

平成30年度第2回
埼玉地方労働審議会

平成31年3月6日（水）

埼玉労働局

午後 2時00分 開会

○雇用環境・均等室監理官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから平成30年度第2回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

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資料といたしまして、審議会の次第、座席表がございます。その次に、平成30年度第2回埼玉地方労働審議会資料としてつづられた資料があると思いますのでごらんいただければと思います。

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.1-1からNo.3-4までそれぞれインデックスをつけたものがございます。

なお、本日の議題(1)の平成31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のNo.3-1とNo.3-2をお送りしておりますが、本日の説明は平成31年度労働行政運営方針(案)の概要であります資料No.3-2の労働行政のあらまし(案)を主に使用して説明させていただきます。

資料に不足などはございませんか。もしありましたらお知らせいただければと思います。よろしいでしょうか。

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。

まず、開会に当たりまして、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 本日はお忙しい中、この審議会にお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。また、常日ごろから私ども労働行政の推進に大変なご協力とご尽力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

本日の審議会につきましては、お手元の資料にございますとおり、平成31年度、来年度の行政運営方針について案を作成しております、それについてご審議をいただければと考えております。

平成30年度につきましては、12月にこの審議会に進捗状況をご説明し、後半どのように取り組むのかということでのいろいろなご意見を賜ったところでございます。今回お示ししております来年度の行政運営方針が、私どもの来年度の取組における指針となるものでございます。資料No.3-1をめくっていただきまして、1ページのところに「はじめに」というのがあって、その後2ページ目でございますけれども、第1としていろいろな重点施策がありますが、その

施策ごとに現状がどうなっているかということと、その中でどういう課題があるのかということのをあぶり出して、重点施策ごとに現状と課題を踏まえてどのような対策を行うのかということで編成をしているところです。

88ページになりますけれども、第2といたしまして、いわゆる行政の展開に当たり留意すべき基本的な事項についても若干触れさせていただいています。

ごらんのとおり、100ページ近くあるような大部な資料でございまして、別途、資料No.3-2でございまして、「労働行政のあらまし」といたしまして、外部に説明させていただく場合であるとか、あるいは広報用にエッセンスをまとめて、できるだけ図なども使いながら分かりやすく取りまとめた資料も作成しております。本日は、この概要版に基づいてご説明をさせていただきます。

本年につきましては、このあらましの表題にありますとおり、昨年6月に働き改革関連法が成立いたしましたので、この4月から、長時間労働の上限規制ですとか、あるいは年休の取得促進として年休の時期指定等々、施行が順次される中であって、どのように働き方改革を進めていくのかというのが来年のテーマになろうかと思えます。

私どもといたしましては、働き方改革による魅力ある職場づくりを進めることによって、多様な人材が活躍できる社会を目指して、この取組を進めてまいります。

いずれにいたしましても、労使の皆様、あるいは自治体の皆様と連携をしながら、しっかり周知をしながら、この取組を着実に進めてまいりたいと考えておりますので、本日は忌憚のないご意見を賜ればと考えておりますので、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。

続きまして、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長の荒居でございます。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。

さて、県内の平成31年1月の有効求人倍率は、就業地別で1.50倍と、雇用情勢は改善が進んでいるようですが、一方で中小企業の人材不足は深刻で、それを補う外国人労働者は増加傾向にあり、その就労環境の改善や就職支援も日本人と同様に重要です。また、局長のお話でも、この4月から働き方改革推進法が順次施行されるとありましたけれども、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進等、企業も本気で働き方改革に取り組まざるを得ない時期が来ている

と思います。ただ、具体的に何をしたらよいかという中小企業も多いのではないかと考えられます。そこで働き方改革が着実に広がっていくように、労働局がかじ取りをしっかりと行っていたら、労働者が生き生きと働ける職場が少しでも増えていってほしいと考えております。

本日の議題は、平成31年度の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です。労働局より来年度のこれらの取組についてご説明をいただきます。

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、その結果を来年度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。

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。

○会長 それでは、平成30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ご報告をいたします。本日の出席の委員は、定数18名のところ16名のご出席です。欠席は、公益代表の金井委員と重川委員のお二方です。したがって、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条の規定に基づきまして、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いておりますので、ご了承いただきますようお願いを申し上げます。

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いたしましたが、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、議事録署名人の指名を行います。

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、よろしくお願いいたします。

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。

まず、議題（１）の平成３１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。審議会委員の皆様方には、いつも大変お世話になっております。本日はよろしくお願いいたします。

私からは、平成３１年度の雇用環境・均等行政の重点対策についてご説明をさせていただきます。資料につきましては、資料№.３－２、労働行政のあらまし、あとは必要に応じまして参考資料ということで資料№.３－４をご案内させていただきますと思っております。

平成３１年度の運営方針につきましては、３０年度の運営方針のように、各部署の施策別ではなく、労働行政の課題に沿って政策テーマごとにまとめさせていただいております。そのため、政策テーマによっては、各部署の乗り入れによりまして、それぞれ担当する箇所が出てまいります。

これから順次ご説明をさせていただきますが、本日は便宜的に所管がわかるように、それぞれ項目の右側のほうに、例えば均等室関係ですと「(均)」とか、労働基準部ですと「(基)」など、担当部署を入れさせていただいておりますので、よろしくお願いいたしますと思います。

資料№.３－２の労働行政のあらましの１ページをごらんいただきたいと思います。ここに目次がございます、１から４となっておりますけれども、働き方改革を推進して魅力ある職場づくりを進めることにより、多様な人材が活躍できる社会の実現を目指すということで、目次の２と３のところにつきまして、具体的にご説明をさせていただきます。

あらましの３ページをごらんいただきたいと思います。２つ目のテーマ、「働き方改革による魅力ある職場づくりを進めるために」ということでございますけれども、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、多様で柔軟な働き方を選択できる、誰もが活躍できる環境の整備を課題として上げています。既にご案内のとおり、昨年６月に働き方改革関連法が成立いたしまして、今、私どもでその周知に取り組んでいるところでございますが、特に働き方改革の取組を進めるために、全企業の９９％近くを占める中小企業や小規模事業者の取組が必要不可欠であるということから、第１として「働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者への支援」を上げております。その中で、「相談・支援体制の整備」ということで、今年度から設置しております働き方改革推進支援センターにおける時間外労働の上限規制への

対応、それから、非正規労働者の処遇改善、生産性向上による賃金引き上げ、人材不足に対する相談など、個別相談への対応、そして、事業者への専門家の派遣、説明会の開催など、総合的な支援に取り組むこととしています。

今日の資料の参考資料の資料No.3-4の資料No.1のリーフレットをごらんいただきたいと思います。こちらのブルーのリーフレットにつきましては、確定申告の時期を捉えて、働き方改革の関連法とか、センターの周知も有効であるということから、全国の税務署などに送付して周知を図っているところです。また、各商工会議所、都道府県単位の商工会連合会等にも発送をしているところがございます。あらゆる機会を捉えて周知に取り組んでいるところでして、こちらのリーフレットについては、表面のところは、「2019年より順次、改正法が適用されます！」と載っていますが、裏面には今後の対応で何が必要なのかということとチェックをするところがあって、では、そのためにどういう支援があるのかということで、例えば相談窓口であったり、助成金制度であったり、支援ツールなどが用意されていますということが載っています。こういった周知用の資料をいろいろな機会に配付させていただくことを実施しています。先ほどの3ページにお戻り下さい。

次に、中小企業等が時間外労働の上限規制等に円滑に対応できるように時間外労働等改善助成金の活用や均等室に配置されております働き方・休み方改善コンサルタントによるインターバル制度の導入促進など、労働時間等の設定改善のための支援を行うこととしています。また、引き続き、働き方見直しに向けた局長等による企業訪問ですとか、働き方・休み方ポータルサイトによる好事例の発信にも努めていくこととしています。

次に、「埼玉県公労使会議の開催」ということで、これにつきましては働き方改革関連法の一つとして改正となりました労働施策総合推進法に基づきまして、中小企業の支援のための法定協議会ということで位置づけをしております。地域の中小企業の状況や支援策等につきまして共有することにより、公労使の構成員のほか、新たに社会保険労務士会等のオブザーバーの団体の皆さんにも加わっていただきまして、今後、中小企業を含めた働き方改革のための支援を進めていくこととしています。

参考資料といたしまして、資料No.2、資料No.3をお付けしてございます。今日は具体的なご説明は割愛させていただきたいと思いますが、特に公労使会議で実施するものとしていたしましては、7月から11月を働き方改革推進期間と位置づけまして、期間中、毎月第1、第3水曜日を県内一斉ノー残業デーとして呼びかけるなどの取組を行うほか、各団体でセミナー等の開催をリレー形式で途切れることなく取組を実施することとしています。

続いて、あらましの5ページをご覧ください。中ほどに「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のために」ということで、「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組」を進めていきますというところです。右側にあるのが、ポスターなのですが、実際にパートと正社員でこういう違いはいいのかどうかという観点から不合理な待遇差は禁止ですよという啓発用ポスターとして張り出す予定としています。

ここで言うておりますのは、パートタイム・有期雇用労働法、それから、改正労働者派遣法や同一労働同一賃金のガイドライン等の理解を促進するための説明会等の開催など、労使双方に対する改正内容の周知に取り組んでいきますということと、もう一つは働き方改革推進支援センターにおいて相談等の支援を行う。そして、事業主の取組を支援するためのツールといたしまして、現在、「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」を用意しています。こちらについては、資料No.5にお付けしてございます。こちらは職場ですぐに活用できるように、現状の把握であるとか、待遇差の確認であるとか、改善計画などの具体的なステップを示しているものですので、こういったものも活用していただきながら、大企業は2020年施行となっておりますのでご準備を進めていただきたいということです。

もう一つ、今日は準備をしていませんが、業界ごとの特性を踏まえた業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルについても、今、準備をしているところでして、これらの周知支援ツールについても順次提供をさせていただくこととしております。また、引き続き労働契約法に基づきます無期転換ルールの円滑な運用、それから、無期転換を契機にした多様な正社員制度の普及に取り組むこととしております。

5ページの下のところの、「柔軟な働き方がしやすい環境整備のために」につきましては、雇用型テレワーク、自営型テレワークの両ガイドラインの周知、それから、長時間労働に留意しながらですが、副業・兼業を行える環境整備のため、こちらのガイドライン等についても周知を行うこととしています。

6ページから8ページまでは飛ばしていただきまして、9ページになります。

9ページの下段になりますが、「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、以下、4項目を上げております。

1つは、「総合的なハラスメント対策の推進」についてです。ここでハラスメントとしてはセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、この3つのハラスメント対策につきまして、総合的、一体的な対策が講じられるように事業主の皆さんに取組を促していく必要がありますので、これについての対策を進めていくこととしています。具体的

な取組としては、12月をハラスメント撲滅月間としまして、シンポジウムとか、説明会などの開催、それから、主に労働者向けの特別相談窓口を開設するなど、ハラスメントのない職場づくりに向けた特別キャンペーンの活動をするということとしています。

実は、今、ハラスメント防止対策の強化に当たりましては、今国会に法案を提出するというところで準備が進められておりまして、先ほどお話をした労働施策総合推進法におきまして、パワーハラスメント防止のために、セクシュアルハラスメントと同様に、事業主に対して、一定の雇用管理の措置を義務づけるということで、今、法案の準備を進めているという状況です。

また、均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助については、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの相談が多い状況にありますので、相談者のニーズに応じて均等法に基づいた紛争解決の援助、調停などを円滑、迅速な解決に導くように対応していくこととしています。

10ページは「個別労働関係紛争の解決の促進」となります。埼玉労働局管内に10カ所の相談コーナーがありまして、総合労働相談員によりワンストップでいろいろな相談に対応しています。ここにまとめてありますのは、平成30年4月から12月までの相談件数で4万2,401件、そのうち2割が民事上の労働相談ということで9,307件となっています。

右側の円グラフはその内訳になっておりますけれども、これについては相談の中身が重複で計上しておりますので本文の数字とは異なりますけれども、「いじめ・嫌がらせ」が最も多いということで、4分の1強を占めている状況になっています。引き続きこのコーナーについても円滑な運営に取り組んでまいりたいと考えています。

「適正な行政指導の実施」ということですが、ここについては、集団指導や個別訪問等による指導により、法の履行確保を図っていくこととしております。

「育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保」につきましては、育児休業制度などについても、例えば条件によっては最長2歳まで取得できるということで、仕事と家庭の両立の観点からもきちんと制度の内容を理解していただく、そういう意味での周知を図っていくということで考えています。また、介護離職防止の観点から、介護休業の分割取得ですとか、介護休暇の制度等についても周知に取り組みますが、その際、地域包括支援センターと連携を図ることにより、センターを利用されている要介護者の家族の方々にも、こういった制度がありますよということについてもあわせて周知を図っていくこととしています。

10ページの下のところの、「中小企業・小規模事業者への生産性向上推進のための支援のために」ということになりますけれども、ここでは設備投資などを行いまして、事業所内の最低

賃金を一定額引き上げた場合に、その経費の一部を助成するというような業務改善助成金もありますので、こういった助成金の活用であるとか、働き方改革推進支援センターの支援事業についても広く周知してまいりたいと考えています。

続いて、11ページをごらんください。2つ目の大きなテーマですが、「多様な人材が活躍できる社会を目指して」ということで、どちらかといいますと、雇用対策の部分になろうかと思えます。

11ページの下のところ、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進」とございます。ここは均等と安定ということで2つ掲げていますが、こちらについては正社員転換に取り組む企業を対象とするキャリアアップ助成金を活用した支援でありますとか、多様な正社員の普及等に努めるということと、正社員転換、待遇改善実現プランに沿った取組を進めていくということとしています。

14ページをごらんください。

14ページは、「女性の活躍推進」です。前回の審議会でもご説明をさせていただいておりますが、女性活躍推進法が施行から2年経ったということでアンケートを実施いたしました。結果としましては、女性の活躍促進を経営課題として重要と考えている企業が8割を超えていますが、具体的にその成果が上がっているかどうかといいますと、半数以上があまり成果が上がっていないという評価でした。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ということが重要であるということから、次年度につきましては行動計画策定届出の履行確保に取り組むとともに、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ことが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や多くの企業の皆さんがえるぼし認定に取り組むように、その促進を図ることとしています。

15ページをごらんいただきますと、「仕事と家庭の両立支援対策の推進」とあります。その上のところに、年齢階級別に見た女性の労働力率の推移のグラフを入れてあります。埼玉県女性の労働力率につきましては、35歳から39歳を底として、M字カーブを描いておりまして、その部分が全国よりも深く、30歳から34歳以降は労働力が低いなどの特徴がありまして、子育て期を中心に職を離れる女性が多いという状況となっています。そのようなことから、両立支援対策につきましても、一つは男性の育児休業などの取得促進ということと、あわせて両立支援に取り組む事業主への支援策として助成金制度の周知であるとか、また、くるとの認定企業を目指して取り組むよう積極的な働きかけを行うこととしています。

私からの説明は以上です。

○労働基準部長 労働基準部長の唄でございます。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厚情を賜りまして、ありがとうございます。

私からは、引き続き審議会資料3-2、平成31年度労働行政のあらまし（案）の4ページから9ページについてご説明申し上げたいと思います。

初めに4ページをごらんいただきたいと思います。まず、労働時間法制の見直しへの対応です。来年度、労働基準行政の第1番の課題は、働き方改革関連法の目玉の1つである、改正労働基準法の適正な履行確保でございます。

ご案内のとおり、4月1日から時間外労働の上限規制や、法律上10日以上の子次有給休暇を付与された労働者に対する年5日の年次有給休暇の取得の義務づけなどを定めた改正労働基準法が施行されるところです。

時間外労働の上限規制の規定は、大企業については4月から施行となりますので、大企業の事業場に対する監督指導を行った場合には、36協定の有無、時間外労働、休日労働の時間数を確認の上、上限規制に係る法違反が認められた場合には、確実に是正勧告を行うという取組を行いたいと思います。

また、年次有給休暇の取得の義務づけについては、中小企業を含めまして全ての事業場について4月1日から施行されます。違反についても、30万以下の罰金という罰則も適用となりますので、監督指導時においては、将来法違反を生じさせないように、年次有給休暇の計画的な取得、年次有給休暇管理簿の作成、また、就業規則への適切な記載などについて、丁寧な指導を心がけていきたいと思っております。

次に、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止についてです。来年度も引き続き、11月の過労死等防止対策啓発月間をはじめ、年間を通じて、長時間労働が行われていると疑われる企業への監督指導を重点的に実施し、過重労働の解消に取り組むこととしています。

あわせて、長時間労働を行った労働者への医師による面接指導の実施を徹底させるとともに、健康管理に必要な情報の産業医への提供などを義務づけた改正労働安全衛生法による産業医・産業保健機能の強化についても周知を図っていききたいと思っております。

次に、資料6ページをごらんいただきたいと思います。治療と仕事の両立支援についてです。事業者や医療関係者、こういった方々についてのガイドラインの周知がまだまだ不十分であるということが、過去2回の埼玉県両立支援推進チームの会議において確認されたところです。こういった周知不足をなくしていくための取組、また、労働者の相談場所についての周知が足

らないという現状も浮き彫りになってきましたので、今年度2回目の埼玉県両立支援推進チームの会議において、リーフレット、ポスターのデザイン案などを検討し、そういった内容を踏まえて、リーフレット、ポスターを作成し、病院などの関係先に配付し、周知を図っていきたいと思っております。

また、両立支援セミナーについても、引き続き開催を予定しているところです。

次に、労働条件の確保・改善についてです。来年度も引き続き、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や36協定の締結・届出、就業規則の作成・届出などの基本的な労働条件の枠組みについての指導を徹底いたしますとともに、労働者から賃金不払い、解雇などの労働基準関係法令違反の申告があった場合には、迅速に対応する。また、企業倒産によって賃金を受けられないという労働者への未払賃金の立替払いに迅速・適切に対応を図っていきたいと思っております。

次に、最低賃金の履行確保についてでございます。来年度も、埼玉県最低賃金については10月1日、特定最低賃金については12月1日の改正発効を目指して、埼玉地方最低賃金審議会におかれては、改正審議を行っていただく予定となっておりますので、そういった最低賃金額が改正された場合には、記者発表のほか、あらゆる機会を通じての周知に努め、その後、来年1月から3月を中心に、最低賃金の履行確保を重点とする監督指導を集中的に実施し、最低賃金の履行確保を図っていきたいと思っております。

次に、資料7ページをごらんいただきたいと思っております。労働災害防止についてです。

今年度からスタートいたしました5ヶ年計画であります埼玉第13次労働災害防止計画では、5年間で死亡災害を20%以上、休業4日以上の死傷災害については7%以上減少させるという目標を定めているところです。

初年度の平成30年は、現時点で、1月から12月までの死亡は36人を確認しております。これは前年と比べまして4人の増加で、対前年比12.5%の増加という残念な結果となっております。また、休業4日以上の死傷災害については、1月末までの報告を集計したところ、5,868人、対前年の同じ時期の比較で6.6%の増加ということで、最終的に3月末までの報告で確定するわけですが、約10年ぶりに6,000人の大台を超えることが確実な情勢となっており、きていているところです。

増加の要因につきましては、前回申し上げましたけれども、小売業、飲食店、社会福祉施設といった第3次産業での就業者数が増加している高齢者層の転倒災害の増加の影響が大きいものと分析しております。

このため、今年度新たな取組として、これまで労働災害防止対策としては接点がなかったような第3次産業関係の25団体を個別に訪問いたしまして、そのうち約20団体の賛同を得まして、埼玉労働局で独自に作成した労働災害防止関係の情報を定期的にホームページや機関紙でそれぞれ会員様に提供してもらい取組を開始いたしました。こういった取組を来年も続けていきたいと思っております。今後、さらに各団体において独自の取組につなげていければと考えているところです。

また、今年度災害が増加した業種として、陸上貨物運送事業がございます。陸上貨物運送事業については、その約7割が配送先などでの荷役作業中に発生しているということで、安全対策が事業主単独では非常に難しいという業態です。取引先の工場、倉庫などでの協力が不可欠ということ。また、トラック運転者については、長時間労働の改善という課題もありまして、これも工場、倉庫などの荷主の協力が不可欠ということで、労働災害と長時間労働の改善をあわせて、荷主への協力要請、対応を進めていきたいと考えています。

次に、8ページをごらんいただきたいと思えます。健康確保対策についてです。

労働者の健康確保については、今日的課題でありますメンタルヘルス対策が最重点です。特に、50人以上の事業場においては、労働安全衛生法でストレスチェックの実施を義務づけているところです。しかしながら、まだストレスチェックを実施されていない事業場も少なからず見られるところですので、まずはその指導を徹底していきたいと思っております。

そのほか、健康確保については、化学物質の取扱い事業場に対する安全データシートの入手・交付の徹底、建築物の解体工事における石綿のばく露防止対策の徹底、そういった重要な課題について重点的に取り組んでいきたいと思っております。

次に、資料9ページをごらんいただきたいと思えます。労災補償対策についてです。

埼玉労働局の労災保険の治療費の新規受給者数は、平成30年は3万7,609人で、全国で5番目に多い人数となっています。また、社会問題となっています過労死、いわゆる脳・心臓疾患と精神障害についての労災請求件数ですけれども、脳・心臓疾患が全国4番目、精神障害が全国で8番目に多い件数となっています。請求が非常に多いという状況も踏まえまして、一層迅速・公正な事務処理に努めていくこととしています。

なお、埼玉労働局におきましては、近年、特別加入者の成り済ましなどによる不正請求の詐欺事件が発生しておりまして、そうしたことから、特別加入者の加入時の本人確認の徹底、労災請求時の災害発生の事実確認をより一層公正かつ厳正に行っていくこととしています。

労働基準行政については以上です。

○職業安定部長 職業安定部長の大塚でございます。皆様方におかれましては、いつもお世話になっておりまして、ありがとうございます。

私のほうからは、あらましの11ページ以降、職業安定行政の取組は来年度いろいろ進めていくつもりではありますが、そのうちの主なものについてご説明したいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

まず、11ページ、多様な人材が活躍できる社会を目指しての中の職業紹介業務の云々、マッチングの推進という項目です。

最初に職業紹介業務の充実強化等とあります。ここには、ハローワークの基本業務、根幹業務を31年度も着実に推進していくということを書いております。具体的には、必要に応じて個別にオーダーメイド型で職業相談・支援を行うであるとか、また、雇用保険の受給資格者に対しまして、そういう方々は失業の認定のために定期的にハローワークに来所されるのですが、それを機会に、雇用保険窓口だけではなくて、職業相談窓口に積極的に呼び込んで早期再就職を目指すことや、ハローワークの求人部門と職業相談部門が求人の充足に向けて検討する会議を今やっているのですが、来年度も定期的で開催して、必要に応じて事業主様に求人内容を変更していただくなどのお願いもしながらマッチングを進めていく、そのような根幹業務について進めてまいります。

次の項に移りまして、働き方改革の云々で始まる項ではありますが、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進とあります。こちらの部分については、先ほど雇用環境・均等室長からご説明いたしましたが、特に本人が望んでいないのに非正規雇用となっている方に対して、28年に策定した5年間のプランなどに沿った対応を引き続きやっていく予定です。

次に、12ページ目です。最初に出てくるのは、人材不足対策に係る能動的マッチングです。こちらについて、人材不足分野の職種であるとか、業界へのマッチングを進める専門のコーナーを来年度も引き続き県内の4つのハローワークに設置をいたしまして、関係団体と情報を共有しながら就職支援を実施したり、また、業界団体とも協力しながら、その業界で働く魅力を伝えたり、そういうこと取組を通じてマッチングを進めていくと考えております。

また、雇用管理改善とか生産性向上に取り組む事業主を支援するための助成金も活用して、建設であるとか介護分野などの事業主による雇用管理改善を進めていくという取組を合わせわざでやっていくつもりです。

次の項目です。地方自治体との連携等による就職支援とあります。

埼玉労働局は、埼玉県とそのほか10市と、雇用対策協定であるとか一体的実施協定を締結

しています。これらに基づいて、自治体が行う業務と連携した就職支援を引き続き実施していくこととしております。

また、求職者の利便性のために、ハローワークのない自治体に、「ふるさとハローワーク」を設置しております。こちらについて、利用実績状況も踏まえながら、引き続きサービスの提供を行うこととしています。

次に、13ページです。重層的なセーフティネットの構築とありまして、最初に公共職業訓練の話を書いています。公共職業訓練を生かした就職支援ということで、ハローワークでは求職者の必要性を見極めまして、公共職業訓練の受講指示や受講の推薦、そしてまた、求職者支援訓練への支援指示を行っております。引き続き、就職支援や特定分野への労働力供給のために公的職業訓練を活用するつもりです。また、訓練受講中からの就職支援、受講中から積極的にハローワークに来ていただく機会を設けまして、マッチングにつなげていく取組もあわせて行っていく予定です。

また、生保受給者等就労自立促進事業の推進とあります。こちらについては、市役所や区役所内にハローワークの常設窓口を設置し、福祉事務所に巡回相談したりなどの取組を今も行っておりますが、これを引き続き行っていくということでございます。

具体的な職業紹介の際には、生保受給者を雇用した場合に、事業主に対して助成する制度、特定求職者雇用開発助成金の一種になりますけれども、それも活用しながらマッチングを進めていくこととなります。

次に、若者の雇用対策の推進の項です。まず、新規学校卒業者に対する就職支援とあります。高校生と大学生を分けて書いてありますが、高校生の就職支援は就職を希望する者全員が内定を勝ち取るように、学校と情報共有をしながら進めているところです。来年も同様の取組を進めます。

大学生につきましては、大宮に新卒応援ハローワークを設置しております。また、その他、各ハローワークが大学と連携して支援を行っているところであります。

それらの支援を行うものから、最近は大宮のキャリアセンターを頼る学生も減ってきているという話を聞いております。そのようなことから、ハローワークのほうからセミナーなどで大学に出向いたときには、実は今年度後半に新卒応援ハローワークのLINEのIDを作っております、そのIDをその場でセミナー参加者に登録させて、何かあったら頼ってもらえるように、いわば細い糸のような形でも、ハローワークと学生とがつながるといふ取組も今進めているところで、登録者の獲得を来年も進めてまいりたいと思います。ちなみ現在のところ、

600人弱が登録中ということです。

また、ユースエール認定企業です。こちらは今現在15企業になっています。企業に対しては、認定を受けたメリットを感じ取れるようにフォローが必要だと思っております。そのフォローに力を入れて来年度も進めていくとともに、その15企業を、少しでも数字を増やすように取組を続けていくつもりです。

次に、14ページです。フリーターなどの正規雇用化の推進とあります。フリーターとか就職氷河期世代の非正規雇用労働者は、全国でも相当数存在しております。その方々の抱える課題の深刻さから、引き続き「わかものハローワーク」などで個別支援を中心に進めていく予定です。

また、若者の使い捨てが疑われる企業についての在職者向けの相談窓口、これも大宮のわかものハローワークに設置しておりますが、こちらも引き続き設置して相談対応を行っていく、また、必要に応じて監督行政とも連携して対応していくことを考えております。

次に、女性の活躍促進等であります。ここで我々が行いますのは、15ページの上のほうです。子育てする女性等に対する雇用対策の推進とありまして、マザーズハローワークなど、これは県内7カ所に子育て中の女性に対する支援施設であるとか窓口を設けております。設置した窓口等を中心に、基本的には担当者制での職業相談、職業紹介を進めてまいりたいと思っております。

次に、15ページの下のほうです。高齢者の就労促進等を通じた「生涯現役社会」の実現とあります。65歳までの雇用確保措置がとられていない企業が、わずかですが、まだ存在しますので、まずはその法違反の状態をなくすような指導というのは引き続き継続してまいります。

次のページに移りますが、ここには書いていないですけれども、現在、政府の未来投資会議で、70歳までの就業機会の確保について検討が進められております。そういうことも踏まえて、66歳以降の継続雇用延長であるとか、65歳以上までの年齢への定年引き上げについては、高・障・求機構（J E E D）の担当職員が企業への働きかけを行っております。労働局では、機構の要望にも応じまして、例えば比較的体力のある大き目の企業の訪問に同行するなど、こうした取組に協力していくつもりです。

また、ハローワークへの新規求職者は、全体に減少傾向にある中ではありますが、その中で見ますと、高齢層の求職者の割合というのは増えてきております。こういうことも踏まえまして、ハローワークに設置した高齢の求職者の方々の支援を専門に行う窓口を増やします。今年

度の11カ所から来年度は13カ所に増やして、高齢者中心の就職支援も力を入れていきたいと思っております。

次に、16ページです。障害者対策になります。

障害者の雇用率達成指導については、今年度、ハローワーク、埼玉県、そして地域の支援機関が、未達成企業の情報を共有しながら、あらかじめ把握した障害者雇用に向向きの企業を中心にマッチングを進める取組を行いました。チーム支援と呼んでいましたが、来年度も同様にこのようなチームでの支援を行う予定です。

また、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」とあります。これは、精神障害者や発達障害者を雇用する企業の従業員の方に、障害の特性についてご理解をいただき、それで社内からサポートしていただくという取組でありますけれども、来年度も企業へ出張するなどのやり方も含めて取り組んでいきたいと思っております。

ここにはちょっと書き切れていないのですが、公務部門への障害者雇用についての取組があります。こちらについては、来年度は引き続き、各府省の出先機関のニーズを踏まえまして、セミナー、障害者雇用に積極的な企業への見学会、支援機会の見学会、そして先ほど申し上げた、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施、そのほか業務説明会であるとか、面接会の開催などを実施していく予定です。これは地方公共団体の皆さんに対しても同様に、国の機関に準じた支援を実施する予定です。

来年度から公的機関に雇用された障害者の職場適応についての課題に対応するため、その支援をするための職員を1名、浦和所に配置する予定としています。

次に、17ページ、長期療養者に対する就職支援とあります。こちらについては、治療期間が長くなってしまような病気かつ求職者の方に対して、ハローワークが協定を結んだ病院に出向いて、出張相談を行い、退院に至った後は切れ目なく就職していただくという取組を進めております。現在、5つの病院と協定を結んで出張相談行っておりますが、この相談を引き続き行うとともに、来年度はまた連携病院を進めていくことを考えています。

次に、外国人雇用対策です。時間の関係でこちらに書いていることは割愛しますが、基本的には、外国人雇用状況の届出制度であるとか、外国人の雇用管理指針の周知啓発指導を行ってまいります。ちなみに、外国人の雇用管理指針については、現在、改正に向けて本省の労働政策審議会で議論中と聞いております。

また、新設されました在留資格である「特定技能」に関する周知啓発も目的とした雇用管理セミナーというの、法務省の実施する説明会に対して協力しながら進めていくということも

あわせて考えております。

この特定技能の制度ですが、技能実習制度と異なりまして、転職が可能です。ということで、事業の縮小などで特定技能の方が離職した場合には、受け入れ企業や登録支援機関などが可能な限り転職支援を行うことになっております。ハローワークもこれらの機関と連携して、速やかな再就職への支援に取り組んでいくつもりです。

最後の項が、労働者派遣事業者等に対する指導・監督になります。

平成27年改正の派遣法の履行確保のために、改正法の趣旨の周知啓発であるとか、派遣労働者からの相談対応や指導監督を引き続き進めることとしております。

また、働き方改革関連法を受けまして、派遣労働者に対する同一労働・同一賃金が2020年4月に施行されます。これに向けて、現在、省令とか指針の内容をまとめたパンフレットがやがて来ると聞いておりますので、それらを活用しながら、派遣元、派遣先、また、派遣労働者に対する周知・広報を行っていく予定としております。

あらましについての説明は以上になりますが、引き続きまして資料3-3に一枚紙で、埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画の概要を付けています。こちらについてもあわせて説明いたします。

これは去年も同じ説明をさせていただきましたが、念のため申し上げますと、平成28年8月に、第6次地方分権一括法の施行に伴いまして、改正雇用対策法が施行されました。そして、国と地方公共団体による雇用対策協定が新たに法定化されたところです。

これを受けて、埼玉県と労働局は、平成29年3月28日に知事と労働局長との間で、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という2つの協定を締結しました。このうち、最初の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作成することとしております。現在、31年度版の事業計画を県と協議して作成中というところであります。

今回お付けした資料も、まだ協議中ということでございまして、それを念頭にお聞きいただければと思いますが、現在のところ、この骨子につきましては30年度版、今年度版と同様、1として就業支援と誰もが働きやすい環境の整備、2、シニア、高齢者の活用促進、3、女性、4番、障害者、そして、5番として産業人材の確保・育成という項立てにして、それぞれ労働局の施策、県の施策、そして連携して行う施策を記載していくと。事業計画もそういうイメージで作っていく予定にしております。

今回新たに盛り込まれたものにつきましては、1番の就業支援と誰もが働きやすい環境の整備、

上の右側の四角の中です。労働局と県の連携施策のうち、丸が4つあるのですが、そのうち下の3つ、2番目から4番目が今年度新たに入れようとしているものです。就職氷河期世代に対する就職支援、労働施策基本方針に基づく働き方改革の総合的かつ継続的な推進、そして、外国人材受け入れに係る環境整備。

あと、もう一つが4番目の障害者の就業支援です。こちらについても、連携施策、右側の箱の中の一番下の丸です。チーム支援の実施、これは今年度も実施したのですが、事業計画に明記していなかったことから、来年度はこちらを明記させるという意味で新たに項立てをしているという制度になります。

先ほども申し上げたとおり、具体的な本文につきましては、県と調整中でございます。埼玉労働局に係る部分については、今申し上げた方針で記載していくこととなります。

安定部からは以上になります。ありがとうございました。

○総務部長 それでは、続きまして私のほうから、あらましでまいりますと19ページの4番、「労働保険等の適正な運用のために」、運営方針でまいりますと82ページ、「労働保険適用徴収業務の課題と重点施策」について説明差し上げます。申し遅れましたが、総務部長の菅原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

ただいま申し上げました労働保険適用徴収業務における課題と重点施策について、大きく分けて2つございます。あらましのほうは1枚に、かなりコンパクトにまとまっておりますので、先ほど2番目に紹介いたしました運営方針のほうでとりながら説明させていただきます。

まず、1点目です。労働保険につきまして、未手続事業というのが実際ございまして、未手続事業一掃対策の推進が1つ目の重点課題となっております。

現状は、運営方針の中段にグラフでお示ししています。まず、平成30年12月末現在の労働保険適用事業場数は、このグラフの一番右端の19万4,440事業場となっております。この棒グラフの推移を見てもわかるとおり、年々増加しています。このグラフにつきましては、数字を集計する際の関係で、平成29年までは、左側の濃い網目が12月末時点、右側が年度末時点の確定値です。平成29年度の薄いほうの網かけについては、これはエクセルの関係で数字がちょっと抜けておりまして、数字を申し上げますと19万2,874事業場となっております。

実は資料の訂正がこれに合わせてございまして、あらましのほうも、これはここから抜いたグラフをお示ししています。グラフの右側の適用事業場数、19ページですが、上段のグラフの30年3月末で、この資料では19万1,955ですが、3月末時点の数字は、ただいま申し上げた数字と同じで、19万2,874事業ということになっております。訂正しておわび申し上げ

げます。

ただいま申し上げたように、年々、適用事業場数は増加してきています。しかしながら、まことに残念ですが、いわゆる労働保険の手続をしないまま保険事故、労災事故であったり、失業事故が実際に発生しております。こういった状況はあってはならないものであります。今年度におきましても、監督署、安定所等からいわゆる未手続の情報が入りますと、労働局の労働保険徴収課に所属しております労働保険未手続指導員という職員がおりまして、これは来年度からは主任労災・労働保険専門員という職名で同じ仕事をするようになっていますが、こういった専門員が直接事業場に赴きまして、個別の訪問指導をしたり、労働保険加入促進事業を委託しております全国労働保険事務組合連合会、これは全国組織ですが、この連合会の埼玉県の組織、埼玉支部と連携を図りながら、未手続事業の一掃対策を推進してきております。

その結果、平成30年度末の目標につきましては、適用事業場数で19万7,000を目標として、今現在も取り組んでいるところですが、ここに先ほどの運営方針の数字で言いますと、19万4,440が12月末時点の数字です。ここを伸び率等々を勘案して見てまいりますと、目標の19万7,000事業場にちょっと届かない状況が今見込まれております。

こういったことも踏まえまして、平成31年度につきましては、対策はどのように進めるかということでご説明申し上げます。

この適用促進につきましては、計画的に年度ごとの取組もありますが、3か年計画というものを設けまして、来年度につきましては、第7次の労働保険適用促進3か年計画、31年度から33年度の3か年にわたって計画的に取り組んでまいります。来年度はその初年度になります。

実際、その計画の策定に当たりましては、目標数値を定めるに際しましては、過去3年間の事業場数の実績、増加状況等も勘案、また経済センサス、統計も勘案しながら、事業場数、またこれまでの数字の変動を見ながら、平成33年度、来年度からの3か年計画の最終目標を20万2,500事業場として取り組むこととしております。

この目標を達成するに当たりましては、先ほども申し上げましたが、労働保険事務組合連合会の埼玉支部ともさらに連携を深めてまいります。また、先ほども申し上げましたように、監督署、ハローワークなどからの情報も踏まえながら、未手続事業場の把握に努めて、その一掃対策を推進してまいります。

続いて、労働保険料の適正徴収の関係でございます。運営方針のページへ参りますと、めくっていただきまして、未手続事業の対策の推進の下の中段以降の(2)の「労働保険料等の適

正徴収」となっています。ここで現状を記載していますが、これについて改めてご説明申し上げます。

労働保険料の収納率につきましては、改善傾向にあります。これは84ページの右側上段の折れ線グラフの部分になりますが、徴収が必要な額に対して、実際に収納された額の割合をこの折れ線グラフで示しています。この折れ線グラフを見ると、ここ4年、大体98%台で推移してございます。実は、この収納率については、全国平均と比較するとまだ開きがあります。このような状況を踏まえまして、今年度は当局の労働保険徴収課部門の幹部と担当者が毎月検討会を開催して、特に高額滞納をしている事業場に対する積極的な納入督促を行っています。

また、これは強制的な手続になりますが、差し押さえ手続も実際に実行してまいりまして、差し押さえについても、その前にしっかりと実施に当たったの検討をした上で実施してまいっています。

平成30年12月末現在の収納率は、70.89%です。もう既に3月になっておりますが、前年同期と比較しますと、この数字自体は前年同期を既に上回っている状況で推移してまいっています。ただいま申し上げた強制的な手続であります差し押さえ執行件数についても、先月末現在で21事業場となっております。これは昨年度の実績の2倍の数字となっております。

こういった状況を踏まえまして、どのような対策をとっていかということになりますと、労働保険制度自体は、今日の産業社会で労働者の福祉の向上を図るという観点からいたしますと、事業経営者、労働者双方にとって大変重要な役割を果たしていると認識してまいっています。そういった中で、こういった適用、徴収・収納業務については、特に労働者のセーフティーネットであります厚生労働省の各種施策を推進するための財政的な基盤を担っていると考えてまいっています。

こういった観点で、私どもといたしましては、この適正徴収の業務につきましても、事業経営者または労働者からもしっかりと理解と信頼をいただきながら、適正な徴収・収納を図ってまいりたいと考えてまいっています。

31年度目標につきましては、先ほどの収納率、29年度では98.44%となっております。今年度の収納率最終確定値に、プラス0.2%以上を目標として取り組むこととしてまいっています。

対策につきましては、これは申告していただき、その額に基づいて最終的に収納するわけですが、滞納を発生させないために、私どもの労働局のホームページや、また県下の市町村広報紙に口座振替制度とか、または納付期限内の完全納付に向けた周知広報をしっかりと行ってまいります。

また、私ども、直接滞納事業場にも出向いて指導してまいりますが、差し押さえに至る前に、自主的な納付をしっかりと指導してまいります。結果、残念ながら滞納が継続して、繰り返して

いる事業場、または高額な保険料滞納の事業主に対しては、再三の督促を行ってもなお納付がされない場合は、繰り返しになりますが、これは国税徴収法という法律に基づく滞納処分という事で、強制的な徴収、差し押さえを行うこととしています。

以上、大きく2点、取組の状況でございました。

○会長 どうもありがとうございました。

平成31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きまして、事務局からご説明をいただきました。この内容につきましてご質問、ご意見等がございましたらお願いいたします。根岸委員、どうぞ。

○根岸委員 県の公労使会議についてご質問させていただきます。3ページになりますが、昨年と何が変わったんですか。昨年と何が変わったのか、全く新味がないと。例えば、7～11月の働き方改革推進期間、年間を通じてやればいいじゃないですか。これだけ働き方改革と言っているんだから。7月と11月だけじゃなくて、年間を通じてやりましょうとか。昨年度と何が変わったのかというと、全く新味に乏しい。これが1点。

それから、昨年度に職場スローガンの募集をやりました。これはどう周知をしているんですか。入選作6作品、これは我々も費用を出して、オーナメントとかをプレゼントしています。これは県と埼玉労働局が、いろんな機会を通じてこのスローガンを情宣していただけるという約束になっていたはずなのです。これは履行されていますか。まずこの質問にお答えください。

○会長 均等室長、お願いします。

○雇用環境・均等室長 それでは、公労使会議の関係について、2点、ご質問等がございましたのでお答えいたします。

公労使会議の関係につきまして、昨年度と何が変わったのかという点ですが、働き方改革の推進期間につきましては、7月から11月ということでの、期間そのものは変わっておりません。ただ、この中で、県内一斉ノー残業デーについてですけれども、今年度については、毎月第3水曜日だったものを、次年度につきましては第1、第3水曜日ということで、月1日から2日に増やしたということが1つ。

それから、年次有給休暇の取得促進の関係につきましては、今年度については10月を年次有給休暇取得の強化月間にしましょうというところでもございましたけれども、本日の資料にも付けてございますが、31年度を取組といたしましては、年次有給休暇が年10日付与されている方については、5日以上付与をするということが労働基準法の改正でも、今年の4月から施行されますので、期間中5日以上取得ということを目標に、毎月1日以上、あるいは連

続休暇を取得しましょうということにいたしました。

また、11月14日が埼玉県民の日ですが、これを年次有給休暇取得促進デーに位置づけるということで、期間は変わりませんが、期間の中の取組をさらに進めていこうということで、少し前進させたというのが1つございます。

それからもう1つが、働き方改革の関連法についての周知・啓発・取組というところでございまして、これまでは地域フォーラムとか、県とか、国のセミナー、また団体のほうで主催のセミナー等を開催していたわけですが、働き方改革の関連法が施行になるということもありまして、改正内容の周知については、具体的な取組をしていく時期に来ているということから、内容についてもそれぞれの団体のほうでもセミナーを開催していきましょう、そしてなおかつ、リレー形式という言葉を使っておりますが、途切れることなく皆さんで実施していきましょうということで、実は2月14日に開催した本会議の中でも、皆さんで意思統一をしたというところでございます。

それとあわせて、職場スローガンについてはどのように周知をしていくのかというところですが、そのことについても、実はこの公労使会議については、それぞれの団体等でも、いろんなセミナーとか、いろんなチラシを作成するときに、キャッチフレーズ的なものをそれに載せましょうと。例えば、働き方改革を進めてもっと魅力的な埼玉県へというような、そして埼玉県公労使会議というような、そういったものをいろんなものに載せることによって、皆さんと一緒にやってみようということをあらわしていく。それとあわせて、職場スローガンにつきましても、実は今日はお持ちしていませんが、スローガンを載せたものをチラシとして作成しています。それらについても、それと一緒にご紹介をしていきましょうということで取り組むことを予定しています。チラシも、かなりきれいなものを作成してございます。

○根岸委員 チラシはどのくらい配っているのですか。そもそも企業から募集するときに、入選作については、行政が会社名を含めてしっかり周知をしますという前提で募集をかけているはず。にもかかわらず、全然インパクトがない。どこに行っちゃったのって感じですよ。だから、今後どうするのかわかりませんし、今回の計画の中にはそういうのが入っているのか、入っていないのかわからないけれども、入選した企業からすると、我々の作品が県内に周知していただけると、県も含めて、そういう前提で認識をしているというのが事実です。その約束を履行していないと思うので、今後については、著作権の問題とか、場合によってはいろんな問題があるのですけれども、県は県でいろいろ検索したりして問題ないという判断でセレクトして、我々も表彰式に出たわけですよ。それは使ってあげないと、だって、前回やったと

きにどうなったのといったら、出るわけないですよ。

あまり私が質問したら、もう1点だけ。女活法の見直しというものが今日の日経の中に出ています。まだスタートしてあまりたっていないですよ。女活法の4つの目標に対して、私はこの会議で毎年数字を発表させるべきだと。301人以上の企業なのだから、何年か後にその目標が達成できたかとかいうのではなくて、301人以上の企業だったら、人事・内部部門がしっかりしているから、月次で報告できるはずと言ったことが何回かあります。

そういう状況の中で、今回また目標を12ぐらい作って、対外的に開示をするというのが今日の日経の1面に出ていましたけれども、そもそも現行の女活法に対する労働局というか、厚生労働省の評価というのは、どういうふうに考えているのですか。何が変わったのですか、女活法で。その点についてコメントいただきたい。

○雇用環境・均等室長 女性活躍推進法の関係につきましては、この法律を作るときに、3年後の見直しというところも実はございまして、その中で、今日のご説明しておりませんが、301人以上の企業につきましては、女性活躍推進法に基づいて行動計画を作ることになっておりまして、約450社の301人以上の企業がございまして、実は埼玉においては、ほぼ100%届け出をされている状況です。

今回の見直しの中は、101人以上の事業主に対して、今度はそういった取組をするようにということでの法律の改正の方向性等は、そのような形にはなっています。ですので、埼玉においては、301人以上は、ほぼクリアされているので、もう少し規模を下げて101人以上について、今後法律が改正になれば取り組んでいくことになるかと思えます。

あともう1つが、情報公表の関係でのお話だったと思うのですが、職業生活に関する機会の提供に関する実績であるとか、両立に関する雇用環境の整備に関する実績であるとか、そこで公表を1つ以上しなさいということを義務づけるということが言われておりまして、詳しいところまではまだ把握はしておりませんが、そういった内容についてもう少し開示をしていくという形で法律が改正になっていく方向性で動いているということでございます。

○会長 どうもありがとうございました。根岸委員、よろしいでしょうか。

○根岸委員 納得はしていませんけれども、説明は聞いておきます。

○会長 それでは、ほかにご質問お願いいたします。

茂木委員、どうぞ。

○茂木委員 1点目は、先ほど労働保険等の適正な運用のためにというところで、19ページですか、ここで適用事業場数については年々伸びているということですが、商工業者数が減っ

ている中でこれが伸びるということは、結局、未適用の事業場が相当ある、そうでないと目標も20万とか決められないと思うのですが、この辺はどの程度未適用があつて、そのうちの適用が何%ぐらいとかいうふうに、未適用ですから当然わからないと思うのですが、まだまだ未適用のところがあるのかつてどういうふうに労働局さんは見ているのかというのが1点と、それから、せっかく事業場数が増えているのに、徴収決定額が年々減っているというのは、どういった理由なのか教えていただきたいと思います。

○会長 総務部長、お願いします。

○総務部長 まず、事業場数の伸びですが、これは、統計上、例えばセンサスとかいろんなものをベースにしながら、分母として捉えながらやっております。説明が分かりにくいかと思いますが、私どもといたしましては、事業場数については、伸びとしては、この数字はグラフではすごく伸びているような感じではありますが、実際には年間でいくと数千円、2,000から3,000ぐらいの伸びになっていると思います。それで私どもとして把握している数字として、結果、ここにグラフとして起こしています、その分析については、正確なところをお答えできなくて申し訳ありません。

ただ、先ほどおっしゃってました徴収のほうの、いわゆる実際の収納の額の経過につきましては、これは実は、昨年の審議会でもご質問いただいたと思いますが、雇用保険料率が見直しされて、平成27年度までは1,000分の13.5だったのですが、平成28年度は1,000分の11、29年度は1,000分の9という形で料率が下がっている関係で、それに連動して下がっているというところなんです。事業場数の伸びについては、正確なところをお答えができなくて申し訳ありません。

○茂木委員 すいません、伸びというのではなくて、未適用というのがあつて、その中で適用があるということではないのですか。未適用がどのぐらいあつて、ですから全体は適用するとこのぐらいあるのだけど、今現在は19万だと。未適用が3万とか2万とかあるのか、その辺は何か把握されているのか、その辺をお聞きしたいと思ったのですが。未手続というのですか、未適用という言葉ですが、手続をしていない企業さんがあるということですね。その辺は大體どの程度あつて、そのうちの手続をしていないのがあつて、手続をしているのが19万で、だから……。

○局長 正確なセンサスの数字がありませんが、我々の認識として、大體一般的に20万ぐらいあるだろうと言われております。だから、それはいろんな統計でやりますが、20万ちょっとぐらいあつて、それから例えば19万4,000とか、こういう数字を引いた数字ですね。だか

ら、あと7,000とか、場合によっては1万近くあると思いますが、その中の数千ずつを削っていているというのでしょうか。

また、実際は新陳代謝があるわけです。適用になっているところも倒産したり、いろいろ消滅をして適用がなくなる。逆に、新しく創業される会社があって、それが雇用保険とか労災保険の適用対象になったらそこを適用していかなきゃいけないということもあります。だから、できるだけセンサスの数字に近づけていく、それをちゃんとやっていかないと、企業の盛衰によってどんどん乖離が発生するので、それをなくすように常日ごろから適用を促進していくということで取り組むということでもあります。

センサスの数字が手元になくて申し訳ありません。

○会長 よろしいでしょうか、茂木委員。

○茂木委員 あと1点いいですか。

○会長 どうぞ。

○茂木委員 もう1点は、労働行政運営方針の23ページに、外国人労働者の労働災害防止対策というので、下のほうの段に「特に」ということで、特に外国人労働者に対する対策云々の中で、平成31年1月に改正された労働者の死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握するということですが、今までは外国人労働者の労働災害というのは把握してなかったということなんでしょうか。

○労働基準部長 今までは、労働者死傷病報告に外国人の在留資格とか国籍を書く欄がなかったのです。それで、労働者死傷病報告が出てきましたら、日本人らしくない名前が書いてあると事業所に照会して、どこの国の人ですかということで、監督署の担当者が自由設定項目で国名などを入力していたのです。したがって、外国人の労働災害の統計は存在するのですが、正確なところ、きっちりしたものではなかったということです。一応あります。

今年1月から省令が改正され労働者死傷病報告に、国籍欄と在留資格を書く欄ができましたので、今年からはきちんとしたものが把握できているということです。

○茂木委員 今までもあることはあるということですね。

○労働基準部長 あります。

○茂木委員 わかりました。

○会長 ほかにご質問、どうぞ。平尾委員。

○平尾委員 働き方改革の、昨年4月から設置した埼玉働き方改革推進支援センターの件ですが、ちょうどこのセンターが立ち上がって1年ということで、こちらの1年間の問い合わせ

件数ですとかコンサルタントの実施件数ですとかセミナー件数とか、どのくらい活用されているかという実態がどうなのかを教えてくださいということと、多分、この4月から労基法の改正を含めてスタートする中で、このセンターがこちらのあらましにあるような、全ての窓口がどういう体制で行おうとしているのかということも教えてくださいというのが1つ目です。

それからもう1つは、労働行政運営方針の4ページにある長時間労働是正の関係で、今年の現状が、843事業所のうちの違反が398ということで、違反率47.2%という記載がございます。ご存じのとおり、この4月からさらに上限規制がかかる中で、この対策、課題等の認識はあると思っておりますけれども、これに対する具体的な対策をどのように体制を組んで取られようとしているのかを教えてくださいと思います。

以上です。

○会長 均等室長ですか。お願いします。

○雇用環境・均等室長 センターの活用というか、実績についてですが、今、詳しい数字は持ち合わせてはませんが、当面1年間の、実際の、例えばセンターでセミナーを開催するとか、あるいは専門家を企業に派遣するとか、最初の計画については達成する見込みという状況となっています。

実際、セミナー等につきましても、それぞれセンター独自でやるもの、それから、例えば商工会議所と一緒にさせていただくとか、いろんな団体と連携をとらせていただくとか、あるいは講師のみの派遣ということで、設立当初は出だしがあまりよくありませんでしたが、6月に法律が成立いたしましたして、それ以降は、いろいろお問い合わせなどもいただくようになって、今のところご相談等もそこそこいただいているという状況です。

それで、来年度につきましても、実はセンター事業についてもかなり力を入れてございまして、特にその中で力を入れておりますのが、各企業に出向いて、アウトリーチ型で専門家を派遣する。その予算を本省のほうでもかなりとってありまして、個別できちんとやっていただく、もちろん集団で周知をするのとあわせて、個別でもきちんと対応できるような形でのコンサルティングも実施していくという形での対応を考えているところです。

○労働基準部長 長時間労働の是正の関係でございまして、来年度からは上限規制が施行されますので、この法違反の考え方がかなり変わってきます。この4ページの違反率47.2%の中には、従来は36協定を2段階で結んで、1段階は原則とするものは45時間ですと。その次の労働時間については上限がなかったということで、例えば月150時間の

36協定を結んでいけば法違反なしなのです。従来そういうものがたくさんありました。だから、47.2%は法違反となっていますけれども、その水面下には、法違反とされていないものの中に、上限規制に照らし合わせると違法になるものが結構あります。

今後は、4月からは大企業に限られますけれども、そういった月100時間を超えるものは認められませんので、きちっと是正勧告をしていくということです。

○会長 平尾委員、よろしいでしょうか。

○平尾委員 その辺のあらましのところに、先ほどの支援センターの件も含めて、アウトリーチの話ですとか、例えば今の長時間労働の是正への取り組みの考え方とか、そういうところがこの来年度の方針の中にある程度しっかり載ってくるほうが周知しやすいのじゃないかと思えますので、もし改善ができるようならよろしく願いいたします。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

それではほかにご質問、櫻井委員、どうぞ。

○櫻井委員 このあらましの中の11ページで説明がなかったのですが、ジョブカードのことについてお願いをしたいと思います。方針のほうでは47ページの職業能力の見える化の推進というところに該当します。ジョブカードにつきましては、厚生労働省と日本商工会議所との委託契約によって、私ども商工会議所が11年間受託をしております。ところが、先月2月18日の31年度事業の入札におきまして、私ども商工会議所がそれを落札することができませんでした。11年たって初めて事業主体が変わります。

今、どこの民間事業者が落札したかという情報が、今日の時点でも私どものほうに伝わってきていません。受託を受けている日本商工会議所のほうで、よもや、31年度もやると思っていたところが急遽中止ということになったものですから、今、その後始末に混乱している状態です。

それで、お願いというのが3つほどあります。1つ目は事業者がまだわからないのですが、少なくとも発注者は厚生労働省ですし、埼玉県のエリアにつきましては埼玉労働局が責任を持たなければならないと思いますので、ジョブカードの主体が変わったということを速やかに事業所であるとか社会保険労務士といった関係者にしっかり周知していただきたいというのが1つ目。

2つ目には、今指導を継続しているキャリアコンサルティングなどもありますので、それが4月以降、私どもではできなくなるわけですので、その引き継ぎをしっかりとやれるような体制

をとっていただきたいというのが2つ目です。

3つ目は、11年間にたまる情報の蓄積が私どもにあるわけですが、その情報、個人情報を含めてなんですけれども、どういう形で引き継ぐのか、誰にいつ何を引き継ぎ、何を廃棄するか、そういった方針を速やかに示していただきたいというこの3つを当面考えているのです。それ以外にもたくさん些末な業務はあると思うのですが、いずれにしても11年間やり続けてきたことが急遽中止になるという、受託側としてはとれなかったのが問題なんですけれども、今、混乱している状況で、埼玉労働局さんも本省のほうからどういう指示があるのか、混乱されると思うんですけれど、ぜひ一般の方が困らないように、その辺のソフトランディングといたしますか、うまい引き継ぎができますように、十分ご配慮をいただきたいという要望でございます。

○会長 お願いします。

○職業安定部長 ご指摘どうもありがとうございました。当然、特に今支援継続中の方々に対してぶつと切るわけにはいきませんので、そこは丁寧に、いろいろご要望も踏まえながら対応してまいりたいと思います。何とぞよろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。それでは、ご質問、お願いいたします。

奥本委員、どうぞ。

○奥本委員 2つあるのですけれども、1つは、あらましの15ページ、女性の年齢階級別のM字カーブですけど、埼玉が、このM字が非常に深い理由、もちろんいろいろあると思うんです、制度の問題だったり、職場の風土だったり、例えば女性自身の意識もあるかもしれない、それから保育園の問題、いろいろなことが重なってはいると思うんですけれども、全国平均から比べて30代がかなり落ち込んでいることについて、どういうふうに分析していらっしゃるのか伺いたいのが1点です。

もう1点言わせていただくと、このあたりで、あらましのところにはあまり介護という言葉がなくて、3-1の資料を見ていたら、56ページのあたりに育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保というところで少し出てくるのですが、働いていて私が実感として思うのは、子育ての両立ができなくてやめるという女性はまだあまり聞いたことがなくて、逆に介護との両立ができなくてやめていった人って何人もいます。特に、介護はある日突然発生して、突然荒波にもまれるみたいなどころがあつて、どこに相談したらいいかわからない、準備期間もない中で突入して、そのまま仕事ができなくなってというケースがすごく多いです。

実際、制度的なところ、休暇なんかを見ても、女性に関係するような育児のところの休暇に

比べたら介護の休暇ってものすごく取りにくいし、ちょっとしかない。例えば2カ月、3カ月休んだって、それで急に何か改善するわけでもなかったり、長期であまり休めないとか、介護の休暇というところはまだまだ本当に手薄だなとずっと思ってきたのですけれども、そのあたり、どうしても女性の活躍推進ということで、女性、女性というところはかなりシフトしている感じがあるんですけど、介護は男性、女性かかわらず、誰もが突然明日困ることになるかもしれないということで、この辺、もう少し充実していただきたいというのが個人的な思いです。

○会長 関連のご質問ですか。

○佐藤委員 すみません。私もちょうど今のところをご質問しようと思っていたのですが、方針の今の50ページの現状と課題のところ、35から39の部分については今ご質問ありましたけれども、頭のところで女性の労働力率がほとんどの年代で全国を下回っておりということも入っていますので、ここについてもどのような理由でこうなっているのかお聞きしたいということと、それから、M字カーブの部分のMの谷間のところは、以前よりは埼玉も上がってきているよねとは言われていますが、以前この審議会の中でも、M字カーブの年齢が、中高年になってから男性と女性の率では女性のほうの落ち方が早い。多分、想定されるのが、今お話のあったような介護だとは思っているのですが、そのときの労働局がそういう調査をしていなくて、介護とは言い切れないというふうにもおっしゃったので、その後、M字カーブの女性の働き方なり活躍ということを考えれば、谷のところもそうですけど、全体の部分で女性の就労というのがどうなのか、その環境がどうなのかをきちんと考えるべきだとすれば、M字カーブの後半部分の落ち方、女性が早いというのもきちんと考えていくべきだろうなと思いますので、それについても付け加えてご回答いただければと思います。

以上です。

○会長 総合して回答をお願いします。

○雇用環境・均等室長 埼玉県M字カーブの谷が低いというところについては、こちらのほうでいろいろ考えた中では、1つは核家族世帯の割合が高いというのがあります。お子さんがいれば夫婦で見ないといけないということで、おじいちゃんとかおばあちゃんフォローがなかなか得られない状況があること。もう1つは、前にもお話しさせていただいたと思いますが、子育て期の男性の就労時間が長いというところがあり、在宅する時間が短いということがあります。埼玉から東京や首都圏に勤務している方については通勤時間が結構長い。そうすると、朝出勤して帰宅するまでの時間もすごく長いので、在宅での時間が短くなるわけです。当然、

子育て等についても一緒にというのがなかなか難しい現状にあるとなりますと、女性の方が1人で子育てをしないといけない状況もあるのかなというところがございます。そうなってきますと、女性の方の選択としては家にいる、あるいは働きには行くけれども、短時間労働で近場に働きに行くという選択をされる方が多いのかなと考えております。

なおかつ、それが35歳以降も全体的に全国と比較して低いというのは、それをそのまま引きずったまま過ぎていくので、実際、その影響を受けつつ、年齢階級的に見た場合も低いような状況になっているのかなと。そこは推測ですけれども、実際、私も何かきちんと調べたわけではありません。いろんな統計資料から推察するに、そういうことが影響しているのではないのかなと考えているところです。

それと、介護と仕事の両立の観点からですが、実は、介護離職をゼロにしましょうと政府が進めているところでして、その関係で育児・介護休業法が改正になっています。どう改正になったかといいますと、介護休業を取得できるようにしよう、また、休まなくても継続して両立しながら介護をできるようにしようという形で、改正になっております。多分私どもの周知不足で、制度がまだまだ皆さんのところに届いていないということで反省しているところでありますが、例えば、介護のために時間外労働ができないという場合がありますね。そういった場合については、介護がある限り時間外労働の制限とかについては、もちろん法律で決められておりますので、そういう残業は私にはできないということでの申し出はできるようになっています。あとは短時間勤務などについても、介護のために短時間勤務ができるということで、かなり制度面も柔軟に介護をしながら仕事ができるよう改正されています。私どもの周知不足でございます。申し訳ありません。

○会長 まず、奥本委員、よろしいでしょうか。

○奥本委員 ありがとうございます。それと、やっぱり育児はいろんな支援があるじゃないですか。それと比べて、改正されたにしても非常に手薄なふうに思っています。やはりなかなか続けづらい部分があり、しかも皆さん40代後半とか50代ぐらいだから、何となく早期退職に紛れちゃう感じで、意外と表に出てこないのかもしれないのですけれども、ここの56ページに9万9,000人存在しているという、この数字を見ても、ああ、と本当に思っているんですね。もしかしたら、氷山の一角ではないのですけれども、実はもっといるのかもしれないと思ったりするので、職場で育児だからということで配慮を求めるのは、今、求めやすい雰囲気になっているのですが、なかなか介護はまだそこまで行っていないというか、そのあたりを思います。

ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。

佐藤委員はよろしいでしょうか。

○佐藤委員 介護のところは、介護の制度なりをあまり知られていない、法改正がされたのは十分承知していますけれども、まだまだ不備なところも多いと思いますが、そもそも改正されたことを知っている労働者や企業の方たちがどれだけいるのかということだと思います。厚生労働省も、確か若い人たちに、多分40歳ぐらいだと思いますけれども、介護保険の制度をちゃんと知ってもらうためのパンフレットを作っていますよね。私ども連合埼玉も、県に言って「40歳の皆さんへ」というパンフレットを作っていただきましたが、多分、作るときに労働局とも調整をして作っていると思います。40歳になれば介護保険も支払うようになるわけですし、それから、何しろ介護については事が起きないとなかなか関心がないというのも事実だと思います。でも、介護は起こったときの初動が大切で、その初動のときに何が必要になるかということや40歳の介護保険料を納めるようになった段階で知っておくべきだし、国の制度と、その企業がどういう制度を持っているのかということもあわせて、企業が労働者にきちんと周知をするべきだなということだと思います。ですので、周知不足ということであれば、いい資料があるわけですから、そういったものはきちんとご活用いただいて、何しろやめないということが一番なのだと思います。ですので、そのことをきちんと周知していただくことが必要だと思います。

それからM字カーブの関係で、なかなか、実際のデータから見ればそういうふうに読み取れるのだと思いますが、きちんとした調査なりも必要なのだと思いますけれども、先ほど埼玉県の特徴で、東京に通っている方たちの通勤時間がという話もありましたが、例えば近隣の神奈川県や千葉県の場合ってどうなのか。同じような状況であれば、今言われたように都内への通勤の時間帯がということもありますけれども、でも、この近辺に住んでいて東京に行かれる方、埼玉県の中で移動しているよりもよっぽど早いよねということもあります。当然それだけが理由じゃないし、どちらかという対策を見ていると、1回おやめになった方たちが、子育て期の方が再度就職をされるに当たって、企業に新たな制度や働きやすい環境をということを求めているのが多いと思うんですけど、そもそもやめないためにどうするのかということについてもきちんと取り組んでいく必要があるのだと思いますので、ぜひ改めて、入口・出口の部分をしつかりと取組をお願いしたいと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。小松委員、よろしくお願いします。

○小松委員 今、同じところの質問なのですが、埼玉県の全体の数字が出るということは、地域で見て地域差というのですか、埼玉県は広いので、そこを見ていく中でまた分析のヒントが出るのではないかと考えております。地域格差があると思いますので、ぜひその辺を調べていただければと思います。意見です。

○会長 ご要望ということでよろしいでしょうか。

○小松委員 はい、そうです。

○会長 では、根岸委員、どうぞ。

○根岸委員 昨年のこの審議会の中で申し上げたんですけれども、この4月に法施行がされます。中小企業については一定のアローアンスが法律で認められている。ただし、大企業並みに就業規則を変えた企業がどんどん出てくるべきじゃないかって、私はこの審議会で言ったわけです。中小企業の事業の差別化なんてほとんどない。ところが、人手不足で人が採用できない中であって、うちの中小企業は大企業と同じように就業規則を変えましたよといった企業を労働局とか県が把握したら、どんどんアピールしてあげるということを発言した記憶があるんですよ。だって、事業の差別化なんて簡単にできないです。中小企業もいろんな中小企業があって、賃率を上げるぐらいのことはできる中小企業はいっぱいあるわけです。そういう実態を把握されているのかどうかということが1点です。

それから、アスベストのことに触れさせていただきます。アスベストというのは、ほとんど忘れられているかもわかりませんが、耐火被覆で古い老朽化した建物にはほぼ全て現存しているというのが実態だと思うのです。ここの8ページのところで、指導していると。指導って何ですか。例えば解体をしているときに、古い大きなビルを解体するときは、要はビニールで全て覆ったりするわけですよ。そこまできっちりフォローして、チェックをしているのかどうか。最近、建築偽装の問題とかいろんな問題が大手企業で出ています。アスベストの問題というのは人の命に直結する問題です。それを実際に指導って、具体的に何しているのですかと。建築会社に言っているだけじゃなくて、解体業者に言っているだけじゃなくて、事後チェックをきっちりやっているのかどうか。これが2点目。

3点目は、これちょっと笑い話のような生涯現役社会づくりの話です。これはどちらかというと労働というよりも厚生行政に近い話ですが、年金をもらえるから働かないといった問題については、年金も所得として合算して課税をするという仕組みを入れたらどうかという議論が、出たり消えたりして、多分進んでいない。

実は私、先月65になりました、さいたま市から通知が来ました。介護保険料というのは社会保険料として給与落ちないのですよ。納付書とか来るんです、市役所から。銀行と郵便局に行ってお納付せいと。ばかだと言ったんですよ、この時代に。キャッシュレス社会を目指している中で、これはなかなか現実的には無理なんです。けども、法改正も含めて、多分年額で16万ぐらい介護保険料を納めなきゃいけないんですけど、それを7月ぐらいに来たら、郵便局とか銀行に持っていかなきゃいけないですよ。そんなようなことをやっていると、国は一方ではキャッシュレス社会だと。あほかと言いたくなるんですね。

いや、市が所管しているから、なかなか現実的には難しい問題があるというふうに思うのですが、できれば、年金も受給しながら、きちっといわゆる所得税、社会保険を払うという仕組みに一本化していけば、そんな現金納付なんていう前時代的な対応なんて要なくなるだろうなというふうに思いますので、これは労働行政とは違うんですけど、ほんとうに私、市役所に文句言ったんです。ふざけるなど。今の時代、何を考えているんだと言ったら、大変すいません、でも、しょうがないんですっていうふうに言っていましたけども、そんなようなものも生涯現役社会づくりの大きな流れの中では1つ変更していくポイントじゃないかなというふうに思います。

最後は意見ですけども、最初についてご回答いただければ。

○会長 では、均等室長、お願いします。

○雇用環境・均等室長 働き方改革にかかわる先行事例として、中小企業で行っている事例について、その実態を把握されているかどうかというご質問だったかと思いますが、それにつきましては、私どもで企業を訪問したり、例えばコンサルタントもそうですし、職員も含めて、企業との接点は持っておりますので、今までは指導という観点からのものではあります、その中でも好事例等があれば、情報収集してきているという状況です。

実は働き方・休み方改善ポータルサイト、これは厚労省で運営しているポータルサイトで、この中に埼玉県内の企業の中でも特に働き方改革といいますか、休み方とかについてもいろいろ工夫を凝らして実践されている企業について、私どもが情報収集したものを本省に情報として提供をさせていただいて、それを皆さんにオープンにさせていただいています。

もう1つは、先ほど、くるみん、えるぼしの認定の話させていただいていますが、認定企業などについてもこちらで企業のご紹介などもさせていただいておりますので、そういう差別化という部分については、こういう取組をさせていただいている企業さんについては、こちらで周知をさせていただいています。

あともう1つ、今回、パートタイム・有期雇用労働法の改正に伴い、実際事業所に行きまして、正社員とパートの関係について、均衡のとれた取組をされているかどうかという観点からも、今後、企業を訪問して、情報収集をしていくことになっています。

あわせて、実は先ほどの公労使会議で各団体でもセミナー等の開催をしていくというお話をいたしました。その中で法律の説明のほかに、好事例と申しますか、先行事例として事例発表していただくことについて、メニューとして入れていきたいと思いますということでお話している状況です。

○根岸委員 募集をすればいいんですよ。手を挙げさせれば。なぜかという、1年前倒しをするということはすごく大きな対外的PR効果がある。法令どおりやったら当たり前ですよ。その1年の持つ意味というのは社会的に対してのすごく大きな意味を持つ。ですから、うちはもうやりましたよという中小企業があつたら、どんどん労働局に申し出ていただき、労働局は企業名を公開していけばいいじゃないですか。そうすれば、だって1年待ったら法律どおりなのです。やらなかったら法律違反じゃないですか。その1年間というのは、私が何回も言ってきたとおり、ものすごく大きな意味がある。人が採用できないのでしょ、事業で差別化できないのでしょ、だったら思い切ってやればいいじゃないかと。やるというのは採用だけではなくて、社員の給与も上げることにもつながるわけです。社員のモラルも上がる。

それが全ての中小企業ができるなんて全く思っていない。ただ、できる企業があるのであれば、手を挙げさせるというのは行政でどんどんやって、悪いブラックは社名を開示するとともに、ベストカンパニーはどんどんこれも開示していくという姿勢を行政がとるべきだというふうに思っていますので、まだ1年あるので、ぜひ取り組んでいただきたいというふうに思います。

○会長 それでは、アスベスト。

○労働基準部長 アスベスト対策については、国がアスベスト対策の法規制をしなかったこと自体が違法であるということで、最高裁判所で判決が出ているとおり、非常に重く厳しく対策をしなくてはいけないと考えております。

根岸委員が指摘された点について、行政運営方針の24ページをごらんいただきたいと思えます。24ページの下dですね、石綿健康障害防止対策、これが本文に当たりますけども、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらしなどなどの漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図るということになっておりまして、本文のほうは指導ではなく徹底を図るということですので、こちらのあらましのほうもそれにそろえて直さないといけない。指導では

なくて、徹底を図るということでなっていますので、そのように訂正をいたします。

○根岸委員 私も銀行時代、総務の部長をやっていたものですから、店舗の統廃合とか、古い建物って、あれっ、これアスベストかどうかって目視で判断できないのがいっぱいあるんですよ。だから、それがもしアスベストであった場合というのは、健康にめちゃくちゃ大きな悪影響がある。兵庫県のクボタの工場の判例では、周辺住民に対して健康被害を賠償すべきとの判断が示されています。これからも一般の家庭の空室率が上がるだけでなく、鉄骨、鉄筋づくりの老朽化建物というのはますます増えていくということがあるので、そこを件数がべらぼうに増えていく中で、例えば労働局がどんな指導ができるのか。全て目でチェックできるというわけにはもちろんいかならないと思いますけども、まさに人の命に直結する問題なので、そこは引き続き指導というか、監視を強化していただきたいと思います。

○会長 どうもありがとうございます。それでは、そのほか、ご質問。小林委員、どうぞ。

○小林委員 外国人労働の関係で2点ほど質問させてください。

外国人労働の事業所への指導監督が入っているというか、ハローワークのほうが行かれているということですが、実際去年行かれた450件程度のところについてですが、実際に今、外国人雇用している県内の事業所って何件あるのかなということ把握されているのかということと、おそらく把握をしているはずなので、そのうち、この四百何件をピックアップというか、業種を絞って行っているのか、もしくは何らかの労働問題が起こっているということで行かれているのかということをお教えいただきたいと思います。

あわせて、外国人労働の関係でもう1点は、事業所へ行くのはわかりますけれども、例えば外国人労働者からの相談体制、外国人労働の方々から相談を受けられる体制を基準局内で組んでいるのか、もしくは本省でやられているのか、まさに多言語であったり、宗教も違う中でいろんな問題があると思いますけども、その辺を把握されたような専門官がいらっしゃるのかどうかをお教えいただきたいと思います。

○会長 それでは、安定部長、お願いします。

○職業安定部長 まず最初の質問にお答えします。まず、埼玉県内で外国人を雇用している事業所がどれくらいあるかというご質問です。こちらについては、今は名前が変わっておりますが、旧雇用対策法の条文で、外国人を雇用する、あるいは離職させた場合には雇用状況の報告をしなければならないということに基づいて届出がハローワークになされます。それに基づいて、今年2月に発表した数字になりますが、こちら埼玉県内で外国人を雇用する事業所は平成30年で1万345事業所になります。そこに雇用される、ついでに労働者の数につきまして

は6万5,290人ということになっております。それが第1の質問のお答えです。

その中でどういう形で指導に行っているかということですが、基本的にはこちらまだ取り締まりのような形での指導ではなくて、むしろ外国人の雇用管理についてどうしたらいいかということでハローワークに要請があった際に、こちらのほうから相談に行ったりという形での件数ということになります。今のところは体制的にもなかなか厳しいものですから、そのようなはっきり言ってしまえば受け身の体制であったというのが現状です。

○労働基準部長 外国人労働者の労働条件の相談体制ですけれども、労働基準部の監督課に外国人労働者相談員を配置しています。現在は英語と中国語に対応できるように、それぞれ相談員を配置しています。

なお、この審議会の場限りとしていただきたいのですが、来年度4月からベトナム語の相談員も配置予定としています。

○会長 よろしいでしょうか。

○小林委員 ありがとうございます。職業安定のほうでもう一度お聞きをしたいのですが、今までは受け身であったというのはわかったのですが、じゃ、今後はどうされるのかというところが、31年度、次年度どうされるのかということだと思っんですね。今までは受け身であったということ、それと相談を受けられていたということなのでしょうけれども、じゃ、実際に今後そういうのにもっともっと踏み込んでいって、外国人労働の労働条件をよくする、そして雇用を安定させるための何らかの施策を今後作られる予定なのかどうかということはどうなんでしょうか。

○職業安定部長 お答え申し上げます。まず、先ほど少し説明はしたのですが、今、外国人の指針というのを改正予定でありまして、今までも外国人の雇用の指針については周知啓発を行っていたのですが、新しい在留資格の雇用の仕方というか、そこも盛り込まれた暁には、より積極的にリソースを、これまでの安定行政の全体のリソースを外国人の雇用管理改善の取り組みの周知啓発に向けて割り振っていくというのが1つになります。

また、これはまだですけれども、労働局のほうにも正職員で外国人雇用対策担当官という新たな官職、これは全国的にも1労働局1人ずつ付くのですが、増員というよりも、その官職が割り振られるということでもありますけれども、そちらのほうで労働局管内のハローワークでどのように雇用管理改善指導等を行っていくかというのをグリップして、体系的にやっていくということを検討しております。

ただ、どのように対策を打っていくのかという具体的な動き方については、今現在、本省の

ほうで法務省と調整中ということ聞いておりますので、指針の改正4月1日と聞いておりますが、それとあわせて、その前に当然、その具体的な内容は来ることになろうかと思えます。

以上です。

○会長 よろしいでしょうか。

○小林委員 はい。

○会長 それでは、津村委員、どうぞ。

○津村委員 先ほどちょっと一緒に申し上げればよかったのですが、あらましの15ページですけれども、子育てする女性等に対する雇用対策の推進ということで、マザーズハローワーク大宮とかマザーズコーナーにおいて保育関係の情報も提供しますというふうに書かれているのですが、具体的にどのような情報なのかということと、平成30年に待機児童が1,500人以上埼玉県にはいたということですが、こういったことに関しても労働局としてはどのようにお考えなのかとか、就職に関して、保育関係は、待機児童というか、お子さんを預けるといところが一番の問題だと思うのですが、そういったことに対してどのような対策をしていこうか、お考えなのかということを伺いたかったのと、あともう1点はお願いですが、先ほどからちょっとお話が出ているとおり、介護に関してですけれども、残念ながら今のところ企業の中でも介護制度について十分とは言い切れない状態になっていて、介護離職者も増加していると思うのですが、こういった子育ての女性の方だけではなくて、子育ての方だけではなくて、介護離職者の就職支援だったりとか相談窓口というのもぜひ設けていただきたいというふうに思います。

ハローワークのホームページを見て、介護で検索しても、介護の職を求めている人に対する情報しか出てこないのが現状のようですので、そういったところもぜひ改善していただけたらなというお願いでございます。よろしく申し上げます。

○会長 では、安定部長、お願いします。

○職業安定部長 まず1つ目です。マザーズハローワークであるとかマザーズコーナーで提供している保育関係の情報になりますが、こちらについてそれぞれの安定所が自治体の保育関係の部署とも連携しながら、例えば新たな保育施設ができたり、そういう関係の情報について提供したりであるとか、また、待機児童数も含めて提供している。これはそれぞれのハローワークによって違いますが、基本的にはそのような状況になります。

待機児童対策については、なかなかちょっとすいません、直接の答えになるかどうかわかりませんが、保育士が不足しているために、なかなか児童が受け入れられないという現状

もごさいますので、保育関係の業種については、県内4つの人材確保コーナー、要は人手不足対策を専門に行うハローワークのコーナーを通じて、保育関係の職種へのマッチングを進めるという中が1つ対策になろうかと思っております。

以上になります。

○会長 津村委員、よろしいでしょうか。

○津村委員 介護のほうもよろしく申し上げます。

○会長 それでは、ほかにご質問ありますでしょうか。近藤委員、どうぞ。

○近藤委員 若者に対する雇用対策についてなんですが、先ほどご説明の中で、今、学生とLINEでつながっているなんていうお話をお聞きして、非常にいいなと直観的には思ったのですが、そのLINEで具体的に求人段階、離職防止の段階、いろんな段階あると思いますが、どういった運用を考えられているのかなというのと、あと、もしそういった取り組みをされているんだったら、もうちょっとIDをQRコードで載せるとか前面に出すことというのはご検討されないのかなというのをご説明お願いいたします。

○会長 安定部長、お願いします。

○職業安定部長 ありがとうございます。まだ日が浅いということはあるのですが、なかなかハローワークというのを知らないで卒業してしまって、何となく就職してしまった学生が、いざ離職したときにどこを頼ればいいのかというときに、ふとLINEを見たら、ハローワークが登録されていたというので、そこをつたってハローワークにたどり着くということをもともともくろみとして始めたところがございます。今のところは就職面接会の案内であるとか、また、ワンポイントアドバイスみたいな形で、就職したらこうしましょうみたいな、そういうアドバイスみたいなものを送っております。

おっしゃるとおり、LINEのIDの周知やPRにつきましては、今後ホームページにも載せたいと思っておりますし、まだまだ600弱ですので、全体からすれば大したことないので、これをどんどん増やしていきたいと思っております。

○会長 よろしいでしょうか。

○近藤委員 はい。

○会長 どうもありがとうございます。このほか質問ございますでしょうか。

○根岸委員 幾つかの病院で就職支援の取組というのをやっていますね。これは今から多分5～6年ぐらい前、県の会議の中で、私が当時の齋藤安定部長にどんどんやれと。がんセンターだけじゃなくて、いろんな病院でも相談に乗れということを行ったことで広がったんですよ。

したがって、先ほどの資料の中にあった県立がんセンターとか幾つかの病院以外のところについても、就労の相談窓口をきちっと派遣をして、いろんな形で受けられるようにしてください。たまたま私は働いているものですから、就労というような問題についての問題はありませんでしたけども、これからもがんに罹患する方の数というのは、減るということはまずありませんから、どんどん増えていくということを考えた場合に、そういったところの対応をぜひどんどんやっていって、気軽に相談ができる。就職についてはこういうところがありますよというようなものを、主要な病院はどこにでもそういうコーナーを毎週1回開けるというようなところを取り組んでいっていただければなというふうに思います。

以上要望でございます。よろしくお願ひします。あと半年もすれば、昔のハンサムなボーイに戻りますからご期待ください。

○会長 どうもありがとうございます。

○職業安定部長 今回の根岸委員のご指摘というか、お話に関しまして、ちょうどうちの労働局の職員が県内のがん拠点病院、正確な数字は分かりませんが、複数あるのですが、そこを全部回しまして、こういう事業をやっているということで、連携しませんかという話を持っていきました。その中で幾つか、わりと関心をお示しになった病院も確かにございましたので、そこはまた引き続き、このような対策を進めてまいり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。ご質問ほかにございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

そうしましたら、活発なご発言をいただきましてありがとうございます。予定した時間になっておりますので、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……。

○総務部長 申し訳ございません、1点だけ。話が元に戻って恐縮なのですが、先ほど茂木委員からご質問があった件ですが、数字が即答できなくて大変申し訳ございませんでした。経済センサスで平成28年の数字で約25万の事業があります。それに対して、今の私どもの年度と暦年の関係もあるかもしれませんが、捕捉が実際には適用が18万9,080と。実際そういう統計の出し方はしていないのですが、いわゆる適用の捕捉としては約76%程度と。28年当時ですけれども、ここに来て当方も数字は伸ばしてきていますし、比率としては、少しずつではありますが伸びてきていますので、先ほどご説明差し上げた対策をしっかりとって、いわゆる税もそうですけれども、不公平な負担のないようにしっかりと取り組んでいきたいと思ひます。どうも先ほどは大変失礼いたしました。

○会長 どうもありがとうございます。

ということで、十分参考にさせていただいて、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。

続きまして、次第4のその他(1)家内労働部会からの報告についてです。野本部会長よりご報告をいただきます。よろしくお願いします。

○野本委員 家内労働部会では本年1月22日、第12次最低工賃新設改正計画に基づき、前年度から持ち越しとなっていました紙加工品製造業と電気機械器具製造業、それから今年度対象の縫製業と足袋製造業の合計4業種の最低工賃の取り扱いについて検討を行いましたので、ご報告いたします。

事務局の実態調査の結果、4業種の最低工賃の適用家内労働者数はいずれも100人未満まで減少していることが判明したため、その廃止を含めて検討を行いました。各部会委員からは、この最低工賃をどうすべきか、検討を行うためのデータの収集、調査のあり方を含めてさまざまなご意見が出されましたが、いずれの最低工賃もいまだ実効性を失ったとまでは言えず、また、金額改正が必要な事情も確認できないことから、現状据え置きとし、改正諮問書見送りが適当との結論となりました。

以上、報告いたします。

○会長 どうもありがとうございました。

以上をもちまして、本日の審議は全て終了いたしました。委員の皆様には活発なご意見をいただきありがとうございました。

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 ありがとうございます。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佐藤委員と根岸委員のお2人には後日、本審議会の議事録へご署名をいただきに上がりますので、よろしくお願いします。

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、当局のホームページに掲載することとしておりますので、念のためお知らせいたします。

以上、ご報告を申し上げます。

最後に、木塚労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 本日はほんとうにありがとうございました。埼玉県におきましては、このあらましの2ページとか、あるいは行政運用方針の1ページ目の「はじめに」にございますとおり、今後2040年、あと20年ぐらいでいわゆる65歳以上の高齢化率が38%になって、いわゆる

高齢化から、そこから現役社会がどんどん減っていくということで、2000年に500万人いた生産年齢人口が370万ぐらいになる、単純に3割ぐらい減るといことが推計で出ておりまして、この人口推計というのはほとんど外れることがなくて、非常に厳しい未来が待っているなというふうに思っておりまして、そのためにはやはり今日いろいろいただいたご意見を十分踏まえて、女性の社会進出であるとか、あるいは高齢者の皆さんにできる限りご活躍いただく。そういうためには介護の問題、あるいは育児の問題、こうしたものに的確に対応して、1人でも多くの方に活躍いただいて、社会を支えていただくように取り組んでいくことが、私どもの社会をサステナブルにしていくことになると思います。

当然、外国人の皆様にもいろんな意味で日本にうまく順応していただいて、支えていただければと思っております、そういう意味で、今日いただいたご意見を踏まえて、一歩でも二歩でも前進するように取り組んでまいりたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくご指導、ご鞭撻をお願いしたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございました。長時間にわたりご審議をいただきまして大変ありがとうございました。これもちまして平成30年度第2回埼玉地方労働審議会を閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。

午後 4時24分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

議事録署名委員
