

# 平成28年度第2回神奈川県労働審議会 議事録

神奈川県労働局総務部総務課

平成28年度第2回神奈川地方労働審議会  
議事次第

日 時：平成29年3月6日（月）15:00～  
場 所：ワークピア横浜「いちょう」

1. 開 会

2. 神奈川労働局長あいさつ

3. 議 題

- (1) 平成29年度神奈川労働局行政運営方針（案）について
- (2) 平成29年度神奈川雇用施策等実施方針（案）について
- (3) 各部会報告

4. 質疑・意見交換等

5. 閉 会

○大屋補佐

定刻となりましたので、ただいまより、平成28年度第2回「神奈川県地方労働審議会」を開催いたします。

本日、司会を務めます、総務課長補佐の大屋と申します。よろしくお願いいたします。

まず初めに、事務局より、本日の各委員の出席状況について、御報告いたします。

○古屋企画官 本日は、足元の悪い中、御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

総務課の総務企画官をしております、古屋と申します。

それでは、御報告させていただきます。

現在、公益代表委員が6名、労働者代表委員が4名、使用者代表委員が4名、計14名の委員の先生に御出席いただいております。

したがいまして、委員総数18名のうち、3分の2以上の出席をいただいておりますので、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。

本日は、よろしくお願いいたします。

○大屋補佐 なお、本審議会は、神奈川県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、マイクをお使いいただきますよう、よろしくお願いいたします。

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、御挨拶を申し上げます。

○藤永労働局長 藤永でございます。よろしくお願いいたします。

皆様方には、足元の悪い中、また、年度末の何かとお忙しい中、御出席いただきまして、ありがとうございます。

平素から、私ども労働局の業務に、御理解と御支援を賜っております。この場をおかりしまして、まずもって御礼を申し上げる次第であります。

本日は、今年度の第2回目の審議会ということで、私どもの来年度の行政運営方針、雇用施策等実施方針、それぞれの案につきまして、あらあら整いましたので、御審議をいただきたいということでございます。どうかよろしくお願いいたします。

それぞれの詳細につきましては、後ほど総務部長、安定部長から御説明を申し上げますが、冒頭、私から、触りの部分というか、若干の状況を踏まえたお話を少しさせていただきますと思います。

まず運営方針ですが、何といたっても、今、働き方改革が進められております。議論をされているわけですがけれども、こういったものが来年度、大きなウエートを占めてくるというふうになっております。

御案内のように、閣議決定事項であります、ニッポン一億総活躍プラン、その中の最重

要な課題であるとされておりますし、総理自身も、その中での最大のチャレンジであるという発言をされておるところであります。

まさに現在、最終的な詰め議論が、官邸に設置されております、働き方改革実現会議で行われているところでもあります。長時間労働の是正ですとか、同一労働同一賃金の実現による非正規の底上げ、女性、高齢者、障害のある方、それぞれが参加できて、活躍のできる、そういったことを実現するというところであります。

時間外労働の規制ライン、上限規制について、まだまだ詰め部分が残っているようでもありますけれども、これも総理の発言であります、総理が労使の同意がなければ、先へ進まないという発言をされて、そういう意向を示されております。そういったようなことを受けまして、それぞれ機関の方がおられますけれども、経団連会長と連合会長による詰め折衝が、現在、断続的に行われる、そういう状況にあるということのようでもあります。

ただ、報道等によりますと、3月中旬ぐらいまでには、決着をさせたいと報道されておりますので、その頃には、形がどうなるかというのは、まだ見えませんが、合意というか、同意というか、そういったようなものができるのではないかと思います。

そうなりますと、その後のスケジュール感を考えますと、私どもの事項というのは、今度、厚労省にあります、労働政策審議会というところの議を経ないと、法案として、国会に出ないということになっておりますので、まずは、審議会にかかって、法案として、提出をされていくというスケジュール感になるのです。今の国会なのか、秋の臨時国会なのかというのは、今のところよくわかりませんが、そういう状況で、進んでいくのではないかと考えております。

そうした動きの中で、来年度は、私ども労働局としては、この働き方改革の推進について、機運の醸成を図りながら、局の各部局が有機的に連携して、総力を挙げて、取り組んでいく必要があるということで、運営方針をつくらせていただいております。

ただ、働き方改革の推進という、違うテーマのような感じもあるのですが、労働局がもともとやっている業務そのものでありますので、そうした意味では、それが発展的に少し先へ進むという感じのイメージを持っていただければ、よろしいのかと考えております。

雇用施策等実施方針ですけれども、これは、何事も、労働局のみで、いろんなことができるわけではありませぬので、神奈川県と一体になって、それぞれの強みというか、長所があるわけありますので、そういったものを発揮して、協力してやっていこうということで、行政運営方針等々に掲げている、それぞれの行政課題について、円滑にかつ適正に進めていくというものの方針であります。ですから、雑駁な言い方をすれば、働き方改革の推進、私どもがもともと持っている基本業務、それを合わせたものになろうかと思えます。

今、申し上げました、運営方針と雇用施策等実施方針、2つの方針につきまして、今日は、各委員の皆様方から、それぞれのお立場から、御意見などをいただいて、成案として、

完成をさせていき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、御忌憚のない御意見をいただければ、幸いに思います。

そういった概括とお願いを申し上げまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。どうかよろしくお願い申し上げます。

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

お手元の資料を御確認願います。

資料一覧のうち、共通－１の平成29年度行政運営方針（案）、共通－２の平成29年度神奈川雇用施策等実施方針（案）の２つの資料につきましては、本日、審議いただくに当たり、主に使用いただきますので、綴りから外してご置きます。他の資料につきましては、必要に応じ、御参照いただきますよう、お願い申し上げます。

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

○山倉会長 山倉です。よろしくお願い致します。

それでは、議事に入らせていただきます。

まず議題「（１）平成29年度神奈川労働局行政運営方針（案）について」です。

なお、審議等につきましては、議題「（３）各部会報告」が終了した段階で、時間をとっておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、丸山部長、お願いいたします。

○丸山総務部長 丸山でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。かけさせていただきます。

それでは、お手元に配付をさせていただいてございます、共通－１、次年度、平成29年度の神奈川労働局行政運営方針（案）につきまして、御説明申し上げます。大変ボリュームのあるものですから、本年度と変わった部分を中心に、簡単に御説明申し上げたいと思います。

まず１枚めくっていただきますと、目次になっております。ご覧いただいておりますとおり、今年度と大分つくり方を変えさせていただきました。

まず第１の神奈川の労働行政を取り巻く情勢と課題というところでございますが、今までは、現状と課題をおのおの項立てに分けまして、別々に記載をさせていただきましたが、次年度、平成29年度におきましては、同じ項の中に、現状と課題を記載させていただきます、より読みやすくさせていただいております。

また、項の立て方につきましては、働き方改革を中心に、事項をまとめさせていただきます、それ以外ということで、情勢と課題の説明をさせていただいております。

第２の重点施策の内容でございます。こちらは、昨年度と同様に、雇用環境・均等担当部、労働基準担当部、職業安定担当部ということで、おのおの部が所管しております事項につきまして、順番に入れさせていただきます。行動の中身の優先順位につきま

しては、働き方改革、より重点的なものを中心に、順番を入れかえさせていただいておりました。最後に、総務部所管の労働保険徴収業務の重点を説明させていただいております。

第3に、労働行政の展開に当たっての基本的な対策ということで、本年度版では、これが第2となっております。最初に御説明をする内容でございましたが、どちらかというと、内部向けの行政のあり方、進め方について、記載している内容でございましたので、重点施策、業務の内容を第2として、前に持っていき、基本的対応につきましては、その後ろの第3とさせていただいたところでございます。

以上が組み立て方の大きく変えたところの概要でございます。

1枚めくっていただきまして、行政運営方針の具体的な中身で、変更になった部分を御説明申し上げます。

第1の1の(1)に情勢があります。これは、新しい数字を入れるという内容で、大きく中身を変えているものではございません。

(2)に雇用情勢を入れさせていただいております。こちら、最新の雇用情勢を入れさせていただいております。後段を見ていただきますと、わかりますように、平成27年12月から、1倍台を超えているということで、13カ月連続でいい数字になっているという状況でございます。下から2行に書いてありますように、情勢につきましては、持ち直しているという評価をさせていただいておりますが、まだ海外経済の不確実性、金融等の影響もありまして、引き続き、注視していく必要があるだろうと考えているところでございます。

2ページ目、こちらで、まず働き方改革をめぐるということで、該当する項目は、重点的なものを並べさせていただいております。

1つ目に労働時間の現状と課題でございます。済みません。これは、まだ最新の数字に置きかわっておりませんので、ぎりぎりになります。こちらの28年度の数字に置きかえたいと思っております。

状況としては、若干減少はしているものの、依然、全国平均よりは上回ってしまっています。業種別に見ますと、運輸だとか、郵政、宿泊、建設など、こちらのサービス業も含めまして、長くなっているという状況です。その次に年次有給休暇です。

その下には、平成28年度の監督指導実績を書かせていただいております。これは、前回も御説明をさせていただいておりますが、労働時間に関する法違反が認められた事業所は26%という具体的な内容を書かせていただいております。業種的には、運輸、交通、衛生、接客等で、法違反が高くなっているという現状にあるということでございます。

このような現状を踏まえまして、どのような課題かというところを書かせていただいております。先ほど局長から御説明させていただきましたとおり、ニッポン一億総活躍プラン、再興戦略等を踏まえまして、重点的に労働基準法の執行強化というところを課題とさせていただいております。特に月当たり80時間を超えるような時間外労働が疑われる事業所に対する監督指導を、徹底しなければいけないということで、これらを踏まえまして、

あわせて集団指導等をやる、いろんな施策を展開する必要があるだろうということを、その下に書かせていただいているところでございます。

また、一方で、ワーク・ライフ・バランスというところも、積極的に進めなければいけない。テレワーク、在宅勤務というところも、課題になってきているということでございます。

2 ページ目の下になりますが、(2) 非正規、こちらに関しましては、こちらも大きな柱でございますが、内容につきましては、最新の数字に置きかえさせていただいているということでございます。

3 ページ目にまいりまして、これも次に大きな柱の女性の活躍というところでございます。統計等が数年、隔年なりの統計なものですから、最新のというところには至らず、今年度と同じような内容になっております。下から6行目ぐらいから、このためということで、1月の法改正等を踏まえて、これらに基づいて、しっかり積極的な周知・指導等を行う必要がある。また、女性活躍推進法の執行につきましても、実効性を確保するというところを課題で、ここは追記をさせていただいております。

若年者、4 ページの高年齢者、こちらも、昨年と同じような内容で、数字を新しくする部分はありますが、それ以外は変わりません。

4 ページ目の(6)に、障害者の関係を入れさせていただいております。当局における障害者、県内の障害者雇用率というのは、なかなか厳しいということも、前回、御説明申し上げているところでございますが、現状では、雇用率が1.87%、法定の2.0%を下回り、達成企業の割合も46.7%と、半数に満たない、非常に厳しい状況であるというところを書かせていただいております。これらを踏まえまして、積極的な展開を関係団体、行政機関と連携しながら、やらなければいけないということを、その次に書かせていただいております。

5 ページ目、6 ページ目になります。こちらが労働条件等に関する現状と課題ということで、働き方改革を除きました項目について、取りまとめさせていただいた内容でございます。法令違反等の申告・相談等の現状、個別紛争等の内容につきまして、数字を新しい数字に入れさせていただいております。

(2) 労働災害、労災補償ということで入れさせていただいております。これも数字を新しいものに入れかえさせていただいております。減少傾向にはあるものの、思うようには減らないということと、労災につきましては、過労死等の関係もあり、迅速・適正にやらなければいけないという内容を書かせていただいております。

6 ページ目にまいりまして、第2に平成29年度の神奈川労働局の重点施策ということで、今まで御説明申し上げました状況、現状と課題に対しまして、当局が進める次年度の平成29年度の重点課題について、次に御説明をさせていただくということになります。

7 ページ目に入りますと、まず2に雇用環境・均等担当部で、今年度、新しくできました部署での重点施策というところになります。こちらは、旧雇用均等関係の女性の関係と

働き方改革、大きくこの2つの柱を担当しているところでございまして、(1)として、働き方改革と女性活躍の推進という項立てをさせていただいております。

まず働き方改革の推進ということでございまして、企業への働きかけというところを、昨年度、今年度も、局長を初め、積極的に事業者を中心に取り組んでいるところでございまして、引き続き、やらせていただくということになります。また、その取り組みの内容につきましましては、ホームページ等に載せてまいりたいと思っております。特に管内に本社を置いております、大手を中心に、計画的に働きかけを次年度もさせていただくということになります。それから、年次有給休暇の取得促進ということです。

次にワーク・ライフ・バランスの関係を(2)で記載させていただいております。今年度の内容をさらに厚くしまして、この3つの項を立てさせていただいております。働き方、休み方そのものを見直していただくということが大事だということでございます。多様な正社員ということで、いろいろな雇用ということでもございますし、その下にも書いてありますとおり、テレワーク等の推進ということで、いろいろな環境にマッチングをさせ、工夫をしていただく中で、働き方、休み方改革を進めていただきたいという内容にさせていただいております。

その下に、(ウ)としまして、神奈川働き方改革会議の開催ということで、今年度、新たに金融機関の皆様もメンバーにさせていただきまして、労使を踏まえて、会議を設置させていただいているところでございます。次年度に向けて、アンケート調査を行い、御案内できるようなパンフレットをつくらうというところで、説明させていただいているところでございます。

8ページ目にまいりまして、職業生活と家庭生活の両立支援の関係、ウとしまして、男女雇用機会均等、これにつきましましては、今年度とほぼ同じ内容を少し新しくさせていただいております。

9ページ目にまいりまして、こちらに安心して働くことができる職場の環境の整備ということで、セクハラの関係でございまして、パワハラの関係、個別紛争の関係を載せさせていただいております。組み立て方に関しては、今年度と同様でございます。

10ページ目にまいりまして、労働条件の確保・改善ということで、こちらにつきましましては、これも本年度とほぼ同じでございますが、無期転換ルールの普及でございますとか、学生アルバイトの労働条件等々を載せさせていただいております。

11ページ目にまいりますと、最賃の関係も入れさせていただいております。オのところで、今年度から業務改善助成金を適用させていただいておりますので、それを加えさせていただきます。

11ページ目、3に労働基準担当、労働基準部の重点施策を入れさせていただいております。(1)の(ア)としまして、働き方改革関係ということで、まず過重労働の防止対策の推進ということで、入れさせていただいております。こちらは、御案内のとおりでございますので、説明するまでもないと思っておりますが、当局におきましても、大手電



機メーカー、また、先週の土曜日には、朝刊なりの一面にも記事が載っているという状況でございまして、過重労働等の防止対策を次年度においても、積極的に進めなければいけない。

(イ)に長時間労働ということで、労働時間の把握をしっかりとっていただいた上で、長時間労働をなくすための対応をきっちりしなければいけないということになっております。12ページの上のところ、特にということで書いてありますが、課題でも御説明しましたが、時間外労働時間数が、月当たり80時間を超えている疑いのある事業場等を中心に、しっかり対応し、労災請求が行われた場合には、引き続き、しっかり迅速・適正に給付を行うとともに、その会社の実態も、しっかり管理をさせていただくという内容を書かせていただいております。

12ページ目の労働条件確保・改善につきましては、法定労働条件の確保ということで、まさしく私どもが、従前より、しっかり法令の遵守ということで、お願いをしているところの項目でございまして、(ア) (イ)、13ページにかけまして(ウ) (エ)と項立てをさせていただいておりますが、内容につきましては、本年度とほぼ同じ内容を入れさせていただきます。

駆け足で済みません。14ページ目には、安全衛生の関係を入れさせていただきます。まして、労働災害防止の項立てを、ほぼ今年度と同様の内容を入れさせていただきます。

15ページ、16ページ、こちらもほぼ同じ内容で、数字等を新しくさせていただいている状況でございます。

16ページには、労災補償の迅速・適切な処理等ということで、こちらも項立てでは、過重労働関係ということで、過労死の事案等に対する迅速・適正な処理ということで、こちらも新たに項立てをさせていただきます。脳・心臓疾患、精神障害に係ります事案というところが多くなりますので、こちらを重点的にしっかり対応しなければいけないということで、書かせていただいております。

17ページ目に入りますと、ここから職業安定担当部所管の重点施策になります。こちら、立て方とすると、働き方改革関係を少し重点ということで、前に出させていただきます。中身につきましては、本年度と大きく変わることはないということでございます。

18ページ目の下に、(4)で障害者雇用対策の推進ということで、課題でも御説明申し上げましたが、障害者雇用というのは、非常に力を入れていかなければいけないということで、ここにつきましては、書き方を少し厚くさせていただきました。ここに書いてありますとおり、しっかり取り組んできて、特に50人～100人未満の企業を最重点対象として、県と連携して取り組む、一生懸命やると書かせていただいております。

19ページ目、20ページ目、こちらも項目を並べさせていただきますが、ほぼ今年度と同じ内容でございますので、説明を割愛させていただきます。

21ページ目を開いていただきますと、(9)に民間等の労働力需給関係ということで、特に法制度の周知というところが、次年度、課題になってくるということで、(9)の(ア)を入れさせていただいてございます。特定労働者派遣事業を営む方々に対しての労働者派遣の許可申請のための説明会を追加配置し、許可要件の理解を図る。また、労働者が適切な職業選択をするためということで、書かせていただいているところでございます。

22ページ目の中ほどに、電子申請の利用促進について、新規で入れさせていただきました。雇用保険、労働保険、労働基準法関係ということで、電子申請をお願いしているわけですが、ここに挙げさせていただいていることは、雇用保険の電子申請の関係でございますが、ここに挙げさせていただいていることは、雇用保険の電子申請の関係でございます。次年度、平成29年10月をめどに、当局に雇用保険の電子申請の事務センターを設けて、そこで、集中的に電子申請を受け付け、処理をしようと考えておるところでございます。このセンターの設置等をあわせまして、少しでも多くの電子申請の利用ということ、次年度、重点的に進めてまいりたいと思っております。数字が入っておりませんので、大変申しわけございません。

22ページの下から、23ページ、24ページにかけましては、目標を定め、数値を入れる予定になっております。今年度の行政運営方針につきましては、課題のところの冒頭に、これを入れさせていただいておりますが、今回は、目標を説明の一番後ろに持ってきております。位置をずらしただけで、中身を変えているということではございません。目標は、まだ入っておりませんが、決まり次第、入れたいと思っております。

24ページの5に、労働保険徴収関係の重点事項を入れさせていただいておりますが、本年度とほぼ同様の内容で、まずは労働保険の手続を行っていないという事業場がないように、そちらの解消を一層進めるということで、1つ目に入れさせていただいております。2つ目には、公平・公正な保険運用ということでは、収納率の向上が非常に重要であるということで、適正な徴収の項立てをさせていただいております。

25ページ目、26ページ目、これは順番を入れかえましたと御説明申し上げましたが、局の内部機構での基本的な対応というところを入れさせていただいてございます。内容につきましては、本年度とほぼ同じでございますが、説明は割愛をさせていただきます。

27ページ目、28ページ目、こちらの27ページ目に、保有個人情報の管理というところを書かせていただいておりますが、特にマイナンバーの提出を求めています関係で、お預かりした大切なマイナンバーの情報をしっかり行政で管理をさせていただくということで、こちらは今年度よりも、厚く書かせていただいているところでございまして、情報漏えいを発生させないよう、しっかり頑張りたいと思っております。

大変駆け足で恐縮でございますが、内容の見直しを行ったところを中心に、御説明申し上げます。

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、議題「(2)平成29年度神奈川雇用施策等実施方針(案)について」鶴谷職

業安定部長から、説明をお願いします。

○鶴谷職業安定部長 職業安定部の鶴谷と申します。よろしくお願ひいたします。恐縮ですが、かけさせていただきます。

それでは、お手元の平成29年度神奈川雇用施策等実施方針（案）をご覧ください。こちらにつきましては、地域の雇用に関する課題に対して、神奈川労働局、神奈川県が連携して行う取り組みについて、重点的に取りまとめております。神奈川県との関係では、毎年、開催している神奈川労働総合調整会議等を通じまして、調整をしているものであるということをお願ひいたします。

それでは、1ページめくっていただきまして、目次をご覧ください。この方針でございますけれども、第1が情勢、第2が現状と課題、第3が神奈川労働局と神奈川県が協働して取り組むべき事項という形で、取りまとめております。

1ページをご覧ください。第1の神奈川の労働行政を取り巻く情勢の社会経済情勢、雇用情勢につきましては、先ほどの労働行政運営方針とほぼ同じ中身になっております。

2ページに、職場環境、女性の就業環境の情勢について、書いてあります。（2）は時間と賃金について、労災の状況について、まとめております。（3）の女性の環境につきましては、子育て世代の女性の有業率が低いことについて書いてございます。

第2の現状と課題でございますが、3ページをご覧ください。若年者、非正規、高齢者、障害者誰もが能力の範囲で、生き生きと活躍できるようにということで、全員参加型の社会の実現加速について、整理しております。若年者、非正規の方、高齢者、障害者、女性、生活困窮者と取りまとめております。

4ページは、人材ニーズに対応した職業能力開発の充実でございます。訓練とジョブ・カード制度の課題について、整理しております。

3番目は、働き方改革の実現に向けた課題について、整理しておりますが、（1）の過労死等防止対策の推進につきましては、今年、新しく追加させていただいております。過労死等防止対策推進法に基づき定めました大綱に沿って、啓発、相談を進めていく必要があること、平成28年12月26日に開催された会議で決定された、過労死等ゼロ緊急対策に基づき、長時間を許さない取り組みの強化を進めていく必要があることについて、記載させていただいております。

次のワーク・ライフ・バランスの実現、5ページにまいりまして、若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取り組み等々の課題につきましては、昨年の雇用施策等実施方針と同じでございます。

6ページの（9）です。事業場における治療と職業生活の両立支援対策の課題につきましては、新しく追加させていただいております。最近、医療技術が進歩しておりますので、病気を抱えてはいらっしゃいますけれども、働いていらっしゃる方がたくさんいらっしゃいます。そういう方々が治療と職業生活を両立できるように、労働局、神奈川県、関係機関が連携を進めていく必要があるという課題について、書かせていただいております。

課題の4番目、個別労働紛争の解決の促進につきましては、平成28年度と同じでございます。

第3が神奈川県労働局と神奈川県が協働して取り組むべき事項でございます。最初が全員参加型社会の課題に対する対応でございます。(1)として、新卒者についての対策が記載されております。

1枚おめくりいただきまして、若者に対する雇用施策の推進について、記載させていただいております。

(1)の新卒は、ほぼ平成28年度と一緒にございますが、(2)の若者の雇用対策の推進につきましては、平成28年度は、若年者と非正規と一緒に書いていましたが、平成29年度につきましては、若年者と非正規は、分離させてよりわかりやすく記載することになりました。

(3)の高年齢者の雇用対策の推進でございます。こちら、平成29年度から、新しく追加させていただいております。

中身的には、まず(ア)でございますけれども、神奈川県が生涯現役促進地域連携事業を、神奈川中心で始めることになりましたので、そちらについて、まず書かせていただいております。

(イ)が横浜駅近くでございます、高年齢者を対象にいたしました相談支援場所、シニア・ジョブスタイル・かながわでの神奈川県と神奈川県労働局での取り組みについて、記載させていただいております。

8ページの(ウ)でございますけれども、シルバー人材センター事業について、取り組みを記載させていただいております。

(4)が非正規労働者対策でございます。平成28年度もあつたのですが、若年者と分けさせていただいております。非正規だけで整理させていただいております。内容的には、非正規労働者の待遇改善、雇用の推進について、経済団体の皆様への要請ですとか、助成金の活用について、整理させていただいております。

(5)が障害者の就労促進でございます。平成28年度と一緒になのですが、障害者雇用率は、中小企業がまだまだ遅れているということで、(ア)(イ)(ウ)のうち、(ウ)を追加させていただいております。新しく神奈川県で、神奈川県障害者雇用促進センターを、平成29年度から立ち上げることにしております。こちらで、中小企業を専門に、訪問や情報提供をしながら、障害者の雇用促進を進めることになっております。ハローワーク、労働局も一緒になって、中小企業への積極的な支援をしたいということで、(ウ)を追加させていただいております。

8ページ下側(6)就職に特有の困難を抱える求職者への支援ということで、こちらも新しく追加させていただいております。

内容は、めくっていただきまして、9ページです。ひとり親の方々への支援、児童養護施設を退所した子供たちへの支援、性的マイノリティーの方への支援を記載させていただ

いております。

(7) 保健・福祉人材確保事業の推進以下、(8) がん患者等の長期療養者に対する支援、(9) 違法派遣、偽装請負等の防止・啓発、10ページにまいりまして、(10) 女性の活躍推進、(11) 外国人の雇用管理の改善、(12) 林業確保対策、(13) 神奈川県と神奈川県労働局の協定に基づく一体的実施事業の推進につきましては、平成28年度と同じような中身になっております。

取り組みの2番は、重層的なセーフティーネットの構築でございます。内容は、公的訓練と生活保護受給者等就労自立促進事業の推進でございます。こちらも平成28年度と同じような中身になっております。

取り組みの3番目でございますけれども、働き方改革の推進でございます。

(1) 課題に対応しておりますけれども、過労死等防止対策の推進を新しく追加させていただいております。取り組みの内容としては、例えばなのですけれども、過労死等防止啓発月間、11月のシンポジウムなどを初めとしまして、啓発等々の事業を実施することになっております。それから、労働時間の適正な把握のために、使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの指導、周知に取り組むこととしております。

(2) 働き方改革の推進につきましては、平成28年度と同じになっております。

続きまして、隣の12ページ(3)でございますけれども、神奈川働き方改革会議の開催でございます。こちらは、平成28年度から新しくできました会議でございます。先ほどの労働行政運営方針のときにも御説明させていただきましたが、こちらを通じまして、働き方改革について取り組んでいくこととなります。

(4) 若者の使い捨てが疑われる企業に対する取り組み以下、平成28年度と同じ中身でございます。13ページをご覧ください。(11)までがほぼ同じ取り組みです。

(12) 事業場における治療と職業生活の両立支援対策が新しく追加になっております。これは課題に対応して、追加させていただいております。具体的には、労働局が開催する事業場における治療と職業生活の両立支援担当者会議の場などを通じまして、労働者や使用者の方々に対する有益な情報の提供を進めていくものでございます。

取り組みの4番、個別労働紛争の解決の促進、5番、地方創生の促進は、平成28年度と同じでございます。

以上です。

○山倉会長 ありがとうございます。

それでは、次の議題に移ります。議題(3)部会からの報告です。各部会の報告について、事務局からお願いします。

それでは、家内労働部会について、中川賃金室長から説明をお願いします。

○中川賃金室長 労働基準部賃金室長をしております、中川でございます。よろしく願いいたします。

私からは、ただいま御紹介がございましたが、当審議会の運営規程9条に規定されてお

ます、家内労働部会について、報告をさせていただきます。

家内労働部会は、当審議会の松本委員に部会長をお願いいたしまして、照屋委員と浅海委員に公益を代表する委員をお願いしております。また、事務局－３のとおり、臨時委員として、家内労働側から３名、委託者側から３名をお願いしまして、計９名で構成されております。

事務局－６をご覧ください。事務局－６に議事要旨を入れてありますけれども、本年度の家内労働部会は、１月２４日に開催されまして、神奈川県における家内労働の現状について、各種資料に基づいて、事務局から説明させていただきました。

これとともに、本年度から開始いたしました、第１２次最低工賃新設・改正計画に基づきまして、スカーフ・ハンカチーフ製造業最低工賃の改正等について、御審議をいただきました。

その結果、スカーフ・ハンカチーフ製造業に係る家内労働者数は、１００名を下回る程度ですけれども、下げどまりの傾向がありまして、最低工賃適用労働者も一定数存在するということが、現在、廃止を判断するところまで踏み込む状況ではないが、改正する必要は認められないということで、各委員の意見が一致いたしました。したがって、本年は、改正諮問を行わないことにいたしました。

なお、議事録署名は、松本部会長、家内労働側から長楽委員、委託者側から西村委員をお願いいたしました。

簡単ですが、以上でございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

引き続きまして、港湾労働部会について、新津職業対策課長から説明をお願いします。

○新津職業対策課長 職業対策課の新津です。よろしく願いいたします。

それでは、港湾労働部会につきまして、事務局－７で説明をさせていただきます。

港湾労働部会につきましては、２月２３日、照屋委員を部会長に、公益委員出席４名、労働者委員出席５名、使用者委員出席５名、専門委員、こちらは代理出席ですが、３名の出席を得て、開催をしております。

主要議題は、川崎港を含む横浜港における港湾労働の状況につきまして、事務局並びに横浜港湾労働者雇用安定センターから状況説明をさせていただきました。

それに対しまして、議題（２）その他として、委員の皆様から、港湾のパトロールの実施状況について、日雇い労働者の雇用の状況について、港湾労働者派遣制度等の課題について、御意見をいただいております。意見については、厚生労働省に上げていきたいと思っております。

議事録の署名につきましては、照屋部会長、労働者委員として東海委員、使用者側委員として原田委員をお願いをしているところです。

港湾労働部会からの報告は、以上です。

○山倉会長 ありがとうございます。

それでは、議題でありました、平成29年度神奈川労働局行政運営方針（案）及び神奈川雇用施策等実施方針（案）、2つの部会からの説明、報告を踏まえまして、これから、質疑、意見交換に入りたいと思います。

それでは、皆さん、遠慮なく、御意見、質問がありましたら、お願いいたします。

○渡辺委員 労働側委員の渡辺です。

2点ほど、よろしく申し上げます。

1つが、神奈川労働局行政運営方針（案）の23ページの上の2つ、（ア）と（イ）です。件数目標については、別途載せますというお話なのですが、具体的な件数目標を設定するに当たって、神奈川労働局としての基本的な理念なり、考え方をお聞きしたいというのが1つです。

もう一つが、神奈川雇用施策等実施方針（案）の8ページ、上の（4）非正規雇用労働者の雇用対策の推進です。これに直接にはかかわりがないのですけれども、最初の挨拶でも触れられました、働き方改革の中で、昨年12月に指針案が政府から出されました。その中で、同一労働同一賃金についてうたってしまして、最終的には今年の国会を通して、来年4月には施行されるのではないかという見込みが出されてしまして、その中では、合理的な理由をもって正規と非正規の処遇について、処遇差を認めるか、認めないかというところは、かなり厳しい内容が出てくるという話を聞いております。現状の中では、認められていても、今後、非正規について、正規よりも処遇が下回った場合、その理由をきちんとつくらなければいけない、経営者側にとってかなり厳しい状況が出てくるという話も聞いております。それを踏まえて、神奈川労働局として、流動的な情勢ではあるものの、今後の対応なり、対策があれば、お聞きしたいと思います。

以上でございます。

○鶴谷職業安定部長 最初の御質問でございます。労働局行政運営方針（案）の23ページからの目標件数について、どういう理念で作成されているかということでございますけれども、ごもっともな御質問かと思えます。このぐらいの対象者がいて、理想的には、このぐらいを就職に導かせなければいけないということから目標を決めるべきかと思えます。しかしながら、例えば100人の方がいて、3割ぐらいを就職させたいと思っても、神奈川は、就職がうまく結びつかないような状況だったりすると、見込みがないのに、余り高い設定もできないので、基本的には今年度なり、過去の状況を見ながら、このぐらいだったら、就職に結びつけさせることができるでしょうという、ある程度の値を計算しまして、それより少し難しいぐらいを目標として設定するようなやり方をしています。理想は理想なのですが、理想を見つつも、ある程度過去を見ながら、このぐらいという目標を掲げているというのが、大体の実情でございます。

○池田雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の池田でございます。お世話になっております。

私から、同一労働同一賃金の件につきまして、お話させていただきたいと思えます。

同一労働同一賃金のガイドラインの案でございますけれども、昨年12月に示されまして、これに基づいて、今後、議論が深まっていく状況でございます。特に3月、先ほど局長からお話いたしました、働き方改革実現会議の中で、今後の実行計画が示される状況でございます。その中で、今後どうなっていくのかという状況でございます。現時点では、ガイドライン案に沿って、どうこうという状況ではございませんので、実現会議での計画案、今後の議論を踏まえて、対応していきたいと考えているところでございます。

そうはいいまして、行政運営方針の9ページでございますけれども、一番上のオの非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取り組みの中で、2パラグラフ目でございますが、同一労働同一賃金の実現に向けてというところで、来年度、非正規雇用労働者待遇改善支援センターを立ち上げる予定でございます。こちらは何をするかと申しますと、先ほどのガイドライン案でございますけれども、ガイドライン案を先取りをして、今後、見直しをしていきたいとお考えの事業主の方に対して、いろいろと支援をするというセンターでございます。委託事業で実施する予定でございます。こちらのほうで、早目に取り組みをしたいという事業主の方を支援させていただきたいと考えているところでございます。

○山倉会長 ほかの委員の方々からございますか。

○林委員 労働側の林でございます。

2点あります。

まずは行政運営方針の11ページ目、最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業への支援のところなのですが、前回も少し状況をお聞きしたと思っておりますが、業務改善助成金は、前回の記憶でいうと7件ぐらい、当初、10月1日で切りかわって間もないということもあって、進捗をお聞きしたと思うのですが、今年度の見込みがどのぐらいになっているかということと、ここは書きぶりとして、ほかは結構数字で目標があるのですが、何件ぐらい活用するとか、こういう考え方とか、目標の立て方をしないのかと、素朴に思っています。活用促進も含めて、その辺はどういうお考えかということを確認したいのが1点目です。

それと、直接方針には関係ないのかもしれませんが、少し教えてほしいのは、受動喫煙防止対策は、雇用施策等実施方針で少し触れているのですが、オリンピックを含めて、今、法律を含めた動きが少し報道されています。スケジュール的な面を確認したくて、今年度の途中から、こういったところの取り組みが、法制化ということであると、入ってくるのか、入ってこないのか、来年以降なのかということも含めて、法律の論議をされている部分の動きを教えていただければというのが2点目です。

以上です。

○池田雇用環境・均等部長 それでは、私から、最初の御質問について、お答えさせていただきます。

業務改善助成金でございますけれども、前回お話したときには6件ございましたが、その後、1件出てまいりまして、現在、7件交付申請の決定をしている状況でございます。



2点目の数値目標というお話でございますけれども、現時点では特に考えておりませんでしたが、目標を立てるかどうかも含め検討させていただきたいと思っております。

○菊池労働基準部長 労働基準部の菊地でございます。よろしくお願いいたします。

受動喫煙ですけれども、現在、既に実行している施策としては、分煙施設をつくるための助成金制度があります。

現在、法制化に向けての議論がなされているということでございますが、正直、私どもも、報道されているのを見る以上の情報は持ち合わせておりません。どんな規制にするのかというのは、なかなか微妙なところもあるようでございまして、もう少し議論が詰まった段階で、提供させていただく情報があれば、またそういった機会に、お知らせをさせていただければと思っている次第でございます。

○林委員 ありがとうございます。

業務改善支援金の最低賃金の引き上げ支援なのでございますけれども、私個人だけかどうかわからないのですが、7件は少ないというのが、正直なところで、せっかくなつくった制度が、周知の問題も当然あるとは思っておりますけれども、年度が切りかわることを含めて、前は時間がなかったというのが、理由づけとしてわかるのですが、目標を立てたら云々というところのつながりもありますけれども、もっと使ってほしいというところを、ぜひ強化をいただきたいと思っておりますし、使いづらい課題があるのであれば、その中で改善をしていただいて、10件でも、20件でも、30件でも、支援のための施策なので、活用度合いに応じた見直しも含めた取り組みを、ぜひ年度の中でやっていただきたいと思っております。

○山倉会長 ほかにございますか。阿部委員、どうぞ。

○阿部委員 使用者側委員の阿部でございます。

たびたびこの場でも話題になっておりますけれども、改善できないのは、雇用の拡大ということでありまして、中でも待機児童の低減、いわゆる保育の問題であります。中期的にはどのような推移をしていて、神奈川県行政との関係で、どういうアクションプランがあるのかというのが、まず1点です。

これも同じなのですが、障害者雇用について1.87%、非常に低い実績であります。中小企業になかなか雇用してもらえないという理由も、ずっと続いております。したがって、このままいけば、達成はできないということなので、ここに助成金のさらなる追加が有効なのか、打つ手となる有効な手段というのが、もし何か考えられていることがあれば、お尋ねしたいということでもあります。

最後に、同一業務の同一賃金ということに関しまして、最近、現役世代と高齢者の間の問題もかなり盛り上がっております、一部では裁判になっております。そういう状況ですから、ここでお尋ねする筋のものではないかもしれませんが、今後どのような方向にあるのかということ、もしお答えいただければ、ちょっと尋ねてみたいと思っております。

○池田雇用環境・均等部長 保育の問題でございますけれども、大変恐縮でございますが、

本日資料を持っておりません。これは県及び市町村の取り組みの状況でございますので、次回、お話をさせていただきたいと思っております。

3番目の同一労働同一賃金の件でございますけれども、こちらにつきましては、先ほどお話したことでございますが、同一労働同一賃金についての考え方のガイドラインが示されておりまして、これをもとに、今後どうしていくのかということについて、国全体で検討されていくという状況でございます。それを踏まえまして、どういうふうになるかわかりませんが、その後の状況で、法案ができるのかどうかといった状況でございますので、その動きを踏まえた上で、対応してまいりたいと思っております。

○鶴谷職業安定部長 職業安定部、鶴谷でございます。

2点目、障害者の雇用につきまして、御質問をいただきました。おっしゃるとおりでございます。中小企業様のところ、特に50人から100人未満規模の企業様の障害者雇用がなかなか進んでいない状況でございます。企業の規模別で見ますと、100人よりも大きい企業規模でございますと、全国平均並み、あるいはそれ以上で障害者を雇っていただいている企業様の割合が多くなってございますけれども、50～100人規模のところだけは、全国から見ても、雇用が進んでいないところでございます。

ここは一つ一つの企業様に、ぜひ雇ってくださいというお話をさせていただいているところです。先ほどおっしゃっていた助成金は、障害者に関しましては、非常にいろいろな種類があり、事業主様に活用いただくにも、わかっただけではない部分もございますので、まずは事業所訪問をさせていただいて、雇ってくださいというお願いをするときには、こういうふうに雇っていただければ、例えばこういう助成金がございますということで、御説明をさせていただいているところでございます。

また、助成金ではないのですが、障害者を雇ったことがない事業所様というのは、雇い方がわからないということもございますので、我々といたしましては、障害者を既に雇っていただいている現場を見にさせていただいて、こういう雇い方がある、こういうメリットがあるということを知っていただくような取り組みも、積極的に進めているところでございます。この事業所見学会やセミナーでの事例紹介を通じまして、理解促進を進めながら、障害者雇用を進めていきたいと考えているところでございます。

以上です。

○山倉会長 ほかにございますか。畑野委員、お願いします。

○畑野委員 使用者委員をやっております、経営者協会の畑野でございます。

若干お恥ずかしい御質問になるのですが、行政運営方針の7ページ目の(イ)のcのところ、適正な労働条件下でのテレワークの推進という記載がございます。働き方改革という取り組みの中で、最近、ぼちぼちと会員などからの問い合わせの中で見ましても、テレワークについて教えてくれないかといった質問がございます。残念ながら、自分自身もテレワークなんてやったことがないし、協会の職員もテレワークの経験者は全くいない状態でありまして、勉強しなければいけないということで、あした、コンサルタントを呼ん

で、テレワークの勉強会を内々でやろうとは思っているのですが、ここで書かれていますように、テレワークの普及促進に向けた機運の醸成を図るといふ、その趣旨はよくわかるのですが、例えば労働基準行政などの中で、こういう指導を行っていくとか、ガイドラインがあるとか、アドバイスがあるとか、そういったお考えがあれば、お教えいただきたいと思っています。

今、インターネットなどで調べましても、出てくるのは、アメリカのテレワークとか、デンマークのテレワークとか、そういったところしか出てこなくて、日本のテレワークは、一体どういうふうになっているのか。言葉がいろいろ動いているのはわかるのですが、実際どんな格好で進めていこうとされているのか、お教えていただければと思います。

○池田雇用環境・均等部長 テレワークについてでございますけれども、テレワークの事業につきましては、厚生労働本省を中心に周知事業をやっておりまして、セミナーを開催するとか、支援事業をやっております。

私どもは、助成金制度がございまして、職場意識改善助成金という中で、テレワークコースという助成金がございます。こういったものを活用していただいて、企業の方にお勧めをしているところでございます。

テレワークにつきましては、厚生労働省でテレワークを実施する際に、どういう点に注意する必要があるのかといったガイドラインを示しております。厚生労働省のホームページから情報を収集していただくと、ありがたいと思っております。

○畑野委員 ありがとうございます。

○山倉会長 ほかにございますか。

○松本委員 公益委員の松本です。

教えてほしいのですが、基準－7に、ストレスチェック実施結果報告状況があるのですが、一番下のところに、県内の50人以上の事業場数は9,968と書いてあるのですが、そうしますと、結局2割ちょっとぐらいのところしか、現時点でストレスチェックをしていないということなのですか。平成27年12月から適用されて、1年たって、2割ちょっとということですか。

○菊池労働基準部長 基準－7の今のストレスチェックの数字につきましては、事前にお送りしたものと、若干まとめ方を変えましたので、少し違ったまとめ方にさせていただいておりますけれども、基準－7と基準－8の2つをご覧いただければと思います。

基準－7のストレスチェックの実施結果報告状況でございますけれども、これは平成28年12月1日現在としておりますが、この制度は、平成27年12月1日から始まりまして、1年に一回ストレスチェックを実施しなければならないという制度でございますので、ストレスチェックは、実施すべき1年間が経過した時点で報告をいただいたものをまとめたものになります。報告の提出状況はまだ途中段階だと認識をしております。

基準－8のパンフレットをご覧いただければと思います。ここに、ストレスチェック（年1回）の実施とありますが、これを昨年の12月1日までにやっていただくべきということ

になります。それを実施後に直ちに報告ということではなくて、その後に結果を本人に通知して、その中で、高ストレス者が何人かいた場合には、本人の意向があれば、医師の面接指導をやっていただく。それが終わって、初めてストレスチェックと面接指導の実施状況の報告になります。

もう一つ、提出時期は、各事業場の事業年度の終了時など、事業場ごとに設定して差し支えなく、簡単に申しますと、この制度は、12月1日という、年度の途中の段階での施行ということもありまして、どういうタイミングで御報告をいただくかというのは、年度中のそれぞれの企業の事業運営の中で、御都合のいいタイミングに合わせていただいて結構ですということです。違う言い方をしますと、面接指導を実施していただいたら、直ちにとか、速やかにとか、そういう条文にはなっておりませんで、若干そこはタイムラグがあっても差し支えなく、そうした意味で、12月1日現在で区切って、それまでにいただいた御報告というのは、まだ中間段階だと認識をしております。

2割台だと思いますけれども、順調に報告をいただいているかということ、私どもとしては、さらに報告を間違えなくいただくようにというお知らせ、呼びかけ、周知をしていかなければならないと思っております、そうしたものを、これから、いろいろな機会を通じてやっていきたいと思っております。

○松本委員 わかりました。

何か罰則はあるのですか。

○菊池労働基準部長 罰則はございません。

○山倉会長 それでは、ほかに質問のある方はいらっしゃいませんか。照屋先生、お願いします。

○照屋委員 照屋です。

1カ所だけ気になるところがありまして、確認させていただきたいと思っております。先ほども御発言があったのですが、労働局行政運営方針の6ページです。真ん中のところの(3)です。賃金の現状と課題というところがございまして。最初の段の現状はいいのですが、後段の課題のところですが、引き続き最低賃金の引き上げに努めていく必要があると書いておられるのですが、最低賃金というのは、最低賃金審議会で、社会経済の情勢の推移とか、実態分析とか、もちろん他の県などの状況を踏まえた上で、諮問があつて、審議会でも慎重に審議をして、制度としての最低賃金が決まると思っております。神奈川県の場合、去年は930円と決まっているわけですが、行政運営方針としては、つまりこのように決定された最低賃金の周知とか、履行の確保とか、最低賃金制度の適切な運営に努めるということが、行政運営方針にならざるを得ないと思っております。しかも、中小企業あるいは小規模事業者に対して、最低賃金の引き上げに努めなければならないというのは、その方向で政策決定をしているように理解されるのです。その辺は、私の理解が間違っているのか。最低賃金というのは、制度としての最低賃金のことを言っているとすればですけれどもね。

そうではなくて、中小企業や小規模事業者というのは、最低賃金、930円を確保するのは

厳しいかもしれないので、それをさまざまな形で支援して、そういう意味で、実態としての最低賃金を引き上げるように、周知、支援するという事なのか、この文面だと、制度としての最低賃金だと理解されますので、どうなのか、御説明いただければ、ありがたいです。

○菊池労働基準部長 原則としては、先生がおっしゃるとおり、最低賃金の改定の要否、あるいはどう改定するかは、最低賃金審議会でご審議をいただくのが大原則でございます。その際には、いろいろな経済状況、賃金の引き上げ状況などを踏まえて、御審議をいただくということなのですが、今回といいますか、ここ数年、引き上げに努めると書かせていただいておりますのは、政府の方針として、経済の好循環の一環としてといいますか、一定の引き上げを図ってということが打ち出されています。

○藤永労働局長 済みません。確かに照屋委員がおっしゃるとおり、最低賃金そのものの制度の話だとすれば、少し筆が滑っているというか、そういう感じだろうと思います。もう少し書きぶりを検討させていただきたいと思います。

今、ここで、こういうふうに書きますというのは、なかなか言いがたいですけども、おっしゃるとおり、最低賃金審議会というものが1つしっかりとあって、そこで議論をされて決まってくるもので、引き下げるということは、およそ考えられないのですが、どういう方向でということも含めて、最賃審での範疇でありますので、私ども行政機関単独では、ここまでは書き過ぎだと思いますので、検討させていただくということで、よろしいでしょうか。

○山倉会長 ほかにございますか。阿部委員、どうぞ。

○阿部委員 目下最大の関心事であります、ワーク・ライフ・バランスについてお尋ねします。ワーク・ライフ・バランスがうまく機能し始めているという、統計的なものは、現在、おありなのかどうか。特に神奈川県であるとか、産業別、規模別であるとか、そういった統計を用いることで、一種の攻めどころもあろうかと思いますが、いかがでしょうか。そして、過重労働がないとか、有給取得率というのが、今までの伝統的な数字だったと思いますけれども、そのほか、我々が注目していかなければいけないことは、どういうことなのか。国際的には、総労働時間ということがあって、その比較がよく出ているのは、承知しておりますけれども、特に神奈川県に絞った場合、他県との関係であるとか、そういうことです。数字でありましたら、お教えてください。

○藤永労働局長 運営方針の現状と課題に書いてありますように、労働時間の現状は、ここにあるとおりであります。また、ここには記載をしておりますが、私どもに届けていただいている時間外労働協定の分析等々によりまして、主に労働時間が60時間を超えている割合が、神奈川県は他県に比べて高いとか、それから、県の統計でありますけれども、県外への通勤通学者の人数が全国で一番多いとか、通勤通学時間が全国で一番長いとか、そういったことの関係もあってか、睡眠時間が全国でもトップクラスに短いとか、そういったデータはありますので、ワーク・ライフ・バランス、先ほどのテレワークなどもそう

だろーと思ひますが、ワーク・ライフ・バランスの推進のためのテレワークというのは、神奈川県にとつてはかなり有効な手法だろーと思ひますし、そういつたことを含めて、そういう実態にあるということは、私どもも承知をしておりまして、神奈川県労働局としては、少し力を入れていかなければいけないことだと思ひます。

ただ、先ほどのテレワークなどは、結局、本社が決めないと、支店とか、工場単独で、そこまでの権限がおりているかどうかというところは、私どもももう少し調査、研究をしないといけません、そういう意味では、東京に本社がたくさんあるとすれば、東京局へ何らかのことを申していくことを考えると、そういうことも含めて、来年度は取り組んでいかなければいけない。

日産自動車のように、こちらに本社があり、さらにテレワークという分野では、先進的な企業でもありますので、そういうところの事例等もよく研究していきながら、また、紹介をさせていただける場をたくさんつくっていきたいと思ひます。

○山倉会長 ほかに何かございますか。

○浅海委員 公益委員の浅海です。

長時間労働に関して、2点、お願ひしたいのですけれども、残業時間の上限の規制がもしかかるとしたら、画期的なことだと思ひて期待をしているわけなのですが、ただ、現状では、神奈川県の前年の総労働時間は全国を超えているし、労働時間に関する違反も非常に多いので、期待をする反面、サービス残業がふえるだけとか、持ち帰りがふえるだけという反応も多いと思ひます。ただ、ここで、不幸な事件をきっかけにして、大きく変わっていかなければいけないのではないかと強く思ひます。

そのためには、ただ法律を変えるだけではなくて、仕事の仕方をそもそも考えなければいけないし、働いている、一番残業の多い若い人たちの意識ももちろんですが、管理職の方のマネジメント全般について、そこにパワハラが絡んでくるということが見えてきましたので、このあたりをしっかりと変革していかなければいけない。

同時にチェック体制も要るといふことだと思ひます。これまでも労働時間についてのチェックというのは、なかなかうまくいってなくて、今後、マンパワーに限界がある中で、何か取り組みについて、議論されているのか。まだ先のことですけれども、議論されているのかといふことを伺いたいのが1点です。これは大きなお尋ねになりましたけれども、1点目です。

もう一つは、具体的な話で、くるみんマークが電通さんに認定されていたといふことで、ちょっと衝撃があったのですけれども、これは行政への信頼を損なうおそれがあると思ひます。神奈川県では、くるみんマークのチェック、点検をなさったのかどうか。取り消しのことについて、どんなふうを考えていらっしゃるのか、教えてください。

○池田雇用環境・均等部長 先にくるみんの件について、話させていただきたいと思ひます。

くるみんにつきましては、現在、県内企業の90社が取っております。プラチナくるみん

が1社という状況でございます。こちらにつきましては、現在、認定基準の見直しが予定されておりまして、ことしの4月から新しい認定基準になる予定でございます。その中には、労働時間のところにつきまして、より厳しい基準が設けられるということと、男性の育児休業の取得についての基準が少し厳しくなるという見直しが行われる予定でございます。

また、労働関係の法令違反については、全国範囲で把握するなど、より厳しく確認することも行われる予定でございます。

○菊池労働基準部長 長時間労働を抑えるというのは、水面下に潜ってしまいかねないようなことの防止も含めてということと、どう進めていくかということの御指摘だと思えますけれども、いろんな手法、アプローチがある中で、私ども労働基準部としては、個別の具体的な案件の調査の中で、会社側が時間外労働時間として認定して割増賃金を払っている時間数より、実際の労働時間はもっと長いのではないかという事例があった場合には、どれだけ差があるか調査して指摘する取り組みを通じて、いかにきちんと時間外労働といえますか、労働時間を事業者把握をしていただくべきか。

特に最近では労働時間の自主申告制という、何時まで働いたかということ、労働者に申告させて、それをもって時間外労働時間とするという、時間管理をされているところが多いという認識でございますけれども、当然それは適正な申告がなされていることが、そうした方法を採用できる前提でございますので、そこら辺の適正な申告をするため、あるいは適正な申告がなされているかどうかの事業者としてのチェックは、こういうことが必要ですというガイドラインを新たに本省で定めて、それを周知していくとか、その辺は、基準-1の過労死等ゼロ緊急対策の中にも、1行、2行書いてあります。そうしたことの周知であるとか、あるいはそうした考え方に基づいて、きちんとした管理をしていただく、個別の事案における調査と指導を通じて、できるだけ真実どおりの時間把握とそれに応じた割増賃金の支払いを徹底されるように進めていきたい。

こちらは、それとはまた別途に、さまざまな啓発指導であるとか、そういうものは、それぞれで別途進めていくのだらうと思っております。

○山倉会長 ほかに何かございますか。よろしいですか。

それでは、委員の皆さんから、御意見、御提案がなければ、本日予定しておりました審議事項は終了いたします。

行政の皆様におかれましては、ただいまの各委員の御意見を踏まえて、労働行政の的確な運営に生かしていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは、予定よりはちょっと早く終わったのですが、本日の審議会を終了させていただきます。

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

本日は、どうもありがとうございました。

審議は終わりましたが、事務局から何かございますでしょうか。

○古屋企画官 ありがとうございます。

山倉会長を初め、委員の皆様には、大変活発な御議論をいただきまして、感謝申し上げます。

本日は、各委員の先生から御意見をいただきましたので、それを踏まえまして、行政運営方針並びに雇用施策等実施方針に活かしてまいりたいと考えております。

本日は、誠にありがとうございました。