

第9期 東京地方労働審議会（第4回） 議事録

- 吉川企画課長 会議の開会前にお手元にお配りしております資料の確認をさせていただきます。出席者名簿、次第、座席表、委員名簿、電気機械器具製造業最低工賃関係資料、第9期第4回審議会資料のとおりとなっておりますのでご確認をお願いいたします。万一配付漏れ等がございましたら、事務局まで合図をお願いします。
- 岩村委員 それでは定刻となりましたので、ただ今から第9期第4回東京地方労働審議会を開催させていただきたいと思っております。本日は委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中ご出席をいただきまして誠にありがとうございます。まず本日の委員の皆さまの出席状況につきまして事務局から報告をさせていただきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。
- 吉川企画課長 公益代表委員では脇坂委員、野川委員が、労働者代表委員では恵島委員が、使用者代表委員では杉山委員が欠席でございます。本日委員定数18名のうち、14名が出席でございますので、現時点におきまして地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である、全員の3分の2以上または各側委員の各3分の1以上を満たしておりますことを報告します。
- 岩村委員 ありがとうございます。次に一部委員の方の交代があったということでございますので、事務局からご報告させていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。
- 吉川企画課長 使用者代表の寺上委員と土屋委員が任期途中で退任されました。寺上委員の後任として新井委員、土屋委員の後任として本多委員にご就任いただきましたので、ご紹介いたします。
- 岩村委員 ありがとうございます。次に前回の審議会以降に事務局のほうで人事異動があったということでございますので、ご紹介させていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。
- 吉川企画課長 局長の前田芳延です。総務部長の古瀬陽子です。労働保険徴収部長の佐藤晃一です。雇用環境均等部長の高橋弘子です。労働基準部長の中村克美です。需給調整事業部長の近藤麻生子です。それでは東京労働局長前田芳延よりごあいさつ申し上げます。
- 前田局長 皆さんこんにちは。東京労働局長の前田でございます。私は今年の4月に着任いたしましたので、この東京地方労働審議会は今日初めてということになります。どうぞよろしくお願い申し上げます。委員の皆様におかれましては、平素から私ども東京労働局の業務運営につきましてご理解ご協力を賜っておりますことを、改めて厚く御礼申し上げます。また、本日は年末のいろいろとお忙しい中、ご出席を賜りまして誠にあり

がとうございます。本日の審議会におきましては、電気機械器具製造業最低工賃の改正決定に係る諮問をさせていただくとともに、東京労働局の行政運営における平成30年度上半期の取組状況を中心に、下半期の取組についても合わせて説明をさせていただいてご審議いただきたいと考えております。経済的には緩やかな回復傾向が続いておりまして、東京の有効求人倍率につきましては、このところ31カ月連続で2倍台ということで、雇用情勢も改善が続いているところでございます。その中で一部の業職種においては人手不足というものも大変深刻になってきているというところであり、人材確保という観点からも働き方改革が大きな課題でございます。7月には働き方改革関連法が公布されたところでございまして、現在私どもではその施行に向けて、説明会などを含めた周知を行っているところでございます。大企業ではそれなりに取組も進みつつあるかと思いますが、特に中小企業、小規模事業主に対する周知等が非常に重要かと考えております。時間外労働の上限規制や、年休の付与の義務付けについては大企業については、施行まであとわずかというところでございます。同一労働同一賃金につきましても企業内において検討や制度を整備するというためには、一定の期間を要するというところでございます。またその他仕事と治療の両立推進や障害者雇用、生涯現役社会も含めた65歳以上への継続雇用など、様々な課題もあるところでございます。引き続き委員の皆様のご理解も得ながら、私どもとして行政運営に取り組んでまいりたいと考えております。

本日は皆様の忌憚のないご意見などをいただいて今後の行政に反映させていきたいと考えております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

岩村委員

ありがとうございました。それではこれより議事に入らせていただきたいと存じます。

本審議会は東京地方労働審議会運営規定第5条第1項の規定に基づきまして、原則として公開の会議とさせていただいております。議事録につきましても、発言者名を含め公開とさせていただくということになっておりますので、ご了解をいただきたいと思います。この会議の議事録の作成につきましては、東京地方労働審議会運営規定第6条第1項の規定によりまして、会長のほかに2名の委員に議事録への署名をいただくということになっております。そこで本日の議事録の署名人でございませぬけれども、労働者側におかれましては吉田委員、それから使用者側におかれましては本多委員にそれぞれお願いをしたいと存じますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

それではお手元の議事次第に沿って進めてまいりたいと思います。議題の 1 は東京都電気機械器具製造業最低工賃の改定決定に係る諮問についてとなっております。本日東京労働局長から東京都電気機械器具製造業最低工賃の改定決定について諮問があるということでございます。それでは局長どうぞよろしく願いをいたします。

中村労働基準部長 諮問の写しを今から配らせていただきます。

岩村委員 それでは事務局から諮問文を朗読いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

中村労働基準部長 それでは諮問文を読みあげさせていただきます。東労発基 1214 第 1 号。平成 30 年 12 月 14 日東京地方労働審議会会長岩村正彦殿。東京労働局長前田芳延。東京都電気機械器具製造業に係る最低工賃の改定決定について（諮問）家内労働法第 10 条の規定に基づき、東京都電気機械器具製造業最低工賃、昭和 61 年東京労働基準局最低工賃公示第 1 号の改定決定について、貴会の調査審議をお願いする。以上でございます。

岩村委員 ありがとうございます。それではこの諮問にあたりまして、事務局から内容についての説明をいただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

前田局長 電気機械器具製造業最低工賃関係資料というのをご覧いただければと思います。資料 1 の 1 で 1 ページに家内労働法の抜粋が載っておりますが、最低工賃につきましては家内労働法第 8 条が決定でありまして、第 10 条が改正ということでございます。労働局長が工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、地方労働審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて決定するということが規定されております。現在東京労働局におきましては、革靴製造業最低工賃、婦人既製洋服製造業最低工賃、電気機械器具製造業最低工賃の 3 つの最低工賃が決定されておりまして、それらの最低工賃につきましては、計画的に毎年 1 つずつ実態調査を実施して、改正が必要かどうかについて検討を行っているところでございます。

今年度につきましては、電気機械器具製造業最低工賃について実態を踏まえて検討を行った結果、工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるということで、ただ今改正の決定について諮問をさせていただきました。家内労働法 11 条に第 2 項第 3 項で、家内労働者又は委託者を代表するものからの決定の申出ができますとありますが、今回は申出はなかったということを念のため申し上げます。資料 1 の 2 をご覧いただきたいと思います。3 ページでございますが、現在の東京都電気機械器具製造業最低工賃が当初発効したのが、昭和 61 年の 11

月 7 日でございます。一番直近に改正されましたのが改正発効年月日にあります、平成 19 年 2 月 10 日であります。具体的な最低工賃については、その表にあります 11 の作業について、決められているということでございますが、具体的な作業内容については、資料 1 の 2 の 4 ページ以下に作業内容の資料を付けておりますので、ご覧いただければと思います。電気部品とプリント基板それからコネクタ、シールド線、そしてスライドスイッチという大きな品目としては 5 つですが、作業内容において若干最低工賃の金額が違うというような形になっているところがございます。先ほど申し上げましたように、平成 19 年の 2 月に改正してから、その後平成 21 年、24 年、27 年度にさらに改正について検討を行ったところでございますが、その際はいずれも改正決定についての諮問を見送ったということで、平成 19 年から 11 年間最低工賃については改正されていないということでもあります。当時改正についての諮問を行わなかった理由につきましては、1 点目としては電気機械器具製造業最低工賃が適用される家内労働者数が 100 人前後と、これは資料 1 の 3 ということで 13 ページをご覧いただきたいと思いますが、平成 18 年度当時は統計によって推計したものでありますが、大体委託者が 73、家内労働者 1,350 ぐらいという推計になっております。その後、平成 24 年、27 年については、実態調査で把握したところではありますが、いずれも家内労働者数が 100 人前後と非常に少ないということと、当時電気機械器具製造業を取り巻く景況も厳しいというようなこともありまして、改正の諮問を見送ったということでございます。今回につきましては、資料 1 の 3、平成 30 年度のところの委託者数が 34 で、家内労働者数が 383 人ということでありますが、平成 24 年度、27 年度については、委託状況届を元に調査を行っていたということで、必ずしも十分委託者等の把握ができていなかったところもありまして、今回はそれ以外のルートも含めて調査を行った結果、若干前回よりも家内労働者数、委託者数が増えて、383 人ぐらいに適用されているということであります。それから、資料 1 の 4 をご覧ください。15 ページでございますが、電気機械器具製造業の委託者で実態調査を行ったところ、予測出来高、及び最低工賃額から見た 1 時間当たりの工賃額としては、30 年度では 431 円 95 銭です。平均月収等から見た 1 時間当たりの工賃額が 517 円 43 銭ということであります。

現在東京都最低賃金は、今年度 10 月から 985 円という時間額になっておりまして、最低賃金と比べても低廉になっているというところがございます。なお、この適用最低賃金については、平成 22 年度までは電気の産別であります。23 年度からは地域別最賃の方が上回っていま

すので、23年度以降は東京都最低賃金の額を表示しております。次に資料1の5で、中小企業の全産業が赤で電気機器製造業が青ですが、景況的にはDIが改善傾向にあるということで、そういったことも踏まえまして、今般東京都電気機械器具製造業最低工賃の改正の決定について諮問をさせていただいたということでございます。よろしくご審議のほどをお願い申し上げます。

岩村委員

ありがとうございました。それでは今回の諮問とそれについて局長からご説明いただきましたけれども、その説明につきまして何かご質問あるいはご意見ありましたらお願いをしたいと思います。よろしゅうございましょうか。それでは本審議会に諮問がございました電気機械器具製造業最低工賃の改定決定につきまして、最低工賃専門部会に調査、審議を付託したいと存じます。また東京地方労働審議会運営規定第10条では、部会長が本審議会委員である、最低工賃専門部会の議決につきましては、本審議会の議決とするというふうに定められているところでございます。最低工賃専門部会の委員は、これから選任手続きに入るということでございますけれども、本審議会の委員が部会長になられた場合は今申しあげたような取り扱いとなることをご了知いただければと存じます。よろしゅうございましょうか。ありがとうございます。

それでは次に議事次第にあります2番目の議題に進みたいと思います。平成30年度における重点施策に係る進捗状況についてということでございます。まず事務局から説明をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

古瀬総務部長

それではお手元の資料の2とついております、カラーの横置き資料をお出しいただければと思います。こちらに今年度上半期の取組と下半期に向けてということで、ご説明をさせていただきたいと思います。まず資料表紙おめくりいただきまして、1ページでございます。今年度東京労働局では『誰もが安心して生き活きと働ける TOKYO へ』ということをスローガンといたしまして、3つのチャレンジとして働き方改革の実現に向けた取組加速、人手不足解消に向けた人材確保の一層の推進、オリンピック・パラリンピックに向けた労働安全衛生の確保を掲げているところでございます。この資料のご説明の冒頭に私からは、局横断的に取り組んでいる事項といたしまして、この3つのうち上の2つについてご説明をさせていただきます。

資料2ページをお開きください。まず働き方改革の実現に向けた東京労働局における主な取組事項をこの資料の上のほうに、6つの白丸で示しているところでございます。詳しい状況につきましてはこのあと、雇用

環境・均等部長から説明がございしますが、ここでは 1 つ目の周知、広報につきまして取組をご説明させていただきます。現在法律の施行に向けまして、各事業主において準備が進められているところでございますが、その進捗具合につきましてはばらつきも見られますし、施行が段階的でもあるということで、一層の周知が必要というふうに考えているところでございます。周知、広報の取組としましてはこの資料の表にございすとおおり、局署所から労使団体等に周知のご協力をお願いをさせていただいているほか、労働局内の各種説明会、またこの資料の右側のほうの写真 3 つの一番上にございすように、民間ベースの大規模な催し物に出展しての周知や、監督署による個別訪問支援なども資料の 4 ですけれども行っているところでございます。

また 5 にありますとおおり、電子申請をいただいた事業所に確認通知書を返信する際に、リーフレットを添付するといったような広報も、月 3 万件以上という規模で行っているところでございます。さらに広く一般の方々の目にも止まりますように、右側の写真の真ん中に載せておりますが、デジタルサイネージによる広報も行っております。この写真を拡大したのが次の 3 ページになりまして、ご覧いただきたいと思いますが、この 3 ページの上の水色部分が先ほどのデジタルサイネージに載っております。法律のポイントについて駅周辺のデジタルサイネージ、あるいは新宿、立川のアルタビジョンというところで PR を行っております。また茶色の下の方の部分につきましては、法律のポイントと合わせて、働き方改革推進支援センターの広報も載せておりまして、こちらは 11 月から都営地下鉄の車両内にポスターとして掲示をいたしております。

次おめぐりいただきまして 4 ページでは、これらの周知広報のスケジュールをお示ししておりますが、下半期の取組につきましては下の赤い枠にございすとおおり、大規模な説明会の開催、あるいは都内郵便局でのリーフレットの配架といったところにも取り組んでいるところでございます。引き続き働き方改革関連法施行に向けまして、関係団体地方、公共団体等のご協力も得ながら、幅広い周知広報に努めてまいりたいと考えております。

次に 5 ページをお開きください。2 点目の人手不足解消に向けた人材確保についてでございます。東京の雇用情勢は人手不足の状況が続いておりますが、右上の表にございすとおおり、職種別に見ますと特に建設、保育、保安、介護関係等で人手不足が顕著になっております。取組につきましてはこの下の 2 にございすとおおり、これらの人手不足分野について今年度新たに都内 7 カ所に設置をしました、人材確保就職支援コー

ナーを中心に、職場見学と面接会をセットにしたツアー型面接会を、こちらに真ん中にチラシなども載っておりますが、こういったものを開催するなど、事業主との距離感を近づけるという取組を行っておりまして、取組の強化を図っているところでございます。面接会の実施状況は右の表にございますとおりで、9月末までの数字ですが、合計しまして173回、参加人数925人となっているところでございます。

次に6ページにまいります。人材確保の促進のためには正社員転換、処遇改善の取組推進が必要であり、東京労働局正社員転換・待遇改善実現本部において策定をいたしましたプランに基づいて、キャリアアップ助成金の事業主への周知や、若者のハローワークにおけるセミナーやきめ細やかな支援などの実施をしております。また4のところですが、魅力ある職場づくりの推進といたしまして、建設分野の助成金等の活用促進、あるいは介護分野におきます委託事業を通じた雇用管理改善の取組を進めているところでございます。下半期につきましても、11月を福祉人材確保重点実施期間としまして、都内ハローワークにおいて求職者セミナー、ツアー型面接会等を集中的に実施したところでございますけれども、引き続き人材確保推進のため、着実に取組を実施することとしております。以上でございます。

高橋雇用環境・均等部長 それでは引き続きまして、雇用環境均等関係を説明させていただきます。着座にて失礼いたします。私からは働き方改革推進のうち先ほど、古瀬総務部長が説明いたしました以外の取組状況を説明させていただきます。資料は今の資料の7ページになります。7ページの具体的取組の状況でございます。(1)として「企業トップ等への働きかけ」を行っております。労働局長が取組を進める企業のトップを訪問し、好事例となる取組を伺うとともに、さらなる働き方改革の取組を要請し、お聞きしたことについては当局のホームページ等で好事例として紹介し、情報発信をさせていただいております。また人事労務担当者を対象としたコンサルティングやワークショップ形式のセミナー等も実施しております。

働き方改革の見直しにつきましては、労働局だけでなく地域全体として取り組んでいく必要がありますので、東京都や関係労使団体、金融機関との連携を図った取組も行っております。(2)として、「東京都との連携」ですが、東京都とは雇用対策協定を締結しておりますので、それに基づき東京都が行うライフ・ワーク・バランス推進窓口に、当方のコンサルタントを配置し、企業からの相談対応を行うとともに、セミナーの講師などを引き受けております。(3)として「金融機関との連携」でございますが、金融機関とは包括連携協定を締結しておりまして、各金融

機関の顧客である企業に対し、働き方改革関連法の周知をしていただき、それに係る助成金の周知をさせていただくとともに、労働行政からは人手不足による人材確保のための支援を行うなどの支援を行って連携を図っております。なお、下期の取組として、12月10日に新たに2つの金融機関との間に包括連携協定を締結しております。

次の8ページにまいりまして、(4)の「東京働き方改革推進センターによる中小企業等に対する支援」でございます。3月の審議会でもご説明させていただきましたが、中小企業小規模事業者に対する働き方改革のための支援を行うものでございまして、働き方改革推進センターをこの4月に設置いたしまして、相談、セミナー等を行っております。以上が働き方改革の上半期の取組でございます。そして、下半期の取組でございますが、もう下半期も半分過ぎようとしておりますので、既に実施しているものもございます。下の囲みのところの1のところ、「東京労働懇談会」がございます。これまでのいわゆる公労使会議として開催しておりましたが、働き方改革関連法の成立をふまえた位置付けにすべく、設置要綱を改定して、去る11月13日に開催いたしまして、構成員である関係団体等と中小企業に対する働き方改革についての情報交換、そして意見交換等を行ったところでございます。

次に9ページをお開きください。働き方改革以外の所管の取組でございますが、2として、「労働法制セミナーに関する取組」がございます。これから社会に出る学生の方々に対して労働基準法等の労働法制について知っていただくために、労働法制セミナーを企画して、講師を大学、専門学校等に派遣させていただいております。その実施状況につきましては上半期31回実施しております、申し込み状況から今年度若干昨年度を上回る見込みになっております。また、同じページの右側「学生アルバイトの労働条件確保に向けた取組」でございます。4月から7月は、毎年多くの新入学生がアルバイトを始める期間ということで、これらの時期にキャンペーンを行い、局署に若者相談コーナーを設置したり、一部の大学構内にもコーナーを設置して相談会を行いました。下期も引き続き学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を行ってまいりたいと思います。そして、同じ9ページの右上のほうでございますが、3として「労働条件の確保等に関する取組等」でございます。これは労働契約法に基づく無期転換ルールへの対応でございます。ご案内のとおり労働契約法に基づく無期転換ルールにつきましては、本年4月に本格化いたしました。無期転換ルールの特別措置の認定申請件数についてはそのグラフにございますように年明けから急増いたしまして、1月から3月は

毎月 1,000 件を超えましたが、4 月以降は減少し、9 月の申請件数は 140 件とピーク時の 10 分の 1 と落ち着いております。

また無期転換ルールに関連した雇止め対策として、企業に対する啓発指導も引き続き行っております。

次に 10 ページでございますけれども、4 として「個別労働紛争の解決制度に関する施行状況」でございます。現在都内の 20 カ所の総合労働相談コーナーで、労働問題に関する相談に対応しておりますが、30 年度と上半期の件数は 7 万 5,221 件と同年同期に比べて若干減少しておりますが、民事上の個別労働紛争相談件数は同年同時期に比べまして増加しております。7 万 5,000 台と高止まりの状況でございます。その特徴につきましては、下の平成 30 年度上期の特徴をご覧くださいと思うのですが、相談、助言、指導、あっせんのいずれについても、いじめ、嫌がらせに関するものが最も多いという傾向は変わっておりません。また、あっせん参加率、合意率でございますが、全国に比べて若干高くなっておりまして、引き続きこれら制度の円滑・迅速な解決を図っていきたく思っております。

次に 11 ページでございます。「雇用均等分野における重点施策の施行状況」でございます。右側の中ほどの円グラフに、それぞれの法律ごとの助言件数、そして助言の内容別の構成比を見たものがございまして、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントが多くなっております。また、その上の表の助言指導に関する是正率は、平均して 8 割を超えている状況です。年度内是正率 100% を目指し、法の履行確保に努めてまいりたいと思っております。またハラスメント関係の周知につきましては、現在法的根拠はございませんがパワハラも含めて総合的なハラスメント対策を実施するため、周知徹底を引き続き行ってまいります。そして、右側の女性活躍推進法につきましては、301 人以上の義務企業については、99.0%の行動計画の届出率となっております。下段の次世代育成支援対策推進法の行動計画届出率は、96.3%となり、規模が小さい 101 人以上の企業が対象になっている分、若干行動計画の届け出率が低くなっておりますが、引き続き未届企業に対しては計画を策定し、届け出るように指導に努めてまいります。さらに認定制度について、えるぼしは、371 件で、全国の 53.2%と半分以上を占めており、次世代法のくるみんは 1,016 件と、こちらのほうは全国の認定の 34%を占めている状況でございます。高止まりの状況もありますので、認定のメリット等を周知しながら、申請を促してまいりたいと思っております。以上で説明を終わらせていただきます。

中村労働基準部長　　続きまして基準部の中村が説明させていただきます。資料の 12 ページになります。よろしくお願いいたします。まず長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止に係る監督指導というところです。左側の上でございいます。時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場に対する監督実施状況ですけれども、上半期 9 月までで 916 件実施しまして、違反率が 65.2%でした。また長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督実施状況については、82 件実施しまして、78.0%の違反率でした。

また建設現場におきましても、長時間労働が懸念されるということもあり、監督指導を行っております。それが 333 件で違反率が 58.6%になっております。下半期の取組ですけれども、引き続き重点的に長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を実施していきます。また、11 月に過重労働解消キャンペーンを実施しまして、過重労働解消に向けた集中的な取組を行いました。取組内容の一つが相談ダイヤルの実施でありまして、これが 11 月 4 日に全国で開催されまして、全国で 501 件の電話相談がありました。NHK や民放にこの相談ダイヤルのことを放送していただいたおかげで 501 件に上ったことと思われまいます。それから 4 番目(4)、ベストプラクティス企業の職場訪問の実施でございます。11 月 22 日に前田局長に大田区の会社に行ってくださいました。中小企業であったのですが、長時間労働の抑制に向けた取組をしていた企業がありましたので、訪問して話を聞いてまいりました。あと 11 月に重点監督を実施しております。それから右側にいきまして、(3) 番でございますが、労働基準機関に対する申告、相談への迅速、的確な対応でございます。申告受理件数ですが、上半期については 2,153 件でして、前年同期と比較して 1.3%増、併せて相談件数も労働基準監督署での受付分だけですが、2.9%増になっております。それから未払賃金の立替払認定申請件数ですが、91 件でこれは大幅に減りまして 40.9%減といった状況になります。下半期につきましても申告等につきましても適切に対応していくといったことで考えております。

次に 13 ページでございます。第 13 次東京労働局労働災害防止計画初年度における労働災害防止対策でございます。まずは労働災害の発生状況ですが、まず死亡災害。29 年につきましては 66 人でございましたが、それは 30 年 9 月の速報値で 34 人で、前年同期と比べてプラス 2 件になっています。ただ、12 月 11 日現在では死亡災害が 47 人、前年に比べてマイナス 4 人といった状況になっております。また建設業ですが、11 人の死亡がありまして全体の 3 割を占めるといった状況になっております。

休業4日以上死傷災害につきましては、平成30年9月の速報値ですが、6,435人で前年同期と比べて8.2%増です。建設業については減っていきまして7.3%の減、それから第三次産業については3,966件と、非常に増加しているという現状があります。右側がグラフになっており、全産業で9月の速報値の比較でございます。死亡災害は、建設業については45%減となっておりますが、逆に第三次産業については大幅に増加している状況で、この多くが交通事故それから階段からの墜落、転落というカタチとなっております。下半期の取組ですが、業種別の労働災害防止対策を推進していくということで、まず死亡災害の3割を占める建設業ですが、死亡災害につながる墜落、転落災害防止ということで、手すり等の墜落防止設備の設置と墜落抑止用器具の使用の徹底ということで進めていきます。ただ、どうしてもはしごや脚立等からの転落事故が非常に多いといったことで、正しい使い方を周知していくといったことを進めております。11月28日に前田局長による建設パトロールを実施しております。また、12月11日には大手建設事業者の連絡会議を開催しまして、大手建設会社、ゼネコンさんをお呼びいたしまして、災害防止について検討していくといったことをしているところでございます。

第三次産業については本社主導による全社的な労働災害防止の取組ということと、あともう一つ社会保険労務士会との協定に基づく事業場への安全対策の促進を行っております。これは社会保険労務士会と東京労働局で協定を結びまして、社会保険労務士の方が中小企業の事業主の方にいろいろ助言をされるときに、労働災害防止の必要性やいろいろな情報を周知していただくといったことをお願いしているところでございます。陸上貨物運送業、製造業についても取組を実施してございます。次に業種横断的な労働災害防止対策の推進ですが、どうしても労働災害の増加の傾向として、第三次産業に転倒災害が多いといったことがありまして、転倒災害の防止ということを知しているところでございます。特に冬になると雪が降る、凍結することがありますので、その転倒災害の防止について今周知しているところでございます。それから腰痛予防対策、交通労働災害防止対策ということを進めております。12月1日から1月31日、今ちょうど入っているところですが、年末年始セーフワーク推進強調期間といたしまして、特に労働局、労働基準監督署で年末年始の労働災害を特に防止してくださいということで周知しております。特に冬場の場合、今年も雪が降った関係で転倒災害が非常に多かったということもあります。そういったことの周知を進めているところでございます。

次に 14 ページで、職場におけるメンタルヘルス対策等の推進でございます。まずストレスチェックの結果報告未提出事業場に対する指導ですが、右側にストレスチェックの実施結果報告書の提出状況、29 年については 90%という状況ですが、随時私どもといたしましては、結果未提出事業場に対して集団指導、個別指導で督促したうえで、集団指導や個別指導を行って、適切に提出をしていただくよう努めているところでございます。また、過労死等ゼロ緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進といたしまして、精神障害に係る労災支給決定のある事業場に対して指導を行っているところでございます。9 月末現在で個別指導を 11 件実施しております。一定の期間に精神障害に係る労災給付支給決定事案を複数発生させた事業場に対して、企業本社に対する指導を行ってまいりまして、今年 9 月末現在で個別指導として 17 件を実施しております。また治療と仕事の両立支援ですが、都内の上場企業 1,843 社に対しまして、5 月にアンケートを実施しております。回収が 692 件で、回収率が 37.5%でございます。その中で両立支援に取り組んでいる企業が 52%でしたが、回収率が 37.5%ですので、実際は取り組んでいる企業はもっと少ないのではないかと想像しているところでございます。アンケートの結果ですが、右側のほうにグラフがあります。両立支援に関して導入している勤務制度を今回載せさせていただきましたが、回答をいただいた中で、両立制度として導入しているものとしては、短時間勤務、フレックスタイムが多いといった状況でありました。下半期の取組でございますが、引き続きストレスチェック結果の未提出事業場に対する指導、それから過労死等ゼロ緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進、それから治療と仕事の両立支援ということで、12 月 1 日に産業保健フォーラムを開催しております。また両立支援セミナーの開催をする予定にしております、2 月開催予定ということで書いてしまったのですが、この資料を作成した後には日程が決まりまして、1 月 22 日に定員 250 名の女性就業支援センターホールで開催する予定です。ということで進めていきたいと考えております。

次に 15 ページでございます。最低賃金制度、家内労働制度の適切な運営でございます。東京都最低賃金につきましては時間額 985 円で、10 月 1 日に発効されております。この最低賃金についての周知広報ということで、広報誌やホームページ掲載、リーフレット・ポスターを使つての周知に努めております。特に市区町村の広報誌については 100%の掲載していただくということで進めておりまして、まだ掲載されていないところがいくつかありますが、ほぼ 100%になるだろうと想定しております。

その他求人情報誌や学校にお願いをしております。それから(4)になりますが、先ほど最低賃金のところで説明していただきましたけれども、実態調査をしたところでございます。

次に下半期の取組でございますが、今後とも最低賃金の周知広報を進めるとともに、履行確保に係る監督指導を適切に実施していくということです。右側のグラフは最低賃金の履行確保を重点とする監督指導結果の違反率の推移でございますが、27、28年度の違反率が高いのですが、減少傾向といった状況で、今年どういう状況になるか分かりませんが、適切な事業場を選定して、監督指導を行っていきたいと考えております。また(4)番として、先ほど諮問させていただいた最低賃金の改正に係る円滑な審議をお願いしたいと考えております。

最後の16ページでございます。迅速・適正な労災補償の実施でございます。労災保険給付の迅速・適正な処理については、認定基準に基づいた適切な認定を行うといったこと、それから脳・心臓疾患事案、精神障害事案についても適切な処理を行っていくというところを考えております。それは石綿事案についても同じでございます。右側のほうのグラフでございます。脳・心臓疾患での労災請求認定件数の推移でございます。脳・心臓疾患については29年度が136件、今年の9月までに91件という状況なので、後半の件数にもよりますけれども伸びる傾向にあるかと思えます。精神障害についてはほぼ半分ぐらいですので、去年並みということかと思えます。石綿については同じように去年並みかなというかたちで進んでおります。今後とも引き続き迅速な事務処理を実施するとともに、認定基準に基づく適正な決定を行っていきたいと思えます。以上でございます。

小林職業安定部長 職業安定部の小林でございます。引き続きまして職業安定分野の取組状況についてご説明申し上げます。

17ページからでございます。1のハローワークにおけるマッチングの推進についてですが、先ほど、局長等々からもお話がありましたように、雇用情勢につきましては右の中段の有効求人倍率の推移にお示ししているとおり、依然として2倍を超える高い水準が続いているなど、雇用情勢は改善が進んでいると判断しているところでございます。しかしながら労働力不足による人手不足感がさらに増してきているということもございまして、より一層のマッチング精度を高めていくということが重要となっております。こうした中ハローワークにおきましては(2)や(3)に記載しておりますけれども、求職者や求人者の支援の充実強化を図りながら、とりわけ働き方改革を進めていくためには、人材確保支援が重

要ということで、特に求人者へのサービスに軸足を置いた各施策に取り組んでいるところでございます。9月までのマッチングの状況につきましては、右上の表に記載しておりますけれども、新規求職者は▲7%と依然として減少が続いており、こうした状況もありまして紹介件数が大きく減少し、重要な成果指標であります就職件数、それから充足数につきましては9月末時点での目標には届いていないというそういう状況になっております。ただ11月までの速報値で見ますと、就職も充足も上昇はしてきておりますので、引き続き就職件数、求人充足数、成果目標の確実な達成に向けて積極的能動的なマッチングを始めとする各施策に着実に取り組んでまいります。資料18ページをご覧ください。2の地方公共団体と一体となった雇用対策の推進についてですが、各種施策をさらに効果的に推進していくというためには、ハローワークだけでは難しい点もございまして。地域の抱える様々な雇用や労働課題に取り組んでおります地方自治体と、ハローワークのそれぞれの強みを発揮し、一体となった雇用対策を推進していくということが重要となっております。このため東京都との関係では(1)に記載しておりますが、平成27年2月に締結いたしました東京都雇用対策協定に基づきまして、毎年度事業計画を策定して、地域の課題に機能的かつ総合的な雇用対策を連携協力して実施しております。

また区市町村との連携では、(5)に記載しておりますが、地域雇用問題連絡会議、こうしたものを開催いたしまして、情報共有を密にし、各種事業を連携協力して実施しております。中でも地域住民へのサービスとしてはかっこ(2)(3)(4)にありますけれども、生活保護受給者等を中心とした一体的実施事業、あるいはふるさとハローワーク事業などに一体となって取り組んでおりまして、右側の実績をご覧いただいても9月までの就職実績は目標を達成するなど、成果が出ているというところでございます。引き続き成果効果が得られるよう、各施策にしっかり連携協力し、取り組んでまいります。

19ページをご覧ください。ここからは個別の対策の取組ということになります。初めに女性の活躍促進についてですが、東京全体の新規求職数先ほど申しあげましたように減少しているということで、年々減少しているという状況になっておりますが、女性の割合というのは実は増加傾向にあるというような状況になっております。こうした中、特に支援が必要となる(1)のひとり親の方々、それから(2)の就職を希望する子育て女性の方々に対する支援につきましては、都内3カ所に設置したマザーズハローワークと、7カ所のハローワーク内に設置したマザーズコ

一ナーを中心に、担当制によるきめ細かい職業相談等、各種支援サービスを展開しているところでございます。その中で、(2) の子育て支援という点では、担当者制による個別支援というのが効果を発揮しております。9月までの就職実績は2,887件と、目標に対して114.4%と大きく達成している状況でございます。引き続き工夫した周知案内による利用者の拡大、きめ細やかな相談、マザーズ向け求人確保、さらには東京都と連携した面接会の開催など就職促進に努めてまいります。次に右側の若者の活躍促進についてですが、新規学卒予定者の就職支援という点では(1)に記載しておりますとおり、アの高卒者の就職状況につきましては表に記載しておりますけれども、9月末現在の高卒求人の状況は④のところにあります。前年同期で11.4%と大きく増加をしております。これによって求人倍率は⑤にありますけれども、8.03倍ということでこれは過去最高というような状況になっています。また就職内定率は、51.6%ということで前年より若干下がっておりますが、2年連続で50%を超えています。さらに11月1日現在の卒の内定率はここには記載しておりませんが、77%ということで、この時期では調査開始以来最高となっているなど、新規学卒予定者を取り巻く環境は順調であり、引き続き卒業まで全員内定の実現を目指し、未内定学生生徒への支援に取り組んでまいります。20ページをご覧ください。(2)の若者の支援でございますが、こちらのほう都内3カ所のわかものハローワークを中心に、フリーター等の正社員雇用化に向けて個別担当制によるきめ細やかな就職支援に取り組んでおります。9月までの取り扱い状況は表に記載しておりますけれども、上段が都内17カ所のハローワーク、下段が都内3カ所のわかものハローワークで取り扱った状況となっております。ともに若年新規求職者は▲12.5%ということで大幅に減少していることもあり就職実績も前年比マイナスと伸びていない状況となっております。それでも下段のわかものハローワークのほうが、前年比の減少幅が小さく、これは個別担当制の効果というものが出ているものと考えておりますので、引き続き若者向け面接会、セミナーなど、積極的に実施をして、若年者をしっかりつなげていくという取組を実施してまいります。次に障害者の活躍促進についてでございます。本年6月1日現在における民間企業の障害者雇用状況につきましては現在集計中というところでございます。掲載しているグラフは昨年までの推移をお示ししているものになっております。集計段階ではありますが、本年4月に法定雇用率が引き上げられたということもあり、それに向けて各企業の真摯な取組により、実雇用率は昨年を上回るというような状況になるのではないかと予測を

しておりますが、一方で雇用率未達成となる企業も多くみられるというふうに予測しております。

引き続きメリハリをつけた計画的な企業への支援指導の強化を取り組んでまいりたいと思っております。

一方障害者の就職支援では雇用率達成指導と連動した職業紹介の実施により、9月までの就職実績は表にありますが4,256件と、これは過去最高となった前年を上回って推移している状況にあります。引き続ききめ細やかな相談支援、関係機関と連携したチーム支援により就職促進を図るとともに、企業に対しましても障害者雇用支援セミナーや精神発達障害者しごとサポーター養成講座を開催し、増加する精神発達障害者等の雇用促進及び職場定着を図ってまいります。もう1つ下期には大きな取組がこれに加わってきております。マスコミ報道等でもご承知のとおり、国や地方公共団体に対する障害者雇用の支援でございます。こちらは千代田区に中央省庁が集積しているということで、ハローワーク飯田橋を中心に障害者雇用率の達成に向けて、就職支援、雇用率達成指導に取り組んでいるところでございます。引き続きしっかりと実施してまいりたいと思っております。

次に21ページをご覧ください。高年齢者の雇用対策の推進でございます。左のグラフ、上段では6月1日現在における都内31人以上規模企業の高年齢者の雇用状況の推移をお示したのですが、本年6月1日現在の雇用確保措置実施企業割合は、99.8%、さらには希望者全員65歳以上まで働く希望割合は、72.2%と、着実に進展している状況でございます。一方このところ求職者が減少傾向で推移している中、年齢別では依然として65歳以上が増加しているという状況でございます。こうした状況をふまえて本年度はハローワーク内に設置している高年齢者の専門支援窓口、生涯現役支援窓口を8カ所から倍の16カ所に拡充し、愛称をシニア応援コーナーとして65歳以上の高年齢者の重点的な支援強化に取り組んでいるところです。9月までの65歳以上の就職実績につきましては表に出ておりますけれども、7,121件ということで前年比4.8%増と順調に運営されている状況にあります。引き続き生涯現役社会の実現に向けて、年齢に関わりなく働く企業の割合を増やすとともに、シニア応援コーナーを中心に、高年齢者の就職支援に取り組んでまいります。次に外国人の雇用対策の推進についてでございますが、留学生を含む高度外国人材の就職支援では、東京外国人雇用サービスセンターを中心に、それから留学生のアルバイトを含む定住外国人の就職支援では新宿外国人雇用支援指導センターを中心に取り組んでおります。右の表にそれぞれ9

月までの実績を掲載しておりますけれども、いずれも新規求職者は減少となっております。引き続き留学生を対象とした面接会など効果的な支援に取り組んでまいります。

22 ページをご覧ください。職業訓練についてですが、職業訓練は就職支援の効果的な手段の一つでもあり、生産性を高めていくためにも重要であります。しかしながら(2)の上段の表に記載しておりますけれども、求職者の減少ということで、受講申し込みが減少しているというところでもあります。引き続きハローワーク未利用者へのハロートレーニングの工夫した周知、案内による受講希望者の確保に取り組むとともに、訓練機関とのさらなる連携を強化して、訓練受講者の早期就職支援に取り組んでまいります。最後に計画目標を定めた業務展開の推進というところでございますが、これはハローワーク総合評価の基礎となる主要な成果指標の9月までの進捗状況を掲載したものでございます。中でも④、⑦、⑧にある正社員に関する指標が伸び悩んでいるという状況にありますが、引き続き目標達成に向けて局所一体となって取り組んでまいります。以上、安定行政分野における重点対策の取組状況等についての説明を終わります。

近藤需給調整事業部長

続きまして需給調整事業部近藤より、需給調整資料関係につきましてご説明させていただきます。資料23ページでございます。ご存じのとおり、労働者派遣法が平成27年に改正されまして、労働者の派遣事業が許可制に一本化されております。

これに伴いまして、(旧)特定労働者派遣事業者について許可制への切り替えを進めていただくということで、経過措置期間が3年ございましたが、この経過措置が9月末で終了いたしましたので、現在許可制により派遣を行う事業者と、切り替え申請を9月末までに行いまして、その許可待ちの事業者だけが労働者派遣事業を行えるということとなっております。このため東京局管内の派遣事業所数に大きな変動がございました。左上の数字でございますけれども、経過措置後の10月1日現在でございますが、労働者派遣事業者数は、これは速報値ですが、1万2,000程度となっております。また人材不足を受けまして、職業紹介事業者は増加を続けておりまして、7,300に達しているところでございます。上期につきましては、全体に迅速かつ適切に許可申請に対応することに加えまして、この(旧)特定労働者派遣事業者の切り替え申請について、切り替えの促進、切り替え希望がある事業者への切り替え申請の働きかけ等を行ってまいりました。下期につきましては、実際に期限後半に申請された事業所につきまして、順次許可申請に係る許可不許可のための作業

というのも迅速かつ適切に実施していくこととしております。またこの切り替え申請に伴いまして、約 7,500 ほど旧特定労働者派遣事業者が切り替え申請を行わず、9 月末以降派遣を行わないということになっております。こうした事業者の中には、派遣契約から業務委託契約等に変更して事業を行うことも多く含まれているかと思われまして、また偽装請負、多重派遣につきましては従来より問題が多いことなどもございますので、資料右下の枠の 2 にも記載しておりますが、まずは集団指導ということで適正な業務委託等の実施についての事業主向けセミナーというのを今週ちょうど水曜日から金曜日で開催させていただいております。また実際の出席者数というのは未集計でございますが、予約の時点で 1,200 近い事業者の方に申し込みをいただいております、21 日にも追加開催をするというように予定しております。

続きまして 23 ページ上のところがございます法制度の周知関係でございますが、派遣法と安定法の改正に関する周知広報、集団指導での説明や、多様な場面でのリーフレットの配布等を行っております、上期におきましては全体で延べ 2 万 1,346 事業所に対して周知を行っております。今後も引き続きましてこのようなかたちで積極的に進める予定でございます。また定期指導などを通じまして、両改正法への対応が不足している事業者の方につきましては、逐次指導を行っていくということで、こうした地道な努力というのも引き続き続けてまいりたく思っております。

続きまして、次ページでございます。まず下のグラフでございますが、こちら苦情相談の内容などになっております。派遣ではやはり期間制限の話が、初めてのことでございますので、そもそもどういうものかというようなご質問などをいただいております。また苦情というかたちになりますと、偽装多重関係、就業条件の明示の関係、派遣元先の苦情の対応関係などが多くなっております。紹介の関係では苦情といたしましては、やはり労働条件明示がしっかりされていない、紹介時と変更時にこの表では別れておりますが、両方合わせますと 4 割となります。こちらが多くなっております。当部におきましては民間人材ビジネス等に対して厳正に指導監督実施するというのでやってきておまして、こうして把握いたしました苦情申告等もふまえて、右枠でございますが上半期においては職業紹介事業者 314、労働者派遣事業者 973 の合計 1,287 につきまして、指導監督を実施しております。また行政処分も多重派遣の関係でございました。右下枠でございますとおり、当部といたしましては下期につきましても引き続き申告等への迅速な対応に努めましますと

もに、派遣元に対する雇用安定措置確保等に重点をおきました指導監督、旧特定労働者派遣事業で切り替え申請をしなかったような事業者や、IT系を取り扱う事業者につきましては、偽装請負、多重派遣等が生じないように重点をおいた指導監督、それから職業紹介事業者、募集情報等提供事業者に対する指導監督などに取り組んでまいりたいと考えております。以上です。

佐藤労働保険徴収部長

それでは最後に労働保険徴収部佐藤より、労働保険適用徴収業務における重点対策の取組状況について説明をさせていただきます。資料の 25 ページをご覧ください。

東京労働局管内における労働保険料等の徴収決定額は全国の約 3 割におよんでおり、労働行政を運営する財源を確保するという役割において当局の位置付けは極めて重要なものとなっております。25 ページの左の上段のグラフにございますが、当年度においても昨年度から引き続き労働保険の未手続事業一掃対策の推進、労働保険料等の適正徴収、そして労働保険事務組合に対する指導等の 3 点を重点として取り組んでいるところで

まず第 1 点目の労働保険の未手続事業一掃対策につきましては、第 6 次労働保険未手続事業一掃対策 3 カ年計画に基づき、未手続事業の的確な把握、受託事業者と連携した加入勧奨、度重なる指導にも関わらず手続きを行わない事業主に対する職権成立に取り組んでおります。資料の右上の未手続事業一掃対策の推進状況をご覧ください。当年度の成立目標件数は前年度と同じ件数の 9,200 件といたしました。上半期の成立件数は 3,527 件、年間目標件数に対する達成率は 38.3%となっております。これは昨年度の同時期と比べ成立件数で 470 件、5.1 ポイント下回っております。下半期は 11 月の労働保険適用促進強化期間に局のホームページおよび地方自治体の広報誌等への記事掲載や、関係機関への協力依頼を行うなど、広報活動を集中展開いたしました。今後も未手続事業の的確な把握、より一層の効果的な加入勧奨などに取り組んでまいります。

続きまして第 2 点目の労働保険料等の適正徴収につきましては、労働保険の年度更新のほか、口座振替納付や、電子申請の利用促進等を実施しております。資料右の中段の労働保険料徴収決定および収納状況をご覧ください。当年度において労働保険料の目標収納率は、昨年度の 99.29%以上としており、9 月末現在の状況につきましては、徴収決定額が約 7,017 億円に、それに対しまして収納額が約 2,956 億円と、収納率は 42.13%となっております。収納率は昨年度の同時期と比べますと、0.19 ポイント上回っており、目標の達成に向けて順調に推移しているところです。下半

期におきましては労働保険の年度更新が一区切りついたことから、労働保険料の算定基礎調査への取組を加速させるほか、引き続き滞納事業主に対する納付督促を実施して、昨年度を上回る収納率の達成に努めてまいります。

第3点目の労働保険事務組合の指導等でございます。東京労働局管内の労働保険組合数は平成30年の3月末現在で、765組合でございます。労働保険事務組合が労働保険に係る事務の委託を受けている事業場数は、右の下の表にございますが、約17万3,000と適用事業場数全体の約4割を占めております。これら労働保険事務組合制度が十分に機能して信頼性を確保するため、計画的な監査指導等を実施しております。当年度の監査計画は年間320件として、上半期は171件、53.44%の監査を実施いたしました。下半期におきましても監査指導を実施するとともに、事務組合の担当者を対象とした研修会を開催して、事務組合の支援に努めてまいりたいと考えております。徴収部からは以上でございます。

岩村委員

ありがとうございました。それではただ今各部署からご説明をいただいたところでございますけれども、これらにつきましてご質問、あるいはご意見などがありましたらお願いをしたいと思います。では長江委員どうぞ。

長江委員

取組の親切な解説をありがとうございました。私のほうから3点質問と2点コメントがあります。1点目の質問なのですが、8ページの労働法制セミナーのところなのですが、ご説明では大学と専門学校とおっしゃっていたと思うのですが、それ以外の高校生などはどうなっているのかというのをお聞きさせていただきたいというのが1点目です。

2点目が12ページにあるところなのですが、過重労働者の解消の相談ダイヤルというのが、おそらく時期はすごく短かったと思うのですが500件ぐらいあったということですので、こういった取組というのはもう少し継続的にやられてはいかがかと感じましたので、その点についてお伺いさせていただければと思います。3点目の質問なのですが20ページの資料にあります、障害者雇用の問題で水増し問題があったのですが、公共部門に指導を行われているというお話でしたけれども、実際主管である厚生労働省にもおそらくそういう支援なり指導なりというのをされていると思うのですが、具体的にどのようにやられているのかというのを教えていただければと思います。あと2点コメントなのですが、1点目は、東京労働局さんが今期前期重点的に取り組まれている、働き方改革に関する周知徹底というところで、ここの周知のされたご説明というのはすごく力を入れて取り組んでいらっしゃるというのはよく分かったのですが、こういった周知がちゃんとした理解につながっているのかというのは、数値

化できるものとできないものと両方あるのは難しいと思うのですが、例えばセミナーなどであればアンケート調査みたいなものを最後に配って感想をお聞きするといったかたちで、どれだけの周知ができたかということはある程度つかめると思うのです。そういった場合に、下半期のセミナーでその部分をより改善するなど、理解できたのだったらそれを好事例として繰り返して取り組むといったことを行なえば効果的だと思いますので、その点コメントさせていただきます。2点目のコメントなのですが、外国人の問題です。主にご説明の中では外国人の留学生のお話があったのですけれども、今は日本政府が進めておりますように外国人労働者の受け入れ、および移民という問題が今後活性化されてくると思いますので、そのための素地をちゃんと作っておいたほうが、よいと思います。この問題は今後かなり大きくなってくと予想されるので、今留学生なり他の人なりに行われてうまくいったケースというのをデータとしてとっておいて、今後増えていくであろう外国人労働者の諸問題の周知なり広報なり取組なりというのに生かされてはどうかというのが2つ目のコメントになります。以上です。長くなって申しわけございません。

岩村委員

ありがとうございました。それではご質問についてまず事務局のほうからお答えいただければと思います。

小林職業安定部長

それでははじめに、いただいたご質問の中で8ページの労働法セミナーの関係でございます。先ほど大学以外で何かやっている取組があるかという点でございますが、こちらについてはハローワークに学卒ジョブサポーターという専門相談員を配置して、高校生の就職支援等々を実施しておりますが、そういった学卒ジョブサポーターあるいは職員が中学や高校に出向いて労働法のセミナー等々を実施しております。

参考までに上期の取組を見ますと、61校に行っておりまして生徒数にしますと2,384名の生徒に労働法のセミナー等々を実施しているという状況でございます。それから3点目の公務部門における障害者雇用の取組についてですが、厚生労働省から公務部門に対する就職支援の通達が出ておりまして、これに基づき取り組んでいるところであります。具体的には、中央省庁が千代田区に集積しているということで、千代田区を管轄しているハローワーク飯田橋が中心となり、障害者を雇用するにはどうしたらいいのかという本当に初期段階のセミナーの実施や精神障害・発達障害の理解促進を図るための出張講座に取り組んでいるところであります。それから実際にご相談というところであれば、どういうところで障害者の方を雇用してくのかなど、職域開発についてもアドバイスしながら、今現在300件を超える求人を既に受理をさせていただいており、ハローワーク全

体で職業紹介をさせていただいているという状況でございます。

中村労働基準部長 相談内容についてご意見ありがとうございます。これは11月4日の1日だけでございます。全国で毎年この時期にやっております、年1回やっております。ただ、この電話相談だけではなく当然監督署や労働局で相談を受けておりますし、また厚生労働省委託事業でも、監督署で対応していない時間、例えば平日の17時から22時や、土日の9時から21時までの相談というのを行っています。そういうことで年間として相談を受ける体制がとられています。これについては今後も継続してやっていくのだろうと思っておりますので、その点のご理解をお願いいたします。

岩村委員 ありがとうございます。コメントについて何かもし反応があればと思います。

高橋雇用環境・均等部長 コメントありがとうございます。働き方の周知徹底の効果の把握はなかなか難しいですが、セミナーにつきましてはお話にありましたアンケートを実施しております、前回のセミナーなどではおおむね理解できたという評価がある一方、書いてあることは説明はもういいのでそれ以上の情報がほしい、また事例をもっと紹介してほしいなどのコメントがございましたので、そういったものを踏まえながら次のセミナーの説明をしてまいりたいと思っております。以上です。

小林職業安定部長 それでは外国人の関係でございます。これまでの政府の方針では高度人材を中心にとということでございましたが、長江委員ご指摘のとおり、これからは単純労働の外国人が増えてくるのだろうというようなところでございます。しかしながら、今でも先ほどご説明したとおり、新宿外国人雇用指導センターで永住者、日本人配偶者、定住者等就労に制限のない在留資格の方や、アルバイトを希望する留学生の方の就労支援をさせていただいているところであり、今後増えていくことが予想されます。一方、事業主に対する支援という点では、雇用管理アドバイザーを配置して、企業に訪問して外国人の雇用管理の相談等を実施しておりますので、これまでの事例等をまとめるなど、進めてまいりたいと考えております。以上でございます。

岩村委員 ありがとうございます。長江委員いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

長江委員 はい。ありがとうございます。

岩村委員 他にはいかがでございましょう。では傳田委員どうぞ。

傳田委員 連合東京の傳田でございます。働き方改革関係のことでいくつかご質問と意見を申しあげたいと思います。

まず周知の関係ですけれども、いただいた資料の中では2ページと4

ページのところを先ほど見させていただいて、まず4ページです。まさに70年ぶりの大改定といわれるぐらいの内容ですし、最初に局長もご説明されたとおりに人手不足、それから魅力ある産業づくりも必要だということだと思えますし、そういう部分でいえば十分な周知をする必要があると思っています。ここで見ますと改正法に関わる説明会、労基署の部分と労働局の取組と書いてあります。労働局における取組の部分で、説明会3回と記載があります。確か今日午前午後開催していると思いますが、2回やって、以前の開催で700人ぐらい、今ちょうど1,100人ぐらい参加されていると思うのです。これで終わりという意味なのですか。それとも今後もこれを続けるのですか。計3回と書いてあるものですから、これで終わりということであれば極めて不十分なような気がするので、継続する必要があるかというふうに思っています。それから注目されるべきところは、36協定未締結事業所における相談指導というところがあります。今年度は1万事業所に対して実施というところを先ほどご説明がなかったのですが、実際協定が締結されていないところに行って、具体的な指導をして、すぐにそれでは何月から締結しますなど、労働者代表と締結をして何月に出しますという効果が歴然と出ているかどうかというところについてご質問させていただきたいと思っています。

それからこれは2ページのほうになりますけれども、いわゆる監督署における戸別訪問指導というところがあって、4の項目になると思います。36協定月45時間超ということで特別条項を付けるところについては個別指導というところで、今269事業所の指導ということですから、1業種あたり20件も行っていないということで、言い方は悪いかもしれませんが、未締結の事業所が山ほどある話でございまして、これも是非続けていただきたいと思っております。同じような項目が45時間超ということで、周知のロードマップのところに記載がないのですけれども、これは同様に続けるということでもよろしいのですよねというのが質問です。

それから働き方改革の2番目の質問というかご意見なのですが、先ほど東京労働懇談会の話がございました。連合としてはご意見申しあげているのですけれども、審議会の場ですのもう一度ここでも申しあげて、議事録に残してご検討いただければと思うのです。様々な労使団体とそれから東京都や関係団体、金融機関と合わせて全体として働き方改革を様々な面からこれを進めていこうということで、極めて有意義な会議だというふうに思っています。団体がたくさんおいでになって、その中の限られた時間の中で一辺倒に説明があるというような会議になってはいないかということもあり、より議論が活発になるには、会議の中にはそ

それぞれの団体のトップクラスの方が来て、意識を共有するものより深く検討を進めながら意見交換をする会議の分化が必要なのではないかという意見を持っております。是非そうしたことについて考えていただきたいと思っています。

それから 3 つ目ですが、東京都との関係です。雇用安定の関係については協定が結ばれて、本当にたくさん項目、300 ぐらいあるのですか。

細かく協定の中身が決まっていますが、働き方改革についてもお互い意見交換をされているのは重々承知していますが、周知の点や指導の点や様々な点で東京都と、このタイミングでは例えば労働局がこういうふう動くのでそのフォローとして東京都はこういうように動くなどというような関係をもう少し密にしていきたいと思います。とりわけ広報媒体などの予算や人手があるというふうに思っています。働き方改革で労働者派遣の点なのですが、36 協定が労働時間の観点で重要な長時間労働の抑止に働いてくると思いますが、いわゆる締結をしている派遣元と、実質的に指揮命令を受ける派遣先が別だということから、両社に対して協定の意義を伝えることが必要だと思っています。労働者がよりよく内容を知ることが大事な問題だと思っていますので、そのときの従業員代表の選び方ですが、派遣先がばらばらで派遣労働者が 1 カ所に集まるということはなかなかないものですから、従業員代表の選び方で苦勞をすることになります。そういう問題がありますので、派遣元の方々が従業員代表を選ぶときにどういう人たちをどういうふうな代表者の選出の仕方があるのかについて、よく派遣会社の方々にアドバイスをさせていただいて、適正な選出の仕方とそこで働く派遣スタッフとして働いていただく方々への周知をお願いしたいと思っています。東京の派遣は特に IT 関係や放送関係など長時間になっている部分もたくさんあります。そうした関係で働く方々にはとりわけ大事な問題だと思っています。

岩村委員

ありがとうございました。それではまずご質問につきまして、事務局のほうからお答えいただければと思います。

高橋雇用環境・均等部長

御質問・御意見ありがとうございます。まず働き方改革関連法の周知についてでございますが、局の説明会の開催 3 回と資料に記載しておりますが、1 月からも毎月行うこととしており、十分周知を図っていきたいと考えております。その際には先ほどご指摘もありました、アンケート結果の内容等も踏まえまして、説明には工夫していきたいと思っております。それから先ほど労働懇談会につきまして有意義な会議と言っただき、ありがとうございます。その懇談会でも、トップクラスの会議とは別に担当者レベルの会議を設けて、より機動的に動けるようにした

らどうかというご提案をいただいております、現在検討しているところ
です。そして 3 点目として、東京都との連携をより深めて周知を図
ったほうがよいのではないかというご意見をいただきましたが、私どもも
東京都とさらに連携を密にして効果的な周知を図ってまいりたいと思
っております。

中村労働基準部長 まず 4 ページの、36 協定未届事業場 5 万に対して 3 か年というもので
すけれども、これはまず自主点検を行って、36 協定を届け出てもらいま
す。提出してもらえないところは集団指導を行うという形で指導してい
くもので、これを順次やっていくということになります。個別訪問を希
望される事業場については、訪問支援するということになります。

それとダブってくるのですけれども、2 ページの監督署による個別訪問
支援 269 事業所は少ないのではないかという話で、これは訪問支援を始
めたのがまだ 9 月間もない頃でして、数が少なくなっています。4 ページ
のロードマップにも書いていまして、4 ページの三つ目の訪問支援、年間
計画 2,736 件ということで非常に大きいのですが、今これに向けて頑張
って訪問支援を行っているといった状況になります。以上です。

岩村委員 よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは川本委員どう
ぞ。まだありましたか。すみません。失礼しました。申しわけございま
せん。

近藤需給調整事業部長 労働者派遣の関係ありがとうございます。これから我々のほうも本省か
ら順次詳しいところを聞いて引き続き周知のほうにこれから力を入れて
まいりたいと思っております。その際にはいただきましたことについて
よく認識して努めてまいりたいと思います。よろしくお願ひします。

中村労働基準部長 以前もこの話をどこかでお聞きしていたのですけれども、確かにそう
いうところも選任に当たって問題点もありますので、そこは需給調整事
業部と共同して対策を考えていきたいと思っております。

岩村委員 私のほうがミスをしまして申しわけございませぬ。それでは川本委員
どうぞ。

川本委員 それでは私のほうから 2 点ほど意見を申しあげたいと思います。まず 1
点目でございます。今の周知活動の件でございます。近年、労働法関係
の改正の新しい動きというのはたくさんあることから、私どもでも、会
員に周知徹底するため、様々な説明会やセミナーを開いているところで
ございます。その中で例えば労働基準法の改正や 36 協定の書式が変わ
ったということでこういうことにつきましては、労働局さんから講師も派
遣していただいております、まずは感謝申しあげたいと思います。今
後も引き続き、こうした周知徹底活動が皆さんが言われるとおり必要だ

と思っていますけれども、労働局でやったり都でやったり、労働組合さんがされたり、我々のような経営者団体がやるというように、様々なところが様々な会合をやることによって、機会を多くの人に広がっていくというふうに思っていますので、引き続きそれぞれが努力していくことが必要かなと思っています。その中で1点なのですが、特に派遣法については今回また変わりますが、その前にも改正になっています。あるいは労働契約法も以前に改正が決まり、例えば無期転換の話も、今現在に転換の時期がくるということで、企業の側でいいますと、その頃改正があつて新聞記事にも載って、勉強しなければと思っていた人事部の人が異動になっているなど、要するに過去変わってよいよ施行になるものも合わせて周知していかないと、実はかなり落ちが出てくる心配をしなければいけないのではないかと思います。特にその改正の中身でも派遣法はかなり複雑なのですよね。がらっと考え方が変わっています。今回は同一労働同一賃金の関係で、いよいよ派遣の皆さんの賃金問題も入ってきているということでもありますので、派遣元会社さんもその対応が大変ですし、派遣先もよく理解していないと対応できないと思っておりますので、このことについてはそれぞれの組織で周知をより一層やっていかないと、多分トラブルが起きてくるのではないかとこのことを懸念しているところであります。これが1点です。

もう1点は最低賃金のことについてでございます。現在東京都でも10月1日が発効日となっております。実態は7月末から中央最低賃金審議会が審議を行い目安を出して、それを受けて各地方最低賃金審議会で議論をして詰めていくということで、決定してからこの10月1日の発効日までの期間が非常に短いのです。これは都の労働局で何かできるということではないかもしれませんが、是非本省のほうにこの期間は何とかならないかということで、意見を上げておいていただければなと思います。周知徹底期間が非常に短いということを申しあげたいということでもあります。見忘れてしまう企業さんも多分多いですし、最近是最賃が非常に上がっておりますので、わが社で雇っている人間の時給を上げていかなければいけないという会社さんが増えて、影響率が上がっているということですので、なおさらこの期間の短さというのは大きく効いてくるので、是非ご一考たまわればと思っていますところでございます。以上です。

岩村委員

ありがとうございます。今のことはご意見ですけれども何か事務局のほうでコメントありますか。お願いします。

近藤需給調整事業部長

派遣の関係でございまして、平成27年に改正がございまして3年ということで、雇用安定措置やいろいろなところが始まっております。当部

におきまして、集団指導それからそれ以外のときのいろいろなセミナーなどにおきまして、パンフレットを、労働者の皆様へや派遣元事業主の皆様、派遣労働者の方のご活用いただく事業者の皆様へといったようなものをそろえましていろいろな場で周知努めさせていただいております。今後につきましては働き方改革も合わせまして、引き続き周知に努めてまいりたいと考えております。

岩村委員
前田局長

ありがとうございます。

最低賃金の件につきましては、基本的にはまず今までであれば春闘で交渉があつて、その賃上げの動向がある程度固まって、それで中央で審議ができる状況になるので、大体いつも目安自体は7月ぐらいになってしまうということで、そのあと地方で審議が本格化する感じになるので、8月上旬ぐらいに地賃での答申という感じになり、そこから公示して1カ月ぐらいで10月になるので、決定してから期間が短いということはあるのですが、一方で賃金引上げというのは、通常春闘ベースでいくと4月に上がっていくので、最低賃金が適用される方について、できるかぎり早く改正するというのも一方で必要などころであります。ただいずれにしてもご意見も賜りましたので、そこは中央の本省の方にもお伝えしたいと思っております。

岩村委員

よろしいでしょうか。他にはいかががございましょう。では斉藤委員お願いします。

斉藤委員

私のほうから2点要望事項なのですが、1点はいじめハラスメントに対しての法律のルール化というものを早めをお願いしたいと思う点です。職場で相談事項で多くなってきているのはやはりいじめ、ハラスメントというところが増えてきております。また働けなくなってしまった人が社会的に労働市場からいなくなってしまうというような人たちを、もう一度働く現場に戻すというような法策を、どのようなことをされているのかということについては、もし聞けたら質問ということです。今外国人労働者やいろいろな労働者が、求人が出しても来ないという中で、本来であれば労働年齢の人口の人たちがおうちに引きこもってしまったらということで、社会に出られなくなっているということをもう一度社会に来ていただくような取組というものも必要ではないかと思っておりますので、是非検討いただきたいと思っております。

それともう1つは最低賃金なのですが、産業別最低賃金の毎年厚生労働省さんで最低賃金の調査を実施されていると思うのですが、その業種別で分析していただいている、公表されているものが最高の金額のところを実態に合っていないなというところがあつて、活用が可能な

かったというような産業がございます。できれば指標を実態に合わせたかたちで分析いただきたいなと思います。具体的にいいますと電気産業なのですけれども、1,039円がマックスの分析になっていまして、1,039円以上が9割という実態がございました。最低賃金というか、労働者の最低賃金の実態を把握したいと思ったのですけれども、公表されている数値がそういう実態だったので、多分調査票は事業主さんには書いていただいていると思うのですが、それを分布されたデータというものが1,039円だったか1,040円というところで終わっていたので、地賃が上がっていく中で調査の分析表だけが変わっていないのかなと思ったのですけれども、もし私たちのほうの見方が間違っていたのだとすれば、もう1回確認させていただきたいというふうに思いますが、来年度以降できればということです。すみません。

岩村委員

それでは事務局のほうからお願いをいたします。

高橋雇用環境・均等部長

ありがとうございます。ハラスメント関係でございますが、今日ちょうど中央のほうで、労働政策審議会のほうで建議がなされまして、女性の職業生活における活躍の推進および職場のハラスメント防止対策等の在り方についてということで、なっておりますので、その中には委員のおっしゃっているような内容も含まれているということでございます。

岩村委員

最賃のほうはいかがでしょうか。

中村労働基準部長

今中身がすぐ分からなくて申しわけありません。確認しておきます。

岩村委員

ではそのようなことでよろしくお願いいいたします。その他いかがでしょうか。それでは唐澤委員どうぞ。

唐澤委員

私からは1点です。今オリンピックやパラリンピックまたそれに伴う再開発のところでかなり建設分野で人手不足と、若い人が入ってこないという状況がありまして、13ページのところに労働災害の発生状況というものが書かれておりますけれども、今高齢者のところの死亡事故についても、全体では4割ぐらいい超えているような数値も見たりなどしています。ですので、なかなか若い人が入ってこないということであれば、高齢者の方を現場で安全にやっていかないといけないということがありますので、高齢者の災害防止について、局のほうでどのように考えているのかというのがもしあればお聞かせいただければと思います。

岩村委員

それでは事務局お答えいただけますか。お願いいいたします。

中村労働基準部長

今高齢者の発生状況のデータを持っていないので、お答えはできないのですが、数字的には分からないのですけれども、死亡者数の一覧を見れば、60代70代の方が確かにいらっしやいます。その中には交通事故や墜落、転落ということもありますので、高齢者対策も私どもがやらな

ければいけないという認識でおります。今後今すぐどういう対策をしているのかということにお答えができないのですが、今後それに向けた対策を考えていきたいと思っています。

岩村委員

ありがとうございます。それでは他にはいかがでございましょう。ではよろしいですか。まず本多委員からどうぞ。

本多委員

まずは、冒頭のご説明の中で非常に働き方改革や人材確保につきまして、きめ細かく政策をやられているということについて、敬意を表したいと思います。私からは意見というわけではなくて、お礼と悩みを申しあげたいと思っています。まず私は建設業でございしますが、唐澤委員からお話が上がりましてとお礼、建設業は非常に次世代の担い手確保というところに苦勞してございまして、今厚労省さん、それから国交省さん、それから業界、それから労働団体の方々と一緒に技能者の処遇改善やいろいろな問題に取り組んでいるところでございまして、少しずつ成果は上がりつつある状況でございまして。その中でいろいろな取組を実施しておりますけれども、1つお礼申しあげたいところでは担い手の確保にあたりまして、ハローワークさんに相談を数年前からずっとしているのですけれども、非常に丁寧に対応いただいているところで、正直言って驚いているところでございまして。

4～5年前は飯田橋のハローワークさんが非常に熱心に対応していただいておりますし、今池袋のほうで対応していただいて、いろいろ悩みをお聞きいただきますし、それから現場の見学会や学校と交流するということについても橋渡しのことも意見いただいておりますし、そういうところでこれだけの施策というところが浸透されているというところに感謝申しあげたいと思っています。それから、私どもゼネコンだけではなくて、当然ながら働き方改革といいますと現場の働き方でございまして、専門工事業者の方々、中小零細の方々と一緒にやっていて、彼らの対応が変わっていくというのが一番大事でございまして、そんな中でなかなか働き方改革を実施するにあたりましては資金面というところで苦勞しているところが非常に多くなります。そういう意味で中小建設業の方々に、助成金制度というところを紹介するということがあるので、先般東京労働局の担当局の皆さんのところに足を運びましたら、とても丁寧に対応いただけて締め切りぎりぎりだったので、きめ細かくご指導いただけて何とか間に合い、現場でいろいろな試行が実行できるというところで、そういうところでも非常に感謝している次第でございまして。

次に悩みといいますか、お願いにつながるかもしれませんが、1つは働

き方改革の支援センターが4月から設置されて、私ども非常に期待をしております、これから全国的にも各支援センターのほうに出向いていろいろなご相談をしようと思っっているのですけれども、私ども建設業の場合にはどうしても二次三次の会社さんがございまして、商工会やいろんな会に加入していない会社さんがいっぱいございます。そういうところに支援センターの存在をどうやって知らせようかというところが悩みでございまして、個別にいくつか聞いてもほとんど知らないのが残念ながら実情でございまして、そういうところで東京都内におきましても、中小建設業の中には支援センターという非常に期待できる存在を知らない方々が多いものですから、いろんな会に属していない会社さんに対してどう知らせていったらいいかというところが1つの悩みでございまして、アドバイスをいただければありがたいというのが1つです。

もう一つは19ページでございまして、若者に対して特に学校です。新規の卒業者や未就職の方々に対していろいろな接触をしていくにあたって、高等学校・専門学校そういうところにも、私ども専門工事業者と一緒に交流していきたいと思っっているのですけれども、なかなか学校さんに個別に伺いますと、一企業や一企業団体というところでは、なかなか二の足を踏まれる学校さんもいらっしゃるものですから、そういうときにどういうアプローチをしていけば腰を上げていただけるかなというところが悩みでございまして、悩みと申しますか、そういうところで労働局さん、あるいはハローワークさんのバックアップをいただくことができればよいと思っっております、可能だったらこれから個別にご相談させていただきたいと思っっておりますのでどうぞよろしくお願ひします。

岩村委員

ありがとうございます。では事務局のほうでお願いします。

高橋雇用環境・均等部長

ありがとうございます。働き方推進センターに多大な期待をいただいております。私どももそういった団体に入っていない中小企業等への周知というのを、非常に課題としておりまして、その一環として今日の説明にもございましたが、3ページのところの都営地下鉄のところの掲示のところにも、ちょっと小さいのですが東京働き方改革推進センターにご相談くださいというようなものや、郵便局等にもリーフレットを配架しているのですけれども、まだまだ皆さんに知っていただく機会はあると思っっているのですけれども、そういったところもご相談に乗っただいて、団体に入っていないところにも周知をしていきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

小林職業安定部長

いろいろとハローワークの取組に激励いただきましてありがとうございます。高校の所在地を管轄するハローワークには是非ご相談をいただ

れば、ハローワークがその高校に取り次ぎながら対応をさせていただきますので、よろしくをお願いします。

岩村委員

なかなか公立学校の場合は1社さまや1つの業界ということになるとどうしても二の足を踏むということになりますので、今ハローワークというお話もありましたけれども、そういった方法を活用されるというのが1つのやり方というように思います。それでは先ほどお手があがりました、坂爪委員どうぞ。

坂爪委員

私から主に11ページのところで質問と意見を述べさせていただきたいと思えます。もしお分かりになればということなのですが、指導状況の真ん中の育児介護休業法のところで、介護に関わるハラスメントの指導が多いように思ったのですが、増加傾向にある等何か経年での傾向もし分かれば教えていただきたいというのが1つです。それを申しあげましたのは、介護休業の分割取得が可能になったばかりであり、企業の対応がまちまちだということがあつて、育児以上に介護の問題のところでハラスメントが起きやすい状況にあるように思いますので、その辺りを、企業に対してより周知いただけると良いのではないかとというのが意見になります。

もう1つです。最近中小企業の女性活躍の指導をされている社労士さんとお話をすると、セミナーなどのタイトルで働き方改革とつけると山のように中小企業の方がお見えになるが、女性活躍とつけると全然来ないという話を聞くことが増えています。中小企業は人員が限られているので、今やらなければいけないところに参加者が集中するということは理解できます。また、女性活躍も皆様のご指導があつて東京都は全国的に非常に進んでいます、それでも停滞しているのかということそうではありません。女性活躍と働き方改革は、企業の人材活用という点では本来つながっている話ですので、企業に対して女性活躍について周知をする際に働き方改革とからめるなど、何か工夫していただくと良いのではないかとというのが意見です。この1~2年すごく女性活躍が落ち着いた感じがあるので、そういったところを改めてご意見を申しあげさせていただいた次第です。以上です。

岩村委員

ありがとうございました。それでは事務局のほうをお願いします。

高橋雇用環境・均等部長

ありがとうございます。11ページの育児介護休業法のハラスメントというのは、介護休業を取れないという内容ではなくて、取ろうとしているところに嫌がらせ的なことということでございまして、これに関しては29年からということなので、それより以前の数字が出てこないということになります。申しわけございません。それから女性の活躍につきま

しては私も委員と同じように考えておりました、特に女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画の策定届というのは 301 人以上が義務になっておりました、100 人以下の企業は努力義務なのですが、そこが非常に伸び悩んでおりましたなかなか中小企業の方々が、そちらのほうの女性活躍についての現状分析をして、取組というところまでなかなかいっていないというのが現状でございます、周知には務めているのですが委員がおっしゃるように、働き方改革と女性活躍というのは車の両輪のようなものでございますので、それも含めて周知に努めているのですけれども、より一層図っていきたいと思いますので、ご協力よろしく申し上げます。ありがとうございます。

岩村委員

ありがとうございます。大体予定している時間に近づいてはいるのですけれども、他に何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは以上で本日予定しておりました議題については、ご議論をちょうだいしたということにさせていただきたいと思います。最後に次回の予定について事務局からお願いをしたいと思います。よろしく申し上げます。

吉川企画課長

次回の審議会は 3 月 18 日に開催を予定しておりますが、正式な通知につきましては改めて送付いたします。

岩村委員

では通知のほうはよろしくお願ひしたいと思います。これをもちまして本日の審議会を終了とさせていただきたいと思います。どうも長い時間にあたりましてありがとうございました。