

平成29年度
第1回山形地方労働審議会
〈議事録〉

平成29年11月27日
午後1時30分～3時30分
山形労働局 大会議室

○司 会（小友監理官）

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。
定刻にはまだ少し早いのですが、お揃いのようなので、ただいまから平成29年度第1回山形地方労働審議会を開会いたします。

また、本日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て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申し上げます。

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きたいと思っております。皆様その場でご起立のうえ、一言ずつ、ご挨拶を頂戴いただければと思っております。

それでは、お手元に名簿をお渡ししておりますが、名簿の順に従いましてご紹介をさせていただきます。

まず、公益代表委員から。佐藤委員でございます。次に澤邊委員ですが本日ご欠席になっております。次に砂田委員でございます。次に高橋委員でございます。次に藤田委員でございます。次に峯田委員でございます。

次に労働者代表委員をご紹介させていただきます。大場委員でございますが、本日欠席されております。柿崎委員でございます。次に柏木委員でございます。次に金谷委員でございます。次に角谷委員でございます。次に八鍬委員でございます。

次に使用者側委員をご紹介させていただきます。大風委員でございます。次に川口委員でございます。次に武田委員でございますが、本日欠席をされております。次に丹委員でございます。次に富田委員でございますが、欠席されております。最後に横尾委員でございます。

なお、委員の任期でございますが、本年10月1日から平成31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。

《配布資料確認》

続きまして、配布いたしました資料の確認をさせていただきたいと思います。最初に、次第がございます。次第に続きまして配布資料一覧をご覧いただきたいと思います。配布資料一覧を見ていただきまして、No.1～5までの資料を付けてございます。No.4、No.5につきましては、事前に配布をさせていただいておりますので、もし今日お持ちでない方いらっしゃいましたら、お申し出いただければと思います。

ほかにいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

その他、机上に配布しておりますパワーポイントの資料がございまして、紫色のタイトルで「平成29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」という、A4版の資料を準備させていただいております。それから「最近の雇用情勢について」という資料を配布させていただいております。資料は以上でございます。

パワーポイントの資料ですけれども、本日、労働局側からご説明する際には、そちらの資料を使わせていただきますので、よろしくお願ひしたいと思います。

資料については以上ですが、不足や不備がございましたら、お申し出いただければと思います。よろしいでしょうか。

《出席状況報告》

それでは、出席の状況について報告をさせていただきます。本日の委員の出席状況ですが、先ほどご紹介の時に申し上げましたように、4名の委員の方が欠席されております。従いまして、委員18名中14名の委員の方のご出席をいただいております。公益代表から1名の欠席、労働者代表1名の欠席、使用者代表2名の欠席となっております。また、「地方労働審議会令第8条第1項」によりまして、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。

また、本審議会は公開となっており、本日報道機関1社の申込みがあり傍聴席にいらっしゃることを報告いたします。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ひます。

それでは、本審議会の開会にあたりまして、庭山山形労働局長からご挨拶を申し上げます。庭山局長、お願いいたします。

[あいさつ]

○庭山労働局長

労働局長の庭山でございます。よろしくお願いをいたします。

皆様方には、今期の山形地方労働審議会の委員にご就任をいただき、また、本日は大変ご多忙の中ご出席賜り、御礼を申し上げます。

また、日頃より労働局の行政運営に対しまして、ひとかたならぬご理解・ご支援を賜っていることにつきましても、重ねて感謝申し上げます。

山形地方労働審議会の皆様には、山形労働局が所管いたします業務のうち、重要な施策に関しまして、例年ご審議をいただいております。本年度は、年度途中の審議会といたしまして、平成29年度の行政運営方針の上半期における進捗状況、並びにそれを踏まえた下半期の取組内容につきましてご説明をさせていただきます。説明後、ご審議をいただき、忌憚のないご意見をいただければと思っております。

本日も説明いたします平成29年度の行政運営方針につきましては、本年3月の審議会におきましてご審議をいただきました。その主な内容といたしましては「働き方改革」の推進などを通じました労働環境の整備、生産性の向上、女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画を課題といたしました各種の重点施策を方針として示したところでございます。

現在、他の国の機関、地方自治体並びに労使の多くの関係者の方のご協力を得ながら、その施策を進めさせているところでございます。

さて、最近の県内の雇用情勢を見て参りますと、有効求人倍率が今年度 1.5 倍台で推移をしていたところでございますが、直近の9月の状況を見ますと1.60倍を記録し、また、正社員に関する有効求人倍率につきまして1.01倍と1倍を初めて超える、過去最高の水準となっております。一方、雇用情勢が好調に推移する中で、多くの分野におきまして人手不足が顕在をしている状況にございます。また、本年3月には「働き方改革実行計画」が決定をされ、長時間労働の是正などの働き方改革や労働生産性の向上が重要視され、そのための具体的な施策が、スピード感を持って順次打ち出されているという状況にございます。

山形労働局といたしましては、このような雇用情勢、また少子高齢化による生産年齢人口の減少という構造問題の対応のために、全員参加型の社会の実現に向けまして、誰もが希望に応じ、希望に満ちて、安心して働ける環境の整備に向けて、総合労働行政機関としての機能を十分に発揮したいということで、各種の施策を展開し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・ご指摘をいただきまして、年度後半の行政運営に反映させて参りたいと考えております。どうぞ審議のほど、よろしくお願いいたしまして、開会にあたってのご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司 会

本日の審議会につきましては、会長が選出されるまで、次第に従いまして、事務局の方で進行させていただきます。

(会長選出)

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条におきましては「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。

(同意の声あり)

ありがとうございます。

それでは事務局から、ご提案を申し上げたいと思えます。

平成23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27年10月からは会長をしていただいております、公益代表委員の高橋和委員にご就任いただきたいと思えますがいかがでしょうか。(拍手)

ありがとうございます。「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高橋和委員が選出されました。

高橋会長には平成31年9月末までの2年間、会長をお願いしたいと思えます。

それでは、ここから議事の進行は、高橋会長をお願いしたいと思えます。高橋会長、よろしくお願います。

[会長挨拶]

○高橋会長

ただいま、会長の指名をいただきました高橋でございます。

平成29年度の第1回山形地方労働審議会をこれから開催いたしますが、その前に、一言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「着実に回復している」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けれども、高い水準で推移し9月には1.60倍を記録しております。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」との判断を示しています。

一方、雇用情勢が改善する中で、人手不足も深刻になっております。山形県は65歳以上の高齢化率が30%を超えておりまして、全国で第7位。それから、少子化や人口流出による人口減少率も高い方から6番目という状況であり、将来に向けて労働力不足が心配されております。

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。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非常に重要であると思っております。

また、こうした理念だけではなく、とりわけ人手不足の業種になっております分野においては、長時間労働の問題への対策、また非正規労働者から正社員への雇用転換、それから若者たちが県内で就職し、またそれを定着させていくといった課題が、具体的に喫緊の課題として目の前にあります。

政府は3月に「働き方改革実行計画」を策定し、さまざまな行政分野における施策を進めていますが、現在、県が直面するさまざまな課題に対処する上で、この労働行政が担う役割は非常に重要です。

県民の安定した雇用と生活を実現するためにも、また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高まっております。是非、機動的かつ実効性のある対策を講じていただきたいというふうに考えております。

本日は、平成29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、より良い行政を推進していただくために、皆様からの積極的なご意見を賜りたいと存じます。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、これより審議に入らせていただきます。

(議事録署名委員指名)

まず初めに「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、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、お願いします。使用者側代表委員の丹委員、お願いいたします。こ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ま

す。

(会長代理の指名)

それでは、議事に入りますが、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となっておりますので、指名させていただきたいと思っております。

会長代理ですが、前期に引き続き公益委員の峯田委員にお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

(労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名)

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、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、臨時委員につい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、事務局より指名書をお渡しすることとさせていただきます。

(名簿配布)

名簿が配布されたようですので、指名いたしました委員の皆様には、よろしくお願ひいたします。

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29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、これに対する質問、意見、行政全般にわたる質疑を受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、よろしくお願ひいたします。

それでは、平成29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ひいたします。

(3) 平成29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)

○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ひいたします。

平成29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ご説明したいと思ひます。資料のNo.5になりますが、表紙の文字が紫色のパワーポイントの資料の方でご説明したいと思ひます。座って失礼いたします。

私からは、総務部関係についてご説明いたします。スクリーンに見えにくいところがあるかと思ひますので、お手元のパワーポイントの資料と併せてご覧いただければと思ひます。

まず1頁をご覧下さい。「労働行政機関にあつての基本的対応」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、綱紀の保持、保有個人情報の適正な管理、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月に法令遵守委員会の開催、10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。次に、保有個人情報の適正な管理につきましては、個人情報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おります。会計処理等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る適正な事務処理の徹底を図っております。また、11月には外部委員によります公共調達監視委員会を開催しまして、適正な契約の徹底を図っております。

次に2頁をご覧下さい。「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たいと思ひます。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まして、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月末現在の未手続事業把握件数は528件、保険関係成立件数は210件で、いずれも年間目標に対して順調に進んでおります。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」と位置づけまして、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まいります。

次に、労働保険料の適正徴収でございます。9月末現在の労働保険料収納状況は、収納額 6,488百万円あまりで、前年度比 10.85%減であります。これは雇用保険料率の引き下げによるものでありまして、収納率は 43.26%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、呼出調査や差押え等の強制執行も視野に入れた滞納整理に取り組んでまいります。口座振替制度の利用拡大につきましては、利用率 13.33%で、前年度比1.72P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。また、電子申請利用促進につきましては、利用率 5.3%で、前年度比 0.4P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、建設業などの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。以上、総務部関係の取組状況でございます。

○磯雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等室長の磯でございますが、私の方からもパワーポイントの方でご説明をさせていただきたいと思っております。失礼して、着席してご説明させていただきます。

初めに、「働き方改革と女性活躍の推進」というところからでございます。働き方改革の取組推進のための企業要請・支援につきまして、長時間労働を前提とした職場慣行を変革し、定時退社や年次有給休暇の取得促進に取り組むよう、局長及び局幹部職員が県内のリーディングカンパニーを訪問いたしまして、働き方改革の取組を要請いたしております。本年25社を選定してありまして、9月末現在の数字でございますが、9社に対して訪問をしているところでございます。3年目の取組でございますが、宣伝範囲が狭まってきておりますが、引き続き、個別訪問による要請と併せまして、事業主団体が開催するような会合等で効果的な説明時間の確保等をさせていただきたいと考えております。

続きまして、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導の実施でございます。長時間労働がみられる企業や労働時間の改善に取り組もうとする企業に対しまして、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言等を実施いたしております。企業の訪問件数23件でございます。職場意識改善助成金実施承認件数が5件、それから職場環境改善コース4件、勤務時間インターバルコース1件というような内訳になってございます。なかなかコンサルタントの活用が進んでいないといった課題がございまして、引き続き管内状況を分析の上、

重点業種等を定め、計画的に働き方・休み方コンサルタントによる助言・指導を実施してまいりたいと考えております。

「山形県正社員転換・働き方改革等推進会議」を通じた、地方公共団体、労使団体及び金融機関等、地域の関係者との協力推進と気運の醸成についてでございます。これまで開催しております「山形県正社員転換・働き方改革等推進会議」を踏まえまして、地域における働き方改革の前進を目指しまして、継続開催に向けて準備を進めているところでございます。今後の取組でございますが、生産性の向上が大変重要な状況でございます。金融機関との連携、中小企業、小規模事業者への取組の勧奨を進めていくことが課題となっていることから、11月に金融機関の参画を求めまして、正社員転換・働き方改革等実行計画を明後日の29日を開催すべく調整をさせていただいているところでございます。

次の頁に進みまして「働き方改革と女性活躍の推進」の、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございます。改正育児・介護休業法の周知と確実な履行確保については報告徴収、これは下の方に記載しておりますが、事業所訪問等によりまして、雇用管理の実態把握をした上で、法違反が認められるような場合には、事業主に対して是正の指導を行うといった取組でございます。この報告徴収によりまして、育児休業等を理由とした不利益取扱い等の相談対応と、法違反が認められる事業主に対する厳正な指導を実施しております。86社、うち相談端緒といったところで、相談があったことによって報告徴収をさせていただいた事案が3社ございました。年間計画が159社、実施率が54.1%、これも9月末現在の数字でございます。半数以上の企業がまだまだ規定の整備ができていないといった実態がありまして、そういったところが課題と考えております。年間計画に基づきまして、今後も報告徴収を実施してまいりたいと考えております。また、相談端緒事案につきましては、厳正に指導を行ってまいりまして、規定整備を進めてまいりたいと考えております。

その下の、次世代育成支援対策の推進についてでございます。次世代育成支援対策推進法に基づきます、一般事業主行動計画の策定・届出の促進と「くるみん」マーク、それから「プラチナくるみん」マークの取得に向けた積極的な働きかけを実施しております。101人以上の企業の届出率が99.1%、461社届出のうち457社という状況でございます。また、「くるみん」の認定が4社、「プラチナくるみん」の認定が1社という状況でございます。計画が終了します企業及び新たに把握した義務企業に対しまして、次期行動計画策定等を働きかけてまいりますとともに、認定申請候補企業リストを作成いたしまして、企業訪問等によりまして申請勧奨を行ってまいりたいと考えております。

一番下の、男女雇用機会均等法の履行確保でございます。計画的な報告徴収の実施による是正指導と併せて、相談に対します懇切丁寧な対応に努めてまいりたいと考えております。実施状況といたしまして、報告徴収実施件数が78社、うち相談端緒の事案が3社ございました。年間計画は150社、実施率は52.0%でございます。指導件数が69社で、是正件数が49社となっております。是正率71.0%。これも9月末の状況でございます。相談件数は115件となっております。今後の取組でございますが、年間計画に基づきまして、計画的な報告徴収を実施してまいります。また、法違反が認められる企業につきましては、行政指導により、迅速に法違反の是正を図ってまいります。

次の頁に進ませさせていただきます。女性活躍推進法の実効性確保についてでございます。行動計画の実効性の確保でございますが、一般事業主行動計画の策定・届出義務企業、301人以上の労働者数の企業に対しまして、策定された行動計画の実効性の確保に向けた助言・指導を実施しております。届出率が99.1%。108社届出の義務企業のうち107社という状況でございます。「えるぼし」認定制度についての周知と事業主の認定申請に向けました取組を支援してございまして、認定企業数が1社という状況でございます。今後の取組でございますが、行動計画が終了する企業及び新たに把握した義務企業に対して、次期行動計画の策定等について助言・指導を図ってまいりたいと考えております。

その下の、非正規労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組でございます。キャリアアップ助成金を活用した正社員・多様な正社員への転換や、処遇改善支援の周知と積極的な活用促進についてでございます。職業安定部と連携いたしまして、県内4会場で「山形労働局オール助成金説明会」を開催いたしまして、参加者520人に対してキャリアアップ助成金の活用等、周知をさせていただいております。また、年金事務所の算定基礎届説明会、県内11カ所、延べ1,780人という参加状況でございますが、こちらでもキャリアアップ助成金についての説明を行っております。今後の取組でございますが、山形・庄内において、事業主セミナーを開催し、職業安定部と連携しまして、同一労働同一賃金ガイドラインの説明と、キャリアアップ助成金の説明を実施してまいりたいと考えております。

下のパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進についてでございます。パートタイム労働法の周知、報告徴収の実施を行っております。報告徴収実施件数が59社、年間計画は136社で、実施率が43.4%。指導件数が59社で、是正件数が50社でございます。是正率84.7%でございます。相談件数が、パートタイム労働法関係で12件ございます。年間計画に基づきまして、こちらにつ

きましても報告徴収を実施してまいりたいと考えております。

次の頁に進ませていただきます。「安心して働くことができる環境整備」ということで、総合的ハラスメント対策の一体的実施についてでございます。職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの未然防止と相談への迅速な対応と、「全国ハラスメント防止キャラバン」の実施によります事業主のハラスメント防止措置の周知徹底に努めております。「働きやすい職場づくりセミナー」を開催いたしております、県内2カ所、参加者440人という状況でございました。ハラスメントは、労働者が相談したことを明らかにすることに抵抗を感じられていることが多くて、なかなか指導に結びつけられないところが課題としてございます。今後も、さまざまな機会を捉えて、ハラスメント対策について周知を図るとともに、報告徴収によりその履行確保を行ってまいりたいと考えております。

その下の段の個別労働関係紛争等の解決の促進についてです。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す。民事上の個別労働紛争相談件数が1,327件ございまして、前年同期比として3.7%の増という状況です。今後の取組ですが、機会を捉えた労働紛争の未然防止、個別労働紛争解決制度についての周知を図るとともに、局内職員の制度への理解も併せて図ってまいりたいと考えております。

その下の段です。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でございまして、助言・指導申出件数が109件、前年度比で14.7%の増。あっせんが申請件数16件で、前年同期比62.8%の減という状況です。こちらにつきまして今後の対応ですが、適時の個別指導、巡回指導、相談員の研修の際の指導等を実施することで、相談員のスキルアップを図ってまいりたいと考えております。

一番下の段の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に係る紛争ですが、相談者のニーズに応じた、各法律に基づく労働局長の紛争解決の援助や調停による円滑かつ迅速な解決に努めております。「男女雇用機会均等法関係」の紛争解決援助件数は2件ですが、いずれもセクハラの事案でございました。今後の対応ですが、労働者に対する紛争解決援助制度等の周知のため、チラシを作成いたしまして、各市町村母子保健担当課を通じまして配布することを予定いたしております。

次に進みまして、労働条件の確保・改善対策についてです。中小企業等への労働契約法に基づく無期転換ルールの普及と、専門的知識等を有する有期雇用

労働者等に対する特別措置法の円滑な実施を行うこととしておりまして、「無期転換ルール取組促進キャンペーン」の取組期間を山形労働局では12月まで延長いたしまして、集中的な周知活動を実施しております。県内4会場で延べ参加人数が610人といった状況で、無期転換ルールとその特例である有期特別措置法の説明をいたしております。企業への個別支援、労働者への周知が、これから重要になると考えておりまして、今後の取組としましては、平成30年4月1日に向けて、事業主からの個別相談に対応するとともに、労働者への周知のため、情報誌等を活用して周知を図ってまいりたいと考えております。また、12月に庄内、置賜地域で無期転換ルールの説明会の開催も予定いたしております。

下の段に進みまして、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業所への支援についてでございます。経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応する「山形県最低賃金総合相談支援センター」の周知に努めております。まだ支援センターに、実際に支援の必要な企業等の誘導等ができていないところがございます。なかなか活用が進んでいないことが課題です。今後の取組といたしましては、商工会議所や商工会を通じまして、中小企業・小規模事業者等に対し、業務改善助成金や専門家派遣・相談等の支援事業の周知を積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

一番下の段です。労働能率増進の設備導入等を行い、事業場内最低賃金引上げを行う中小事業を支援する業務改善助成金制度の周知についてです。「山形労働局オール助成金説明会」におきまして、業務改善助成金の活用も併せて周知をいたしております。業務改善助成金の交付決定件数は7件。うち2件が支給決定をしているという状況です。今後の取組ですが、最低賃金の支援制度が労働局各部にまたがりますので、各部と連携を図りながら、効果的に支援制度の周知に努めてまいりたいと考えております。私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。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等につきまして、お手元のパワーポイントに従ってご説明をさせていただきます。頁数は8頁から13頁になります。事前にお配りしましたもので申しますと、17頁から30頁の上段までとなります。失礼して、座って説明させていただきます。

まず最初ですけれども、「働き方改革の推進と労働環境の整備」についてで

ございます。働き過ぎ防止に向けた取組としまして二点ほどございます。一点目ですけれども、過重労働解消に向けた監督指導の実施です。今年3月に決定されました、働き方改革実行計画に盛り込まれたとおり、長時間労働の是正は、わが国の最重要課題であります。当局における今年度前半の実績でございますが、過重労働が行われている恐れのある134の事業場に対しまして監督指導を行ったところ、うち102事業場に対して法令違反等、なんらかの違反が認められたので、是正指導を行いました。違反率としては76.1%となっております。前年同期は53.6%となっておりますので、ちょっと増えたかなという感じがします。また、監督署の窓口におきましては、労使協定でございます、時間外・休日労働協定、いわゆる36協定の内容に問題が認められた事案64件につきまして、専用指導文書を交付したところでございます。

続きまして二点目ですけれども、過重労働解消のための、県民への啓発活動についてでございます。今月11月は、過労死等防止啓発月間と定められまして、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、次のことを実施いたしました。一つ目としましては、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、直接要請をさせていただきました。特に経営者協会、連合山形におかれましては、局長要請に際し、ご協力いただきまして大変ありがとうございました。その他としまして、158の事業所団体に書面により要請し、県及び各市町村へ広報誌やホームページへの掲載をお願いし、あらゆる機会を捉え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、二番目ですけれども、今月20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まして、株式会社キリウ山形を局長が訪問したところでございます。

続きまして三番目ですけれども、先月、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た。

続きまして5番目。これも先月ですけれども、山形テルサにおきまして、過重労働解消セミナーを開催しまして、81名の参加があったところです。

6番目です。今月14日に、生涯学習センターにおいて、過労死等防止対策推進シンポジウムが開催されまして、61名の参加があったところでございます。

続きまして、次の頁でございます。「労働条件の確保・改善対策」としまして、最初に労働基準関係法令の遵守でございます。監督指導時に労働基準関係法令違反を確認した場合には、是正するよう指導するとともに、重大、悪質な事案に対しましては、司法処分として厳正に対処しました。本年4月から9月

に 756事業場に定期監督等を実施し、うち 616事業場には是正指導をしました。労働基準関係法令の違反率は81.5%ということでございます。司法処分につきましては、賃金不払事案が4件と、賃金不払残業事案が2件ございました。

次に「労働時間の適正な把握のために使用者が構すべき措置に関するガイドライン」の遵守ですが、説明会及び各種会議の機会を捉えまして、周知を行いました。説明会及び各種会議の参加者数につきましては、1,161事業場、1,690人となっております。併せまして、監督指導時においても、状況に応じて、本ガイドラインに基づく対応を指導しております。

次に、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、入管と連携をし、監督指導を行うものでございます。実績としましては、先ほど申し上げましたとおり、賃金不払残業事案、技能実習生を使用する企業2社について司法処分ということになっております。

続きまして、次の頁にまいりまして、最低賃金制度の適切な運営でございます。ご承知のとおり、10月6日より、山形県地方最低賃金は、昨年より22円引き上げまして739円となっております。今年度の山形県地方最低賃金審議会の審議状況につきましては、7月6日に改正諮問がなされまして、7月31日から8月9日までの間に、専門部会で調査審議した結果、全会一致で結審しまして、8月10日の山形県地方最低賃金審議会にて「時間額739円、引上げ額22円」と全会一致で結審し、局長に答申されました。その後、答申に対する異議申し立てがあったので、8月28日に山形地方最低賃金審議会が開催され、異議が却下となりまして、10月6日を発効日として答申どおり改正決定ということになりました。改正された最低賃金を県民に広くお知らせするために、ポスター等を作成しまして、84の国、県市町村等、行政機関から山形県総合交通安全センターへ配布し、掲示いただくことにより周知に努めております。

次の頁ですけれども「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12次労働災害防止計画、いわゆる12次防についてです。本計画につきましては、平成25年度から29年度を期間とするもので、目標が二つありまして、一つ目は死亡者数を平成24年と比較して、平成29年までに15%以上減少させる。もう一つは、死傷者数につきましては、平成24年と比較して20%以上減少させるものです。

目標に対する進捗状況につきましては、死亡災害については、平成24年は14人でしたので、15%減と言いますと11人というのが目標値になります。9月末

現在におきまして、現在1人ということなので、よほどのことが起こらない限り、目標達成は可能なものと考えております。死傷者数についてですけれども、平成24年は1,246人でありましたので、20%減少させますと996人が目標値となります。9月末現在においては763人となっております、残り3カ月の時点で233人しか目標値との差がないということで、目標達成がちょっと微妙な状況にあるところでございます。

このような状況に鑑みまして、局においては労働災害防止に係る重点業種に対する取組として、次のことを行ったところでございます。小売業につきましては、多店舗展開事業者への集団指導と個別指導。陸上貨物運送業においては「荷役作業安全対策ガイドライン」の周知等。製造業につきましては、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を周知。建設業につきましては、6月に国交省及び県と建設工事発注者等との連絡会議を行い、また墜落防止対策強化としてハーネス型安全帯の着用周知を行ったところでございます。更に安全週間中の7月4日につきましては、県下一斉パトロールとして、労働災害防止団体等58団体561人で541カ所の安全パトロールを行い、局長公開パトロールとしまして、上山市の建築現場をパトロールしたところでございます。さらに業種横断対策としましては、各種説明会において「STOP! 転倒災害プロジェクト」の周知。10月12日には、各労働災害防止団体に「労働災害の防止に向けた取組の徹底」について要請を行ったところでございます。今後の取組としましては、12月まで行われます「山形ゼロ災3か月運動」の的確な実施。12月15日より行われます「冬の労災をなくそう運動」の展開。併せて行われます局長パトロールの実施等を通じまして、労働災害防止運動を促進してまいりたいと考えております。また、労働災害発生状況について、広く県民等に周知するために、今月より労働災害発生状況の速報のプレスリリースを行うこととしたところでございます。

次の頁にまいりまして、労働者の健康確保に係る施策です。化学物質による健康障害防止対策として、化学物質取扱い事業場等について監督指導122事業場、個別指導を29事業場行いました。下半期につきまして、引き続き監督指導、個別指導を行ってまいりたいと思います。

続きまして、ストレスチェック制度の実施の徹底として、各種説明会等を活用し「労働者の心と健康の保持増進のための指針」等について周知しました。下半期につきましても、引き続き、各種説明会等にて同指針等の周知を図ってまいりたいと考えております。

下に行きまして、熱中症対策です。昨今、春先から気温が急激に上昇する等、

本格的な夏を迎える前に熱中症を発症する危険が高まっていることに鑑みまして、例年5月頃より行っている「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を、今年度より年度当初、4月から前倒しをして熱中症防止に係る周知を始めたところでございます。

続きまして、受動喫煙防止対策についてです。各種説明会におきまして、「受動喫煙防止対策助成金」活用についての承知を行いました。

続きまして、治療と仕事の両立支援の推進についてです。治療と仕事の両立支援につきましましては、働き方改革実行計画にも盛り込まれているとおり、局においても重要課題としているところでございます。当局の取組としましては、8月30日に、局、県、県医師会、労使団体、県内の中核拠点病院を構成員とする「山形県地域両立支援推進チーム」を立ち上げました。今後、「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」の周知を行うとともに、県内主要企業への働きかけについても取り組んでまいりたいと思います。

次の頁にまいりまして、最後に「労災保険の円滑・適正な運営」についてです。労災保険につきましましては、迅速かつ適正な給付に努め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、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29年度上半期につきましましては、請求件数は2件、決定件数は、昨年度の繰り越しがございますので3件、すべて支給となっております。

続きまして精神障害でございますが、ここ5年間大きな変動もなく、請求件数については大体10件前後で推移しております。支給決定件数につきましても、ここ2～3年は概ね5件前後で推移しております。平成29年度上半期につきましましては、請求件数2件、決定件数は昨年度の繰り越し分がありますので3件。うち支給決定は2件でございます。

最後に、石綿関連疾患についてですが、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きたところでございます。平成29年度上半期分につきましましては、請求件数が4件、決定件数は、昨年度分からの繰り越しも含めまして、3件すべて支給決定をしております。以上で、私の説明を終わらせていただきます。

○馬場職業安定部長

職業安定部長の馬場でございます。日頃より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。

私の方からは、安定行政に係る事業運営状況のご報告の前に、本日お配りの、こちらの「最近の雇用情勢について」というものをご覧いただきまして、最近の雇用情勢について、若干触れさせていただきたいと思っております。着座にて説明させていただきます。

こちらの、本日お配りした資料につきましては、最新の資料ということで、平成29年9月時点の県内の雇用情勢について触れさせていただいている資料でございます。県内の有効求人倍率（季節調整値）につきましては、本日の局長の挨拶、会長の挨拶からも若干触れいただきましたけれども、季節調整値で1.60倍となりまして、前月を0.05P上回り、平成4年2月の1.61倍以来、実に25年と7カ月ぶりに1.6倍台ということになりました。また、正社員有効求人倍率につきましては、原数値で1.01倍と、人手不足を背景に、統計を取り始めました平成16年11月以降、県内で初めて1倍を超える倍率となったところがございます。グラフの方をご覧いただいてもお分かりかと思いますが、山形県の有効求人倍率の推移を見ますと、今年度に入りまして1.5倍台でずっと推移しておりましたが、この9月に1.6倍台となり、山形県の雇用情勢は着実に改善が進んでいるところでございます。

次に、資料は下の方に移りまして、新規の求人の状況でございます。新規求人につきましては、原数値で10,732人と、前年同月比で12.2%の増加となり、前年同月比で8カ月連続で増加しているところでございます。これを産業別に見ますと、製造業、卸売・小売業では前年同月比で20%以上の増加となっており、それ以外の業種におきましても、ほぼ全業種において、前年同月の新規求人を上回る件数となっております。なお、正社員に係る新規求人は4,639人で、前年同月比で15.6%増加となり、新規求人に占める割合は43.2%で、前年同月比と比較しますと1.3P上回っているというところでございまして、人手不足を背景として、雇用の質、求人の質が改善していると考えております。

次に、頁の方飛びまして3頁の方に移っていただきまして、新規高校卒業者の状況でございます。9月末現在で5,420人分の求人を、県内の事業所様から頂戴しております。前年同月比で9.2%の増加となっております。また、高校卒業者の内定状況でございますが、下の方の折れ線グラフの方にもございますが、9月末現在の内定率が63.3%となっております。好調でございました前年同月と比べましても3.0P上回っているところでございまして、新規学卒の内定状況につきましても、好調となっております。簡単ではございますが、最近

の雇用情勢についての説明の方は終わらせていただきます。

それでは、パワーポイントの方の資料に移りまして、安定行政に係る運営状況のご報告をさせていただきます。

まず、安定行政といたしましては、政府全体の大きな柱となっております、働き方改革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。非正規労働者の企業内における正社員転換・処遇改善及び人手不足分野等における人材確保等総合的な推進への取組といたしまして、先ほど雇用環境・均等室長より説明がございましたが、安定部といたしましても、雇用環境・均等室と連携を図りながら、各種助成金の積極的な活用を促進し、取り組んでいるところでございます。具体的には、今年度の取組といたしまして、県内4会場におきまして山形労働局オール助成金説明会を開催し、520人の方に対しまして、「キャリアアップ助成金」を中心とした助成金の活用を周知してまいりました。その効果もございまして、9月末時点におきまして、325人の非正規労働者の方がキャリアアップ助成金を活用し、正社員の転換を行うことができております。また、人手不足分野におきまして、「職場定着支援助成金」「建設労働者確保助成金」の助成対象メニューの制度の活用促進を図り、事業主自らが主体的な雇用管理改善を図り、魅力ある職場づくりを行うことの重要性を周知してまいりました。今年度後半の対応といたしましては、事業主団体主催の研修会等の場面にお邪魔させていただきまして、キャリアアップ助成金等の周知広報を実施することで、一人でも多くの非正規労働者の正社員転換、処遇改善を図ってまいります。更に、人手不足と言われております、介護・建設・運輸業等におきましては、ハローワーク職員が重点的に事業所訪問を実施し、助成金の活用促進等、雇用管理改善を積極的に推進し、魅力ある職場づくりに取り組んでいる事業主への支援を引き続き行ってまいります。

次に、ハローワークのセーフティネットとしての機能強化についてでございます。今回、新たに委員になられた方もいらっしゃいますので、ハローワーク評価につきまして、若干説明させていただきたいと思っております。ハローワーク評価につきましては、ハローワークのマッチング機能を更に強化し、雇用のセーフティネットとしての機能を高めるために、マッチング機能に関する業務の総合評価を行い、それを踏まえた効果的な業務改善を行っていく仕組みとなっております。ハローワークの取組について国民の皆様理解いただくために、目標の達成状況を節目節目で把握し、それを踏まえて更なる改善を図り、ハローワークのマッチング機能を強化するために取り組んでいるものでございます。

現在、こうしたハローワーク評価に取り組んでいるところでございますけれ

ども、山形労働局管内のハローワークの取組についてということで、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数についてのご報告になります。山形労働局計でございますが、29年度の目標、就職件数で23,022件に対しまして、9月までの進捗の累計で11,456件、進捗率50%。充足件数の29年度目標は22,396件であるのに対しまして、9月までの進捗の累計が11,161件、進捗率が50%となっております、50%を辛うじてクリアしている状況でございます。

また、雇用保険の早期再就職件数につきましては、年間目標が5,383件。こちらは8月までの進捗の累計になりますが2,472件。こちら進捗率が46%ということで、いずれも概ね順調な進捗状況でございます、年度後半におきましても、目標数の達成に向け、引き続き努力してまいり所存でございます。しかしながら、現在ハローワークにおきましては、雇用情勢が着実に改善が進んでいる中にありまして、求職者の減少が続いております。そのような状況下で、求職者に対しましては、一人一人きめ細かく、求職者のニーズに応じた職業相談の実施、的確な職業紹介をすることで、早期の就職に結びつけるための就職支援を積極的に行っております。更に、求職者のニーズに応じ、ハローワーク職員が積極的に事業所の方へ訪問し、求人条件の緩和や正社員求人の提出、正社員求人への転換などの働きかけをさせていただいております。

また一方で、求人につきましては人手不足を背景といたしまして、多くの企業様から求人をいただいているところでございますが、求人をお出しいただいている事業主様に対しましても、求人条件をより良い条件に変更することで、多くの求職者の応募につながるなどのメリットをお伝えさせていただきまして、求人と求職者の充足支援の強化を図っているところでございます。

その他といたしましては、求人票と実態が相違する場合の対応についてでございますが、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、場合によっては求職者からの申し出により相違の実態を把握するケースもあります。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。

更に、雇用保険制度につきましては、不正受給の防止、電子申請の利用促進、マイナンバーの適正な管理などにより、安定的な運用を行っているところでございます。今後の対応といたしましても、これまでの取組を継続し、着実に実施してまいります。

次の頁に行きまして、次に、女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画についてでございます。まず、女性のライフステージに対応した支援で

ございますが、女性が出産、子育て等で離職した方への就職支援といたしまして、県内4カ所、山形、米沢、酒田、鶴岡のハローワークにおきまして、マザーズコーナーを設置しております。そちらのマザーズコーナーにおきましては、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。また、併せまして、山形県との一体的実施事業として、ハローワークプラザやまがた内に「マザーズジョブサポート山形」、また先日18日に新たな一体的施設として、マザーズジョブサポート庄内を、酒田市役所の中町庁舎に開設し、県内2カ所において、県と国のチーム支援による仕事と育児の両立支援の推進を行うとともに、全ハローワークにおいて出張セミナーを実施しております。今年度の一体的実施事業としての数値目標につきましては、チーム支援による支援対象者数を、山形は200人、庄内は50人。就職件数を、山形は150人、庄内は35人としておりまして、庄内の方につきましては、開設したばかりで実績は出ておりませんが、山形の9月末の実績といたしましては、対象者数94名、進捗率47%、就職件数93名、進捗率62%と、支援対象者数につきましては若干伸び悩んでおりますが、就職件数につきましては、目標を大きく上回り、順調に推移しているところでございます。今後の課題及び対応といたしましては、マザーズジョブサポート庄内が開設したばかりでございますが、多くの子育て中のお母様方に施設を利用してもらうために、広報周知を図り、年間の数値目標達成に向け、きめ細やかな支援を実施してまいりたいと考えております。

更に、生活保護受給者と就労自立支援事業の一環といたしまして、母子家庭の母等の雇用対策の推進を図っております。なかなか就労が難しい方に対し、家庭環境に配慮した職業相談の実施を行うとともに、各種助成金や自治体が行う各種支援制度の活用により、支援の実施を図っております。更に、8月には児童手当の現況届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の連携により、育児と仕事の両立が可能な就労支援を実施しております。今年度は、初めて全ハローワークにおいて、地方自治体への臨時窓口を開設することができましたが、今後におきましても、地方自治体との連携による支援を図ってまいりたいと考えております。

次に下の方に移りまして、新卒者等若者への正社員就職の主な支援でございます。新規学卒者等、若者への支援といたしまして、「若者雇用促進法」に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、一定の労働法令違反に係る求人不受理、若者の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推進しております。今後の対応といたしましても、特に若者の支援につきましては、県内の労働力人口が減少する中で、いかにして県内の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」や「若者応援宣言企業」を中心に、若者の採用育成に積極的な企業について、新卒者を初めとする若者に情報発信し、県内企業への就職の促進を図ってまいりたいと考えております。

次に高齢者の雇用促進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、高齢者の就労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、高齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業所に対し、的確な助言・指導の実施を行っております。本日の資料では、未実施企業8社を指導訪問した結果、7社が解消と記載させていただいておりますが、こちらは昨年度中に把握した未実施企業に対する指導状況でして、最新の29年度の結果を今月15日に公表させていただいたところでございますが、昨年度、確保措置が未実施であった企業につきましては残り1社まで解消させたところでございますが、今年度の結果では未実施企業が22社と増加してしまいました。増加した要因といたしましては、高年齢者の雇用状況調査を31人以上の企業を対象に実施しております、その調査結果を踏まえ、未実施企業の指導を行っているところでございますが、今年度の調査におきまして、昨年度まで31人以下であった企業において、新たに従業員を採用したことで31人以上の企業となり、調査対象に含まれた結果、今年度、未実施の企業が増えてしまいました。今後はこの結果を踏まえまして、これらの企業に対しまして重点的な個別指導を協力的に実施し、早期解消を図ってまいりたいと考えております。

併せまして、本年1月から雇用保険法の改正により、65歳以上で雇用される方が新たに被保険者となりましたが、この65歳以上で働きたい方の希望をかなえることが特に必要となっておりますが、現在、山形所に設置しております

「生涯現役支援窓口」において、高年齢者に対する職業生活再計画支援や、高年齢者求職者に対するチーム支援を実施し、65歳以上の高年齢者求職者への支援を強化しております。生涯現役支援窓口における今年度の数値目標につきましては、65歳以上の就職件数を62件以上としておりまして、9月末の実績といたしましては40人、進捗率64%と、目標を大きく上回り、順調に推移しているところでございます。

更に、働く意欲のある高齢者に対する就職就労のために必要な能力を習得さ

せるための技能実習を、高齢者活躍人材育成事業として、シルバー人材センターに委託し実施しております。こちらの事業といたしましては、年間の数値目標を、就業延べ人員を26,136人としておりまして、9月末の実績といたしまして4,124人、進捗率15%と低調でございますが、年度当初は技能講習会の開催が少ないため、このような数値となっておりますが、年度後半に向けまして、講習会の開催も多くなり、目標達成を見込んでいるところでございます。加えて、地域の高齢者の方々に対し、雇用・就業に係る情報提供やハローワーク、シルバー人材センター等の関係機関への紹介や橋渡しを行う、「生涯現役促進地域連携事業」を山形地域と酒田地域の協議会に委託し、地域における高齢者の就業を促進しております。

高齢者対策の今後の対応といたしましては、まず、雇用確保措置未実施企業の早期解消を図るとともに、「生涯現役窓口」における積極的な支援、技能講習受講者の適切な就業あっせんなど、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て取り組んでまいります。

次に、障害者雇用対策の推進でございます。障害者対策につきましては、障害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ますが、義務であるにも関わらず、障害者雇用の法定雇用率未達成の企業が多く存在しており、そのような状況を踏まえ、法定雇用率未達成の企業につきまして、中小企業を重点対象とし、的確な助言・指導の実施を行っております。障害者雇用の法定雇用率未達成に対する指導といたしましては、昨年度の雇用状況報告を踏まえ、未達成企業に対する計画的な指導を行い、未達成企業 226社のうち28社の未達成企業の解消を図りました。

加えて、本年4月に施行されました、改正障害者雇用促進法に基づく、「障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務」の周知・広報を徹底し、公正な採用と雇入れ後の職場定着の促進を図っております。

更に、精神障害者の就労支援、発達障害者や難病患者につきまして、関係機関と連携し、ハローワークによる専門的支援の強化を行っております。

今後の対応といたしましては、来年、平成30年4月1日より、障害者の法定雇用率が引き上げられることを見据えまして、法定雇用率未達成企業、特に障害者を1人も雇い入れていないゼロ雇用企業を重点に助言・指導を行うとともに、マッチングの支援の強化を図ってまいります。

次に、地方自治体と一体となった雇用対策でございます。現在、山形労働局におきまして、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まして、自治体の要望を把握の上、それぞれの協定に基づき、各種雇用対策を

実施しております。大きな取組といたしましては、若者の県内定着を目的とした就職面接会等を中心に行っておりまして、本年8月には山形県と共催で、ビッグウィングにて県内企業148社を集め、新卒者を対象とした就職面接会を開催し182名の学生等が参加いたしました。また天童市とは、7月には保育士就労ガイダンス、9月にハローワーク面接会を、天童プラザにて実施いたしました。

今後の取組といたしましては、一昨年には労働局、山形県、山形市が別々で、県内回帰を目的とした面接会を東京にて開催いたしました。昨年は労働局と山形市が合同開催し、山形県は別会場で実施しておりましたが、今年は三者が共催で同一会場にて、東京にて県内企業約140社を集めて面接会を実施するところでございます。

頁の方は移っていただきまして、更に、山形県とは従来から取り組んでおります、一体的実施事業といたしまして、若者、生活困窮者及び震災避難者を対象とした事業の方を実施しております。女性活躍の方でマザーズジョブサポートの方を説明しましたので、そちらの方は割愛させていただきたいのと、UIJターンにつきましては、先ほど説明したところで割愛させていただきます。

すいません、ちょっと時間の方がなくなってきましたので。

最後のところで、頁の方は飛んでいただきまして、一番最後の、民間の労働需給事業の適正な運営の方を説明させていただきます。こちらの方につきましては、いわゆる労働派遣の関係でございます。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に、労働者派遣法の周知・徹底及び派遣元事業主・派遣先事業主等に対する適正な管理の方を行っております。こちらの方につきましても、引き続き監督指導の方を実施してまいりたいと思います。

すいません、最後の方、走りでも説明になりましたが、安定関係につきましては以上でございます。ありがとうございました。

〔討 議〕

○高橋会長

はい、ありがとうございました。ただいま事務局から「平成29年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況」についてご説明をいただきました。この進捗状況につきましても、またそれ以外でも結構ですので、労働行政全般について、各委員からのご意見、ご質問等をいただきたいと思います。

どなたからでも。

では、柏木委員、お願いいたします。

○柏木委員

はい、連合山形の柏木です。色々縷々説明いただきましたけれども、しょっぱなから非常に残念というか、がっかりしたところがありまして、総務の方からご説明いただいた労働保険未手続事業、この取組の進捗状況という、2頁の方ですか、ここで未手続事業把握件数が528件も、この労働保険の未手続事業所があるということとして、他に働き過ぎ防止に向けた取組の推進の中で、労働基準関係法令の違反率が76.1%だということ、この労働保険にも入っていないと確認しているところが。労働保険料の適性徴収に関しても、収納率が43%ぐらいしかないということも含めて、こんなに法令を遵守してない事業所があるのかということで、非常にがっかりして聞いていたところでございます。それで、やっぱり性善説に基づいて考えるわけにはいかないんだろうなということで、やっぱり各事業所に労働組合があつて、チェック機能を果たしながら、いろいろ労使が向き合つて、安心して働ける事業所を作っていくということを改めて感じたところでもあります。

そういったところから、ちょっと、ご説明あつたところで気になっているところがあります。例えば、横判の事前に渡された資料の中にありましたけれども、これは厚生労働省の方でも取り組んで、山形労働局としても上期の方針ということで出している、7頁の非正規労働者の正社員転換、同一労働同一賃金の実現に向けた改善の取組についての、このキャリアアップ助成金についてでございます。正社員転換については、私たちとしても非常に積極的に行っていたきたいという思いではありますけれども、この助成金についてはいろいろ、非常にいろいろな助成金があつて、私が思っている限りでは、リーマンショック後の雇用調整助成金という、考えてみればありがたい助成金でしたが、それに対して非常に不正な受給もあつたように聞いておりますし、いま介護職の方々に1万5千円の賃金アップということで行われた助成金についても、実際は職員の方のところには行かずに、事業所に留まっているというようなお話があつたりして、助成金の運用について本当に適正に図られているかどうかというのが、非常に危惧するところでもあります。

このキャリアアップ助成金なんですけれども、非正規で雇用されて、6カ月以上雇用されてから正社員になると1人75万でしたっけ、最高70何万で、最高15人まで。最高15人、75万合わせると1,080何万でしたっけ、ぐらいの大きな金額の助成金が得られるということで、いわゆる人気のある助成金制度だというふうに言われております。揶揄されているのかもしれませんが。そうい

う中で、ハローワークになんか文句が行ったという話を聞いたことがあって、何かと言うと、こんな助成金があるんだったら、早く教えて欲しかったと。何かと言うと、初めから正社員で雇ってしまった。こんな助成金があるんだったら、非正規で雇って、6カ月経ったら正社員にして、助成金もらった方が得だったというような、そんな話を聞いたことがあります。これは本当に本末転倒であるので、こういったキャリアアップ助成金の適正な運用の仕方というか、こういうものをしっかり取り締まってもらいたいなというふうに思っております。

この不正受給について、キャリアアップ助成金の現状として、何か把握してあるものがあるのかどうか、県内でそういうのがありましたら教えていただきたいということ。そういった不正受給に対して、山形労働局としてどう対応するのか、しているのかということ、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。

あと、正社員の転換については、山形県の雇用対策課にも、今年度から正社員の転換を進める、促進する部屋が設けられたと聞いております。こことの、山形県との連携を図っていくという方針で運営方針が立てられていると思うんですけども、ここに関して、山形県との連携について、どのような取組をしているのか、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。

あと、二つ目としてなんですけれども。最近、厚生労働省の方でも、山形労働局の方でも、多様な働き方ということで、この横判の事前にいただいた資料の16頁には、適正な労働条件下でのテレワークの推進ということで、テレワークを推進する文言が見られるようになりました。先日もある企業さんが集まって、テレワークについてのシンポジウムかなんかやったという新聞記事を見ましたけれども、果たしてこのテレワークというのは、自宅にいて、職場にも行かずに、子育てしながら仕事もできるということで、ちょっと見ると非常に便利なものなのかもしれないけれども、この中に、雇用労働者なのか雇用労働者じゃないのかという、労働者性も問われる課題もありますし、あるいは社会保険や労働保険逃れを、そういったことを考えながらやる事業所が出てくるんじゃないかというような危惧もなされますので、こういったところをしっかりとしたルールが前提になれば、安易に多様な働き方でテレワークを推進と言っても、後で労働のトラブルというのが増えてくると思いますので、そのところをしっかりとルールづくりというものを作って、山形労働局としての運用方針として、このテレワークを推進するのであれば、そういったところをお示ししていただきたいというふうに思っております。非常に危惧するのが、今ま

で雇用労働者だったのが、置き換えで、テレワークという不当な置き換えでもって雇用労働者じゃなくなるというようなことを非常に危惧していますので、安易なテレワークの推進ということだけじゃなくて、そういった具体的なルールづくりをお願いしたいと思います。以上です。

○高橋会長

はい、ありがとうございました。では、今のご質問に対してお答えいただけますか。

○佐々木総務部長

よろしいでしょうか。貴重なご意見ありがとうございます。労働保険の関係で、ちょっと補足させていただきます。未手続事業把握件数が 528件でございますが、これは9月末現在ということでございまして、中身につきまして、この中の約半分は労働者がいないことで対象外になるものも含んでおります。それと、収納率も 43.26%でございますが、これも9月末現在でございますので、最終的には、ちなみに28年度の最終は 98.02%でございまして、今年度におきましても、ほぼこれ以上になるかと考えております。言葉足らずで申し訳ありませんでした。

○馬場職業安定部長

続きまして、安定関係について、キャリアアップ助成金のお話が柏木委員の方からございましたけれども。まず、不正受給の方がどうなっているのかというお話ですけれども、今のところ、キャリアアップ助成金に関しましては、不正受給の受給案件はないといったところでございます。

更に、お話の中で、こちらのキャリアアップ助成金については正社員転換等を図るための助成金になっておりまして、最初からこの助成金が分かっていたら正社員じゃなくて非正規を雇ってというお話が中にはあったんですけれども、そういった運用も含めまして、ハローワーク、労働局の方で連携して、不正受給の未然防止やそういった観点の取り締まりの方を行っていきたくて、取り締まりというか、それらの周知ですね。周知の方を図ってまいりたいと思います。

山形県との連携につきましては、オール助成金説明会等を通じて、県と連携した正社員転換の方を図っているところでございます。以上でございます。

○磯雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の磯でございます。先ほどいただきました、テレワークにつきましてご回答させていただきます。多様な働き方というところで、非正規雇用型のテレワークと雇用型のテレワーク、いずれにつきましても、現在、厚生労働本省の方でガイドライン見直しの検討をされているというところでござ

いまして、非雇用型のテレワークにつきましては、検討会を発足して、これからまた更に審議していくという状況で、もうちょっと時間が掛かるというような状況になるかとは思いますが。本省の方から情報入り次第、きちんと周知をさせていただきたいと思っております。また、本日いただきましたご意見につきましては、本省の方にもご報告させていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○高橋会長

よろしいでしょうか。

○柏木委員

一つだけなんですけれども。キャリアアップ助成金をもらって正社員にしました。助成金をもらった後に、やっぱり非正規に戻って下さいというような雇用の条件を変更したというような場合というのは、どういうふうになりますか。

○馬場職業安定部長

現在の助成金の仕組みとしましては、正直、そこまで追っかける仕組みではございませんので、そういった意見等があったということを本省の方にご報告させていただければというふうに考えております。

○高橋会長

はい、ありがとうございます。

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。

では、角谷委員、お願いします。

○角谷委員

すみません。いくつかありまして、別冊4の6頁の②の時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると疑われる事業場や過労死等に係る労災請求、この監督指導を徹底されているとあります。そして2頁の、先ほど柏木委員さんからもありました、労災保険の未手続事業所件数、こういった監督指導された事業者、こういったところがまず多いのかなというのが、ちょっと、毎回同じような業種が取り締まりの対象になっているのかなと思ってはいます。

それから、頁行きまして、パワーポイントの資料の7頁です。私、最低賃金審議会の委員もやってみて、今年度のポスターが非常に良い出来だなと。俳優の遠藤憲一さんの、睨みの効いたポスター、非常に、もっといろんなところで使いたいなと思ってまして。せっかくだから、全ての学校の掲示板とかも、専門学校も含めて、そういったところ貼ってあるのかなと。要するに、学生のアルバイトさんも、そういった時給で働く方が相当いると思います。あと、月齢賃金に割返した時に、その最賃割り込んでないかとか、そういった部分も含

めた周知もできないかなというのが一つあります。ぜひ、私たち労働組合もそういうことを周知するように努力はしてはいますが、なかなか全県域で。結構、最賃違反しているところも、かなりまだあると思いますので、そこをぜひお願いしたい。

それから、8頁なんですけれども。厚生労働省規制改革推進会議というのが6月ぐらいあったと思うんですが、この労働基準監督業務も人手不足。この業務の一部を、社労士など民間に委託するというのが決まったかと思います。来年度実施ですか。平成30年度とか聞いているんですが。実際、県内において社労士への要請なんか、具体的に何か動きがあるのでしょうかということと、もしその辺、実際にするとすると、監督業務って司法権ですので、社労士、民間の人はできませんよね。ですのでその辺の連携ってどういうふうにされるのかなとか、なんか具体的な進め方とか、あるいは県内全域なのか、重点的に地域を決めて、そういった方、民間に委託していくのか、その辺の進め方が。もう来年スタートと聞いていると、今回の資料にはその辺何も触れられてないのかなと思って見てました。どこか私の見落とししかもしれませんが。その辺がちょっと気になりました。

それと、8頁の上の囲いの中の、時間外・休日労働協定、36協定の、この辺の部分で、やはりなんかザル法みたいになっちゃって、全従業員の過半数を代表する者の決め方が、民主的に決めろというんですが、おそらく会社の経営者が、お前やれとか、お前ハンコ押せというので、実際にそんな手続きなんてやってないところが大半じゃないかなというふうに思っています。組合があるところですら、ちゃんとできてないという、ちょっとその辺も、きちっと36協定の意味も理解できてないところもね。これだけ違反がたくさんあるので、おそらく推して知るべしだろうというふうに思っています。そして、その下の囲いの、問題が認められた事案64件に、この監督署の窓口で専用指導文書を交付したと。交付した、その後の問題解決となった件数ってどんなものかなというの、ちょっと見えないなということがあります。

それから次の頁の9頁で。先ほど柏木さんもありましたように、非常に高い率ですね。違反しているところ。高水準に安定しちゃってるみたいな感じがします。上の囲いの司法処分で、賃金不払残業事案というのは2件。これは司法処分された。これ、私も実態は氷山の一角だと思っています。私どもで、これ結構、年間通じて直接、流通サービス業で働いている組合のない企業に直接アタックしてます。実際どうなんだろうと。聞き取り調査をさせてもらってまして。そうすると、上司の顔色を窺って、実際は100時間を超えているような

サービス残業をやっていますと言うんです。それ大丈夫？ 組合を作ったり、基準局に相談されたらって言うんですが、もう怖くてできませんと。そんなことしたら、要するに職を失うこともある。自分の名前がばれるのも、いろんな事情が絡んでて言えないんですよね。こういう実態が相当あります。蔓延しているというのが。私らの感觸的には。組合を作ってあげようと思っても、なかなかそういう知識もないし、1人で動けないというのが実態だと思ってます。この辺を、やはり先ほども言っているように、80時間を超えているという事業、どうやって、疑われるというか、ほとんどのところが危ないよと私は思ってます。加盟組合ですら結構取り締まりが何度もあるんです、年間通じて。全国的ですけども。流通サービス業は特に多いです。ですので、みっともなく言えないくらいあるんです。それほどありますので、未組織のところはもっと相当あるというふうに理解してます。要するに、これだけ働き過ぎが社会問題化しているのに、馬耳東風の経営者が多いんじゃないかなと思ってまして、ぜひ本当の働き過ぎ改革をしないとイケないんじゃないか。働き方はもちろんですが。この辺をちょっと指摘させていただきたいと思います。以上です。

○高橋会長

ありがとうございました。

○鈴木労働基準部長

では順番にお答えさせていただきます。まず最初の、時間外の1か月80時間超えというのがありますけれども、パワーポイントの8頁を見ていただくと分かりやすいです。横に業種別監督指導状況と書いてあります。ほぼ、これと同じです。やっぱり製造業が多いのかなというような感じになっています。

あと社労士の委託の件ですけども、まだ詳細何にも来てない状況ですね。ただ言えることは、根幹の部分は絶対に渡すことはないと思います。やっぱり行政でやることは、やっぱり行政でやることなので。そこは委託することはないと思います。

あと36協定の話ですと、これも8頁ですけども、問題が認められた64件全て文書を交付しまして、解消をしております。以上でございます。

○高橋会長

よろしいでしょうか。

はい、では柿崎委員ですね、さっき手を挙げていた。

○柿崎委員

お疲れ様です。柿崎です。よろしくお願ひします。

全体通して、労働局長からもお話がありましたけれども、かなり人不足、有

効求人倍率が直近では 1.6と更に深刻になっている中で、働き方改革ということで、やはり現場の方は非常に労働時間増えているのが現状だと思います。これを機に、なんとか事業主行動計画策定だとか、会社の方も分かっているんですけども、なかなか進まないというのが現状だと思います。全体として、その働き方改革というものを、あまりにも強化し過ぎては、いまある仕事すら失い、将来の発展には結びつかないんじゃないかなというふうには思います。ちょっと労働者側なのか使用者側なのか分からない発言になってしまいましたけれども。

それで、私の方から三点ほど質問させていただきます。まず、パワーポイントの資料 2 頁目の、柏木さんや角谷さんとちょっと被ってしまうんですが、労働保険料の収納状況について、私もこの数字は初めて見まして、収納額が 6,488 百万、収納率が 43.26%ということになっております。これ、もし 100%になったらどのぐらい収納額なるのか。あとは、ちょっと払っている方が分からないんですが、どういう状況になっているのか。

それから、今後の対策として差押えなどの強制措置を取るということは、ちょっと言葉忘れましたが、差押えしようとする、10%ぐらいの費用掛かるはずなんです。10億の資産があつて、それを凍結させようとする、1億ぐらい掛かる。弁護士先生の方がそういうの分かると思うんですけども、だと思ふんですよ。その時のお金ってどこから出てくるのかなということが、まず一つ質問です。

それから、8 頁目、過重労働解消に向けた監督指導の実施とあります。これも私、びっくりしました。102事業場に対して是正指導が、労働基準関係法令の違反率76.1%、非常に多いなというふうに思っております。その中で、36協定の不備に問題が認められた事案が64件とありました。元々その36協定というものは、角谷さんからもありましたけれども、労働者の過半数を占める代表者もしくは労働組合が、会社側と締結して、労働基準監督署に出して、それ認められてるようなものだと思っておりますけれども。出して認められるものが、チェックしたらまた違反だったということ、これこういうことなのかな。それだと不思議だなと、ちょっと僕思いましたので、教えていただきたいなと思います。

最後の三点目なんですけれども、9 頁目の労働基準関係法令の遵守について。これも衝撃的な数字でありまして。違反率が81.5%というふうになっております。その司法処分だとか、賃金不払、賃金不払残業事案、4件、2件とあります。全然数が足りないので、もっといろいろな事案があると思うんですが、ま

ずはその不払をチェックして見つける方法と言いますか、どのようにしてチェックしたのかなというのと、他にもっとあると思うんですよね。81.5%だとすれば。他の事案ってどういうものがあつたのかなと。ちょっと気になりまして、質問させていただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○高橋会長

はい、では。

○細貝監督課長

監督課長でございます。ご質問いただきました点について、ちょっと私の方からお答え申し上げたいと思います。8頁の関係のところでお答えをしたいと思います。

まず、64件のお話いただきました。ちょっと分かりにくい資料で恐縮でございました。監督指導の件数は、この長時間は134やっていて、102違反が認められたと。それとはまた別に、労働基準監督署の窓口で、時間外・休日労働協定が届け出られた場合に、その届出の窓口の時点で、ちょっとこれは中身がおかしいのではないかと、形式要件を満たしていないのではないかとということについて、その窓口で指導をし、専用指導文書を交付し、それできちんと直しました、というふうなご報告をいただくということになってございます。ちょっと分かりにくい資料だったんですが、そういった内容になってございます。

二点目、9頁のところ、一番上の四角の中、労働基準関係法令の遵守ということで、全般的なところについてご指摘をいただきました。下の司法処分、4件、2件ということになってございます。確かに全体の法違反、756の事業場にして616違反があるということです。ここから比べると、だいぶ少ないというふうなところで見えるところでございます。手前ども、監督指導を行う場合には、まずはその会社に、何が法違反になっていて、それをきちんと、どうやったら直していただけるのか、それが将来に向かって定着していただけるような、そういった行政指導をベースに行っているということがございます。しかしながら、一方で、当然罰則つきの法律でございます。これをきちんと守っていただけないと、事案の性質がちょっとこれはよろしくない、重大又は悪質と認められるようなものについて、司法警察権限を的確に行使をするということになっております。ですので、この法違反の中のそれぞれの事案において、賃金不払の中でも、多くの人に対して数カ月に渡って払われないような事案。あとは是正を指導したんだけど、それが期間内に直されないと。特段の事情もないのにといったような事案について、司法処分を行っていくということをしております。

実際、監督指導に行った時に、どうやって賃金不払をとということなんですが、臨検、事前の予告なしで事業場にお邪魔をさせていただきます。各帳簿等いろいろ拝見いたします。必要に応じてパソコンのログオンログオフの記録ですとか、あとセキュリティが掛かっている企業様であれば、その入口、入退出の時間とかも警備会社とかにお願いをするように、当該企業に依頼をして、時間の突合をいたします。その中で、例えば自主申告でこの時間まで残業しましたよという報告がある一方で、そういった客観的なものところでズレがあるといったようなことについては、なぜそこがズレているのかということをごきちん確認をいたしまして。そこが不合理なものであるということが確認をできたら、労働基準法37条ですね、それに対して時間外割増賃金が払われてなければ、それに対して指導を行うといったように、実際に資料を当然見ます。あとは必要に応じて、労働者の方のお話も当然お伺いしながらといったことで、違反を特定するということをしていただいているところがございます。以上でございます。

○佐々木総務部長

2頁の労働保険の関係のご質問でございますが、収納状況について、収納額が100%になればいくらになるかということでございますが。今年度についてはまだ出ておりませんが、ちなみに昨年度の例で申し上げますと、先ほど昨年度は最終的な収納率が98.02%ということでご説明いたしました。その場合の金額が約168億でございます。今年度につきましては、雇用保険料率が下がっておりますので、これより若干少なくなるのかなと考えております。

次に、差押えに掛かる経費ということでございますが、差押えそのものについては直接掛かる経費はないと理解しております。以上でございます。

○高橋会長

はい。大丈夫ですか、はい。

○柿崎委員

ありがとうございます。すいません、もう一点だけ追加で。8頁の労働基準関係法令の違反率、先ほど76.1%ということで、前年同期の53.6%よりも24%ぐらい増えました。この24%増えたというのは、多分、いま私たちが関わる社会現象、例えば人手不足だとか、そういったものが大半を占めていると思うんですけども、実際、その増えたものというのは主に何だったのか教えていただければと思います。

○鈴木労働基準部長

申し訳ないですけども、ちょっと明確なお答えはできないんですけども、大体平均すると76%程度の数字はアベレージなんですよね。ですので、去年が

なんでこんなに低いのか、逆にちょっと良く分からないというのが現状です。すいません。これ答えになっているかどうか分かりませんが、すみません。

○柿崎委員

分かりました。はい、以上です。

○高橋会長

率の、違反の内容ということではなくて、内容についてご質問だったと思うのですが、違反の内容、それも分からない？

○鈴木労働基準部長

言えないです。

○高橋会長

一般的に言っても、言えない。はい、分かりました。ということだそうです。あまり時間がないのですけれども、使用者側の方から。はい、じゃあ大風委員、お願いします。

○大風委員

はい、お世話様でございます。本日、まず、一つ目なんですけれども、このパワーポイントの資料をいただけるとすると、私たち机交換させてもらってあれなんですけれども、わざわざこちらの方に投影されなくても十分間に合ったのかなというふうに思ったところが、まず一点でございます。

あと、大きく分けて二つ、ちょっとお伺いしたいところがあるんですが。パワーポイントの資料の6頁の、民事上の個別労働紛争の相談件数というのがありますけれども、こちらの方の相談者は、既に例えば相談者が解雇されていたりとか、退職されていたりというようなことの人が多いかと思うんですけれども、こちらの方、大体何%ぐらいの人たちが退職されているのかなというふうに思いました。山形の中小企業と言いますと、なかなか相談する人がいなくて、最終的に個別紛争になっちゃうというようなところがあって、労働組合さんとかしっかりしているところがあれば、そちらの方に相談するということはあると思うんですが、中小企業でそういうしっかりした組織がないと、どうしても大きくなってからでないと表面化しないというところがあると思うので、中小企業の社員が、どこでも良いです、会社の中でも外でも良いんですが、簡単にもうちょっと相談できるような場所があれば良いのかなというふうに思ったのが一つと、あと、働き方改革って全てのことで出てくるんですが、労働局として基本的に働き方改革に対する考え方って、どういうふうなものかなというふうに思うんですね。例えば、具体的にどのように指導されているのかということで、長時間労働を無くしましょうとか、有給休暇を取りましょうという

ふうなことなんだと思いますけれども、どのようにしたらその生産性を維持したまま、そういったことができるのかというところの指導をどのようにしているのか、ちょっとお伺いしたいというふうに思います。例えば、水曜日はノー残業デーというようなことで残業しないというのが、逆に労働者のストレスになって、時短ハラスメントなんていう言葉も出ていることがあって、会社としては善かれと思っていたことが、労働者に負担を掛けるというようなこともあるので、ぜひ、どのような指導をされているのか、ちょっとお伺いしたいというふうに思います。

○高橋会長

はい、ありがとうございます。では、お答えいただけますか。

○庭山労働局長

紛争解決制度で、現役の労働者からの相談はどのぐらいの割合なのかというお話かと思いますが、いま手元に数字はないんですが、例えば監督署に、お給料貰えてないとか、解雇の予告がないまま解雇されたとか、労働基準法上の問題について指導を依頼に来られる方もいらっしゃいますし、紛争解決制度について、その制度を利用して、民事上の紛争の解決をお願いしたいという方も来られます。大まかな数字で言いますと、個別労働紛争におけるあっせんの場合、大体9割ぐらいの方は、もう退職された方が多いかと思います。行政指導を行う際には、どうしても、われわれの制度としては、監督署のいろいろな救済を求める人については、匿名でも受け付けて指導することとしてますので、ご相談を契機に、ましてや、それがどなたかというのは分からないように指導しております。ただ、やはり実際にそこに在籍していると、万が一を考えて、なかなか現役の方は相談に来られないという傾向はあるのかなというふうには思います。ただ、そういうことで、われわれいろんな制度を利用していただく時には、匿名で、きちんといろんな事案を処理をし、指導もしますというふうには言うんですが、どうしてもそういう傾向あるんですね。

それから、もう一つ。働き方改革、労働局がどういうスタンスで臨んでいるかというお話なんですけれども。今日のご説明でも、働き方改革という言葉がたくさん出ておりますが、働き方改革の実行計画そのものは、働き方改革委員会での決定ということでもありますし、その前提となります一億総活躍プランですか、あれは28年度閣議決定されているものでありますので、行政機関である労働局としても、それを前提にももちろん活動するんですが。ただ、やや理屈っぽい言い方をしますと、閣議決定でそのまま、われわれがいろんな指導をしているわけではなくて、厚生労働省の方針あるいは厚生労働省本省の各労働基

準局とか安定局ございますよね、それぞれの方針を受けて仕事をしているということですので、働き方改革と一般に言われているもの全てをわれわれが実行しているわけではなくて、その中で既に地方労働局の方針とすべしとして本省が指示しているものを中心に、具体的な取組をしているということなんです。当然の例で言いますと、労働時間の上限規制についても、同一労働同一賃金の労働契約法の改正も、これから国会で審議をするということになりますので、その点については、それに基づいて、われわれはもちろん指導しているわけでもないし、前倒しで周知を取り組んでいるわけでもない。じゃあ、どうやっているのかというと、すでに労働基準法の定めがあります、労働時間法制の履行確保を図るであるとか、それから、年次有給休暇の取得の促進というのは、柔軟かい形で、いわゆる行政指導として、周知啓発として行っているのであって、それができないからといって、それ以上何か強制的にとすることは決してあり得ないものとして取り組んでいるということになります。

それから、女性の活躍につきましても、女性活躍推進法とか、育介法の法律の施行という範囲で取り組んでいるということになります。従って、働き方改革については、その考え方は大いにご説明はしますが、具体的に、企業に取り組んでいただきたい内容につきましては、法令で決められたものであるとか、行政の通達あるいは要綱等で定められたものの範囲で取組をしているということになります。従って、いろんな意味で働き方改革を看板に掲げれば何でもありのような、そういう風潮にはわれわれ決して立っておりませんし、行政は行政の仕事のやり方という前提で取り組んでいるということになります。ただ、これの位置づけというのは、われわれ行政機関としても、極めて高い。何故なら、将来の生産年齢人口そのものは減少して、世の中成り立たなくなる。何をやるにしても、そこが隘路になっているというのは、もう当然の原則的な考え方として、われわれ行政機関おりますから。日本の将来がそうならないように、法令や通達の範囲で一生懸命やらせていただいているということになります。以上です。

○高橋会長

よろしいでしょうか。冒頭のご挨拶でも申し上げたことですが、山形において働き手がいなくなるというのは、多分、他の地域と比べて、もっと私たちにとっては切羽詰まった問題であると思うので、そういう意味では働き方改革という、その労働環境を変えていくことをしていかなければ、若者が定着してくれないというのがありますので、ぜひ、その辺りはしっかり取り組んでいただきたいというふうに思います。

大体時間ですが、もう一件ぐらいご質問があれば、よろしいでしょうか。

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。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けますよう、お願い申し上げます。

では、最後に、労働局長より一言お願い申し上げます。

○庭山労働局長

本日は、大変お忙しい中、貴重なお時間をいただき、誠にありがとうございました。本日の行政活動の説明に当たりましては、従来と異なって、二つポイントを絞って当たらせていただきました。一つは、なるべくデータを示して皆さんに進捗状況をお伝えしようということが一つと、それからもう一つは、なるべく分かりやすい説明ということで、初めてパワーポイントを使って説明をさせていただきました。ただ、なにぶん、いずれも初めてのことで、かえって細かすぎて分かりにくいとかいうこともあったかと思えます。3月の審議会に向けましては、よりその点も改善をしながら進めていきたいというふうに思います。また、今日いただいたご意見については、さっそく今日からの行政活動に反映させていただきたいというふうに思っておりますので、今後ともご指導のほど、よろしく願いをいたします。今日はどうも誠にありがとうございました。

○高橋会長

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。これを持ちまして平成29年度第1回山形地方労働審議会を閉会いたします。

以 上