

平成29年度第2回

埼玉地方労働審議会

平成30年3月7日（水）

埼玉労働局雇用環境・均等室

午前 9時55分 開会

○雇用環境・均等室監理官 皆様お待たせいたしました。ただいまより、平成29年度第2回埼玉地方労働審議会を開会させていただきます。

開催に当たりまして、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 皆様、おはようございます。埼玉労働局長の荒木でございます。

年度末の何かとお忙しい中、早朝より本審議会にご出席を賜り、感謝を申し上げたいと思います。また、日ごろより労働行政の推進につきましてご理解とご協力を賜っておりまして、あわせて感謝を申し上げます。

本日は、来年度の埼玉労働局の行政運営方針等々についてご審議を賜りたいと思っております。できるだけ事務局側の説明は短く簡潔にすることにしておりますので、十分な審議時間が確保できるようにしてまいりたいと思います。皆様方の忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。簡単ではございますが冒頭の挨拶にかえさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

申しおくれましたが、私、埼玉労働局雇用環境・均等室の小林と申します。これから議事に入るまでの間、司会進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、本日の資料のご確認をさせていただきます。お手元の本日の資料、平成29年度第2回埼玉地方労働審議会資料をご覧ください。

表紙をめくっていただきますと資料目録がございます。資料はNo.1からNo.6まででございます。No.3が枝番で2、3がございます。それとNo.6が最低工賃の紙加工品と電気機械器具製造に分かれてございます。

なお、議題1の平成30年度埼玉労働局労働行政運営方針案につきましては、委員の皆様には事前に資料3-1の資料をお送りさせていただいておりますが、本日は説明資料としまして平成30年度労働行政運営方針案の概要でございますNo.3-2、労働行政のあらましをご用意いたしましたので、この資料も適宜用いながら説明させていただきます。

資料に不足等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

以上、資料のご確認でございました。

それでは、会長にご挨拶をいただき、続けて議事の進行をお願いしたいと思います。

会長、よろしくお願いいたします。

○会長 開会に当たりまして一言ご挨拶をさせていただきます。

本日、委員の皆様には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。

さて、県内の有効求人倍率は、就業地別で1.52倍と雇用情勢は改善が進んでいる状況にあります。また、関東経済産業局発表の経済動向についても、管内経済は改善しているとしています。さらに、平成30年1月の全国の完全失業率は2.4%と、昨年同時期より0.6%低下しております。このような雇用情勢の中でありますが、働き手の確保、それから労働生産性の向上に向けて、働き方改革を通じた労働環境の整備、全員参加型社会の実現など、労働行政の機動的・効果的な推進がますます重要になっていると感じております。

本日の議題は、1つ目として平成30年度の埼玉労働局労働行政運営方針について、2つ目として埼玉県雇用対策協定について、3つ目として実践型地域雇用創造事業についてご審議をいただきまして、4つ目には埼玉労働局における今後5年間の労働災害防止対策に係る埼玉第13次労働災害防止計画についてご説明をいただき、最後に埼玉県紙加工品製造業最低工賃及び電気機械器具製造業最低工賃の取り扱いについてご説明いただきます。

多数の議題がございますが、委員の皆様には幅広い観点からご審議をいただき、労働局の皆様にはその結果を今後の業務運営に生かしていただくようお願いしまして、委員を代表しての挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

○会長 それでは、平成29年度第2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

初めに、本日の委員の定数について、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境・均等室監理官 本日の委員の出席状況についてでございます。本日のご出席の委員は、定数18名のところ16名のご出席でございます。欠席は、労働者代表の芳賀委員と、使用者代表委員の川本委員のお二人でございます。

本日の審議会は、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、委員の3分の2以上のご出席をいただいておりますので、本審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。

また、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第7条の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただいており、また同運営規程第8条第2項により、議事録についても公開させていただくこととなっておりますので、ご了承いただきますようお願い申し上げます。

なお、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程の公開要領に基づき、公示をいたしました。傍聴の希望者はございませんでした。

事務局からは以上でございます。

○会長 次に、運営規則第8条第1項により、議事録署名人の氏名を行います。

会長指名との定めでありますので、私から指名させていただきます。

労働者代表委員より佐藤道明委員、使用者代表委員より根岸茂文委員にお願いいたします。
佐藤委員、根岸委員、よろしく申し上げます。

それでは、手続はこれで終了させていただき、審議に移らせていただきます。

議題1の平成30年度埼玉労働局労働行政運営方針（案）についてです。議題2の埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画（案）についてもあわせて説明していただきたいと思います。また、ご意見、ご質問については、説明が終わった後に一括してお伺いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、資料に沿って労働局から申し上げます。

○局長 それでは、行政運営方針（案）につきまして、私から概括的なお話をさせていただきます。資料3-1が行政運営方針（案）ということでございます。これは事前にお手元のほうに配付させていただいておりますが、104ページと大部にわたるものでございますので、もう1つの資料3-2の、平成30年度労働行政のあらましに基づいてご説明をさせていただければと思います。

1枚おめくりいただきまして、平成30年度の労働行政のあらましというところでございます。その下に、「働きやすさと働きがいのある職場づくりを」ということでキャッチコピーを入れてございます。例年つくっておりましたが、長目ということでもございましたので、それを少し職員の間で、もう少しわかりやすいものをつくらせていただきます。

次のページ、1ページをお開きください。左側に、まず最初に私から県民の皆様に向けてのメッセージを入れてございます。

目次でございますが、労働環境を取り巻く状況、2番として、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくり、これは主に雇用環境・均等室関係でございます。3番として、公正、適正で納得して働くことができる環境を整備するために、ここは主に労働基準監督署、労働基準部関係でございます。4番として、全員参加の社会の実現を加速するためということで、こちらはハローワーク、職業安定部関係でございます。最後に5番として、労働保険の適正な運用のためということで、労働保険の徴収業務ということになります。

次に2ページ目でございますが、労働環境を取り巻く状況ということでございます。

1つ目のパラグラフ、先ほど会長のご挨拶にもございましたが、月例経済報告では景気は緩やかに回復しているということでございます。

2パラ目でございますが、有効求人倍率が昨年12月に全国で1.59倍ということござい

ます。県内においては1.53倍でございます、非常に改善が進んでいるということでございます。

その次のパラグラフについては、今後少子化が見込まれるということでございます。こういう状況の中で、来年度は、人口減少していく中での働き手の確保、あるいは生産性の向上といったことへの取り組みが大事になってくるということでございます。

下にグラフを書いてございますが、平成21年を底として、右肩上がりで求人倍率が上がってきているという状況になってきてございます。

続いて、雇用環境・均等室からご説明させていただきます。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の加藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、ページのほうは3ページになりますので、おめくりいただきまして、先ほど局長のほうからもご説明をさせていただきましたが、「誰もがその能力を十分に発揮できる職場づくり」、これが私どもの大きなテーマでございます。

前段にありますように、働き手の確保と労働生産性の向上に向けまして、女性や高齢者など誰もが活躍できる環境の整備を課題として考えております。特に、働き方改革の取り組みを進めるために、全企業の99%近くを占める中小企業や小規模事業者の取り組みが必要不可欠であるということから、中小企業支援のためにワンストップサービスの拠点といたしまして、47都道府県に働き方改革推進センターを設置いたしまして、非正規雇用労働者の処遇改善、それから時間外労働の上限規制への対応、生産性向上による賃金引き上げ、人材不足に対する相談に取り組むこととしてございます。今日の資料の後ろのほうに、簡単な資料をおつけしてございますが、後ほどごらんいただければと思います。

「誰もがその能力を十分に発揮できる職場づくり」につきましてもは2つの柱立てがございまして、まず1つがオレンジのところでもうまわっておりますが、働き方改革と女性の活躍の推進の一体的な取組の支援ということでございまして、6項目の取り組みを行うこととしてございます。

1つは同一労働・同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取り組みということでございまして、パートタイム労働法の確実な履行確保と、今、国会への提出の準備をしております、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案、これが成立した場合につきましては、改正法やガイドライン等の理解を促進するための説明会等を開催することとしてございます。

それから2つ目、最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援ということでございまして、こちらにつきましては、業務改善助成金等についての活用をいたしまして、中小企業・小規模事業者への支援を図っていくこととしてございます。

それから3点目、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進でございます。これは、従来行っていることではございますが、埼玉ゆう活応援キャンペーンの実施や、あとは2つ目でございますが、中小企業等が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、時間外労働等改善助成金が職場意識改善助成金を拡充、改称し、設けられました。本助成金につきましても周知を図って支援をしていくこととしてございます。

それから、3つ目でございますが、埼玉県、労働局、労使団体が構成員となっております埼玉県の公労使会議におきましても、県内一斉ノー残業デーといったものを少し幅広に期間を設けて取り組んでいくこととしてございます。

4ページのほうに参りますと、柔軟な働き方がしやすい環境整備ということでございまして、これにつきましても、いろいろな方がいろいろな形で働ける、そういう環境をつくっていくということで、雇用型テレワーク、自営型テレワークということで、各ガイドラインがつくられておりますので、こちらについての周知を図るといふことと、あとは、長時間労働に留意しながら、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える職場の環境整備をしていくということで、これについてもガイドラインが示されておりますので、周知を図っていくこととしてございます。

それから、女性の活躍推進の関係でございます。こちらにつきましては、女性活躍推進法が施行されて2年経過することから、アンケートなどの実施によりまして、企業の取り組み状況の把握を行うということと、あとはここに「えるぼし」のマークを掲載してございますが、女性活躍推進に取り組む企業の皆さんをたくさんふやしていきたいということで、こちらの取り組みも図っていくこととしてございます。やはり女性活躍推進に取り組むことが、中小企業が抱える人手不足への課題対応につながるということと、経営者の皆さんに十分理解されるよう、そういう効果的な周知啓発に努めてまいりたいと思っております。

こちらの「えるぼし」の認定企業は、ただいま県内で20社という状況になっています。

それから、職業生活と家庭生活の両立支援の対策、これにつきましては、昨年施行となった改正法の周知を図っていくということと、あわせて、下のほうにあります「くるみん」「プラチナくるみん」の認定企業を目指して取り組んでいただくように、積極的な働きかけを行うこととしてございます。

5ページをおめくりいただきますと、5ページにつきましても、柱立ての2つ目の項目でござ

ございます。「安心して働くことができる環境整備の推進」ということでございまして、ここは適正な行政指導を実施していくというようなことと、もう1つは、ハラスメントの特別相談窓口を設置いたしまして、今でももちろん対応はしておりますが、こういう期間を設けた形での特別相談窓口を周知いたしまして、いろいろなハラスメントに対応していくというようなことでございます。

それから、最後になります。個別労働関係紛争の解決の促進ということでございまして、埼玉局管内に10カ所の総合労働相談窓口を設けてございますので、29年1月から12月まで、約6万件の相談を受けてございまして、その2割が民事的紛争に関する相談という状況になっておりますので、これらの相談等に対しましても適切に対応していくということでございます。

私からは以上でございます。

○労働基準部長 では私からご説明させていただきます。労働基準部長の神戸でございます。

あらましの6ページから10ページまでご説明させていただきます。

まず6ページの最初、「労働条件の確保・改善のために」と見出しがついてございます。

まず、過重労働解消に向けた取り組みの推進についてでございます。図には示してございせんが、平成29年度12月末現在、過重労働に関する県内の定期監督が609件行っておりまして、時間外・休日労働に関する違反が認められた事業所が、そのうち293件、違反率としては48.1%ということで、一部に長時間・過重労働の実態が認められるということでございます。

このため、過重労働の解消に向けましては、県内事業所への指導等を行うということでございますが、まず労働時間の適正な把握なくして長時間労働削減は難しいということでございますので、労働時間の適正な把握のために、使用者が講じるべき措置に関するガイドラインというものを広く周知することといたしましております。特に中小規模の事業所を中心に、労働時間に関する法制度の理解が進むように周知・説明を行っていく、長時間労働削減のための助言・支援を丁寧に行うということにしております。

さらに、過労死等防止対策推進法に基づきまして、地方公共団体等と連携いたしまして、労使関係者の皆様、県民の皆様に広く過労死防止等の周知・啓発を図るということにしております。

次に、法定労働条件の確保・改善についてでございます。現状といたしまして、このページ中段の棒グラフがでございます。平成29年度4月から12月までに県内労働基準監督署が行った事業所の法定労働条件確保を目的とする定期監督、総数で1,158事業所を行ってござい

す。このうち818事業所、違反率70.6%ということで、労働基準法等の違反が認められております。違反の内容といたしましては、労働時間が33.2%、割増賃金の不払い等が13.2%、労働条件の明示に関するものが9.7%となっております。

図にはお示ししておりませんが、トラック、タクシー、バス等の自動車運転者を使用する事業所の定期監督、これも156件行ってございまして、労働基準法または改善基準告示違反等が認められた事業所が136件、違反率で87.2%という状況でございます。

また、平成29年に労働基準法関係法令の重大または悪質な違反として送検した事案件数でございますが、これは14件となっております、内訳としては労働基準法等の違反が6件、安全衛生法等の違反が8件となっております。

このような状況でございますので、法定労働条件につきましては、違反が疑われる企業の情報収集を強化いたしまして、監督指導対象を的確に選定するというようにしております。特に労働時間の把握管理が適切に行われていない、あるいは賃金不払い残業となっている事例が散見されるということでございますので、労働時間管理の徹底を引き続き指導するというようにしております。

さらに、長時間労働が可能となる三六協定が労働基準監督署に届けられた際には、上限時間や実際の時間外・休日労働を可能な限り短くするよう、丁寧な指導を行っていきたいということでございます。さらに、重大・悪質な違反については、司法処分を含みより厳正に対処するというところでございます。

次に、申告等の迅速・的確な対応でございます。現状といたしましては、このページの下の方の折れ線グラフがございまして、県内の労働基準監督署に対しまして、平成29年に行われた労働基準法等の違反の是正指導を求める、いわゆる労働者の申告というものが、賃金不払いを中心に1,133件ございます。2年連続で前年より増加してございまして、リーマンショック後の平成21年をピークに減少傾向となっていた状況に多少変化が見られるという状況でございます。申告に基づく監督指導は920件行ってございまして、うち623事業所で違反が認められております。違反率67.7%、賃金の不払いなどの是正指導を行っている状況でございます。

申告につきましては引き続き迅速に監督指導を行いまして、違反状態の是正を図り、迅速・適正な立て替え払い処理を行っていきたいと思っております。

次に7ページになります。最低賃金の履行確保についてでございます。

ご承知のとおり、平成29年度最低賃金の改定に当たりましては、埼玉地方最低賃金審議会

の慎重なご審議による答申を受けまして、地域別最低賃金で871円、前年度から26年の引き上げで、引き上げ率3.08%と、過去最大の引き上げ率となっております。特定最賃、産業別最低賃金につきましても、それぞれ前年から19円から20円の引き上げとなっております。

このため、最低賃金についてはその周知を徹底するという一方で、特に最低賃金法違反のおそれが高いと思われる業種・規模から監督対象事業所を選定いたしまして、毎年度第4四半期に、監督署のほうで最低賃金主眼監督を集中的に行っている状況でございます。今年も平成30年1月から3月において同様の監督を実施しているところでございます。

これとあわせまして、最低賃金の引き上げに向けた中小企業の支援策として、経営面、労働面の相談にワンストップで対応する支援センター等の利用促進の周知を行っているところでございます。30年度におきましても、本年同様に対策を実施していくということでございます。

次に、労働災害防止のためにということでございます。平成25年から平成29年までの5年間、埼玉第12次労働災害防止計画によりまして、安全衛生対策を実施してきたところでございます。2018年から2022年までの5カ年を計画年とします新たな埼玉第13次労働災害防止計画を現在策定しておりまして、対策を実施していくこととしております。

本日は後ほど、この13次労働災害防止計画の案を本審議会にお示ししてご審議をいただくということでございますが、運営方針の説明としましては、本年の状況と次年度の対策について説明をさせていただきます。

第12次労働災害防止計画につきましては、全体目標が、平成24年に比較して平成29年の数値として、死亡者の20%以上の減少、死傷者数の15%以上の減少というふうにしております。

次の8ページの左上の図にお示ししておりますように、平成29年における労働災害、平成29年1月末日現在での確定値では、死亡者数が30人、対前年比で2人減少と。休業4日以上の死傷者数は5,504人と、対前年比で1.7%増加という形になっております。

それから、右上の円グラフは昨年の死亡災害でございますが、建設業13人、陸上貨物が6人、製造業が3人という形になってございます。

また業種別、左下の円グラフでございますが、死傷災害で、製造業が23%、陸上貨物18%等となっております。

右下が事故の型別ということで、転倒、墜落・転落、無理な動作というような形で、このような状況になってございます。

取り組みといたしましては、平成29年度、安全管理を目的とする監督指導というものを製造業、建設業等の403事業所に実施しております。そのうち274事業所で安全衛生法等の違反が認められております。68%ほどの違反率で、主な違反としましては高所作業の際の手すり等の墜落防止措置を設けていない、機械の掃除中に機械の運転を停止していないで挟まれるというようなことでございます。これらについては是正・再発防止措置の対策を指導していくということにしております。

第3次産業対策、小売業、飲食店、社会福祉施設等につきまして、個別指導や集団指導を実施するとともに、特に社会福祉施設につきましては、埼玉県、市町村と連携した取り組みを行うということにしております。

また、陸上貨物運送事業でございますが、これは荷主の方を含めた災害防止対策、個別指導、あるいは陸上貨物運送事業労働災害防止協会との連携を図るということにしております。

転倒災害につきましては、引き続きまして「STOP！転倒災害プロジェクト」というものを行っておりますので、他の災防団体等と連携して展開していくということです。

それから交通労働災害でございますが、これは交通労働災害防止のためのガイドラインというものがございますので、これに基づいて指導をするという形になっています。

8ページの下にございます健康確保でございますが、過重労働による健康障害の防止等につきましては、細かい数字がございますが、定期健康診断の有所見率の推移が横ばいから増加傾向というような状況もありまして、長時間労働を行った労働者への医師による面接指導の徹底を図りまして、当該労働者に係る情報の産業医への提供の義務化等がされた改正安全衛生規則の周知を図ることにしております。

さらにメンタルヘルス対策でございますが、精神障害に係る労災請求件数が年々増加している状況でございます。職場におけるメンタルヘルス対策の充実を推進するために、引き続き個別指導等において労働者の心の健康の保持・増進のための指針の普及啓発を図っていきたく思っております。

それから、健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置等につきまして、9月に職場の健康診断実施強化月間というようなもので重点的に指導を行い、周知を図るということになっております。

それから、疾病を抱える労働者等の健康確保対策でございます。これは昨年9月に、埼玉県地域両立支援推進チームというものを立ち上げまして、今月、このチーム主催によります両立支援セミナーを開催するところでございます。事業主向け及び労働者向けのリーフレットを作

成いたしまして配付することにしております。

最後でございますが、「迅速・適正な労災補償のために」ということでございます。

平成29年、労災の新規受給者数3万4,980人、12月末現在でございますが、前年に比較して増加しております。埼玉県は、東京、大阪、神奈川、愛知に次いで全国5番目に多いということになっております。

社会的関心の高い脳・心、心臓疾患、精神障害等につきまして、労災請求件数、認定件数というグラフがここがございますが、このような形でございます。被災労働者及びその遺族の方の保護という観点から、組織的進行管理の徹底強化を図り、迅速・適正な労災補償の処理を進めていくということでございます。

私からは以上でございます。ご審議をよろしくお願いいたします。

○職業安定部長 続きまして、職業安定部のほうから説明いたします。職業安定部長の大塚でございます。

職業安定部関係の内容は、このあらましまと省略される部分も多くございますので、資料3-1の、行運の本体のほうで説明を申し上げます。職業安定部関係の記載は50ページからです。

まず、全体の項立てを一部変更いたしました。52ページから始まります(2)働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備、生産性の向上の項を新たに設けました。そして、これまで(1)に記載していました、職業紹介業務の充実・強化、効率的なマッチングの推進のところでは触れていました、非正規雇用労働者の正社員転換対策につきまして、新たに項立てしたこの(2)に割り振りました。また、これまでも人材不足対策として、求職者と事業主を対象とした行政の取り組みについての記載がありましたが、これも(2)の、新たに立てた働き方改革の関係の項目に入れました。

この、新たに立てた項目の中身について、少しご説明申し上げます。

30年度、来年度に行う内容については、54ページの重点対策以下にまとめております。

54ページから始まる、このア、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進では、新たな記述として、55ページ上にありますように、ハローワークで生活保護受給者等の生活困窮者、就職氷河期世代を中心とした非正規労働者、若者、子育て女性等に対して、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行うのと、訓練受講勧奨を進めることについて追記しております。

さらに、今ご説明している(2)の項目、働き方改革関係の項目の中に、小項目として新たに、次に説明いたします3つの項目を設けて、30年度の重点対策として記載を加えました。

まず56ページにありますエ、生産性向上、賃金引き上げのための支援では、生産性向上を支援する助成金を活用したり、金融機関との連携によって企業の雇用管理改善を進めることを記載しております。

また次に、同ページのオ、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転換・再就職支援の項目では、関係助成金の活用や産業雇用安定センターとの連携によって、労働移動支援を行うことを記載しました。

続きますカの項目、生産性向上人材育成センターの活用促進では、29年度にポリテクセンターに設置されましたこのセンターの活用を促すための取り組みについて記載しています。

次に、大きな項目としては3番目となります(3) 地方自治体との連携等による就職支援についての重点対策は、59ページ以降になります。

ここでは、イのふるさとハローワークにつきまして、県内17カ所に設置しているのですが、実績がまちまちであることから、利用が振るわないふるさとハローワークの利用を促進することについて、今回新たに追記しています。

続きまして(4) 重層的なセーフティネットの構築の項目では、今年度29年度版と、今回お示ししている案に内容の大きな変更はございませんが、これまで各論的な記載として生活保護受給者対策の項目が先に来ていたのを、今回は総論的なハロートレーニング、職業訓練の項目と入れかえています。

そして62ページから始まります重点対策のうち、生活保護受給者対策について、63ページになりますが、シルバー人材センターと連携して、高齢生活困窮者に対する就職支援を行うことを新たに追記しています。

また、同ページ63ページ以降、(5) 若者の雇用対策の推進と、続きます(6) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進についての記載がございますが、これらにつきましては、今年度の各種取り組みを継続することから、今年度とほぼ同様の内容を記載しています。

続きまして74ページ以降に、高齢者対策について書いています。30年度の重点対策、74ページ以降になりますが、ア、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入促進につきまして、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部に、30年度からは新たに65歳超雇用推進プランナーという専門家を配置することから、これを受けまして、これら専門家と組んで、65歳以上の継続雇用制度導入について、より積極的に働きかけを行うこととしています。

また、75ページ以降のウ、高齢者等の再就職の援助、促進につきましては、これまで県下4ハローワークに設置しておりました専用の窓口を、30年度は11のハローワークに拡大

して取り組んでいくことを記載しています。

続きまして障害者対策になります。78ページ以降に重点対策を記載しました。

アの、事業主に対する障害者雇用支援・指導のところには、30年度に雇用率が引き上げになることから、ハローワークが中心となって、県、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどが地域でチームを組んで対象企業を訪問しまして、障害者の採用意向を具体的に尋ねた上で、個々の企業ごとに支援を進める取り組みについて記載しています。4月からでは遅いということから、既にこれは各地域において、この取り組みは進めているところです。

続きまして79ページのイ、障害特性に応じた就労支援の強化では、障害者就業・生活支援センターと連携した就職から採用後までの一貫した支援や、トライアル雇用助成金の活用、職場定着支援の強化について明記しました。これらは、これまでも進めている取り組みではありますが、今般、行運に明記したということになります。

80ページの(9)長期療養者に対する就職支援の重点対策につきましては、これは27年度から取り組みを進めている事業になりますが、すなわち県下4病院と現在連携しまして、出張相談や就職支援を行う事業です。

連携先の病院によっては利用が低調なところもありますことから、医師を含めた院内スタッフの事業についての理解や、患者への周知などを進めまして、支援実績を増加させることについて新たに記載しました。

続きまして82ページの(10)外国人の雇用対策の推進の重点対策につきましては、その次のページに、去年の11月に施行しました外国人技能実習制度について、小項目を立てて追記しております。実習生などから法令違反についての申告などがあった場合に、適切に対応することを記載しております。

次に86ページです。ここにあります(11)民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進の重点対策のところには、ことし1月に施行された改正職業安定法の適切な履行確保に向けた取り組みについて明記しました。

そして、91ページに、職業安定部の最後の項目になりますが、(13)ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価を設けております。29年度版までは、この項目の名称が若干異なっておりましたが、意味を明確にするために、現在の案に修正しています。内容はこれまで同様のものとなっております。

今回は、全国的に行うハローワークの総合評価、今回の審議会ではハローワークの総合評価についての各種指標の目標値と、12月までの実績値を掲げています。目標の設定と、それに

係る評価については、またこの30年度明けに改めて整理をしまして、審議会の各委員にもご説明、お知らせをすることとなりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして資料3-3になりますが、埼玉県雇用対策協定に基づく30年度の事業計画案についてご説明申し上げます。

平成28年8月に、第6次地方分権一括法の施行に伴う改正雇用対策法が施行されまして、国と地方公共団体によります雇用対策協定が新たに法定化されました。

これを受けまして、埼玉県と労働局は、去年の3月28日に知事と労働局長との間で、埼玉県雇用対策協定と、埼玉県と埼玉労働局が雇用施策等を一体的に実施するための協定を締結いたしました。この埼玉県雇用対策協定に基づきまして、県と労働局では事業計画を毎年度策定することとしておりまして、現在30年度版の事業計画を、県と協議して作成中でありまして、今回お示ししている資料は、その骨子となります。

現在のところ、その骨子は29年度版と同様でございます、IからVまでの項立てとしております。それぞれの柱につきまして、ごらんいただけますように労働局の施策、県の施策、そして労働局と県の連携施策を記載していくイメージでございます。労働局の施策と連携施策につきましては、先ほどご説明いたしました30年度の行政運営方針案の重点施策の部分から記載していくのがメインとなります。そのような方針で進めたいと思っております。

現在、具体的な中身につきましては、埼玉県と調整中ですが、埼玉労働局に関する部分につきましては、今申し上げた方針で記載していくこととなりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

安定部からは以上です。

○総務部長 総務部長の菅原と申します。続きまして、私のほうからは労働保険等の適正な運用のためにということで、説明資料はあらましのほうの内容をもとに説明したいと思います。

ページでまいりますと17ページ、最後から1枚めくっていただきますと左側に5番といたしまして、労働保険等の適正な運用のためにということで記載してございます。

労働保険制度そのものにつきましては、ここに概略を記載してございますが、改めて簡単にご説明いたしますと、労災保険と雇用保険の総称が労働保険でございます。おのおの、労災保険はいわゆる業務上のけがとか、そういった方々に対する必要な補償、雇用保険につきましては労働者が失業等をした場合に対する生活または雇用の安定を図るための必要な給付ということでございます。

こういった制度でございますので、この労働保険料の徴収に当たりましては、当然、公平感

がしっかりと担保されることが必要でございます。全国一元的な運営をしながら、労働基準関係業務、職業安定関係業務と一体不可分に運営してきているところでございます。

続きまして現状でございます。まず1点目、上のグラフでございます、適用事業場数となっております。

労働保険そのものにつきましては、労働者を1人でも雇っていれば事業主は強制加入ということになってございます。当然に、この労働保険加入につきましては積極的な広報も行ってきているところでございます。現状は、右側のグラフにありますとおり、昨年12月末時点で、適用事業場数は19万1,955事業場ということになってございます。この数字につきましては、私どもは目標を立てながら加入を促進してきているところでございます。実は3カ年計画ということで、先ほど本文のほうにはページだけご紹介して、94ページのほうにその詳細を記載してございますが、3カ年計画を立てながら、適用事業場数の増加をしっかりと見るようにしてございます。

続きまして後段でございます。労働保険、実際の徴収状況でございます。28年度末時点の労働保険料徴収決定額確定値でございますが、雇用・労災合わせて892億円となっております。右側にもございますとおり推移がございまして、27年度末まで一定増加してございましたが、28年度には減少ということになっております。これは前回の審議会でもご指摘がございましたが、この減少分につきましては、雇用保険料率の引き下げに伴うものがその内容となっております。

今般、平成29年度も料率の引き上げが行われております。平成30年度につきましては据え置きということでございますので、こういった料率の動向も見ながら、この徴収の決定額の数字を見ていただければと考えております。

また、徴収に当たりましては、当然ここの緑の丸で書いてございますが、労働保険料の適正な自主申告の手続を指導差し上げたり、また口座振替も利用促進を図っております。一番下のグラフにございますが、年度更新の季節がまた参りますが、通常の納付期限に対しまして、口座振替につきましては納付日が期によって若干違いますが、若干納付期限が遅くなっておりますので、こういったところも含めて、各事業主にはその利用促進をお願いしているところでございます。

またあわせまして労働保険につきましても、未手続事業場などもまだまだございます。こういったところを積極的に把握しながら、こちらから出向いて加入促進を図るなどしながら、しっかりと徴収を進めていたところでございます。

また、どうしても労働保険、加入はしておりますが、種々の理由でその納付が十分にできないケースも実際ございます。こういった事業所に対しましては、積極的に働きかけを行って、滞納整理、または納付督促の実施を推進してきているところでございます。

私からは以上でございます。

○会長 どうもありがとうございました。

平成30年度の埼玉労働局労働行政運営方針及び埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画について、事務局からご説明をいただきました。ご質問、ご意見等がございましたらお願いいたします。

平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 丁寧なご説明をありがとうございました。私のほうからは3点です。

1点目は、あらましの3ページの、働き方改革と女性活躍推進の一体的な取り組み支援の中で、ちょっと関連するのが、全員参加型の、11ページとも関連するのですが、いわゆるこの春から始まります労契法18条の無期転換の関係なのですが、我々の職場といいますか現場などの調査でも、そこで働く非正規労働者の方々が、この無期転換をどこまで知っているかといったような認知度がまだ非常に低い実態を認識しております。

その中で、要望にはなるのですが、それぞれの企業で働いていらっしゃる、いわゆる有期労働者の方々への周知を、引き続き行っていただきたいと思っております。

先ほどの、11ページの、こちらに非正規雇用労働者の正社員転換等の記載が多く書かれているのですが、ハローワークに非正規労働者や現状働いている方が、そこに相談に行くのだろうかという疑問を持ってしまして、当然、自分が別の会社で正社員になろうという方々であれば、そういった動きもするのだろうかと思っております。既にその会社で、例えば5年以上、ずっといわゆる有期で働いている方々が結構いらっしゃって、その方々が正社員になりたいとおもったときに、やはりそこに長年努めている、その会社の正社員になりたいのではないかなというのがあるのもあって、ぜひ、現在働いている方々の職場や企業を通じて、周知のお願いをしたいと思っております。

それから、この運営方針のほうの85ページに、これも要望になりますが、今回、労働者派遣法がこの9月に改正されるに当たりまして、3年以上派遣先を超えて受け入れようとする場合には、必ずその労働組合からの意見聴取等の手続が必要となると思っております。それぞれの企業労使があるところは、そのことに関する関心は高いかと思っておりますが、ぜひ、労働組合がないところや、派遣会社のほうにもしっかりとそこを、派遣先に対してこういったことが改

正される、あるいはそういうことに対する注意喚起をお願いできればと思っております。

あともう1点が、あらましの6ページ、先ほどのご説明の中で、過重労働の関係で、過重労働の調査と申しますか、609件のうち293件が違反で、48.1%というお話があったかと思えます。

これは、経年で見たとときに、どれくらい上昇しているのか、それとも減少しているのか。特に気になるところは、昨今人手不足によって、どうしても中小企業については人手不足感の解消のあまり、残業時間でカバーせざるを得ないような実態があるのではないかと。こういったところで、どのような指導をやっていくのかということも含めて、確認をさせていただきたいと思えます。

以上です。

○会長 ありがとうございます。1件目と2件目は要望ということで、3件目につきましてはご質問ということですので、労働基準部長でしょうか、過重労働の件で、上昇、減少等の傾向は。

○労働基準部長 済みません、今ちょっと手元にデータがないのですが、違反率につきましては、対象とする監督先の選定のやり方等でかなり数字がばらつきますので、統計として比較ができるかというとなかなか難しいところもあるかと思えますが、実態としてはそういう感覚がございますので、当然それを見越して、適切に対応していくということでございます。

来年以降、この経年変化についてはとりたいとは思っておりますが、今は手元にございません。よろしく願いいたします。

○会長 よろしいでしょうか。

○平尾委員 はい。

○会長 では関連して、野本委員。

○野本委員 平尾委員のほうからご指摘があった、非正規の方の無期転換ルールの周知についての記述が、ちょっとやはり全体的に薄いなと感じていまして、非正規の方の、正社員化対応改善についてはかなりボリュームを割いていろいろな施策を打ち出していらっしゃるのですが、やっぱり違うと思うんです。無期転換と正社員への転換とは、制度としても違いますので、逆に正社員転換のことばかり強調されてしまうと、非正規の中で労契法の内容についての周知がちょっと疎かになってしまうのではないかという心配をしています。その辺はきちんと分けて周知を図っていただけたらいいなと思えます。

○会長 これもご要望ということでよろしいですか。

○野本委員 はい。

どうぞ。

○雇用環境・均等室長 ご要望をたくさん頂戴しましたので。ありがとうございます。

無期転換の関係につきましては、これまでも、いろいろな機会を捉えて周知を図ってきたところでございますが、ご指摘のとおり、こちらのほうでは企業の皆様にはかなり周知をしてきたところがあります。ただ、働いている方々に対して、いろいろ労働組合さんを通じたり、あるいは市町村の広報誌等のほうに記事を掲載していただいたりということで、できるだけ働いている方に届くような形で周知をしてきたところはあるんですが、ただ、そこはまだまだ不十分なのかなということで、ご意見としてそれは承りたいと思っております。

また、正社員転換のお話もございましたが、パートタイム労働法の中では、実は正社員に転換するというような措置を法律の中できちんとつくりなさいよというようなことは定められておりますので、周知啓発、指導をしていくというようなことが1つと、それから、無期転換の関係で、転換するに当たりまして、ただ無期になるだけではなくて正社員化という道もありますので、その辺のところにつきましては、私どものほうでも相談窓口等で、これから非常に人手不足になるということを踏まえすと、今働いて、なれていらっしゃる方に正社員として勤務していただくというのが、企業にとってもメリットがありますよというお話をさせていただきながら、そういった制度化についてもご提案などをさせていただいております。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

あと、労働者派遣に関するご要望もありましたが、関連するご発言はありますでしょうか。

○職業安定部長 改正派遣法の内容につきましては、現在、労働局のほうでは2カ月に1回、特に派遣元に対して説明会という形で行っております。また、定期指導の中でも、各派遣元に対しては、派遣先も含めて、周知するようにいたしておりますので、そういう形でご理解、周知啓発を進めたいと考えております。

○会長 ありがとうございます。

そのほか、ご意見、ご質問はございませんでしょうか。

根岸委員、どうぞ。

○根岸委員 幾つかあるのですが、とりあえず2つから。

今の無期転換ルールの件なのですが、高齢者の場合については、労働局に届け出て、それを承認していただくとルールの除外になるということで、特に4月で5年を迎える人は、経団連

を通じて、厚生労働省から依頼もありましたが、1月末までに申請をしてくれというような話がありました。その辺は、企業からの届出の状況とか、それから許可をしている状況についての現状について、特に大きな問題点が発生しているのかいないのか。

というのは、もう4月1日から5年のルールが適用になってしまう対象者が出てきますので、まずはその辺の状況からご説明をいただければと思います。

○雇用環境・均等室長 埼玉局におきましては、かなり件数も出てくるのではないかなということをごさいますて、4月1日から適用したいという場合につきましては、できるだけ1月までに出していただければ、こちらのほうでも対応させていただくということで、アナウンスのほうをさせていただいております。

一応、件数はちょっと今、手元にないのですが、1月までにこちらのほうに届出をされている企業さんの分につきましては、今の段階では大体認定が済んでおりますので、4月以降の適用は大丈夫かと思えます。

あと、2月に入りましたところについては、今、一生懸命、室を挙げて対応しているところでございます。

○根岸委員 大変だとは思いますが、企業のほうも、この問題を認知していない企業というのも結構いるという心配があつて、私どもも会員に何度も周知をしているんです。65歳以上だからいいというわけにはいきませんよと。ちゃんと事前の届出と認定が必要ですよということを行っているので、例えば今月から、今月これから申請をするという企業も、場合によっては4月1日で5年のルールに適用になるという人がいた場合については、非常に大きな問題になる可能性がありますから、ご多忙だとは思いますが、その辺についてはぜひ、前向きにご対応いただければと思います。

それから2つ目の質問なのですが、裁量労働制の問題が今、国会等でもすごく審議をされています。監督のところで、裁量労働制について、例えば大手の不動産会社の記事が1面トップに出ましたが、裁量労働制を適用している企業がどのくらいあるかという実態を、私どもも把握していないのですが、監督の中で、その辺についてはどんなふうに監督指導しているのかということ、一つ教えていただきたい。

○労働基準部長 これは一般論でございますが、当然、一般的な労働時間と過重労働等の監督におきましては、その会社の労働時間の把握の仕方というのを見ますので、そこで例えば裁量労働制を採用していますということであれば、それが適切になっているのかは当然見るということですので、それについては個別に、それぞれ適切に必要な指導等をさせていただいている

ということでございます。

○根岸委員 勝手に拡大してしまっている企業とか、そういうものが監督指導の中で出てきた場合については、適切な指導をされているという認識でよろしいですか。

○労働基準部長 もちろん、問題があれば当然指導をするということになっております。

○根岸委員 ということは、埼玉県では問題がないと。裁量労働制を適用している企業の中で、極端な問題は生じていないという認識でよろしいですか。

○労働基準部長 いや、個別の案件でございますので、例えば裁量労働制の違反があったものという統計をとらないとわかりませんが、今は手元にございませんで、裁量労働として問題があったかどうかというのは、今ここで手元には数値がないものですから、はっきりはわかりませんが。

○根岸委員 私個人的には、相当問題があるのだろうというふうに思っているんです。経済団体にいるのですが、今回の裁量労働制を法案から外すということについては、個人的には賛成なんです。

なぜかという、裁量労働制で生産性を向上するというのがお題目なのですが、そんなことを具体的にやっている企業がどこにあるんだというのを、私は個人的にはいつも注目している。

生産性というのは率じゃなくて額なんです。付加価値なんです。付加価値を上げるということは、簡単に言えば人件費を上げれば付加価値は上がるわけです。労働生産性は上がるわけです。だから、具体的に裁量労働制を適用している企業が、こういう工夫をして、それで付加価値を上げているという実例を、私は知らないんです。政府も経済団体もどンドンやれということになっていることは、私個人的には賛成できない。

ですから、そういう意味では、ぜひ監督する側にとってもいろいろな問題があるというようなどころがもしあるのであれば、今のお話ですとあまりないというふうに思っていますが、本当は、裁量労働制で、本来はもっと時間外手当が発生しなければいけないものを、それを抑制するということは、企業の収益は上がるかもわからないけれど、結果的には生産性が向上したことにはならない。その辺が、一般の国民の中にもほとんど理解していないというのがすごく多い。

だから、実は付加価値を上げるには、裁量労働制で何をやるんだと。例えば、空いた時間にいろいろなアイデアを出して、その実現のためにこんなことをやったというような実例というのはあまり聞いていないです。

特に、今の基準部長の話ですと、埼玉県では、見て、臨検をして、監督をしている上では特

にその裁量労働制を意図して拡大適用して問題が起きているということはないという認識でいるという理解でよろしいですか。

○労働基準部長 いえ、そこまで断定的に、一般論としてはちょっと難しいと思います。個別に適切に対応しているということで、中身としてはいろいろレベルがあると思いますので、全てがそれほどでもないということではないと思いますし、それは個々の事案になるので、これがこうとはちょっと言えませんが、その辺ご理解いただければと思います。

○根岸委員 何が言いたいかという、本省というか、厚生労働省としては拡大可という形で法案に当初は盛り込んだわけです。そうですね。これは埼玉労働局の問題じゃないんですけど。だから、そこはしっかり把握していただいて、できれば生産性をきっちり上げる仕組みを裁量労働制でやっている企業というのがどこにあって、具体的にはどんなことをやっているんだということを、例えば連合のほうにも経団連を通じて説明するとかいうことをしっかりやっていくということが、この問題の解決にはつながるので、ぜひ、日ごろの監督を通じながら、悪いところをチェックするだけではなくて、いいところ、こうやって、こんなに付加価値を伸ばしている企業があるんだというものを含めて、実際の監督指導の中で見ていただいて、それを対外的にプレス発表するとかいうような取り組みも、ぜひやっていくべきだろうなと思います。

ちょっと長くなりますので、以上で終わります。

○会長 どうもありがとうございます。

監督指導に関するご要望なのですが、この件に関しまして何かご発言等は。

平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 今の裁量労働に関連して、先ほどの過重労働の調査の関係で、裁量労働を適用している企業によっては、当然三六協定ではないのですが、健康管理上の労働時間把握はされているというふうに認識しているのですが、過重労働のこの調査というのは、長時間労働の労働時間として、裁量労働をされている方の長時間労働という把握をまずされているのかどうかと、例えばある企業が裁量労働をしていて、その適正な労働時間のチェックというのはどのような形で監督されるのかを確認したいのですが。

○会長 お願いします。

○労働基準部長 例えば過重労働で労災申請をされるようなことがある場合は、当然その労働条件の中で裁量労働制を採用している、それについてどのぐらいの時間をやって、実態はどうかということで、例えば労災の認定基準等がございますので、当然、実態の数字を把握するた

めに細かい調査をするということはしております。

その裁量労働制が採用になるかならないかについても、それは現行の法律ですと決められた対象業務であるとかで確認できますので、そこは適切にご指導する、あるいは、先ほど根岸さんのお話にもありましたが、隣の会社がこうやっていますとは言えませんが、一般的にはこういうことで適切に、もし裁量労働制を採用するのであれば、問題ないようにしてくださいというようなお相談も受けていると思います。

○平尾委員 例えば、この裁量労働制で、みなし労働時間が20時間だとします。それに対して、その企業が、実際の実態が相当上振れする、例えば月30とか40、そういう場合の監督という方法は、今あるのですか。

○労働基準部長 監督ですか。

○平尾委員 そういう監督指導というのはできるような仕組みがあるのでしょうか。

要は、こういう長時間労働の解消に向けて動く、裁量労働の問題を把握する方法というのは、どういうふうにすればできるのかなと思ったときに、今の話だと、そういう過労死だとか、実際にそういったものが起きないと、監督としてはなかなか指導できないようなイメージに伝わったものですから。

○労働基準部長 もちろん、問題業種なり、問題が高いであろうというところについては、問題が起きないところにも監督は行くわけですので、これは非常にアンテナを広く張りまして、なるべく、限られた業務量ですので、無駄のないようにということで、あらゆる情報を精査しているということしか申し上げられないのですが。

もちろん、実態で、申告とか、事実上そういった問題があったとすれば、それは最優先で行かなければいけないと思います。

○会長 よろしいでしょうか。

○平尾委員 はい。

○会長 それでは、そのほかございませんでしょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 3点質問です。1つ目が、あらましの3ページにあります、埼玉ゆう活応援キャンペーン、ここ何年か夏に実施をされているのを認識しておりますが、いろいろなお話を聞いている中で活動とすると、夕方早くお帰りいただく中で、その後の時間をどう使っていただくかという支援において、例えば新都心近辺の飲食店と連携をして、安くサービスを提供していただくということで「ゆう活」の促進を図っているということもお聞きをしていますが、例え

ばこの活動を始めてきた中で、埼玉労働局さんとすれば当然積極的に取り組んでいるという認識はしているのですが、例えば民間企業なり、他の行政機関が、今この「ゆう活」に対してどのような対応をされているのか。要は、今年もこうやって掲げていらっしゃると思いますので、何かしら今までとは違う活動を考えられているのか、その辺をちょっとお聞きしたいと思います。

2点目が、あらましの12ページですが、地方自治体との連携等による就職支援ということで、最初の四角のところにあるように、地方自治体との一体的実施事業、これも始まってからもう久しくなると思いますが、いまだ生活保護受給者なりその世帯が減らないという状況の中で、これは労働局としての職業紹介と、地方自治体が行う福祉、これをマッチングしてという取り組みですので、今、実施をされている、ここに記載の自治体なりがどのような状況にあるのか、今後のこの事業の進め方について今どのようにお考えなのか、お聞きしたいと思います。これも、実施をしますという書き方で、特段何か変わることがあるのかどうか全く書かれていないので、もし今考えていらっしゃる変更点なり、さらなる取り組みがあるのでしたらお聞きをしたいと思います。

それから3点目が、方針のほうの、本冊のほうの101ページの(3)で、労使団体等の連携というのがありまして、幹部の皆さんが地域を代表する労使団体の幹部との率直な意見交換を実施をしたいと書いてありますが、私ども連合埼玉も、労働局の皆さんと労働行政にかかわる意見交換というのをさせていただいていますが、ここで言っているのは、今やっているそのことを指しているのか、それとも、例えば基準監督署であったりとかハローワークであったり、そういったところの幹部の皆さんと新たに、例えば労使団体、連合であれば私どもの地域協議会の役員との意見交換ということを考えていらっしゃるのか、どのことを指しているのか確認をさせていただければと思います。

以上3点です。

○会長 ありがとうございました。

それでは1点目からお願いします。

○雇用環境・均等室長 1点目は、埼玉ゆう活応援キャンペーンの関係でございまして、今、佐藤委員からお話があったように、今現在はコクーンシティ内の飲食店の28店舗の協力をいただいで、割引等による「ゆう活」の啓発についてご協力をいただいでおります。

今のところ1つだけということでございますので、協賛店をもう少しふやしていきたいということもございまして、県内の企業や工業団地が集中する地区のショッピングセンターなどについても、協賛参加のほうをお願いしたいということで、実は3月中に2カ所ほど、こちらの

ほうからお願いということで予定をしているところがございます。

あと、民間企業がどのように対応されているかというところにつきましては、いろいろ企業の皆様とお話をする機会とか、あるいは伺っているいろいろな働き方改革も含めた形でお話を頂戴する機会がありますので、そういったときに、「ゆう活」はどのようにされていますかというお話を聞いたりなどいたします。ある企業さんは、公労使会議で実施の県内一斉ノー残業デーの取組みの中で、会社で夕方皆さんと一緒に懇談できるような機会を設けましたというような話もお聞きしたりしているのですが、取り立ててこれだということでの情報は、特にまだ収集しているところではございませんので、いろいろな機会に情報をいただきたいと考えています。

○会長 ありがとうございます。

それでは、今のはよろしいでしょうか。

○佐藤委員 この「ゆう活」の取組みのもともとは、有給休暇の取得も含めて、表題に書いてある長時間労働のことなので、確かに夕方仕事帰りに仲間同士なり、場合によってはご家族でもいいのですが、そういった飲食店に寄られるというのもあると思うのですが、一方で、仕事が終わった後の時間をどういうふうにするのかということを考えれば、例えば自分の自己啓発につなげていくとか、またご家庭における両立とかを含めて、いろいろな施策があると思うんです。

ですので、1つはそういった飲食店がというのはあると思うのですが、あくまで長時間労働であったり年次有給休暇の取得であったりということを考えれば、1つはワークライフバランスということも視点に入れながら、いろいろな角度からこの夕活の支援というか、宣伝、PRをされていったほうが、企業さん等々も、場合によっては乗りやすいのではないかなど。そんなに毎日毎日飲みに行くわけにもいかないもので、ぜひ多角的な中でご検討いただければと思います。

○会長 ありがとうございます。

では2点目の、地域との連携の件ですね。

○職業安定部長 一体的実施事業、特に生活保護受給者に対する就職支援であります。こちらについては、一般的には福祉事務所の隣にハローワークの窓口を設置いたしまして、福祉事務所を訪れた方にハローワークを利用しやすいような環境をつくって、就職への流れをつくるという、この取組み自体については、非常に自治体との連携のもとで実績が上がるものだと思っております。

ただ、数多く窓口を設置してございまして、自治体によっては「ジョブスポット」などとい

う名称で支援を行っているわけですが、必ずしも流れがうまくできていないところもありますので、個別に実績を見ながら、労働局として指導したいと思っております。

あともう1点が、この行運の本体の63ページになりますが、生活保護受給者対策、30年度の重点対策として載せてございますが、63ページのイの2段落目ですが、数字的なものは手元にないのですが、増加傾向にある高齢の生活困窮者等に対しても、シルバー人材センター等と連携して対策を進めるというのを新たに記載しておりますので、このあたりをまた重点的にやっていきたいと考えております。

○会長 どうもありがとうございます。

よろしいでしょうか。では3点目の件、お願いします。

○局長 3点目でございますが、労使団体との連携のところでございますが、実はこの30年度版の表現ぶりというのは、今年度29年度版の表現ぶりと同じようなものになってございます。実態として言えば、先ほど佐藤委員のほうからご紹介にありました、局レベルで言えば連合との意見交換会ということでやってございます。それから、監督署のレベルでいきますと、使用者団体ということであれば基準協会というのが各地域にございますのでそういうことでやっております。組合の地域協議会、こういうところと今やっているかということで、ちょっと今、署・所長経験者に伺ってみました、必ずしもできていないような状況だと伺っておりますので、先ほどのご提案として、ご要望ということであれば、私どももそれぞれの署・所のレベルで何かできないか、いろいろ課題がございますので、地域レベルでの課題についてまた意見をいただけると、そういうものもまた活用していきたいと思っておりますので、また今後検討させていただきます。

○会長 どうもありがとうございます。

よろしいでしょうか。ではそのほか。重川委員、どうぞ。

○重川委員 1点お願いです。本冊子のほうの11ページの、職業生活と家庭生活の両立支援の中の、対策の（イ）についてです。男性の育児休業取得についてのところですが、全国的にも非常に水準が低くて、その中でも埼玉県の場合には水準が低いということが示されております。

先ほど来のお話の中でも、長時間労働ですとか、あと人手不足というようなことがありますので、さらにまたこの状況について、今後もなかなか厳しくなっていく可能性があると思っておりますが、男性が育児休業取得することに関しましては、企業にとって負担ということだけではなく、長期的に考えますと、効率的な働き方を考えるとかそういうことで、既に効果があると

というようなことも出てきております。働く方はもちろんですし、企業にとってもメリットがあるということについて、後ろのほうで制度の周知ということは書かれておりますが、恐らく制度に関しては、かなりもう長くとっておりますので、あることそのものに関しては相当広がってはいるのだと思うのですが、実際には、職場の雰囲気ですりくいとというようなことが、実際になぜとらないかという調査を見ていると出てきますので、ぜひとも、労働者個人に対してもそうですし、企業の側に対して、積極的にとることが企業にとってもメリットになるのだというようなことも含めまして、今後広報を進めていただければと思います。

○会長 ご要望ということでしょうか。

○重川委員 はい、そうです。

○会長 ありがとうございます。

小松委員、お願いします。

○小松委員 2点あります、教えてください。あらましのほうの5ページ目、個別労働関係紛争の解決の促進の、この円グラフと本文の相談件数が、もう一度説明いただきたいのですが、これを見ながら、もとのほうの運営方針の数字もちょっと違うのですが、この円グラフの中の1万4,693件というのと、相談件数が6万件あったというのはどういう解釈をしたらいいのかということと、ふえている傾向にあるのか、減っている傾向にあるか、経年で見たときのご説明が1つ。

それともう1点は、4ページの、埼玉県と労働局さんの関係の事業計画を拝見している中で、特に3番目の女性活躍推進のところで、労働局と県の連携施策ということで、「くるみん」「えるぼし」、多様な働き方は非常にすぐわかったのですが、埼玉版ウーマノミクス連携会議による連携推進というのが非常に漠然としていて、何かよくわからないのですが、簡単にご説明いただけるとありがたく思います。

以上2点です。

○会長 ありがとうございます。

では1点目、お願いします。

○雇用環境・均等室長 それでは私のほうからお答えします。あらましの5ページの個別労働関係紛争解決の促進の円グラフの、1万4,693件というのは、累計といいますか、重複計上しているものでございまして、1つの相談に対して、例えばいじめと解雇となると2件というような形になりますので、そういう意味で、左側の1万2,809件とは違うところで、件数として考えていくと1万4,693件ですと、そういう意味でございまして。

あと、相談につきましては、実は平成29年につきましては1月から12月分を計上してございますが、年度で今までの傾向を経年で見ていきますと、相談件数そのものはふえているというような傾向となっております。昨年度については6万件を超えたという状況となっております。

○会長 1点目はよろしいでしょうか。

○小松委員 はい。

○会長 では次の連携の点で。

○雇用環境・均等室長 埼玉版ウーマノミクス連絡会議による連携の推進ということで、実は2月に連携の会議がございまして、私もメンバーということで出席させていただきました。

ここにおきましては、県のほうでの女性活躍推進に向けた施策についての実施状況と、それから次の年度に向けて、こういったことをしますよというようなことについてのご説明をいただきまして、あと構成員である関係団体さんのほうからいろいろご質問、ご意見等をいただきまして、それを施策につなげていくという会議ということで、出席のほうをさせていただきました。本日、ご出席いただいている連合の佐藤委員、経営者協会の根岸委員もこのメンバーになっていただいているかと思えます。

○会長 ありがとうございます。

関連してご発言は。では根岸委員、どうぞ。

○根岸委員 意見でございますので、あまり回答する必要もございませんが、2つ、意見・要望を述べさせていただきます。

ジョブカードの件なのですが、多分、昔100万件とかを目標にして推進して、数年前に一度見直しがありました。基本的には今、採用が、企業側が大変厳しいという状況に、大幅に変わってきたということが1点。そういったことを背景にして、今、人づくり革命とか、リカレント教育とか、産業の高度化に伴って求められる技術とか技能というのは変わりつつあるということからすると、そもそも、中身の記載というものをそれに合わせたように見直していく状況に来ているんじゃないかなと思っています。

それから、ストック目標って、多分100万件とかって記憶しているのですが、今一体何枚のカードが実動で動いているかというのが、全国的に把握できていないんだと思うんです。ですから、そうではなくて、今言ったとおり記載内容を変えていくとか、そういう取り組みを、これは労働局でできるわけではなくて、本省のほうでやっていかなければいけないと思いますので、時代の変化に合わせて、あるいは産業界の求める人材というのも変わってきているとい

うことを踏まえて、見直していただければというのが1点、要望です。

もう1点は、県のほうも就業支援課という、就業支援という言葉がなくなって雇用労働課になるらしいのですが、私が前から言っていたのは、もう支援は要らないと。極端なことを言う。要るのは中小企業の採用力向上だと思うんです。

時間はかかります。ブランド力を高めたり、あるいは自社のいいところをSNS等でいかに発信するか。これは多分、東京都などもそういうセミナーを一部始めていますが、ぜひそういったものを、我々もちょっと、今年度はいろいろ考えてやっていこうと、会員向けには考えていますが、ぜひ、企業の採用力をどう高めるかというような視点で、企業の支援策を考えていく時代になっているのではないかと。

将来にわたって、昔のように、いわゆる氷河期が来るという可能性はゼロではありませんが、当面、人手不足状態が続くと。高校などに行っても、大体工業高校1人に対して十数社です。校長先生が、「いや、もううちは全部決まっちゃいましたから」というのが実態なので、そういったところの中で、企業はどうやったら人材を集める、そういう力をどうやったら身につけていけるかという視点で、多分これは難しい話で、企業ブランドをどう高めるかということにつながるのでしょうけれど、その辺を、今後はぜひ考えていただいて、来年のあらましの中にはそういった項目が入ってくるような形で、ぜひご検討いただければと思います。回答は求めませんので結構でございます。

○会長 ありがとうございます。

それでは、そのほか。栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 今の根岸さんに付随するのですが、先ほどの正社員化というところで、掲げられるのはいいのですが、なかなか中小企業として正社員にできない理由があって、正社員にできない。うちのほうでも、本人が立候補して、教育して、試験をして、それでもだめ、基準まで行かないということがあって、2回落ちた子については社内教育をしましょうということで、今始めましたけれども、そういう費用について何か見ていただける、そういうものを推進する企業に対してなのかわからないですが、何か教育、正社員化するための費用に対しての補助的なものがあるといいなと思っていますし、うちにいる契約社員と言われる人たちが、今90何名いますかね、その子たちに立候補しなさいと言っても、立候補もしないという実態がある中で、もっとそういう、立候補してねと言ってもしてこない理由について、そういうものの解決が私はまだわかっていません。社内的に、4月から2月までの累計をとったときに、社内教育時間が1,217時間ありました。でも、これはうちの中で一生懸命、社員を高めるために1,

200時間使って、社外・社内の研修をパートさんを含めてやっています。でも、これに対しては、労働賃金として通常の賃金が払われている中に、何も企業は、その努力をしたことに対して、それで付加価値が上がるのかなと思うのですが、でも、うちはできているかもしれないけれど、さっき言った中小企業がやっていくときに、それを逆に推進するような後ろ盾がないと、なかなか乗ってこないのかなと。

言いたいことがちょっとよくわからないのですが、何か教育に対してもう少し税制なり、労働局さんからも欲しいです。私も正社員は欲しいです。社内から正社員が湧き上がってほしい。でも来ないという実態についても、何か解決するものが欲しい。

さっきの「ゆう活」に関しても、さっき飲み代はおかしいじゃないかとあったのですが、私が伺った企業は、企業が従業員に飲み代を5,000円補助していました。月に2回でしたかね、1万円補助して、どんな費目で払っているかはわからないのですが、ありました。

さっきの教育費、外で教育するのであれば、企業が補助することに対して、何か新しいことをしていただけると、確かに早目に帰って勉強してくれるといいなというのは、すごく聞いていて思いました。飲み代よりはすてきだなと思って聞いていて、何かそういうものも次年度出てくると、もっと勉強をしてくれて、企業がお金を出すのはいいと思うんです。ただ、それに対して、ただ出しなさいではなくて、何かポイントがもらえるとか、何かあるといいなと思いました。済みません、要望です。

○会長 ご要望ということですが、何か。

どうぞ、安定部長。

○職業安定部長 正社員化に向けて努力をされる事業主様、あるいは非正規の方々を正社員として採用した企業様に対しては、それぞれ要件はございますが、例えば研修に関する費用であるとか、あとは採用に対する、賃金に対する費用であるとか、幾つかの助成制度というのがございまして、具体的にはキャリアアップ助成金という名称で助成制度を活用していただければ、幾ばくかは企業様のほうの負担軽減につながるものではないかと思っております。

また、もしこういう助成金をご存じないということであれば、それは労働局の周知不足ということもございますので、さまざまな、あらゆる場で周知してまいりたいと思っております。

○会長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。それでは、どうぞ、津村委員。

○津村委員 労働行政のあらましの5ページに、安心して働くことができる環境整備の推進という中で、ハラスメント特別相談窓口の設置と書かれてあるのですが、この小さいポスターの

ようなものも見させていただいたのですが、このイメージだと、どちらかというと防止措置というよりは、実際に起こってしまったことに対する相談窓口というイメージなのですが、ちょっと私の勉強不足だったら申しわけないのですが、企業側にとっても、もちろん働く人にとっても、あとは私たち労働組合にとっても、何か勉強できる環境というものがもしあるようでしたら教えていただきたいのと、もし現段階ではこの相談窓口しかないようであれば、ぜひそういう機会もつくっていただけたらと思いますので、教えていただけたらと思います。よろしく願いいたします。

○会長 お願いします。

○雇用環境・均等室長 こちらのチラシといいますか、ものにつきましては、働く方も企業の担当者の方もご相談いただけるというような窓口となっております。

それで、「ハラスメント」という言葉を使っているのは、ハラスメントの中でもセクシュアルハラスメントとか、いわゆるマタニティハラスメント、パワーハラスメントというのがあります。例えばセクシュアルハラスメントだけではなくて、それとパワーハラスメントが一緒になってというようなこともありますので、そういう意味で複合的な事案に対しても対応できるというようなことで、組織が変わりまして窓口1つで対応できるということになってございます。

パワーハラスメントの関係につきましては、実は民間機関に厚労省が委託いたしまして、企業の担当者の方を対象にセミナーなどの開催を実施しております。埼玉におきましても今年度3回ほど実施しております。こういったセミナーなどにご参加いただくということもできると思いますし、ハラスメント全体としては、これも民間機関ではございますが、有料にはなりますがセミナー等で講師の派遣ということも実施してございます。

あと、私どものほうでも、研修会等のいろいろな機会をとらえて、こういうハラスメント対策についても周知しております。働きやすい職場づくりという視点から企業の皆さんも非常に関心が高いので、引き続き周知を行っていくこととしております。

○会長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。どうぞ。

○津村委員 それはどこを見れば書いてあるのか。ご案内というのは。

○雇用環境・均等室長 こちらのほうでも、実はこれはプレスリリースをしたときにつけている資料でございまして、私どものほうでも、特別相談窓口という形でここに出しておりますが、年間を通じて相談に対応しております。ただ、そうはいつても、なかなか皆さんに周知が図ら

れないという部分がありますので、特別相談窓口を設けていますよというようなことでプレスリリースをしまして、皆さんに存在といいますか、こういったことをしているということを広くアピールさせていただいております。

ですので、労働局のホームページとか、そういったところについてもアップをさせていただいております。

○会長 どうもありがとうございます。

そのほか、ご質問は。

茂木委員、どうぞ。

○茂木委員 私のほうからは、ふるさとハローワークについてお聞きしたいと思います。この指針の59ページにも書いてあるのですが、利用が低迷していると書かれておりますが、何となく、ふるさとハローワークというと、私のイメージですと、何か都会に就職した人が地元の生まれ故郷に帰って就職したいと。その支援をするようなイメージの名前に感じるのですが、実際は、ハローワークの出張所というかサテライトオフィスみたいなものだと思うのですが、実際、このふるさとハローワークというのが設置してあるのは、どういうことを期待して設置してあるのかをお聞きしたいと思います。

○会長 お願いします。

○職業安定部長 申し上げます。ふるさとハローワークについては、やはり「ふるさと」という言葉から受ける印象で、U I J ターンというようなことをイメージされるかと思うのですが、実はそうではなくて、先ほど委員のほうからもお話がありましたように、どちらかというところハローワークの基本的な職業紹介を行うところになります。ハローワーク本体の利用が地理的に難しい場所に設置いたしまして、その利便性の解消を図っているということが設置目的になります。

○茂木委員 今、若者は、基本的にスマホとかパソコンで、スマホを見ますとハローワークの情報がたくさん、いろいろなアプリで見られるような状況になっておりますので、なかなか、場所を設置して来ていただくところまでお金をかけるよりは、実際にスマホとかそういう情報で見られるほうにお金をかけたほうがいい。特にこれからA I の時代ですので、マッチングについてはA I といったものを生かしていけば、わざわざ場所を設置する必要はないのではないかと思うのが1点と、それから、どうせ設置していただくのであれば、やはり地元の職業紹介ということで、例えば女性や高齢者というのは、やはり職住接近のほうがよりよいわけですから、地元の職業の紹介であるとか、小規模事業者にとっても、なかなか求人担当というのはあ

まり置いていなくて、求人をどうやったらいいかというのがわからないところもありますので、そういった地元の企業さんと、それから地元の高齢者や女性の方をマッチングしていくような、そういった場所にしていただければ、非常に役立つのではないかと思うのですが、その辺はどういうふうに考えているのでしょうか。

○職業安定部長 いただきましたご指摘も踏まえつつ、これについては市町村も幾ばくかのお金を出していただいて設置しているものになりますので、うまく市町村の施策にも、このふるさとハローワークの活用を乗っけていただいて、住民自治の福祉の向上等の観点からも活用を促すというような観点で対応してまいりたいと考えております。

○茂木委員 この名称の変更というのは。これは全国統一の制度なのでしょうか。

○職業安定部長 そうですね。ふるさとハローワークという名称は全国統一ではありますが、誤解のないように看板を、ある程度自由度を持って掲げるのは可能でございます、そのあたりは現ふるさとハローワークでもやっているところでございます。

○会長 どうもありがとうございました。

そのほか、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。それでは、活発なご発言をいただきましたが、この議題については質疑を終了したいと思います。委員の意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり十分参考としていただき、よりよい行政が推進されますように、審議会として要望いたします。

それでは次の、議題（３）実践型地域雇用創造事業（加須市）の実施計画（案）についてです。事務局からご説明をお願いします。

○職業安定部長 資料４の実践型地域雇用創造計画、加須市からの計画についてご説明いたします。

まず初めにそもそものお話を申し上げますが、地域雇用開発促進法というものがございまして、その地域法では、市町村などは自分の区域の地域雇用開発の促進に関する計画というものを策定して、これを厚生労働大臣に協議しまして、その同意を求めることができるとされています。そして、政府は同意した計画に基づいた地域雇用開発を促進するために、一定の条件が認められれば、この事業を雇用安定事業または能力開発事業として行うものとする、そして、その事業の全部または一部を関係する地域の地域雇用創造協議会に委託することができる、とされています。そして、厚生労働大臣は、市町村などが策定した計画の同意をしようとするときは、あらかじめ地方労働審議会の意見を聞かなければならないとされております。

今回は、このような規定のもと、この地域雇用開発促進法に基づきまして、加須市が策定し

た計画についてのご意見を皆様から頂戴するというものになります。

加須市は、平成27年度から今年度まで、地域雇用開発促進法の枠組みに基づきまして、既に同様の事業を行ってございます。今般は、継続して事業を実施したいという意向から、再び計画をご提出いただいているところであります。

概要の、色のついた一枚紙にございますが、事業内容については、大きく4つの柱として、右側の事業主向けの雇用拡大メニュー、そして求職者メニューの人材育成メニュー、企業・求職者を対象にした就職促進メニュー、そして地域資源を活用した地域ブランド商品の開発、新商品のノウハウ提供を行います雇用創出実践メニューから成り立っております。

資料4の計画本体の6ページ以降に、具体的にそれぞれのメニューの中身が書いてございます。

6ページ下段ですが、雇用拡大メニューでは、経営者や事業主、また創業を目指す方を対象に、各種セミナーを行うことを計画しておられます。

7ページの人材育成メニューにつきましては、求職者を対象に、ビジネススキルについてのセミナー、マーケティングの基礎や商品等の分析力の付与・活用ノウハウを学ぶセミナーを行うことを計画されております。

そもそも、この7ページの計画そのものについては、既に厚生労働省本省のほうにも中身を確認中でありまして、今説明申し上げた7ページの上の①ビジネススキル向上セミナーについては、本省の指摘で、内容があまりにも基礎的であることから、これを行わず、②のビジネススキル実践セミナーを充実させるように話がありまして、加須市においては修正する予定となっております。

続く就職促進メニューとしては、就職面接会などを計画していらっしゃいます。そして、雇用創出実践メニューでは、地域の特産品である淡水魚や農産物を活用した加工商品開発のノウハウ提供や、これとあわせて販路拡大用ポータルサイトの構築ノウハウの提供を行うことで、地域の事業拡大と雇用を創出していくことを計画していらっしゃいます。

こうした取り組みを行うことで、アウトカムとして5ページの4-3のほうに示しておられるように、本事業の雇用創出数として、3年間で260人をアウトカムの目標として立てていらっしゃいます。

この計画についてのご説明は以上になります。ご意見等賜れば幸いです。よろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

実践型地域雇用創造事業（加須市）の実施計画案について説明をいただきましたが、この内容につきまして、特段のご意見がありましたらご発言ください。

どうぞ、根岸委員。

○根岸委員　ここで言っても多分もう承認になるのだということだと思のですが、本当にこの事業で246人を雇用創出なんて、説明がつかないですよ。

私が何が言いたいかというと、栗田さんが言ったとおり、企業の補助金みたいなものをもっと。これ、2億円を補助するわけでしょう。246人雇用がふえたって、これ、どうやって説明するんですか。今、常用雇用でも1に近いですよ、加須は。だからそんなに就職がどうのこうのという状況じゃないんですよ。

だから私は、もうここまで来たので、これでノーと言ってもなかなか進まないで、少し嫌味っぽい言い方をさせていただきますけれども、このために2億円を3年間つぎ込む理由というのが全くわからない。

だから、できればもう、これでやめてほしいという付言をつけさせていただいて。栗田さんが言ったとおり、企業に対する研修補助といったものをもっと拡充しないと、あるいは経営者に対して、さっき言った人材採用力向上のために、ぜひトップの人がまずそういった力を身につけなければいけないので、そういうセミナーを企画して、無料で参加をすとかいうような形でやっていったほうがいいんじゃないかなと。要は、就職氷河期のレガシーというか、そういう仕組みというのはもう、やめていったほうが私はいいと思いますけれど。これは意見です。

○会長　ありがとうございます。

そのほか、何かご意見ございませんでしょうか。

では栗田委員、どうぞ。

○栗田委員　たまたま今、この加須市のほくさいさんと取り組みをしていて、私も食品をつくっていますが、簡単に地域から物が出てくるなんて甘いと思うんですよ。そのお金を使うのであれば、ほくさいさんが頑張っている小麦粉のブランドをもっとよくするとか、そういうところにお金を使ったほうがよくて、私は、ほくさいさんと指定小麦粉ということで今、契約をしようとして応援をしているところで、もっと頑張っていて北海道に勝つてねという話をして、支援をしているところなのですが、ここに、どこにでも書いてある、地域の農産物を使った新しい食品をつくりますとありますがもうからないです。付加価値は出てこないです。そんな簡単だったら、私ももうちょっともうけています。どこにターゲットを絞るかというところが、やっぱり本当に、お金がもったいないというのは感じます。

以上です。

○会長 ほかにご意見はございませんでしょうか。

金井委員、どうぞ。

○金井委員 人材育成のところ、求職者に対して、基礎的なところは厚労省の指摘でなくすという話だったのですが、それでもエクセルとかそういったところのビジネススキル向上セミナーをやるというふうなことになっているのですが、これだと求職者支援制度のメニューと何となく似ているような気がしているので、その地域に求職者支援制度のその講座があるかどうかは私は知らないのですが、そういう重複とかがないようなメニューにしていく必要があるのではないかなと思います。

○会長 ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ご意見をいただきましたので、いただいた意見などにつきまして、担当部局から厚生労働省、また加須市にご連絡をいただいて、よりよい事業計画等ができるようお願いいたします。

それでは次の議題に参ります。(4)第13次労働災害防止計画(案)についてです。事務局から説明をお願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部からご説明させていただきます。お手元の資料のNo.5でございますが、この後に13次労働災害防止計画とか、埼玉13次労働災害防止計画がついておりますが、まずこのインデックスの5のところから見ていただきたいと思います。

1枚めくっていただきますと、本省第12次労働災害防止計画の目標というものがございます。

改めて申し上げますと、先ほど来申し上げてございますが、埼玉第13次労働災害防止計画の案、略して「13次防案」と言わせていただきますが、今回、この審議会にお示しする前に、原案を委員の皆様方を初め、労働災害の防止団体や安全性の専門家会議というのがございまして、それぞれの専門家の方々、それから労使関係の皆様方に案をお送りしまして、ご意見をいただいております。変更点は特にございませんが、幅広く意見をいただいて作成するというところで、最終的に原案ができ上がりまして、今回の審議会に諮らせていただくということですので、よろしく願いいたします。

埼玉13次防というのが、12次防と同様に5カ年計画でございまして、2018年から2022年までの5年間、埼玉労働局が行う労働災害・健康障害の防止、労働者の健康の維持・

増進といった、働く方々の命と健康を守るための対策を定めているものということにしております。

1枚めくっていただいて、テーマとして本省第12次労働災害防止計画の目標というものが1枚ございます。これは、国が定めた第12次労働災害、これまでの5年間の災害防止計画の目標ということで、13次防をつくる段階で、12次防の状況、反省点等を見て13次防をつくるということで、一度12次防を見直してみるということでございまして、簡単に申し上げますと計画の目標というのがございまして、国の目標として、①でございまして、死亡災害の撲滅を目指して、平成24年と比較して、29年までに死亡者数を15%以上減少。②でございまして、休業4日以上死傷者数を15%以上減少させるということ。

それから、重点業種対策というのが次の行にございまして、小売業、社会福祉施設、飲食業、陸上貨物運送事業と、それぞれご覧になっていただくように、死傷者数の減少の割合を目標としております。それから、重篤度の高い労働災害ということで、建設業、製造業の死亡者数を20%、5%というようなことで、大きな対策になっております。

このページの下の部分につきましては、健康確保・職業性疾病対策ということで、メンタルヘルス等を入れてございます。

この国の12次防に対応して、裏側の2ページになりますが、埼玉第12次労働災害防止計画の目標ということで、この5年間に目標としていた数字がございまして。

同じような項立てになってございまして、死亡災害は埼玉の場合は20%、死傷災害は15%ということで、多少数字が国とは違ってございます。(2)で小売業と飲食業、社会福祉、陸上貨物、製造業と、それぞれの目標が出ております。

いろいろありますので、3ページに一覧をつくってございまして。3ページは第12次の過去5年間の目標達成状況ということで、左側に国の目標、右側に埼玉の目標ということで、簡単に書いてございまして、例えば一番上の行を見ますと、全業種で国の死亡者数が15%以上、結果というのが平成29年12月末現在で、国は15%以上の死亡者数を減少させるという目標に、13.5%までしか及んでいないということで、達成としては×と書いてございまして。その右側に、埼玉の目標としては20%以上ですが1月末現在では、これは数字が36ではなくて30名ということで訂正をお願いしたいのですが、30人になってございまして、24年と比べて33.3%の減少ということで、これは20%を超えておりますので達成で○という形で、ざっと書いてございまして、全部見ますと×が多いのですが、製造業では国も埼玉労働局もそれぞれ○ということで、目標を達成しているというような状況になってございまして。

ただ、×のものでも、数字にちょっと足りないとかいうことで、増加したとか全然だめということではございませんので、あくまでも目標に達しなかったということで○×をつけてございます。

その裏側でございます、4ページになりますが、これは1 2次防の、同じく衛生関係と書いてございまして、先ほど申し上げたメンタルヘルスとか過重労働対策というようなことで、ある程度数字が見込めるものが国の目標が書いてございまして、埼玉につきましても同じような数字になっておりますが、達成がこのような状況で×が多いと。地方段階では数字がとれないものがございまして、埼玉の結果は書いてございせんが、ただ、全国の各労働局の積み上げが国の目標達成となりますので、目標としては1 2次防で各労働局でこのような形にしているということでございます。

次の5ページでございますが、表では見づらいということでグラフにしております。5ページは、1 2次防と書いてございますが、これは国の1 2次防でございまして、ことしの1 2月末までの速報値で示したもので、左側に死亡災害とございまして、縦に折れ線グラフが3つ並んでおります。先ほどの目標を、5年間の推移を示したものでございまして、赤い点線が目標です。5年間の目標ですが、毎年ある程度比例的に落ちるとすれば、この点線が目標のラインと。ただ、青の実線が実際の死亡者数でございまして、見ていただくように、全産業ですと最後の年に、29年ですね、現在の速報値ですが、赤い目標を上回ってしまったと。製造業については達成している。建設業についても、赤い目標を上回ってしまったということです。

右側にあります、これは休業4日以上死傷災害ですが、同じく全産業で、これはもう全く赤い点線の目標に比べて、逆に増加するような形になってしまっている。陸上貨物、社会福祉、小売業、飲食店についてもこのような状況だということで、見た目の状況はこういうことになってございます。

7ページでございます。同じようなグラフにございまして、これは埼玉の1 2次防の状況でございます。目標といたしまして、同じく死亡災害、これは達成したということで、36という数字に対して30という形です。製造業につきましても29年度は目標を下回っています。建設業が、昨年は落ちたのですがことし上がってしまって目標を達成できていないというような状況です。

右側の死傷災害についても、これは全国傾向と同じですが、目標に対してはかなり厳しい実数が出ているということになります。

これを踏まえまして、次の9ページにございまして本省第1 3次防の目標ということで、同じ

ような形で書いてございます。死亡災害、死傷災害、それから重点業種というような形で、12次防とかなり似たことになってございますが、死亡災害につきましては林業が入ったということが出ております。

次の10ページに、埼玉労働局の13次防ということで、国の目標に照らしまして書いております。これにつきましても、①死亡災害ですが、20%以上の減少、死傷災害は7%以上と書いてございますが、後ほど説明しますが、ある目標の数字を示しまして、逆算すると7%になるということしております。

その他、各業種についても書いておりまして、11ページに一覧を示して国の目標と埼玉の目標を並べてございます。死亡災害は国が15で埼玉は20というような形でございまして、上から2つ目の、全業種の死傷災害というのがございます。国は5%、埼玉は7%にしておりますが、これは下の※にも書いてございますが、過去最低の数字が平成23年に5,460人というものがございまして、これを下回ることを目標にしようということで、ことしの数字はまだ確定しておりませんが、2017年の確定値から逆算して7%ぐらいになるとその目標を下回るという数字で7%と。確定値が動きますとこのパーセンテージは変わると思いますが、一応5,441としまして、5,460を下回るようなものを目指そうという形になっております。

その下に建設業の死亡者数、これは国が15%、私どもでは50%にしております。これは目標が6人ということで、昨年、過去最低の6人ということマークしましたので、これを当然目標にしていく。ことしはね上がって13人になったのですが、当然過去最少を目標とするということで逆算すると50%となるというような形で示してございまして、以下、製造業20%、林業50%というような形になってございます。

この表の下の方、陸上貨物から小売の話ですが、これは国の目標でいいますと死傷年千人率というものを使っておりまして、これを5%にしたいと。これは、例えば社会福祉施設等かなり事業所がふえてきていると。労働者がふえているのに同じ割合であると、けがをされる方がふえてしまうということだったのでございまして、今までは何人減少させるとあったのですが、より実態に合わせるために、国のほうで死傷年千人率という割合を使っております。

ところが、地方レベルですと、この年千人率がリアルタイムで出てきませんので、我々は数字がわからないと目標をどこに置いていいのかわからないということで、これについてはふえているようなところであると、当然ふやしてはいけないということで、ことしよりもふやさないというような形での数字にしているという状況でございます。

裏面の12ページについては、衛生関係も同じように書いてございます。

13ページが、その目標自体のグラフでございますが、見た目で見ると、先ほどと同じように、5年間でこのぐらいの減少を目指しているというものを赤い点線で示したということになっております。

実際に何をやるかということになりますと、対策は計画の本編に書いてございますが、簡単にまとめますと15ページでございます。これは13次防ができ上がった段階で、広く周知するためにリーフレット等をつくるものの原案になりますが、これに目標が書いてございまして、その裏面、16ページになりますが、それぞれの対策が左側にございまして、それに対する実際の対応、どういうふうにしたらいいかというものを事業所の方向けに書いているものでございます。

計画の中については、もう少し細かく書いてございますが、いわゆるPR版としてはこのような対策を書いているという状況でございます。

ちょっと長くなりましたが、このような状況で目標値を定めておりまして、よろしくご審議をお願いしたいと思います。

○会長 どうもありがとうございました。

第13次労働災害防止計画（案）についてご説明をいただきましたが、この内容について特段のご意見がありましたらご発言ください。

では櫻井委員。

○櫻井委員 ただいま詳しく説明していただいて、死亡者ではなくて死傷災害のほうも着目しているというのは非常にいいと思います。1件の重大事故の陰には29件の事故があるということではありますので、これに着目しているのは大変いいと思うのですが、製造業・建設業は目標をクリアしていますが、陸上貨物や小売業、飲食等は、減るところかふえていますので、ここでは12次防ではない何か新しい取り組みというのが必要になってくると思いますが、その点、こういう取り組みを新しく始めますというところはどこなんでしょうかというのが1点目の質問です。

2点目は、それに連動してなのですが、埼玉労働局でやれることがあると私は思っています。例えば事業所に対する立入調査の実行目標というようなプログラムだっただけでできると思うのですが、そういうものが特に掲げられていないのは、この点はいかがなんでしょうかというのが、問題提起というか質問でございます。

以上2点でございます。

○会長 ありがとうございます。

ではお願いします。

○労働基準部長 お答えさせていただきます。実は、ご指摘いただいた業種については、最も注意して取り組まなければいけない優先的なものでございまして、死亡災害・死傷災害ともに経年的には減っている中で、社会福祉施設等については新しいものであったりして、小売業等ではいわゆる滑った転んだ、切ったとかいう、安全衛生法の規則で、カバーをつけなさいとか、足場には手すりをつけなさいということで、それがあれば大丈夫だというようなことがなかなかないような難しい対応、それぞれきめ細かな対応が必要だという部分がありまして、これについては、業種も事業所も多いということで、一件一件なかなか全部はできない。

また業界団体的にも、例えば建設業であれば建設業の建災防があったり、陸上貨物であれば陸災防があったりするのですが、社会福祉や小売業、飲食店という、なかなか、いわゆる団体としてのとらまえ方が難しいということで、かなり私どもとしては、これからかなり深く業界とかかわりを持って、効率的にもきめ細かくやっていかなければいけないということで認識はあるのですが、それについてはいろいろ、各業種によってそれぞれの状況もあったり、地域によってもいろいろありますので、この辺は、この計画の中には細かく書いてございませませんが、いわゆる年間計画で、2つ目の質問にもありますが、監督指導するとか集団指導するとかいうことについては、内部的な計画の中で検討して、監督署ごとにも違いますので、かなり細かく対応させていただくということです。

ただ、完全ではございませんので、その状況を見ながら、結果を見ながら対応していくというような状況になってございます。

○会長 よろしいでしょうか。1点目と2点目が混然一体となっているご回答ですが。

○櫻井委員 通常ですと、やはりアウトカム指標が死傷者の数ということなのですが、こういった計画というのはアウトカム指標が望ましいと言われていますが、実際に行動を起こすアウトプット指標も入れても、私はおかしくないと思うんです。労働基準監督署はどのぐらいの企業に対して立入調査をしているのかというデータが載っていませんし、それを12次防で達成できなかった場合には、13次防でこれだけふやしていきますという、これは当然、人員と予算に絡む話でもありますが、そういうものがないと、何か高い目標は掲げるけれど、それに実効性が伴うような防止計画とはなかなか言えないのではないかなというのを、これは事務方に言うよりも、皆さんに、どうお考えなのかなという、この審議会としてどう捉えるかということを考えてははいけないのではないかなと思っています。

○会長 ご意見ということでよろしいですか。

関連のご発言がございましたら。栗田委員、どうぞ。

○栗田委員　うちも製造業なので、常日ごろ労災についてはご迷惑をかけながらやっているのですが、我々の食品のクレーム対応と一緒に、労災が起きてもオープンにならないんです。社内的にはオープンになるのですが、業界でもオープンにならない。どうして解決したかがわからない。

今、このリーフレットを見ながら、推進とかそういう言葉が出てきているのですが、企業名を伏せてでもいいから、起きた事故と対応策についてのQ&Aみたいなものがあって、こういう事故があったらこういうことをしたら直ったんだ、できたんだ、というような事例集みたいなものが欲しいなと思ったんです。

我々は仲間内では、労災が起きると、お友達の工場長には電話して、うちでこんなことがあったんだけどおたくではどうしてしていますか、という質問をしながら聞きます。でも、なかなか聞けない。競合していると全く聞けないとか、業態が違っていると聞けない。でも基準局さんから、こういう事例があって、こんなことはだめですと叱られるんです。でも、解決方法がわからないでジレンマしながら走っていくという状態が続いている中で、指摘するのではなくアドバイスするというような、こういう事例があって、こういうふうに解決された会社があって、成果が出ていますよという、そういう資料がぜひ、私はつくっていただいて、うちの安全委員長にもよく見せて、委員会でもページごとに追いかけていくというようなやり方ができると、弊社でももっと労災が減るのかなと。

ただ、古いものではなく、時代とともに労災が起きている内容と対応策が変わっている。さっきの腰痛も、今は支援器具が大分出てきて、どここの器具だとよかったよとか、がたいが大きくて工場の中に入らないものがあったり、いろいろなことで、うちの中でも支援器具についてもめているところなのですが、試してみるとうまくいかなかったとか、でも、うまくいくものもあるのかもしれないという話をしている中で、何かもっと情報が欲しいというのは、今これを読んでいて感じました。

怒られても前が見えないというような中で、アドバイスがもっと欲しい、そういうもののリーフレットがあると、私はうれしいなと思いました。

以上です。

○会長　ありがとうございました。

小松委員、どうぞ。

○小松委員　栗田さんのご意見とかなり近いものがあります。ただ、特にこの表を見ながらど

きどきして、社会福祉施設の増加率が半端ないですよ。ほかの業態に比べても非常に、死傷率も74.4%増加と、驚異的なことで、今振り返ってみると、これは当然保育施設も入っていると思いますよ。だと思のですが、私どもが現場に行く中で、お子さんへの事故予防というのは非常にマニュアルもできていますし、社内のいろいろな事故予防のマニュアルがあるのですが、栗田さんがおっしゃったように、じゃあ働いている方の事故予防のマニュアルがあるかなと、ふと思ったときに、意外とないなということに気づいて、今ぎょっとして、どうやったら減少させることが事業者としてできるのかなということを、今痛切に感じているところです。この74.4%という数字を、非常に驚異的に思っているところです。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

小林委員、どうぞ。

○小林委員 質問です。1点、この目標の設定の仕方について1つご質問させていただければと思うのですが、ここに書いている、3次産業になるところで、2017年度より減少をというのを目標に掲げている部分に関してなのですが、言っている、要ははじき方はわかるのですが、そのこの部分の、例えば平成24年度からの過年度ですと追っていくと、増加傾向にあるから、今年度よりは1件でも少なくしようというのが目標になっていると思うのですが、もともと少なかったのを目標にすることは考えないのかなと。

例えば、全国と見ていてどうかというのがあるのですが、こちらの15ページの表を見ても、例えば小売業でいうと、要は610件から671件に10%ふえましたという表があります。そうしたら、610件より減らすことを考える数値目標を立てるべきであって、今ふえているところから1人でも減れば、極端に言えば670件になれば目標を達成したという考え方は、いささかおかしいというのが私たち一般的に考えるのではないかなと思っています。

同じように社会福祉施設に対しても、211件、確かに施設が増加しているとか、そういう要因はあるでしょうが、368件にふえていて、かなりふえているというのを今も経営側からも言われています、委員の方からも言われている中で、じゃあ211件に対して、これより減らすことを考えるのが施策ではないかと思うのですがどうでしょうかということで、意見を言わせていただきます。

○会長 質問ですね。じゃあお願いします。

○労働基準部長 多分、平成24年の数字というのが、いわゆる12次防のスタートの基準の数字で、本来はこの数字から数パーセント減らすということでやってきたのですが、実は今、

先ほど来お話があるように、この業種は全てふえているという状況で、もちろん、12次防でふえてしまったということを振り返って、国の目標ともあわせて、やはり分母である事業所がふえたり、いろいろ状況があるのですが、さすがにこれ以上ふやしたくないと。

もともと、24年に戻すというのも当然目標ですが、今のこの5年間の傾向を見ると非常に厳しいという部分もありまして、目標は高いほうがいいのしょうけれど、実行上、国が年千人率を出しているということもありまして、最低限の数字としては実態としてこのぐらいではないかと。それに近づくように、目標を達成できるように、本来我々、各省でも対策を練るといってごさいますので、ご理解いただければと思います。

○会長 よろしいでしょうか。

では近藤委員、どうぞ。

○近藤委員 私も、目標の設定についてちょっと質問なのですが、まず死亡者数というのは、とにかくこれは1人でも出してはいけないものと認識しておりますので、特に重要視してはいますが、例えば製造業の死傷者数、こちらの目標も内部ではお持ちなんですよ。

要は、全業種の死傷者数を7%に落とすという計算をされていますので、製造業の死傷者数の削減目標も内部にはつくられているのだらうと思っはいるのですが、そちらを、要は目標値をちゃんと出さない理由というのは、何かあるのでしょうか。

○労働基準部長 これは、国の目標もそうなのですが、本来は全業種、全産業分類で、細かいものも目標を出せばいいのしょうけれど、データのそこまで細かいことではなくて、製造業といえはそれぞれの中に食料品の加工とかいろいろ出てきますので、それも拾っていかないと難しいだらうと。ただ、いろいろそれぞれ、実は製造業といっても濃淡がございますので、それに見合った対応なり重点化というのも考えなければいけないものですから、一概に全ての細かい分類について数字を挙げていっているということではございませぬ。

○会長 よろしいでしょうか。

○近藤委員 わかりましたが、建設と製造業は特に死傷者数が多くなっておりますので、こちらに目標を出さないというのもどうなのかなというのを、個人的には思ったところでごさいますので、ご意見をさせていただきます。

○会長 ありがとうございます。

そのほか、ご意見は。では平尾委員から。

○平尾委員 要望なのですが、今回、いろいろな数値の説明を、目標数値の話をいろいろされていいますが、やはりこの12次防の、起こった原因が整理されていないとか見えない。対

策はいろいろ次の計画に書いてあるのですが、なぜ起こったかのところが非常に重要で、その原因がきちっと整理されて、それに基づく対策というので、ちょっと原因が見えない部分が、この資料からうかがえるので、ぜひしっかりとその原因の分析をしていただきたいのと、これは細かいことですが、資料で西暦と和暦が混在してしまっていて、それは統一したほうがいいんじゃないかというのが。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

金井委員、お願いします。

○金井委員 国のほうが年千人率で目標値を、特に3次産業は変わったということなのですが、埼玉のほうはそれが出ないから一応実数で減らすということなのですが、もし、昔のデータは年千人率が埼玉でも出るのであれば、その年千人率がどういうふうに移しているのかということを見ないと、何とも、先ほど目標値をただ減らすというだけでいいのかとか、22年を基点にするのかとか、そういう話から見ても、目標の立て方がよくわからないので、年千人率があるのであれば、それも一緒に資料として出してもらえたらいいかなと。全国データも含めて、そういうデータがあると議論しやすいかなと思います。

○会長 ありがとうございます。

横山委員、どうぞ。

○横山委員 先ほど平尾委員がおっしゃったこととちょっと重なるのですが、非常に数値の話が浮き出っていて、何でというところが全然表面化されていない。その何でという原因に関してデータが存在するのでしょうか。原因究明をして、それに関して、数値なり、あるいは資料として統計化されたものというのは存在するのでしょうか。

それがないのに、表面だけの数字を言って、どれだけ減らしましょうということを言ったとしても、あまり意味のない議論なのかなというふうに感じてしまったのですが、その点、ちょっと教えていただきたいと思います。

○会長 ではお願いします。

○労働基準部長 死亡災害・死傷災害は、統計上、本省でかなり細かく、厳密に言うと毎月分析したものが出てきます。事故の型であるとか起因物とか、そういったものが全て出ているのですが、いろいろな方面から、専門家も含めて、我々も分析はして、こういう対策がというのを考えています。

あと、実際に起こった事故については、全て原因と対策を検討して、こういう対策が有効だ

ということで、実はその対策についても全部、そういう状況を踏まえて出ているものですから、中間のデータとかはちょっと今は、膨大なもので出ていないのですが、一応、この対策が一番有効であろうと。個々によって違うのですが、先ほど栗田委員からもございましたが、昨年も、事故の状況がわからないということで、大変ご指摘を受けたので、今、死亡災害等については、こういう事故がありました、こういう原因で、こういう対策が必要ですよというのを、その都度、その傾向を見て書きかえて、ホームページに出したりしています。あと小売業とか社会福祉施設についても、業種ごとにそのようなリーフレットをつくりまして、リアルタイムではないのですが、ある程度の時期にその状況を分析したものを発表するようにさせていただきました。

ただ、それが、全ての事業主の皆様方に到達していないというのは、我々のPRの仕方が悪いなと思うのですが、今のところそういう形で、こんなことで起きて、こういう対策が必要なんだなということを知っていただくためには、必要な手元資料としてはつくらせていただいていますので、これをどれだけの皆様、事業主の方に見ていただくかというのが、今どうしていくかということとご理解いただくというのが、3次産業的な部分ですと大切なのではないかと考えております。

○会長 どうもありがとうございました。

よろしいでしょうか。ほかに。茂木委員、どうぞ。

○茂木委員 この13次防止計画で、厚生労働省の防止計画をみると28ページの一番最後に、科学的根拠、国際動向を踏まえた施策の推進というのがありますが、埼玉労働局の防止計画には、それが抜けています。せっかく国のほうで科学的根拠ですとか国際動向を踏まえた施策を推進しているのに、埼玉労働局さんでは、ここでやったものをどういうふうに推進していくとか、そういったものは関連づけて計画に載せないのでしょうか。

○会長 労働基準部長、お願いします。

○労働基準部長 これにつきましては、全国的な本省サイドでの実施事項と捉えていまして、地方局で具体的に、科学的根拠、国際動向を踏まえた対策というのを個別にはちょっと難しいかと思っております。

○茂木委員 当然、中央のほうでやられるのですが、それを踏まえてどういうふうに埼玉労働局さんで生かしていくとかいったものについては。あくまでも中央でやるだけで、それを埼玉労働局のほうで、せっかく中央で研究されたものを生かして指導していくとか、支援していくとか、そういったあまり連動したものはないのでしょうか。

○労働基準部長 私どもの主導で研究していくというのは、なかなか、この対策についてはや

っておりませんので、本省でやっていくのかなと思っております。

○茂木委員 研究自体はなかなかできないかもしれないのですが、その研究成果をどうやって生かしていくかというのが、本省さんではなくて各地方の労働局さんがやることなのではないかなと思うのですが。

○労働基準部長 研究ではないのですが、実際に安全機構などでは、事故があったりして、例えば大きな事故ですと、どういう原因がというのが非常に難しいところについては、埼玉で起こった事故等についてはこの研究機構と連携して調査して、厳密に原因を突きとめるとか、そういう活動はしておりますけれども。

○茂木委員 ですから、連携して、それは各埼玉県の企業さんですとか、そういったところに生かしていくわけですね。

○労働基準部長 そうですね。そういう事故については、類似の災害があってははいけませんので、そういうものはフィードバックしていくつもりでございます。

○茂木委員 そういうのをやっていったほうがいいんじゃないかなということですね……。

○労働基準部長 わかりました。検討させていただきます。

○会長 ありがとうございます。

それでは、時間も来ておりますので……。はい。

○佐藤委員 厚生労働省の計画と埼玉労働局の計画、当然、厚生労働省がつくられている計画に基づいて、埼玉労働局としての計画をおつくりになっていると理解しますが、とはいいいながらも、全国と埼玉を比べたときに、当然、埼玉なら埼玉の特色というのがあると思うんです。

今回の、この埼玉労働局の計画において、埼玉の特徴や特色を生かして、厚生労働省がつくられた計画を踏まえた中で、その特色なりをどう生かしているのか、そのポイントだけちょっと教えていただけますか。

要は当然、厚生労働省のやつを丸写ししたわけではないわけですから、埼玉の特色を、この埼玉労働局の計画に入れ込んでいるというふうに理解しているのですが、そのポイントを教えてください。数字だとかだけではなく。数字は結構です。

○労働基準部長 数字的なものでいきますと、先ほどちょっとご説明しましたが、例えば埼玉については建設業が非常に昨年減少したと。今年また上がってしまったのですが、そういうものを含めると、建設業については、過去の減少からいって、対策を一生懸命やっていけばかなり減るんじゃないか、もっと減らせるんじゃないかというようなこともあったりして、目標をちょっと高目にしたというようなこと等がありまして、多少数字が変わっているのですが、こ

れを特色というかどうかなのですが、対応としては、同じ建設業であれば全国的にそんなに変わりはしないとは思いますが、それぞれ地域の特色、産業等によっていろいろ変わるかと思いますが、一応、業種的には全国傾向と似ているということで、このような状況になっているということでございます。

○会長 よろしいでしょうか。

○佐藤委員 計画なので、事細かく書く必要はないのだろうなと。この計画に基づいて、これからまた労働局さんのほうで具体的にどういう施策をとるのかということをお考えになって実行されるのだと思うのですが、とはいいいながらも、この計画の中身を見ていると、具体的に何をやるのかなど。取り組むとか図るとか強化するとかいう、そういう言葉であって、具体的に何をやるかわからないというのが事実なんです。ですから、逆に言うと審議のしようがないかなというふうにも、言ってしまうえばそれまでなのですが。

前回の審議会のときに申し上げたと思いますが、労働安全衛生部会が実際に設置をしながら開かれていないという現状を考えたときに、やっぱり、新たな第13次防の計画がここで確認をされて、これから進めていくということを考えると、それをさらに具体的に、そして労災防止に向けての施策を強化していくということを考えれば、やっぱりせつかくある部会をどう生かしていくのかということも含めて、改めてお考えをいただければなと思います。

委員の皆さん方はお忙しいので、回数をこなせばいいということではないのだけれど、せつかくつくっている、必要だからこそつくっている部会であるにもかかわらず、ほとんど開催がされていない、議論がされていないという状況を、ぜひ改めてご検討いただきたいと思います。

以上です。

○会長 どうもありがとうございます。ご意見として承りました。

よろしいでしょうか。それでは、これに関しましてもご意見をいただきましたので、労働災害防止計画の推進に当たり、十分に参考にしていただき、よりよい行政が推進されますように、審議会として要望いたします。

残り1つ議題がございます。議題の(5)埼玉県最低工賃(紙加工品製造業・電気機械器具製造業)についてです。事務局からご説明をお願いいたします。

○労働基準部長 引き続きましてご説明いたします。お手元の資料の、資料No.6でございます。

6の後に、紙と電気とつけてございますが、これになります。

まず、埼玉県の最低工賃でございますが、5業種ございます。3年ごとにこの5業種を見直すという計画になってございまして、今回は紙加工と電気機械器具ということになってござい

ます。

最低工賃の決定というのが、埼玉労働局長が家内労働法10条によりまして、必要があると認めるときに改正の決定ができるようになってございます。改正の必要性の判断は埼玉労働局長が行うということでございますが、その判断を行うに当たりまして、家内労働実態調査を実施しております。

お付けしているのは実態調査の状況でございます。時間もあれですので、紙の関係の部分を見ていただければと思います。

表紙が埼玉県紙加工品製造業最低工賃の現状ということで、1枚めくっていただきますと目次がございます。次のところ、1ページになります。埼玉県紙加工品製造業最低工賃という一覧がございます。最低工賃につきましては、この表のような規格、業務につきまして、金額がこのように決まっているという状況でありまして、4番のところは効力発生の日というのがありますが、平成9年4月30日からで、それ以降変わっていないという形になります。

1枚めくっていただきますと、2ページ、これは前回、前々回の調査と比べて表をつくったものでございます。平成29年10月実施、直近のものでございますが、調査対象事業所132、回答115と。最低工賃の工程に係る業務を委託している事業所数が13社、最低工賃に係る業務に従事している家内労働者数が78人という状況でございます。若干ふえている状況でございます。

次の3ページになります。これは紙加工品の製造業、家内労働に限らず一般の事業所でございますが、それらの動向を示したものでございまして、上の表が事業所数、従業者数、それから下の表が製造品の出荷額の推移等になってございます。横ばいというか、前回に比べるとちょっとふえているというような状況になってございます。

4ページが、これは紙加工品製造業の鉱工業指数の推移ということで、生産指数と出荷指数の推移を示しております。前回25年ぐらいのときと比べると、あまり変わっていないという形になってございます。

これらが概要でございますが、このような状況から、紙加工につきましては今回特段、局長による諮問をして、金額の改正あるいは、もっと言いますと廃止というようなレベルには達していないのではないかということで、結論としては見送りという形にさせていただいております。

次に、電気機械器具でございます。同じように資料がございまして、現状というところで、目次がございまして、その次の1ページになります。埼玉県電気機械器具製造業最低工賃の

一覧でございます。これも品目、工程、規格、金額がこのように定められておまして、効力発生の日は平成18年9月20日ということで、それ以降は改定がございません。

2ページ目でございますが、同じく事業所数、家内労働者数でございます。委託事業所数が2社になってございまして、家内労働者数が8人となっております。前回は39人6社ということでございましたので、減っているということになります。

それから、3ページに同じように業界の事業所数、従業者数の推移。4ページに、これも鉱工業指数ということで、生産・出荷指数。生産出荷と事業所数的には、業界としては上がっているのですが、先ほど申し上げたとおり、家内労働者数としては減っているという状況でございます。

これにつきましても、労働者数は減っているのですが、現段階では同じように見送りということで考えさせていただいています。

私からは以上でございます。

○会長 どうもありがとうございます。

ただいま事務局から、今年度見直しを予定しておりました紙加工品製造業最低工賃及び電気機械器具製造業最低工賃につきましては、実態調査結果を検討したところ、今年度の改正諮問は両最低工賃とも見送りとするというご説明がありましたが、ご質問、ご意見等ありましたらご発言ください。

栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 ここに月収が3万5,503円というのは、電気機械器具はあって、まだ私は紙のほうと同じデータが見つからないのですが、これは1カ月間に何時間ぐらい働いた結果の月収なのでしょうか。

私は最賃が上がるたびにどきどきしながら、25円ずつ、30円ずつといいながら、うちの社内の時給を上げて、この1年間で百何十円上がった状態で、必死で頑張っている状態なのですが、同じように、家内工業も平成9年だと最賃幾ら上がったのかなと考えていて、ちょっと思いつかなかったのですが、ただ、月収3万5,000円。これって何時間、月間で働いたものの平均月給なのかわからず、本人が真剣に働かず、ちゃらちゃらと働いて3万5,000円だったらいいのでしょうか、これでいいのかなと。

紙のほうで、使っている紙が上がっているために産業自体の収入が上がっているのかなと思いつきながら拝見していたのですが、ぱっと今、そこまで数字を追いかけられていないのですが、でも、これでいいのでしょうかというのが。見送っていいんですかね、本当に。というのが私

の疑問です。

○会長 ご意見ということでよろしいでしょうか。何かデータに関する質問というわけではないですよ。

○栗田委員 1カ月働いて3万5,000円というのは本当にいいんですかという質問です。それで見直ししないという結論に至った理由がよくわからない。

○会長 じゃあ、見直ししないという判断の根拠ということで。

○労働基準部長 これは、基準があって、それぞれそれに適合すれば全てという、客観的な事実としてすぐに決められるものではございません。

経緯としましては、紙加工につきましては、以前、家内労働者が21人で家内委託者が3社とかいうことで、平成16年の段階で、廃止決定の諮問をさせていただいたことがあるという記録が残っております。その段階でも、廃止するにはちょっといろいろ、ご意見が労使のほうにございまして、であれば、廃止はしないけれども金額的には凍結するようなお話がございまして、労使のバランスの部分もございしますが、そのようなことで現在に至るということがございまして、私どもは、廃止であろうと改正諮問であろうと、影響が大きいものですから、あと労使の皆様方のご意見も踏まえてということになりますので、その辺から見送りという形にさせていただいたという状況でございます。

○会長 最低工賃ですので、廃止はしないでとっておこうというような趣旨だと思うのですが、ご意見のほうはちょっと趣旨が違ったかもしれないのですが。

○栗田委員 よくわからないです。

○根岸委員 基本は家内工業なので、これだけで飯を食っているわけではないんですよ。要は、この作業でやった人が1カ月で3万円とか言っているだけで、それで全体の生計を立てているかどうかという調査ではないんですよ、そもそも。

○栗田委員 だから、労働時間に対して妥当な……。

○根岸委員 労働時間というか、それぞれの作業工程に対して幾らというのが決まっているので、それに基づいたらというのが2万7,000円とか9,000円とか言っているだけで、これだけで生計を立てているかどうかという調査はしていない。

○栗田委員 わかります。でも、私から見ると、我々事業主は最賃が上がるたびに頑張って、一生懸命付加価値を高めて、従業員に……。

○根岸委員 いや、だから従業員という感覚じゃないんです、これは。

○栗田委員 わかります。でも、仕事をやらせているのであれば、これだけ時代が変わってい

るのに変わらないという評価っていいんですか、という質問なんです。

○根岸委員 私は、本当は両方廃止するべきだと思っています。この議論を何年やるんですかというのが私の本音なんです。ただ、いろいろな考え方があるので、私の考え方だけで廃止できないので、もう継続するのだったらまた。

ただ、これでも3年に一遍、しばらく前にも私は、もうやめたらどうですかと、ある工賃で言ったのですが、基本的にはもうとめてしまって動かないのであれば、特に電気機械器具なんて、参考資料をとったって、こんなの参考にならないんですよ。電気機械器具製造業というのは、日本の基幹業の1つですから、そのデータを後ろにつけて上がっている下がっているといっても、これは全く参考にならないので。

要は、本当に、調査といっても書面調査だけでしょう。実態を見ていないので、それでもっていい悪いと判断できないので、いつも、ですからじゃあ現状維持でいいんじゃないですかということなので、本当に問題であるのだったら、実態調査、ヒアリングとか、行ってみればわかると思うんです。それをやるだけの、本当に価値があるかどうか。8人とか5人とかいうことで、労働者を見捨てるという意味ではないのですが、調査として、そこまでなっているのは、極端なことを言えばやめて、ほかの企業に入ったほうがいいんじゃないですかと。できるのであれば。そういう判断を私はしているんです。

だからそもそも、家内関係って5つあるんですけど、そもそも3人とか8人というところで、3年に一遍いろいろな調査をする必要性が本当にあるのかなというふうには思うんです。

だから、私個人的にはやめてもいいと思っているのですが、私の意見だけではまとまりませんから、皆さんがもしまた継続するというか、現状でいいという判断をして、廃止はしないという判断であれば、私は特に異論は申し上げません。

○会長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

○野本委員 今、根岸委員からそういうご意見が出ましたが、最低工賃については、今、部会のほうに審議が回っているのは革靴ともう1つです、2つだけです。ただ、革靴なども、多分、対象の労働者の数はかなり減ってしまっていて、むしろ今日議題になっている紙製品などのほうが増加して、対象労働者の数でいってもこちらのほうが多くなっていたりするのではないかと思うので、部会でそうやって審議をする対象になぜ革靴をして、こちらを外しているのかとか、その辺もわからないところがあったりするので、どこかで一度、やはり整理をして、この審議会で、どういう役割でこの工賃の見直しについてご意見を述べるのがいいのか、それ

はどういう分野について、例えば部会を活用してやっていくのがいいのかというあたりのことは、ちょっと事務方のほうで検討していただいて、ご提案いただければと思います。

○会長 どうもありがとうございます。

○根岸委員 部会を設置するということは検討するということですか。検討が必要だということですか。

○野本委員 私が申し上げたのはそうではなくて、今、2つの部門についてやっている、紙はやっていなくて革靴のほうはやっている、そういう整理の仕方がいいのかどうか。今やっている2つの部会についても、果たして必要性がどれだけあるのかというようなことを、まず事務方のほうで検討して、ここに何かたたき台を出してもらいたいと。

○根岸委員 だからそれは、部会を設置するということですよ。だから、必要性がなくてとめるというのであれば、部会は設置しないということでしょう。

○野本委員 いや、必ずしも設置する方向で検討してくださいと言っているつもりではないです。

○根岸委員 設置するということは議論をするということですよ。要は、上げるか下げるか議論をするということじゃないですか。だから、部会を設置しないでとめるということは、この審議会で、現状維持でいいじゃないですかといったら部会は設置しないわけでしょう。だから、設置して議論をするということは部会を設置するということなんですよ。

○野本委員 私のほうで言ったのはそういう趣旨ではありません。部会を設置しろということでは言っているわけではないです。

○根岸委員 でも、そうしたらどこで議論するんですか。部会を設置するということは、必要性があるから設置するわけでしょう。

○労働基準部長 先ほど申し上げたとおり、諮問は局長が家内労働部会にお願いをして答申をいただくという作業になりますが、この諮問をする必要があるかどうかというのが、今の調査等で労働局長が決めるということになっておりまして、諮問をするとなると、廃止か金額を見直してくださいという2つになると思うんです。そのどちらにとっても、労使の関係ですと非常に微妙な部分もございまして、その辺は慎重に判断する必要があるだろうということで、もし、廃止で諮問ということになると、廃止を反対される方もいらっしゃるし、かなり議論がありますし、上げることについても非常に影響もあるということで、そこも踏まえて、現状からあまり大きな変更がない場合については見送りというのが多くて、先ほどおっしゃった革靴だけですが、昨年改正させていただきましたが、これはいろいろ、全国的にもございます

ので、そういう状況で流れを見て変えているという部分もございます。

○会長 よろしいでしょうか。議論が幾つか出ておりますが、個別の部会とか見送りとかいう話の上の範疇で、この話し合いの枠組みについて、何かご意見が今回はあったような気がするのですが、よく事務局のほうでご検討いただきたいと思います。ここはご意見を伺う場ですので。

そういうことでよろしいでしょうか。

○根岸委員 だから、結論を出す場なんですよね、ここは。部会を設置して審議する必要性があるかということを決めるんでしょう。

だから、中途半端だというと、何かアクションをしなきゃいけないんでしょう、次のステップで。だから、それは部会を設置するということに、イコールになるんですよ。今、会長がおっしゃったことは。

だから、この段階で、限られた資料の中で、廃止するのか、そのままでいいじゃないですか、あるいは上げるんですかということ、方向感を、まずこの労働政策審議会に出しますと。それが出た上で部会を設置するわけでしょう、基本は。

○労働基準部長 いや、諮問をする場合は、革靴のようにもう諮問を先にやって、専門部会の結論をご報告するということになりますが、今回は諮問しないということで、見送りなので、これについてご意見等をいただいて、必要であれば諮問をする方向で再検討みたいな形になるかと思いますが、一応、局長の決定ということでございますので、ご意見をいただいてこちらで検討させていただくという状況でございます。

○根岸委員 だから、しないというのが事務局の判断なんでしょう。

○労働基準部長 はい。見送りというのは、改正も廃止もしないと。

○根岸委員 だから、私はそれは同意します。ただ、それ以外の意見というのはどこで議論するかという話ですよ。だから、次の部会は設置しません、あるいは部会を設置する、あるいは次回も地労審で議論をするのかということを決めないと動かないですよ、それは。だからそこだけ、別に私は強制力を持って言っているわけではないので、会長としてご判断されればいいと。それに対して事務局がどう判断するか。議論をするのだったら設置するという判断をするのか、あるいは、次回の地労審でもう一度継続審議をして、何かここで協議しましょうというのか、今だとどちらの判断なのかよくわからない。

○会長 済みません、私も余計なことを言ったかもしれないので。私は正直に言って、根岸委員のおっしゃっていることを正確に多分理解していないので、今日のところは……。

○根岸委員 いや、だから、審議をするのだったらどの場で審議をするんですかと。だったら

ここで審議すればいいじゃないですか。検討したほうがいいという意見と、現状のままでいいという意見が、全会一致になっていないわけですよ。そうですね。野本さんはどちらかというところと検討したほうがいいという意見ですから。

○野本委員 ちょっとよろしいですか。私は今回の事務局から出ていることについては、この結論としては同意でいいと思っているんです。

ただ、こうやって紙の分野について労働者の数がふえていて、革靴のほうは減っていて、でも、革靴については、先ほど全国的にその業態があるから、データもあるしということで、部会のほうにそちらについては諮問が来るわけですよ。けど紙については今回見送りになる、その辺の整理がちょっとわからないところがあるので、どうしてそうなるのかということの説明をこの会議のほうにさせていただくのがあったほうがいいのではないかとということで意見を言ったつもりです。

○会長 それでは、この件に関しましては、やはり事務局で検討していただいて、もし必要であれば、今後この審議会に意見を聞いていただくということでよろしいでしょうか。

済みません、司会が悪くて大分時間が過ぎてしまいましたが、ただいま幾つかのご意見をいただきましたので、今後この意見を踏まえて、事務局でご対応をお願いいたします。

ということで、(5)まで審議が終了いたしました。委員の皆様には活発なご意見をいただきましてありがとうございます。

最後に事務局から連絡をお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 冒頭、会長より議事録の署名人としてご指名のありましたお二人の委員の方につきましては、後日、本審議会の議事録へご署名いただきにお伺いしたいと存じますので、よろしくをお願いいたします。

また、本審議会の議事録にご署名いただいた後につきましては、埼玉労働局のホームページに掲載することとさせていただきますので、念のためお知らせ申し上げます。

以上、ご報告申し上げます。

最後に、荒木局長からご挨拶申し上げます。

○局長 本日は何かとお忙しい中、長時間にわたりまして私どもの来年度以降の行政運営方針、その他につきましてご審議を賜り、本当にありがとうございました。

中小企業の人材確保の問題や、あるいは無期転換ルール、あるいは裁量労働制などの問題について、運営方針などでもお話をいただきましたし、また、加須市の来年度以降の事業についてのご意見、それから13次の労働災害防止計画についてのいろいろなご指摘をいただきました。

た。また、今、最低工賃についてもいろいろご意見をいただいたところでございます。

いただいたご意見を十分反映させていただいて、見直すべき点については見直しをさせていただいて、また、30年度になかなか反映できない部分もあると思いますので、そういったところについては31年度に向けてしっかり対応していくようにしていきたいと思いますので、本当にありがとうございました。御礼の言葉にかえさせていただきます。○雇用環境・均等室
監理官 それでは、これもちまして、平成29年度第2回埼玉地方労働審議会を閉会させていただきます。本日は長時間のご審議ありがとうございました。

午後 0時24分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

議事録署名委員
