

令和元年度第2回地方労働審議会審議会（持ち回り開催）

議事概要

【労側委員意見（まとめ）】

連合栃木としても、以下の事項に取り組むので、栃木労働局においても取り組みを実施されたい。

- 公正な競争環境を整備するための取締りの強化や相談対応の充実
- 優越的地位の濫用等の行為に対する申告者の保護ルールなどを明確にすること及び申告者に対する報復行為等の防止に係る周知・指導・監視の強化
- 「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づく、企業に対する指導の徹底

【栃木労働局】

ご意見を真摯に受け止め、各種周知活動、通報制度の運用等に取り組んでまいりたい。

【労側委員意見（まとめ）】

コミュニケーション不足によるハラスメントも少なくないと考えられるところ、今後行われるセミナー等においては、人と人とのかかわりの重要性、目上目下関係なく尊重することも訴えていくべきかと考える。

【栃木労働局】

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。引き続き職場のハラスメント防止に関心と理解が深まり、実効ある防止対策がとられるよう、周知徹底に努めてまいりたい。

【労側委員意見（まとめ）】

コロナウイルスに関する相談は連合栃木では行っていないが、コロナウイルスに関連する様々な労働問題が予想されるので、連携をお願いする。

【栃木労働局】

栃木労働局では「新型コロナウイルスの影響による特別相談窓口」を設置するなどの取組を行っているところである。関係団体に対しては、関連の施策等に関し必要な情報提供等を行っていくので今後ともご協力をお願いする。

【坂本委員】

人手不足時代に「超氷河期世代」と称される世代が存在することは残念である。この段階で取組みを行うことには賛同するが、行政の取組は遅いというイメージがある。

【栃木労働局】

就職氷河期世代への気運の醸成、支援策の周知等を行うため、「とちぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を開催し、これらの世代の方々が自ら望む形での社会参加や就職を実現できる社会づくりを目指して、関係機関と協力しながら地域をあげて支援に取り組んでまいりたい。

【坂本委員】

県内の外国人労働者数の増加が予想される場所、新たに追加された在留資格「特定技能」の現状、課題、今後の方針を明らかにされたい。

【栃木労働局】

栃木県内における新在留資格「特定技能」外国人の受入数は、令和元年10月1日現在9名となっている。

受入れにあたっては、事業場における「特定技能」外国人受入れに必要な手続き・ルールに関する知識や労務管理のノウハウ等が必要であると考えます。

今後、雇用管理セミナー等を通じて、新たな在留資格を含めた外国人に関する制度を周知するとともに、事業主に対し雇用管理改善に係る集団指導・訪問指導を実施し、安定した雇用環境を整備してまいりたい。

【八木委員】

人手不足、人材流出防止のための組織づくり、他社との競合等により、「働き方改革」により、人件費にしわ寄せが来る事は確実であると考えます。

【栃木労働局】

人件費に波及しかねないコストへのしわ寄せも「しわ寄せ防止対策」の対象であるので、「しわ寄せ」は単に納期のことだけではないことを周知してまいりたい。

【八木委員】

高齢労働者対策について、個々人の安全と健康の確保は、今後とも取組みが重要である。

【栃木労働局】

「エイジアクション 100」の周知に加え、今般、策定した「高年齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン」(通称「エイジフレンドリーガイドライン」)に盛り込まれた取組内容ほか、中小企業における高年齢労働者の労働災害防止措置に対する支援として創設された「エイジフレンドリー補助金」制度の周知等を通じ、今後とも高年齢労働者の安全と健康の確保のための各種施策や取組の周知啓発を図ってまいりたい。

【八木委員】

ハラスメント防止対策については、就業規則に追記し「対策導入マニュアル」による導入はどの企業にも必要と考える。

【栃木労働局】

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントについては、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。パワハラ防止対策については、2020年6月1日より、まず大企業について義務化され、中小企業は2022年4月1日からとなっているが、義務企業であるか否かにかかわらず、すべての企業について実効ある防止対策が取られることを目指して取り組んでまいりたい。

【八木委員】

中小企業にとって人材を定着する組織づくりは、今後ますます重要であると考えられるため、「魅力ある職場づくり」を促進するための評価制度の見直し、処遇改善の見直し等の整備にかかる助成に最も期待する。

【栃木労働局】

県内企業の人材確保・定着促進に向け、人材確保等支援助成金等の処遇改善に資する助成金の活用を促進するため、あらゆる機会をとらえて周知・徹底を図ってまいりたい。

【市川委員】

働き方改革は重要で不可欠な課題であることに異論は無いが、生産性向上を伴った真の改革を進めなければ組織力の低下につながる。

自己研鑽や組織の非公式なコミュニケーションといった活動が難しくなるなか、若手の育成を強化しないと、将来、海外と比較して、労働時間は短くなったが、組織力や個人の

能力が劣っているという状況になりかねない。

このため、生産性向上支援と共に、人材育成も強化する必要がある。

【栃木労働局】

働き方改革は、これからの少子高齢化、生産年齢人口の減少という構造的な問題を克服するため、多様で柔軟な働き方を選択可能とし、多様な人材が活躍できる、魅力ある職場を作る取組であり、ご指摘の「人材育成」についてもその一環として重要であると認識しており、引き続き人材育成に関する相談への対応や、助成金制度などにより事業主を支援してまいりたい。

【市川委員】

安全、安心に働くことができる職場づくりは全てに優先される課題であるが、パワーハラスメントに関し、現場のマネージャーは悩んでいるのが事実である。

今回、パワーハラスメントの類型が示されたことはありがたいが、実態としてはそれらの類型に該当するかどうか微妙な案件も多い。このため、更に事例を積み上げ判断が明確となることを期待する。

【栃木労働局】

今般整備された、職場におけるパワーハラスメント防止のための法律や指針は、あくまでもパワーハラスメントが発生しないようにすることを目的とするものであり、個々のケースが厳密に職場におけるパワーハラスメントに該当するか否かを問題とするものではないが、働く現場で実効ある防止対策が取られるよう、引き続き法や指針の趣旨・内容を分かりやすく周知するよう努めてまいりたい。

【市川委員】

海外の新興成長国と戦うのは非常に厳しい実態があり、企業において生産変動は不可避であるため対策が必要である。

現状では、有期雇用労働者が活用し難くなっているため、企業視点でも有用な生産変動に対応できる制度、法整備もお願いしたい。

【栃木労働局】

必ずしもご意見の趣旨に沿わないかもしれないが、栃木労働局をはじめ行政機関においては、生産性向上、魅力ある職場づくりなど、課題に応じた中小企業支援策を設けているので、必要に応じこれらのご活用もご検討いただきたい。