平成30年度 第１回山形地方労働審議会

＜議事録＞

平成３０年１１月２８日（水）

山 形 労 働 局 大 会 議 室

○司　会

本日は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。定刻となりましたので、ただいまから平成30年度第１回山形地方労働審議会を開会いたします。今年度より新たに委員に就任される方がお２人いらっしゃいますので、ご紹介させていただきます。その場でご起立のうえ、ひとこといただければと思います。

まず労働者代表の設楽正委員です。

○設楽正（労）委員

おはようございます。ご紹介いただきました連合山形の設楽と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○司　会

ありがとうございます。使用者代表の岩田雅史委員です。

○岩田雅史（使）委員

おはようございます。山形商工会議所の岩田雅史と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○司　会

ありがとうございます。なお、お２人の任期でございますが、前任の方が任期の途中で退任されたため、残りの期間を務めていただくことになります。このため来年９月30日までとなりますので、よろしくお願いいたします。

本日の委員の出席状況ですが、公益委員の砂田委員につきましては、所用により30分程度遅れるとの連絡が入っております。本日欠席とされております委員は、公益代表の藤田委員と峯田委員、使用者代表の大風委員と川口委員の計４名となっておりますので、現在委員18名中13名の委員の出席をいただいております。従いまして地方労働審議会令第８条第１項により、委員定数の３分の２以上、すなわち12名以上、または公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の各３分の１、すなわち各代表の２名以上の出席要件を満たしておりますので、本審議会は有効に成立していることをご報告させていただきます。

なお、本審議会は公開となっており、本日報道機関１社の申込みがありま

す。カメラ撮影につきましては頭撮りのみとさせていただきますので、ご了承願います。

それでは本審議会の開催にあたりまして、庭山山形労働局長より挨拶を申し上げます。

〔局長あいさつ〕

○庭山山形労働局長

改めまして、おはようございます。委員の皆様方には日ごろから労働行政の推進につきましてご理解とご協力をいただいております。厚く御礼を申し上げます。また、本日はご多忙の中、ご出席をたまわり、重ねて御礼を申し上げます。

さて、当審議会では山形労働局の重要施策についてご審議をいただくこととしております。本日の会議におきましては、平成30年度上半期の行政運営方針の進捗状況につきましてご説明をさせていただきます。その上でご審議をお願いしたいと考えております。

本年度の山形労働局行政運営方針につきましては、本年３月の審議会においてご審議をいただきました。その中で３つの最重点施策を掲げまして、現在行政運営を行っているところでございます。

その第一といたしましては、働き方改革の推進などを通じて労働環境の整備と生産性の向上を図るということでございます。この働き方改革関連で、なんと言っても年度前半の大きな動きは、働き方改革関連法が成立をし、公布をされたということでございます。本日は関連するパンフレットを１冊机上に配布をさせていただいております。この法律につきまして、９月に時間外労働の上限規制や年休の取得義務化など、労働基準関係の政省令、これが９月に公布をされております。労働局といたしましては11月から12月にかけてこの内容を中心とした説明会を県内４地区で開催をしております。どの会場におきましても、大変な盛況という状況となっております。

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止をする、いわゆる同一労働同一賃金の関係につきましては、現在、中央の審議会で審議をしているところでございます。予定といたしましては、年内中になんとか結論を得られるだろうというふうに聞いておりますので、年明けの１月以降にこの関係での説明会を同様に県内４カ所で順次実施することとしております。

いずれの説明会におきましても、法令の説明に加えまして、中小企業支援に

関するご説明であるとか、説明会終了後の個別相談会の開催など、各種の支援を併せて行うよう留意して取り組みを行っております。

次に県内の雇用情勢を見ていきますと、有効求人倍率が今年度も 1.6倍台と高水準で推移し、雇用情勢が好調に推移しておりますが、一方では人手不足の状況が深刻化しております。このため最重点施策の２つ目といたしまして、人材不足分野における人材確保対策の推進、これを２つ目の最重点施策として推進しております。山形公共職業安定所に人材確保就職支援センターを今年度新たに設置するなど、全安定所におきまして地域の事情を踏まえた業務の展開を指示しているところです。

現在、この人手不足対策として求人者・求職者双方の状況を踏まえた一体的支援によるマッチングの強化と、業界団体とも連携いたしました取り組みなどを通じた求職者の掘り起こしや、紹介窓口への誘導など、これらを両輪として進めているところであります。

最重点施策の３点目といたしまして、第13次労働災害防止対策に基づく対策を推進しております。本年13次防の初年度でありますが、大変残念ではありますけれども、死亡災害、死傷災害ともに前年に比べて増加傾向にあります。このため現在、山形ゼロ災３カ月運動と来月15日からの冬の労災をなくそう運動、これらの取り組みをしっかり行っていく中で労働災害の防止に向けて積極的に取り組んでいるところでございます。

以上、労働局が総合的な労働行政機関として、その役割を十分に発揮していくため、これらの施策を着実に推し進めているところでございます。

本日の審議会におきましては、皆様方の忌憚のないご意見、ご指摘をいただきながら今後の行政運営に反映させて参りたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○司　会

ありがとうございました。本日は平成30年度の山形労働局における業務の進捗状況についてご審議いただくこととしておりまして、審議終了予定時刻については12時を目途にしておりますので、ご協力方よろしくお願いいたします。

本審議会の議長は山形労働審議会運営規則第４条により会長が行うこととなっておりますので、これからの進行につきましては髙橋会長にお願いしたいと思います。それでは髙橋会長、議事の進行をよろしくお願いいたします。

〔会長あいさつ〕

○髙橋会長

昨年第２期の会長のご指名をいただきました髙橋でございます。平成30年度第１回山形地方労働審議会につきましては、これから議題審議に入りますが、その前にひとこと会長としてご挨拶を申し上げます。

最近の県内の経済状況につきましては、日銀山形事務所の11月の発表によりますと、一部に弱い動きがみられるものの、基調としては緩やかな拡大を続けているとされております。県内の有効求人倍率は先ほど労働局長のお話にもありましたとおり、９月末では1.67倍と高い水準で推移しており、山形労働局では県内の雇用情勢は着実に改善が進んでいるとの判断を示しております。

そのような中、働き方改革が国を挙げた取り組みとして進められておりますが、少子高齢化、人口減少のもとにおいて働き方改革を進め、女性、若者、高齢者、障害者と、誰もが活躍できる社会をつくって行くことが、持続的な経済の成長や地域の活性化には非常に重要です。

一方、雇用情勢が改善する中、人手不足問題が顕在化しております。全国的にも人材確保の問題は深刻化しており、人手不足業種における長時間労働の問題への対策としてサービスの見直しや、働き方の見直し等の対策に乗り出すなどの動きが大きく報道されており、働き方改革は喫緊の課題だと思います。先ほども局長の方から人材確保というのが山形労働局の施策の３つのうちの１つとして掲げられておりますように、いかに人材を確保するかという問題がこの少子高齢化が進み、かつ人口流出が進んでいる山形にとっては、非常に重要な問題であると感じております。

そうした中で、例えば最低賃金の制度で一生懸命賃金の底上げを図るわけですけれども、その制度自体が県別にランキングに分かれていて、格差が中央と地方の間でどんどん拡大しているとどうあっても格差は拡大はしても縮小はしないような構造になっております。こうした構造をおそらく中央で審議されている方はご存じないんだと思うんですね。ですからこの地労審という組織は山形労働局の労働政策に対していろいろご意見を申し上げるという機関ではありますけれども、是非この地方の意見を中央に伝えて行くという、そのパイプ役も担っていただきたいと思っております。

本日は平成30年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況を踏まえて、今後の山形労働局の行政運営等についてご審議いただきます。県民の意見を労働行政に反映させて、よりよい行政を推進してもらうために皆様方からの積極的なご意見をたまわりたいと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは早速ですが、これより審議に入らせていただきます。初めに山形地方労働審議会運営規定第６条第１項の規定に基づき、本日の議事録署名委員を

指名したいと思います。労働者代表委員の柏木委員と使用者代表の丹委員にお願いいたします。どうぞよろしくお願いします。

それでは審議に入ります。最初に山形労働局が取り組んでいる平成30年度行政運営方針に係る上半期の進捗状況について説明をいただき、これに対する意見、質問、行政全般にわたる質疑を受け付けることとしております。

なお説明は一括して行い、質問等は説明終了後にお受けしたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは平成30年度の山形労働局における業務の進捗状況について、事務局からご説明をお願いします。

〔議　事〕

☆平成30年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について

○佐々木総務部長

おはようございます。総務部長の佐々木と申します。よろしくお願いいたします。

委員の皆様方におかれましては、日ごろより山形労働局の業務運営に格別のご理解、ご協力をたまわり、改めて御礼を申し上げます。

私からは平成30年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について、最重点施策と総務部関係についてご説明いたします。

資料でございますが、お手元の資料 No.６になります。まず２頁から４頁の最重点施策ですが、これは労働局の重点施策の中から最重点施策として位置づけたものを３つのテーマにまとめております。

１つ目は少子高齢化が人口減少の中で女性や高齢者等を含めて労働参加率の向上と労働生産性の向上という国の重要課題である働き方改革の推進。

２つ目は現下の雇用情勢からも明確である人材不足対策の推進。

３つ目は３０年度が初年度となる第13次労働災害防止計画・13次防の推進であります。

まずは２頁をご覧ください。１つ目の働き方改革の推進についてでありますが、労働参加率と労働生産性の向上が必要との認識のもとに、大きく４つの施策を最重点施策として取り組んでおります。

１つ目は長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底でございまして、その中の１点目として過重労働が行われている恐れのある事業場に対する監督指導については、４月から９月までの間に 200事業所に監督指導を実

施し、76.5％にあたる 153事業場において、何らかの基準関係法令違反が認められたところであり、今後ともしっかりと監督指導と是正を図って参ります。

２点目として労働時間制度の周知指導の集中的な実施についてでありますが、本年４月、全監督署に労働時間改善指導援助チームを編成し、使用者団体等に対する説明会や一定時間を超える３６協定届け出事業場を対象とした集団指導を実施しております。また、８月以降は事業場の要望に合わせて個別に改正後の説明を行う訪問指導も実施し、支援策も紹介しながら丁寧な周知に努めております。今後もこれらの取り組みをさらに前に進めて参りたいと思います。

また年次有給休暇の取得促進等に向けた周知徹底、導入支援、相談支援の実施を行っております。地域のリーディング企業への局幹部による働き方改革の推進に関する企業トップ訪問などを実施しております。今後の対応としましては、計画に沿った着実な実施と好事例の把握、ホームページによる情報共有を推進したいと思います。

また、働き方改革推進支援センターの活用促進につきましては、引き続き労働時間改善指導援助チームによる周知や改正法説明会等により、一層の周知を図って参ります。

２つ目としまして、同一労働同一賃金による均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組については、働き方改革推進センターの活用、助成金の活用による事業主への支援を重点として取り組んでおります。県・事業主団体、労働団体にリーフレットを送付し、傘下企業等への周知を依頼したほか、働き方改革に取り組む事業主を支援する助成金等について、県内４会場において山形労働局オール助成金説明会を開催し、周知しております。今後の対応としましては施行時期に合わせた周知計画により、働き方改革関連法を計画的に周知して行くとともに、助成金制度の中小企業、小規模事業所への支援策の周知も図って参ります。

次に女性の活躍推進については、女性活躍推進法の履行確保と中小企業の取組の支援を実施しております。女性活躍推進法に基づく努力義務企業に対して周知・啓発を行うとともに、併せて両立支援等助成金を周知し、活用を促進しております。男女雇用均等法に基づく指導等を行い、法違反に対しては迅速・厳正な是正指導を実施しております。仕事と家庭の両立支援対策の推進、ライフステージに対応した活躍推進については、支援策の情報提供を実施したほか、ハローワークのマザーズコーナーによる就職支援も実施しております。

４つ目としまして、最低賃金等の引き上げに向けた生産性向上等への支援、

生産性向上人材育成センターの活用については、先ほども申し上げましたが、県内４会場において山形労働局オール助成金説明会を開催するなどして業務改善助成金等の周知をしたほか、助成金ガイド「人財万歳」に同センターの支援メニューを掲載し、局及び署が開催する各種説明会や窓口等で配布するなど、周知・広報を実施しております。今後も業務改善助成金等の利用に向け、一層の周知を図りたいと思います。

２つ目としましては、人材不足対策の推進についてであります。県内の雇用情勢は着実に改善が進み、一定の分野に人手不足が顕在化し、人材確保対策が喫緊の課題となっております。そのため当局としましては、３つの取組を柱に人材確保対策を推進しております。

１つ目はハローワークのマッチング機能の強化です。ハローワーク、民間人材ビジネス、地方自治体など外部労働市場全体のマッチング機能を強化するため、国の雇用対策の基軸をなすハローワークが率先してマッチング機能をさらに強化し、雇用のセイフティネットとしての機能を高めるほか、予約制、担当者制など、きめ細やかな就職支援や積極的かつ計画的な事業所訪問を実施しております。また、外部労働市場全体のマッチング機能の最大化を図るため、ハローワークが保有する求人・求職情報をオンラインで提供し、官民が連携したマッチング機能強化を推進しております。

２つ目は人材不足分野等における人材確保・育成支援対策の推進です。人材不足分野における人材確保等を図るためには、それぞれの職場の魅力を高めるための雇用管理指導、そこに人を誘導するマッチング機能強化とともに、個々の能力を高める能力開発等の対策を総合的に行う必要があります。そのためハローワーク山形に設置した人材確保就職支援コーナーを中心として、能動的なマッチングを展開しているところであります。また、業界団体や地域の関係機関で構成する協議会を通じてネットワークを構築したところであり、関係機関が実施する各種取組の情報共有や連携強化を図って行くこととしております。さらにはＵＩＪターンを推進するため、３月、地元山形と首都圏東京で就職ガイダンスを開催しております。

３つ目は雇用管理改善、職業能力向上への支援です。各種助成金の活用など事業主の主体的な雇用管理改善による魅力ある職場づくりの支援や、中小企業の生産性向上を支援する山形職業能力開発推進センターに設置しております生産性向上人材育成支援センターの活用促進を図っております。

次に３つ目の第13次労働災害防止計画、13次防の推進についてでありますが、本年度を初年度としまして、2022年度までに５年間を計画期間とする第13

次労働災害防止計画を策定しております。計画目標として死亡者数を2022年度までに15%以上減少させること。死傷者数を2017年度と比べ2022年までに５％以上減少させることとしております。本年度の目標として、死亡者数について過去最少となった前年を下回ること、死傷者数について前年より２％以上減少させることを目標に取り組んでおります。

また、メンタルヘルス対策の促進、化学物質による健康障害防止対策、熱中症対策などについて目標を設定し、取組を進めております。９月末現在の労働災害発生状況を見ますと、死亡者数は６人で、前年より５人増加し、本年度は９月末時点で過去最少となった前年１年間の死亡者数６人と同数となっております。休業４日以上の死傷者は 898人で前年より 135人、17.7%の増加となっております。

これまで13次防の内容については、あらゆる機会を捉えて周知を行ってきております。主な取組としまして、労働災害が多発している状況から、10月１日に労働災害防止団体をはじめ、商工会議所、商工会、各種事業主団体等 143団体に対して、労働災害防止対策の徹底を求める緊急要請を行っております。また、全国安全衛生週間の取組の一環として７月３日に県下一斉安全パトロールを実施しております。労働局においては局長による安全パトロールを報道機関に公開し周知するなどにより、労働災害防止活動の促進、安全意識の向上を図っております。

さらに本年で７年目となった「山形ゼロ災３か月運動・2018」の周知、参加勧奨を行い、10月から12月までの運動期間における労働災害防止活動の促進を図り、労働災害の減少に向けた足掛かりとなる取り組みを行っております。今後においては、降雪や凍結による転倒災害が多発する時期を迎えるため、労災をなくそう運動の周知徹底をはじめ、13次防の重点項目の取組を着実に進め、労働災害の増加に歯止めをかけ、減少に転じさせて参りたいと思っております。

次に総務部関係についてご説明します。５頁をご覧ください。労働行政展開にあっての基本的対応についてです。国民の信頼を得てこそ、初めて業務が円滑に運用されることから、綱紀の保持、保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度と個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応。会計処理等に係る不正事故の防止に取り組んでおります。綱紀の保持につきましては、５月の法令遵守委員会の開催、６月の強化月間の設定や研修の実施、各種会議の際における指示等に取り組んでおります。

保有個人情報の厳正な管理につきましては、個人情報の漏洩防止のチェック

リストによる点検、研修の実施等に取り組んでおります。情報公開制度と個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応については、行政文書の適切な管理と請求者に対する丁寧な説明、迅速な対応に努めております。

会計処理に係る不正事故の防止につきましては、管理責任者の自覚とともに、職員相互のけん制体制の確立等により、適正な事務処理の徹底を図っております。また、10月には外部委員による公共調達監視委員会を開催し、適切な契約の徹底を図っております。

次に６頁をご覧ください。労働保険制度の的確な運用につきましては、労働保険適用徴収業務の取組についてご説明いたします。労働保険の適用徴収業務は労働行政の各種施策を財政面から支える重要な業務であり、労働保険なしでは労働行政が運営できないと言っても過言ではないと考えております。費用の公平負担、及び労働者の福祉の向上の観点からも、労働保険未手続き事業一掃対策の推進は非常に重要であります。９月末現在の未手続き事業把握件数は 190件、保険関係成立件数は 132件であり、進捗率は少し低い状況でありましたが、10月末現在では未手続き事業発見数は 360件、保険関係成立件数は 208件と巻き返しておりまして、今後も年間目標を達成すべく取り組んで参ります。

また、11月を全国一律の労働保険適用促進強化期間及び山形局の労働保険適用促進広報月間と位置づけ、公共機関等におけるポスターの掲示等、一体的な取組を実施しております。また、加入勧奨に応じない事業主に対する職権成立についても取り組んで参ります。

次に労働保険料の適正徴収についてでありますが、９月末現在の労働保険の収納状況は収納額66億 5,500万円余りで、前年度比2.58％増です。収納率は 44.07％で前年度を上回っております。これにつきましては、高額滞納事業場に対する呼出調査や差し押さえ等の行政執行も視野に入れた滞納整理に取り組んで参ります。口座振替制度の利用拡大につきましては、利用率 14.47％で前年度比1.14ポイントの増で、利用が進んでおります。これにつきましては労働局ホームページの掲載や各種事業場説明会において周知・広報に取り組んでおります。

電子申請利用促進につきましては、利用率 6.2％で、前年度比 0.9ポイント増となっております。これにつきましては、社会保険労務士会や労働保険事務組合連合会に対する利用勧奨要請や建設業など利用頻度の高い職種や業種に対する積極的な周知・広報に取り組んでおります。雑駁でありますが、私からは以上であります。

○磯雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の磯と申します。地方労働審議会委員の皆様には日ごろから雇用環境・均等行政につきまして、ご理解、ご協力をいただいておりますことに御礼申し上げます。私の方からは行政運営方針の進捗状況のうち、働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援、そして安心して働くことができる環境整備の推進の重点施策を中心にご説明をさせていただきたいと思います。

初めにお手元の資料の７頁、働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援の(1) についてご説明させていただきます。働き方改革推進法の趣旨についてですが、商工会議所、商工会を局幹部及び署所長が訪問いたしまして、改正法の内容を説明しつつ、改正法の周知について取り組みを要請させていただいております。また事業主団体、労働者団体、関係機関等を通じた周知の依頼、県、市町村に対しても広報依頼等を実施しております。さらに団体等に所属しない事業主に周知するために、業所管の官庁を通じまして説明会や改正法の周知の依頼をしております。改正法の説明会は県内４地域で計９回開催ということで、改正法の説明と併せて中小企業支援策についても説明を行っております。改正法の内容と中小企業への支援策の周知について、特にどの団体にも所属していない事業主の方への周知が課題でありますので、今後の対応といたしましては施行時期に合わせた周知計画により企業の取組に合わせて、周知と支援の方を行って参りたいと考えております。

続きまして山形県正社員転換・働き方改革推進協議会の開催についてでございます。昨年まで山形県正社員転換・働き方改革等推進会議という形で開催して参りましたが、今年度は新たな構成員とオブザーバーを加えまして、山形県正社員転換・働き方改革推進協議会という形で10月17日に開催いたしました。今後も継続する開催ということにしておりまして、働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者への支援を進めるため、連携して取り組みを進めるということにつきまして、ご理解をいただきました。今後の対応といたしましては、参加団体と連携し、改正法の内容と中小企業・小規模事業者への取り組み支援の周知に努めて参りたいと考えております。

資料の２頁に戻りまして、重点施策１の方を補足させていただきたいと思います。３．の女性の活躍推進についてです。今年度労働者数 300人以下の努力義務企業への一般事業主行動計画策定届け出件数、これを50社とすることを目標として、労働局幹部の企業訪問による管内の主要企業経営陣への働きかけ、また文書による勧奨といった取組を行っておりますが、届け出数は現在26社という状況でございます。引き続き両立支援助成金の女性活躍加速化コースの利

用などを説明しつつ、努力義務企業への働きかけを行って参りたいと考えております。

それから男女雇用機会均等法に基づきます指導等による履行の確保ですが、計画的に企業に報告徴収を実施しております。92社に対し実施しておりまして、実施率65.7%、是正件数は69社で是正率は89.6%という状況でございます。引き続き計画的な報告徴収を実施して参りますが、その中でも相談を端緒とする報告徴収について優先的に実施して行きたいというふうに考えております。

７頁の方に戻らせていただきます。パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等についてですが、計画的な報告徴収と法違反企業に対する迅速かつ厳正な指導を実施しております。年間計画の45%である63社に報告徴収を実施いたしまして、指導件数が57社、是正件数が47社という状況です。この同一労働同一賃金によります均等均衡待遇を図るために、パートタイム労働法についても改正されているわけなんですが、まず現行法について企業に理解していただくというところも必要な現状でございますので、これからも各団体、広報紙等によります周知などを通じまして、引き続き法の周知に努めて参りたいと考えております。

次に進みまして、働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援の(2) をご覧いただきたいと思います。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しですが、働き方・休み方改善コンサルタントや均等指導員が事業所に資料を持参して、改正労働時間等見直しガイドラインの周知を行っております。今後も計画的な訪問を実施いたしまして、周知に努めて参りたいと考えております。

適正な労働条件下でのテレワークの推進・自営型テレワークの就業環境の整備・副業・兼業の促進についてですが、雇用型、自営型、副業、兼業ガイドライン、これらを合わせまして事業主団体、労働団体、情報通信関係団体に対しまして周知依頼をいたしております。今後も資料を活用いたしまして制度周知、制度の導入を案内するとともに、先進事例を収集、水平展開をして参りたいと考えております。

９頁をご覧いただきたいと思います。安心して働くことができる環境整備の推進でございます。一体的なハラスメント相談体制等の整備についてですが、さまざまなハラスメントの相談に一元的に対応できる体制整備と、一体的なハラスメントの未然防止を推進しております。具体的には事業主がセクシュアルハラスメント、妊娠等に関するハラスメント、パワーハラスメントの一体的な

防止対策の取組促進を図りやすいように、局のホームページの方にハラスメント対策のダウンロードコーナーを設けまして、規定例、周知文書の例、研修資料等の活用を勧奨しているというところでございます。今後の対応といたしましては、働き方改革関連法説明会でハラスメント対策についても周知するなど、引き続き周知に努めて参りたいと考えております。

個別の労働紛争関係の解決の促進につきましてですが、総合労働相談コーナーでの適切な相談対応とワンストップサービスの実施を行っておりまして、その結果は民事上の個別労働紛争相談件数が 1,481件という状況でございます。今後の取り組みといたしましては機会を捉えた労働紛争の未然防止、労働紛争解決制度についての周知を図るとともに、局内職員の制度の理解の方も図って参りたいと考えております。円滑かつ迅速な解決に向けた助言・指導及びあっせんの実施につきましては、助言・指導の申し出件数は78件、あっせん申請件数が14件でありまして、今後の取り組みといたしましては、引き続き適時の個別指導、巡回指導、相談員研修の際に指導を実施することによりまして、総合労働相談員のスキルアップを図って参りたいと考えております。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助につきましては、労働者に対する紛争解決援助制度等の周知に努め、周知用チラシを作成・配布するなど、取り組んで参りたいと考えております。

労働条件の確保・改善対策につきましては、無期転換ルールの周知・啓発及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行を行うこととしております。その取り組みでございますが、昨年度の周知状況を踏まえまして、労働者を対象とした周知を重点的に実施しております。新聞への記載、記事の掲載による労働者への周知や４月には公民館、図書館、スーパーマーケットに周知資料の配布依頼をしております。

また、安定所の求人情報検索トップ画面の方に無期転換ルールの情報を掲載するなどの取組を実施しております。今後の取組といたしましては、事業主団体を通じて無期転換ルールの周知や労働者向けの周知を引き続き実施して参りたいと考えております。駆け足になりましたが、私の方からは以上でございます。

○鈴木労働基準部長

労働基準部長の鈴木でございます。委員の皆様には日ごろより労働基準行政の推進に当たり、格別のご理解とご協力をいただいておりますことに、厚く御礼を申し上げます。

時間の都合もございますので、私からは労働基準行政の上半期の進捗状況につきましてお手元のパワーポイントで言いますと10頁から14頁について簡単にご説明をさせていただきます。併せて資料－５の16頁から30頁まで見ていただくとありがたいと思います。なお一部、先ほど説明しました最重点施策の説明内容と重複する部分がございますので、予めご了承願いたいと思います。

最初に10頁ですけれども、働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上についてでございます。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止の徹底として３点ほどご説明をさせていただきます。

最初に１点目ですけれども、過重労働が行われている恐れのある事業場に対する監督指導の実施でございます。働き方改革関連法による改正労働基準法に時間外労働の上限規制が設けられたところでございますが、長時間労働の是正はわが国の最重要課題でございます。当局におきますと、今年度前半に過重労働を主眼に 200事業場につきまして監督指導を行ったところ、 153事業場におきまして法令違反と何らかの違反が認められましたので是正指導を行ったところでございます。違反率としては76.5％となっており、今後も過重労働の恐れのある事業場に対する監督指導の徹底を行って参りたいと考えております。

続きまして２点目ですけれども、全監督署に特別チームを編成し、労働時間制度の周知・指導を集中的に実施しました。県内すべての労働基準監督署に労働時間設定改善指導・援助チームというのを設置しまして、今年度前半におきましては使用者団体に対する説明会を41回開催し 1,431事業場の参加がございました。また、一定時間を超える３６協定届出事業場に対する集団指導につきましては17回行いまして 242事業場の参加がございました。また、各種団体の会合、勉強会等の機会がございましたら積極的に講師派遣を行っておりますので、もしよろしければ局もしくは監督署までご一報いただければと思います。

３点目ですけれども、過重労働解消キャンペーン期間における集中的な周知・啓発の実施でございます。毎年11月を過労死等防止啓発月間と定めまして、過労死等を防止することの重要性について国民、県民に自覚を促し、関心と理解を深めてもらうため過重労働解消キャンペーンとして以下のことを実施しました。最初に労使団体への要請としまして、７つの使用者団体及び３つの労働団体を局幹部が訪問し、直接要請させていただきました。特に経営者協会様、連合山形様におかれましては、局長要請にご協力いただきましてありがとうございました。その他 196の事業者団体に書面により要請をし、県及び各市町村へ広報紙、ホームページの掲載をお願いし、あらゆる機会とチャンネルを捉えまして周知・啓発を行っているところでございます。

続きまして今月15日にベストプラクティス企業訪問ということで、県内において長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる企業として株式会社サニックスさんを局長が訪問し、会社のトップと意見交換を行うことにより県内企業の取り組んでいる好事例を収集し、局ホームページ等への掲載により周知を図って参りたいと考えておりますので、積極的に長時間労働削減に取り組んでいる企業等の情報がございましたら局までお寄せいただけますと大変ありがたいと考えております。

次に３番目ですけれども、今月４日に仙台におきまして過重労働解消相談ダイヤルを実施しまして、26件の受電がございました。次は先月２日になりますが、テルサにおいて過重労働解消のためのセミナーを開催しまして、38名の参加がございました。続きまして６番目ですけれども、今月20日に大手門パルスにおきまして過労死等防止対策推進シンポジウムを開催しまして77名の参加があったところでございます。

続いて11頁に参りまして、法定労働条件の確保・改善対策としまして、最初に法定労働条件の確保等について３点ほど挙げております。監督指導時に労働基準関係法令違反を確認した場合は是正するよう指導するとともに、悪質な事案に対しては司法処分として厳正に対処することとしております。本年４月から９月に 984事業所に定期監督を実施しまして、うち 815事業に是正指導をしたところでございます。違反率82.8％となります。司法処分につきましては10月末までに賃金不払い事案が２件ほどございました。

続きまして特定労働分野における労働条件の確保・改善対策の推進についてです。介護労働者、自動車運転者、技能実習生、障害者を使用する事業者に対し、労働基準関係法令を遵守させるため、県や運輸支局、入国管理局等と相互通報制度の的確な運用などの連携を行いまして、監督指導を実施するものでございます。

３点目ですけれども、労働時間法制の見直しへの対応についてです。今年７月に公布されました罰則付きの時間外労働の上限規制の導入等を盛り込まれました改正労働基準法等に係る説明会を10月以降、来年３月までに県内４つの地域におきまして計13回開催いたします。なお、本説明会においては、改正法の内容だけではなく、中小企業支援策につきましても同時に周知を行っているところです。先ほどの話の繰り返しになりますけれども、局にて収集しました県内の企業における長時間労働の削減に向けた好事例等につきましても、本説明会において周知して参りたいと考えておりまして、情報提供をよろしくお願いしたいと考えております。

続きまして12頁です。最低賃金制度の適切な運営ということですね。ご承知のことと思いますが10月１日より山形県地域最低賃金は昨年よりも24円ほど引き上げまして 763円となっております。今年の山形地方最低賃金審議会の審議状況につきましては、７月１日に改正諮問がなされまして、７月26日から８月３日までの間に専門部会で調査・審議の結果結審しまして８月６日の山形県地方最低賃金審議会において、残念ながら全会一致ではなかったんですが、採決のうえ時間額 763円、引き上げ額24円と局長に答申がなされました。その後、答申に対する異議申立があったので、８月22日に山形県地方最低賃金審議会が開催されまして、異議を却下ということになりまして、10月１日を発効日として答申通り改正決定されることになりました。

改正されました山形県最低賃金を県民等に広くお知らせするため、局のホームページの掲載や局、監督署、安定所へのポスター掲示、各種説明会におけるリーフレットの配布、国、県、市町村等行政機関への広報依頼や関係各団体等への周知依頼を行い、周知に努めております。併せまして今年から県や各市町村に対しまして、業務委託先が最低賃金違反にならないよう、発注者として特段の配慮を行うよう要請もしたところでございます。

次の13頁に参りまして労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりについてです。最初に第13次労働災害防止計画に基づく労働災害の防止と健康確保対策の推進についてです。本計画につきましては、先ほどご説明がありましたので割愛させていただきまして資料に沿ってご説明させていただきます。

最初に重篤な災害を防止するための重点業種に対する取組としましては、建設業におきましては墜落・転落防止対策としてハーネス型安全帯の着用周知ということで行いました。製造業におきましては、設備、機械等に起因する災害の防止策として集団指導等によりリスクアセスメントに基づく対策の徹底の周知を行いました。続きまして林業につきましては伐木等作業の安全対策としてガイドラインの周知等を事業主団体主催の研修会において周知を行いました。

次に過労死等の防止対策、労働者の健康確保対策等の推進でございます。各説明会を活用しまして働き方改革関連法による改正労働安全衛生法に基づく産業医、産業保健機能の強化について周知を行ったところでございます。労働者50人以上の事業者のうちストレスチェック未実施事業所すべてに対して個別指導を行いました。

続きまして就業構造の変化及び働く方の多様化に対応した対策の推進についてです。小売り等第三次産業につきましては、商工会等へ災害防止の徹底について、局幹部が直接要請を実施しました。陸上貨物運送事業におきましては、

監督指導、個別指導等に荷役作業安全対策ガイドラインの周知を実施しました。また業種横断的な災害防止対策としましてリーフレット等を用いまして、各種説明会におきましてストップ転倒災害プロジェクトの周知を実施したところでございます。

続いて治療と仕事の両立支援の推進についてです。産保センターと連携しまして、事業所における治療と職業生活のためのガイドラインの周知を行うとともに、12月に開催されます地域両立支援チーム会議におきましても、各メンバーと連携し周知に努めて参りたいと思います。

続いて自主的な安全衛生活動の促進です。労働災害防止団体の指導事業場参加型の労働災害防止運動として「山形ゼロ災３か月運動」を12月31日まで展開して参ります。事業場参加型運動であるため、報道発表と各種広報媒体を活用しまして、県内の事業場に対し幅広く周知し、参加を呼び掛けるところでございます。また、今後冬季間に多発する凍結路面等での転倒災害を大幅に減少させることを目的に、来月12月15日より来年の２月15日まで「冬の労災をなくそう運動」を展開して参ります。

14頁、最後になりますが、労災保険の円滑・適正な運営についてでございます。労災保険業務につきましては、迅速かつ適正な給付に努めるとしているところでございます。当局における脳・心臓疾患の請求件数及び支給決定件数につきましては大きな変動もなく、請求件数は平成24年度をピークにここ２～３年は５件前後と落ち着いているところでございます。同じく支給決定件数につきましても、25年度をピークにここ２～３年、低位で安定しているところでございます。平成30年度上半期の請求・決定件数ともにゼロ件でございました。

次に精神障害でございますが、ここ５年間、これもあまり大きな変動もなく請求件数も大体年間10件前後で推移しておりまして、支給決定件数につきましても、ここ２～３年概ね５件前後で推移しているところでございます。平成30年度上半期につきましては、請求件数８件でございましたが、支給決定は２件でございました。

最後に石綿関連疾患につきましては、ここ２年間については請求件数、支給件数とも落ち着いているところです。平成30年度上半期につきましては、請求件数が３件ございまして、決定件数は２件、うち支給決定件数は１件でございました。簡単ではございますが、労働基準行政の説明は以上とさせていただきます。

○馬場職業安定部長

続きまして職業安定行政の関係につきまして、私、職業安定部長の馬場でございます。説明させていただきます。職業安定行政につきましては、日ごろより各別のご理解とご協力をたまわりまして、誠にありがとうございます。私の方からは職業安定行政の上半期における進捗状況につきましてご説明させていただきます。

資料につきましては15頁からが職業安定行政の関係になっております。まず初めにハローワークのセイフティネットとしての機能強化についてでございます。ハローワークのマッチング機能の強化といたしまして、基本業務の充実、強化をベースに労働局とハローワークが数値目標に対する進捗状況を共有しながら重点的に取り組む事項や、継続的な業務改善の推進を行っております。

雇用情勢が改善し、新規求職者が減少している現況下でハローワークにおける職業相談窓口の活性化を図り、職業紹介につながる効果的な職業相談を実施しております。また求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応といたしましては、まずハローワークにおける求人受理時において求人内容の確認の徹底を行っております。しかしながら、求職者からの申し出により相違の実態把握のケースもありますので、そのような場合には企業に対し是正指導を実施し、法令違反の可能性のある場合には、労働基準行政と連携した指導の徹底を行っております。

次に人材開発関係業務の推進でございます。ハロートレーニングの推進といたしまして、まず地域ニーズに即したハロートレーニングの展開ということで、人材不足が多くの業種で顕在化している中、ハローワークの窓口対応や事業所訪問等において、地域の求人・求職者の訓練ニーズを的確に把握した上で、就職に向けて効果が高いと考えられる訓練ニーズを毎月労働局の方で取りまとめ、県及び機構に情報提供をしております。また、それらの関係機関等と地域訓練協議会を開催いたしまして、訓練ニーズの分析を行い、訓練の計画を総合的に策定しております。

また、訓練修了者に対する就職支援の強化といたしましては、訓練受講生に対し指定来所日に合わせた求人情報の提供や求職者担当制による個別の求人開拓等の実施など、能動的に就職支援を実施しているところでございます。

こうした取組の中でハロートレーニング修了３カ月後の就職件数につきましては 709件が年間の目標でございますが、９月までの就職件数 456件ということで進捗率64.3％と順調に推移しているところでございます。

次に地方自治体と一体となった雇用対策の推進でございます。山形労働局におきましては、山形県、山形市、天童市との間で雇用対策協定を締結してお

り、自治体の要望を把握した上で連携の強化を図りながら、それぞれの事業展開をしております。

今後の取組といたしましては、ＵＩＪターンの推進として３月に県内と首都圏、東京において就職ガイダンスを自治体と連携して実施して参ります。県内定着や県外に出た学生を１人でも多く県内に回帰させるよう力を入れて取り組むこととしております。

次に一体的実施事業の推進についてでございますが、県と従来から取り組んでおります若者、生活困窮者及び震災避難者を対象としたトータルジョブサポートを山形、酒田、米沢、新庄の４カ所で、さらに子育て中の母親等を対象といたしましたマザーズジョブサポートを山形、酒田の２カ所に設置いたしまして、合計６つの拠点において実施しております。いずれの拠点におきましてもハローワークの職業相談紹介、それに付随するサービスとして県の就職活動支援のワンストップサービス窓口として県と国のチーム支援を展開しているところでございます。なお、９月までの就職件数につきましては、トータルジョブサポートで年間目標の83.9%、マザーズジョブサポートで70.4%の進捗状況と順調な推移を見せているところでございます。

次に県による産業政策と一体となった雇用創造の支援でございます。今年度より県が実施しております地域活性化雇用創造プロジェクト事業への支援につきましては、プロジェクト参加企業に対し、ハローワークにおける正社員雇用のマッチング支援や助成金活用等の周知を図り、連携を図っていくこととしております。

次に17頁でございます。女性、若者、高年齢者、障害者等の活躍推進でございます。母子家庭の母等の雇用対策の推進といたしましては、家庭環境に配慮し、利用者のニーズに応じた支援や助成金や職業訓練などの制度を活用した職業相談、職業紹介を実施しております。さらに８月には児童手当の現況届けの提出時に合わせまして出張ハローワーク、ひとり親全力サポートキャンペーンといたしまして、ハローワークの臨時窓口を地方自治体に設置し、地方自治体の就職支援と連携により育児と仕事の両立が可能な就職支援を実施いたしました。

また、女性のライフステージに対応した活躍支援といたしましても、マザーズコーナーにおきまして求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、職員の担当制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介を実施しております。さらに先ほど県と一体的事業で説明いたしましたマザーズジョブサポートにおきましても支援を実施しております。なお就職件数につきましては、生活保護受給者

及びマザーズハローワークとともに年間目標に対してそれぞれ進捗状況は順調に推移しているというところでございます。

次に若者の活躍促進でございます。新卒者等への正社員就職の支援といたしましては、若者雇用促進法に基づく職業情報提供の仕組みや求人の不受理、また若者採用育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を認定するユースエール認定制度の周知等の取組を促進しております。

今後の対応といたしましては、県内の労働人口が減少する中で、いかにして県内企業の魅力を発信し、若者の県内定着を促進するかが重要となりますが、そのためにはユースエール認定企業を中心に若者の採用・育成に積極的な県内企業について、新卒者をはじめとする若者に情報を発信し、県内企業への就職促進を図って参りたいというふうに考えております。なお、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数の実績につきましては、９月末までの進捗状況は33.2％となっておりますが、こちらは高卒予定者の採用選考の方が９月16日から始まっているということもございまして、今後新卒者の採用が増加していきますので、こちらの数字も徐々に増加する見込みとなっておりまして、年間目標達成に向けて取り組んで参りたいというふうに考えております。一方、フリーター等の就職件数につきましては、順調に推移しているところでございます。

次に18頁になります。こちらの方は高齢者の雇用対策の推進でございます。政府が掲げる働き方改革におきましても、高齢者の就業促進は重要な位置づけとなっております。そのような中、年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働くことができる生涯現役社会の実現に向け、山形、酒田所に設置しております生涯現役支援窓口を中心といたしまして65歳以上の就職支援の強化を行っております。また、高年齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の着実な実施のため、確保措置を講じていない事業所に対しましては、的確な助言指導の実施を行い、高齢者の定年延長・継続雇用の促進を図っております。さらに高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大ということで、シルバー人材センターの活性化を図り、就業機会拡大などの取り組みを支援し、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を実施しております。なお、生涯現役支援窓口における65歳以上の就職件数につきましては、９月の進捗状況として年間目標の55.3％と、順調に推移を見せているところでございます。

次に障害者の活躍推進でございます。障害者対策につきましては、障害者の方々が障害の程度や有無に関係なく活躍できることが当たり前の社会とする必

要があり、本年度より法定雇用率を引き上げ、就労支援の強化を図っておりますが、義務であるにもかかわらず障害者雇用の法定雇用率未達成の企業が存在しており、また、公的機関におきましても29年度の雇用状況の再点検を踏まえ、法定雇用率未達成の民間企業・公的機関につきましては、的確な助言・指導を実施し、併せてマッチングの支援を実施して行きたいというふうに考えております。

加えて精神障害者に対する雇用支援の充実といたしまして、関係機関との連携により、ハローワークによる専門的支援体制の強化を図るとともに、仕事サポート養成講座を開設しております。さらに障害者差別の禁止、合理的配慮の提供義務につきましても、周知・広報を徹底し、公正な作業と雇入れ後の職場定着の促進を図っております。なお、障害者の就職件数につきましては、９月の進捗状況では年間目標の51.7％と、こちらの方も順調に推移しているところでございます。

最後になりますが、労働力需給調整事業の適正な運営の促進でございます。いわゆる労働者派遣関係になります。労働者派遣事業につきましては、適正な運営、派遣労働者の保護及び雇用の安定を確保するため、労働者派遣法制度の周知・徹底及び派遣元事業主、派遣先事業所における適正な指導監督と是正指導を実施しております。なお、定期指導及び臨検指導件数につきましては、９月の進捗状況は年間目標の54.9％と、こちらも順調に推移しているところでございます。簡単ではございますが、私からの説明は以上とさせていただきます。ありがとうございました。

〔討　議〕

○髙橋会長

ありがとうございました。ただいま事務局から平成30年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況についてただいまご説明がありました。

現在の進捗状況、それ以外でも結構ですので、行政全般について各委員からご意見、ご質問をいただきたいと思います。ご意見をお持ちの方はお願いいたします。

○設楽（労）委員

連合山形の設楽です。私の方から数点にわたってご質問などさせていただきたいというふうに思っております。実は連合で昨年の７月になるんですけれども、時間外労働の調査をちょっとやりました。これはインターネットを使っての調査になるわけなんですけれども、 1,000人の方に対して調査をやって、い

わゆる３６協定がどれだけ認知されているのかというふうなことが大きな目的だったわけであります。その結果、従業員に残業を命ずる際に３６協定がもちろん必要になるわけですけれども、そもそも３６協定を労使で結ぶ必要があることを知らないというふうに答えた方が43％ほどおったという状況になっています。

それから勤務先で協定が結ばれているかというふうなことも聞いたところなんですけれども、締結しているというふうに答えたのが45％になっています。残りは締結していないというのが17％と、それから分からないというのが37％に上っております。その上での話になるわけですけれども、われわれとしましては日常的に時間外労働や休日労働というのは県内的にも発生している状況だと思っているわけでありまして、その際に３６協定を締結した際に労基署の方に届け出をしなければいけないことになっているわけです。労働基準法で。その際に山形県内における３６協定の届け出がいま現在どのようになっているのかというところを教えていただければありがたいと思っています。出来ればですけれども、基準監督署、県内に多々ありますので、基準監督署を別にちょっとまず教えていただけないかなと思います。もし、いま分からないところであれば、また後日にでも、個別にちょっと教えていただきたいというふうに思っております。

続いて２つ目ですけれども、関連してになりますけれども、時間外労働の適正化に向けて労働局として大変なご尽力をいただいているということについては、先ほどのご説明の中でも、われわれとしても認識してきたところでございます。特に時間外労働時間の改善指導援助チームを創設されて、企業・団体などを訪問されて、その周知に当たっているということについても、大変なご努力だというふうに思っております。

その上でなんですけれども、来年の４月から改正労働基準法が施行されるという状況の中で、年休の取得だとか、それから罰則付きの時間外労働というふうな、そういうふうな規制なども行われるわけなんですけれども、恐らくこういったチームの皆さん方が日常、地道にいろいろな訪問活動をやっても、県内の４万事業所を超える事業所があるわけでありますから、恐らく何十年も掛からないと一巡できないんじゃないかなというふうに思っております。その上で私の方からも、これは意見と言うか、要請になるわけなんですけれども、来年の４月に向けてですけれども、ちょっとお金の掛かる話にはなりますけれども、例えばテレビとか新聞などを使った周知などを積極的にやっていただけないかということが要望であります。

それから飛んで別な話になるわけですけれども、資料の11頁の中に法定労働条件の確保改善対策の２つ目の○のところに、特定の労働分野における労働条件の確保改善対策の推進という項目がございます。その下の方に技能実習生が載っておりまして、昨今国会でも外国人労働者の受入れに係る法律の論議をされているところであるわけですけれども、特にそのベースになっているのは昨年の11月からだったと思うんですけれども、この技能実習生を国内で運用し始めたのはいいんですけれども、いろいろな問題がございます。実は連合としましても、今年の２月になりますけれども、連合の東北ブロックの連絡会としまして外国人技能実習生の機構が仙台にございますので、そちらの方に申し入れをやってきたところでございます。その内容はやはり未払い賃金、それから休みが取れない、時間外労働をやっても手当がつかない。こういった問題がありまして、それに対して申し出の通りやってきたという状況になっています。

その上でなんですけれども、この技能実習生の大方は県内的に約 1,700人の方が今おられるというふうに聞いてございます。これはホームページの方でも私の方でも昨日確認してきたところですけれども、特に中国、ベトナムから来られている方が非常に多いというような状況の中で、いろいろな相談をする際に、言葉、言語になるんですけれども、こういったところが大きな問題になっているのではないかなというふうに思っております。従って、われわれ通常であれば同じ日本人の対応というところがあるんですけれども、こういった外国人を受入れた際に、そういった相談をする際のこういった言葉ですね。こういった対策というか、対応というところですけれども、いま現在どういった対応をされているのかというのをお聴きしたいと思っております。

それから最後になるんですけれども、３点目は最後の方の15頁以降のところに関わるかというふうに思っております。冒頭、労働局長からもご挨拶の中でありました通り、県内は有効求人倍率が1.67倍ということで、年間通してみれば右肩上がりの傾向になっているわけであります。その中で特に私の方で非常に危惧しているのは、特に庄内の方の関係でございます。確か鶴岡市の方では、鶴岡の公共職業安定所管内のところでは、２倍を超えているという状況だとか、酒田においても 1.8倍を超えている状況ではないかというふうに思っております。県内をトータルで見た時には、確かに1.67倍ということにはなっているんですけれども、特に新庄・最上などについては 1.5倍を確か下回っていたような状況の中で、その庄内地区のところになるんですけれども、 1.8倍、２倍を超えるというのは非常に異状な数値だというふうに思っております。この数値が下がれば問題はないというふうに思うんですけれども、このまま抜本

的な対策を打たないと企業が、要は人材不足で倒産してしまうということなども、これは現実的に起きてしまうんじゃないかなというふうに危惧しております。全国的にも人材不足なんで、企業が実際に倒産している実態もあるわけでありますから、こういった対策についても労働局としてどのようにお考えになっているのかというところを聞かせていただきたいと思っております。

また、この対策においては労働局、それからさっき県の方でもいろいろお考えになっているんだというふうには思っているんですけれども、これは行政だけでは到底対応しきれないというふうに私の方では想定しているところでございます。従って、民間なども含めてですけれども、トータル的な抜本的な対策を打てるような協議会とかチームと言うか、そういったものをつくって、こういった対策をされてはどうなのかということでの意見になります。ちょっと多くなって大変恐縮ですけれども、私の方からは以上です。

○髙橋会長

ありがとうございました。ではそれぞれについてお答えいただけますでしょうか。

○細貝監督課長

それでは事務局の方から。監督課長でございます。日ごろよりお世話になっております。設楽委員からいただいたご質問は大きく４点あったかと思いますが、そのうちの３つについて私の方からお答えしたいと思います。

まず１点目、３６協定の状況についてでございます。直近30年の数字というのはまだございませんが、29年の数字でご紹介しますと、山形県では約16,000、３６協定は届け出られております。従いまして26年の経済センサスを基にして厚生労働省で出した数字によりますと、事業場数約40,064という数字がございますので、率にすると約４割の会社からお届けをいただいているという状況でございます。残り６割の企業に対してお届けが必要かどうかということなんですけれども、ちょっと古い数字になるんですが、平成25年に労働時間等総合実態調査というものを厚生労働省で行っております。この中で３６協定、当然時間外労働をしなければ出す必要はないということになるんですけれども、時間外労働しなければいけないのに出していない。その理由として法律をよくご存じなかったとか、うっかりしていたといったような、届け出が必要だったんだけど、届け出していないという企業の割合は約43％という数字がございます。従いまして、これを当県の方に、先ほどの16,000、出していないところ24,000に当てはめますと、約１万事業所ぐらいがちょっとお届けいただかなければ

いけないかも知れないといったことが想定されて、ここに対する対策が特に必要かというふうに考えております。基本的な法定労働条件の枠組みを知っていただくということが特に必要と考えております。この点につきましては、資料No.５の17頁の下をご覧いただきたいんですけれども、すみません資料 No.の５ですかね。事前にご送付したものは、本日机上にもしございましたら、また後ほどご覧いただければいいんですけれども、失礼いたしました。この中でその３６協定を届け出ていない事業所に対する取り組みというものを行っているということをご紹介させていただいておりまして、10人以上の規模の会社になるんですけれども、ここで労働基準監督署の方で３６協定をお届けしていないという情報を把握していますので、そういった事業場に対して委託事業という形で山形県社会保険労務士会の方に委託をしまして、３６協定お届け出ていない10人以上の企業に対して自主点検等を行っていただくといった取り組みを行っております。このような形で３６協定の届け出、基本的な労働条件の枠組みということになりますので、しっかりお知らせをして行きたいということであります。なお、署別のケースつきましてはまた後ほどご回答させていただければというふうに思っております。

続いて２点目、周知のお話でありまして、広く県民の皆さんに知らせていただきたいというご意見でございました。これにつきましては、こちらも全国的にこういった周知しなければいけないということでありまして、来年の１月から３月まで、予定ですけれども、この周知のキャンペーンということで予定しております。このメニューの中でテレビのスポットＣＭでございますとか、またインターネットの報告といったようなことも全国的に一応やるというふうなことが予定されているところでございます。

３点目ですけれども、技能実習生のことについてでございます。技能実習生につきましてはお話にありました通りで、言葉等の問題もあって、非常に弱い立場にあります。従いまして、特に注意して労働条件の確保ということに努めなければならないということでございます。そのご相談にあたって母国語のご相談窓口ということなんですが、山形労働局ではちょっとそういった相談の窓口と言うか、相談員を配置していないんですけれども、こちらも母国語相談というところがありまして、厚生労働省のホームページ等で、例えばベトナム語であればここに電話していただければとか、この日だったらいるといったようなところでご紹介させていただいています。従いまして、そういったようなご相談があれば、そのご相談された方、あるいは一緒においでになっておられる方に、そういった窓口等をご紹介させていただいているということでありま

す。また、実際の監督指導の現場の例でお話させていただければ、お話に出た技能実習機構がございます。この技能実習機構と、場合によっては連携をして実習期間、実際の技能実習生がいらっしゃる事業場にお邪魔をしてということもする場合もございます。その際に、従前から入国管理局と一緒に行く場合もあるんですけれども、通訳が必要だと、実際にその会社にお邪魔をして、その働いている方のお話をその場で聴くということで実態を正確に把握するということが必要だといったような事案であれば、その時点で通訳の方をお連れしてお話を聴くといったようなこともしているところでございます。４点のうち３点をお答えさせていただきました。

○馬場職業安定部長

職業安定部長の馬場でございます。４点目といたしまして、庄内地方の有効求人倍率が高いんじゃないかということでお話がございましたけれども、確かに県内全体を見渡した中で、酒田、鶴岡、庄内地域の有効求人倍率というのが県内の中でも高くなっているところでございます。そのような中で、まず労働局といたしまして何ができるのかというところでございますけれども、まず、労働人口というのが急激に増えるわけではございませんので、まずその事業所に対して高齢者の雇用活用というのを集中的に周知させていただいておりまして、まず事業主の考え方の切り換えと言いますか、高齢者の活用というところを訴えていっております。そのために、事業所の方からも高齢者の歓迎求人というものを多く出していただいていまして、高齢者のマッチングというところに力を入れて取り組んでいるところでございます。併せまして庄内地域におきましては、高卒、学卒者の県外就職というのが大変多く見られる地域でもありますので、そこは県、自治体、あとは教育機関等とも連携して、県内定着というところに力を入れているところでございます。その点につきましても、引き続き関係機関と連携しながら今後も取り組んで参りたいと考えているところでございます。以上でございます。

○髙橋会長

今のお答えでよろしいでしょうか。

○設楽（労）委員

最後の方の４点目のところなんですけれども、果たして行政だけで対応しきれるのかというところが私からの問題提起なんです。先ほどちょっとお話した通りに、企業の中で人材不足が顕著になっているという状況なわけですから、企業側の方も話なども聞きながら、どういったことが対策としてできるのかということで、知恵出しをすると、そういったアイデアを出していただくという

ためにも、行政だけではなくて、いろいろな企業とか、もしくはわれわれの労働界も含めてですけれども、お互いに連携しながらやって行った方が、恐らく効果的にはいいんじゃないかなというふうに思っているところがあります。

あと、もう１つは若い方、学校を卒業された方がなぜ県外の方に就職をされるのかという根本的なところなんです。いろいろ企業などでも対策などを打っておられるというふうに思っております。例えば初任給を若干上げたりとか、就職をすると一時金というか、何か就職お祝いみたいな形で、インセンティブが働くようなことなど、いろいろあると思うんですけれども、根本的に若い方が県外の方に出られるということについては、すぐその成果が出てくるというのは非常に難しいというふうに思いつつ、あともう１つはお話がありました高齢者の活用というところについても、われわれもよく状況が分からないのは、高齢者に対する賃金の関係、労働条件の関係などについても、現状はどうなっているのかというところが非常に分からないわけなんです。いわゆる65歳を超えた方でも、引き続き仕事をしたいという方が、たしか先日の新聞などに載っておりましたけれども、２割から３割ほどおられるという状況ではあるんですけれども、根本的な対策にはこれまではならないという状況にもなっているわけであります。従って、もし高齢者の方をご活用されるということであれば、やっぱり働くための労働環境の整備、労働条件の整備もある程度やって行かないと効果は出てこないんじゃないかというところがわれわれの考え方になっています。ただし、これは労働局に賃金を上げてくれと言っても当事者ではないわけでありますので、これは非常に難しい話ではあるわけで、そういった面で先ほどにちょっと元に戻りますけれども、行政だけではなくて、民間の力なども借りていただきながら、トータルとして雇用対策が打てるようなことを是非ご検討いただけないかということが私の方の意見の趣旨でございます。

○髙橋会長

ありがとうございました。では武田委員、お願いします。

○武田（使）委員

庄内地方のというお話の中で、私は当事者ではないんですけれども、しばらく高卒の県外流出の状況を見て、本当に庄内地方は半分以上が県外に出ている。新潟とか山形ではなく仙台でもなく、首都圏にたくさん出て行っているという状況が不思議でたまらなかったんですけれども、やっぱりそういうふうな意識で先輩だとか、周りの知っている学生のみんなが首都圏に出るという意識の流れがどうしてもあるなというふうに感じております。そんな中で私がいま

注目しているのは最上地方なんですけれども、最上地方はそもそも人口が非常に少ないという中で、非常に危機感がある中で意識の高い人たちが集まって、若者の流出に全力で取り組んでるなという意識があります。地元大学という取り込みですとか、若い人たちをつなげて学ばせて、育てて、そこに学生も入って一緒に地元を盛り上げて行こうという気運を一生懸命つくっているなというふうに感じております。そこに行政も企業も若者も入ってという中で、高校生にとってはやはり、学校と部活と家との往復では地元で就職するとか、１回勤めたら戻って来るという理由がなくて、社会のそこで自分も主体であるだとか、そういった頑張っている大人と一生懸命つながることによって地元の魅力に触れるというようなことを、やはり学生時代に経験させるということが非常に大事だなというふうに考えております。なので学校の教育行政としても、地域と学校との共同というところで、いろいろなプロジェクトを今後展開して行かなければいけないということがひとつ重点事項として出ておりまして、そこにやはり企業の方としても興味と言うか、関心をもって入っていかないといけないなというふうに思っています。ひとつ私の方でも芸工大と山形商業高校さんの方とでプロジェクトやっておりまして、そういった動きからやはり、そこでつながった若者が実際に就職活動に来てくれたりとか、その若者は山形ではなくて仙台の子なんですが、山形に就職したいということで、そういったきっかけづくりというのは企業でもできるのかなというふうに思っております。以上です。

○髙橋会長

貴重なご意見、ありがとうございました。ではほかにご意見をお持ちの方はいらっしゃいますでしょうか。

○柏木（労）委員

連合山形の柏木です。簡潔にちょっとお伺いします。資料では９頁にあたるんですが、安心して働くことができる環境整備の推進ということで、今年度と言いますか、2018年度非常に私たちが危惧していた問題がありまして、ご承知のとおり2018年問題ということで、１つは今年の４月から本格的スタートした無期転換ルール、そしてもう１つは今年の10月からになります労働者派遣法の改正にあたっての３年ルール。これがあったわけで、このことに関して資料の中でも、説明の中でもあまり触れられていなかったんで、これについてご質問とご意見したいと思います。

まず無期転換ルールに関してですけれども、私たち労働相談を行っている中では、この３月、４月というのは非常にこの件に関しての相談が非常に多かっ

たわけです。これに関して労働局自体、労働相談が全体的に減っている中で、その相談についての状況を教えていただきたいということが１点質問です。無期転換ルールに関しても労働者派遣法改正の 3年ルールに関しても、これに関して雇止めがご承知のとおり無期転換ルールに関しましては国立大学をはじめとして、マスコミ等で情報出ましたけれども、本来こういった無期転換ルールがなければ、１年更新でずっと有期で働けたであろう人たちが、無期転換ルールになったためにその５年前に雇止めに遭うという状況が全国のあちらこちらで出ていると。そして派遣法の改正においても、３年ルールの適用で、本来もっと働けたはずなのに３年ルールになったんで辞めてもらうと、もう更新しないというような状況があちこちで出てるんですね。このことに関して、単なる無期転換ルールの周知だけにとどまらず、法の趣旨に基づいてしっかりと定着させる、正社員の推進化というものを推進しているわけですから、この正社員転換待遇改善プランですか、これを山形労働局としても推進しているわけですから、それとリンクするような形で企業の方に適正な処理をお願いしてもらいたいというふうに思いますので、その点よろしくお願いします。

○磯雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の磯でございます。無期転換ルールについての状況説明をさせていただきます。今のところ無期転換ルールについての具体的な個別のご相談というのは、件数としては数件というような状況でございまして、実際にその中で明らかな雇止め、不利益な取り扱いをしたと思われるようなケースは殆どないというような状況です。相談事案としては１件、定年間近の状況で無期転換により期間を延長してもらおうとしたところ、逆に当初の期間を満了せずに契約を切られてしまったというケースがありまして、その相談につきましては制度の趣旨を企業側に説明して、ご理解いただいて当初の期間を満了していただくというような形にはなったんですが、まだ無期転換ルールについての具体的な労働者の方からのご相談というのはそれほど上がってきていないという状況です。期間の到来している方が多いと思われますのが、今後、年度末になって契約の更新時期に向かって具体的な相談がこれからあり得るのかなというふうには考えております。今のところ、具体的な相談はそれほど来ていないというような状況でございます。

○馬場職業安定部長

労働者派遣の３年ルールの関係でございますけれども、現在労働局の方でそういった雇止めに遭っているという相談の方は、今のところ労働局として承知している件数はございません。しかしながら、定期指導等で企業の方に実施す

る場合には、その３年ルールをたてに雇止めをするということのないように指導の方を徹底しているところでございますので、今後におきましてもその辺は引き続き実施して行くということを考えております。また、併せまして平成27年度の派遣法の改正に伴いまして、今年の９月末で特定派遣というのが廃止されたわけでございますけれども、その説明会は今年度３カ所で実施しておりまして、そちらの方におきましても、その３年ルールの関係につきましては説明の方をしているところでございます。以上でございます。

○柏木（労）委員

無期転換に関しては別に正社員にしろという制度ではないにもかかわらず、その５年になる前に雇止めと言いますか、就業規則を変えて、4 年以上は勤続させないというようなふうになりましたという通知がされたと、告知されたというのがいろいろな所で、有期雇用者から相談を受けているんですよ。いろいろな各自治体における図書館とか、そういった所は有期雇用労働者が多く働いているような所では、そういった対応がされているということの相談が来ていますので、どうか各企業に出向いて、単なるルールの趣旨説明だけではなくて、しっかりと正社員に向けて、こういった制度もありますよということも含めてお話しいただきたいというふうに思っております。これは今は相談に来られていない、実際雇止めに遭ってからさあ大変だということになっては、本当にリーマンショックの時の派遣切りと同じ問題が出てくると思いますので、今からしっかりした対応をお願いしたいというふうに思っています。

○髙橋会長

ありがとうございました。かなり深刻な問題であるかと思いますが、労働局には相談がないけれども連合の方にはいっぱい相談があるという、この乖離はどういうふうに理解したらいいでしょうか。

ほかにご質問、ご意見のある方はいらっしゃるでしょうか。

○澤邉（公）委員

ご説明ありがとうございました。私は大学の方で福祉を担当しているせいか、介護施設ですとか、それから障害者の施設ですが、誰かいませんかと非常によく言われて、学生の方も、先ほどお話ありました私の大学は庄内にあることもございまして、非常に学生の就職もここのところ割とうまく行っているところなんで非常に申し訳ない、福祉のコースがありながら大変申し訳ないなというふうに思っております。先ほどご説明の中でも、やはり全体的に人手不足だというところの中で、当然福祉分野も人手不足で、そこの方の対応などもされているというお話も伺いまして、例えば３頁の方に書かれています人材不足

で福祉分野での２番目の大きな所ですが、福祉分野の就職件数も目標値を上げられて進捗率が大体47.4％というようなことがあるんですが、そうは言っても全体的にこれからますます多分福祉分野は、特に高齢者分野はニーズは高まる一方と言いますが、もうすぐ2025年の団塊の世代がみな75歳以上になると、ますます認知症が増えるというふうなことが言われまして、なかなかそこの中で進まなくて大変なところでございます。労働局さんの方でも対応していらっしゃるかと思うんですけれども、一般的に言われるほどすごく低賃金というわけでもなくて、それでちゃんと生活して、ただイメージがついてしまっているだけだというところもあるかなというふうに思っているんですけれども、それでも働いている人の疲弊する姿というのを見ていたりすると、やはり先ほどもありましたこういった人手不足の中で魅力ある職場づくりということというのが非常にポイント、それでアピールして行くということも必要かと思うんですけれども、例えば労働局さんの方で、福祉の分野非常に規模で言ったら中小、零細企業だと思うんですけれども、なんか魅力ある職場づくりというようなことで、何か好事例とかあるのかどうかというようなこと、それから今後このまま続きますと、既に始まっていますが、ますますこの分野は外国人の方のことも考えて行かなければいけないのかなというふうなところなんですが、そのあたりについて今後の見通しについて、お考えがありましたら伺えればというふうに思っております。よろしくお願いいたします。

○齋藤職業対策課長

職業対策課長の齋藤でございます。福祉分野の人材不足対策につきましては、数年来労働局といたしましても取り組みを実施しているところでございます。平成20年にそのような関係機関との協議会を労働局で設置をしまして、それぞれの実情を経由し、取り組みもできるところは一緒にやって行きましょうということで、毎年11月に福祉の面接会なんかもやりまして、今年は11月13日に山形・村山地域でやって、 300人を超える方の参加を得ているところです。昨年もその面接会で約88名ほど就職いただいたということで、一定の成果を挙げているというふうに理解しているところでございます。ただ、先ほどご指摘いただきましたように、非常に零細な施設の方々からの相談も、どういった人が集まるんだというようなご相談もいまハローワークの方でいただいておりまして、まずはどういう仕事をして、どういうやり甲斐があるのかを知っていただく機会をどんどん作って行きましょうということで、各ハローワークではその施設の見学会でありますとか、ツアー型の面接会でありますとか、さまざまな取り組みをいま展開しているところでございます。また労働局といたしまし

ても、福祉分野を知っていただくための冊子、例えば介護の10の疑問みたいな冊子をいま作っておりまして、そういったものを、例えば学生の段階から配るのかどうかも、その辺もちょっと視野に入れて今後、まずは福祉という働き方を知っていただく機会をどんどんつくって行こうということで、いま考えているところでございますので、引き続きご協力をお願いしたいと思っております。

あと、外国人の部分につきましても、入管法が変わって今後どんどん入って来るかも知れないんですが、施設によりましては技能実習生を入れるべく準備をしているような介護施設なんかも出てきておりまして、その辺の施設と私どもの方といま意見交換なんかもさせていただいている段階でございますが、いずれにしましても外国人の技能実習生としての雇入れ、あるいは入管法に基づく雇入れ、さまざま今後出てくると思いますので、そこは注視して行きたいというふうに考えております。以上です。

○澤邉（公）委員

ありがとうございました。取り組みをされているのは私も重々承知しております。それにも追いつかないほどというようなことで、やはり魅力を伝えて行かないと、働きがいがあることは確かだと思うんですけれども、やはり人の命を預かる仕事ということで、非常にプレッシャーも多いというふうに私どもの卒業生を見ていても思っておりまして、うちの大学でも福祉コースがあるんですけど、どうも介護離れをしているなということを非常に私も、現場を知らないで相談職とかできるのかと思いながらも、本人たちの人生なのでなかなか言えないので、先ほどの魅力のパンフレットとか、是非大学の方とかにも出していただけると大変ありがたいというふうに思っております。ありがとうございました。

○髙橋会長

ほかにご意見ある方、いらっしゃらないでしょうか。せっかくの機会なので。武田委員お願いします。

○武田（使）委員

有効求人倍率がこれほど高まっている中で、実際転職という部分の率としてはどのようになっているかというのは、数値で出るものでしょうか。転職と言うか、やっぱり条件のいい所に行きたいというニーズは高まっているだろうなとは思うんですが、実際、使用者から行くと、それを止めなければいけないわけですので、それで魅力化ということに取り組んでいるわけなんですけれども、そこら辺の危機感も使用者として持って行かないといけないかなというと

ころで把握しておきたいなと思うんですが。

○馬場職業安定部長

転職者の率というものは、ちょっと数字的には取っていないんですけれども、毎月ハローワークの方で新規求職者の登録状況というのを取っているんですけれども、在職者の求職登録の割合が全体の４割ぐらいを占めております。その中ではやはり転職を希望されている方というのも多くなってきておりまして、最近の傾向としましては、これまで転職を希望される方というのは若い方が多かったわけですけれども、数字的には45歳以上の高齢と呼んでいいのか分からないですけれども、年齢の高い方の在職者の求職者登録というのも増えておりまして、その理由としましては、やはり企業の方でも若い方だけではなくてある程度年齢の行ってる方の受け入れというのも進んでいるということが窺えるのかなというふうに考えております。

そのようなことから、そういった数字を踏まえましてハローワークの方では、いま企業においては人手不足ということで、新たな人材確保に注視して取り組んでいるかと思うんですけれども、まずはいまいる従業員を逃がさない取り組みというか、今いる従業員の雇用状況をよくするための働きというのを、ハローワークの方でも事業所訪問を通じて訴えているところでございます。以上でございます。

○武田（使）委員

ある人材紹介会社さん、東京の方がおっしゃっていたのが、そういう待っているだけではなくて、どんどん目をつけて、こちらから狩りに出るわけではないんですが、それぐらいの勢いでないと駄目ですというようなお話がありまして、そのあたりの状況をまだ理解している経営者と、そうでない経営者がいるのかなと。そこまでの言葉が出てくるとは私は思わなかったんですが、本当に熾烈になってきているなというふうに実感しております。以上です。

○髙橋会長

個人的な話ですが、学生が卒業して、２年とか３年ぐらいでやはり転職をするんですけれども、ちょっと意外だったのは、割と大手の企業に就職した学生がさっさと辞めて、比較的小さい中小企業の方に転職をしています。なぜなんだと聞くと、学生時代に就活を一斉にやる時は、取り敢えずいい所に、入学試験じゃないけれども、会社の名前でもって選ぶんだけど、実際に働き始めてみると、全然やりたかったことと違うと。いろいろと探した結果、やっぱり転職しました。よかったですというのがあって、そういうことを防ぐためには多分インターンシップとか、もう少し仕事の中身を、会社名だけじゃなくて、中身

を知るような、それこそ卒業前のマッチングみたいなものも必要なのかなというふうに私も感じております。

ほかにご意見のある方、いらっしゃらないでしょうか。

○庭山労働局長

先ほど設楽委員から出ておりました民間の力を活用してというお話がございました。いま最重点として取り組んでいる働き方改革とか人手不足ということですけれども、人口減少社会の中でというくだりの中てわれわれ言っているのが、労働参加率の向上と労働生産性の向上、これらの課題を阻むもとして長時間労働であるとか、女性がなかなか職場に進出できないとか、そういう要素を取り除くのが働き方改革なんだということで、長時間労働の抑制とか、女性が活躍できる社会の実現というもの、あるいは高齢者や若者を魅力ある所に就職できていないと思われている若者がたくさんいらっしゃいますが、そういう方が活躍できるようにどうして行くのか、それを改革して行くのが働き方改革ということでいま取り組んでおります。

同時にもう１つ、やはり山形県の地域の魅力ですよね。それはひとことで言うと、いま地方創生という言い方で県も取り組んでいるわけなんですが、この働き方改革の地方創生もそういう意味では職場と地域の関係があって、この辺の連携については労働局としても県と政策の協定を結んで毎年事業計画をつくって取り組んでいる。その中には庄内地域にどの程度力を入れて行くかということも含めて毎年検討させていただいております。今の人手不足の中で皆さんから言われていた通りなんですね。なぜいま人手不足なのかというと、景気がいいというのももちろんあるんですが、反対に言うと求職者、要するに職を求める方が少ないと。去年１年間で新規の求人が大体８万９千に対し、新規の求職は４万２千。その差はますますいま拡がっているという状況にあります。従って、その求職者、要するに働き方改革に取り組むことによって労働に参加できる人をいかに増やして行くのかということを今やらなければならないんですが、ただ直接その働き方改革、街ではこれはなかなか難しい状況にありますから、いま地域にいる求職者の方をいかに掘り起こして行くのかということが大きな課題になっているんですね。従って人手不足というのはハローワークによるマッチングの強化と求職者の掘り起こし。これをいかにやるのかということが両輪の課題として言われる。掘り起こしでまず重要なのが設楽委員からありました通り業界団体の方と一緒にやらないとこれはなかなか難しくて、うまくいかないですよということで、いま人手不足分野ということで行政運営方針に

も書いておりますけれども、建設業と運輸と警備、それからもう１つは福祉の分野。この４つをいま労働局はまずは力を入れて取り組み始めたというところなんですね。福祉は労働局、山形では先進的な取り組みをいま、先ほど対策課長からあったように進めていますけれども、ほかの３つの分野については30年度から団体の方にも入っていただいて、協議会を設けていかに魅力を高めて行くかということでいま進めている状況にあります。次年度においても、それにさらに力を入れて、好事例をいろいろ整理して、広めて行くとか、そういったことからしっかりやって行きたいなというふうに考えております。ざっくり今日お話いただいた中身については、働き方改革とやっぱり地域の魅力ということですよね。ここをまず進めて行かなければならない次年度以降も大きな課題だというふうに考えております。

それからもう１つ、無期転換ルールで柏木委員からお話ありましたが、私どもも周知、今年度も年度末に向けて取り組むこととしているんですが、なかなか労働局の敷居が高いのか、ストレートな相談自体は先ほど申し上げた通りなんですね。だだ、非常に重要な問題ですので、もし連合の事務所の方へ相談があった方については、よろしければ労働局をご案内いただいて、労働局にご相談いただければ、お話を聞いた上で速やかに必要な対応をさせていただきますので、その点ご協力いただければと思います。ありがとうございました。

○髙橋会長

ありがとうございました。それに関連して障害者に関する働き方、雇用の話ですけれども、私は県の障害者施策推進協議会の委員をやっておりまして、その中で障害者団体の方が出てきて、雇用の問題について話をしているんですが、残念なことに労働局の方がどなたもお見えになっていらっしゃらないということがありました。代理でも結構ですので出席していただいて、障害者の場合、特に難しいと思うのは企業側に啓発活動するだけではなくて、障害者の側がどういう条件であれば働けるのかという、そちらの障害者の側の労働環境をどういうふうにつくってもらえれば働けるのかというところにも耳を傾けていただきたいと思っております。だから先ほどから出ていますように、労働局と県との連携、あと事業所との連携、地域との連携という枠を越えたところの連携というのがいま一番必要になっているのかなと思いますので、ここはお願いしたいと思います。

○庭山労働局長

その会合について私は詳細ちょっと把握しておりませんので、仮に欠席ということであれば、どういう経緯があったのか、またよく私の方で調べて指導し

ておきたいというふうに思います。

それともう１つ障害者の関係について出ましたので、ひとことだけお時間をいただきたいと思うんですが、ご承知のとおり国の各機関における障害者雇用については報道で明らかにされましたし、国としても公表させていただいている通りでございます。その中で厚生労働省としては法定雇用率は遵守されていたものの、障害者の雇用数について算定誤りがございました。この点についてはわれわれ企業指導を行うという立場にあるにもかかわらず、そういう誤りがあったということについては深く反省をしております。改めて当局といたしましても障害者雇用について、法令に基づいてしっかりと取り組んでいただきますし、また障害者雇用につきましては企業に対するお願いの際にも、いま会長からあったような点も含めて、われわれよく中身を精査した上で、引き続き法令に基づく指導をしっかりさせていただきたいと思っております。この場をお借りしてひとことお話させていただきました。ありがとうございました。

○髙橋会長

ありがとうございました。ではほかにご意見はございませんか。

○丹（使）委員

いまちょうど障害者のお話が出て、局長が謝罪と言うんですか、昨日労使協働フォーラムで県の部長も謝罪されていましたけれども。それは別にして、やっぱり設楽さんおっしゃる、いま会長もおっしゃいましたけれども、連携というのは必要だと思うんですよね。昨日のフォーラムでも多分高木先生が提案されたああいうことだと思うんです。例えば労使だけじゃなくて、産学官にマスコミまで加えてみたいなことで枠を越えてそういった人材不足に対処する、考え合う場が必要なんじゃないか。私もなるほどなと思いました。その中でちょっと外国人労働者の話で、例えば相談窓口が労働局さんにないと。県の国際交流協会にはあるんですよね。各母国語ごとに相談窓口が。あそこに登録している方いっぱいいますし、３千何百人でしたかね、在留外国人というのは。その中に技能実習生もおられて、そういうものを活用するとか、連携して。ただ、もう法案が例えば通っちゃってなしくずし的にああいう形になって、多分法律を作ってから対処を考えようみたいなことをやるから準備が間に合わない。本来、順番がまったく違うわけですよね。きちんとした準備とか論議とかしてから、それで、ではこういうことをやりますよということを決めるのが筋であって、それには多分出先機関の皆さん、例えば労働局の皆さんも振り回されるんだと思うんです。それはわれわれ、例えば働く側も経営する側もみんなそういう状況だと思うんですよ。その辺のことをやっぱり認識していただけないかな

と言うか、してもらわないと駄目だなということを感じました。

あと、まったく関係ないんですけど、言ってくれと言われた１点。中小企業に対する支援策というのはいっぱい、いろいろなメニューございますよね。いろいろな分野で働き方改革に限らず。ただ、やっぱり最賃の論議の時にも申し上げましたけれども、使い勝手が悪いというか、煩わしいんだそうです。３頁も４頁も記入して、それで申請しないと、もちろんその助成金や何やらお金をいただくわけですから、それなりの手続きが必要だというのは分かるんですけれども、もうちょっと簡素化してもらえないかと。Ａ４判１枚というのはちょっと難しいかもしれませんけれども、記入する前にもう嫌になっちゃったというので、これじゃもうやらないわというような人も、企業もあるという話、相談を受けたことがありますので、大変難しいとは思いますけれども、労働局さんだけでできるわけではないですからね。国の方で、省庁の方でやらないとできないんでしょうけれども、その辺も繰り返し要望していただけないでしょうかね。以上です。

○庭山労働局長

２点目の各種支援策の活用については周知と利用しやすさ、それから助成金自体の効果ですよね。特に利用しやすさというのは毎年われわれもご要望受けておりますので、その都度本省にもお話もしますし、機会があればまとめて、先日私も本省に行った時に、この助成金の利用のしやすさについてお願いはしてきたんですけれども、それはもう引き続き繰り返しさせていただきたいと思います。企業によっては死活問題で一生懸命やるような所というのは割ときちんとされているんですけれども、われわれいまご存じない方も含めて、幅広く利用をお願いしたいというふうに思っております。ただ、助成金自体は労働局、山形だけで昨年の実績で言いますと件数で５千件くらいですね。金額で13億から14億ぐらい利用されておりますので、年々拡大もしておりますし、利用はしていただいておりますけれども、利用しやすさという点では努力したいと思います。

○髙橋会長

ありがとうございました。多分ほかにご意見をお持ちの方がいらっしゃるかと思いますけれども、時間になりましたのでこれで意見交換を終わらせていただきたいと思います。それでは各委員からの意見を踏まえて今後の行政運営に当たられますようお願い申し上げます。では、最後に労働局長よりひとことお願いいたします。

○庭山労働局長

本日は大変ご多忙の中ご審議いただきありがとうございました。本日いただいたご意見につきましては、宿題として残っている分についてはまた個別にご連絡させていただきますが、いただいた意見すべてにつきまして今後の行政運営及び来年度の行政運営方針の検討の中で活かさせていただきたいと思います。本日は誠にありがとうございました。

○髙橋会長

では本日は長時間にわたりご審議いただきありがとうございました。これをもちまして平成30年度第１回山形地方労働審議会を閉会といたします。ありがとうございました。

以　上