3の実施状況につきましては、1から2の(1)のウまでまとめて説明させていただきます。

まず、周知についてですが、局におきまして、県単位の経済5団体、労働1団体に対して周知協力を行いました。これに対して各団体におかれましては、迅速に御対応いただいたことを感謝申し上げます。

同様に、各地方自治体、県内の各団体、包括連携協定先の金融機関に対しましても法律及び7月に立ち上がった働き方改革推進支援センターについて、周知依頼を行ったところでもあります。

また、各地域の監督署長及び安定所長によりまして、各地域の商工会議所及び商工会等を訪問して、法律及び中小企業・小規模事業者への支援策、そして、神奈川働き方改革推進支援センターの周知依頼を行ったところでもあります。

一方、働き方改革関連法は、8つの法律がパッケージとして改正されたものでありまして、所管が労働局各部に渡りますことから、雇用環境・均等部、労働基準部、職業安定部が連携の上、各種説明会やさまざまな会議の場におきまして、周知に努めているところであります。

また、法の公布及び中小企業支援策に関する記者発表を行ったほか、局長メッセージの発信、ホームページへの掲載なども行ったところでもあります。

下半期につきましても、引き続き法及び支援策の周知に努めていくこととしています。

関連法の政省令については、順次策定されつつありますが、年明け2月7日には、神奈川県民ホールにおきまして、働き方改革関連法について実際に法改正に携わった厚生労働本省の担当者からの説明をメインとする大がかりな説明会、大規模な説明会を開催する予定としております。

次に、表の2(1)イの右の欄です。下半期の実施事項ですが、下から2つ目の○、資料としては、雇均2をごらんいただきたいのですが、下半期の実施事項につきまして、労働政策総合推進法、これは旧雇対法でございますが、それに基づく働き方改革推進協議会を「神奈川働き方改革会議」として、11月15日に既に実施いたしました。

県、政令指定都市、経済5団体、連合、あるいは働き方改革推進支援センターやよろず支援拠点等の、支援拠点と、包括連携協定先の金融機関などを構成員といたしまして、各団体の取り組みについての情報共有、意見交換を行ったところでございます。

今後、構成員の団体との連携を図り、神奈川県内の中小企業支援を進めるとともに、働き方改革関連法の浸透を図ることとしております。

次に中小企業・小規模事業者への支援についてですが、大きくは2つございます。これは2（1）ウです。1つ目は働き方改革推進支援の中核となるものといたしまして、神奈川県中小企業団体中央会に受託いただいている「神奈川働き方改革推進支援センター」についてですが、これが本年7月2日からスタートいたしました。同センターは出張相談、助成金の活用方法等に関するセミナーや個別相談、訪問相談を行うとともに、さまざまな支援機関と連携して、ワンストップ型の相談支援拠点としての支援を行うものであります。

下半期につきましても、労働局及び他の支援拠点との連携を一層強化して、事業主への支援を加速させることとしております。

2つ目が、金融機関との包括連携協定であります。協定先の金融機関には顧客のネットワークを生かして中小企業支援策等の周知に御協力をいただいているところがございます。そのため、年度当初に連携協定締結金融機関にお集まりいただいて、局が扱っている助成金等支援策の説明会を開催し、中小企業支援策にかかる情報提供を行ったところでございます。

また、働き方改革に係る助成金や働き方改革推進支援センターのリーフレット、法の成立時には法に係るリーフレットなどについて、支店の窓口を開架いただくように送付いたしました。

また、共催により企業を対象とする助成金説明会の開催、行員の方の中小企業支援策の勉強会への講師派遣、あるいはメルマガ原稿の情報提供なども行いました。

下半期の実施事項といたしまして、既に実施されたのですが、10月に金融機関を対象にポリテクセンター神奈川の見学会を行いました。ポリテクセンターを実際に見ていただいて、顧客である中小企業事業主への利用を促していただくという趣旨のものであります。働き方改革推進支援センターの説明も、そのとき同時に行ったところでもあります。

金融機関には、協議会の特別構成員にもなっていていただいております、一層の連携を図ることとしております。

なお、昨日、金融機関以外では初めて、神奈川県社会保険労務士会とも包括連携協定を締結したところであります。

次に、2（2）アですが、総合的ハラスメント対策の推進に触れたいと思います。当部では総合労働相談コーナーにおきまして、職場におけるさまざまなハラスメントに係る相談を受けております。9月現在の相談件数であります、マタハラが405件で、これは前年同期524件でしたので、若干減っております。これは恐らく育児・介護休業法等の改正が一段落した影響ではないかと思っております。あと、セクハラが223件、これは前年同期178件で増

えております。パワハラについては2,528件、これはやはり前年同期2,003件ですから、大幅に件数が伸びている状況です。

それから、神奈川県労働局では、11月1日から12月28日まで、ちょうど今ですが、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の一環として周知活動を行っているところです。当局に「ハラスメント対応特別相談窓口」（雇均6）を設置して相談に当たっているほか、11月9日には「職場のハラスメント総合対策セミナー」（雇均7）を開催して、ハラスメントの未然防止等についての啓発を行ったところであります。

次に、個別労働紛争の解決促進です。2（2）イです。9月末までの総合労働相談件数が3万91件、昨年度同期2万9748件より増えております。うち個別労働紛争が7,242件、昨年度は6,318件。それから、助言・指導受理件数が131件、昨年度は172件、若干減っています。あっせん受理件数が167件で、去年153件より増加しています。均等3法の紛争解決援助については、均等法については援助9件、昨年が4件ですから、倍以上増えています。それから、調停が1件、昨年はゼロ件でした。育児・介護休業法関係の援助が14件で、昨年度の1件から大幅に増えております。調停が2件で、これは昨年同数。パート法の援助が1件、調停なしでした。今後も相談員の資質向上を図るなどして、相談コーナーの機能向上を図ってまいります。

次が2（2）オですが、最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業主への支援ということで、本件については、神奈川県働き方改革推進支援センターにおきまして、事業主への相談対応、個別コンサルティングの実施等によって、賃金引き上げに対応した支援を実施しているところです。

それから、業務改善助成金、これは労働局の当部で支給決定しているものなのですが、当局ホームページにおいて、助成金利用のメリットや活用事例を周知したり、事業主団体等への周知依頼の実施等あらゆる機会を利用して周知に努めているところです。

9月末現在の支給申請件数は昨年度年間23件を超える29件でした。

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、労働基準部長から報告をお願いいたします。

○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と申します。本日はよろしくをお願いいたします。

それでは、私から労働基準部関係の政策の状況について御説明いたします。

まず、共通4の資料をごらんください。労働基準行政の今年の施策の一丁目一番地は、働き方改革関連法の周知でございます。その中で労働基準部関係については、7ページにございますとおり、労基法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正について周知することになっております。

見直しの内容については、この7ページにあります2つ目の見直しの内容のところで書いております8つの項目について周知しているところでございまして、本日は時間の都合

上、全てを説明するというのはなかなか難しいので、主要な部分だけ御説明をさせていただきます。

1枚めくっていただきまして、時間外労働の上限の規制なのですが、これについては①の2行目以降に書いてありますとおり、70年前に制定された労基法において、初めての大改革となりますということで、労使協定制度自体は昭和22年に制定された労基法の中で初めて設けられた制度で、労使自治を尊重した上で、強行規定があっても労使で合意したものについてはその強行規定の適用を外すというのが労使協定制度の趣旨でございますけれども、今回はその労使自治に一定の制限を設けたという意味で、初めての大改革といったものでございます。

ただ、今回定められた上限については、（現在）のマスのところにありますとおり、平成10年に労基法を改正した際に、労基法の中に労働基準監督機関の指導根拠を設けて大臣告示で時間外労働の条件を規制した上で、行政指導によって上限を指導してまいりました。その数値が今回の上限規制の内容におおむねなっているところでございまして、数値自体は新しく定めたものではございません。

したがいまして、上限規制につきましては、現在、行政指導に従って大臣告示に定められた内容で労使協定を締結されている企業については、今回の改正によっては大きな影響はございませんといったところが内容でございます。

9ページ、一番下のところですが、今回、労働時間設定改善法の中で、労働法の中で異例なのですが、事業者間の取引の慣行についても努力義務ながら規定が設けられたところでございまして、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることという内容が規定されたところでございます。こういった取引慣行についても改善をしなければ、労基法の改正を含めた働き方改革はできないという趣旨で、こういった規定を入れたところでございます。

10ページをごらんください。②のところに勤務間インターバル制度というものが書かれておりますが、勤務間インターバル制度については努力義務で、必ず実施をしなければならないというものではございませんけれども、勤務間インターバル制度の特徴は、先ほどの上限規制では例えば1カ月の上限、1年の上限といったものについては定められているのですが、この勤務間インターバル制度を導入した場合には1日の労働時間の上限が定められるといったところがこの制度の特徴でございます。そういった意味では、法律上の上限規制の適用の範囲に当てはまらないものについて、労使で自主的に労働時間の上限を制限するといった意味では、これもかなり改正の内容としては大きな意味合いがあるものでございます。

続きまして、その下の③の有給休暇の取得についての改正ですが、これも法律上では大きな有給休暇の性格の変更でございまして、有給休暇については、現在のところ書いてありますとおり、労働者が申し出て請求するという、労働者に請求権があるというのが法律上のたてつけですが、今回の改正によって、労働者の請求がなくても、使

ユーザー側が有給休暇を付与しなければいけないという義務を負うということになった意味では、法律上では大きな違いが出てきたところでございます。

ただ、つい最近、本省から示された解釈の中では、労働者が有給休暇を取得した場合は、使用者側の付与義務も減っていくといったものになっておりますので、現実的には有給休暇を5日使う人がいれば、使用者側の付与義務というものはなくなりますから、企業によっては大きな影響はないところも多いのではないかと考えております。

13ページ、高度プロフェッショナル制度でございます。高度プロフェッショナル制度につきましては、国会の審議において与野党間で大きな議論がなされたところでございますけれども、これについては現在労働政策審議会の中で対象業務を含めた具体的な制度設計について、ちょうど議論がされているところでございますので、詳細については今日は省略をさせていただきたいと思っております。

以上のような内容について、現在、周知を進めているところでございまして、基準1の資料をごらんいただきたいと思っております。改正内容を含めた労基法関連の周知については、今年4月から労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」というチームをつくとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、事業者の方々の相談に応じているところでございます。

基準資料3「定期監督実施状況」をごらんいただきたいのですが、下のところに、労働時間相談・支援班の活動状況というものを今回新しく入れております。いわゆる集団指導を含めた集団的手法が237件で、個別的支援、個々の企業に対する相談支援が458件でございまして、これは7月に改正法が公布されて本格的に稼働したという点からすると、思ったより使われているかなと考えております。ただ、各署から話を聞いた限りでは、労基署が説明するということに対して拒否感をお持ちの事業者の方もまだいらっしゃるということで、今後周知に当たって、そういった拒否感を排除するためにどういったことをやればいいのかということが今後の検討課題かなと考えているところでございます。

続きまして、基準資料6を御覧ください。先ほど申し上げた働き方改革関連法の周知が一つの大きな我々の施策ですけれども、もう一つ大きな施策といたしまして、今年度から実施しております第13次の労働災害防止計画に基づいた、労働災害防止対策も大きな柱の一つとなっているところでございます。

これについては、基準資料6の3ページを御覧いただきたいのですが、休業4日以上の休業災害の動向ですけれども、神奈川の場合には、リーマンショックの平成21年に前年から大きく休業災害が減ったのですが、それ以降は大体6,500~6,600件を推移しております、12次防では15%減という目標だったのですけれども、12次防の目標を達成できていない状況でございます。

一方、5ページを御覧いただきますと、上の図が死亡災害の状況なのですけれども、死亡災害については休業災害と異なって順調に、おおむね右肩下がりに減ってきている現状でございます。

あと、別添でお配りした資料の今年の休業災害、死亡災害の発生状況ですが、前年同期と比べて、現在では7.8%増加している状況でございます。

こういった状況を踏まえて、本来であれば、今年は3%ほど単年度目標として減少させなければいけないところなのですけれども、7.8%増加しているといった現状を踏まえて、つい先日、下半期の労働災害防止対策の推進について、改めて各署に指示をしたところでございます。

続きまして、基準資料9と10を御覧いただきたいと思います。今年度の神奈川県 lowest賃金に関する資料ですけれども、資料9で大きく「983円」という数字を示して、このパンフレット、リーフレット、また、ポスターについては同じ構図でございますけれども、こういったものをお配りした上で、金額の周知に努めてきているところでございます。ただ、監督指導の結果を毎年見てみると、最低賃金が適用されることは知っているけれども、最低賃金の金額を知らないという方がおおむね半数を占めておりまして、そういった点では皆様方にも周知についての御協力を賜りたいと考えているところでございます。

基準資料10でございますけれども、最低賃金の全国での位置付けですが、東京が最も高く985円で、神奈川についてはそれから2円低いですけれども、983円ということで、全国で2番目の金額となっております。例えば愛知が898円で、大阪が936円と、東京、神奈川に比べると、ほかの大都市圏についてはかなり金額の差がございます。これについては、平成20年に最賃法を改正したときに、生活保護との乖離が問題になりまして、神奈川は生活保護の乖離が日本で一番大きかったといった観点から引き上げた結果、神奈川の最低賃金が高くなってきたところでございます。ただ、使用者側の方々からは、隣県との乖離がかなり広がっているの、今後どうするのかといった点を問題として指摘されているところでございます。

最後、基準資料11でございますけれども、過労死関連の状況でございますが、脳・心臓疾患と精神疾患について、まず、脳・心臓疾患については、請求件数は全国3位で、前年と比較すると20.4%増ということですが、複数年のちょっと長い中規模のトレンドで見ると、おおむね横ばいと御理解をしていただければと思います。

脳・心臓疾患の特徴というのは、(3) (4) (5)を御覧いただくとお分かりになると思いますが、運輸・郵便業で、かつ、輸送・機械運転従事者が最も多い。これは全国的にも同じ傾向でございます。要は、トラックのドライバーの方々が一番多くて、40から49歳の方々、特に40歳を超えて顕著に件数が増加するといった傾向を示しております。

私どもでは、こういった現状も踏まえまして、トラック事業については重点的な監督指導の対象にしているところでございます。

一方、精神疾患についても、件数についてはおおむね横ばいと御理解していただければと思います。これも全国3位でございますが、先ほど脳・心臓にあったような特徴というのは、精神疾患の場合には見出しがたい状況でございますので、一律にこれが多い、こういう特徴があるというのはなかなか言いづらいところがあります。ただ、支給決定件数につ

いては、50歳以上の方が最も多いといった結果になっているということでございます。

私からは以上です。

○山倉会長 ありがとうございます。

引き続きまして、職業安定部長から報告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。今年の8月から担当させていただいております。どうぞよろしくをお願いいたします。

まず、資料について、共通1の関係で、神奈川県内の労働市場の状況を簡単に御説明させていただきますと思います。

神奈川県の9月の有効求人倍率ですが、1.19倍ということで、前月から0.02ポイント上昇しております。ちなみに全国は1.64倍という状況でございます。

その下のほうに就業地別有効求人倍率というものがございます。有効求人倍率は、基本的に求人あるいは求職を受理したところで計算いたしますので、例えば神奈川県外で働く求人であってもここに入ってきてしまうということで、実際に神奈川県内のハローワークに求職の申し込みをされている方が神奈川県内で働くときにどのぐらい求人があるのかというのがこちらの就業地別有効求人倍率でございます。こちらが1.40ということで非常に高くなっておりまして、これは平成17年から統計をとり始めておるのですけれども、この1.40というのは今まででいくと2番目に高い数値ということになっております。ですので、神奈川県の景気は緩やかに拡大しているということから、雇用情勢につきましても、引き続き改善しているという判断をしているところでございます。

傾向といたしましては、求人は増加して、求職者は減っている状況が続いているところでございます。

そういった中で、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、警備の職種などにつきましては、先ほどもありましたけれども、県内5カ所のハローワーク、横浜、川崎、藤沢、港北、川崎北に人材確保コーナーを設置いたしまして、きめ細かな職業相談、職業紹介、業界団体などとタイアップした職場面接会や見学会なども行っているところでございます。

具体的には、神奈川県のバス協会さんと連携したバス乗務員の方の募集、あるいは会社説明会であるとか、神奈川県建設業協会さんと連携した建設現場の見学、あるいは、介護施設、保育施設などの見学会、実際の現場を見ていただいて、状況を理解していただいて、それから応募していただくという取り組みを行っているところでございます。

特に、今申し上げたような職種につきましては、先ほどの求人倍率でいきますと、例えば一番高いのはとびなどがございまして、こちらですと16.78倍ということで非常に人が足りないという状況が続いているところでございます。

それでは、資料安定1をご覧くださいと思います。ハローワークにおきましては、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、結果を評価するという取り組みを行ってござい

す。こちらの取り組みは、平成27年度から実施しております。こうした取り組みを通じまして、業務改善や職員の資質の向上につながっているところでございます。

この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った指標を主要指標といたしまして、このほかにも地域の特性に応じた指標を設定したり、あるいは求人者、あるいは求職者、それぞれからの満足度なども評価の対象としているところでございます。

資料の後ろのほうに、各ハローワーク別の評価結果が出ております。平成29年度の県内14カ所のハローワークの結果といたしましては、4所が良好な成果、10所が標準的な成果という結果になっているところでございます。

この取り組みにおきまして、いわゆるPDCAの取り組みを行って、よりサービスをどんどん向上していくという取り組みを行っているところでございます。目標に向かいまして、実際に目標以上に達成することが理想ではありますが、目標を目指してどうやって取り組んでいるか、あるいは目標に達していないならば原因は何か、あるいはそれはどうすれば改善するのかといったことを考えながら業務に取り組んでおります。今年度におきましても同じ取り組みを行っておりまして、上半期も1回全所を回りまして、つい先日も上半期の結果を踏まえて全ハローワークを回りまして、現状の把握、そして、これからどうすれば改善していくかといった取り組みを現在も行っているところでございます。

続きまして、安定2の資料でございます。新規学校卒業者の職業紹介状況でございます。

中央部分でございますように、高校生の就職内定率は48.7%ということで、昨年と比べますと1.2ポイント減少しております。ただ、全国計でも0.4ポイントほど低下しているということで、ほぼ例年と比べても同じレベルではないかと考えております。少しでも早く内定を得られるよう、そして、内定率が100%になるように引き続きハローワークでは取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、安定3、障害者の雇用の関係でございます。障害者の雇用に関しましては、公的機関の多くで算入誤りがありまして、多くの方々に御迷惑、御心配をおかけしたこと、まことに申しわけなく思っております。今後は、先日関係閣僚会議で策定されました公務部門におけます障害者雇用に関する基本指針に基づきまして、一日でも早く公的機関の雇用率が達成できるよう、労働局、ハローワークで支援してまいりたいと思っております。

資料に戻りますけれども、昨年度の障害者の就職件数が4,220件で、6.5%増ということで、8年連続で過去最高記録を更新しております。本年4月1日から精神障害者の雇用義務化に伴いまして、民間企業の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられております。精神障害者の方の就職件数は、全体では44%で非常に多くを占めている状況でございます。

その一方で、身体障害者、知的障害者の方に比べまして、職場定着率が低いという傾向がございます。このため、安定4の資料でございますけれども、精神障害、あるいは発達障害がある方が安定して働き続けるためのポイントの一つといたしまして、職場において同僚あるいは上司が障害特性についてよく理解して、ともに働く上で配慮があるというこ

とが非常に重要になってくるところでございます。

ただ、なかなか一般の従業員の方がこのような情報を得る機会というのが限られているということから、精神障害、発達障害について正しく理解していただき、職場における応援者になっていただくための精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものを開催しております。

労働局、ハローワークでの開催もいたしておりますけれども、そのほか、事業所へ直接出向きまして出前講座も実施しております。このような取り組みを通じまして、障害者の雇用の確保と定着促進ということにも取り組んでいるところでございます。

続きまして、安定5、高年齢者の雇用の関係でございます。本年6月1日時点での県内の高年齢者の雇用状況ですが、こちらの資料にありますとおり、集計対象が従業員31人以上規模の7,281社になります。

3ページにございますけれども、定年制の廃止、定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの高年齢者雇用確保措置を導入済みの企業は7,278社で、99.9%ということで、ほぼ達成している状況でございます。

7ページ以降になりますけれども、66歳以上働ける制度のある企業が1,864社で25.6%、70歳以上働ける制度のある企業が1,738社、23.9%となっております。また、希望者全員が66歳以上働ける企業は733社、10.1%となっております。

高年齢者につきましては、内閣府の調査によりますと、65歳以上を超えても働きたいということを7割以上の方が答えております。実際にここ5年間の状況を見ましても、65歳以上の新規求職者の方は21.1%増え、就職件数も49.7%増えています。県内14カ所、全ハローワークに生涯現役窓口を設置いたしまして、55歳以上、特に65歳以上の方向けに担当者制による就職支援、ガイダンス、あるいはセミナーの実施などを行っているところでございます。

このほか、一億総活躍社会の実現に向けまして、労働局、ハローワークによる人材確保、人材育成、キャリア形成支援、就職の支援を実施しているところでございます。若者、子育て中の方、高齢者の方、障害者、長期療養が必要な方など、働くことを希望する全ての方が希望に合った働き方を実現できるように、引き続き支援をしてまいりたいと思っております。

私からは以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

最後になりましたが、総務部長から報告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。ことしの4月から総務部長を務めております。どうぞよろしくをお願いいたします。

私からは、労働保険の適用と保険料の収納の関係の御説明をさせていただきたいと思っております。

お手元の資料共通3の最後のページをごらんいただきたいと思います。労働保険徴収業

務等の重点施策ということで、3点掲げてあるところでございますけれども、労働保険の関係では大きな柱が2つございます。その1つ目が、一番上に掲げてございます労働保険未手続事業一掃対策の推進ということでございます。ややこしく書いてありますけれども、労働保険は強制加入ということで義務があるわけですが、なかなか保険加入をしていただけない事業場があるというのも事実でございます。きちんと保険に入ってください。これが大事なことでございまして、これが大きな柱の一つでございます。

もう一つの柱が、2番目にございます。労働保険料の適正徴収ということですが、保険に入っていた以上、きちんと納めていただく。これがまた大きな柱の一つでございます。きちんと入っていただく、きちんと納めていただく、これが大きな2つの柱になってございます。

3番目のところは情報提供ということで、おまけ的な課題になってございます。

では、説明をさせていただきますが、1番の未手続事業一掃対策についてでございますけれども、総務の資料の1番をごらんいただきたいと思います。

労働保険未手続の事業場でございますけれども、保険に入っているか、入っていないか、入っていない事業場がどこにあるのかというのは非常にわからないところでございまして、いろいろな関係機関と連携をしながら、情報交換をしながら、入っていないと思われる事業場のリストをつくる作業をしております。基本的には法務局とか登記の情報ですとか、厚年に入っているけれどもとか、厚年の情報ですとか、そういったところとの情報をやりとりしてリストをつくっていきまして、年間目標としては4,000件程度の事業場は把握していこうということを目標に掲げてございまして、資料の一番右を見ていただきますと、4,000に対して2,817と、7割ぐらいの進捗率ということになってございます。

リスト化されたけれども、保険に適用する事業場かどうかというのは、これはまた今度は足を運んでみないとわからないところがありまして、会社の名前はわかって、会社に行きましても、労働者がいない、できたばかりで働いている人がいない、そうすると保険適用されないということもございまして、ピックアップしたけれども、足を運んだけれども、空振りといったことも結構あるということで、この辺はそういったところのピックアップの精度を上げていく。そういったことが課題となっているところでございます。

どうしてもピックアップして空振りもある、行ったけれども、なかなか理解を得られない、そういった事業場もございまして、上期の段階では成立目標2,000件に対しまして、872件の成立にとどまっているといった状況でございます。また、行ったけれども、労働者がいなかったということで打ち切りになった事業場が205件ということでございまして、まだまだ上期の段階では計画に向けて進捗は思わしくない状況でございます。

毎年11月は労働保険適用促進強化期間と申しまして、今月は一生懸命入っていただくという動きをしているところでございまして、下期において適正加入に向けての取り組みを強化してまいりたいと考えておるところでございます。

また、入ってください、入ってくださいと言ってもどうしても入っていただけないとこ

ろにつきましては、最終的には職権をもちまして保険成立させていただく。そういった手段をとる場合もございます。我々としたしましては、保険でございますので自主的に入っていただくのが望ましいわけでございますけれども、労働局としてはどうしても、あそこが入っていないからうちも入らないみたいなモラルハザードが起きると非常に困りますので、そういう意味では強制的な手段もとらざるを得ないケースもある。そういったことを念頭に置きながら、下期に向けた取り組みをしてまいりたいと思っているところでございます。

続きまして、もう一点目の柱でございます、労働保険料の適正徴収の関係でございます。こちらのお手元の資料の総務2をごらんいただきたいと思います。これは全国の保険料の平成29年度の結果でございます。労働保険料につきましては、資料の一番上を見ていただきますと、労働保険料と一般拠出金と2つの保険料をあわせて納めていただいているわけですが、資料の左から2番目、都道府県の横、徴収決定額がございます。これは納めてもらうべき金額でございます。それに対しての収納額、これが実際に納めていただいた金額でございます。この比率を収納率と申しまして、これが収支のバロメーターになっているところでございますけれども、神奈川労働局につきましては、平成29年度の結果が98.32%でございました。全国平均が98.66%でしたので、若干全国平均よりは落ちている。若干足りないという状況でございます。収納額自体は1300億弱ということで、全国4番目の額でございます、オールジャパンの5%程度の保険料を神奈川が賄っている。そういった状況になってございます。98.32、平均よりは若干低いのですが、順位からいくと22番目ということで、真ん中ら辺をキープしているというところでございます。

続きまして資料総務3をごらんいただきたいと思います。経年の変化でございますけれども、上のグラフでございますが、折れ線グラフが収納率でございます。平成25年度はちょっと低かったのですが、だんだん右肩上がりになりまして、27年度あたりから横ばい状況で、98%を超えたところで推移しているというところでございます。

また、収納の額につきましては、27、28、29とだんだん下がっているのですが、これは保険の料率が下がっているということで、納めていただく保険料の額が下がっている。特に28年、29年につきましては、雇用保険の料率が1000分の13から1000分の11、1000分の9と2段階連続で落ちてまいりましたので、それが保険料の収納の額に反映しているというところでございます。

平成30年度におきましては、雇用保険の料率の変更はございませんでしたが、労災保険の料率変更がありまして、これも全体的に下がる方向で料率変更がなされております。30年度につきましては、現在保険料を集めている最中でございますけれども、この結果につきましては、来年度、御報告できるのかなと思っているところでございます。

また、保険料をきちんと納めていただく中で、どうしても保険料を納めていただけない、滞納する事業主さんがいらっしゃいます。そうした方々に対する取り組みでございますけれども、払ってくださいとお願いはするわけですが、どうしても払っていただけない

いような場合は、最終的には差し押さえをやっていかなければいけない。そういうところに踏み込んでいかないと、どうしてもこれも先ほどの加入と同様、モラルハザードが発生するというところでございます。

差し押さえの件数ですけれども、平成25年からの経緯を見ていただきますと、年々右肩上がりで増加しておりまして、29年度は64件ということになってございます。平成30年度におきましては、現在の段階で44件の差し押さえを既にも実施しておりまして、さらに29年度を上回るペースで差し押さえ等を行っているところでございます。景気がよくなっている中、事業場もふえていて、どんどん右肩上がりになっている中、どうしても納めていただけないところ、払えるのに納めていただけないところ、そういったところにきちんとした対応が必要だということで、差し押さえ等もふえているといった状況でございます。

もう一つページをめくっていただきまして、資料総務3の2ページ目でございます。これは保険料収納に関します手続の関係なのですけれども、平成29年の5月だったでしょうか、世界最先端IT宣言というものが出来まして、国の手続の電子化をどんどん進めていくと。最終的には100%に持っていく。そういった宣言がなされてございます。私どもの関係でも、この社会保険料、労働保険料などの収納につきましては、電子化を進めていくことになっていきまして、その中で事業主さんの手続のコストを下げっていく。そういったことに結びつけていくことが目標となっているところでございます。

そういった中で、申告納付、申告自体を電子でやった場合は、払い込みというものも口座振替を使っていくことが基本になっていこうかと思っているところでございますけれども、神奈川局の状況でいきますと、口座振替を利用している事業場の数というのは、13%程度だったかと思っております。オールジャパンの平均が3割程度と言われている中で、口座振替の利用率が非常に低いということが今後の課題かなと思っております。

その一方で、資料総務4をごらんいただきたいと思うのですが、電子申請の利用率というのは、今回の年度更新につきましておよそ11.29%ということになってございます。これは全国平均を大きく上回っているところでございまして、神奈川のほうは電子申請の利用率は非常に高いのですが、なぜか口座振替の利用率が低い。そういったところを今後分析していきながら、電子化に向けての取り組みを強化してまいりたいと思っているところでございます。

最後になりますが、保険料の料率の周知の関係でございます。パンフレットをつけているところでございますけれども、平成30年度は先ほど申し上げましたように、労災保険の料率が下がったということになってございます。労災保険は基本的には3年に一度見直しをして、料率を見直しているところでございますけれども、今回、54に分かれている業種のうち、20の業種で保険料率が下がってございます。30が据え置きで引き上がったところは3業種でございました。やはり労災保険の料率は保険料収入と保険給付の額で決まってしまうわけでございますけれども、それぞれ各業界の労災防止の取り組みが進んでいく中、保険給付が減っていく。そうすると、保険料も下がっていく。そういった仕組みになって

ございます。3年に一度の改定ではございますけれども、今回、労災の保険料率が下がったということの周知は、パンフレットを使いながら御説明をさせていただいたといった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 どうもありがとうございました。

以上、4つの分野から、労働行政の運営の実際ないしは予定計画の説明を受けました。

引き続きまして、委員の皆様から、ただいまの報告に対しまして質問ないし御意見を承りたいと思います。なお、林委員につきましては、所用により11時30分ごろに退席される予定だということですので、御了承ください。

議事録の作成の都合上、名前をはっきり言ってから御発言、質問や御意見を承りたいと思います。

では、よろしく願いいたします。

○林委員 連合神奈川の林です。

所用があって11時半に抜けますので、先に御意見等についてお話をしたいと思います。

2つあるのですけれども、一つは雇用環境・均等のところの最低賃金引き上げの中小企業への支援のところなのですが、昨年も御意見をさせていただいたのですが、活用状況が見える化してくださいということで数字は見えるようになってきたなと思っています。昨年23件に対して29件、業務改善金の申請があったということなのですが、個人的な印象でいくと、まだまだ使われていないのかなというニュアンスも持っています。

どういう御評価というか、どのぐらいこの活用が進んだら頑張っているかという評価のあり方も難しいとは思っているのですけれども、県内の企業数からすればまだまだだなという、私はそういうざくっとした見方しかできませんが、もう少しこの辺の進まない理由みたいなもの、できれば使いづらければ改善してほしいというのが裏に意見としては思っているの、その辺、積極的に活用が進むような方策に向けての何か分析しているようなことがあったら教えていただきたいし、ぜひそんな検討を来年も続けていただきたいというのが1点目です。

働き方改革のところで、まずは法の周知ということで、さまざまな取り組みをされている御説明があったのですが、過日開かれた働き方改革の会議の中でも少し御意見を申し上げたのですが、連合としても法律が変わること、それと職場の組合員さんに徹底ということもあって、とりわけサブロク協定をしっかりと周知しようということに注力しようということで、キャンペーンも含めて取り組みを進めていく予定にしています。

連合の調査でいくと、まずはサブロク協定を知っていますかということに対して43.5%の人が知らないと言っている事実だとか、自分の事業場でサブロク協定が結ばれていますかということについて半数以上、54.8%の方がわからないというアンケート結果もつかんでいるということもあって、まずはサブロク協定があるのだということと、しっかりとそれも手続をしないとイケないのですよということを周知しようというキャンペーンを、職場

はもちろんですけれども、街頭に出てもキャンペーンをして進めようと思っています。ぜひサブロク協定のところも、当然徹底の中には入っていると思うのですけれども、局との協力関係でいろいろできることがあったら御協力いただきたいし、一緒にやっていきたいと思っています。

とりわけ3月6日をサブロクの日ということで、何とかの記念日があると思うのですけれども、連合が申請しまして、受理をいただいたみたいですので、正式発表は今月末みたいなのですが、3月6日はサブロク協定の日ということで、そのように命名しながら周知していく仕掛けも考えています。ぜひ経営者団体の皆様にも御協力いただきながら、そういった活動をしっかり進めてまいりたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上です。

○布川雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部です。

御質問ありがとうございます。業務改善助成金についてですが、支給件数は、昨年1年で23件で、今年度は9月末現在で29件で、ちなみに昨年の9月末が17件でしたので、プラス12件と増加はしております。今年度の件数が増加した理由としては、事業者の最低賃金引き上げ額が60円以上から、30円以上、または40円以上と拡大されたことが理由であったと分析しております。

ただ、中小・小規模事業所は神奈川県内に星の数ほどありますので、確かにそれを考えるとこの二十何件というのは少ないのかもしれませんが、今後も一層周知していく必要があるかなというのと、働き方センターでも同助成金の周知には力を入れておりますので、これからも引き続き活用促進を促していきたいと思っております。

ただ、神奈川の9月末現在の29件なのですが、実は全国的には結構順位は高くて、他県の数字は言えないのですが、順位的には神奈川が全国第4位です。なので、結構頑張っているほうかなとは思っておりますが、今後とも周知、活用促進には、努めていこうと思っております。

以上です。

○久富労働基準部長 法令の周知ですけれども、私どもも関心とか興味を持っていただけの方に対しては十分に周知できていると思うのですが、興味を持っていない方への周知の方法はどうすればいいのかというのは非常に悩ましいなと考えているところでございまして、私どもでも、サブロク協定の周知は重点事項になっておりますし、連合さんのほうでやっていただけるということであれば、我々も協力できるものは積極的に協力させていただきたいと思ひます。

以上です。

○山倉会長 それでは、ほかの方、ございますでしょうか。

○畑野委員 経営者協会の畑野でございます。

丁寧な説明ありがとうございます。今、経営者の立場で最も関心事は、人手が足りな

いというところでもあります。これは先ほどの御説明の中にもあったところでございますし、そういった中で、働き方改革を並行して進めていくということに関して、特に中小の会社にとってはなかなか現実的に難しいところがあるという感覚を持っているところでもあります。

そういった中で、ハローワーク等におきましては、例えば高齢者の就職、女性の就職、いろいろな面でのサポート体制はできているとは認識しているのですが、求人を出す側の立場から言いますと、ハローワークには当然求人は出しているのだけれども、実際に人が来ないではないかといった声があるのも事実であります。今どこかで働いている人の首に縄をつけて引っ張ってくるというのはもちろん難しいとは思いますが、何かもう一歩踏み込んだ人手を確保する施策を御検討いただければありがたいかなと思っておるところでございます。

それから、働き方改革に関連しまして、先般の働き方改革の会議の中でもお話があったものですから、早速労働基準監督署などにきちんと相談に行きなさいよという話をしたのですが、監督署に行くというのは、先ほどおっしゃっていましたがように相当敷居が高い感じは持っているようであります。ただ、中小などのところで言いますと、そういったことは別としまして、とにかく今うちの会社はこういう状態なのだよと。きょういただいた資料の中でも、事情に配慮しながらの助言・指導をやってくれるとおっしゃっているのだから、ぜひ、今の時点での生の状態で、生の状態で言うというのは難しいのかもしれないのですが、相談に行ったらどうだというような話をしているところでございます。ハローワーク、監督署をうまく使っていい方向になっていけばというようなことでの話をしておりますが、とにかく今時点では人が足りない大合唱になっているというような状態でございます。もう一歩踏み込んだ施策があるとありがたいという印象を持っているところでございます。

以上です。

○内野職業安定部長　ご指摘ありがとうございます。

実際のところ、先ほど労働市場のところでも申し上げましたけれども、仕事を探している求職者の方は減っていて、求人が増えているということで、企業の方は人が足りないということで非常に御苦労されているということも認識しております。まずもって、ハローワークに人が全く来ていないわけではなく、もちろん仕事を探しに来ている方がいらっやっていますので、そういった方に、例えば検索だけして帰ってしまうような方をなるべく窓口で誘導して、相談しながら就職に向けて意欲をどんどん高めて、実際に紹介に持っていくという取り組みも行っております。

また、1カ所だけに紹介ということではなくて、可能性のある複数の求人に対して紹介するという取り組みも行っております。

また、求人を受けた際に、ハローワークの職員がなるべく求人の企業さんへお伺いしてどんな仕事であるか、あるいはどんな職場であるかという情報を把握して、あるいは写真

等を撮らせていただいて、実際に求人票に出てこない情報を提供したり、あるいは入り口に求人票とか情報を飾るときに写真等をつけて、より興味を持っていただくという取り組みを行っております。

そのほかにも、これは委託、あるいはハローワークにおいてもいろいろなセミナーを開きながら、求職者の掘り起こしという形で就職意欲の向上であるとか、仕事を探す方をハローワークに呼び寄せるということをやっているところでございます。

○久富労働基準部長 労働基準監督署への相談ですけれども、どうも御紹介いただきありがとうございます。

労働基準監督署は、全ての経営者の御相談に監督署だけで対応するというわけではなくて、例えば、共通資料4の1番後ろのページに相談窓口を入れておるのですが、うちの会社で経営改善、労務改善をどうやればいいのかといった御相談については働き方改革推進支援センターとかよろず支援拠点、こういったものを御紹介するなり、個別訪問であれば一緒に行って話をさせていただくなり、我々監督署を含めて行政機関が前さばきをするといった役割を果たそうと考えているところもございまして、可能な限り幅広く御相談をしていただければいいかなと思っています。

○山倉会長 よろしいでしょうか。

ほかに。

○松本委員 公益委員の松本です。

ハラスメント対応相談窓口の件なのですけれども、これはウイークデーの開催ですね。それで、相談時間が皆さん方の勤務の都合もあるでしょうけれども、いわゆるウイークデーの普通会社員の方々が働いている時間内ということで相談をされているわけですね。ただ、こういう事例に該当する方は、まさか職場を抜け出して相談に行ったり、職場から隠れて電話するというのもなかなか難しい状況ではないかと思うのです。

ということで、無理を承知で聞いている部分もあるのですけれども、夜間とか休日とか、そういった時間帯に限った形での、特別相談窓口ということなので、本当困っている人が相談できる時間、相談できる日というものを選んで、何もこんな長い期間やっていなくてもよろしいですから、そういった特別な、きょうはこういったことができますよというようなことをやったほうが生の声が聞けるのではないかと私はこれを見て感じたのです。その辺について無理筋ということでありますから、答えにくい部分もあるでしょうけれども、考え方を教えてください。

○布川雇用環境・均等部長 御質問ありがとうございます。

この相談窓口につきましては、確かにおっしゃることもわかるのですけれども、私どものほうも勤務体制というものがございまして、なかなか開所時間外に相談時間を広げることが、職員の勤務体制の関係からも今のところ非常に難しい状況です。確かにおっしゃることはそのとおりのかと思っておりますので、御意見として承っておきたいと思っております。

○山倉会長 ほかの方。

○小泉委員 神奈川県商工会議所連合会の小泉です。

基準10の地域別最低賃金のことで中小企業の実情というか、制度的には国の法律とか制度で厳しいと思うのですけれども、神奈川県が983円ということで、隣の静岡県が858円とか百三十幾ら変わっているわけなのですが、私は出身は川崎なのですけれども、小田原だとかあるいは相模原だとか県境に接するところはかなり静岡の中小企業と競争しているとかという実態もあります。

制度としては県内一律で最低賃金を定めるというのはあるのですが、同じ中小企業で県西部とか県北部と、また、東京に近いところとかなり実情が違ってまいりますので、神奈川県商工会議所連合会としていつも要望活動もさせていただいておりますので、先ほども説明で検討課題だとおっしゃっていただいたので、引き続き検討課題と認識させていただいて、取り組んでいただければということをお願いさせていただきます。

○山倉会長 ございますか。

○久富労働基準部長 先ほども御説明させていただいたところでございまして、ことしの最低賃金の審議会の答申の中でも、これについて使用者側から御意見が出されたという点は付記をさせていただいて、中央に報告したところでございます。

ただ、最低賃金の適用の在り方を検討するのは神奈川県だけではなかなか検討しづらいので、あくまでも中央に対する意見ということで出させていただいたところでございまして、来年もそういった点も踏まえて、神奈川県内、また、中賃で御議論していただければと思います。

○山倉会長 ほかにございますでしょうか。

○本間委員 公益委員の本間でございます。

詳細な御説明ありがとうございます。まず、労働災害についてなのですが、減らない理由としてはどのようなことがあるのかというのを教えていただけたらと思います。そういったことが対策にもつながっていくのかなと思っております、お聞きしたいと思います。

もう一点は、雇用の関係で女性の活躍をということで、これはとてもいいことだと思うのですけれども、私が関係しているひとり親になる女性、あるいはひとり親である女性が働くためには、なかなか正社員でとってもらえないとか、保育園に入れるかどうかというところがどう働けるかに関係してくるということを皆さんおっしゃっております。なので、そういったところでどのような取り組みや工夫をしていらっしゃるか、あるいはほかのところとどのような連携をしているかなどがありましたら教えていただけたらと思います。

最後に、先ほど収納の関係では電子申請などを工夫していらっしゃるという成果が上がっているということだったのですが、それ以外にいろいろところが今ペーパーレス化の方向に向かっていると思うのですが、こういったリーフレットとか紙でつくっているものもたくさんあるように拝見しております、どのようなところを工夫しているか、あるいはこれから工夫しようとしているかというあたりを教えていただければと思います。お願いいたします。

○久富労働基準部長 労働災害の関係について御説明させていただきます。労働災害については、全体的には横ばいなのですが、業種別で見ると、昔は製造業、建設業というのは圧倒的に災害が多くて、製造業、建設業の災害が減ってくると同時に、今度は運輸、交通業、特にトラックですね。また、3次産業の中で社会福祉施設、飲食、小売、こういったところの災害が増えてきている状況にあります。

運輸業と社会福祉施設については、10年前と比較すると、特に社会福祉施設の事業場が倍以上に増えています。ですから、就業人口が増えている関係で、その関係の災害が増えているといったところを分析しております。

そういった点からすると、昔はずっと製造業、建設業対策をしてきたのですが、それに対して、今後は3次産業を含めた新しい産業に対する労働災害防止対策を徹底していかなければいけないのですが、過去に数十年継続して対策をやってきた業種に比べると、対業種とのチャンネルがなかなかできていない現状もありまして、どのようにして水平展開をしていくかという点に非常に苦慮しているところでございます。

また、災害の中身を見てみますと、労働者が転倒した、または無理な動作によって労働災害が発生したという労働者の行動を原因とした災害というものが半数近くを占めておりまして、これについては、事業主の方で設備投資をしても防げない災害が増えてきている現状で、それをどうやって減らしていくかというところがなかなか難しい。どうやると労働者がそういった行動をしなくなるのかという点を規制していくのがなかなか難しいという点で、災害が減らないといった現象が生じていると分析しているところです。

○内野職業安定部長 子育ての関係でございまして、まずハローワークにおきましては、マザーズハローワークというのを横浜と相模原に設置しております。あと、県内6カ所のハローワークにマザーズコーナーというものを作りまして、子育てをしながら働きやすい仕事であるとか、あるいは、保育情報なども含めた相談をさせていただいているところでございます。

また、女性を採用、ひとり親の方を採用しやすくするという点で、助成金制度もございまして、助成金によりまして、雇用の補填といいますか、事業主の方に対しまして、採用しやすい取り組みを助成金を使って行っております。

また、こういった施策は単独ハローワークだけではなくて、自治体であるとか、いろいろなものもございまして、そういった情報も含めて連携しながら提供できる体制をつくっているところでございます。

○杉総務部長 最後に、労働保険のペーパーレス化の話なのですが、非常になかなか難しい話でございまして、労働保険の手続自体は会社をつくったときの成立届と年に1回の年度更新、これぐらいしか手続がない中で、なかなか認証をとってまで電子化を進めていこうという企業さんが少ない。そういった現状にございます。

今、マイナンバーカードを使えばできるのですが、マイナンバーカードもなかなか普及が進まないということと、個人のお名前になってしまうので、その情報管理の問題、

いろいろ難しいところがございます。

そうした中で、今年度からでしょうか、e-Tax、税のほうはたしかID・パスワード方式が始まるやに聞いております。そうしますと、認証も要らなくなりますので、漏れ聞くところによりますと、厚生労働省でも保険関係、そういったものもやったらどうかという検討が進められていると聞いてございます。そういったものが進めばだんだん裾野が広がっていくのかなと思っているところでございます。

神奈川県内の話でいきますと、今、電子申請を御利用になっている方というのはほとんどが社労士さんでございますので、社労士さんにもっともっと電子申請を広めていただく、そういったお願いをしているところでございますけれども、そういったところを地道に進めていく。また、初めて成立届を出すような方々、若いような会社の方々には、電子申請で全部できますよみたいな案内を進めていく。そういった取り組みをしていくことで、少しずつですけども、裾野を広げていく。そういった取り組みをやっているところでございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

お願いします。

○岡元委員 労働者委員の岡元と申します。どうぞよろしく申し上げます。

共生社会の実現という形を含め、一億総活躍社会ということの中から、障害者の雇用について、障害者雇用率の引き上げも含めてでございますけれども、安定3の資料で御説明いただきました、障害者雇用4,220件、8年連続での過去最高ということで、非常にこのあたりについては力を入れてやっていただいているということで敬意を表したいと思っております。

その中で、精神障害者の雇用の増加となってきたわけでございまして、先ほど障害者の皆さんを受け入れる職場の理解を進める上での取り組みとしてのサポーター養成講座というところを特にやっていただいていると思っておりますが、まさに定着支援ということで考えていきますと、障害者全般にわたって、地域も含めた形で取り組みを進められているところがあると思っておりますけれども、地域での取り組みなどを含めて、ハローワークを中心にした取り組みを含めて、補足いただけるようなところがあればお願いをしたいと思っております。

○内野職業安定部長 御質問ありがとうございます。

もちろん、ハローワークにおきましては、従来から障害者に限らず自治体等の連携を強化しながら仕事を進めているところでございます。

また、例えば本日もそうなのでございますけれども、きょう午後、障害者の雇用促進セミナーというものがございまして、多くのまだなかなか雇用率を達成していただけていない企業さんをお呼びしまして、実際に既に雇用して非常にうまくやっている企業さんをお呼びいたしまして、実際にどのようにやっているのか、具体例を御説明いただきながら御理解いただいて、ではということで雇用を進めていただくという会議も進めているところでございます。

いずれにしても、ハローワークだけではなかなかできないところもございますので、自治体、あるいは関係機関等も含めまして御協力いただきながら、あるいは情報共有しながら連携して進めているところでございます。

○山倉会長 お願いします。

○清水委員 日総ブレインの清水でございます。

御丁寧な説明、いろいろありがとうございます。働き方改革法案といいますと、どうしても長時間労働の是正とか有給などということで、どちらかという時間外の話がとても多いように感じるのです。一億総活躍ということで先ほど局長からもお話がありましたが、私どものほうでは女性の活躍推進ということで女性の働き方について支援をしている会社であります。当社は派遣をやっておりますけれども、正社員を希望しない女性が実はとても多いのです。子供を持って働いている女性です。応募がとても多いのは、週に3日ぐらいとか、例えば10時から4時までとか、子供が帰ってくるまでに帰っておきたい。そういった女性がとても多くて、ただ、当社も企業に条件緩和ということでお願いをしておりますが、まだそこはどうしてもフル勤務という希望をします。

先ほど畑野専務もおっしゃっていましたが、中小企業が人手不足で黒字なのに倒産する会社もあるという中で、もっと企業がフル勤務とか正社員ということだけではなくて、働きたいと思っているのに働けない女性がとても多いということにももう少し着目をしていただいて、私どものような民間の企業だけではなくて、もっと国として企業に向けて、働きたいと思っているのに働けない女性に対して企業がもう少し条件を緩和できるような働き方の仕組みづくりとか、そういったところの相談を受けていただけたらと。

もちろん女性だけではなく、一億総活躍というところの中で、障害者とか高齢者とか、そういったところもあります。当社に来てくださっている女性にも、実はそういった方には1割ぐらいしかお仕事を紹介できていないのです。登録に来て、そういった条件に合った仕事がお紹介できていない現実があります。ですので、ぜひ労働局様のほうでも、企業に対してもっとそういった方が働けるような相談ということができたらいいのかなと思っております。

以上です。

○布川雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部からお答えいたします。

今、おっしゃることは、まさに働き方改革の一つの大きなテーマでありまして、労働時間の関係もありますけれども、多様な働き方を広めていきたいと思いますというのも一つの柱です。柔軟な働き方をしやすい環境整備というのが実行計画の中にも一つの項目として上がっております。まさにそれを私どもは進めんとしているところなのです。

潜在労働力率というものがありまして、実際に働いている女性に働きたいのに働けていない方達を加えたものを潜在的な労働力率というのですが、実際の女性労働力率より率はぐっと上がることからわかるように、本当は働きたいのに働けていない女性が多いことが統計上もあらわれてきています。

そこに働き方改革で切り込んでいくこととなります。同一労働同一賃金、納得がいく賃金で働くとか、あるいはフルタイムの正社員だけではなくて、短時間の正社員など多様な正社員制度を設けたりする。正社員の問題点というのは長時間で硬直的な働き方しかないこと。対して、非正規労働者には不安定な身分と低賃金といった処遇上の問題点がありますので、そこを解決していくのが働き方改革の目的でもあります。今、いろいろ実情を伺っておりますと、まさにそのとおりだなと思いましたので、同一労働同一賃金関係法令につきましても、詳しい政省令が出てまいりましたら鋭意周知啓発に努めていきたいと思っております。ありがとうございます。

○山倉会長 お願いします。

○真崎委員 情報労連の真崎と申します。

安定1にハローワークのマッチング機能の話がありますが、ここ数年、若干私のところに数件相談があったので、御質問をさせていただきます。マッチング後の話になるのですが、求人票とかなり異なる内容という相談が結構ありまして、試用期間を含めた正規社員登用の話、それから、休日出勤、時間外労働、これが求人票に書かれていた内容とかなり異なるという部分が数件ありました。

御質問なのですが、マッチング後の話で、求人票と異なるとなった場合、これはハローワークからどの程度指導ができるのか、それとも、基準監督署の問題になってしまうのかという御質問です。

それから、そういう問い合わせが実際にハローワークに結構入っていますかという質問をさせていただきます。

以上です。

○内野職業安定部長 御質問いただき、ありがとうございます。

まず、紹介して就職が決まった後に、実際にハローワークで見た求人の条件の中身と、実際に行ってみて面接した、あるいは仕事を始めたら違うというような相談というのはございます。その際は、実際にいただいた求人の中身と現状がどうなっているかということをお知らせから求人者に確認をさせていただいて、実際にそれが違うということであれば一定の指導をいたします。

また、引き続き求人が有効で出ているのであれば、そういったものの一時保留であるとか、そういったことをしながら条件がちゃんと守られるように指導いたしております。

これは結構全国的にある問題でございまして、こういったものも、今、手元に資料はございませんけれども、全国的にどのぐらいあるのかといったものの報告を本省で公表にさせていただいているという状況がございます。

○山倉会長 ほかにございますでしょうか。

○黒木委員 アマダホールディングスの黒木と申します。

いろいろ御丁寧な御説明ありがとうございました。

私から2点、皆さんが質問されていた中でかぶるところもあるのですが、1点目

がハラスメントの件で、先ほど御説明いただいたとおり、パワハラが2,000件を超えているということで驚いたのですけれども、結構な数だなと。使用者側としても、それなりに注意しなければいけないというところは当然あると思うのですが、一方で、先ほどお話がありましたように、人が少ない中である程度頑張らなければいけないところも正直あります。

その厳しい環境の中において、そういうところがふえている背景があるのかとも思うのですが、こちらとしてもそれなりに使用者側としても注意するようという指導は徹底しておるつもりなのですが、相手の受けとめ方とか、個人のストレス耐性というのでしょうか、メンタルというのも正直言ってふえていまして、こういったところで個人差もある中で、使用者側としては正常な業務の範囲内で当然やっているつもりではあると思うのですが、そこが非常にグレーでして、相手の受けとめ方によっていかようにもなるということです。この辺、今回そういう法令が成立したみたいなことを聞きましたけれども、事例を積み重ねないとなかなかわからないのですが、ある程度具体的な事例というか、その辺が積み重なってきまして、少し公表していただけるなりすれば、使用者側としてもある程度の基準ということで対応がより円滑になるのではないかと考えておりますので、その辺、よろしく願いいたします。

もう一点が労働災害の件なのですが、先ほどもちょっと出ましたけれども、7.8%は非常に多いなとびっくりしております。当社でもことしは労災がちょっとふえました。原因を聞きましたら、ことしは猛暑でして、夏に結構発生していまして、注意力散漫というところもありまして、ふえたということを聞いたのです。

これは神奈川県でも7.8%で、結構高い数字でふえておるので、先ほど業種の変化ということでふえる業種が変わっているというお話がありましたが、例えばこのふえた時期が夏が多かったのかとか、全体的には労災が横ばいなのだけれども、神奈川だけなぜ突出したのかとか、業者がふえたとか、いろいろあると思うのですが、10年トレンドで見た場合に今の労災の水準がどの程度にあるのかというところを御教示いただけたらと思います。よろしく願いします。

○布川雇用環境・均等部長 現在、パワハラにつきましては、その定義等々につきまして、本省の労働政策審議会の雇用環境・均等分科会におきまして議論されている最中でありまして、まだ法整備は行われておりません。新聞ではそのように出ているようですが、まだ法制化はされていない状況です。この分科会におきまして、年内を目途にして一定の結論を得て、それを踏まえて必要な対応を行う予定と、そこまでしか私どもは聞いていない状況です。

○久富労働基準部長 労働災害についてですけれども、死亡災害も今年は増加傾向にあるのですが、死亡災害が増加している原因は、先ほどお話があった熱中症の関係で、熱中症でことし4年ぶりに死亡災害が発生して、なおかつ、過去にはなかった4名の方が熱中症で亡くなられております。それを除くと、対前年と変わらない程度ですから、ことし増加した原因は、死亡災害については熱中症ということで分かりますけれども、休業災害につ

いては、年当初から増加傾向にあったので、必ずしも気候が影響しているとは言いがたい状況にあります。

全国的にも、今年は6%から7%程度増加しておりますので、神奈川だけが aumentando という点ではなくて、全国的に災害が増えている現状にある。また、3次産業、運輸業、こういったところが全国的にも増えているという点で、神奈川だけではなくて、全国的に どういう形で新たにでてきた業種について、労働災害防止対策を進めていけばいいかという点と、もう一つ、先ほど申し忘れたのですが、50歳以上の高齢者の災害が全数のうちの半分以上を占めております。今後、高齢者対策をどうするかといった点がまだ固まっていない点が、災害が減らない原因の一つなのかなと考えているところです。

○山倉会長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

○照屋委員 公益委員の照屋です。

先ほど松本委員、今の委員の方からも御発言がありましたけれども、関連して、ハラスメントについてです。

働き方改革が現下の労働行政の重点になっていきますけれども、現に今働いている職場、安心して働くことができる職場環境の整備は劣らず重要なことだと思っておりますが、上半期でセクハラ、パワハラは随分件数が増えてきているという状況で、これは相談窓口に来られる方々の抱えている事情は深刻だと思います。そういう意味で、一つは総合的、一体的にハラスメント対策を推進されておられますけれども、相談に来られた方々に対する対応ですね。どう対応されておられるのか。個別に事情は違うのですが、相談に来られた方々に対して、相談内容に関連して行政側としてどういう対応をされているのか。それを教えていただきたい。

それから、セミナー等で周知徹底を努力されておられますが、その結果が相談件数がふえたということにもなるのですが、セミナー等をやって周知徹底した効果といいますか、事業者側の理解、もちろん職場の従業員の皆さんの理解、その辺の効果はどの程度見ておられるのか。その2点を教えていただきたいのです。よろしくお願いします。

○布川雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

ハラスメントの相談につきましては、相談者の意向を聞きつつ、行政指導が必要な場合には事業者への指導を行いますし、また、例えば民事的に紛争解決援助を希望する場合は、そういった解決方法を選択することもあります。

労働法は事業者を対象とする法律ですので、一義的にはハラスメントがあった場合には、事業者が対応しなければならないことになっているのですが、適切に対応しない事業者に対して労働局は行政指導を行います。

違反がないにしても、そういったことで非常に精神的にダメージを受けたとか、退職せざるを得なかった場合などには、生活費の保障や慰謝料として、紛争解決援助制度を希望する方も多くいらっしゃいますので、そういった解決手段を行うこともしております。

また、セクハラ防止対策などは以前から法定化されているのですが、セクハラが起こる原因として、法律を改正したときなどは大々的に広報しますので、どういうものがセクハラに当たるのかということをご皆さん理解していただいているなと思っています。しかし、法改正時だけでなくコンスタントに周知を続けてしていかないと、その行為がセクハラに当たるのだということをごわからずにやっているのではないかという事案も結構あります。従って法改正等による集中的周知期間でなくても、どういう行為がセクハラに当たるのかということは非常に基本的なことですので、コンスタントに周知に努めていかなければならないと感じております。

○山倉会長 私から質問いたします。働き方改革についてです。働き方改革の周知についてはよくわかりました。神奈川の働き方改革推進支援センターに来た情報を本省のほうへどのようにフィードバックされているのですか。

働き方改革は揶揄する言葉としては働かせ方改革だとよく言われていますね。それと同じように、何か一番気になるのは、センターに来た情報を上位機関にどういう形で伝えるような仕組みを持っているのですかです。

○布川雇用環境・均等部長 センターに来た相談については、件数とともに、相談分野別の件数についても月々本省に上げています。

○山倉会長 だから、先ほどあった正規、非正規問題にしても、そのようなことをどういう形で本省に伝えていくのか。下へPRも大事なのですけれども、全体として上というのか、本省との関係がすごく大事です。働き方改革とは何なのかと、まだみんな疑心暗鬼だからです。

あとは本省から労働局への逆の方向、最終的にフィードバックしていただくというループが重要なのではないかと思います。

○布川雇用環境・均等部長 例えばセンターに限らず、私どもが労働局で受けた相談につきましても、業務報告といって、本省に相談・指導件数等を定期的に報告しなければなりません。そのときに、一緒に受けた相談の内容についても記録カード等を添付して報告を上げておりますし、法解釈等で疑義が生じたような場合は、その都度本省に疑義照会をかけておりますので、本省は内容についても把握しているのではないかと思います。

○山倉会長 あとはよろしいでしょうか。

○三浦委員 横浜市立大学の三浦と申します。よろしくお願ひいたします。

最低賃金がまたことしも改定されたというお話が出たのですが、これの上げたことによる費用対効果のフォローは、何かされていることがありましたらお教えいただきたい。

質問の背景にありますので、ウイン・ウインで行く場合は、労働者のほうの所得も上がり、それによって意欲が上がって、売り上げも上がるというほうに行けばいいのですけれども、逆に価格に転嫁できないようなところは、労働時間を減らし、結果的に労働者の所得も減り、売り上げも減るというルーズ・ルーズに行く可能性があるかと思っておりますので、フォローをどうされているのかというのがありましたら、一つお教えいただきたい。

先ほど小泉委員からも出ましたが、最低賃金を決めることの意義は十分理解するのですが、これを県単位で決めるということの弊害について御検討されているかということがあればお伺いしたい。

神奈川もそうですし、首都圏は片や東京を抱えていて、県の端のほうに行くと経済環境は随分変わるという都道府県はかなりあると思うのです。そういったところで、イニシアチブは県がとるとしても、市町村単位なり、もう少しきめ細かい分け方を検討していかないと、今までと同じような問題が引き続き起こり続けるのではないかということで、一つ伺わせていただきたいと思います。

○久富労働基準部長 最初の御質問ですけれども、最低賃金の改定に際して、審議会に出しているデータとして、影響率と未満率というものがあまして、最低賃金が改定された場合にどれだけの労働者に影響があるのかという点と、もう一つは、最低賃金が改定されたとしても、最低賃金を引き上げていない事業主がどれだけいるかというデータをお出ししているのですが、影響率については、神奈川の場合には毎年20%程度の労働者に影響がある。しかし、改定された後を見てみると、未満率が3%ですから、97%というのは最低賃金以上の給料をもらっているといった現状でございます。そういった点からすると、今申し上げたとおり、97%の事業者ないしは労働者が最低賃金を遵守しているという現状であれば、今の段階で最低賃金が払えないので、収入ないしは所得が減るといった現状にはないかなと考えております。

県単位レベルでの最低賃金の決定ですけれども、最低賃金自体は、必ずしも法律上は県単位で定めなければいけないとなっております。一定の地域ごとに定めるというようになっております。ただ、以前、京都では上と下で県内で2つの最低賃金を持っていたのですけれども、その2つの最低賃金があることで県内で経済格差が生じるといった問題があるので、1つの最低賃金にすべきだといった御意見が出されました。そういったところを踏まえて1つの最低賃金にしたという経緯もありまして、最低賃金の地域ごとの適用については、中央で全国的には検討することになると思いますけれども、過去の事例などを考えると、いきなり今の県単位を変えて違う単位で、どういった単位でやるのかというのもありますし、どういう形で適用するかというところを検討するような雰囲気ではないと思っています。

以上です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

よろしいですか。

時間になりましたので、本日は議論をありがとうございました。

事務局からの連絡をお願いいたします。

○渡辺企画官 次回の開催について、お伝えをいたします。

今回は3月の上旬ごろに、平成31年度の行政運営方針案を中心に御審議をいただく予定としております。年内には日程調整をさせていただくこととしておりますので、引き続き、

どうぞよろしくお願ひいたします。

以上です。

○山倉会長 それでは、本日予定しておりました議事、審議事項は全て終了いただきました。

なお、本日の議事についての議事録署名につきましては、労働側は櫻庭委員、使用者側は畑野委員を指名したいと思います。よろしくお願ひします。

本日は御協力ありがとうございました。

○渡辺企画官 山倉会長、委員の皆様、本日はどうもありがとうございました。

これをもちまして、閉会といたします。お疲れさまでした。