

令和元年度第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

令和元年度第1回神奈川地方労働審議会

1 日 時

令和元年11月12日（火）13:00～15:00

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、小林委員、佐本委員、高井委員

労働者代表：櫻庭委員、今村委員、小島委員、真崎委員

使用者代表：二見委員、河野委員、清水委員、鈴木（賢）委員、鈴木（正）委員、高野委員

【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 それでは、定刻となりましたので、ただいまより令和元年度第1回「神奈川地方労働審議会」を開催いたします。

本日、進行を務めます神奈川労働局総務課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 総務企画官の渡辺と申します。本日はどうぞよろしく願いいたします。

御報告いたします。現在、公益代表委員が4名、労働者代表委員が4名、使用者代表委員が6名、合計14名の委員が出席されております。

18名の3分の2以上の委員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くようお願いいたします。

なお、当局の吉谷労働基準部長につきましては、別の会議に出席した後、こちらに駆けつける予定となっております。少し遅れての参加となりますので御了承ください。

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、荻原局長より御挨拶申し上げます。

○荻原局長 神奈川労働局長の荻原でございます。

本日は、委員の皆様におかれましては忙しい中を御出席いただき、まことにありがとうございます。

また日頃から労働行政の推進に当たりまして、御理解と御協力を賜り、重ねて御礼を申し上げます。

さて、9月、10月に立て続けに上陸しました台風15号・19号の記録的な大雨等によりまして、神奈川県内も大きな被害に見舞われております。被害に遭われた方々に対しては心からお見舞いを申し上げます。神奈川労働局といたしましては、台風被害に対する特別相談窓口を開設するほか、二次労働災害防止のためのパトロールの実施や激甚災害指定地域における雇用調整助成金の特例措置等の周知に全力を尽くしているところでございます。この後、各部長から本年度の運営方針に基づく上半期の取り組み状況、今後の課題、またその課題を下半期に向けてどのように改善していくかなどを御報告させていただきたいと思っております。

私から今年の重点施策である3つの柱のポイントについてお話をさせていただきたいと思っております。広報用の青色の神奈川労働局の重点施策というものがございまして、これを1枚めくっていただきますと、左のほうに3つの大きな柱が掲げられております。この柱ごとにポイントだけを絞って申し上げたいと思っております。

2ページから始まりますが、まず1つは「誰もが活躍できる雇用環境改善のための重点

施策」でございます。

来年4月から大企業に施行される同一労働同一賃金の実現に向けて、パートタイム・有期雇用労働法の周知徹底を図りたいと思っています。大企業におくれまして1年後に施行される中小企業・小規模事業場の皆様方からはわかりにくいというような声も寄せられています。当局におきましては、さまざまな機会を利用いたしまして同法を周知して、均等・均衡の待遇のための賃金規定の見直しや生産性向上の取り組みを支援しているところです。支援に当たりましては、昨年7月に開所いた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に関する相談等にワンストップで対応しております。下半期におきましても引き続き本センターの積極的な利用促進はもとより、地方自治体・関係団体とも連携を図り、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向けて広く周知と支援に取り組んでまいりたいと思っております。

もう一点が女性活躍の推進と職場におけるパワーハラスメント防止についてです。御承知のとおり、本年5月29日に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が可決成立いたしまして、6月に公布されました。女性活躍に関する計画的なPDCAサイクルを広く促すために行動計画の策定義務企業を現行の301人以上から100人以上へと拡大すること、職場のパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置が新たに義務づけられることとなりました。これらにつきましては、現在、厚生労働本省の審議会で指針等の整備を含めて鋭意議論されておりますが、順次施行されることとなりますので、積極的な周知に努めてまいりたいと思っております。

次に2つ目の柱を開いていただきますと、4ページになりますが、「安全に安心して働ける職場づくりのための重点施策」になります。

働き過ぎ防止に向けた取り組みということで、働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度の周知及び働き過ぎ防止に向けた取り組みを実施したいと思っています。神奈川労働局といたしましては、労働基準監督署及び神奈川働き方推進支援センターと連携して、これらの事業場に対して上限規制が適用になることや、その支援策について集中的かつ丁寧な説明を行っております。また大企業・親事業者の働き方改革に伴いまして、下請等の中小企業事業者へのしわ寄せ防止対策についても積極的に取り組んでいるところです。なお、監督署等に各種情報や労災請求など著しい長時間労働が疑われる事業場から情報が入った場合については、厳正な対応ということで監督指導を徹底してまいりたいと思っております。

もう一点が労働災害の発生状況等についてでございます。労働災害の発生状況等に応じた労働災害の防止については今年9月現在の状況で、労働災害による休業4日以上死傷者数は4,390人、対前年度比1.2%増となっております。死亡者数は14人ということで、前年同期25人から11人減少というような状況となっております。上半期は熱中症の予防対策に重点を置いてまいりましたが、下半期については高年齢労働者の災害が増えていることから転倒防止災害に重点を置き、加えまして災害復旧工事に伴う二次労働災害の防止に重

点を置いて対応したいと思っております。

3つ目の柱でございます。2枚めくっていただきますと、「多様な働き手の参画と人材確保のための重点施策」になっています。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1億総活躍社会を実現するための取り組みになります。

人手不足、人材不足対策についてまず申し上げます。特に人手不足が顕著な福祉・建設・警備・運輸分野について、ハローワークの人材確保対策コーナー等において業界団体と連携した見学会・面接会を開催するなど、さまざまな人材確保対策の強化を引き続き行ってまいりたいと思います。

2点目は障害者の雇用対策でございます。県内の3つの政令都市、横浜市・川崎市・相模原市になりますけれども、残念ながら全20政令都市の中では全ての市が15位以下という状況になっておりまして、中でも相模原市は最下位となっております。このため障害者雇用率未達成の公的機関に対して速やかな雇用達成のための指導を実施しております。実際に相模原市長を私が直接お邪魔してお願いしている状況になっております。

高齢者の雇用対策でございますが、高齢者雇用対策といたしましては、66歳以上まで働ける企業の普及促進を図るとともに、県内全ハローワークに設置した生涯現役窓口で65歳以上の方の就職支援を実施してまいりたいと思っております。また30人以下の規模で高年齢者雇用確保未実施の企業に対しては集団指導や個別の指導を行っていきたく思っております。

最近注目を浴びております就職氷河期世代に対する支援でございます。厚生労働省が作成しました就職氷河期世代活躍支援プランに基づきまして、来年度から各都道府県に係る機関を構成員とするプラットフォームを構築して、各機関の協力をいただきながら氷河期世代の方々の多様な社会参加の実現を目指してまいります。

来年1月6日からハローワークのサービスをより利用しやすくするように職業紹介システムが刷新されます。パソコンから求人の申し込みや求職申し込み、登録がすぐできるようにハローワークインターネットサービスの機能を充実するなど、利用者のニーズに応じたサービス提供を行える環境の整備を行っております。これまで以上に仕事を探している方に対する職業相談、人材を採用した事業主の方に対する支援サービスを充実していきたく思っております。

最後になりますが、本日の会議で各委員の皆様方からいただいた貴重な御意見を今後の行政運営に生かしたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。失礼いたします。

○平本補佐 本日は本審議会が第10期を迎えて初めての審議会ですので、議事に移らせていただきます前に、事務局から審議会委員の皆様への御紹介をさせていただきます。

お手元のダブルクリップ綴じの資料の事務局ー1というインデックスのついたものに第10期神奈川地方労働審議会委員の名簿がございますので、ごらんください。

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います。よろしくお願ひいたします。

初めに、公益代表委員の山倉委員です。

高井委員です。

小林委員です。

佐本委員です。

本日は三浦委員と本間委員が御欠席となっております。

続きまして、労働者代表委員です。

櫻庭委員です。

真崎委員です。

小島委員です。

今村委員です。

林委員と中島委員は本日御欠席となっております。

続きまして、使用者代表委員です。

二見委員です。

清水委員です。

鈴木正宗委員です。

鈴木賢二委員です。

河野委員です。

高野委員です。

委員の御紹介は以上でございます。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

まず議事次第にクリップ留めされた資料がございます。これは議事の中で説明を行う事項をまとめたものでございまして、各部の話す順番に組んでおります。

次に、先ほど申し上げましたダブルクリップで留めた資料の事務局－１が、審議会の委員名簿、事務局－２が神奈川労働局の出席者名簿、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。また事務局－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。

それでは、議事に移りたいと思いますが、本日会長が決まるまでの間、事務局の渡辺総務企画官が議事を進行させていただきますので、御協力をお願いいたします。

それでは、渡辺企画官、よろしくお願ひします。

○渡辺企画官 それでは、会長選出までの間、進行を務めさせていただきます。

議事の第１は会長の選挙及び会長代理の指名でございます。

地方労働審議会令第５条第１項により公益を代表する委員のうちから委員が選挙することとなっております。どなたか立候補される方はおられますか。

では、会長候補といたしまして山倉委員を事務局では御推薦申し上げたいのですが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○渡辺企画官 ありがとうございます。

それでは、山倉委員が会長に就任されることに御賛同の方は挙手をお願いいたします。

(挙手あり)

○渡辺企画官 ありがとうございます。

それでは、山倉委員に会長に御就任いただくことといたします。

初めに、新会長の山倉委員から一言御挨拶を頂戴したいと思います。

○山倉会長 第9期に引き続きまして会長に御指名いただいた山倉でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

いよいよきょうから第10期の審議会が開催されますが、先ほどお話がありましたように、資料を拝見いたしましても働き方改革を中心として雇用労働行政の課題が、景気は回復しておりますが、その実現までにはどうもいろいろな問題が山積しているように思っております。

本日は皆様方には活発な御意見や建設的な御提案をいただき、我が国の雇用労働問題、とりわけ神奈川の労働問題に対して少しでも聞いていただく会にさせていただきたいと思っております。微力ではございますが、会長として務めさせていただきますのでよろしく申し上げます。

以上です。

○渡辺企画官 ありがとうございました。

それでは、これ以降の議事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、どうぞよろしくお願いいたします。

○山倉会長 それでは、式次第に沿って議事を進行させていただきます。

まず議事の第1の後半部分といたしまして会長代理の指名でございますが、地方労働審議会令第5条第3項で、私、会長が指名することとなっております。

本日御欠席なのですが、今までの御経験を踏まえまして三浦委員を会長代理にお願いしたいと思います。既に事務局より三浦委員には御内諾をいただいておりますので、三浦委員に会長代理をお願いしたいと思いますのですが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○山倉会長 それでは、御了承いただいたということで、引き続きまして第2番目の議題になりますが、部会委員等の指名及び同意に入りたいと思います。

それでは、本日の資料の中に事務局－3と事務局－4という資料がございます、既に部会委員の名簿と専門委員候補者の名簿が提出されております。それに従いまして事務局から説明をお願いいたします。

○渡辺企画官 御説明いたします。資料番号事務局－5の地方労働審議会令第6条及び神

奈川地方労働審議会運営規程第9条の規定によりまして、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つの部会を置くことができるとなっております。これらの3つの部会の設置につき御検討をいただきますようお願いいたします。

○山倉会長 今、説明を受けまして、本審議会のほかに先ほど御説明がありました労働災害防止部会、家内労働部会、3番目に港湾労働部会の3部会を置くことでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○山倉会長 それでは、異議なしということですので、本審議会といたしましては労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3部会を置くことにいたします。

○渡辺企画官 次に、部会の委員につきましては、本審委員のほかに臨時委員及び専門委員から任命することとしております。

そこで資料番号事務局－5の地方労働審議会令第3条によりまして、関係する臨時委員、専門委員は第2項、第4項により労働局長が任命することとなっております。臨時委員につきましては、資料番号の事務局－3部会委員名簿のとおり既に任命しております。

○平本補佐 訂正がございます。申し訳ございません。

家内労働部会員の委託者代表に二見委員のお名前が入っておりますけれども、これが経営者協会の現事務局長の上谷公志郎さんになります。すみません、訂正いたします。よろしく申し上げます。

○渡辺企画官 申し訳ありません。訂正をお願いいたします。

続きまして、専門委員につきましては地方労働審議会令第3条第4項の規定により、この審議会の同意を得て、局長が任命することとなっておりますので、資料番号事務局－4に専門委員の候補者として名簿がございます。本日の審議会で皆様方の御同意をいただき、局長が任命する運びといたしたいと考えております。

○山倉会長 ただいまの説明を受けまして、まず専門委員について本審議会の委員である皆様の同意を得ることが必要となっております。事務局資料の4の中に記載されております中野様、吉田様、北出様となると思うのですが、専門委員として任命することに御同意いただけますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○山倉会長 では、異議なしということで、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。

○渡辺企画官 ありがとうございます。

続きまして、各部会の構成につきまして御説明をいたします。

資料番号事務局－5の2ページ目の地方労働審議会令第6条をごらんいただきたいと思いますが、同条第2項により、部会に属する委員、臨時委員及び専門委員は会長が指名することとなっております。資料番号事務局－3部会委員名簿(案)に記載されております

臨時委員の指名につきまして御検討のほどよろしくお願いいたします。

○山倉会長 それでは、労働災害防止部会及び家内労働部会及び港湾労働部会の各委員を指名したいと思います。事務局－3の部会委員名簿（案）のとおり指名します。

部会長の選任につきましては地方労働部会令第6条5項により、当該部会による公益を代表する委員及び臨時委員のうちから当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙すると規定されておりますので、各部会における対応をよろしくお願いいたします。

引き続きまして、議題の第3です。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。順番といたしましては雇用環境・均等部長、職業安定部長、総務部長、労働基準部長からそれぞれ所管事項の御説明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。

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。

○室谷雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部の室谷でございます。この4月1日に前任千葉から神奈川に赴任してまいりました。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、私からは、お手元のクリップ留めのレジュメのようなものがあるかと思えますけれども、これに沿いましてお話を進めさせていただきたいと思えます。皆様方のところにはもともと資料として共通－3というような形で非常に細かい資料を送らせていただいている訳ですけれども、これは今年度の行政運営方針の各項目をこのように担当課では進めていて、後半に向けてはこのようにやっていきたいということを書き連ねているものですから、これを一々全て説明するのは時間的にも非常に厳しいものですので、ピックアップしてレジュメのほうで対応させていただきたく作成したものでございます。

まず初めに、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制度の利用促進についてでございます。神奈川働き方改革推進支援センターの利用促進ですけれども、働き方改革関連法は労働時間法制の見直しが本年4月からスタートいたしまして、法の内容あるいは企業規模によって順次施行されていくことになっております。働き方改革をうまく実現していくには、働く人の7割を占めます中小企業・小規模事業者の方々に理解を深めていただくとともに、取組に係る支援をしていく必要があります。このため昨年度から神奈川県中小企業団体中央会をお願いいたしまして神奈川働き方改革推進支援センターを設置しております。この後、雇均－1という資料もごらんいただければと思えますけれども、センターを設置してセミナーを開催する、要するに法律の説明をするですとか、あるいは個別相談会の実施をする、無料で個別企業にコンサルティングを行うということをやっております。

9月末までの相談の件数は470件で、前年同時期と比較すると約4倍になっております。相談の中身としましては、当初は年休5日の取得の義務化ですとか、あるいは三六協定の書き方をどういうふうにしたらいいのだというようなお話が多くあったようですけれども、夏頃には派遣労働者の公正な待遇の確保について、最近是非正規雇用労働者の方の公正な

待遇の確保についての御質問が多いと聞いております。センターの利用促進は先頃、本省によります新聞広告なども行っているところですが、あらゆる機会にリーフレットの配布、あるいは各種団体さんと連携を図りつつ行っているところです。

センターを利用しました個別企業支援は、事例を申し上げますと、例えば小規模の食料品製造業などにおきまして、手作業ですとか、あるいは設備機器の能力不足によって長時間労働や廃棄ロスが生じているということから、商工会議所の経営指導員さんと連携させていただいて、後から説明いたしますけれども、助成金を利用して高性能なフードプリンターを購入して生産体制の見直しを図り、賃金の引き上げですとか、あるいは時間的・量的なロスの削減を図るというアドバイス、コンサルティングなどをさせていただいているところです。引き続き法の説明と、特に個別企業への支援を図ってまいりたいと考えております。

レジュメの2つ目、神奈川働き方改革会議にて構成員と情報共有をさせていただいているところですが、この働き方改革会議は労働局・県・政令市・労使団体・労働局と包括連携協定を締結しております金融機関や社労士会さん等が構成員となっております。オール神奈川といったような体制で会議を開催して、連携できる取り組みの共有や情報交換などを行っているところです。

しわ寄せ防止対策にもつながるのですが、特に今回は今年4月から適用されております大企業の長時間労働削減の取組が、下請と中小・小規模事業者の方に対して適正なコスト負担を伴わない短納期発注ですとか急な仕様書の変更といったようなしわ寄せを生じさせている場合があるということで、厚生労働省では中小企業庁等と連携しましてしわ寄せ防止大綱を6月に策定して、周知啓発や相談があった場合の連携などを行っているところです。11月はしわ寄せ防止キャンペーン月間としておりまして、過労死防止とあわせまして周知啓発や大規模企業等に要請を行う予定としております。また働き方改革会議におきましても構成員の共通認識とされているところで、今後会議の総意でしわ寄せ防止のための確認書なども発行したいということで準備しているところでございます。引き続き周知啓発してまいります。

働き方改革の関連する各種施策は当然労働局だけでできるものではございませんで、県・市・労使団体・社労士会さん・税理士会さん等と中小企業の支援に関連するさまざまな機関・団体と連携しながらやっているということでございます。

生産性向上の推進とありますけれども、企業に労働時間を短くということだけを言い続けているのではなく、短い時間で効率よく事業を推進すること、あるいは業務効率化を図って賃金アップにつなげるための支援を行っております。インデックス2、雇均-2で業務改善助成金の御案内ということで、ほかにも助成金はいろいろたくさんあるのですが、業務改善助成金の場合は賃金引き上げの際に利用できるものでございますし、ほかにも時間外労働等改善助成金がありまして、これは4つのコースがございます。時間外労働等改善助成金の場合ですと、昨年度に比較すると既に5倍以上の利用が図られている状

況になっております。業務改善助成金のリーフレットの裏面をごらんいただきますと、非常に細かくて申し訳ないのですけれども、具体的な設備投資などについて御参考にしてくださいということで、活用事例があります。例えばベルトコンベアの導入ですとか、あるいは大容量の投入による仕込み作業を行えるようになったとか、そういったような形で業務改善を行い、賃金の引き上げも行っていただく、あるいは時間外労働の助成金であれば労働時間を削減していくという趣旨のものでございます。働き方改革関連法の周知につきましては、これら助成金の活用もあわせてセットで周知を図っているところがございますので、今後も引き続きそれをやっていきたいと考えております。

それから、雇用形態にかかわらない公正な待遇確保についてですけれども、単独での説明会ですとか、あるいは局内内部の連携による説明会、各監督署が実施しております最低賃金の周知の集団指導での説明会等、上半期では合わせて45回の説明会を開催させていただいております。また、個別企業に他の法律の行政指導などを実施する際にあわせて周知を図るとか、あるいはパート・有期雇用の方を多く雇用している業界にも周知を図るなどなど、あらゆるツールを使って周知を図っているところです。先ほどの働き方推進支援センターでも周知しておりまして、引き続き幅広く周知を図ってまいりたいと考えております。

総合的なハラスメント対策の推進ですけれども、当部指導課ですとか、あるいは各監督署に設置されております総合労働相談コーナーにおいていわゆるマタニティーハラスメント、セクシュアルハラスメント、いじめ、嫌がらせに係る相談、個別紛争解決のための助言、あっせん、援助などを実施しているところがございます。資料等につきましては雇均一7あるいは10に昨年度の相談、指導の状況等を御参考までにつけてございます。今年度前半におきましては総合労働相談の全体の件数は昨年と同様のペースですけれども、中身におきましてはいじめ、嫌がらせ、パワーハラスメントであったり、マタハラ、セクハラ、あるいはそういったことを理由とする不利益取扱いの相談が増加している状況でございます。各種ハラスメント対策ということで、ハラスメントを防止するためにセクハラ、あるいはいわゆるマタハラ防止措置を講じていない企業には指導を行い、その際あわせてパワハラ防止についても注意喚起をしているところです。

先ほど局長が申し上げましたように、5月に女性活躍推進法の一部を改正する法律が成立しまして、セクハラ防止の強化対策ですとか、あるいは労働施策総合推進法の中にパワハラ防止対策を盛り込んだところがございます。簡単な資料でございますけれども、雇均一8あるいは雇均一9に改正法の簡単な資料が載っております。詳細は省令指針等で決定されますが、現在、本省審議会で議論中です。指針案は公表されておりまして、現在、パブリックコメント受付中になっております。今後確定されれば、法律あるいは指針の周知を図ってまいりたいと思います。12月はハラスメント撲滅月間ということで強化月間と考えておりまして、以後、特別相談窓口の設置ですとか、あるいは来年には大規模な法律の説明会などを開催して周知を予定しております。

4番目の女性の活躍推進でございますけれども、女性活躍推進法に基づきます一般事業主の行動計画の策定と届け出につきまして、企業規模301人以上の義務企業につきましては届け出の確保ですとか、あるいは行動計画に基づいて実行されているかということの確認など、履行確保を図っております。また義務企業でない300人以下の企業に対しましても女性活躍推進の取組を進めるべく、特にこれは地方自治体と連携を図りまして女性の活躍推進の着実な実行というところで行っております。説明会などを行って、届け出義務のない300人以下の企業からも一般事業主の行動計画の届け出の件数が着実に上がってきている状況になってございます。

また先ほどの女性活躍推進法の改正ということもございましたけれども、行動計画の策定、届け出の企業規模が現在の301人以上から101人以上に変わり拡大になりますので、指針等細かいことが決まりましたら今後さらに周知を図ってまいりたいと思っております。さらに計画的に均等法ですとか、あるいは育児・介護休業法に基づきます報告徴収を実施して、法に沿った規定ですとか、運用が図られるように指導しております。また労使間の紛争についても援助しているところでございます。

それから、女性活躍推進に係る取組が優良な企業につきましては、えるぼしの認定を行っております。特に資料をつけてございませぬけれども、上半期で5件、9月末現在の数字ですけれども、累計では32社となっております。育児介護と仕事の両立関係では、子育てによく取り組んでいる企業についてはくるみん認定、さらに優良な企業についてはプラチナくるみん認定を行っております。プラチナくるみん認定につきましては今年度の上半期で5件、累計10件となっている状況でございます。

雇用環境・均等部の上半期の実績と今後の方針について御説明いたしました。

○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ます。座って説明させていただきます。

それでは、共通-1の資料の関係でございます。最近の雇用情勢について御説明したいと思います。

神奈川県内の雇用情勢ですけれども、9月の有効求人倍率が1.16倍ということで、46か月連続で1倍を超えております。参考までに全国は1.57倍、正社員有効求人倍率が0.83倍、就業地別で見ますと有効求人倍率が1.37倍となっております。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いう判断をしているところでございます。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・警備の職種については、求人倍率も保育士ですと3.08倍、型枠大工12.35倍、とび17.98倍、貨物運転手2.97倍、訪問介護16倍と非常に厳しい状況となっております。

共通資料3に運営実施状況がございませぬけれども、こちらの8ページ、項番でいきますと3(1)にありますように、県内5カ所のハローワーク、横浜・川崎・藤沢・港北・川

崎北に人材確保対策コーナーを設置いたしまして、きめ細やかな職業相談・職業紹介、あるいは業界団体などとタイアップした職場見学会や面接会などの実施を行っているところでございます。具体的には県のバス協会と連携したバス乗務員の募集会社説明会であるとか、建設業協会と連携した建設現場の見学会、あるいは介護施設や保育施設などの見学会なども行いながら、実際に現場を見ていただき仕事の中身を理解していただきながら紹介あるいは相談等を行っているところでございます。

資料の安定－1をごらんください。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向上させていくために毎年目標を定めまし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おります。平成27年度から実施しておりますが、こうした取り組みを通じまして業務改善や職員の資質向上につなげているところでございます。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件数を主要な指標としているほか、地域の特性に応じた指標の設定や求人あるいは求職者それぞれの満足度なども評価の対象になっております。

平成30年度の県内14ハローワークの結果といたしましては、4つのハローワークが良好な成果、これは昨年度も4、10所が標準的な成果、こちらは昨年度も10ですけれども、そのような結果になっております。

共通資料の3の8ページ、3（2）になりますけれども、今年度上半期のマッチング機能の総合評価による目標につきましては、主要な3指標で見えますと、就職件数が上期だけで年度目標の49.5%という進捗になっております。充足件数が49.3%、雇用保険受給者の早期再就職は統計がちょっと遅くなりまして5か月分になりますけれども、48.9%となっておりまして、就職件数、充足件数はほぼ目標どおりに進んでおります。雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては目標を上回るペースで進んでおります。利用者に満足していただけるように引き続き取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、資料安定－2と3、加えまして共通資料の3の11ページの項番3（6）障害者の関係でございます。まず資料にはございませんが、昨年国等の公的機関の多くで算入誤りがありまして、多くの方に御迷惑をおかけしております。本年6月1日現在の国の機関における状況は、法定雇用率2.5%に対しまして実雇用率が2.31%と、昨年の実雇用率が1.22%だったことから改善は進んでおりますけれども、まだ法定雇用率を満たしていない機関もございます。公的機関は率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場でございます。引き続き法定雇用率の達成及び定着に向けた支援を行ってまいりたいと思っております。

資料安定－2に戻りますけれども、昨年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。本年4月に公表しました昨年6月1日現在の神奈川県における実雇用率は2.01%で、前年の1.92%から0.09ポイント上昇しております。全国の実雇用率は2.05%となっております。法定雇用率達成企業の割合は43.9%で、昨年の法定雇用率が引き上げられた関係で、前年からは3.9ポイント低下しています。障害者の雇用がゼロ人雇用で、1人雇用すれば達成す

る企業も多くありますので、こういった企業への周知・意識啓発に取り組んでまいりたいと思っております。

安定の資料の3でございますけれども、昨年度の障害者の就職件数でございますが、4,597件ということで8.9%の増加、9年連続で前年の記録を更新している状況でございます。精神障害者の方の就職件数は全体では45.6%ということで非常に多くを占めております。その一方で、身体障害者、知的障害者の方に比べますと職場定着率が低い傾向がございます。このために精神障害あるいは発達障害のある方が安定して働き続けられるためのポイントの1つとして、職場において同僚あるいは上司が障害の特性についてよく理解して、共に働く上での配慮があることが必要になってきます。一般の従業員の方がこのような情報を得る機会が限られていることから、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を開催しております。労働局、ハローワークで開催するもののほか、御希望によりまして事業所に直接出向いて行う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就職の確保と定着促進に取り組んでおります。

続けまして、資料の4でございますけれども、こちらは申し訳ございません、欠番になっております。当初、本年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の資料を説明させていただく予定でしたが、本省での公表が今月下旬にずれ込むことになった関係から、今回は欠番とさせていただきます。

高年齢者雇用対策の取り組みにつきましては共通資料の3の11ページ、項番の3（7）になりますけれども、人生100年時代を迎える中で昨年度の新規求職者は前年度から5.7%減少しておりますけれども、65歳以上の求職者の方は9.8%増加するなど、就職意欲が高まっているという状況です。働く意欲のある高年齢者の方がその能力を十分に発揮できるよう、ハローワーク及び自治体等との連携もしながら取り組んでいるところでございます。

続きまして、安定-5をごらんください。来年3月の新規学校卒業者の本年9月末現在の職業紹介状況でございます。中央部分にありますように高校生の就職内定率は49.9%で、昨年と比べますと1.2ポイント増加、求人倍率は2.82倍で、昨年比で0.27ポイントのプラスとなっております。少しでも早く内定が得られて、内定が100%になるようハローワークで引き続き支援してまいります。

続きまして、安定-6の関係になります。先ほどちょっとございましたけれども、来年1月6日からハローワークのサービスが変わります。ハローワークインターネットサービスのリニューアルによりまして、スマートフォンやパソコン、あるいはタブレットに対応して自宅などからハローワークに設置されたパソコンと同じ情報を見ることができるようになります。仕事を探している方は自宅のパソコンなどから求職の申し込みの情報を入力して仮登録をしていただいて、正式な申し込みをハローワークで行っていただくことによりましてスムーズに求職の登録ができるようになります。また求職者はマイページというものを開設していただきますと、求人検索の条件を保存したり、あるいは気になった求人

を保存しておくこともできたり、あるいはハローワークで紹介した求人の内容であるとか自身の応募履歴などを確認することもできるようになります。現在、ハローワークを御利用いただいている方につきましては来年1月以降に改めて手続をしていただく必要はございませんけれども、求職者マイページを開設する場合にはハローワークでの手続が必要になることとなります。

また事業主の方につきましては新しいサービスで求人者マイページを開設いただくことで、会社のパソコンから求人の申し込みを行うことができるようになります。このほか求人内容の変更であるとか事業所の画像の登録、有効求人がある場合は求職情報の検索も可能になります。

これにあわせて求人票の様式も変更になりまして、掲載する情報量が増えて、より詳細な情報を求職者に伝えることができるようになります。来年1月6日にはより多くの求職者の方々により詳しい求人情報や事業所情報を提供できるようになりますけれども、1月6日以降に新たに求人を申し込む場合や以前申し込んだ求人の変更あるいは更新を行う場合は、事業所あるいは求人の情報の追加登録手続が必要になります。その点は大変お手数をおかけすることになりますが、御理解と御協力をいただければと思います。

また準備作業とシステムメンテナンスのため、今月ですと第3土曜日、来月12月ですと第4土曜日あるいは新年1月4日と第2土曜日の1月11日につきましては、土曜日に開庁を実施している施設におきましても準備・メンテナンスのために臨時閉庁となります。御不便をおかけしますが、御理解をお願いしたいと思います。

共通資料の3の12ページ、項番3（8）若者・就職氷河期世代に対する就労支援等でございますけれども、ハローワークでの個別の支援のほか、民間委託によります短期集中的なセミナー、これは平日午後の5日間あるいは土日での5日間によるセミナーによりまして就職の可能性を高めていただいたり、あるいは公的職業訓練を活用、あるいは正社員就職に向けた支援を現在は実施しているところでございます。今年の6月に経済財政運営と改革の基本方針2019の中に就職氷河期世代支援プログラムが策定されました。これに沿いまして厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プランが策定されまして、来年度から各種施策を積極的に展開していくこととしております。不安定な就労状態にある方、長期にわたって無業の状態にある方、あるいは社会参加に向けた支援を必要とする方に対しまして、ハローワークに専門窓口を設置してチーム支援を実施したり、あるいは民間事業者を活用した教育訓練・職場実習の実施などを通じまして就職・正社員化の実現や、多様な社会参加の実現を図ってまいりたいと思っております。こちらの取り組みは来年度からになりますけれども、モデル事業としましては、現在、愛知・大阪・熊本の3局におきまして先出しで実施しております。こういった情報あるいは取り組みなどの情報も得ながら来年度の準備を進め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 ありがとうございます。

引き続きまして、総務部長から報告をお願いいたします。

○藤原総務部長 総務部長の藤原です。

私からは労働保険への取り組みなどについて御説明させていただきます。座って説明させていただきます。

資料総務－1から5で労働保険関係の取り組みについて御説明させていただきます。

まず、労働保険とは、労働災害で負傷された方に対する給付を行う労災保険の原資であるとともに、失業された方に対する雇用保険の給付を行う大切な原資でございます。その保険関係を一元的に取り扱っているのが労働保険でございます。そういった趣旨から、労働者を雇用している事業場につきましてはきちんと保険関係の手続をしていただいた上で、適正に保険料を納付していただくのが一番の目的でございます。

保険関係は法律上は強制の取り扱いになってはいるのですが、残念ながら中小企業の中には実際に労働者を雇用されていても保険関係の手続がなされていない事業場がございます。それらに対する取り組みが総務－1の資料でございます。未手続事業の一扫対策事業と申しまして、毎年度、未手続事業場を4,000件把握し、2,000件以上の保険関係の成立に結びつけていこうという取り組みでございます。今年度上期につきましては2,700件の把握をしてございまして、実際に成立に結びついているのが626件でございます。また引き続き下期に向かひまして把握に努めるとともに、個別の事業場に働きかけをして確実な成立に努めていきたいと考えております。

続きまして、総務－2の資料でございます。この労働保険の払っていただくべき保険料の額と実際に収納している額の平成30年の実績でございます。大きく2つに縦に分かれておりまして、左側が労働保険料ということで、先ほど申し上げました労災保険と雇用保険の原資になるものでございます。右側の一般拠出金というものは、この労働保険の仕組みを使いましてアスベストの健康被害の救済に充てるための原資になるものでございます。

それでは、左側の労働保険料について御説明いたします。中ほど14番のところに神奈川県労働局の金額がございまして、30年度1,335億余の保険料徴収決定額に対して収納額は1,316億円余でございまして、収納率は98.6%でございます。当局の収納率は全国平均の98.9%をやや下回っている状況でございますが、収納率を向上させるために納入督促等を行ってございまして、特に再三の納入督促にも応じない滞納事業場については差し押さえ等の強制措置を積極的に実施してまいっているところでございます。総務－3の資料、強制措置等の実施状況ということで毎年度の実績がございまして、ごらんいただきますと、手元にあります26年度14件から昨年度133件と右肩上がりです。差し押さえを実行させていただいております。本年度上期につきましても99件ということで、昨年度上期は44件でございましたので、既に昨年度上期の2倍を超える差し押さえを実施させていただいているところです。下期につきましても、特に高額滞納をしている事業場、数年に亘る滞納をしている事業場に積極的に納入督促を実施し、差し押さえなどの強制措置を実施して厳しい姿勢で臨みたいと考えております。

もう一点、事業場からお手続をいただく際に行政事務のコストも削減していこうという取り組みで、電子申請を推奨させていただいております。総務－４の資料でございます。こちらはまだ13.8%という状況ではございますが、毎年度確実に電子申請をしていただいている事業場が増えてございます。

電子申請でございますが、最後の資料に総務－５です。2020年（令和２年）４月から一定の規模の法人につきましては電子申請が義務化されます。こちらを端緒に積極的な周知を図って、電子申請の普及促進に努めてまいりたいと考えてございます。

当初の行政運営に関する私からの説明は以上なのですが、冒頭局長から台風の話がございました。こちらの関係は労働局全般を横断する取り組みになってございますので、私のほうで一括して説明させていただきます。

資料は、令和元年台風19号の被害に伴う対応についてであります。

特別相談窓口を、労働局内の関係部署と全ての労働基準監督署、ハローワークに19号の被害があった直後から設置してございます。

10月末までの相談の状況でございます。相談者数は88名であります。その約半分が被災事業主の方、43人から相談がございました。

次に、相談件数であります。こちらは延べになりますが、そうした中で特に雇用調整助成金が約4分の1の照会がございました。休業手当や雇用保険に関する相談が16件ということで続いてございます。

これにつきましてその次の資料で御説明させていただきます。各項目の下に、青森県から静岡県まで1都14県が書いてございますが、台風19号の被害があった1都14県につきまして特例措置等を講じてございます。特例措置の前に、こういった災害のときに事業を継続していただく、その上で雇用を継続していただくことが私どもとして一番の課題でございます。事業の休業に伴い労働者を休業させざるを得ないときには賃金に見合う休業手当を払っていただくことが望ましいと考えております。ただし、それでは各事業場で費用負担ばかりが出ますので、それに対して休業手当を支払った場合については雇用調整助成金を払うという仕組みがございまして、休業手当を払う以外の幾つかの方法で雇用の維持を図っていただく場合もこの助成金の対象になりますが、この助成金につきまして支給要件を緩和したり、支給の内容について例えば支給割合を高めたり、支給期間の上限を引き上げたりというような特例措置を講じてございます。

また、従業員方には雇用保険の特例がございまして、災害救助法の適用地域にある事業場にお勤めの従業員が、一時的に離職された場合についても雇用保険の基本手当の支給の対象とするという特例措置を講じております。本来、再雇用が約束され離職の場合は雇用保険の支給対象にならないのですが、特例措置を講じております。

次に、結果として事業場が台風の被害によって活動が停止して賃金が未払いのまま倒産状態になった場合に、その未払賃金を立替払いする制度でございます。この制度は私どもとしては一番最後の制度と認識しておりますが、先ほどの相談窓口を通じましてそれぞれ

の状況に応じた相談とそれに対しての必要な措置について御案内を引き続きさせていただくということでございます。

以上が台風の関係であります。

最後のもう一点、追加給付のスケジュールという資料がございます。これにつきましては本年年明けから厚生労働省でいろいろとマスコミをにぎわせましたが、毎月勤労統計調査を初めとする厚生労働省が所管する統計で長年にわたり不適切な取り扱いをしていたことにより、国民の皆様には多大な御迷惑をおかけしております。厚生労働省といたしましては適切な調査実施に向けた改善に努めるとともに、再発防止について省を挙げて全力で取り組んでおるところでございます。毎月勤労統計調査の不適切な取り扱いによって過去の賃金統計に若干違いが出てまいりましたので、雇用保険ですとか労災保険、もしくは事業主向けの助成金で実際の給付が支払いの不足の状態になっていることがございます。この追加給付が必要な方について、平成16年以降にさかのぼって追加給付を実施しますということがこの追加給付のスケジュールという資料でございます。

なお、統計の関係で実際に過去にはあって、正しい統計数字と比べますと給付が多くなっていらっしゃる場合もございますが、それについての返還は求めないことになってございます。

対象となる方に対しては順次お知らせをお送りした上でお支払いを図ってまいります。

この資料は厚生労働省が11月1日に公表している省全体の取り組みを示している資料であります。まず、現に給付を受けている方でございます。雇用保険でございますが、既に3、4月から支払いが進められておりまして、一部の方を除いて対象となる方全員にお支払いを終えてございます。

労災保険の年金と休業補償についても、おおむね事務処理を終えておりまして、現在、厚生年金等の支給調整が必要な方について対応を進めている状況でございます。

次に、過去に給付を受けていた方に関してです。こちらは雇用保険の分につきましてはこの11月から順次支払いを開始させていただいたところでありまして、労災保険につきましては休業補償については9月から、年金給付については10月から順次お支払いを開始させていただいたところでございます。引き続き工程表に基づき過去に給付を受けていた方に対するお支払いを確実に進めてまいります。

私からの説明は以上です。

○山倉会長 ありがとうございます。

最後になりましたが、労働基準部長から報告をお願いいたします。

○吉谷労働基準部長 労働基準部長の吉谷でございます。本日用務が重なり、遅れての出席となりましたことをおわびいたします。

それでは、労働基準部関係の取り組みについて私から御説明をさせていただきます。座っての御説明とさせていただきます。

お手元にお配りしておりますパンフレットがございますが、パンフレットの1ページ目

に働き方改革実現のための重点施策3本柱がございます。そのうち2つ目の大きな柱、「安全に安心して働ける職場づくりのための施策」を中心に、局の基準部及び県下12の監督署におきまして各種取り組みを推進しているところでございます。また本年度は特に働き方改革関連法が4月1日から順次施行されております。この4月には時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得、医師による面接指導の対象拡大などを定めました改正基準法等が施行されたところでございます。また来年4月からは時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されるところでございます。県内企業の多くを占めます中小企業・小規模事業者が来年4月の上限規制適用を混乱なく迎えられるよう、これまで以上に局内各部、監督署と安定所、また関係機関との連携を密にしまして、総合労働機関としての機能を発揮し、周知支援を努めていきたいと考えているところでございます。中でも特に周知支援が必要と考えられる事業場につきましては、労働基準監督署と神奈川働き方改革推進支援センターが連携いたしまして、上限規制が適用になるということ、その支援策について集中的かつ丁寧に説明させていただきたいと考えているところでございます。

それでは、その取り組みの実施状況につきまして資料に沿って説明させていただきたいと思っております。パンフレットの1ページに掲げました重点施策を資料の共通-2にございます神奈川労働局の運営方針の項目に従って、その取り組みをまとめたものが共通-3でございます。この共通-3基準部の運営方針の実施状況をまず見ていただきたいと思います。

2ページの2(2)アの長時間労働の是正及び労働条件確保改善対策、3ページの下段、2(2)ウ第13次労働災害防止計画の2年目における取り組み、3ページその下にあります迅速かつ公正な労働保険の給付、6ページ下の家内労働、治療と仕事の両立支援、7ページの2(9)ア最低賃金・賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援推進、全体の中の以上の各項目が基準部の関係項目でございまして、基準部におけます取り扱いの状況等は各項目に記載しております。ただ、資料3は字が小さくて、非常に見えにくいことから、この資料とは別にお手元に、次第を表紙にした別つづりの一番下が基準部でございますが、基準部の上半期の取り組みという資料をつけてございます。基準部の取り組みという資料、パンフレット、それとお手元にあります基準-1から14を用いまして説明させていただきます。

まず最初に、パンフレットでは4ページでございます。働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度等の周知の徹底、特に中小企業等について法改正の内容を周知していただき、また支援等についての周知、活用促進を図るとというのが今年度最大の取り組みでございます。

資料の基準部の取り組みの1枚ものの資料の項目、3つに大きく分けて書いてございますけれども、1つ目、長時間労働の是正及び労働条件確保改善対策、上半期の取り組みは1枚ものに少し書かせていただいております。各署に設置しております労働時間相談支援班が中小企業・小規模事業場を中心に個別の事業場を訪問し、925事業場に対し支援を実施いたしております。また労働時間に関する法制度の周知のための説明会を272回開催し、1

万3670事業場に対して行っております。上限規制の中小企業に対する法施行まであと半年ということから、引き続き中小企業・小規模事業場を中心といたしまして働き方改革推進センターと連携して説明・訪問支援を下半期積極的に実施していくこととしております。特に80時間超の時間外労働、休日労働が可能となる三六協定を提出しております中小企業の事業場を対象といたしまして、労働時間に関します法制度の周知のための個別訪問、また説明会によります支援を集中的に実施することとしているところでございます。

また貨物運送業、建設など時間外労働の上限規制が猶予になっている対象業種がございます。これはインデックスの基準－2という資料を見ていただきたいのでございますけれども、猶予事業場につきましては労働時間削減の実質的な取り組みを促す説明会を実施することが効果的と考えており、それぞれの業種につきまして協議会を設置させていただいております。そして関係団体の意見を踏まえた方策となるよう検討するとともに、セミナー、説明会等を開催するなどの取り組みを進めているところであり、下半期についても積極的に進めていきたいと考えているところでございます。

次に、長時間労働の是正につきましては1枚ものの取り組みにも書かせていただいておりますが、過重労働が行われている恐れのある1,308事業場に対しまして監督指導を実施し、そのうち71.9%の事業場で違反が認められましたことから、是正勧告・指導等を行ったところでございます。なお、上半期及び昨年度中におけます定期監督の実施状況の詳細につきましては資料番号基準－4にまとめさせていただいておりますので、御参照いただければと思います。

資料基準－3に戻っていただきたいのですが、過重労働が行われている恐れのある事業場及び過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対して重点的に監督指導を実施しているところでございますけれども、基準－3の資料にありますとおり、11月を過労死等防止啓発月間といたしまして、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたすとともに、過重労働解消キャンペーンとしまして全国一斉の無料の過重労働解消相談ダイヤルの実施、使用者団体等への協力要請、そしてベストプラクティス企業への職場訪問等を実施しているところでございます。監督指導等におきまして下請たたき、しわ寄せが認められる場合がございます。先ほど雇用・均等部長から説明がございましたけれども、局・監督署があらゆる機会を通じまして下請中小企業振興法に基づく振興基準に基づきますリーフレット等を活用して周知するとしております。また下請事業者からしわ寄せに関します相談が寄せられた場合につきましては、相談情報を地方経産局に提供する、また下請事業者に対します監督指導におきまして労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法違反行為等の存在が認められる場合には、公取委や中企庁に通報するような連携をしているところでございます。

次に、外国人労働者、技能実習生についてでございます。4月1日から改正入管法が施行されており、これにより新たに創設された特定技能者を含めた外国人労働者に係る労働条件、安全衛生確保のために、基準－5の資料の裏表にございますが、外国人労働者相談

コーナー、外国人労働者向け相談ダイヤル、外国語による労働条件相談ほっとライン等を設けまして、外国人労働者からの相談に対応しているところでございます。また当然法令違反が認められる悪質なものについては厳正に対応したいと考えているところでございます。

次に、基準部の取り組みの2つ目の項目、第13次労働災害防止計画の2年目における取り組みについてでございます。労働者の生命、心身の健康を守ることは基準部に課せられた大きな重点事項でございます。本年は第13次労働災害防止推進5カ年計画の2年目となります。重点施策のパンフレットでは5ページ目でございます。また基準-7の資料をご覧くださいませでしょうか。資料7の1ページに全体の目標、重点事項、2~3ページに具体的取り組み、4ページに各年における目標、4ページにあります赤字が昨年の実績でございます。

13次防では死亡者を15%以上減少、休業4日以上について5%以上減少させることを目標に各年度の取り組みを行っていた訳ですが、その資料にございますとおり、残念ながら死亡者数・死傷者数ともに単年度の目標を昨年は達成することができなかった状況にあります。

そして今年度上半期の状況を見ていただきますと、基準-8の1、2、3が今年、上半期の状況をあらわしておりますけれども、死亡者については減少しておりますが、死傷者数については4,390人と1.2%増加、建設・社会福祉施設等が大幅な増加をしている状況にございます。

パンフレット5ページの下段に特に重点的に取り組む施策ということで掲げております。それら発生状況の事故の形態また業種等を踏まえ、現在、そこにあります1、2、3について特に重点的に取り組みを進めているところでございます。

重点施策の1の死亡災害の撲滅でございますが、基準-8の資料の1ページ下段に前半の状況でございます。減少したと申しましたが、今年はマイナス10名と、死亡者数はマイナスになっております。5ページのパンフレット上段にグラフがございますけれども、神奈川における死亡災害の過去最少は28年の28名でございます。10月10日現在過去最少の28年と比べてもマイナス1でございますので、今年は何としても過去最少を更新するという事で、建設業におけます墜落災害等防止を重点的に死亡災害の過去最少更新を必達目標として取り組みを推進しているところでございます。

業務上疾病によります死亡災害の状況を少し御説明させていただきますと、今年10月末現在で死亡者が1名となっております。これは熱中症でございます。昨年も業務上疾病による死亡者数は4名、それは全て熱中症でございます。今年クールワークキャンペーンをやっておりますが、来年度はさらに充実させまして、来年度は熱中症なんかでは労働者の命までは絶対に失わせないということで、業務上疾病によります死亡発生ゼロをすべく引き続き取り組みを行っているところでございます。

また健康対策としましては、そのほかパンフレット6ページに掲げてございます産業

医・産業保健機能の強化、改正法の周知、またストレス結果報告未提出事業場に対します個別指導、治療と職業生活の両立支援対策などを関係機関と連携を図りながら取り組んでいるところでございます。

最後に、3つ目の項目でございます。最低賃金・賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援推進についてでございます。資料基準-12をご覧くださいませでしょうか。8月5日に神奈川の地方最低賃金審議会の答申が出されました。令和元年度の神奈川県最低賃金は10月1日より28円引き上げられまして、東京と並び1,000円を超えます1時間1,011円となっておりますところでございます。

資料の13に各県におけます最低賃金の改定状況をつけてございますが、令和元年度におけます地方最賃の引き上げ額等の特徴といたしましては、今、申し上げたとおり、神奈川県と東京都で全国初の1,000円超えとなったこと、また改定額の全国加重平均額は901円でございます。昭和53年に目安制度が始まりましたが、全国加重平均額が27円の引き上げはそれ以降で最高額となっております。また東北、九州などを中心に、全国で中央最賃審議会の目安額を超える引き上げが19の県でございました。そして最低であった鹿児島県ですが、6年ぶりに目安額を3円上回る引き上げがされております。その結果、最高額東京の1,013円と最低額790円の金額差が223円となっております。平成15年以降16年ぶりの改善となっております。神奈川におきましては、特に北西部地域におきましては隣県との最賃額の格差も大きく、最賃額引き上げの経営への影響が大きいと強い意見をお聞きしているところでございます。また最賃引き上げに係ります支援策の強化を労使それぞれの方々から強く求められているところでございます。神奈川局といたしましては、いただいた御意見についてはしっかり本省に伝えさせていただいたところでございます。また現在、最低賃金額及び支援制度につきましても周知・活用促進に係ります周知広報計画を策定いたしまして、積極的かつ効果的な周知に努めているところでございます。

早口で恐縮でございますが、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。

4つの分野から労働行政運営の実際ないし計画にかかわる極めて丁寧な説明を受けました。

引き続きまして、委員の皆様からただいまの御報告につきまして質問ないし御意見を承りたいと思います。まだ時間がありますので、積極的に御参加のほどお願いいたします。

○今村委員 よろしく申し上げます。今村と申します。

幾つか質問と私の思っていることを伝えさせていただけたらと思うのですが、初めにパートタイム雇用労働の均等という形で2020年4月1日から変わるということで、非正規の人も公正な待遇の確保をとることがうたわれていくと思うのですが、こちらに記載されていますように賃金だけではなく福利厚生等についてもということですので、これに関しては例えば休暇であるとかそういうことも同一労働同一賃金という立場でこれからは行っていくということによろしいでしょうか。本当に我々の仕事を助けてくれてい

るのは非正規と言われている方たちがいろいろなところで活躍してくださっているの、この人たちの待遇が変わっていくのはすごく大事だと思っているのですけれども、そのような解釈でいいのかということが1つです。

セクハラに関しての注意喚起なのですけれども、本当にお願ひしたいと思っています。この間も相談があったのですけれども、盗撮をされた、でもそれがデジタルカメラだったりスマホだったりしてデータが消されている、そうするとカメラにデータが残っていないのだから立証は無理ですよと。もしかしたらパソコンに残っているかもしれない、どこかに残っているかもしれないけれども、それは立証が無理ですよと管理職に言われている人がいるのです。なので、この辺の注意喚起は本当にお願ひしたいと思っていますところ、

女性の活躍推進のところ、働きたくても働けない女性がいるのが事実です。例えば少し心を病んでしまつて心療内科に行くといった場合に、調べていただくとうどんに早くても予約がとれるのが多分2週間3週間先なのです。きょうのきょうでお願ひしますと言って受けられる心療内科が実は本当に少ないという実態がありまして、その間特に非正規の方たちは有給休暇なんかもなくなって雇用を切られてしまうような状況も起きていますので、このところが何とか解決できないかということも考えています。

幾つも申し訳ないのですけれども、先ほど保育士の求人倍率が3.08倍とありまして、保育士は本当にみんな欲しているところなのですけれども、実は我々のところに相談が来るのも保育士の方で、雇用労働条件が余りにもひどい、うちの保育園はどんどん人がかわると言われている状況を聞いていますと、せつかく保育士の資格を保持している方のためにも人がどんどんかわっていくような園に関しては注意喚起をしていただけたらと思います。幼い子を抱えている保護者が働きやすい状況にしていいただければと思います。

最後もう一点、ハローワークのサービスの充実という形で今度からネットでというのは本当にありがたいと思っているのですけれども、私は仕事自身は高校の教員なので、子供たちと会うと非正規で働いている子たちがすごくいっぱいまだにおります。3人きょうだい3人とも就職していないという御家庭もあります。なので、こういう人たちにこういうシステムができていのだということのをどのように広報されていくのかなと思うのですけれども、周知徹底していただきたいと思います。例えば成人式の案内なんかはみんなに届きますね。そこにもし仕事をしていないのだったらとか、婦人科健診とか健診の何かの用紙と一緒につけていただくとか、何かそういう工夫で、今、仕事を持っていない人、ここから行けますというのを本当に幅広く伝えていただけたらありがたいと思います。

以上です。

○室谷雇用環境・均等部長 御質問のあったところで何点かお答えしたいと思いますけれども、まず最初のパートタイム・有期雇用労働法で福利厚生も入るのかというのはおっしゃるとおりです。同一労働同一賃金という賃金だけのように見えてしまうかもしれませんが、個々の待遇においてということになりますので、休暇ですとか、あるいは教育訓練とか福利厚生といったことも入ってくるので、そこら辺をあわせて、賃金だけの話

ではなくてほかの面も含めて周知をさせていただいているところです。

セクハラの注意喚起をとというお話でしたけれども、セクハラの法制化をしてから大分たちますけれども、それでもなかなかなくなる、あるいはセクハラ相談件数は高どまりである状況を考えてみますと、やはり啓発は法律ができたときだけではなくてずっとしていかなければいけない問題だと思っております。このたび女活法とか均等法の改正によりましてセクハラ防止対策も強化されたところがございますので、そこら辺については改めて法改正も含めて注意喚起をしていきたいと思っております。

あと私のほうで答えられるところは、保育士さんで労働条件が悪くて離職を繰り返されるというお話がありましたけれども、これに関連してはパート・有期雇用労働法の観点から、社会福祉施設で非正規の方を雇っておられる事業所さんは非常に多い訳です。それで今回パートタイム・有期雇用労働法が施行されますよということで、特に注意喚起が業界に対して必要ではないかということで社会福祉施設の団体とかそれを所管するような地方公共団体の担当課にもパ有法について周知して待遇の改善についてよろしくお願ひしたいと思っておりますので、先生の御意見も踏まえまして、また引き続き周知を図ってまいりたいと思っております。

私からは以上です。

○内野職業安定部長 今の保育士との関係でございますけれども、先ほど保育あるいは介護施設なんかの見学会を御説明させていただきました。実際に現場に行ってみないと、それぞれの施設によって状況とか雰囲気が違うこともございまして、現場を見ていただくのが結構役に立っていると聞いております。そういったところでいわゆるミスマッチ、せっかく就職したのにすぐやめてしまうことがないような取り組みも行っているところでございます。

またなかなか応募がないようなところにつきましては、ハローワークで求人条件の見直しであるとか条件あるいは状況なども確認させていただきながら、どうしたらもっと応募が増えるかといったアドバイスなども求人者に対してはさせていただいているところでございます。

ハローワークのサービスの充実の関係でございますけれども、来年からサービスが変わりますよという広報をこの10月から始めました。厚生労働省本省あるいは私ども労働局のホームページはもちろんのことなのですが、自治体であるとか経済団体さん等にも広報の協力をお願いしているところでございます。先ほどちょっとおっしゃっていただいたそれぞれの分野の中で例えば送付物に入れていただくとか、そのあたりでどこまで御協力いただけるかは自治体等にもよるのかもしれませんが、いろいろなアプローチがあるということかと思っておりますので、いろいろなアプローチを使いながら利用者が増えるように私どもも取り組んでいきたいと思っております。ありがとうございます。

○櫻庭委員 御説明をありがとうございます。櫻庭と申します。

2点質問させていただきたいと思っております。

1つは、親事業所からのしわ寄せが長時間労働の原因になっているところなのですけれども、私どもの会社の人も親事業からの仕事というか、客先に常駐する機会がたくさんありまして、お客様先の労働条件のほうが厳しい、三六協定でも40時間となっていたら、お客様先の方は早く帰ってしまい、そこに常駐しているほうはもっと残業の枠に余裕があるので、その後残ってやるということが発生しております。ですからこちらの問題ももしかしてコストとか短納期の発注もあると思うのですけれども、親事業所は三六協定で厳しく、子会社さんのほうはその幅が多いので、その結び方によって残業のしわ寄せがどうしても行ってしまうのではないかなと思ったので、バランスというのですか、社会的バランスになると思うのですけれども、上流が厳しくなったらその分下流に仕事が流れていってしまうというのはどうしたらいいのか、みんなで考えていかなければいけないなと思ったことが1つあります。なので、その辺の取り組みで何か考えているところがあれば教えていただきたいと思います。

もう一点は、冊子の中での質問なのですけれども、2ページ目にあります長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進のところ、年次有給休暇の取得率の考え方を教えていただきたいと思います。取得率というのは、例えば5日以上とる取得率なのか、10日なのか、それとも1日でもとったら取得率というふうに計算されているのか、ここの率の考え方について補足していただければと思います。

以上です。

○室谷雇用環境・均等部長 しわ寄せ防止対策ですけれども、おっしゃるようにまさしくそういうような形態も生じるのだなと思いました。具体的に相談があったような場合につきましては、下請駆け込み寺とかそういったところにも御案内したり、中小企業の振興基準ですとかを大企業の方々に御説明しながら周知啓発していくということなのですけれども、社会全体で考えることが必要だとおっしゃっていたのはまさしくそのとおりですので、私どもは大規模企業ですとか、あるいは業界団体さんに要請、お願いをしていきますけれども、それとともに全体で考えていまいしょうという広報啓発も必要だと思っております。

○吉谷労働基準部長 基準部からでございます。先ほど私が非常に早口で恐縮でございましたが、建設業であったり運輸業であったりそれぞれの特性に応じた事情がございます。しわ寄せについてもその業態ごとに形も違いますので、それぞれの業種については協議会を設け、その実態等もお聞きした上で検討して進めているということでございます。

○河野企画課長 雇用環境・均等部企画課の河野でございます。

年次有給休暇の取得率の数値でございますけれども、年休は新規と繰り越し分がございますけれども、分母が新規の付与日数で、分子が取得した日数ということで出しております。

以上でございます。

○櫻庭委員 ありがとうございます。

○山倉会長 ほかにございましたら。

○小島委員 1つ質問というか、こういう事象があるというところで考え方をお聞かせいただきたいのですが、先ほどの障害者の雇用促進というお話、法律も変わったので活動されているということなのですから、現状雇用率も上がったので企業さんが積極的に採用されている状況があるかと思えます。そういった中で就労支援を行っているところから聞きますと、今までは一度就労支援を受けてから、そこで訓練してから会社へ行っていたような方が、どちらかという会社側で欲しいところなので学校から直接行ってしまう。そうすると余りなれていないところでいきなり本番の仕事をするもので、そこでうまくいかなくてやめて、後から就労支援に来る方が発生するという話を聞いているのです。そうするとトラウマみたいなことになってしまって逆に教えるにいくというか、そこから立ち直らせるのが大変だというような課題をお聞きしたので、そういった事象が起きているらしいのですけれども、その辺についてどうにかしていくというか、そういう考え方があったら少し教えていただきたいのです。

○内野職業安定部長 具体的な事例とか統計的なものは把握しておりませんが、確かに障害者の雇用が進んでいく中で採用数その他がすごく伸びている状況がございます。私どもでも障害者の雇用がなかなか進まない企業等を中心にセミナー等を開きまして、好事例になるような企業さんをお呼びして、具体的に採用から、あるいは採用前から実際採用された後、それで現在、どうやってそういう管理をしているのかといったものの事例を御紹介したりする機会を設けております。また独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等におきましてはいろいろなアドバイス、あるいはアドバイザーなどもおりますので、なかなかそういった障害者の雇用の実績がない企業を中心にどのような雇用の仕方がいいのか、あるいはそれぞれの企業に合った雇用の仕方のアドバイスなども行って、定着あるいは雇用の促進とともに1カ所になるべく定着していただく取り組みを行っております。

○山倉会長 ほかに何かございますでしょうか。

○二見委員 3点ほど質問と少し説明していただきたいことをお願いしたいと思います。

労働基準の関係で、先ほど死傷者数と死亡者数が2018年ぐっと増えましたと御説明があったと思うのですが、統計のグラフにしてみますとちょっと衝撃的な感じもする訳です。熱中症があったとかいろいろ年によっての傾向があるかと思うのですけれども、その辺はどういった傾向のものが増えているのか、どういったタイミングでどういうものが出てくるのかというところの分析がもしあれば御説明いただきたいというのが1点目でございます。

2点目は意見みたいになってしまうのですが、内閣のほうで骨太の方針が出まして、来年度から就職氷河期世代の人たちの雇用を何とか図っていかなくてはならないということで、今、本省で一生懸命かつ粛々とやっていると思っています。いろいろなところの話を聞いてみますと、就職氷河期世代でひきこもってしまってどうにもできない人たちも結構いて、というのもおかしいのですけれども、ひきこもってなかなか社会に出てこれられないメンタル不調になっている方もいると思われるので、そうした人たちにある程度こういうこ

とでやっているよ、こういったところに来てくれると働きにつながるよというアプローチもしてはならないのではないかなという感じがいたします。ただ、ハローワークでは求職している人たちをきちっと面倒見てしっかり就職させるということだと思のですが、そちらのほうは何かやろうとしている動きがあるのかどうか、何か工夫することがあるのかどうか、そのあたりのお考えをお聞きしたいなと思っているのが2点目です。

3点目、これも大した話ではないのですが、総務-3にあった労働保険料の収納です。98.幾つだとか99.幾つだとか県によってばらつきがある訳なのですが、本来は100%が望ましい訳ですが、感覚的にいって98.4だとだめなのですか。例えば東京都が99.幾つとっているから、やはりこの水準まではどうしても確保していかなければいけないといった目標意識といたしますか、そういったものが本県であるのかどうか、その辺のところをお聞きしたいと思います。

以上、3点です。

○武尾主任安全専門官 安全課の武尾といたします。

労働災害の関係でございまして、中長期的な問題としましては、今、第三次産業というようところで社会福祉施設ですとか小売業に労働者が集約されている状況でございまして、そこでの転倒災害が大きな問題となっております、今までですとそれほど大きなウェートを占めていなかったものが、今、事故の型別では転倒災害がトップになってきてまして、その傾向がずっとこれからも続くようなことで相当懸念している状況でございまして、ただ、先ほどもおっしゃったように、死亡災害の場合においては、どうしても夏場になりますと熱中症等がすごく大きく影響するようなケースもございまして、実は昨年も熱中症による災害が5件ですとか、そういったものが大きな死亡災害のウェートを占めたというような例もございまして、今年については暑かったのですけれども、熱中症による死亡災害は2件で相当落ち着いた状況でございましたので、その点が死亡災害が減少している1つの要因になっているのかなと感じている次第でございまして。

○荻原局長 全体的にはかなり減ってきているのですけれども、業種によって違いが出ておまして、休業4日以上災害という話になると製造業がトップなのですけれども、死亡事故になると建設業がトップになるのです。やはり墜落災害というか、そういう重体とか死亡という災害は建設業で相変わらず続いている状況になっています。

それから、先ほど申し上げた高齢者の方の転倒災害は本当に急激に伸びています。65歳以上の方が非常に多くなっている。特にその中でも女性の方が増えているということで、各業種の中では男性のほうが災害は多いのですけれども、転倒災害に特化して高齢者という話になると、そこは女性という状況になっているということで、このあたりが1つの大きな行政課題ではないかと思っております。

○吉谷労働基準部長 対策ということで一言、今、死亡については基準-8の資料にございますが、死亡はトレンド的には長期にはずっと減少しております、各年度多少の増減が繰り返されていますが、ただずっと減少してきたところでございます。平成28年が神奈

川県過去最少、そこから30人、34人と増えています。この34人のうち3分の1が建設でございまして、その3分の1が墜落による死亡でございまして、今年が一番右の16名でございまして、過去最少の28人だったときの同期と比べてもマイナス1という状況ですので、このまま過去最少を続けたい。今年の見込みを見ていただくと8名でございまして、現時点では全体の2分の1が建設業での死亡者ということでございまして、そして年末に向けて事故が多くなりますので、あと2か月でございまして、この2か月については特に建設の墜落災害、間もなく復興工事も本格化してまいりますので、復興工事も含めた建設の墜落災害を中心にパトロール等、要請等を現在しているところでございまして。

○内野職業安定部長 就職氷河期の関係でございましてけれども、おっしゃるとおりハローワークでアウトリーチというところはなかなか難しい部分もございまして、まず来年度は都道府県レベルのプラットフォームをつくっていろいろな資源を確認しながら支援していくことになるかと思っておりますけれども、このほかにもうちょっと小規模な地域のプラットフォームも考えております。そこにはハローワークであるとか地域若者サポートステーション、あるいはひきこもりの地域の支援センターがあったら地域の支援センターであるとか、あるいはひきこもりの家族会みたいなものもございまして、そういったメンバーを取り込みながらやっていくことになるかと思っております。また地域サポートステーションの話聞いていますと、広報しても御本人さんが直接来るケースは余り多くない。そういった中でまずは御家族とか親戚の方が見て、保護者の方が単独で来たりといったようなこともあるようですので、いろいろな広報等もしながら対象者に対する支援を進めていきたいと思っております。

○荻原局長 二見委員がおっしゃったところは非常に心苦しいところで、一応私もきのう本省に行っているいろいろ話をしております。どこにいらっしゃるかという把握が非常に難しい。統計上で30万人ふやすという形が明確に出ているのですがけれども、神奈川県内の就職氷河期の人はどこにいるのかと言われたときに回答できるのかという話が大きなポイントになってございまして、そこは安定部でどのようにするか、氷河期の中でも幾つかの分類がされてございまして、不安定な状態で働いている人と全くひきこもってうちにいらっしゃる人といろいろな形の方がいらっしゃるもので、それは地方自治体も含めていろいろなレベルでやっていかなくてはいけないと思っております。まず差し当たって不本意に働いていると思われる人はハローワークでとにかくステップアップを図る、自宅にこもっていらっしゃる人はまず一歩社会に出てきてもらう形で進めていくという段階的、または対象をどうするかというのはこれからのポイントになってくるのかなと思っておりますが、一応30万人出すという話だけは政府の目標で出てしまっていますので、これに対して神奈川県で何人やったのだという成果を問われる形になるので、非常に大きな課題ではないかと思っております。対策ということではないですが、一応先週金曜日に黒岩知事が職業訓練校で就職氷河期の枠をとりあえず出します、今年度つくりますと発表はしているのですがけれども、訓練校長さん方とお話をすると、その人たちは職業訓練がもつのかな、ハロートレー

ニングで耐えられるのかという現場の意識もかなりございますので、これから手探りの状態でとりあえずは社会に出てもらうということをやっていくのが今の状況ではないかという御理解をいただければと思います。

○藤原総務部長 私から労働保険料の収納率に関して、今、二見委員からお話がありました。本来これは100%でなければならないものであります。他方、この収納率がいいのか悪いのか、もしくはその中間的な目標の数字があるのかという御指摘ですが、まず結論から申し上げますと、私どもとして内部的には多分全国平均を上回るのが1つ目の目標になるのかと思います。ただ、そこに行ったからこれでいいのかという問題ではなくて、やはり保険料を御負担していただいています各事業場、また特に雇用保険に関しては本人負担もございますので、その分についてきちんと収納していく、それが保険制度の公平性という観点で重要と考えております。例えば実際に本来払っていただくべき保険料の額がありながら、会社が倒産してしまわざるを得ないといったときに、多少なりとも配当があれば私どもとして手を怠ることなくきちんと参加差し押さえをさせていただいて、応分の配当をいただくという努力をきちんとしていくことが、きちんと御納付いただいている事業主への姿勢だと思っていますので、ちょっとでも率が上がるように引き続き努力させていただきたいと思っています。

○山倉会長 ほかにございますでしょうか。

私も1つあるのですが、雇用環境・均等部の取り組みの中の初めのところで、前にも違う質問をした神奈川働き方改革推進支援センターを中央会のところに設けていますね。そうすると近いほうはいいのですけれども、ほかのところもありますか。1カ所だけでいいのかということです。ほかのところは厚木にあるとかいう対応をしていましたが、中小企業は必ずしもこの近くだけではないので、その場所以外で中小企業の事業所の支援ができるのかどうかちょっと気になったのです。

○室谷雇用環境・均等部長 昨年度から中央会さんに委託させていただいてまして、昨年度は横浜だけではなくてもう一カ所別のところに支所を設けていらっしゃいました。今回はそれはなくて横浜1本なのですけれども、ただセミナーもいろいろな商工会議所さん、あるいは商工会さんと連携させていただいているので、各地域に出向いて説明会をさせていただくことももちろんたくさんありますし、あるいは監督署と合同でやるのもそういうことになりますし、割と政令市さんは政令市さん独自のシステムでいろいろな働き方改革の充実を図っている制度をお持ちですので、政令市さんはその地方自治体で取り組んでいただいて、そうではない少し手薄になっている市町のほうには重点的にセンターを活用していただくという形で働きかけに行ったりということで、地域的にはなるべく横浜の中だけで終わらずに、周辺地域まで行けるような形で努力はしているところでございます。

○清水委員 清水でございます。きょうは御説明をありがとうございます。

これは企業努力の話かもしれないのですが、働き方改革というところで時間外労働、あと年次有給休暇取得ということで弊社も一生懸命対応しているところでございます。きょうも新聞

にも出ておりましたけれども、スマートワークということで時間外労働が減って早く帰宅できるとか、そういったものが生活向上にはなっているようなのですが、どうも企業の元気がなくなってきているのではないかということで、やはり大手は資金力もありますし、MAも含めていろいろ対応があると思うのですが、中小企業はなかなかその力といますか、資金的なところも含めてまだまだ弱いところがあると思います。先ほど助成金の話も室谷様から伺いましたけれども、助成金のみならず中小企業の働く時間を減らすことは絶対大事なことですし、あるべきことだと思うのですが、そういったことで中小企業の体力がだんだん減っていくと、またどんどん大手の寡占化が進んで中小企業の元気といますか、そういったものもなくなってきてしまうと思いますので、そういったところも本省のほうに中小企業のサポートのアイデアもいただけたらいいなと思っております。ありがとうございます。

○室谷雇用環境・均等部長 先ほどは厚生労働省の特に労働局の取り組みの話をさせていただきましたけれども、助成金も私どもだけではなくて、中小企業庁や経産局が持っているようなさまざまな助成金もございますし、またよろず支援拠点も企業支援にかなり深くまで踏み込んだ助言をされると聞いておりますので、そちらも活用していただくなどして、我々も厚労省と経産省とは一体となった取り組みをしていきたいと考えておりますので、今、ありましたような御意見なども本省に上げていきたいと思えます。

○山倉会長 あと1分くらいしかなくなったのですが、よろしいでしょうか。今回新しい委員の方が大分入っておられまして、今日は議論がちゃんと起こるのかどうかということが心配でしたが、御協力ありがとうございました。

それでは、本日の御議論をどうもありがとうございました。事務局から連絡をお願いします。

○渡辺企画官 事務局から2点ほどお伝え申し上げます。

まず1点です。大変申し訳ありません。資料の訂正についてです。議題2で御同意いただきました専門委員の資料、事務局－4 神奈川地方労働審議会専門委員名簿になります。ごらんのとおりの表題は「第9期」となっておりますが「第10期」が正しいものです。訂正をお願いいたします。

2点目です。本年度第2回「神奈川地方労働審議会」の御案内をさせていただきます。次回は3月上旬頃、令和2年度行政運営方針案を中心に御審議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、またどうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○山倉会長 本日用意しておりました議題、審議事項は全て終了させていただきました。

なお、本日の議事についての議事録の署名につきましては、労働側は櫻庭委員、使用者側は二見委員を指名したいと思います。

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、本日はまことにありがとうございました。これをもちまして令和元年度第1回「神奈川地方労働審議会」を閉会といたします。お疲れさまでした。ありがとうございました。