

日時：令和元年11月7日(木)

場所：宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

## 令和元年度第1回栃木地方労働審議会

### 議 事 録

令和元年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 令和元年11月7日(木) 9:15~11:15

2 開催場所 宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

3 出席者 【委員】

公益代表 塚本 純(会長)

原田 淳

荒木 宏(欠席)

横山 幸子

杉田 明子

坂本 裕一

労働者代表 中原 康則

鈴木 正(欠席)

吉成 剛

沼子 直美

桂 恵子

菊嶋 貴之

使用者代表 市川 卓真

松谷 正明

山本 純子

今井 キヨ

八木 幸子

塚田 義孝

4 次第

1. 開会

2. 栃木労働局長挨拶

委員の紹介

3. 議題

(1) 会長の選出

会長代理の選出

(2) 会長挨拶

資料確認

議事録署名人指名

- (3) 令和元年度（平成31年度）労働行政の推進状況について
- (4) 最近の動きについて
- (上記(3)、(4)に係る質疑)
- (5) その他

#### 4. 閉会

司会（上岡総務企画官） 定刻になりましたので、ただいまより令和元年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。

私は、司会をいたします総務課の上岡と申します。よろしくお願いいたします。

先日お送りいたしました資料の中に今回、規則等が入っておりますので、その説明をいたします。

今回の審議会については厚生労働省の組織令で決まっております、地方労働審議会令による栃木地方労働審議会運営規則に基づいて行っております。この会議は公開ということで、広く公益側、労働者側、使用者側の方から意見をいただきながら行っておりますので、よろしくお願いいたします。

また、本来はこれから会長に議事を進めていただくことになっておりますが、会長の選出まで私の方でさせていただくことをお許しいただければと思います。

なお、先ほど公開と申しましたが、本日はマスコミの方を含めて傍聴人は来ておりませんのでご報告いたします。

この審議会は各6名、合計18名で構成されておりますが、本日は公益代表の荒木委員、労働者代表の鈴木委員は所用のため欠席となっていることをご報告いたします。

また、今回は2年に1回の委員の改選がございまして、18名の方に第10期委員になっていただいております。本来であれば辞令を私どもの栃木労働局長から交付すべきところではございますが、時間の関係もありまして、机の上に置かせていただいておりますことをご了承いただければと思います。

早速議事に入りたいと思います。

最初に、栃木労働局長の浅野よりご挨拶を申し上げます。

浅野栃木労働局長 皆さんおはようございます。栃木労働局長の浅野でございます。皆様

お忙しい中、このように少し早い時間から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、日ごろから労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜っております。この場をかりて感謝申し上げたいと思います。

ご承知のように、労働行政というところでは「働き方改革」という感じかと思いますが、この4月から働き方改革関連法の施行が一部始まっているところです。また、後ほど詳しく説明いたしますが、来年4月からは時間外労働の規制等も中小企業に適用されるタイミングです。

そういう中、私ども栃木労働局では、行政運営方針に基づいてそれぞれの事柄に懸命に取り組んでいるところです。とはいうものの、始まりまして夢中で取り組んでまいりましたら、4月からもう7カ月たちました。これまで取り組んできたこと、年度内にこの後取り組もうと考えていることについて、皆様方にご説明してアドバイスをいただき、その上で年度の後半に臨みたいと考えております。本日は限られた時間ですが、私どもも頑張ってお話をよく説明したいと考えておりますので、どうかよろしくお願いたします。

司会（上岡総務企画官）　続きまして、ここで今回の審議会の皆様をご紹介します。

お名前をお呼びしますのでお立ちいただければと思います。最初に公益会員からご紹介いたします。

坂本委員です。（挨拶）

杉田委員です。（挨拶）

塚本委員です。（挨拶）

原田委員です。（挨拶）

横山委員です。（挨拶）

そして本日は欠席となっておりますが、荒木委員の6名で構成されております。

続きまして労働者側の委員をご紹介します。

桂委員です。（挨拶）

菊嶋委員です。（挨拶）

中原委員です。（挨拶）

沼子委員です。（挨拶）

吉成委員です。（挨拶）

もう1名鈴木委員がおられますが本日欠席で、計6名です。

続きまして使用者側の委員をご紹介します。

市川委員は本日ご出席の予定ですが、30分程度おくれると先ほどご連絡をいただいておりますので、来られてからご紹介いたします。

今井委員です。(挨拶)

塚田委員です。(挨拶)

松谷委員です。(挨拶)

八木委員です。(挨拶)

山本委員です。(挨拶)

計18名で今年度お願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

次に労働局側ですが、時間の関係上、出席者名簿と座席表等で表示してありますのでご紹介にかえさせていただきます。ご了承願います。

次に、議事に移ります。議事(1)、今回は会長の選出がございます。会長の選出については、審議会令第5条第1項において「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」となっておりますが、いかがでしょうか。もし発言等がなくお任せいただけるということであれば、事務局としては引き続き前会長の塚本委員をお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

司会(上岡総務企画官) ありがとうございます。皆さんの拍手をいただいて承認とさせていただきます。

(拍手)

司会(上岡総務企画官) 皆様から拍手をいただきまして、今年度、審議会の会長は塚本委員に決定いたしました。塚本会長、よろしく願いいたします。

続きまして会長代理の選出ですが、これも審議会令第5条第3項において「会長に事故があるときには、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」となっております。塚本会長に代理を指名していただければと思います。

塚本会長 会長を務めます塚本でございます。改めてよろしく願いいたします。

前回の会議も横山委員にお願いしておりましたので、引き続き会長代理は横山委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(拍手)

司会（上岡総務企画官） 会長より横山委員の会長代理の指名がありましたので、引き続き横山委員、よろしくお願いいたします。

最初に、塚本会長からご挨拶をお願いいたします。

塚本会長 塚本でございます。ここに立って大分メンバーが変わったなと思って名簿を見たらそれほどでもなかったのですが、労働局のメンバーは大分変わられたのですね。本来であれば挨拶いただいた方がよかったのかもしれませんが、改めてこのような形で進めていきたいと思っております。

先ほど局長からお話がありましたように、かなり特殊な会議だと思っております。本来なら傍聴者がいて、労働行政にかかわっていろいろな意見を交換しているということ、広く特に県民の皆様にわかっていただくというのが本来の趣旨だったと思っております。残念ながら傍聴者はおりませんが、中身としてはいるという前提で議論ができ、建設的な意見を述べて、それが労働行政に反映してよりよくなっていけばいいなという気持ちで議事進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

私からの挨拶は、本日はこのくらいにします。

司会（上岡総務企画官） 続きまして資料の確認です。資料はお送りしておりますが、黄色い「労働行政推進状況付属資料」という資料は差しかえをお願いします。最初に緑の資料、黄色の資料、青の資料、ピンクの資料となっております。お手元に届いていない場合はお申し出ください。本日はこの資料をもとに活発なご議論をしていただければと思います。

(配付資料の確認)

司会（上岡総務企画官） では、この後については塚本会長に議事進行をお願いいたします。

塚本会長　　これから議事を進めさせていただきます。以後は私も着席にてお話しいたしますので、委員の皆様、労働局の説明も着席で結構ですのでよろしく願いいたします。

最初に、議事録署名人の指名ですが、資料の後にございます審議会運営規程第6条第1項に基づき、議事録を作成し、会長のほか、会長の指名する2名の委員が署名することになっております。私が公益側なので、労働者側と使用者側から2人を選ぶのが通例になっているようです。労働者側から桂委員に、使用者側から今井委員にお願いしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

では、議題に入ります。最初の議題は「令和元年度（平成31年度）労働行政の推進状況について」、局長からご説明をお願いします。

浅野栃木労働局長　私から、緑の資料1「労働行政推進状況説明資料」に基づいて説明いたします。先ほども申し上げましたが、栃木労働局は2019年度の行政運営方針に基づいていろいろな取り組みをしております。その中で特に重点を置いて取り組んでいるのが、ここに挙げている①～④でございます。この4つについて、順に資料に沿って説明いたします。

1つ目ですが、残業時間の上限規制や時季を指定した休暇など、新しい労働時間法制の的確な施行でございます。横長の資料の左側がこれまでやってきたこと、右側がこれから私どもで取り組む予定のことです。

まず、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援です。時間外労働の上限規制は大企業では今年4月に施行されていますが、中小企業は来年4月の施行です。企業力・余力という点でも支援する必要があるということで、これを一番に力を入れてやっているところです。

昨年に引き続き「栃木働き方改革推進支援センター」をご利用いただいております。具体的には、窓口で相談を受けるが68件、セミナーを開催するが43回、商工団体等に働きかけをするが220件。それにプラスして専門家を派遣して支援するというのもしております。個別企業への訪問支援が208件、団体等への専門家派遣が222件という取り組みをしてきております。いずれも9月末までの状況です。

さらに、「時間外労働等改善助成金」も利用していただくということで支

援しております、9月末までの段階で申請は156件です。昨年度は年度全体で100件であることを考えれば、多いということがおわかりいただけると思います。

また、労働時間等相談・支援班を監督署に設けておりまして、個別に企業を訪問する、集団指導する、説明会をするということをせっせとやっております。

その下、二重丸を付けて「中小企業への『しわ寄せ』防止対策の展開」とありますが、行政運営方針をつくった時点ではまだこういったことをやっていくと打ち出されていなかったということで、二重丸を付けております。今年6月に、大企業の働き方改革の取り組みによって下請け等中小企業の働き方改革が邪魔されることがないように、しわ寄せ防止対策に力を入れなければいけないということで、これに取り組むことになりました。

これらについてこの後どうしていくかが、右側の薄いブルーのところですが、引き続き「栃木働き方改革推進支援センター」をご利用いただく。相談・支援班による個別訪問、集団指導、説明会などをやっていく。それにさらにプラスして、中小企業に対する時間外労働の上限規制が目前になっておりますので、これに向けて「集中的政策パッケージ」の実施を予定しているところです。とにかく知っていただく、助成金を使っていただく、いろいろ取り組みにくい状況があるのを何とかしていくということで、私どもだけではなく、中小企業庁等とも協力する形で実施していくものです。

その下に二重丸で「中小企業への『しわ寄せ』防止対策の展開」とあります。この11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」で、既に労使団体への要請を始めているところです。

続きまして、左側に戻り「労働施策総合推進法に基づく協議会等について」ですが、栃木の場合は「とちぎ公労使協働宣言実現会議」がこれに当たります。9月11日に開催し、働き方改革に関するさまざまな情報を共有するとともに、皆様方のお手元に今差換えしていただいた黄色い「栃木県働き方改革ハンドブック」、ハンドブックそのものはもっときれいなものですが、これはその原稿です。これをつくって周知していきましよう決めて、現在印刷しているところがございます。この後これを使って周知していくことを考えております。

次に2ページ目、長時間労働の是正関係です。左側で、まずは監督指導、



その中でも特に必要性が高いところをしっかりと指導していく。また、「過重労働解消キャンペーン」が11月1日から30日までとなりますが、これまた労使に協力要請しているところです。それ以外にも、「過重労働解消相談ダイヤル」を10月27日に実施し、またセミナー等も実施したところです。

右側の今後ですが、11月には「過労死等防止啓発月間」もございませう。この月間中にシンポジウムを開催するなど引き続き取り組みを進めていくこととしております。

3ページ目をごらんください。同一労働同一賃金に向けて、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」が重点の2つ目でございます。

具体的には、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及びこれに取り組む事業主に対する支援です。同一労働同一賃金ですが、大企業と派遣事業については施行が来年4月に迫っております。今非常に力を入れているところで、これらの法律に関する説明会・セミナー等は10月末時点で15回実施しました。計画的に企業を訪問する取り組みもしてございまして、9月末現在で100件実施しました。さらに、企業が取り組んでいくためにはどう取り組めばいいかということもお示しする必要があるということで、「取組手順書」や、大丈夫かと点検・検討する「マニュアル」を活用した支援等も行っております。さらに、局の雇用環境・均等室、需給調整事業室に特別相談窓口を設置して相談対応も行っております。

今後についても、いよいよ施行日が近づいてきていますので、引き続き実施してまいります。

下の「(2) 人材確保対策」でございます。人材不足がいろいろなところで言われておりますが、特に人材が不足している分野（福祉・建設・運輸・警備）を何とかしようということで、ハローワーク宇都宮に「人材確保対策コーナー」を設け、使用者側の充足支援と労働者側の就職支援を一緒に行う取り組みをしております。これについても、この後引き続きしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

5ページ目、労働災害やハラスメントを防止して、「安心・安全で健康に働くことができる職場づくり」を第3の柱として取り組んでいるところです。

まず労働災害ですが、残念ながら、2018年1～12月の栃木県内の休業4日以上の死傷者数は、過去10年間で最も多い1,930人でした。中身を見ると第3次産業・製造業が多く、どんな事故なのかを見ると転倒災害が全体の

4分の1を占めて多かった。こういったことを踏まえて、労働災害を防止するためにさまざまな取り組みをしていこうと考えておりますが、実は8月末時点で1,084名、9月末で1,235人と、30年の1,213人をちょっと上回っていて、これではまずいということでさらに力を入れているところです。具体的には第3次産業が多かったということで、小売業、社会福祉施設、飲食店向けに「安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開しております。また、大きな災害につながりやすい製造業に対しては、潜在的な危険を見つけてこれを減らすという手法を取り入れてもらおうということで普及・指導等を行っております。

また、業種横断的な対策も実施しております。転倒災害はどの業種で起こるというのではなく、どの業種でも起こる可能性があるということで「Stop!転倒災害プロジェクト」を実施しております。夏場は「Stop!熱中症クールワークキャンペーン」を5月～9月まで実施しました。

さらにその下の高年齢労働者等の労働災害の防止をごらん願います。高年齢者も働くようになってきているわけですが、こういった方に配慮した職場改善マニュアル「エイジアクション 100」という100のチェックリストの周知展開。また、外国人技能実習生もたくさん働かれるようになってきているわけですので、雇い入れ時の教育の徹底に取り組んでいるところです。

今後やっていくことですが、災害防止のために、これまでやってきたことに少しプラスして、製造業に対しては機械による災害を防止するためにそもそも安全な機械にしておくといったことを含めて推進していく。また、林業関係はガイドラインが改訂予定ということで、こういったことに取り組んでいくことを考えております。

業種横断的な対策ですが、引き続き「Stop!転倒災害プロジェクト in 栃木」とありますが、あちこちに張ってもらえそうなシールをつくったり少し工夫することを考えております。

外国人技能実習生の関係ですが、外国語に翻訳したいろいろなマニュアルを活用してやっていこうと考えております。

左下の「(2) 治療と仕事の両立支援」をごらんください。まず周知啓発するということで、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知に力を入れています。

さらに、栃木県地域両立支援推進チームを9月4日に開催しました。こち

らには経営者協会や連合、栃木県、ハローワーク、一部の病院（がんセンター）が入っていますが、宇都宮保健所や獨協医科大学にも入ってもらい、さらに充実した活動にしていこうとしております。それを踏まえてパンフレットの更新等も行っていくこととしております。

次に6ページ左、真ん中のハラスメントのところをごらんください。ハラスメント対策を推進していくということで、まずは企業訪問によって実態を把握して是正指導してまいります。実態把握にまいりましたところ、そのままですというところは少なく、1カ所で幾つも指摘しなければいけないところが出てくる状況でした。また、ハラスメントといってもいろいろなハラスメントがございますが、一元的な相談対応も実施しております。

右側のこの後ですが、12月も月間がございまして、「ハラスメント撲滅月間」でございます。12月にセミナーの開催、特別相談窓口を設定いたします。セミナーのうち1回は連合との共催で、1,300人規模と栃木としては非常に大きな規模かと思いますが、「働きやすい職場づくりセミナー」を実施することとしております。ほかのいろいろなハラスメントについても引き続き実施してまいります。

7ページは、女性、若者、高齢者、障害者と「多様な人材が活躍できる職場づくり」をしていきたいと思います。

まずは女性ですが、女性活躍に関しましては、行動計画を一定以上の規模の企業は策定・届け出しなければいけない。こちらについては栃木県の届け出率は100%です。また、女性活躍推進法に基づく報告聴取も実施しております。さらに、女性活躍推進状況が優れている企業を認定していくということで、今年度1社増えたところです。

一定規模以上と先ほど申し上げましたが、中小企業でも女性活躍できるようにすることが必要ということで、行動計画の策定を勧奨したり、調達の際にプラスになるような施策との連携も実施しております。さらに、4月からは101人～300人規模の企業にも行動計画の策定・届け出が義務化されますので、ここに対する取り組みを促進しているところです。

右側ですが、実効確保していくために、この企業はよくやっているということがきちんと見えやすいようにしていくことをやっております。4月が近づいておりますので、101人～300人規模の企業に対して積極的な取り組みを促進してまいります。

その下、若者等に対する就職支援です。新卒者等の正社員就職を支援するというので、若者雇用促進法に、若者の採用・育成に積極的に雇用管理状況がいい企業はユースエール認定企業とすると定められております。こちらの認定も積極的に進めております。

また、その下は高齢者の関係でございます。高齢者で働く方は増えてきておりますが、制度面についても進めていく必要があります、定年の引き上げや66歳以上も働ける制度がある企業をふやしていく取り組みもしております。

右側で、先ほどの若者の関係については、現段階でこれを来年度プラスにするという段階までにはなっていませんが、氷河期世代の支援もここでしっかり頑張らなければいけないという話もございますので、これに対する準備も怠りなくしていきたいと考えております。

高齢者の関係については、専門家の力や助成金も活用して引き続き取り組んでいきたいと考えております。

7ページが一番下の障害者の活躍促進でございます。障害者雇用は栃木県もかなり進み、前年度、障害者雇用率1.98%が2%となりましたが、全国はもう少しよくて2.05%ですので、引き続き力を入れていきたいと考えております。昨年度は公的機関におけるカウントの方法が問題になったこともございますので、そのあたりについてもきめ細かくしっかりご説明しております。

8ページ目、ピンクに着色した左側でございます。特に障害者関係で力を入れたいところは、専門家がどこかにいてではなくて、企業で障害者とともに働く方を養成していくことが大事だということで、集合講座や出前講座を実施しております。これは今後とも実施してまいります、ハローワーク宇都宮には精神障害者雇用トータルサポーターという専門家もおりますので、難しい部分についてはしっかり連携して実施していきたいと考えております。

外国人の関係ですが、本年4月から改正入管法が施行され、特定技能という新しい在留資格が設けられました。まだこれはこれからかと思いますが、外国人の方は栃木県でも増えてきているということで、雇用管理改善セミナーを10月に県内3カ所で実施したところでございます。また、企業向けの無料の相談窓口なども開設しております。

また、この中には入っておりませんが、最近私どもで行政運営方針になかったことで力を入れていることとして、先だっの台風の関係がございます。

台風 19 号で栃木県も相当被害を受けましたが、台風 19 号関連の特別相談窓口を設けております。雇用についてのご相談はこれからになるのではないかと思います。アンテナを高くして、必要な支援が届かないということがないようにしっかりと取り組んでいきたいと考えております。私からは以上です。

塚本会長            ありがとうございました。

市川委員、私が会長になりました塚本でございます。よろしく願いいたします。皆さん紹介は終わったので、お願いします。

(市川委員 挨拶)

塚本会長            それでは、本格的な質疑応答は「(4) 最近の動き」の後にしたいと思います。今の説明について簡単な質問等がございましたらお願いします。何か聞いておきたいこと、お気づきになった点等はございますか。

私から新委員の方を中心に少し説明いたしますと、この会議は年に 2 回行われております。3月に運営方針が決まります。今回 10 月末から 11 月ぐらいは中間報告ということで、既に決まっている 19 年の運営方針に従って、進捗状況・対応状況を今お話しいたしました。それについてご意見をいただくことが本日の会議の大きな趣旨になりますので、よろしく願いいたします。

私から 1 つだけ聞いておきたいのは、③の「(2) 治療と仕事の両立支援」と④の「(4) 障害者の活躍推進」はどのように違うのか。個別の主な目的は何なのか、簡略に説明いただけますか。

藤中労働基準部長   労働基準部でございます。ただいまご質問いただきました治療と仕事の両立支援については、ピンク色の資料の資料No.6をご覧ください。こちらはがん等の病気について、治療を続けながら職業にそのまま就いていただくことを目的として取り組んでいるものでございます。先ほど局長の説明にもございましたが、栃木産業保健総合支援センターが中心となり栃木県地域両立支援チームを設けております。この中には各病院が入っていますので、具体的・实际的にその病院で治療されている方、これはがん等の病気ですが、

その方々に対して引き続き仕事を続けることの支援でございます。ですので、ご質問いただきました障害者とは違うところかと思えます。

塚本会長        ありがとうございました。整理としては、今働いている方が病気になるというのが中心ですか。

藤中労働基準部長    病気になっている方です。

塚本会長        なってしまった方に対するサポートですね。障害者はむしろ、障害を持たれてなかなか職に就けないので、職に就く方を増やしていきたいという政策が中心という形でしょうか。

浅野栃木労働局長    おっしゃるとおりでございます。

塚本会長        ありがとうございました。別なところにあるのがどういうことなのか、ちょっと気になったものですから質問いたしました。

ほかにご質問等がなければ、「(4) 最近の動き」についてご説明いただきたいと思えます。

前村総務部長    青い表紙の「今年度の動きに係る説明資料」をご覧ください。1枚おめくりいただきますと、これからご説明いたします事項が3点並んでおります。1つ目は「パートタイム・有期雇用労働法の施行」、2つ目は「ハラスメント対策」で、パワーハラスメントとセクシュアルハラスメントの両方です。3つ目は「女性活躍推進法の改正」です。この3点についてこれから順にご説明いたします。

最初に資料No.2をご覧ください。「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」というチラシです。これは昨年成立した働き方改革関連法の一部になりますが、新聞等によく出ているいわゆる同一労働同一賃金に関するものです。チラシの青い四角にポイントが3つ出ていますので、ご覧いただきながらお聞きください。

1つ目は「不合理な待遇差の禁止」で、同じ企業内で、正社員と非正規との間で、基本給や賞与といったあらゆる待遇に関して不合理な待遇差を設け

ることが禁止されるというものです。具体的にどのような待遇差が不合理に当たるかは、「同一労働同一賃金ガイドライン」に例示されております。本日は付けておりませんが、このガイドラインで、いかなる待遇差が不合理なもので、いかなる待遇差が不合理なものではないとか、それらに係る原則的な考え方や具体例を例示しております。これが改正の1点目です。

2つ目は「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」です。これは非正規の方が、正社員との待遇差の内容や理由について、事業主に説明を求めることができるというものです。加えて、説明を求められた事業主は、その説明をしなければならないという内容になっております。

3つ目は「行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備」です。「行政ADR」という言葉を使っておりますが、裁判外紛争解決手続を整備するというものです。労使間の紛争に関して裁判をせずに解決する手続をADRといますが、均等待遇や待遇差の内容・理由に関する説明についてもADRの対象となります。この手続自体は労働局で実施されます。

既に法律は改正されておりますが、施行はちょっと先で、今の3点全て令和2（2020）年4月1日施行です。中小企業については1年遅くなりまして令和3（2021）年4月1日施行となっております。これが1点目の同一労働同一賃金の関係です。

1枚おめくりください。資料No.3、オレンジ色で「パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！」と書いてあるチラシです。ハラスメント対策で労働施策総合推進法という法律が改正され、今年6月5日に公布されたところです。この法律によって、今から申し上げるパワーハラスメントとセクシュアルハラスメントの関係の対策が法制化されました。

まずパワーハラスメントですが、チラシの真ん中の緑枠は、職場におけるハラスメントとは何かという概念のようなもので、「① 優越的な関係を背景とした」、「② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」、「③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」を全て満たすものという形で整理した上で、これを防止するための雇用管理上の措置を講ずることを義務化しました。また、パワーハラスメントの紛争が個別労働解決援助の申し出の対象となりました。また、今後、事業主が講ずべき措置の具体的な内容を指針として策定することを予定しているというものにな

ります。

事業主が講ずべき措置の内容については今後検討が行われますが、事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と、その周知・啓発、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止等が入ってくる見込みです。

このパワーハラスメントの部分については、法律の公布日は令和元年6月5日ですが、6月5日から1年以内の政令で定める日となっており、具体的な日にちは決まっておられません。加えて、中小企業に関しては、法律公布から3年以内の政令で定める日までは努力義務となっております。これがパワーハラスメント対策です。

おめくりいただきまして裏面をごらんください。「改正ポイント2 セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上」ということで、セクシュアルハラスメントの関係です。セクシュアルハラスメント防止に関する国・事業主・労働者の責務を明確化したということが1点目。2点目は、セクシュアルハラスメントに関する相談を行った労働者に対する不利益な取り扱いを行うことを禁止したということ。3点目は、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合、他社が雇用管理上の措置をとる場合、それに協力するよう努めなければならないとしたこと等が内容となっております。

これにつきましても同様で、施行は公布日から1年以内となっております。以上がハラスメント対策です。

次に、資料No.4は女性活躍推進法の改正にかかわるものでございます。こちらも全部で3点あり、青い帯が3つあります。

1つ目は、一般事業主行動計画を一定規模の事業場は策定する義務があるわけですが、この策定・届け出を行う義務の対象拡大です。具体的には、一般事業主行動計画の策定・届け出義務及び自社の女性活躍に関する情報公開の義務の対象が、現行法では301人以上の事業主となっておりますが、これが常時使用する労働者数101人以上の事業主に拡大されます。この部分の施行は、法律公布日である令和元年6月5日から3年以内で政令の定める日となっておりますが、これはまだ未定です。

2つ目は、情報公表に関する部分です。現行では、常時雇用する労働者数301人以上の事業主が情報公表を行う項目は、真ん中の四角に箱が2つあり、



ここに全部で 14 項目ありますが、この中の 1 つ以上を任意に選んで公表することとなっていました。今回の改正では「①職業生活に関する機会の提供」 8 つの中から 1 つ以上、「②職業生活と家庭生活との両立」も 6 つある中から 1 つ以上という形で項目が拡大されました。

3 つ目は、女性活躍推進に関する取り組みが優良な事業主を認定する「えるぼし」という制度が現在ありますが、少し水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」を創設します。こちらも施行は法律公布後 1 年以内の政令で定める日となっており、現在のところ全ての項目に関して施行日は決まっておりません。以上です。

塚本会長           ご説明ありがとうございました。残りの時間は自由にご質問、ご意見等をいただければと思います。何かございますか。

杉田委員           杉田です。今ご説明いただいた「最新の動き」の中で 1 点質問いたします。1 つ目の「パートタイム・有期雇用労働法の施行」に関して、添付いただいたパンフレットの一番裏のページに「行政による事業主への助言・指導や行政ADRの規定を整備」とあります。細かい点で申しわけないのですが、②の『『均衡待遇』や『待遇差の内容・理由』に関する説明についても、行政ADRの対象になります」とあります。「待遇差の内容・理由に関する説明についても行政ADRの対象になる」というのは、そもそも説明してくれないとか、説明したけど納得がいかないとか、納得がいかないというのは結局均衡待遇ということとかぶる気がします。そういうことでもここに来てもらって話し合いを調整しましょうという感じでやるのか。どういう感じでADRが想定されているのかお伺いします。

下平雇用環境・均等室長   雇用環境・均等室長の下平と申します。今おっしゃられたとおりで、均衡待遇について納得がいかないということで労使で意見が対立しているような場合に、この制度を利用できるようになるという趣旨です。

塚本会長           ほかにこの点についてご質問等はございますか。吉成委員。

吉成委員           連合の吉成です。日ごろより労働行政をご支援いただき感謝申し上げます。

連合は働き方改革は毎回言っていますが、高橋まつりさんのような事件が二度と起きないように、働きに出てあのような醜い目に遭わないというのが前提での働き方改革だと思っております。それには労使がしっかり信頼関係を持ちながら働き方が進んでいかなければならないと考えおります。労働局におきましては、栃木働き方改革支援センターでのセミナーや商工団体への働きかけなど、さまざまな取り組みに感謝と敬意を申し上げます。

先ほど申しましたように、働き方改革の中で一方的になってしまつては、そこに理解がなければ先に進まないと思っております。そこで 36 協定は連合が最も重要視している点です。これは平成 25 年度の厚労省の調査なのでちょっと古いのですが、そもそも 36 協定を結んでいないところが 44.8%に上っております。この中で「知らない」というところが 35%と 3 割を超えています。今回の資料の中では、36 協定に関するところは緑の資料の 2 ページになりますが、36 協定は使用者と労働者の代表で結びます。私どもが組合のない企業を訪問しますと、36 協定を結んでいますという答えは返ってくるのですが、労働者の代表はどのように決まっていますかと聞くと、会社側から指名されていることが結構多く、36 協定にまだまだ理解がない。そこで連合は 3 月 6 日を「36 の日」と銘打ちまして、全国 47 都道府県で街宣行動等をしております。そのときにはご承知おきいただきたいと思います。

今回、36 協定について監督指導や未届け事業場に対する指導ということですが、どれぐらい訪問しているのか。それはイコール 36 協定を結んでいないということになるのでしょうか、その内訳がわかれば教えていただきたいと思います。

高橋監督課長 監督課長の高橋と申します。確かに 36 協定は法定休日や時間外労働を行う場合に必要な協定で、それが締結されていないと違法な残業・休日労働になるわけですが、ご指摘のとおりまだまだ知られていない部分もあるのかもしれませんが、そこで昨年度から 1,500 事業場ずつ、昨年度は 1,500 事業場、今年度も 1,500 事業場、私どもで把握している 36 協定締結の届け出がない企業に対して委託事業を実施し、36 協定についての自主点検を実施しております。予算等もございますが、来年度も基本的には 1,500 事業場を対象にそれを実施しようと考えております。

労働者代表の指名等の問題につきましては、労働者代表は民主的な方法で

選出していただかないと、適格性の問題でそもそも 36 協定を締結・届け出しても無効になるおそれがございます。これを受理する際には、窓口で一々、話し合いや投票といった民主的な方法で選出されていることを確認しております。

さらに、特別条項とって長時間労働が可能な 36 協定につきましては、限度時間について一考をお願いする指導も実施しております。以上です。

吉成委員            ありがとうございます。引き続きよろしく申し上げます。

ちなみに 1,500 事業場のうち何割ぐらいが。あ、これはそもそも出されていないからということですね、わかりました。

塚本会長            ありがとうございます。ほかにございますか。桂委員申し上げます。

桂委員              桂です。いろいろな施策・取り組みをしていただき大変感謝しております。

①と②、ページ 1～3 にかけてですが、それぞれ実施された施策に対する結果の数字が出ていますが、もし目標や K P I 指標的なものが表記されていたら、どのくらいまで進捗しているのか。例えば栃木県内の企業のうち中小企業は 99.8% ですので、労働時間等相談・支援班の方による個別訪問 282 件、集団指導 30 件、説明会 99 件というのを見ますと、個別訪問 282 件も 365 日でこれだけ訪問していただいているのだと思うのですが、対象になっているところがどこかが見えません。中小企業だと例えばこの数値が 0.1% になってしまうのか。その辺が何% クリアされているのかというところを今後対応していただけると大変ありがたいと思います。

1 つの質問としては、支援班による個別訪問という形ですと、支援班は何人かのチームに分かれていると思いますが、どのくらいいらっしゃるのか、ローラー作戦にどのように取り組んでいらっしゃるのか。先ほど吉成委員も話されたように、「知らない」という小規模事業主の方が多い。大手・中小はある程度専門の方がいらっしゃるから変化に対応できるのですが、小規模で経営者お一人で全てしなければいけないと、情報弱者ということもあり、伺うとそんな状況は知らなかったというところがあります。多忙なお仕事の関係上、説明会に足を運ぶこともセミナーに伺うこともできないということ踏まえると、できるだけ個別訪問という形でローラー作成で推進していた

できればというお願いです。これが大きな1点です。

もう1つは、今後の説明に関するところです。「プラチナえるぼし」が創設されますが、栃木ではそれほど「えるぼし」を取得していないということがございます。どのように数を増やして優良企業を構築していくのか、案がございましたら教えていただけますか。

塚本会長 多くのご質問、ご意見をありがとうございました。まず第1のKPI的な指標として示すことについては、とりあえず今日のところはご意見ということで、次回以降の説明資料のつくり方に反映していただく。基本はそういうスタンスで。ただ、今後の説明で、実はこんな目標だったけれどこの程度ですという説明があってもいいと思いますので、適宜局の方で判断してご説明いただければと思います。

2点目、3点目ですが、できればKPIを意識した形でご説明いただければと思います。とりあえず先ほどの282件その他の部分について説明をお願いします。「えるぼし」については均等室になると思いますが、まずは2番目の質問からお願いします。

藤中労働基準部長 労働基準部でございます。現在お示ししている数字ですが、個別訪問の数字は、現場の労働基準監督官の1年間の業務を踏まえ、計画の100%を超えていると見ていただければと思います。今後についても、資料1ページの右側にありますが、相談・支援班による個別訪問は続けてまいります。

この中で、中小企業の割合に対してどの程度進んでいるかということですが、訪問件数については絞り込みをかけて実施しております。36協定が出ていない、または今までの指導状況により36協定違反の遡りが懸念されるというようなことから絞り込みをかけております。

中小企業全体に網羅的に網をかける方法については、次の2つの方法を考えて実施しております。1つは先ほどのローラー作成のようなもので、集団指導に出席していただく。それができない場合は、各団体、これは連合にもお願いしておりますが、経営者団体等にもお願いして周知・広報のご協力をいただくということで、全体に周知を行っているところでございます。引き続き後期についてもその方法を継続していく予定でございます。

下平雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室です。「えるぼし」の認定については、先ほど局長からも説明申し上げたとおり、現時点では県内で7社が認定されております。今後、さらにレベルの高い「プラチナえるぼし」をつくろうとしているところですが、まずは女性活躍推進法に基づく行動計画をつくることから始めていく必要があります。それが認定要件の第一条件になりますが、今度の改正によって、中小101人以上についても行動計画の策定・届け出が義務となります。当局としては、まずは女性活躍推進法の着実な履行から始めて、今働き方改革の関係も進めています、働きやすい職場環境が整うことで女性の就業年数もふえていくと思われ、管理職者の割合も増えていくはずだと思いますので、その両方を進めながら、認定要件をより多くの企業が満たせるように働きかけをしていきたいと思っております。

塚本会長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。ほかの委員からご質問、ご意見等がありましたらお願いします。

杉田委員 外国人材に関して幾つか質問したいのですが、緑の資料5ページのEで「外国語に翻訳した教育マニュアルを活用した」とご説明いただきましたが、教育マニュアルはどのような分野で、何カ国語ぐらいを予定しているかご説明いただければというのが1点。

あとは、外国人材については「④多様な人材が活躍できる職場づくり」でも項目を挙げてご説明いただいておりますが、今後の取り組みとしては、主に受け入れ先というか事業主を対象にしたセミナー等を開催予定ということですが、特定技能に関しては始まったばかりで、私が聞いた話だと資格を得ても働いている人はほとんどいない状況ということで、今後なのだろうと思いますが、全体的に外国人材が増えていることは間違いありませんし、去年とか過去の説明でも外国語での相談を定期的に行っているとご説明いただいたと思います。重複になってしまうかもしれませんが、現在どの言語で、どの程度、どのような場所で外国人労働者からの相談の窓口を設けて、どのような対応をしているか、また今後どのような取り組みを行うかご説明いただけますか。

鈴木職業安定部長 職業安定部です。1つ目の質問については今確認中です。

2つ目の相談体制の部分ですが、各ハローワークで相談窓口を設けているところがございます。基本的には通訳を使って相談する体制を整えているのですが、通訳については予算等の関係もあり全ての所に配置できている状況ではありません。通訳を配置しているのは外国人が集中している地域、特に南の真岡とか。

言語としては、必ずしも全ての言語に対応できるようになっているわけではないのですが、日系の方が多かったということもあるので、そのあたりの対応はできるようになっています。ただ通訳の方がしゃべれる言語は限られていますので、全国で、通訳がない場合でも多言語のコミュニケーションがとれるような電話での交換業務を制度として整備しています。それを活用して、どういう方が相談に来ても対応できる体制は整えております。

今後ということで特定技能の話が出ましたが、労働局としては、特定技能が今後入っていくわけですので、管理の面でその整備をしていきたいと考えております。

藤中労働基準部長 労働基準部です。外国語に翻訳した教育マニュアルは、中央労働災害防止協会が主体となって、日本語による労働災害防止のための入社時の安全衛生教育マニュアルを翻訳したものです。地域としては、東南アジアを中心として、ベトナム、フィリピン等となっています。こちらについては作成されたものを活用するというので、栃木労働局としては、監督指導や個別指導を行った際に外国人労働者を認めた場合は、入社時等の安全衛生教育の実施について促進していくこととしております。

塚本会長 ほかの委員から何かありますか。坂本委員どうぞ。

坂本委員 簡単な質問を1つお願いします。先ほど局長から説明いただいた話で、③の死傷事故の関係ですが、史上最悪とおっしゃったのは去年、30年ですか。

浅野栃木労働局長 去年です。史上最悪ではないのですが、ここ10年でということですか。

坂本委員 去年ですね。今年は、数だけで判断するとペース的には去年よりはまだましということですか。

浅野栃木労働局長 去年よりよくないです。

坂本委員 今年の方が悪いということですか。

浅野栃木労働局長 はい、ほんのわずかですが、9月までのデータでは悪くなっています。

坂本委員 聞きたいのは、この後本格的に外国人労働者が入ってきた場合、その人たちに対する事故の対応等、特別考えているものがあるのかどうかお聞きします。

もう1つ、台風19号の最近のトピックですが、これに関しては相談窓口という話がありましたが、どのようなものが何件ぐらい来ているのか教えていただけますか。

前村総務部長 台風の相談窓口について説明いたします。本日お配りしているピンクの表紙の資料を1枚おめくりいただきますと、これはチラシですが、台風が10月12日ぐらいにございまして、10月17日に相談窓口ということで周知を図ったものになります。

台風や災害の場合、想定されるご相談の内容は幾つか考えられます。例えば事業を休業しなければならない場合の休業手当の関係、事業が継続できないとか、それに近い状況で雇い止めが生じたという場合の労働基準関係のご相談、あとは雇用保険の話とか雇用調整助成金の給付の話もあると思います。こういったところはハローワークの関係になりますので、こちらに問い合わせの内容を簡単に例示して、それぞれ担当のところにご相談くださいという形で書いています。表面に労働局の担当の電話番号があり、裏面に各地の労働基準監督署とハローワークの連絡先を書いてあります。どちらにかけていただいても、この項目のところであれば対応させていただきます。相談先がわからない場合は、資料の下に書いてあります雇用環境・均等室にご連絡いただければ教示させていただきます。こういった対応をとらせていただいております。

塚本会長 質問の意図は、何件ぐらい相談が来ているのかということですか。

前村総務部長 10月30日現在で94件来ております。主なものは休業手当の関係が28件、雇用保険の関係が18件、雇用調整助成金の関係が16件となっております。

藤中労働基準部長 労働基準部でございます。外国人の労働災害の発生状況につきましては、全国では昨年度約3,000件発生している中で、当労働局管内においても47分の1程度発生しております。労働災害を発生させないためには、先ほどご説明したとおり、各母国語のマニュアルを使いながらの安全衛生教育ということですが、発生した場合の対応につきましては、外国人であっても日本で働く労働者である以上は労災保険の手続がとられることとなります。

一方で、外国人を雇用していることについてその手続が違法な場合、労災隠しが懸念されます。このことから、労働災害を隠し労働基準局に報告しないのは犯罪ですと明確に打ち出し、病院等にその周知等もお願いしているところでございます。これらによりまして、労働災害を隠すことは全体的には減ってきているのではないかと考えております。

横山会長代理 会長がちょっと中座されていますので私が代わりますが、ほかにご質問はありますか。

塚本会長 どうも失礼しました。ほかの委員の皆さんから何かご意見、ご質問等がございましたらお願いします。

本日の資料の振り返りをいたしますと、緑の資料の表紙をごらんください。①～④が全体の方針です。私も会長は今回で3期目で、その前に1回やっているのだから4期目になりますが、大体やることは変わらない。4つか5つこのような形で、今回は労働時間が中心ですが、働き方について、雇用形態について、安全・安心、そして多様な人材が活躍できること。ひところは安定部への質問がたくさんあったのですが、本日はどういうわけか基準部が多く質問を受けており、珍しい状況かと思えます。時代もそういう流れなのかなと思えます。

そういう中で、それぞれその年々に重点的な事項があります。一番大きいのは、この4月からでしたか労働時間の問題がトップに来ているのは、労働行政として非常に大きな問題として捉えられていることになると思えます。



また、昨今は非正規雇用の問題が非常に大きく出てきており、この流れの中で同一労働同一賃金が出てきています。こういうものが今回のトピックスとなります。ある意味で③や④は常に意識していなければならないことかと思えます。そういう整理になりますが、自由な意見でも構いませんので何かございましたらお願いします。

杉田委員      たびたびすみません、杉田です。パワーハラスメントについて、いつになるかはわからないが来年からということ。素案は出ているようですが、これから実際にどういうことをやらなければいけないかというところは、時間が限られている中で使用者側も大変だと思いますが、労働局としては今後の使用者の対策についてどのようなお手伝いをするのか、何か具体策があれば教えてください。

下平雇用環境・均等室長      雇用環境均等室です。ハラスメント対策は、これまで均等法でセクシュアルハラスメント、均等法と育児・介護休業法で妊娠・出産や育児休業などのハラスメント関係については、既に事業主に対する措置義務が適用されていますので、基本としてそれが下地にある措置義務の内容になると思います。まだ議論の途中ですので確定的なことは言えませんが、それと大きく外れることはないと思いますので、これまでのセクハラやマタハラに対する措置義務の説明を引き続き徹底しながら、併せてパワハラについても事業主さんによく理解して対策をとってもらえるようにしていきたいと思えます。現段階ではセクハラ、マタハラの対策を丁寧にする中で、今後パワハラも同じように一体的にお願いしますということで支援していきたいと思っております。

塚本会長      そこは私もちょっと気になっていたところ。理念というか、なぜ労働行政がハラスメントにかかわるのかというところは、もう一度原点に立ち返ったほうがいいという思いがあります。今、室長から話があったように、もともとはセクハラやマタハラ系だったというのは、それなりに労働行政として根拠があったことです。それが今広がりつつあるということは、何かそれなりの根拠があるのだろうという点での質問です。職場においてハラスメントがあってはいけないというのは当たり前。ところが実際にはある。私の身

近でも結構あって、大変だな、つらいなという部分等、これは社会的な問題として意識を皆さん高めていかなければいけないということがあります。そういう高まりの中で、最近、セクハラだったのが、パワハラも扱うことは大事だという世の中の流れになってきた。

で、最初の質問ですが、そこに労働行政としてどのようにかかわっていくのか、考え方を含めてご説明いただけるとありがたい。よろしくお願いします。

浅野栃木労働局長 今のご要望いただいたということでご質問いただいたということではないと思いますが、ハラスメントに限らず、今先生がおっしゃったことは非常に大事なことだと思います。制度の説明を丁寧にする、ここまではいけないのですよという説明をするだけではなくて、なぜいけないのか、どうしてこうなのか、線を引いているところはその中で合理的な線を引いているわけですので、本質的な理念の部分をしっかり伝えられるように。説明していく中ではノウハウだけにならないように、そこはしっかり注意していきたいと考えております。

塚本会長 私は要望を言ったつもりではなくてただ質問したわけですが、ここにいる会社の経営者の方も労働者も上司・部下があってパワハラはしますので、撲滅しなければいけないという世の中の大きな目標があるはずで。そこに例えば労働基準部や均等室がどこまでかかわるかというのは、ある意味では制度を説明することが一番大きな仕事だとは思いますが。本当にトラブルになったときには弁護士さんの仕事かもしれないし。全部やるべきだというのはむしろおかしくて、それぞれのポジションで世の中の目標に向かってどのようにやっていくのかということが大事です。その中で労働局としてはどういう方向をとるのか。理念を説明する必要はないかもしれないけれども、理念を労働局の中である程度理解した上で、自分たちの役割はここだよという整理は必要かなと思ってお聞きしました。少しお考えいただければと思います。室長さんの方で何か補足があればお願いします。

下平雇用環境・均等室長 法案の審議の中では、今回は職場におけるパワハラ防止というところで労働行政はかかわっていきますが、労働政策審議会の議論の中で

は、カスタマーハラスメントとか、とにかくハラスメント全部を防止する法律をつくってほしいという声が大きかったと思います。最終的には職場におけるパワーハラスメントの防止というところで固まって、そこでの対策を我々が担っていることになりましたが、大きなベースは、これからどんどん人口が減って働き手が減っていく中で、快適で働きやすい職場をつくらなければいけないということで、働き方改革の中でも、ハラスメントのない職場をつくっていくことは大きな柱の1つです。ハラスメントのない職場をつくることで、男性も女性も、障害がある方も高年齢の方も働きやすくなるというところに持っていきたいということでやっています。その点を我々は重点的に担っていると認識しております。

塚本会長            ありがとうございます。吉成委員お願いします。

吉成委員            組合の立場から。連合は安心して働ける社会・職場ということですが、ハラスメントが横行しているようなところでは全く安心して働けない。これは当然のことです。今回、資料3で新しくご説明いただきましたが、昔は厳しく指導されて、そのころはハラスメントなんかなくて耐えに耐えていた方が多かったと思います。今は、パワハラが横行というか言葉としてあると指導もなかなか厳しくできない。私の職場は大変危険な職場なので、上司が部下を指導するのは大事なことです。怪我をしたり、もしかすると死んじゃったりするので、厳しい指導を私は受けました。今でいえばもしかしたらパワハラなのかなと思いますが、それが、横行しているがゆえに今は指導が弱々しい指導になってしまっているのではないかと。

今、労働相談を受けているとパワハラが一番多い。よくよく聞くと、意外とパワハラではなく指導なんです。ちょっと強い口調にはなるのかもしれませんが。今回は3つの要素全てを満たすということですが、これはなかなかないと思います。もっと労使がお互いを信頼して、組織であれば一つの方向に全員で向かっていかなければならない。今はスピード感が大事です。時代の流れと会長は言われましたが、時代の流れを反映していくと職場もスピード感を持って生産活動をしていかなければならない。今回、この3つはパワハラですと示してくれただけでも進歩かなと私は思っています。これをしっかり受け止めて、労働組合としても説明しながら進めていければと考えてい

るところです。意見というか労働組合としての考えを申し上げました。

塚本会長           ありがとうございました。ほかにございませんか。原田委員どうぞ。

原田委員           今の流れともつながるかと思いますが、特にパワハラは概念が変わってきています。私は「③安全・安心で健康に働くことができる職場づくり」が一番関心がありますが、その中で労災がふえているという話がありました。聞き逃したのかもしれませんが、その内訳や理由にどのような特徴があるか教えていただけますか。

藤中労働基準部長   いま一度伺いますが、パワハラの場合も含めての災害と考えてよろしいでしょうか。

原田委員           労働災害です。

藤中労働基準部長   わかりました。労働災害の発生状況について2つの観点から説明いたします。まずは年齢です。就労人口の高齢化もございますが、労働者の年齢構成で、60代以上の方々の労働災害が、10年前の平成21年に比べて73%増えています。これは10年間の経年的な年齢の向上もあるかと思えます。これに合わせて同10年間で増えているのが転倒災害で48.6%の増加。行動災害といわれる腰痛も41%の増加となっています。スポット的なご説明で恐縮ですが、このような状況を踏まえると、高年齢化による労働災害の顕著な発生が見受けられるところでございます。

一方で、死亡災害につながるような大きなリスクのある災害はこのところ減少しています。こちらにつきましては、各事業主や労働者の協力による安全衛生教育の徹底や機械の高性能化も考えられます。以上でございます。

原田委員           転倒という説明があったのですね、失礼しました。ただ、転倒がどうして起こるのかというところの分析はなかなか難しいかと思えます。これは質問というより意見なのですが、高齢化が進んでいることは一つの要因かと思えます。ただその中で、その人なりの働き方・動き方に配慮ができるかできないかという問題もあると考えると、働き方改革に結びつくような、無理をし

なければならぬとか職場の環境がどうかということとつながってくるところがあるような気がします。そういったところも切り口にして働き方改革なりに結びつけることもやっておられるのであれば、ご紹介いただきたいと思います。

藤中労働基準部長 本日のピンク色の資料の⑤「STOP！転倒災害」、資料No.5をごらんください。転倒災害防止のキーワードとして「転倒は『ぬ・か・づけ』が大好物！」とあり、「ぬ」は濡れた場所、「か」は階段・段差、「づけ」は片づけられない所、「大」は台車、「好」はコード・コーナー、「物」は突起物・放置物と入れています。今ご指摘いただきましたとおり、人手不足で急いでいるのではないかということについても、リーフレットに併せて、急がない、慌てず騒がずということも指導しております。ご紹介したリーフレットにはございませんが、ご質問いただいた趣旨で併せて指導いたしております。

塚本会長 ありがとうございます。山本委員何かございますか。

山本委員 本日初めてですので何を伺っていいかということも考えている状況ですが、ふと思ったのは、ハラスメントの中でもセクハラやマタハラ、パワハラといろいろなハラスメントが出てくる中で、弊社は20代、30代の若い女性がとても多く働いているのですが、今、マタニティになる前の不妊治療は、女性は通院がすごく大変です。そこに頻繁に中途半端な時間に通わなければならない。中抜けだったり、「明日来てください」と言われて突然お休みになったり。それによるハラスメントはないのですが、その方を尊重しながら一緒に働いていくには、周りがいろいろな協力をしなければいけない。というのは、最近とても不妊治療をされている方が社内が多いので、その方との連携が結構難しい。こういう問題は増えていくでしょうから、どううまくやっていくかはこれからどんどん成功事例をためていければいいと思っています。妊娠の前の問題もこれから出てくると思います。

塚本会長 ありがとうございます。すごく貴重なご意見で、そういう形のいろいろなご意見を出していただければと思います。何かございますか。横山委員ど

うぞ。

横山委員        ハラスメントの質問が続いています。私もハラスメントに関してですが、ハラスメント対策として、労働行政としては雇用主に対してはどちらかというところと防止という側面の指導が多く、労働者側に対しては個別の相談窓口があったりしてという形で対応されていると受け止めています。ただ、私が講演に行ったり顧問先等でいろいろ話をしていると、日々生じる小さな出来事について、どう対応していいか具体的な対応が事業主の側はわからない。顧問弁護士のところまで行ったり、実際に労働者が弁護士を連れてきてどうのこうのという緊張感のあるレベルまで達した場合は別かもしれませんが、もっと手前の段階で、事業主が個別の問題で判断に非常に苦慮していると感じます。事業主のための相談対応が実際にあるのかないのかお伺いします。

下平雇用環境・均等室長    セクハラもマタハラもハラスメント全般ということですね。

横山委員        そうです。

下平雇用環境・均等室長    相談は事業主さんからの相談もありまして、こういう言い方をしたらパワハラになるのでしょうかとか、これを言ったらセクハラになるのでしょうかといったご相談もあります。局としては、それはセクハラになりますとかなりませんと判断をすることは基本的にはしないので、ご本人がそのように受け止めないような職場づくりをしてくださいと言うよりほかにないのですが、事業主さんが迷っている現状はあると思います。

横山委員        具体的にどれぐらい相談がありますか。労働者からの個別相談と、何対何ぐらいの割合ですか。

下平雇用環境・均等室長    相談者の属性別はとっていません。すみません。

塚本会長        ありがとうございました。ほかにございますか。なければ、もうちょっと時間もありますので私から幾つか。

まずざっくりとしたところで気になったのは、先ほど局長の説明でもあり

ましたが、中小企業へのしわ寄せ防止対策の展開は、今回新たに加わったところですので、均等室からもう少し具体的に説明いただけますか。なぜそうなっているのか。大企業はこの4月から全部施行して、中小企業は来年4月ということですね。それともかかわるので、中小企業の雇用管理に関して状況をご説明いただけますか。

下平雇用環境・均等室長 しわ寄せ防止対策ですが、大企業は今年から既にスタートしていますが、来年4月から中小企業でも時間外労働の上限規制が始まることを見据えて、働き方改革が進む中で大企業が下請けなどに急な発注をしたり急な仕様変更をしたり、大企業が労働時間を短くするのでその分を全部下請けなどに押しつけるようなことがあってはならないということで、来年4月の中小企業への適用までに集中的に取り組んでいこうということで、6月に厚生労働省と中小企業庁、公正取引委員会が一緒になって総合対策を打ち出したところからスタートしています。

具体的な柱としては、関係法令の周知や、労働局・監督署等の窓口でしわ寄せ情報をキャッチした場合は、地方経済産業局に提供したりして連携を図るとか、しわ寄せ防止に向けた要請等を行うといった対策、公正取引委員会や中小企業庁では実際にこういう不当な事例がありましたということがあればそれを周知・広報する、といったことが総合対策になっております。11月がキャンペーン月間として制定されましたので、特に11月を集中的な取り組み期間としてやっています。

塚本会長 ありがとうございます。今のご説明はどちらかというと中央の動きのご説明と理解しましたが、それでよろしいですか。

下平雇用環境・均等室長 はい。

塚本会長 それに対して、栃木ではどういう活動になるのか、あるいは今やっているのか、今後どうなるのかということについて、見通しがあればご説明いただけますか。

下平雇用環境・均等室長 現時点では、栃木公労使共同宣言実現会議でしわ寄せ対策の関

係を共有してそれぞれ構成員にご認識いただいたということと、今月は各団体を訪問してしわ寄せ防止について要請しております。窓口については、相談窓口を設置してご相談があれば応ずると、必要なものについては地方経済産業局に提供するといった連携を図っております。

塚本会長       ありがとうございます。あと幾つかご質問、ご意見をいただきたいと思  
います。もしなければ、常になく出番の少なかった安定部長さんから、本日  
これだけは言っておきたいということがあればお願いします。

鈴木職業安定部長   私の考えになってしまう部分もあるかと思いますが、長時間労働の抑  
制や同一労働同一賃金を進めていく中で、現状の人手不足の状況は、労働力  
人口という意味では労働力の確保は今後より難しくなるため、安定部  
では人手不足対策を強化していかなければならない。新たな労働力として、  
今年度は外国人労働者が脚光を浴びていますが、政府の方針としては、来年  
度以降、就職氷河期世代をいかに労働力人口として取り込んでいくかという  
ことについても、しっかりと連携を図って取り組んでいかなければならない  
と思っています。就職氷河期世代の部分については、政府方針が出て予算編  
成という状況で、まだ具体策は打ち出していませんが、来年度以降、相談窓  
口の設置やハローワークにおけるチーム支援も考えられています。そこに対  
しては、各県で取り組むことではありますが、産業界を含めて一体的に取り  
組むためのプラットフォームの設置が理念として掲げられています。今後、地  
方労働審議会でも説明する機会があろうかと思いますが、ご協力いただけれ  
ばと思っています。よろしく願いいたします。

塚本会長       ありがとうございます。最後にこれだけは言っておきたいことは  
ございますか。今の話でいうと、就職氷河期世代というのは、確かに私も教  
育の現場にいてあの時代はちょっと大変なときがありました。そこでうまく  
いかなかった人たちは余り大学にも来ないし、よく把握できていないところ  
があります。難しい課題ではありますが、努力してくださいという感じでし  
ょうか。

あとは、高齢者の雇用に関してちょっと話がありましたが、具体的には。



鈴木職業安定部長 高齢者の雇用に関しては、近年、高齢者の割合が労働力人口の中で高まっていて、幾つになっても働ける社会をつくっていくという思想の中で、継続雇用の部分は法定化された 65 歳までは大分進んでいます。それを超えて 70 歳以上まで働けるような社会づくりのために、就職促進という観点ではハローワークに専門窓口を設置したり、シルバー人材センターと連携した支援に取り組んでおります。着実に増えていっている状況ですが、政府としてはより推し進めたいということで今年度議論になっているところですので、来年度以降もより強力に進めていくことになろうかと思いますが、労働局としてはハローワークを通じて各企業に働きかけをして、できるだけ多くの方に労働力として働いていただく。個々の高齢者の働き方というところも考えながら支援していくことを考えております。

塚本会長 特になければ、これでご質問、ご意見の機会は終わらせていただきますがよろしいですか。

ありがとうございました。先ほども言いましたが、私も 3 期目に入的过程中、説明の資料は大分シンプルにわかりやすくなり、説明の仕方も縦割りではなく、全て局長さんをお願いする形でテーマごとにとということで、よくなってきたと思っております。今日新たにご意見をいただいたところでいうと、K P I の考え方を取り入れて説明資料はよりよくしてくださいということだと思いますので、今後の改善を進めていただければ、司会もより改善していければと思っております。いろいろなご意見をいただきありがとうございます。

議題「(5) その他」とありますが、事務局から何かございますか。

事務局 特にありません。

塚本会長 それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会させていただきます。ありがとうございました。