

日時：平成31年3月8日（木）

場所：宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

平成30年度第2回栃木地方労働審議会

議 事 録

平成30年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成31年3月8日(木) 14:55~17:06

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)

末廣 啓子

荒木 宏(欠席)

横山 幸子(欠席)

杉田 明子

坂本 裕一

労働者代表 加藤 剛

鈴木 正

吉成 剛

沼子 直美

桂 恵子

菊嶋 貴之

使用者代表 市川 卓真(欠席)

吉村 憲光

小野瀬 雅子(欠席)

今井 キヨ

山口 貴司

塚田 義孝

4 次第

1. 開会

2. 栃木労働局長挨拶

3. 会長挨拶

4. 議題

(1) 平成30年度労働行政の推進状況について

(2) 栃木労働局行政運営方針(案)について

(3) その他

5 閉会

司会（上岡総務企画官） 定刻よりも少し早いのですが、皆様お集まりいただきましたので、ただいまから平成30年度第2回栃木地方労働審議会を開催いたします。

私は司会を担当いたします総務課の上岡です。会長に議事を進めていただきますまでの間、進行役を務めますのでよろしくお願いいたします。

本審議会は栃木地方労働審議会運営規則第5条に基づきまして公開で開催しております。しかし、きょうは特に傍聴人を含め関係者の受付はありませんでしたのでご報告をいたします。

本日の審議会は公益代表の横山委員、荒木委員、使用者代表の小野瀬委員、市川委員が欠席でございまして、公益代表が4名、労働者代表6名、使用者代表4名、合計14名の出席となっております。審議会令第8条第1項によりまして本日の審議会が成立することをご報告いたします。

初めに、局長の白兼よりご挨拶を申し上げます。

白兼栃木労働局長 労働局長の白兼でございます。本日は年度末でございまして、平成30年度も押し迫っているお忙しい中、お時間を割いていただきありがとうございます。

前回の審議会においてもまことに申しわけございませんと申し上げたのですが、連続して申し上げなければならないというのは、非常に遺憾という言葉では言いあらわせない状況でございます。私個人としては今回の勤労統計の問題は前回のものよりも深刻な状況がございまして、本当に申しわけございませんでした。まだそれは全然解決していないということもございまして、これからそのためのリカバーというか、それを我々窓口のほうでハローワーク、監督署、局とが一緒にやっていかなければならないということがございますので、それに向けてしっかりとやっていかなければならないというのの一方を考えてございます。その部分につきましてはご理解を賜りたく存じます。

また、その関係で申し上げますと、前回、栃木の労働時間が全国に比べて長いということについてデータをご紹介しましたが、その全国データが平成29年のものでございました。あれは毎月勤労統計のデータでした。今賃金データのほう話題になっておりますけれども、労働時間データも同じことが言えるのではないかと思います。労働時間の全国データは規模別に見ると規模が大きいほうが長くなっていますので、全国データはこの間お示したも

のよりはもう少し本当は長くなっているはずですが、したがって、栃木と全国の差はもう少し縮まるのが本当の状況だったのだらうと思っております。その辺はまだ実際の労働時間のデータまで処理されているわけではないと思っておりますので何とも申し上げられませんが、そういった意味では、栃木と全国の労働時間の差も本当はもう少し小さかったと言えるのではないかと思います。その辺につきましてもまた謝罪と合わせて理解としてのご修正をいただければと思っております。

さて、今般は、私どもの平成31年度（2019年度）の行政運営方針（案）につきましてご紹介し、またご審議、ご意見等をちょうだいできればと考えております。それにつきましては何と申しましても4月1日から働き方改革関連法が逐次実際に施行フェーズに入ってまいりますし、そのほかいろいろな重要な法律が施行されます。そういった面も組み入れた上でのご提示をいたします。ただ、いかんせんまだ今後どのように動くかについてはペンディングの部分も一部ございますので、そういった部分を含めてのご紹介となりますが、ご意見をちょうだいできればと思っております。いろいろなご指導、ご意見をちょうだいした上で、さらに我々が来年度行政として行わなければならないことをまとめるに当たり、よりいいものをまとめ、提示できるようにしていきたいと考えておりますので、貴重な時間をちょうだいたしませうがどうぞよろしく願います。

司会（上岡総務企画官） 続きまして資料の確認をさせていただきます。本日の資料につきましては、事前にお送りいたしました資料と合わせまして、机上配付の資料が2つあります。1つは交通事故・交通労働災害の発生状況等というA4版を1枚、労働時間支援コーナーが設置されましたという案内を1枚、机上配付しております。

（配付資料の確認）

司会（上岡総務企画官） では、議事につきましては運営規則第4条第1項によりまして会長に進行をお願いいたします。会長、よろしく願います。

塚本会長 お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。挨拶もでき

るだけパターンを変えてしようかと思っているのですが、回を重ねるに従ってネタがつきまして、今回は私個人の現状について一つだけご紹介して挨拶にかえたいと思います。

皆さんご存じかどうか、経団連の会長が、僕から見るととんでもないことを言い始めました。大学の雇用に関して物申すと。大学と経団連の間で意見交換を行う「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」ができました。昨年12月ぐらいになってそういう会ができて、東大や京大の学長さんと経団連の会長さんが丁々発止やったというのは新聞にも出たところです。

私個人は、そこに分科会が3つできて、どういうわけか1つの分科会に今出席しています。そこでの経験から言うと、労働の需要と供給という意味では企業が需要、学校が新卒者の供給という立場で、労働の需要と供給という立場の人たちが意見交換をする場になりました。まだまだどういう方向に行くのかという方向性は定まっていませんが、果たしてそういう意見交換をしてもいいのかということも含めて、いろいろと考えさせられるきょうこのごろです。

ここで話題になることは、余り学卒者のことは多くはありませんが、労働の需給を取り巻く環境がものすごく大きく変わってきたのだと思います。特に、きょうちょうど大企業の委員の方がおられません、大企業の方は経団連ですから何か物申すようになったのだなという実感を持っております。

今回はきょうの会議には直接関係ない私個人の話でしたが、審議のほうをよろしく願いいたします。

では、議題に入ります。議題「(1)平成30年度労働行政の推進状況について」のご説明をお願いいたします。

白兼栃木労働局長 まず私のほうから、31年度、来年度の行政運営方針についてご審議をいただく前に、現状どのような状況にあるのかということについて簡単にご紹介いたします。お手元のピンクの表紙がついた資料をご覧ください。横にA3版の資料になっております。その左半分、薄い青の網掛けがしてあるところについて重点項目について幾つかご紹介してまいります。中身につきましてはピンクのところ目次のような形でありますけれども、ここで①から④の順でご紹介いたします。

まず、「①新しい労働時間法制的確な施行」です。ご存じのとおり、先ほ

ども申しあげましたように働き方改革関連法が4月1日から施行されますが、この一番大きな柱が労働時間の上限規制がより明確化されたことになるわけです。労働時間法制が新しくなることについて何をしているかということですが、これは公布が昨年7月の頭でしたので、そこから施行に向けて、特に中小・小規模事業主の方にこの部分についてご理解いただき対応していただくために、正しい情報をいかに届けるかということに特に腐心しているところです。

1 ページ目の左側にありますように、既にご承知かと思えますけれども、働き方改革推進支援センターを今年度設置しております。これは事業主さんに関して労務管理について支援をしているという、そういうことについて長けている団体に私どもから委託しております。これにつきましても、きのうでしたか下野新聞さんからご紹介があったので、その記事をお読みになっている方もいらっしゃるかと思います。設置した当初はいろいろ戦略を練っているところもあって数としてはなかなか伸びなかったのですが、ここにありますように300弱ぐらいの相談に当たっていただいております。順調に相談業務を行っていただいている状況に入ってきているなと思っております。

ちなみに、300弱の半数が労働時間の管理に関する内容で、そのほかは生産性向上などいろいろな話題があります。それから、真ん中の列でございますが、労働時間と言いますと労働基準法ですので、労働基準監督署がその中心となります。そこでももちろん違法な長時間労働等をやっているところにつきましてもきちり監督・指導しております。

その真ん中の上半分がその状況でございますが、やはり7割、6割、8割とか監督に行くとならば何らかの違反が見つかっています。ただ、これは日ごろの業務の中でここはちょっと問題があると言われる事業所を選んで行っておりますので、それなりに高率の違反率となっておりますが、こういう形で当たるべきところに当たって監督・指導しております。

それから、特に中小・小規模事業主の方に新しい労働時間法制についてご理解いただきたくためには監督・指導という厳しい部分だけではなく、やはりわからないところについてはしっかりと理解していただくことが必要になってまいります。これは監督するほうから見ても同じですので、机の上に相談支援コーナーのチラシをお配りしてございますが、今年度から監督指導ではなく監督官が相談支援に当たる相談支援コーナーをつくりまして、これで

当たっているという状況です。さすがに最初のころは、監督署というと事業主の方から見ると怖いところ、やはり取り締まられる部分があります。なので、相談支援をと言ってもやはり敷居は高かったようですが、さすがに最近では、集団指導等で相談に乗っているところもありますので大分浸透してきました。そういった意味では推進支援センターと監督署、それぞれ切り口が違いますし濃度も違うと思います。いろいろな相談の窓口を設けて、中小・小規模事業所の方に新しい法律についての理解を促しているところです。

そして、一番左の列の下の方にありますのは栃木版の働き方改革推進会議ですが、私どもは公労使協働宣言実現会議と申しております。公労使協働宣言と言いますのは、働く、あるいは仕事の面から栃木県を魅力的な地域にしていこうということを公労使オール栃木でやろうということを宣言したもので、まさにこの実現会議を働き方改革実現会議ということでやっています。この中でそれぞれのメンバーさんで周知をする機会があれば、私どものほうで情報を共有させていただいて、それぞれ乗り込んでいって、乗り込みを重ねて中小・小規模事業者さんに周知する機会をより充実させていこうということをやっています。

次のページをごらんください。組織的といいますか、ある一つの仕組みとしてやっているものとは別に、左の一番上にありますように働き方・休み方コンサルタントを置いております。このコンサルタントさんが企業、事業所を訪問して、今おたくはどのような状況になっていてどのような課題があるかということ、事業主さんと一緒に発見するという活動もやってございます。ですから、ここで指導とか相談の前に問題を解きほぐすという感じでしょうか。理解の入り口を一緒にあけていきましょうということをやっているところです。従って、こういう中小や小規模事業者さんに対しては、コンサルタントさん、支援センター、監督署という3つの入り口で新しい労働時間法制について理解を促している最中です。これが1つ目の柱の現状です。

2つ目の柱が、これも働き方改革の中で大きな柱ですが、法律が施行しますとまだ20年からのので施行はまだ先ですけれども、非正規労働者と正規労働者の働くことについての均衡を図る、いわゆる同一労働同一賃金の実現という柱です。これに関しましては、働き方改革推進支援センターでもこの問題について相談をしていただいています。これがページの一番左の列です。白抜きのままですが、上のほうにあります。

ちなみに、先ほど労働時間については半分ぐらいがセンターの相談件数だと申しましたが、同一労働同一賃金は2割か2割5分程度で、まだこの状況です。いずれ施行が近づくとこの割合もふえてくるのかなと思っています。

そして、これにつきましては従前からやっている取り組みですが、正社員転換ということを進めてございまして、正社員転換プランというものをつくっております。非正規の方を正社員に転換、正社員就職の促進という流れで、ハローワークを中心にやっております。

青抜きにしているところの上段をご覧ください。正社員転換数ということで行きますと、28年度から32年度までの計画の実行中で、ちょうど今年が計画の中間年です。進捗率としては56%ほどですので進捗率としてはいい具合に進んでいるのかなと思っています。ちょうど今、いわゆる人手不足という中で、事業主さん、求人者の方も正社員の求人を出しています。正社員求人倍率も1.1倍を超えていますので、その中でいいぐあいの進捗状況で進んでいるのかなと思っています。

それからもう一点、有期雇用の方で繰り返して5年以上になると無期転換するという労働契約法上の規定がありますが、これをしっかりと進めていくということもやっています。25年度に採用された方がということでしたので、昨年4月が事実上のスタートでした。幾つか相談はございましたが、ある程度スムーズに転換が進んでいるかと思っています。ただ、ご存じのとおり一部裁判になっているところもありますが、流れとしては無期転換の方向で進んでいるのかなと思っています。これにつきましても引き続き相談窓口を設置しまして、相談があった場合には懇切に相談を受けております。

一番右の列ですけれども、栃木県が地域雇用対策ということで活性化雇用創造プロジェクトというものをやっています。栃木県はものづくり県ですので、特に製造業を中心として技術的にスキルの高い方の正社員をふやしていくというプロジェクトです。これに協力して一緒に進めている状況です。これは本年度か昨年度に始まったばかりですので、地域創生の一つの取り組みに協力しているところです。

次のページをご覧ください。「③安全・安心で働くことができる職場づくり」です。一般的に災害防止ということになります。もう少し広く安全・安心で働ける職場とまとめてみました。

そこで、一番左の列ですが、ハラスメントのない職場です。安心して働け

る職場ということで、従前からセクハラ、マタハラ、パワハラといういわゆるハラスメントを総合的に予防していくことを強調して、事業主の方に周知啓発しておりますが、これも引き続き行っているところです。

そこに幾つかのデータがあります。すみません、間違っているところが1点あります。青く抜いているところで昨年と今年の比較があります。その中でいわゆるマタハラの部分が42.6とありますが、これは「△」がつきまして42.6%減です。94件が54件になっていますので。これはちょっと減っていますが、セクハラとパワハラについては相談件数がふえてきているという状況でございます。この辺はまだ当然のことながら気を緩められません。特にパワハラにつきましてはかなり社会問題として大きくなっていますし、厚生労働省としてもパワハラ防止の法制化の動きが今始まりかけているところですので、この辺はしっかりと受けとめた上で今後に活かしてまいりたいと考えております。

真ん中の列の上が「(1)労働者が健康で安全に働くことができる職場づくり」の労働災害の状況です。労働災害の状況でいきますと、労働災害全体の死傷者数につきましては残念ながら減少とまではいっておりません。全産業ではちょっと増加になっております。建設業は大きく減少してきている反面で、小売業や社会福祉施設や飲食店などが大きくふえてきております。この辺が今第三次産業の中で特徴的になってきています。転倒災害などがこの辺ではよく問題になっております。

それから、そのうち死亡災害だけを取ってみると、ふえてはいないのが何とか幸いなところですが、ここでも建設業が減っているのは見ていただけだと思います。建設業というとやはり労働災害が典型的に想像できる業界ですが、ここは災害防止についてはまじめにやっていた方がいいのが出てきているのだと思います。

死亡災害の中で目立つのは一番下の交通死亡災害であります。ここにつきましては、前回、全体的に交通事故は減っているのに労働災害としてはこれがふえているのかというご質問がありました。これは私の説明の後でデータ等については詳細にご紹介をいたします。

いずれにしても、健康で安全な職場づくりとしては、労働災害を防ぐということは王道ですので、これは中心として引き続きやっております。

この列の一番下に「(2)治療と仕事の両立支援」があります。典型はがん

患者の方の治療と仕事の両立です。もちろん、そのほか疾病等を抱えていらっしゃる方の治療と仕事の両立であるわけですが、これをしっかりと進めて、働くことによってそういう疾病が重くなるようでは話にならないということが最初にあるわけです。疾病になることによって職場をやめなければいけないということもなくさなければなりません。そもそも病気になったら働けないのだ、働くためには病気を治さなければいけないのだという固定観念をそろそろ修正していこうというところから始まり、受け入れるには職場環境をどのようにして支援体制をつくるかということについて、そういうことをやっている病院や支援機関を含めてそういった部分の機運を醸成し、それを広めていこうという動きです。これを今進めているということを次のページにわたってご紹介いたしました。以上が安全で安心な職場づくりです。

「④多様な人材が活躍できる職場づくり」です。これはいろいろな切り口がございます。今、女性活躍推進法ということで301人以上の企業には行動計画をつくっていただき、目に見える形、目に見せる形で女性活躍を進めていただくことになっております。これを101人以上まで広げる方向で中央ではやっておりますが、いずれにしても企業の方には女性活躍は当然のことだと受けとめて進めていただく方向で進めております。

私ども栃木では301人以上の企業については100%行動計画を立てていただいておりますし、101人以上の企業についても努力義務ですが着々と行動計画を立ててオープンにさせていただくように進めております。

その行動計画を実施したときに、その状況によって「えるぼし」を取っていただけるということとして、今6社に取っていただいております。女性が男性に負けないぐらいしっかりと管理職にもなっておりますし、そういうふうな女性が活躍していることが数字でわかるようなはっきりとした認定を示しているのが「えるぼし」です。これが大分認知されてきておりまして、取りたいという企業も出ておりますので、そういった企業ニーズに添ってしっかりと支援をしているという状況です。

右の列です。生涯現役支援、高齢者の方に活躍していただく支援の窓口を、今は宇都宮と小山のハローワークにつくってやっております。窓口があるのはこの2署ですが、当然のことながら各署とも高齢者の方の就職促進については一様に頑張っております。

障害者については、6月1日の数字がまだ出ていないのですが、実は厚労

省の計算プログラムが壊れてしまって時間がかかっているようです。年度内には出てくるようですが、民間の障害者雇用は当然着々と進んでおります。

しかし問題は公的機関になってまいります。次のページをお開きいただきますと、公的部門の障害者雇用があります。いわゆる水増し問題がありまして、やっつけ刀で採用するというので、人事院の試験が終わったところで、また、労働局でも採用試験をやって、もうすぐ結果が出るという状況であります。まだまだ始まったばかりですので、我々としては、例えば栃木県内にある国の機関の出先、県の機関なら県教委さんになろうかと思いますが、また、市町で満たしているところを中心にしっかり支援をしてまいりたいと考えております。ことしにつきましてはここにございますようなセミナーを行い、例えば総務部門で障害者の方を雇用して活躍していただいている企業に、県内の公的機関の人事担当の方を連れていくバスツアーを行ったり、先日はどんな仕事をやるかという業務説明会を行ったりという支援を実際に行いました。これは来年度に向けてもこういう形の具体的な支援を進めていくということで考えているところです。

以上、ざっと申し上げましたが、説明してまいりますと最後のところに行き着くのかなと思っております。誰もが活躍できる栃木をつくっていくためには、きちんとした労働時間があるし安全な職場が必要になってまいります。そういったことに向けてやっていくということで、先ほど申し上げましたような柱を立てていますので、来年度はどうするという事についてこれからまたご説明いたします。

その前に、交通事故のデータについて担当課長からご紹介をいたします。

小野寺健康安全課長 健康安全課の小野寺でございます。前回の審議会で、坂本先生から栃木県内の交通死亡事故について、県警の発表は最近非常に減っているのに、交通労働災害の死亡は、前回お示しした 30 年 9 月末で対前年比で 0 から 7 人に増加しているのはなぜかというご質問をいただきました。塚本会長からは少し長期的に見た分析結果を報告するようにとのご指示をいただいております。

対象期間としては平成 21 年から平成 30 年までの 10 年間で、机の上に配付しております交通事故、交通労働災害の発生状況です。

表 1 は栃木県警が発表している交通事故の発生状況です。死者・負傷者と

も、この10年間、21年と30年をご覧いただきますと大きく減少していることがわかります。

表2は栃木労働局管内の交通労働災害を含む労働災害の発生状況です。平成30年は本年3月末をもって確定としておりますので、1月末現在の暫定値です。

表3はそのうち交通労働災害だけを抜き出したものです。死亡を含む死傷ということで、表3の下の行をご覧いただきますと、この10年間で合計50人が亡くなっています。また、毎年交通死亡災害が発生しております。昨年8人という数値ですが、これは暫定値ですが近年ですと平成26年が8人で10年間では過去最高に並んでおります。

表4は交通労働災害の経年の業種別の表です。死傷災害で一番多いのが新聞販売業ですが、死傷災害の多い業種として、死亡について抜き出しております。新聞販売業、一般貨物自動車運送業が死傷、死亡とも上位3位に入っております。

表5は年齢別の発生状況で、死傷災害は、交通事故では50歳代が一番多くなっております。また、死亡は50歳、続いて60歳代となっております。昨年についてご覧いただきますと、昨年交通死亡者が合計8人ですが、うち半分の4人が50歳代、50歳代から70歳代を合計しますと8人のうち6人で、昨年については75%が50歳代以上となりました。

次に表6は有効求人倍率の部分です。栃木県内は平成27年以降の倍率が1を超えておりますので、人手不足の状況が高まっていることがうかがえます。

また、表7は求人と求職のバランスシートの推移です。労働災害は全業種で発生しうる災害ですが、便宜上、各年の1月時点における職業別合計と自動車の運転業務に係る運輸、機械運転職を掲載いたしました。平成28年1月以降の倍率は1を超えております。

それから、表8は60歳以上の常用労働者数の推移です。31人以上の規模の事業場の集計ですが、平成21年以降60歳以上の常用労働者数が着実に増加しております。また、全体に占める割合も増加しております。平成30年の数値が常用労働者の8人に1人が60歳以上ということになりました。

結論といたしまして、労働の現場における背景といたしまして、平成28年以降は人手不足の状況が続いております。また、個人差はあるものの、年齢

を重ねると言いましょうか、加齢による身体機能の全般的低下が見られる 60 歳以上の労働者が増加し、潜在的に労働災害、交通事故の発生リスクが増加していることが考えられます。労働災害として、このような要因が交通死亡事故が昨年増加した要因かと推測されます。以上です。

白兼栃木労働局長 昨年は大きくふえたことがかなり特徴的なので、そこの印象がかなり強いのですが、中身を見ると今課長が申し上げたとおりで、高齢者の活躍の部分もあるでしょうし、物を運ぶという仕事はかなりふえてきている部分があるかと思えます。通販がこれだけ普及すればそれだけ車を運転することがふえるということでもあって、そういうところが相乗効果になって、これから先交通事故というのは留意しなければいけないだろうと思っております。今、こういう形でご指摘いただいて分析したことでなおさらそれがわかりましたので、そういう部分もしっかりと受けとめつつ、今まで以上にやっていきたいと考えております。雑駁ですが説明は以上です。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。まず、交通事故災害に関しては、坂本委員、よろしいですか。

坂本委員 はい。

塚本会長 やはりこれは 10 年ぐらいデータを出してと無理を言ったような感じもしますが、やってよかったような気はしますね。いろいろなことがわかってきたと思います。

白兼栃木労働局長 はい。

塚本会長 今ご説明がありましたように、1 つは人手不足とか、高齢者が活躍することはいいことだけれども、一方で労働災害のリスクが高まっているというのは、一つのこれからの行政の視点になるかなという気がします。

ちょっと細かい質問で恐縮ですが、平成 30 年の死亡事故がふえているというのがポイントなのだろうけれども、一般貨物自動車運送業が 2 で新聞販

売業が1なので、残りは5ですよね。これはどういう事例ですか。表3と表4を見比べるとそれ以外の部分も結構あるようですね。

小野寺健康安全課長 失礼いたしました。経年的に多い業種で拾ってしまいました。昨年について申し上げれば、製造業が2名、道路旅客が1名です。失礼しました、交通事故ですね。

塚本会長 細かい質問なのでこれでよろしいかとは思いますが、出発点が、8人にふえているというところが問題だったという観点から言うと、まだちょっと説明としては弱いのかなという印象を持ったというだけなのです。よろしいですか。すぐ出ますか。

小野寺健康安全課長 すみません。警備業が1名、道路旅客運送が1名、商業が1名です。

塚本会長 わかりました。多分、一般貨物自動車運送業以外でも運送関係の仕事はあるということですね。

白兼栃木労働局長 はい。数字は実際では余りないかもしれませんが、実際に訪問してみていると気をつけていると言っているのは社会福祉施設です。結構在宅支援に行ったりすることがありますから、その辺は非常に気をつけているという話を聞きますので、そういった面も交通事故が起きる可能性があると思います。

塚本会長 広い意味で運送関係、輸送関係がふえている中で交通災害がふえているという、先ほどのご指摘と同じことかと思えます。どうもありがとうございました。

それで、これで今年度に関する事業の報告については終わろうと思います。この後、31年度の計画についてご説明いただくわけですが、その前に、今までのご説明について何かご質問等がありましたらよろしくお願いたします。

今の説明は着実に実施してきましたというまとめでよろしいかと思えます。最後に局長さんがまとめられたように、栃木県の雇用の促進、経済の活性化に向けて労働環境をよくするということだと思えます。

私から細かい質問で申しわけないのですが、④の一番左のところで「える

ぼし」認定企業6社とありますが、これは累計で6社でしょうか、それとも新年度の追加が6社なのでしょうか。というのは、偶然ですが、この3月に卒業するうちの学生が女性の雇用問題を卒論のテーマにして、「えるぼし」を一生懸命調べたようなのですが、他県の例を見ると何となく栃木県は少ないという印象を持ちました。根本的な問題はその辺の他県と比べて栃木県はどうなっているのかということを含めて、ここの数字についてご説明いただければと思います。

木本雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の木本でございます。「えるぼし」につきましては6社というのは累計です。この2年間で4社増えたのですが、北関東の中でも若干少なめ、全国的に見てもかなり少なめということが言えるかと思えます。

「えるぼし」は幾つかの基準がありまして、採用数や管理職などいろいろな基準がある中での認定ということになります。しかし、やはりそもそも働いている方が少ないという実情があります。それにプラスアルファで管理職が全国的に見ても少ないといった状況がありますので、まだまだこれからといったところです。

塚本会長 どこかかなり先進的な県があったような気がします。

木本雇用環境・均等室長 数で言えば東京がやはり断トツではあります。

塚本会長 うちの学生が調べたところで言うと、300人以上だったか、大きな企業の中での比率のようなものも統計として取っているようで、多分こういう生の会社の数字というよりは、全体に占める比率をどうしていくのかというのも一つの視点としては重要かなと思います。栃木県の状況が大変なら大変なりにどうするかということはありませんけれども、私の印象だと、学生の取り方のデータが間違っているかもしれませんがとても高い比率の県もあったような気がしています。その辺は、次に報告をしてくださいという意味ではありませんが、全体の中で少し分析をされるとよろしいのかなという気がいたします。

木本雇用環境・均等室長 ありがとうございます。検討いたしたいと思います。

杉田委員 今まさにお話があったところで、行動計画の策定届出率 100%ということで、この数字は非常にいいことだと思います。ですが、計画をつくって届出をしたからいいというわけではない。計画の内容ももちろんですし、届出をされて、それがどのように実行されたかというところも非常に重要になってきます。それがもちろん数字にも反映されていないといけないというところがあると思いますので、100%なのはいいけれども、届出率が 100%なのを生かして、今後もうちょっと具体的に、栃木の企業がより女性にとって働きやすい場であって、結果的に管理職の数や女性の働く人数がふえるような形につなげていくためにどういうことをやっていけたらいいかというあたりのお考えをお聞かせいただければと思います。よろしく願いいたします。

木本雇用環境・均等室長 実効性を高めるという意味合いかと思いますが、女性活躍推進法に基づきまして報告聴取というのをやってございます。162 社すべて回れているわけではありませんが、お伺いいたしまして、まず実行計画をつくるに当たってどういう分析をされているのかというところから始めます。その分析によってこの計画が有効なものかどうかというところの助言をしつつ、できれば「えるぼし」を取っていただくよう助言をしています。

今のところは 301 人以上になっておりますが、101 人までバーを落とすことが改正案の内容としてありますので、そういったところも含めて裾野を広げていくよう引き続き進めてまいります。

塚本会長 よろしいですか。

杉田委員 はい。

白兼栃木労働局長 「えるぼし」は、例えば 4 つ柱があるうちの 3 つ以上を実現しなければいけないなどの条件があって、取るのがかなり厳しい。でも、1 つは達成できているということもあったりします。また、働き方改革を推進していくということで行くならば、「えるぼし」までは行っていないけれども、行動計画をつくって今はそのうちのこの部分は実現しています、ここを実現しつつ

ありますというところをオープンにすることは、働き方改革という意味では意味があるかなと思っています。栃木県にはその辺に注目していただいて、男女生き生き企業の認定や表彰をやっていただいています。

これを言うと余り栃木県はいい気持ちにはならないでしょうが、今のところ女性の活躍で一番上のランクにあるのは「えるぼし」です。ですから、県あるいは宇都宮市でやっていらっしゃるのは言ってみれば一点豪華のようなもので、その取り組みにどう光を当てようかというところもあるので、そういったことも合わせながら働き方改革の推進をやっていきたいと考えております。そこで、公労使労働宣言実現会議の中でもそういう方法と一緒に全体として盛り上げていきたいと思いますというので、今後も続けてやっていこうと考えているところです。

塚本会長 ありがとうございます。ほかに何か委員からご質問等はございますか。よろしいですか。

では、最後に私から1つ。「④多様な人材が活躍できる職場づくり」で、タイトルでは「女性、若者、高年齢者、障害者等の活躍推進」ということですが、本年度は若者は重点ではなかったのでしょうか。書いてはあるのですが、先ほどの説明から少し抜けていたのはどういう事情なのでしょうか。

白兼栃木労働局長 相対的な問題かなというところで落としたのですが、今の雇用情勢を見ていくと、と若者をとかく採用し育成しということについては事業主もしっかり理解していただいています。また、教育機関にもご本人たちにも理解していただいていますので、そういった面では、例えば女性や高年齢者、障害者の活躍推進に比べると、こういう言い方をすると悪いですがちょっと楽なのかなというのがあるので相対的に色をつけませんでした。

塚本会長 要するにほかに重点化したということですね。

白兼栃木労働局長 そうです。

塚本会長 キャリア教育で末廣さん、何かありますか。

末廣委員　私もそちら側にいたのも長いので、若者は優先順位から言うと低かったのですが、ここ 20 年ぐらいは若者が一丁目一番地に出てきて、今働き方改革で、もっと大きな視野の中で、働き方全体を見る中で若い子も組み込んでいくような、そんな段階になっているかと思います。キャリア教育も、どうやって自分の生涯を職業設計していくか、生き方をどうしていくかという話ですから、組み込まれている中の一つのパーツのような印象を持っておりますが、いかがでしょうか。

塚本会長　ありがとうございます。まさに僕が大学教員になったころはキャリア教育などという言葉はなく、宇大にキャリア教育を導入すると 10 年ちょっと前に理事が考えたときに、どういうわけか担ぎ出されて調べてこいと言われて、初めてそこで勉強したぐらいのタイムスケジュールです。多分、今末廣先生がおっしゃったように少しこなれてきたのかなとは思いますが。キャリア教育も課題はまだまだありますが。一方で女性、高齢者、障害者というのは今の時代の大きなテーマではあるというのが事実でしょう。若者も忘れないでいただきたいと思います。よろしくお願いします。

白兼栃木労働局長　もちろんです、はい。

塚本会長　それでは「(2) 栃木労働局行政運営方針 (案)」について説明をお願いします。

高村総務部長　総務部長の高村と申します。私から来年度の行政運営方針 (案) の内容について、重点的に取り組む事項を中心にご説明いたします。座って失礼いたします。

お手元の A 3 の資料の表紙に書かれている 4 つの項目が最重点施策として取り組むとしているものです。これは先ほど局長からもご説明がありましたが、昨年公布されました働き方改革関連法が本年 4 月より順次施行されることを踏まえ、こうした 4 項目について最重点として取り組んでいくことにしております。

それでは、行政運営方針 (案) の 4 項目について、書かれている順にご紹介してまいります。先ほど、局長からは左側をご説明しましたが、右側が 2019

年度の行政運営方針(案)の重点的などところを取り出して記載しております。

「①新しい労働時間法制の的確な施行」の1ページ目のピンクで塗ってあるところの左側の列をご覧ください。「(1)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等」については先ほど局長からお話がありましたが、働き方改革関連法の施行ということで、労働時間法制については2020年の4月からの施行となっております。

「ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援等」の3点目にありますように、今年度に引き続きまして栃木働き方改革推進支援センターにおきまして、こうした中小企業、小規模事業者への支援を行っていくことにしております。合わせて、来年度から働き方改革に取り組む中小企業等への人材確保を支援する助成金などが新たに創設されます。こうした助成金などの支援策を幅広く周知することとしております。

続きまして、「イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について」のところですが、先ほど局長から今年度の取組の中でもご紹介いたしましたが、栃木県においては、この労働施策総合推進法に基づく協議会につきましては、とちぎ公労使協働宣言実現会議をそうした協議会として位置づけて取り組んでいるところです。これについては引き続きこの実現会議を通じまして中小企業、小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、機運の醸成を図るとともに支援を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、「(2)長時間労働の是正」をご覧ください。1つ目といたしまして、本年4月から施行となります罰則付きの時間外労働の上限規制について。これは大企業に限定しております。それと年次有給休暇の時期指定義務、これは事業場の規模を問わず施行となります。本年4月から施行となりますこれらの改正法令の適正な履行確保に向けまして、事業主等に対して法制度の周知を図ることを考えております。また、この罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等につきましては、トラック運送事業に係る取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン、建設業につきましては建設工事における適正な工期設定等のためのガイドラインなどを周知することにより、これらの業種の長時間労働の是正に向けた環境整備を推進していくこととしております。

次に、「イ 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止対策の徹底」につきましては、長時間労働を是正し過重労働による健康障害を防止す

るため、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底していくこととしております。

また、時間外労働協定が適正に締結されるよう、その締結当事者、これは使用者、労働組合等の当事者でございますけれども、これに係る要件も含め労働基準法令の周知を徹底するとともに、限度時間を超える延長時間を定めているような不適正な時間外労働協定が届け出された場合には、必要な指導を窓口においてしていくこととしております。

その他、こうした長時間労働のおそれや過重労働による健康障害のおそれがあるような事業場につきましては、今年度と同様の監督指導等の取組みを行っていくことにしております。

1枚めくっていただきまして「(3)働き方・休み方の見直しに向けた取組」です。「ア 企業経営陣への働きかけ」のところがございます。働き方・休み方の見直しに向けた取組みにつきましては、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要ということで、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施いたしまして、各企業における働き方改革を推進するとともに、働きかけを行った企業の取組などについて局ホームページに掲載し、広く情報発信をしていくことを考えております。

「イ 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し」です。勤務間インターバル制度の導入促進や短納期発注の抑制・納期の適正化等が盛り込まれております改正労働時間等設定改善指針について、雇用環境均等室と労働基準部とで連携して周知・徹底を図っていくこととしております。

「②雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」は、働き方改革のもう一つの柱である同一労働同一賃金に向けた取り組みとなります。

左側の列をご覧ください。「ア 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事業主に対する支援」は、改正パートタイム有期雇用労働法の円滑な施行に向けての取組でございます。働き方改革関連法の成立を受けまして、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消し、同一労働同一賃金の実現を図るため 2020 年 4 月に改正法が施行になるわけですが、その円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて周知徹底をしていくことを考えております。具体的には緑の附属資料をご覧ください。

さい。こちらの2番目のところにつけておりますリーフレットを用いまして、周知・啓発を進めていくことを考えております。

また、企業において早期に具体的な取組みに着手していただくための取組手順書や、業種ごとの同一労働同一賃金導入マニュアルを周知するとともに、栃木働き方改革推進支援センターにおいて、事業主に対する相談支援を引き続き行っていくことを予定しております。今申し上げた取組手順書は緑の表紙の資料のNo.3に付けております。

続きまして「(2) 人材確保対策、地域雇用対策の推進」の「イ 地域雇用対策の推進」です。栃木県が産業政策と一体となって地域の自主的な雇用創造プロジェクトを行うということで、労働局においては当該プロジェクトに取り組む栃木県が設置する協議会に参画し、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力等の支援を行うこととしております。また、栃木県が平成31年度から新たに実施するとしているとちぎワクワク就職促進プロジェクトを活用いたしましたUIJターンによる企業、就業者の創出についてハローワークでの求人事業を通じて連携・支援を行ってまいります。

続きまして「③安全・安心で健康に働くことができる職場づくり」です。運営方針の順番ということで、真ん中の列の「(1) 労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備」をご覧ください。来年度は第13次労働災害防止計画の2年目となり、その目標達成といたしましては2022年までに死亡災害15%以上減少、休業4日以上死傷災害を5%以上減少といった5年計画の達成に向け、災害が増加傾向となっている業種である第三次産業や製造業、建設業、陸上貨物運送事業及び林業につきまして重点業種とした取り組みを推進するとともに、死亡災害の撲滅として墜落・転落災害、交通労働災害の防止等、治療と仕事の両立支援対策などについて重点的に取り組むこととしております。

「ア 災害の増加傾向にある又は減少が見られない業種等への対応」として、具体的には重点業種に係る取り組みにつきましては、そちらに書かれていますように労働災害発生件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食業の転倒等の労働災害防止対策に重点的に取り組んでまいります。

また、製造業対策といたしまして、製造業においては機械に起因するはさまれ・巻き込まれ災害が多発していることから、機械を使用する事業者に対して、機械メーカーからの残存リスクに係る情報の収集、危険性または有害

性等の調査（リスクアセスメント）の実施、定着を図る取り組みを行ってまいります。

また、陸上貨物運送事業につきましては、荷役作業時の墜落・転落災害が多発しておりますので、保護帽の着用や荷役作業における安全対策ガイドラインの中の重点事項の周知・指導を行っていくことを考えております。

また、林業につきましては、平成31年8月より施行される規則について、円滑な施行を目指し周知を図っていくことを考えております。

また、その下の「イ 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進」といたしまして、建設業による墜落・転落災害の防止ということで、引き続き足場からの墜落・転落防止総合対策要項等の関係ガイドラインの周知を図るとともに、平成31年2月から施行された高所作業時における安全帯をハーネス型の墜落制止用器具の使用を原則化する内容の規則改正を行っておりますが、こちらの周知を徹底してまいります。

また、先ほどの説明の中でもございましたけれども、栃木県内の昨年の死亡労働災害は交通事故が多く占めております。交通事故による死亡災害を撲滅するため、交通労働災害防止のためのガイドラインに基づく指導を行うとともに、多い業種等に対しては関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、業界全体での取り組みを促進してまいりたいと考えております。

さらに1枚めくっていただきまして、「(2) 治療と仕事の両立支援」のところでは、先ほど局長からもご説明しましたように、治療と仕事の両立支援につきましては、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、そうしたものを社会的にサポートするような仕組みの整備に着実に取り組むということ、機運の醸成がさらに重要ということで、「イ 栃木県地域両立支援推進チームの運営」とありますが、この運営を引き続き行い、こうしたチームの活動を通じて県内の関係者が連携し両立支援に係る取り組みの促進を図ってまいりたいと考えております。

また、こうした連携を通じて、労働局、労働基準監督署の幹部が経営トップと接触する機会においては、このガイドラインに基づく両立支援の取り組み等について啓発・指導を行っていきたいと考えております。

また、「エ 栃木産業保健総合支援センターの活用」のところですが、栃木産業保健総合支援センターにおいて治療と仕事の両立支援の取り組みに対する各種支援サービスの提供、具体的には労働者、企業、企業負担からの

相談対応や両立支援ガイドライン、企業・医療機関連携マニュアルについての研修、コーディネーターの養成研修等各種サービスの提供を行っておりますので、その周知・利用勧奨を行っていくことを考えております。

続いて、1枚戻っていただきます。前後して申しわけありません。左側の列の「(3) 総合的なハラスメント対策の推進」です。職場におけるセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げ大きな障害となるものでございますので、非常に社会的関心も高く、労働者からも多数の相談が寄せられている状況です。これらの職場におけるハラスメントにつきましては複合的に生じることも多く、事業主は総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要があります。そこで、来年度につきましてはハラスメント撲滅月間（仮称）を設けて説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令の周知・徹底を図ってまいりたいと考えております。

なお、この職場におけるハラスメントにつきましては、先月、厚生労働省の労働政策審議会において、パワーハラスメント防止対策の法制化、セクシャルハラスメント等の防止対策の強化等を内容とする法律案要綱の諮問・答申が行われ、平成 31 年度通常国会への法案提出の準備が進められているところです。

続きまして、「④多様な人材が活躍できる職場づくり～女性、若者、高年齢者、障害者等の活躍促進～」のところでは、左側の「(1) 女性の活躍推進等」のところをご覧ください。委員からもご質問がございましたけれども、先ほどの今年度の取り組み状況を踏まえて、301 人以上の企業の一般事業主行動計画につきましては、その取り組みの実効性を確保するため、報告、聴取、助言等によってそうした確保をしてまいりたいと考えております。

また、女性の活躍情報の見える化を推進するということで、女性の活躍推進企業データベースでの情報公表を促してまいりたいと考えております。

また、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）などを活用いたしまして、現在法定努力義務とされております 300 人以下の中小企業におきましても取り組みの加速化を図ってまいりたいと考えております。緑の表紙の資料の No. 6 に関連するリーフレットをつけております。こうしたものを使って取り組みの加速化を促してまいりたいと考えております。

A 3 資料に戻っていただいて、右側の列をご覧ください。一番下の「(3)

高齢者の活躍推進」の「イ 高年齢者に対する再就職支援の強化」のところ
です。こちらにつきましては、生涯現役支援窓口を現在ハローワーク宇都宮
とハローワーク小山に設けておりますが、それらに加えて、平成31年度
からはハローワーク栃木、ハローワーク大田原に窓口を設置いたしまして65
歳以上の高年齢求職者への再就職支援の充実・強化を行うことを予定して
おります。

1枚めくっていただきまして、「(4) 障害者の活躍促進」です。「ア 障害
者雇用義務履行に向けた的確な対応」のところ。民間企業に対しての指
導・支援ということで、法定雇用率が2021年4月までに現行の2.2%から
2.3%に引き上げられることになっております。この引き上げに伴いまして、
新たに雇用義務対象に加わる企業に対し、あらゆる機会を活用し、障害者雇
用義務についての周知啓発を図ってまいりたいと考えております。また、法
定雇用率未達成企業のうち、1人不足していらっしゃる企業や雇用している
障害者が0人である企業などを解消するための取り組みを行ってまいりたい
と考えております。具体的な取り組みにつきましては緑の資料のNo.8をごら
んください。具体的な取り組み内容についてまとめたポンチ絵をつけており
ますので、ご確認いただければと思います。

また、先ほど局長からもお話がございましたけれども、公的機関に対する
雇用率達成指導・支援の取り組みにつきましては、早期に未達成を解消する
ための取組・支援を実施いたしまして、さらに達成している機関に対しても
障害者雇用を推進するよう継続的に理解を求めていくことを労働局として行
ってまいりたいと考えております。

最後に、「(5) 外国人材受入れの環境整備等」です。平成31年4月(本年
4月)より出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法
律が施行され、新たな在留資格である特定技能が創設されることを踏まえ
まして、そうした在留資格で働かれる方の公正な処遇の確保と、多様な人材が
安心して有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を雇用
する事業主に対する指導、相談支援をさらに推進するなど、適正な雇用管理
の確保に努めていく必要があります。具体的には、新設された在留資格によ
る特定技能外国人の地域における安定的な就労を促進するため、事業主に対
するセミナーを開催するなど事業主による雇用管理の改善に向けた取り組み
を行うこととしております。

また、技能実習生も含め在留資格の範囲内で我が国において就労する外国人につきましては、労働関係法令の違反や人権侵害が生じることのないよう、関係機関との連携のもと、特にハローワークにおいては外国人雇用状況届出制度の適正な運用の徹底を図っていくとともに、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針に基づきまして、事業主に対する雇用管理の改善、再就職援助のための指導等を計画的かつ機動的に行ってまいりたいと考えております。

以上、大変駆け足でしたが、ご説明いたしました内容を重点施策といたしまして労働局全体で各担当部署が密に連携し、31年度の栃木労働局における行政運営を行ってまいりたいと考えております。以上です。

塚本会長 ありがとうございます。今のご説明に関してご質問、ご意見等はございますか。坂本委員。

坂本委員 ご説明ありがとうございました。去年のこれと今回のこれを比べると、一番新しいのが、一番端のテーマからで申しわけないのですが最後に出てきた外国人の話ですね。これは先ほどおっしゃったような法の成立がああいう形であったということがありまして、簡単に言うと、この話は入りが法務省で、労働局が運用という形になっています。いろいろあると思いますけれども、総じて言うと、今総務部長がおっしゃった4月から始まるという割には、全体の理解というか周知が全然進んでいないのではないかと思います。大丈夫なのかというのが正直あります。

新しい在留資格の特定技能でしたか、これについての周知・理解や新しくできるはずの登録支援機関はどこのやるのかという話など、あと1カ月ちょっとでスタートするわけですが、余りにも詰まり過ぎているのではないかと思いますのでちょっとお聞きしたいと思います。

最後には1点目で事業主対象のセミナーを開催するとありますが、これは本来ならもっと早くにやっておくべきで、それでスタートするのではないかと思います。逆に言うと、セミナーを開くだけの材料がどれだけできているのだろうかというのがありまして、法務省、厚労省もいろいろあると思いますが、改めて見解と、これからどうなさろうとしているのかお聞かせください。

佐野職業安定部長 ありがとうございます。まず役割分担で言うと、今回の入管法改正については法務省のほうで全般的な周知を行うことになっています。おっしゃるとおり、我々のところにもなかなか具体的な指示がおりてこなかったり、周知がおくれている面は正直ありまして、ご迷惑をおかけして大変申しわけありません。

おくれればせながら、3月5日、今週の火曜日に、法務省主催の制度説明会が福祉プラザでございまして、そこに会場いっぱいになるぐらいですから200人ぐらいだと思いますが事業主の方が集まって、霞ヶ関の法務省の方が建設分野は国土交通省の方、農業分野は農林水産省の方、介護分野は厚生労働省の厚生部局の方等から説明しております。

まず、全体のフレームがよくわからないというところが、我々から見てもやりづらいなと思いましたので、私等から本省等に聞いたり説明会に参加したりして情報収集したところ、どんな話になっているかというところを今から少しお時間をいただいでご説明いたします。

まず、流れについては、緑の資料のNo.9をご覧ください。こちらはタイトルの「新たな外国人材受入れ制度（外国人用）」ということで、実際に外国人の方が見た場合のフローチャートになっております。その裏面に「受入れ機関用」と書いてありますが、要は就労先から見た場合の流れです。

新しくできる制度については、外国人材用の資料でご説明しますと、例えば右端の上を書いてあるのが、日本国内にいる外国人の方が今回の制度を使おうとするとどうなるかという流れです。技能実習2号を良好に修了した外国人と難しく書いてありますが、技能実習を3年やり無事修了した方という意味でお読みください。その方については日本語の試験や技能水準について定める試験が免除されます。逆に技能実習を受けていなかった方については、技能に関する試験や日本語に関する試験に合格しなければいけないという一定のハードルがつきます。4月1日から法制度が施行されますが、まだ技能試験、日本語試験ともに行われていません。4月1日以降に実施することになりますので、4月1日から新しい在留資格に移行する方は、基本的には技能実習の修了者の方が入ってくることになります。

そのため、この下のフローチャートの求人募集に申し込むという形で書いてありますが、実際に今技能実習で働いている先がありますので、そこでそ

のまま新在留資格に移る場合であれば、特に求人を出す必要はなく、その手続について地方出入国在留管理局、今だと宇都宮に事務所がございましてそこに出す形になるかと思っていたのですが、3月5日の法務省の説明では宇都宮の在留事務所ではなくて東京の事務所で当面は手続をしてもらうという説明がありました。その上で、受け入れ機関と雇用契約の締結、要は就業先と外国人が雇用契約を結ぶ。技能実習を受けている方については、もともと雇用契約があるのですが、新制度で見直さなければいけないような内容もありますので、それは入管当局に提出しなければいけないということです。

技能実習と違う受け入れ機関の義務については、一番下の部分で、就労開始前にすることという欄の真ん中下段です。給与口座の開設、住宅の確保を就業先はしなければいけないというのがあります。この部分、職業生活上、日常生活上、社会生活上の支援を義務づけられます。そういうことをしっかりしなければいけないというのがあり、その部分は就業先が基本的にしなければいけません、全てそういうことを外部委託できる制度設計になっております。

裏面の受け入れ機関用のフローチャートをごらんください。わかりにくいのですが、受け入れ機関とは就労先のことです。就労先の上から2番目の四角の右端の部分で、登録支援機関との委託契約締結というのがあります。登録支援機関というのが外国人の方を生活面・就業面でサポートする、日本語の勉強を教えとか銀行口座の手続の手伝いをするなど就業先の義務をかわってやってくれる団体です。技能実習の場合は、技能実習全体を総括している監理団体という団体があります。農業なら農業、その他製造であれば製造などに監理団体があり、そういった団体が移行してくることを想定しています。そこは先ほどご質問があったところで、まずは監理団体が登録支援機関に移行することを考えています。登録先は出入国在留管理局になるということです。

次は役割分担の話です。法務省が全体の周知、出入国管理局で外国人の方の在留資格の登録変更や雇用契約の変更があった場合の登録、日常生活等でフォローしなければいけないという話をいたしました。支援計画というものを作らなくてはいけなくて、それ自体の登録、変更があった場合の届出を受け付けることも業務になります。

一方で労働局が何をするのか。ハローワークでは主に2点取り組むことに

なります。「1. 適正な労働条件の確保と雇用管理の改善に関する措置」はセミナーでの制度周知もそうですし、外国人雇用事業所について制度が新しくなりますので新在留資格の方もそうですし、それ以外の方についてもしっかりと雇用管理をしてもらわなければいけません。その部分を指導する業務です。

その点につきましては、同じく資料のNo.10の「外国人雇用管理指針の主な見直し事項(案)」をご覧ください。雇用管理指針という内容に基づいて、外国人を雇う事業所を指導することになります。

内容としては、4月1日に施行される制度の改変を全て網羅していくものになります。法制度の改正という意味では2番目の働き方改革関連法制の改正の部分、時間外労働の上限規制の遵守、年次有給休暇の確実な取得、これは外国人の方も当然守ってもらわなければなりませんので、その周知をしっかりとしていきます。

あとは「4. 近年の在留資格(入管法に基づく特定技能等)における要件を踏まえた措置」が新在留資格に係るところですが、違約金、保証金の徴収されていないか、ブローカーを使って入っていないかというところについて、確実に確認することと、外国人労働者が一時帰国する場合には休暇取得を配慮しなければいけないということが義務づけられているので、そういうところがしっかりできているかを確認いたします。それ以外に関係法令を遵守しているとか、1の3つ目になりますが、その方の母国語、わかる言葉で説明しなければいけないことが義務づけられているのでそういった部分をチェックしたり、あるいは社会保険に入らないとだめなので、そういったところもしっかり入っていますかという確認をします。

あとは「5. 地域社会における生活支援に関する措置」では、結局暮らすことになるので行政サービスがきちんと受けられるようにしなければなりませんので、そういった部分での支援をしっかりとできているかを確認することになります。

2つ目が大きく変更されるところで、外国人の離職者の再就職支援をハローワークが取り組むことになります。従前の技能実習制度の場合は、その受け入れ先企業をお辞めになる、もしくは企業の都合で解雇した場合は即帰国でしたが、今回は転職が認められています。転職する場合には、ただし制約があります。今回、受け入れる在留資格は14分野、介護や建設などといった分野ごとに受け入れているので、それが在留カードに書いてあるので、転職

支援するときにはそれを見せてもらって、介護分野なら介護分野を確認した上で介護分野の事業所を紹介することになります。ただ、その事業所自体も新在留資格で生活面、就業面での支援を義務づけられていますので、まずはその部分の届出を法務省の在留局に出さなければいけないということをハローワークでご説明して、まずその手続をしてもらってから求人を出してもらい、そことマッチングするような流れになります。

最低賃金等も守らせる必要が出てきますのでそういった部分は監督署が指導することになりますし、生活環境整備については県のほうでワンストップ相談の窓口を設けたり、我々も交えて協議会を設置して意見交換をして、しっかり受け入れられる体制をつくっていく取り組みが必要になります。

ただ、やはり4月1日施行で考えると全ての取り組みが遅いとは私も思います。遅い中で的確な情報をとらえ、早目早目で動いていきたいと思います。

なお、県の協議会を5月に開催するという事なので、我々も参画させていただきたいと考えています。雑駁な説明になりますが以上です。

塚本会長 よろしいですか。

坂本委員 はい。ご説明ありがとうございます。労働局の取り組みはよくわかったのですが、かえって、その前の出来が今のところ余りになくて、その先だけ考えているような印象をすごく受けています。こればかりやっていると終わらせませんが、例えば、4月は今までの技能実習が大体移ってくるからわかりましたが、その先、では技能や日本語といった試験は一体誰がどういうふうにするのかかわからないし、登録機関も誰がどういうふうにするのか全く見えない感じがしています。労働局としての取り組みはよく理解できました。おっしゃるとおり残された時間は少ないので、迅速的確にやっていただけるよう努力していただければと思います。

佐野職業安定部長 ありがとうございます。ちなみに、日本語の試験については国際交流基金という団体がするようになっています。その団体が、国内でももちろんやりますが、海外十数か国で4月と10月に実施する予定です。

各業種ごとの技術試験については、先ほど少し触れましたが各省庁ごとに協議会をつくって決めていく形になりますが、早いところで4月に実施する

予定の分野があります。遅くなっている部分もありますが、徐々にそういった情報が出てくると思います。私も説明会に行って初めて聞いた話ばかりだったのですが、ちょうど話が出てきたので、ぜひ新聞媒体を使って広く周知していただけると皆さん助かるのかなと思います。質問がたくさん出ていましたので。

坂本委員 宇都宮の入管だと思っていたら東京だという時点で、これは大丈夫なのかなと個人的に思います。

佐野職業安定部長 私も初耳でした。最終的には宇都宮でやることになると思いますが、現場においてきていないのですね、法務省から入管局のほうに。

塚本会長 大丈夫ですかという質問ですね。

佐野職業安定部長 労働局としては大丈夫です。

杉田委員 今回の新たな資格に関しては、日本語の試験もあるし、それを免除される人も、基本的には日本語がある程度できるという前提なのかもしれませんが、きちんと日本語を理解しているかというところについては、現実問題としてはなかなか難しいと思います。そういう意味で、労働条件について相談をしたいとなったときの窓口として当然ここがあると思いますが、外国語での相談の受け入れ体制についてどんなことを考えているのか。特に今回対象となる国の方の言語、中国語やベトナム語、インドネシア語、モンゴル、フィリピン、ミャンマー、タイなど正確なところは私も理解していませんが、そのあたりの相談全てというのは無理だというのはわかるにしても、やはり転職も可ということになると労働紛争がふえることは目に見えていますので、そのあたりについてお伺いできればと思います。よろしくお願いします。

高橋監督課長 現状は、手前どもの局のほうにスペイン語、ポルトガル語、英語ができる方が週に2日ですがいらっしやっています。それから、栃木の監督署に中国語ができる方を1人配置しております。来年度から栃木の局でも充実させる予定です。加えて、来年度から相談ダイヤルというのが全国的に組織されて

いまして、そこで8カ国語に対応するように今準備をしていると聞いております。

栃木県はそんなに外国人の方は今は多くなくて、労働条件では年間300件弱の相談件数です。労働者としての災害については去年1,800件の労働災害がありました。そのうち50件内外でここ数年ぐらいは推移している状況です。

新たな在留資格でどれだけ増えるかというのは、ちょっと読めないところがあります。国全体として30万人ぐらいを何年間かで受け入れるということですので、どれだけ増えるか、あるいは栃木でどれだけ増えるかというのはちょっと読めないところがあります。状況としては以上です。

佐野職業安定部長 ハローワークのほうでも、職業相談用のコールセンターがもともとあります。これは現場に外国人の方がいらっしゃって、職員が聞いてこの方がこんなことを言っているんですがと対応するものだったのですが、求職者の方が直接話せるように改善するということです。あとは通訳を設置している分はほぼ監督署と同様です。

塚本会長 ほかのことでご質問等がございましたら。鈴木委員、よろしく申し上げます。

鈴木委員 労働委員の鈴木です。最初のページの①で長時間労働に関するところです。今回の労働法制の改定において、(2)のアにも書いてあるとおり、自動車運転業務や建設業にしましては上限規制が若干遅く施行されることが既に決まっています。特に今日説明があった交通災害のところで、表4に、死亡事故なりけがが圧倒的に新聞・通信、一般貨物業務の方が多いという現状があるところにおいて、自動車運転業務が長時間の三六協定の施行が後になるという現実があります。この部分が減らないのかなというところもありますので、この辺は局として指導なりしていただきたいと思うのが1点目です。

それと、その下にございます三六協定の協定書に関することです。4月1日から新しい協定書に変わるかと思いますが、各企業の労務担当者の方が局に三六協定を提出したときに、使用者の代表は社長などで当然決まりますが、労働者代表の部分に誰かの名前が書いてあります。それが労働組合の執行委

員長なりが書いてある分にはよしとする、黙っていても間違いないと思います。問題はそれが従業員代表や執行部会代表などといった表現になっていたときで、局のほうとしてそれをどういう形で精査するのでしょうか。要はどうやって選んだのかという部分で、社長が任命した人ですということになれば当然だめですが、表現でよしあしを決めてしまうのか、それとも、厳密に言ったら基本は従業員代表ですから投票によって選ばれた人ということになります。選挙結果を持ってこいと言ったら大変なことになるかもしれませんが、今後判定基準をどのように見分けるのかお伺いしたいと思います。よろしくをお願いします。

高橋監督課長 ありがとうございます。監督課の高橋と申します。ご指摘の猶予業種・職種は、5年後に上限規制や新たな法制が適用されるということです。現状を踏まえた猶予ですからなかなかすぐにはできませんので、この5年をかけて自主的に改善していただく。行政のほうでさまざまなガイドライン、例えば運転手の方ですと、運送業の場合には荷主さんのご理解が非常に重要です。こういうあたりの環境整備に手前どもが支援をさせていただくことを考えております。具体的にさまざまなメニュー、助成金やガイドライン、指針などがありますので詳しくは説明を省きますが、十分にそのあたりは配慮をしてみたいと考えております。

それから2点目です。三六協定につきましては、今度は新方式になります。非常に難しくなります。そのあたりのPRですが、インターネットでご自分の事業場の三六協定について、いろいろな質問で場合分けをして自動作成するツールを厚生労働省のほうで作成してオープンにしております。就業規則についても3月末までにオープンにする予定です。

ご指摘の代表者の適格性については、これがないと三六協定自体が無効になります。要するに、委員ご指摘のように労働者代表が社長の指名によって決まる場合、民主的な方法で選出していただかなければ、せつかく締結、届出、作成した三六協定そのものが法律的には無効になります。そのあたりをたびたび行政のほうでもご説明しています。窓口でも、例えば役職がついている方が労働者代表者になっている場合は、確認をして、ちょっと疑わしい場合にはもう一回点検して提出し直してください、あるいは確認をしてくださいというご説明をしています。また、監督・指導の際には冒頭の適格性の

ない代表者の場合には無効になりますよという説明をして確認をしております。ただ、名前だけを書かれて選出方法の欄もありますから、そこに選挙などと書かれたもの全てについて窓口で確認するのは事実上難しい部分がありますので、ご理解をいただければと思います。そのあたりでよろしいでしょうか。

鈴木委員 ありがとうございます。

塚本会長 ありがとうございます。ほかにご質問等はございますか。吉成委員。

吉成委員 お疲れさまです。労働者代表の吉成でございます。今の働き方改革の中で、無期転換ルールが施行されまして、これは労働相談が相当ふえるだろうと思って構えておりましたら、そうでもなく今に至っております。来年4月から施行の法案が、欲を言いますと、これからは私たちも非正規という言葉はなくそうということで、パート、期間、派遣のうちパートと期間はもうなくなるのではないかと考えております。恐らくパートというのは正社員の中の短時間労働者という形になるだろうと思います。そうあるべきものが今は不条理な状態であるわけですか、らまともになるのかなと思います。私も労働組合でありながら管理者にいまして、職員のことを考えるとそうなるのだろうということで、今これに沿ってさまざまやっております、どうしていこうかということは今考えております。前回も申し上げましたが、これは大きな流れなので、企業の皆さんはもとより、私たち労働者もしっかり説明をしないといけないと、大変混乱するし労働相談がふえていくだろうと思っております。ですので、ここは前々から言っているように、セミナー等を何度もやっているとは思いますが、今後ますますやっていただきたいと思っていますのでよろしくをお願いします。これが1点です。

2点目は、これは③の安全、安心の左側のところで、先ほどご報告をいただきましたパワハラ、セクハラなどハラスメントの相談についてです。妊娠・出産のハラスメントは減っているということですが、セクハラとパワハラのところは、私ども連合も労働相談をやっていますとふえています。セミナーもこのように多く開催しているのですね。連合も引き続き毎年ハラスメントのセミナーを行っています。しかしながら減っていません。木本室長に確認

したところ、今はさまざまな相談するところがふえて労働者は相談しやすくなったということではありますが、そうは言ってもなかなか歯どめがかかっていません。そして31年度には法制化されるということです。それまでの間緩みなく取り組んでいきたいと思いますが、そういったところの労働局としての取り組みがもしあるのであればお聞かせいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

木本雇用環境・均等室長 ありがとうございます。1点目につきましては、パート、有期労働法の周知ということでございますけれども、吉成委員がおっしゃるとおり、労働者の方にお知らせするのは行政としてはなかなか難しいので、ぜひ連携をとってやってまいりたいと考えております。

2点目につきましては、先ほど総務部長からも説明がありましたが、法制化に向けて動いているところでございます。今日、実は法案が閣議決定されたという第一報が入ってまいりました。ですので、間違いなく本国会に提出されるということになろうかと思っております。もし法案が成立しましたら、31年度の後半は企業に対してパワハラの措置義務を掛けるということですが、スキームとしてはセクハラ、マタハラと一緒にです。それについては来年の施行で、本当に次から次へと施行していただかなければなりません、それに向けて周知をしていくということになろうかと思っております。もちろんセミナーもたくさん企画してやっていかなければならないと思っております。もちろんそれは事業主さん向けのものです。

実際にそれでは紛争が起こっていてご相談を受けたときにはどうするかというお話ですが、現行法に基づいて対応ができるものについては、紛争解決の援助もございましてし調停もございましてのでやってまいります。また、パワハラにつきましては斡旋あるいは助言・指導で行ってまいりたいと考えております。パワハラが法制化されますと、恐らく斡旋というスキームから出まして労働施策総合推進法の中に条文が入りますので、そちらのほうで紛争解決の援助・調停というスキームをまたつくってやっていくことになろうかと思っております。

いずれにしても、成立後の周知が非常に重要かとも思いますし、個別の対応につきましては懇切丁寧にやってまいりたいと思っております。

塚本会長 ありがとうございます。残り時間も少なくなりましたが、加藤委員、どうぞ。

加藤委員 加藤でございます。質問ではなく提言ということで聞いていただければと思います。3番目の労働災害についてです。この統計を拝見して、これからの業務でどんなところが労働災害が発生しやすいのかと思ったのですが、第三次産業の中には介護職が多分入っているだろうと思います。介護職の労働災害は、介護を受ける方が多いということはふえていくのではないかと思います。多分、この災害の状況と言ったら腰を痛めるなどだと思います。なので、これは特に重点項目のような形で、局としても今後対応していく必要があるのではないかと考えています。新しい分野ということで。そんな気がしますのでよろしくお願いします。

塚本会長 ありがとうございました。こちらのほうから何かご発言はございますか。吉村委員。

吉村委員 説明をいただいたことへの質疑ではないのですが、始まる前に議事録署名を言われまして。

塚本会長 それを忘れていますね。

吉村委員 いや、それで、前回の議事録を読まれた方、利用された方はいますか。あれだけの議事録をしっかりとつくられても、ほとんど利用されていないと思います。こういう会の議事録がどういう規定になっているのかは存じませんが、質問、説明の一言一句までびっしり書かれたあそこまでの議事録はいらないのではないかと思います。今回の議事録に対してどうこうということではなく、次回の議事録ぐらいにはお考えいただけたらいいのではないかと思います。あんなに手間をかける必要はないような気がしてしまっています。余計なことですが。

塚本会長 実は、最初に議事録署名人の指名をするところを忘れていました。途中でそれに気づいて最後にしようと思っていたのですが、今のご発言がありまし

たので。

規定によりまして議事録の署名人を指名することになっております。私と私のほか2名ということで、今ご発言いただいた吉村委員、労働側から吉成委員にお願いしたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

吉成委員・吉村委員 はい。

塚本会長 ということ、この議事録に関しては規定もあるようですので、ご説明を願ひできますか。

白兼栃木労働局長 申しわけありません。非常に助かるご指摘をいただいたのですが、労働審議会というのは、法律で設置しろとなっていて、そこで議事録をつくれとなっていますので、これは省略できないものです。

それと、仮に概要をつくるとしても、恐らく概要をつくる前にほぼ今あるものと同様の整理をした上でのことになってくると思います。そういう意味では、余り手間は変わらないという気がいたします。

署名をいただくに当たり、むしろ目を通していただくに当たってご負担になることについては申しわけございませんが、そういうことがございますので、そこをご理解いただけたらと思います。

それと、最近の流れとして、そういうものをちゃんと残せという流れになっておまして、申しわけございませんがよろしくご理解とご協力のほどお願ひ申し上げます。

塚本会長 最初に事務局から説明がありましたが、この会議は公開なのですね。ですから、労働側と使用側からそれなりの意見を出していただく。ある意味でそこで出ないということは、出ない限りにおいて大きな問題がないという理解を私はしております。そういう手続を踏まえるという法律ができている以上、ここで事務局のほうはそのような運営をせざるを得ないのだと思います。私としてもいろいろ矛盾を感じる部分はあるのですが、会長としてこの会議を運営するスタンスとしては、県民の方どなたがいても、それは全て公開されているという形のオープンな場を年に2回設けさせていただいているというスタンスですので、お気持ちはわかりますがご理解いただければと思います。

加藤委員　　ここで回る議事録はネットで発表しているものと全く同じものですか。そのまま出しているのですね。

高村総務部長　ご確認いただいているものについては、はい。

塚本会長　　普通は議事要録を出すぐらいだと思うのですが、どうもそれが最初からちょっと戸惑う部分があって、ご相談すると、法的に決まっているのでということでございました。

ちょうど時間になりましたけれども、最後に1人、末廣委員。

末廣委員　　では要望だけ、最後にすみません。パワハラ、セクハラなど話がたくさん出ている中で、突然先ほどキャリア教育の話を座長から振られました。若い人、学生や新入社員、若手社員に労働法教育をきちっとやっていかなければならないのではないかと今なっていて、厚労省も動き出しはしているのですが、やはりなかなか難しい。学校は学校で文科省の縦系列になっていますし、厚労省は厚労省でまた別ルートになっています。ですから、厚労省の人が学生や若い人に言うときに、専門的に言ってしまうと通じないとか、その辺が産学官連携とは口で言うのは簡単ですがなかなか手間暇がかかります。でも、それがとても大事な時代になっているので、ぜひよろしくをお願いします。

行政の中でも、労働行政の中でもそれぞれの部署がやっているのでも、そこも横につないでいただいて、今日の話のベースの若い人たちにそういう知識をきちっと与えられるように、よろしくをお願いします。時間をいただいております。

塚本会長　　それに輪を掛ける形ですが、刺激されて私も一言。先ほど、経団連との委員会に出ているという話をしましたが、今、地域の活性化ということが大きな問題になっています。大学への要望というのがあるのですが、卒業生を送り出すという立場から言えば、地域に雇用がなければその地域にとどまらないうで東京に行ってしまうというような状況があります。一方で、経営者側からは、だからこそ大学が地域に雇用をつくるべく頑張ってくれなければいけ

ないのだとも言われます。簡単に言えばそういうやりとりになっています。

その中で、本当はきょうお聞きしたかったのですが、地域の活性化にかかわって、労働局も全国でそういう雇用促進のような取り組みが出てきています。その辺はどういうスタンスで労働局として取り組んでいくのかなと正直期待もする部分がありますが、スタンスとしては大変なのかなという気がします。なので、少し整理していただければと思っています。時間もありませんので、私からそういうような質問の気持ちを持っているということをお伝えして、これで終わりにしたいと思います。局長から最後に何かありますか。

白兼栃木労働局長 末廣委員からのお話で、労働局としては大学にいろいろそういった部分について、難しい言い方ではなくて、バイトをするときにこのぐらいは当然知っていてほしいという切り口で労働法について知っていただくということをやっています。それはこちらから声かけをしています。宇都宮大学はしっかりとかなりの機会をいただいていますし、ほかの大学にもお声がけをして進めています。

ざっくり言うと、高校につきましては、栃木県さんのほうで同じような試みをやっていると思います。そういう形で役割分担をざっくりとしています。

もう一つ、ハローワークレベルで、中学との、向こうのレディネス次第ですが、ハローワークのジョブサポーターさんが中学校に行って、中学生に対して働くとはどういうことかについて、法制ではなく職業準備性の向上としてやっている部分もありますので、そういう意味では分担しながらやっていることをご紹介したいと思います。

塚本先生がおっしゃった部分につきましては。

塚本会長 とちぎワクワク就職促進プロジェクトという新たな取り組みを始めますね。

白兼栃木労働局長 はい。U I J ターンというか若者に帰ってきてもらいたいと一番気にしているのは栃木県です。その部分は確かにそうです。我々のほうでは、厚労省なり国の施策で地域の雇用創出といういろいろな補助金なり交付金なりの制度があるのですが、それで地場の産業がやっていくことはいいですしそこにU I J ターンをしていただくのもありますが、それとは別に、今ある企

業がそういった方々に向けた情報を出そう、そのためには求人内容も魅力的なものにしなければいけないというのが出てくるので、今回出ていないではないかというご意見がありましたが、若年の方に注目して、その方を採用し育成して定着していただいで活躍してもらっている企業をユースエール認定しています。企業さんは、ユースエールを取った部分については栃木県がやっている求人アプリにわかるように載せております。それをやれば東京に行っている栃木出身の方でこっちに帰りたいという人には絶対目立つということでやっていますので、地道にそういうことはやっていきたいと考えています。そういった意味では栃木県さんと手を携えて進めていくことを、今後も働き方改革、あるいは地域創生の中でもう少しバージョンアップしたいなど考えています。協定を結んでもいますので、その中でレベルアップしていきたいと考えております。

塚本会長

ありがとうございました。ちょっと私の不手際で時間が超過しております。その他とありますが、事務局から何かございますか。ございませんか。

では、以上をもちまして本日の審議会を閉会いたします。どうもありがとうございました。