

# 平成29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29年度第1回神奈川地方労働審議会

### 1 日 時

平成29年11月24日（金）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、本間委員、二神委員、三浦委員

労働者代表：林委員、中島委員、大橋委員、櫻庭委員

使用者代表：畑野委員、増永委員、平野委員、清水委員、黒木委員

#### 【事務局】

局長、総務部長、雇用環境・均等部長、労働基準部長及び職業安定部長ほか

### 4 議 題

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

### 5 議 事

○大屋補佐 只今より、平成29年度第1回「神奈川地方労働審議会」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 おはようございます。総務企画官の古屋と申します。どうぞ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4名、使用者代表委員が5名、計14名の委員の先生方に御出席いただいております。

18名の委員の3分の2以上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いておりますので、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、よろしくお願いいたします。

それでは、本審議会の事務局をしております神奈川労働局を代表いたしまして、姉崎局長より御挨拶を申し上げます。

○姉崎局長 皆様、おはようございます。本日は大変お忙しい中、本審議会に御出席いただきまして、大変ありがとうございます。

神奈川労働局の姉崎です。この4月から局長を務めさせていただいております。今日初めてお会いする方もいらっしゃるかと思いますけれども、これからどうかよろしくお願いいたします。

本日、第9期の神奈川地方労働審議会委員の初めての会合ということになります。皆様方には、日ごろお忙しい中、今期の委員就任を快くお引き受けいただきまして、大変ありがとうございます。厚く御礼を申し上げる次第でございます。

本日は、議事次第にありますとおり、神奈川労働局からの行政運営報告ということで、各部長より平成29年度の行政運営方針に基づきます上半期の取組状況、そこから見えてくる課題、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のかといったことにつきまして御報告をさせていただき、委員の皆様から率直な御意見、御感想などをお聞かせいただければと考えておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

せっかくの機会でありますので、私からも冒頭、神奈川労働局におきます主な取り組みにつきまして、簡単に御紹介をさせていただければと思います。

皆様御承知のように、今年度の私どもの労働行政の最大の課題は働き方改革の実現ということでありまして、本年3月に決定をされました働き方改革実行計画を踏まえまして、各種施策の積極的な推進に取り組んでいるところです。

長時間労働の抑制ですとか、同一労働同一賃金などを柱とします働き方改革関連法案、

これにつきましては、残念ながら、衆議院の解散総選挙の影響で、法案の国会提出審議が先送りになってしまいましたけれども、実行計画に盛り込まれた事項のうち、法律関連事項以外のものについては、できるところから取り組んでいく方針のもとに現在取り組みをしているところです。

そうした観点から、最初に3点ほどお話をさせていただきたいと思います。1つ目は、長時間労働の是正についてであります。昨年の電通の事件以降、過労死とか過重労働の防止に対する社会的な関心は極めて高くなっているところですが、神奈川県は労働時間の状況を見ますと、週60時間以上就労する労働者の割合は10%を超えておりまして、全国で4番目に長い。通勤時間に至っては、全国で一番長い状況にありまして、年次有給休暇の取得率は5割強にとどまっている状況にあります。

こうした中、昨年の12月、政府におきましては「過労死等ゼロ」緊急対策というものが決定されておりまして、労働基準部の資料としても配付しておりますけれども、この緊急対策の中には、違法な長時間労働を許さない取り組みの強化、メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取り組みの強化、社会全体で過労死等ゼロを目指す取り組みの強化という内容が盛り込まれておりまして、私どもといたしましては、現在これらの3本柱を着実に推進しているところであります。

また、今月11月は過労死等防止対策推進法に基づく過労死等防止啓発月間ということで、私どもといたしましては、今月を過重労働解消キャンペーン月間と位置づけまして、期間中、長時間労働削減を始めとする働き方改革に向けての取り組みにつきまして、労使団体等の皆様に対して要請を実施させていただくとともに、著しい過重労働や賃金不払残業等を行う企業の撲滅に向けて、特に今月は指導監督を強化しているところであります。今年度、下半期におきましても引き続き長時間労働の抑制、過重労働の防止、働き方改革に取り組んでまいりたいと考えております。

2つ目は、女性の活躍促進と雇用環境の整備についてでありまして、これは雇用環境・均等部の関係の資料として配付しておりますけれども、昨年4月1日に施行されました女性活躍推進法に基づきます行動計画策定届につきましては、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は、9月までに労働局が把握しております県内822社全ての企業からの提出をいただいているところであります。ただ、計画の策定が努力義務となっている300人以下の労働者を雇用する企業につきましては、届け出が153社にとどまっております。多くの企業が女性の活躍推進に向けて取り組んでいただけますように、引き続き働きかけを進めているところであります。

また、今年度の10月1日、保育園などに入れられない場合、最長2歳まで育児休業の再延長が可能になるという育児・介護休業法の改正法が施行されましたけれども、引き続き周知に努めていきたいと考えております。

雇用環境の改善の関係では、労働契約法に基づきます無期転換ルールというものがありまして、この無期転換ルールにつきましては、無期労働契約への申込権が本格的に発生を

いたします平成30年、来年の4月に向けて残り5カ月になったということで、その円滑な導入に向けて、現在、あらゆる機会を捉えて周知・啓発、必要な指導に取り組んでいるところでございます。

3つ目は、職業安定部の関係でございますけれども、若者、障害者、高齢者、子育て中の女性も含めて、全ての方が活躍できる一億総活躍社会実現に向けた取り組みについてということであります。今年の6月30日に、私と知事と一緒に働き方改革の推進並びに雇用機会の確保について県内の経済団体に対して要請をさせていただいたところでございますけれども、ハローワークにおきましては、職業紹介による就職支援を進める一方で、障害者の雇用率達成指導を通じた障害者の雇用機会の確保、高齢者の雇用継続の延長等に関する助言指導等を通じた環境整備などを図っております。中でも、来年4月1日から精神障害者の雇用義務化に伴いまして、障害者の法定雇用率が引き上げられますので、各企業、機関におきまして、法定雇用率が適切に達成できるように周知・啓発を積極的に行っております。

また、労働参加率の向上とともに、労働生産性も重要な観点ということで、現在、当局におきましては、労働者側から見て、働きがい、働きやすい職場環境の整備を図るということで、能力評価制度の導入やスキル向上のための研修等に取り組む企業に対して助成金による支援を行っているところです。特に労働生産性の高い企業に対しては、助成率を上積みする、助成金の増額により後押しをしているところであります。

加えて、個々の労働者の職業能力を高めることも労働生産性の向上に有効であるということで、関係機関とも連携をして職業訓練の受講促進や教育訓練給付制度の活用促進を図っております。

また、労働局の様々な取り組みにつきましては、地方自治体や関係機関との連携が不可欠であり、従来から地方自治体と雇用対策協定の締結を進めてきたところでございますけれども、本年3月31日に、神奈川県との間で雇用対策協定を締結し、県と密接な連携を図りつつ労働施策の推進に取り組んでいるところでございます。

以上、神奈川労働局におけます主な取り組みについて簡単に紹介をさせていただきましたけれども、この後、各部長から各部の取組状況について報告をさせていただきます。本日の会議で、委員の皆様方からいただいた貴重な御意見等につきましては、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、限られた時間ですけれども、どうかよろしく願いいたします。

○大屋補佐 本日は、本審議会が9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のお紹介をさせていただきたいと思っております。

お手元のクリップとじの資料、事務局ー1、第9期神奈川地方労働審議会委員の名簿をご覧ください。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、御着席のまま一礼をいただければと思います。よろしく願いいたします。

初めに、公益代表委員の三浦委員です。

本間委員です。

山倉委員です。

松本委員です。

二神委員です。

なお、照屋委員は本日欠席です。

続きまして、労働者代表委員の林委員です。

中島委員です。

大橋委員です。

櫻庭委員です。

なお、岡元委員、真崎委員は本日欠席です。

続きまして、使用者代表委員の畑野委員です。

増永委員です。

清水委員です。

平野委員です。

黒木委員です。

なお、小泉委員は本日欠席です。

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。

資料事務局－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が部会委員名簿、事務局－４は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、事務局の古屋総務企画官が議事を進行させていただきますので、御協力お願いいたします。

古屋企画官、よろしくお願いいたします。

○古屋企画官 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、会長の選挙及び会長代理の指名でございます。先ほどの事務局－５に係る規程が載っておりますけれども、その地方労働審議会令第５条第１項によりますと、公益を代表する委員のうちから委員が選挙をすることとなっております。どなたか立候補をされる方、おりますでしょうか。

事務局では会長候補として山倉委員を御推薦申し上げたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○古屋企画官 それでは、山倉委員が会長に就任されることを御賛同いただける方、改めまして、挙手をお願いしたいと思います。

(挙手あり)

○古屋企画官 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きたいと思います。新会長の山倉委員から、一言御挨拶をお願いいたします。

○山倉会長 8期に引き続きまして、会長に御指名いただきました山倉でございます。よろしくをお願いいたします。

いよいよ第9期の審議会が開催されますが、本日配付いただきました資料を拝見いたしましても、雇用労働行政の課題というものは、景気は回復しておりますが、先ほど姉崎局長からありましたように、働き方改革の実現などまだまだ山積しているように感じております。

皆様には、本日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切り開くよう、そういう会にさせていただけたらと思っております。

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、よろしくをお願いいたします。

○古屋企画官 ありがとうございます。

それでは、以後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、よろしくをお願いいたします。

○山倉会長 それでは、次第に沿って議事進行をさせていただきます。

まず、議事の第1の後半といたしまして、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項で会長が指名することになっております。ぜひ松本委員に会長代理をお引き受けいただきたいと思いますが、松本委員、いかがでしょうか。

○松本委員 承知いたしました。

○山倉会長 それでは、よろしくをお願いいたします。会長代理は松本委員にお願いすることにいたします。

引き続きまして、議題の第2、部会委員等の指名及び同意に入りたいと存じます。

本日の資料の中に事務局-3、事務局-4として、部会委員名簿と専門委員候補者名簿が提出されておりますので、事務局から説明をお願いいたします。

○古屋企画官 説明させていただきます。

地方労働審議会令第6条、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、港湾労働部会の3つの部会を置くことができるとされております。これら3つの部会の設置につきまして、御検討いただきますようよろしくお願いいたします。

○山倉会長 ただいまの説明を受けまして、本審議会のほかに、今、申し上げました3つの部会を置くことにしてよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○山倉会長 異議なしということで、それでは、本審議会といたしまして、労働災害防止

部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3部会を置くこととします。

○古屋企画官 続きまして、部会の委員につきましては、本審の委員のほかに臨時委員と専門委員から任命するという事となっております。そこで、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になっております。

事務局-3がごございますけれども、ここに部会委員名簿がごございますが、これは既に臨時委員として任命しております。専門委員につきましては、審議会令の規定によりまして、この審議会の同意を得て局長が任命するという事になっております。事務局-4に専門委員の候補の名簿が載っております。本日の審議会で委員の先生方の御同意をいただいた後に、局長が任命をする運びとしたいと考えております。

○山倉会長 それでは、ただいまの説明を受けまして、まず、専門委員について、本審議会委員である皆様の同意を得ることが必要とされております。この事務局-4の中に記載されています3名の方を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 ありがとうございます。

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

それでは、続きをよろしく願いいたします。

○古屋企画官 では、部会の構成につきまして説明させていただきたいと思っております。

地方労働審議会令第6条第2項によりまして、部会に属する委員、臨時委員、専門委員は、会長が指名する形になっております。その名簿が事務局-3の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願いいたします。

○山倉会長 それでは、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たいと思います。よろしいでしょうか。

では、部会長の選任につきましては、地方労働審議会令第6条5項により、当該部会に属す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お願いいたします。

続きまして、次の議題の第3、神奈川労働局からの行政運営報告に入らせていただきます。雇用環境・均等部長、労働基準部長、職業安定部長、総務部長から、それぞれの所管事項の御報告をお願いします。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。

○布川雇用環境・均等部長 皆さん、おはようございます。雇用環境・均等部長の布川でございます。私は本年7月に埼玉労働局から異動してまいりました。今後ともどうぞよろしく願いいたします。



私からの報告でございますが、資料は共通－４の横表を主に使って説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

１つ目、２（１）ア、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、先ほど局長の挨拶の中にもありましたように、３月に策定された働き方改革実行計画に基づいて、労働局も総力を挙げて取り組んでいるところでございます。その中で、雇用環境・均等部は、働き方改革の取り組みに向けての機運の醸成が図られるよう、広報・啓発に関する施策を多く担っております。その一環といたしまして、上半期の欄の２つ目の○でございますけれども、労働局長等の局幹部が訪問しまして、県内有力企業８社に対して働き方改革のさらなる取り組みの働きかけを行ったところであります。労働局長による取り組みの要請につきましては、その様子を労働局のホームページに掲載して、機運の醸成を図ったということでありまして、もう一つ、企業から他企業についての取組事例のニーズが高いということから、好事例と考えられる企業の取組事例を６件ほど掲載いたしました。下半期につきましても、引き続き県内有力企業への働きかけを行ってまいりますとともに、それらの訪問状況を好事例とともにホームページに引き続き掲載して、機運の醸成と好事例の蓄積を図ってまいりたいと思っております。

同じ欄の上半期の最後の○をご覧いただきたいのですが、神奈川働き方改革会議というものを開催しております。こちらの会議で今年度実施することとしておりましたワークショップを、人手不足感の強い建設業を対象に開催いたしまして、１１社の参加を得たところでございます。

下半期につきましては、神奈川働き方改革会議を１１月２９日に開催することとしておしまして、今後の取り組みについて情報共有を行った上、検討を行い、神奈川県における働き方改革を推進してまいることとしております。具体的には、昨年度の同会議で決定されました取り組みにつきましても、働き方改革に関する各種の情報、助成金ですとか、あるいはその他の企業への支援策等の事業主にとって有益な情報、県・経産局の情報、労使団体の情報などを集約したページを労働局ホームページに作成するというを考えております。

次に、２（１）エ、女性の活躍推進についてであります。女性の活躍推進法に基づく行動計画の届出状況につきましては、神奈川県は３０１人以上の義務企業の届け出率は１００％となっておりますけれども、計画期間が終了した義務企業に対しましては、継続的に計画の策定・届出がなされるように働きかけを行ってございまして、１００％を維持しているところでございます。

また、３００人以下の努力義務企業に対しましても策定・届け出を促して、雇用環境・均等部の独自資料がありますが、そちらの雇均－２にありますように本年９月３０日現在で１５３社となっております。まだまだ少ないのですけれども、これでも全国第４位の数字ということになっております。中小企業への普及がさらに図られるように、引き続き女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、そして取り組みを促していくこととしております。あわせて、認定制度や女性活躍加速化助成金という支援策がございますので、助成金の活用

を促しつつ、周知を行っていくことにしております。

次に2(2)ア、総合的ハラスメント対策の一体的実施ということで、上半期の欄の2つ目の○ですが、マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに関する相談を一体的に取り組んでまいりました。下半期につきましては、引き続きハラスメント相談に一体的に対応していくこととしております。また、雇均-5の資料にありますように、神奈川労働局でも11月1日から12月28日の間に、全国ハラスメント撲滅キャラバンというキャンペーン活動を実施しております。この一環といたしまして、11月17日にハラスメント防止対策に係るセミナーを開催したところでございます。また、11月1日から12月28日のキャンペーン期間、ハラスメント対応特別相談窓口を設置して、ハラスメント相談の対応をしております。こちらも下半期、引き続き行ってまいることとしております。

2(2)イ、個別労働紛争の解決の促進ですが、平成29年9月末日現在における総合労働相談件数が2万6,777件、うち、民事上の紛争に関するものが6,318件、助言指導件数は158件、あっせん受理件数が153件でありました。うち総合労働相談件数につきましては、前年同期比で約14%増加している状況でございます。また、あっせんにつきましても非常に多くて、前年同期の108件から153件となり、42%の増加ということになっております。この総合労働相談件数14%増の原因でございますが、次の2(2)エ、労働条件の確保・改善対策とも関係してございまして、この秋ごろから労働契約法の無期転換ルールに関する相談が増えてきているということが原因の一つと考えられます。

2(2)エ、労働条件の確保・改善対策についてですが、労働契約法の無期転換ルールにつきましては、無期転換申込権が本格的に発生する平成30年4月を間近に控えてございまして、本年度はラストスパートということで重点施策として取り組んでおります。

雇均-7の資料をご覧いただきたいのですが、9月と10月に「無期転換キャンペーン」を実施いたしまして、局主催セミナーの開催、自治体や事業主団体に対する周知・啓発、そして、協力要請、また、連合さんからの協力を得まして街頭広報活動などを行うなど、集中的な広報活動を展開いたしました。また、局におきましては、事業主と労働者からの相談に広く対応できるような体制を整備して、特別相談窓口を設置いたしました。そういった活動を行ってまいりました。

有期特措法の認定に関してはパンフレット等を配布して、法の周知を行うとともに、事業主からの認定申請にも適切に対応してきたところでございますが、下半期につきましては、引き続き無期転換ルールと有期特措法に基づく認定について周知徹底を図っていきますとともに、認定申請がラストスパートということで急激に増えてきてございまして、年を越えてからもさらに大幅な増加が見込まれることから、年度末に向けて申請の増加に対する体制を整備し、遅滞なく適切に対応していく所存です。

私からは以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

引き続きまして、労働基準部長から報告をお願いいたします。

○久富労働基準部長 おはようございます。労働基準部長の久富と申します。今年の4月に福島労働局から転任してまいりました。よろしくお願いいたします。

私からは、共通－4と基準関係の資料の1から14までを活用して御説明させていただきます。説明の内容によっては、資料の順番が前後する可能性もありますけれども、何とぞ御容赦をいただきたいと思います。

まず、働き方改革の関係で、労働基準部で取り組んでいる各施策について御説明をさせていただきます。働き方改革については、メディアで上限規制の話や同一労働同一賃金の話といったものが多く取り上げられるので、この2つがクローズアップされているのですが、今年の3月に決定された働き方改革の実行計画の中では、具体的施策として11の施策が取り上げられております。

労働基準部におきましては、その中で長時間労働の是正、賃金の引き上げ、病気の治療と仕事の両立の3つについての施策に取り組んでおりまして、まず、長時間労働の是正から御説明をさせていただきます。

共通－4、4ページ、3(1)ア、働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進ということで、長時間労働の是正について、時間外労働が80時間を超えるおそれがある事業場については、全数監督指導を計画しております。もう一点、長時間労働等による脳・心臓疾患又は精神疾患、こういったものの労災請求があった事案については、これもまた全数監督指導を行うことにしております。

上期においては、80時間超えのおそれがある事業場については、9月末現在621件の監督指導を実施しております。年間計画からすると、おおむね順調に進んでいるところです。また、過重労働に関する労災請求の案件については、これは現時点では請求されたものについて全て監督指導を実施しているところです。

もう一点、一定の長時間労働があつて、なおかつ企業規模がある程度大きいところについては、今年度から一定の違反があつた場合には、署長自ら指導する。また、署長指導で是正されかつた場合には、労働局長自ら指導した上で、企業名を公表する制度を導入しておりますけれども、現在、神奈川では署長指導をした事案がございます。まだ局長指導まで行ったものはございません。

これらについては、下期におきましても引き続き監督指導を全数行ってまいりますとともに、必要な場合には署長指導、局長指導を行うことにしております。基準－2を開いていただきますと、11月は「過重労働解消キャンペーン」期間として位置づけておりまして、この期間を重点的に過重労働に関する監督指導を行うということにしているところです。

長時間労働の是正に関しては、この働き方改革の中でワークライフバランスの観点から長時間労働の是正を求めるとともに、もう一点、平成26年に議員立法で成立いたしました過労死等防止法、これに基づいた取り組みも行っているところです。これについては、基準－1と基準－3をご覧いただきたいと思います。「過労死等ゼロ」緊急対策と、11月は

先ほど申し上げた「過重労働解消キャンペーン」月間と「過労死等防止啓発月間」、この2つの取り組みが重なっているところです。こちらについては、先ほど申し上げたとおり過労死等防止法に基づく取り組みをしているところをごさいますして、長時間労働の是正については双方に係る取り組みでございしますので、先ほど申し上げたような内容の取り組みをしているところをごさいます。

ただ、過労死等防止については、長時間労働の是正だけではなくて、例えばメンタルヘルス対策の取り組み、こういったものもやっております。過労死の神奈川県現状について、データで御説明申し上げますと、基準-14をご覧いただきたいのですが、この資料の1枚目のところです。まず、脳・心臓疾患については請求件数49件で、前年から35%減少しております。ただ、全国的に見ると4位といった状況です。精神障害の労災補償については請求件数140件で、全国で3位となっております。

脳・心臓疾患については、労災で認定したものについては、当然ながら80時間を超えた長時間労働の事案なのですが、精神障害については、必ずしも長時間労働だけではなくて、パワハラ、セクハラ、いじめ、こういったものが原因になっているものもございします。

精神疾患については、長時間労働になっているものというのは、この資料の11ページをご覧いただきたいと思ひます。昨年度の神奈川での長時間労働の事案は、精神障害の支給決定が42件あったところ、80時間超えというのが7件となっております。そのうち4件については、160時間以上の非常に長時間労働になっている事案もあるといった現状となっております。

こういった長時間労働の事案については、先ほど申し上げたとおり、監督指導をしているのです。実際に起こった事案については是正を求めるだけではなくて、また共通-4に戻っていただきたいのですが、3(1)アの一番下の○のところ。時間外労働については、労使協定を締結しなければ時間外労働はできないといった規制になってございまして、時間外労働の協定がいわゆる36協定というものですけれども、この36協定を労働基準監督署に提出していただく際に長時間になっているようなものについては、もう少し時間を短くしてくれといった指導を全数実施しているところをごさいます。

長時間労働の是正に関しては、今、申し上げたような運用をしているところですが、そもそも労働時間の規制自体が緩いのではないかとということで、今の36協定制度については、労使協定を締結すれば事実上、法律上は法制の制限なく時間外労働ができる制度になっているのですけれども、その制度自体が長時間労働を是正するには緩いということで、現在一定の時間を超えた場合には、たとえ労使協定を締結した場合であっても罰則を科すといった上限規制の法案が先ほど局長からも話がありましたけれども、政府としては提出の準備をございまして、国会の準備が整い次第、法案を提出する運びになってございします。

ただ、業種によっては、いきなり上限規制を適用するというのは業界の慣行からなかなか

か難しいといったものもございまして、例えばその中では、建設業については基準－5を  
ご覧いただきたいのですが、建設工事についてはこれまでの商慣行や雇用慣行、労働慣行、  
こういったものから直ちに上限規制を適用するのは難しいといった現状があることを踏ま  
えまして、国交省と厚労省で連携しまして、建設工事における適正な工期設定等のための  
ガイドラインというものを設けて、そもそも請負契約の内容についても今後変えていって  
くださいといった指導を現在しているところです。

また、建設業と並んで労働時間が多い運輸業につきましても、運輸事業者だけではなか  
なか労働時間の是正が難しい現状があることも踏まえまして、行政と運輸事業者、荷主を  
含めた三者で構成した検討会を、中央ないしは全国都道府県に協議会を設けまして、そこ  
で労働時間を短縮するための取り組みをするモデル事業を実施しているところです。モデル  
事業の結果を踏まえて、今後ガイドラインを作成して、将来上限規制が適用されるまで  
の間に商慣行や雇用慣行を是正していただくといった取り組みをしておるところでござい  
ます。

続きまして、働き方改革の2つ目の賃金の引き上げの関係なのですが、これは共通－4  
に戻っていただきまして、5ページ、3（1）ウ、最低賃金制度の適切な運営でございま  
すが、最低賃金については、今年の10月から時間額を26円引き上げて、956円に改正してお  
ります。これについては、改正前の9月以降、改正後の金額について積極的に周知を行っ  
てきております。

また、下期におきましては、第4四半期、1月から3月までの間に、管下の12の監督署  
におきまして、最低賃金の履行確保を主眼とした監督指導を重点的に実施することにして  
おります。

続きまして、3つ目の病気の治療と仕事の両立ですけれども、がんなどの重い病気にか  
かった方々は、これまで治療に専念して仕事をやめられる方が結構いらっしゃる現状でござ  
いました。働き方改革実行計画の中では、こういった方々について、治療をしながら仕  
事をする治療と仕事の両立を目指す取り組みをしているところです。

基準－11でございませけれども、神奈川労働局では、私どもと神奈川県、横浜市、また、  
主要病院、これらによって構成された会議を持ちまして、それぞれの機関で両立に向けた  
どういう取り組みをやっているのかを整理した上で、各機関において周知・広報するとい  
った取り組みをまず進めているところでございます。

また、労働者健康安全機構におきまして、両立支援促進員が、医者と会社の間を取り持  
って仕事を続けられるといった取り組みをやっているところでございます。これについて  
も、私どもでも周知をしてきているところでございます。

以上が、働き方改革に関する労働基準部の取り組みでございます。

続きまして、もう一点、重点として挙げておりますのが、労働災害防止の関係なのです  
が、労働災害防止については、平成24年を起点とした第12次の労働災害防止計画というも  
のを当局では設けております。その中では、死亡労働災害を平成24年度からは15%減させ

る。休業災害についても同じく15%減させるといった目標が立っておりますが、死亡災害については、何とか12次の目標を昨年達成いたしまして、今年度もこのまま進展すると達成できそうなのですが、休業災害については実は平成24年度からさほど減っておりませんで、おおよそ横ばいの状況でございます。特に3次産業について、労働災害が増加している現状にございまして、そういった現状を踏まえて、3次産業に関する取り組みを進めているところでございます。

資料については、共通-4の6ページでございます。3つ目の○の第3次産業対策、4つ目の○、これも災害が増えております陸上貨物運送事業対策、こういった対策を中心に進めているところでございまして、今後、特に災害が多い社会福祉施設、陸上貨物運送事業については、下半期に向けても重点的に取り組むことにしております。

私からの説明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、職業安定部長から報告をお願いいたします。

○鶴谷職業安定部長 職業安定部の鶴谷と申します。昨年度からお世話になっております。よろしく願いいたします。

働き方改革との関係で申し上げますと、誰もが持てる能力を最大限に発揮して、生き生きと働くことができる一億総活躍社会の実現に向けまして、我々職業安定行政といたしましては、企業様の観点から見れば人材確保や人材育成の支援を、求職者、労働者の方の観点から申し上げれば就職やキャリア形成の支援を実施しているところでございます。

具体的には、ハローワークにおいて関係機関とも連携しながら、企業と求職者とのマッチングや職業訓練機会の提供等を行っているところでございます。

支援の対象者の中には、例えば若年者、子育て中の方、高齢者、障害者、長期療養が必要な方などいらっしゃることから、それぞれの特性に応じました配慮を行いつつ支援しているところでございます。

今年度の実績につきましては、共通-4の7ページをご覧ください。4(2)、子育て中の方々の支援について記載しております。マザーズハローワークやマザーズコーナーにおきまして、お子様連れでも相談しやすい環境を整えて、育児と両立しやすい求人の提供等も行っているところでございます。担当者制できめ細やかな支援を行った場合には、就職率95%以上を達成しております。

続きまして、9ページ、4(5)をご覧ください。正規雇用の方を増やすために、ハローワークでの職業紹介におきましては、正社員での就職を御希望の方には、重点的に支援を行っているところでございます。また、企業様が既に雇用されている非正規の方々を正社員に転換する場合は、キャリアアップ助成金で支援を行っているところでございます。

障害者等については、別の資料で詳しく説明させていただきます。まず、安定-1の資料をご覧ください。こちらの資料でございますけれども、今年度ではなくて、昨年度のハローワークを通じた障害者の就職支援を行った結果について発表したものでございます。

ハローワークで昨年1年間に就職支援して就職が成立した件数でございますけれども、3,948件でございます。7年連続過去最高を更新しているところでございます。

下側の四角囲み、ポイントのところをご覧いただきたいのですが、ハローワークに新規に求職のお申し込みをいただいた方は全体で1万1,883件でございますけれども、そのうちの47.6%に当たる5,656件が精神障害者の方でございます。就職件数につきまして、先ほど申し上げました3,948件のうち43.7%に当たる1,727件が、やはり精神障害者となっているところでございます。今年度に関しましては、ハローワークでは、昨年の就職件数以上の結果を出せるように、現在マッチングに一所懸命努めているところでございます。

安定-2の資料をご覧ください。障害者雇用促進法の関係でございます。企業様には雇用している従業員のうち、一定割合について障害者を雇い入れていただく障害者雇用率制度がございます。平成30年4月1日から、精神障害者の雇用義務化に伴いまして、法定雇用率が引き上げになります。民間企業様の場合は、従来の2.0%から2.2%に引き上げとなります。労働局、ハローワークでは、法定雇用率の引き上げも含め、障害者雇用に向けての周知・啓発を行いつつ、積極的な就職支援を行っているところでございます。

安定-3の資料をご覧ください。今、申し上げましたとおり、法定雇用率が引き上げとなりますので、企業様におかれましても、障害者を積極的に雇用しているところでございます。1つ前の安定-1の資料で申し上げましたとおり、現状におきましては、精神障害者で就職を希望される方が多く、就職件数も多いところでございます。今後は精神障害者を雇用する機会が増えることが予想されます。

他方、精神障害者の離職率は他の障害者の場合よりも高いので、企業様にとっては、配慮のポイントを理解したいとの御要望も多いところでございます。このため、今年度から、精神障害者、発達障害者の方と一緒に働いていらっしゃる上司の方や同僚の方々を対象として、障害特性や配慮事項について御理解を深めていただいて、精神障害者等の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いるところでございます。この資料の裏側をご覧ください。今年度に関しましては、県内各地で6回開催予定でございまして、既にこれまでに2回開催しているのですが、ほぼ定員どおりであり、かなり参加の御要望が高い事業となっております。

次、高齢者に関してでございます。安定-4の資料をご覧ください。高年齢者の取り組みの一つといたしましては、企業様において継続的に雇用していただくべく、定年の廃止や定年の引き上げ等に向けて周知・啓発を行っているところでございます。平成29年6月1日時点の県内の企業の高年齢者の雇用確保措置実施状況につきまして、10月30日付で発表させていただきました。その資料が、この安定-4の資料になります。集計の対象となっているのは、県内の従業員31人以上規模の企業、7,127社となっております。

3ページをご覧ください。高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、義務化されています65歳までの雇用確保措置を導入している企業様は7,106社でございまして、全体の99.7%と、ほとんど達成されているような状況でございます。

他方、5ページをご覧いただきたいのですが、希望者全員が65歳以上まで働ける企業様の状況は5,358社でございまして、全体の75.2%となっております。

7ページ、下側でございます。70歳以上まで働ける企業様の状況となりますと、1,509社でございまして、全体の21.2%となっております。今後は生涯現役社会の実現のためにも、65歳以降も雇用が確保されるように定年の引き上げ、定年の廃止等々が必要になってまいります。我々としたしましては、高年齢者を積極的に活用されていらっしゃいます企業様の好事例を紹介するなどによって、企業の取り組みを促していくところでございます。

続きまして、安定-5の資料をご覧ください。来年3月、御卒業予定の高校生の新規学校卒業者の職業紹介状況となっております。

真ん中、四角囲みをご覧ください。来年3月卒業予定、高校生の就職内定率でございすけれども、49.9%でございました。高校生の場合は9月16日から採用選考開始でございまして、わずか2週間ぐらいのことなのですけれども、半分ぐらいの方が9月末時点で内定が決まっているような状況でございます。しかしながら、まだまだあと半分の方が未内定のまま残っておりますので、少しでも早く内定が得られますように、ハローワークでは支援をしていくところでございます。

次、安定-6の資料をご覧ください。ハローワークでは、マッチング機能を向上させていくために毎年目標を定めて実績を管理しながら業務を行い、結果を評価するという取り組みをしております。こうした取り組みを通じまして、業務改善や職員資質の向上につなげていくこととしております。

目標につきましては、例えば就職件数といった業務の指標でございまして、あるいは利用された方の満足度なども入っております。こちらの資料は平成28年度の結果でございます。県内14カ所のハローワークの結果が、1枚めくってからずっと載っています。全国のハローワークと比較してどうかというところにつきましては、最初のハローワーク横浜の場合は、「良好な成果」となっているのですけれども、県内の14カ所のハローワークのうち「良好な成果」が11カ所、「標準的な成果」とされたものが3カ所でございます。この取り組みについては、平成27年度から実施しているのですが、今年度も同様に実施しているところでございます。

少し資料をお戻りいただくのですけれども、共通-6をご覧ください。先ほど局長の姉崎からも御紹介させていただきましたが、地方自治体との連携の関係でございます。今年3月に地域の実情に応じた雇用施策をこれまで以上に一体的、かつ効率的に取り組めるように、神奈川県と神奈川県との間で協定を締結いたしました。

協定の締結の後には、どのような取り組みをどのような役割分担で実施していくかについて、毎年事業計画を策定していくこととなっております。今年度分の事業計画は、共通-7の資料でございます。内容につきましては、共通-3の雇用施策等実施方針とほぼ同じようなものとなっております。

ところで、共通-8をご覧いただきたいのですが、国と都道府県との雇用対策協定で



ございますけれども、平成28年に雇用対策法に明確に規定されまして、その後、各都道府県でも協定の締結が進んでいます。資料は43県となっているのですが、平成29年11月現在では44県で既に締結されております。

左側をご覧いただきたいのですが、雇用というのは地域の情勢にも大きく左右されますし、都道府県が実施する事業と連携して実施するほうが、相乗的な効果を有することから、これまで各都道府県労働局長は、都道府県知事の意見も聞きながら、雇用施策実施方針というものを策定してまいりました。神奈川労働局版で言いますと、共通－3になります。しかしながら、現在、各労働局と都道府県との協定締結が進んでおりまして、先ほど申し上げましたとおり、ほとんどの都道府県では協定に基づく事業計画も策定されることになりました。このため、雇用対策法施行規則を改正いたしまして、来年4月からですけれども、雇用施策実施方針は廃止となりまして、協定に基づく事業計画に一本化することとなりましたことを御報告させていただきます。

以上です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

最後になりましたが、総務部長から報告をお願いします。

○小野寺総務部長 お疲れさまでございます。今年度から総務部長を務めております小野寺と申します。どうぞよろしくお願いたします。

まず、共通－4、13ページをお開きください。労働保険適用徴収業務の重点施策ということで、大きく3点ほど載せてございます。労働保険の未手続事業一掃対策の推進、労働保険料の適正徴収、労働保険料率の周知徹底と、この3点を重点として取り組んでいるところでございます。

そもそもの話になって恐縮なのですが、労働保険制度は、それ自体が失業でありますとか、仕事中のけが、病気、これに対する補償といった点で、働く方々のセーフティネットの役割を果たしているとともに、これがもちろん一番大きな目的ではあるのですが、今日では、各部からも説明がありましたけれども、労働行政のさまざまな施策、例えば雇用の安定でありますとか、高齢者対策でありますとか、障害者の方への支援でありますとか、はたまたワークライフバランスの推進、労働条件、労働環境の改善・向上、働く現場の安全確保、働き方改革の推進などなど、労働行政を財政的に支えているものが労働保険制度だと言っても過言ではないという状況にございます。

したがって、この労働保険制度を運営していくに当たりましては、健全な運営はもとよりなのですが、費用負担の公平な視点、観点というものももちろん非常に大事になってくるわけでございます。労働者の方、働く方を雇用する全ての事業主の方が、労働保険に加入して労働保険料の確実な納付が強く求められております。繰り返しになりますけれども、ひいては、これがさまざまな労働行政の施策の推進につながっているのだというところでございます。したがって、今、申し上げました3点を大きな注意点といたしまして、事務に取り組んでいるわけでございます。

まず、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進についてでございます。特に資料はないのですけれども、後でパンフレットが出てきますが、これも言わずもがなののですが、労働保険は強制適用の保険でございます。しかしながら、いまだ中小、それから、零細事業が中心になるのですけれども、相当数の未手続事業が存在しております。強制保険であるがゆえに、あえて未手続という言い方をしているのですけれども、この未手続事業の解消は、これも繰り返しになって大変恐縮なのですが、労働保険の健全な運営、費用の公平負担の観点から、極めて重要な課題でございます。今年度もここを最重要課題と位置づけまして、より一層の適用促進を進めているところでございます。

特に今月、この1カ月間、11月を労働保険適用促進強化月間と位置づけまして、本省はもちろんなのですけれども、全労働局を挙げて広報活動を実施しているところでございます。厚生労働本省のほうにおきましては、インターネットのバナー広告でありますとか、全国紙、地方紙に新聞広告を掲載しているといった取り組みをしておりますし、また、当局におきましては、約300の公共機関でありますとか、業界団体に対しまして、周知用のポスターの掲示、それから、リーフレットの配置について、協力を依頼したところでございます。

総務-4にどういったパンフレット、リーフレットなのだとということで、御参考につけさせていただいております。このポスター、リーフレットの掲示、配布の協力以外に、横浜の市営バスと契約を結びまして、横浜市の中心部を走行するバス、予算の関係もありまして1台でしかできなかったのですけれども、いわゆるラッピングバスというのですか、車体に広告を載せるもの、そういう取り組みをしております。あわせて、港北営業所エリアを中心に走行します、こちらは30台ほど行っているのですが、運転手さんの後ろにある車内モニター、ここに動画広告、車内デジタルサイネージと言うらしいのですけれども、この取り組みも行って、効果的な広報活動に努めているところでございます。

これも資料がなくて恐縮なのですが、先ほど、未手続事業があると言いましたけれども、こういう強化月間のみならず、年間を通しまして、加入勧奨を実施しているところでございまして、今年度、一つの目安といたしまして2,000事業場、本来の自主的な成立というものを目標に活動しているところでございます。

労働保険の徴収状況ですけれども、総務-1という資料をご覧くださいませでしょうか。平成28年度の労働保険料の徴収決定額等々を都道府県別に記載したものでございます。資料には、頭のほうに「平成28年度・平成29年5月末現在」とわかりづらく書いてあるのですが、これは内部の処理の関係で、国の会計年度は3月で終わることなく、内部的な事務処理もございまして、5月末までが旧年度という処理をしておりますので、その関係で「29年5月末」という表記をしておりますが、中身は28年度末の数字だとご覧いただければと思います。

これを見ていただきますと、真ん中辺の神奈川というところなのですけれども、徴収決定額としては、労働保険料として納めてくださいという額は約1,485億円。一方、それに対

して納めていただいたお金が約1,460億円でございます、どちらの数字も東京、大阪、愛知、これに次いで4番目に多い額となっております。

一方、これを収納率という数字の見方をしますと、全国平均で、一番下のほうにありますけれども、98.61%なのですが、当局の場合、これを若干下回って98.33%ということになっております。徴収決定額は全国で4番目ということだったのでありますけれども、収納率という点で見ますと、残念ながら全国で23番目ぐらいでございます、ここが課題かなと思っ

ているところでございます。今のは平成28年度の状況なのですが、総務-2という資料が、過去5年間の徴収決定額なり収納額を、棒グラフと折れ線グラフであらわしているものでございます。ご覧いただいたとおりであるのですが、平成28年度は徴収決定額、収納額ともに、前年度に比べて約10%減少しております。ただ、これは世の中の景気云々とか、行政の対応が不十分だったということでは決してなくて、これも御案内のとおりだと思うのですが、雇用保険率が引き下げられましたので、一般の事業場であれば1000分の13.5から1000分の11に雇用保険料率が引き下げられた予定された減額というものでございまして、特に問題があるとは我々は思っておりません。

一方、先ほど、収納率の話、残念ながら23位という話をしましたけれども、数字主義ではもちろんなのですが、折れ線グラフでご覧いただいたように、全国平均ももちろんですが、当局も毎年少しずつ上がってきてはおります。ただ、繰り返しになりますが、全国平均を下回っている状況にございますので、ここを肝入りで何とかしなければということで、今年度から、各署でも行っていた滞納整理業務を局の徴収課に業務を集中化して、専従的かつ効率的に納付特例等々を行うという手法をとることによって、収納率を向上させていきたいと考えているところでございます。その結果、残念ながら御理解を得られずにお金を納めてくれない事業場さんがどうしてもある場合は、最終的には銀行口座の差し押さえ等々の強制措置をとっているところでございまして、本当はここまでは行きたくはないのですが、自主的に納めていただきたいところではあるのですが、言葉は大変御無礼になりますけれども、悪質な事業場に対しては、きちんとした毅然とした対応もとらなければだめだということで、こういう措置もとっております。昨年度の差押さえ等の1年間の件数をもう既に今年度は超えまして、上半期で32件ほどの差押さえを実施しているところでもございます。下半期はさらにこの滞納整理業務の取り組み、局への集中化ということをうまく効果的にやれるように行いまして、収納率のアップにつなげたいと思っております。

最後になりますが、総務-3という資料がございます。時間の関係もあるので詳細は触れませんが、労災保険と雇用保険ということで、お金をもらって、これは神奈川局だけではなくて、全国ベースの数字です。こういう施策なりに使われているのだという資料でございますので、後ほどご覧いただければと思います。

私からは以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

4つの分野から、労働行政運営の実際、あるいは予定計画の丁寧な説明を受けました。

引き続きまして、委員の方からただいまの報告につきまして御意見を承りたいと存じますので、よろしくお願いします。

○林委員 連合神奈川の林です。

2点ほど、御礼も兼ねてというところが若干ありますけれども、意見を申し上げたいと思います。

まず1つ目は、無期転換ルールのところ、雇均一8でも先ほど御紹介いただいて、連合神奈川とタイアップいただきました街頭でのキャンペーンに御協力いただいたことに御礼を申し上げたいと思っております。また、説明はありませんでしたけれども、最賃のほうも御協力いただいたと聞いておまして、今後は毎月5日を連合の「ゴ」とかけて「連合の日」という形で、県下9つの地域でそれぞれ月々に駅等の場所を決めて、キャンペーン等々とか、こういった訴えをやっております。お立場上、横浜以外はなかなか探すのは難しいかもしれませんが、県内は広うございますので、各地でやっております。是非引き続き一緒に連携できればということで、よろしくお願いしますと思っております。ちなみに11月は36協定の周知ということを訴えさせていただいておりますので、あらゆる特定の部署だけではなくて、全方位的に皆さんの労働局と関係する活動を街頭でもやっておりますので、是非、引き続きよろしくお願いしますと思っております。

2つ目は、安定のところ、御紹介が少しあった、安定一4の高齢者の雇用のところの調査結果の御報告があったと思うのですが、新聞記事でも私は目にとめて気にしていたので教えてほしいのですが、この安定一4の中には、全国比較みたいなものはないのですが、神奈川県が35位ということで、少し平均を下回っているという報道の記事もあって、神奈川は今日の資料にあるとおり、70歳以上の企業割合が21.2なのです。隣県で行きますと、千葉県は29.7、埼玉県は24.7ということで、少し神奈川として何か特徴的な課題や問題点みたいなものがあるのかどうか、今日現在どういう形で分析されているのか、もしありましたら教えていただければと思っておりますので、よろしくお願いします。

○鶴谷職業安定部長 職業安定部の鶴谷でございます。御質問ありがとうございます。

都道府県の今年の状況でございますけれども、先ほど3つ数値を御紹介させていただきましたが、改めて全国の分と我々神奈川の分とを比較させていただきます。

まず、雇用確保措置の義務化されている部分でございますが、先ほど御説明した神奈川99.7%だったところは、全国もやはり99.7%なので、これは全国と同じです。これに関しては、千葉、埼玉のほうは99.6%でございますので、低いという状況です。

片や65歳以上まで働ける企業の割合、神奈川ですと75.2と申し上げているのですが、全国は75.6ですので、若干全国よりも低いというところではございますが、おっしゃるとおり、埼玉、千葉はもう少し高く、80%前後となっています。

さらに、70歳以上まで働ける企業の割合は、先ほど21.2%と神奈川県の状況を発表させ

ていただきましたが、これは全国22.6%でございまして、全国のほうが高いのですが、埼玉、千葉は、埼玉が24.7%、千葉が29.7%ということで、高くなってきているところでございます。

申し上げなかったのですが、実は東京は我々神奈川よりも低いのです。おそらくですが、大企業様より小規模企業様のほうが、比較的定年制に関して廃止等しやすいとか、もともと定年制がない会社様が多いので、先ほど申し上げた65歳以上あるいは70歳以上までという大企業様の割合が高い県は低くなるので、東京は低くなっていくということでございます。他方、若干地方色のある県で小規模が多いところは高い数値が出てくるというところがあります。

もう一つ申し上げますと、神奈川の場合なのですけれども、実は最初に御紹介した雇用確保措置の義務部分の割合も去年より低くなっているのです。これは報告の対象になった企業様が若干増えた部分もありまして、これまで30人まで労働者がいなかった会社様が30人以上になってしまったりすると、こんな措置あったのだと気づかなくて、まだ措置をとられていないということで、割合が低くなってしまいうということもありますので、景気がいいとどうしても企業様数は増えてきますから、若干そういうところで数字変化などはあるかなと思います。

以上です。

○山倉会長 ほかの委員の方、ございましたら、お願いします。

○二神委員 横浜国立大学の二神でございます。今回から委員を務めさせていただきますので、よろしく願いいたします。

私の専門は人的資源管理論で、特に女性や非正規、障害者の働き方などについて国際比較をしておりますので、今回、神奈川県状況などについて、大変御丁寧な御説明をいただきまして、勉強させていただきました。ありがとうございました。

非正規と、また、障害者の働き方に関連して、少し感想と御質問をさせていただければと思います。御説明にあったように、政府の働き方改革の推進の中で、神奈川県でもそういった取り組みをされているということで、大変参考にさせていただきました。その働き方改革の中でも非正規の処遇改善というのは一つの大きな柱だと思いますので、とても重要な課題だと思います。神奈川県でも非正規の雇用比率が4割近くを占めているということで、にもかかわらず、雇用が不安定であるとか、賃金が安いとか、能力開発の機会が少ないということで、課題は山積していると思いますし、特に非正規、パートなどは女性が多いことからしますと、女性の働き方の問題でもあるということで、非正規の処遇改善は重要なのかと思っております。

ヨーロッパなどでは、フレキシキュリティという言葉がキーワードになって、フレキシビリティという柔軟性とセキュリティという保障の、その両立が本当に課題であり、そういった意味ではフルタイムとパートの均等待遇というものが当然確立されているわけですから、そういった中で、先ほど御説明があった無期転換ルールの取り組みキャンペ

ーンであるとか、そういった非正規であっても正規への道筋が見つけられ、あるいはキャリアアップできる仕組みづくりは非常に重要な点かと思えます。

それに関連して、少し質問なのですがすけれども、非正規でもキャリアアップできる仕組み、あるいは、職業訓練などの充実によって、非正規であってもスキルを長期的に伸ばしていけるのかといったこと、資料の中ではキャリアアップ助成金などの説明もあったのですがすけれども、具体的にどのような職業訓練を非正規の方に対してされていて、そういったキャリアアップの道筋をつくっていらっしゃるのかということ、一つお伺いしたいというのが1点目でございます。

2点目は、障害者の働き方ということに関連してなのですがすけれども、先ほどの御説明にもありましたように、一億総活躍社会の実現ということの中には障害者の方、高齢者の方、女性といった働き方が重要なのですがすけれども、特に障害者の働き方に注目しますと、県においても、先ほど御説明にあったように、法的雇用率達成企業は半分以下ということですし、先ほど御説明にありましたように2018年から法定雇用率が2.2%、そして、2020年には2.3%に引き上げる中で、企業の障害者雇用はますます充実になっているのかなと思えます。

また、資料の中の福祉から雇用の促進ということも非常に重要かと思ひまして、私は厚生労働省の障害福祉のほうのサービスの委員もやっているのでありますが、特に福祉に関して言うと、就労移行支援、A型とかB型とあると思ひますがすけれども、特にB型などは工賃が月1万5,000円以下ということで非常に厳しい状況でございますので、そういう意味では、福祉から雇用への移行は非常に重要になってくるのかなと思ひます。

私の研究に関連すると、しかしながら、神奈川県というのは、いろいろ研究をしてみますと、ベストプラクティスのような取り組みがされていて、例えば労働組合を母体としたような福祉作業所があったりとか、企業と特別支援学校のインターンシップなどの連携が非常にうまくとれているような、産学官の連携がうまくとれているようなところもありまして、私のほうで、今年出版した本の中では「神奈川モデル」ということで、ベストプラクティスのことを障害者雇用に関しては書かせていただいたのです。神奈川県ならではの特色というものを、全国に先駆けて、ベストプラクティスを打ち出してもいいのかなというのが感想でございます。

私の質問としましては、これは障害者にかかわらず、先ほど言った非正規にも関係しますがすけれども、職業能力を充実させるということが非常に重要になってくるのかなと思ひております。これから非常に技術革新とか、AIなどが進んでいく中で、しっかりしたスキルをどんな労働者であっても身につけることが重要でありますし、特に障害者の場合は、スキル、職業能力の充実が重要になってくるので、神奈川のほうで、特に資料などは障害者雇用促進連絡会とか、そういったことをつくっていらっしゃるなどはあったのですがすけれども、神奈川県ならではの職業能力の仕組みづくりなどをされているのかどうかを、2つ目の質問とさせていただきたいと思ひます。

○布川雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部の布川でございます。

私からは、無期転換ルールに絡めまして申し上げますと、非正規労働対策が重要ということで、労働局で従来職業安定部、雇用均等室で非正規労働対策、パートタイム労働法をばらばらで担当していましたが、雇用環境・均等部で、非正規労働対策として総括的に行うことになりました。そういう関係で、労働契約法などの所掌も労働基準部から雇用環境・均等部に移ってきたところですよ。

無期転換ルールは、大いに非正規労働対策に貢献するところになるかと思えます。無期契約に転換したからといって、イコール正社員になるというわけではないのですが、しかし、今まで有期契約で更新を重ねているより、無期契約になったほうが少なくとも安定的な雇用になり、将来を展望して、企業にとっては長期的な視野で、労働者の育成を図れることになり、労働者にとっては、自分のキャリアを長期的視点に立って磨けることになり、それに伴って待遇も改善されていくことになり、この無期転換ルールも推進していかなければならないと思っております。

○二神委員 あわせて、キャリアアップ助成金も非正規の方に対してやっつけというものは、例えば具体的にはどういう仕組みに対してどのぐらいの金額を差し上げるというのは、どうなっているのでしょうか。

○鶴谷職業安定部長 職業安定部からお答えさせていただきます。

キャリアアップ助成金に関しましては、助成金は1個なのですけれども、コースがいくつか分かれています。一番大きく支給しているのは正社員化コースというもので、一旦、企業様が有期雇用、あるいは短時間、あるいは派遣労働者としてお雇いになっていた方々を正社員に転換させる。雇用契約を変えて転換させるときに、お支払いしている助成金でございます。

大体どのぐらいかというのは、大企業、中小企業でちょっと違うのですけれども、例えば有期の方、パートさんを正社員にした場合、中小企業で、現在ですと1人60万円お支払いしているようなものでございます。これが大体今年に入ってからですと、月に県内200～300件ぐらいは支給申請をいただいているぐらいの勢いです。

このキャリアアップ助成金というのは、基本的に、非正規を雇っている企業様向けの助成金なのです。その中のコースに、もう一つ人材育成コースというものがございまして、有期契約の労働者の方でも能力開発が必要になられると思えますが、企業様がOJTあるいはOff-JTをされたときに、そのときにお支払いしていた賃金、あるいは訓練にかかった費用について、一部助成させていただいております。額的には、賃金ですと、中小企業で、1時間当たり760円助成させていただいておりますし、訓練費用につきましては、かかった費用の一部を、上限もありますけれども、助成させていただいております。これ以外にも、例えば有期の方も対象になるような健康診断を就業規則に定めた場合の助成など、いくつかメニューはございます。

続きまして、先ほど障害者のお話もありましたので、答えさせていただきます。ベストプラクティスをもっと打ち出したほうが良いというようなお話がございまして、ありがと

うございます。B型だけではないのですけれども、ハローワークでは就職支援に当たって、例えば、医療的措置を受けている精神障害者の方がいて、就労できるかもしれないという状態のときなどには、支援している障害者支援センターの方であるとか、あるいは病院の方とか、御本人様にハローワークに来ていただいてケース会議などをしながら、お一人お一人の状況に合わせて、これならば就職できるだろうとつなげるような取り組みもさせていただいているところでございます。

人材育成に関して、障害者の職業能力開発学校は国が設置して全国でも幾つかしかないのですが、神奈川県にも1カ所ございまして、名前が神奈川障害者職業能力開発校です。実は神奈川の場合、国立県営になっていて、運営は神奈川県がやっているのです。ほかに国立国営のものもありますけれども、神奈川県の場合、国と県がうまく連携しているという一つの例です。

もう一つ、知的障害者を就労に向けるために、職業訓練法人神奈川能力開発障害者職業センターがございまして、これは実は第三セクターなのです。県、企業でつくっているセンターであって、そこで能力開発をしてから就職に向けているというようなことをやっています。

以上です。

○二神委員 ありがとうございます。

○山倉会長 まだ時間がありますので。

○畑野委員 経営者協会の畑野でございます。

非常にふわふわした質問になろうかと思いますが、御容赦いただきたいと思えます。

先ほど来、御説明をいただいております働き方改革に関連して、戦後最大と言われるような労働法関係の改正が行われるという触れ込みになっております。まだ国会に法案の提出もされていないのですか。多分、通常国会あたりには出てくるのだろうとは思いますが、そういった中で、今の企業経営者の立場で言うと、この先、どうなっていくのだろうというところがほとんど見えていないのです。例えば、今年の7月ぐらいでしたか。大和総研さんのほうの試算で長時間残業を減らしていくというような形をとると、8兆5,000億円の支払い人件費が減っていきますよと。要するに、GDPを8兆5,000億分は落としますというような試算が出たと思えます。これは正しいかどうかはわかりませんが、その後で、総理から出たのか、誰から出たのかわかりませんが、企業経営者はその8兆5,000億円を、残業を減らした分、ほかの賃金を上げたらどうといったような御提案があったやに見えます。

もう一つ考えなければいけないのは、ここに来まして、企業経営者の立場で言うと、非常に採用が難しくなってきたというか、人手不足という状況になってきております。先日もある方と、70~80人を使っているらっしゃる社長さんと話をしていたのですが、今年の9月以降も含めて全く人がとれない状態になってきているのだと。しがみつきとその方はおっしゃっていましたが、70歳を過ぎても残ってくれよという形で言うのだ



けれども、体調がというような形で、残っていただけない。そんなこんなを考えていくと、例えば8兆5,000億がどうかというところは別としまして、これは人を雇っていくよりも、機械に置きかえていくしかないのではないかと思っているというようなことをおっしゃっていました。1億円の投資をすると、5年ぐらいで5人分ぐらいの人件費と考えると回収するのだそうです。そのようなことも考えているといったような状態でありました。企業経営というか、お金の出し入れを含めまして、どうなっていくのかというところが非常に見えない状況で、先行きどうしていこうかという不安を持っている前提がございます。

以上を踏まえていただいて、働き方改革の改正といいますか、その法案を提出するに当たって、多分提出される厚生労働省としては、経済効果というのでしょうか、あるいは政策効果というのでしょうか、それをどうお考えなのか。例えば雇用労働者が増えると計算されているのか、あるいは、支払人件費が増えるのか減るのか、それがGDPに対してどんな影響を持ってくるのか。多分試算はされていると思うのですがけれども、なかなか見えてこないのです。この先の世の中がどうなるのかというところを見ていくに当たっては、マクロとミクロが違うのはわかっているのですがけれども、そういったところの概念をお持ちであれば、御説明をいただければと思います。できれば、神奈川県においてはどんな状態になってくるのかというようなところもお考えがあれば、お聞かせいただきたいと思います。

以上です。

○姉崎局長 ありがとうございます。

働き方改革の関連法案につきましては、労働基準法等、8つの法律を束ねて一括改正するという法律案になっていますけれども、この分ですと、来年の通常国会で議論をされるということでございます。

今の法律案要綱では、基本的には施行が2019年の4月からになって、成立がおくれた分、施行がずれるかもしれませんが、そういう前提で8つの法律を一括改正するということで進めていくということかと思えます。

その法律を改正したときに、雇用はどうなるのか、人件費がどうなるかという試算というのは、私も聞いておりませんが、ただ、政府全体としては、今、安倍総理のもとで、御承知のように新三本の矢というものがあって、GDPを600兆円にする、希望出生率1.8を実現する、介護離職ゼロという3本柱があります。ですので、GDP全体につきましては、今、550兆円ぐらいだと思いますけれども、600兆円を目指すことになっておりますので、少なくとも、この働き方改革関連法案によって、GDPに相当マイナスの影響が出るとは考えてはいない。仮にそうだとしても、それをリカバリーできるような別途の企業に対する生産性の向上の施策、先ほど人手不足を機械に置きかえるというのがありましたけれども、今、AIだとかIoTだとかと言われておりますが、そうしたことが、一時、すごく雇用を減らすということが言われていましたけれども、そうではなくて、人手不足なので、機械化することで人手不足を補うということで、うまく使っていければいいのかなと思います。そうしたことも推進をすることで、全体として景気が悪くならないように推進していくのではないかと

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 何かございますでしょうか。

○黒木委員 アマダホールディングスの黒木と申します。

いろいろ神奈川労働局の方々から御説明をいただきまして、非常にきめ細かくやられているなと思っております。

ただ、私の、いわゆる経営サイドからの発言をさせていただきますと、基本的に、今、非常に悩ましいのが、いわゆる長時間労働の是正及び有給休暇の取得率を上げるということで、これは神奈川労働局さんのほうからも御説明があったとおり、その方針に基づいて、うちも御協力させていただいて、具体的には、定時退社日を設けたり、強制シャットをしたり、有給の取得率、年間の休日を増やしたりということは、鋭意努力させていただいております。ただ、これはまた来年になるとベアだとかということで、安倍首相もまた3%と言われているということで、我々としましても、おそらく経営サイドから言うと、一時金の賞与でという感覚が強いと思うのです。経営サイドとして懸念しているのが、いわゆる固定費、費用が増える方向というか、要は、費用は増えてもいいのですが、費用対効果を見なければいけないということは常に念頭にございまして、今、御説明いただいたことを全てやれば最高だと思うのですが、これをやるためには、それ以上の利益を上げなければ、会社としてはなかなか厳しい状況に追い込まれるということでございます。

例えば、障害者の雇用率とか、これから徐々に上がっていきますけれども、次、3.3%とか上がってきたときに、いつまで上がるのというのが正直言ってありますし、そういった意味で、この辺を当然企業のCSRということでやっていくべきところはやっていかなければいけないと思っておりますが、長期的に見た場合に非常に不安感があるというところがございます。その辺もいろいろ考慮された上で、いわゆる数値というか、この辺を出していただければと思います。

少子高齢化ということで、いろいろ労働力不足ということで、先ほども畑野委員からお話がありましたけれども、人がとれない状況です。ただ、一方で、会社としては、とった以上はそこで費用が発生する。そのとった人を使って今以上の利益を上げなければいけないということがございますので、当然質も問われます。ですから、その辺との兼ね合いで非常に難しいところではあるのですが、これから神奈川労働局さんの御説明もいただきましたので、できる限り、その方向性というものは尊重しつつ、会社としてやるべきことをやっていきたいと思っております。

以上です。

○山倉会長 単純な質問でよろしいですか。無期転換ルールの取り組みのキャンペーンということがあって、具体的にどんなことが問い合わせとして今、あるのか。つまり、今後、これは3月にかけて出てくると思うのですが、どんなことが事業主とか、個々の労働側からあるのか。これは私も直面している問題があったものですから、解決できたのですが、

それで聞きたいことの一つです。

○河野指導課長 指導課の河野と申します。

私どもに寄せられている御相談なのですけれども、9月、10月あたりは圧倒的に事業主、それから、社会保険労務士の方からの制度に関する問い合わせが多くて、基本的なところから、無期転換を申し込まれたら断っていいのかとか、クーリングの問題ですとか、そういったことがございました。徐々に労働者の方からの相談も増えていまして、現実には自分は無期転換権がいつ発生するのかとか、そういったような御相談がございます。最近の特措法の関係で、定年後、60歳定年で65歳まで継続雇用で、有期雇用を繰り返して雇用する事業場が多いと思いますけれども、その後、その方たちにも無期転換権が発生するのかとか、有期雇用の方に定年を設けているけれども、定年といいますか、雇用の上限ということだと思えますけれども、その方たちはどうなるのかといったような御相談を多く受けております。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

ほかに何かございますでしょうか。

○松本委員 単純な質問なのですけれども、資料の基準-14なのですが、過労死等の労災補償状況で、脳・心臓疾患の労災補償状況ですけれども、請求件数が前年度比で35%減少しているということで、請求件数は年度によってばらつきがあるのはこの表を見ればわかるのですけれども、35%というのはいかにも減り方が激しいのですが、何か理由があったのでしょうか。

○久富労働基準部長 脳・心臓疾患については、最近、全国的に見ても減少傾向にございまして、なぜ減少しているのかは正直よく分かりません。分析しても、今、持っているデータでは分析し切れませんね。

○松本委員 分かりました。

もう一つ、精神障害の労災補償状況のほうなのですけれども、業種別では、支給決定件数は「医療・福祉」が最多と書いてあるのですけれども、もともとこういう業務に携わっている職場の方にこういうことが発生する状況が多いということなのですか。

○久富労働基準部長 精神障害については、基準-14の8ページをご覧くださいますと、業種別では、最も多いのが卸売、小売、運輸業となっておりますけれども、卸売、小売が多いのは母数が多いからだと思います。ここだけが特に仕事がきついとか、いじめが多く発生しているとか、そういったことではなくて、神奈川の場合には、全産業で最も多いのが卸売、小売業ですから、そういった意味で数が多くなってきているのだと思います。逆に言うと、運輸交通業、運輸郵便業というのは、そんなに労働者が多くない。それからすると、母数が少ない割には仕事がきついといった点で、精神障害の支給決定件数が多くなってきているのではないかなとは思っています。

○山倉会長 ほかにございますでしょうか。

○中島委員 時間がない中、済みません。中島と申します。よろしく申し上げます。

簡潔に言います。働き方改革というところが、今、すごく言葉がひとり歩きしているところがあると思っっているのですけれども、自分の勤めている企業の中でも、働き方改革は何をしたらいいのかということで、とりあえずは長時間労働を是正しましょうとか、過重労働を是正しましょうとか、そういったところから始まっているわけですし、でも、実際には働き方改革はそういうものではなくて、もっともっと深いものがあるのではないかと思っっているのです。

神奈川県で見ると、いろいろな産業があると思っっています。私のところは製造業なのですけれども、サービス業もあるでしょうし、農業でも、林業でも、いろいろなところがあると思っっているのですけれども、神奈川県で考える働き方を改革していくといったイメージをどのようにお持ちでいて、どういう方向で進んでいこうと思っっているかを教えてもらいたい。

先ほど説明いただいたものは、企業の中での管理を変えていこうとか、雇用の形態を変えていこうとか、そういったものは取り組みとしてわかるのですけれども、神奈川県全体としてどうしていこうかというところをイメージされているかというのを教えてもらえたらと思っっているのです。よろしくお願ひします。

○姉崎局長 働き方改革の関係につきましては、総理主導で、総理が議長になって働き方改革国民会議というものを昨年つくって、そのときに、総理からは9項目を検討してくださいという指示がありまして、それで、今年の3月に実行計画ができて、項目としては11項目になっております。世の中の的には、長時間労働の是正と同一労働同一賃金ということがすごくクローズアップされておりますけれども、先ほども説明がありましたが、病気の治療と仕事の両立ですとか、子育て・介護と仕事の両立ですとか、あるいは障害者、高齢者の雇用、それから、雇用吸収力の高い産業への労働力の移転ですとか、テレワークみたいな柔軟な働き方とか、すごくいろいろな項目がたくさんあります。

いろいろなたくさん項目があるのですけれども、先ほど法律事項以外のところ、取り組むところから取り組んでいくと申し上げましたけれども、現在の政府の方針としては、盛り込まれている施策は全部やる。多分、順位的には、労使の協議で、職場でそれなりに実態が進んでいるものというのは、労使の協議が進みやすいですから、そういうところから進んでいくということなのかもしれないのですけれども、神奈川としてどうするかというのは、今のところ3月に、実行計画ができて半年ぐらいですけれども、まだメニューが出そろっているわけでもございませんので、とりあえず、盛り込まれた施策は全部をやるということでやっておりまして、まだ神奈川局として、ここをすごく重点にやって、ここはもうちょっとやらなくてもいいのかなとか、そういうところはまだ考えておりません。これからいろいろな取り組みを進める中で、ここはさらに遅れているから、神奈川としてもっと重点を入れていこうとか、ここはもうかなり進んでいるので、少し省いてもいいのかなとか、そういうところをこれからメリハリをつけて施策として取り組んでいければいいかと思っっています。お答えになっていないかもしれませんが、そんなことで進めていきたいと思っっています。

○櫻庭委員 電機連合から参加している櫻庭と申します。今回初めての参加となります。

先ほどから、働き方の改革ということで、労働者側からなのですけれども、今、労使で、私のところもWGを進めておりますが、その中で労働者のほうにもかなりの不安がありまして、残業を短くしろと言われてまして、でも、仕事は減らない。そこを効率化でやっていけ、生産性はアップしろということで、どうやったらいいのだと労働者も戸惑っております。残業代も減ってしまうというところも一つの問題です。残業しないために仕事を終わらせるのに昼休みに少しやってしまうとか、持ち帰り、そういう傾向も出てきておりますので、短くする分、過密労働になる危険もあると思います。その辺もあわせて検討していきたいと思っております。

以上です。

○久富労働基準部長 働き方改革の中で長時間労働の是正を目標にしているのですけれども、そもそもアメリカは別ですが、ヨーロッパに比べると日本の労働時間はどうしても長いといった現状にあります。海外比較も含めて、労働時間だけを短くするのではなくて仕事の仕方、ノルマもノルマがどれぐらいが適当なのか、そのノルマをこなすにはどういう仕事の仕方をすればいいのかといった、仕事の仕方自体を変えなければいけないという意味での改革だと思っておりますので、単に労働時間だけを短くしろと申し上げるつもりはございません。

○櫻庭委員 そういうことなのですけれども、わりと労働者側にももうちょっと効率化ということを求めておられますので、会社とか、もっともっと上の仕組み、お客様との関係ですね。お客様のほうも納期に対する融通とか、社会全体として、もうちょっとそういうところ、神奈川として何か流れを、大きな仕組みを考えているところがあれば教えていただきたいと思っております。

○久富労働基準部長 これは神奈川というよりも日本全体で取り組んでいるのですけれども、先ほど建設業の関係で若干申し上げましたが、商慣行や雇用慣行、世の中全体、業界全体まで切り込んだ改革をやる。例えば公正取引委員会とか、中小企業庁などともタイアップした上で、請負関係の是正など、そういったところにも取り組んでいるところでございますので、労働者側にのみ負担を課すとか、そういった考えで進めているわけではございません。

○布川雇用環境・均等部長 今の関連なのですけれども、厚生労働省のほうで、今年度、働き方改革を推進する中でこれから力を入れていくこととして、中小企業・小規模事業者に対して働き方改革への取り組みを促していくこととしています。その理由としては、雇用者の7割が、中小・小規模事業者に雇われている方たちであり、そこを進めていかなければとなかなか働き方は変わらないであろうということで、これから中小企業や小規模事業者に対しての働きかけに重点を置いていくことになっております。

働き方改革は、今までのように男性だけが働いているわけではなく、家庭責任を抱えている女性ですとか、あるいは体力的な面で配慮が必要な高齢者の方など、いろいろな方が

働けるような職場環境の整備を進めていきましょと、労働時間的な整備だけではなく、ダイバーシティといいますか、多様な労働者が働ける環境を作っていきましょというの、一つの目的ではないかと思っております。

労働者だけに効率性を求めるというのではなく、できるだけ生産性を上げるために、企業側が設備投資をするなどして生産性をアップした事業主に対しての助成金制度なども労働局のほうで用意されているところです。そういったものを活用しつつ、労働生産性アップのための設備投資などを進めていただけるように、労働行政として取り組んでおります。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

活発な議論で、私も働き方改革って何なのだろうかと、経営学者として考えることですが、それが一番、今後私の課題ともしたいと思います。

それでは、時間になりましたので、本日は御議論、ありがとうございました。

事務局から連絡があります。よろしくお願ひします。

○古屋企画官 どうもありがとうございました。

それでは、次回は3月の上旬ごろに、平成30年度の行政運営方針案を中心に御審議をいただく予定としております。年内には、また日程調整をさせていただきますので、御協力をよろしくお願ひいたします。

○山倉会長 それでは、本日用意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。

なお、本日の議事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。よろしくお願ひします。

本日は、御協力ありがとうございました。

○古屋企画官 山倉会長、委員の皆様、誠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。