

令和元年度第1回

埼玉地方労働審議会

令和元年12月12日(木)

埼玉労働局

午前 10時00分 開会

○雇用環境・均等室監理官 お待たせいたしました。公益代表の金井委員におかれましては、業務の都合で少々遅れて来られるという報告がございましたけれども、定刻になりましたので、ただいまから令和元年度第1回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

開会に当たりまして、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 労働局の木塚でございます。おはようございます。

本日は大変お忙しい中で、委員の皆様にはこのようにお集まりいただきまして、心より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、ひとかたならぬご理解、ご協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る次第でございます。

さて、本日でございますけれども、先般、3月6日に、この審議会でご審議いただきました行政運営方針について、それに基づく取組状況、上半期分についてご報告をさせていただきまして、それから、皆様方からご意見を頂戴できればと考えている次第でございます。取組状況の詳細につきましては、各部室長からご説明させていただきますけれども、概略を私からもご説明させていただきます。

まず、働き方改革関連法の関係でございますけれども、本年4月から順次施行されておりました、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ない公正な待遇の確保ということ、いわゆる同一労働同一賃金ということでございますけれども、こういうことについての対応が求められているというようなことでございます。

こうした中で、特にこの取組が大変な中小企業、あるいは小規模事業者の方々を取組を促進するために、私ども働き方改革推進支援センターを設置させていただいております、働き方改革に関する相談、あるいは助言、セミナー等々、総合的な支援に努めているところでございます。今年度につきましても、このセンターを活用して少しでも中小企業の皆様方のお役に立てればと考えているところでございます。

それから、総合労働相談の関係でございますけれども、先般いわゆる、いじめ、あるいは嫌がらせの問題の関係で、ハラスメント防止対策が義務化されたところでございます。現在、本省の審議会等で詳細についてはご議論いただいているところでございますが、内容が確定し次第、しっかりと周知をさせていただきたいと考えているところでございます。

それから、労働基準法の改正につきましては、時間外労働の上限規制が、一部の業種職種を除いて、この4月から大企業で適用されております。いよいよ来年の4月には中小企業にも適

用されることとなります。また、年5日の年次有給休暇の取得についても義務化されて取組を進めているところでございます。賃金の関係で、最低賃金につきましては、先般、10月1日から28円、これは過去最高の上げ幅でございますけれども、今、時間額926円ということでお願いをしているところでございまして、影響も大きいということで、あらゆる機会を捉えて周知等々に努めているところでございます。

労働者の方々の安全と健康確保対策としては、第13次労働災害防止計画を策定して、その目標達成に向けて努力しているところでございますけれども、特に高齢者で転倒災害が多くなってきているという状況を踏まえて、こうした転倒防止対策であるとか、あるいは、メンタルヘルス対策に努めていきたいと考えております。

職業安定の関係では、県内の雇用情勢は着実に改善しているところでございますけれども、一方で、各企業からのご指摘としては、なかなか人材の確保が難しくなっているというご指摘をいただいているところでございます。私ども労働局といたしましては、人手不足が顕著な福祉、建設、警備、運輸の各業種につきまして、マッチング対策をより強化するために、県内4安定所に人材確保就職支援コーナーを設置いたしまして、ミニ面接会ですとか、事業主の方々向けのセミナーの開催など、就職支援を実施しているところでございます。

また、新聞報道もされているところですが、いわゆる就職氷河期世代の方々の中には、現在も不安定な仕事に就かれている方でありまして、無業状態にある方など、支援が必要な方がいらっしゃるわけでございます。このような方を支援するために、10月から大宮駅の近くでございます埼玉わかものハローワーク内に、就職氷河期支援窓口として35歳からの就職サポートコーナーを設置して、支援を開始したところでございます。

また、来年1月には、ハローワークシステムが大幅に刷新される予定でございまして、いわゆる、IT化の進展等々を踏まえて、スマートフォンへの対応であるとか、求人者・求職者のマイページの開設、求人情報のこれまで以上の充実など、ハローワークに行かなくても、ハローワークのサービスが一部活用できるようにしていくということで取り組んでいくことしております。このシステム刷新につきましても、しっかりと取り組んでまいりたいということでございます。

以上が概略でございますけれども、これから各部室からご説明させていただきますので、委員の皆様方にはぜひ忌憚のないご意見を頂戴できればと考えておりますので、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。申し遅れましたが、私、埼玉労働局雇

用環境・均等室の馬場と申します。これから会長が選任されるまでの間、司会進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

まず、本日の委員の出席状況につきましてご報告いたします。委員定数18名のうち、本日も出席いただいている委員、今現在は15名でございます。この後金井委員が来られまして、全部で16名ということになるかと思えます。欠席は、公益代表委員の鈴木委員と使用者代表委員の川本委員のお二方ということになってございます。

委員の3分の2以上の出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規程によりまして、本日の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条の規程に基づきまして、原則として公開の会議とさせていただきます。また、審議会運営規程第8条第2項によりまして、議事録につきましても公開をさせていただくということになっておりますので、ご了承をいただきたいと思えます。

なお、審議会運営規程の公開要綱に基づきまして、本審議会についての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。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。お手元にお配りしております資料といたしまして、まず審議会の次第、座席表、令和元年度第1回埼玉地方労働審議会資料がございますので、ご覧いただければと思えます。

表紙をめくっていただきますと、資料目次がございます。資料はNo.1からNo.8までございます。なお、本日の議題(5)でございます「埼玉労働局労働行政の運営状況について」に関する資料No.6の埼玉労働局説明資料につきましては、事前に委員の皆様方にお送りしているものと同じものでございます。資料に不足するものがございましたら、お知らせいただければと思えます。よろしゅうございますでしょうか。

以上、資料の確認でございました。

続きまして、委員の皆様への委嘱についてご説明をさせていただきます。地方労働審議会令第4条によりまして委員の任期は2年とされておりまして、本年9月末をもって第9期の任期が満了しております。そこで、新たに本年10月1日から第10期埼玉地方労働審議会委員として任命をさせていただきます。

なお、労働者代表委員でございました小林孝徳委員、近藤正人委員、佐藤道明委員におかれましては、第10期就任後、11月19日付で辞任のお申し出がございましたので、11月20日付にて、土屋幸一委員、酒井勉委員、大谷誠一委員に就任をいただいております。

本来であれば各委員の皆様には労働局長から辞令を交付させていただくところですが、大変略儀で恐縮でございますけれども、お手元のクリアファイルの中に労働局長からの通知書を入れさせていただきましたので、お名前等ご確認いただければと思います。

では、ここで第10期埼玉地方労働審議会委員をご紹介します。資料の1ページ目に委員名簿がございますけれども、こちらは五十音順になってございます。これからのご紹介につきましては座席順でお名前をお呼びさせていただきますので、恐縮ですが、その場でご起立をお願いしたいと思います。

まず、公益代表委員をご紹介します。奥本千絵委員。

- 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 野本夏生委員。
- 野本委員 野本です。よろしくお願いいたします。
- 雇用環境・均等室監理官 荒居善雄委員。
- 荒居委員 荒居です。よろしくお願いいたします。
- 雇用環境・均等室監理官 横山佳純委員。
- 横山委員 横山と申します。よろしくお願いいたします。
- 雇用環境・均等室監理官 金井先生はまた後でおいでになります。

次に、労働者代表委員をご紹介します。土屋幸一委員。

- 土屋委員 土屋です。よろしくお願いいたします。
- 雇用環境・均等室監理官 平尾幹雄委員。
- 平尾委員 平尾です。よろしくお願いいたします。
- 雇用環境・均等室監理官 柿沼聡委員。
- 柿沼委員 柿沼です。よろしくお願いいたします。
- 雇用環境・均等室監理官 酒井勉委員。
- 酒井委員 酒井です。どうぞよろしくお願いいたします。
- 雇用環境・均等室監理官 大谷誠一委員。
- 大谷委員 大谷です。よろしくお願いいたします。
- 雇用環境・均等室監理官 津村淳子委員。
- 津村委員 津村と申します。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した。

そして、使用者代表委員をご紹介します。廣澤健一委員。

○廣澤委員 廣澤です。どうぞよろしくお願ひします。

○雇用環境・均等室監理官 櫻井郁夫委員。

○櫻井委員 櫻井でございます。よろしくお願ひいたします。

○雇用環境・均等室監理官 茂木皇治委員。

○茂木委員 茂木でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○雇用環境・均等室監理官 栗田美和子委員。

○栗田委員 栗田です。よろしくお願ひいたします。

○雇用環境・均等室監理官 小松君恵委員。

○小松委員 小松です。よろしくお願ひいたします。

○雇用環境・均等室監理官 なお、冒頭申し上げましたように、公益代表委員の鈴木奈穂美委員、それから、使用者代表委員の川本武彦委員のお二人はご都合により欠席をされております。

ただいま金井委員がご到着されました。金井郁委員をご紹介させていただきます。よろしくお願ひいたします。

○金井委員 埼玉大学の金井です。今日は遅くなつてしまひまして、申し訳ありません。これからよろしくお願ひいたします。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

以上、委員の皆様のご紹介でございました。委員の皆様には、これからの審議会の運営につきまして、どうぞよろしくお願ひをいたします。

それでは、議事に移りたいと思ひます。議題の（１）会長選出でございます。地方労働審議会令第５条によりますと、会長は公益を代表する委員のうちから、委員が選挙により選任すると定められております。どなたかご推薦はございませんでしょうか。

○野本委員 よろしいでしょうか。

○雇用環境・均等室監理官 お願ひいたします。

○野本委員 この審議会の委員を長く経験されていて、前期も会長を務められている荒居委員に引き続きお願ひしたいと思ひますが、いかがでしょうか。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。ただいま荒居善雄委員とのご推薦がございましたが、いかがでございましょうか。

（「異議なし」の声あり）

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

では、荒居委員に第１０期埼玉地方労働審議会会長をお願ひしたいと思ひます。会長のプレ

ートを置かせていただきます。

それでは、会長にご就任のご挨拶をいただき、続けて、議事の進行をお願いしたいと思います。荒居会長、よろしくお願いいたします。

○会長 ただいま第10期の埼玉地方労働審議会長に選任されました荒居です。よろしくお願いいたします。前期から引き続きとなりましたけれども、審議会の円滑な運営に努めてまいりますので、委員の皆様におかれましてはご協力くださいますよう、よろしくお願いいたします。

さて、埼玉県内の雇用情勢、着実に改善ということですが、先ほど局長様から概略のご説明がございました。人手不足の傾向にある業種もあるということですが、企業ではさまざまな取組がなされているということですが、雇用管理の課題がたくさんあると聞いております。また、人材の確保や育成というのは、本当に経営上大きな課題であると考えられます。このような状況下で働き手の確保と労働生産性の向上に向けた取組を進めるとともに、働き方改革の関連法の一層の推進をされるということで、埼玉労働局の果たす役割というのは非常に大きいと思われま。

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、また下期に向けた取組などについて詳しく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いたします。

以上で委員の代表と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。

それでは、引き続き議事を進めさせていただきます。

議題の(2)、会長代理の指名を行います。会長代理については、地方労働審議会令第5条第3項により、会長が公益を代表する委員の中から指名することになっておりますので、野本委員をお願いしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

次に議題の(3)、部会委員の氏名及び部会長の選出についてに移りたいと思います。埼玉地方労働審議会運営規程第11条において、審議会には労働災害防止部会、家内労働部会の2つの部会を置くこととされております。このため両部会を設置し、その委員は、それぞれ公益代表・労働者代表・使用者代表の委員から各3名により、計9名で構成することとしたいと思います。

各部会の委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとされておりますので、私から指名させていただきます。

部会につきましては、これまで就任いただいております委員には、継続して同じ部会の委

員をお願いしたいと思っております。

それでは、公益代表委員、労働代表委員、使用者代表委員の順で五十音順にお名前を申し上げます。

労働災害防止部会の委員は、私と奥本委員、横山委員、それから、大谷委員、土屋委員、津村委員、川本委員、小松委員、櫻井委員に、家内労働部会の委員は、金井委員、鈴木委員、野本委員、柿沼委員、酒井委員、平尾委員、栗田委員、廣澤委員、茂木委員にそれぞれお願いすることといたしました。いかがでしょうか。ご了承いただけますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 ありがとうございます。それでは、委員の皆様よろしくお願いたします。

ただいま部会委員が決まりましたので、部会長の選出に移りたいと思います。部会長は、地方労働審議会令第6条第5項により、公益を代表する委員の中から部会にする委員が選挙するということになっておりますが、部会長について、どなたかご推薦はございますでしょうか。

○野本委員 よろしいでしょうか。労働災害防止部会については、荒居会長に引き続き部会長もお願いできればと思いますが、いかがでしょうか。

○会長 ありがとうございます。

○奥本委員 よろしいですか。家内労働部会については、前期に引き続き、野本委員に部会長をお願いできればと思うんですが、いかがでしょうか。

○会長 ありがとうございます。各部会の皆様、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、労働災害防止部会につきましては私が務めさせていただきますのでよろしくお願いたします。

また、家内労働部会につきましては野本委員をお願いすることといたします。よろしくお願いたします。

それでは事務局から名簿をお配りいたします。

ありがとうございました。

それでは、次に議題の(4)、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平尾幹雄委員、使用者代表委員より廣澤健一委員をお願いしたいと思います。平尾委員、廣澤委員よろしくお願いたします。

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。

議題の（５）埼玉労働局労働行政の運営状況について、労働局からご説明をお願いいたします。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いたします。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の手塚でございます。本年４月に埼玉に参りました。どうぞよろしくお願いいたします。委員の皆様方におかれましては、平素より雇用環境・均等室の業務に多大なご協力をいただき、ありがとうございます。改めまして、心より御礼を申し上げます。

それでは、資料６の８ページからの行政の運営状況につきまして、ご説明をいたします。済みませんが、座って説明をさせていただきます。

１０ページをご覧ください。本年度、埼玉労働局は「働き方改革の推進のために」をスローガンに黄色い囲みにあります「働き方改革による魅力ある職場づくりを進めるために」、それから、ピンクの囲みの「多様な人材が活躍できる社会を目指して」、それから、下の灰色の囲みの「労働保険等の適正な運用のために」、この３つを重点対策として取り組んでおります。そして、この各重点のもとに具体的施策を列挙しております。今年度は、各部室の所掌事項を重点ごとに横串を刺した形で整理しておりますので、これからの説明の際、ページが飛ぶことがございますが、ご了承いただければと思います。

私ども、雇用環境・均等室の施策１点目は、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者への支援です。１１ページをご覧ください。

これにつきましては、埼玉働き方改革推進支援センターの運営による相談支援体制の整備と、埼玉県公労使会議の事業による周知・啓発を進めております。働き方改革推進支援センターは、特に中小企業・小規模事業者の皆様働き方改革に関するさまざまな相談に対応するとともに、主要な事業といたしましては、まず、セミナーの開催がございます。セミナーは、労働局をはじめ、商工会議所や商工会等の使用者団体と連携して実施をいたしております。それから、出張相談と称しまして、市町村や使用者団体に場所をお借りして相談窓口を開設いたしております。

また、個別企業訪問ということで、専門家のアドバイザーが企業に出向く形で、その企業に合った働き方改革についてのコンサルティングを実施しております。上半期の実績といたしましてはお示ししているとおりでありますが、下半期も引き続き、確実な事業実施を委託団体宛て、私ども労働局で助言、指導、アドバイス等をしてまいりたいと思います。

それから、埼玉県公労使会議は、行政や労働団体、経済団体が、雇用労働の課題に対する認識を共有しつつ、解決策を検討することを目的として設置されておりますが、働き方改革関連法の成立によりまして、労働施策総合推進法による公労使の協議会としても位置づけられております。

実施事業は、11ページの右側にお示ししているとおりですが、まず、7月から11月を働き方改革推進期間と定めております。ポスターやチラシの作成、配布等によりまして、ノー残業デーや年次有給休暇の取得促進の呼びかけをいたしますとともに、構成団体が実施する働き方改革に関するセミナーを、公労使会議としてのリレーセミナーと位置づけて実施をいたしました。労働局は、包括連携協定を結んでいるりそな銀行さんの協力を得まして、7月から11月に5回の連続セミナーを実施いたしております。下半期は公労使会議を開催いたしまして、公労使で働き方改革についての議論を深めるとともに、来年度の取組について協議、決定をしております。

施策の2点目は、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のためということですが、13ページをご覧くださいと思います。まず、同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇の取組では、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向けまして、周知・広報を中心に実施しております。また、非正規雇用労働者の正社員転換の取組では、雇用環境・均等室では、現行パートタイム労働法の履行確保を中心にしております。上半期は、各種説明会等を利用した周知・啓発を実施してまいりましたが、9月からは円滑な改正法の施行のために特別相談窓口を開設しております。下半期は、既に新たな方法として、コミュニティーFMを利用しての広報活動を実施いたしましたが、引き続き、特別相談窓口の利用促進を図るとともに、同一労働同一賃金に関する事業主の取組支援においても働き方改革推進支援センターを活用してまいりたいと思っております。

それから、施策の3点目として、ページが飛びますが、24ページ、25ページをご覧ください。安心して働くことができる環境整備の推進でございます。これにつきましては、紛争解決援助の実施と適正な行政指導の実施によりまして環境整備の推進を図っております。紛争解決援助は、個別労働紛争解決促進法に基づく助言やあっせんと、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法に基づく助言や調停がございます。

まず、24ページは、民事上の個別労働紛争相談と紛争解決援助の状況をお示ししております。埼玉労働局に寄せられます相談件数は、全国でも上位となっております。それに伴って紛争解決援助件数も多くなっております。内容的には、ページ右のグラフが示すとおり、いじ

め・嫌がらせに関することが多くなっており、近年増加傾向にもあります。

25ページを見ていただきますと、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法についての行政指導と紛争解決援助の状況をお示ししております。行政指導につきましては、主に年間計画に基づく企業訪問による指導を実施しております。下半期につきましては、紛争解決援助については、引き続き丁寧な相談対応に努めるとともに適切に紛争解決援助につなげてまいりたいと思います。その中で、特にあっせんへの参加率の向上を図るために、一層制度の周知に努めてまいります。行政指導につきましても、引き続き企業訪問指導の計画的実施を図ってまいります。また、12月はハラスメント撲滅月間となっております。パワーハラスメントの防止対策の法制化に伴いまして、さまざまな機会を捉えて周知・啓発を実施してまいります。

それから施策の4点目は、またページが飛びまして、39ページをご覧ください。女性の活躍推進等と仕事と家庭の両立支援対策の推進でございます。本年度は、「えるぼし認定」、「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の取得促進を重点としております。女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届け出につきまして、義務企業へのフォローアップと努力義務企業への策定届け出の勧奨を実施しておりますが、それと同時に、認定制度を周知し、意欲ある企業を中心に認定に向けた個別の働きかけを実施しております。下半期も引き続き、認定取得促進に取り組んでまいります。

また、女性活躍推進や両立支援についての情報公開を促すため、サイトの周知や利用促進にも力を入れてまいります。この女性の活躍促進、両立支援に関するサイトの資料は、雇用環境・均等室参考資料をお配りしておりますが、赤いラベルめくっていただいた部分にお入れしております。

以上が、雇用環境・均等室の行政運営状況となります。よろしくお願いたします。

○会長 どうもありがとうございました。

引き続き、お願いたします。

○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。私から審議会資料の12ページから23ページにかけて、今年度の労働基準行政の課題と進捗状況について、ご説明申し上げます。

初めに、資料12ページをご覧いただきたいと思います。過重労働の解消に向けた取組の推進についてでございます。昨年4月から、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て、労働時間に関する法制度の周知・啓発及び過重労働防止のための監督指導を実施しているところでございます。労働時間に関する法制度の周知・啓発については、今年度4月から9月に各監督署で3,510件の相談対応、53回の集団指導や説明会の開催、281件の訪問支援を実施してございます。一方、過重労働の主眼監督については255件実施し、うち135件、53%で違法残業を確認し、是正指導を行っております。

下半期の取組については、中小企業に対する時間外労働の上限規制の円滑な適用に向けまして、商工会、商工会議所等の会員の方々への準備状況を把握し、そのニーズに対応した支援を行うために、各団体にアンケートの集約などの依頼を行っているところでございます。また、11月の過労死等防止啓発月間には、過重労働主眼監督の集中的な実施、過労死等防止啓発対策推進シンポジウムの開催など行ってございます。

資料の真ん中の円グラフ、これは時間外労働の上限規制が施行される前の昨年度の過重労働主眼監督の実施結果でございます。この中で見ていただきたいのは、違法残業なしの事業場、青いところです。そこの事業場におきましても、32%で月80時間超えが確認されているところでございます。来年4月からは、こういったところについても、一部業種・職種を除きまして、それは違法になるということでございます。

次、資料の14ページをご覧くださいと思います。労働条件の確保・改善についてでございます。法定労働条件の確保に向けた計画的な監督指導については、今年度は過重労働主眼監督含めまして、4月から9月の上半期に853件実施いたしました。なお、計画的でない監督というのは、死亡災害の調査、労働者からの申告に基づく監督でございます。計画の重点対象別では、過重労働が30%、安全、衛生関係が40%、その他労働条件が30%となっております。昨年度と比べますと、赤色のその他労働条件とあるところの割合が増えてございます。年度初めに法務省から失踪技能実習生に係る労働基準関係法令違反の通報が非常にたくさんあったものですから、それへの緊急対応で、その他労働条件が今年度については増えているというところでございます。項目別違反率は、労働時間関係が31%、割増賃金、安全基準が21%、衛生基準、賃金台帳が19%などとなっております。

次に、資料15ページをご覧ください。これは賃金不払いなどの是正を求める労働者からの申告についての取扱いでございます。早期救済のために最優先で対応しているところですが、4月から9月の上半期の申告受理事業場数は563ということで、前年同期より61事業場の減少となっております。また、企業倒産により解決不能となった賃金不払いの立て替

え払いについては、企業倒産の認定件数は、申請は27件、不払い額の確認申請は103件となっており、

次に、16ページをご覧ください。こちら、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につきましては、県最賃は10月1日、特定最賃も12月1日にそれぞれの改正発効し、全て終了いたしました。県最賃、特定最賃ともに、今年度の引上げ額は、平成14年、15年の時間額表示一本化後、過去最大となっております。今後下半期の取組として、特定最賃を含めた改定最賃額の周知・広報をさらに積極的に行っていきたいと思っております。資料掲載の写真は、県最賃の改定額を周知するために、9月26日の早朝、大宮駅前でチラシの配付を行った時のものでございます。たすきをかけておられる方は、当局の木塚局長、最低賃金審議会の佐野会長、連合埼玉の近藤会長、県経営者協会の石井会長でございます。

なお、家内労働の最低工賃の改正についてでございますけれども、計画では、今年度は革靴製造業について改正するかどうかの検討を行うこととなっておりますところではございますが、一連の統計問題との関係で、本省におきまして今後の最低工賃の実態調査のあり方について検討が行われることになりましたので、地方での実態調査の実施はそれ以降となりましたので、革靴製造業の改正審議は、来年度以降に持ち越しの見込みでございます。

次に、資料17ページをご覧ください。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。昨年からはスタートしている埼玉第13次労働災害防止計画では、5年間で、平成29年と比べて死亡災害を20%以上、休業4日以上の死傷者災害を7%以上減少させるという目標を立ててございます。今年は死亡災害、休業4日以上の死傷者災害ともに、前年同期より若干の減少で推移してございますが、平成29年の同期と比較してみますと、残念ながら、10月末集計で死亡災害は1人増、休業4日以上の死傷者災害は6.2%の増加となっております。このまま推移いたしますと、昨年、休業4日以上の死傷者災害が10年ぶりに6,000人の大台を超えてしまいましたが、今年も2年続けて6,000人を超えそうな状況となっております。労働災害の増加率が大きい業種は、陸上貨物運送事業、飲食店、社会福祉施設となっております。

なお、今年1月から労働者死傷病報告の様式が改正されまして、被災者が外国人の場合、国籍、在留資格の記入を求めることとなりましたので、今回から外国人労働者の労働災害の統計も作成し、公表しているところでございます。

次の資料18ページをご覧ください。直近10年間の県内の就労人口と被災

労働者の年代別の傾向をあらわした棒グラフでございます。平成20年と平成30年で、休業4日以上の死傷者数は2%の増加で、この10年間、全体で見ればほぼ同水準でございますけれども、各被災者を年代別に見ると激しく増減してございます。60歳以上の就労人口が53%増に対して災害も30%増、40代は就労人口が58%増に対して災害も27%増、30代は就労人口が8%増に対し災害は逆に34%減ってございます。20代も就労人口は2%増に対し災害は15%減と。全体として、この10年間で被災労働者の年代別構成状況は就労人口の高齢化以上に高齢化しているという状況でございます。

次の19ページをご覧くださいと思います。直近10年間の被災労働者の業種別・年代別の傾向をあらわした棒グラフでございます。業種別では、製造業、建設業は減少、陸上貨物運送事業、小売業、飲食店、社会福祉施設は増加となっており、特に社会福祉施設の増加は152%、2.5倍となっております。また、年代別では、どの業種も30代以下の構成率が低下し、特に、陸上貨物運送事業では、30代以下の構成率が45%から27%に大きく低下しているという状況です。

次に、資料20ページをご覧くださいと思います。この表は休業4日以上の死傷者数を、業種別、事故の型別に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、製造業は挟まれ・巻き込まれ、小売業は転倒、飲食店は転倒と、高温・低温物との接触、いわゆるやけどが多いと。社会福祉施設は転倒と動作の反動・無理な動作による労働災害が多く発生してございます。こうした業種ごとの特徴を踏まえ、取るべき対策をまとめた独自のリーフレットを作成して、ホームページに掲載するとともに、集団指導説明会、個別指導で配付しているところでございます。リーフレットの実物は、本日の労働基準部資料として提出しておりますので、後でご覧いただきたいと思います。

全産業では転倒災害が最も多く、全体の4分の1を占めてございます。また、転倒災害、この10年間で1.4倍に増加しておりまして、特に、60歳以上が2倍に増えていまして、増えている部分はほとんど60歳以上という状況です。被災労働者の高齢化傾向を踏まえまして、今後も転倒災害の増加が見込まれますので、危険箇所の見える化など転倒災害の防止に向けて焦点を絞った対策を実施していくこととしてございます。

次に、資料21ページをご覧くださいと思います。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、まとめたものでございます。時間の関係で説明は省略いたします。

22ページも、この表は今年度の主な労働衛生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。説明は省略させていただきます。

次、23ページをご覧くださいと思います。労災補償対策の推進ということで、埼玉では年間3万7,000件を超える新規の労災請求事案がございます。それ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ところでございますけれども、このグラフは、そのうち複雑困難事案として、1件の処理に非常に時間のかかる事案、脳心臓疾患事案、精神障害事案、石綿による肺がん事案の請求件数と決定件数、それと、決定件数のうちの支給件数を整理したものでございます。

今年度の傾向でございますけれども、精神事案の上半期の請求件数は、過去最多でありました平成29年を上回るペースで推移しているという状況です。

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、お願いします。

○職業安定部長 職業安定部長の大塚です。皆様方におかれましては、職業安定行政の推進について、日ごろよりご理解、ご協力を賜りまして、ありがとうございます。私からは、資料26ページからご説明申し上げます。

資料26ページ以降、右肩に「多様な人材が活躍できる社会を目指して」と書いてありますが、それを目的に各種取組を行っております。まず26ページですが、こちらについては、ハローワークの基本業務であります職業紹介を通じた実績を書いております。就職件数、充足件数、そして、雇用保険受給者の早期再就職件数です。4月から10月になりますので、こちらは7カ月分の実績、進捗状況です。12分の7は58.3%になりますので、それを念頭において見ていただければと思います。就職、充足については概ね達成しておりまして、雇用保険受給者の早期再就職件数だけは、システム上、数字が出るのが1カ月遅れるために、9月までの数字となっております。年度後半に向けては若干数字が落ちる傾向が毎年見られますので、これで楽観はできない状況ではあります。ハローワークごとに雇用情勢あるいはその体制は異なり、また課題も異なるところから、それぞれの実情を見きわめて実績を上げていくということになろうかと思っております。

次に、27ページです。非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善等の取組についての実績を書いております。こちらについては、毎年ご説明申し上げますが、平成28年3月に正社員転換・待遇改善実現プランという5カ年計画を立てまして、その5カ年計画に沿った進

抄を毎年公表させていただいているところです。ここに4つの目標値と実績値が載せてあります。ハローワークの新規求職者全体の6割強が正社員を希望している一方で、新規求人の5割弱が正社員求人となっています。また、求人、求職の希望をそれぞれ見ますと、ミスマッチもあるところから、正社員の業種を絞った求人開拓でありますとか、また、これは後ほど申し上げますが、人手不足産業の事業主の方々に対する説明会等々を行いましてマッチングを進める取組を今後も行ってまいります。

次に、28ページ、29ページですが、人材不足対策に係る取組になります。まず、28ページは3つ、保育士、介護関係、そして看護師のそれぞれのイベントです。

まず、(1)の保育士関係ですが、就職件数(集計中)とありますが、こちらは12月10日時点、今、把握した時点では10名になります。若干増えていく予定ではありますが、まだまだというところですので、引き続きこの類の取組が必要だと感じております。

真ん中の介護就職デイは令和元年度の実績であります。求人者が、予定では145だったのですが、把握したところ、実績は143事業所の参加です。求職者は512名がご参加いただきました。おととい、12月10日時点ですと、32名の就職が上がっています。

では、次のページです。29ページにつきましては、県内15のハローワークのうち4つのハローワークに、人材確保・就職支援コーナーという名の人手不足を中心としたマッチングを行う専門の窓口を設けまして、そちらの取組及び実績の紹介になります。それら以外にも、人手不足業種の理解を深めるために、具体的に、ハローワーク大宮では、トラック協会と連携してトラックの試乗体験とあわせた求人説明会などを行ったり、建設業協会と連携して建設事業主の方々を集めまして、建設業の雇用管理のポイント、あるいは求人票の書き方といったセミナーなども行っております。

次に、30ページになります。30ページ、31ページは自治体との連携による就職支援ということで、30ページは2つ挙げました。上は、地方自治体との事業の一体的実施を、協定を結んで行っているところです。こちらについては、平成23年度に全国に先駆けて志木市と開始したのを皮切りに、埼玉県をはじめ9市1町で展開しています。右側の写真は、鴻巣市との一体的実施施設の様子です。

下、(2)のふるさとハローワークについては、ハローワークのない自治体に、小規模ではありますが、職業紹介を行うハローワークの出先を設けまして、求職者の方の利便性を捉まえた支援を行っております。

これらの施設の様子を見ますと、地元志向の高い求職者の方が窓口を利用しているというこ

とであったり、また、地元の人を希望する企業もこの窓口に期待しておられまして、そういう意味で、その部分でのマッチングというのはうまく機能しているところも見られます。また、この施設の特徴としては、ここにも求人を検索できる端末を置いているのですが、一般的なハローワークですと、まずその端末に向かう方々がわりと多くいらっしゃいますが、こういう小規模の施設ですと、まずその端末ではなくて窓口で相談に入られる方が非常に多いという特徴がみられます。課題としては、認知度がまだまだというところもございます。また、就職に結びつきにくい方の割合も増えているということも聞きますので、職員の質の向上もあわせて、引き続きサービスを展開していくつもりであります。

次のページ、31ページは、自治体との連携による就職支援のひとつ、雇用対策協定の説明になります。これまでもこの場でご説明申し上げておりますが、平成29年3月に埼玉県と協定を結ばせていただきまして、各種取組を進めております。そして、今年度でありますけれども、の2つの基礎自治体とも協定を結ばせていただきました。7月25日にはさいたま市と、10月30日には志木市と協定を結んでおります。こちら、協定に基づいて事業計画を作ります。これを毎年、明文化しますので、その中で、市と労働局のトップも含めた雇用対策であるとか各種支援策の中身を理解した上で行政を効率的に行うことができるというメリットがありますので、来年度も引き続き進めてまいりたいと思っております。

32ページは、公的職業訓練の全体像です。公的職業訓練は、上側の公共職業訓練と、下側にある求職者支援訓練の2つから成ります。また、ハロートレーニングという公的職業訓練の愛称をつけまして、啓発も行っております。右側にポスターも小さく載せてありますが、例えば、春日部高等技術専門校と連携のうえ、この12月に、アイドルを招聘しまして、小学生を対象にものづくり体験をしていただくという取組を含めて、職業訓練の啓発を進めております。

33ページに、公的職業訓練のうちの一つである求職者支援訓練の実施状況が載せてあります。労働局で実績を直接管理しているのは求職者支援訓練です。右側の棒グラフですが、基礎コースと実践コース、それぞれの雇用保険が適用されるような就職をされた方々の就職率を見ております。基礎コースというのは社会人スキルであるとか基礎的な職業スキルを付与する訓練、実践コースというのは基礎的技能に加えて実践的な技能、知識を訓練するという内容になります。全国の目標が基礎訓練が55%、実践型が60%になっておりまして、それぞれ若干下回っております。埼玉の特徴としまして、求職者は基本的には埼玉県の委託訓練の方に大部分が流れておりまして、それ以外の方々がこの求職者支援訓練を受講されるという特徴があります。就職に結びつきにくい層の方々が比較的多いということもあり、こういう実績になって

おります。このページの下の方の（2）にありますように、受講生は定期的にハローワークに来ていただくことになっておりますが、この指定来所日を捉まえてしっかりとした職業相談、紹介が必要であります。

34ページについては、生活保護受給者であるとか児童扶養手当受給者の方々の支援についてです。こちらについては、定期的に市役所等の窓口に来られる機会がありますので、それを捉まえて、ハローワークが先ほど申し上げた市役所の窓口の一体的実施施設あるいは巡回で出向くことによって、就職の支援につなげていこうという取組を各種、進めています。

35ページ以降は、今度は若者の雇用対策ということで、35ページは新規学卒者（既卒3年以内を含む）の実績を載せました。2つの棒グラフ、左側に新卒者とありますが、これはこれから卒業する方です。右側の既卒者というのは、既卒3年以内の方に対して実施した支援による就職件数です。縦軸はスケールが違っておりますので、全体の傾向としては既卒者の方の支援の実績が多くなっています。また、やはり既卒者の方が正社員以外への就職の割合が若干多いという傾向が見て取れます。

36ページです。こちらには、大学等と連携した取組の具体例を1つ挙げてあります。大宮駅前の新卒応援ハローワークでは、LINEを開設いたしまして、去年、2018年11月からLINE@を登録開始しております。大学に各種セミナーで出向くわけですが、受講した方々にLINE@の登録もしていただきまして、積極的にハローワークを利用するまではいかなくても、今後、何かあったときにハローワークを利用していただく、ハローワークを思い出していただくということで、定期的にセミナーの案内であるとか就職に役立つアドバイスを配信しているという取組です。右側のグラフは、各種セミナーを実施した時期とLINE@に登録した新規登録者の数を折れ線グラフで表しました。下の棒グラフは、左側が29年度から30年度にこの新卒応援ハローワークを利用した方々、右側が30年度から令和元年度にかけて新卒応援ハローワークを利用した方々であります。昨年度よりも赤い部分の方が利用者が増えているということも、LINE@にご登録していただいた、あるいはセミナー案内の効果であるのかなと考えております。

37ページになります。こちらには、早期離職防止のための取組です。中卒は6割強、高卒は4割、大卒は3割強が就職後3年以内に離職すると言われていた中で、ハローワークを利用した方を中心に、例えば就職後に、はがきあるいは電話によりまして、困っていること、悩んでいることはないかどうか、また、その相談相手はいるかどうか等を聞く、あるいは、実際に企業に訪問しまして様子を聞いたり、その企業の方からの相談に応じたりという取組の実績で

す。

次に、38ページになります。こちらには子育て中の女性に対する支援についてです。県内マザーズハローワークあるいはマザーズコーナーということで、写真にあるような、託児所とか、子供が遊べるスペースもすぐそばに設置して、子育て中のお母さんが仕事を探しやすいような環境を整備しております。比較的早期に就職したい方を重点支援対象者として支援した結果の就職率及び対象者数を記載しました。

次に、40ページになります。こちらは、今度は高齢者の方々に対する支援になります。1つは、事業主に対して、高齢者雇用確保措置を法令に基づいてしっかりやっていただくというアプローチ、もう1つが、ハローワークの生涯現役支援窓口ということで求職者に対するアプローチ、この2点を進めています。生涯現役支援窓口は15のハローワークがある中の13所に設置しまして各種支援を行っており、その支援結果についてはご覧のとおりになります。

41ページ、次に障害者です。障害者に関しての取組実績を下の棒グラフに示しています。障害種別の就職件数は、今年度10月末までの就職件数は2,747で、昨年の10月末より若干減少のみです。また、右側には埼玉県内の民間企業の実雇用率、その下には埼玉県内の公的機関の実雇用率を載せてあります。障害者支援については、助成金の活用であるとか支援機関との連携、そして企業、社員の皆様の理解を促す取組をハローワークとして行いまして、また、それだけではなくて、雇用率達成指導も加えた形で、今後も進めてまいります。

42ページには、長期療養者に対する就職支援とあります。がんなどの病気を罹患したことによって仕事を辞めざるを得なかったの方々に対する支援ということで、がんまたは肝疾患などの拠点病院と労働局あるいはハローワークが連携しまして、ハローワーク職員が病院に出張するなどした形で支援を行って、職業相談等を行っております。連携先拠点病院数を右側に棒グラフで示しておりますが、徐々に増えてきております。今後も、この連携先を増やしつつ、病院と連携した支援を行っていくつもりです。

43ページが外国人の雇用対策でございます。埼玉県内で働く外国人労働者は6万5,290人で、全国5番目です。国籍別では、下の真ん中の枠にありますが、ベトナムが最も多く、次いで中国、フィリピンの順です。製造業が一番多く外国人労働者を雇用していただいております。サービス業、建設業と続いております。こちらについては、雇用管理改善のための訪問をハローワークで行ったり、また、外国人の職業相談を各種ハローワークに通訳を配置して行うなどの支援を進めております。

そして、最後になります。資料にはございませんけれども、局長も申しあげましたように、10月15日に、就職氷河期支援を専門とした窓口を大宮駅前の埼玉わかものハローワーク内に開設しております。こちらは、35歳から概ね50歳までの非正規、あるいはこれまで無業状態とされている方々で、正社員を希望したいという方々の個別支援に応じているところです。こちらの就職氷河期世代の支援については、来年度についても、本省の方で今、予算要求中ということですので、予算措置が正式になされた場合に、また本格的に実施していく予定です。

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。

それでは、総務部長、お願いいたします。

○総務部長 総務部長をしております田代と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、私から労働保険等の適正な運用についてということで、資料は44ページからご覧いただければと思います。

まず、労働保険の未手続事業一掃対策の推進でございます。労働保険の成立の手続を行っていただけていない未手続事業場を一掃するというのがこの対策でございますが、(1)にありますとおり、埼玉労働局では、今年度を初年度とします第7次労働保険適用促進3カ年計画を策定して、令和3年度末時点の適用事業場数を20万2,500事業場とする目標を設定して取り組んでいるところでございます。

(2)ですが、労働保険加入促進業務を委託しております一般社団法人全国労働保険事務組合連合会埼玉支部と連携をして取り組んでいるところですが、引き続き未手続事業場の情報提供ですとか、連合会が実施いたしております研修会に労働局の職員を派遣して、連合会と協力して引き続き未手続事業場の一掃対策を進めてまいります。

また、下段にございます下半期に向けた取組ということでございまして、(1)としまして、毎年11月を労働保険適用促進強化月間として、県内の関係団体ですとか各市町村へ広報依頼を行うなどによって加入促進の取組を行っているところでございます。

(2)でございます。労働保険制度は、事業主が自主的に成立届を行っていただくということが基本ですが、書面による指導ですとか訪問での指導の段階を経てもなお手続を行っていただけない事業場に対しましては、呼び出しによる指導ですとか、最終的には職権による成立ということも行っているところでございます。

続きまして、45ページをご覧いただければと思います。労働保険料の適正徴収でございます。中段にグラフがございまして、赤が労働保険料の徴収決定額、黄色が収納額でございます。

グラフの一番右をご覧くださいますと、元年9月末現在のデータが表示されております。徴収決定額836億円、収納額は357億円ということで、収納率としましては42.74%でございます。

9月末現在の過去のデータをご覧くださいますと大体40%台の数字が並んでおりますが、これは、保険料につきましては分割納付の制度がある関係で、このような数字になっております。年度後半に向けて収納率は上昇していくということが見込まれている状況でございます。

下の下半期に向けた取組でございます。(1)としまして、滞納額が100万円以上の高額滞納事業場のうち、40事業場に対しまして、特別滞納整理ということで滞納整理を実施しているところでございます。また、(2)としまして、最終的な元年度末の収納率の目標につきましては、今年度実績からプラス0.2ポイントの98.88%を目指して取り組んでいるところでございます。

労働保険制度につきましては、労働行政におけます各種施策を推進する財政基盤となるものでございます。引き続き適切な運営に努めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○会長 どうもありがとうございました。

労働行政の運営状況につきまして、労働局からご説明をいただきました。ご質問、ご意見をいただきたいと思います。ご質問、ご意見、お願いいたします。

廣澤委員、どうぞ。

○廣澤委員 詳細なご説明、どうもありがとうございました。

私の方から、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者への支援のところでご質問させていただきたいのですが、先ほどのご説明にもありましたように、今回のこの取組において、働き方改革推進支援センターの活用というのがすごく肝になっていると思うんです。その中で、1行目にありますように、就業規則の作成方法から、いろんなコンサルというか支援の内容があると思うのですが、これが既に804件の個別企業の訪問が行われているということ踏まえまして、どういう事象が、どういう事例が既に多く発生しているとか、それについてどういう好事例が起きているとか、何かそういうのがあったらお知らせをいただきたいと思いますというのが1点と、今後、その事例をどうやって各企業に周知を図っていくかというところのアイデアがあったら、お知らせというか、教えていただければ幸いです。よろしく申し上げます。

○会長 雇用環境・均等室長、お願いいたします。

○雇用環境・均等室長 働き方改革推進支援センターについて、埼玉のセンターでの事例とい

うのはまだ収集中ですけれども、全国的な資料として、ホームページに事例を挙げているという部分がございます。そういった事例をセミナーですとか個別支援の中で紹介しているという状況です。

それからまた、働き方改革全体の好事例といたしましては、働き方・休み方改善について企業自身がこういうことをやっているというものを登録するサイトがございまして、それは全国の会社が見られるようになっているのですが、その中から埼玉だけを抜き出したものを冊子等にいたしまして、やはりセミナーですとか個別事業所の訪問、あるいは相談のときなどにご紹介している。今のところはそういうことをやっております。

○廣澤委員 ありがとうございます。

お願いなんですけど、先ほどのいろんな就業規則の作成方法から幾つかの支援の内容があると思うので、随時、支援の内容を教えていただければ、私どもの会員などにもお伝えして、こういうところでの活用が結構積極的に図れているとか、そういうものを具体的な事例としてお伝えできますので、まとまってからではなくても結構なので、随時、教えていただければ助かります。よろしくをお願いします。

○雇用環境・均等室長 わかりました。ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。

それでは、平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 ご説明ありがとうございます。私の方から、大きく4点のご質問とかご要望をさせていただきたいと思います。

1点目は、木塚局長の冒頭のご挨拶の中で出てきました氷河期世代の雇用支援ということで、この資料の中に氷河期世代という言葉が1つもなくて、そもそもその使っている氷河期世代とはどういう世代なのかの定義を、まず確認させていただきたいと思います。

その上で、13ページや27ページのいわゆる非正規雇用の正社員化ですとか正社員転換・待遇改善等々のところがあるのですが、氷河期世代に対して具体的にどういうところを取り組むのかも教えていただければと思いますし、要望としては、先ほど新卒応援ハローワークのLINEの取組というような事例のご紹介がありましたが、やはり今、氷河期世代の方もかなりSNSを活用されていると思いますので、そういった世代の方にもぜひSNSを活用した支援を入れていただければと思います。

2点目が、12ページに、過重労働の解消の関係の報告で、255件の過重労働主眼監督という言葉があるのですが、私も勉強不足で、主眼監督というのはどういった意味かとい

うこと、来年の春から上限規制を全て実施される中で、具体的な指導内容とはどのような対応をされているのか、先ほどもありましたように、例えば働き方改革推進支援センターとの関係性ですとか、そういったところを教えていただきたいと思います。

3つ目は、20ページの労働者の安全確保対策の件です。先ほどご報告いただいた中で、特徴的なところに60歳以上の転倒の事故が多くなっているというご報告がありました。その原因として、60歳以上の方が、別の仕事をされていて、60歳以降、新たな仕事による転倒が多くなっているのか、あるいは、その年齢で加齢によるものなのか、いわゆる勤続的には何十年もベテランでやっている方が、60歳を超えて、そういう転倒を起こしているのか。その辺の原因と、それによって対策が変わってくると思うので、そういったところの関係があれば、ぜひ具体的な対策を含めて教えていただきたいと思います。

最後に、4つ目は41ページの障害者の雇用率の関係なんですけれども、障害者を雇用する率のところはこういった報告で、1つ、法的な雇用率を含めての状況はわかるんですけれども、実際、障害者雇用を実施しようと思うと、障害者に事前に就業支援対策をすることが非常に重要じゃないかと思っておりまして、そういった障害者雇用をする以前に障害者に対する雇用支援、例えばNPOなんかがよくやっていますけれども、そこら辺が具体的にどういう実態を行政として把握しているのか、あるいはその養成支援みたいなものはどう考えているのか、今、実際やっているのかも含めて教えていただければと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

最初に氷河期の定義というのがあったのですが、職業安定部長、お願いします。

○職業安定部長 お答え申し上げます。

就職氷河期世代の明確な定義自体はないのですが、就職氷河期世代活躍支援プランなど、今年の5月にまとめられたものによりますと、平成5年から平成16年に学校卒業を迎えた世代の方々を指すということになっております。概ね35歳以降50歳までぐらいの方々を想定しております。

そういう方々に対する支援を具体的にどう取り組むかですが、世代で区切ってしまうと、その中にいろんな属性の方々がいらっしゃいます。普通に働いている方もいらっしゃれば、非正規を繰り返す方もいたり、また、なかなかそこまでも至らない方々もいらっしゃいますので、そこは、来年度、予算化されましたら、各種、例えばひきこもり対策を行う地域の支援センターなども含めたプラットフォーム的なものを各地域で作りまして、それぞれの属性に応じた支

援を連携しながら進めていくというような姿を想定しております。また、LINE、SNSを活用したというアイデアというかご助言もありましたが、ぜひそちらも参考にしたいなと思っております。

今、我々埼玉労働局として進めようと思っておりますのは、そもそもハローワークを知らない方々もまだまだおられるのだらうなということでありまして、例えば、コンビニエンスストアにもハローワークの当該窓口の宣伝をさせていただいたり、あとは、埼玉に本拠地があるスーパーマーケットに幾つかお願いしまして承諾を得ておりますので、スーパーマーケットにもハローワークの周知をあわせて行っていこうと考えています。

職業安定行政関係の4つ目、障害者の話も出ました。そちらの方もご回答申し上げます。

障害者については、雇用の前の、それに至らない就労であるとか福祉的就労あたりの段階の方々も多くいらっしゃいまして、就労移行支援事業所であるとか福祉施設とも、ハローワークあるいは障害者の雇用支援機関を通じた連携で、うまく福祉的就労から一般就労へというつながりであるとか、また、その中間形態も当然あると思っておりますので、そこはハローワークだけではなかなかうまくいきませんので、ハローワークごとに地域の就業・生活支援センターなども含めて連携しながら支援を進めていく必要があると思っております。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

一通りご回答をと思っておりますので、そうしましたら、2点目の過重労働関係は、労働基準部長でよろしいでしょうか。お願いします。

○労働基準部長 過重労働主眼監督ですけれども、労働基準監督署は、労働基準関係法令全般について、労働時間の監督だから労働時間だけ見るというのではなくて全て見るのが原則でございますけれども、特に過重労働の防止を主眼として監督を実施した、重点が過重労働であるということです。

その具体的な措置内容はどうかというご質問ですけれども、労働基準部の参考資料として、最初に「長時間労働が疑われる事業場に対する平成30年度の監督指導結果を公表します」というプレス発表の資料をつけてございますけれども、これが過重労働主眼監督の実施結果の内容で、2ページ目以降にずっと細かくどういう内容であったかが書いていますので、ご覧いただきたいと思っております。

○会長 ありがとうございます。

○労働基準部長 それと、高齢者の災害の中で転倒が多い原因と対策ということなんですけれ

ども、その原因は何かというと、やっぱり加齢によるところが多いと。足腰が非常に弱ってくる。実際に就労人口自体が高齢化しておりますので、やっぱりそういった高齢者を意識した職場づくりというのが必要であると思っています。

また、高齢者になりますと、転倒といいましても非常にけがが重症化いたしまして、ここでは休業4日以上転倒災害とありますけれども、中身は、半分以上は1カ月以上休業されているぐらいの大けがを皆さんされておまして、名前は転倒災害と優しいんですけども、中身は非常に重篤なものでございます。

それともう1つ、産業構造的に、危険な仕事に高齢者が就いていっている。昔は若い人がしていた危険な仕事も現在、高齢者がやっているという産業構造になっているというのも、今回、この10年間の比較で浮き彫りになったかのように思っております。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

1点目から4点目までお答えいただきましたが、よろしいでしょうか。

○平尾委員 はい。ありがとうございます。

○会長 それでは、ほかにご質問、ご意見、お願いいたします。

金井委員、どうぞ。

○金井委員 埼玉大学の金井です。今の労災の部分で、17ページに出ているものなのですが、前回の会議で外国人労働者の死傷者数は別に統計を出してくださいと言って、今回、対応いただきましたありがとうございます。

それで、多分、外国人は製造業に就いていらっしゃる方が多いということもあって、外国人労働者の死傷者数のパーセンテージも高くなっているとは思いますが、もし外国人労働者に対しての労働災害防止対策で特に考えていること等ありましたら、あと、先ほどの高齢者の原因等に関してと同じですけれども、外国人に対して特に何か原因を考えたり、対策をしているということがありましたら、お聞かせください。

もう1点あるのですが、資料の36ページで、若者の雇用対策の推進ということで、大学等と連携して新卒応援をしているという話だったのですが、今、就活セクハラが非常に問題になっていて、まだ法律では、企業の対策として、就活生に対しては対象になっていないんですけども、こういった対策をするときに、やはり今、大学等でもいろいろ考えてはいるのですが、こういったハローワークの中でも、就活セクハラに対する周知徹底とか、対応をどういうふうにしていくのかというようなことを考えていたら教えていただきたいなど、考えてなかったら、

そういったことも考えていただければうれしいなと思います。

○会長 ありがとうございます。

それでは、1点目を労働基準部長、お願いします。

○労働基準部長 外国人に対しては、言葉のコミュニケーションが不備なことによって災害が起こるという可能性がありますので、特に重視しているのが安全衛生教育のところでございます。あと、作業手順の理解、指示、合図の理解、標識、例示の理解、それに加えて免許資格の確実な取得というところを重点にやっているところでございます。他は一般の日本人と同じ扱いということです。

○会長 ありがとうございます。

それでは、2点目を職業安定部長、お願いします。

○職業安定部長 すいません。これは私の方で把握してないということをまずお答え申し上げますが、視点としては非常に重要だと思いますので、もしやっているとしても、こちらの新卒応援ハローワークのみならず、全部のハローワークの学卒支援窓口には必要なことですので、再度、徹底してまいりたいと思います。

○会長 ありがとうございます。

金井委員、よろしいでしょうか。

それでは、ほかに。小松委員、どうぞ。

○小松委員 私の方から、多様な人材活躍、26ページと30ページについて、ちょっと関連なのでお聞きしたいんですけども、埼玉労働局なので、埼玉県全般のマッチングの数字等が載っていると思います。自治体の方はさいたま市と志木市と連携されたということもお伺いしました。そういう中で、埼玉県に住んでいて、県北と県南は地域によってかなり格差があるのか、そもそもそんなになくて、大体このマッチングのパーセンテージなのか、要するに求人と求職者の数にはばらつきがあるのか。県南は特にひどいように感じることもあるんですが、全域の話なのか、ある程度地域差がかなりあって、その地域差があった場合の対策というのがあるのか。そんな質問です。お願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

それでは、職業安定部長、お願いします。

○職業安定部長 お答え申し上げます。

やはり、県南、県北、あるいは県の真ん中、それぞれ求人倍率も違いますし、就職率も異なっています。特に県南ですと、東京に隣接しているという県の特徴もありますので、やは

り賃金の関係もありまして、就職もどうしても東京に皆さん目が向いてしまうという実態があります。どちらかという、県北の方は県内でマッチングするケースが非常に多いんですけども、そういう意味で、県南の方が就職率もなかなか上がりづらいという実態もありまして、特に力を入れているのは、県南のハローワークは、埼玉県企業を集めた面接会など、地元企業へのマッチングという形で取組を進めています。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

小松委員、よろしいでしょうか。

○小松委員 はい。ありがとうございます。

○会長 では、櫻井委員、今、手を挙げられた。

○櫻井委員 私は、先ほど平尾委員がお尋ねになりました12ページの過重労働の解消に向けてについて、3つばかりお尋ねしたいと思います。

1つ目は、今年度上半期に281件の訪問支援を実施とご回答を書いているんですけども、現場の281件を回って、来年度から中小企業への上限規制が導入されるという認知率をどの程度と把握されているのかという点です。

2つ目は、先ほどの下期に向けた取組の、商工会議所や商工会等の会員のニーズに対応した支援ということの中で、何かアンケートを実施されると私は説明を聞き取ったんですが、そのアンケートは悉皆調査か、あるいはサンプル調査か、具体的な中身はどんなようなことを考えていらっしゃるのかをお尋ねしたいと思います。

3つ目は、来年度の話になってきてしまうんですけども、来年度、中小企業に時間外労働の規制が導入されたことで、いろいろな相談や通報が労働局、ハローワーク、基準監督署に寄せられるということになると思うんですけども、そういった場合に、即座にその事業所に立ち入るといった体制は準備できているのかどうかをお尋ねしたいと思います。よろしくお願いたします。

○会長 ありがとうございます。

では、労働基準部長、お願いします。

○労働基準部長 12ページの訪問支援なんですけれども、これは労働基準監督署に寄せられました3,510件の相談対応、また53回の集団指導、説明会、こういったものを行った上で、もう少し話を聞きたいとか、そういう企業の要望に応じて労働基準監督署職員が出かけて説明を行ったという訪問支援の趣旨でございますので、そこで何かを把握してくるとか、そういう

性格のものではないということでございます。

それと、商工会議所、商工会等の会員のニーズに対応した支援の実施ということでございますけれども、これは個別の商工会議所、商工会に、主に労働基準監督署長がお伺いいたしまして、アンケートの集約をお願いしたところでございます。既に独自のアンケートをされているところについては別にそういったことは必要ないのでございますけれども、そのアンケートの中身というのは、会員の方々はどのようなところの支援を求めているのか。例えば、長時間労働解消のためのいろんな事例が知りたいというところを求めているのか、それとも効果的な36協定の結び方という実務的なところに会員のニーズがあるのか、または、実際、自分のところはなかなか長時間労働が改善しないけれども、どうしたら法違反がないようにできるのかというところを求めているのか、どういうところを皆さんは気にしておられるのかといったところを項目別で丸をつけてもらう、または個別に書いてもらうという形のアンケートを、アンケート用紙の案をこちらの方で作って各商工会、商工会議所にお持ちして、集約をお願いしているところでございます。

あと、上限規制の適用がされた場合の体制でございますけれども、全国の労働基準監督署においては、この働き方改革推進に向けまして、全職員の定員の枠内で監督部署の強化を図っているところでございますけれども、上限規制が適用されたから、直ちに、違法残業であれば厳しい対応をするというようなことはございません。これまでも違法なものは違法であったわけでございますので、粛々と対応していくというのが正しいかなと思っております。

○会長 ありがとうございます。

櫻井委員、よろしいでしょうか。

○櫻井委員 そうしますと、この法律の周知がどこまで浸透しているのかをどういう形でつかむのかというのがまだ見えてないんですが、その点はいかがでしょうか。

○会長 労働基準部長、お願いします。

○労働基準部長 いろんな団体に加入しておられる企業の方々については、メインの商工会とか商工会議所、中小企業団体、業界団体、いろいろあると思うんですけれども、そういうところでしたら、その業界を通じて、そういったことを把握できるのかなと思っております。

また、そういう団体に加入しておらないところに対しては、私どもが実施しているのが、埼玉県警察が実施しております安全運転管理者講習です。事業所安全運転管理者制度というのがございまして、車を5台以上持っておりましたら安全運転管理者を選任しなくてはならない。そういった安全運転管理者の方は当然、その企業の労務担当者でございます。そういう方々は、

法定講習という形で、毎年、警察が実施する講習を受けないといけない。これは県内に大体2万事業所ございまして、警察が講習を行っています。その講習会に、私どもで30分間の枠をもらいまして、その中で、安全運転、労働時間管理も含めて説明を行い、その説明の中で、上限規制とか労働基準法改正の説明も一緒に行っています。団体に加入されておられない企業の方々もその講習会には当然、参加されますので、そういったところで幅広く周知を図っているところでございます。

○会長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

○櫻井委員 ご案内のとおりなんですけど、商工会議所の場合には組織率はあまり高くなくて、40%程度、ということは残り6割が組織されていません。商工会は5割以上というルールが法律上決められているんですけど、商工会議所は任意の加入なので、県内の平均値でいきますと4割程度ということなので、商工会議所を通じて周知したら周知できるということにはならない点だけは、ご承知おきいただければと思っております。

○会長 はい。ご意見として承ります。

では、栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 すいません。質問じゃなくて要望なんですけど、先日、手塚さんにおいでいただいて、いろんな話をする中で、うちの会社を見ていると、労働局がいらっしゃるといって、まず緊張するんですね。これは全般的に言えて、今日の文書を見ても指導という言葉が大変多い。そうじゃなくて、例えばパワハラやセクハラ、過重労働に対してセミナー的な、何かそういう対応というのは労働局の方でしていただけないのかなど。例えば、うちでは、パワハラ、セクハラは、うちの従業員の総務が頑張ってやっています。でも、わかるような説明をしているのかなどたまに思うことがあるんですよ。また同じような出来事が起きて、もう一度やりなさいといっていると、また従業員でやっているんですが、そういう出張的な、よく警察の交通安全なんかでかわいい、若い女性お巡りさんが来てくれてやるような感じの、企業に受け入れやすい対策というのはできないのかなど。

過重労働もそうで、うちの会社も今、取り組んでいます。人についての仕事をどう分解するかというところが課題なんですけど、そういう分解の仕方の事例のセミナーとか、そういうものをやらないと、聞いていると、指導、指導、監督する、監督する。確かに署の名前がそうなんですけれども、そうすると、解決しないでマイナス、マイナス、マイナスになるだけであって、逆に、セミナーに出たらポイントでプラスで、もっとやるということがありますよとか、先ほ

ど助成金をちょっと見ていたんですが、そういうところに反映してプラスポイントが出ますとか、私たち中小企業が取り組みやすい状態を。労働局イコール来てもらっちゃ困る、うちの総務部長は私にそう言っていたので、いや、そうじゃないよという話はしましたけれども、他社でも、総務関係の人は労働局が来るといって緊張して、来てほしくないというのが先に来る中で、新しい課なのかもしれないんですけども、もっと企業と向き合って、いろんなことを一緒に取り組むという考え方をしないと、今回の過重労働なんかは解決しないのかなと思います。例えば、情報がない。私と小松さんはいろんな情報交換をしながらいろんなことをやっていますけれども、お友達がいなくて、同じようなカテゴリーでしか仕事を持ってない人たちは、外の情報がない、どうしたら解決できるかという情報がないんじゃないのかな。それをもっと知らせるセミナー、商工会議所なのか、商工会なのか、経営者協会なのかかわからないですけれども、何かそういうところに対してのアプローチの場をもっと作っていかないと、今回の過重労働は解決しないような感じで拝見しました。

私も昨日、お友達の静岡の工場を見学に行きました。過重労働を解決するために、多能工というところに取り組んでいて、そのやり方を私も見学してきました。やっぱり、そういう実施していて効果が上がっている事例をもっと広めてほしい。知っているから行きますが、知らない人はきっと行かないんだろうな、そういうところを何か違った観点からもう少し広めていくという、解決していくという考え方をぜひ持っていただけるものがほしいなど。見ていると、締めつけるものだけを、今日ずっとご説明いただいてしまったなと思っています。中小から見ると、この過重労働というのは、うちもそうですが、特に季節変化があるところは大変苦しいです。それに対してどうしていったらいいかというのを一緒に考えていただけるようなセミナーを、ぜひ何か企画していただけるとうれしいなと思いました。あくまでも要望です。

○会長 どうもありがとうございます。

ご要望ということで、労働局には受けとめていただきたいということなのですが、もし何か労働局からおっしゃりたいことがあれば承ります。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の手塚です。先日は、私ども本省の委託事業の件でお伺いしまして、ありがとうございます。先日の部分は決して指導とか、そういうものではなかったのですが、それでも緊張されたということで、大変申し訳なく思っております。

○栗田委員 私はいいのですが、総務はそういうものだなと。

○雇用環境・均等室長 働き方改革とか、過重労働も含めてですけれども、労働局にはどうしても監督指導という部分があるかとは思いますが、ただ、私ども雇用環境・均等室が行っている、

例えば働き方改革推進支援センターの行う事業などは全て、そういう監督とか指導という部分ではなくて中小企業、小規模事業者の方に働き方改革に取り組んでいただくという目的で委託事業になっているものですので、ご意見をお伺いして、もっと利用しやすいセンターになるように努力をしていきたいと思っております。ありがとうございます。

○会長 どうもありがとうございました。

それでは、ほかに。野本委員、どうぞ。

○野本委員 紛争解決援助の制度について2点ご質問ですが、1点は、外国人労働者の就業率がこれだけ増えてきていて、総合労働相談であるとか個別労使紛争のあっせんなどという手続は、日本語が話せる労働者の方であれば利用は当然できるのだと思いますが、母国語でしかコミュニケーションがとれない方、支援者や同僚の方が付き添ってという相談の対応ができない方がこういう制度を利用できる状況が今あるのか、要するに多言語での対応が今、可能なのかという点を教えていただきたい。

もう1つは、あっせんの手続の合意の成立率についてなんですが、24ページのところでは申し立て件数だけ出ていて、プレスリリースの方で合意率が3割前後になっているという数字が出ていまして、私の記憶ですと、この合意の成立率というのは従前はもっと高かった、たしか6割ぐらいの合意率だったのではないかな、6割、7割あったのではないかなと記憶しているのですが、あっせんが、申し立てをして期日が開催されても3割程度しか解決はしないと、制度の意義にもかかわってくるようなところがあるのではないかと思います。合意率がここまで低くなってしまっている要因とその対策、県の労働委員会などでは期日を複数回、たしか3回までという形で運用していると思いますが、例えば期日が1回ではなかなか解決しない困難な事案があるとすれば、期日を複数回考えるような仕組みにするとか、その辺のことが必要になっているのではないかなというあたりでちょっとお聞きしたいと思いました。

○会長 ありがとうございます。

それでは、雇用環境・均等室長でしょうか。

○労働基準部長 外国人の労働相談につきましては、労働基準部監督課に外国人労働者相談員というのを配置しております。現在、英語と中国語とベトナム語に対応しております。ベトナム語については、ことしの4月から、非常勤ですけれども、ベトナム人2人の相談員を採用しております。

以上です。

○雇用環境・均等室長 あっせんの合意率ですけれども、あっせんは、交渉の場を設定して、

両当事者に交渉の場について、話し合いを促進して調整することで紛争解決を図るという任意の制度ですので、強制的にあっせんの参加を求めて、全員のイニシアチブで和解案を受諾するよう求めるようなことはしないという、ご承知いただいているとは思いますが、そういう制度となっています。合意成立率が3割前後というのは決して高くはないと思っておりますので、その一つの対策として、あっせんへの参加率を向上させるということで、現在はそれを対応策として実施しているところです。また今後も対策を考えていかねばならない部分であると思っております。

私どもでは紛争解決の援助をする関係機関に集まっていただいて連絡協議会などを開催しております。そういった場で情報交換をしながら、各機関がADRにおける合意の成立率を高める方法なども検討していければと思っております。

○会長 ありがとうございます。

野本委員、よろしいでしょうか。

茂木委員、手を挙げられましたね。

○茂木委員 2点ほどお伺いしたいです。1点目は外国人労働の関係ですけれども、現在の人手不足の中で、中小企業、小規模事業者の経営者の方も外国人を雇用したいという方は多くいらっしゃるのですけれども、埼玉労働局のホームページを見ても、外国人の労働者、例えば留学生の方の相談窓口ですとか、トラブルが起こったときの労働相談的な窓口の紹介はあるんですけれども、実際、経営者の方々が雇いたいときに、本当に一から何もわからないという方もたくさんいらっしゃいますので、そういう留学生を雇いたいとか特定技能の方を雇いたいといった方が相談に行って、どういう手続が必要なのかとか、どういうふうに雇用したらいいのかという本当に基礎的な知識から教えていただける窓口があるのかどうかを教えていただきたいというのが1点です。

もう1つが働き方改革の関係ですけれども、現在、時間外労働の縮減ですとか有給休暇の取得については、基本的に数字が出ていますので、理解もしやすく、取り組もうと思えば取り組めるのですけれども、問題は次に起こる同一労働同一賃金の問題で、これについては、多分、各企業、本当に千差万別、ばらばらになるんじゃないかと思うんですね。現在、うちの連合会でも派遣社員がいらっしゃいますので、その方についての雇用単価の値上げという話が今、来てまして、やはり通勤手当が派遣労働者の方はなかったり、そういった通勤手当部分を上げてほしいという話も来ております。片や、報道によると、都道府県のアルバイトについても、今度はボーナスを出すというのですけれども、ボーナスを出すに当たっては、賃金を、時間給

を減らしてボーナスを上げるということで、結局、年収は変わらないようにするというので、本当にそれが同一労働同一賃金の意味なのか、ちょっと疑問に思ってしまうのですが、中小企業、小規模事業者の方も、やっぱりなかなか人件費をすぐにばんと上げるのは難しいということですので、どうやって同一労働同一賃金を進めていくかというのは非常に難しい問題だと思います。その辺、労働局として、来年の4月から大企業、再来年の4月から中小企業にも適用されるわけですが、どういうふうに進めていくのか、具体的な事例を積み上げないとなかなか難しいですが、現在どのようにご支援されているかということをお聞きしたいです。よろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

1点目は職業安定部長でしょうか。

○職業安定部長 外国人雇用に係る経営者の方々に対する支援体制でありますけれども、規模の大きいハローワークには外国人雇用管理アドバイザーという方を委嘱させていただきまして、その方による相談という形で行っております。ただ、ご指摘のとおり、もしかしたらあまりホームページ等でも明示していなかったこともありますので、そのあたり、より活用していただけるよう、ホームページの掲載も含めて考えてまいりたいと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

2点目は雇用環境・均等室長でしょうか。お願いします。

○雇用環境・均等室長 同一労働同一賃金の実現に向けてということで、来年度4月から大企業、再来年度からは中小企業ということですが、現在は、やはりお話のとおり、企業各々の対応になるため、私どもとしましては9月に特別相談窓口なども開設いたしました。そこに来る相談もだんだん増えていて、かつ、具体的な内容を相談してくる会社も増えております。今、私どもが実施していることといたしましては、資料にはつけておりませんが、自社の雇用管理をパートタイム・有期雇用労働法から見て点検するための取組手順書や、業界ごと、業種ごとの検討のマニュアルを、それらはホームページでもご覧になれますが、そういう冊子を作成してセミナーで説明するとか、個別の相談に対応して説明する、それから、やはり働き方改革推進支援センターを活用していただき、まずは自社の状況を分析して対策をしていただくというような形で支援を行っています。その支援の中では、各種の助成金がどのように使えるかといったようなこともあわせてアドバイスをしたり、コンサルティングをしたりといったようなことをやっておるところです。

○会長 ありがとうございます。

茂木委員、よろしいでしょうか。

○茂木委員 そうすると、同一労働同一賃金の基準みたいな、どこだったら同一労働同一賃金で、どこだとだめなのかという目安みたいなものは労働局の方で作るのでしょうか。

○雇用環境・均等室長 目安として今あるのは、やはり指針で定められているガイドラインだけなのです。そのガイドラインに沿って点検していく資料を、業種共通のものはじめ業種ごとのものも作りまして、それで点検していただくということにしております。

○茂木委員 そうすると、施行されてから、その部分できちんと同一労働同一賃金になっているかということは、労働基準監督署あたりはそこを調べに来るとか、そういうのがあるのでしょうか。

○雇用環境・均等室長 その部分を調べたり、どのようになっているかの調査というのは雇用環境・均等室になります。パートタイム・有期雇用労働法の履行状況を確認していくということになるので、現在もパートタイム労働法でやっていることなんですけれども、年間で計画的に訪問するという形で各社の施行状況をお伺いしていますが、そのような形になるのではないかと考えております。

○茂木委員 そうすると、同一労働同一賃金のところも、そこがちゃんとパートタイムに対してなっているかどうかというのは、今後、訪問したときに調べていくということですか。

○雇用環境・均等室長 はい。

○茂木委員 わかりました。

○会長 ありがとうございます。

それでは、ほかにご質問、ご意見。では、まず柿沼委員、どうぞ。

○柿沼委員 柿沼です。今の報告になかったところでちょっとお聞きしたいと思うのですが、最近、働き方改革やIT技術が進んでくる中で、フリーランスで仕事をされる方が大分増えてきております。その中で、我々の方でもまだ捉えている件数としては少ないですが、明確な雇用契約と申しますか、業務契約をしないまま仕事を受けて、賃金の支払いが滞ったり、低い賃金で仕事をしたというような事例も徐々に出てきております。今の時点で、こういったフリーランスであったり、曖昧な雇用と申しますか、明確に雇用契約がない方に対しての取組をされているようでしたらお聞かせいただきたいというのと、まだまだこれからということかと思っておりますので、今後そういった方々に対しての取組の検討もお願いしたいというところであります。

○会長 ありがとうございます。

どちらに伺えばよろしいでしょうか。労働基準部長でしょうか。

○局長 雇用類似の働き方については、今、本省の方で検討していて、中間報告が出て、それを踏まえて、またさらに検討をされていて、まだ最終的な結論は出てないのですが、実際の現状での取組としては、通常、労働者性というのは実態を見て判断していくということになっていきますので、例えば委託契約であるとか、そういう形であっても、実態を見たら使用従属関係があったりすると労働者とみなせるということになれば、労働関係法令が適用になるということでございますので、そういう場合は、当然、労働災害があれば労災保険が適用になりますし、そういうことで今、対応をしているということになります。

○会長 どうもありがとうございます。

柿沼委員、よろしいでしょうか。

○柿沼委員 はい。

○会長 では、土屋委員、どうぞ。

○土屋委員 ご説明ありがとうございました。私から幾つかありますけれども、30ページで地方自治体との連携等による就職支援という形で説明があったのですけれども、埼玉県をはじめ、9市1町で展開ということで、これをさらに拡大する予定があるのか、ないのかというご質問と、同じような質問になりますけれども、40ページの「生涯現役社会」の実現では、15所のうち13所で行っているというお話があったと思うんですけれども、残りの2所で行う予定があるのかどうかという質問、先ほど平尾委員からあったSNSの件は同じになっちゃうのであれですけれども、最後に、労働保険料の適正徴収の方で、今、目標が98.88%となっていますけれども、お金を徴収するのはなかなか大変ですけれども、ぜひ100%を目指してやっていただければという要望でございます。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

それでは、まず1件目は職業安定部長、お願いします。

○職業安定部長 30ページの一体的実施の今後の展開はどのようなことかということですが、こちらについては、先ほど31ページでご説明申し上げました雇用対策協定のより包括的な協定がございまして、今後は、進めるとしたらこちらの雇用対策協定の中で、一体的実施の支援も含めて、各種取組を含めて包括的に自治体と連携して雇用対策を進めるという形で進めていくことになろうかと考えております。

あともう1つ、高齢者の関係ですね。高齢者の窓口は今、15ハローワークのうち13に設置しています。こちらは、それぞれの管内の高齢者あるいはその求職者の数、体制などを踏まえますと、必ずしも残りの2所で何もやってないわけではないですけれども、全部に高齢者の窓口を設置するというわけにも、それぞれのハローワークの窓口の数もありますので、そのあたりも踏まえつつ、今後、考えていくことになろうかと思っております。

以上です。

○会長 どうもありがとうございました。

3点目はご要望ということでよろしいですね。

○土屋委員 はい。

○会長 活発なご発言をいただきまして、まだ何かあるとは思うのですけれども、予定している時間が来ておりますので、恐縮ですが、この議題については質疑を終了したいと思います。委員の皆様の見解につきましては、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る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 どうもありがとうございました。事務局からご報告がございます。

今般、埼玉地方労働審議会におけます長年における功績をたたえまして、公益代表委員で現会長でございます荒居会長におかれましては、地方労働行政関係功労者厚生労働大臣表彰を受賞されましたことをご報告申し上げます。

受賞されました荒居会長、まことにめでとうございます。(拍手)

また、連絡事項でございますけれども、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お二方の委員につきましては、後日、本審議会の議事録へのご署名をいただきにお伺いいたしますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

また、審議会の議事録の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いたしますので、念のため、お知らせいたします。

なお、令和元年度第2回の埼玉地方労働審議会につきましては、例年どおり、3月上旬を目途に開催を予定してございます。後日、事務局から日程調整のご連絡をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくをお願いいたします。

以上、事務局からの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、貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。特に働き方改革の上限規制等では、私ども労働局が参りますと、なかなか各事業主あるいは事業所の方々も構えていらっしゃるというような指摘をいただいて、今後、中小企業への上限規制の適用でございますとか、あるいは同一労働同一賃金とか、これはまだ、指針でも明らかになっている部分と、どうなるのだろうと私どもも思うような部分もあって、判例の積み重ねを待たなければ明らかにならない部分もあるわけでございますけれども、働き方改革推進支援センターあるいは私どもにご相談があれば、可能な限りご相談に応じていきたいと思っております。

ただ、私ども行政機関というのはあくまで労使の間では中立的な立場ということで、なかなか踏み込めない部分もあって、そこが事業主の皆様からするとなかなか隔靴搔痒の感があるなというふうに多分思っているのではないかと推察しておりまして、そういう意味で、働き方改革推進支援センターにつきましては、経験豊富な社労士などの専門家が相談員としていらっしゃって、さまざまな各事業所での具体的中身に立ち入ったご助言もできるかと思いますので、働き方改革推進支援センターの出張相談などを積極的にご活用いただきたいと思っております。

そうした意味で、周知がまだまだ不十分だと思っております。県内、さまざまな事業主団体があって、その会員となっていていらっしゃる方々にはそれなりの情報が届いていると思っておりますけれども、そうでない事業所もあるわけでございますので、そういうところにつきましては、先ほど労働基準部長からもご報告を1点させていただきましたけれども、講習あるいは免許の更新など、いろんな行政機関の場に事業所の皆様に参加されなければならないような機会がございますので、そういう機会を私どもも広く捉えて、しっかり周知をしていきたいと考えております。

今日様々にいただいたご意見を参考にしながら、よりよい行政運営ができるように努めて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お願い申し上げます。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す。

長時間にわたりご審議をいただきまして、まことにありがとうございました。以上をもちまして、令和元年度第1回埼玉地方労働審議会を閉会とさせていただきます。皆様、どうもありがとうございました。

午後 0時03分 閉会