

## 第9期 東京地方労働審議会（第5回） 議事録

- 1 日 時 平成31年3月18日（月） 午前10時00分から午前11時52分
- 2 場 所 東京労働局 九段第3合同庁舎 11階 共用会議室第1-1・1-2
- 3 出席者 公益代表委員3名 労働者代表委員5名 使用者代表委員6名
- 4 議事録

企画課長 会議の開催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、第9期東京地方労働審議会東京都電気機械器具製造業最低工賃専門部会委員名簿、平成31年度東京労働局行政運営方針案、Profile2019案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。万一配布漏れなどがございましたら、事務局まで合図をお願いいたします。初めにお断りがあります。当審議会の岩村会長は所要により、本日の審議会を急遽欠席されることとなりました。地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき、脇坂委員が会長職務を代理します。あらかじめご了解をお願いいたします。

脇坂委員 それではただいまから、第9期第5回東京地方労働審議会を開催いたします。委員の皆さまにはお忙しい中、ご出席いただきありがとうございます。今ご説明がありましたように、岩村会長が欠席でございますので、私が会長代理ですので、進行を務めさせていただきます。まず本日の委員の出席状況について事務局から報告をお願いします。

企画課長 公益代表委員では岩村委員、野川委員、坂爪委員が、労働者代表委員では唐澤委員が欠席でございます。本日委員定数18名のうち14名がご出席でございます。地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である、全数の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。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。

労働局長 おはようございます。東京労働局長の前田でございます。委員の皆さまにおかれましては、平素から私ども東京労働局の行政運営につきまして、格段のご理解とご協力をたまわっており、改めて厚く御礼申し上げます。また、年度末、何かとお忙しい中、本日の審議会にご出席をたまわりましてありがとうございます。ご案内のとおり昨年7月働き方改革関連法が公布されまして、いよいよ来月から順次施行されるということこ

ろでございます。現在、施行に向けて最終段階の周知に努めているところでございます。働き方改革、1億総活躍社会の実現に向けて、最大のチャレンジということで長時間是正あるいは多様な柔軟な働き方の実現などに向けて取り組んでまいりたいと考えております。こういった中で本日は平成31年度の東京労働局の行政運営方針の案についてお諮りしておりますが、スローガンとしては「誰もが安心して働き活躍できる東京へ」ということで、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上や人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化などを重点対策として、複数の分野による対応が必要な課題については、局内各部署所との連携を図って取り組んでまいりたいと考えております。このあとは、各担当の方から詳細はご説明させていただきますが、行政運営方針案につきまして、皆さまから忌憚のないご意見をちょうだいできればと考えております。どうぞよろしく願い申しあげます。

脇坂委員

それではこれより議事に入らせていただきます。当審議会は地方労働審議会運営規定第5条第1項の規定に基づき、原則として公会の会議とさせていただきます、議事録につきましても、発言者名も含め公開とさせていただきますこととなっております。ご了解願います。

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項の規定により会長の他に2名の委員に議事録への署名をいただくこととなっております。つきましては本日の議事録の署名人については、労働者側は恵島委員、使用者側は新井委員にお願いしたいと存じますのでよろしく願いいたします。

それでは議題1、東京都電気機械器具製造業最低工賃の改正決定についてに入ります。本件につきましては、前回の審議会において、局長から諮問を受けたところでございます。その後の状況について事務局から説明をお願いします。

労働基準部長

労働基準部長の中村です。東京都電気機械器具製造業最低工賃の改定につきましては、昨年12月14日の東京地方労働審議会におきまして諮問させていただいたところでございます。その後の経過をご報告いたします。お手元の資料、東京地方労働審議会東京都電気機械器具製造業最低工賃専門部会委員名簿をご覧ください。審議は最低工賃専門部会で行われることとなりますが、同部会の委員の選任につきましては、地方労働審議会令第7条第1項に、「家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する」と定められております。そのため3月11日に家内労働者又は委託者の意向を代表できる方として、東京労働局長が新たに4人の方を東京地

方労働審議会の臨時委員に任命し、東京地方労働審議会の委員及び臨時委員の中から、お手元の委員名簿にあります方々を同日に岩村会長から最低工賃専門部会委員にご指名いただきました。

具体的には公益代表委員は当審議会の家内労働部会の委員でいらっしゃいます梶原委員のほか、同じ家内労働部会の委員でいらっしゃいます権丈委員、谷田部委員にご担当いただくこととなりました。家内労働者代表委員は、電気機械器具製造業の労働者を組織する労働組合の役員でいらっしゃいます荒木田委員、太田委員、田代委員にご担当いただくこととなりました。なお、田代委員は家内労働部会の委員でもいらっしゃいます。委託者代表委員は電気機械器具製造業の事業を営み、家内労働者に作業を委託されている会社の代表者でいらっしゃいます佐藤委員、及び三川委員、また、東京都中小企業団体中央会参事でいらっしゃいます石井委員にご担当いただくこととなりました。なお、石井委員は家内労働部会の委員でもいらっしゃいます。以上 9 名の委員の方々に今後ご審議いただくこととなります。次に審議日程でございますが、3月 29 日に第 1 回の専門部会の開催を予定しております。以上ご報告申し上げます。

脇坂委員

ただいまの説明につきましてご質問ご意見があれば、自由にいただきたいと思えます。いかがでしょうか。それでは東京都電気機械器具製造業最低工賃の改正につきましては、ただいま説明のありました委員の方々による審議をお願いいたしたいと思えます。

それでは次に議題 2、平成 31 年度東京労働局行政運営方針案について入ります。では事務局から順次説明をお願いします。

雇用環境・均等部長

雇用環境・均等部の高橋でございます。よろしく願いいたします。着座にて説明させていただきます。資料は「東京の労働行政 Profile2019」を中心に説明させていただきます。まずは、3 ページをお開きください。行政運営方針は 5 ページになります。31 年度の最重点施策でございますが、本年度同様、働き方改革の取り組みの促進で行政運営方針の一番に掲げております。

まず、Profile の 3 ページ、第 1 は働き方改革の取り組みの促進でございます。働き方改革につきましては、30 年 4 月から 1 月までに 338 の関係団体に対して、周知協力依頼を行ってまいりました。局長のあいさつにもありましたように、来月から働き方改革関連法が順次施行ということもございまして、さらに周知について関係団体に要請を行うこととしております。31 年度も今年度同様に局内関係各部、労働基準監督署、ハローワークが一体となって法の周知をはじめ、働き方改革の推進につい

て取り組んでいくこととしております。

次に、中小企業・小規模事業者に対する支援でございますが、中小企業・小規模事業者の働き方改革を進めるために、東京局で委託しております東京働き方改革推進センターを中心に、相談・支援を行います。特に個別訪問等による支援に力を入れてまいります。その他、2ページに記載させていただいている公労使会議である「東京労働懇談会」の構成員である労使団体等や包括連携協定を締結した金融機関、そして東京都などの地方公共団体との連携により、働き方改革の推進を図ってまいります。

次に第2番目は、女性の活躍推進等でございますが、4ページをお開きください。行政運営方針は19ページになります。男女雇用機会均等法については、4ページの円グラフにもあります1月までの指導状況を踏まえて、セクハラ、妊娠等の不利益取扱い等について、法が遵守されるよう積極的な指導等により履行確保を図ってまいります。また、企業と労働者との紛争につきましては、法に基づく紛争解決の援助を行って、迅速かつ適正に解決されるよう援助してまいります。

次に、女性活躍推進法については、一般事業主行動計画の策定届出義務がある301人以上の企業の労働局への届出率は12月末現在、全国が99.3%に対して、東京局は99.5%となっており、来年度も行動計画の期限切れ等による未届企業に対しては、事業主指導を引き続き行ってまいります。また、300人以下の企業に対しましては、助成金の活用を促しながら女性活躍の取り組みを働きかけてまいります。さらに、認定マークえるぼしの取得、促進を図ってまいります。4ページの上段の下に図がございますが、12月末現在、認定企業数は415件でございます。全国は12月末現在775件ということで、東京局の認定は全体の53.5%を占めているような状況でございます。

次に第3仕事と家庭の両立支援対策の推進でございます。こちらは育児介護休業法の周知でございますが、引き続き行ってまいりたいと思っております。その際、有期労働者も取得条件を満たせば休業が取得できること、また、男性の育児休業取得率が、全国で5.14%と低いため、パパママ育児プラスなど、男性の育児休業取得を支援する制度があることに留意した周知を図ってまいりたいと思っております。

育児休業等に関する企業と労働者のトラブル、紛争については、法に基づく紛争解決の援助を行って、迅速適正に解決されるよう援助してまいります。さらに仕事と介護の両立を図るための職場環境整備を進める中小企業等の事業主に対しては、助成金の支給等により支援してまいります。

ます。

次に、次世代育成支援対策の推進でございます。次世代育成支援対策推進法において一般事業主行動計画の策定、届け出が義務づけられている101人以上企業の労働局への届出率は、12月末現在、全国が98.3%に対して、東京局は95.3%と若干低くなっております。行動計画の期限切れ等による未届けの企業に対しては、来年度も厳正に事業主指導を行ってまいりたいと思います。また、女性活躍推進法の認定と同様に、次世代法の認定マークくるみんとプラチナくるみんの取得促進を図ってまいります。なお、12月末現在、認定企業数は、くるみんは1,039件、プラチナくるみんは112件となっております。

5ページをお開きください。第4番目は雇用形態に関わらない公正な対応の確保でございます。行政運営方針のほうは12ページになります。行政運営方針の労働行政を取り巻く情勢にも記載させていただきましたが、東京都の非正規雇用労働者は238万6,000人となっております。労働者全体の35.7%を占めております。そのような中、パートタイム・有期雇用労働法が7月に公布され、大企業に関しましては2020年度、中小企業については2021年度から施行されるため、31年度はあらゆる機会を通じて周知を図ります。その際、改正法に沿った対応を促すための、取扱手順書それから導入支援マニュアルを周知するとともに丁寧な相談対応を行ってまいりたいと思います。また、現行のパート法においても、パートタイム労働者の差別的取り扱いの禁止や、均衡待遇が規定されておりますので、それらの履行確保のための指導等を引き続き行っております。その次は、無期転換ルールの円滑な運用でございます。無期転換ルールについては、モデル就業規則などを活用して、引き続き事業主に向けた周知を行ってまいりたいと思います。また、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止めを把握した場合には、積極的に啓発指導を行ってまいります。

第5番目として、総合的ハラスメント対策の一体的実施でございます。行運のほうは13ページになります。ハラスメント防止対策の周知徹底でございますが、職場におけるハラスメントは先ほど4ページの均等法、育介法の指導状況を見ていただいたように、セクハラや妊娠・出産、育児・介護のハラスメントの措置義務が講じられないために指導が多くなっております。また、ハラスメントの相談につきましては、セクハラやパワハラを同時に受けるなど総合的に生じることも多いため、雇用環境・均等部で一元的に応じるとともに、31年度は全国一斉に12月をハラスメント撲滅月間といたしまして、この期間を中心として関係法令の周

知徹底を図り、特別相談窓口を設置して労働者からの相談に対応することとしております。

ハラスメントに関する相談に対しては、紛争解決の活用も含めた迅速・丁寧な対応を行います。ハラスメントの措置義務等を講じていないなどの法違反が疑われる事案を把握した場合には、報告聴収、是正指導を行ってまいります。

**Profile6** ページをお開きください。総合労働相談の実施と個別労働関係紛争の解決促進でございます。行政運営は 13 ページから 14 ページになります。ワンストップ・サービスの拠点であります都内 20 カ所の総合労働相談コーナーにおいて、引き続きあらゆる労働問題に対して丁寧な相談対応に努めてまいります。ちなみに、6 ページの図にございますように、平成 30 年、年度ではなく年でございますが、相談件数は 13 万 9,247 件、個別労働紛争に関する相談は、3 万 4,076 件と増加しております。項目別にはいじめ、嫌がらせが多くなっております。こうした相談内容に応じて法令、裁判例等の情報提供や他の処理機関の情報等も提供も行っていくこととしております。また、相談において個別労働紛争を把握した場合には、労働局長による助言指導や紛争調整委員会によるあっせんを紹介、実施して紛争の解決を援助してまいります。

最後、第 7 として労働法制の基礎知識の普及等でございます。行政運営方針は 11 ページになります。まず労働法制セミナーの実施でございます。大学等における労働関係法令の普及等に資するセミナー等を今年度は 49 回実施いたしました。このセミナー等はこれから社会に出る若者が、また実際アルバイトに多く学生が従事しているため、労働基準法等の働くルールについて理解を深めることは非常に重要であるため、来年度も積極的に実施してまいります。学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組はリーフレットを活用して労働条件の明示等といった労働基準法関係の法令やシフト勤務の設定について、学生等に対する周知・啓発を行ってまいります。私からは以上でございます。

労働基準部長

続きまして、労働基準行政関係を説明させていただきます。資料の 7 ページになります。

まず、第 1 として長時間労働の是正を始めとする職場環境の整備等でございます。改正労働基準法の施行ということで、ご承知のとおり今年の 4 月から順次、改正労働基準法が施行されていくこととなります。一つに罰則付きの時間外労働の上限規定、中小企業につきましてはご承知のとおり、1 年間の猶予がございます。年次有給休暇の取得義務化、高度プロフェSSIONAL 制度の創設などが盛り込まれました。改正労働基準

法の周知を図るということを進めておりますが、特に中小企業につきましては、1年間、周知をさらに進めていきたいと考えております。

2番目に長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底でございます。「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づきまして、過重労働が行われているおそれのある事業場に対して適正な労働時間管理、健康管理に関する窓口指導と監督指導を徹底していくこととしております。また限度時間を超える延長時間を定めているなどの不適正な時間外労働協定については、必要な指導を行っていくということにしております。

また1カ月当たりの時間外労働時間が80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な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しましては引き続き監督指導を実施いたします。それから「過重労働解消キャンペーン」です。実は次ページに写真があるのですが、電話相談などをやっております。これは昨年11月4日に電話相談をやったシーンでございます。関東でこのように集まって電話相談をやるということも含め、キャンペーンを11月に行うということも予定しております。それから法定労働条件の確保でございますが、これについては引き続き労働基準関係法令の遵守の徹底を図っていくということと、監督指導時において労働時間管理の指導等を行っていく予定にしております。

それから4番目でございますが、特定分野における労働条件確保対策でございます。技能実習生を含めた外国人労働者につきましては、労働基準関係法令を周知するといったことや、労働条件の書面等による明示、賃金支払いの適正化の徹底を図るといったこと。それから外国人労働者の労働相談窓口ですけれども、この資料の最後の裏表紙に、所在地の案内ということで書いております。労働基準部監督課に外国人労働者労働条件相談コーナーがございます。現在は、英語・中国語・ベトナム語・タガログ語での労働相談を受けているところでございますが、来年度からこれらの言語に加えまして、ネパール語とミャンマー語が加わる予定になっております。それから自動車運転者につきましては、引き続き自動車運転者の労働条件に問題があると認められる事業場に対して監督指導を行っていく予定にしております。

次の8ページでございます。申告・相談の対応でございますが、これも引き続き丁寧な対応を行っていききたいと考えております。それから右の申告・相談の受理状況でございますが、平成26年をピークに減少してはございましたが、ここ2年は増加している状況でございます。次に第2の

労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりでございます。第 13 次東京労働局労働災害防止計画に基づきまして、現在進めているところでございますが、この 13 次東京労働局労働災害防止計画につきましては、枠の中にありますとおり、**Safe Work TOKYO** のロゴマークの下に『トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心』をキャッチフレーズに進めておりまして、計画目標としましては死亡災害については 2017 年と比較して 5 年間で 15%以上の減少を図るといったこと、休業 4 日以上死傷災害につきましては同期間に 5%以上の減少を図るといったことを目標にしているところでございます。

次に 9 ページでございます。建設業における労働災害防止対策の推進でございますが、右側に死亡災害の発生状況（東京）ということで、全産業の労働災害の状況があります。平成 29 年度は 9,837 件でございますが、平成 30 年度は平成 31 年 2 月末現在で 10,173 人ということで 1 万人を超えてしまった状況でございます。1 万人を超えるのは平成 20 年度以来 10 年ぶりということで、第 13 次労働災害防止計画を始めた初年度から増えてしまったという状況にあります。その中で建設業につきましては、下の死亡災害の状況でございますが、死亡災害の状況を見ますと、建設業が 57 件に対し 18 件ということで 3 割を占めています。今後とも対策を進めていきたいと考えております。そういったことで第 1 の建設業における労働災害防止対策の推進でございますが、まず、建設業の死亡災害、重篤災害の約 3 割を占める墜落・転落災害の防止を図るといったことです。一つがハーネス型の墜落防止用器具を原則化するという内容を内容とする法改正がありましたので、その周知徹底を図っていくといったことです。

それから 2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向けた関連工事が今進められておりますので、その状況を踏まえて労働災害の防止対策を徹底するように進めていくことを考えております。

次に、第三次産業における労働災害防止対策の推進でございます。右側のグラフの死傷災害発生状況を見ますと、休業 4 日以上死傷災害のおよそ 6 割を占めているのが第三次産業でございます。その中で小売業、社会福祉施設、飲食業の労働災害の防止の徹底を重点的に取りくんでいくといったこと、特に小売業につきましては多店舗展開企業の本社を通じて経営トップによる安全衛生方針の表明など、トップから労働災害の防止に取り組んでいただくといったことを進めていきたいと考えております。それから転倒災害が非常に第三次産業の場合多いですので、転倒災害の防止を図っていくといったことで進めていきたいと考えておりま



す。

陸上貨物運送事業における労働災害防止対策の推進でございます。これにつきましては荷役作業中の 5 大災害、墜落・転落、荷崩れ、フォークリフト使用時の事故、無人暴走、トラック後退時の事故の防止ということで関係団体と連携して進めていくことにしております。それからメンタルヘルス対策でございます。ストレスチェック結果を集団分析し、その結果の活用を図っていくといったことを考えております。

それから化学物質による労働災害防止対策、6 番目には治療と仕事の両立支援でございます。これだけ資料が運営方針の 14 ページになって申し訳ありませんが、14 ページ下のほうですが、治療と仕事の両立支援といったことでガイドラインの周知、それから東京地域両立支援推進チームの活動を通して周知を図っていくといったことを進めていきます。

それから第 3 としまして、最低賃金制度の適切な運営でございます。これについては効果的な周知広報を行うとした、履行確保を図っていくといったことを考えております。

それから第 4、迅速・適正な労災補償の実施でございます。懇切ていねいに請求者に対して説明したうえで、迅速な適正な処理を図っていくということを今後とも進めていきたいと考えております。以上でございます。

職業安定部長

職業安定部の小林でございます。どうぞよろしくお願いたします。着座で失礼させていただきます。私からは職業安定担当部署における重点施策の概要についてご説明いたします。本文につきましては 16 ページからとなりますが、Profile で主に説明をさせていただきます。11 ページをご覧ください。上段のグラフにお示ししているとおり、都内の有効求人倍率は依然として 2 倍台と高く、雇用情勢は改善が進んでいるとしておりますが、一方では労働力不足により人手不足感がより一層強まってきているということからも、来年度におきましても人材確保対策を最重点課題として、都内 17 カ所のハローワークを中心にマッチングを促進する取り組みを実施してまいります。具体的には 1 番目でございますが、人材確保対策等の推進では、特に福祉分野のほか、建設、警備、運輸分野など、雇用吸収力の高い分野のマッチング支援につきましては、昨年 4 月に 7 カ所のハローワークに設置いたしました、人材確保就職支援コーナーを核にいたしまして各種効果的な取り組みを実施してまいります。また事業主等に対する、雇用管理改善指導、支援にあたりましては、人材確保等支援助成金の活用であるとか、東京働き方改革推進センターへの誘導など、魅力ある職場づくりを通じ、人材確保対策を推進してまい

ります。

次に 12 ページをご覧ください。2 番目の生産性向上の推進等についてでございますが、人手不足の中、企業の生産性向上を図るための取り組みは重要ということで、これらを後押しするため生産性が向上した企業に対しましては、割増助成等を行うキャリアアップ助成金などの周知啓発等に積極的に取り組んでまいります。

次に 3 の職業紹介業務の充実強化による、効果的なマッチング機能の推進についてでございます。これは私どもハローワークの本務でございます。1 人でも多くの方々の就職の実現が図られるよう、あるいは求人募集に対し早期に充足が図られるよう、様々な工夫した取り組みを織り交ぜながら精度の高いマッチング支援に取り組んでまいります。特に（ア）の求職者に対する支援では、求職者が減少傾向にある中、予約制、担当者制など支援メニューの充実強化に務め、しっかりと相談窓口へ確実につなぐ取り組み、さらにはハローワーク未利用者をハローワークにつなげる取り組みを実施してまいります。（イ）の求人者に対する支援では、求職者が興味を示す求人募集となるよう、ていねいな求人コンサルティングを重点的に行うなど、積極的に求人者に関わっていく取り組みを行ってまいります。次に 4 の女性の就職支援では、減少傾向にある求職者の中でも女性の割合は高まってきている状況にあります。引き続き支援が必要となる子育て中の女性や、ひとり親の方々に対する支援にあたりましては、都内 3 カ所に設置したマザーズハローワークや 7 カ所のハローワーク内に設置いたしましたマザーズコーナーを中心に、担当制によるきめ細かい相談支援等を実施するとともに、仕事と子育ての両立しやすい求人の充実確保に取り組んでまいります。

次に 5 の外国人材の受け入れでございますが、年々外国人労働者は増加傾向で推移をしております。引き続き外国人への就職支援にあたりましては、留学生や専門的技術分野の外国人、いわゆる高度外国人材に対しましては、東京外国人雇用サービスセンターで就労に制限のない在留資格の外国人、いわゆる定住外国人に対しましては、新宿外国人雇用支援指導センターを中心に、きめ細かな職業相談、職業紹介を実施してまいります。また本年 4 月から新たな在留資格といたしまして、特定技能が創設されるなど、今後も外国人労働者および初めて外国人を雇用する事業主の増加も予想されることから、事業主への雇用管理、改善に関する指導啓発に積極的に取り組んでまいります。

次に 13 ページの 6 の障害者の関係でございます。まず昨年夏以降、国や地方自治体等において障害者雇用数の不適切な参入がなされた問題に

対処するため、(ア)に記載のとおり昨年10月に策定されました、公務部門における障害者雇用に関する基本方針に基づき、府省向けセミナーや職場見学会等を開催するなど、障害者雇用の理解促進、雇用支援を図ってまいります。また雇用された障害者の職務定着を支援するため、新たに職場適応支援者をハローワークに設置するなど、支援体制を強化して取り組んでまいります。(イ)の民間企業への指導支援にあたりましては、昨年4月の法定雇用率の引き上げにより、障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じた障害者雇用のノウハウを持たない企業への対策が重要となっております。こうしたことに対応するために企業向けチーム支援の体制整備や、職場実習推進事業などを積極的に実施してまいります。(ウ)の障害者に対する支援におきましては、個々の障害特性に合わせたきめ細やかな相談支援を行うほか、地域の関係機関との連携によるチーム支援を一層推進し、就職の促進を図ってまいります。また増加傾向にあります精神障害者、発達障害者の雇用支援を推進するために(エ)の精神障害発達障害者しごとサポーター養成講座を実施し、職場における精神発達障害者を支援する環境づくりを推進してまいります。

次に7の高年齢者の関係でございます。高年齢者が年齢に関わりなく働き続けられることができる、生涯現役社会を実現するために、企業に対しましては(ア)に記載のとおり、独立行政法人高障求機構と連携をし、65歳以上までの年齢への定年引き上げや、66歳を超えての継続雇用制度の普及啓発に取り組んでまいります。また65歳までの雇用確保措置というのは随分図られてきておりますが、その中で65歳を超えても働くことを希望する方々への再就職支援が重要となっております。14ページの(イ)に記載しておりますとおり、昨年都内16カ所のハローワーク内に設置いたしました、シニア応援コーナーにおきまして個別担当制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介を行ってまいります。

次に8の若者の関係でございますが、引き続き(ア)の新卒者、とりわけ高校生に対しましては学校の進路指導担当者と連携をし、きめ細やかな就職支援を実施してまいります。大学生に対しましては、東京、八王子の2つの新卒応援ハローワークを中心に、大学のキャリアセンター等と連携をし、ニーズに応じた就職支援を実施してまいります。(イ)の若年者に対しましては、都内3カ所の若者ハローワークを中心に、個別担当制による職業相談、職業紹介を実施するほか、各種セミナーやグループワークなどを開催するなど、若者専門施設ならではの就職支援を実施してまいります。

次に15ページの9の生活困窮者等への就労支援でございます。こちら

も引き続き区市町村の福祉事務所とハローワークが一体となった就労支援を推進してまいります。

最後に 15 ページの 12 の人材育成の関係でございますが、公的職業訓練、愛称ハロートレーニングがマッチング支援の重要なツールの一つであります。しかしながらこのところの求職者の減少傾向もあって、受講あっせんが減少しているということがありますので、特にハローワーク未利用者への積極的かつ効果的な周知誘導案内に努めるとともに、訓練受講生に対しては、訓練期間中から訓練終了後までの個別担当制による一貫した就職支援を行ってまいります。以上これまで申しあげました各種取り組みをしっかりと確実に進めていくために、主要事項につきましては目標数を設定し、PDCA サイクルによる進捗管理のもと、計画的な業務展開を推進していくとしております。それぞれの目標数につきましては、本文書の 17 ページに掲載をしているというところでございますが、申しわけございません。まだ本省といまだ調整中ということで、目標数がまだ空欄となっております。確定次第改めてご連絡申しあげますことをご容赦願います。また各委員の皆さまに送付したあとに、本省から指示がございまして、追加した項目がございます。行政運営方針の 29 ページをご覧ください。

4 番目の毎勤統計に関する追加給付の関係でございます。全数調査すべきところを一部抽出調査で行っていたことによる、雇用保険や労災保険等の追加給付についてでございますが、こちらは本年 2 月に公表いたしました工程表に沿って行ってまいります。その中で雇用保険給付につきましては、この行程表に基づきまして本日 18 日から改定後の給付額でお支払いが開始となっております。今後順次着実に実施してまいります。以上安定関係でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

需給調整事業部長

需給調整事業部の近藤でございます。よろしく申し上げます。着座にて失礼させていただきます。私からは需給調整分野における来年度の施策の関係についてご説明させていただきます。Profile で 16 ページ、行政運営方針で 30 ページでございます。基本的に Profile のほうご覧いただければと思いますけれども、まず現状でございますが、派遣事業者数 2 月末で 1 万 2,000 程度です。ここは 1 月末の数字を載せておりますけれども、このあと改定するときに変えますので 2 月末で 1 万 2,000 程度となっております。職業紹介事業者数は大きく増加しております、2 月末現在で 7,600 を超えております。毎月 100 近い新規の許可事業者が出ている状況でございます。当部の来年度の重要事項の 1 つでございますが、Profile 第 1 にございまして、働き方改革に係る改正労働者派遣法の

周知徹底でございます。ご存じのとおり、派遣労働者と通常の労働者との間の同一労働同一賃金を含む均等均衡待遇につきましては、来年の 4 月 1 日施行となっておりますが、こちらにつきましては 4 月 1 日の時点で労働者に対して必要な説明ができるということが求められるなど、実際の対応は来年度中に必要となってまいります。このためこれが適切に行われるように周知徹底を図ることとしております。まず皮切りに今月の 26 日、メルパルクホールにおいて 3,000 人の定員が入る大型の同一労働同一賃金をメインとする派遣事業主向けセミナーを予定しております。続きまして Profile 第 2 にありますとおり、当部といたしまして、来年度も民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督を行ってまいります。

労働者派遣事業につきましては平成 27 年にありました派遣法改正後の雇用安定措置が 3 年経過したところから出てきておりますので、雇用安定措置等を中心に、周知および指導監督を行うということ、それから旧特定労働者派遣事業から切り替えなかった事業者で請負等に切り替えたものなどについても重点的に指導監督を行っていくこととしております。また偽装請負、多重派遣等を行う事業者や違反を繰り返すような悪質な事業者についても厳格に指導監督を進めてまいります。また集団指導も引き続き行っていくこととしておりまして、前回の本審議会でご指摘いただきました、基準部からの派遣事業者への 36 協定に関する説明というものについてでございますが、さっそく 2 月より許可証交付式などにおいて、追加をさせていただいております。また職業紹介事業者につきましては、改正職業安定法の施行が昨年 1 月 1 日からございますが、特に労働条件の変更明示を含む明示が適切に行われているかなどを中心にしまして厳正に進めてまいりたいと思っております。加えまして特に労働者からの苦情・申告につきましては、正確な内容の把握に努めますとともに、迅速かつ適切に対応してまいりたいと思っております。以上です。

労働保険徴収部長

労働保険徴収部の佐藤でございます。よろしく申し上げます。それでは座って説明をさせていただきます。平成 31 年度における労働保険適用徴収関係の重点対策につきまして説明をさせていただきます。初めに労働保険をめぐる現状について少し触れさせていただきますと、労働保険の適用事業場数につきましては、これまでの手続指導等の成果により、着実に増加をしているところでございます。一方で中・小規模事業を中心に、新たな未手続事業が発生しているところでございます。また労働保険料の収納率につきましても、年々上昇しているものの、依然として収納未済歳入額が存在しております。このような状況をふまえて平成 31 年度

においても、本年度と同様に労働者を雇用する全ての事業主の労働保険の加入と、労働保険料等の確実な納付を最重要課題として、労働保険の未手続事業一層対策の推進、労働保険料等の適正徴収、労働保険事務組合に対する指導等を3つの柱として重点的に取り組んでまいります。

Profileの資料の17ページ、行政運営方針ですと29、30ページになりますのでご覧ください。まず第1点目の労働保険の未手続事業一掃対策の推進につきまして、本年度は第6次労働保険未手続事業、一層対策3カ年計画の初年度としまして、様々な対策に取り組んでまいりました。この資料には昨年度までの労働保険加入事業場数、および未手続事業一掃対策の推進状況の推移を、グラフにしてお示ししております。本年度につきましては、成立目標件数9,200件に対しまして30年12月末時点で6,070件の事業場が新たに成立に至っており、目標達成率は66%となっております。これは昨年度の同時期と比べますと、件数では約800件、目標件数に対する達成率では8.7ポイントそれぞれ下回っておりまして、若干厳しい状況ではございますが、現在目標達成に向けて取り組んでいるところです。平成31年度におきましても今年度の取り組み状況等を検証のうえ、3カ年計画の2年目ということで、より一層未手続事業の的確な把握、受託事業者と連携した積極的な加入勧奨等に努めてまいりたいと考えております。また労働保険制度の周知広報等を図り、未手続事業のさらなる解消に取り組んでまいります。続きまして、中段にございます第2点目の労働保険料の適正徴収でございます。平成29年度までの収納率の推移は資料の中ほどの表になります。平成30年度における労働保険料等の徴収決定および収納状況につきましては、2月末現在の数値になりますが収納率は昨年同期と比較して同じ数字で98.63%となっております。適正徴収という観点では一定の成果を挙げている状況でございます。平成31年度の適正徴収の取り組みにつきましては、本年度と同様、その根幹となる労働保険年度更新を円滑に推進することをはじめ、口座振替納付の利用促進、電子申請の利用促進、さらに実効ある滞納整理、事業場に対する効果的な算定基礎調査などの業務を着実に実施していきたいと考えております。

最後に第3点目の労働保険事務組合に対する指導等についてでございます。労働保険事務組合に事務処理を委託する都内の事業場数は全体の約4割を占めておりまして、労働保険料の徴収と中小事業主の負担軽減のために大きな役割を果たしております。このため平成31年度におきましても、本年度に引き続いて指導計画に基づく指導や、監査等により問題を認めた場合の、個別指導等を実施し、労働保険事務組合制度の信頼

の確保に努めてまいります。合わせて一人親方や、中小零細事業主等が安心して就業できますように、労災保険の特別加入制度の周知広報にも努めてまいります。以上で労働保険適用徴収関係の説明を終わります。

総務調整官の中里でございます。よろしくお願いたします。着座で失礼いたします。最後、総務関係でございますが、お手元の行政運営方針案の 31 ページから 34 ページにかけて、少し飛んでいるところもでございますけれども記載がございますので、ご覧いただければと思います。

最初に 31 ページ、第 3 の大きな 1 番、(2) の行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化、集中化でございます。東京労働局におきましてもマンパワーが限られている中で、業務も複雑な対応化が進んでおります。しっかりと効率化に取り組んでまいりたいと思っております。1 つ跳びまして、(4) のコスト削減の取り組みでございますが、物品調達や役務など様々な契約を適正に行う体制をしっかりと構築したいと思っております。また節約、節電など、業務運営に関わるコスト削減の意識をしっかりともって、業務に取り組んでまいりたいと思っております。

次に 32 ページの一番下の行からになりますが、行政文書および保有個人情報への厳正な管理、並びに情報公開制度、個人情報法制度の適切な対応についてでございます。(1) 番で、33 ページになりますが、行政文書の適正管理につきましては、ガイドラインに示されたルールへの遵守に努めていくこととしております。また合わせて電子決裁への移行を積極的に推進していくこととしております。次に (2) 番で保有個人情報の厳正な管理につきましては、適正厳正な取り扱いを行うことは当然ですが、合わせて漏洩、滅失、棄損の防止のため、行動のチェックなど基本動作の徹底を図ってまいりたいと思っております。(3) の情報公開制度等に基づく開示請求等の適切な対応につきましては、迅速適正な運営に引き続き努めてまいりたいと思っております。次は (4) 番情報セキュリティの確保についてでございますが、厚生労働省情報セキュリティポリシーに留意いたしまして、セキュリティ確保に万全を期することとしております。

次に大きな 4 番でございます。綱紀の保持並びに行政サービスの向上等でございます。(1) 番で綱紀の保持につきましては、国家公務員倫理法等規定、都道府県労働局法令遵守要綱に基づきまして、行政運営全般に通じました法令遵守の徹底を図っていくこととしております。そのための研修も、職員全員を対象に計画的に行うこととしております。次に (2) 番、行政サービスの向上等についてでございます。親切で分かりや

すい窓口対応、事務処理の迅速化等につきまして、一層の向上を図りたいと考えております。また様々な災害が発生しております昨今でございますが、災害発生時にしっかりと対応できますよう、防災要領に基づきまして、防災訓練の実施、非常物資の備蓄等を的確に行いまして、業務の継続的な確保に備えたいと思っております。

次に 5 番になります。暴力行為事案に対する安全確保対策でございますが、暴力行為に対しましては、警察機関等とも連携を図りまして、労働局をご利用いただく方並びに職員の安全確保に万全を期することとしております。

最後になりますが 6 番の働き方・休み方改革の推進についてでございます。職員みずからの率先、実行が求められておりますので、超過勤務の縮減、有給休暇の計画的な取得等、ワーク・ライフ・バランスのより一層の推進に努めることとしております。以上でございます。ありがとうございました。

脇坂委員

それではこれからただ今の説明につきましてのご質問、ご意見を自由にお願いたいですが、もし質問の場合はできればどちらの担当部署かについてお示しになられてお願いたいと思います。それではどなたかありますか。

長江委員

大変親切なご説明をありがとうございました。私のほうからは質問が 3 点とコメントが 2 点です。1 つ目の質問なのですけれども、正規非正規の問題で、無期転換ルールに関連することなのですが、実際これは周知を図っていくというような話だったと理解していますが、採用する以前の雇用するときの条件はどうなのか、そこまでチェックされているのかということをお伺いさせていただきます。というのは無期転換ルールのことを最初に考えるうえで、最初に有期で雇っておいてそれから無期に転換していくという流れで進むと思うのですけれども、そもそもその雇用年限自体が何年とって区切られているといった条件で雇用されている状態が最初にあった場合、そういったときの取り組みというのをどうされているのかということをお伺いさせていただければと思います。

脇坂委員

3 点あるのですか。

長江委員

3 点です。

脇坂委員

1 個ずつ聞きましょうか。今の件についてお願いします。採用のときのです。

労働基準部長

雇入れのときに労働条件を明示しなければならないことになっておりまして、そのときに有期雇用契約であれば 1 年や、期限を定めないと



ということもあります。労働条件を明示しなさいということに労働基準法ではなっておりますので、そういった周知、指導を行っているところでございます。

労働局長           それに加えて、例えば有期契約の場合には、有期契約が更新されるかどうかなど、その場合の条件なども含めて、労働条件を明示するという指導をしているというところですよ。

長江委員           大丈夫です。その辺がグレーになっているような雇用条件で短期雇用をしている、働いているうちに無期でもいいですよみたいな話というのはしばしばあることだと思うのです。そういったときは、無期転換ルールというのはすごく難しいことになってくると思うんですけども、当然企業側としては無期転換をしたくないということを考えておけば、事前に手を打つということを見ると、有期のところで制限を設けておいて、絶対に無期にならないようにするという手段が考えられるわけです。

それをどういうふうに抑えるのか、非常に難しい問題だと思うんですけども、その点を考慮したうえで、指導というのを考えていただきたいというのが、質問の元にある趣旨です。

脇坂委員           意図的に無期転換を避けるようなやつは積極的に何とかどこかに書いてありましたよね。

労働局長           5 ページのところで書いているのですけれども、そこは最初の契約のときというよりも、更新を重ねていったあとです。雇止めみたいな場合に、それが意図的にあった場合にはそういうことで指導するということがあります。委員がおっしゃられた契約締結時の問題については、極端な場合には有期契約で何回更新して、例えば3年で更新しないなど、そういった契約というのもあり得ることはあり得るので、本来は無期転換ルールの趣旨からいえば、必ずしも望ましくないということがあるかと思えます。ただ、そこまで絶対それは駄目ですというところまででないで、そこは契約締結時にできるだけ更新の有無や、更新の限度などそういうことも含めてはつきりと明示をしていただくということを含めて引き続き指導していきたいと考えております。

脇坂委員           それでいいですか。

長江委員           はい。大丈夫です。ありがとうございます。2 つ目なのですが、障害者の公的部門に対する周知というか、おそらくアドバイスのようなかたちだと思うのですが、その点は具体的にどうされているのかということをもうちょっと詳しくご説明いただけたらうれしいです。よろしく願いいたします。

職業安定部長       先ほど申しあげました基本方針に基づきまして、私ども都内のハロー

ワークでは、各省庁が管轄のハローワークに、どのようなかたちで雇用していけばいいのかという初歩の段階から含めて、アドバイスができるような仕組みを作っているというところでございます。

長江委員

それは理解していますけれども、具体的に何か研修というのですか。具体例というか、この障害者にはこうやったほうが良いというような事例を紹介するというだけでなく、何らかの誰か人材を派遣してやっているというようなお話があったと思うのですけれども、そういったところが具体的にどんなかたちできちんとやられているのかということをお伺いしたかったです。

職業安定部長

実際にはハローワークの雇用指導官、あるいは専門の相談員が、各省庁のほうからご依頼を受けた場合については、そちらに行って実際にどのようなところで障害者雇用ができるのかという職場を見させていただきながら、こういったことなら仕事ができるんじゃないでしょうかというようなアドバイスをしながら、求人を出していただいて、そこで地域の関係機関と連携をして実際に就職をあっせんしているというようなところがございます。現在、中央省庁から直近では確か 500 件ぐらいの求人をいただいているという状況でございます、その中で約 100 名ぐらいの方たちの就職が決まっているという状況でございます。今も引き続き選考中という状況となっております。

長江委員

ありがとうございます。何でこういう質問をしたのかと言いますと、やはり障害者を雇用するというので右も左も分からない状態で労働局さんにノウハウを見せてくださいというような相談が来ると思うのですけれども、意外と働ける障害者はたくさんいるということをご存じだと思うのです。

その彼ら彼女たちの能力というのを最大限に引き出すような環境整備さえ整えてあげれば、必ず雇用に結びつくというところが、それなりに行政運営や箇所の仕事に対して貢献もできるというところまででいねいに指導していただければと考えていますので、よろしく願いいたします。

3 番目なのですが、女性の雇用の関係でハラスメントの数値が非常に大きかったというところがあるのですが、そのご指導をきちんとされているというような取り組みに関しては理解したのですが、それとマザーズハローワークとの関係です。それが連携してうまくいけば、もう少し女性の雇用に対してポジティブな成果になって表れてくるのではないかと考えていましたので、そちらもハラスメント対策と同時に、実際に起こっていることと同時に、求職者たちへの情報提供と

いうのと、うまくリンクして事業を行われているのかということをお伺いさせていただきたいと思って質問しました。

雇用環境・均等部長

働いている方がハラスメントにあった場合は、直接私どもに相談したり、紹介を受けたハローワークに相談して、その情報が私どものほうにきて、その事業所を指導するということがあります。働く前の職業紹介の段階でハラスメント等の困りごとがあったら労働局には一応ご案内していますが、十分だとは言えないかもしれないと思います。

長江委員

例えばそういうことなどを恐れて、そういうところには求職活動しないというような女性がいらっしゃると思うのです。そういった指導に対しては、我々がこういう仕組みをもってこういう取り組みをしている、この会社については福利厚生なんなりについて、育児に関してはこういう制度はないけれども、ハラスメントというかたちで表れていることというのは過去の事例から見てこうで、我々もこういうふうに指導している、だからあなたはこの会社に行きたければ行っても大丈夫ですよというような指導がなされるといいと思っているのが質問させていただいた理由です。

雇用環境・均等部長

ハラスメントに関する指導については、そのほとんどが防止対策を講じていないケースのため、指導すると直ちに対策を講ずる事業主がほとんどです。しかし、事業主がなかなか是正措置を講じない事業所については、ハローワークに情報提供し、求人情報をストップさせるという仕組みもごございます。それは本当に稀なケースです。しかし、委員がおっしゃるように、情報提供や周知の仕方については工夫してまいりたいと思います。

長江委員

ありがとうございます。あと 2 つはコメントなのですが、くるみんの認定というところですか。私は委員になってから結構コメントさせてもらっていることなのですが、数値で出ていました。実際これは比率で出したほうが良いと思います。なぜなら、我々が判断するときにはどれだけの企業がどれだけの認定を得ているのかというのを理解しやすいからです。

ここは資料として出すときにでも、広報として出すときにでも、比率にしたほうが時系列で見ても単一年度で見ても間違えないことですので、件数というのはやめたほうが良いと思います。それでもう 1 つなのですが、労働災害のほうで建設関係の死亡事故というのがかなり減少しているというお話がありました。第三次産業の死亡関係が多くなっています。それに関してかなり力を入れているというお話ですが、実際、私が聞き逃していたかもしれないのですが、建設関係で死亡事故

が減っているということは、これだけ今景気が拡大し、オリンピックも控え、建設業の仕事も増えている状況を考えて、喜ばしいことだと思うのです。これは好事例、もしくはよい仕組みというのを東京労働局さんでやられている結果と思うのです。そこを明確に、これは効いているのだということがもし分かるのであれば、それに関してより力を入れていくということが重要だと思いますので、その点の説明を加えていただきかったというのが私の2つ目のポイントです。

脇坂委員

2番目のコメントについてお願いします。

脇坂委員

くるみをされますか。

雇用環境・均等部長

くるみ認定に関しましては、今回の資料から実数だけではなく、率についても記載してまいります。

脇坂委員

あと建設業の好事例についてです。

労働基準部長

まず建設業の災害については確かに減っております。しかしながら、こういうことを言うと申し訳ないのですが、建設業の災害は死亡災害につながりやすいということで、我々としては建設業の労働災害防止というのは非常に重要と考えて進めております。リスクアセスメントや安全の広報というのを我々としては周知して安全な対策を進めているところでございます。

脇坂委員

これでいいですか。

傳田委員

労働者代表の連合東京の傳田といいます。31年度の行政運営方針を重点事項の働き方改革推進のために様々な施策、それからベーシックになる今までも取り組んでいらっしゃる事業についてご説明いただいて、これだけの重要な仕事をされていることに敬意を表します。我々、労働組合としても、様々な事業についての連携、または周知を徹底していきたいと思っています。そのうえで若干幾つかのご意見を申しあげて、ご意見を聞きたいと思っています。1つはオリンピック・パラリンピックという文字が災害のところではあるのですが、既に開会まで1年半ぐらいに迫っている中で、東京都としては様々なパイロット事業的なものを7月、1年前ちょうどの日に時差ビズや交通機関の運行時間などについても実験をいたしますし、それらについて労働条件と関わりない部分というのはまずないわけです。もう1ついえば、ボランティア休暇を使えるのか、使えないのか、皆さんと一緒に工夫するなど様々な部分でオリパラということの中で考えないといけない内容というのがこの1年に限ってはあるのかなと思っています。労働局がそれを東京都と一緒に支える部分としてこういう対応がありますという部分の記載がないものから、それがあると非常にいろいろな方々に分かりやすいのかなという

ふうと思うので、そんな工夫ができるのかどうかというのを考えていただければと思いました。

それから、改正法、働き方改革を含めた周知に関する内容についての要望です。今回、特に地方自治体との連携による地域に密着した行政の展開というところが強く打ち出されているように思います。特に中小企業の皆さんに対する周知なり取り組みへのアドバイスというのは、各労働基準監督署のみならず都内の各自治体などについても様々な機会の中で受け取っていただいたり、助言・指導が可能だと思しますので、幅広くそれぞれの自治体について周知の内容として連携を取っていただきたいです。特になかなか協定の代表者の選び方などといいますと、資料を見ただけではなかなか分からない部分があるので、労働局のいろいろなリーフレットもございますので、身近な自治体に置いていただく方がいいのかなと思っています。もちろん監督署へ行って聞けばきちんとしているはずなのですが、それ以外にも身近に行けるような自治体に代表者を選ぶような、きちんとした形式として様々な広報に接するようなことができるようお願いしたいと思っています。昨年までの取り組みの事業の中で、特に36協定未締結企業への訪問指導の充実をしてやっていただいていたと思うのですが、4月に入って法施行があって未締結事業の訪問というと、何となくそれは既に適用時期に入っているのに未締結ということ表現するのはどうかなというふうと思うのですが、「36協定未締結事業所指導の継続」と表現しての取り組みを要望します。

その次に今猶予措置が取られている幾つかの業種があります。運転業務などについては、金曜日にも関東陸運局・東京労働局の協議会がございましたし、事業主の皆さんと一生懸命そうした長時間労働の対策が取られているのは、我々としても応援をしていく立場でございますが、今問題になっている医師の件です。記載の医療勤務環境改善支援センター、以前は労働局さんのほうでやられていて、今は東京都のほうに主管があり双方が支援をしていくというかたちになっていると思います。私も東京都のほうにはいろんな意味でこうしてくれああしてくれと申しあげていますが、より一層、この対策については、1年間2年間の単位の中で、今、議論をやっているような1,800何十時間までOKということではなしにやっていただきたいものです。実態把握も含めて、巡回指導の中では特に医療機関をターゲットにしたような巡回指導をお願いしたいと思っています。そうしたことが分かるような今年度方針に記載ができたらいと思っています。それから努力義務になっています勤務間インターバルですが、これはまさに労使交渉をしている中でも、様々な

実験や試行というかたちにやられています。本当に意義のあることで、これが健康確保には最重要の取り組みだと思っていますので、こうした勤務間インターバルについて、効果性や取り組みなどについて報告、事例などを挙げていただいて、これはもちろん厚生労働省の中でやっていただいています。東京労働局としてやはり身近な企業がやっているという姿を見せていただく工夫ができないかと思っています。

そのことは同一労働同一賃金にも当てはまることをごさいますて、できればこの1年間もずっと準備をしていく、そして様々なアドバイスをされるというのは、先ほどからもお話聞いていますけれども、できることならこれは労使の課題で、例えば労使セミナーという名前で国が委託事業で全基連のほうでやっていて、東京では春夏やることになっています。これは労使セミナーだけに、超満杯になって参加者が一生懸命聞いているセミナーです。1つの課題で労使とも、労働者向けのセミナーや使用者向けのセミナーというのは結構あるわけですが、労使という名前を付けて、労使セミナー、一緒に課題だねという位置付けの工夫とセミナーの開催というものについても、お願いしておきたいというふうに思います。ちょっと長くなっていますが、もう少しお願いします。

外国人労働者の問題です。もう既に都内では44万人ぐらいです。1年間では20%増ぐらいになりますから、来年10月の届け出調査の中では60万人近い方々の登録が見込まれるのではないのでしょうか。特に様々な問題が起きないように、多言語対応で今年も言語数を増やしていただくというのは大変いいのですが、就業規則や大事なルールがなかなか分からないという問題をずっと抱えています。ですから基本的な優しいワークルールについては、多言語化をしていただくなど、そうした皆さんのところに届くようなもう一つの工夫をしながら、多国籍労働者にもルールの周知ができるようなことについてお願いをしたいと思います。特に必要なのは中小企業の方々は大変かもしれませんが、就業規則は日本語しかありませんけれども、簡単な就業規則に変わる、簡単に説明するそれぞれの皆さんの言語に書いてさしあげたものを渡すような工夫というものの指導をしていただけないかなと思っています。それから今の実習生は確かに東京ですと1万5,000人程度しかおいでになりませんが、これから特定実習1にいけるという姿の中でだいぶ増えると思うのですが、その中で監理団体の指導というのが、実習機構の問題としてあります。監理団体には1年間の中で原則回って、指導をちゃんとやるということが機構の方針になっていますが、それは関東で何とか575ぐらいあ

るか、700 くらいか、大変な作業です。また、2,000 近くある実習先のほうが 3 年で回ると言っていますが今の対応能力では無理なのです。労働局がある程度機構と連携をとる中で、大型の実習先の中では優先的な巡回指導というものを組み立てるような仕組みを一緒にしていただけなにかということ要望したいと思っています。

本当に最後の最後になりますけれども、今の日本語学校も、ものすごい勢いで増えていますけれども、14 万人くらいコンビニさんやいろいろなところにいる留学生は日本語教育をさせていながら、ほとんどアルバイトがいっぱいほとんど勉強しません。だから次の特定技能 2 になんてとてなれません。または労働局は、普通の企業に就職の外人支援のセンターもお持ちですけれども、そこでも活用できないぐらいの状態になっています。せつかく日本語学校に通いながらです。問題は週に 28 時間までと言いながら働かせすぎなのです。それから学校がアルバイトを紹介していますね。アルバイトを認可なしで紹介しながら、保証料を取ったりしている学校も存在します。

そういうのが平気で行われているという実態があると、そんなのは紹介して仕事だけしろ、日本語は勉強しなくてもいいということになると思いますから、これは是非直していただきたいと思っています。そんなことを申しあげると、やることだらけになってしまうので、やることだらけの皆さんの中で、本当に効率的に監督官も増えるわけでもない中で、やらなければいけないということになると、どこにどういうふうに重点を置いたやり方をしないといけないのかということ、すごく東京という労働地区の大きな課題だと思います。我々とすればとてもではないですけれども、今の監督官の数では足りないと感じています。ほんとに大量に増やしていただきたいというのが願望ですけれども、集中したこの 1 年間のところについては、いろんな部署と連携を図りながら継続していただきたいと思っています。長くすみません。お答えしていただける部分だけで結構です。

脇坂委員

でも一応順番に幾つかずつしますけれども、まずオリンピック関連です。

雇用環境・均等部長

働き方改革の関係の周知につきましては、自治体とは、現在も説明会等に講師を派遣するなど連携しておりますけれども、さらに効果的に行われるように連携を進めてまいりたいと思います。

また、医療従事者の働き方改革の推進は、東京都医療勤務環境改善センターが実施する勤務環境整備のための医療労務管理支援事業について、引き続き東京都や関係団体と連携して、必要な周知や支援を行ってまい

ります。また、勤務間インターバル制度の導入促進につきましては、働き方改革の中で重要なことでもございますので、周知を図っておりますが、好事例も「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し、情報発信もしております。そして、「労使セミナーの開催」につきましては、検討してまいります。

脇坂委員

外国人労働について、お答えられることをお願いします。

職業安定部長

外国人労働者、特に日本語学生のアルバイトの関係でございますけれども、こちらは新宿外国人雇用支援指導センターを中心に支援を行っておりますが、実態とすれば入国審査の厳格化が行われており、外国人そのものが日本語学校に入ってくるというのは今少なくなってきたという状況にあります。ただ一方では、全国チェーンを展開しているような企業の皆さんの中では、人手不足という中で、外国人を直接日本に連れてきて、日本語学校に入れてアルバイトをさせているというような状況もございます。こうした状況を含めて情報収集しながら、来年度は外国人専門官も少し増員されると聞いておりますので、しっかりと雇用管理指導支援に努めてまいりたいと思っております。

需給調整事業部長

先ほどございました、日本語学校の外国人で学校がアルバイトを紹介しているという件につきましてでございますが、そちらが、無許可紹介にあたるということであれば、厳しく指導監督をしてみたいと思っておりますので、個別事業者名等分かり次第、調査に務めてまいりたいと思っております。

労働基準部長

監督官に関するご意見ありがとうございます。36協定の未締結事業場につきましては引き続き指導を行ってまいりますので、その点について説明を加えさせていただきます。

傅田委員

あとオリンピックはいろいろ考えていると思います。

労働局長

多様な働き方の中で、テレワーク、時差出勤やフレックスなどいろいろあるかと思えます。それから医師についてはまだ本省で検討会をやっている最中ですので、なかなかすぐのところは難しいですが、いずれにしてもセンターとの連携を引き続きやっていく中で、医師の長時間労働をいかに減らすかという中で、いわゆるタスクシフトやタスクシェアやそういう事例をいかに広げていくかということも含めてやっていくことが必要かと思えます。あと外国人実習生についても、機構とも連携を図ってやっていきたいと思えます。

労働基準部長

外国人労働者労働条件相談コーナーに追加されるのは2カ国語でして、ミャンマー語とネパール語でございます。外国人労働者向けの資料の作成については検討していきたいと思っております。



脇坂委員  
斉藤委員

よろしいですか。他の委員の方、どんなことでも質問ご意見ください。

電機東京の斉藤と申します。連合の委員として出ております。お願い事項ということになるのですが、この4月から労働法制が変わるということで、民間企業の労働法制4月からの法改正に対する対応ということで、36協定の上限時間の見直しや、月の労働時間の制限があるなど対応を相当やっているのですけれども、私たち民間企業、公務員の方も現行ではいらっしゃるのですが、省庁の霞が関で働いている方たちの労働時間の実態というものがどうなっているのかなというところで、私たちの民間企業側は一生懸命やっているのですけれども、ベンダーとしてお付き合いしている霞が関の皆さんの働き方が変わっていないので、そこで長時間労働が発生しているというのが、比較的私の電機産業の中では多いということがあります。例えば、私たちの産業の中では、在宅勤務やあるいはサテライト勤務など相当いろいろやっているのですけれども、公務員の皆さんの働き方というのは、どれぐらい進んでいるのかなというところが一つ確認と、是非日本全体、東京全体で働き方を変えていこうというときに、霞が関の皆さんの働き方が変わらないと、私たちの働き方というのも変わっていかないというところがありますので、是非オリンピックパラリンピックをきっかけにいろんなことを休み方、働き方の見直しをやっているというところに、是非参加いただきたいというところのお願いです。

脇坂委員  
斉藤委員  
労働局長

今の質問は霞が関だけではなくて九段でもよいのですね。

九段でもいいです。

国家公務員についても、4月から人事院規則で上限規制というのが設けられるということになっています。労働局でも苦慮するところもあるのですけれども、いずれにしても我々自身の働き方改革というのも非常に大きな問題です。テレワークについても、本省では一部やっているのですが、なかなか労働局では今の時点では、セキュリティーなどの問題があって、まだできないところになっていまして、そういう機器の問題も含め、さらにいろいろ取り組むことが必要かと思えます。本省のお話については本省にお伝えしたいと思えます。

斉藤委員  
脇坂委員  
恵島委員

是非よろしく申し上げます。

それでは他の委員の方申し上げます。

労働側委員のUAゼンセンの恵島と申します。様々説明いただきましてありがとうございます。斉藤委員のほうからもございましたけれども、この4月から働き方改革に関連して様々な法律が施行されますが、特に労使で知恵を絞って頭を痛めているというのが、年次有給休暇の5日間

の取得義務なのです。

特になかなか現場レベルでいうと、難しい課題なのですけれども、ここの実効性を高めるにあたって、適正な履行確保に努めますということで、Profile の 7 ページの 1 番にも書いてございますが、実際具体的に例えば年次有給休暇を 5 日取らせたか取らせていないかなどのチェックは具体的にどのようにされるのか、是非履行確保に努めるというふうに書かれていらっしゃると思いますので、チェックも難しいと思うのですけれども、どのように考えていらっしゃるかお聞かせいただきたいと思います。

脇坂委員

重要な点です。

労働基準部長

4 月 1 日に法律は施行されますが、監督指導を行った際に、5 日取れそうもない場合については手段をいろんな方法で、こういうやり方もあるのではないですかということで教示するというところで考えております。

脇坂委員

実際会社に入って、勤務表のようなものの書類をチェックされるのですか。

労働基準部長

そうですね。年次有給休暇の取得状況については確認させていただきます。その段階で 5 日取れていないからといって、ご承知のとおり、すぐに違反という訳ではありません。取れそうもないなというときにはこういう方法でやってください、取るようにしてくださいということをお伝えするというかたちになります。

脇坂委員

では他の委員の方お願いします。本多さんいいですか。他によろしいですか。

本多委員

本多と申します。先ほどの資料で幅広くきめ細かく諸施策を展開されようとしていることに関して、敬意を表したいと思います。私は建設業の立場なのですけれども、現在災害の絶無に向けていろいろな取り組みをやっていると同時に、業界を挙げて働き方改革に取り組もうとしているところであります。特には業務の効率化や、人材の確保というところで進めているところなのですけれども、そういう中で各論で恐縮ですけれども、3 つほど質問とお願いをさせていただければと思っております。

まず 1 つ目はブルーの資料の 17 ページのところの、労働保険適用徴収のところになります。第 2 の労働保険料等の適正徴収の中で、電子申請の利用促進という項目がございます。これは地域要件の撤廃されたりというところで来年度から電子申請ができるということですが、これについて 1 つは近い将来的には義務化の方向で強くご指導いただくようになるのかどうかです。もう 1 点は東京都内でも複数の事業所が私どものところあるのですけれども、その際に一気に電子申請を始めようとしたときに、相談窓口としては各監督署のほうにお話したほうがいいのか

か、あるいは労働局のどちらかの窓口にご相談したほうがいいのかというのが1つ目の質問でございます。

それから2つ目は雇用環境均等のところ6ページでございまして、この第7に、労働法制の基礎知識の普及というところでいろいろな各所に対してセミナーを実施すると記載されております。大学や短大というところについては、既に実施されつつあるのかと思うのですが、この高校等への労働教育の必要性の周知等の取り組みをしますとございます。おそらく高等学校や工業高校というのは非常にハードルが高いのかと思うのですが、これは授業の一環としてやるのが可能なかどうか、あるいはどのように展開されているのかについてお話いただければと思います。

最後に3点目ですが、11ページの職業安定関係でございます。真ん中のところの人材確保対策等の推進のところ、(ア)の4つ目ぐらいですか。雇用吸収力の高い分野については、地方公共団体や業界団体と連携した取り組みを実施するとございますけれども、具体的に何か事例がおりないのかどうかというのと、相談する際にどういうところに出向けばよろしいのかということについて、3点でございますがご説明いただければ幸いです。

脇坂委員

では順番をお願いします。

労働保険徴収部長

それでは徴収部より、電子申請の関係でお答え申し上げます。電子申請の利用促進については、こちらとしてもお願いしているところですが、義務化に関してはまだ具体的な話は出てございませんが、ある程度の規模については義務化になるだろうという話を聞いてございます。もう1点、相談窓口等の関係ですけれども、現在監督署は、中央監督署と渋谷の監督署に相談窓口を置いていまして、あと局の計3カ所しかないのですけれども、そこにおいでいただければ、その場で電子申請を体験ができるということになっております。ご相談については今申しました署でも結構ですし、局であれば常時機械が置いてございますので、是非ご相談においでいただければと思います。以上でございます。

脇坂委員

次をお願いします。

職業安定部長

まず労働法制のセミナーの関係でございますが、先ほど申しあげましたように、学校とハローワークが連携をしております。ハローワークでは専門のジョブサポーターもしくは職員が学校に訪問をして、職業教育の一環として労働法のセミナーを時間を設けていただいて実施しております。上期だけで61校今年度実施をしているということでございます。なお東京都とも連携をしております、東京都では独自に労働法の冊子

を約6万部作っておりまして、高校生に配付をしております。それを教材にして我々も学校と連携をしながら、生徒の皆さんに労働法の周知啓発をしているというような取り組みもしております。それから業界団体等の取り組みということでございますけれども、建設につきましては、大きなところでは建設業協会というところがありますが、地域の中でもいろいろな建設業の団体がございます。そういったところと連携をして、セミナーを実施したり、そこで建設業とはどのような仕事なのかというのを、改めて建設業のことを知らない方たちにお伝えして、そういうことなら興味があるので応募してみようかなというような、就職意欲の喚起等に努めるとともに、個別の建設会社さんにつきましては、ツア一型面接会といいまして、実際に事業所を見学をしたうえで、納得していただいたうえで面接をしてもらうというような取り組みをしております。そういったことで、なかなか人手不足というところには業種のことを知らないというところで、なかなか応募者が出ないというところが大きな理由でございますので、まずは仕事を業界の皆さんと連携をしながら、建設業のことを知ってもらうというような取り組みを積極的に取り組んでいるというところでございます。

脇坂委員

他によろしいですか。労働法セミナーなのですが、皆さんこれ、よかれと思っていらっしゃると思うのですが、すごいデータを紹介します。研究者も注目していて、最近出たある論文なのですが、同じ大学生で労働法セミナーを受けた人と受けない人が会社へ入って、3年後を追いかけているのです。そうしたら受けました人のほうが、企業に入ってから何年かしたら労働法を知らない、分からないという結果が出てきたのです。書いた研究者が4人で書いているのですがどう説明していいか、効果あると思って調査してみるとそういう結果になって、非常に苦しい説明をしているのです。それも実態だなという気も論文を読んだときはしているので、社会政策学会の社会政策という最新号に載っていますので、是非それを、参考にしてください。

大体みんな終わった後アンケートを取って、よく分かったなとなります。一番重要なのは企業に入ってからです。調査するのは大変なのです。ある大学の学生を使って追いかけていった結果が、そういうふうになっていますので、是非その論文を読んでいただいて、本当にこういうセミナーがいいのかどうか、セミナーの内容の問題なのか、もっと違った話なのか、企業に入ってからなのか、そういうところを言わなくてもいいことですが、情報提供です。他にないでしょうか。どうぞ。

新井委員

使用者側委員の新井でございます。非常にピンポイントの話になりま

すけれども、先ほども長江委員からもご指摘がありました。障害者雇用に関する件です。Profileの13ページ、アの部分です。公務部門における障害者雇用ということで、今後一層力を入れられるというご説明がありました。過去に各企業それぞれどんどん上昇する雇用率に対して、泥臭いところで努力をしてみいました。今後一層、公のところと競合しなければいけないということになりまして、各社おそらく相当苦勞をされるのではないかと、恐れていらっしゃるのではないかと、思うのです。それで結果的に競争に負けてしまうということもある場合に、当然のことながら企業としては努力が足りなかった、一層努力をするということになるかと思うのですが、その点はどのようにお考えでいらっしゃいますか。企業はそれでも定められた納付金をお支払いをするのですが、そこはどのように整理されているのかというのを、よい機会です。ぜひ伺いできればと思います。よろしくお願いいたします。

職業安定部長

公務部門における障害者雇用につきましては、マスコミ報道でありますとおり、国においては4,000人ぐらいを今年末までに採用して達成しなければなりません。地方自治体は6,000人ぐらいということで合わせて約1万人を雇用しなければならないことになっています。一方で東京の民間企業の場合は、雇用率を達成している企業は3割ちょっとということですから、7割ぐらいの企業が雇用率を達成していないという状況にあります。今まさにおっしゃるとおり障害者が非常に競合するのではないかと、そのとおりだと思います。既に公務部分に採用となった方々の履歴をみますと、民間に在職している方がそのまま横にずれて公務のほうに移っているということもみられております。しかしながら、こうした状況ができてきているから、民間企業の法的な部分が免除されるというようなことは現段階ではきいておりません。本省の障害者分科会では、むしろ公務部門が民間企業と同様に達成しなければ1人につき60万円を予算から削減されるなどが検討されているところであります。したがって、我々は公務も民間企業もどちらもしっかりと支援をしていくということが現況であり、明快な回答にはなっていないのですが、そういった状況にあるということをご理解いただければと思います。

川本委員

1点だけです。前回の会合でも申しあげましたけれども、法定最低賃金の件でございます。東京だけでなく全国の最低賃金審議会において、最終的に法定最賃を決めるわけでありまして、夏に大体議論をして10月1日施行が多いわけですが、最近上がり幅が大きいので、働いている皆さんからするとそれによって特にパートの方たちは年末に働く日数を減ら

す等の対応をせざるを得なくなっているということが多くあると思います。従って、施行日を是非後ろにもっていったら、例えば1月1日からにするなど、働く皆さんも管理しやすいし、企業側も労働の賃金総額を計算しやすくし、双方にとってプラスとなる対応が大事だと思っております。

前回も同じような意見を申しあげましたけれども、これは東京でできることなのか、法に関わって全国の中央最低審議会のほうで検討しなければいけないことか分かりませんが、是非必要であれば本省にお伝えただいて改善を願えればと思っているところであります。以上です。

脇坂委員

川本さん、僕は前回出席していなかったのですが、今の話だと就業調整をするパートさんのために動かすということではないですか。パートさんが例えば就業調整必要なパートさんが山ほどいるわけなのですか。

川本委員

今のは、大体上げるのを決めてすぐ施行しているという労働者に影響させるということですが、それは区切りの問題なので、何も決めたからすぐやる必要があるのか、という課題提起です。

脇坂委員

まあそうです。

川本委員

全体に対する影響を考えるべきであろうかと思えます。

脇坂委員

教えてください。

労働基準部長

改めて本省のほうにお伝えさせていただきたいと思っております。

脇坂委員

ここではなかなか答えられないですか。他によろしいですか。あと1人ぐらい大丈夫です。なければこれでご質問とご意見をうちきりたいと思えます。

皆さまにお諮りしますが、本日皆さまからいただいたご意見をふまえた行政運営方針案の修文につきましては、私に一任いただき事務局と調整させていただきたいと存じますがよろしいでしょうか。

(異議なし)

脇坂委員

ありがとうございます。次に議題3というのがありますが、事務局のほうでどうでしょうか。議題3はあるのですか。

企画課長

議題3はございません。

脇坂委員

議題3はないのですね。それでは以上をもちまして、本日の審議회를終了させていただきます。皆さんご苦勞様でした。