

# 令和元年度 第1回山形地方労働審議会

<議事録>

令和元年12月6日(金)

山形労働局大会議室

## ○司 会 (門脇監理官)

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、ただいまから令和元年度第1回山形地方労働審議会を開会いたします。

本日もご出席の委員の皆様方におかれましては、山形地方労働審議会の委員就任につきまして、ご快諾をいただきましたことを、心より感謝申し上げます。

本来ですと局長より直接「辞令書」をお渡しするところではありますが、時間の都合上、皆様の机に「辞令書」を配布させていただきましたので、よろしくお願いたします。

また、本日は、今年度最初の審議会でございますので、委員の皆様のご紹介をさせていただくところございますが、時間の関係上、お手元の委員名簿及び出席予定者名簿をもって代えさせていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

なお、委員の任期でございますが、本年10月1日から令和3年9月30日までの2年間となっておりますので、併せて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、欠席されております委員は、公益代表の阿部委員、澤邊委員、労働者代表の大場委員。あと、八鍬委員の方がまだちょっと連絡がございませんので、まもなく来られるかと思っております。使用者代表の丹委員の計4名となっております。現在のところ、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、又は公益代表委員、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。

それでは、本審議会の開会にあたりまして、河西労働局長から挨拶を申し上げます。河西局長、よろしくお願いいたします。

〔河西労働局長挨拶〕

○河西山形労働局長

労働局長の河西でございます。

皆様方には、今期、山形地方労働審議会の委員にご就任をいただき、誠にありがとうございます。また、日頃、労働局の行政運営に対しまして、ご支援とご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

この審議会では、労働局が所管しております業務のうちの重要事項につきまして、ご審議をお願いいたしております。本日は、今年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況につきまして、私どもの方からご説明申し上げまして、ご審議をお願いするところでございます。

今年度の行政運営方針につきましては、3月の審議会でご審議をいただいたところでございます。最重点施策としましては、1つは働き方改革による労働環境の整備と生産性向上の推進、それともう1つが、人材不足分野を中心とした人材確保支援、それと多様な人材の活躍促進、この2つについて、力を入れて、私どもの方で取り組んで参りました。

その他、行政運営方針におきましては、各種の施策の展開を重点として取り上げて、これまで取り組んで来ているところでございます。

最近の県内の雇用情勢を見ますと、有効求人倍率、これは概ね1.5倍台の高水準で推移しているというところでございます。また、正社員に係る有効求人倍率でございますけれども、こちらの方は10月末現在で1.14倍と高い水準が続いておりまして、引き続き改善が進んでいるという状況でございます。

ただ、一方で雇用情勢が好調に推移する中で、人手不足の状況が顕在化しているということもございます。少子高齢化による労働力不足に対応するためにも、全員参加型の社会の実現に向けて、誰もが希望を持って、安心して働ける労働環境の整備が必要ということで、長時間労働の是正など、働き方改革の推進、それと労働生産性の向上ということが重要になっていると考えております。

昨年7月には「働き方改革関連法」が公布されまして、今年の4月から、時間外労働の上限規制や、それと年5日の年次有給休暇の取得の義務化、こういったものを盛り込んだ改正労働基準法が施行されたところでございます。

来年4月からは、時間外労働の上限規制、これが中小企業にも適用されると

ということ、それと、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇の差をなくすパートタイム・有期雇用労働法、これが施行ということになりまして、大企業についてはこれが適用されるということになります。

私どもとしましては、労働基準、それと職業安定、雇用環境・均等、それと人材開発、こういったような4つの分野を担当する総合労働行政機関として機能を十分発揮しながら、施策を着実に進めていきたいと考えております。

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・ご指摘をいただきまして、今後の行政運営に反映させてまいりたいと思っております。

本日は、ご審議方どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### [会長選出]

○司 会

ありがとうございます。本日の審議会につきまして、会長が選出されるまで、次第に従いまして、事務局の方で進行をさせていただきます。

○司 会

まず初めに、地方労働審議会令第5条の規定に基づきまして、会長の選出をいたしたいと思えます。

審議会令第5条におきまして、「公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」という規定になっております。その選出方法ですがいかがいたしましょうか。

従来と同様に事務局に一任させていただいてよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

それでは事務局の方から、ご提案をさせていただきます。

平成21年10月から本審議会の委員を務めていただいております、平成23年10月からは会長代理をしていただいております、公益代表の峯田典明委員にご就任をいただきたいと思いますのですが、いかがでしょうか。

ありがとうございます。それでは、「地方労働審議会令第5条」に基づき、山形地方労働審議会会長に峯田典明委員が選出されました。

峯田委員につきましては、令和3年9月末までの2年間、会長をお願いしたいと思います。

それでは、ここからの議事の進行は、峯田会長をお願いしたいと思います。

峯田会長、席を中央の会長席にご移動をお願いします。

では、峯田会長よろしく申し上げます。

〔峯田会長挨拶〕

○峯田会長

ただいま、会長のご指名をいただきました峯田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

令和元年度の第1回山形地方労働審議会を開催し、これから審議いただきますが、その前に、一言ご挨拶を申し上げます。

近年の県内経済につきましては、日銀山形事務所の11月の発表によりますと、雇用・所得環境については「着実に改善している」とされており、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、高い水準で推移しており、山形労働局では「県内の雇用情勢は引き続き改善している」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組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、障害者等、誰もが活躍できる社会を作っていくことが、持続的な経済の成長や地域の活性化には非常に重要であると思っております。

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るなど、働き方改革の推進は、喫緊の課題だと感じております。

県民の安定した雇用と生活を実現するためにも、地域経済の活性化のためにも、県内の雇用・労働に関する総合労働行政機関としての労働局に対する期待は更に高まるものと思われまますので、ぜひ、機動的かつ実効性のある対策を山形労働局に講じていただきたいと考えております。

本日は、平成31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をいただきます。

県民の意見を労働行政に反映させ、より良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賜りたいと存じますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

以上で挨拶とさせていただきます。

それでは、これより審議に入らせていただきます。座って失礼します。

〔議事録署名委員指名〕

○会 長

はじめに、「山形地方労働審議会運営規程」第6条第1項の規定に基づきまして、本日の議事録署名委員を指名いたしたいと思ひます。

労働者代表委員の柏木委員と使用者代表委員の岩田委員のお二人にお願いいたしたいと思ひます。

よろしくお願いいたします。

〔議 事〕

(会長代理の指名)

○峯田会長

それでは、議事に入ります。

「地方労働審議会令」第5条第3項に基づき、会長が会長代理を指名することになっておりますので、指名させていただきます。

会長代理でございますが、本日はご欠席でございますが、公益委員の澤邊委員にお願いしたいと思ひます。

(労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名)

○峯田会長

続きまして、「地方労働審議会令」第6条第1項により「審議会はその定めるところにより部会を置くことができる」とされており、「山形地方労働審議会運営規程」第9条により、「労働災害防止部会」及び「家内労働部会」を置くこととされております。

部会に属すべき委員、臨時委員につきましては、「地方労働審議会令第6条第2項」で、会長が指名すると規定されておりますので、ただいまから配布する名簿のとおり指名をさせていただきます。

なお、臨時委員の方につきましては、事務局より別途、辞令書をお渡しすることとさせていただきます。

それではお願いします。(名簿の配布)

配布が終わったようでございますので、指名いたしました各委員の皆様

は、よろしく願いをいたします。

(3) 平成31年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況等について  
○峯田会長

それでは、議事の(3)に移ります。

最初に、山形労働局が取り組んでいる「平成31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、これに関する質問、意見、行政全般にわたる質疑を受け付けることとさせていただきます。

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

それでは、平成31年度の山形労働局における業務の進捗状況等について、事務局から説明をお願いいたします。

○八子雇用環境・均等室長

まず、事務局の方の、雇用環境・均等室の方からご説明をさせていただきます。

雇用環境・均等室長の八子と申します。皆様方には、日頃より雇用環境・均等行政にもご協力いただきまして、御礼申し上げます。

では、進捗状況につきまして、着座の上、ご説明させていただきます。

事前に、委員の皆様方にはお送りしています、令和元年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況、横版のこちらをご覧くださいと思います。私ども雇用環境・均等室の関連資料は、インデックスの6番に3種類ございます。

では、上半期の進捗状況ということで、私の方からは、総合労働行政機関としての施策の推進と、最重点施策Ⅰ「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進」のうち6点と、最重点施策Ⅱ「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」のうち1点、女性の活躍促進についてのご説明をしたいと思います。

1頁をご覧くださいと思います。まずは、総合労働行政機関としての施策の推進で、右側の実施状況の1番目ですけれども、地域経済に影響を及ぼす企業倒産や雇用調整等の発生事案につきましては、局、監督署、ハローワークが連携して情報を収集・共有して、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施し、労働者が離職を余儀なくされた場合には、手続きについて積

極的に、機動的に対応したところです。あと、4つ目の○になりますけれども、障害者の雇用の部分につきましては、各分野の関係機関と連携を図り、雇用対策の推進等を図ってまいりましたが、虐待等、問題事案が発生しないように防止対策を指導してまいりました。また、残念ながら、事案を把握した場合につきましては、関係機関と連携した対応を実施しております。

では、次の2頁の下から3行目から3頁にかけてです。働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進ということで、まず2頁の下から3行目の、「センター」とありますけれども、中小企業、小規模事業者等に対する支援ということで、本年度は県社労士会に委託しました、山形働き方改革推進支援センターにおいて、働き方改革の関連法の取組ですとか、生産性向上による賃金引上げの技術的な相談支援を実施しております。9月末現在のセミナー等の実績は記載のとおりとなっておりますが、下半期は出張相談会を継続して、また、個別企業への専門家派遣による、きめ細かな対応ができるようにフォローしていきたいと存じております。

3頁の2つ目の○、やまがたオール助成金説明会。助成金につきましては、国の方でも多種多様な労働関係の助成金がございますので、そちらをまとめて説明する機会ということで、こちらにつきましても、先ほどのセンターの説明ですとか、時間外労働等改善助成金の説明をしております。こちらは県内4地域で4回開催し、参加人数は延べ397名となっております。

次に、相談支援の周知状況ということで、3頁の下から2つ目の○、今年度の4月の取組です。こちらにつきましては、4月に事業主団体、労働組合、関係団体等に、働き方改革関連法の資料を送付して、会員企業、団体への周知を図っております。

次に、3頁の最後の1行目と次の4頁の方に入っていきます。パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法説明会を7月に開催しまして、こちらも県内4地域4回で、8月に山形市内で1回追加開催をしております。

また、9月にも、同一労働同一賃金の関係では、派遣事業者説明会を県内3地域3カ所で開催しているところです。

次に、「山形県正社員転換・働き方改革推進協議会」の開催ということで、4頁の中頃の方に、真ん中よりも下の方にありますけれども、10月24日に、働き方改革推進協議会を開催しました。こちらの方で、各種助成金の利用勧奨を行っているが、申請手続きが複雑であるとの問題がある、人手不足の問題も顕著になっているなどの意見が出されたところです。今後は、隅々まで助成金ですとか法改正等の内容が理解されるように、周知徹底を図っていきたくと思っ

ています。

では、働き方改革の2点目の取組になります。頁が飛びまして、13頁の方になります。13頁の下から2行目にアンダーラインがありますけれども、私ども、毎年、地域のリーディング企業に、幹部職員による働き方改革の推進のためのトップ訪問を実施しております。年間の訪問予定企業25社のうち、14社、9月末までに訪問しております。

次の14頁に進んでいただければと思います。また、訪問した企業に対し、当局のホームページの方にお取組の内容を掲載していただくようお願いしております。今のところ18社について掲載しております。うち本年度4月からの掲載は4社で、今後も事例等の収集に努めていきたいと思っています。

次に、14頁、同じ頁の下から5つ目の○の、金融機関を対象にした取組で、今年の4月23日に、金融機関を対象に助成金の説明会を開催し、参加金融機関7社となっております。

また、やまがたオール助成金説明会時にも、勤務間インターバル導入コース等時間外労働等改善助成金について説明をして、ご紹介をしているところです。

特に、この勤務間インターバルコースは、交付申請件数が27件ということで、前年度よりもかなり増えている状態となっております。

では、24頁に進みます。働き方改革の目標の3点目ということで、同一労働同一賃金の部分になります。パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の円滑な施行に向けて、7月の説明会の開催案内と併せた周知としまして、事業所約2,000社及び県、市町村、事業主団体等に対して、改正法の資料を同封して、法律の周知を図りました。

次に、28頁の方になります。4点目の取組として、生産性向上の推進についてです。こちらにつきましては、業務改善助成金の利用勧奨に努めています。特に、7月にこちらに記載のある団体、地方自治体、労働組合等に周知依頼を実施しております。9月末までの交付申請件数、決定件数は以下のとおりとなっております。

続きまして、生産性向上の推進のもう1点ということで、30頁の2つ目の○、アンダーラインを引いているところになりますが、今年度においても、提携している3銀行に対して独自パンフレットの助成金ガイド「人財万歳」を配布しております。また、行員や取引先企業に対する助成金の勉強会の開催について、こちらの方でも調整しております。12月に1回開催することにしております。

次に、働き方改革の5点目ということで、同じ30頁の（5）の医療従事者の働き方改革の推進というところがあります。こちらにつきましては、厚生労働省の委託事業であります医療労務管理支援事業を実施しております。また、こちらは私どもの主催になりますけれども、12月12日に米沢の方で医療機関対象の労務管理研修会を予定しております、働き方改革、育児・介護、そういった内容について説明会を実施する予定になっております。

次に6点目、働き方改革の部分のうちの最後の6点目ということになります。総合的なハラスメント対策の推進についてです。パワーハラスメントの相談もかなり増えており、パワーハラスメントとセクハラ、あるいは、いわゆるマタハラが混在する相談も結構ございます。こういった相談につきましては、当室内で一体的に対応しているところですが、労働者からの相談対応もございますが、予防・解決に向けた環境整備も行っております。具体的には、31頁に書いてありますように、事業主が取り組みやすいように、局のホームページのダウンロードコーナーに、規定例ですとか、研修動画とか、パンフレットの例を掲載して、事業所訪問の時にも活用を勧奨しているところです。

次に32頁の効果的な助言・指導、あっせんの実施、（イ）になります。総合労働相談員の相談状況ということで、まず助言・指導の状況とあっせんの状況は、このような数字の状況になっておりますけれども、いずれも、そのうち3割がいじめ・嫌がらせという状況になっております。

また、33頁の○の2つ目になりますけれども、関係機関や団体との連携強化、（ウ）というところになります。こちらも毎年実施しておりますけれども、今回も9月18日に、関係機関連絡協議会を開催しております、各機関の所管する制度及び施行状況に係る情報共有、意見交換を行って、連携を図っているところです。

なお、インデックス6の添付資料で、職場のパワーハラスメント対策を講ずることが事業主の義務となりますというパンフレットが、お手元にあるかと思えますけれども、ご承知のとおり、法律は既に成立したのですが、施行日は、大企業が来年6月1日、中小企業は令和4年4月1日ということになります。細かい取扱いを示した指針につきましては、現在策定中で、来年1月に公布される予定になっております、私どもの方も2月頃説明会を実施することにしております。

では、私の説明項目の最後の項目になります。45頁までお進み下さい。女性活躍推進の部分になります。女性活躍推進法に基づく取組ということで、45頁の1行目のところですが、努力義務企業、労働者数300人以下の努力義

務企業につきまして、届出促進に向けて、例えば 101人から 300人以上の企業に対しても、法改正によって義務化になりますという周知に併せた文書による勧奨を 332社行っております。その結果、300人以下、努力義務企業の届出数が、行政運営方針の目標では50件と設定していますが、9月末で48件。11月末で54件ということで、一応、この目標はクリアしております。

また、先ほどのパワーハラスメント対策の義務化と併せて、女性活躍推進法の改正により、令和4年4月には101人以上の企業が、行動計画の届出の義務企業となりますので、労働局でも併せて説明会を開催したいと思っておりますし、また、もっと努力義務の届出数を増やしたいと思っております。

以上、私の方からのご説明を終わります。

#### ○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、日頃より労働基準行政の推進にあたり、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。

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、引き続きお手元の資料No. 5に沿ってご説明をさせていただきます。

最初に、2頁をご覧くださいと思います。働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等のうちの、(1)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についてでございます。昨年に引き続きまして、管内の労働基準監督署に編成しました、労働時間相談・支援班におきまして、改正労働基準法の内容や労務管理について、きめ細かな支援を行っているところでございます。

支援班の活動実績でございますけれども、上半期におきましては、集団的手法による支援としまして、説明会や集団指導85回、計 3,354事業場に対して実施したところでございます。また、中小規模事業場に対する個別訪問による支援を 307事業場に対して実施しました。今後は、来年4月1日の中小企業に対する時間外労働の上限規制の適用が円滑に進むよう、資料7-1としてお配りしております、お悩み解決ハンドブックなど、新しい形のパンフレットなどを用いまして、まだ集団指導や個別訪問による支援を行っていない事業場に対しまして、周知に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、4頁と5頁になります。(2)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ということでございます。労働時間法制の見直し内容の周知としまして、先ほどの話とも関係します

けれども、山形労働局では9月から10月にかけて、労働者数6～9名の小規模事業場を対象とした改正労基法説明会を県内の4カ所で開催し、計448の事業場が参加したところでございます。また、厚生労働本省の委託事業による説明会を上半期で計6回開催しておりまして、下半期は7回開催する予定でございませう。

続きまして、上限規制適用猶予業種に対する周知の状況でございませう。建設業につきましては、まさに昨日なんですけれども、12月5日に東北地方整備局と合同で、建設業者に加え、発注者と成りうる市町村を対象としました説明会を、村山地区で開催したところでございませう。自動車運転手については、今年6月、トラック運送事業者と荷主を対象として、運転者の労働環境に向けた説明会を、県内3カ所で開催したところでございませう。来年1月にも、こちらは本省の委託事業になるんですけれども、運送業者と荷主を対象とした説明会を開催する予定でございませう。タクシー事業者についても、これも昨日、協会と連携して説明会を開催したところだす。今後、バス事業者についても、協会と連携しまして、説明会を開催する予定でございませう。

続きまして6頁になります。医療保健業でございませうけれども、11月に山形県と山形県医師会と共催で、県内68の病院を対象に、医師の働き方改革について説明会を開催したところでございませう。

続いて（イ）につきまして、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ということで、当局におきましては、これも重点課題の1つでございませう。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ですけれども、上半期は208件実施したところでございませう。それから、36協定の適切な締結に向けまして、不適正な36協定が届けられている際には、窓口において専用指導文書の交付により指導を徹底するところでございませう。上半期は47件、文書を交付したところでございませう。

続きまして、7頁に行きます。「過重労働解消キャンペーン」期間における集中的な周知・啓発の実施についてです。過労死等防止対策法においては、毎年11月が過労死等防止啓発月間とされており、当局におきましても、過重労働解消キャンペーンとして次のことを実施したところでございませう。最初に、労使団体への要請としまして、8つの使用者団体と3つの労働団体を局幹部が直接訪問して要請をさせていただきました。特に、経営者協会さん、連合山形さんにおかれましては、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、191の事業者団体には書面により要請を行い、県及び各市町村への広報誌やホームページへの掲載をお願いしたところでございませう。

また、先月5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など、労働環境の改善に向けて積極的に取り組んでいる企業としまして、山形食品株式会社さんを局長が訪問し、会社のトップの方と意見交換を行いました。山形労働局では、県内企業の取り組んでいる好事例を収集しまして、ホームページ等への掲載により、周知を図ってまい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等がございましたら、局までお寄せいただくと大変ありがたいと考えております。また他にも過重労働解消ダイヤルの実施や過労死等防止対策推進シンポジウムの開催など、各種の取組を行ったところでございます。

ちょっと話が変わるんですけども、お手元にリーフレット、資料7-2というのをお配りしております。これは事業者が、長時間労働の削減など、働き方改革へ対応するために下請事業者に負担を転嫁するような、いわゆるしわ寄せの防止にも、経済産業局等と連携して取り組んでいるところでございます。当局におきましても、引き続き、働き過ぎ防止に向けた取組を推進してまいります。

続いて8頁にまいりまして、(ウ)労働条件の確保・改善対策でございます。最初に基本的労働条件の確立のため、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、重大、悪質な事案に対しては、司法処分として厳正に対処しました。4月から9月に943事業場に監督等を実施し、うち715事業場に是正指導をしました。違反率は、75.8%ということになります。司法処分につきましては、9月末までに、賃金不払い事案が3件、安衛法違反が5件、検察庁に送致したところでございます。

次に11頁、特定の労働分野における労働条件の確保、改善対策の推進についてでございます。介護労働者、自動車運転者、技能実習生、障害者を雇用する事業場に対し、労働基準関係法令を遵守させるため、県や運輸支局、入管等と相互通報制度の的確な運用などの連携を行い、監督指導を実施するものでございます。一例としましては、技能実習生に対し、違法な長時間労働を行わせた事業場に対しまして、外国人技能実習機構と合同で監督指導を行い、司法事件として送致したことがございます。

続きまして、15頁でございます。最低賃金制度の適切な運営ということで、もうご存じかと思いますが、山形県最低賃金は27円引き上げまして、790円の答申が行われ、官報公示を経まして、10月1日から発効しているところでございます。山形県最低賃金の審議状況につきましては、残念なことですが、全会一致とはなりませんでしたがということをご報告させてい

ただきたいと思います。また、改正されました最低賃金額の周知につきましては、労働局ホームページへの掲載、労働局、監督署、ハローワークにおいてポスター掲示を行い、窓口や各種説明会ではリーフレット、資料3についておりますが、その配布を行っております。また、県や市町村、事業主、労働団体、業界団体等に周知依頼を行っているところでございます。その際に県とか市町村に対しましては、業務委託先が最賃違反にならないよう、特段の配慮をお願いしているところでございます。また、最低賃金の履行を確保するために、今年1月から3月に、問題があると考えられる事業場に対する監督指導を実施したところでございます。235事業場に対し監督があり、うち最低賃金法違反があったのが43事業場。違反率としては18.3%でございました。

続きまして、15頁から16頁にかけての、労働災害の防止についてです。本年度は、第13次労働災害防止計画の2年目にあたり、本年度の目標につきましては、死亡者数については前年より下回ること、死傷者数については前年の5%以上減少させることを目標としております。本年9月末現在の、本県における労働災害の発生状況では、死亡者数は5人と前年より1人減少。死傷者数は777人と、前年より121人、率にして13.5%の減少となっております。原因を見ても、本年は暖冬であったために、冬季型災害というのが大きく減少したものでありまして、冬季型災害、凍結した路面で転ぶとか、冬季型の災害を除いて、本年と昨年を比べてみますと、ほとんど減少していないという状況にあるところでございます。

続いて、具体的な取組についてですが、17頁になります。死亡災害の撲滅を目指した対策の推進においては、墜落、転落災害の防止を図るため、法令の遵守やフルハーネス型の墜落制止用器具の使用について、建設工事発注機関との連絡会議や研修会等を通じて、周知してまいりました。林業関係の安全衛生規則の改正が行われておりますので、関係する129事業場に対しまして文書で周知したほか、関係団体等を活用した研修会等により周知を行ってきたところでございます。

続きまして18頁になります。過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策の推進については、労働時間の把握の義務化や、長時間労働に対する医師による面接指導の確実な実施、産業医、産業保健機能の強化のための改正安全衛生法が、本年4月より施行されておまして、改正内容等につきましては、107回の説明会等により周知を図ってきたところでございます。来年4月の時間外労働の上限規制の中小企業への適用と合わせまして、引き続き周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして19頁、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につきましましては、災害発生件数の4割以上を占める第三次産業対策としまして、小売業、社会福祉施設を対象とした指導を行うとともに、大型ショッピングモールへの入居店舗への集団指導とか、小売業の本社等に労働災害防止活動の取組促進について指導を行ったところでございます。

続いて20頁になります。業種横断的に多発する転倒災害の防止につきましましては、「STOP！転倒災害プロジェクト」による周知啓発を行っております。転倒災害につきましましては、高年齢労働者の被災が多いということもありまして、高年齢労働者の労働災害防止対策として、転倒危険箇所マップの作成による情報の共有化や、職場の危険の「見える化」について、周知啓発を行っているところでございます。

続いて22頁にまいります。自主的な安全衛生活動の促進としまして、本年度で8年目となりました、「山形ゼロ災3か月運動・2019」を、労働災害防止団体等との協力により、取り組んでいるところでございます。10月1日から12月31日までを運動期間としており、県内関係団体より、事業場に対する幅広い周知を行っているところでございます。現在は2,866の事業場に参加をいただいているところでございます。運動期間終了まではしっかりとやっていただくのはもちろんなんですけれども、冬の期間に多発する、凍結路面での転倒災害等を防止するために、12月15日から来年の2月15日までの「冬の労災をなくそう運動」を展開してまいりますので、特に第三次産業においては、積極的に取り組んでいただきますよう、周知をして行きたいと考えております。

続きまして34頁になります。治療と仕事の両立支援につきましましては、企業の実態整備を図るため、山形地域両立支援推進チームとの連携により、ガイドライン等の内容の周知啓発を行うとともに、山形産業保健総合支援センターで行っております、情報提供ですとか、相談対応等の各種支援サービスの利用促進について、周知を行っているところでございます。

最後になりますけれども、労災保険の円滑、適正な運営についてでございます。22頁をご覧くださいいただければと思います。労災保険業務につきましましては、迅速かつ適正な給付に務めることとしているところです。当局におきましては、脳・心臓疾患の請求件数及び支給決定件数につきましましては、ここ数年、ここ2～3年5件程度で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、ここ2～3年ですけれども、低位で安定しているところでございます。令和元年度上半期の請求件数は3件、支給決定件数は1件となっております。次に精神事案でございますけれども、これもここ数年

間、あまり大きな変動はありません。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がございます。上半期につきましても、請求件数6件、支給決定件数は3件となっているところがございます。

続いて23頁になりますけれども、石綿関連疾患につきましても、ここ2～3年、請求件数、支給決定件数とも落ち着いているところがございます。上半期につきましても、請求件数は2件、支給決定件数は1件となっております。

簡単ではございますけれども、労働基準行政の説明は以上とさせていただきます。

#### ○中野職業安定部長

職業安定部の中野でございます。平素、職業安定行政につきましても、ご理解、ご協力を賜りまして、厚く感謝申し上げます。

私の方からは、職業安定部関連、ハローワークの関連につきましても、主だった点についてご説明いたします。

まずは36頁をお開き下さい。36頁3の(1)ア分野ごとの状況に応じたマッチング支援の強化の関連でございます。高い有効求人倍率等を背景といたしまして、県内特定の分野を中心に、人材不足が顕在化しているところがございます。特に福祉・建設・警備・運輸分野につきましても、その人手不足の傾向が強いところがございますが、業界団体、行政機関等で構成されます協議会を開催いたしまして、その中で情報を共有しております。そのほか、労働力のマッチング機能の強化を図ることを目的といたしまして、ハローワーク山形におきまして、専門の職員等を配置し、「人材確保・就職支援コーナー」を設置いたしました。このコーナーを中心に、マッチング支援に努めているところがございます。人材不足分野への就職件数の目標件数につきましては4,361件となっておりますが、10月末現在、この就職件数につきましては2,779件ということで、進捗率は63.7%となっております。

続きまして37頁。イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進の関連でございます。事業主自身の主体的な雇用管理改善、これによって「魅力ある職場づくり」を推進するということを目指すためには、改善に取り組む事業主等に対する支援が重要であると、私ども考えております。そのため、改善に取り組む事業主に対しまして、積極的に周知しようということで、6月に山形労働局オール助成金説明会、これは県内で4会場設置し、開催したものでございますが、397名の参加を得て実施しております。この説明会では、特に働



続きまして51頁。(7) 高齢者の就労支援・環境整備、(ア) 継続雇用延長等に向けた環境整備につきましてご説明いたします。高年齢者の雇用確保措置につきましては、31人以上の雇用がある企業から、6月1日現在の状況を報告いただいております。各企業の皆様のご協力によりまして、期限内に取りまとめることができ、先日、11月22日報道発表をしたところでございます。集計結果につきましては、65歳までの雇用確保措置のある企業は99.9%と、昨年より0.2ポイント上回りました。結果、6月1日現在で高年齢者の雇用確保措置を実施していないというのは2企業という状況でございます。この2企業につきましては、管轄のハローワークを通じまして、雇用確保措置の導入について継続的に支援を行っており、1企業につきましてはすでに措置導入となり、改善が図られております。

続きまして、53頁をお開き下さい。イ、フリーター等の再就職の支援の関連について、ご説明いたします。各ハローワークにおきまして、フリーター等、氷河期世代を含むところでございますが、キャリアコンサルティングを実施するなど、個別的な支援に努めておりまして、支援の関連機関でございます地域サポートステーションなど、関連団体と連携し、専門的な支援を実施しております。正社員として雇用に関わりましたフリーターの数につきましては、目標が2,336件のところ、実績としましては1,713件ということで、目標に対する進捗率は73.3%となっております。

続きまして、56頁をお開き下さい。公的職業訓練を活かした就職支援、(ア) 適切な受講あっせんの関連につきまして、ご説明いたします。今年度4月から9月にかけて開校した公共職業訓練につきまして、ポリテクセンター山形、これは高齢・障害・求職者雇用支援機構でございますが、この中で訓練を実施する施設内訓練、それから山形県さんの方で実施する施設内訓練、民間に委託する委託訓練における定員充足率につきましては、県の施設内訓練1コースを除きまして、目標の85%を達成しているところでございます。求職者支援訓練につきましては、基礎コース、実践コース共に、定員充足率60%が目標となっておりますが、両コースとも目標を達成しております。

続きまして57頁、(イ) 公的職業訓練修了者に対する就職支援の強化につきまして、ご説明いたします。公的職業訓練修了後3か月後の就職状況についてでございます。目標は597件となっております。実績につきましては、公共職業訓練、これが296件、求職者支援訓練が56件となっております。合計で352件ということで、目標に対する進捗率は59%となっており、順調に推移しているところでございます。ハローワークの関連は以上でございます。

## ○堀内総務部長

総務部長の堀内と申します。委員の皆様方におかれましては、日頃から私どもの行政運営に格別のご理解、ご協力を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。

私からは、労働保険徴収業務及び総務関係について、ご説明をさせていただきます。

61頁をご覧ください。労働保険適用徴収業務になりますけれども、(1)としまして未手続事業の解消と収納未済額の削減、(2)としまして年度更新の円滑な実施、(3)として電子申請の利用促進を目標として掲げて取り組んでいるところでございます。

労働保険は、労災補償や失業給付など、労働者のセーフティネットとなるだけでなく、労働行政を展開していく際の財政基盤にもなっているものでございます。このため、費用負担の公平性を確保して、健全な運営を行うことが求められております。こうしたことから、労働保険の加入対象であるにも関わらず、加入手続を行っていない事業場に対して、関係行政機関や加入勧奨業務を委託している全国労働保険事務組合連合会山形支部とも連携しまして、労働保険への加入指導を行っているところでございます。上半期は、加入手続を行っていない事業所を137件把握しまして、103件の加入に結びつけているところでございます。年間目標は400件としておりますが、例年、年度後半に集中的に取り組んでおりまして、今後、より積極的に取り組んでいく所存でございます。

次に3つ目の○のところになりますけれども、収納未済歳入額の削減についてご説明します。労働保険制度の健全な運営のために、滞納事業場に対して電話や訪問により督促を行いまして、保険料の適切な徴収に努めているところでございます。上半期の収納率は43.77%となっております。全国平均が、資料にはございませんが、42.98%となっております、全国平均よりは高めの実績となっております。なお、収納率につきましては、例年、年度末には98%から99%程度になる見込みでございます。

次に、62頁の(2)年度更新でございますが、これは当該年度の概算保険料の申告納付と、前年度の確定保険料の申告納付を一括して行う手続きのことを言います。例年、事業主の皆様には、6月1日から7月10日までの間に手続きをお願いしているところでございます。皆様から申告書をいただいた後、申告書の審査やデータ入力等を行いまして、また未提出の事業場には督促して提出

いただくなどしまして、9月末までに管内の全事業場の年度更新手続きを完了しております。

次に、(3)の電子申請の利用促進につきましては、行政手続きに係る時間コストを削減して、事業所の生産性向上を後押しするという観点から、政府をあげて推進しているものでございます。当局におきましても、6月から7月にかけて、労働局内に電子申請体験コーナーを設置しまして、利用促進に努めて、利用者も年々増えてきているところでございます。

続いて64頁以降は、これは主に総務関係の取組となっております。主に職員研修など、内部の取組になりますので、説明は割愛させていただきますけれども、県民の信頼を得て業務を行っていくために、日頃から綱紀の保持や保有する個人情報、文書の適切な管理等に努めているところでございます。なお、ここで2点訂正がございます。69頁の「(3)情報公開制度に基づく開示請求等への適切な対応」の、右側の欄の一番下のところ、「・」が2つあるところでございますが、1つ目の「・」の行政文書開示請求件数の括弧書きのところ、前年度上半期実績は「13件」と記載されていますけれども、正しくは「2件」でございます。また、その下の個人情報開示請求件数の括弧書きのところは、前年度上半期実績は「2件」と記載されていますけれども、正しくは「13件」でございます。お詫びして訂正させていただきます。

以上で私の説明終わります。

#### [意見交換]

##### ○峯田会長

ただいま事務局からご説明がございましたが、ただいまの進捗状況や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やご質問をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

はい、どうぞ。

##### ○柏木(労)委員

連合山形の柏木です。上半期の進捗状況ということでお話を伺いました。そこですね、3点あるんですけども。7頁の、違法な長時間労働への指導についてということで、右側の方に、社会的影響力が大きい企業による違法な長時間労働があった場合の公表と括弧書きであります。これについて、社会的影響力が大きい企業という定義はどうかよく分かりませんが、今朝

の新聞、山形新聞の朝刊にも出てましたが、電通の記事で、あれほど大きい高橋まつりさんが長時間労働のすえに自死したという記事があって、あれだけ社会的な大きい問題になったにも関わらずですね、新聞報道によると、また電通が違法な長時間労働で是正指導を受けたというような記事がありました。こういうことを考えるとですね、やっぱり規模に関わらず、すべて公表すべきじゃないのかなと思ってますので、今後の検討課題としていただきたいと思います。

あと、11頁の技能実習生についてというところなんですけれども。これは労働局に言った方が良いのかよく分からないんですけれども、先日ですね、去年だったか、庄内の方で、この技能実習生に対する違法な働き方をさせたということで、多分、摘発されたという記事あったと思いますけれども。この技能実習生の問題については、非常に問題が多々あって、これから外国人労働者を入れたいという、現在、外国人労働者を使っていない企業が半分の割合、50何%が、今後、外国人労働者に入って働いてもらいたいというふうに希望がされているというふうに、何かで見ました。こういうことを考えて、この技能実習生がなかなか、失踪とかいろんな問題がある中で、やっぱり労働局が音頭取って、この外国人技能実習生の孤立や社会の阻害というものを視野において、日本の生活習慣、あるいは社会ルールを学ぶ機会というものを設けて、職場と地域の受入れの連携と、その整備というものを、労働局が音頭を取って、何かの集まりの協議会で、そういうものを設けてもらえないかな、と思ったところです。単なる技能実習生の法的な問題だけ取り締まっても、内部的な問題というのが関わりが深いと思いますので、そういうことも検討していただきたいと思います。

最後に、27頁なんですけれども、無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及というところで、2013年の4月1日に施行されてですね、5年経った昨年4月から、この申込権が発生したわけなんですけれども、契約期間を5年未満にされたとかですね、あるいは5年を前に、あなたにはしてもらえない仕事はないという、安易に無期転換をさせないための、そういうことをしている企業があるという相談が、うちの方には来ております。こういった無期転換に関する相談が、労働局にはどれぐらいの割合で来ているのかということを知りたいのと、こういうことを受けて、有期で働く従業員で制度を知っている人自体ですね、労働政策研究研修機構の調査によると、3割程度だと。これ全国だと思いますけれども、3割程度だったということを受けて、やっぱり、ここに記載している「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」、廃止されたとありますけれど

も、そういった相談電話はじめ、制度の周知というものを、従業員サイドにもっとすべきなんじゃないかなと思っております。

また、無期転換した労働者で、約半数の割合の人が、無期にはなったけれども、有期だったのが無期にはなったんだけど、なった安心感はあるんですけども、賃金や労働条件が変わらないという回答が約半数の割合であるということですので、山形県の助成金制度、正社員化推進室を設けてですね、国の助成金制度に上乘せして、そういった制度があるわけですから、山形県ともうちょっとタイアップした形で、無期雇用だけじゃなくて、もっと労働条件を良くするための正社員化を推進していくという観点に立って取り組んでいってもらいたいと思いますので、よろしく申し上げます。以上です。

#### ○峯田会長

それでは、事務局の方でお願いします。

#### ○遠藤監督課長

労働基準部監督課の遠藤と申します。まず、1点目の企業名公表でございますけれども、従前、企業名公表につきましては、慎重に厚労省の方でもやってきたところですが、今般、本省の方で通達を発出いたしまして、この企業名公表に関するルールを定めたということでございますので、規模に関わらず公表すべきということで、ご意見としては承り、今後の課題ということかと思っておりますけれども、まずはいま、本省で示された通達に基づいた、企業名公表というのをしっかりやって進めていきたいと、実施していきたいと考えております。

もう1点、外国人の関係ですが、確かに今後、特定技能など外国人の労働者の方が増えていくということが予想されておりますけれども、その上で、ご要望としましては、孤立を防ぐために、例えば生活習慣とかそういったところから労働局が音頭を取ってということでしたけれども、こちらについても大変ご参考になると言いますか、検討して行かなければならない課題かと思っておりますけれども、まずは技能実習生、あるいは、そうですね、外国人全般について、労働基準関係法令違反を認めた場合には、しっかりと指導して行きたいと考えております。以上です。

#### ○八子雇用環境・均等室長

無期転換ルールの部分の回答ということになります。雇用環境・均等室長で

す。具体的な件数は今は手持ちにないのですけれども、やはり、たまに5年を待たずに雇止めとかといったご相談もありますし、そういったご相談に対しては、私どもの総合労働相談コーナーで助言・指導・あっせんで対応させていただいておりますし、また今度、同一労働同一賃金のパート・有期法に基づきますと、いまパートタイム労働者しか正社員の転換は法律で認められていないのですけれども、それが同法の施行により、フルタイムの有期雇用者も対象になってきますので、今後、この法律の周知も踏まえて、取り組んでいきたいと思っております。

#### ○中野職業安定部長

職業安定部でございます。非正規の方のですね、正社員化の支援の関連でございますが、山形労働局でございますが、キャリアアップ助成金という助成金を支給しております。この助成金はですね、非正規の方が、例えば賃金等向上するといったような労働条件が改善した上で、正社員化された場合にですね、助成金を支給するといったものでございます。こういった助成金を支給することで、非正規の方の正社員化の後押しになればと考えております。また、この助成金でございますが、山形県さんと連携してございまして、このキャリアアップ助成金を支給した事業所につきましては、山形県さんからも助成金が上乘せされるという形になっております。こういった形で、労働局、県で連携して、非正規からの正社員化に向けて支援をしていきたいと考えてございます。以上です。

#### ○峯田会長

以上ですが、よろしいですかね。

#### ○柏木委員

はい、ありがとうございました。

最初に言った、違法な長時間労働を行ったところの公表について、本省の通達に基づいてということですが、山形において社会的影響力のある企業というのはどういう基準なのかというのはすごく曖昧で、そんなに影響力のある企業なんてあるのかな。今回の上期の報告によるとゼロでしたということになってしまいうんじゃないかと思っておりますので、僕は本省の通達という曖昧な部分を、しっかりと確立して欲しいなと思っています。

あと、キャリアアップ助成金を設けて、県ともタイアップしているというお話でしたが、その入口の部分の、国でやっているそのキャリアアップ助成金の

使い勝手が悪いというか、先ほど八子さんからもありましたけれども、なかなか助成金を申請するには手続きが非常に面倒な部分があるというようなことで、その手続きする際、もういやというふうに諦めてしまう企業さんがあると、もう本当にいろんなところで聞いています。そこの入口の部分で諦めると、せっかくタイアップしている県の、正社員化のための助成金制度に辿り着かないわけですから、そこをなんとかしてもらいたいということですので、よろしくをお願いします。

○峯田会長

事務局から再度ありますか。

○遠藤監督課長

監督課長の遠藤です。企業名の公表の通達につきましては、基準についてホームページ等でも公表されているところがございますけれども、複数の事業場で、そうした違法な長時間労働が認められた場合に、企業の名前を公表するというので、当然、全国にまたがる、全国に事業場を展開する企業もあるということで、当然、山形県内にそういった本社があれば、その企業名を公表することになりますので、このスキームに基づいて、しっかりと山形労働局内の事業場に対しても、あるいは本社がある場合に対しても、対応していきたいと考えております。

○峯田会長

柏木委員、よろしいですか。

○柏木（労）委員 はい。

○中野職業安定部長

職業安定部でございます。キャリアアップ助成金の支給申請が非常に煩雑だというご指摘ございました。助成金の支給手続き、申請手続きにつきましては、助成金の説明会等を通じてご説明しているところがございますが、ご指摘を踏まえまして、より分かりやすいような形でご説明、さらに努めてまいりたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○峯田会長

では、他にご質問等ございますでしょうか。

はい、どうぞ。設楽委員。

## ○設楽（労）委員

私の方から3点お願いしたいと思います。1つはですね、いま助成金の関係はあったんで、これは除かせていただきますけれども。1つは、実は1頁のところに、右側の方の2つ目のところに、派遣労働者については、というところと、それから59頁にもですね、同様に派遣労働者の労働者需給調整事業の適正な運営の促進というところがあるんですけども、実は、労働者派遣事業適正運営協力員という方がおられると思っております。労働側の方からも、確か7人の協力員の方がエントリーをされているところではあるんですけども。この1頁の方の資料を見るとですね、厳正な指導監督を実施したという、遵守徹底について指導したというところがありまして、何を言いたいのかというと、協力員の方がですね、私の方で聞いたのは、協力員の人たちが集まった会議なんですけれども、ここ数年開催をされていないということと、それから、その協力員自体がですね、名前だけになっておる実態にあると。具体的な、ここに書いているような指導などを直接したこともないというところがありまして、従って、実効性を保つのであればですね、せっかくですので、協力員を使っただけなら使っただけ、もう目的が終了したということであればもう協力員という制度自体なくしても良いんじゃないかというところでの、まず1点目であります。

それから2つ目なんですけれども、働き方改革のところで、特に労働側としては、36協定の締結率の向上を、ここ数年、特に力を入れて取り組んでいるところでもあります。昨年の、ちょうど1年前のこの審議会においてですね、私の方から県内における締結率、労基署の届出がどのくらいになっているのかというふうな質問をさせていただいて、その後なんですけれども、県内的には、平均的に確か41%台だというふうに聞いてございました。この1年間なんですけれども、働き方改革のこの関連法令が4月から施行されたということと、いよいよ来年の4月から中小企業に対する法の施行がいよいよ始まるというふうなところもございまして、現状なんですけれども、昨年と比較して、いま現状、届出の件数がどれほど高まったのかというところを、教えていただけないかと思っております。できれば、基準監督署が県内各地にございますので、監督署単位に届出の件数と率を、教えていただけないかということでもあります。

それから3点目なんですけれども、先ほど労働局の方から、この資料に基づいて説明をいただいたところなんですけれども、大変申し訳ない、資料の作りの関係だと思うんですけども、上期の状況に対する、というよりも、要は年間の、おそらく目標値というものが設定されていると思うんです。先ほど部長

の方からも目標に対して進捗率が何%ということで、口頭での説明もありましたし、あと、資料の中でもそういった進捗率の表示もなっているところもあるんですけども、全体的な資料の作りとしてですね、年間の目標があるのであれば、目標とそれから上期の進捗率、実績がどうなっているのかというところを、もう少し分かりやすく作っていただけないかと。それに対してですけども、今度は上期の実績がこうあるわけですから、下期のところ、特にどういったところを力を入れてやっていくのかというところを、もう少し資料の方ちょっと整理していただけないかというふうな、要請になります。以上です。

○峯田会長

はい。事務局の方で回答をお願いします。

○遠藤監督課長

監督課の遠藤です。まず、36協定の締結率のところですけども、今年度の数字というもの、まだ手元にございませんで、署別の割合というものが出せるかどうかというところも含めまして、検討して、追ってご回答差し上げたいと思います。

○八子雇用環境・均等室長

この資料の点でご指摘をいただいた件ですけども、目標に対する進捗率と今後の課題をどうするかというのを、分かりやすいような形で検討してまいりたいと思います。

○中野職業安定部長

安定部でございます。派遣協力員の関係で会議の開催がされていないというご指摘ございました。会議の開催に向けて、また内部で検討してまいりたいと思います。

○峯田会長

設楽委員、よろしいですか。

○設楽（労）委員

会議をやってくれというわけでは、私、言っているわけではなくて、せっかく協力員の方がそれぐらいおられるわけですから、その協力員の方を積極的にご活用いただいた方がよろしいんじゃないんでしょうかということなんです。

要は、活動されれば、きっとそういった会議とか懇談をするような場というのはもちろん必要になると思うので、会議をすることが私は目的だと思っておりますので、先ほどお話しさせていただいたとおりに、協力員としての使命が、もうミッションとして、もう目的が達成されているんだということであれば、協力員自体の、制度自体を廃止しても良いんじゃないですかというふうな趣旨の発言です。

○中野職業安定部長

はい、ありがとうございます。内部で検討して対応していきたいと思えます。

○会 長

他にございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○青塚（公）委員

1点質問です。先ほど、49頁で、障害者の活躍促進の、公務部門における障害者雇用の関連で、不適切な取扱いがありましたということで、確か山形県ははじめですね、県内の自治体でもそういった事例あったわけですけども。確か記憶ではですね、山形県だけでも、2019年で100人を超える障害者の雇用をしましょう、みたいな記憶があるんですけども。そういった中でですね、障害者の雇用環境が向上していくのは、これは良いことなわけですけども、かたや民間の方にですね、しわ寄せというか、そういった現象が起きていないのか、ここでは、50頁には法定雇用率の関係で30年度の2.06%となっているわけですけども、その後、そういった数字が出てないのであれば、そういったしわ寄せ的な事例が聞こえて来ているのかいないのか、そういったことが分かっていたらお示しいただければと思います。

○中野職業安定部長

職業安定部でございます。公的部門の関係で、民間の障害者雇用にしわ寄せが行ってないのか行っているのかというようなご指摘でございますが、まずはそのしわ寄せの関連につきましては、労働局でも調べました。いま手元に数字の関係はないんですけども、この関係で調べたところ、今のところ影響は出ていないという報告を受けております。以上でございます。

○青塚（公）委員

一定の民間企業から、そういう公的なところにですね、なんと言おうでしょう、雇用の移動というか、あったかと思えますけれども、おそらく、なんと言おうでしょう、新たに民間としてですね、新たに雇用している面があるのかもしれないけれども、そういう形でうまく循環しているという捉え方でよろしいんですか。

○鈴木職業対策課長

職業対策課の鈴木と申します。日頃より障害者関係業務につきましては、ご理解、ご協力をいただき、感謝しているところでございます。

ご指摘の、公的機関の一部取扱いの不適切な部分があったということで、実雇用率がだいぶ低かったという点からですね、山形県においても相当、100人規模ですか、の採用をしないと、という状況は新聞報道等でも出ておりましたけれども、その後、ハローワーク、局とも、募集に対しては支援しながら、雇用がだいぶ進んできたという状況であります。統計的な数字につきましては、まだ確定値が出ていないということもございまして、いまここで、こうなりましたということは申し上げられないのが大変、非常に残念なところでありますが、その数字を見てですね、雇用率がどの程度進んだのか、公的機関の影響が出たのかというのは、そこで判断することになると思うんですが、聞いている部分では、全国的にいろいろ出ていたニュースもありましたけれども、山形県においては、そういった公的機関のしわ寄せが出ているということは聞いておりませんので、数字上の結果も、あくまでこれ予測ではございますが、そう落ち込んだりということはないのかなと思ってはいますけれども、実際のところは、やはり統計での数字等の比較をもって判断するしかないのかなと思っておりますので、統計が公表されるまで、まもなくだとは聞いておりますけれども、確定的なことは言えないので申し訳ないと思っているところでございます。

○青塚委員

了解しました。

○峯田会長

他にございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○大沼（使）委員

ハッピージャパンの大沼と申します。よろしくお願いします。

先ほど働き方改革の中で、30頁からのハラスメントの件なんですけれども、6-2の資料にもあるんですけれども、パワーハラスメントの境界のところ、適正な範囲の業務指示、あと指導についてはパワハラに当たりませんということあるんですけれども、ここがちょっとなかなか分からない現場の管理職というのが実際多くてですね、そこが過敏に反応して、危険なことをやったことに対しても、労災防止の観点から注意しなくちゃいけない時に注意できなかったり、いろんな指導ができないあまりに、上下間が希薄になったり、あと生産性が落ちてきたりというようなことがちょっと、いますごく心配されているところがあるので、できれば、こういったものはパワハラですとか、こういったものはパワハラに当たりません的なものが、分かりやすいような、ガイドライン的な、見て分かるような、そういったものを今後作っていただけると、職場内でもいろいろ教育できるので、助かりますので、そういったことを検討いただければと思っています。

○八子雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室です。いま、こういった何がパワハラに当たるか当たらないのかというような点について、いま指針を策定中で、そこに盛り込まれる予定となっております。先ほどお話ししましたけれども、1月にその指針が公布される予定になっておりますので、そうしますともう少し分かりやすい資料でお示しできると思っております。よろしくお願いいたします。

○大沼（使）委員

はい、分かりました。よろしくお願いします。

○峯田会長

他にございますでしょうか。

○武田（使）委員

ちょっと細かい点で申し訳ないんですが、教えていただきたいんですけれども、33頁の柔軟な働き方がしやすい環境整備の方の、テレワークの普及というあたりでの事例を集めるとあるんですが、先進事例の実例収集というのは進んでいらっしゃるのでしょうかということと、導入に関しての助成金の申請などの状況などはどのようになっていますでしょうか。それから、次の副業・兼業の促進で、事業主からの相談というのは具体的にあるかどうかということも教え

ていただきたいんですが。よろしく願いいたします。

○八子雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室です。まず、テレワークの実例なのですけれども、残念ながら山形の方では、まだ事例が収集できていない状態であるのと、助成金は今のところ申請件数がない状況になっております。

それから、兼業・副業の相談については、今のところ、労働局では相談を把握しておりません。

○峯田会長

よろしいですか。

○武田（使）委員

うちの場合だと、社員の方からこういう声が少しずつ、問い合わせとか上がって来ておまして、やはり首都圏と地方との格差もこの辺りあるのかなということですね。一気に進めば進むんでしょうけれども、その兆しがどのようなものなのかと思ひまして、お伺いさせていただきました。ありがとうございます。

○峯田会長

他にございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○柿崎（労）委員

電機連合の柿崎と申します。よろしく願いします。

上期の進捗状況の説明、ありがとうございました。私から、2点ほど質問とご意見させていただきたいと思うんですが。資料の9頁、上から3行目、右側です。労働基準関係法令違反は715件、先ほど説明あったんですが、75.8%ということで。多分、昨年もこのぐらいのレベルだったのかなと思っております。正確な数字はちょっと覚えてないんですが。この75.8%は、正常か異常かと言われたら、4社回れば3社が違反しているということでありますから、異常だと思っております。どういうふうなものが違反として挙げられているのかは、ざっくりで良いので、なんて言いますかね、知らなくて違反しているのか、知っていて、グレーっぽいかなと思いつつも違反しているのか。

それからですね、この75.8%、高い数字をですね、是正するための取組は今後必要だと思います。働き方改革法案が施行されまして、来年は大企業から、同一労働同一賃金という、かなりグレーゾーンがいっぱい広がりそうな部分があるものが施行されます。更に、こういう法令違反等が増えていく可能性が高いものですから、この部分については強化すべきかなというふうに思っておりますので、質問とご意見させていただきたいと思っております。よろしくお願ひします。

○遠藤監督課長

主な違反ということですがけれども、手元にはっきりした数字がないんですけれども、その下にございますように、やはり労働違反に関する違反が211件ということで、労働基準法第32条違反というのは多いのかなと。あとは15条ということで、労働条件の明示ですね。労働条件通知書の未交付という違反も多くなっております。あとは、何件ということではないんですけれども、例えば、この中には健康診断の未実施とか、そういった違反も含まれていると思ひます。こういう状況の中で、当然、今後とも違反を認めた場合には、厳しく指導して行かなければならないと考えておりますし、当然、来年度、中小企業に対しても上限規制が適用になるということで、法律上の上限が設けられるという状況でもありますので、しっかりと監督指導していくとともに、重大、悪質な事案については、司法処分などによって、この基準法の法令の遵守ということ、徹底を図ってまいりたいと考えております。以上です。

○会 長

よろしいですか。

○柿崎（労）委員

はい。回答ありがとうございます。できれば目標を持ってですね、数値だとか、あとは回る会社数を増やすだとか、なんらかの、この数値を下げる活動に取り組んでほしいな思ひますので、よろしくお願ひします。

○峯田会長

他にございますでしょうか。

ないとしたら、事務局の方から何かございますでしょうか。

特になければ、以上で意見交換を終わりにしますけれども、よろしいでしょ

うか。

はい。どうもありがとうございました。ご意見等がないようでございますので、意見交換を終わらせていただきます。

それでは、各委員からの意見を踏まえまして、今後の行政運営に当たっていただきますよう、よろしく願いいたします。

最後に労働局長より一言お願いいたします。

#### ○河西労働局長

本日は、お忙しい中、本当にありがとうございました。ただいまいただいたご指摘、ご意見につきまして、私どもも改めて問題点を検証しまして、改めて行けるものは改めて行くようにしたいと思います。特に、資料の作り方等については、早急に、次回からは改善できるようにしたいと思います。また、助成金に関してのご指摘もございました。やはり、助成金というのは、これは一定の政策目的があって、その方向に企業さんにも向いてもらうようなために支給するというような制度でございますので、私どもの方の説明会等で、きちんと分かりやすいような説明をするということも大事でございますけれども、本省にもきちんと、もっと利用しやすいような、今日いただいたようなご意見も踏まえまして、利用しやすいような助成金、というようなことも改めて伝えていきたいと思っております。

それと、監督の話もございました。違反率の話だったかと思っております。やはり、行政のマンパワーということにも制約があり、また、これまでのノウハウも、ありますので、ある程度、問題のありそうなところに対して監督をかけていくというようなことが大切だと考えています。問題のないところに行っても、これ意味がないということもございます。違反率もよくみて、きちんと問題のあるようなところに監督に入るようにして、是正をきちんと図ってもらうようなことというの、改めて必要であるというように思いました。いずれにしても、今日のご意見を踏まえまして、改めて今の状況確認をして、適切に対応をしたいと思っております。どうも本日はありがとうございました。

#### ○峯田会長

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。

これを持ちまして、「令和元年度第1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