

# 平成28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28年度第1回神奈川県地方労働審議会

### 1 日 時

平成28年11月28日（月）10:00～12:00

### 2 場 所

ワークピア横浜「いちょう」（横浜市中区山下町24-1）

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表：山倉委員、松本委員、中村委員、三浦委員、照屋委員  
労働者代表：林委員、渡辺委員、中島委員、大橋委員、木村委員  
使用者代表：畑野委員、小泉委員、滝澤委員、増永委員

#### 【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) 専門委員の同意
- (2) 神奈川県労働局からの行政運営報告
- (3) 質疑・意見交換等

### 5 議 事

○大屋補佐 ただいまより平成28年度第1回「神奈川県労働審議会」を開催させていただきます。

本日、司会を務めます、神奈川県労働局総務課課長補佐の大屋と申します。よろしくお願いいたします。

まず初めに、事務局より本日の各委員の出席状況について御報告いたします。

○古屋企画官 おはようございます。総務課の総務企画官をしております古屋と申します。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、御報告いたします。現在、公益代表委員が5名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が4名、計14名の委員の皆様にご出席いただいております。

18名の委員の3分の2以上の出席が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。

○大屋補佐 本審議会は、神奈川県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など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、本審議会の事務局であります神奈川県労働局を代表いたしまして、局長の藤永より御挨拶申し上げます。

○藤永局長 おはようございます。藤永でございます。

私は、この春に四国の香川から転任してまいりました。初めての方もおられます。今さらながらですけれども、よろしくお願いいたします。

また、各委員の皆様には、師走に入ろうかという時期、大変お忙しい中、御出席いただきましてありがとうございます。感謝申し上げます。

あわせて、平素から私ども労働局の行政の推進につきまして、各般にわたり御指導賜っております。この場をおかりして重ねて感謝申し上げます次第であります。

さて、最近の神奈川県内の景気動向でありますけれども、業種によるまだら感、それから、アメリカの政権交代を控えての為替の大きなぶれですとか、そういった海外情勢による不透明感はあるようでもありますけれども、総じて言えば県内景気は回復の動きが見られており、私どもで所掌しております雇用情勢につきましても、全体としては改善していると判断をしております。

そうした中で、ことしの6月に「ニッポン一億総活躍プラン」。そういったプランが閣議決定をされたところでありますけれども、一言で申し上げれば、このプランはこれから人口減少に向かう中、50年後も1億の人口を維持し、男性も女性も、また高齢者も若者も、障害者あるいは難病のある方、そういったあらゆる人が活躍できる社会を実現し、成長と分配の好循環をつくり出していくというプランだと理解をしております。

そして、この目標を実現するためのキーになる横断的な施策として取りまとめられたも

のが長時間労働の是正、あるいは女性の活躍、高齢者の就労促進、最賃引き上げ、同一労働同一賃金の実現など、非正規雇用の待遇改善など、そういったもろもろを主な内容とする働き方改革というものでありまして、私ども労働局はその旗振り役として、局を上げて積極的な行政展開に努めているところであります。

後ほど、各部長から運営方針に基づきます、これまで上半期の取り組み状況、それから、そこから見える課題あるいはその課題をこれからの下半期に向けてどう改善していくか、進めていくかということについて御報告をさせていただきますが、私からは主に今ほど申し上げました働き方改革の視点から3点ほどお話をさせていただきたいと思っております。

1点目は、これは働き方改革の一丁目一番地とされております長時間労働の是正についてということでありまして、この関係につきましても、神奈川県で少し周辺データを見ますと、神奈川県には幾つかの日本一があるのですが、通勤・通学時間が日本一長い。それから、県外の通勤・通学者数が日本一多い。それから、睡眠時間が日本一短いということのようでありまして、そうしたこともあってか、週60時間以上就労している労働者の割合も10%を超えております。これは1番ではないのですけれども、トップ5に入っておる率になっております。それから、年次有給休暇の取得率を見ましても、いまだ5割強という状況にとどまっております、それぞれ2020年までに有給休暇取得率は70%、それから、週労働時間60時間以上の労働者割合は5%。そういった政府目標にはまだまだ遠く及ばないという現状にあります。長時間労働の是正について、働き方改革、働き方の見直しが喫緊の課題であると認識をしております。

最近では、報道等で御案内のように、電通の過労自殺の案件が大きく取り上げられておりますし、先週末には当局管内の三菱電機の件につきましても大きく報道されたところがあります。いずれにしましても、働くことによって労働者が命を落とす。そういったことはもちろんでありますし、健康を損なうようなことがあってはならないと考えております。労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を解消していく。それから、労働者に疲労の蓄積を生じないようにするために、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施するという。そういったことは企業が健全に発展していくためにも最重要なことだと考えております。

ちょうど今月はまだそろそろ終わりでありまして、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ということでありまして、過重労働解消キャンペーン期間として私どもいろんな取り組みをさせていただいたところですので。もうかれこれ1カ月近く前になりますけれども、連合の林事務局長、神奈川経協の畑野専務理事にもお越しいただいて、それぞれ要請をさせていただいたところでもあります。御対応ありがとうございました。それから別途、それよりさらにさかのぼりますが、滝澤社長のところにもお邪魔をして働き方改革のお願いをしてきたところでもあります。

それから、私ども、そういったキャンペーンともう一つ、いわゆる権限行使の部分があるわけですが、監督指導につきましても、特に私どもが情報をいただいた企業を含

めて問題のあると認められる事業所・会社に重点的に監督指導を実施したところであります。下半期におきまして、引き続き長時間労働の抑制あるいは過重労働の防止に注力をしていきたいと考えております。

2点目であります、女性の活躍促進と仕事と家庭の両立支援の推進であります、これも御案内のとおり、ことしの4月1日に女性活躍推進法が施行されたところであります。その中で、行動計画の策定が義務づけられております301人以上の労働者を雇用する企業につきましても、10月までに私どもが把握する813企業全ての企業からの届け出を得ております。御報告を申し上げておきます。委員の皆様方にも女性活躍推進法の施行に当たり、周知に御協力を賜りまして、改めて御礼を申し上げます。

一方で、努力義務となっております300人以下の企業からの届け出。これはまだ100社にとどまっております、今後はより多くの企業において女性の活躍推進に取り組んでいただけるよう働きかけを強めているところであります。せめて100人以上企業には作成をしていただければありがたいと考えて進めておるところであります。

もう一つ、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正も行われておりまして、平成29年、年明けの1月1日から施行されることになっております。高齢化が進展する中、男女ともに離職することなく働き続けるという、そういった就業環境の法整備が進められておるところであります。施行に向けて、あらゆる機会を捉えて、法の周知に取り組んでいきたいと考えております。

また、働く女性の問題につきましても、これも報道等がたくさんされておりますけれども、税制改正の議論なども煮詰まってきているようであります。ただ一方で、女性の意識改革も重要なことではないかと考えておりまして、よくアンケートなどで、管理職にはなりたくないとか、そういった御意見を表明される女性の方がいまだに多く見受けられます。そういった視点からも、活躍されている女性の経験などをもっともっと御披露していければと考えております。

最後に3点目でありますけれども、これがプランの前提ではないかと思いますが、若者、障害者、高齢者、それから女性、そういった全ての方が活躍できる、全員参加型の社会を実現するというところであります。ことしの6月には私と知事で雇用機会の確保と職場環境の改善について経済5団体に要請を行わせていただいたところであります。それから、私どもはハローワークでの職業紹介による就職支援を中心にして、例えば非正規から正規雇用へとか、あるいは高齢者の雇用継続の延長等に関する助言・指導を通じた環境整備を図っていくこととしておりますので、引き続き皆様方の御理解と御協力を賜ればありがたいと思っております。

それから、労働局、監督署、ハローワークという組織体で業務を進めさせていただいておりますけれども、広い意味での雇用管理の改善に向けた企業啓発。そういったものを行うとともに、人材育成のためのキャリアアップ助成金、あるいは生産性向上に資する業務改善助成金。そういった助成金による支援、または雇用管理制度の導入の支援、若者応援

宣言企業ですとか、ユースエール認定企業ですとか、かなりメジャーになってきていますけれども「くるみん」ですとか「えるぼし」ですとか、基準行政系統ですと、安全衛生優良企業の公表制度とか、そういったもろもろのいろんな、外に見える仕組みのものもございます。そういったものを含めて十分活用していただくことにも注力をしていきたいと考えております。

最後になりますけれども、本日の会議で各委員の皆様方からいただいた御意見、また今後の私どもの行政運営に生かしてまいりたいと考えておりますので、限られた時間ではありますけれども、その点、よろしく願い申し上げまして、冒頭の御挨拶とさせていただきます。

どうかよろしく願い申し上げます。

○大屋補佐 それでは、議事に入ります前に、資料の確認をさせていただきます。お手元の資料を御確認願います。

資料の内訳としましては、事務局資料が5部、共通資料が5部、総務部資料が5部、雇用環境・均等部関係資料が11部、労働基準部関係資料が13部、職業安定部関係資料が7部。以上となっております。

それでは、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、お願いいたします。

○山倉会長 山倉です。昨年に引き続きまして、よろしく願いいたします。

それでは、早速議事に入らせていただきます。

まず、議題の1番目ですが、専門委員等の指名及び同意でございます。本日の資料の事務局3～4に臨時委員及び専門委員の名簿が提出されておりますので、事務局から簡単に説明をお願いいたします。

○古屋企画官 それでは、御説明いたします。

本審議会の委員につきましては、地方労働審議会令第3条第2項及び第4項の規定により、本審委員のほかに臨時委員及び専門委員を労働局長が任命し、各部会の委員につきましては会長が指名する形となっております。

本審議会につきましては、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、それから、港湾労働部会。3つの部会が設置されております。今年度、そのうちの一つであります家内労働部会の臨時委員である嶋田委員が辞任されております。委員の交代が必要という状況でございます。

これにつきましては、事務局資料3のとおり、既に臨時委員として6月1日付から、局長から西村明夫委員を任命しております。本日、家内労働部会の委員として会長に指名いただければ幸いかと思っております。

それから、事務局資料4に専門委員3名の名簿がございます。このうち2名の委員が本年4月の人事異動により役職を交代したため、持永委員と酒井委員がそれぞれ役職に就任しております。

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まして、局長が任命する形になっております。かかる状況から、本日の審議会で先生方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。

なお、労働災害防止部会につきましては、今回、交代はないということでございます。

会長、よろしく願いいたします。

○山倉会長 ただいまの説明を受けまして、まず、家内労働部会の臨時委員の交代につきましては私の了解ということですので、了解いたしました。

次に、地方労働審議会の専門委員でございますが、皆様の同意を得ることが必要となりますので、この2名の方の同意をいただけますか。

(反対者なし)

○山倉会長 どうもありがとうございました。

それでは、本審議会といたしまして、本日付で、この持永様と酒井様の2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。また、局長の任命後に港湾労働部会の委員に指名することといたします。

それでは、引き続きまして、議題2に移ります。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。

総務部長、雇用環境・均等部長、労働基準部長、職業安定部長から、それぞれ所管する事項の報告をお願いいたします。なお、委員の皆様からの質疑等につきましては、報告が一巡した後にとまとめてお願いいたしますので、よろしく願いいたします。

それでは、最初に雇用環境・均等部長より報告をお願いいたします。

○池田部長 おはようございます。雇用環境・均等部長の池田と申します。よろしく願いいたします。

雇用環境・均等部でございますけれども、総務の資料5にございますが、この4月に新しくできた組織でございます。これまで女性の活躍推進ですとか、職業家庭両立推進といった業務を担当しておりました雇用均等室と、労働基準部で所管をしておりました働き方の推進の一部と、企画室で行っておりました総合労働相談の関係と、それから、職業安定部の一部が一緒になりまして新しい組織になったところでございます。

私からは、この新しい組織、雇用環境・均等部の今年度の重点施策に関します上半期の取り組み状況と下半期の今後の重点施策につきまして話させていただきたいと思っております。

それでは、共通資料の4をご覧くださいと思います。雇用環境・均等部の重点に係る進捗状況等についての資料は共通資料4の1ページ目、2-(1)からでございます。

まず(1)の「働き方改革の推進について」でございます。働き方改革につきましては、我が国の非常に重点施策でございます。上半期につきましては夏季におけるゆう活とあわせまして、主要団体に働きかけを行いました。また、県内の主要企業に対しまして働きかけ等を行っております。また、年次有給休暇の取得促進につきまして、県内の主要団体に

要請を行った状況でございます。下半期に向けましては、引き続き県内の主要団体や県内有力企業に対して働き方改革の推進に向けた働きかけを行っていきたいと思っております。

2－(2)で、神奈川県における魅力ある職場づくり推進会議についてでございます。神奈川県における魅力ある職場づくり推進会議につきましては、本年2月に会議を開催しまして、その議論を踏まえまして、4月に共同宣言を取りまとめております。内容につきましては、雇用・均等資料の2につけさせていただいておりますけれども、4月にこの共同宣言を公表しております。それぞれの団体、それぞれのところでできるところについて取り組んでいこうというところで共同宣言を公表しております、これに基づきまして取り組んでいるという状況でございます。

この魅力ある職場づくりにつきましては、この共同宣言をもちまして一旦終了させていただきたいと思っております、今年度につきましては構成メンバーの見直しを少し行い、神奈川働き方改革会議ということで来月、12月15日に会議を開催したいと考えております。そこでも働き方改革の推進につきまして、参加メンバーの情報共有、意見交換等を行って、今後の神奈川県における働き方改革についての取り組みを議論させていただきたいと思っております。

この働き方改革の実現につきましては、現政権の最重点課題でもございますので、年度後半につきましても主要団体等の連携を深めながら取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、共通資料4に戻っていただきまして、2－(3)で、女性の職業生活における活躍の推進に関係することでございます。先ほど局長のほうからお話ございましたように、本年4月から女性活躍推進法が施行されておまして、301人以上の労働者を雇用する企業におきましては計画を策定していただき、届け出をしていただくとか、情報公表をいただくといったことが義務づけられております。10月に私どもが把握しております301人以上の企業、813社でございますけれども、全ての企業から届け出を得られているという状況でございます。

雇用・均等資料の3で、9月末の資料をつけさせていただいております。9月末は1社だけ届け出がなかった状況で、99.9%という届出率になっておりますけれども、現時点では100%でございます。

また、雇用・均等資料の3のほうでは300人以下の企業につきましては86社という状況でございましたけれども、直近ですと100社という状況でございます。

この301人以上の企業の行動計画の内容で、次のページになりますが「女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画について」というところで内容を取りまとめてみました。

図1を見ていただきたいのですが、計画の内容でございますが、やはり一番多いのは「④配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項」というところの数値目標を立てている企業が一番多くて、43.1%でございます。そのうち、約4分の3の企業が女性の管理職登用についての数値目標を立てている状況でございます。次に多いの



が「①採用に関する事項」というところで、36.3%の企業でこの数値目標を立てておられる状況でございます。

図2を見ていただきたいのですが、白黒で見づらいのですが、業種別でこの数値目標の内容を見ております。そうしますと、やはり製造業では採用に関する数値目標を立てている企業が約半数近く、44.9%、最も多くなっております。一方、医療、福祉の業種につきましては「②継続就業・職場風土に関する事項」という分野での数値目標を立てているところが36.3%で最も多くなっているところが見てとれるかと思っております。

これは301人以上の企業の状況でございます。今後につきましては、やはり300人以下の企業においても同様に計画を策定していただいておりますので、この300人以下、先ほど局長からも申し上げましたけれども、特に100人以上の企業において、ぜひ取り組んでいただけるように働きかけを進めてまいりたいと思っております。

また共通資料4のほうに戻っていただきまして、2-(4)で「総合的ハラスメント対策の一体的実施」というところでございます。雇用環境・均等部ができました一つの目的がハラスメント対策について総合的に対応していこうというところでございます。そのことを意識しながら取り組んでまいりたいと思っております。

次のページ、2-(5)で「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進」で、2-(6)とあわせてお話しさせていただきたいと思っております。

まず、2-(5)の男女雇用機会均等対策で、28年度上半期の相談の状況でございますが、9月末現在で504件の相談を得ております。これは前年度に比較しますと大幅に増加しているという状況にありますが、これは法改正の影響かと思っております。

それから、2-(6)の職業生活と家庭生活の両立支援の関係でございます。育介法に関する相談件数につきましては、9月末現在で1,033件という状況でございます。こちらも法改正の関係で非常に増加をしてきている状況でございます。

先ほども局長から話ございましたけれども、均等法と育介法につきましては介護離職者を防止することと、それから、いわゆるマタニティーハラスメントの防止措置を企業に義務づけることを内容とする改正が行われておりまして、来年1月1日から施行予定をしております。施行まであと1カ月ちょっとという状況でございますので、年度後半につきましては、この改正法の円滑な施行に向けまして事業主に対する説明及び就業規則の改正に向けての支援を積極的に行っているところでございます。

また、事業主のみならず労働者に対しても法の内容を知っていただくことが非常に重要だと思っておりますので、できる限り労働者に対する周知も行ってまいりたいと考えているところでございます。

2-(10)で「労働条件の確保・改善対策」でございます。平成25年4月に労働契約法が改正されまして、有期労働契約が反復更新されて、通算5年を超えたときは労働者の申し込みによって期間の定めのない労働契約に転換できる仕組みができています。

ますけれども、この施行後5年がちょうど平成30年4月という状況で、あと1年4カ月余りという状況でございます。

しかしながら、資料はついておりませんが、昨年12月に労働政策研究・研修機構が実施しました調査によりますと、改正されたことを御存じであるという企業が9割でございましたが、改正内容までもよく知っている、法律は知っているのだけれども、かつ内容も知っているという企業が6割弱、58.7%という状況で、9割のうち3割近くの企業の方は、法改正があったということは知っているけれども、内容まではよく知らないという状況でございます。また、全く知らない、わからないというところもございまして、約4割が内容について、よく御存じでないという状況でございました。

これにつきましては、先ほど申し上げたようにあと1年4カ月という状況でございますので、引き続き労使に対して周知をしていきたいと考えております。

次に、2-(11)の「最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援」というところでございます。最低賃金につきましては、この周知につきましては雇用環境・均等部が担当するということで、この際低賃金の引き上げの影響が大きい中小企業事業主への支援をするための事業も雇用環境・均等部のほうで行っております。この事業につきましては、9月末までに派遣件数が63件で、相談件数が209件という状況で中小企業の方を支援している状況でございます。

また、8月の補正予算によりまして、生産性向上のための設備投資を行って、最低賃金を定額以上引き上げた場合に支給される業務改善助成金というものがございます。これがこれまでは神奈川県におきましては対象となっていなかったのですが、補正予算によりまして神奈川県の企業にもこの助成金が対象になるようになりました。

資料は、雇用・均等资料の8につけさせていただいております。神奈川県の場合、60円以上引き上げた場合に100万円の助成が受けられるというものでございます。このように相談の支援体制ですとか助成金等を活用していただきまして、中小企業の最低賃金引き上げに向けての支援を行ってまいりたいと思っておりますのでございます。

以上、簡単でございますけれども、雇用環境・均等部の上半期の取り組み状況と下半期の重点につきまして御説明申し上げます。よろしく願いいたします。

○山倉会長 ありがとうございます。

引き続きまして、労働基準部長から報告をお願いします。

○菊池部長 労働基準部の菊池でございます。よろしくお願い申し上げます。では、説明させていただきます。

共通資料の4、今の雇用環境・均等部のところに引き続きまして、労働基準部の取り組みを記載させていただいておりますが、字ばかりで読みにくい、わかりにくいような気も若干いたしますので、主に添付資料の基準-1から13までございますけれども、そちらを中心に御説明させていただきます。

まず、基準-1、このパンフレットでございますけれども、局長から冒頭御挨拶を申し

上げましたように、働き方改革の中でも特に長時間労働の削減というものが労働基準部にとっての第1の課題ということで、特に現在、11月は「過重労働解消キャンペーン」期間ということでさまざまな取り組みを、特にこの時期、重点的に行っております。

資料の基準-2のほうをご覧くださいますと、その内容をコンパクトにまとめた形にして公表した資料がついておりますけれども、これも冒頭局長からも御挨拶申し上げましたように、この点線の四角で囲ってあるところに、取り組みの要請をお願いしたのは労使6団体、裏側に6団体の名簿がついておりますけれども、それ以外に幅広い団体の方々に文書要請を行うであるとか、それから、重点監督は年間を通じて行っておりますけれども、特に11月は重点的に、数多くということですが、実施しております。あるいは、シンポジウムを開催する。さらには、無料の電話相談を実施するということを進めております。

これも局長から申し上げましたように、最近では電通の事件、それから、三菱電機の事件といいますか、事案が広く報道されておりますけれども、それだけ社会の関心、国民の皆様方の関心が高く、したがって、私どもに対する、しっかり仕事をしろというお気持ち・お声が強いのと思っております。そうした認識のもとで取り組みを進めてまいりたいと思っております。

具体的取り組みの実績ということで、基準-3をご覧くださいいただければと思っておりますけれども、年間を通して監督指導を実施しておりますが、上半期6カ月の監督指導の大まかな傾向をご覧くださいいただけるような資料を用意させていただきました。

左側の一番下ですが、上半期の合計の監督指導実施件数が2,334件ということで、主な業種については個別の業種を拾って、どういう違反があったかというものを横軸にとってつくっております。

まず、第1に御紹介申し上げたいのは、主な違反事項というものが上の方に大きく2つ、労働基準法関係と労働安全衛生法関係と分かれておまして、労働基準法の真ん中あたりに32、40条、労働時間という項目がありますけれども、これが全体で931件ということで、過重労働と申しますのはこのあたりを重点的に見ているということで、重点的に見ている結果、違反の件数も多い、あるいはそうした問題があるのではないかとと思われるところを対象として監督指導を実施しているということも当然ございますけれども、そうしたことでこうした問題を数多く指摘・指導をしているということをご覧くださいいただければと思っております。

その他、2～3、御説明申し上げますと、例えば業種で見ますと保健衛生業の違反の監督を実施して、そのうち幾つの事業場に違反があったか。231件の監督をして185件の事業場で違反が認められましたということで、違反率が80.1%ということで、ここだけほかの業種に比べて違反率が高くなっておりますけれども、主に社会福祉施設がどんどん増えておまして、全国的に増えているのですが、神奈川は特に増加率が高いといえますか、新しくできたという事業場はどうしても労働法令をこの事業主、経営者の方々が必ずしも十分に御承知ないという、一般的には傾向があるかなということのあらわれかと思っております。

ます。

こうした新規に事業を起こされる事業者に対しては、私どもとしてもそういった関係法令の周知あるいは遵守ということをお願いしたいわけですが、そのためにはこの辺の社会福祉施設というのは地方自治体が許認可をしておりますので、そうした自治体と連携をして対象事業場にしっかりと必要な事項をお伝えさせていただくということで、お知らせはしつつ、個別にこうした形で監督指導というものも実施しつつ、法定労働条件、過重労働の解消についてお願いといたしますか、指導を進めているということでございます。

以上、過重労働の関係でございます。

次に基準－４で、労働基準行政の中では労働災害の防止というものも非常に大きな課題でございます。御案内のように、平成25年から「第12次労働災害防止推進計画」というものを推進しております、下のほうのグラフをご覧くださいますと、平成25年から29年までの5年間で死亡者数あるいは死傷者数をそれぞれ15%減少させるという計画のもとに対策を進めているところで、計画が青の点線に対して、赤が昨年までの実績でございますけれども、ご覧のように、死亡者数については目標を下回って推移しておりますが、死傷者数については残念ながら大きく計画目標を上回っている状況で、さらなるいろんな工夫のある取り組みを進めていかなければならないなと思っております。

それをもう少し細かい数字でご覧いただきますのが基準－５で、資料といたしましては上半期ということで、9月末の数字をまとめた資料を用意させていただきましたけれども、10月末の数字も実はまとまっておりまして、口頭で恐縮ですが、一番右側の1個左側が、縦に合計という数字が出ています。それから、横軸にも一番下から1つ上のところに合計の数字が出ておりまして、9月末日ですと、今年が4,228。これは死傷災害の件数ですが、前年が4,084。これは昨年の同期ですが、そういう数字になっておりまして、9月末時点ですと144人、3.5%の増。括弧書きは内数で、死亡者数なのですが、そういう状況ですが、10月末の数字が、ことしの死傷者数が4,809、死亡が21。それから、昨年が死傷が4,674、死亡が26ということで、依然として、死傷災害については昨年と比べても増加傾向が続いておりますし、計画に対比してみると依然として厳しい状況です。死亡災害については、これはこれでこれまでと同様に、比較的少ない数で推移しているということでございます。

対策の幾つかを基準－６以降で用意させていただきましたけれども、1つが基準－６ですが、荷役作業中の安全対策ということで、陸上貨物運送事業、トラックの運送業の災害が一つは大きいのですが、交通事故以外の荷物の積みおろし中の災害が多い。荷物の積みおろしというものは運送業者の構内とか敷地内、あるいは事業主の指揮命令下であるというよりは、配送先での災害というものが非常に多くなっておりまして、そういう意味では荷主の企業にもいろいろと御理解と御協力をいただきたいということでいろいろ取り組んでいる。そういう趣旨の資料でございます。

基準－７ですが、もう一つ大きいのは転倒災害。これは昨年から進めておりますので、昨年も若干御紹介を申し上げましたけれども、これも転倒と申しまして、ただ転んだと

いうことではなくて、転んだことによって休業が4日以上必要なけがを負った。そういう数字がデータとして私どもで取りまとめておりますけれども、それが全死傷災害の2割以上を占めているということで、こうしたものも、これは当然、あらゆる業種に起こり得る災害でございますので、そうしたものにも引き続き取り組んでいるということでございます。

基準－8ですけれども、広く労働災害防止という中には健康障害を防止するという課題もございます。ことし一番大きいのは、1枚めくっていただきますと左側の真ん中あたりに「2 ストレスチェック制度をはじめとしたメンタルヘルス対策」というものがございまして、昨年12月からストレスチェック制度というものが50人以上の事業場に義務づけをされまして、まず施行から1年の間にストレスチェックを実施していただく必要がある。こういう仕組みになっておりますので、要は今月末、あと日のうちにストレスチェックを実施していただく必要があるということが始まっております。実施後、いろんな手順を踏んだ後で私どものほうに御報告をいただく仕組みになっておりますので、実施状況の詳細はまたそうしたものの取りまとめができましたら御報告を申し上げたいと思いますけれども、そうしたものに今、重点的に取り組んでいるということでございます。

基準－9は省略させていただきます、基準－10も省略させていただきます。

基準－11で、これは若干、先ほど雇用環境・均等部長のほうからも御紹介・御説明がありましたけれども、最低賃金、審議会の御審議をいただいて、930円ということで10月1日から発効しております。25円の引き上げということで、かなり大幅な引き上げとなりましたので、そのための助成金が、雇用環境・均等部の紹介にありましたように、業務改善助成金というものが新たに神奈川県でも使えるようになりました。あるいはハローワーク、職業安定部のほうでキャリアアップ助成金というものがこうした賃金の引き上げに使いやすいような形で改正がなされたということで、そうしたものの利用奨励というものを3部一体となって一生懸命進めさせていただいているということでございます。

最後は基準－13ですが、労災補償の関係でございます。これも過重労働の裏表みたいな話ですけれども、基準－13の表側が脳・心臓疾患の労災補償状況、裏側が精神障害の労災補償状況ということで、これはいずれも長時間労働などが要因となって発症し得る疾患についての労災補償状況ということでございます。具体的な数字はご覧のとおりですけれども、両方の疾患とも依然として一定以上の数字、若干、5年間のグラフだけだとわかりにくいかもしれませんが、特に精神疾患のほうは全国的にも依然として増加傾向にある。脳・心臓疾患のほうは横ばいになってきたかなという感じなのですが、いずれにしても、これだけの方々からの労災請求があります。あるいは支給決定をしておりますということでございます。それだけの健康障害が現に起きているということでございますので、改めて冒頭申し上げましたような過重労働対策にしっかりと取り組んでまいりたいと思っている次第でございます。

以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

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。

○鶴谷部長 おはようございます。職業安定部の鶴谷と申します。よろしくをお願いいたします。

神奈川県労働局には本年の5月から配置されましたので、初めてお目にかかる方もいらっしゃるかと思います。よろしくをお願いいたします。

それでは、職業安定部関係につきまして、説明させていただきます。

共通資料4の4-(1)から、職業安定担当部署の重点施策の実施結果と下半期の取り組みについてまとめております。

職業安定部はハローワークが中心になった支援になりますけれども、一番重要なのがハローワークの職業相談窓口での、求職者の方への支援と、それから、求人される方への支援の2つになっております。

我々、ハローワークに関しましては、就職や求人の充足の数値の目標を決めまして、それを達成するべく重点的に業務を行っているところでございます。

後ろの安定-5の資料をご覧ください。ハローワークでは求職者の方が一日でも早く就職できるようにきめ細かな就職支援を行うとともに、企業の皆様にも一日でも早く人を雇用していただくべく求人サービスを重点的に行っているところでございます。従来からハローワークの業務数値に関しましては目標値を決めまして、PDCAサイクルにより目標を達成するべく業務を行い、もし達成していないときは業務改善を行ってきていたところですが、昨年、平成27年度から、従来の目標管理と業務改善のやり方を拡充いたしまして、よりマッチング機能が強化されるべく、全国的な視点での総合評価とさせていただいております。

現行の取り組みに加えまして、地域ごとに課題を踏まえた重点的業務指標を加えるとともに、中長期的な視点でのハローワーク強化に資する職員資質の向上や業務改善の取り組みについても評価することとしております。

それから、この安定-5の資料の1ページ目の真ん中、業務の成果や目標達成状況に関しましては公表させていただくとともに、全国のハローワークを規模別でグループに分けて、その中でよかったか、悪かったかというところを評価させていただきまして、それもあわせて発表させていただいております。

具体的には、ハローワークが神奈川県内には14カ所ございますが、1ページおめくりいただきまして、別添に平成27年度の結果をハローワークごとにお示しさせていただいております。

この評価に当たっては、就職件数や求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数といった基本的な評価目標だけではなくて、ハローワークを御利用いただいた方の満足度調査の結果や、それから、障害者や生活保護受給者といった、特に重点的な支援が必要な方の就職件数といった目標値も踏まえて評価をさせていただいております。

14カ所のハローワークのうち、良好な成果と判断されたものが全部で10カ所ございまして、標準的な成果が4カ所という結果になっております。

平成28年度、今年度におきましても、同じように業務の目標を決めまして、このPDCAサイクルを使って目標を管理し、業務改善を進めているところですが、また来年度の夏ぐらいにはこの評価結果を発表することになっております。

ハローワークでは一般的な求職者の方だけではなくて、一億総活躍社会を実現するために、障害者や高齢者、女性、それから、生活保護受給者など、特に配慮を必要とする方には重点的にきめ細かな就職支援サービスなどをさせていただいているところでございます。個別の結果につきましては、先ほどの共通資料4に書いてございますけれども、特にお示ししたいところだけ、御説明させていただきます。

まずは安定-1をご覧ください。我々、地方自治体と連携させていただきまして、就労支援を実施させていただいております。前々回にも同じ資料で御説明させていただいたと思いますが、各市や区役所に一体的実施窓口をつくりまして、そこでハローワークの職員が職業相談等々を行わせていただいているところでございます。

一体的実施窓口の設置状況ですが、安定-1の1ページ目の下側です。平成25年4月から28年3月までに26カ所立ち上げさせていただいております。横浜市に関しましては18区全部に設置させていただいております。

取り扱い状況につきましては、1ページおめくりいただきまして、グラフが2つございますけれども、そのうちの下側です。一体的実施窓口の実施状況としてお示しさせていただいております。グラフの青いほうは支援対象者数、それから、赤いほうは就職者数になっております。平成25年から27年度にかけてまして、増えているのがおわかりになるかと思えます。今年度上半期の結果は、支援者数が3,508人、就職件数2,193件となっております。27年度、昨年度の上半期の結果が左上側に載っているのですけれども、それと比較しましても37%から38%、いずれも増加しているような状況でございます。

同じ資料の上側が、この一体的実施窓口以外で行っている巡回相談等々を足しました成果で、こちらにつきましても平成25年度から増加しているのがおわかりいただけるかと思えます。今年度上半期につきましては、5,348人の支援対象者に対し、就職が3,305件上がっております。これも昨年度の上半期の状況と比較しますと、2割から26%ぐらいの増加となっております。

一体的実施窓口を設置することによりまして地方自治体との連携が強化されているところでございますが、今後ともこの連携を強化いたしまして、支援対象者、就職者ともに増加させていきたいと考えております。

次に、若年者の関係です。安定-2をご覧ください。若者の中でも特に学卒について、先日発表しました資料により説明させていただきます。

新規学校卒業者に関しましては、高校生の場合は9月16日から採用選考が開始となっております。その9月末時点での状況について、本資料で発表させていただきました。これ

は来年3月卒業の方の状況です。

中ほどの四角囲みの中をご覧ください。来年3月卒業の方で就職を御希望とされている求職者の方の数が5,277人で、就職内定者数は上から2番目、2,628人となっております。内定率は49.8%となっております。我々が保有している同じ時期の過去のデータと比較いたしますと、過去15年ほどの間においては最高となっております。しかしながら、まだこれで5割ぐらいの内定という状況ですので、我々としては卒業までに皆さんが就職できますように、引き続きハローワークで支援していきたいと考えております。

次の資料をご覧ください。安定-3が「障害者職業紹介状況」です。障害者に関しましては、6月1日時点の障害者の雇用状況を拝見しながら、雇用指導ということで、障害者を雇ってくださいというお願いを企業の方につつ、ハローワークでは一人一人の障害者の方に応じた職業紹介をさせていただいているところでございます。今回、この資料につきましては、障害者の職業紹介の結果でございます。

資料の上側の「1. 概要」の真ん中に27年度の状況がございまして、昨年、1万1,500人ぐらいの有効求職者の方がいらっしゃったのですが、就職が3,883件と、前年に比べましても2.2%伸びております。平成22年度からずっと増加しているところでございまして、働きたいと希望される障害者数が増えていることや、障害者を雇いたいという企業が増えていることを反映しているかと思えます。

28年度に入ってから、毎月、大体300から500前後の就職件数が上がっておりまして、4月から9月の就職件数が2,106件となっております。これは前年同期が1,947件でございましたので、8.2%増加しているところでございます。

下側の表が「2. 障害種別の職業紹介状況」になっておりまして、最近では精神障害者の方の求職のお申し込みが増えている状況でございます。次が身体、それから、知的の方となっております。就職件数に関しては、精神の方が多いでございますけれども、身体、知的も3割弱程度となっているような状況でございます。

先ほども申し上げましたが、ハローワークでは一人一人の障害者の方に応じた支援を行うとともに、企業を対象としたセミナーの開催や雇用率達成指導を行っているところでございます。本日午後からも障害者セミナーを開催いたしまして、企業の方には一人でも多くの方をお雇いくださいというお願いをすることでございます。

次に、安定-4をご覧ください。「高年齢者の雇用状況」でございます。毎年6月1日現在で高年齢者の雇用確保状況について、企業様から御報告いただいている内容を先月10月末に発表させていただきました。

1枚おめくりいただきまして、3ページをご覧ください。県内の31人以上企業様が6,986社ございますけれども、高年齢者雇用確保措置の実施済み企業様の割合は99.8%、6,973社となっております。ほとんどの企業様で高年齢者の雇用確保措置を実施いただいているという結果となっております。

特に1の(2)ですけれども、企業規模別で見ますと、大企業様では100%達成という状



況でございます。我々としては、残りの13社にも高齢者雇用確保措置を実施いただけるようお願いしてまいるところでございますが、さらに最近では生涯現役社会を実現するべく、65歳以上の方の雇用を進めるよう、企業様への啓発を進めていきたいと考えているところでございます。

1枚おめくりいただきまして、5ページをご覧ください。希望者全員が65歳以上まで働ける企業様の状況について御説明させていただきます。

同じ6月1日現在の状況でございますけれども、65歳以上までの継続雇用制度を導入している企業様が54.5%、65歳以上の定年制度になっている企業様が16.7%、それから、定年制を廃止されている企業様が2.7%ということで、まだまだ100%にはなっておりませんので、今後ともさらなる拡大をしていただくべく啓発をしていくところでございます。

また、平成29年1月1日から、雇用保険法改正によりまして、65歳以上の方も雇用保険の被保険者となることになっております。65歳以上で新たに雇われた方も雇用保険の適用対象になって、失業された場合には失業給付が、それ以外にも教育訓練給付や介護給付等々の対象になるようになっております。

我々、ハローワークとしては、こちらについても事業主様に適用を進めていただくべく、周知・啓発をしているところでございます。

あと、お知らせになるのですが、安定-6をご覧ください。我々、ハローワークとしては、地方自治体との連携というものを以前から進めているところでございますけれども、地方分権一括法が5月に成立されまして、それに合わせまして職業安定法と雇用対策法が改正されました。これによりまして、ハローワークと地方自治体がより一層、連携強化するというふうになっております。

安定-6、資料を1枚おめくりいただきまして、安定法の改正の内容をご覧ください。これまでも地方公共団体は無料で職業紹介を実施できたのですが、今回の職業安定法の改正によりまして、これまでは国の事業停止命令や改善命令などの指導が行われていたのですが、それが廃止され、さらに事業開始に当たっては届け出ではなくて通知のみでよくなりました。地域事情に応じ創意工夫により自由に無料職業紹介ができるようになったものがございます。

次に雇用対策法の改正なのですが、今回の改正によりまして、国と地方公共団体の雇用施策について、雇用対策協定が法律に明記されるとともに、地方公共団体の長から職業安定に関して国に要請ができる制度というのが盛り込まれたところがございます。

日ごろから神奈川県、横浜市、それ以外の市と、ハローワークは連携して、さまざまな取り組みについて一緒に行っているところですが、こういう改正も踏まえまして引き続き地方公共団体の方々とはよく協力して職業安定行政を運営していきたいと考えているところがございます。

最後、安定-7になるのですが、前回もつけさせていただきましたが、障害者の雇用率、6月1日の報告制度に基づく民間企業様の状況について、地域別に分析した結果

でございます。実は、今年の6月分の雇用率の発表が来月12月上旬の予定になっておりまして、まだ数字が確定していないので、昨年6月1日の状況で分析させていただきました。前回の審議会では、地域を横浜川崎、横須賀、県央、湘南、西湘と5地域に分けていたのですが、うち横浜、川崎が1つにくくられているので、横浜市と川崎市をさらに分割してお示しさせていただいたものでございます。

最初のページが横浜市の産業分類別の状況になっております。横浜市全体で見ますと、製造業、卸売・小売業、サービス業、医療・福祉が大体同じぐらい、障害者の方をお雇いいただいているのですが、さらに横浜市を分割してみますと、これが大きくずれてきまして、例えば横浜西部では医療・福祉で障害者の方がたくさん雇われていたり、南部では製造業が多い。北部では卸売・小売が多いという状況がわかります。

次のページをおめくりいただきまして、川崎市の同様の状況でございます。川崎市全体で見ますと、製造業が多い状況ではございますけれども、区ごとに見ますと、例えば川崎区ではサービス業が多くなったり、中原区では情報通信業で障害者がたくさん雇われているというのがよくわかります。

その次のページは、横浜市と川崎市を企業様の規模別で分析させていただいたものでございます。横浜市につきましては、半分ぐらいが1,000人以上の大企業の規模、ブルーのところではたくさんの障害者が雇われている状況でございますけれども、これをさらに分割して見ていきますと、横浜西部や次のページの川崎市の川崎区では紫の500～999人の企業規模のところ、あるいは赤の100～299人の企業規模のところでも障害者が多数雇われているという状況になっております。

以上、職業安定部からの御説明でございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

それでは、最後になりますが、総務部長から報告をお願いいたします。

○丸山部長 総務部の丸山でございます。本年度もどうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、説明させていただきます。

共通資料4の一番最後のページになりますが、5番目に「労働保険徴収業務等の重点施策」を載せさせていただいております。重点課題として5-(1)から(4)まで4つ立てさせていただいておりますが、時間の関係もありますので、この(1)、それから(2)に絞りまして資料を見ながらの御説明をさせていただければと思います。

1点目に、労働保険の徴収業務でございます。資料は総務-1を開いていただけますでしょうか。この総務-1につきましては、全国都道府県に労働保険、それから、一般拠出金の徴収決定額等を記載させていただいております。この表にあります労働保険料は労災保険でございますとか、雇用保険料。この給付の原資となるものでございまして、右隣にある一般拠出金につきましては石綿救済法の給付の原資になる。法律が異なるものですから、この2つに分けて集計をさせていただいております。

ちょうど真ん中に、14番のところに神奈川県、神奈川労働局の分の数字が載っております。

す。労働保険料を見ますと1,668億円ぐらいです。また、一般拠出金につきましては約2億円になっております。金額を見ていただきますと、東京、大阪、愛知に続きまして、全国でも4番目に徴収決定額が多いという状況になっております。労働保険料は基本的に労働者の皆様の給料、賃金に料率をかけさせていただいておりますので、このような数字になっておるかと思っております。

また、平成27年度の収納額というものを徴収額の横に記載させていただいて、あわせまして徴収率、どのくらい納めていただいているかというところの数字を記載させていただいております。こちらを見ますと、労働保険料につきましては、全国平均が98.62%。これに対しまして、神奈川の収納率は98.7%と若干、全国よりも下回っているという状況でございます。

これにつきましては、詳しく表にしたものが総務-2でございます。1枚はぐっていただきますと、平成23年度から27年度までの年度別に数字を比較棒グラフであらわしています。26年度、27年度、決定額、収納額とも上がってきているわけですが、一方で折れ線グラフで収納率というところを全国平均と神奈川ということで載せさせていただいております。収納率は上がってきてはおりますが、依然として全国よりも低いということになっております。できるだけ収納率を上げるべく、滞納整理は一生懸命努めているところでございまして、下半期につきましてもしっかりと滞納整理をやっていかなければいけないということになります。

労働基準監督署、12署ありますが、こちらと労働局の徴収課でこちらの滞納整理を担当しております。特に大規模で、大きな金額で滞納している事業所につきましては、重点的に差し押さえ等も実施しながらやっているわけですが、上半期差し押さえの件数が11件ということで、下半期におきましても大口を中心にしっかりと差し押さえ等を踏まえ、収納率アップに努めてまいりたいと思っております。

総務-3を見ていただきますと、労働保険料を集めた原資に基づきまして、おのおの労災保険、それから、裏面には雇用保険の給付をどのような分野でどの程度やっているかというところの資料をつけさせていただいております。後でご覧いただければと思います。

それから、重点項目の2つ目になりますが、労働保険というのは1名でも労働者を雇っていただきますと強制適用ということになるわけですが、しっかりと保険関係が成立した上でその手続をしていただくということになります。この総務-4につきましては、未手続の事業所に対するPRということでつくらせていただきましたポスターでございまして、ちょうど今月、この11月、適用促進の強化月間ということで、新聞広告だとか、あとはバスにラッピング広告をしたりして周知を図っているところでございます。

しかしながら、少なからぬ事業所で労働保険の手続をしていただいているという実態がございました。小規模零細事業所を中心に労働保険の手続をしていただくように、これもまた労働局、労働基準監督署、労働局を挙げて対応しているわけですが、年間を通して2,000事業所は最低しっかりと把握した上で手続をしてもらおうということで、目標

を立てて取り組んでいるところでございます。

簡単ですが、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、各部長から報告をいただきました。

それでは、委員の皆様から、ただいまの報告につきまして、自由に質問ないしは御意見を承りたいと思います。

よろしく願いいたします。

○林委員 御説明ありがとうございました。連合神奈川の林でございます。

3点ほど、少し確認とお願いがございますので、申し上げたいと思います。

1つは、最低賃金の引き上げの支援策で業務改善助成金の御説明があったのですが、現時点でわかる範囲でどのぐらい活用されているかという件数みたいなものがわかたら教えてほしいのと、ぜひ年度のまとめということでは見える化みたいな形で、このぐらい使われています、活用されていますということをぜひ周知徹底というのですか、オープンにしていればというのが1点目です。

それと、ハローワークのマッチング機能のことなのですが、これは確認で、業種別のマッチングの差があるのかどうか。例えば製造業だったらマッチングは高いとか、こういったところの着眼点で見たときに、もしそういう分析をされているのか、されていないのかということとか、違いがあるのか、ないのかというのがわかたら教えてほしいです。

最後に御礼も含めて、障害者のグラフを最終ページにつけていただいております。毎回少し御意見をさせていただいて、やはり地域によってすごく特徴があるというのが正直な感想で、通常理解でいくと、その地域には例えばサービス業が多いところはサービス業がその地域には多いという、結果がリンクしていることと、ぜひ少し、どういうふうにやったらいいか、私も少しわからないのですが、この地域特性を生かした取り組みみたいなことが、他地域から見たときの成功事例みたいなものが共有化できたら何か雇用促進ができるのではないかと。何か地域に特徴があるということがわかったら、それを生かした何か取り組みみたいなことの御検討をいただいたら、より進むのかなという感じはしていましたが、最後は意見と御礼でございます。

以上です。

○池田部長 最初に御質問がございました業務改善助成金につきましては、8月、9月に非常に精力的にPRを行いまして、6件申請が上がってきているという状況でございます。支給決定等につきましての情報公開につきましては、また別途考えたいと思っております。

○鶴谷部長 職業安定部の鶴谷でございます。先に障害者のほうから御説明させていただきます。

おっしゃるとおり、例えば、その地域でその業種が多い、あるいはその地域で大企業が多いから当然、障害者の数も多くなるというのはおっしゃるとおりですので、分析の仕方についてはまた工夫したいと思っております。もちろん、分析の結果、できる限り何らか

の対処をしていきたいと考えております。

業種別のマッチングのお話なのですが、今日お示ししている共通資料1が毎月発表している労働市場速報の結果でございます、その中で表5が産業別の求人の状況になっております。業種別の求人数というものはわかるのですが、業種別の求職者数というのがわからないので、どこの業種がマッチングが難しいかというのがわかりません。

ただ、職種別であれば、例えば人手不足職種と言われているものがあり、介護関係であったり、建設関係であったりとか、あるいは警備とかドライバーというのがマッチングが難しいというのは、わかっているところでございます。そういう求人求職の状況を踏まえ、やはり人手不足職種と言われているところは非常にマッチングが進みにくいのです。その職種を御希望の方がまずは少ないので、我々としては例えば福祉人材が今、非常に足りないの点、重点的に支援をしたりとか、建設に関しても協会とも連携しながら、相談窓口をつくったりとかということをやっているところでございます。

そういう特別な支援についての結果はまた別途、出すことはできるのかと思います。

以上です。

○山倉会長 それでは、引き続きまして御意見等ございましたら。

○畑野委員 経営者協会の畑野でございます。特にお答えいただく必要はございませんし、感想というか、意見というレベルで申し上げたいと思います。

事は最低賃金に絡むことでございます。今回、2.67%ですか。25円という、非常に経営の立場で見ると大きな引き上げがなされたところでございます。会員の中には中小の会員もおりまして、そういった方々とお話をしておりますと、2.67%という数字が出た直後から、まずコンビニのアルバイトの賃金が3%ぐらい動くのだよというふうにおっしゃっています。1,500円ぐらいの時給で動いていたところが、45円なのだけでも、50円ぐらいぼんと上がってしまう。

そんな労働市場の中で、特に製造とか、そういったところの中小に関しては、今、幾ら求人しても人が集まってこない。そんな中で、例えば最低賃金はもう既にクリアはしているのだけでも、そういった全体の賃金の増額に伴って募集の賃金も上げざるを得ない。2.67%というところが、では、3%上げるかという形になってくる。

現在の状況でいうと、その方はまだ何とかやっていけるのだけれども、これは本当にと言うのも変ですが、1,000円とか、全国平均1,000円とおっしゃられているので、神奈川でいうと1,200円、1,300円というところまで引き上げられてしまうと、率直なところ、到底、経営そのものが成り立っていないということもおっしゃっています。

来年以降どうなるのかということもよく聞かれたりもするのですが、それは何ともお答えできないですねというふうには言っておりますが、ここ数年のところ賃金をいじっていこうということに関しては、わからないでもないところもあるのですが、実際の現場では大変困っているという実態について申し上げておきたいと思っております。特段、御返事をいただく必要はございません。

以上です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

○小泉委員 賃金で、これもお答えいただくというか、神奈川県商工会議所連合会の小泉です。

実際、これは国の制度の問題なので、厳しいのですけれども、神奈川県商工会議所連合会は結構、県境の地区といいますか、小田原、箱根の商工会議所とか、相模原商工会議所とか、あと、もうちょっと小さい神奈川県商工会というか、そういうところが結構、神奈川は930円というところで、静岡が807円とか、山梨が759円ということで、例えば小田原当たりの中小企業が大手のホテルのサービスに何かおさめるとかというところに、やはり静岡の中小企業と競争していかなければいけないというところで、これは制度的に、やはり神奈川は特殊な地域なので、川崎、横浜と県境の中小企業と同じレベルだと本当に厳しいのだという話がございます、ただ、実態はやはり国の制度、1県で1というふうな、何とか弾力的に地域差といいますか、できるような取り組みをしていただけたらありがたいという声が商工会議所連合会の中にございますので、とりあえず意見としてお伝えしておくということで、済みません。

○藤永局長 ありがとうございます。

最低賃金は御案内のように、中央で審議をしていただいて、その目安で神奈川でまた審議をしていただくという仕組みで決まっていくのですけれども、最近は何関係も変わってきて、上がり幅も大きくなっているのかもわかりませんが、冒頭申し上げましたように「ニッポン一億総活躍プラン」の中でも、やはり賃金の引き上げというものは大きなテーマになっておりますし、さらに言えば同一労働同一賃金の問題。これは格差の話にもなるのですけれども、そういったものも含めて賃金を引き上げていかなければならないということは、先ほども少しお話いただきました、御理解をいただいているものだと思っております。

あとは雑駁な言い方をすれば、審議会ですっかりもんでいただければありがたいと思いますし、1県1最低賃金というのは何も法律で決まっている話ではありませんので、その昔には京都では京都府内で2つの最低賃金を持っていた時期もございます。ただ、やはりいろんな弊害があつて短期間、割と短命に終わったという歴史もありますので、ぜひ、また最低賃金審議会の場合とかでそういう過去のいろんな取り組みも勉強というか、資料を見ながら皆さんで議論していただいて検討していただいて結論を出していただければいいのかなと思います。

京都は、結局は短命に終わったということは失敗をしたということではあるのですが、これは数年転がすと、やはり低いほうが今度は逆にデメリットのほうが大きくなってしまふのです。だから、そこら辺はちょっと勉強していただければいいのかなと思いますので、いずれにしても、こればかりは行政で決められるわけではありませんで、まさに公労使の世界で決めていただいている世界ですので、よく議論していただければありがたいと思

ます。

○山倉会長 それでは、それ以外に。

よろしく申し上げます。

○渡辺委員 労働者代表の渡辺と申します。私は神奈川県労働局の雇用保険審査作業もやっております。主に郵便で受け付けして、郵便で対応している。たまに立ち会ってくれということもやっております。そのかわりも含めて、ちょっとお話をさせていただきます。

雇用保険、県内の職業安定所で失業した方に対して申請をして、雇用保険法に基づいて職業安定所が処分をするわけですが、不服の場合には神奈川県労働局に審査請求がされる事案を扱っております。いろいろ事案を今まで3年間見てきましたけれども、本人の制度の理解不足、またはハローワーク・職業安定所職員の説明不足、あとは両方とも、理解・説明もしているのですけれども、現行法律、雇用保険法の適用は残念ながらできないということになる場合もあります。

今日お話を聞いて、職員の資質向上に向けた取り組みをされている、満足度調査もしているということですが、相談件数が近年、右肩上がりになっている状況の中で、業務量と対応する職員のマッチングに課題があるのではないかと私は思っています。

それで、質問を3つしたいのですけれども、職業安定所の職員のまず採用数なり配置数は、この相談件数に応じて近年増えているのでしょうか。それと、職員の残業数。これは内輪の話ですが、件数が増えていけば時間内で処理ができない分も出てくる可能性は十分にあるわけで、その残業数はどういうふうに移しているのか。あと、この雇用保険審査請求の受領件数の推移がよく見えないので、それも近年の状況があれば教えていただきたいと思います。

以上です。

○丸山部長 答えいたします。まず、体制の関係について総務部から御説明申し上げたいと思います。

相談件数が増え、また支給件数という話も出てくるわけですが、これは雇用保険に関しましては失業の状況等に大きく左右されるところでございます。労働局といたしましては、ハローワークのみならず労働基準監督署も含めて、国民の皆様にご期待されるおののの事項というものは高まってきておまして、また今後もより一層、働き方改革を含めて高まっていくものと思っております。

そんなところから、毎年、厚生労働本省に対しまして、増員をしてほしいということで要求をさせていただいておりますが、結果として厳しい財政情勢のもと、なかなか常勤職員については増員を認めていただけていない。逆に定員削減をさせられているという、非常に厳しい状況にあります。

そんな中で、非常勤職員を何とか増置してほしいということで、また別途お願いをする中で一定程度、これは別に大きい数字では決してないのですけれども、毎年毎年の状況に応じて、またこれも減らされたり増やしたりということで裁定をいただくものですから、

そちらに対しましてもハローワーク、労働基準監督署、労働局、ぜひ増やしてほしいとお願いをしているところがございます。しかしながら、こちらにも思うように増えていないというのが実態ということでございます。

ハローワーク、それから、労働局、監督署もそうですが、残業が全くないかといえば決してそういうわけではございません。勤務時間終了間際においでになるお客様もいますし、また昼間、窓口対応をしていて、通常業務がこなし切れない場合については、やむを得ず勤務時間終了後に残業をもしなければいけないという現状がございます。

また、まさしく働き方改革の旗振り官庁でありますので、できるだけ残業がないようにということで努力をしているところがございますが、残念ながら昨年度実績と今年度の上半期の実績を見ましても、減少までは至っていないという現状にございまして、こちらも引き続き、業務の効率化、それから可能な限り、簡素化を図る中、当然ながら、国民の皆様へのサービス提供が低下しないようにということ踏まえつつ、今後も進めてまいりたいとは思っております。

○鶴谷部長 職業安定部から回答させていただきます。

雇用保険制度に関しまして、被保険者あるいは受給資格者の方が十分に御理解いただけなかったというのは、やはりハローワークのほうでの御説明が十分ではなかったということであれば、大変申しわけございません。雇用保険の担当者含め、ハローワーク職員には十分な説明ができるように研修等々を行っているところがございますけれども、そちらを充実させていきたいと思っております。

それで、御質問いただきました審査請求でございますけれども、年間、大体3～5件ぐらいで推移しておりまして、特段、最近になって急激に増えたという状況ではございません。できれば労働者の方、被保険者の方、少しでもわからないことがあれば気軽にハローワークのほうに御質問いただいて結構でございますので、関係者の方にはそのようにお知らせいただければと思います。

よろしくお願いたします。

○山倉会長 では、それ以外の方で何かございませんか。

○渡辺委員 済みません。職員数はなかなか予算上、配置が難しい。それで、臨時職員も対応しているという話ですけれども、あと、これは満足度にもかかわる話ですが、どんどん相談件数が増えるということは1人に対する対応時間が前よりも短くなるということですね。だから、説明不足になるのは当たり前の話で、時間内でそれを処理するわけですから、それで、監督官庁だから残業はなるべくするなということであれば、必然的に昼の時間帯の受け付け時間の中では自主規制が始まって、どこでも、組合側もそうですけれども、その職場が残業するなということになると、昼間はなるべく抑え込もうという社員・職員の意識があるわけで、それも含めた対応が、総合的な、行動的な対応が私は必要だと思います。

以上です。



○丸山部長 まず、来年度に向けて組織の充実に関しましては引き続き厚生労働本省にしっかり要望して、少しでもハローワークの組織体制が充実し、サービス提供、十分な相談対応ができるような体制に可能な限り努めてまいりたいと思っております。

○鶴谷部長 我々、ハローワークでは、窓口では利用者が一番でございますので、必要な残業は残業としてさせておりますので、決して窓口で理解ができない方への質問への答えが短くなるような、おろそかになるようなことのないようにしているところでございます。先ほども申し上げましたとおり、より御理解いただけるように懇切丁寧な御説明に努めたいと考えております。

○山倉会長 それ以外に何か御質問は。

どうぞ。

○松本委員 公益委員の松本です。

基準－3ですけれども、定期監督実施状況ですが、この中で、先ほどもちょっと説明がありましたけれども、長時間労働なんかと絡むこともあろうかと思いますが、保健衛生業の違反率と呼ぶかどうかわかりませんが、80.1%と異常に高い数字ですね。これは経年的に見て、最近、こういうふうに急激に増えているのか、それともたまたま、ここでひっかかってきたのか。その辺もわからないし、また、社会福祉法人が多いということなので、労働関係の法令に慣れていないので、そこがネックになっているのか、それ以外にはまた、よく言われていることですが、職員数に対して介護施設なんかですと老人の数が多過ぎるので、過重労働になって、なかなか帰ることができないということで労働時間が増えてしまっているという実態もあるということも言われていますけれども、その辺の労働時間の違反が162件となっていますね。これも非常に多いと思うのですが、その辺の内容をちょっとお聞きしたいのです。

それで、このまま放置していいのかなのか。確かに最近、電通の問題なんか非常に脚光を浴びて、企業のほうがなかなか風当たりが強くなっているようですけれども、企業はやり方がうまいので、なかなかここに数字に出てこない。三六協定なんかの問題もあるし、実質、青天井で働かせているのではないかということも言われていますけれども、そういったことも絡めて、なぜこういう数字が出てきているのかということだけちょっとお聞きしたいのです。

○菊池部長 先ほど説明申し上げませんでしたけれども、まず、この監督指導の違反の比率ですが、これはいわゆる統計調査のようなものではなくて、私どもとしていろんな観点で労働関係法令の遵守状況に問題があるのではないかなどの観点で懸念があるような事業場を、これはいろんな情報なり、あるいは過去のデータの分析などからして、指導すべき問題があるのではないかと推定されるところを選んでお邪魔をして拝見をする。

逆に言うと、問題のないところに行くとそれだけ、せっかくの人手をかけて空振りと言うとちょっと言葉があれですが、無駄足みたいになることというのは余り効率的な仕事の進め方ではない。こういうことだろうと思っておりますので、行って、お邪魔をして、何かしら

問題を指摘させていただく、こうしたほうがいいですということができそうなところを選んで指導を申し上げているということで、率がかなり高い、全般的に高いということになっておりますけれども、これは決して世の中の事業者の、これだけの割合にこういう違反があります、その縮図ですということでは決してないということ、先ほど御説明しましたけれども、まず御理解いただきたいなと思います。

その中で保健衛生業が高いというのは、これは先ほど申し上げましたけれども、もちろん、全てが全てではありませんけれども、新しく事業を起こすところが社会福祉施設を中心に多いということは客観的にございまして、そういうところの中にはなかなか労働基準関係法令がどうなっているか。それに即して、どのようなことをやればいいのかということまでなかなか手が回らずに事業を始められる方も、これは社会福祉施設に限らずですけれども、社会福祉施設などでは最近、新しくできているところが多いということで、そういう割合が高いのではないかとということで、比較的そういうところを狙ってといいますか、最近始めたところにはなるべく足を向けるようにした結果、ある程度はそういった想定のとおり、そういうことの決まりはよく知りませんでしたということで違反率が高目に出ていると、全体としてはそういうことでこういう数字が出てきていると御理解をいただければと思います。

いろいろ御指摘があったと思いますけれども、過重労働、労働時間の問題は、一部にはサービス残業的なことがあるのではないかとということもございまして、当然、私ども、労働時間管理の仕方も企業によってさまざまですけれども、その実態をきちっと把握した上で、必要な指導をしていくということで対応しているところでございます。

以上でございます。

○山倉会長 それでは、それ以外に何か御意見がございましたら。

どうぞ。

○中島委員 労働者側の中島と申します。よろしく申し上げます。

済みません。今の御発言に、気にして見ていて気になったところが1点あるのですけれども、同じ基準-3の資料のところ、運輸交通業だけ見ると、労働時間の関係で指摘されるのが、違反事業よりも多い数字ですね。これというのは、繰り返しやっている事業があるととれてしまうのですけれども、そういう悪質なところに対して、どのような対応をされているのか。見方が間違っていれば、それを御指摘をいただいても結構なのですけれども、やはり数字だけ見ると、繰り返しやっているところがあるのではないかと。それというのは根本的に問題ではないかと思うのですけれども、その辺を教えていただければと思います。

○菊池部長 運輸交通業の違反事業場数、左から2つ目の数字が156で、32、40条の労働時間は169となっているというところについての御指摘でしょうか。これは主に、恐らく40条というのは余り数がないと思うのですが、32条というのが労働時間の基本的な条文でございまして、1項が週の法定労働時間は40時間ですと。2項は、1日の法定労働時間は8

時間です。こういう規定なのですが、それぞれに40時間も超えている、1日8時間も超えている場合に1項と2項と両方の違反を認めた場合に、これをダブルカウントしているということが主因ではないかと思えます。

いろんなケースがありまして、三六協定といっている時間外・休日労働協定、御案内の方が多いかと思えますけれども、この協定の結び方にもよるのですが、協定がなければ法定労働時間、週を超えたら1日も超えている、1日を超えていれば週も超えている場合がほとんどではないかと思うのですが、協定の結び方によっては1日の協定時間は長いけれども、例えば1カ月では45時間ぐらいの、そんなに長くない協定をしている場合には、1日の違反は出ないけれども、1カ月の労働時間は協定を超えてしまうとか、逆に1カ月は、特別協定というのは御案内かと思えますが、特別な場合には長い時間外労働も可能なようにしていますという中で、そこは超えないのだけれども、1日のほうの違反、時間を超えてしまうみたいな、いろんな違反の形態があって、中には両方、週の法定労働時間と1日の法定労働時間とが両方、協定を超えている、あるいは協定がなく、法定の時間を超えている場合にダブルカウントというか、複数の違反が認められるのでこういうことが起きているのかなと思えます。

これは運輸交通業に限らず、そうした集計の仕方は同じでございまして、左から2番目の違反事業場数というのは、まさに違反した事業場の数ですけれども、主な違反事項というのは、ものによっては1個しかない条文もありますが、物によっては項が複数あって、複数の違反条項が生じ得る項目もあります。右側の安全衛生法なんかは、この条文自体を波線で何条から何条までと書いてありますから、当然、これは複数の項目をまとめて記載しておりますので、多分、左側の違反事業場数を超えている項目もあったりするのかなと思えますが、1つ同じものがあります。そういうことかと思えます。

それから、この表自体、数字自体はそういうことですが、当然、例えば年に何回も行くということはよほど特殊な事例ですけれども、問題が前回お邪魔したときにあった場合には比較的、何年も間を置かずにお邪魔をするということももちろんございます。それで、前回指摘した問題が、そのとき、一時的には改善されたけれども、一時的には必ず改善させるようには指導しているのですが、ちょっと時間がたつと、またぶり返すとかということが間々ございますので、それは個別事案の状況次第ですが、より強く指導するということが当然ありますし、余り状況がひどければ、私どもは最終的には刑事事件として処理をするということを行ってございまして、事案によってはそういった対処をすることも当然ございます。

以上でございます。

○藤永局長 ちょっと表のつくりというか、表の定義というか、次回から工夫しますので、簡単に言えば、今、お話ししたとおりで、事業場と違反のところは件数というだけの処理をしているわけですし、統計上、先ほどお話のあった複数回というのは、別事案で複数あればここに計上されますけれども、いわゆる再び監督、同じ事案でもう一回確認というも

のはまた別統計になっておりますので、できるだけ私ども、オープンになっていきます監督年報レベルぐらいでの報告ができるように、次回、ちょっと工夫をしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○山倉会長 どうぞ。

○中村委員 私は、今、局長からそういうお話がありましたので、ただ、今、問題というか、皆さんがされている、この基準-3の表の、やはり労働基準法違反と安全衛生法違反が一緒になって違反事業場のパーセンテージが出ていますね。ゆっくり見れば意味がわかるのですけれども、例えばさっき保健衛生業のところ80.1%の違反率なのですけれども、結局、ぱっと見ていけば、これはやはりさっき言った社会福祉施設が、新規が多くて、労働法のことよくわからないので、例えば条件の明示だとか就業規則だとか、あと、労働時間とか、この辺が非常に多くなっているということは、やはり慣れていない人たちが多いのだなということはわかるのですけれども、例えば今度は安全衛生法のほうに行くと、当然ですけれども、建設業とか製造業のほうは安全衛生法違反がやはり多くなっている。これをまとめて違反率とぱっとされてしまうと、ゆっくり見ればわかるけれども、もうちょっとそういう意味では、もし分けられるのであれば、違反率なのか何かわかりませんが、その辺もちょっと分けていただくと見やすいかなと思っておりますので、これは要望でございます。

○藤永局長 御指摘のとおりだと思いますので、次回、もうちょっと工夫をして、わかりやすいものにしたいと思います。

○山倉会長 では、あと、ございますか。

それでは、特にございませんようでしたら、本日は御議論をありがとうございました。とりわけ局長からありましたように、働き方改革の中で労働時間問題だとか、そういった今後も続く問題だと思います。どうもありがとうございました。

事務局からの連絡をお願いします。

○古屋企画官 どうもありがとうございました。

そうしましたら、次回は3月上旬ごろに平成29年度の行政運営方針案を中心に御審議いただく予定を考えております。年内に改めて日程調整をさせていただくこととしておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○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させていただきました。どうもありがとうございました。

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

本日は御協力ありがとうございました。

○古屋企画官 山倉先生、それから、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、閉会とさせていただきます。ありがとうございました。