

日時：平成30年10月24日（水）

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1回栃木地方労働審議会

### 議 事 録

平成30年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成30年10月24日(水) 10:00~11:57

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

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

吉村 憲光

小野瀬 雅子(欠席)

今井 キヨ

山口 貴司(欠席)

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) 働き方改革関連法に係る取組について

(3) その他

5. 閉会

司会（上岡総務企画官） おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから平成30年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。私は栃木労働局総務課の上岡と申します。よろしくお願いいたします。会長に議事を進めていただくまでの間、私のほうで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となっております。本日、傍聴される方及びマスコミ関係者の方はいらっしゃいませんでしたのでご報告をいたします。

最初に、本日の審議会は、公益代表の横山委員、使用者代表の小野瀬委員、山口委員の3名の方が欠席となっております。公益代表5名、労働者代表6名、使用者代表4名の委員の方々に出席していただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項により本日の審議会が成立しておりますことをご報告いたします。

なお、ここで、今回、人事異動によりまして永水様の後任として市川様に出席いただいておりますので、ご紹介させていただきます。市川様、よろしくお願いいたします。

市川委員 日産自動車栃木工場に4月から赴任してまいりました市川と申します。以後よろしくお願いいたします。

司会（上岡総務企画官） ありがとうございます。

初めに、労働局長の白兼よりご挨拶をいたします。よろしくお願いいたします。

白兼栃木労働局長 おはようございます。お忙しい中、時間を割いていただきましてありがとうございます。今日は天気予報によると雨だったのですが、ちょうどいい具合に晴れました。雨の日にご足労いただくのは非常に恐縮でしたので、その部分につきましてはちょっと気持ちが晴れました。

ただ、この晴れの日とは裏腹なのですが、最初に申し上げなければいけないのは、例の障害者の水増し問題でございます。おととい22日にまとめがありまして、昨日、今日と、話題としてかなり取り上げられております。これにつきましては、まず、本当に申し訳ございませんでした。誠に恥ずかしい限りでご

ざいますということを申し上げなければいけないと思っております。

この問題につきましては、私個人で申し上げますと、残念でありますとか遺憾でございますという言葉では非常に足りなくて、あきれるといふか悲しいといふか、実は一昔前にその仕事に直接携わっておりましたものですから、私自身も今回の厚生労働省の調査の段階で問い合わせなり調査の対象になりました。そういったこともあって、今回のまとめを見たときに、怒りも感じる部分がございます、非常に複雑な気持ちがございます。これは私の個人的な気持ちでございますが、いずれにしましても、最初に申し上げましたとおり、誠に申し訳ございません、お恥ずかしい限りですということに尽きると思っております。

これにつきましては、特に国の出先機関が 3,700 という不正な取り扱いをしていたという話がありました。栃木にも当然その機関の出先がございます。その機関がどのような対応をしてくるかについてはまだ不明でございますので、これから私どもがどのような形で支援をしていくのかについてはまだ明らかにはなっていないところではございますが、いずれにしても拙速ということについて戒めのお言葉も既に新聞等にあるところであり、少なくとも拙速についてはたしなめつつ、適正な対応をしてまいりたいと思っておりますので、その部分につきましても引き続きご指導をいただければと思っておりますのでございます。

さて、ほかの労働の問題につきまして、今の雇用に関する栃木の状況でございます。一言で言うと右肩上がり雇用情勢は改善されているわけですが、求人の動きがちょっとジグザグになってきているかなという状況があります。求職者の動向は△が立ち続けている状況であります。

ただその中でも、自己都合がちょっと増えている、在職者の方がハローワークの窓口が増えてきているような動きがある訳でございますが、求人がちょっとジグザグしてきているあたりは、一部見なければいけないと思っておりますのでございます。

ただ、今のところは人手不足でございますので、求人者の方も求人の出し方を考えています。求人条件をよりわかりやすくしようとか、より多様性を持たせた求人にしようという形で、今ある求人を一度下げた上で新しい求人を出すために、求人数が下がるという動きもあるようでございます。こういった面がどう動くか注視していきたいと思っておりますが、いずれにしても今のところ右肩上がりが続いており、企業の方々には厳しい状況が続いているところでございます。

ただ雇用情勢という意味では、何度も申し上げますように、失業者の方があふれるということがないという意味では、改善と言っていい状況でございます。

そういう中で、先日と言うには時間がたちましたが、働き方改革関連法が公布されました。本日の審議会では、働き方改革関連法が来年4月から実質的に施行されていく訳でございますが、その内容について私どものほうで承知している部分について皆様方にご紹介し、施行までの間に皆様方に周知し、ご理解を賜らないといけない部分がございます。その方法について、こうした方がいいというご指導やご意見なりをちょうだいできればということを第1の目的として開催させていただければと考えてございます。是非ともよろしく願います。以上でございます。

司会（上岡総務企画官）　続きまして、塚本会長よりご挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。

塚本会長　おはようございます。回を重ねてきまして、会議が活発にうまくいく場合と余りうまくいかない場合と、いろいろな反省もございます。

本日は、前回のご指摘もありましたが、局の方に、資料の作成と本日の会議の進行について少し工夫をしていただきました。基本的な考え方としては、局の説明はできるだけ少なくするということが1点です。それから、本日の資料を見ていただければわかりますように、働き方改革関連法案が進んでいますので、本日はもうこれだけ審議してもいいのではないかと個人的には思っております。むしろ今日はこちらを重点的にご審議いただければと思っております。

最後に、時間が余りましたら、先ほど言いましたように局の説明は極力少なくしてもらおうということですので、言い足りないことがあれば質問とは関係なく局から説明をしていただく。それも時間が余ったらということで進めさせていただければという段取りで考えておりますので、皆様のご協力のほど、お願いいたします。私からは以上です。

司会（上岡総務企画官）　ありがとうございました。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

（配付資料　確認）

司会（上岡総務企画官） 資料ですが、今回は色分けをいたしました。最初に行政運営関係説明資料ということでピンクの表紙にまとめております。次に、働き方改革関連法説明資料を緑の表紙で色分けしております。黄色の表紙が付属資料ということで配布しております。そしてもう1つ、机上配付ということで、労働時間の関係の資料を配付しておりますので、資料としては4つとなっております。よろしくお願いいたします。資料に不足等がありましたら、事務局に少し手持ちがありますので言っていただければと思います。大丈夫でしょうか。

では、これから、議事につきましては栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項によりまして、会長に議事の進行をお願いいたします。塚本会長、よろしくお願いいたします。

塚本会長 改めまして、よろしくお願いいたします。

最初に、議事録署名人の指名について、これは定例ですけれどもお願いいたします。栃木地方労働審議会運営規則第6条第1項により、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。これまでもずっとしていただいていたので、吉成委員と吉村委員にお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますか。

吉成委員・吉村委員 はい。

塚本会長 ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

それでは議題に入ります。本日の議題は(1)、(2)、(3)とございますが、まず(1)「平成30年度労働行政の推進状況について」、先ほど言いましたようにできるだけ簡潔に局長からお願いいたします。

白兼栃木労働局長 できるだけ簡潔にまいります。座って失礼します。

ピンクの表紙の資料をご覧ください。今年度の行政運営方針の柱に沿いまして、現状はどうなっているのかということと、今後のそれに対する推進の方向について、一番ポイントだろうというところについてのみご紹介いたします。それがA3の資料のピンクと青に色づけしたところですが、白いところもあるのですが、基本的に色づけのところを申し上げたいと思います。

最初に、働き過ぎの防止の柱でございますが、これは働き方改革関連法の大きな柱の一つ、第1の柱と言ってもいいかと思えます。左側が現状で、右側の青い色がついているのは今後どうするかということです。

現状の真ん中の列をご覧ください。現在の労働時間の状況です。平成29年の1人当たりの栃木県の年間総実労働時間は1,780時間でした。見ていただくとわかりますように、総実と所定内は対前年で減っているのですが、所定外が増えています。この辺が問題になっておりまして、超勤をどのように減らすかというところが、働き方改革の法律の中にも出てきている訳でございます。

その状況については、下を見ていただきますと、29年度、私どもの監督署等を通じて特に問題があるだろうと思われる事業場に対して調査をした結果、やはり問題があるだろう、長時間労働だろうと思われるところを見ると、半分以上が違法な時間外労働等をやっていたということが出てきました。

違法な時間外労働ですから、36協定を結ばないとか、36協定を外れた時間外労働をしていることがあります。36協定を知らない事業場があるのも実態でございます、それを受けて左列のピンクの一番下あたりですが、働き方・休み方コンサルタントの方々が事業場を回って、お宅の状態についてまず把握しましょうというところから進めているところでございます。

上の方に働き方改革関連法のところがピンクで抜かれています、これは先ほど申し上げた働き方改革の第一の柱ということで、これは法律の内容の説明でご紹介いたします。

右の青のところでの一番のポイントは、真ん中の列で青抜きをしているところに「労働時間改善指導・援助チーム」という言葉があると思えます。監督署にこういうチームを置いて相談支援をやりましょうということ始めております。監督署というと、事業場から見ると是正勧告とかかなりきつい指導をされるということだと思えますが、それとは別に、そもそも時間外労働をするには36協定があるんだよ、その内容はこうなんだよということについて相談・支援するチームをつくって、窓口を持って始めているということでございます。やっと軌道に乗り始めたところで、今年度はこういった部分で労働時間、特に時間外労働の適正化について活動してまいりたいと考えております。

続きまして2ページ、2本目の柱の非正規雇用労働者の待遇改善・正社員転換の推進でございます。

これは、正社員化のプランを県と私どもで、平成28年度から32年度までの

5カ年度の計画で動かしております。左半分の3列目にプランがございますが、今のところは順調に進んでいております。

ただ、これにつきましても、法律の中ではいわゆる同一労働同一賃金ということで、非正規労働者の待遇改善を同一労働同一賃金という枠の中で一つの柱としておりますので、今後はそういった中での取り組みになっていくのではないかと考えておりますが、今そのプランで進めております。

左側の3列目の上に正社員求人の動向があります。求人は増えていますが、就職者数は対前年で減少になっております。先ほど雇用情勢のところでも申し上げたようなところが、正社員の求人が増えているところにも出ております。今の栃木の正社員求人倍率は1.1倍です。1人の正社員希望の求職者に対して1.1の求人があるという状況ですので、正社員についても求人ニーズが高いというのが実態です。

しかしなぜ就職数が減っているのかというところですが、これはひとえに求職者が減だからです。ですので、この部分の就職減は、大枠が減っていることによるもので、うまくいっていないわけではないということをご理解いただければと思っております。

あわせて下の部分ですが、一方で、例えばここにありますような建設業や運輸業を初めとした人手不足が特にきつい業種がございます。そこに関しましては、私どものハローワークの筆頭所である宇都宮所に人材確保窓口を作りまして、そういった業界と一緒に、どのような対策をとるべきかについて情報を共有しながら対策を進めているところでございます。

これにつきましては右側の青いところを見ていただきますと、人材確保対策がございます。例えば職場見学会を業種別に行ったり、場合によっては求人ごとに職場見学会を打つということをやっております。例えば建設業、運輸業などです。最近もこの会議を開いたところですが、業界ごとにそれぞれ違いがございますので、建設、運輸、警備、介護、それぞれの特徴に合わせた部分をやっていかなければいけない。ざっと見ますと、建設業はある程度進んでいるところがありますが、運輸業はかなり苦しんでいらっしゃるということがあります。特に学校、高校等に対するアプローチの部分については、我々も支援しながらこの部分を進めてまいりたいと考えているところでございます。

3ページ、3本目の柱が健康と安全の部分でございます。

左のピンクで塗ったところですが、一番上は過去の問題でピンクに塗るべきで

はなかったのですが、昨年度まで第12次労働災害防止計画を運営しておりました。この状況についてここに載せておりますが、実態として、目標は達成し切れておりません。それを受けて、右の青いところに平行移動していただきますと、今年度から第13次として次の5カ年計画を進めておりますが、今年度はこういった状況を受けて、災害を5%減、死亡災害を20%減ということで、特に死亡災害を減らすことを重点化して進めることにしております。

もう一度左のピンクのところに戻って、今年の現状をご覧ください。実際に労働災害そのものは時期的にじわじわと増えてきているのですが、その中で、一般的に労働災害というと、こう言うと業界には失礼ですが建設業というイメージがあるかと思いますが、栃木の建設業については減少しております。かなり精力的に熱意を持って災害防止の活動をしていただいておりますので、効果が出ているのではないかと考えております。建設業界については災害の減少ということで動いているところでございます。

一方で、例えば産業別の第三次産業の飲食店あたりはかなり大きく増加しております。何かと申しますと、水などを使用しますので滑っての転倒が多くなっております。全体で見ても転倒災害が多くなっておりまして、これについては重点として考えなければいけない災害対応かと思っております。もちろん転落や墜落は、起きれば例えば死亡災害といった重大災害につながりますので、そこを抑えるのは当然ですが、それとあわせて、転倒についてもしっかりと対象を絞ってやっていかなければいけない。

また、その1つ下の死亡災害を見ていただきますと、交通死亡災害が増えているのがご覧いただけると思っております。交通事故による災害ですが、これは産業にかかわらないものですので、こちらにも焦点を当てていかなければいけないと思っております。

また右をご覧くださいますと、今やっているのは転倒災害や交通事故の問題、あるいは、最近の気象状況などを見ますと熱中症についてもしっかりと注意喚起しながら、安全衛生、災害防止について進めていくということでございます。

あわせて、ここには書いておりませんが、先ほどの時間外労働が延びているところにもかかわってきますが、心の健康、ストレスの問題があります。ストレスチェックの促進も含めて協調して進めているところが今年度の重点でございまして。

次の柱は女性の活躍でございます。

左側にピンクで色抜きしていますが、女性活躍推進法がございます。女性に例えば管理職になるとか企業の中で今まで以上に活躍していただきたいという法律ですが、これをしっかり進めてまいりたいわけですが、今のところ計画を立てて進めていただくのは300人以上の大企業で、これは義務でございますが、栃木県については100%達成していただいておりますが、300人未満の企業についても広げていきたいということで今進めております。これを引き続きやっていきたいということです。

女性活躍が進んでいる企業については「えるぼし」というものを取っていただくことをやっています。今、栃木県では4件ございます。「えるぼし」は星が1つ、2つ、3つとあって、3つが一番レベルが高いのですが、3つが3つ星、1つが2つ星です。4件取っている県は少なくなく、4件というのは全国的に見ますと決して多くはありません。しっかりと女性活躍推進法について理解していただき、これを取っていただく活動を、企業の方、特に300人未満の企業にも進めていただきたいところです。これもまた働き方改革の中の一つの柱ですので、引き続きやってまいりたいと思います。

それから、6ページはハラスメントの問題でございます。

ハラスメントは財務省前次官の問題でかなり取り上げられました。あれはセクハラでしたが、パワハラなどハラスメントがいろいろ社会問題になっております。育児や両立に関するハラスメントであるマタニティハラスメントもございます。

こういったものについては、我々だけではなく総合的にやっていかなければならないと考えているところでございます。これについては資料を作ってセミナーを行い、特にセクハラやマタハラにつきましては、均等法と育介法で事業主にそれを防ぐための環境整備が義務づけられていますので、我々が企業を訪問して、ご理解いただいた上で対応していただけるかという実態を把握しながら、そういった体制が取られていないなら取ってくださいと報告徴収の中で進めていただくということ。それから、先ほど申し上げた全体の理解のレベルを上げるためのセミナー等をしっかりとやっているところでございますが、これは今年度も引き続きやってまいりたいと思っております。

パワハラについては法制化するかどうかという議論がこれからあるわけで、皆様方の関心は高いと思いますので、関心が高い中でそれに応えられるように活動を進めてまいりたいと考えております。

最後の柱は、多様な人材の活躍ということになってまいりますが、若者や高齢者、障害者等の活躍推進でございます。

これはポイントとしては、もう一枚めくっていただいて高齢者の活躍の部分でございます。今、70歳まで働ける制度にしようという議論が始まるということが言われているようですが、現在のところは65歳までの雇用確保措置が法律で義務づけられているところでございます。これについて栃木ではほぼ100%達成できていますので、引き続きしっかりと周知し、施行については各事業所の方に進めていただきたいということと、あわせて、左側のピンクで塗っている下の生涯現役支援窓口のところは、宇都宮と書いてありますが今は小山にも作っております。栃木の2つの比較的大きな安定所に生涯現役支援窓口を設け、そこで集中的に高齢者の方の職業紹介やマッチングについてやっております。もちろん他のハローワークでも特定の窓口はございませんが紹介の中で進めているところでございますが、この2所で象徴的に進めております。右側の青いところですが、それを引き続きやっております。

65歳までの確保措置については、高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーの方と一緒に、事業主に制度の充実や的確な施行についてのアドバイスを行っているところでございます。これも引き続き進めてまいりたいと考えております。

次の8ページ、障害者の方の活躍のところでございます。

最初に申し上げた雇用率の件については、これから適正化をしっかりとやらなければいけないところでございますが、左側のピンクの3列目の安定行政のところは、分裂していて申し訳ありませんが精神障害者の部分でございます。ご存じのとおり、今年度から精神障害者の方の雇用が義務化になりました。雇用率は、民間で2.2%、私ども公的機関は2.5%に上がりました。この部分についてやらなければいけないところで今回の問題でしたので、引き続き、特に公的部門についてはさらにしっかりとやらなければいけないところでございます。

これにつきましては、ピンクの上を見ていただきたいのですが、黒字で「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」とございます。精神障害者の方が就職された場合、職場で仕事をするに当たって、毎日の健康状態に波がある障害ですし、それが特徴でもございますので、一緒に働く方々が、精神障害者の方の特性を日ごろから理解した上で一緒に仕事をしてもらうためのサポーターさんになってもらう、これによって障害者の方の職場適応、定着が促進される

ことが重要だろうということで、今、この育成を進めているところでございます。幸い関心が高くなっていきまして、セミナー等をやったときにはかなり盛況で、多くの参加者の方に来ていただいて勉強していただいておりますし、感想を聞いても、今までわからなかったことが整理できたというポジティブな感想をたくさんいただいているところでございます。これは引き続きやってまいりたいと思いますし、公的機関の適正化についても、「しごとサポーター養成講座」の研修はしっかりと受けてもらうよう勧奨もしなければいけないと思っているところでございます。

考え方としては、ピンクの下の発達障害の方についても同じだと思います。発達障害者の方もそれぞれの障害特性がかなり違ってまいりますし、そのときの環境によって個人の状況や反応などが変わってきますので、そちらについてもしっかりと「しごとサポーター」として対応していただいて、発達障害者の方の採用と職場適応について進めてまいりたいと思っているところでございます。

それから真ん中の部分、2列目と3列目にまたがって色づけをしている仕事と治療の両立の部分でございます。仕事と治療の両立という面で行きますと、難病の方や透析をなさっている方、その他いろいろあろうかと思いますが、ここで特に取り上げておりますのは、がんの方でございます。がん患者の方で治療と仕事の両立ということを今取り上げようとしているところです。がんになると仕事はできないということで離職してしまう事例が多くありました。しかし今は、がん治療もかなり進んでいますので、職場が理解すれば本人も治療しながら仕事を継続できるということがありますので、その部分について、医療機関と連携しながら周知や支援をしていきたいと考えております。

左側のピンクの真ん中の列は、栃木県地域両立支援推進チームをつくってやっているところでございます。このチームは、県や我々、病院、産保センター、ハローワークといった県の関係した部分にも入っていただいて、情報共有などをやっているところでございます。

また、その横の3列目のピンクはハローワークで特にやっていることで、離職してしまった方の再就職をメインにやっているところでございます。入院していて離職してしまったが、快方に向かっていて再就職できるという方について、病院と連携しながらハローワークで紹介をするという活動でございます。ですので、離職をしないようにするというのとあわせて、離職をした方について、再就職する、円滑な職場復帰をしていただくということを、総合的にチ

ームとしてやっているということでございます。これをやりながら、そういったことについても周知しながら進めていきたいということでございます。多様な人材の活用をという意味では、がん患者の方々の治療と仕事との両立は非常に重要なことだと思いますので、これも引き続きやってまいりたいと思います。

駆け足で、今年の行政運営方針の柱ごとにポイントについて紹介をしてまいりました。かなり不十分なところもございますし、白抜きのところは割愛しておりますので、ご関心がございましたら後ほどご意見をいただければと思います。

それから、机上配付いたしました労働時間の比較のところ、第1の柱の1,780時間ほどの年間総実労働時間の問題です。前回の審議会で、なぜ全国と比べて栃木の労働時間が長いのかという議論があったときに、恐らく産業構造の差ではないかという曖昧な言葉でお答えして終わったかと思いますが、その部分について検証したのがこの資料です。

毎勤という調査で労働時間を取っていきまして、それが1ページ目にあるものでございます。栃木の実数1,773.6というのが、先ほどピンクの表紙の資料に出ていた数字です。これに対する全国の数字は1,720.8ですので50時間ほど栃木が長い。

これがなぜかということですが、産業ごとの労働者数の構成がありますが、栃木の労働者数の構成を全国の労働者数の構成に置きかえて栃木の総実労働時間を計算し直したらどうなるかが、栃木の調整後の数字です。そうしますと、やはり短くなりました。全国と同じ産業構造であったならば、栃木は総実が1,749.3時間になります。それでも全国よりは28.5時間ほど長いのですが、それでも全国より長い分が半減したことになります。ですので、半分ほどは、産業構造の差で栃木の労働時間が長いことが説明できるのではないかということでございます。

2ページ目で想定していたのは、栃木は製造業の割合が全国より高いことが労働時間の長い要因ではないかと思っていたのですが、これを見ていただきますと、青は全国より栃木のほうが労働時間が短いところ、オレンジは逆に長いところ、製造業や運輸業・郵便業は栃木のほうが短いのです。短いところは、栃木のほうが産業構造でいうと労働者数が全国に比べて割合が高いところ、先にご説明したことは逆でした。

逆に、卸売業・小売業や観光等が入ってくる生活関連サービス業・娯楽業、

医療・福祉については、栃木のほうが長く、この辺が関連してきているのだろうと思います。

3 ページ目の表が調整の仕方の説明です。産業ごとの平均値で手計算レベルの再計算なので、ここまでしかわからなかったのですが、パートさんもこれに入っているんで、パートさんの比率の差もあるかと思います。そういったこともあるので半分ぐらいは産業構造の差で説明できます。あとの半分はということになってくると、パート比率なども出てくるので、もう少し原票に返ってモデルを立てて分析しなければいけないけれども、産業構造の部分が半分ありましたというご紹介でした。以上でございます。

塚本会長     ありがとうございました。ご意見や一般的な説明に関しましては、この後働き方改革についてご説明いただいた後にお受けしたいと思います。今の説明について具体的に何かご質問等がございましたらよろしく願いいたします。

よろしいでしょうか。

最後に横長の表で出していただいたものが非常に興味深くて、前回ああいう話で産業構造が影響しているかもしれませんねと言ったのはあくまでも説明であって、労働局としてどう行動するのかというところが一番大きなこととなりますので、具体的に数字を出していろいろな産業別の実態が見えてきたところで、具体的にどうするのかということはぜひお考えいただければありがたいと思います。次回以降でいいですから、具体的な行動で見えてきたことがあればご紹介いただければと思います。

それと、先ほどご説明いただいた年度途中の経過報告で、私からは2点。「支援チーム」とか「サポーター」というご説明がありましたが、それはどういうものなのか。

例えばサポーターはどういう人を選ばれているのか。今私は8ページを見ていますが、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座はどういう方が講座を受けられて、どういう方が担当なさっているのか。

あるいは、先ほどのご説明でいうと、「支援推進チーム」は局の方と外部の方が連携しているという印象で受け取ったのですが、それでよろしいのか。そういう連携はうまくいっているのか、何か課題があるのか。簡単でいいのでご説明いただければと思います。

白兼栃木労働局長 両立支援の推進チームというのは、行政中心のチームと考えてください。県の中で関係者が集まって情報共有しているというチームです。これがうまくいっているかどうかについては、何をやらなければいけないのかということと、何をどうしなければいけないのかについての認識は統一できていると思っておりますし、今申し上げたがん患者の方の支援や職業紹介等の状況についても把握はできているという状況でございます。

それからサポーターですが、これは、企業のまさに一般の同僚の方になっていただくということです。トータルサポーターというのが各ハローワークにあります。例えば精神保健福祉士の資格を持っている方や障害者の支援の専門家、いわゆる資格を持っている方が、ハローワークで事業所や当事者の方を支援しながら職業紹介なり職場適応支援をしています。その方が講師になって、企業の一般の従業員の方がしごとサポーターになるべく講義を受けているという状況です。サポーターは一般の従業員の方で、障害者の同僚になる方です。

塚本会長 私が知らなかっただけのような気もしますが、要するにサポーターというのは、仕事の現場の中でそういうのをサポートする人たちを作りたい、そこに労働局が養成講座をやって人材養成をしているという理解でよろしいですか。

白兼栃木労働局長 そうです。まさにおっしゃるとおりです。

塚本会長 推進チームは、むしろ県の組織の中に労働局が参加しているというイメージでよろしいですか。設立をしようとしている設立母体は労働局なのか県なのか、どちらでしょうか。

白兼栃木労働局長 これはあくまでも労働局が事務局です。

塚本会長 労働局が事務局で、県内のいろいろな関係機関を。

白兼栃木労働局長 そうです。で、栃木県も入っていると。

塚本会長 もちろんそうなりますよね。入らないとうまく回らないでしょう。

白兼栃木労働局長 はい。

塚本会長 そのような活動を具体的に進めていただいているということだったと思います。ありがとうございました。どうぞ。

杉田委員 なるべく短く質問いたします。4 ページ目、先ほどのご報告の「女性活躍推進の確実な履行確保」というところで、行動計画策定・届出数について、義務の企業は 100%栃木では届出をいただいているということで、それ自体はとてもいいことだと思います。もちろん、まだ策定された計画の内容、届出自体の内容が十分でないところ等もあると思いますので、届出が出たものについて、こちらとしてはそれをどうやって検証するというか次に生かすというか、どのように具体的に取り組んでいるのかお伺いできればと思います。よろしくお願ひします。

木本雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の本本でございます。

女性活躍推進法の履行確保という観点からは、162 社の義務企業があり、年間全部を回れるということではありませんが、策定届をお出しいただいている会社さんについては、訪問いたしまして報告徴収をしております。そこで、企業の実態把握をどうやっていらっしゃるか、あるいは実態把握に基づいてどのように分析をして、どういう計画まで立てているかということについて話をお聞きし、必要に応じて助言・指導等を行っている状況です。

杉田委員 助言・指導をするということで、例えば各企業からいい取り組みがあったりすると思います。そういうのは、公表というか他のところでも活用できます。1社1社の取り組みも重要ですが、それを栃木県全体に広げていくような形の取り組みは何かされているのか、教えていただければと思います。

木本雇用環境・均等室長 好事例の収集は非常に重要なことだと考えているのですが、栃木県内全域に広げられるような広報の仕方はちょっとしておりません。ただ、本省の厚生労働省全体としては、事例の収集という形でホームページに掲載等を行っております。

塚本会長 本省の事例の中には栃木県のものがありますか。

木本雇用環境・均等室長 ございません。

塚本会長 できれば1つぐらい載るといいですね。載らなくても、当然全国の好事例なので、広報等に努めていただければと思います。どうぞ。

坂本委員 簡単な質問を1つだけ。3 ページ目の労災の話ですが、先ほど交通死亡災害が7人と非常に増えているという話ですが、県内の死亡事故は非常に近年減っていきまして、200人撲滅という県警の話は昔の話になっています。これがなぜこれだけ増えているのか気になるのですが、考え方というか、どのように見ていらっしゃるのかお聞かせください。

小野寺健康安全課長 健康安全課の小野寺でございます。

労働災害の死亡ですが、出張中で他県に行った場合もこちらの所属ということで計上しております。それから、県警さんの場合は24時間以内の死亡を計上されていると思いますが、私どもの場合は発生年、暦年で1月から12月で、統計の確定が翌年3月末です。それまでの間に亡くなった場合、遡って計上しております。極端な場合は、1月初めに被災されて療養しておられたけれども3月末に亡くなった場合は、その年の1月に遡って計上するという扱いをしております。それが多いかと思います。

塚本会長 私からちょっと。質問の趣旨は、全体的に減っているはずなのになぜここが増えているのかということで、計測の仕方の違いがそんなに大きく差としてあらわれるとは思えないのです。1つ考えられるのは、0が7になっているので、年の誤差というか、それがかなり大きく出ているのかなと。例えば、先ほどご説明で、どこか遠くへ行って大勢で亡くなったという事例があった場合にはそうでしょうか。

坂本委員 前年もですよ。

塚本会長 だからそれが前年は1つもなかった……。確かに説明にはなっていないので

すがね。

小野寺健康安全課長 失礼いたしました。交通事故全体では、昨年同時期では 0 ですが、昨年全体では 3 人おります。それから、ことしの交通死亡の 7 人のうち 1 人は一般道の交通誘導中に誘導車に追突されたもので、6 人の方はいずれも一般道の運転中、自動車乗車中でございます。運転の誤りで対向車や建物に衝突した方が 3 人、道路で停止していて追突された方が 1 人、対向車がセンターラインを越えて衝突した方が 1 人で、もらい事故と考えております。交差点で出会い頭に事故に遭われた方が 1 人。発生地は栃木県内と他県となりますが、ご本人の運転操作の誤り以外に、もらい事故も今回は多く発生している状況でございます。

塚本会長 ちょっと長期的に見て分析して、また何かわかりましたらご報告いただくことにしたいと思います。いろいろご質問いただき、ありがとうございました。では (2)「働き方改革関連法に係る取組について」事務局から説明をお願いいたします。

木本雇用環境・均等室長 改めまして、雇用環境・均等室長の木本でございます。よろしくお願いたします。着座にてご説明いたします。

私からは、働き方改革関連法に係る取り組みということで、大きく 3 点のお話をさせていただきます。1 点目は働き方改革関連法について、2 点目は働き方改革関連法の周知について、3 点目は働き方改革を推進するための協議会についてお話しします。

資料は緑色の表紙のものを使います。これは幾つか違う資料が合体しているのですが、ページの真ん中下に通し番号を打っています。適宜通し番号をご案内いたしますのでよろしくお願いいたします。

まず 1 ページ、働き方改革関連法ということですが、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律ということで、計 8 本の法律を改正という形で国会に提出されまして、去る 6 月 29 日に成立、7 月 6 日に公布いたしました。また、9 月 7 日に労働基準法の一部、具体的に申し上げますと 36 協定、年次有給休暇、フレックスタイム制に係る部分と、安全衛生法に係る省令・~~指針~~が公布されたところでございます。

労働基準法の特定高度専門業務成果型労働制、国会でも非常に議論になりましたいわゆる高プロの部分や、同一労働同一賃金に関する省令・指針につきましては、今後、労働政策審議会の審議を経て公布されることになっております。同一労働同一賃金につきましては、今月 18 日からパブリックコメント公募という形になっております。およそ年内を目指して公布の予定と聞いております。

まず、働き方改革関連法 8 本の法律の改正と申し上げましたが、1 ページの一番上の囲みの部分、「働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会」、一億総活躍社会ということが言われたかと思いますが、そこに向けて働き方改革を総合的に推進していくということでございます。「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」を大きな理念として、関連法を改正いたしました。

ポイントは、「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」という 2 つがございます。ポイントの 2 つ目は公正な待遇の確保として書いてありますが、これが同一労働同一賃金の部分になってまいります。

3 ページをご覧ください。ポイント 1 の「労働時間法制の見直し」ということでご説明いたします。中ほどに見直しの内容がございます。主な改正点として①から⑦の 7 つを掲げておりますが、本日は時間も限られておりますので、①の残業時間の上限を規制しますと、③の年次有給休暇の時季指定、⑤労働時間の状況を客観的に把握するよう企業に義務づけます、これらの部分について説明いたします。

また、ポイント II ですが、5 ページをご覧ください。「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、いわゆる同一労働同一賃金の部分については、3 点の改正がございます。①不合理な待遇差をなくすための規定の整備、同一労働同一賃金に向けた取り組みということです。続いて 6 ページ、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③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の規定の整備ということで、3 点がございます。

ちょっと飛びますが、資料の 8 ページをご覧ください。実は資料の 7 ページ以降は今までのところの詳細を記載したもので、こちらを使います。

8 ページの①残業時間の上限規制からご説明します。1 日 8 時間、週 40 時間が法定労働時間になっております。ここを超える部分、いわゆる時間外労働につきましては、これまでは大臣告示、指針という形のみでした。労働基準法が昭和 22 年に制定されて以来、今回初めて条文で時間外労働について規定される

という意味では、非常に大改革であるといえるかと思えます。

まず、残業時間の上限は現在の指針でも月 45 時間、年間 360 時間と示しているわけですが、改正法の中ではこれをまず原則として、ここを超える部分、例えば特別条項で合意するような場合であっても、年間 720 時間、複数月、これは 2 カ月から 6 カ月ということになりますけれども、これは平均 80 時間以内、単月においては 100 時間を超えることはできないという 3 つが規定されたということをごさいます。

この複数月、2 カ月から 6 カ月の平均が 80 時間以内というのと、単月 100 時間未満という部分に罰則がかかりました。罰則は具体的には 6 カ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金ということになっております。

また、月 45 時間という原則を超えることができるのは 6 カ月までです。6 カ月という規制がかかりましたので、平均は 2 カ月から 6 カ月の複数月でカウントすることになっております。

3 6 協定を結ぶことによって時間外労働をさせることができるのは今までどおりですが、時間外労働や休日労働についてはやはり必要最小限であるべきだということ、また、労働時間が長くなればなるほど過労死との因果関係、関連性が強まることに留意していく必要があるということ、時間外労働や休日労働を行う業務については、その区分を細分化して、業務の範囲をより明確にしていましようというのが、今回の指針で改めて定められているところをごさいます。

施行に関しましては、大企業が来年 2019 年 4 月、中小企業が 2020 年 4 月ですが、9 ページ上段に記載されておりますように、改正法施行後 5 年間は上限規制の適応は猶予・除外される事業・業務がごさいます。具体的には自動車運転の業務や建設事業が改正法施行 5 年後ということによって適用になります。医師に関しましては、現在、応招義務等の問題もあり具体的な検討をしております、その内容については来年 4 月ぐらいに出ると聞いております。

少し飛んで恐縮ですが、資料 27 ページをご覧ください。時間外労働の 3 6 協定の記載例を掲げております。こちらでの変更点を申し上げます。27 ページに「時間外労働・休日労働に関する協定届」の例が出ています。

上から 3 行目ぐらいの右側に「延長することができる時間数」という行があります。その下に、「1 日」、「1 箇月」、「1 年」と記載されているかと思えます。実はここは 1 日を超えて 3 カ月以内、1 年という書きぶりになっていたのが、

今回は単月 100 時間の規制ができましたので、明確に 1 箇月という記載になっています。

また、1 年の下に起算日を記載すると赤字で書いていますが、これはどこを起点にして 1 年間でカウントするのかというところで、起算日を明確に書くようになりました。

また、表の一番下の行になりますが、チェックボックスが設けられました。ここに記載されておりますように、1 カ月については 100 時間未満でなければならず、かつ 2 カ月から 6 カ月までは平均して 80 時間を超過しないことというところにチェックをすることになっています。このチェックが 3 6 協定のお届けの法定要件になっておりまして、ここにチェックがないものについては受け付けないという形になりました。

29 ページ以降、特別条項を結ぶ際の記載例等もお付けしておりますが、こちらは割愛いたします。後ほどご確認をいただければと存じます。よろしく願いいたします。

以上が時間外労働に関する部分でございました。

戻って 10 ページをご覧ください。③年 5 日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけますという部分でございます。

年次有給休暇の取得につきましては、政府として 2020 年までに取得率を 70%にすることが目標になっています。ですが、平成 29 年度の調査の結果によりまして取得率は全国平均 49.4%となっています。正社員の方でも約 16%の方が年次有給休暇を 1 日も取得していない状況だという調査結果が出ております。これはまた別の問題も生じており、年次有給休暇を取得していらっしゃる労働者の方々は長時間労働である比率が非常に高いという実態がございまして。

こういったことを踏まえて、今回の年次有給休暇 5 日の時季指定という仕組みが導入されたということでございます。

具体的にはどういうことなのかということですが、全ての企業におきまして、年 10 日以上年次有給休暇が付与されている労働者の方に対して、年次有給休暇の日数のうちの年 5 日、使用者が時季を指定して取得をさせることが必要となりました。これには実は 30 万円以下の罰金という罰則がついています。施行は 2019 年 4 月でございます。

ご承知のとおり、年次有給休暇の取得については労働者の申し出が原則です

ので、年次有給休暇をご自身で申し出て5日以上取っておられる場合には時季指定は必要ありません。また、企業によっては労使協定で計画的な付与をしていらっしゃると思います。計画的な付与についても5日のうちから削除していただいかまわないということですので、一般的に社員の方や職員の方が、通常5日間年次有給休暇を問題なく取得しておられる事業所に関しては、特段心配される必要はないと考えております。

時期を指定するという5日間の考え方について少し申し上げます。法定の付与日は入社されてから継続した勤務が6カ月を経過したところで発生いたします。継続勤務6カ月経過日を基準といたしまして、そこから1年間に5日間の付与という考え方をいたします。法人によっては法定の基準日より前に年次有給休暇を付与するとか、入社した翌年は一斉付与の対象にするなどといったいろいろな取り扱いもあるかと思っております。これにつきましては、詳細は割愛いたしますが、23ページ、24ページなどに具体的な例が載っている資料もお付けしていますので、後ほどご参照いただければと思っております。

今回指定をする時期や日数、労働者の基準日を明らかにした管理簿を作成し、かつそれを3年間保存するという義務も課せられたわけですが、こちらにつきましては労働者名簿や賃金台帳など現存するものと調製していただいて、運用していただけることになっております。また、この管理簿については、罰則はかかっておりません。

年次有給休暇については以上でございます。

続きまして資料の11ページをごらんください。①と③については労働基準法の改定ということだったわけですが、11ページの⑤労働時間の状況を客観的に把握するよう義務づけるについては、労働安全衛生法の改正でございます。労働時間の把握については、今までは割り増し賃金を適正に支払うという観点から、把握をしなければならないと通達で定められていたところでございます。今回、労働安全衛生法が改正になりまして、割り増し賃金の対象にならないような管理監督者の方や裁量労働制の適用を受けている方々の労働時間も把握しようということになりました。

実は昨年、関連法案が審議された段階では、こちらは条文という形にはなっておりませんでした。国会に提出をする前に与党審査があり、長時間労働を是正していく、あるいは過労死を防止するという健康管理を、いわゆる管理監督者も含めてしっかりとやっていかなければならないという観点から、労働安全

衛生法の条文改正が適正であろうという判断で、今回改正に至ったわけでありまして、管理監督者や裁量労働制の適用の方についても、日々の労働時間を客観的な方法で把握することが義務づけられました。

具体的に客観的な方法とは何かと申しますと、タイムカードによる時間の記録、あるいはパソコンの使用時間、これはログインからログアウトまでの時間といったことが例示されておりますが、そういったものを客観的に把握する必要があるということがございます。こちらにつきましては来年 2019 年 4 月から施行ということになっております。

また、プラスアルファとして、全ての労働者の労働時間を客観的に把握することを、長時間労働に対する医師による面接指導にも反映させていこうということになりました。元々、労働安全衛生法に基づいて時間外労働が 100 時間を超えた労働者から申し出があった場合には、使用者は医師による面接指導を実施する義務がありました。今回、労働安全衛生法の改正でこの 100 時間が 80 時間に改正されました。したがって、対象労働者の範囲が拡大されたということがございます。80 時間を超えた労働者の方から申し出があれば、医師による面接指導を実施しなければならないと強化されたとお考えいただいてもかまいません。

また、新たな研究開発業務に従事する労働者は、いわゆる時間外労働の適用を受けないわけですが、そういった方々の労働時間が 100 時間を超えた場合、労働者から申し出がある・なしを問わず医師による面接指導を実施することも義務づけられたということがございます。

ポイント I の労働時間法制については以上でございます。

続きまして 17 ページをご覧ください。「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」ということで、同一労働同一賃金について説明いたします。

今回、パートタイム労働法、雇用契約法、労働者派遣法の 3 法が一体的に改正されたという形になっております。この改正法でいう同一労働同一賃金の考え方は、同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇差をなくすことを目的としております。従いまして、比較はあくまでも同じ企業の中での正社員と非正規雇用労働者ということになっております。

具体的に見てまいります。18 ページをご覧ください。①不合理な待遇差をなくすための規定の整備となっております。ここでまず基本的な考え方から説明をしなければならぬと思いますが、(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

の下に囲みで「均衡待遇規定の内容」と「均等待遇規定の内容」とあるかと思  
います。これが基本的な考え方になりますので、そこから説明いたします。

そもそも現行のパートタイム労働法の中にこの 2 つの考え方は既にございま  
す。「均衡待遇規定」というのは何かということです。パートタイム労働法の中  
で短時間労働者の待遇をどのようにしていくかという考え方を示しているわけ  
ですが、雇用する正社員とパートタイム労働者の待遇に差を設ける場合、その  
待遇の違いは、職務内容、責任の範囲、人材活用の仕組み、簡単に言えば人事  
異動をどのようにやるかということだと思いますが、そういった事情を考慮し  
て不合理であってはならないとすることが、均衡待遇の原則という考え方にな  
っています。パートタイム労働者であるから賃金は安くてもいいかのように思  
われているところはあるのですが、実は現行法の中で、パートだからといって  
不合理な差があってはいけないという考え方がそもそもあったということです。  
均衡待遇という考え方をベースにして、例えば正社員とパートタイム労働者の  
職務内容や責任の範囲、人材活用の仕組みが同じであれば、当然待遇も同じく  
しなければならないということが定められております。これが均等待遇の規定  
でございます。

ただ、パートタイム労働法の現行法のこの 2 つの考え方には問題点もござい  
ます。何かと申しますと、下の囲みに現在と改正法がございしますが、均衡な待  
遇をするに当たって不合理であってはならないと言いながらも、不合理の具体  
的な内容がはっきり示されていなかったということがございます。また、適用  
を受ける非正規雇用労働者の範囲がパートタイム労働者に限定されている。パ  
ートタイム労働者は通常の労働者よりも労働時間が短い方たちを指しますが、  
その方たちにしか適用されないという、大きな問題があったということござ  
います。

このことから、法改正をいたしまして、全ての非正規雇用労働者、つまり今  
までほとんど定めがなかった有期雇用労働者の方、派遣労働者の方々にも待遇  
の確保を統一的に適用するということでございます。

そして、この不合理な待遇の内容を具体的に示すということで改正をいたし  
ました。

不合理な待遇の内容を具体的に示すことにつきましては、既にガイドライン  
案が出ているわけですが、これを労働政策審議会でもんでおりまして、指針と  
いう形で年末までに出して行こうと示しております。具体的には、例えば基本

給、賞与、役職手当、通勤手当といったそれぞれの待遇があるわけですが、この待遇ごとに不合理か否かを具体的に示していこうということになっております。

次に19ページ、派遣労働者の方にも同じように不合理な待遇差をなくしていこうということになっているわけですが、派遣労働につきましても、派遣労働自体の特性として同一の企業内の正社員との比較ができないということになります。ですので、派遣労働者の場合には、派遣労働者の待遇差に関する整備に当たって、派遣先の労働者との均衡・均衡を考えるという方式が1つ。それから、派遣元において労使協定を結ぶことによって具体的な業務についての待遇を明確にする。この2つのやり方で均等な待遇を目指すことになりました。

続きまして21ページ、②の説明義務の強化でございます。

説明義務につきましても、現行のパートタイム労働法、派遣労働法の中に、ご自身、要するにパートタイム労働者、派遣労働者ご自身の待遇の内容、待遇の決定について考慮したことを説明する義務があったわけですが、今回の改正ではさらに踏み込みまして、パートや有期雇用の方、派遣労働者と正社員との待遇差の内容や、なぜ待遇差を設けたのかという理由について説明しなければならないということになりました。

非正規雇用労働者の待遇については、それぞれの待遇ごとに不合理ではないということが求められるようになるわけですが、今後、正社員とどうしてこの差があるのか、どうしてそのように決めたのか説明を求められた際には、具体的に説明していただかなければならないということになりますので、非常に準備が必要な改正になっていると感じております。

最後に③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です。具体的な明確な定めがあったのはパートタイムで、パート法を中心に根拠規定を設けていたわけですが、こちらについても、全ての有期雇用労働者の方も含めて行政指導の根拠規定を適用することになっております。

また、裁判外紛争解決手続というのは、具体的に労使で紛争が生じてしまった場合、調停ないし紛争解決の援助の仕組み等を設けているというのはパートタイム労働法しかございませんでしたので、非正規雇用労働者の方が全て利用できるという形を設けたということでございます。労使間の紛争を裁判より簡易に迅速にやれる仕組みということで、企業側にもメリットがあるのではないかと考えております。

以上が働き方改革関連法の概要でございます。

大きな2点目は、資料32ページまで通し番号を打って、その次に一覧表を付けております。これは働き方改革関連法の施行日を一覧にしたものでございます。来年2019年4月から順次施行ということになっておりますが、施行するに当たりましては、栃木県内約96%を占める中小企業や小規模事業所への周知が非常に重要と考えております。中小企業や小規模事業所の皆さんの体制にも配慮した丁寧な説明、相談対応、支援をすることによって、法律を遵守していただくことが必要になってくるかと思っております。

また、既に局長から求人・求職の話がございましたが、人手不足の高まりが見えてきております。今後、生産年齢人口が大規模に減少していくことも予想されておりますので、働き方改革そのものについて、中小企業や小規模事業所の皆さんにご理解をいただいて、実際に取り組んでいただくように取り組む必要があると考えております。もちろん法律を守っていただくことは必要ですが、そもそもなぜそこに向かう必要があるのか、理解を深めていく必要があると考えております。

具体的な支援策としては、本年度開設しております働き方改革推進支援センターによる相談対応や個別の訪問等による支援、また助成金なども活用していただけるように周知してまいりたいと思っております。

また、とちぎ公労使協働宣言実現会議を開催しておりますが、この会議としても、会議の構成メンバーが所属する団体でのセミナーや説明会等を後援していくとか、資料配付等の連携・ご協力等をいただくということで、9月14日に開催された第3回とちぎ公労使協働宣言実現会議でご承認をいただいているところでございます。

最後に3点目といたしまして、働き方改革を推進するための協議会についてご説明いたします。

資料はないのですが、実は今回の働き方改革関連法の中で、雇用対策法という法律が大きく改正されております。そこで働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するというのが、先ほど最初の囲みの中にあつた理念に盛り込まれています。衆議院において改正案が出されまして、働き方改革に関する取り組みが中小企業において円滑に進むように、地方公共団体、中小企業者を構成する団体、その他事業主団体、労働者団体等、関係者により構成される協議会を設置したり、連携体制の整備に必要な施策を講

ずるよう努めていこうといったことが、さらに盛り込まれました。

また、附帯決議におきまして、この協議会については、現存する地方版政労使会議など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組みを活用することも、差し支えないということが盛り込まれております。

とちぎ公労使協働宣言実現会議につきましては設置要綱でも記載されていますが、行政と労使団体の皆様にご参加をいただきまして、栃木において働きやすい職場を増やす、仕事の分野から経済の活性化・地方創生に貢献して、栃木の魅力づくりをオール栃木でやっていこうということでございますので、十分この協議会としての役割も担えると考えております。こちらにつきましても協議会としての位置づけを先般の会議においてご承認いただいたところでございますのでご報告いたします。

事務局につきましては、この枠組みの中で引き続き中小企業支援も含めて栃木県の働き方改革に取り組んでまいりたいということで進めたいと思っております。私からの説明は以上でございます。

塚本会長      ありがとうございます。丁寧にご説明いただきました。これからは本当に自由にご意見等を含めて質問をいただきたいと思います。いろいろあると思いますが、どなたかございますか。桂委員、お願いします。

桂委員      丁寧の説明をいただき、ありがとうございます。質問というか、働き過ぎの1番にも関係するのですが、ピンクの現状のところに150時間超え、200時間超えという事業場があり、今のご説明ですと研究開発事業は医者判断によって上限がない、残業の上限がないというところがあるので、今後その事業場と分けるような表記があれば、そこについては対象外なのかということ。

また大手と中小が、大手は来年、中小は再来年という形なので、そこも399事業場の内訳を示していただくと比較ができると思っています。

幾つかご質問と要望があるのですが、現状の時間というところがあり、今後法が変わって規制されることによって心配するのが、大手ですとパソコンのログイン・ログアウトで今も徹底的に残業規制というかそこを把握できています。ただ、中小企業に関してはそこまでいかないし、今のこの時間を超過しているというのが、専属の技術者が1人しかいなかったり人手不足だったりいろいろな経営事情があつてのことになるのですが、その規制が始まったときに数値

隠しが起こらないか少し心配しています。今後の取り組みでも監督・指導を行っていくという形がございましたが、どのように監督・指導を徹底し、法に違反することなく取り組みができるのかということをお願いしたいと思っています。

2点目は、今後の取り組みという形で伺ったのですが、支援援助チームというのが既にスタートしているということも伺っています。いつから実施されて、取り組まれている現状と伺いますか、その事例や、どういう事業所に対して行っているのかということをご説明いただけたら助かります。

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。

おっしゃるとおり、法律で上限の規制ができて、それをくぐろうとして実際の労働時間を正しく把握しないと隠してしまうといういわゆる賃金不払い残業については、もちろん監督署ではこれを厳しく追及し監督指導しているところでございます。

大企業と中小企業の統計の取り方につきましては、時間がありますので検討させていただきたいと思っております。

2点目の、監督署における労働時間に関する相談支援コーナーについては、黄色い表紙でインデックスの5という資料がございます。雇用環境・均等室長の説明でもありましたが、現行の法律でも労働時間の制度は非常に多くバリエーションがありまして、法律で細かく要件が決まっています。今後は上限についても規制されて、さらに複雑になってまいります。そこで、特に中小企業の方々に、この5番で労働時間の相談支援ということで、各監督署にコーナーを設けて相談支援班というものを各署に配置しております。実際に窓口でのご相談だけではなく、希望があれば個別に伺って、実際に労働時間の制度や、来年、再来年からの新しい法改正についてのご説明を実際に今行っています。8月から行ってございまして、相談件数については数字を持ってこなかったのですが、個別の企業に対する相談支援としての訪問は、既に280件程度実施しております。

法律が大きく変わりましたので、労働基準監督署としても、特に中小企業の方に法律をよく知っていただくということで、そういう取り組みを新しく始めております。以上でよろしいでしょうか。

桂委員       はい、ありがとうございます。

塚本会長     ある意味で法改正というのは周知のチャンスでもあるんですね。今まで興味を持っていなかったのが興味を持つというのはおかしいのですが、どうなのかという中で、積極的にやっていただければと思います。

これに関連して気づくことはございますか。周知を一生懸命やっていただくということでもよろしいのですが、ただちょっと気になるのが、順次施行というのは労働局にとっては楽なものなのですか、それとも、さみだれ式に来ると面倒くさいというのもありそうな気がします、そのあたりはどのようになっているのでしょうか。使用者側に座られている方も大企業から中小企業までおられますが、どんな感じになるのでしょうか。

木本雇用環境・均等室長   資料については緑色の一番後ろに一覧をつけています。労働局としてどうかというのはあるのですが、中小企業の方への配慮ということで、施行日に関しては何パターンかでき上がっています。

ただ、ここで見ていただきますとおわかりのように、実は中小企業との差はほぼない状況で、時間外労働の規制と同一労働同一賃金のところだけが1年差がついているのみでございます。こうして見ると、実は来年2019年からスタートというところだと思えます。

塚本会長     この点に関して使用者側の委員さんから何かございますか。あるいはここで労働局に言っておきたいとかいうことがあれば。

よろしいですか。では、また別な話題があればそのときをお願いしたいと思います。

今のに限らず、ほかの委員の方からご質問やご意見等がございましたら。末廣委員。

末廣委員     ちょっと毛色の違った質問で、もし答えられたらで結構です。

今のご説明で、労働時間は強制的にきちんとこれからやっていかれるのだと思いますが、ご説明がなかった部分で、勤務間インターバルの話や、あるいはこの話は企業の経営に深くかかわる話で、働き方改革はテレワークに代表されるようにすごく柔軟な働き方を入れていかなければいけないということが議論

としても随分あったと思います。いつも何となく疑問に思っているのですが、こういうのは中央ではすごく議論になって、労使の議論もあるいろいろなやっているといます。でも、大都市圏ではない地方の都道府県において、勤務間インターバルやテレワークなどといった柔軟な働き方は、大企業さんはやっているのではないかという気もしますが、政策をこれから進めていかれる立場としては実態としてどうなのかなど。余り中央でやっている議論とかみ合っていないところもあるのかなと思います。その辺がちょっとわからないので、もし何か情報、実態についてなどお考えがあれば、教えていただければと思います。

木本雇用環境・均等室長 勤務間インターバルにつきましては、栃木県としての調査はまだしていないので、詳細な数字は実はありません。

ただ、勤務間インターバルについてはそれを導入することによって助成金という仕組みが中小企業限定ですがあって、こちらについては昨年からは始まっています。栃木県も全国平均より若干上回るぐらいのペースで支給申請がございました。今年に関しても同じぐらいのペースです。ただ、実態として本当にインターバルが必要な事業所さんなのかどうかというところは、なかなか微妙なところがあるわけですが。来年度の予算要求でこの勤務間インターバルの支給金額が非常に上がってしまっていて、これは努力義務規定なのですが、勤務間インターバルを導入することによって休息時間をきっちり確保してくださった企業への助成を、来年、さらに進めるという動きがございますので、ぜひこれを活用して、中小企業さんにもどんどん入れていただきたいということはございます。

もう一方のテレワークについてですが、こちらでも明確にやっているかどうかの調査はまだしておりません。大変申しわけありません。労働局がそもそもやれておりませんので、なかなか厳しいところではございます。

ただ、実際にほかの就労実態調査などを見ていきますと、テレワークをやれる・やれないで、女性の勤続等については非常にいい作用があるという結果もございます。今後の取り組みとしては、まずは足元からという説はありますが、お勧めしていかなければならないところですし、そもそも働き方改革実行計画の中で進めましょうということでやっておりまして、11月はテレワーク推進月間ということになっております。

塚本会長　　そういう意味では勤務間インターバルというのは健康の問題で、半分以上マスタの状況だと思います。テレワークも積極的に推進していこうというスタンスで、多分全国的に、あるいは労働行政としてもそれを進めていくということによろしいのでしょうか。

木本雇用環境・均等室長　働き方改革実行計画に明記しておりまして、柔軟な働き方の有効なツールという形でテレワーク自体は考えています。確かにまだ地方では、そもそもまだシステムが整っていないところもあって進んではいませんが、これから推し進めようというスタンスであることには違いありません。

塚本会長　　ほかの委員、何かご質問やご意見等がありましたらお願いします。杉田委員。

杉田委員　　雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の関連についてお伺いします。先ほど丁寧にご説明いただきましてありがとうございます。ご指摘もありましたように、今後、正社員との待遇差の内容や理由についての説明などを求められたり、あるいは派遣労働者の部分については、私も正直改正案を見てどうなるのかな、相談を受けたらどうしようかと考えているようなところもありまして、まだまだ不透明なところもあると思います。これらの内容について、使用者側に周知していくことは非常に重要になってくると思います。紛争の予防という観点ではそれが必要になると思います。

添付していただいた資料ではいろいろセミナーなども予定されていると思いますが、多分問題はセミナーなどに来ない人、積極的にこういう情報を求めない人です。そういう使用者も残念ながら少なからずいて、そういうところに対して、どうやってこういう法改正がありましたとか、こういうことをちゃんと準備してくださいということを知っていただくのか、対応についても考えていただくのかという部分だと思いますが、そのあたりについて何かお考えのところがあれば教えていただければと思います。よろしくお願いします。

木本雇用環境・均等室長　セミナーはやるのですが、恐らく、資料でお付けしたセミナーの段階ではまだ省令・指針が出ていないという形です。年内に出る予定と聞いています。かつ、導入をきちんとしていただけるようにマニュアルを年度末までにつくるといったような方向で、本省では動いております。

大企業は再来年の施行ですので、来年度 1 年間かけて説明会をもう少し細々とやっていかなければいけないのではないかとということと、我々側は報告徴収とあって、実際に企業にお伺いしてどうぞやってちょうだいと申し上げるのですが、それについてもどのぐらいの目安件数が本省から示されるのかということはあるのですが、そこを活用してと。活用するに当たっては、栃木労働局として、やはりパートさんがたくさんいらっしゃるような会社、業種、業態にある程度絞って、まずは、そこからやっていかなければならないのではないかと考えています。来年度はそういった動きになるかと思えます。

塚本会長　ほかの委員の方から何かご質問は。吉成委員、お願いします。

吉成委員　吉成です。私は働き方改革の協議会のメンバーなのでこの説明は聞いておりますが、その中でも私が言ったのは、今も杉田委員が言ったように、労働組合組織率は 17%なので、ほとんど組合を持たない。無期転換ルールの中でも相談は若干あったのですが、そういうところに実際に同一労働同一賃金で入ったときに、相当問題が出てくるだろうと思います。これはやはりそれぞれの理解が足りないためだと思うので、先ほどお話があったように、しっかり知らせるというか、理解を得られるような展開をしていかなければいけないと、その中でも申し上げました。ぜひ今後とも協力をお願いしたいし、私たちも協力できることがあればしてまいります。

PRになるのですが、連合 政策フォーラムを今 47 都道府県全てで開催しようとして取り組んでいます。栃木県も昨年は働き方改革ということで木本室長にはご足労いただきましてディスカッションに加わっていただきました。来年 1 月 26 日に、しっかり今年決まれば道筋ができるということであれば、ぜひまたそのような形でやっていきたいと思えますので、ご協力をお願いしたいと思います。

もう 1 点は、先ほど局長から行政運営の中でお話がありましたが、労働組合が組織拡大ということで歩いていますと、36 協定さえ知らないということが本当に多い。選ばれている代表者は会社からの命令での代表者で、なかなか本当には身になっていないということがあると、確かに守られていません。

またそこでPRなのですが、連合は36協定の日を設けようということで、3月6日を三六デーにして、街頭宣伝やチラシ、ビラ配り等を行って36

協定を知ってもらおうという運動に取り組もうとしています。ぜひ皆さんにもご承知、ご協力いただき、全体で取り組んでいきたいと思えます。PRになっ  
てしまいましたが、よろしくお願ひいたします。

塚本会長 お答えはよろしいですか。

吉成委員 はい。

高橋監督課長 ありがとうございます。36協定のほうですが、確かにご指摘のとおり締  
結届出がない事業場もままあります。これは委託事業なのですが、今年度から  
手前どもで持っている情報を整理しまして、36協定が未届けの事業場の点検、  
集団指導の事業をスタートしております。ことしは手始めに1,500事業場に対  
して自主点検をお願いしているところでございます。予定では来年、再来年と  
続いていく予定となっております。いずれにしても、適格性の問題を含めて、  
36協定は非常に労働時間法制の中で重要な位置づけですので、今後とも各事  
業場さん、企業さんに周知あるいは点検をお願いしていこうと考えております。  
以上でございます。

塚本会長 ほかの委員から。加藤委員、お願ひします。

加藤委員 戻ってよろしいですか。

塚本会長 もちろん、自由に。

加藤委員 机上配付された資料、労働時間の実態の中でスルーされてしまった内容だと思  
うのですが、表2で色がついていないところの「学術研究、専門・技術サー  
ビス業」とか「教育・学習支援業」も結構総実労働時間が全国と比較して長い  
ですよね。これは具体的には学校の先生は入っていない数値なのでしょうか。  
今社会問題化している学校の先生の働き方、長時間労働について、栃木労働局  
としては今の状況をどう見て、どういう対策が必要かということをお聞きしま  
す。

高橋監督課長 ありがとうございます。統計のお話ですが、「学術研究、専門・技術サービス」のほうには学校の先生は入っておりません。その下の「教育・学習支援業」に学校の先生の統計が入っています。公立学校の先生については労働基準法の特例がありまして、給与特例法で割増賃金の対象にはなっていないのです。また、公立学校の場合は監督権限も労働局にはございません。

白兼栃木労働局長 これは毎月の統計なので民間企業なのですが、「学術研究」のほうで、何とか研究所というのはこちらに入ってくると思いますが、下の「教育」のほうには私立の先生や学習塾などが入ってきます。学習塾あたりは最近問題になっている部分だと思います。

その部分についてどうするかということでは、「学術」はこちらの対応になりますから、その部分についてはサービス産業については指導対象にももちろんなってきます。また、「研究」などについて見ると、先ほどの上限規制の対象外ということもあるので、その辺の問題も加味しながら指導をしていくことになりうかと思います。

塚本会長 よろしいですか。

学術や研究というと当事者なのでいろいろ思うところはあるのですが、日々の生活と仕事が余り分離していないという部分は、実は精神衛生上は余りよくないのです。だから、そういう点では保護してほしいなという部分と、でも保護し切れないだろうなという部分と。これはただの感想です。

ほかの委員から、何かご質問やご意見等はございますか。そろそろ時間が近づいてきたので、あと2~3人という感じではございますが、よろしいですか。どうぞ。

坂本委員 質問ではなくて意見です。

冒頭に局長から障害者の水増し問題についてお話があったと思います。これはあえて意図的に申し上げますが、弊社も、ここにいる企業の皆さんもそうかもしれないかもしれませんが、未達の場合はペナルティを払っています。うちも残念ながら払っております。

何が言いたいかと申しますと、官公庁、役所は民間にいろいろなことを強いる立場だと思います。改めてこんなことは釈迦に説法ですが、きちんとやって

いただきたいということがあります。地方からも、ゆゆしき問題だという思いがあるということ、ぜひ労働局のチャンネルで中央に伝えていただきたい。あえて言わせていただきます。

白兼栃木労働局長 はい。

塚本会長 ほかの委員からございますか。鈴木委員、お願いします。

鈴木委員 鈴木です。ピンクの資料の1ページ目で、色はついていませんが真ん中の長時間労働をやっているところが、80時間超えとか200時間超えなどが結構あるのですが、調査した399事業場は大企業、中小企業のどちらが多いのでしょうか。

高橋監督課長 中小企業がもちろん多くなります。ただ、この399という事業場は、手前どもがいろいろなチャンネルで80時間超え労働が疑われるというところを特にやった結果でございます。そのあたりはご承知おきいただきたいと思います。

鈴木委員 ありがとうございます。そうすると、先ほど杉田委員もおっしゃっていたとおり、いろいろなセミナーをこれからやりますよとうたってはいますが、セミナーに来ないところが一番問題視されます。多分労働局でもどこが危ないかというのは把握していると思います。スケジュールに出ている部分がいろいろな形で出てきて、労働組合でもよくわからないところがたくさんあります。会社の方、大企業はいいとして中小企業の方々はほとんど理解できない、さらには年次有給休暇5日取れということになったら会社が潰れてしまうということもあると思うので、その辺は集中的に指導するようお願いいたします。

塚本会長 今の関連でいうと、5日取りなさいというのはうまくいきそうですか。大丈夫なのでしょうか。

高橋監督課長 均等室長の説明でも申し上げたのですが、これは語弊があるのかもしれませんが、基準日から1年間に結果として5日間、各労働者が取っていればクリアされるものです。ですから、実際に今有給休暇の取得率が約5割です。一般

の社員の方は最低限が10日、これが最初の付与日数になります。ほとんどの企業の方がそんなに心配する必要はないのではないかと思います。

塚本会長 わかりました。理念としては5割は取ってもらわなければいけない、困難があっても取ってくれというスタンスで労働行政は進んでいるということですね。

高橋監督課長 はい。

塚本会長 使用者側のほうから何かご意見はありますか。

塚田委員 今の話でなくてもいいですか。これは本当にお願いです。先ほど、人手不足のところで建設業やいろいろな業種が出ていましたが、周りの社長さんの話を聞いても、人材募集を出しても人が来ないという状況が続いております。今回、人材対策推進協議会を先週設置されたと。もちろん業界の努力は非常に必要だと思いますが、やはりそれだけではなかなか難しいと思うので、行政の皆さんのお力添えでこの辺の対策に取り組んでいただきたいと思っております。本当に人が集まらないという話を聞きます。お願いします。

塚本会長 ありがとうございます。そろそろ時間になります。私としても、例えば医師による面接や健康で、年度の計画でもありましたように、最近は精神的なケアもかなり重視されている中、非常に重要な問題なのでちょっと聞きたかったのですが、余り時間もありません。それから、多分こういう大きな法改正で労働局はこれから大変だと思いますので、そのご苦勞なり何なりもちょっと聞きたかったのですが。時間もありませんので、最後に一言二言、労働局のほうで思うことがあればまとめていただいて終わりにしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

白兼栃木労働局長 いろいろご意見をいただいた中で、セミナー等に来ない事業場にどうするかというあたりが象徴的なのですが、働き方改革関連法というところとんでもないというか怖いというか、そういうふうな感じがあって、特に中小企業や小規模事業所の事業主さんからすると我々にとってはかなりきついという印象があります。でも、その部分についてはそういうことばかりではない、

角度を変えればこういうことなんだよということも含めてお伝えする機会を確保したいと思っているところです。そういうことがありますので、吉成委員にもご参加いただいている協議会では、まずそういった周知なり理解を求める機会をもらいたいということで、メンバーの方々にそういった情報提供をいただきました。

均等室長からお話がありましたが、実際にガイドラインや指針が出てきたり、細かいところが明らかになってきます。実際に約半年後には施行されますが、それがなくてもそういった部分については必要かと思しますので、もしこういった場があるよということがあったら、それに必要な情報も含めて、我々が気づかないところがありますので、そういった方向でのご指摘、ご支援を引き続きいただければと思います。この法律の施行自体はしばらく続きますので、ぜひともよろしく願いいたします。ありがとうございました。

塚本会長      ありがとうございました。

それでは本日の議題の中心的なものは終わりました。(3) その他とありますが、何か事務局からございますか。大丈夫ですか。

委員の皆様から本日の議題以外で何かございましたらよろしく願いいたします。大丈夫ですか。

ないようですので、それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会いたします。ありがとうございました。