

# 平成30年度 第2回山形地方労働審議会

<議事録>

平成31年3月8日（金）

山形労働局大会議室

## ○司 会

本日は年度末の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2回山形労働審議会を開会いたします。

本日の委員の出席状況ですが、欠席されております委員は、公益委員の佐藤委員、澤邊委員、藤田委員、使用者代表の川口委員の計4名が、ご都合で欠席となっております。このため、委員18名中14名の委員の方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、各3分の1以上、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、この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ます。本日、報道機関1社の申込みがあり、傍聴席にいらっしゃることをご報告いたします。なお、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。

本日は、平成31年度の山形労働局行政運営方針案についてご審議いただくこととしておりまして、審議終了予定時刻は17時を目処にと考えております。このため円滑な進行についてご協力のほど、よろしくお願いいたします。

審議に入る前に資料の確認ですが、資料はNo.1から5まであります。No.4の平成31年度労働行政運営方針（案）については、すでに各委員にお送りしておりますので、添付はしておりませんが、本日お持ちになっていなければ、こちらで準備しておりますので、お申しつけ下さい。その他の資料はお手元にありますでしょうか。

では、審議に入りたいと思います。本審議会の議長は、山形地方労働審議会運営規程第4条により、会長が行うことになっております。これからの進行につきましては、高橋会長様にお願いいたしたいと思います。それでは、高橋会長、議事の進行をよろしくお願いいたします。

〔会長挨拶〕

○高橋会長

高橋でございます。これから議事に入りますが、その前に一言、ご挨拶を申し上げたいと思います。本日は、委員の皆様におかれましては、お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

昨年11月の第1回の会議では、平成30年度の行政運営方針に関わる進捗状況について、労働局からご報告いただき、審議を行いました。本年度2回目となります本会議では、平成31年度の山形労働局の行政運営方針案が議題となっております。少子高齢化、人口流出による人口減少が進む中、長時間労働是正のための対策や非正規雇用労働者から正社員への転換など、働き方による労働環境、若者の県内企業への就職を促進し、定着させていくといった施策と、高齢者の継続雇用など、県民の安定した雇用と生活を実現すると共に、地域経済の活性化のためにも、このような施策は重要であると考えます。

昨日、私は仙台の社会福祉法人の会議に出席しておりまして、その中で、介護事業は報酬単価が切り下げられていく一方で、研修や報告書の作成など、直接的な介護業務以外の仕事が増えて、時間を取られるというお話を伺いました。人を相手にする現場では、生産性を高めるといっても、質を担保しようとするればどうしても人手が必要になります。人手不足が深刻な上に、働き方改革で労働時間の管理や休暇をきちんと取らせましようと言われても、どうすればいいのか戸惑ってしまう、そういう声が上がりました。さらに、介護休業で働き方を変えようという動きも、実は勤務時間内で終わらない仕事を勤務時間外に自宅で行うことになり、かえって負担は増しているという声も聞かれました。つまり、働き方改革という時に、単純に職場にいる時間だけの改善では、実質的な改善にはつながっていかないのではないかとことです。働き方改革が労働時間の見直しから入るというのは当然ではありますが、トータルな視点というのをどこかに取り入れないと、単にやりました、で終わってしまうような気がします。実効性のある政策とはどのようなことかというのを考えて行かなければならないのではないかと考えております。

本日は、県民の皆様の意見を労働行政に反映させ、より良い行政運営を進めていくためにも、各委員の方々からは積極的なご意見を賜りたいと思っております。どうぞご協力のほど、よろしく願いいたします。挨拶は以上でございます。

それでは、これより審議に入りたいと思いますが、その前に労働局長からご挨拶をいただきたいと思っております。では、庭山局長、お願いいたします。

〔局長挨拶〕

○庭山山形労働局長

労働局長の庭山でございます。委員の皆様方には、日頃から労働行政の推進に当たりまして、格別のご理解・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、本日は年度末の大変ご多忙なところ、ご出席を賜りまして重ねて御礼を申し上げます。

本日の審議会におきましては、厚生労働省本省が毎年策定をしております、地方労働行政運営方針の案、それから管内の雇用や労働環境等の状況を踏まえまして、毎年この時期に、山形労働局が策定をしております行政運営方針案について、ご審議をお願いすることとしております。

私どもは、平成30年度、今年度の行政運営方針におきまして、初めて3つの最重点施策というものをお示しし、ご審議をいただきました。また、その後の運営状況につきましては、昨年11月に開催をいたしました、今年度第1回目の審議会においてご報告をしたとおりでございます。

この間、働き方改革関連法が成立し、この4月から順次施行されると共に、県内の雇用情勢につきましては、平成29年11月以降、15カ月連続して1.6倍台で推移をするなど、雇用情勢は着実に改善が進む一方、人手不足の状況が顕在化をしております。

このような中、次年度、平成31年度におきましては、最重点施策を2つに定めております。第1には、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進。第2には、人材不足分野を中心とした人材確保支援と、多様な人材の活躍促進。この2つを最重点として進めようと考えております。その他、各分野における重点施策を方針として打ち出しております。

なお1点、お断りでございますが、事前にお示しをしております行政運営方針におきましては、障害者雇用をめぐる施策につきましては検討中とさせていただいております。これは、障害者雇用に関します厚生労働省本省の地方労働行政運営方針案が示されておらず、さらに今回は国等の機関における対象障害者の不適切な計上の問題もありまして、全国的な取組み方針との斉一性を確保していく必要があるだろうということで、当局独自の行政運営方針はまだ検討中とさせていただいております。

ただ、その後、昨日になりますが、厚生労働省から障害者に係る行政運営方針案の箇所も示されたところでもありますので、これを踏まえまして、当局の障害者に係る方針案につきましても、来週中には策定をしたいと考えておりま

す。

このため、審議会での取扱いにつきましては、高橋会長とも相談いたしまして、施策の概略につきましては、この後、職業安定部長から口頭にて説明をさせていただくと共に、後日、来週になりますが、委員の皆様にご案内を案としてお送りをし、ご意見をいただいた上で、高橋会長とご相談させていただき、委員の皆様のご意見を反映させていただくと、そういう段取りで進めていきたいと考えております。ぜひ、ご了承をお願いいたします。

さて、次に今般の毎月勤労統計調査をめぐる、不適切な取扱いについて簡単に申し上げさせていただきます。毎月勤労統計調査におきましては、全数調査するとしていたところを、一部抽出調査で行われ、また復元も行われていなかった結果、統計上の賃金額が低めに出て、同調査の平均給与額の変動を基礎としたスライド率等を算定しております、雇用保険・労災保険等の給付額、雇用調整助成金など、事業主の皆様向けの助成金の支給額に影響が生じているところがございます。今回の不適切な事務処理は、常に正確性を求められる政府統計について、信頼性を著しく毀損すると共に、雇用保険、労災保険などについて、国民の皆様への追加給付が必要となり、多くの方々にご迷惑をお掛けしております。この場で深く、改めてお詫びを申し上げます。

現在、追加給付につきましては、本省において準備作業を進めており、例えば現に給付を受けている方につきましては、今後、新たに支給する分について、今月3月から6月までの間に、再計算した金額での支給を開始するなど、順次、追加給付を行っていく予定であります。追加給付等の具体的な日程等につきましては、厚生労働省のホームページなどで詳しく掲載してご案内をさせていただいておりますし、窓口におきましても、対象の方と思われる方につきましては、丁寧な説明に努めているところであります。今後は組織を挙げて再発防止に取り組むこととしております。山形労働局も厚生労働省の一員として、その信頼回復に向けて取り組んでまいります。

では、この後、次年度の行政運営方針案について、各担当部室長よりご説明をさせていただきます。総合的な労働行政機関としての機能を十分発揮しながら、31年度においても業務運営を進めていくところでございます。

本日は、皆様方の忌憚のないご意見をいただければありがたいと考えております。それでは、審議の方、どうぞよろしく願いいたします。

〔議事録署名委員指名〕

○高橋会長

局長、ありがとうございました。

それでははじめに、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の指名をいたします。

労働者代表委員の柏木委員、使用者側代表委員の丹委員のお二人にお願いいたしますので、どうぞよろしくお願いたします。

〔議 事〕

○高橋会長

それでは、これより議事に移らせていただきます。平成31年度山形労働局行政運営方針案について説明をいただきますが、説明は一括して行っていただきまして、質問意見等は説明終了後にお受けしたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。それでは、平成31年度の山形労働局行政運営方針（案）について、事務局から説明をお願いします。

○佐々木総務部長

総務部長の佐々木でございます。どうぞよろしくお願いたします。委員の皆様におかれましては、日頃より山形労働局の業務運営に格別のご理解・ご協力を賜り、改めて御礼申し上げます。

私からは、平成31年度行政運営方針案における、最重点施策の概要及び総務部関係についてご説明したいと思います。

まず、行政運営方針につきましては、今回、項目立てを変更しております。具体的には、従来、第2章で課題、第3章で施策と分けて記載しておりましたが、31年度の行政運営方針につきましては、第2章で課題と、その今後の取組みについて記載しております。これは、働き方改革などの、部署の枠に収まらない施策が多くなってきているため、課題ごとに取組をまとめることにより、一元的に推進するという労働局の姿勢をより明確にすることができるものと考えております。

それでは、資料No.5、表紙に「平成31年度山形労働局行政運営方針（案）」と書かれた横長の資料をご覧下さい。

まず1頁と2頁になりますが、平成30年度の行政運営方針により、初めて最重点施策を定めて取り組んだところであります。第1に、働き方改革などを通じた労働環境の整備と生産性向上。第2に、人材不足分野における人材確保対策の推進。第3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。これによりまして、労働局における重要な施策を、国民の皆様にご理

解いただきやすくなったのではないかと考えております。このため、平成31年度においても最重点施策を設定することとしまして、第1に働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進。第2に人材不足分野を中心とした人材確保支援と多様な人材の活躍促進。この2つを最重点課題として設定しております。管内の状況、労働者、使用者の環境を踏まえて、働き方改革と人手不足への対応が重要と考えて設定したところでございます。なお、第13次防につきましては、計画2年目に入ることから、定常的な取組みとすることといたしました。

この最重点施策の性格でございますが、重点施策の中から、労働行政に当然に求められるものを分かりやすく整理したものであります。また、業務の重点化の目安にもなるものと考えております。ちなみに、行政運営方針の本文には、最重点施策として位置づけた重点施策の該当箇所に◎をしております。具体的には、後ほど各担当部署からご説明いたしますが、最重点施策の働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進については、働き方改革関連法による各改正法の企業への周知と導入をその中心としており、導入に向けた支援を含めて、最重点に取り組むこととしております。

次に、最重点施策Ⅱの人材不足分野を中心とした人材確保支援と多様な人材の活躍促進については、福祉、建設、警備、運輸分野などにおいては人材不足が顕著になっており、人材不足分野等に対する施策が求められていることから、引き続き支援に取り組むこととしております。また、女性の活躍推進の第2の項目に含めておりますが、女性の活躍推進が人材確保にも資することが強調できること、加えて人手不足対策とも親和性があることから、この第2の項目に含めているものでございます。

31年度は、これらにつきまして最重点施策として位置づけ、取り組むこととしております。

次に、総務部関係についてご説明したいと思います。4頁でございます。労働行政の展開に当たっての基本的な対応についてであります。国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されることから、31年度におきましても、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、綱紀の保持、会計処理の等に係る不正事故の防止に取り組んでまいります。保有個人情報の厳正な管理につきましては、毎月、個人情報漏洩防止のチェックリストによる点検に取り組むほか、個人情報漏洩事案発生の危険が高まる3月1日から4月30日までを個人情報漏洩防止対策強化期間とし、個人情報漏洩防止対策の徹底に努めてまいります。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きましては、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まいります。綱紀の保持につきましては、年2回以上の法令順守委員会の開催や研修の実施、各種会議の際における指示等に取り組んでまいります。会計処理等に係る不正事故防止につきましては、会計に携わる職員の自覚を徹底すると共に、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まいります。また、年2回、外部委員によります公共調達監視委員会を開催し、適正な契約の徹底を図ってまいります。

次に5頁、6頁になります。労働保険適用徴収業務の関係でございます。労働保険の適用徴収業務は、労働行政の各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。当局では、平成31年度に向けましても、引き続き適用徴収業務を重点施策としまして、労働保険の未手続事業一掃対策と収納未済歳入額の削減を重点的に取り組むこととしております。労働保険の未手続事業につきましては、平成32年度までに未手続事業を平成27年度比で2割解消することとされており、推進に当たっては国土交通省、山形県など、行政機関などと連携して、より多くの未手続事業場を把握することとし、さらに手続指導を行っても自主的に成立しなかった事業場に対しましては、職権による再手続を行うこととしております。また、効果的に推進するため外部委託を行っており、労働保険加入促進事業の受託者であります労働保険事務組合連合会山形支部と連携して、加入促進を図ることとしております。平成31年度の成立目標件数は400件以上としております。さらに、収納未済歳入額の削減につきましては、引き続き高額滞納事業主や複数年度にわたり滞納している事業主を重点とし、呼び出し指導や財産の差押え等の滞納整理を積極的に実施することとしております。加えて、口座振替制度は、利便性もありますが、納付についても効果の高い制度でありますので、積極的な利用を呼びかけることとしております。年度更新の円滑な実施につきましても、労働保険制度の根幹をなす重要なものであり、外部委託を活用した取り組みを行うこととしております。電子申請の利用促進等につきましては、行政手続簡素化の三原則、同じ情報は一度だけの原則、組織、様式の統一及び、行政手続の電子化の徹底であることから、労働保険申告書等の電子申請利用促進の周知広報を積極的に実施することとしております。

以上、総務部関係でございました。

#### ○磯雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の磯でございます。地方労働審議会の委員の皆様には、

日頃から雇用環境・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、行政運営方針案の重点となる施策のうち、主に雇用環境・均等室として取り組んでまいります施策につきまして、ポイントを絞ってご説明をさせていただきます。初めに8頁をご覧いただきたいと思っております。働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等についてでございます。課題でございますが、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援をいかにして行くかというところでございまして、対策といたしまして、相談支援体制の整備を進めてまいります。これは、働き方改革推進支援センターを設置し、支援を総合的に実施していくというものでございます。

具体的な相談支援といたしましては、人手不足対策や生産性の向上も含め、関連する法令等に基づく制度や取り組み方針の紹介、それから中小企業・小規模事業者からの相談に対する労働時間相談・支援コーナー・支援センターによる相談の対応、企業が活用できる助成金・補助金等の利用促進などを実施してまいります。そして、山形県正社員転換・働き方改革推進協議会を継続的に開催してまいりまして、中小企業・小規模事業者への支援を実施してまいりたいと考えております。

9頁に進みまして、課題の2つ目、長時間労働の是正を始めとする、労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備をいかに進めるかというところでございます。対策ですが、企業経営陣への働きかけと、取り組み事例等を山形労働局のホームページ等に掲載いたしまして、情報発信をしてまいりたいと考えております。また、改正労働時間等設定改善指針を通じました働き方・休み方の見直し、それから勤務間インターバル制度の導入促進と年次有給休暇の取得促進に取り組んでまいりたいと考えております。

10頁に進みまして、課題の3つ目でございます。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を始めとする、非正規雇用労働者の処遇改善と正社員転換の推進をいかにしていくかというところでございます。対策といたしましては、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援として、パートタイム・有期雇用労働法・改正労働者派遣法の円滑な施行に向けました周知、そして事業主に対する相談支援に取り組んでまいります。そして、非正規雇用労働者の正社員化・待遇改善にも取り組んでまいります。また、無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及にも取り組んでまいりたいと考えております。

11頁に進みまして、課題の4つ目、生産性向上の推進という課題でございま



すが、対策といたしまして、最低賃金・賃金引上げ、生産性向上に向けた支援事業といたしまして、中小企業・小規模事業者等への積極的な周知による円滑な実施を行ってまいりたいと考えております。また、県内3銀行と労働生産性の向上等のための連携した取組みを実施してまいりたいと考えております。

12頁でございます。女性の活躍推進等をいかに進めるかという課題でございますが、対策といたしましては、女性活躍推進法の実効性確保に取り組んでまいりたいと思っております。これは、報告徴収の実施とえるぼし認定による企業の取組みを支援をしていくというものでございます。そして、中小企業に対する女性活躍推進の取組みの促進といたしまして、取組みが努力義務とされている300人以下の中小企業に周知・啓発を行いまして、その取組みを促進してまいりたいと考えております。また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策といたしまして、男女雇用機会均等法令の履行確保と法違反に対しては迅速・厳正な是正指導を実施してまいりたいと考えております。

13頁でございます。職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進をいかに進めるかという課題でございますが、育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保、そして男性の育児休業取得等の促進、両立支援に取り組む事業主に対する支援、これは助成金の活用促進を進めていくというところでございます。それから、次世代育成支援対策の推進に取り組んでまいりたいと考えております。

雇用環境・均等室からは以上でございますが、ご審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○鈴木労働基準部長

労働基準部長の鈴木でございます。よろしく申し上げます。委員の皆様には、日頃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、厚く御礼申し上げます。時間の都合もありますので、私からはパワーポイントの14頁から19頁までご説明させていただきます。

最初に14頁、長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策についてです。最初に課題ですけれども、2つ〇がございまして、上の〇につきましては、来年度において、法令に関する知識等が十分でない企業、時間外労働の上限規制への対応等について、それぞれの状況に応じた働き方改革関連法の周知、指導を行うとあります。これは、2020年度から時間外労働の上限規制の適用となる、主に中小・零細企業及び建設業を始めとする適用猶予にある業種に向けての課題であります。続いて下の〇でございますけれども、長時間労働が行われております企業に対する取組みの徹底とあります。これは、主に4月から時間外労働の上限規制が適用となります大企業向けの課題となっております。

次、重点施策に行きまして、（ア）労働時間法制の見直しへの対応及び（イ）長時間労働の是正、過重労働による健康被害防止の徹底とありますが、働き方改革の大きな柱でございまして、当部における最重点施策でございませぬ。

最初に、（ア）の労働時間法制の見直しへの対応であります。上の○は、後半の部分なんですけれども、働き方改革関連法の適正な履行確保に向けた法制度の周知とございまして、主に中小・零細企業向けの施策であります。下の○につきましては、まさに上限規制の適用が猶予されると書いてありますので、自動車運転とか建設業等、適用猶予業種向けの施策となっております。

続きまして（イ）長時間労働の是正、過重労働による健康障害の防止の徹底であります。適正な労働時間管理及び労働時間管理に関する窓口指導、監督指導とありますように、時間外労働の上限規制が適用となります大企業につきまして、改正法に基づく労働時間管理ができてない場合につきましては、監督指導等により確認して、もし問題が認められた場合には是正勧告等、必要な対応を適切に取ってまいります。続いて真ん中の○でございまして、36協定に係ることについてです。大企業からは時間外労働の上限を越えた不適正な36協定が届けられた場合等につきましては、当然のことなんですけれども、指導を徹底いたします。また、中小企業においても、36協定の届け出において時間外労働についての適用の猶予はありますけれども、36協定の当事者、特に労働者の過半数を代表する者の選び方等に不備等があった場合につきましては、是正するよう指導を徹底してまいります。最後の○につきましては、これは企業向けの施策ではありませんが、毎年11月に国民・県民への意識啓発を行うために、「過労死等防止啓発月間」及び「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。

続いて15頁にまいりまして、（ウ）労働条件の確保・改善対策等についてです。aの法定労働条件の確保につきましては、引き続き来年度も取り組んでいくものでございまして、説明は省略させていただきます。

続いてbの中小企業、小規模事業者への配慮についてです。これにつきましても基準部の最重点施策となります。上の○につきましては、今年度に引き続き、各署に設置しました「労働時間相談・支援班」による訪問相談や、「労働時間相談・支援コーナー」における相談対応等、労務管理に関するきめ細かな相談・支援の実施を行ってまいります。下の○につきましては、監督指導に当たっては、特に中小企業の立場に立って対応を実施してまいりたいと考えております。具体的には、仮に労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合に

は、是正勧告をするのみで留まることはなく、法令の内容や是正の必要性等を分かりやすく説明することにより、自主的な改善を即しまして、当該中小企業等の事情を踏まえた、改善に向けた取組みをアドバイスする等、丁寧な対応をしてみたいと考えております。

続きまして、cの特定の労働分野における労働条件確保の推進についてです。引き続き関係行政機関、県、入管、運輸支局等と連携して取り組んでみたいと考えております。特に外国人労働者につきましては、管内における技能実習生などの就労状況の把握に務め、実際に外国人労働者から相談が寄せられた場合には、外国人労働者相談ダイヤルや労働条件相談ホットラインなどを活用して、丁寧に対応してみたいと思います。なお、相談ダイヤル及び相談ホットラインにつきましては、31年度より英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ミャンマー語の8カ国語対応となります。

次に16頁にまいりまして、13次労働災害防止計画の2年目における取組みについてです。平成30年の目標につきましては、死亡者数・死傷者数とも前年を下回るとしていたところですが、残念ながら死亡者数・死傷者数とも前年を上回ってしまいました。そこで31年度の目標としましては、死亡者数については前年を下回る、死傷者数については前年の5%以上減少を掲げ、取組みを進めてみたいと考えております。具体的には、建設業等に対する重篤災害防止、小売業等の第三次産業対策等、業種別対策、また冬期特有災害、転倒災害と業種横断的災害についての対策の強化を図ることとしております。

取組みとしましては、(ア)死亡災害の撲滅を目指した対策の推進、(ウ)就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進、(エ)その他につきましては、引き続き労働災害の減少を目指して取り組んでまいりますので、説明を省略させていただきたいと思っております。

最後に(イ)なんですけれども、(イ)過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進につきましては、これもまた基準部の最重点施策の1つでございまして、産業医と産業保健機能強化をメインとする、改正安衛法の周知及び健康リスクが高いとされる長時間労働者に対する面接指導等が確実に実施されるよう、周知・啓発活動に取り組んでみたいと考えております。また、ストレスチェック等、職場におけるメンタルヘルス対策等につきましても推進を図ってみたいと考えております。

次に行きまして17頁でございます。治療と仕事の両立についてでございます。働き方改革実行計画の中に、病気と様々な事情を抱えた労働者が活躍でき

る環境を整備することとありまして、それを目的としまして、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進について社会的にサポートする仕組みの整備等に取り組み、当該労働者の就労支援を推進することが課題となっております。取組みにつきましては、企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進についてです。昨年、県と共に立ち上げました両立支援チームの活動を通じまして、引き続き企業等に対しまして、事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの周知に努めると共に、事業者に対しては両立支援助成金(仮称)の周知と利用勧奨に取り組んでまいりたいと考えております。次にイ、疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくりについては、引き続き企業や医療関係者に対しまして、産業保健センターで行っている相談サービスや両立支援コーディネーター養成研修の周知に努めてまいります。

続きまして、次に18頁にまいります。最低賃金制度の適切な運営についてです。今年も夏頃から、山形地方最低賃金審議会におきまして最低賃金改定の審議が行われます。事務局といたしましては、適切な運営に努めてまいりたいと考えております。また、改正後の最低賃金につきましては、地方公共団体の広報誌を始め、あらゆる機会を通じて周知を図ると共に、履行確保については問題が起きないように、監督指導に努めてまいりたいと考えております。次に家内労働対策の推進についてです。県内において唯一残っております、山形県紳士婦人既製服製造業最低工賃につきまして、引き続き委託者、家内労働者、関係団体等への周知に努めてまいります。また、履行確保の面につきましても、最賃同様、問題が起きないように、委託者等につきまして監督指導に努めてまいりたいと考えております。

最後19頁になります。被災労働者またはその遺族に対する、迅速かつ公正な労災保険の給付です。過労死等事案についてなんですけれども、県内における1月末現在の脳・心・精神・石綿関連疾患に係る請求件数の状況でございます。脳・心につきましては、前年同期より1件増加しまして、3件ございました。精神障害事案につきましては、前年同期が11件ございまして、今年度は10件となっております、高止まり傾向にあります。石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案につきましては、石綿関連疾患につきましても前年同期は8件ございましたけれども、今年度は6件となっております。簡単ではございますが、以上で説明を終了させていただきます。ありがとうございました。

○馬場職業安定部長

職業安定部長の馬場でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃より職業安定行政への格別のご理解とご協力を賜りまして、厚くお礼を申し上げます。

それでは、私の方から安定行政関係に係る部分についてご説明させていただきます。資料の方は、引き続き20頁の方から説明させていただきます。

まず安定行政の部分といたしまして、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等についてでございます。こちらの方は、山形労働局最重点施策となっております、冒頭の総務部長からの説明でも触れさせていただきましたけれども、働き方改革を進めるに当たり、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を始め、非正規労働者の処遇改善と正社員転換の推進といたしまして、雇用情勢が改善しているこの時期を捉えまして、非正規労働者の正社員化、待遇改善を図っていくということが課題と考えているところでございます。そのような中、来年度におきましては、非正規労働者の待遇改善や正社員化等を実現する事業所を支援するため、今年度に引き続きキャリアアップ助成金の積極的な活用を促進してまいります。さらに、企業における生産性の向上の推進といたしまして、最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）といたしまして、全て又は雇用形態や職種別など一部の非正規労働者の基本給の賃金規定を2%以上増額改定し昇給させた場合に、助成金を支給することとしております。

次に21頁でございます。加えまして、企業における生産性向上を進めるために、企業の合理化・効率化を進め、生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図ることも課題と考えております。その課題に対応する取組みといたしましては、漆山の方でございますポリテクセンター山形におきまして、生産性向上人材育成支援センターを設置いたしました。ものづくり分野を中心といたしました、企業の課題やニーズに対応した在職者訓練、生産性向上に関する課題やニーズに対応した生産性向上支援訓練、基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練を実施するなど、事業主支援業務の充実・強化を図っております。こちらの方は引き続き、労働局及び安定所におきましても、同センターと連携し、周知・広報を実施していくということにしております。

次に、22頁になります。こちらにつきましても、労働局の最重点として位置づけております、人材不足分野を中心とした人材確保支援関係になります。人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化といたしましては、雇用情勢が改善している中、中小企業における人手不足が大きな課題となっております。

り、人材不足分野における人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進、福祉、建設、警備、運輸等の人材不足分野の人材確保のため、それぞれの職場の魅力を高め、それに人を誘導するマッチング機能の強化と共に、個々の能力を高める等の人材確保対策を総合的に推進することが課題となっております。課題に対する取組みといたしまして、1つ目といたしましては、分野ごとの状況に応じたマッチング支援の強化を図ります。特に福祉、建設、警備、運輸分野等につきましては、ハローワーク山形に設置する「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、地方自治体や地域の関係機関とも連携し、当該分野への就職支援及び求人充足の支援を行ってまいります。

2つ目といたしましては、雇用管理による「魅力ある職場づくり」の推進を図ってまいります。こちらにつきましては、人材確保等支援助成金の活用等により、建設、介護分野の雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等の支援を実施してまいります。3つ目といたしましては、地域雇用対策の推進でございます。地域の実情に即した雇用創出やU I J ターンの推進など、県外の大学に進学した学生等を対象に、地元及び東京で県や各自治体と連携した企業ガイダンスを開催し、多くの方の県内企業への就職促進を推進してまいります。

次に、23頁になります。さらに、人材確保対策につきましては、地方公共団体と一体となった取組みが必要となっております。これにつきましては、山形県及び基礎自治体との雇用対策協定による連携強化を図り、従来から取り組んでおります、雇用対策協定に基づく事業計画による目標の策定及び進捗管理による雇用対策の推進を図ってまいります。さらに、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、ハローワークに設置しておりますマザーズコーナーにおきまして、子育てに理解のある企業の情報や子育て支援サービスの情報を提供すると共に、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介の実施を行うこととしております。また、山形県との一体的実施事業として設置いたしました「マザーズジョブサポート山形」等におきまして、チーム支援を実施することとしております。

次に24頁になります。人材確保支援といたしまして、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援というものも課題となっております。転職・再就職者の採用機会の拡大等及びハローワークにおけるマッチング機能の充実強化を図る必要がございます。こちらにつきましても、従来よりハローワーク評価として取り組んできております、ハローワークのマッチング機能に関する業務を数値目標として設定し、目標管理を実施することでハローワークのマッチング機能を評価していきます。例えば職業紹介の充実強化に係る効果的なマ

マッチング機能の推進といたしましては、1つ目として求職者に対する就職支援の更なる強化。2つ目として、ハローワーク窓口の利用促進。3つ目といたしまして、質を重視した正社員求人等の確保及び正社員就職の実現のための取り組みの強化。4つ目といたしまして、求人者に対する充足支援の更なる強化を実施してまいります。さらに、積極的な事業所訪問を実施し、事業所との信頼関係づくりに努め、良質で応募しやすい求人の確保、また求人充足への可能性の向上を図ってまいります。加えまして、求人票の記載内容におきましては、実態と記載内容が異なっていないかの確認の徹底を図ってまいります。問題がある場合には、事業主に対して厳正な指導を実施してまいります。

次に25頁になります。高齢者の就労支援・環境整備についてでございます。今後、山形県におきましても、ますます高齢化が進む中、高齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対しては的確に助言・指導を実施し、生涯現役社会の実現を目指してまいります。また、高齢者のマッチングによるキャリアチェンジの促進といたしましては、現在、山形所・酒田所に設置しております「生涯現役支援窓口」におきまして、職業生活再設計支援やチーム支援を実施し、65歳以上の高齢求職者に対する再就職支援等を強化してまいります。次に、若者・就職氷河期世代に対する就労支援等といたしましては、まず、新卒者等への正社員就職支援といたしまして、「若者雇用促進法」に基づき、若者の雇用管理が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及び取り組みの促進を行ってまいります。

また、フリーター等の正社員就職の支援といたしまして、トライアル雇用助成金や求職者支援制度の活用等を通しまして、一人ひとりのニーズに応じた支援を行ってまいります。さらに、若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進といたしましては、ハローワークに来所された方のうち「サポステ」の支援が必要な方を「サポステ」に誘導し、「サポステ」の支援を経て、ハローワークに誘導された方に対しまして、職業相談・職業紹介担当者を定めて実施するなど、連携体制を構築し、支援を図ってまいります。

次に26頁でございます。職業紹介業務の充実・強化とシステム刷新についてでございます。ハローワークシステムの刷新を、平成32年1月、来年の1月に予定しております。この刷新により、ハローワークに対するオンライン機能の支援サービスが充実することになります。機能の充実といたしましては、例えば今まで窓口に来なければ求人は受け付けられなかったものが、オンラインにより求人提出ができるようになったり、刷新直後ではございませんけれども、求職者がオンライン上で求人に対して自主応募できるなどの機能を予定してお

り、今よりもさらに利用者の利便性の向上が図られるものとなっております。そのようなことから、刷新後はハローワークに来所される利用者層も大きく変わることが予想されております。それを見据えまして、職業相談窓口において就職への課題解決支援サービスや事業所訪問を通じた事業所情報の蓄積、さらに求人者への求人充足のフォローアップなど、刷新を見据えまして、今から職業紹介の充実・強化を図ってまいりたいと考えております。

なお、このシステム刷新の詳細内容につきましては、今年の秋頃を目処に、改めて皆様の方にご説明させていただく予定でおりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。加えまして民間・地方自治体を活用した就職支援でございます。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しております、全国の求人情報・求職者情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体等へ提供を行い、官民が連携したマッチング機能の強化と自治体独自の雇用対策の環境整備の充実を図ってまいります。

最後になりますけれども、資料の方はございませんけれども、冒頭の庭山局長の挨拶にもございましたとおり、本日の資料に障害者に係る施策が含まれておりません。本省から昨日、方針案が示されまして、山形局といたしまして内容を精査する時間がございましたので、本日はお示しできずに、大変申し訳ございませんが、現段階で予定しております内容といたしましては、第1に、先般公表されました地方公共団体等の障害者数の不適切計上の問題を踏まえまして、地方公共団体等における障害者の雇用促進や雇用された障害者の職場定着を促進する取組みを柱といたしました、この部分における障害者雇用についてが1つの柱となっております。2つ目に、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に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、企業向けチーム支援の体制整備や職場実習推進事業等の実施を柱といたしました、平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化についてが2つ目になります。

3つ目といたしましては、山形県発達障害者支援センターや山形県難病相談支援センターなど、関係機関と連携した精神障害者・発達障害者・難病患者に対する就労支援等の、多様な障害特性に応じた就労支援の強化についてということが3つ目となります。4つ目が、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の支援の充実強化など、この4点を予定しております。こちらにつきましては、山形局の方針案を早急に策定いたしまして、委員の皆様にお示しさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

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。ご審議



のほど、よろしく願いいたします。

○高橋会長

ただ今、平成31年度の行政運営方針案について説明がありました。ただいまの説明、ご提案の内容、あるいはそれ以外でも結構ですので、行政全般について、各委員からのご意見、ご質問等をいただきたいと思っております。

ご意見のある方は挙手でお願いします。 柏木委員、お願いします。

○柏木（労）委員

連合山形の柏木と申します。縷々ご説明いただきましたが、約3点について質問と意見させていただきます。

1点目は、いろいろ働き方改革関連法に基づいて、そこを重点課題とするということでございましたが、今年4月から順次進められていくということでもありますけれども、問題なのは中小企業に猶予期間があるということ、これは働き方改革関連法のみならず、いろんなものに対して猶予期間があると。山形県の企業のほとんどが中小企業の中で、皆さん世の中、働き方改革今年4月からスタートしますと言っているのにも関わらず、どうしても、いやうちはまだだよ、というところで、対策というものが大企業に比べると非常に遅れて、その時が来た時には何もやってないというようなことが現状としてあると思うんです。ですから、いろんな周知活動とかするというお話でありましたけれども、これに関しては、いろんな現状を含めて、助成の施策こういうものがあると、来年には中小企業も対応しなければいけないんだということを含めて、そういった対策をしていただきたいなと思っております。

あと、もう1点。外国人材の受入れの環境整備についてお話ありました。今回、人手不足ということから、この外国人材の受入れでもって特定技能が創設されたわけですが、問題なのはこの特定技能の1号で、これは現在問題になっている、技能実習生とそんなに変わらないんじゃないかと思っているわけです。昨今、山形労働局でも外国人労働者に対する、この技能実習生に対する低賃金や、あるいは長時間労働について摘発された事案がありましたけれども、まだまだこの山形県内にはそういった問題抱えている企業が多いんです。飛ばし、というふうな名前でもって、自分のところの技能実習生を人の足りないところに飛ばしてやる、貸してやるというか、そういうようなところが現に聞こえております。そういうものをしっかり対応しないままに、単なる人手不足の解消のために外国人を受け入れるというのは、受入れ体制をもっとしっかりするような体制を取ってもらいたいということでもあります。先ほど相談体制の確立でもって相談ダイヤル、8カ国語でしたか、の体制を整えていると

いうふうなお話でありましたが、それは山形県内でもそういう対応が取れるのかどうか教えて下さい。

最後に障害者の活躍促進について口頭でご説明ございましたが、外国人材の受入れと障害者の雇用促進について、非常に懸念するところがあって、やっぱり人を入れなければいけない、あるいは法定雇用率を達成しなければいけないという、数合わせと言いますか、そういったところに重点を置くと、受入れ態勢が後回しになっている、そういうきらいがあると思うんです。障害者雇用の促進については、体制づくりをしっかりとするという観点から、企業の方々には行政の支援というのが非常に必要だと思うんです。法定雇用率の中には、今回の精神障害者も含まれるわけですから、職場の理解とそういった受入れ体制、それにはいろんな企業が改善して行かなければいけないものがあると思うので、そういったどういう行政支援ができるのか。助成金は何が当てはまるのかを含めて、そういったものを企業側の方にアドバイスをしていく活動をお願いしたいと思っております。企業支援の充実も含めて、障害者雇用の雇用促進というのが同じく大切だと思いますので、よろしく申し上げます。以上です。

○高橋会長

はい、ありがとうございます。では、今のご意見に対して、労働局の方から何かお答えはありますか。

○磯雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の磯でございます。1点目のご指摘ございました、働き方改革、特に中小企業まだ猶予期間があるということで、なかなか取組みが進んでいないというので、これをどういうふうに進めていくかというところのご指摘でございますが。まず、労働局といたしまして、働き方改革関連法の説明会、これを31年度においても実施していくということで、いま計画を策定しているところでございます。まず、法律の方を知っていただく、これが1つ。それから、実際に取組みを開始していただくに当たりまして、先ほどご説明もさせていただきますました8頁のところにもございますが、具体的に、相談に対する支援、これが大事だと思っております、これから中小企業・小規模事業者からご相談があった時に、支援コーナーで具体的な取組みの支援をさせていただきます。また、特に中小企業の支援として大事だと思っておりますのが、働き方改革推進支援センター、こちらの活動が大変重要になってくると思っております、当然、労働局の方でも法律の内容の方はご説明させていただきますのですが、具体的な取組みの推進というところと、そのためにどんな支援策が受けられるかというのは、まさに推進支援センターの方からもご説明させていただきます部分

になってくると。具体的にセンターの方からは、専門家の派遣ということもできるようになっておりますので、まずはどんな取組みをしなければいけないのか、そのためにどんなものが活用できるのか、使い始めてみて初めてよく分からない、これがどうやったら良いのか分からないといった時に、ちょっと話を聞いて欲しいといった時に、ちゃんと届けられるような支援体制がどうやって取れるかと。これを、まさにいま検討しているところでございまして、これにつきましても、センターだけでなかなか機能が十分に発揮できないというところがございまして、これから事業主団体様にも、ぜひセンターの活用につきましても説明会等の機会をいただければ、センターの方からもセミナーを共催させていただくとか、講師の派遣をさせていただくなどして、とにかく機会をいただいて、一つでも多くの、全くいま取り組んでいない中小企業の事業主様に情報を届けたいというふうに考えておりました、まさにいま年間の計画を策定しているところでございます。皆様にもぜひご協力をいただきたいと思いますところでございます。以上でございます。

#### ○鈴木労働基準部長

基準部長の鈴木でございます。先ほど申し上げた外国人向け相談ダイヤルの件につきましても、これ0570のナビダイヤルですので、どこから掛けても通話料は負担することになりますけれども、山形から掛けても東京から掛けても北海道から掛けても繋がるようになっております。以上です。

#### ○馬場職業安定部長

職業安定部長の馬場でございます。障害者の活躍促進というところでお話しいただきました。まず、法定雇用率、受入れ体制の方でございますけれども、こちらの方は、障害者につきましても、当然、ハローワークの方で求人・求職のマッチングというのをしていくわけでございますけれども、就職させたから終わりというものではなくて、定着させていくことが重要かと考えております。そちらにつきましても、関係機関と連携を図りながら、その辺を進めていきたいというふうに思っております。さらに、障害者を受け入れるに当たって、事業主様の方には、あらゆる助成金、例えば特定求職者雇用開発助成金であったりとか、トライアル雇用助成金、さらには障害者雇用安定助成金など、様々なメニューを用意しておりますので、こちらの助成金を活用しながら、雇用の促進につながっていけばというふうに考えておりますので、こちらの助成金の周知の方も図って行きたいというふうに考えております。さらに、障害者を雇用するに当たって、職場の方の理解というのも重要になります。例えば、職場の方では人事担当だけが理解をして受け入れたとしても、受入れに当たっ

ての同僚の理解とか、その辺がなければ、障害者の方というのは定着していかないわけでございます。それにつきましては、労働局といたしまして、障害者雇用の理解を深めるための説明、セミナーを各企業の方に出前としてお伺いして、説明する機会を設けさせていただいておりますので、もし、皆様方の方にもそういった障害者雇用で悩んでいるという企業があれば、労働局の方へ紹介していただければ、こちらから出向いて説明をさせていただきたいと思っておりますので、是非ともよろしく願いいたします。

○高橋会長

はい、よろしいでしょうか。

○柏木（労）委員

ありがとうございます。外国人労働者の問題と、あと障害者雇用の問題、労働トラブルの増加とならないような対応をよろしく願いしたいと思っております。先だって、労働相談で経営者の方から来たんですけども、有給休暇の5日付与の義務化って本当に有給やらなきゃいけないのかという相談が来てですね、そうだと、ところでどれぐらいの人が有給取っているんですかと聞いたら、有給なんか与えたことないっていうお話があって。そういうのが現状だということで、お話ししておきたいと思っております。よろしく願いします。

○高橋会長

はい、ありがとうございます。

他にご意見。はい、ではお願いいたします。

○大風（使）委員

使用者代表の大風です。よろしく願いいたします。質問が2つと、ちょっと意見が2つございまして。

まず質問なんですけれども、保有個人情報の厳正な管理というようなことでお話ございましたが、強化月間で集中的な啓発というようなお話がございますが、こういう情報って実は強化月間だけじゃなくて、通年でやらなくちゃいけないものなんじゃないかなと感じています。うちの会社でもISMSというインフォメーション・セキュリティ・マネジメント・システムというものを認証取得しておりまして、個人情報も印刷情報もしっかり守る体制を取っております。ですので、うちの社員は自分たちの机に携帯電話を持ってこないで、ロッカーに入れて仕事をするようになっていて、個人情報だったり印刷情報、すべて漏れないような体制を取っておりまして、もし本当に厳格な保有個人情報を管理するのであれば、労働局さんでもやはりそういったPマークであったり、ISMSであったり、そういう認証取得なんかを受けなければならないん

じゃないかな、認証取得をしなくちゃいけないんじゃないかなと思ったところが1つです。

あと、先ほどの職業生活と家庭生活の両立支援ということで、育児休業・介護休業法の履行の確保とありまして、実はこれ印刷業界で、全国の印刷工業組合というところがありまして、全国でアンケートを取りましたら、東北で育児休業を取っている県ナンバーワンだったんですね、山形が。それは労働局さんの指導でしたり、その研修というものが実を結んだものと一緒に、やはり山形では共稼ぎというものがあって、女性の方々が活躍する場が多いという、多分、証なんだと思いますけれども、そういったことで育児休業を取る。本当に仙台が多いのかな、宮城県が多いのかなと思ったら、実は山形県が東北でナンバーワンだったというところで、ちょっとそこら辺はびっくりしたところだったのですが、それがご意見です。

あともう1つ。UIJターンの推進ということで、県外の大学に進学した学生を対象に、地元就職してもらいましょうというようなガイダンスを開催したいというふうなことなんですけれども、このガイダンスって、いつ、どこでやるつもりなのかというのが分からないんですね。実は、もう就職活動って始まって、ネットとか何とかでやっているんですけれども、その開催の時期が遅れると、もう後手後手になって、やっても結局、人が集まらないというような状況になっているので、このガイダンスをいつ頃企画されて、どのような形でされるのかというのを、お答えいただきたいということが1つです。

あと、最後に意見として1つなんですけれども。障害者雇用の件に関して、先ほど柏木委員の方からもあったように、受入れ体制というのが大切だというようなことで、やはり数字だけを目標として、それぞれの企業に割り当てをされても、なかなか最初から受け入れるというのは難しいと思うんです。発達障害であったり、精神障害という方々も、なかなか生産性というところを考えると雇用が難しい。でも、中で働いてもらおうと、企業にとってメリットって結構あるんです。そういう人たちに優しくなって、職場の中で働いている人たち全員がやはり優しくなるというメリットがあって、そういったところも広めて行かなくちゃいけないんじゃないかなというようなことがありますので、ぜひ、ただ数字だけ、あなたのところ何人ねというよりも、プレジョブ的なところで、まずは障害のある方を雇って、ちょっと働かせてみて下さいと。良かったら採用してみて下さいという、そのプレジョブというシステムを採用していただいて、障害のある方々の、社会的に仕事ができる場を増やしていただければなど考えているところです。以上です。

○高橋会長

はい、ありがとうございました。では。

○佐々木総務部長

総務部長の佐々木でございます。まず、個人情報の厳正な管理につきまして、おっしゃるとおりでございます。これは通年、しっかり管理を徹底して行かなきゃいけないものでありまして、毎月、個人情報漏洩の防止チェックリストで自己点検をやっている他、職員会議、あるいは局での会議、事あるごとに注意喚起を行っております。そういう中でも、3～4月は非常に繁忙期でもある中で、さらに4月は人事異動の時期でもありますので、この3～4月を個人情報漏洩防止対策強化期間として設定しまして、漏洩防止対策の徹底に努めているところでございます。

○馬場職業安定部長

職業安定部でございます。まず1つとして、UIJターンの取組みということで、県外ガイダンス、いつ頃やるのかというお話をいただいたところでございますけれども、実は明日、明後日、今年度に関しましては、明日、明後日、9～10日で、新宿のエルタワーの方で、山形労働局、山形県、あと各自治体を含めて、県内企業140社の企業の方をそちらの方に集めて、ガイダンスを開催するということになっておりまして、こちらの方は昨年からですので、2年目となっております。

次に、障害者雇用の受入れの関係で、大風委員の方からプレジョブというようなものも取り入れてみてはどうだというお話があったんですけれども、実はいま現在、トライアル雇用という形で、こちらの方は助成金も用意しているんですけれども、原則3カ月間試行的に雇用をしていただいて、そこで良ければ正規に雇用してもらおうというようなトライアル雇用というものを実施しておりまして、ハローワークの方といたしましても、障害者雇用やったことないとか、初めてなんだというところにつきましては、こちらのトライアル雇用という、助成金が出るものなんですけれども、そちらを案内して進めているところでございます。

○磯雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長でございます。両立支援の点でご意見をいただいたところなんです、女性の育児休業の取得の件数が、山形が高いというところでお話をいただいたんですが、山形、確かに女性の方は高いんですが、男性がまだまだ育児休業の取得が進んでいないという状況がございまして、また、女性の就労の方進んでいるというところでございまして、管理職の比率がまだ低いとい

う状況がございます。女性の働きやすい環境整備を整えていくと、こういったところは男性が育児休業取得しやすい環境になっていくと、女性もその分、責任ある仕事につきやすくなる。企業側の方もそういった体制整備を進めていただくことによって、女性の、これまで発揮できていない能力を発揮していただく機会が増えていくと。そういったところもございますので、今回、最重点施策として女性の活躍推進と職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進ということで、その職場環境の改善というところに取り組んでいくために、最重点施策盛り込ませていただいているといったところでございます。これ31年度取り組んでまい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。

○高橋会長

はい。どうですか。

○大風（使）委員

ありがとうございます。1つだけ。UIJターンで、実際、明日、明後日やられるということで、時期的には素晴らしく良い時期なんだと思いますけれども、結構いま学生って、春休みでこっちに帰って来ている人も多くて、いま山形でも結構やっているんですね、これ就職ガイダンスというのをやっています。これちょっと、でもバラバラになっちゃってあれなのかなというのと、この周知、学生に対しての周知活動というのは一体どういった形でやるものなんですかね。

○馬場職業安定部長

周知につきましては、まず県内の方に関しましては、今月の5日の日にビッグウイングの方で、山形労働局主催で県内企業のガイダンスを行いました。県外については、明日、明後日ということになっておりまして。県外の方につきましては、県の東京事務所等を通じて、都内の大学等に周知を図ったり、そういったことで周知を図っていると共に、あと親御さんに対して周知をすることによって、県外に出ている息子さんに伝えていただくと、そういったことで周知の方を図っているところでございます。

○大風（使）委員

親御さんというのは最高だと思います。やっぱり親御さんに対しての周知というのは大切なんですけれども、ただ、学生に対する周知って、やっぱり昭和と平成で全く違って、余談なんですけれども、例えば、自分の奥さんだったり恋人から、近くにレストランできたんだけどと言ったら、じゃあ行ってみるかというのが昭和で、平成の人たちって、近くにレストランできたんだけどって言っても、すぐには行かなくて、スマホで調べて、グルナビで数字が星3つな

んだけどとか、接客1つなんだけど行くんだがということで、意外と失敗するのが嫌なもので、スマホで必ず、すぐ調べるんです。今の平成の子って。ですので、やっぱり大学とかも、大学に直接というよりも、なにかしら、スマホだっりの情報で調べられる、検索サイトというのかな、そういうものをやっぱり今の平成の子供たちってというのは重要視していて、よく使われるので、そちらの方でも情報を提供していただいた方がより良く、広い人たちに検索していただけるのかなと思いますので、その辺のところもぜひお考えいただければなと思います。

○高橋会長

なかなか大変なところで。学生たちは、よくリクルートとかマイナビとか、そういうところを盛んに使っているようですけれども。

では、他にご意見のある方はいらっしゃらないでしょうか。

はい、ではお願いします。

○柿崎（労）委員

労働者側の柿崎です。よろしく申し上げます。

私から、3点ほど質問させていただきたいと思います。まず、パワーポの9ページの働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等のところの、

（ウ）勤務間インターバル制度の導入のところなんです、このインターバル制度を入れた場合の時間外労働等改善等助成金というものがあるようなのですが、こういったことは企業側に周知されているのかと、あと概略で良いので、少し制度を教えていただきたい。これが1点です。

それから、次の年次有給休暇取得促進期間、10月をとということなんです、これは夏季、年末年始、ゴールデンウィークを捉えてという言葉がありますが、10月だともう夏季休暇・ゴールデンウィークは終わっておりますので、4月早々にやった方が良くないかなという思いがあります。

それから、14頁の重点施策（イ）の36協定が適正に締結されるよう、締結当事者に係る要件も含めた関係法令の周知、不適正な36協定が届けられた場合の指導の徹底とありますけれども、現在、山形県内の企業で半分以下しか36協定が結ばれていないというところでもありますから、事業主の方々は週40時間内に収まっているのか、週40時間以上働いた場合は36協定を届ける必要があるのかどうかちゃんと理解しているのか。それから、労働局側として、これだけ人手不足ですから、休日出勤だとか時間外労働はあると思います。そういったところをチェック、それから今のこの状態を良しとはしないと思っておりますので、数年かけて60、70、80だとか、締結率を伸ばすような取組みという



のは考えているのかどうか、教えていただければと思います。よろしくお願ひします。

#### ○磯雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長でございます。時間外労働等改善助成金についてでございますが、勤務間インターバル導入コース、こちらが過重労働の防止及び長時間労働を抑制するため、休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入した場合に助成するという制度になっておりまして、取組みを実施した場合に、その要した経費の4分の3、1企業当たり上限を最大50万という形で助成をするという制度でございます。この制度の周知でございますが、助成金等の周知につきましては、労働局の方でも、今年度も6月にオール助成金説明会という形で、県内4地域で説明会を実施させていただいておりますし、働き方改革推進支援センターの方でも助成金の活用というところも含めた周知に取り組んでいるところなんです、まだまだ中小企業の事業主さんのところに届けられているかという、まだ道半ばという状況はあるかと思っております、これからも引き続き、こういった助成金の活用をいただけるように、周知の方を引き続き取り組んでまいりたいというふうに考えております。

それから、10月に年次有給休暇の取得促進期間と記載をさせていただいておりますが、実は有給の取得の促進の取組みは、10月だけではございませんで、春にもゴールデンウィークございますので、そのゴールデンウィークの前に取組みをお願いをさせていただいてとか。今度、6月には、夏季休暇と併せて年休の取得という機会がございますので、その時期にも取組みをさせていただいております。秋は秋でシルバーウィーク等もございませし、年末年始の期間もございませるので、ぜひ年次有給休暇も組み合わせた休暇の取得を、長期間の取得をお願いするという形で働きかけをしているところでございませ。これも、まだなかなか周知が行き渡っていないというところがあるかと思ひまして、こちらについても引き続き取組みを進めてまいりたいというふうに考えております。

#### ○鈴木労働基準部長

基準部長、鈴木でございます。36協定についてなんですけれども、ちょっと29年の数字なんですけれども、県内で大体4万ぐらひの事業所がございまして、未届けというのが大体2万4千弱あると思ひます。それで、どうやって締結率上げるか、ということなんですけれども、集団指導とか、各署において設置しました労働時間相談支援班を活用して、個別訪問とかという形でやっていきたいということ。それから、委託事業なんですけれども、36協定の自主点

検をやっておりますので、それで引っ掛かるところには引っ掛かっていくというような感じで、締結率のアップを図ってまいりたいと思っております。以上です。

○高橋会長

いいですか。

○柿崎（労）委員

ありがとうございます。インターバルだけ、ちょっともう1回聞きたいんですけども。いま9時間以上の場合の50万を上限として助成をするという話なんですけど、厚生労働省だとか連合でも推進しているのは、6時間睡眠時間、3時間が身支度時間で、往復通勤時間想定して11時間というふうな時間を、インターバルを推奨しているわけですけども、ちなみにその9時間とした理由とその根拠を教えてくださいなと思います。

○磯雇用環境・均等室長

導入の時間数なんですけど、9時間以上11時間未満が4分の3で40万で、11時間以上ですと4分の3で50万ということで、なるべく時間数は空けていただくといいですか、11時間以上であれば望ましいということで、そういった取組みをしているところなんですけど、そこまでの数字が行かない場合にも、9時間以上11時間未満の場合でも助成が出るという形で、可能な限り11時間以上取っていただくというところを、取組みとしては行っているというものでございます。

○柿崎（労）委員

まずは分かりました。はい、了解です。

○庭山労働局長

先ほどの説明に少し誤りがありまして、11時間というのがまずあって、それよりも短かったとしても、率は下げるけれども助成はしますことで、いきなり11時間できない場合でも9時間やってもらえれば、減額しますが助成はありますよ、ということです。

○柿崎（労）委員

ちなみに、自分のところでいま春闘中で、インターバル導入に向けて取り組んでいるんですけども、やはり11時間という根拠が1つ目安があって、例えば9時間以上という、なんか「9」という数字が出ると、急に振られるという感じがしたものですから。9以上だと出るよというふうに言われると、9時間の根拠づくりって、また難しくなるなと思ひまして。その11時間というの

は、6時間の睡眠。6時間でも足りないと思うんですが、そのぐらいギリギリでやったはずの11時間なのにと、ちょっと思ったものですから。参考までに聞きたいなと思った次第でした。以上です。

○高橋会長

はい、ありがとうございました。

では、他にご意見、ご質問等お持ちの方。はい、ではお願いします。

○武田（使）委員

女性活躍推進の話、先ほど出たので、後は男性育休の話も出たので、そちらの話を見せていただきたいんですけども。まず、女性活躍推進で、いまやはり、もっと働きたいという女性が、いま結構山形でもネットワークを作っています。ワーママの会ですとか、あとは営業女子部。営業の女子の方が集まってネットワークを作っていたりということで。そういう方たちに話を聞くと、やっぱり女性活躍推進と言われても、なかなか社会が変わらないと、私たちは活躍できませんと。むしろ、男性にやはり家庭内で活躍していただかないと、なかなか難しいという部分がよく聞こえてきます。そのきっかけになるのが、男性の育児休業なわけなんですけれども、企業によっては山形でも7割近く取られているところと、全然関心がないというか、ほぼ0%に近いところという、本当に2極化しているなと思うんですが。ただ、蓋を開けてみると、その男性の家庭内での理解につながるような取り方ではないと。そもそも、何のために取れと言っているのかという辺りが全然伝わっていないと思ってます。取れば良いという数字だけではなくて、もう少し、本当の女性活躍につながるような啓蒙の仕方というか、そういうふうに、ぜひ努めていただきたいというふうに思っております。

この間、ちょっと県の方の視察でリクルートさんですとか明治安田生命、あとは大和証券さんに、ちょっと働き方改革で視察に行かせていただきまして、やはり各企業とも、男性育休はもちろん、ものすごくがんばって数字を上げるようにしています。じゃないと、やはり良い人材が入ってこないからということなんなんです。ものすごく驚いたのが、リクルートさんが、上司が部下のお家で、子育て中のところにベビーシッターに行っているという取組みを聞いて、すごくびっくりしました。どれぐらい自分の部下が大変な思いをして、家で大変な思いをして普段働いているかという、その裏側までちゃんと考えてあげるといようなことを、ボトムアップで提案したところ、会社が決断して、そのようなことまでやっているというようなことでした。なので、まさかそこまでやっているところは取り組んでいるのかということ、非常にびっくりし

た次第です。ぜひ、そういうふうに、なぜなのかという辺りをもう少し広めていただければと思います。

あと、1つ質問なんですが、事前にいただいた資料の中の3頁にございます、縦の資料ですね、最重点施策の中のⅡ、1の人材不足分野に対する人材確保支援の総合的な推進の、1個目の○のところ、福祉分野及び建設・警備・運輸分野に設置した協議会を通じたという、この協議会というのは、労働局の方で主導して作ったものなのかということ、ちょっとお伺いしたいんですけども。私どももサービス業の分野でも非常に大変な人手不足にはなっておりまして、やはり土日であるとか時間が不規則だということの職場は本当にもう選ばれなくなってきているなという状況です。国がインバウンドなんて進めていますけれども、本当にサービスの現場もそうですが、厨房のなり手も全くいないというような状況です。そういった中に、やはり業界が一丸となってこういった取組みで協議会というのはなかなか良い形だなと思っていたんですが、そういうものがあるよということ、なぜ、どのように作られたのかということも含めて、お伺いできればというふうに思っております。よろしくお願ひします。

#### ○池田職業安定課長

職業安定課長の池田と申します。この協議会に関しまして、ご説明したいと思ひます。人手不足分野、福祉分野と建設・警備・運輸分野ということで、平成30年度から4分野について、ハローワーク山形に人材確保就職支援コーナーを設置して、充足支援に取り組んでいるというところがあります。それで、従来から福祉分野につきましては、業界団体さんを始め、協議会が出来上がっておりまして、業界と行政と教育機関も含めて、いろんな取組みをやっていたところだったんですけども、残りの3分野につきましては、このコーナーを円滑に運営するために、業界団体、それから行政機関等々で情報共有しながら、いろんな取組みを進めていくということで、平成30年度から新たに立ち上げたということになっています。本来、建設・警備・運輸ということで、ある意味、別物的な業界ではあるんですけども、まだスタートしたばかりということも含めて、今回、3分野を1つとして、3分野の業界団体さんも集まっていたきながら、あと県とか行政機関とか、ハローワークの担当者、あるいは労働局等々で情報共有しながら、それぞれの問題点を出し合いながら、取組みを進めていると、始めたというところ、今後も引き続き、31年度はそれをベースにしながら、またさらに発展できればなと考えているところです。以上です。

○武田（使）委員

ありがとうございます。独自でもこういった動きをやってみたいなと思ったものですから、何かご指導をいただける機会がありましたらよろしくお願いたします。

○高橋会長

ここで私が意見を申し上げるのは恐縮ですけれども。福祉分野を見ておきますと、業界の中で引き抜き合戦がすごく起こっていて、業界の協議会を作って上手く行くんだろうかと思えます。すごく人材不足が顕著なので、ちょっと力のある人というのは、どんどん引き抜かれてしまって、なんか業界の中でお互いに足を引っ張っているという現象が、昨今、目に余るぐらいの状態になってきていて、そこが非常に危惧されているところです。マッチングの問題もあるんですけども、おそらく、志があって入ったとしても、またその中ですごく人手不足という状態は、奪い合い状態が起こり、環境が良くても、なかなか定着しないし、入っても他のところに移ってしまう。それが同じ業種であれ、他業種であれということなので、当初のマッチングだけで良いのか、もう少し長いタイムスパンでもって、ちゃんと就業できているのかどうかというところをフォローできるようなシステムがあると良いのかな、とは思っております。

すいません、議長が意見を述べてしまいました。

○池田職業安定課長

先ほどお話したように、今回、新たに4分野でやっているわけですがけれども、それ以外の業界団体さんについても、やっぱり人手不足というのは顕著だという認識をしております。それで、業界団体さんの方でいろんな取組みをやる、あるいはハローワークの方と情報共有しながら進めるというふうな情報がありましたら、逆にハローワークの方で業界団体さんの方に出向いて、情報共有しながら取組みを進めるということも可能だと思いますので、その辺は個別にご相談いただければありがたいなと思っております。以上です。

○高橋会長

はい、ありがとうございます。

○齋藤職業対策課長

職業対策課長の齋藤でございます。介護分野の協議会は、平成20年に実は立ち上げまして、山形の場合は全国に先駆けて、そういう協議会がスタートしたんですね。そのメンバーには、ハローワークは当然の職業紹介を行うんですけども、福祉人材センターさんとか、それからナースセンターさん、それぞれ

自ら職業紹介やっている事業所さんも入って協議会がスタートした。これは非常に珍しい例だったんです。それがベースになりまして、今は全国展開ということで、各福祉分野の協議会が全国に置かれて、今年度からは建設・運輸・警備含めた協議会をというふうな流れで来ています。福祉分野につきましては、ご承知のとおり、各基礎自治体さんが協議会を立ち上げたり、それから地域で、最上なんかは地域で協議会が立ち上がったたりしてしまして、いろんな動きが出て来ている。それだけ共通の課題、いわゆる人手不足という部分が共通の課題として、いろいろ意見交換したいというニーズがあるんだろうというふうに思っておりますが、労働局、ハローワークといたしましても、そういったものに積極的に関わらせていただいて、情報交換をさせていただいているところです。県、それから福祉人材センター、それから看護協会、われわれ労働局、ハローワーク、それから介護労働安定センターで、福祉の協議会の中にワーキングチームを作りまして、情報発信をしています。その中で、どんなことが話し合われたのかというところをネットで配信をしたり、あるいは介護、今回も作ったんですけれども、「となりのかいご」という小冊子を作りまして、介護を知っていただくツールとして使ってもらいたいと。実はいま予算要求しているんですが、できれば高校2年生あたりに配って、早めに介護という働き方を学ぶきっかけにできないかと。あるいは学生に配って、戻って来てもらえないかとか、いろいろ考えているところでございます。今日も福祉人材センターの運営協議会がありまして、私、参加をしてきたんですけれども、行政機関であるとか、様々な方々がそのメンバーに入っておりまして、それぞれの課題が述べられておりました。いずれにしても、新たに採用するということと、それから雇った後の定着支援というところが、先ほど会長がおっしゃられてましたけれども、課題だということで、定着支援をしてくれる機関はないのかというような意見も出ていたところでございます。引き続き、意見をいただきながら、一人でも多く就職していただけるように努めていきたいというふうに考えております。以上でございます。

○高橋会長

はい、ありがとうございました。

では、他にご意見。はい、ではどうぞ。

○設楽（労）委員

設楽です。私の方から3点ほど、ちょっとお聞きしたいことがございまして。中身は、意見の方2つと、質問が1点になります。

まず、意見の方なんですけれども、資料の方の16頁になります。安全労働の

関係になるわけなんですけれども。ここの中に、平成31年度の目標ということで、死亡者数、それから死傷者数の目標が記載をされています。これ、私の感覚で申し上げて大変恐縮なのかもしれませんが、死亡者数が前年を下回るという目標になっているわけなんですけれども、これって本来は死亡者数というのはゼロで目標を掲げるべきじゃないかという感覚です。どこの企業でも、こういった事業計画などを作る際には、安全労働のところは非常にやっぱり重点的に力を入れてやっているところなんですけれども、私の感覚で申し上げありません、どこの企業見ても、死亡者数が前年を下回るなんて言うところはないと思っております。従って、ここの前年を下回るというところを、これは目標でありますので、ゼロということにできないのか、ということが1つ目の意見であります。

それから2つ目になるんですけれども。先ほど労働側の方の柏木委員の方からもご発言ちょっとあったんですけれども、働き方改革の関係ではこの4月からいよいよ法律が改正施行されるわけなんですけれども、その労働基準法自体が70年前にできまして、この間、大きな改正がなかったということの中で、画期的な法改正だというふうに、われわれ捉えてございます。前回のこの会議の中でも、私の方からちょっとお話しさせていただいたんですけれども、こういった72年ぶりということだとか、それからこれはわれわれ労働者にとっては画期的な法改正というところがあるわけなので、もっと大々的なキャンペーンを打って出てもらっても良いんじゃないかなと思っております。地道な取り組みなどについては、労働局の皆さん、労働基準監督署の皆さん方について、日々汗を流していただいているということについては、われわれは非常に認識はしているところではあるんですけれども、このキャンペーンについても、こういった取り組みについても、先ほど言ったように、大々的なキャンペーンをやっていただけないかというふうな要望でございます。

もう1つ、質問なんですけれども。ちょっと言うか言わないか悩んだんですけれども、労働局長の冒頭の挨拶の中で、毎月勤労統計の調査について、触れられたので、この関係について私の方も知らないところありますので、教えていただきたいなと思うんですけれども。山形県において、この調査の影響があるのかないのかなんです。いろんな調査が、3種類、3つほど確かあったと思うんですけれども。特に500人以上のところについては全数調査という形にもなっておりますし、この調査結果については、労働局以外のところについても、例えば山形県のホームページなんかでも公表されているというところがございます。実質賃金のところについても、今日はニュースで3カ月連続でプラ

スになったということなどもあるんですけども、こういったいろんな問題が抱えている中で、この統計の部分が、本当に何が正しいのかというところが、いまだかつて分からないような状況になっているわけでごさいますて、そういった面で、この山形県においても、この調査の影響があったのかなかったのか、このところをお聞きさせていただきたいというふうに思っております。以上です。

○高橋会長

はい、ありがとうございました。

では、お答えいただきます。

○磯雇用環境・均等室長

働き方改革の取組みの周知の方にもっと力を入れるべきだというご指摘でございますが、もちろん、周知の方進めて行かなければいけないと思っておりますが、いま本省の方でも、今年度、この取組みについて、テレビ等のメディアを使った取組みを展開していくと聞いておまして、一部テレビの方でCM等を開始していることになっているんですが、CM等で働き方改革への取組みを促していくと。まず、センター等に誘導して行って、具体的な取組みについてご相談等いただけるように、つなげていくということで、マスメディアを通じた情報の展開ということを引き続き行っていくと聞いております。当局でも合わせて、それと連動しまして、働き方改革支援のできるように、体制整備をしながら、具体的な支援につなげてまいりたいと考えております。以上です。

○鈴木基準部長

災害についてです。死亡者数、前年を下回るということで、ゼロではないのかということなんですけれども。そもそも13次防って、5年間で死亡災害を15%以上減少させるということがそもそもの目標で、おっしゃることは正しいんだと思います。ただ、前年につきましては、変な言い方ですけども、死亡者数が出てしまっているという状況なので。2年目もゼロにすれば良いんじゃないのかなと、そういう意見も確かにあると思いますけれども、少なくとも前年を下回るというのが行政の目標として、目標は低いのかもしれませんけれども、そういった形で目標の設定をさせていただいているところでございます。そこはご理解いただければと思います。

○庭山局長

よろしいですか。死亡者数の目標の設定なんですけど、元々13次防の計画の中では、この16頁の上段の青のところにも、山形労働局の第13次労働災害防止計



画の目標として、死亡災害を15%以上減少させると。これは、最初の年と最後の年を比べてと言いますか、15%減少させる。死傷者数については、5年間トータルで、前の計画に比べて5%以上減少させるということになっております。この減少幅自体は、労働災害が長期的に死亡・死傷ともに減少しておりますから、だんだん数字的には小さくなってきているんです。30%とか25%という数字が使われておりましたけれども、少し減少の割合は少なくなっていると。設楽委員のおっしゃるとおり、そういうお話はよく聞きます。死亡災害は本来あってはならない。労働災害本来あってはならないという考え方と共に、お亡くなりになる方について、ある程度あっても仕方がないような目標の設定というのはいかがなものか、ということがご意見として時々聞くんですけれども、13次防の計画そのものが、いきなり0人というのがなかなか難しいというのが現実の問題としてあるので、行政として広く呼びかける数値としては、それまでの経過とか今後の見通しを踏まえて、何%の減少ということで示さざるを得ないということがあるんですね。

それから、もう1つ、31年度の単年度の目標ということになりますと、15%減少を小刻みに、じゃあ3%というような言い方になるかということ、必ずしもそうじゃなくて、いま当局の場合ですと、1桁と、7人、6人、今年で言うところ9人ということなんです、そういうレベルになってきますので、お1人亡くなった段階で10数%の減少ということになりますから、パーセントでお示しするというよりは、限りなくゼロになるよう毎年努力をして、13次防の計画を達成していくんだということで、前年を下回るという言い方でさせていただいております。もちろん、考え方としては本来、労働災害、なかならず死亡災害は本来あってはならないという考え方、前提としているので、そういうことを前提に数字的なもの、概念的なものを示すとすると、毎回示させていただいておりますので、それを示すとすると、前年を常に下回って、限りなくゼロに近づくよう毎年がんばるんだということで目標を示させていただいているということになります。ですから、基本的には本来あってはならないということはないがしろにしているわけではなくて、それを大前提として数字的なものはこれで示させていただいているということでもあります。

それから、統計上の問題につきましては、厚生労働省において可能な範囲で補正をしているものについては、すでに公表をしているという考え方です。今回も行政運営方針上、いくつか毎勤等賃金構造基本統計調査について数字を使わせていただいております。当初、必要な補正ができてない部分もあり得るので、使わないという考え方もあったんですが、厚生労働省で補正をした

ものとして示されているものの範囲で、今回抽出しまして、行政運営方針に使わせていただいているということであります。従って、補正できるものはすでに公表されているので、使うのであればその範囲でということ、今回、私どもも何点か行政運営方針に取り上げさせていただいているということであります。ですから、ちょっとすいません、私のいまこの時点で、全般的に見て、全部見た時にどうかというのは、ちょっといま答えにくいなという状況です。よろしゅうございますでしょうか。

○設楽（労）委員

まず、死亡の関係ですけれども、労働災害の死亡の関係については、行政の立場でということであれば、それは諒としたいと思っています。2つ目の毎月勤労統計の関係でありますけれども、ちょっとすいません、労働局長からの見解のところ、私もちょっと理解できないんですけれども、私の方の質問が悪かったのかも分かりませんが、これまで公表なった部分で、公表なった数値が、これが山形の場合は正しい数値なんだろうかと、端的なご質問です。

○庭山局長

はい。例えば、行政運営方針の、資料4でお配りした行政運営方針で、8頁から9頁にかけて、労働時間や賃金について、毎月勤労統計調査で数字を挙げております。年間総実労働時間、平成29年度が2,045時間、前年比9時間増というふうに書かせていただいておりますが、この数字は従来から使っているのと同じ数字であります。従って、今回われわれ、行政運営方針作るに当たっての範囲でしか点検していないものですから、そういうお答えになったんですが、行政運営方針で今回使っているこれらの数字については従来と同じもの。すでに公表されていたものと同じであります。これ以外のところ、まだちょっと、われわれ今回調べていないものですから、申し訳ございませんが。ということでご理解いただければと思います。従って、この範囲では変わっておりません。

○高橋会長

おそらく、どこがずれているかという、調査方法が変わったということで、実際に数字にどれだけの影響が出ているのかということをお伺いしているんだと思うんですけれども、そこまではまだ御検討されていないということですか。

○庭山局長

そうですね、ちょっと私では分からない。直接、統計自体われわれ扱って

るものではないものですから。われわれ利用者としての立場で、今回この統計数値に関わっておりますので。利用に当たっては。行政運営方針策定に当たっては。今回、使っている数字については、従来と同じものであるということがあります。

○高橋会長

たぶん、砂田委員の方がお詳しいんだと思いますが。例えば、私は最低賃金審議会の委員をやっていて、この数字に基づいてやっているわけですけども、調査方法が変わったということで、どのくらいの差が出てくるのかということが気になります。多分統計上は抽出であろうが全調査であろうが変わらないということになると思うんですけども、とにかくそこで調査方法が変わったということは、そもそも審議会の結論自体が信頼できるものかというふうに疑われても仕方がないような状態になっていて、その点はすごく懸念しております。

○庭山局長

これは思い切った言い方かもしれませんが、今回を巡る動向というのは冒頭お話ししましたとおり、東京都内における一部抽出、しかも復元していないという問題になりますので、今回、山形県の数字につきましては、県内のデータで処理しておりますから、その限りで影響がないと思います。

そういう言い方を公式にして良いかどうかというのは、本省から言われておりませんが、理屈で言えば、そういうふうに考えております。そういうことをご理解いただきたい。

○高橋会長

よろしいでしょうか。まだ十分納得したということではないですが。

では、時間があと少ししかないので、できましたらもうお一方ぐらい、ご意見を伺いたいと思いますが。

特にないでしょうか。大丈夫ですか。それでは、他にご意見がなければ、これで意見交換を終わらせていただきます。ありがとうございました。

本日の各委員からいただいたご意見を踏まえまして、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。

それでは、最後に労働局長より一言お願い申し上げます。

○庭山局長

本日は、長時間にわたりましてご審議いただき、誠にありがとうございました。本日いただきました意見につきましては、この行政運営方針の取りまとめ

に当たりまして、参考にさせていただき、また行政運営方針の推進に当たりましても常に念頭に置きながら、取り組んで行きたいと思います。また、冒頭お話しした障害者に係る部分につきましては、来週改めてお送りさせていただき、ご意見を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。

○高橋会長

はい。では、本日は長時間にわたりご審議を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2回山形地方労働審議会を閉会いたします。ありがとうございました。

以 上