

# 平成30年度第1回宮城地方労働審議会

日 時 平成30年11月2日（金曜日）  
午後3時00分～午後5時00分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

## 平成30年度第1回宮城地方労働審議会議事録

### 1 日 時

平成30年11月2日（金）午後3時00分～午後5時00分

### 2 場 所

仙台第四合同庁舎2階共用会議室（仙台市宮城野区鉄砲町1番地）

### 3 出 席 者

#### 【委員】

公益代表 鴨池委員、砂金委員、門委員、高木委員、嵩委員、藤本委員

労働者代表 阿部委員、伊藤（貢）委員、加島委員、今委員、富永委員

使用者代表 今野（彩）委員、今野（薫）委員、佐藤委員、西村委員、  
星委員

#### 【事務局】

代田局長、藤本総務部長、星野雇用環境・均等室長、竹本労働基準部長、田中職業安定部長、齋藤総務調整官、山川総務課長、伊藤総務企画官、大町労働保険徴収課長、荒井雇用環境改善・均等推進監理官、神田監督課長、高橋賃金室長、田村健康安全課長、佐々木労災補償課長、大浦職業安定課長、小山職業対策課長、及川訓練室長、立花需給調整事業課長

### 4 議 題

- （1）議事録署名委員の指名について
- （2）家内労働部会委員の指名について
- （3）平成30年度宮城労働局における労働行政の推進状況（中間とりまとめ報告）について

## 1. 開 会

### ○事務局 高橋補佐

本日は、大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。審議会の事務局を務めます、雇用環境・均等室の高橋と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

開会に先立ちまして、事務局より2点、ご案内を申し上げます。まず、1点目、本日の審議会資料ですが、皆様のお手元に、審議会次第、出席者名簿、審議会説明用資料として資料No.1から7をお配りしております。その他、参考資料としてリーフレット等をご用意させていただきました。皆様、資料などのご確認をお願いいたします。

なお、本日お配りしました資料が多数ございますので、よろしければ審議会終了後に事務局のほうでお預かりいたしまして、後ほどご郵送させていただこうと思っております。お帰りの際に事務局へお申し付けください。よろしくお願いいたします。

ご案内の2点目です。本審議会につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第6条により、原則として審議内容を公開すると定められております。つきましては、事務局で議事録を作成し、ホームページに掲載を予定しておりますので、皆様御承知おき願います。

それでは、時間となりましたので、議事の進行につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第4条により、会長にお願いをいたします。鴨池会長よろしくようお願いいたします。

### ○鴨池会長

皆様、お忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございます。会長の鴨池でございます。

それでは、ただいまから平成30年度第1回宮城地方労働審議会を開催いたします。

まず初めに事務局から委員の皆様のご紹介をお願いいたします。

### ○事務局 高橋補佐

事務局です。本日ご出席の委員の皆様をご紹介いたします。皆様、着席のまま結構でございます。お手元の出席者名簿の順にご紹介させていただきます。

まずは、公益代表委員の会長の鴨池委員です。

砂金委員です。

門委員です。神原委員のご後任として、平成30年8月より新たに就任いただいております。

高木委員です。

嵩委員です。

藤本委員です。

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

阿部委員です。

伊藤貢委員です。

伊藤利花委員は、本日欠席でございます。

加島委員です。

今委員です。

富永委員です。

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。

大内委員は、本日欠席でございますが、及川委員のご後任として、平成30年8月より新たに就任いただいております。

今野彩子委員です。

今野薫委員です。

佐藤委員です。

西村委員です。

星委員です。渡邊委員のご後任として平成30年8月より新たにご就任いただいております。

続きまして、宮城労働局職員をご紹介します。前列の職員のみご紹介させていただきます。

宮城労働局長の代田でございます。

総務部長の藤本でございます。

雇用環境・均等室長の星野でございます。

労働基準部長の竹本でございます。

職業安定部長の田中でございます。

以上、本日のご出席者をご紹介します。

○鴨池会長

ありがとうございました。続きまして、事務局から定足数の確認をお願いします。

○事務局 高橋補佐

本日、全委員18名中16名、3分の2以上のご出席をいただいております。

また、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3分の1以上ご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本会議は有効に成立していることをご報告申し上げます。

以上です。

○鴨池会長

ありがとうございました。

## 2. 宮城労働局長挨拶

○鴨池会長

それでは、議事に入ります前に、宮城労働局長よりご挨拶をいただきます。よろしく願いいたします。

○代田宮城労働局長

改めまして、この7月に宮城労働局長に着任いたしました代田でございます。

本日は大変お忙しいところ、ご出席を賜りまして誠にありがとうございます。何人かの委員の方とはご挨拶をさせていただいておりますけれども、多くの方は初めてでございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

委員の皆様におかれましては、平素より私ども労働行政の推進につきまして、格別のご理解、ご協力を賜り、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

当局の業務につきましては、今年3月に本審議会におきまして御議論を賜り、策定いたしました行政運営方針に従いまして、職場における適正な労働条件と働き手の健康・安全の確保、また、雇用の促進と職業の安定、雇用環境の整備、雇用均等の推進、こうした各分野につきまして施策の推進に取り組んでいるところでございます。

本日の審議会におきましては、この行政運営方針に掲げております最重点施策、重点施策につきまして、今年度の上半期の主な取組状況、内容についてご説明をさせていただきたいと考えてございます。

今年度後半の業務運営につきまして、私ども、出来る限り力を発揮することができればと思っておりますので、委員の皆様それぞれのお立場、あるいはお考え、視点から忌憚のないご意見を、是非ともよろしくお願い申し上げます。

本年度はご承知のとおり、働き方改革の推進が政府を挙げての課題でございます。この背景には、少子高齢化により労働力人口が減少し、県内におきましても、人手不足等々の状況が既に生じております。現在、我が国の人口は1億人を超えておりますけれども、2065年には9,000万人を割り込み、また、高齢化率も38%台になるという推計もされております。我が国が発展をしていくためには、働きたいと思われる方に活躍をいただけるよう、また多くの人に働きたいと思っただけのような環境を整備していきたいと考えてございます。

後ほど、働き方改革の内容についても、ご説明をさせていただきますが、基本的には働くことについての制約をできるだけ無くして活躍できるように、また、様々な働き方の中で、不合理と言われるような状況が無いようにしていくことが、

基本であろうと考えてございます。そうした中で、働きがいをもって、そして成果を上げていただき、それによって経済が成長し、そしてまたそれが分配へと、こうした循環になってくることが期待されるのではないかと考えてございます。

この働き方改革関連法については、多くのところが来年4月以降、順次施行されるということになっておりますが、働き方改革関連法という、あるいは「働き方改革」という言葉は知っているけれども、具体的な事はまだ良く分からないという声も、残念ながら正直耳にする状況でございます。この趣旨について、多くの方々に理解され、そしてそうした状況がきちんと浸透できるよう、我々が全力を挙げて取り組んでまいりたいと考えているところでございます。その意味でも、私ども各種施策を行っておりますが、全体として働く方にとって、そしてそれが事業者の方にとって、良い循環をもたらすことが出来ればと考えております。

各委員の皆様におかれましては、引き続きご理解、ご協力を賜り、本日の御議論をよろしくお願い申し上げます。また、私どもとしても出来る限りのことをしていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○鴨池会長

どうもありがとうございました。

### 3. 議 題

#### (1) 議事録署名委員の指名について

○鴨池会長

それでは、これより議事に移ります。

最初に、第1番目の審議事項、議事録署名者の指名をさせていただきます。労働者側は加島委員、使用者側は星委員にお願いしたいと思っております。加島委員、星委員、よろしくお願いいたします。

#### (2) 家内労働部会委員の指名について

○鴨池会長

それでは、2番目の審議事項、家内労働部会の委員指名に関してお諮りいたします。

家内労働部会は、当審議会に置かれている部会ですが、部会の設置目的や運営等について、ご存じでない委員の方もいらっしゃると思っておりますので、議題の委員の指名の点も含め、事務局からご説明をお願いしたいと思います。

○高橋賃金室長

労働基準部賃金室長の高橋と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本審議会と家内労働部会との関係を説明する資料としまして、資料番号3をご

覧ください。1 ページ目には、本審議会と家内労働関係の二つの部会との関係を記載し、裏面には関係法令や規程の抜粋を載せております。

裏面をご覧くださいまして、組織的なことをご説明いたしますと、家内労働部会の設置に関する規定につきましては、地方労働審議会令の第6条第1項で、「審議会はその定めるところにより、部会を置くことができる」とされております。

当労働局では、宮城地方労働審議会運営規程の第9条にて、家内労働部会を設置しております。その運営方法に関しては、宮城地方労働審議会家内労働部会運営規程によっているところです。この運営規程の第2条では、部会は家内労働者代表及び委託者、「委託者」というのは業務を委託する側の方のようですが、その代表者、公益代表の各3名の計9名の構成となっております。その中で選出された部会長が運営するという組織になっております。部会の設置は、平成13年に労働局になりましたけれども、それ以前の労働基準局時代にまで遡っております。

表の1ページに戻りまして、この本審議会に同じく設置されております2つの部会のうち、下の右側に最低工賃専門部会と書いてありますが、そちらの最低工賃専門部会では、最低工賃の決定・改正に関する事項をご審議していただいておりますが、この議題となっております、左側の家内労働部会では、家内労働に関するそれ以外の事項、具体的には家内労働の実情などを踏まえた最低工賃の新設や改正に関する計画のご審議、また、計画に基づく実施状況などをご審議いただいております。工賃に関する計画などをご審議いただくこととなりますので、毎年の審議ではなく、直前は平成27年度に開催しております、計画の単位に合わせて概ね3年に一度開催してご審議いただいております。来年度は新しい3カ年計画が始まることから、家内労働部会の審議が必要となるところでございます。

なお、参考までですが、労働局で実施しました昨年の調査によりますと、年々減少してはおりますが、全国には11万人ほど、県内には1,300名ほどの家内労働者がいらっしゃいます。そのうち、宮城では現在、電気機械器具製造業でのシールド線加工の工程や、男子服・婦人服製造業での縫製の工程の2種類の最低工賃が定められておりますが、適用されている家内労働者は、電気が100名弱、縫製は160名ほどとなっております。

家内労働部会の運営のほうに戻りますが、裏面にある、地方労働審議会令の第6条第2項で、部会に属する委員、臨時委員は、会長が指名することとされております。この委員というのは、本審議会の委員のことでありまして、従来、部会の委員の一員として本審議会の公益代表の委員のうちからお一人を、会長にご指名いただいております。臨時委員は、本審議会委員以外から指名される方々とな

り、労使各団体からの推薦による方々や、公益を代表する方となっております。

なお、宮城地方労働審議会運営規程の第10条第1項で、「部会長が委員である部会」が、「その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする」とされております。

以上、家内労働部会についてご説明申し上げましたが、部会の開催に当たり、本審議会委員より家内労働部会委員をご指名いただきたく、ご審議願います。

以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

家内労働部会の委員の指名につきまして、事務局よりご説明がありましたが、部会の運営に当たる委員として、従来、本審議会委員より委員を指名してきた経緯があることを考慮いたしまして、部会の委員を指名したいと思います。

前回は家内労働部会の委員として審議に加わっていただきました嵩委員を指名したいと思いますのですが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

よろしいでしょうか。

嵩委員、よろしく願いいたします。

また、その他の部会の臨時委員の指名は、私が事務局との間で調整し、指名を行うこととしてよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

ありがとうございました。

それでは、ご了承いただきましたので、臨時委員の指名は私に一任いただきまして、今後、家内労働部会を開催させていただく事とします。

(3) 平成30年度宮城労働局における労働行政の推進状況(中間とりまとめ報告)について

○鴨池会長

それでは、第3番目の審議事項、「平成30年度宮城労働局における労働行政の推進状況について」、労働局から説明をお願いいたします。

なお、質問、ご意見等は、全ての説明が終わった後で、まとめてお願いしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、雇用環境・均等室長、概要説明をお願いいたします。

○星野雇用環境・均等室長

それでは、当局の本年度の施策について、各部の説明に入る前に、当局で特に力を入れている施策について、全体像を簡単に説明させていただきたいと存じます。お手元の資料No.4、「平成30年度宮城労働局における労働行政の推進状



況」を、ご覧ください。

こちらの3ページ、4ページに、「最重点施策」、また、これに準じた「重点施策」が記載されております。3ページ左の上になりますが、先ほど局長の挨拶にもございましたとおり、「働き方改革関連法」が現政権におきましても大変重要な施策となっております。来年4月からの本格的な施行に向けて、現在、その内容の周知に力を入れて取り組んでいるところでございます。

では、どんなものが今回変わったのか、簡単に紹介させていただきたいと思います。今回、労働基準法など関連する8本の法令を束ねて、特に労働時間法制を中心に改正があったところでございます。資料No.6の参考資料をご覧ください。

なお、資料No.7の「働き方改革」の参考資料がございますけれども、こちらは私どもがセミナー等で使用している説明資料となっております。こちらに比較的詳しく書いてございますので、お時間等ございましたらご覧いただければと思います。

それでは、資料No.6の参考資料でございますけれども、一番上の段の労働基準法関係でございます。今回の労働基準法の改正は、戦後70年ぶりの大改正と言われておりますけれども、初めて罰則付きで時間外の上限規制が設けられております。臨時的な特別の事情がある場合を除いて、あるいは自動車運転、建設業、医師の業務など一部の業種、職種での例外規定というのも設けられておりますが、基本的に残業時間の上限は、原則として月45時間、年360時間と定められております。

右側の欄に、施行日というピンクの欄がございますけれども、AからDまでの記載がございます。Aは来年4月1日から、Dは平成35年4月1日施行ということで、来年4月から順次施行されます。このうち時間外労働の規制につきましては、大企業は来年4月から、また、中小企業は平成32年4月から施行となっております。これに関連して、いわゆる36協定という労使協定の様式も新様式となります。この新様式には、新たに上限を遵守するためのチェック欄というものも設けられており、この欄にチェックがございませんと、有効な協定書として監督署で受理されないというような様式の変更もございます。

次に2つ目ですが、時間外労働の割増賃金率の引上げがございました。これにつきましては、法定労働時間を超えますと割増率は25%と定められておりますが、さらに月60時間を超えた場合の割増率は50%ということになります。既に大企業については適用がございましたが、今後は中小企業への猶予措置を廃止し、平成35年4月1日から、大企業同様に割増率が50%になります。

3つ目、年次有給休暇の確実付与義務というのがございます。これは、付与日数が10日以上労働者に対して、毎年5日分を使用者が時季指定で付与することが義務化されるというものです。大企業、中小企業ともに来年4月1日から施

行されます。日本の場合、年次有給休暇は労働者の権利として、労働者の請求により取得可能という形になっておりますが、取得率は大体50%程度で推移しており、取得しない方は本当に取得しないので、年休の取得促進が、これにより期待されるところです。

続きまして4つ目、労働時間の状況の把握義務というのがございます。長時間労働について、マスコミ等でも様々な報道がされておりますが、健康管理の観点から労働安全衛生法が改正されまして、従前、労働時間の把握が必要なかった管理監督者ですとか、裁量労働制適用者の方も含めて、労働時間を把握する義務付けが、中小企業も含めて来年4月1日から施行されます。一般の従業員と同様にタイムカードなどにより把握していただいて、これらを帳簿等に記載し、管理していただく必要があります。

次のページ、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」をご覧ください。こちらは、今般新たに短時間労働者及び有期雇用労働者の、雇用管理の改善等に関する法律というのができました。これは何かと申しますと、現行のパート労働法に短時間労働者に対する保護規定が設けられておりますが、この対象者が広がりまして、これに有期雇用労働者も加えた形になっております。こうしたパート労働者、有期雇用労働者は昨今増加しておりますが、これらの方と正社員との均等・均衡待遇につきまして義務化され、その施行が大企業は平成32年4月から、また、中小企業は平成33年4月から順次施行されます。どのような待遇差が不合理であり、また不合理ではないのか、現在本省の審議会でガイドライン案が検討されており、今後示される予定となっております。このガイドラインが示されましたら、その周知に努めてまいりたいと考えております。

概要説明のほうに戻りまして、資料No.4をご覧ください。

次に、左側下、「多様な働き手の参画と魅力ある雇用機会の創出」の欄でございます。「治療と仕事の両立」についてですが、近年、ガン等の病気が増えており、そうした病気を抱えながら就労している方、あるいはこれから就労しようとしている方の、治療と仕事の両立支援や、その方策を検討していくことが大変重要となっております。

また、その下になりますけれども、女性労働者も増えているというところで、女性活躍推進法の確実な履行ということも重要な課題となっております。

また、右側上、「転職・再就職の支援、人材養成・確保」についてですが、景気の安定を反映いたしまして、当県もそうですが、全国的に人手不足の状況にございます。特に一部の業種につきましては、有効求人倍率も相当高くなっている業種もございまして、求職者と求人者のマッチングの推進や人材確保の推進を図っているところです。

また、右側下、「障害者等の活躍促進」についてですが、障害者雇用につつま

して、事業者の皆様方の一層のご理解をいただきながら、一人でも多く雇用が増えていくよう努力しているところでございます。

次に、4ページをご覧ください。4ページは重点施策になっております。左側の上、「労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり」についてですが、引き続き労働災害防止対策を推進していくことが重要となっておりますが、最近の県内の労働災害発生状況を見ますと、とりわけあつてはならない死亡災害など、重篤な災害が続いておりまして、死亡災害撲滅に向けた緊急要請等を実施している状況となっております。

なお、震災復興関連工事への対策につきましては、相互連携と情報共有を強化するため、従来を改め、協議会を統合しております。

次に、左側の下、「最低賃金の適切な運営等」についてですが、後ほど、本年度における改定状況について説明をさせていただきますが、全国的にも最賃額が相当引き上げられている中、違反が生じないようにPRも重要でございます。その取組状況などについて、後ほど説明させていただきます。

次に、右側の上、「職業紹介業務の充実強化による効果的マッチングの推進」についてですが、求職者担当者制の導入による、求職者支援などにも力を入れております。また、求人票の記載内容と実態が異なることがあった場合に、求職者から不満が出る場合もございますけれども、求人票の正確性をいかに担保していくかというのが課題でございます。著しく異なっているような場合には是正指導など、さまざまな対応を実施しているところでございます。

また、右側の中段、「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」についてですが、派遣関係につきまして、派遣事業者等への指導監督の実施、改正派遣法の周知等を行っているところでございます。

最後に、右側の下、「総合労働行政機関としての機能の発揮」についてですが、総合労働行政機関として機能が発揮できるよう、働き方改革の周知を初め、ワンストップで労働相談が受け付けられるように総合労働相談も実施し、連携した対策ができるように進めているところでございます。

以上、簡単に、最重点施策、重点施策の概要の全体について説明させていただきました。詳細につきましてはこの後、職場における適正な労働条件と働く人の健康・安全の確保、次いで雇用の促進と職業の安定、最後に雇用環境の整備、雇用均等の推進の順に、説明をさせていただきます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

次に、労働基準部長、ご説明をお願いいたします。

○竹本労働基準部長

竹本です。それでは、よろしくをお願いいたします。

資料No.4の6ページをご覧ください。

長時間労働の是正は、働き方改革の最重点施策の一つであり、労働者やその家族から寄せられました各種情報より、時間外労働が1カ月当たり80時間を超えているとの情報に対して、労働基準監督署を中心に、適正な指導を迅速に行うことを心がけて頑張っておりまいりました。本年4月から9月までの実績としましては、209事業場に対して監督を実施しておりますが、残念ながらそのうち違反が166事業場あり、違反率は79.4%でございました。ここに違反の内訳も記載されておりますが、なかなかその違反率が下がらないので、やはり監督指導を継続的に、しっかり行わなければいけないと考えているところでございます。監督実施事業場数について昨年と比較しますと、先ほど申し上げたとおり、209事業場に対して、167事業場でございましたので、本年度は25%増で監督指導を頑張っております。これはやはり過労死防止という最重点課題に対して、当局が一層の重点化を図った結果であると、ご理解いただければ幸いです。この100時間と80時間というのは、この改正労基法の、一番大事な上限規制の話にもつながります。1カ月の時間外労働と休日労働、両方合わせて100時間未満というのが大原則で、あと2カ月平均、3カ月平均、4カ月平均、5カ月平均、6カ月平均、いずれも80時間以下にするというのが今回の上限規制のポイントで、これに違反すると罰則が付くということでございます。この100時間と80時間というのは、昨年来マスコミや、新聞等で報道されておりました、過労死ラインの時間数でもございます。過労死を防ぐという観点では、これからも労働者の相談や、過労死等に関しての労災請求など、様々な情報に対して速やかに監督指導を実施してまいります。

次に周知についてですが、ただ監督だけを行うというのではなく、やはり広報活動や啓蒙活動も必要でありまして、監督も重点的に行うということは当然ですが、来月は過労死等防止啓発月間になっており、この月間につきましては、別添資料の中に様々なリーフレットを入れさせていただきましたので、後ほどご覧いただければと思います。その一部ご紹介させていただきますと、11月4日に過重労働解消相談ダイヤルを実施し、この庁舎で9時から5時まで、無料相談を実施いたします。その無料相談で得た情報については、速やかに監督指導で対応していく所存でございます。キャンペーンに関しましては、東北本線に中吊り広告も出しておりますので、是非ご覧いただければと思っております。

次に⑥に記載のある「過労死等防止対策推進シンポジウム」ですが、これは、過労死等防止対策推進法に基づく啓蒙活動として取り組んできておりますが、例年土曜日に実施していたところを、今年からは平日の開催となっております、地元の弁護士の方や東北希望の会の方に企画していただき、過労死防止のための意見発表やパネルディスカッションを実施するというところでございますので、も

しお時間がございましたら、是非ご出席を賜ればと思います。

次に、資料7ページをご覧ください。まずは1つ目ですが、先ほどの監督に加えて、やはり指導・支援がとても大事だということで、これは今年の私どもの一番の目玉と申しますか、4月から監督署に労働時間相談・支援コーナーというものを設けました。そこに監督官と非常勤職員がチームとして、様々な中小企業の相談に応じるということで取り組んでおります。過去の審議会でもご議論いただき、適正な36協定の手続が踏まれていないとか、そもそも労働組合がない会社の36協定というのはいかななものか、などのご質問等がありましたが、それらに応える意味でも、より丁寧な支援体制を整えたということで、ご理解いただければと考えております。次に2つめの事業主団体等との連携ですが、あらゆる事業主団体の方にご協力いただきまして、セミナーを開催しました。先ほど雇用環境・均等室長の説明にもありましたように、働き方改革関連法案、特に労働時間法制や健康管理を中心にしながら、あらゆる機会を捉えてセミナーを開催いたしました。今も進行中でございますが、監督署を中心に開催しており、ここには9月末時点での実績を記載しておりますが、109回、延べ7,781名の方に参加いただきました。これにつきましても引き続き継続していきたいと考えております。

次の資料8ページ、「過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策の推進について」をご覧ください。先ほど、労働時間関係のことを申し上げましたが、労働時間だけでは過労死の防止は十分ではありませんので、過重労働による健康障害防止対策について、一生懸命取り組んでいるところでございます。改正労働安全衛生法では、労働時間の管理が法律に盛り込まれており、これは、先ほども雇用環境・均等室長から説明がありましたように、繰り返しになりますが、とても大事ですので、もう一度お聞きいただければと思います。労働時間の管理は、労働基準法ではなく、今度は健康管理を重点とし、労働安全衛生法に新たに明記されたものです。労働基準法で今まで行ってきましたのは、未払い賃金がないようにとか、適正な残業手当を支払うようにとか、賃金の支払いの観点での指針でしたが、今度は本格的に働く皆さんの健康を守るという観点により、やはり労働安全衛生法に盛り込むのが適切だということで、今回新たに労働時間の把握というのが設けられました。あらゆる労働者を把握するというところでございますので、この辺についてはご留意いただきまして、施行について猶予措置はありませんので、来年の4月1日から施行になります。ここはご注意くださいと思っております。同時に、産業医や産業保健機能が強化されたことに伴い、様々な新しい情報が盛り込まれ、改正が行われております。そこで、私どもとしては、やはり医師が絡む話ですので医師会の協力が不可欠であると考えておりますし、仙台市には仙台地区を中心に、熱心に産業保健活動に取り組んでいる産業医や企業の人

事労務責任者等で構成されている、仙台産業医学推進協議会というのがございますので、医師会や仙台産業医学推進協議会に対する説明会等を実施し、協力を得られるように努力しているところでございます。様々な周知に関しましては、先ほどと同じように、労基法等周知にあわせて同じような形であらゆる機会を捉えて実施しております。

次に資料8 ページ右の「治療と仕事の両立」をご覧ください。現在勤労者の3人に1人は何らかの疾患を抱え、仕事をするという方が多いということで、宮城県としまして昨年両立支援チームというのを作り、このことをご報告していたと思います。それにつきまして、本年度も労働局を挙げて、安定部と基準部が一緒になってこのチームの充実を図り、共催により会議も開催いたしました。これにつきましては、労使の関係委員の方にもご協力をいただきまして、ありがとうございました。そこで、今年のポイントとしましては、政令指定都市である仙台市にも参画いただき、より充実しており、具体的な取組としては、ここにご案内しましたように、事業主セミナーを来年1月17日に開催いたします。是非、労務担当の方にはご参加いただければと思っております。

次に資料9 ページをご覧ください。

9 ページは、昨年もご紹介しましたが、二次健康診断等給付制度の利用促進ということでございます。右下の有所見率のグラフですが、これも昨年ご説明をしておりますが、今年の結果も余り芳しくなく、57.3%の方が、一次健康診断、定期健康診断時において、血圧とか血糖値で何らかの異常値が出ており、その数字が年々高くなっているということでございます。資料には記載されておられません。この宮城県の57%というのは、全国と比較しますと悪いほうから11番目ぐらいでございます。全国平均は54.1%でございます。これも蛇足にはなりますが、沖縄が一番悪く64.7%、東北では青森が62.2%ということで、一番よいところは三重県で48%ぐらいだったと思います。余談になりますが、右の2段目のグラフにありますように、有所見の中で血中脂質、血圧、血糖値、BMIということで、この4つに異常がある場合は二次健康診断等給付を受けられるという制度を昨年皆様にもご紹介したと思っておりますが、これがやはり脳・心臓疾患と関連性が深い異常値でございますので、これらの異常所見の割合を下げることが、脳・心臓疾患の予防につながると考えております。その為にも、当局においてはこの4項目に異常所見がある場合に無料で検査が実施できる「二次健康診断等給付制度」の利用促進を、重点的に取り組んでおり、今年4月からは医師会にもご協力をいただきまして、あらゆる機会を通じて周知、利用勧奨を行ってまいりました。その結果、今年の8月現在で昨年同時期と比較し、18.9%請求が増えております。10月末の速報値ですと26.3%ぐらい増えておりますので、周知の結果が出ているのではないかと考えております。今後も引き

続き、二次健康診断等給付制度につきまして、普及促進に努めてまいります。

次に右下のグラフについてですが、宮城県における脳・心臓疾患の労災請求の関係でございます。ちょっと見にくいグラフで大変恐縮ですが、精神障害の労災請求の方が最近の高止まりになっておりまして、大体40件前後の請求があります。脳・心臓疾患の労災請求については、大体20件台の請求となっております。脳・心臓疾患の件数については、多少なりとも過重労働防止対策が効いているというふうに考えたいんですが、請求件数が下がっております。全国的には昨年度の脳・心臓疾患の請求は840件、精神障害の請求については件数が増え、1,732件となっております。

次に、メンタルヘルス対策についてですが、これも昨年と同じ説明になるかと思いますが、ストレスチェックをきちんと実施していただくということで、50人以上の事業場に対してはストレスチェックの実施が義務化されております。昨年の実施率は87%ぐらいだったと思いますが、今年9月末時点での実施率は90.6%ということで、若干ですが増加しております。もちろん目標としては100%の実施を目指しており、あらゆる機会を捉え、ストレスチェックの実施について周知、指導を行い、メンタルヘルス対策を更に進めてまいりたいと考えております。

次に、資料10ページをご覧ください。

先ほど雇用環境・均等室長から説明がありましたが、管内での死亡災害が増えておりまして、これが一番緊急の課題だと考えております。職場で働く人の安全確保は、働き方改革の前提であり、死亡災害の発生に対し歯止めを掛けることが極めて重要です。死亡災害の増加の原因は何かと言いますと、やはり労働安全衛生法の遵守とか、安全教育とか基本的なところが欠けていることです。そこで、宮城労働局では10月5日に「職場における死亡災害撲滅に向けた緊急要請」を、災防団体、公共工事発注機関、関係団体に対して実施し、業界団体にはその活動を主導し、傘下事業場の自主的活動を促すための、職場内総点検を依頼しております。各監督署では災防団体等との連携したパトロールを11月末までの期間に集中的に実施し、この期間は必ずゼロ災でいこうという覚悟で取り組んで欲しいと依頼しております。

次に、資料11ページをご覧ください。

宮城と言えばやはり復旧・復興工事の関係ですが、これまでの6年間、復旧・復興工事のゼロ災運動に、発注機関が個別に取り組んでおりましたが、今般、このゼロ災の火は消してはいけないという考えのもと、発注機関との会議を統合し、ゼロ災推進連絡会議というのを新たに設置しました。具体的には気仙沼地区を中心とした、復旧・復興工事の災害防止に集中して取り組んでいこうということです。今年の10月23日にこの会議が発足しまして、具体的には、今後12月中

には合同でパトロールの実施を考えております。次年度以降は、早い時期に協議会を設けまして、研修会やセミナーを実施していく方向で考えております。先月の30日は、石巻地区で局長も出席いたしまして、ゼロ災運動の火を消さないという趣旨と働き方改革の推進を目的とし、建設業のセミナーを開催しました。このようなセミナーや勉強会を、今後はこの協議会を通じて実施していきたいと考えております。

次に外国人労働者の対応ですが、今国会で審議されると思いますが、人手不足の関係で、今後、外国人労働者が増えていくと思われまます。県内ですと食料品製造業が一番多いということで、建設業の3倍位の外国人労働者がいるそうです。外国人労働者の労働災害の課題については、以前から着目しておりましたが、今年は外国人労働者問題という大きな観点も含めて、ハローワーク、監督署と一緒に合同で、6月の啓発月間に、調査、パトロールを実施しております。このような動きを労働局が一体となり外国人労働者問題に対して取り組むという所存でございます。

次に資料の12ページをご覧ください。

これはご報告になりますが、平成30年度の最低賃金につきましては、7月に最低賃金審議会で議論をいただきまして、4日間、専門部会の公労使の先生方により、ご審議をいただいた結果、改定額は26円の引上げとなり、時間額798円になっております。審議会の先生方には本当にご苦勞をお掛けしまして、ありがとうございました。最低賃金の伸び率は毎年伸びておりまして、参考までに、全国的には宮城は29位でございます。当然ですが、東京都が一番高く985円、一番下が鹿児島761円でございます。現在も最低賃金の周知を実施しておりますが、右の欄に周知項目を書いてございまして、参考までに1つだけご紹介しますと、今年はFMラジオに参加させていただきまして、職員が一生懸命PRをさせていただきました。最低賃金改正の周知については、地下鉄にステッカーの掲示を行いましたので、皆様もご覧になられたかと思いますが、あらゆる周知を一生懸命実施しております。今後は県と調整して、むすび丸を使ったパンフレットやポスター等の作成を考えております。また、1月、2月には集中して、最低賃金の履行確保のための監督というものを実施しておりまして、これも3月に皆様へご報告させていただきましたが、249件の事業場のうち、最低賃金の違反率は12.9%、一昨年と比較すると2ポイントぐらい下がっております。今年はどういう結果になるかわかりませんが、最低賃金の違反が多い業種や規模を選び、集中して効果的な最低賃金の履行確保のための監督を実施してまいり所存でございます。最後に、特定最低賃金のほうは10月に決まりましたのでここに記載されておりましたが、ご報告だけしたいと思います。鉄鋼業が898円、電子部品とデバイスが841円、自動車小売業が865円ということで、公労使



の先生方の全会一致で決定し、12月20日の発効の予定になっております。私からの説明は、以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

次に、職業安定部長、よろしくお願いいたします。

○田中職業安定部長

田中でございます。どうぞよろしくお願いいたします。資料の14ページをご覧ください。最重点施策であります、「転職・再就職の支援、人材養成・確保」の1点目として、「人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進」の1つ目の項目、「人材確保対策の推進」についてご説明をいたします。

当局では、特に人材不足が深刻化している福祉分野、建設分野、警備業、運輸業を人手不足分野として設定し、重点的に支援を行うため、「人材総合支援コーナー」を平成29年度からハローワーク仙台に設置しております。効果的なマッチングを行うため、求職者・求人者双方の支援を実施するとともに、業界団体や関係機関等との連携を強化し、イベントの共催など、様々な取り組みを実施しているところでございます。

次に2点目「人材総合支援コーナーでの支援」についてご説明いたします。

初めに、求職者の確保についてですが、人手不足分野を希望する方が少ないという状況にありますことから、新たな求職者を確保する必要があり、ハローワーク仙台では求職者全員にアンケートを実施して、対象分野に対する興味を把握し、潜在求職者の掘り起こしを行い、さらには職種転換なども促しているところでございます。

次に、コーナーでの支援についてご説明をいたします。求職者の支援としましては、担当者を決めた予約制による相談を実施しております。内容としましては、求職者個々の希望に合った求人情報提供と応募勧奨、知識や資格を取得するための職業訓練のあっせん、応募書類の作成支援や面接を受ける際のアドバイスを実施しているところでございます。求人者支援としましては、応募したくなる求人票の作成支援や求人条件についての改善提案、求人票の補足情報の提供、ミニ相談会の実施、登録求職者への応募勧奨、魅力ある職場づくりを支援する雇用管理改善提案などを実施しているところでございます。

次に、イベントの実施でございます。企業のPRの場であり、ミニ相談会や事業所見学会、積極的なマッチングの場としての就職面接会等を開催しているところでございます。

次に、業界団体、自治体、関係機関との連携でございます。取り組みの推進には、業界団体、自治体、関係機関との連携が必要不可欠となっております。今年度においては既に、みやぎ人材確保対策推進協議会を開催しておりまして、各業

界団体、関係機関と連携強化を確認しているところでございます。

次に、目標値に対する進捗状況でございます。このコーナーにおける平成30年9月末現在の就職率は、39.5%となっております。目標には9%ほど達していないわけでありましたが、第1・四半期末の6月末現在に比べると上昇しており、年度後半に向けて取り組みの更なる強化を進めているところでございます。コーナー設置所でありますハローワーク仙台の、平成30年9月現在の対象4分野の充足件数につきましては、2,126件となっております。進捗率は53.6%と順調に実績が上がっているところでございます。

以上が、1点目の人手不足分野における人材確保等の総合的な推進の説明でございます。

次に資料の15ページをご覧ください。

引き続きまして、再就職支援、人材養成のために実施している支援策等についてご説明をいたします。「職業訓練を活用した、人材育成・生産性向上を目指して」をご覧ください。宮城県内で実施している公的職業訓練、愛称「ハロートレーニング」と呼んでおりますけれども、有識者、経済団体等を構成員とした宮城県地域訓練協議会を毎年開催し、計画を策定しているところでございます。開催前には求人者ニーズの調査等を行いまして、効果的な職業訓練となるよう計画を立て、推進しているところでございます。

県が進める産業振興施策との連携でございますけれども、特に県におきましては、ものづくり分野に重点を置いていることもありまして、同分野の魅力について、学生、若者、女性に情報発信を行っております。今年度初の試みとして、ハロートレーニングやものづくり分野等の周知、広報の強化として、ハローワークを利用していない県民に広く情報発信を行うべく、県内のマスコミを対象としたメディアツアーを今月21日に開催予定としております。当日は、ハロートレーニングのアンバサダーに任命されておりますAKB48チーム8の宮城代表であります佐藤朱さんに参加していただく予定となっております。

次に、訓練修了後の就職支援の強化でございます。昨年度より、訓練受講生の就職支援のため、未内定の訓練生を対象に、訓練修了1カ月前を目途に就職相談を義務化しているところでございます。ハローワークでは、訓練中に習得した技術・資格等、スキルアップした情報を基に、的確なアドバイスを行うようにしております。訓練受講生が減少している中でも修了後の就職件数が増加しているということでございます。

次の項目の「離職者向けの支援」でございます。職業訓練の実施について、受講者数ですが、平成30年8月末現在で、公的職業訓練は1,215名、求職者支援訓練は158名となっております。受講者数は年々減少傾向にあります。ものづくり分野等への新規就労を希望している求職者には、職業訓練を受講する

ことが再就職の近道でもあるため、この職業訓練の周知広報を積極的に実施しているところでございます。

次に、「地方創生ものづくり人材育成事業」、「宮城県物流人材育成・確保事業」の実施についてです。これにつきましては、厚生労働省が宮城県に委託して実施をしております、地方創生人材育成事業のうち、ものづくり分野、それから物流分野の事業となっております。県の施策との連携のため、事業の実施前からスキームの策定、人材確保等、局・ハローワークが全面的に県に協力しまして実施をしているところでございます。本事業は3年間の事業でありまして、目標は、ものづくり人材育成事業は各年度20名、それから物流人材育成・確保事業については、初年度が25名、2年目、3年目が40名となっているところでございます。

次の項目、企業・在職者向けの支援でございます。まずは、各分野の生産性向上のためのセミナーを実施しているところでございます。セミナーは2日から6日間、セミナーを土日に開催するなど参加しやすい日程を組んでいるところでございます。また、個別企業の事業に合わせました訓練をオーダーメイドで実施するほか、出張セミナーも実施をしているところでございます。

次に、「人材開発支援助成金の周知及び利用促進」でございます。この助成金については、自社の従業員に対しまして、必要なスキル等の訓練計画を策定し実施した場合や、人材育成制度を導入し従業員に適用した場合に、その経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度でございます。こちらに今年度9月末の支給決定件数などを書いてございますけれども、336件ということで昨年度より若干減少しているという状況でございます。生産性向上を目指す企業であれば、従業員のスキルアップは欠かせない要件であります。その手助けとなる助成金でありますので、多くの企業に利用していただけるよう、積極的に周知・広報等を実施していきたいと考えているところでございます。

続きまして、資料の16ページをご覧ください。

障害者等の活躍促進についてということでございます。まず、1点目でございます。「みやぎ障害者雇用改善推進計画」の確実な遂行でございます。この計画は、宮城県、それから独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部と私どもの三者で策定したものでございまして、今年が3回目の取り組みとなっております。内容としては、前年の障害者雇用状況報告の結果を踏まえて、今年のこの報告に向けて雇用状況の改善を図るため、取り組み目標と取り組み内容を掲げているものでございます。

1点目の黒い四角でございますけれども、平成29年6月1日現在の雇用の状況でございまして、達成企業の割合につきましては53.2%で全国37位ということ、それから実雇用率は1.94%で42位ということでございます。特

に雇用率は、全国から見て宮城は余りよくない順位であったということでございました。

このような結果を踏まえまして、2つ目の四角にありますように、平成30年6月1日に向けまして、障害者雇用率（2.2%）達成企業の割合を50%、障害者実雇用率が2%という目標設定を掲げまして、宮城県等と連携して取り組みを行ってきたところでございます。

取り組みの内容でありますけれども、まず1点目が、県と労働局、それから独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部の三者幹部によりまして、県内の影響力のある企業に働きかけを実施したというところでございます。2点目が、県内150人以上規模の企業を対象としたプラスワン事業を実施したというところでございます。これにおいては、88企業を訪問しまして、雇用障害者数を1名以上増やしていただく取り組みについて依頼を行ったというところでございます。昨年は200名以上の企業を対象に実施しておりましたが、今回については企業規模を下げまして実施をしたというところでございます。それから3点目、障害者の合同面接会については、4月27日に開催をし、44企業、228名のご参加をいただいたというところでございます。

次に、労働局とハローワークの取り組みでございますけれども、県内50人以上規模企業への障害者就職の促進の取り組みでは、就職件数が702件となっているところでございます。雇用率未達成企業への指導・支援の強化につきましては、381企業に指導を実施しました。雇用率未達成公的機関につきましては、13機関につきまして指導を実施したところでございます。

項目2つ目の障害特性に応じました就職支援の実施でございます。精神障害者、発達障害者に対する就職の支援でございますけれども、精神障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置し、カウンセリングから就職後のフォローアップまでの継続的な就職支援を実施しているところでございます。また、企業等の従業員を対象に、精神・発達障害に対する正しい理解と、職場における応援者となっていただくべく、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を昨年9月から開催をしているところでございます。

次に、障害者就労支援機関によりまして事業所向け情報交換会の開催でございますけれども、7月2日に宮城県庁の講堂におきまして、障害者就労支援機関による事業所向け情報交換会、EXPOと言っておりますけれども、こちらを開催しまして、福祉・教育・医療から雇用への推進に取り組んだというところでございます。就労支援機関にどのような障害者がいらっしゃる、登録をされているか、利用されているかといった情報を企業と就労支援機関にお伝えをし、情報交換を行い、両者の理解を深めて就職の促進につなげていこうというものでございました。労働局主催としては2回目の取り組みでございます。

次に、障害者合同就職者面接会の開催でございますけれども、例年、県との共催によりまして、9月から10月にかけて開催をしているところでございます。資料には県内3地域と記載しておりますが、10月26日には塩釜地区でも開催しまして、合計4地域で開催ができたということでございます。

項目の3つ目、障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供業務に係る周知・啓発についてでございますけれども、厚生労働省作成のQ&A等を活用して、各種会議、説明会、事業所訪問等の機会を活用しまして周知を行ったところでございます。

項目の4つ目、難病患者等の活躍促進でございます。ハローワーク仙台に難病患者就職サポーターという職員が配置されております。この職員が窓口相談の他、難病相談支援センターと連携を図って就職支援を実施しているところでございます。9月末の実績でありますけれども、相談件数が264件、就職は9件ということでございます。

続きまして、次のページをご覧ください。重点施策に移りますけれども、「職業紹介業務の充実強化による効果的マッチングの推進」でございます。

求職者サービスといたしましては、今般の求職者の減少に伴いまして、相談窓口の強化策として求職者担当者制を、積極的に実施するとともに、初回来所者や求人情報提供端末の利用者への、窓口利用の働きかけをするといったことで、窓口メリットの確実な伝達や、雇用保険受給者への働きかけなどを徹底しているところでございます。

求人者サービスとしましては、求人が増える中、求人者充足サービスにしっかりと取り組みまして、求人事業主からのニーズに添えていくことが大変重要という認識でございます。求人をどのように充足させるかといった観点から、こちらに記載している各種取り組みについてサービスを充実させているところでございます。以上が、こちらのペーパーでのご説明ということになります。

続きまして、資料の18ページをご覧ください。

需給調整業務ということでございます。重点施策2点についてご説明をさせていただきますと思います。

まず、1点目でございます。派遣労働者及び職業紹介事業者に対する指導監督ということでございます。指導監督業務につきましては、法制度を理解のうえ、労働者派遣事業及び職業紹介事業が適正に運営されているか、計画的に事業者を訪問しまして、不適正な事案が確認された場合には是正指導を行うというものでございます。各事業者に対する訪問指導件数については、こちらの資料に書いてあるとおりでございます。今年度後半も計画に基づいて定期的な訪問を行うとともに、労働者からいただいた情報や相談に基づきまして速やかな指導監督業務を行う予定でございます。

次に、2点目でございます。改正労働者派遣法等の周知ということでございます。この改正労働者派遣法については、施行から3年目の節目の年を迎えたということでありまして、事業者が適正な業務運営に努めていただくためには、制度の一層の周知啓発が必要ということでございます。9月末までの説明会の開催件数等は資料のとおりでございます。開催に当たりましては、派遣労働者の保護や就業条件の確保について、派遣元・派遣先事業者の双方が確実に理解できるよう、相談事例や指導事案を盛り込みまして、労働局各部署と連携の上、説明等を行ったところでございます。今年度後期の周知啓発の取り組みについては、働き方改革関連法が公布されたところでございます。派遣労働者など非正規雇用労働者の均衡・均等待遇について、先ほども雇用環境・均等室長から説明がありました。2020年4月から施行されるということでもありますので、法制度の周知と具体的な取り組み内容については、後に示されるガイドラインをもとに局内各部署と連携の上、進めていく予定でございます。

私からは以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。次に、雇用環境・均等室長、ご説明をお願いいたします。

○星野雇用環境・均等室長

最後になりますけれども、雇用環境分野の説明をさせていただきます。同じ資料の20ページ以降となります。

まず、資料20ページの一番上でございます。働き方改革の取り組みということで、現在様々な取組みをさせていただいております。労使団体への協力要請、局署所幹部の訪問による企業トップへの働きかけ、それからセミナー等の開催、様々な関係団体が主催するセミナーへの講師派遣、あるいは独自パンフレットの作成等々を実施しております。特に、広報の推進では県内各地区商工会等、経営者協会様をはじめとする機関誌等に掲載をいただいております。大変有難く思っているところでございます。また、当局ではメールマガジンを配信しております。現在2,200名ほど登録いただいておりますが、セミナー開催等の情報も含めまして随時配信を行っております。また、本年9月には政労使協議会を開催させていただいております。皆様のお手元に資料No.5がございましたけれども、こちらの資料につきましては、今年に入ってから働き方改革に係る取り組みについて、とりまとめさせていただいているものですが、その中の一部をご紹介します。

ただ今申し上げました政労使協議会については、3ページに記載されておりますが、こちらの構成員としまして、県、市、経営者協会様、商工会議所様、それから連合宮城様等が構成員になっていただき、基本的な取り組みの方向性等につ

いてご検討いただいております。昨年の12月の政労使協議会では、構成員が協力して取り組みをしていきたいと思いますということで合意をしております。本年9月には、関係するオブザーバーの方にも加わっていただきまして、情報共有や今後の協力について確認をしているところでございます。

また、次の4ページでは、魅力ある職場づくり企業表彰ということでございまして、県知事と労働局長の連名により、働き方改革を進め、魅力ある職場作りに取り組む企業を表彰させていただいておりますが、本年度は本日お越しの株式会社ユーメディア様が受賞をされております。こうしたことも今後積極的に周知をしていきたいと考えております。

次の5ページ、6ページは、宮城働き方改革推進支援センターの開設ということでございます。本年度、社会保険労務士会を受託事業者様としまして、中小事業者への支援を図る目的で支援センターを開設しております。電話相談のほか、希望に応じまして会社へ直接訪問し、アドバイスやコンサルティングを無料で実施しているところでございます。引き続き周知に努めていきたいと考えております。

次に8から11ページでございすけれども、今年度、新たな取り組みということで、当局と地域金融機関様と包括連携協定の締結をしているところでございます。金融機関の顧客様向けに働き方改革に関する情報提供ですとか、セミナーの開催などを開始したところでございます。10月にも仙台銀行本店様におきまして顧客向けセミナーをさせていただきましたが、大変盛況で満員というような状況でございました。

次の12ページには、最近開催しているセミナー等の開催状況を記載させていただいておりますけれども、今後とも様々な関係機関様のご協力をいただきながら、関連法の周知に努めて参りたいと考えております。

再度、資料No.4の20ページをご覧ください。非正規雇用の処遇改善についてです。これは、本年4月から労働契約法に基づく有期契約労働者からの無期労働契約への転換の申し込みというのが本格的に始まるということで、無期転換ルールの適用を避けることを目的とした雇い止めを危惧していたわけでございますけれども、そういったトラブルというのはごく少数にとどまっております。今後ともこれについては注視し、トラブルの解決に努めていきたいと考えているところでございます。このほか、非正規労働者の正社員化ですとか、処遇改善を行う事業所を応援するキャリアアップ助成金というのがございますけれども、これらの周知に努めてまいりたいと考えているところでございます。

次に、資料No.4の21ページをご覧ください。女性活躍推進法の確実な履行というところでございます。今、女性の就業が増えているところでございますが、女性活躍推進法が平成28年4月から施行されております。これは新しい法律で

ざいまして、この法律では300人以上の企業につきましては、一般事業主行動計画と申しまして、自社の女性の活躍に関する状況把握、女性採用者の割合や、女性管理者の割合を増加させるというような行動計画を作成していただき、当局への届け出が義務付けられております。届け出率は、おかげさまで当県は100%ということになっております。今後、努力義務とされている300人未満の事業場の届出が、現在は54社ございますけれども、こうした努力義務の企業様の増加を図ることによりまして、女性活躍の推進の行動を具体的にとっていただける企業を、少しでも増やしていきたいと考えているところでございます。

次に、22から23ページをご覧ください。個別労働紛争解決制度についてです。最近の労働相談件数の推移がでございます。緑色で囲んだ箇所が、当局署に設置しております総合労働相談コーナーに寄せられた相談でございます。これは労使からの相談を含んだものとなっております。対前年と比較しますと、やや減少しておりますが、平成29年度は2万件台で推移しているという状況でございます。

このうち、黄色で囲んだ箇所が、個別労働紛争に係る相談ということでございまして、例えば賃金不払いなどの労基法違反疑いについては労働基準監督署で取り扱っておりますが、それ以外の民事上の紛争が、平成29年につきましては4,623件余りでした。平成28年度と比較しますと、景気が安定しているという状況もございまして、対前年に比較すると減少傾向にあります。

この内訳が左側の円グラフということになりますけれども、内訳を見ますとやはり、いじめ・嫌がらせというのが最も多くなっているところでございます。このほか、さまざまな労働関係の相談が寄せられているところでございます。本年度に入ってから相談例ですと、例えばいじめ・嫌がらせでございますと、「10年間勤務したが全く昇進しない。これは会社のいじめではないか」というようなことをおっしゃる方もございました。また、介護職場に勤務している労働者からの相談ですと、人手不足を反映しまして、「なかなか辞めさせてもらえない」というような相談もございました。その他、「雇用契約の途中で解雇となったが非常に不本意であり、残りの期間を補償するべきではないか」といったような、様々な相談が寄せられております。こうした相談があった場合には、当事者の主張をよくお聞きした上で、労働関係の法令や、判例などに照らし、必要な場合は助言指導をさせていただいております。あるいは、あっせんといしまして、弁護士など第三者の方、当県6名の方に宮城労働紛争調整委員会委員として任命させていただいているところでございますが、この委員の中から担当していただく個別の事件ごとに、あっせんを委嘱させていただいておりまして、解決のためのあっせん案を提示させていただき、当事者がこれを守っていただくことにより、労使紛争を諮り解決を図っているところでございます。



参考までに平成29年は、23ページの下に記載されておりますが、78件のあっせんを行っております。今後とも、個別労働関係紛争制度の運用によりまして、労使紛争解決の支援ができればと考えております。

簡単ですが、私からの説明は以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

ただいま、労働基準部長、職業安定部長、雇用環境・均等室長よりご説明のありました内容につきまして、ご質問、ご意見をお願いしたいと思います。ご質問やご意見のある方は挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。かなり多岐にわたっていますけれども。伊藤委員どうぞ。

○伊藤貢委員

ご説明ありがとうございます。私からは、資料No.4の6ページ、1つ目の平成30年4月1日から9月末までの長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況の部分について質問いたします。その中ほどに違反事業場の数がありまして、違反率が79.4%と記載がございますけれども、これは昨年と比べて増えているのかを一つ確認させてください。細かい数字は結構ですが、様々な取組をされている中で、企業の理解ですとか、その浸透度がどのような状況なのかを確認したくご質問させていただきました。よろしく申し上げます。

○竹本労働基準部長

若干ですが上がっております。先ほど冒頭の説明で申し上げましたように違反率は高いので、やはりしっかりと監督指導をする必要があると認識しております。

○伊藤貢委員

ありがとうございます。先ほどご説明がありましたように、今月から過労死等防止啓発月間でありますので、毎年、日本全国で見ると200名ほどの方が過労死等で亡くられるという現状がありますので、我々としてもそのような働く仲間の尊い命を失うということは避けたいというふうに考えておりますので、是非よろしくお願ひしたいと思います。

○鴨池会長

ほかにいかがでしょうか。今委員どうぞ。

○今委員

私から、確認させていただきたいことが1つと、意見として1つあります。資料No.4の20ページにあります、働き方改革の推進の非正規労働者の処遇改善のところですが、正規雇用と非正規雇用労働者の推移がここで比較されていると思います。ここに記載のある正規・非正規というのは、有期・無期と推測するのですが、それについて、まず一つ確認させていただきたかったところでございます。

よろしく申し上げます。

○鴨池会長

いかがでしょうか。

○星野雇用環境・均等室長

下の注釈のところには定義が書いてございますけれども、総務省の労働力調査になっておりまして、非正規雇用労働者は勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」ということになっております。正規のほうは、正規の職員ということになっておりますが、確かに無期のパート労働者もありますので、この分類上は、パートはパートになるかと思えます。

○今委員

何を言いたいかという、今回の働き方改革関連法の中で、同一労働同一賃金で非正規労働者の処遇改善とありますが、法の解釈では有期向けだけの話になっております。というのは、これは実際に審議会に入っていた大学の先生に伺った話でもありますし、法解釈についてはどうなんだということを、複数の弁護士に確認した内容なんです。そうなったときに、無期労働で、いわゆる「ただ無期」になった方々が、正規労働者にカウントされていってしまうというような現象が今後起こり得るであろうということを私たちは危惧しています。それで、実際に自分の企業のことは自分たちの企業の中で、労働組合がありますので、そこは解決していかなければいけない部分だというふうに認識しておりまして、現在会社と交渉しているところですが、思うようにうまくいかない部分もある中で、今後このような働き方改革で、特に処遇改善のところでは実現プランも労働局のほうで策定されておるようですので、そのような労働者がいるということも是非視野に入れて、処遇改善の議論をしていただきたいと思います。特に今回は法改正にちょっと隠れてしまったので、「私たちは対象にならないんだ」と言っている方が、企業の中で働くことのモチベーションの保てなさであるとか、あとは、無期にすればいいんでしょうといった流れが生まれないようにしなければいけないなというふうに思いますので、是非そこをご理解、検討いただければと思います。よろしく申し上げます。

○星野雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございました。

○鴨池会長

他にいかがでしょうか。どうぞ、今野委員、お願いします。

○今野薫委員

商工会議所の今野と申します。商工会議所は、ご承知のように中小企業の団体でございますので、中小企業、特に地方の中小企業が現在どのような状況に置か

れているかを、ご理解いただきたいのと、あとは働き方改革につきまして、そういったものをご理解いただいた上でお願いをしたいということ等、二、三点ございますので、ちょっと端的にお話をさせていただければと思います。

まず、先ほどからお話が出ております人手不足というのは、もう全ての業界で課題となっている部分でありますし、中小企業にとりましては、高齢化による事業承継の問題というの、多分ここ2年、3年の間に非常に大きな課題とならざるを得ない状況であります。また、世の進展にあわせた形で、IT化、これの推進というの喉元の課題であります。さらに加えて言えば、消費増税、軽減税率、キャッシュレス化など、ここ3年ぐらいの中で対応しなければならない、様々なことが山積みとなっております。

当然のことながら、働き方改革についても、そこにあわせて従業員の健康管理、それから時間外労働の管理について、取り組まなければならないということは重々承知をし、それぞれ取り組む方向でやっていらっしゃるわけですが、ここからがちょっとお願いの部分でございます。どうしても、仙台は支店経済でもありますし、非常に下請の企業が比率的には高いと思われま。当然、発注先から急いでやってくれと言われたものに対し、「私ども、こういうことで、できません」と言えるのかどうか。多分これは建設業界もそうだと思いますが、そこを少しカバーするような、何かしらの仕掛けができないものか。これは多分、厚生労働省というよりは、中小企業庁とかその他の省庁にかかわる部分だとは思いますが、ご理解いただければと思います。

2点目につきましては、いろいろな事情があつてやむを得ず長時間労働になってしまったという場合に、罰則が適用になるというのは、これは法律上の問題ですので、やむを得ないと思いますが、ただ、その事情をよく勘案をしていただきたいというお願いです。特に中小企業の場合は、様々なものを背負っていることが多いので、全国的にその罰則の適用企業数を競うようなことじゃなく、むしろその罰則規定、罰則に抵触するような企業がないという地域になっていくべきじゃないかと考える次第であります。

最後になりますが、先ほど今さんのほうからも出ました、同一労働同一賃金のガイドラインについてです。現在国で審議を行っているようですが、多分ガイドラインをお示しになられても、非常に我々も混乱するのではないかと考えています。中小企業は一生懸命勉強をするのは多分経営者ご本人だと思いますので、そういう時間のとれない方々ですから、なるべくわかりやすいようなご指導をいただければと思います。以上、お願いでございますが、よろしく願いいたします。

○鴨池会長

ありがとうございます。いかがですか。

○竹本労働基準部長

下請関係の問題は、おっしゃるとおりでございます。私ども厚生労働省でやることには限界がございます。ただ、今度の法改正の中に、本日はご紹介しておりませんが、労働時間の設定改善法も改正されまして、そこには納期の配慮などに努めるようにとありますので、そこは厚生労働省として周知できると思っております。中小企業庁や経済産業省さんと連携して、何かそのような問題があれば情報提供をしていくことは今でも仕組みがございますので、他省庁とも連携して行っていきたいと思っております。

次に罰則の適用については、様々な場面で説明をしておりますが、すぐに罰則の適用を行うのではなく、様々な事情をよく聞くというのが我々の公務員の使命、監督官の使命でございますので、違反は違反として、現認されたら是正勧告はさせていただきますが、やはり今後直していただくということが大前提でございますので、すぐに違反があったら罰則を適用したり、それを競うということではございませんので、ご理解いただければと思っております。

○星野雇用環境・均等室長

同一・同一ガイドラインについて、貴重なご意見をありがとうございました。そういう意見も聞いておりますので、できるだけ分かりやすく、特に中小事業者様につきましても、パート労働者をたくさん雇用されておりますし、現在、最高裁の判例、判決なども出ているところでございますので、そういったものも加味し、分かりやすく説明に努めていきたいと思っております。

○鴨池会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。どうぞ。

○西村委員

建設業協会の西村でございます。

建設業協会におきましても、やはり人手不足の関係ですが、将来の担い手が、他産業に比較しても危機的な状況にあるという中、建設業は3Kの業界ということがよく言われております。それを、危険・汚い・きついという産業から、今後は新たな3Kということで、給料がよくて、休暇が取れて、希望が持てる産業にしようということで、今、大転換期として取組をスタートしているところでございます。しかし、残念ながら、先ほど労働災害の状況がございましたけれども、労働局の指導のもとでゼロ災の運動を展開しながら、減少していた災害が、一昨年、増加に転じてしまい、昨年、更なる取組を行い減少に転じたわけです。しかし、今年はまだ更に死亡災害が増加してしまったというような状況となり、本年10月に新たに新ゼロ災運動という取組もスタートしております。やはり災害があれば、新たな人材も入ってこなくなりますので、しっかりと取組を進めてまいりたいと思っております。

その一方で、県内の復旧・復興事業を見てまいりますと、やはり地域によって、進捗状況にも温度差があるわけですが、例えば海岸堤防の計画ですと、県内の総延長240キロという、とてつもない防潮堤の計画がされておりますが、現在、完成しているのは91.1キロでございますので、38%という進捗状況でございます。残り62%が現在進行形であり、あと2年ちょっとの間に仕上げるといような状況でございます。そういった部分では、まだまだ繁忙というものが続いていくといような状況です。このような状況の中、働き方改革、これについてはやはり建設業もしっかりと取り組んでいかなければいけません。罰則付きの関係につきまして、5年の猶予というものが建設業に与えられているわけですが、我々も上部組織の全国建設業協会におきまして、休日月1プラス運動ということを今年度から開始しており、昨年度の現場の実態の実績に、月1回ずつ多く休んでいこうよという取組をスタートしてございます。我々宮城県内でも、この下期からそういった取組を開始しながら、いずれはといような形でしっかりと法を守っていこうと進めているわけですが、いかんせん、そういった繁忙というものが続いている中で、どれだけ達成ができるかといことでございますが、その辺につきましてはしっかりと皆様方と協力しながら取り組んでまいりたいと考えております。

ただ、一方で、有給休暇の取得や、時間の管理とか、それらについては猶予がありませんので、同時期から始まるということでございます。5年の猶予だけが頭の中に入っていて、全てに対し5年の猶予が与えられているといような、誤った認識を持っている企業も多くございますので、我々もしっかりと様々な場面を通じながら浸透はさせておりますが、今後も引き続き皆様方のご指導をいただきながら、浸透をさせてまいりたい所存です。

また一方で、災害時については適用除外になるわけですが、除雪などについては、今のところ除外にはならないのですが、実際、除雪作業をやっている途中で、時間が来たのでやめるのかといと、そうはいかないと思っております。その辺につきましては、我々建設業団体としても、まだ議論はしているところでございますが、今後様々な相談をさせていただきながら、検討させていただきたいと思っております。

いずれにせよ、しっかりと法を遵守していかなければなりませんので、皆様方のご指導をいただきながら、取り組んでまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○鴨池会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。どうぞ、今野委員、お願いします。

○今野彩子委員

ユーメディアの今野です。ご説明をありがとうございました。私からは、個別の中小企業の立場から、2つ質問及び思うところをお話しさせていただきたいと思えます。

ご説明いただきました資料の14ページに、ハローワークでの求人者支援というところを教えてくださいました。ここを読ませていただくと、非常に細やかな求人者支援をやっていらっしゃるんだなということを感じまして、募集をしても1人も応募者がいないというような中小企業の実態もお聞きしますので、こういった情報がどこまでその個別の企業、中小企業に届いているのかなというところが大変気になります。非常に有効な施策が多いと思えますので、是非細やかに情報を届けるという事も行っていただきたいと思います。

もう一つは、資料の21ページですが、女性活躍推進法に関連して、300人以下の宮城県内の登録、計画届け出企業数54社ということで、ここを増やしていきたいということでした。これを増やしていく上で、えるぼしマークをいただくことのメリット等を強くアピールされる必要があると思えます。先ほどの採用活動において、ハローワークでこのようなマークを取得している企業がどれだけ強くアピールされているかが、分かりかねるのですが、例えば他の企業と差別化して、このようにPRしていますよとか、そういった情報を企業に届けることによって、この届け出数を増やしていけるのではないかなと思えます。中小企業にとっては、かなりハードルの高い指標も多くありますので、意欲が上がるようなアプローチをお願いできればと思えました。以上です。

○鴨池会長

ありがとうございました。いかがですか、今の点に関しまして。

○田中職業安定部長

まず、14ページのほうでございます。求人者様へのご支援でございますけれども、PRが十分でないということが恐らくあるんだろうと思えます。これについては、業界団体と連携をして周知に努めてまいりたいと思っております。

次に、説明の中でも申し上げましたけれども、求職者の方が少ない、減少しているという中で、求職者全員にアンケートを実施しているということを申し上げました。昨年度までは、雇用保険の受給者の方を中心にアンケートを行っていたんですが、今年度からは全員にということで取り組んでいて、その中から潜在求職者などの掘り起こしをする、さらには職種転換も促していきたいと考えておりますので、どうぞよろしく申し上げます。以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

○星野雇用環境・均等室長

資料21ページの女性活躍推進に関して、貴重なご意見ありがとうございました。この300人未満の事業場の届出率を、今後増やしていきたいと考えております。そこで、「えるぼし」ですが、おっしゃるとおり、多少ハードルが高い部分もございますが、様々な場面において、このマークを利用できる形となっております。中には、県の入札で加点されるような利点もございますので、そのようなことも今後PRさせていただきたいと思っております。

○鴨池会長

ほかには。どうぞ、阿部委員、お願いいたします。

○阿部委員

電力総連の阿部でございます。ご説明ありがとうございました。資料の10ページの死亡災害につきまして、お詫びでございます。お手元、参考資料の資料No.8、1月から9月の労働災害発生状況をお配りいただきましたが、その2/2ページに、平成30年2月に墜落・転落事故がございました。こちらは、東北電力の請負工事における墜落災害ということで、実は他県におきまして同様の墜落死亡災害が発生しました。鉄塔の1本、1塔、構造が違うものですから、その構造上の問題を改善するために、東北各7県の鉄塔について工事をしている最中での墜落事故ということでありまして、記載のとおり、安全帯のフックの取付けがなされていないということでありました。作業をするに当たり、手と足と安全帯ロープの3点支持というのが電柱でも鉄塔でも昇柱の基本ではありますが、この安全帯のロープの取付けが恐らく、推定ではございますが、しているつもり、あるいは慣れ、習慣で安全帯が外れていたということによって起きた災害でありました。経験も豊富な方で、24歳の若い方の命を落としてしまったということで、電力労使挙げて災害の発生防止に向けて取り組んでいるところではあります、発生をさせてしまったことに対し、まずはお詫びを申し上げたいと思います。

○鴨池会長

情報提供、ありがとうございました。ほかにはいかがでしょうか。どうぞ、お願いします。

○佐藤委員

私も、女性活躍推進法のことについて伺いたいのですが、宮城県は100%の提出率ということですが、その提出されたものに対して、それがどのように進められているかを、どのように把握されているのでしょうか。また、障害者の雇用ですが、ここ数年、宮城県が全国でもワーストに近いということですが、その原因について、どのようにお考えになっているのでしょうか。伺いたいと思います。

○星野雇用環境・均等室長

資料21ページの女性活躍推進でございますけれども、基本的に一般事業主行

動計画を5カ年計画で策定しておりますが、その内容をデータベース等で公表するという形になっております。その進捗を踏まえて、計画を更新する際に当方でチェックをいたしまして、計画にそぐわないもの等は、もう一度しっかりと策定していただき、届け出を行っていただくこととしております。つまり、更新される際に、計画が法の趣旨などにそぐわないようなものがあれば、当方で必要な指導助言をするというところでございます。

○鴨池会長

障害者のことについて。

○田中職業安定部長

障害者の関係でございます。ここ数年、40位以下ということで芳しくない状況が続いておりますが、それまでは30位台という時期もありました。つまり、以前、宮城は障害者の雇用状況が良かったのですが、その後、他県に比べると雇用される方の増え方が少ないというのが低迷している原因かと思えます。考えられる原因としましては、この障害者のカウントされる人数というのが、本社がある都道府県でカウントするという仕組みになっておりまして、先ほどから支店経済という言葉もございましたが、本社が東京にあるような会社で、例えば仙台ハローワークから紹介をして宮城支社で就職をされたとしても、カウントは宮城ではなく東京で行うことも、理由の一つとしてあるのではないかと、いうところですね。それから、詳細な数字を把握し承知しているわけではありませんが、昨年だと、障害者雇用率、民間企業は2.0%でしたが、平成29年の調査では、45.5人以上の規模の企業に雇用義務が生じるというものでありまして、例えば30人という企業であれば雇用の義務が生じないということになっています。当県は小規模の事業所で雇用されている人が多いのではないかと、いうところも原因としてはあるのではないかと、思えます。そうはいつても、障害者雇用、今のままではいけませんので、県と機構の宮城支部と連携をしてここ3年ばかり取り組んでおりますが、今年は目標としている実雇用率2%、これを達成すべく努力してきましたので、その数字が出るようにということで考えております。以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。雇用率でしか捉えられないと思えますけれども、その中で、できるだけ快適に働いていただいて、退職する比率が余り高くない社会が理想ですが、そちらの数字というのはつかめるのでしょうか。雇用されて、何年ぐらい会社にて、退職したのかという数字は何かありますでしょうか。

○田中職業安定部長

その数字は把握していないのですが、最近では、障害者の方、身体と知的と精神の方がいらっしゃる中で、精神の方が増えております。精神・知的で5割以上、



こういった求職者の方の割合が増えているという状況です。精神の方は、その障害特性から長く勤められない、早く離職されるという方が多いので、以前よりは離職される方は増えているかもしれません。

○鴨池会長

なるほど。ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○砂金委員

弁護士の砂金と申します。長時間労働の是正に絡めて、今回ちょっとご説明がなかった副業との関係です。中小企業の経営者の方のお話を聞いていますと、長時間労働の是正で罰則も適用されるということであると、長時間労働をさせない方向になる。しかしそうなると、今度は労働者のほうで、残業代を当てにして生活を立てていた方が、残業代を得られず生活が立ち行かなくなる。そうなると、今度は副業という形になってくると思われれます。そういったことで、国のほうも副業解禁という話が出てきたんだと思うんですが、ただそうなると、今度はその副業に関して、労働時間の把握を経営者側はどのように把握しなければならないのかとかいう点で経営者のほうでも迷いがあるようです。その辺について、労働局のほうではどのように指導とか方向性とかを考えていらっしゃるのでしょうか。その副業の点についても、政策としては副業解禁と言っただけで、具体的にどのように副業を労働時間との関係で見ていくのかというところが、余りはっきり明確にされていないようにも思うので、その辺をどう考えていらっしゃるかをお聞かせいただければと思います。

○竹本労働基準部長

先生がおっしゃったとおり、その部分は、はっきり示されてはおりませんので、ご期待に沿う回答はできないというのが実情でございます。ただ、労働時間の把握については、労基法としては通算すると規定上はあります。我々としては実務面として、間近に迎えている課題としては把握していないというような状況でございます。

○砂金委員

今後、労働局としては、中小企業の経営者などに、説明を考えてはいらっしゃるのでしょうか。

○竹本労働基準部長

現時点では、積極的に説明していく、ということは考えておりません。しかし、過去の脳・心臓疾患などの労災請求には、副業による仕事での労災請求というのはございまして、その場合には実態をよく見て判断しているというような状況でございます。

○鴨池会長

いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

大体予定していました時間が来ましたので、労働局におかれましては、ただいま委員の皆様から発言されました内容を踏まえて、今後の行政運営を効果的に進めていただくようお願いしたいと思います。どうかよろしく願いいたします。

#### 4. 閉 会

##### ○鴨池会長

以上をもちまして、本日は閉会とさせていただきます。

どうも、長時間にわたりまして、ありがとうございました。