

平成30年度第1回
埼玉地方労働審議会

平成30年12月10日（月）

埼玉労働局

午後 3時00分 開会

○雇用環境・均等室監理官 それでは、おそろいのようにございますので、始めさせていただきますと思います。ただいまより、平成30年度第1回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

開会に当たり、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 埼玉労働局長の木塚でございます。本日は、大変お忙しい中、当審議会にご参集いただきまして、心から御礼申し上げる次第でございます。また、常日ごろより私ども労働行政の推進にご理解とご協力を賜っておりますことに、この場をおかりしまして厚く御礼申し上げる次第でございます。

さて、本日の審議会でございますが、先般3月の審議会におきまして皆様からご審議いただいて決定いたしました行政運営方針、資料7でございますけれども、これに基づいて上半期、行政運営をやってきたわけございまして、この取組状況を本日ご報告させていただきます、それから、皆様方から忌憚のないご意見を賜ればと考えている次第でございます。

取組状況につきましては、各担当の部室長からご説明をさせていただきますけれども、私から概要を簡単にご説明させていただきます。

埼玉労働局におきましては、いわゆる少子高齢化で生産年齢人口が減少する中で、働き手の確保と労働生産性の向上に向けまして、全ての働く方々がその能力を存分に発揮して、働きやすく、かつ働きがいのある職場を実践していくということを目標として施策を進めているわけでございます。

先般6月に働き方改革関連法案が成立いたしました。長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を図るために、さまざまな措置が求められることになっております。特に中小企業の皆様には、こうした働き方改革の取り組みを進めるためにはいろいろと難しい点もあろうかと考えておりまして、そういう意味で、今年の4月に働き方改革推進支援センターを設置して、助言あるいは相談、セミナーなどを開催する総合的な支援を行っているところでございます。また、労働基準監督署のほうでは、労働時間を中心に労働時間改善指導・援助チームというものを編成いたしまして、労働時間等の相談支援を行っているところでございます。

この働き方改革というのは、要するに公労使、労働者あるいはその使用者が一体となって取り組む課題であるということで、埼玉におきましては労働局と県庁、それから連合埼玉、各経営者団体で構成する埼玉県公労使会議を働き方改革推進協議会と位置付けて、11月8日に開催させていただいたところでございます。

法定労働条件の確保、あるいは改善対策における最重点課題といたしましては、いわゆる過重労働による健康障害防止や長時間労働の是正ということでございます。1カ月80時間を超える時間外・休日労働を行っていると考えられる事業所への監督指導を重点的に実施したところございまして、引き続き実施をしまいたいと考えております。また、安心して働くことができる職場として、労働災害の防止に取り組んでいるところでございます。10月末集計の死亡災害の状況は27名、それから休日4日以上之死傷災害は4,474人と、いずれも前年同期を上回っている状況ございまして、大変危惧をしている状況でございます。今年度から、13次防と言っておりますけれども、埼玉第13次労働災害防止計画に基づいて労働災害の防止に全力で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。

県内の雇用失業情勢については、10月の有効求人倍率は1.51倍と高い水準にございまして、雇用情勢自体はいいわけでございますけれども、ただ、こうした中で、特に福祉、建設、警備、運輸の各職種においては人手不足が発生してきているということもあります。そこで、マッチング支援をより強化するという事で、県内4カ所のハローワークに人材確保・就職支援コーナーを設置いたしまして、事業主向けのセミナーや就職面接会等を実施して、就職支援を行っているところでございます。また、子育て中の女性求職者の方などを対象としたマザーズハローワークやマザーズコーナーを設置するとともに、高年齢求職者の方々を対象とした生涯現役支援窓口を設置をして、きめ細かな支援を行っているところでございます。

以上、簡単ではございますが、概略を説明させていただきました。いずれにいたしましても、各委員の皆様には、本日、忌憚のないご意見を何と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・均等室の馬場と申します。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。どうぞよろしくお願いいたします。

まず初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。

お手元に配付させていただいております本日の資料といたしまして、審議会の次第、次に座席表がございまして、それから、A4横長左上とじの平成30年度第1回埼玉地方労働審議会資料があるかと思えます。こちらをごらんいただき、めくっていただきますと裏に資料目録がございまして、こちらにあるとおり、資料はNo.1からNo.6までがここにとじられてございます。次に、No.6の参考資料がございまして、インデックスがつけられたものでございますけれども、それから、冊子の資料としてNo.7、「平成30年度労働行政運営方針」、それからNo.8、「平成30年度労働行政のあらまし」ということになってございます。なお、No.6の埼玉労働局説明

資料につきましては、委員の皆様には事前にもお送りしているものでございます。資料に不足するものなどがございましたら、お知らせいただければと思います。

以上、資料の確認でございました。よろしゅうございますでしょうか。

では続きまして、委員の任期途中でございますが、人事異動によりまして新しく委員になられた方がいらっしゃいますので、ここで事務局から紹介をさせていただきます。

公益代表として日本放送協会さいたま放送局局長でいらっしゃいました松岡委員が退任されましたので、後任として奥本千絵様に就任していただいております。またあわせて、奥本委員には労働災害防止部会委員をお願いしております。奥本委員には審議会の委員として、これからどうぞよろしくお願いいたします。

○奥本委員 奥本です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 お願いいたします。

それでは、ここで荒居会長からご挨拶をいただきたいと思います。荒居会長、よろしくお願いいたします。

○会長 埼玉地方労働審議会会長の荒居です。開会に当たりまして一言ご挨拶させていただきます。

本日は、委員の皆様、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。各委員におかれましては、円滑な審議会運営へのご協力をよろしくお願いいたします。

さて、埼玉県内の雇用情勢も着実に改善が進んでいるとのことですが、一方で、労働者の長時間労働や、非正規で働く方の処遇改善の問題、企業の人材確保が非常に困難となり経営にも影響を与えるなど、雇用をめぐる課題は多岐にわたっております。そうした中、ただいま局長からお話がありまして、働き方改革関連法案が成立しまして、今後は実際に働き方改革をどう進めていくのかということが重要であり、埼玉労働局の果たすべき役割も大きいと思われまます。

本日は、労働局より、今年度の労働行政運営方針の実施状況、また下半期の取り組み方針などについて後ほど説明いただくことになっております。委員の皆様には幅広い観点からご審議をいただき、労働局の皆さん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。

本日はよろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

では引き続き、この後の議事の進行につきましては荒居会長にお願いいたします。よろしく

お願いいたします。

○会長 それでは、平成30年度第1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、ご報告をいたします。本日の出席委員は、定数18名のうち15名でございます。欠席は、労働者代表の津村委員、それから使用者代表の川本委員と根岸委員の3名でございます。

したがいまして、地方労働審議会令第8条第1項の規定による委員の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条の規定に基づきまして、原則として公開の会議とさせていただきます。また同運営規程第8条第2項によりまして、議事録についても公開させていただくということに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まして公示を行いましたが、傍聴の希望者はございませんでしたのでご報告をいたします。

事務局からは以上でございます。

○会長 次に、議事録署名人の氏名を行います。埼玉地方労働審議会運営規程第8条第1項により、会長が指名となっておりますので、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櫻井郁夫委員をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

それでは、議題1、埼玉労働局労働行政の運営状況について、事務局から説明をしてください。また、ご意見、ご質問につきまし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、労働局からお願いします。

○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。委員の皆様方には日ごろから大変お世話になっております。改めてお礼申し上げます。

それでは、資料に沿いましてご説明をさせていただきます。着座にてご説明をさせていただきます。

資料につきましては、審議会資料の10ページにございます資料No.6です。埼玉労働局説明資料ということで、労働行政の運営状況についてとなりますので、こちらをごらんいただきたいと思っております。また、雇用環境・均等室関係の参考資料につきましては、インデックスで雇用

環境・均等室ということでおつけしてございますので、必要に応じてご案内を申し上げたいと思います。

こちらの資料をおめくりいただきまして、11ページのところをごらんいただきますと目次がございますが、埼玉労働局の重点対策としては（2）から（5）まで掲げております。もう1枚めくって、12ページをごらんいただきたいと思います。平成30年度の重点対策につきましては、各行政分野ごとに、黄色は雇用環境・均等室、緑は労働基準部、紫が職業安定部、水色が総務部徴収課ということで、それぞれの枠の中に具体的な柱立てが記載されております。それぞれの所掌事項は異なりますので、アプローチの方法は異なりますが、朱書きにございます働きやすさと働きがいのある職場づくりを目指しまして、労働局が一体となって取り組んでいるところでございます。私からは雇用環境・均等室の所管事項の運営状況につきまして、黄色の部分でございますが、ご説明をさせていただきます。

まず、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくりが雇用環境・均等室の取り組みの重点対策となります。この重点対策については2つの柱立てがありますが、まず1つ目の大きな柱立てであります働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取り組み支援についてご説明を申し上げます。

13ページをごらんいただきたいと思います。当室は、労働局におきます働き方改革推進の総合調整窓口という役割を担っております。ここでは働き方改革の実現という観点から、3項目挙げてございます。働き方改革関連法が成立いたしまして、労働基準法やパートタイム労働法をはじめ8つの法律が改正となっております。働き方改革を推進していくためには、先ほど局長のほうからもご挨拶で申し上げましたけれども、中小企業の皆様の理解と前向きな取り組みが鍵となっているということから、まずIといたしまして、県単位の労使団体等はもちろんのことではございますが、県下の商工会議所、商工会、全てに幹部職員が直接訪問いたしまして、参加会員への働き方改革の取り組み支援について協力をお願いしたところでございます。また、働き方改革推進支援センターにつきましては、中小企業支援を目的に本年4月に47都道府県に開設されまして、ここに書いてありますとおり、就業規則の作成方法、非正規労働者の処遇改善、賃金規定の見直しなどについてアドバイザーが相談対応しているほか、セミナーの開催や出張相談会を実施してございます。こちらの資料につきましては、均等室関係の資料のNo.2のほうにつけさせていただいておりますけれども、下の写真の左端がセンター内の写真でございまして、次の、働き方改革ということでオレンジ色のチラシがセンターの周知用のチラシとなっております。

それから、働き方改革関連法の周知につきましては、労働局主催でのセミナーのほかに、関係機関、金融機関等と連携いたしまして説明会等を開催させていただいております。来年1月にも経営者協会と一緒にセミナーを開催するというを予定しております。説明会では、主に労働基準法の改正とあわせて、同一労働同一賃金に係る法律の説明をセットで実施しております。後ほどごらんいただけたらと思いますけれども、説明会に主に使用している資料といたしましては、資料No.1のパンフレット、それから資料No.3、なぜ働き方改革が必要かというところで、いろいろ統計資料等も準備して、皆さんに理解いただくように対応しているところでございます。

それから、3つ目でございますが、埼玉県公労使会議における取り組みでございます。今回の法改正に伴いまして、雇用対策法が労働政策全般を推進する法律に改正されましたけれども、その中で国は、働き方改革に係る基本方針、これも資料No.6として、まだ案のままですが、年内にこの案が取れるというふうに伺っておりますけれども、この基本方針を定めることや、また、中小企業におけます取り組みが円滑に進むように協議会を設置することが定められております。これを受けまして、埼玉におきましても埼玉県公労使会議を労働施策総合推進法に基づく協議会として位置づけて、これまでの構成員8団体に、6つの支援団体がオブザーバーとして参画いたしまして、11月8日にキックオフの会議を開催しております。今後、地域の中小企業の状況について情報共有いたしまして、働き方改革に係る中小企業等への支援を進めることとしてございます。こちらの資料については、資料No.4と6ということになります。

そのほか、7月から11月までの5カ月間、働き方改革推進期間ということで、県内一斉ノ一残業デー、また年次有給休暇取得促進の呼びかけなどを行ったほか、スローガン募集など、公労使会議メンバーとして事業に取り組んでございます。

また、働き方改革の観点から、右側の写真にございますけれども、女性活躍のための働き方改革推進セミナーを開催いたしました。こちらは講演のほかに、女性活躍に取り組んでいる企業を認定する「えるぼし」の認定制度がございますけれども、このえるぼし認定を取得された管内企業から事例発表をいただきまして、各企業の取り組みへの働きかけを促進したところでございます。

下半期における取り組みといたしましては、ここに書いてあるとおりでございます。公労使会議の次年度の取り組みに向けた協議、それとあわせて働き方改革関連法の周知、これを集中的に行ってまいりたいと思っております。

続いて、14ページをおめくりいただきたいと思います。こちらは女性活躍推進法施行状況についてまとめたものでございます。平成28年4月に女性活躍推進法が施行となりまして、2年経過したことから、審議会委員の皆様からも定着状況等についてアンケートを実施したらどうですかというご意見等もいただきまして、本年7月から8月にかけて、義務企業301人以上の県内企業462社に対しましてアンケートを実施いたしまして、170社から回答を得たものを取りまとめたものでございます。

アンケートの詳細については資料No.7としておつけしておりますけれども、調査結果のポイントにありますとおり、女性の活躍促進を経営課題として重要と考える企業、これが8割を超えてございます。右側の下の円グラフになりますが、8割を超えておりますけれども、法施行2年を経過しても半数以上があまり成果が上がっていないという評価をいただいている企業さんが多くございます。この要因といたしましては、男女問わず管理職になりたがらない職場風土、それから、仕事と家庭の両立制度の利用者があっても代替要員の確保とかサポート体制が困難である、また3つ目といたしましては、対応策を検討するための職場の体制づくりが困難であるということも挙げてございます。このようなことから、今後企業に望まれることとしては、働く男女が意欲と能力を十分発揮できる魅力ある職場づくりとあわせて、仕事と家庭の両立支援を進めていくことが大事であるということと、あとは方針、目標を達成するための具体的な取り組みを進めていくことが大事であるということが望まれるということでございます。

このようなことから、下半期に向けた取り組みといたしましては、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もつながるということを経営者の皆さんに十分理解されるように、効果的な周知啓発に取り組むことといたしております。下のほうに、下半期に向けた取り組みということで、女性の活躍が進んでいる企業について好事例をまとめて、これを周知するというところで、事例集の作成を今準備しているところでございます。また、女性活躍推進企業データベースの利用も勧奨するというところで、これについては資料No.10ということでおつけしてございます。

以上が女性活躍推進の関係でございます。続いて、15ページをごらんいただきたいと思えます。2つ目の大きな柱立てであります安心して働くことができる環境整備の推進として、2項目の取り組みを行ってございます。適正な行政指導の実施、女性の活躍促進と職業生活と家庭生活の両立支援対策についてとなります。まず、適正な行政指導の実施につきましては、集団指導、個別訪問等による均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の履行確保を図ってございます。

それぞれ法律に基づいた行政指導の結果につきましては右側の表のとおりでございます、目標件数に対する実施率と是正指導企業数を記載してございます。是正指導の割合につきましては、全体を平均しますと86.4%でございますけれども、均等法、育児・介護休業法の場合につきましてはハラスメント対策の徹底がされていない企業が多い状況にあるということ、それからパートタイム労働法の関係につきましては、労働条件の文書交付、正社員転換の措置、雇い入れ時の説明など、体制整備についての指導が多いという状況になってございます。また、均等法関係の局長によります紛争解決援助件数は11件でございます、内訳は、妊娠不利益が6件、セクハラの関係が5件、それから調停も1件ございまして、こちらはセクハラの関係の調停となっております。また、育児・介護休業法に係る局長援助につきましては8件ということで、全て制度等を理由とする不利益取り扱いというような事案となっております。

それから、認定企業の状況、左側のほうに、えるぼし、くるみんの認定マークをおつけしてございますけれども、それぞれ実績としては、えるぼしについて19社、くるみんについては76社、プラチナくるみんについては6社というような状況でございます。認定企業につきましては局長室で認定書の交付式を行うとともに、局のホームページのほうにフォトレポートとしてアップさせていただきまして、広くアピールをさせていただいているところでございます。

下半期の取り組みとしては、ここに書いてあるとおりでございますけれども、特に認定に向けた取り組み促進ということで、個別企業への働きかけや認定制度の周知に取り組んでまいりたいと考えてございます。

最後に、16ページをごらんいただきたいと思っております。個別労働関係紛争の解決の促進についてでございます。埼玉労働局管内に10カ所の相談コーナーがございまして、総合労働相談員によりまして、ワンストップでいろいろな労働相談に対応してございます。資料No.12が昨年度の状況をプレスリリースしたものでございます。

平成30年度上半期の相談者別の相談件数、一番上のグラフになりますが、2万8,194件でございます。全体に占める労働者の割合が61.3%、事業主が29.8%となっております。右側のほうのグラフに参りまして、そのうち民事上の労働相談件数、これが6,024ということで、全体の2割を超えているという状況になってございます。相談の内容は、パワハラを含みますいじめ、嫌がらせが最も多く、全体の4分の1を占めているという状況でございます。個別事案に係る助言指導件数、それからあっせん件数についてはやや減少傾向にございますが、依然として高どまりの状況であります。引き続き相談コーナーの円滑な運営に取り組むこととしております。また、均等法、育児・介護休業法関係の紛争解決の援助につきまして

は、先ほど紹介させていただきましたけれども、セクハラ、マタハラの相談も多い状況にございまして、相談者のニーズに応じた対応をしていきたいと考えております。

下半期に向けた取り組みにつきましては、引き続き労働相談への的確な対応とともに、パワーハラスメントについての相談も多い状況がございますので、ハラスメント特別相談窓口を設置するなど、セクハラ、マタハラ、パワハラを一元的に相談できる相談体制を整備いたしまして、個別相談への適切な対応、あわせてハラスメント未然防止の事業主指導に引き続き取り組むこととしております。

説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

○労働基準部長 労働基準部長の唄でございます。各委員の皆様には日ごろより労働基準行政の推進について格別のご協力を賜りまして、ありがとうございます。私からは、引き続きまして、審議会の説明資料17ページから25ページまでの労働基準行政の課題と進捗状況についてご説明申し上げたいと思います。

まず、資料17ページをごらんいただきたいと思います。過重労働の解消に向けた取り組みの推進についてでございます。局長からもお話ありましたとおり、今年度4月以降、各監督署に労働時間相談支援コーナーを設置するとともに、労働時間相談・支援班と調査指導班の2班で構成する労働時間改善指導・援助チームを編成し、監督指導体制の強化を図り、それによって労働時間に関する法制度の周知啓発並びに過重労働防止のための監督指導を積極的に実施しているところでございます。

過重労働監督につきましては、今年度は昨年実績の670件の1.6倍に相当する約1,000件の監督を計画しておりまして、4月から9月の上半期には、そのうち494件を実施いたしました。監督結果は、約半数の252件について労働時間の違反があり、是正指導を行いました。労働時間の違反と申しますのは、三六協定を締結していないか、または三六協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているというものでございます。

また下半期は、11月の過労死等防止啓発月間に合わせまして、過重労働監督をさらに集中的に実施するとともに、11月19日には長時間労働の削減に積極的に取り組んでおられますベストプラクティス企業として、春日部市にあります三州製菓へ埼玉労働局長による職場訪問を実施いたしました。また、11月22日には過労死等防止対策推進シンポジウムを開催するなどの取り組みを行ったところでございます。シンポジウムの開催に当たりましては、各委員の皆様にも多大なご協力、ご支援をいただきましてありがとうございました。

次に、資料18ページをごらんいただきたいと思います。法定労働条件の確保・改善対策の推進についてでございます。法定労働条件の確保に向けた監督指導、これは定期監督と呼んでいますけれども、今年度は、過重労働監督も含めまして、4月から9月の上半期には、昨年実績524件の約2倍に相当する1,005件の監督を実施いたしました。定期監督以外の監督というのは、災害調査とか労働者からの賃金不払いなどの申告に基づく監督がございます。それ以外の監督で、こういった監督を実施しているということでございます。重点対象別では過重労働監督が全体の約半分を占めまして、安全衛生関係が約3割を占めるというような重点配分となっております。また、違反状況につきましては、労働時間の違反が33.5%、割増賃金の違反が15%、安全基準、就業規則、健康診断、こういった違反が約1割前後となっているところでございます。

次に、19ページをごらんいただきたいと思います。賃金不払いなどの是正を求める労働者からの申告の状況でございますけれども、そういった申告を受けますと、早期救済のため最優先に監督署では対応しているところでございますけれども、上半期は全体で624件の申告を受理いたしました。これは前年同期に比べて42件の減少ということで、若干の減少ということですが、大体前年と同じぐらいの水準ということです。その結果、企業倒産などによって賃金不払いなどが解決不能となった場合には、立て替え払いということが起こるわけですが、その立て替え払いをするための企業倒産の認定申請が28件、不払額の確認申請が348件、348人分ということでございます。そういった処理を上半期には行っているということです。また、重大・悪質な労働基準関係法違反については司法処理ということで、検察庁に送検するというを行っております。4月から9月の上半期は、送検件数は6件でございます。引き続き、この司法処分については積極的に対応したいと考えてございます。

次に、20ページをごらんください。労働者の安全と健康確保対策の推進についてでございます。局長からお話ありましたが、労働災害はこのグラフのように、長期的には減少しているわけですが、今年度は死亡者数及び休業4人以上の死傷者数ともに増加となっております。特に休業4日以上死傷者数につきましては、10月末の集計で対前年比8.8%の増加ということで、このままの増加率で推移すると平成20年以来、10年ぶりに6,000人の大台を超えてしまうというような事態も予想される状況となっていることから、先般、関係の諸団体に対しまして、皆様方の諸団体も含まれますけれども、積極的な安全衛生活動への取り組みについて緊急要請を行わせていただいたところでございます。その要請文書の内容については基準部資料の中に入っておりますので、後ほどごらんいただきたいと思っております。

また、労働災害の増加率が大きい業種については、いわゆる第3次産業と呼ばれる業種で災害が増えていまして、小売業が14.5%増、飲食店が18.7%増、社会福祉施設が22.6%増ということで、非常に大きな増加率となっております。しかし、こういった産業については、労働災害防止団体と呼ばれるような業界を束ねる専門の団体が存在しない一方、事業所の規模が小規模かつ数が膨大ということで、非常に効果的な対応策に苦慮している状況でございます。

次に、資料21ページをごらんください。この表は業種別・事故の型別に死傷者数を整理したものでございます。建設業と陸上貨物運送事業は墜落・転落が最も多い、製造業は、挟まれ・巻き込まれが最も多い、小売業、飲食店は転倒、社会福祉施設は動作の反動・無理な動作による労働災害が最も多く発生しているというような状況でございます。こうした業種ごとの特徴を踏まえ、とるべき対策をまとめて独自のリーフレットを埼玉労働局で作成し、ホームページにアップするとともに、集団指導、個別指導で配付するなどしているところでございます。独自のリーフレットについては基準部資料の中に入れてございますので、後ほどごらんいただきたいと思っております。

次に、資料22ページをごらんいただきたいと思っております。この表は、今年度の労働災害防止対策として実施している内容を業種別に整理したものでございます。時間の関係で説明は省略させていただきます。

次、23ページをごらんいただきたいと思っております。この表は今年度の主な健康確保対策として実施しているメンタルヘルス対策、化学物質対策、石綿対策、治療と仕事の両立支援について、その実施内容を整理したものでございます。説明は、時間の関係で省略させていただきます。

次に、24ページをごらんいただきたいと思っております。賃金対策の推進についてでございます。今年度の最低賃金改正作業は、地域別最賃は10月1日、特定最賃は12月1日に、それぞれ改正、発効いたしまして、全て終了いたしました。なお、地域別最賃及び特定最賃ともに今年度の時間額の引上げ額は、平成14年または15年に時間額が、表示単位として時間額表示に一本化されてから過去最大の引き上げ額となっております。

今後、下半期の取り組みでございますけれども、第12次最低工賃新設・改正計画に基づく最低工賃の改正等の検討がございます。今年度は前年度から持ち越しとなりました紙加工品製造業と電気機械器具製造業、さらに今年度計画の対象となっている縫製業と足袋製造業、この合計4業種の最低工賃の改正、廃止も含めた取扱いについて検討を行うこととしてございます。

最後に、25ページをごらんいただきたいと思います。労災補償対策の推進についてでございます。埼玉では年間約3万5,000件の新規の労災請求事案について、業務上外の決定、いわゆる労災認定を行っているわけでございますが、このグラフは、そのうち複雑困難事案と呼ばれます脳心事案、精神事案、石綿事案の請求件数と支給決定の件数を整理したものでございます。平成29年度、昨年度の請求件数は過去最多でございまして、非常に対応に今苦慮しているわけでございますけれども、今年度も昨年に負けず劣らず、同じようなペースで請求が出てきている状況でございまして、今後も迅速公正な処理の徹底で、長期にわたって未決となるような事態は避けるように進めたいと考えてございます。

私からの説明は以上です。

○会長 ありがとうございます。

○職業安定部長 職業安定部長の大塚でございます。職業安定行政の推進につきましては皆様にもいつもお世話になっており、ご理解、ご協力賜りまして感謝申し上げます。私のほうからは26ページ以降のご説明を申し上げますが、資料が何分多うございますので、若干駆け足になることについてご容赦をお願いいたします。

26ページには、職業安定行政の基本指標を載せました。3つのグラフがございます。左の2つは、学卒を除き、パートタイムを含む一般についての有効求人倍率などの推移について、年度ごと、月ごとにあらわしたものです。一番右は正社員についての有効求人倍率などの月ごとの推移をあらわしたものです。これらの動き、水準や、求職者が失業した理由、雇用保険の被保険者数や受給資格決定件数の推移などを総合しまして、現在の雇用情勢は着実に改善が進んでいると判断しております。

次に、27ページです。効果的なマッチングの推進についてであります。ここの項目名に(1)という字が入っているんですが、こちらは削除していただくようお願いいたします。今年度のハローワークのマッチング機能評価に係る主要指標に関して、目標と10月までの実績をお示しました。10月は今年度の7カ月目でございます。ということで、単純に12カ月分の7カ月、12分の7をすると58.3%になります。年度後半は季節の動きとして数字が落ちてくる傾向がありますので、進捗率が58%を超えていても安心できる状態ではございません。引き続き、ホームページ下段にお示したものをはじめとして、ハローワークごとにPDCAサイクルを回しながら、目標を意識した取り組みを進めてまいりたいと思っております。

続いて、28ページです。こちらには非正規労働者の正社員転換関係の取り組みをお示しております。非正規雇用労働者の正社員転換対策として、おととしの3月に埼玉県正社員転換・

待遇改善実現プランとして、5カ年にわたる計画が策定されました。30年9月で計画期間のちょうど半分になるわけですが、ユースエール認定企業数を除いて、進捗状況はおおむね順調でございます。なお、このユースエール認定企業については、12月の本日までに2社追加があったところございまして、現在は14という数字になっております。計画策定当時と雇用失業情勢は随分変わっておりまして、正社員を希望する方を支援するのはもちろんであります。正社員への転換数を目標にした行政展開だけでは必ずしも行政需要にそぐわなくなっております。計画策定後の新たな行政ニーズに応える形で、現在、人手不足対策などを進めてございます。

29ページと30ページには、その人手不足対策についての取り組みを載せております。29ページには主に保育、介護、看護に係る労働局、ハローワークの主な取り組みをご紹介します。集計中となっている文字が(1)保育士マッチング強化プロジェクトのところにつきまして、就職件数のところですが、こちらについては、12月10日現在で18名となっております。そして、同じく(2)の介護就職デイの枠の中の一番下でありますけれども、就職件数が集計中になっております。こちらも12月10日現在になります、35名になってございます。

続いて30ページには、人手不足対策に係るハローワークの専門コーナーと職業訓練に係る取り組みを載せております。求人と求職のアンバランスが特に見られる福祉、建設、警備、運輸業の人材供給対策として、県内4つのハローワークに人材確保・就職支援コーナーを設置しております。昨年度1カ所だったのを、今年度4カ所に拡充しております。ここでは1つの窓口で求人者と求職者両方を対象に、助成金の活用とかセミナー、業界の説明会の開催など、各種対策を講じております。今年度前半の取り組み結果の代表的な指標を資料に掲載させていただきました。また、埼玉県職業能力開発促進センター、いわゆるポリテクセンター埼玉であります、そこに昨年4月、事業主支援業務の総合窓口として、生産性向上人材育成支援センターを設置しました。ここに記載しております生産性向上支援訓練とは、中小企業が生産性向上に必要なマネジメント、営業、マーケティングなどの知識、スキルを習得するための職業訓練のことで、民間委託して実施しております。

31ページと32ページには、地方自治体と連携した就職支援の状況について紹介してございます。時間の関係で個々のご説明は割愛いたしますが、32ページ下段には、今年度実施した自治体と連携した就職面接会の様子をお示ししております。左側、比企地域の関係自治体と連携した企業説明会は6月11日に開催しました。83名の求職者などにご参加いただきました。

た。右側、川島町と連携した面接会には、9月27日に開催しておりますが、求職者55名、就職23名と、開催地域の規模からすれば高い実績を上げることができました。

33ページからは、2ページにわたって職業訓練についてのご紹介をしております。33ページは制度の説明になります。34ページに求職者支援訓練の実施状況をお示しました。ページの中ほどのグラフを見ますと、近年の訓練受講者は女性比率が増加傾向であることがわかります。また、求職者が減少傾向であるのを受けて、受講者も同様の動きをしてございます。右側のグラフは受講者に対する就職率であります。資料に記載はしていませんが、訓練実施計画に基づいて、それぞれ就職率の目標が定められております。求職者支援訓練の基礎コースは就職率55%、実践コースは就職率60%の目標が課されているところでありますが、いずれも結果は若干下回っている状況でございます。これらを受けまして、訓練受講者が受講期間中にハローワークへ来所したときや、訓練修了後の来所勧奨を通じた就職支援を確実に進めることとしております。また、ジョブ・カード制度の推進につきましても、地域ジョブ・カードセンターやハローワークを通じて引き続き取り組むこととしてございます。

続いて35ページは、生保受給者などの就労促進対策について紹介いたしました。自治体の進める福祉施策と連携した取り組みが中心となります。左の棒グラフにありますように、支援対象者数は近年減少傾向にございますが、生保受給者などの方々に自立していただくためには、稼働能力のある方に対して、可能な限り早い段階で就労支援を開始することが効果的でございますので、ハローワークと自治体とが連携を密にして、一体的な就労支援を引き続き行うことが重要と考えております。また、ページ右側には、児童扶養手当を受給している方が8月に現況届の提出のために自治体に来られたタイミングを見計らって、就職支援の流れに入っていたかどうかという取り組みを紹介させていただきました。

続きまして、36ページです。新卒応援ハローワークや県内ハローワークの支援による就職件数を載せてございます。左は新卒者に対するもの、右は既卒者に対するものでございます。グラフを見るとわかるように、正社員で就職する割合は新卒者のほうが高くなっています。また既卒者での求職者が増加傾向にあることが、このグラフからうかがわれると思います。37ページは、新卒者に対するハローワークの支援を、在学中、卒業後、就職後に分けてお示しいたしました。

続きまして、38ページです。最初に見たグラフから把握される傾向も踏まえまして、学生の早期離職防止に向けた取り組みをご紹介しました。最近は大学学内のキャリアセンターなどに足を運ぶ学生も減ってきている傾向が見られます。ハローワークの支援内容の周知などは、

これまで大学のキャリアセンターを通じて進めてきたところでありますが、今後、早期離職防止を進めるためにもハローワークの存在感をもっと別の手段で学生に示していかなければならないと考えておまして、現在、局内で検討中です。

続きまして、39ページに子育て女性に対する支援を紹介してございます。マザーズハローワークを大宮に、マザーズコーナーを県内6所に設置して、子育て女性の就職支援を行っております。求職者の特性に配慮して、託児つきセミナーを実施したり、自治体の保育サービスに関する情報提供をセットにした就職支援を実施しているところであります。

続きまして、40ページは高齢者雇用対策の紹介になります。上段の青枠のところにあります30年度の高年齢者の雇用状況につきましては、11月に取りまとめて記者発表したところです。資料にはございませんが、報告いただいた約5,200社のうち、66歳以上が働ける制度のある企業は全体の30.6%、70歳以上が働ける制度のある企業は全体の28.7%でありました。いずれも中小企業が大企業よりも5ポイントほど多い状況でありました。再就職支援対策については、このページの中段(2)に記載しました。11のハローワークに高年齢者を支援する専門の窓口を設けまして、所内関係部門でチームを組んで支援を進めているところです。今年度10月までの結果は、資料にお示ししたとおりでございます。

41ページには、障害者、長期療養者の就職支援をご紹介します。左側のグラフにありますように、知的障害者と精神障害者の就職件数が近年伸びているところであります。本年4月に障害者雇用率が引き上げられてから初めてとなります6月1日現在の障害者雇用状況報告につきましては、年内の発表に向けて、現在集計中でございます。また、公務部門での障害者雇用につきまして、今般、多くの機関で対象障害者の確認、計上の方法を誤って、結果として法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになりました。このような事態について、まずは制度を所管している我々としておわび申し上げたいと思います。この問題に関しては、10月23日に公表された公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議策定の基本方針を踏まえまして、全国統一的な方向性のもとで適切に対応していく予定としております。

長期療養者の雇用対策については、がんなどに罹患したことによって離職をやむなくされた方々の就労支援を、昨年度に引き続いて県内4つの病院と連携して進めておりますが、現在この連携病院というのは拡充傾向にございまして、今日1つ、別の病院と新たに協定を結びました。今後も拡充していく予定としております。

最後、42ページになりますが、昨年10月末に取りまとめました県内の外国人雇用状況の

結果をお示ししております。外国人を雇用する事業所も、雇用される外国人も右肩上がりが増加しているのがグラフから見てとれます。中段のポイントにありますように、中国、ベトナム、フィリピンから来た方々が多くなっておりませんが、近年はベトナムやネパールから来られる方々が増えております。先般、改正入管法が可決成立しましたが、労働行政としての今後の取り組みにつきましては、本省の具体的な指示を待つということになります。事業主の適正な雇用管理に向けて、より一層の取り組みが必要になると考えております。

安定部からは以上になります。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございました。

○総務部長 総務部長の菅原と申します。私のほうからは、労働保険徴収関係につきまして説明さしあげたいと思います。

資料につきましては、ただいま説明があった次の43ページのほうをごらんいただければと思います。

まず、労働保険適用徴収業務につきましては、大きく2つの柱で構成されています。1つは、資料の表題にもありますとおり、労働保険の未手続事業一掃対策の推進、もう1つは、次ページでございますけれども、労働保険料の適正徴収という大きく2つの柱になってございます。

まず、1つ目の大きな柱でございます未手続事業一掃対策でございます。こちら資料にもございますが、私ども労働保険の適用促進に当たりましては、3カ年計画というものを策定して、その計画に基づき推進してございます。今年度は第6次の計画期間中の最終年度となっております。平成30年度末の最終目標につきましては、このグラフにもございますが、平成28年度、29年度が着実に適用拡大してきておりますことを踏まえて、当初は19万4,000事業場を目標としていたところでございますが、本年1月に、3カ年計画の途中で上方修正をして、19万7,000事業場をその目標として現在取り組んでいるところでございます。

実は、今年度は、その修正後の目標19万7,000に対しまして、9月末時点では19万3,337事業場達成ということで、差し引きして残りが3,663ということで、実際の修正目標に対して伸び悩んでいるのが現状でございます。

当初の伸びに対して、その伸びに悩みが見られている原因の1つでございますが、毎月、未手続事業対策打ち合わせ会議というものを開催しております。そこに私ども、指導員という形で外部的な業務をお願いしておりますけれども、実際の未手続事業場に赴いたところ、そちらの代表の方が、何度訪問してもなかなか労働保険制度を理解していただけない、理解が十分に得られていないというのが現場の報告として上がってきてございます。

労働保険の適用促進につきましては、同じくこのページの下段にありますとおり、これからその目標の達成に向けて、先月11月には労働保険適用促進強化期間というものを設けておりました。各県内の地方自治体への協力依頼のほか、労働保険加入促進業務を委託しております労働保険事務組合連合会埼玉支部というのがございますが、こちらと連携しながら、未手続事業場を的確に把握して、直接の訪問指導により自主的な加入を促し、その結果、手続をしっかりと行っていただくという形をとっております。しかし一方で、手続を行わない事業場もございます。そういったところに対しましては職権で手続を成立させるという措置を講じるなどの取り組みをしているところでございます。

続いて、44ページでございます。もう一つの大きな柱でございます労働保険料の適正徴収でございます。今年度徴収決定された徴収すべき保険料の額は、本年9月末現在で822億3,447万円でございます。これは棒グラフの右側、一番端の赤い棒グラフが822となっておりますが、ここが9月末現在の徴収すべき額の数字でございます。これは全国的に見ますと6番目の額となっております。そのうち既に収納、実際保険料をいただいた額は、その右側の黄色い棒グラフでございます。353となっておりますが、353億6,609万円が実際に9月末現在で収納した額でございます。これを単純に割っていきますと、収納率は43.01%となっております。昨年の同時期に比べてプラス0.28ポイントとなっております。

収納率の目標につきましては、対前年比プラス0.2%の年度末達成目標を設定して取り組んできております。昨年度は最終的に98.44%ございましたので、その数字に0.2ポイント足し上げて、98.64%を超える収納率を目指して今現在取り組みを進めているところでございます。これから年度末に向けて、引き続き、的確に収納するための取り組みを進めてまいります。実際、特に常習的な高額滞納事業場等に対しましては、預貯金口座を差し押さえる等の強力な措置も講じてまいります。

なお、収納率の増加のためには、実際に圧倒的に収納額の大半を占めております自主的な納付でございますが、この自主的な納付をさらに進めていくことが大変重要でございます。そのためには、先ほどもお話ししましたが、市町村の広報等も大切でございます。こういった広報に努めてまいるとともに、あわせて、納付に際しまして口座振替制度というのがございますが、これも利便性に資するということで、この振替制度の利用勧奨もあわせて今後とも進めていくこととしてございます。

私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

労働行政の運営状況につきまして事務局からご説明いただきましたが、この内容についてご質問、ご意見等がございましたら、お願いいたします。

櫻井委員、どうぞ。

○櫻井委員 資料で申しますと41ページですが、先ほど大塚部長から障害者雇用促進法の法定雇用率の認定についての水増し問題について少しご説明があったのですが、そのことについてもう少し詳しく、3点ほどお尋ねしたいと思います。

各省庁、各自治体で水増しがあって、埼玉では教育委員会が大きく水増しをしていたということなんですが、全国的に見ますと国税庁が最も多い水増しが認定されたと新聞で報じられております。ですが、その地方支分部局ごとの内訳、具体的には関東信越国税局内の水増し人数とか、そういったものが公表されているのかということをお尋ねしたいというのが1つ目です。

2つ目ですが、その検証作業、なぜ水増しに至ったのかという検証作業がどのレベルで行われているのかということをお尋ねしたいと思います。各省庁レベルで行われているのか、先ほど閣僚会議で全国統一的な対応というお話がありましたけれども、その閣僚会議を受けて、どこが統一的に検証しているのか。それとも、先ほど申し上げた各地方支分部局単位で検証作業を行っているのかということをお尋ねしたいと思います。

3つ目に、なぜこういうことが起きたのかということなんですが、私個人の意見としては、この障害者雇用促進法が、しっかり行政が行政をチェックするシステムになっていなかったという法律の制度設計自体が非常に問題があったのではないかと考えているのですが、現時点で、その閣僚会議を受けて政府の内部でそうした制度設計の変更というようなことまで議論が進んでいるのかどうかということの情報をどこまで把握されているのか教えていただければと思います。

以上3点、お尋ねいたします。

○会長 安定部長、お願いします。

○職業安定部長 まず1つ目の、国税庁等の、いわゆる水増しが各支分部局ごとで公表されているかどうかということですが、各省庁の中央省庁の法定雇用率というのは、支分部局単位ではなくて全国一括して計上することになっておりますので、どこの部分で水増しがあったかというようなカウントの仕方はしてございません。というのが1点目です。

2点目についてですが、検証作業については、これは基本方針が、先ほど10月に出たと申し上げましたけれども、基本方針を出すに当たって検証作業は一旦これで完了してございまして、こちらは、その閣僚会議を受けて第三者の検証委員会というのを設けられまして、そちら

のほうで検証作業というのが行われたということになります。ということなので、先ほどの1つ目の、最初のお答えと同じで、中央省庁は全国ひっくるめてその数を把握しますので、各省庁の採用状況を、検証委員会がヒアリング等を行いまして検証を行ったというふうなことになります。

3点目です。こういうことが起きた原因も含めて検証委員会のほうでヒアリングの結果がまとめられて公表されておりました、そもそも各省庁のカウントの……、済みません、ちょっと具体的な文言は、手元にはないものであれですけども、障害者雇用に対する意識が希薄だったというようなこととともに、制度を所管する厚生労働省のほうで、各省庁の障害者雇用がきちんと行われているかどうかという、その視点も足りなかったというような厳しいご指摘を受けてございます。

それを受けまして、今後それをどう防止するかという観点につきましては、本省のほうで検討している最中と聞いてございます。それが制度の変更に絡むものなのか、あるいは今出ている通知、これまで出た通知の改正レベルによるものなのか、そこについては現在のところ、情報は私のほうでは持ってございません。

以上、回答になります。

○会長 櫻井委員、よろしいでしょうか。

○櫻井委員 はい、結構です。

○会長 栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 質問というより考えていただきたいところで、今回の説明の中にはなかったのですが、1つが社会保険、厚生年金の扶養家族の年収制限についてです。納税のほうでは確か上限が150万になったのですが、社会保険と厚生年金はまだ130万のままです。最低賃金が上がるとともに、賃金も上がってきます。でも130万は変えないままでいくと、本来働ける人たちが働かない、納税のほう、税金のほうがかく150万になったのに、やはり奥様は130万で制限を加える。最賃が上がったとともに労働時間が減っていくという悪循環になっているので、これについて今後考えていただきたいなと思います。

もう一つ、高齢者雇用について。65歳以上をどうやって雇用するんだというときに、すでに雇用している65歳以上の人たちはいいのですが、新規に採用する人たちに何かないと、なかなか雇用できない。労災を起こす原因になってしまうんじゃないかという懸念があるという中で、何かそこに対する、ただ応募して、はい、採用しますとうまくいかないところを何か、これはハローワークなのか、何か考えていかないと採用が進んでいかないという現状ではない

のかなと思います。

また、外国人の雇用に関して、留学生の週28時間の就労制限はわかります、学業が大事だから。では配偶者も週28時間でいいんでしょうかと。これもうちの外国人の女性に聞きました。あなたが結婚して旦那さんが週28時間で、家にいたらどう思うと言ったら、絶対嫌だと、日本に連れてきたくないと、日本で働きたくないということを言っていました。やはり配偶者が同じように働けない、配偶者だからということで週28時間の制限が加えられるというのが、やはり働くというところについて大きな問題になってくるのかなと思います。

それから障害者雇用についてです。きのうも越谷市でセミナーがあったのですが、雇用率ではなく、採用側、働く側がお互いにウイン・ウインになるという考え方。働いて楽しかったという観点からの雇用の考え方に変えられませんか。実際、精神の人は毎日働きたくないというのが多いです。まだ精神的に障害があるので週2日しか働きたくないとか、1日に3時間しか働きたくないと意思表示をなさっていました。そういう中で雇用率になるとどうなのかというときに、もうちょっと働き方の改革、もっと障害の人に働いてもらいたいというときに、今の雇用率、採用率ではなく、お互いに、働いてもらったほうも、働くほうも、楽しかったね、仕事というような、何かそういう観点の指標的なものを採用できないのかなというのを、先ほども伺っていて、これでいくとまたどこかでごまかしが起きる要因の指標ではないかなと感じました。

以上です。あくまでも意見です。

○会長 ご要望ということでよろしいでしょうか。

○栗田委員 そうですね。今後の、特に厚生年金の130万を早く変えてもらいたいです。

○会長 ありがとうございます。そのほかご質問、ご意見ございますか。

金井委員、どうぞ。

○金井委員 何点かあるのですが、資料の13ページの働き方改革の実現に向けて、まず取り組み支援を周知徹底していくことをされているとお伺いしたのですが、このセンターの開設でどんな内容の相談みたいなことが多いのかということをお伺いしたいと思います。また、取り組み支援を要請する際に、実際今、非正規との均等・均衡をしていくときに、正社員のほうの条件を引き下げることがないようにということが今回法律の中でも盛り込まれていたと思うのですが、ただ私のほうに聞こえてくるのは、実際そういう実態も結構あると聞いていますので、そういった状況がどのようになっているのか。また、そういう指導のようなことをされているのかということをお伺いしたいと思います。

2点目が14ページの女性活躍推進のところ、男女を問わず管理職になりたがらない職場風土というのがあるんじゃないかというようなことをアンケート結果から書かれていたのですが、資料7のほうのアンケートを見ると、もちろん女性に限らず男性も管理職になりたがらないのも27社で答えがあるのですが、女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しいというのが最も多くなっていると思います。もちろんこれは、表面的に見ると女性社員の問題と考えられてしまうんですけど、これ自身、私の研究テーマでして、私自身が研究していると、そもそもの組織構造の問題、マネジメントの問題で、女性社員に今までどんな仕事を割り当ててきたかとか、女性社員と男性社員でローテーションの仕方が違うとか、そういうことの積み重ねの結果として女性社員が管理職を目指さなくなるということがありますので、組織構造だったりマネジメントのあり方、特に雇用管理区分とかも含めてだと思いますが、そういったこと自体を見直すということが、多分この女性活躍推進にとっては重要なのかなと思うので、そのような観点からも考えていく必要があるのではないかと思います。ですから、女性に限らず男性も管理職になりたがらないことを先にとって、それが課題で、そこに向けて考えますということ以上に、こちらの問題のほうが重要なのではないかと考えました。

また、もとの資料に戻りますが、20ページのところで、労災が増えていますという話だったのですけれども、これは外国人という枠で人数が捉えられるのかどうか。だから、この労災の人数が、比率もそうすけれども、増えていく中で、外国人労働者がどれぐらいいるのかということがもしわかれば、教えていただければと思います。

以上です。

○会長 では、3つありましたが、1点目は均等室長でしょうか。

○雇用環境・均等室長 まず働き方改革のセンターについてですが、先ほどご説明させていただいたとおり、働き方改革関連法が定着していくように今年4月に設置されたところでございまして、ここについては、まず皆さんに知っていただくことが大事ということもございまして、地域の商工会議所・商工会に管内の労働基準監督署長あるいはハローワークの所長が直接訪問いたしまして、なぜ働き方改革が必要なのかというところからご説明をさせていただいて、各会員の皆様に対する周知についての協力をいただけるよう、まずご理解をいただいたというのが1つございます。こちらのセンターについてでございますけれども、電話等での相談も受けることもしますし、また実際、各地域で相談会の開催などをさせていただいております。

具体的にどんな相談が寄せられているのかということにつきましては、長時間労働の関係についての是正を図る上で、どのような取り組みがあるのか、あるいは取り組みに当たっての助

成金等については、どういった助成金を利用することができるのか、また、実際、就業規則などについて改正していくということも必要になってまいりますので、その作成方法などについてもアドバイス等をさせていただいている状況でございます。

開設当時は、まだ知られていないというところもございまして、相談もぼつぼつという状況だったんですけれども、法律が実際公布されたところから徐々に相談件数も増えてきているという状況となっております。

それから、2つ目の女性活躍推進の関係でございますけれども、これにつきましては、確かにおっしゃるとおり、資料No.7を見ますと、男性も管理職になりたがらないというところについては、上位には来ておりませんが、実際、管理職になったときに、例えば長時間労働の問題であったり、いろいろな問題を管理職のところで対応していくということもございまして、なかなかそういう働き方がちょっと難しいのかなと思われる方が増えてきているということも実態としてあるのかなと思っております。

あと、女性を育ててこなかったという意味合いにおけるマネジメントの問題で、研修会等についてはこれまで、女性は長く働かないかもしれないので、男性と同じようには育成してこなかったという企業もあったかもしれませんが、今はそういうことではなくて、やはり人手不足というのもございますし、男女双方に活躍してもらいたいと考えていただく企業も増えてきているのではないかなと考えております。私どものほうでも実は、各企業を回らせていただきまして、ポジティブアクションの観点から助言等いたしております。女性活躍推進法といいますのは、いわゆる均等法の中における女性の活躍を推進するためのポジティブアクションの部分法律としてつくったものでございますので、そういうポジティブアクションの取り組みに関して企業に伺いまして、募集、採用から始まりまして、配置・教育訓練等、いろいろ確認いたしまして、法律に沿ったといえますか、よりよい対応、女性が活躍できるような対応についてアドバイス、助言等をさせていただいております。

ということで、お答えになったかどうか。

○会長 ありがとうございます。非正規、正規の質問もありましたよね。

○雇用環境・均等室長 正社員と非正規との待遇格差を是正する、それを図るために正社員の方についての待遇を一方向的に下げってしまうということについては、これは法律の中でも、そういうことはないよということでの規定がございますので、私どもといたしましても、いろいろな説明の機会にそこは必ずご説明するように対応しているところでございます。

○会長 ありがとうございます。3点目は労災なので、基準部長、お願いします。

○労働基準部長 外国人労働者の人数ですけれども、労働者死傷病報告を1個1個くくれば集計できると思いますけれども、一発で何人というふうなシステムにはなっていないので、直ちに数字が出るかというのと、出ませんけれども、拾っていくと出ると思います。

○会長 出るというのは、今日の会で報告できるということですか。

○労働基準部長 今日、今すぐというのは無理ですけれども、労働者死傷病報告に基づいて集計していますので、その労働者死傷病報告を1枚1枚点検していけば集計は可能だと思います。

○会長 元データには入っている。

○労働基準部長 ええ。直ちに今出すことはちょっと、残念ながら数字は持っていません。

○会長 わかりました。

○金井委員 多分その対策が、外国人であるのかとか、あと細かく言うと、例えば高齢者であるのかとか、それが非正規なのかとか、そういったことで多分労災の対策、どういうふうに指導していくのかということが変わってくると思うので、少なくとも外国人が増えているのかどうかということは、これから外国人が増えていくというももでは必要な統計になってくるのではないかなと考えます。

○労働基準部長 おっしゃるとおりで、これから外国人が増えますので、そういったことを十分対策の中に取り入れていきたいと思っております。

○会長 では、野本委員、どうぞ。

○野本委員 今の金井委員の質問にも関連するのですが、労災の件数のことなんですが、以前にもこの審議会場で労災の事故というのがなかなか減らないということが議論されたことがあって、どういう人たちが事故に被災しているのか。職場に入って就労間もない人がそうなのか、高齢者の方がそうなのか、今話題になった外国人がそうなのか、そういったことも踏まえた対策というのをつくっていかないと、なかなか件数は減らないんじゃないかというような話が話題になったことがたしか審議会でもあったかと思えます。

経営者団体も労働組合も労災の防止についてはいろいろな取り組みをされていて、ご努力をされていて、それぞれ成果を上げられている部分もあるんだと思うのですがけれども、やはり数字を毎回拝見すると、なかなか減らない。しかも重大事故がそれなりの件数出ているという状況がありますので、以前より密にそういう情報を分析して、きめ細かな対策をとっていくということもやはり必要になってきているのではないかと思いました。

○会長 ありがとうございます。ご意見ということでよろしいですか——はい。

それでは、ほかにご質問は。

どうぞ、平尾委員。

○平尾委員 私からは要望1点と確認を2点、させていただきたいと思います。

1つ目は、17ページの過重労働の解消に向けた取り組みの推進の中で、この表を見ると指導の状況からすると月100時間から150時間ですとか、150時間、200時間とか、まさに働き方改革の法的から見ても、かなり実態としては外れていると思うのですが、その中で、これを改善するのに、当然職場の中での改善の取り組みも重要ですが、先ほどの働き方改革の支援センターとの連携とか、特に下期に向けた取り組み、当然、周知啓蒙ということも書かれている中にあるのかもしれませんが、ぜひ支援センターでのアドバイスとか、あるいは職場での改善活動とか、そうしたご指導をお願いしたいというのが要望の1点でございます。

2点目は21ページ、先ほどいろいろと労働者の安全と健康確保対策の推進の中に、今年度報告の中で、小売業、飲食店、社会福祉施設というところが非常に増加していると。報告の中では非常に対策に苦慮しているというお話がありましたが、こういった職種でのいわゆる労働安全衛生委員会のような、職場での改善活動の取り組みの実態と申しますか、そういったものがどのように把握されているのか。例えば把握していて、こういった状況なのかがわかれば、教えていただければと思います。

最後は、この全体の中で非正規雇用労働者という言葉と正社員という言葉が出ていて、そもそも正社員の定義というのは、例えば無期雇用のフルタイム労働者のことを指すのか。非正規雇用労働者だと、正規雇用労働者が対峙しているのかと思ったら、この資料は非正規雇用労働者と正社員ということなので、この定義だけ教えてもらえればと思います。

○会長 わかりました。では、2点目の確認は基準部長でしょうか。

○労働基準部長 小売業とか飲食店における取り組みですけれども、今進めていますのがいわゆるチェーン店、飲食店のチェーン店とか小売業のチェーン店の本社に全店舗について安全衛生の取り組みをしてもらおうように、その企業単位の指導を行っているところです。各店舗ごとに指導しても、店長にそういう権限が与えられていなかったり、そういう安全衛生対策をとるような予算措置がないというようなことがございますので、特に企業単位の取り組みを進めているということです。

○会長 ありがとうございます。それでは、3点目の非正規と正社員の定義は、これはどちらに。

では、均等室長。

○雇用環境・均等室長 今、正しい言葉でお伝えすることができないんですけれども、考え方としてお話をさせていただきます。通常の労働者という文言で使われております、正規労働者につきましては。同一の事業主に雇用される正社員ということで、無期雇用のフルタイム労働者を指して、っております。無期雇用のフルタイム労働者というのは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者を指すということなんですけれども、ただ、短時間正社員制度の適用を受けている方がいらっしゃいますね。その方は短時間なんですけれども、この方々は正社員のカテゴリーの中で考えていただくというような、そういう形になります。

以上です。

○会長 今おっしゃった正社員以外が非正規ということでしょうか。

○雇用環境・均等室長 そうですね、そういう整理になろうかと思えます、正社員以外といいますか。その正社員の中には短時間正社員も含まれるということになると思えます。

○会長 よろしいでしょうか——はい。それでは、ほかに。

小松委員、どうぞ。

○小松委員 13ページでございます埼玉県公労使会議の取り組みについて、ご説明いただきましてありがとうございます。これに対してちょっと期待感があるので、その期待を込めての質問です。資料を見ますと、会議が開催されたということはわかったのですが、写真が載っているのみで、実際にどんなことが話し合われて、どんな議論が出て、今後これからこの会議がどんなふうに進んでいくのか。第1回目は写真のみのご紹介だったので、もう少し内容に触れていただきたいのと、今後の見通しをお聞かせいただければありがたいです。

○会長 では、均等室長、お願いします。

○雇用環境・均等室長 こちらの会議につきましては、資料No.4ということで、プレスリリースした資料をおつけしてございます。確かにこういうことで会議を開催しましたということのみのご紹介になっております。こちらの会議につきましては、実は今度1月にまた会議をし、2月にも会議をするということで、今後、年度内では2回ほど開催する予定としてございます。

この中で資料6のほうに、実は労働施策基本方針ということで案としておつけしているものがございます。先ほど雇用対策法の改正によりましてということで、この基本方針に基づいた対策をその協議会の中で中小企業の皆様に、今後私どもがしていくために協議会を開催させていただいて、どうすればこれがうまく対応できていくのかということについて皆様からご意見をいただくということになるわけなのですが、具体的にどういう形で進めるかということにつ

きましては、実は今、この方針案について、非常に項目も多く幅広の内容になってございますので、この内容を少し、事務局、それからメンバーの方々にご意見を伺いまして、その取り組む内容について皆様からご意見をいただいた上で今後の対応をどう進めていくかということについて1月の会議でお諮りをして、できるだけ今後の方針のようなものを1月までにつくって、お示しをしていきたいと考えております。

実は2月が、この協議会の中でも本会議的なもので、それぞれの団体のトップの皆様にお集まりいただく会議としてございますので、この中で一応決定するような形で今準備を進め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。よろしいでしょうか——はい。

それでは、ほかにございますか。

では、佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 42ページの外国人労働の関係です。法律が変わって、来年4月からという状況の中で、今後、本省のほうから、この法律に関わって労働局にもさまざまな指示が来ると思いますが、この42ページで記載されているのは外国人の雇用対策の推進で、いわゆる労働者と、外国人を受けて入れている企業が過去最高を更新しましたという中身だと思うんですね。

今回の法案審議のなかでも、かなり外国人労働者にかかわるいろいろな劣悪な労働環境というものが議論されました。この場でその議論をしようとは全く思っていないのですが、本省からの指示を埼玉としてどういうふうに取り組んでいくのかというときに、できましたら埼玉県内における外国人労働者の雇用状況ではなくて労働環境が今どうなのかということを含めた中でぜひお示しいただけるとありがたいと思っています。今回の国会審議もほとんどが法務省が主管の中身で、労働でありながら厚生労働がほとんどかかわっていなかったようにも感じられるので、やはり外国人であっても労働ですから、ぜひ今の埼玉の外国人における労働環境がどういう状況で、なおかつ本省からの中身がこういうことなので、埼玉はこういう取り組みをしていきますという方針を出していただけるとありがたいと思いますので、お願いということで結構です。○会長 どうもありがとうございます。

それでは、近藤委員お願いします。

○近藤委員 1点確認をさせていただきます。17ページの過重労働について、今年、長時間労働が疑わしいと思われる494事業場を監督したということですが、こちらの各企業の企業規模はどういった分布になっているのかなというのが気になっております。大手は当然、人も多く、働き方改革も比較的しやすい環境にあると思う一方で、中小企業に対しても長時間で苦

しんでいる方は非常に多いのではないかと考えておまして、そこでも三六とかもきちんと周知していく必要があると考えております。そういった意味で、こういった分布になっているのかについて教えていただければと思います。

○会長 これは基準部長でしょうか。お願いします。

○労働基準部長 監督結果の企業分布については公表していないところでございますので、資料としてはお出ししていませんけれども、小さいところから大きなところまで、満遍なく監督は実施しております。

○近藤委員 30人とか10人とかも。

○労働基準部長 もちろんです。

○会長 よろしいでしょうか。

○近藤委員 わかりました。

○会長 では、小林委員、どうぞ。

○小林委員 2点ありまして、まず1点目ですけれども、先ほどあった介護とか、ナースを含める医療関係の就職支援、マッチングをやっているというところですが、何名決まったという数字はわかるんですが、要は離職率が高い会社である、業界であるということを考えれば、決まった人たちの定着率がどうなっているかということ把握されたほうがいいのではないですかということ、多分前回もほかの委員の方が言われていたように記憶しています。

そういうところが進んでいるのかどうかについて、質問させていただきたいと思います。

もう1点は外国人労働のところで、下半期に向けた取り組みということで書かれていますが、今まで出ている意見のように、雇用管理をどうやっていくかということで、そういう事業所に対する訪問指導を今後やっていくということですが、今現在はこの訪問指導はまだやっていないのか、それとも、やっているのを強化していくのか。やっているのであれば、どれぐらい年間で訪問指導をやられているのかということをお聞きします。以上2点です。

○会長 ありがとうございます。では、安定部長、お願いいたします。

○職業安定部長 まず1点目です。介護及び看護の各職業で働かれている方の離職率なり勤続年数なりというお話だったと思いますけれども、そちらについては、介護については介護労働実態調査ということで、介護労働安定センターのほうで全国的なものの調査を行っておりまして、これは毎年調査報告書を発表しております。そちらに平均勤続年数であるとかを記載してございますので、安定所もその調査を参考にマッチング等を進めているところです。

看護については、済みません。今、看護職についてどういう形で離職率がなっているかとい

うのは把握してございません。

○小林委員 言い方が悪かったかもしれませんが、29ページに載っている、要するにマッチングを行っている人たちがどれだけ定着しているかということの把握をされているのかということでお聞きをしております、そこが介護、ナースとか保育士と入っているので、各分野の定着率を把握されているのかということをお聞かせください。

○職業安定部長 個々の求職者に対する、紹介をして就職をして、その後どれぐらいお勤めになってまた求職者になったかというところは、個別の労働者ごとにはシステムに記録しておりますので把握しておりますが、あいにく、ご指摘あったとおり、それを統計的に把握して、どうするかというのは明示的に今お示しできる状況ではございませんので、参考に、またこれをもとに進めていきたいと思っております。

あともう一つ、外国人労働者を雇用する事業所に対する訪問指導でございますが、現在も、これは雇用指導官というハローワークごとに専門の官職がおりまして、雇用指導官というのは障害者の雇用率の達成指導であるとか、高齢者の雇用継続に向けた指導等含めて、外国人の労働者を雇用する事業主に対する雇用管理改善の指導というのも行うことになっております。ということで、今こちらで数は把握しておりませんが、やることにはなっておりますが、やはり障害者であるとか高齢者、要はなかなか限られた行政資源の中であれもこれもと、実は正直できていないところでございます。今後、この法案も成立したということでございますので、この雇用指導官等を含めた雇用管理指導が、外国人を雇用する事業主に対する雇用管理指導について、重点がそちらのほうにも移ってくると思っておりますので、全体の業務量のバランスの中で対策をしていくということになろうかと思っております。

○会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか——はい。

それでは、このほかに。

茂木委員、どうぞ。

○茂木委員 私は37ページの若者の雇用対策の推進ということで、やはり新卒者の離職を防ぐという手だては非常にいい取り組みだと思うのですが、下半期に向けた取り組みということで(3)に、採用内定を得た生徒・学生については、安定所において就職後の定着支援を実施と書いてありますけれども、実際これはどういうふうに、この内定を得た学生にやるのか。今までもやっているとすると、この事業はどのぐらいの人が参加しているのかと、そういう点を教えていただきたいと思っております。

○職業安定部長 済みません。数値的なものは手元に用意してございませんので、そちらはお

答えできないのですが、一般的なこの取り組みとしましては、就職が決まって働き始めた学生だった人に対して、基本的には1カ月後、あるいは数カ月後にハローワークからお手紙を送ります。お手紙を送って、もし働くことについて何か困ったことがあったら、いつでも相談してくださいということで声かけをして、何か問題を抱えている人たちが相談しやすいように背中を押すというか、そういう取り組みが中心になります。

○茂木委員 そうしますと、これはハローワークとの関係で採用内定を受けた方という意味なのですね。ハローワークで内定を得た方についてはわかるので、その方に通知を差し上げて、その後の就職の状況を聞くということですか。

○職業安定部長 はい、そのとおりでございます。ただ、先ほどちょっと説明でも申し上げたように、今ハローワークを利用して就職する学生、支援を受けようという学生がどんどん減ってきている状況でございます。ただ、そういう中でやはり離職防止対策というのは進めていかなければいけないというのもありまして、例えばSNS等に学生に登録してもらって、新卒応援ハローワークが埼玉にあるんですが、そちらに登録していただいて、どういう支援を行っているかというのをより理解してもらおう。例えばそのような取り組みでハローワークのプレゼンスを高めていって、離職防止対策にSNSを通じて声かけをする等もやることのできるのではないかと検討してございます。

○会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

○茂木委員 済みません。それで、その実際の支援というのは、ハローワークさんから何か企業に働きかけをしていただけるのか、そういうのではなく、あくまでも相談に乗るということだけなのでしょうか。

○職業安定部長 基本は相談に乗ることが中心になりますが、場合によっては企業に対して働きかけということもあり得るかと思えます。具体的な内容については私も把握していないので、申し上げられないのですけれども。

○会長 よろしいでしょうか——はい。

それでは、重川委員、お願いします。

○重川委員 お願いですけれども。女性活躍推進について調査をされているのですが、今のところ規模の小さい企業に関しては努力義務ということですので、なかなか実態把握は難しいのかもしれないですが、努力とはいえ義務になっておりますので、今後調査を行うような場合に、むしろ働いている人数でいけばかなり小さい企業で働く方も大勢いらっしゃいますし、規模としても300人より少し少ないぐらいということだと、そこそこ大きい企業になると思いま

すので、そのあたりも含めて調査をした結果が見えるような形にさせていただければというのが1点です。

また、働き方改革の支援センターができた時期と、この調査が行われた時期が多分そんなに違わないからかもしれないのですが、調査の結果を見ても、こういうようなことについてなぜ進んでいかないかということについて、例えば資料7の11ページの結果で、3番目としては、担当者の時間確保が難しいということが挙がっております。件数としては多くありませんが、自社に必要な取り組みがわからないというような回答も出ております。働き方と女性活躍推進は、重なっていると思うのですが、実際にそう見えていないためなのかもしれません。せっかくこういうセンターがつくられたということが、どのくらい周知されているのかということや何かの機会に把握していただいて、そういう情報が届きにくいのだとすれば、どうやって届けていくかということもあわせて今後検討して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した。ご要望ということで——はい。

では、横山委員、どうぞ。

○横山委員 1点だけ確認させていただきたいのですが、先ほどから話が出ていた埼玉県公労使会議の資料No.4を見ますと、11月8日の参加機関ということで、幾つか機関が挙げられているのですが、これがこの公労使会議のメンバー全員、全体と考えてよいのでしょうか。それとも、この日は出席していないけれども、ほかにもメンバーとしては挙げられているということなのか。また、次のページにある地方公共団体、中小企業団体をはじめとする使用者団体、労働者団体その他の関係者を構成員として設置される協議会ということなので、関係機関等があったら、今後も広げていく可能性があるのかどうかを教えていただければと思います。

○会長 均等室長、お願いします。

○雇用環境・均等室長 資料No.4のプレスリリースの1枚目のところに、参加機関ということで、左側のほうにあります8機関、これがもともと公労使会議の構成員ということでのメンバーでございます。実は右側のほうにつきましては、オブザーバー参加ということで今回ご参画をいただいた機関の皆様でございます。そのうち関東経済産業局と埼玉りそな銀行についてはもともとオブザーバー参加ということで参画をお願いしておりましたけれども、それ以外のところについては今回初めてになります。

こちらのオブザーバー参加の皆様方につきましては、働き方改革を進めていくに当たりましてそれぞれの立場で支援をしていただくということでご参画をいただいた、そういう機関でございます。特に、例えば社会保険労務士会については、それぞれの中小企業等に対しての雇用

管理の関係についてのアドバイスなどもされていますし、税理士会についてもそのような形になろうかと思えますし、産業振興公社については、どちらかといいますと経営の面からのアドバイスなどもいただけるということで、いろいろな形で支援をいただける皆様にご参画をいただいたということをごさいます。

確かに構成員のメンバーにつきましては、各都道府県によりまして、非常に絞った形で構成員としているところと、幅広にということをごさいますけれども、今のところは始まったばかりでございますので、このメンバーで進めてまいりたいと考えております。

○会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか——はい。

それでは、ほかに。

では、芳賀委員。

○芳賀委員 今後に向けての意見、要望という形になりますけれども、働き方改革関連法が成立して、これから時間外労働の上限規制等が適用されていくことになると思います。そうなりますと、三六協定を各企業で結ぶ際の労側の主体である労働者代表の適格性というのが今後、今まで以上に大きな問題になってくるだろうと思います。きちんとした過半数を代表している者であるか、あるいは民主的な手法で選ばれた代表者であるか、こういったことについて、私たちは労働者団体の立場で社会に対して訴えていきますけれども、ぜひ行政の皆さんも各企業なり業界団体に対する周知啓発活動を行っていただければと思います。

○会長 ありがとうございます。

それでは、小林委員、どうぞ。

○小林委員 労働災害補償の対策の推進という25ページを見ていまして、迅速・公正な労災保険給付の実施と長期未決事案の解消とうたっているのですけれども、請求年度と支給が書いていますが、これは多分、年度がずれているのが多くあるのかなと思っていまして、例えば平成30年度で28件請求があつて、そのうち12件の支給が開始されたという意味ではなくて、多分その前の年からずっと請求が上がっているものも含めて12件なのではないかと。このグラフを見るだけでは全くその辺がつかめなくて、迅速でやるといっても、未解決で長期になっているのがどういう状況なのかということが、全くこの表からは読めてこない。もうちょっと表の工夫というか、説明のときにそういうところがあるような資料を出していただかないと、これを見るだけではわからないということです。

あわせて、請求と支給のところに乖離がかなりある部分があつて、多分これは、請求はされたけど支給にまで至っていないものもあるのではないかと思います。その場合に労働災害の不

服申し立てが制度上あると思うのですが、実際この中で請求をしたけど不支給になったものに対して、不服申し立てをやっている件数はどういう状況なのかということをお聞きしたいのです。感触程度でもいいので。

○会長 基準部長、お願いします。

○労働基準部長 最初に、この表の請求と支給は、例えば30年度の場合、脳心の27件というのは請求があったのが27で、8件というのは今年度中に、9月までに支給したのが8件ということで、27件のうち8件という意味ではないというのは、おっしゃるとおりです。

ですので、支給決定だけを入れていますが、不支給決定もございますので、全ての決定が何件で、そのうち支給が何件という資料をもう一つ加えると、先生ご指摘のものになるのかなと思いますので、そのように工夫をしたいと思います。

また、これは監督署段階での決定の状況です。ですから、これがその後不服申し立てで覆っているもの、不支給になったけれども後に支払っているものもありますけれども、この表では反映されておりません。

○会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

○小林委員 そこを反映するようなことはできるのかということは、どうなのでしょう。今言われた、例えば8件支給であれば、その8件がいつの請求案件なのかというのが載っていればわかると思うんですね。例えば8件のうち28年度の部分があるのか、29年度があるのか、30年度が何件あったのかと書いていただければ、どれぐらいのものが、どれぐらい時間がかかっているかということが私たちにもわかると思うのですけれども、そういう改善もしていただくことはできるのかということです。

○労働基準部長 そこはちょっと、公表が全国ベースで同じ扱いにしなければいけませんので、それはちょっと難しいかなと思います。

○会長 よろしいでしょうか。

○小林委員 はい。

○労働基準部長 不服申し立てについては、それだけで資料として、別に公表できるものがあると思うので、そのベースでお答えはできると思いますけれども。

○会長 どうもありがとうございました。

活発なご発言をいただきまして、予定している時間を過ぎておりますので、この議題については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。

以上をもちまして、本日の審議については終了しました。委員の皆さんには活発なご意見をいただきありがとうございました。

では、議題2、その他について、事務局から連絡をお願いします。

○雇用環境・均等室監理官 どうもありがとうございました。それでは、事務局から議題（2）その他につきまして、進めさせていただきたいと思います。

初めに、労働災害防止部会からの報告でございます。荒居部会長から、ご報告をお願いいたします。

○会長 労働災害部会では、平成30年11月21日に、委員による事業場視察を行いましたので報告いたします。この視察は、埼玉労働局管内で増加している製造業及び陸上貨物運送事業の労働災害を防止するために、どのような対策が効果を上げられるかを知るために実施したものです。県内の製造業の企業の中から、進んだ対策を実施している本田技研工業株式会社埼玉製作所寄居工場を訪問し、挟まれ・巻き込まれ災害の防止対策、荷役災害の防止対策を中心にらせていただき、質疑と意見交換を行いました。

報告は以上です。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございました。

続きまして、家内労働部会の開催につきまして、労働基準部長からご説明をお願いいたします。

○労働基準部長 先般、賃金対策の推進の項目でご説明しましたとおり、今年度は第12次最低工賃新設・改正計画に基づきまして、前年度から持ち越しとなっています紙加工品製造業と電気機械器具製造業、それと今年度対象の縫製業と足袋製造業、合計4業種の最低工賃の取り扱いについて検討を行う必要がございます。そのため、本審の場においては検討の時間の確保がとても困難でございますので、家内労働部会を開催し、そこで検討していただき、次回の地方労働審議会にその結果をご報告し、お諮りしたいと思っております。よろしく願い申し上げます。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございました。

続きまして、埼玉労働局長から表彰を受けられました委員の方につきまして、事務局から披露させていただきます。

今般、埼玉地方労働審議会における功績をたたえ、公益代表委員の野本委員、横山委員、それから使用者代表委員の栗田委員におかれましては、埼玉労働局長功労者表彰を受賞されました。また、埼玉地方最低賃金審議会における功績をたたえまして、公益代表委員の重川委員に

おかれましても埼玉労働局長功労者表彰を受賞されました。受賞されました委員の方々におかれましては、まことにおめでとうございます。今後とも審議会の運営につきましてご協力をお願い申し上げます。

以上、表彰の披露でございました。(拍手) 本日の議題は以上となります。

冒頭、会長より議事録の署名人としてご指名のございました佐藤委員と櫻井委員のお二人には、後日、本審議会の議事録への署名をいただきに上がりますので、よろしく願いいたします。また、本審議会の議事録にご署名をいただいた後につきましては、当局ホームページに掲載することとしておりますので、お知らせをいたします。

なお、次回、平成30年度第2回の埼玉地方労働審議会についてでございますけれども、例年どおり2月下旬から3月上旬を目途に開催を予定しております。後日、事務局から日程調整のご連絡をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは最後に、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 本日は、お忙しいところ、この審議会でご発言を頂きましてありがとうございます。本日頂戴いたしました貴重なご意見につきましては、今後の行政運営に活かしながら、より良い行政運営に努めてまいりたいと考えております。本日は誠にありがとうございました。

○雇用環境・均等室監理官 長時間にわたりご審議いただきまして、ありがとうございました。これをもちまして平成30年度第1回埼玉地方労働審議会を閉会といたします。

どうもありがとうございました。

午後 4時57分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

議事録署名委員
