

## 「令和元年度第 1 回山梨地方労働審議会」議事録

### 1 日時

令和元年 11 月 12 日（火）午前 9 時 30 分～午前 11 時 30 分

### 2 場所

KKRニュー芙蓉

### 3 出席者

公益代表 小澤委員、柳田委員、齋藤委員、坂井委員、保坂委員

労働者代表 萩原委員、藤田委員、中田委員、辻委員、廣瀬委員

使用者代表 保坂委員、豊前委員、久嶋委員、堀内委員、平塚委員、栗山委員

### 4 議題

(1) 最低賃金の改正等について

(2) 令和元年度重点施策の推進状況について（上半期の取組状況）

(3) その他

### 5 審議内容

#### 【司会】

皆様おはようございます。

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。

私、本日の進行をさせていただきます雇用環境・均等室の鈴木でございます。どうぞよろしくお願いたします。

ただいまから令和元年度第 1 回山梨地方労働審議会を行わせていただきます。

本年は委員改正がございまして、本日御出席の委員の皆様方には 11 月 1 日付けで委員の任命をさせていただいております。任期は 2 年となりますのでどうぞよろしくお願いたします。

本日の審議会委員の欠席の状況でございますが、公益の八巻委員、労働者代表の坪井委員におかれましては事前に欠席される旨の御連絡をいただいております。委員 18 名中 16 名に御出席をいただいております。全委員の 3 分の 2 以上、また、各委員それぞれの 3 分の 1 以上の御出席をいただいておりますので地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により審議会を開催し議決することが出来ますことを御報告申し上げます。

また、本日の審議会は一般に公開されており事前に傍聴希望の公示を行い 4 名の希望がございましたので後方にお座りいただいております。

ここで、本日の審議会資料について、改めて確認をさせていただきます。お手元の資料の確認をよろしくお願いたします。まず、「審議会次第」、「山梨地方労働審議会席次表」、「地方

労働審議会令」、「山梨地方労働審議会運営規定」、「山梨地方労働審議会委員名簿」、「山梨労働局出席者名簿」、次に議題に係る資料といたしまして、「議題 1 最低工賃の改定等について」、「議題 2 令和元年度重点施策の推進状況」、「山梨労働局の組織目標」及び関係資料を事前に送付させていただいております。その中で、大変申し訳ございません、「議題 2 令和元年度重点施策の推進状況」につきましては誤植等がございましたので、本日改めて机上に右肩に「当日用」と記載されてあります資料を配布させていただいておりますので、こちらを使わせていただきます。その議題 2 の中の「山梨労働局組織目標」と参考資料については、送付させていただいたものを使わせていただきますのでよろしくお願いいたします。その他、「山梨地方労働審議会家内労働部家内労働部会委員名簿 案」、「山梨地方労働審議会工賃専門部会委員名簿 案」、「やまなし働き方改革関連法セミナーアンケート調査結果」、「山梨県最低賃金が変わりました」と書かれたリーフレット、「賃金引上げには業務改善助成金が利用できます」と書かれたリーフレット、最後に昨年度御審議いただきました「労働行政運営方針」をお配りさせていただいております。お手元に資料はございますでしょうか。ありがとうございます。

それでは次第の 2 に移らせていただきます。山梨労働局長藤本から挨拶をさせていただきます。

#### 【藤本局長】

皆様おはようございます。山梨労働局長の藤本でございます。

本日はお忙しいところ本審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、平素から私共山梨労働局の行政運営に格別な御理解と御協力を賜っておりますことをこの場を借りまして厚く御礼を申し上げます。

また、今般、台風 15 号、19 号で大変大きな被害が出てございます。山梨県内においても大きな被害が出たところでございまして、関係の方々に対して心からお見舞いを申し上げます。

私共山梨労働局としても、こういった方々の支援のために、監督署、それから安定所にも早速相談窓口を設置して早期の事業の再開と、それから雇用の安定に努めているところでございますけれども、今後ともよろしくお願いいたします。

さて、本日は二つの議題について御審議をいただく予定としてございます。

まず一つ目の議題については最低工賃の改正等でございます。本年度は第 13 次最低工賃新設・改正計画の最初の年度となっております。計画対象の電気機械器具製造業最低工賃の審議・運営につきまして御審議をお願い申し上げます。

二つ目は令和元年度、労働行政重点施策の推進状況でございます。本年度上半期の重点施策の進捗状況について、のちほど担当の部長等から御説明させていただきます。この資料等につきましても少し見直しをかけてございまして、一部御意見いただいたところでございますが、インプットだけでなくアウトプットについても、心を配って皆様方に一定程度、定量的な検討が出来るようなということで、特に指示をしまして、少し手直しをいたしまし

た。よろしくお願いいたします。

本年度の運営の大きな柱につきましては行政運営も掲げてございますけども、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等であることは間違いないこと判断しているところでございまして、これらを中心に御説明をさせていただきます。

さて、県内の雇用情勢につきましては過日、報道発表をさせていただきましたが、一部の産業で改善の動きが弱まっており、注意を要するというふうに判断をしているところでございます。新規求人数や有効求人倍率などは高い水準で推移してございまして、労働力人口の減少を基調とした人手不足感が高まっており、企業の人材確保は困難を増しているというふうに考えてございます。また、総じて労働人口が減少してございまして、若者・女性・障害者・高齢者、いわゆる一定の療養中の方々を含めてすべての働く能力を持っている方々の力を結集して、安心して生き生きと働くことが出来る社会を構築することが急務と考えているところでございます。

これらの状況を踏まえて、すべての県民が活躍できる社会を実現するため、我々労働行政は職員一丸となりまして順次施行されている働き方改革関連法を確実に浸透すべく取り組んでいるところでございます。具体的に申しますと、長時間労働の解消でありますとか、労働災害の撲滅、ハローワークのマッチング機能の強化、あらゆるハラスメントの防止、育児・介護、それから治療と仕事の両立、調和・両立などの諸課題に対してまさにワンチームとして取り組んでいるところでございます。つきましては、山梨労働局は働き方改革推進のために、今後も県内各機関、及び団体と連携をいたしまして周知発信を行ってまいり所存でございます。

本日は行政運営に掲げております項目につきまして御説明させていただいた後に、意見交換の時間を設けてございます。効果効率的な行政運営のために是非皆様方の忌憚のない御意見を賜りまして行政活動を活性化できればと考えてございますので、皆様方の御協力をお願い申し上げます。

これをもちまして冒頭の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

#### 【司会】

続きまして、小澤会長から御挨拶をいただきたいと思いますが、山梨地方労働審議会運営規定第4条により会長が議長を務めることとされておりますので、御挨拶の後には議事の進行についてもよろしくお願いいたします。

それでは小澤会長、よろしくお願いいたします。

#### 【小澤会長】

おはようございます。

私も3期目になりましたが、あっという間だなと思っております。

60歳の時に初めて委員になりまして、今64歳になったわけですが、雇用のことでいつも思うのは、だんだん高齢者の雇用であるとか、高齢者の年金であるとか、そういうところに自然に目が行くようになってしまっています。私は弁護士ですので定年がないので元気な間は働けるのですが、それでも同級生とかが定年で辞めており、雇用はどうなるのだろうか、というようなことに非常に関心を持つようになりましたし、そうなる歳なのだなと思っております。

もう一つは会長になってから、先ほど局長の話にもありました災害が毎年続いています。去年は西日本豪雨、今年は台風15号、それから19号と。幸い山梨県は大きな被害がないようで実感がありませんが、テレビを見ていると大変な被害があり、隣の長野県もリンゴ園などをみると本当に心配になりますし、どうしてあげたらよいのだろうと考えます。それらが山梨県に全く影響が無いかというと、それは日本経済が活性化して豊かでない山梨県だって豊かになるはずがありませんので、そういう意味で、大きな災害が起きないようにしてほしいです。災害に使われるお金は、本当はもっとインフラの整備とかをしなくてはいいんです。マイナスになったものを元に戻すだけです。それがいったい、雇用にどういう影響を与えていくのだろうかとか、労働環境にどういう影響を与えていくのだろうか、ということに非常に心配しながら見ている昨今であります。そのようなこと心配してもどうにもなりません、微力でも何か出来ればいいなと思っています。

この労働審議会のあり方につきましても、労働局の行政運営を年2回チェックすることではありますが、それでもやはり外部の人の意見、見られているというその緊張感がたぶん労働局の内部の仕事により良くしているのではないかと私は思っております。ですので、非常に重要であって、もちろんほとんどのことは資料が非常に良く出来ていますし良く考えられていますし、ほとんど非の打ちどころがないと感じではありますが、それでもいろいろな質問をすることが、より良い労働行政の発展につながるのではないかと考えています。

短い時間ではありますが皆さんの意見を聞きながら審議を進めたいと思いますので、是非御協力をお願い申し上げます。

では、議事に入らせていただきます。

予め配られた議題は二つあり、この二つについて審議します。

最初に最低賃金の改正に関することですが、山梨県電気機械器具製造業最低賃金の改正等及び関連部会の設置、先決議決。それから関連部会委員の指名のことについて審議します。

事務局の方から説明をお願いします。

#### 【板松基準部長】

皆様おはようございます。労働基準部長をしております板松と申します。

私は2年目になりまして、昨年もここで賃金の説明をさせていただいたところでありませぬ。

お手元に配布させていただいております最低工賃の改正等について、家内労働関係というのをご覧いただきたいと思います。

まず、最低工賃の改正でありますけれども、これは1ページにあります「第13次最低工賃新設・改正計画方針」に基づいて実施させていただくというところであります。3年で改正していく訳でありまして、一巡したので、今年度は新たな3か年計画ということになっており、3か年計画の最初の年ということになります。

2ページを見ていただきますと、計画の最低工賃をいつ改正していくかというのが記載されています。今年度は、電気機械器具製造業最低工賃ということで、こちらを改正する必要があるのかも含めて必要がある場合は改正額がいくらになるのかと、工賃額がいくらなるのか、ということをご議論いただきたいと思っております。この計画でいきますと来年は婦人服製造業最低工賃で、再来年は貴金属製品製造業最低工賃ということで実施をしていく予定としておるところであります。

資料の3ページをご覧ください。これは家内労働、地方労働審議会の家内労働関係の仕組みということで作っている図でありますけれども、最低工賃の改正の必要性、最低工賃額の検討にあたっては、図にありますとおり、本議会の決議によりまして家内労働部会と最低工賃専門部会を設置させていただくということとなっております。

次に4ページを見ていただきたいのですが、最低工賃決定までの流れということで、設置いただきました家内労働部会におきまして最低工賃改正の必要性を御審議いただくということになります。その後、改正の必要ありとの結論になった場合、さらに最低工賃専門部会を開催しまして最低工賃額について御審議いただき決定するということとなっております。

このため、まずは3ページにありますよう家内労働部会と最低工賃専門部会の設置を御審議いただき、続きまして審議の過程におきまして本審議会の招集を省略するために各部会の専決権の付与を決定していただきたいと思っております。

御審議いただくのは、一点目といたしまして家内労働部会の設置の決定をお願いしたいと思っております。二点目として当該家内労働部会で改正諮問すべきとの結論が得られた後は労働局長から会長への改正諮問文を発出することで本審議会の招集に替え、さらに、さらに、三点目として本審議会に最低工賃専門部会を設置することとするということをご承知いただきたいと思っております。

以上です。

#### 【小澤会長】

ありがとうございました。

今説明されたことですが、何か御質問・御意見などございますでしょうか。

家内労働部会を設置する。そして、その最低工賃専門部会を設置して、さらにそれぞれの部会で審議されて決議されたことはそこで委員会の信任決議事項にする、ということを決

めるという内容です。以前からこの方式で行ってきておりますが、特に異議が無ければその労働局の提案どおりに進めたいと思っておりますがよろしいでしょうか。

異議ないということで決定いたします。

では、今度は次の委員の指名のことをお願いします。

**【板松基準部長】**

どうもありがとうございました。

まず、その委員の指名もあるところですが、専決事項を決定していただくというところですが、今まとめてやっていただきましたので、その専決事項については決議いただいたということでさせていただきたいと思っております。よろしくをお願いします。

**【小澤会長】**

それで結構です。

**【板松基準部長】**

では、委員の指名でありますけれども、部会を2つ承認いただいたわけではありますが、最低工賃を検討いただく委員につきましては、審議会令第6条2項の規定によりまして会長が指名するとされておるところであります。しかしながら本日、本審議会において会長から突然御指名いただくのも困難であると考えておりますので、事務局から、予め御内諾をいただきました本審議会委員及び部会の臨時委員、公労使3名ずつ9名の委員名簿を机上配布させていただいております。本日この審議会において、会長からこの委員を御指名いただいたと考えております。

先ほど関連部会の設置について御了承いただきましたが、この家内労働部会と最低工賃部会における部会長につきましては、この後、指名をお願いいただく部会委員の中から第1回目の家内労働部会及び最低工賃専門部会において選出を行っていただくということとなります。また、家内労働部会の日程、それから最低工賃専門部会の日程につきましては各部会の委員の皆様と事務局で後日、日程調整をさせていただきたいと考えております。この部会の審議ですけれども、通常、家内労働に関する実態調査を実施してから、その実態を見つつ必要性があるかどうかを検討した上で、金額を決定していくという形になっているところですが、この調査は、今まで厚生労働省で独自で実施していましたが、この調査が、総務省との協議が必要なのではないかという問題が発生しているところであります。この協議の必要性を含めて現在本省で検討が行われている状況であります。ですので、開催日程についてはこの状況が見えないことには、皆様に日程調整が出来ないということになってしまいます。よって、通年よりも若干その開催時期決定が遅れるということが懸念されているところでありますけれども、これにつきましては、予めここでお伝えして御了承いただき

たいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

以上です。

**【小澤会長】**

お手元に委員名簿案がありまして公益を代表する委員から3名、家内労働者を代表する委員から3名、委託者を代表する3名、いずれも事務局に聞きましたところ、それぞれ皆さんの内諾を得ていると聞いておりますので、これで委員会として異議が無ければこの方々に委員を指名させていただきたいと考えておりますがいかがでしょうか。

特に異議はないですか。

では、この9名の方をお願いします。よろしくお願いいたします。

それでは、この議題は終了でよろしいですか。では、1の議題は終了します。

次は令和元年度の重要施策の推進状況について、ということで事務局の方からそれぞれ説明を受けます。よろしくお願いいたします。

**【林雇均室長】**

雇用環境・均等室長の林と申します。

皆様方におかれましては日頃から私共の行政運営につきましてお力添えをいただきまして改めまして感謝申し上げます。

私からはまず、行政運営方針に基づき策定いたしました、今年度の山梨労働局の組織目標と上半期の進捗状況について御説明させていただいた後、雇用環境・均等室の重点施策の推進状況などについて大きく2点御説明させていただきます。

それでは着席して御説明させていただきます。

まずは、お手元の資料の一番後ろについているかと思えますけれども、平成31年度の行政運営方針という資料と議題2の資料の中程にございます山梨労働局の組織目標と書かれた資料をご覧くださいいただければと思います。

まず、今年3月に開催しました本山梨地方労働審議会におきまして委員の皆様にご審議をいただきまして、平成31年度ということでこちらの行政運営方針の方を策定させていただいたところです。山梨労働局では本行政運営方針に基づきまして着実に行政を推進するため、山梨労働局組織目標と書かれました資料にございますように、組織目標を定めまして現在施策を推進しております。今年度の山梨労働局の組織目標は、労働局のミッションと書いてございますけれども、「すべての職場に働き方改革を浸透させよう」ということをスローガンといたしまして、令和元年度は八つの組織目標を定めまして現在職員一丸となって取り組んでいるところでございます。

一つ目の組織目標としては「働き方改革の着実な実施に向けた取り組みの促進」というこ

とで、今年度末までに説明会を1か月あたり2回の年24回開催いたしまして、積極的に改正法の周知・啓発を行うということを目標としております。上半期の進捗状況といたしましては説明会を14回開催し進捗状況は58.3%となっております。

二つ目の組織目標は「働く人々の安全と健康の確保」です。山梨第13次労働災害防止計画を達成するために令和元年度の死亡者数を前年以下、休業4日以上死傷災害件数を790人以下とすることを目標としております。上半期の実績といたしましては、死亡者は1名、休業4日以上死傷災害件数は511人でいずれも同年同期よりも人数が少なくなっている状況でございます。

三つ目の組織目標は「ハローワークのマッチング機能の強化等」です。具体的には主要指標でございます就職件数を10,899件以上、求人充足件数を10,406件以上、雇用保険受給者数の早期再就職件数を2,939件以上とすることを目標としております。上半期の実績といたしましては、就職件数が5,943件で進捗率54.5%、求人充足件数が5,644件で進捗率54.2%、雇用保険受給者の早期再就職件数は、こちらは8月末時点での数字になりますけれども1,491件で進捗率49.7%となっております。

四つ目の組織目標ですけれども、「男女ともに能力を発揮し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備等」です。具体的には男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づく報告徴収を実施いたしまして、年度内の是正率を90%以上とすることを目標としております。上半期の実績としましては均等法等に基づく報告徴収の実施件数が176件。うち、助言をおこなった件数が126件。うち、是正させた件数が116件。是正率92.1%となっております。

五つ目の組織目標ですが、「障害者に対する雇用対策」です。具体的には障害者の就職件数を前年度実績である750件以上、法定雇用率達成企業の割合を54.0%以上とすることを目標としております。上半期の実績といたしましては障害者の就職件数は427件、法定雇用率達成企業の割合については現在集計中であり12月に公表することとしております。

一枚おめくりいただきまして六つ目の組織目標ですが、「職業能力開発行政の推進」です。具体的には公的職業訓練の修了3か月後の就職件数を576件以上とすることを目標としております。上半期の実績といたしましては平成30年10月1日から平成31年3月31日に修了した訓練に係る就職件数は8月末現在で392件で進捗率68.1%というふうになっております。

七つ目の組織目標は、「労働局の適切な運営の確保」です。具体的には個人情報漏洩及び官用車事故の件数を前年度以下とする。また文書の誤廃棄を0件とすることを目標としております。上半期の実績としましては個人情報漏洩件数が1件、官用車事故件数が2件、文書の誤廃棄が0件となっております。

そして最後の八つ目の組織目標ですけれども、「女性活躍とワークライフバランスの推進、働き方・休み方改革」です。具体的には配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を男の産休という形で呼んでございますけれども、この男の産休の5日以上の取得率を100%、月に1

日以上年次有休休暇を取得した職員の割合が78.4%となっております。

以上、まずは令和元年度の組織目標、労働局の組織目標と上半期の実績について御説明させていただきます。具体的な施策の取り組み状況につきましてはこれより担当部室長より御説明をさせていただきます。

それでは、引き続き私の方から雇用環境・均等室の令和元年度上半期重点施策の推進状況について御説明させていただきます。資料は議題2というふうインデックスが貼ってある資料になります。一枚おめくりいただきますと、資料目次というところがございますのでそちらをまずはご覧ください。私からはこの目次のうち、大きく三点について御説明させていただきます。一つは1の1と書いてある「改正法の周知・徹底」という部分と、1の(2)「雇用形態に関わらない公正な待遇差の確保」という部分、そして2 その他の重点施策の内、(4)「女性・外国人・障害者・高齢者・若者の多様な働き手の参画」のうち内の女性に関する部分について、これより説明をさせていただきます。

まず一点目の「働き方改革に向けました周知」の関係についてです。資料の1ページをご覧ください。働き方改革につきましては、今年度から年次有給休暇の5日の取得の義務化ですとか、大企業における時間外労働の上限規制の導入等が順次施行されているところでございまして、いよいよ来年4月からは中小企業における時間外労働の上限規制や派遣労働者、あとは大企業におけるパート・有期雇用労働者の正社員との均等・均衡待遇等が施行されていくというところでございます。そのような中で、改正法の周知につきましては労働局・監督署・ハローワークで直接セミナーを開催して相談支援を行うほか、委託事業といたしまして、山梨働き方改革推進支援センターを設置して委託事業として実施しているところでございます。まず、労働局で実施したことについて御説明させていただきます。資料の1ページ目のアの部分になります。まず労働局で実施致したこととしては大きく3点行ないました。一つ目は関係機関等と連携した周知の実施ということです。具体的にはまずcにございますように9月24日にやまなし働き方改革推進協議会を開催しまして、県・関係機関・団体、包括連携協定を締結しております金融機関の皆様にお集まりいただきまして、県内の働き方改革の推進状況について情報を共有すると共に意見交換を行いました。また、働き方改革の推進というのはやはり経営者トップの理解というのが非常に重要でありますのでaにございますように5月21日に山梨県経営者協会の総会において局長の藤本が「働き方改革のすすめ」と題して講演を行うなど県内企業の働き方改革の推進に向けた機運の醸成を図りました。さらにbに記載しておりますとおり、商工会議所の会員の皆様と意見交換をさせていただき、各企業における取り組みやさまざまな工夫をされていることということ把握させていただきました。局が実施したことの一つ目といたしましては(i)にございますようにセミナーの開催についてです。改正内容の周知徹底を図るために上半期に各法律ごとにセミナーを開催いたしました。具体的には資料に記載しておりますとおり、労働基準法関係につきましては労働基準監督署の労働時間相談・支援班におきまして事業場労働時間関係法令の説明会を37回実施いたしました。また、パートタイム・有期雇用労働法の関

係につきましては同一労働同一賃金ガイドライン及び不合理な待遇差をなくすための取り組み手順を中心とした説明会を3回開催いたしました。さらに派遣法の関係につきましては県内の派遣元事業主に対する説明会を3回開催いたしますと共に、ポリテクセンター山梨訓練生に対しても法改正の概要説明を行うなどあらゆる機会を捉えて周知を、徹底を行いました。局が実施したことの三点目は相談支援の実施です。監督署の労働時間相談・支援班においては直接中小企業の事業場を訪問するなどして労働関係法令に係る説明を実施するほか、労働局・監督署・ハローワークの窓口において改正法リーフレットを設置するなど広く周知を行うとともに、特別相談窓口を設けて個別相談に丁寧に対応いたしました。以上が労働局が実施した周知啓発になります。資料を1枚おめくりください。2ページ目からは労働局が委託事業を通じて実施したことということになります。山梨労働局では特に中小企業や小規模事業者の方に長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金の引き上げ、人手不足の緩和等に向けた取り組みを支援するために山梨働き方改革推進支援センターを設置いたしました。今年度はヒューコムエンジニアリング株式会社に業務を委託しまして、具体的には改正法の説明会の開催や各種事業主からの相談対応の実施、また、個別コンサルティングの実施などの業務を事業委託しております。上半期の実績については中段に記載しているとおりでございます。以上が大きな説明事項の一点目、「働き方改革の推進の周知」の関係になります。

続きまして雇用環境・均等室で実施した重点施策の二つ目というものが2ページ目の下段にあります「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてでございます。来年度の4月以降順次同一企業内において正規雇用労働者と非正規雇用労働者・パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間で基本給や賞与などの個々の待遇毎に不合理な待遇差が禁止されるということになります。そこで、労働局では事業主がパート・有期雇用労働法、派遣法を円滑に施行できるように各種セミナーを開催いたしまして積極的に周知を行っているところでございます。また、労働者や事業主が正社員との待遇差について安心して相談できるように特別相談窓口を労働局内に設置し、丁寧に相談・対応を行っております。以上が二点目の「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」になります。以上御説明させていただいた二点につきましては、冒頭に御説明した組織目標の一つ目の改正法の説明会を年間24回開催することが目標と掲げられておりまして、9月末での実績は14回で進捗状況は58.3%となっております。また、説明会の際についてはアンケートを実施いたしまして、県内企業の改正法の取り組み状況や課題等を把握し、効果的な行政運営に努めているところです。本日は配布資料の中に参考といたしまして、横向きの「アンケート調査結果」という資料を入れさせていただいております。時間の関係でこの場での説明はいたしませんけれども御参考としていただければと思います。

次に、最後に雇用環境・均等室で実施した重点施策の三点目は資料の9ページ、女性活躍促進の部分になります。まずアの(ア)の「次世代育成支援対策の推進」の部分についてですが、女性が活躍するためには男性の家事・育児への参加というものが不可欠になります。

そのためには、男女労働者が仕事と家庭の両立、家庭生活を両立出来るようにワークライフバランスを推進するということが大変重要です。山梨労働局では次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等を通じて、企業における次世代育成支援対策が推進されるように指導等行なっているところでございます。また、次世代育成支援に取り組む企業についてはくるみん認定、プラチナくるみん認定というものが認定要件を満たしたような場合は厚生労働大臣の認定を受けることが出来ることになっておりまして、県内事業所がこれらの認定を目指して取り組むように働きかけを行なっているところでございます。令和元年度 9 月末現在の次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届け出状況については資料に記載してございますが、まず、行動計画の届け出が義務付けられている 101 人以上企業については 270 社のうち 268 社から届け出がございまして、大変申し訳ございません、資料に記載してある数値ですが、計算が誤っておりまして、100% となっておりますが届け出率は 99.3% でございます。大変申し訳ございませんが資料の訂正をお願いします。また、行動計画の届け出が努力義務となっている 100 人以下の企業については 382 社の届け出状況となっております。また、認定状況ですけれども、くるみん認定企業は 9 月末現在で 17 社 24 件、プラチナくるみん企業は 1 社となっております。今年度認定した企業は、今月も認定をしましたがけれども、それを含めると 3 社となっております。

続きましてイの「女性活躍推進法に基づく取り組みの推進状況」について説明させていただきます。わが国では女性の指導的地位にある女性は少ないということから女性の活躍がわが国の成長戦略の一つということで掲げられまして、平成 28 年から女性活躍推進法が施行されております。具体的には、女性活躍推進法では従業員数が 301 人以上企業につきましては女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等が義務となっておりまして、300 人以下企業は現在努力義務となっております。また、女性活躍に関する状況が優良な企業については女性が活躍している企業として厚生労働大臣の認定であるえるぼし認定を受けることが出来、求人票などにえるぼしマークを掲載し、女性活躍企業としてアピールすることが可能となっております。令和元年 9 月末現在の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届け出状況は、届け出が義務となっている 301 人以上企業につきましては 67 社すべての企業から届け出があり、届け出率は 100%。また、努力義務企業である 300 人以下の企業については現在 8 社が届け出を行っているというような状況です。なお、女性活躍推進法が改正されまして、施行は今後 3 年以内ということになっておりますが、正確には決まっておりませんが、一般事業主行動計画の届け出による企業が労働者数 301 人以上企業から 101 人以上企業に拡大されることが決定しております。今後、労働局ではこちらの改正法の周知等も積極的に行ってまいりたいと考えております。また、えるぼし認定の所得状況ですけれども、9 月末現在で山梨中央銀行の 1 社だけとなっております。なお、今年度えるぼし認定をした企業はございません。

最後、「子育て中の母親等の再就職支援」でございます。ハローワーク甲府の中にキッズ

コーナーを併設したマザーズコーナーを設置いたしまして、子供連れでも来所しやすい環境を整備しマンツーマンの職業相談、保育サービスの情報提供によるきめ細かな就職支援を実施しております。さらに専門要員を配置しまして、仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を実施しております。マザーズコーナーにおきます新規求職者数、就職者数、求人件数については9ページの下段に記載しているとおりとなっております。

私からの説明は以上になります。

#### 【小澤会長】

ありがとうございました。

引き続き説明をお願いして全部の説明が終わった後に一括して質問を受けようと思っております。

#### 【板松基準部長】

改めまして労働基準部長の板松です。皆様におかれましては日頃から労働基準行政への御理解御協力を賜り誠にありがとうございます。私からは、労働基準関係業務における主要施策の推進状況について説明させていただきたいと思っております。

資料は、同じく議題 2、令和元年度重点施策の推進状況、上半期の取組状況になります。資料の3ページ目になりますが、雇用環境・均等室長からも若干説明ありましたが、監督署に労働時間相談・支援班による窓口を設けておるわけでもありますけども、そちらで説明会を実施したのが37回となっております。前年同期は21回でありますので増やしているというところでもあります。というのも、今年度から大企業、次年度から中小企業の方に上限規制が始まるというところでもありますので、ここについては力を入れて実施していくというところであります。併せて、労働時間相談・支援班ということで署の監督官で組んでおりますところで、個別訪問なども実施しております。個別訪問相談については245事業場、前年同期34事業場ですので、やはりだいぶ個別訪問が多くなっていると考えております。主な相談としては、やはり人手不足によって上限時間が守れるかどうかということ非常に気にしている事業場が多いところでもあります。中小企業で問題となる、全国的に声が届いているものがありまして、人手不足、それから特定の従業員への業務集中とか、下請事業における短納期のしわ寄せ、そういったことが非常に気になるということが出ているわけがあります。我々労働局といたしましては、そういった問題を包括的に解決する方法としまして中小企業への労働時間、時間外労働の上限規制の円滑な適応に向けた集中的施策パッケージとして、労働局として、ここに座っております幹部で、実際に大企業それから中小企業を回りまして、説明をしているということを実施しております。また、署においても、関係団体等を回って、包括的に、中企庁と連携しているしわ寄せ防止対策などを説明しているところでもあります。まだ現在実行中ですので、結果としては終わってからということになります。私が訪問した事業場は、こういった問題が出てない、要は大企業においては今ま

で納期は通常どおり下請と話しながらやっているということでした。やはりどうしても、注文などが入ってくる時期が集中してしまうと、下請事業には納期を短くするなどの問題が起り得るということで、年間で平準化して定期的に出すというようなやり方に変えました、という事業場がありました。中小企業の方も、うちはそのしわ寄せなどは来てないです、どちらかという我々が請けている会社の方は、我々中小企業からの意見を聞いてくれて、納期とかも伸ばしてくれます、というようなことを言っていました。私が訪問した事業場はそういうふうな好事例のところが多かったですが、でも実際には、やはり全国的にはそういった問題が起っておりまして、幹部で回って、大企業・中小企業に御理解を得ていくということをやっていきたいと考えております。

次に、「36協定の適正化に係る指導の徹底」でありますけれども、県内に3か所監督署を置いているわけでありまして、今年度4,435件受理しております。昨年度より218件増えていますけれども、これにつきましては、昨年度説明させていただいたところでありますけれども、これを行うために、36協定未届け事業場に対する相談支援、相談指導事業というものを委託事業で実施したところであります。これは受託事業者が、未届け事業場に対して自主点検表により労働条件等に係る基本事項を確認し、その結果から指導が必要と思われる事業場に対して専門家による相談指導、または自主点検表の未提出・相談指導への未対応の事業場に対しては直接労働局の職員・監督官が監督指導を実施するというところでやってきました。これを受けて増えたのではないかと考えているところであります。

続きまして、「第13次労働災害防止計画における死亡災害の撲滅を目指した対策推進」ということで、令和元年の死亡者数を6人以下とすることを目標として本年度実施しているわけですが、その中でも昨年度、問題がありました建設業、それから陸上貨物運送業、製造業については重点的に実施調査をしているというところであります。今年度は昨年開始されました第13次労働災害防止計画、これに基づいて実施しているところでありますが幸いにも、死亡災害については2件というところであります。1件でしたが、先日、高速道路で整理をしている職員が轢かれてしまうという痛ましい事件があり、それが死亡してしまい、死亡災害2件になっております。しかしながら、過去最低は7件でしたので、今年度は、まだ2件でありますので、目標の6件は今年度達成できるのではないかと考えているところであります。この災害防止につきましては、特に建設業について、労働災害防止協会の山梨県支部、それから山梨県の建設業協会に対して、労働局において策定した要綱に基づき山梨建設業ゼロ災宣言運動2019の実施の要請を行ったところであります。7月1日から7日までの安全週間で労働局長安全パトロールを7月2日に実施し、労働局長より事業場の安全衛生対策について指導を行ったであります。また、この中で、今年も非常に暑い時期が続きましたので、熱中症対策についても、労働局長から実際にそこで指導しました。それ以外、製造業については、個別指導の実施、前年同期98件おこないました。前年同期28件でありますのでやはり増やして、実施をさせていただいているというところであります。労働災害ですけれども、やはりヒューマンエラーというものがどうしても起こるものです

から、最終的には人ということになります。何度も何度も、我々は説明会とか指導などの場を通じて、災害が起こらないようにいろいろなりリーフレットとか用意して、毎回同じことにはなりますが、繰り返し説明・指導に取り組んでいく、取り組んでいるところであります。また、今後も、後期に向けて当然説明・指導に取り組んでいくということになります。休業4日以上死傷災害ですけれども、これについても、今年度はまだ前年度以下ということで推移していきまして、幸いにも前年度以下という目標達成はできていると考えているところであります。

続いて、資料の4ページ、5ページということになりますが、長時間労働の抑制及び過重労働による健康防止災害に係る指導の徹底ということで、長時間労働の抑制等を重点とした監督指導を実施しています。36協定に関する指導、それから、各種情報に基づく監督指導というのを実施させていただいたところであります。これについては、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る指導は上半期230件、前年同期110件ということで120件多くなっているところであります。我々が行いますから、当然監督指導ということで監督注意ということになるわけでありまして、これが、昨年度が110件ですから約120件増えているところであります。これは、通常その長時間労働の抑制の監督指導に合わせて、36協定の委託事業でありました違反事業というか未届け事業などを行ったところも、実施していくということで、その部分が入ってきておりますのでだいぶ多くなっているところでもあります。その中で、法違反が認められた事業場188件、うち労働時間に係る違反が123件、前年同期51件に対して、72件多くなっているところでもあります。これも監督対象が、増加した結果であろうと考えているところであります。ここでも、やはりこの時間の違反で問題となっているのが、やはり製造業・交通運輸業が多く、理由は人手不足、繁忙期の業務集中ということが原因となっております。中小企業の労働時間、働き方改革を進めるにあたって、やはりこの人手不足を非常に気にしている中小企業もおりますので、企業努力ということにはなるかとは思いますが、我々も働き方改革を進めていく上では、ここを重点的にやっていかないといけないと考えているところであります。36協定に対する指導でありますけれども、これは特別条項を締結している事業場に対して行なっています。我々としては、特別条項を設けて労働時間オーバーしてもいいですよ、言い方は悪いですが、それで事業行っても問題なしということでやっているわけですけれどもここについては当然ながら短縮を図っていく必要はあるわけですので短縮を図るように、指導を実施していくところであります。参考資料というのが資料に付けていますが、毎年この11月を、「過労死等防止啓発月間」として過重労働解消キャンペーンということで重点的にやっています。この時期に合わせて監督署の方も監督指導を強化して実施していくことにしております。併せて、過労死等防止対策推進シンポジウムを実施しております。今年度も、ベルクラシックで、11月28日木曜日、午後6時半より、開催することにしておりますので、是非、御参加いただければと思っております。よろしく申し上げます。

では、4 ページに戻っていただきまして「労働時間の適正把握及び賃金不払残業の防止」ということで、使用者は、労働時間を適正に把握して管理する責務が課せられているということと、賃金を払うということ、その責務が課されているわけでありまして、ただ、相変わらず、指摘する状況というものがあるところでもあります。引き続き、労働時間適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインを作っているわけですが、これを、各種説明会、集団指導等で、周知を図っていくということをしていきたいと考えております。

「最低賃金制度の適切な運営」でありますけれども、山梨県の最低賃金については、数次開催された審議会で、過去最高の 27 円アップで改定をしたところでもあります。時間単価 837 円ということで大きくアップしたと考えております。これにつきましては、参考資料の No.2 というのがありますけれども、この裏面を見ていただきたいと思います。これが全国的なリーフレットで、このままポスターにもなるわけですが、今年は、松重さんといって有名なバイプレーヤー、孤独のグルメという番組にも出ている方を使っています。サラリーマンには合うのかなという感じです。これを使って広く広報していきたいと考えております。併せて、特定最低賃金というものがあるのですけれども、山梨には電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業と、自動車・同附属品製造業というところがあります。この特定最低賃金も現在審議しているところではありますが、自動車それから同附属品製造業につきましては、審議が終了しまして 896 円ということで決定しております。これが 31 年の 1 月 3 日から効力発生ということでもありますので、こちらも併せて周知をしていきたいと考えております。電子部品・デバイス・電子回路、それから電気機械器具、情報通信機械器具製造業につきましては、今審議中でありまして近々決定することが出来るのではないかと考えております。決定し次第、周知を図っていくことにしております。

次に資料 5 ページであります、「労働者が安全に安心して働くことのできる労働環境の整備」として、やはり我々はここでも 13 次防における死傷災害の減少、それからもう一つは、迅速・公正な労災補償の実施ということで二つを挙げて実施しているところですが、相変わらず、この労働災害については、転倒災害が多いところでもあります。この転倒災害というのは転ぶだけですけれども、ちょっと変に手をついてしまうとそれが骨折につながる。骨折してしまうともう間違いなく 4 日以上 of 休業というのが、発生してしまう確率が高いので、我々は、これを「STOP！転倒災害プロジェクト」として、リーフレットを作成して労働局のホームページに掲載するとともに各種説明会や集団指導等機会を捉えて周知や指導をしているところでもあります。やはりこれも、気を付けても、それから事業場どんなに綺麗にしても、やはり転倒してしまうというのはどうしてもあります。ですので、これも我々は何度も何度も周知して、減らしていくことをやっていきたいと考えております。それから交通事故、これもやはり多いです。ですから、交通事故防止についても、いろいろなリーフレットを作成して、周知の実施をしております。そのほか、今、高年

齢労働者が増えてきていますので、高齢労働者に対する労働災害防止対策として、「エイジアクション100」というものを作っております。「高齢者の安全と健康のための100の取組」を盛り込んだチェックリストを作っております。これを生かして、職場の課題を洗い出して改善に向けての取り組みを進めるためのツールとして、この活用についても各種説明会それから集団指導、機会を捉えて、周知をしております。テレビでもよく言われていますが、高齢化社会が来るわけです。年金の支給を遅らせて65歳超えても働いてもらうというようなことが言われている訳ですけども、そういった時にでも、役立つようこれを更に周知をしていきます。

熱中症対策ですが、先ほども言いましたが、年々気温が上がっていて暑い夏が非常に増えているところであります。ですから、局長にもパトロールでも言っていただいたのですが、これも、やはり我々はいろいろな会議、それから集団指導などで、指導・周知を図ってきましたし、これからも実施していきたいと考えております。また、今年は、山梨労働局の東側壁面に、懸垂幕を下げられるようにしました。そこに、懸垂幕を設置して周知を図ったところであります。

今年度は、「化学物質による労働災害防止対策」挙げましたが、化学物質のリスクを的確に事前評価することで有効な防止対策を講ずることが肝要ということになりますので、リスクアセスメントについても、説明会等を通じて、普及していき、また、化学物質による健康障害の防止を徹底していくことをやっているところであります。

最後に、労災保険の関係でありますけれども、被災労働者、被災労働者その家族の方のセーフティーネットとして機能すべく、迅速公正な事務処理を行うということを目指しています。8月末の状況になりますけれども、前年よりも若干の増加となっているところであります。労働災害を減らすようにしているところでありますけれども、若干ながら通常の災害も増え、支給が増えているというところでありますので、我々といたしましては、これを、減らしていくよう努力はしますけれども、実際に災害を被って、けがされた方には、的確に支給をしていきたいと思っております。脳心臓疾患とそれから精神障害であります。これにつきましては、9月末現在においては脳心臓疾患については1件で、昨年よりだいぶ少なくなっている状況です。精神障害については4件で、同時期比で1件減少しています。しかしながら、全国には増えていることには間違いなく、請求のタイミング的なものもあると思いますので、一概に言えないところであります。やはり社会的にも問題となってきていますので、今後もこれは増え続けていくであろうと考えております。特に、こういう複雑・困難な事案については、審査時間が長くなってしまいますが、的確な審査で期間を短くして素早い支払いを実施したいと考えております。

我々の状況としては以上となります。よろしく申し上げます。

すみません、一つ間違っております。自動車それから同附属品の製造業の最低賃金ですが私が間違えまして、資料の4ページですけど、令和元年の12月12日から発効予定です。

失礼しました。

【鈴木安定部長】

職業安定部長の鈴木でございます。引き続きまして私からは職業安定行政関係について説明させていただきます。

資料 7 ページをご覧くださいますと「安定所のセーフティーネットとしての機能強化」についてでございますけれども、全国のアローワークにおいてアローワークのマッチング機能の強化を目的といたしまして、平成 27 年度から P D C A サイクルによるその実績の管理などによりまして、効果的な業務改善に取り組むとともに、アローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価を実施し、その結果を公表しているところでございます。委員の皆様には、8 月に、平成 30 年度の取り組み結果と併せて本年度の目標値などについてお送りさせていただいているところでございます。7 ページは、今年度当初に定めた目標につきまして、上半期までの進捗状況をグラフにしたものでございます。こちら先ほど説明させていただきました、配布資料の山梨労働局の組織目標と併せてご覧ください。山梨労働局の組織目標の項目 3 のところに、「アローワークのマッチング機能の強化等」とございますけれども、上半期進捗状況と書いてある数字、進捗率をグラフにしたものが、7 ページのグラフでございます。7 ページをご覧くださいまして、赤い線が上半期の実績を示しております。

(ア) の主要三指標とされる、①の就職件数、それから、②、これは求人がどれだけ充足されたかという求人の充足件数につきましては、1 年の半分の進捗の目安であります青い点線の 50%を上回って進んでおります。(イ) の補助指標につきましては求職に対する紹介率が 0.1 ポイント目標数値に届いていない状況となっております。それから(ウ) の所重点指標では、③の学卒ジョブサポーター、これは新卒者などに対して就職支援を行なう専門の相談員ですけれども、これによる正社員就職件数ですとか、⑤の正社員求人数については上半期の進捗目安を下回っている状況でございます。⑧の生涯現役支援窓口、これはアローワーク甲府とアローワーク富士吉田に設置してあるシニア世代のための就職相談窓口ですけれども、この窓口での 65 歳以上の就職件数など目安を大きく上回っている指標もありまして、全体としましては順調に推移しているという認識でおります。

次に 8 ページをご覧ください。人材確保対策については求人数が求職件数を上回って推移する中で、福祉・建設・警備・運輸分野において人材不足が顕著になっております。こうした中、アローワーク甲府に人材確保対策コーナーを設置いたしまして、福祉・建設・警備・運輸分野に特化して、b に記載がありますような求職者向けセミナーや施設見学会、合同面接会等きめ細かな相談や面接会の実施によりマッチング強化を図った結果、上半期においては求人充足率 49.4%、就職率 44.7%と、アローワーク全分野で見た求人充足率と就職率のそれぞれと比較して高い実績を上げてございます。

10 ページをご覧ください。10 ページのイ「外国人人材の受入れの環境整備等」についてでございますが、中小企業をはじめとした深刻化する人手不足に対応するために本年 4 月 1

日から改正入管難民法が施行されまして、人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる仕組みとして、新たな在留資格である「特定技能」が創設されました。これに伴いまして各企業において外国人労働者の受入れの増加が予想されるため、外国人雇用管理セミナーを開催いたしまして、外国人雇用管理指針ですとか、新たな残留資格である特定技能、適正な労働条件・安全衛生の確保について各企業に向けて周知を図ったところでございます。

次にその下のウ「障害者の活躍促進」についてでございます。昨年4月から法定雇用率が改定されまして、民間企業においては2.0%から2.2%に引き上げられてございます。昨年の6月1日現在のその状況としましては、民間企業の実雇用率が1.99%、法定雇用率には届いていないという状況でございます。法定雇用率を達成している企業の割合が53.5%、半数以上となっております。障害者雇用率、障害者雇用数ともに、年々増加しているものの、雇用率を達成してない事業所はまだ多数存在していますので、昨年から引き続き未達成事業所への訪問指導、仕事を求めている障害者の方への情報提供、それから障害者の受入れ促進を図るための職場実習を中心に障害者雇用へ向けての取り組みを行なっています。参考までに、資料には記載していませんが、公的機関についてですが、公的機関の法定雇用率も昨年4月から県の機関それから市町村等の機関では2.5%、教育委員会では2.4%にそれぞれ引き上げがなされております。山梨県内の昨年6月1日現在の公的機関の雇用の状況としましては、県の機関では実雇用率は2.14%、市町村等では2.47%になっておりまして、一部の公的機関において法定雇用率を達成できていないというのが現状でございます。公的機関につきましては企業の模範となるべく、率先して障害者雇用を進める必要があるということから、未達成機関に対しましては労働局幹部職員が訪問し、採用責任者に直接雇用要請を行うとともに、全ての公的機関を対象とした研修会を実施することによって新たな雇用とともに就職した障害者の職場定着が図られるよう取り組みを進めているところでございます。

次に11ページをご覧ください。エ「高齢者の活躍促進」についてでございます。高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けて高齢者雇用安定法では65歳までの安定した雇用は確保するために各企業にその定年制の廃止、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、いずれかの措置を講ずるように義務付けております。この措置は「高齢者雇用確保措置」と申しますけれども、令和元年6月1日現在の速報値ですけれども、山梨労働局管内の企業において、65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業は昨年に引き続き100%を達成しています。それから、70歳以上まで働ける企業割合、これも28.7%と伸びているという状況でございます。

次にその下のオ「若者の活躍促進」(ア)をご覧ください。新卒者の内定状況をグラフにしたものでございます。平成31年3月大学等卒業者に係る平成31年4月1日現在の就職内定率については上段のグラフになりますけれども、一番上の線の右端の数字94.5%となっております。それから平成31年3月高校卒業者に係る平成31年3月末現在の就職内

定率は下段のグラフですけれども、一番上の線の右端の数字 98.8%となっておりでございます。来年、令和 2 年 3 月卒業者の内定率の状況につきましては、先週 11 月 5 日に公表いたしましたため、資料に反映できておりませんので、口頭で申し上げますと、大学等卒業者に係る本年 10 月 1 日現在の就職内定率が 46.3%となっておりまして、前年同月の数値 48.3%を下回ってはいるものの、平成 12 年から統計を取り始めて過去 3 番目の高水準となっているところでございます。それから、高校卒業者に係る本年 9 月末現在の就職内定率が 68.8%と、こちらは前年同月の数値を上回って推移しているというところでございます。

続いて、12 ページをお開きください。新卒者の就職支援については J A 会館内に設置しております新卒応援ハローワークでの個別支援や各ハローワークに配置している学卒ジョブサポーターを中心に学校を訪問して学生・生徒のニーズに沿った支援を行っているところでございます。上半期における学卒ジョブサポーターの実績は資料に記載のとおりでございます。

それから、13 ページをご覧ください。「人材育成の強化」についてでございます。ア「公的職業訓練（ハロートレーニング）の推進」でございますけれども、求職者が減少傾向にある中で受講者の確保、これが課題となっているところでございます。訓練の受講を希望する求職者に対して確実に開講情報が届けられるよう積極的な周知・広報を展開しているところでございます。また、訓練受講者に対しましては訓練実施主体であります山梨県、ポリテクセンター山梨と連携いたしまして、訓練修了後 1 ヶ月前から職業相談を実施するなど訓練の修了前から就職までも一貫した就職支援を行なっているというところでございます。

駆け足で簡単ですけれども私からの説明は以上でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

#### 【浮地総務部長】

総務部長の浮地でございます。労働行政の運営につきまして委員の皆様にも多大なる御理解御協力いただきましてこの場を借りて厚く御礼を申し上げます。私からは労働保険の適用徴収について御説明をいたします。

資料の 14 ページをご覧ください。労働保険制度については労働者の負傷や疾病など、失業の際のセーフティーネットということでございまして、施策を展開する上での財政基盤ということで重要なものでございます。

まず、第一点目でございますが労働保険の未手続事業の一掃対策の推進でございます。労働保険については政府が勧奨する強制保険でございまして、労働者を一人でも雇用していれば原則として労働保険の適用事業場となり事業主は加入手続きを行い、労働保険を納入しなければならないということでございますが、零細事業を中心として未手続事業の事業場が存在しているということでございまして、本対策の推進については労働保険制度の健全な運営、費用の公平性、労働者の福祉の向上の観点から取り組んでいるところでございます。未手続企業の把握でございますが、厚生労働本省から提供されます事業場情報・年金事

務所・地方運輸局・山梨県など行政からの通報、あとは監督署・安定所からの情報提供により把握しているということでございます。把握件数については、1,210 件を見込んでおりまして、上期において約 590 件把握したところでございます。次に、把握した未手続事業に係る手続指導・加入勧奨を行ないませんが、職員が事業所個別訪問いたしました回数を申し上げますと、上期は 301 件について実施をいたしました。そして、加入勧奨による成立件数については 510 件を見込んでおりましたが、上期は 87 件にとどまっております。上期の数字が低調でございますが、これは協同して本対策にあたっております労働保険事務組合連合会山梨支部の労働保険適正加入推進員の方々、商工会の職員の方々ですが、10 月の消費税増税に係る対応に奔走していたということございまして、上期は低調になっているということでございます。下期はしっかりとやっていきたいと考えております。

二点目は、労働保険料の適正徴収などでございます。こちらは 4 点の取り組みについて説明いたします。一点目については、労働保険料の収納率でございます。目標収納率 98.85 ということございまして、9 月末現在は 44.74 ということではほぼ前年並みとなっております。下期についても高額納税事業場に対して職員による定期的の訪問などにより、滞納整理をしっかりとやっていきたいと考えております。二点目は算定基礎調査の実施でございます。算定基礎調査とは、労働保険料が正しく申告されているかを確認するための調査でございます。調査対象といたしましてはアルバイトやパートタイマーの雇用保険適用や申告内容に疑義がある事業場など 258 件を見込みまして上期は 57 件について実施いたしました。算定基礎調査については例年下期に集中的に実施しておりますので、これから積極的に実施することとしております。三点目は年度更新における電子申請利用率でございます。今年度の年度更新時における電子申請の割合は 10%弱ということで利用率は年々上昇しているものの、まだまだ低いという状況でございます。今後についてもホームページまたは各種説明会での利用勧奨、あとは関係団体の利用要請などにより利用促進を図っていきたいと考えております。

最後に労働保険料の納付に係る口座振替制度の利用率でございますが、現在 20%となっております。こちらにつきましても口座振替のメリット、金融機関に行かなくてもよいとか口座引き落としの時期が通常納期よりも最大 2 ヶ月後であるとかそういうゆとりがありますよとか、っていうような積極的な広報を展開しながら制度の利用について周知を図ってまいりたいと考えております。

以上労働保険の適用徴収についての説明でございました。以上でございます。

#### 【小澤会長】

ありがとうございました。

それでは今只今説明のあった内容について御意見御質問等受けたいと思いますが、事前に事務局によって質問等受けておりますか。あれば、それを発表してください。

**【司会】**

公益の保坂委員から事前に質問を受けております。

先ほどから使っております議題 2 の資料の 10 ページ、「外国人人材の受入れ環境の整備等について」というところで御質問いただいております。

資料にあるように新たな在留資格「特定技能」が導入されたことで、県内の外国人の雇用状況は怎么样了か。また、集計ができてないかもしれませんが、導入から半年が経ち令和元年度上半期でどのような状況かわかる範囲で教えていただきたい、という御意見でございました。

**【小澤会長】**

では、関係部署から回答をお願いします。

**【鈴木安定部長】**

職業安定部の鈴木でございます。

御質問についてですけれども、まず県内の特定技能外国人の雇い入れについてですけれども、こちら現時点で報告がございませんので 0 人でございます。参考までに、県内の外国人の雇用状況につきましては、こちらまだ詳細な集計結果が出ておりませんので、正確な数字ではないですけれども、事業所数・外国人労働者数共に前年から概ね 1 割程度増加になるのではないかと考えられます。

以上でございます。

**【小澤会長】**

前年から 1 割とは数字的にはどの位になりますか。

**【鈴木安定部長】**

今、事業所数が、平成 30 年が 1,184 ですので単純に 1 割増しということであると、1,300 程度、それから外国人労働者が 6,910 人ですので 1 割増しということであれば、7,600 人程度になるものかと思われま。

**【小澤会長】**

ありがとうございます。

保坂委員は、今の回答でよろしいでしょうか。何か関連して質問。大丈夫ですか。

では、その質問についてはそれで良いということになりました。

それ以外に本日の説明を聞いたうえで、委員の皆様から御意見と御質問ありましたらお挙手の上でお名前をおっしゃって御質問をお願いします。

豊前委員お願いします。

**【豊前委員】**

最初の方で説明いただいた山梨労働局のミッションというところの 8 番のところでは質問です。このホチキス止めされている 2 枚の A4 の紙ですが、8 番で男の産休 5 日以上取得率 100% 数値目標ということで、実際上半期の進捗状況が男の産休 5 日以上取得率 100% のことですが、基本的な質問ですが、対象は全ての職場なのでしょうか。100% というすごい数字が出ているので、どういうところが対象になっているのでしょうか。あと、男性の産休ってというのは、男性が実際、子供の子育てのために取った休暇というものを、男の産休というふうに定義付けているのか。そこら辺を教えてくださいたいです

**【小澤会長】**

ではお願いします。

**【浮地総務部長】**

これは山梨労働局で働いている職員を対象としております。政府といたしまして男の産休、育児休暇とか、推進していこうということで、まずは公的機関からちゃんとやっていきたいと思いますということでございます。対象が今回は、1 名でした。奥さんが出産されるということで、その配偶者である男性の方に休んでいただきましょうということで、最低でも 5 日以上休んで奥さまのサポートまたは子育ても一緒にやってくださいというものであります。

**【豊前委員】**

わかりました、ありがとうございます。

**【小澤会長】**

よろしいですか。他に誰か御意見御質問ございますか。

**【萩原委員】**

はい。

**【小澤会長】**

では、萩原委員お願いいたします。

**【萩原委員】**

働き方改革の関係で要望ということになりますけれども、二点お願いいたします。

働き方改革はそれぞれが大切な項目ですけれども、今の段階での本丸というのは「長時間労働」、それからこれから施行されますけれども、「同一労働同一賃金」の部分であると思っています。その辺のことも含めた御説明も労働局からありました。

同一労働同一賃金の部分については、生産性の向上というキーワードがあって、長時間労働ももちろんそうだと思います。生産性三原則というのも皆さん御承知だと思いますけれども、一つ目が、その利益、生産性向上したことによって利益が出た場合にはそれをきちっと配分してください、これはそこで働いている人だけではなく、社会全体にこういう意味合いも持っているようでもあります。それから、二つ目が雇用の確保・拡大です。先ほど資料の中にチラシで生産性向上のためにどんな設備投資を行えば良いのかというものがあります。例えばとして、クリーニング業では新型ドライとかいろいろありますけれども、これを行ったことによって生産性が向上するのは間違いないですけれども、人が一人二人要らなくなってしまうと、その財源を同一労働同一賃金に充てるということでは、これは生産性向上対策ではなくて人の対策ということになってしまうので、その辺のことをしっかりとしていかなければいけないと思います。それから三つ目は、そういったことを進めるにあたっては変な方向に進まないように社員全体でそのことを共有して進めていきなさいということだと思います。生産性三原則というのはこの三つがありますが、この三つ目の社員全員でのさまざまな施策の共有・方向性の共有というところに対して、例えば労働局の関係では、今現在はまだ初期段階にありますから、さまざまなセミナーでありますとか、事業所に訪問していろんな方に話を伺うというのは、ほぼほぼ経営者の方々を対象に行っていると思います。ただ、我々働く側としては、先ほども言いましたような状況の中から、働いている人も一人一人が自覚をもって自分の会社をしっかりと良くしていくんだ、というその気合いをもって生産性向上も含めた働き方改革を進めていかなければいけません、ということも謳い文句に、さまざまところに呼びかけをしています。要するに経営者だけに任せておいても進みません。進みませんっていうのは経営者の人をダメだって言っているわけではなくて、一緒にやるものです。こういう意味合いでいろんなところで意見をしています。したがって、是非お願いしたいのは、労働局の立場からもさまざまな施策を進めていき、それぞれの経営者の方々の意見聴取も大切なことだと思いますが、働いている人たちは一体何を思っているのか、こういう場も是非、今後設定をしていただきたいと思ったり、我々のところでも一緒に出来るところはやっていきたいという思いもありますので、御検討いただきたいということが一つ。

それから、二つ目は先ほども本丸の一つで長時間労働って話もしましたけれども、その中でも、特に自分のところの会社で一生懸命生産性向上を含めて対策をしても、最終的にはどうしても長時間労働に歯止めがかからないっていう現象が起きます。これはいわゆる、企業ですから、お客さん、相手がいる訳であります。例えば、いい例が運送業。言葉が適切ではないのかもしれませんが荷待ちです。相手のところに荷物を届けに行っても2時間3時間、或いは一日平気で待たされる、また、私のところに荷物を届けていただいてもいないのでま

た来る、こういったところが長時間労働をどうしても助長すると思われま。そこが解消されない限り最終的な結論は出ないと思います。運送業のことを言いましたけれども、おそらく全ての企業で同じような現象が最終的には起きてくるのではないかと思います。では、どうしたらいいのかということ、一企業では解決ができませんので、これは横断的に私達消費者、生活者も含めてきちっとその自覚をもって対策しなければいけない。このことに対して労働局として働きができる部分については是非働きをしていただきたいという思いであります。例えば、企業のセミナーで、今、働き方改革のことをしていただいていますけれども、その中に実は自分のところの働き方改革だけではなくて、他のところの働き方改革にも皆さんの企業でお役に立てます、それは我々働く者に対しても同じようなことが言えるというふうに思いますので、是非、そのようなことも含めて対応していただきたい。この要望を二点申し上げておきたいと思います。

【小澤会長】

質問というより要望ですね。

【萩原委員】

はい、要望です。

【小澤会長】

どこまでが、今の発言に込えられるかですが、局長お願いします。

【藤本局長】

大変貴重な意見ありがとうございます。

先だってこういうお話伺いまして、私共企業を訪問している際も、例えば、労組はある企業に行った場合は、労組とどのような調整していますかとか、例えば、36協定を変えるにあたってどのような調整をしていますか、ということをお伺いしていますし、労組が未組織の企業にとつては従業員の皆さんとどういうふうに向き合っていて決められていますか、というようなことは丁寧に聞くようにしております、さまざまな御意見をいただいています。私もあるゴルフ場に行ったときに、事務職で入ってもカートも運転するし、グリーンも切るというように、何でもやるという話を聞きまして、すごいと思いました。こういったお話を伺いながら、そんな中でどうやって働き方改革を進めていくのかということについては、やはりおっしゃるとおりで、まさに事業主側と労働者側とが協力してやっていかなくちゃいかんということと、我々もそれらの状況を良く把握した上で必要な支援を、或いは助言をしていく必要があると実感してございますので、これは心がけて今後もやっていこうと思っております。

それと後の方で出ました、いわゆるその荷待ちとか、そういったものについては私共が国

土交通省とも連携をしてそういったことがないように、ということで、協力要請をしておりますし、私もその場に出て行って、お話を申し上げているということでございます。

さらに、その長時間労働を是正するのに労働側の、意識改革も必要だということはもうまさにおっしゃるとおりであります。実は、まず、学生、就職間際の学生も含めてですけども、労働法の定義がいったいどういうものであって、今、労働法の課題はどういうところにあるのか、つまり、自分の健康とか、権利を守ることが非常に重要であるということをもまず教えているところです。

それと同時に、今、現在働いている方たちについてどうするかということについても、出来る限りそのセミナーなどにお邪魔した中で、丁寧に言葉を拾いながらやっていくということで徐々に徐々に進めていくというふうに考えてございます。

今後とも是非、私共の手が届かない分野での細かな情報についていただけましたら非常に有益になります。その情報などを雇用施策に展開しようと思っておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。

**【小澤会長】**

よろしいでしょうか。

他にどなたか御質問或いは御意見等がありますか。

**【保坂委員】**

はい。

**【小澤会長】**

保坂委員。

**【保坂委員】**

二点質問でございます。

一つは、働き方改革中の有給休暇の取得についてです。これ指定有休というのですか、最低 5 日を確保しなさいという項目もございますけれども、企業努力として、それは当然やるべきことなのではございますけれども、労働局また或いは厚生労働省としては、この有給休暇の取得率或いはこの指定有休という点についてはどのような取り組みをされているのかということと、二点目ですけれども、障害者雇用の雇用率が上がりましたが、これに対して厚労省は確保が来ていますけれども、他ではちょっと数値が違ったようなことがございました。この辺の目標或いは達成率はどのようになっているのか、わかりましたらお知らせいただきたいと思っております。

【小澤会長】

どなたか御回答をお願いします。

【板松基準部長】

休暇は、山梨労働局としての休暇ということですか。

【保坂雅寛委員】

そうです。

【板松基準部長】

山梨労働局だけでなく、全省庁だと思いますが、目標数値というものが課されています。今、17日だと思えます。取れなかったら総務部長から、取得率悪い、というものがくるので、職員一人一人に言いますし、1ヵ月に1回必ず1日以上取りなさい、というふうにしています。取れなかった時にもやはり、総務部長から指示が来ます。ですから、業務の都合もありますけども、許す限りは必ず月に1日取りますので、単純に計算すると12日は取れます。あと、特別休暇というものがあられるわけですが、それと合わせて年休を2日以上取りなさい、というふうにしています。我々は、一般企業と違って、国家公務員法で動いているものですから、5日を指定してということはございませませんが、管理者としては部下の動向は毎回気にしながら、取れていない部下には、何故取れないのか、ということは必ず聞いて、なるべく取れるようにします。我々は、時間休というものもありまして、時間で取っていつて月で1日分になったら、1日取ったとしてカウントすることをしてしています。月に1日取るようにしていますので、基本的には年間12ヵ月ありますから12日は取る形にはしていません。

【小澤会長】

よろしいでしょうか。

保坂委員は二人いまして、最初の事前質問されたのは保坂真吾委員で、今の質問された雅寛委員、ということで事務局、大丈夫ですか。

【司会】

はい、大丈夫です。

【小澤会長】

時間少なくなってきましたが、あと一人くらい質問を受けます。

【鈴木安定部長】

職業安定部鈴木でございます。

障害者雇用に関しましておっしゃるとおり、昨年、いわゆる水増し問題というのが発生いたしました。特に、公的機関は先ほど説明の中でも申し上げましたように、やはり民間企業さんの、模範となるべく率先してやっていただくことは、もう当然のことでありまして、今、労働局といたしましても、この障害者雇用の雇用率の是正というところを最重点課題として取り組んでいるところでございます。

障害者雇用率の向上のための取り組みについてですけれども、一つ御紹介したいのは、近年就職を希望する障害者の概ねその半数が精神障害者ですとか、発達障害者であることから、雇用の促進と、その後の定着のために、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というのを開催しております。参考資料 No.4の中に「しごとサポーター養成しませんか」というチラシが入れておりまして、こちらの御紹介をさせていただければと思います。受入れ企業の人事担当者だけではなくて、実際に一緒に働かれるその周りの従業員の方の理解もないと、その人事担当者もなかなかその障害者の方を受入れが出来ないということで、こういった、精神・発達障害者しごとサポーターと呼ばれる方を養成する講座の受講を、積極的に進めているところでございます。これは企業の採用担当者を、一堂に集めた集合講座を実施したり、各企業から依頼を受けてその事業所内において、従業員に向けて出前講座を実施したり、障害とその特性や共に働いていくための関わり方についてより広く理解を得られるよう周知を務めているところであります。こういった取り組みを進めていって、いろいろ理解をいただくということでございます。

#### 【小澤会長】

よろしいでしょうか。

もう時間少なくなりましたが最後に、保坂真吾委員。

すみません、これで最後の質問とさせていただきます。

#### 【保坂真吾委員】

先ほど一緒に聞いてしまえばよかったですけれども、先ほどの自分の質問の中でお答えいただいた件について質問です。特定技能に関しては県内ゼロというお話でしたけれども、雇用する事業所、それから外国人雇用状況も増えている中で特定技能がゼロということで、全国的にもやや低調ではあるみたいですが、県内で何かその特定技能が伸びない課題みたいなのがあるのかどうかわかれば教えていただきたいです。

#### 【齊藤職業対策課長】

職業対策の齊藤と申します。

全国的に特定技能認定が遅れているということです。ただ申請は、かなり出ているということは聞いております。四半期ごとに法務省の方から情報提供がありますが、6月末時点で

はゼロという情報しか今のところはありません。進んでない事由というのは、なかなか難しいですけども、いづれにしてもその認定が進まないと、なかなかそういう方が出てこないということです。その「出る」というのは、ハローワークへ外国人の届け出義務がございますので、今のところはハローワークに特定技能での登録はないという状況でございます。

【小澤会長】

よろしいでしょうか。

【保坂真吾委員】

はい。

【小澤会長】

時間がちょっと押してしまいましたので、もし、質問がある方は個々に担当者にお聞きしていただきたいと思えます。

最後の議題、その他はないと聞いておりますので、これをもちまして令和元年度の第1回山梨地方労働審議会を終了させていただきます。

なお、議事録を作成する必要がありますので議事録署名員を労働者側は萩原委員にお願いいたします。それから使用者側は保坂雅寛委員にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

本日は円滑な審議に御協力いただきありがとうございました。

【司会】

小澤会長ありがとうございました。

委員の皆様におかれましては長時間におきまして御審議をいただきまして誠にありがとうございました。一部資料の方が分かりづらくて大変申し訳ございませんでした。

第2回の審議会は年が明けまして3月くらいを予定しております、1月になりましたところで日程調整のお願いをしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

議事録署名

会 長 -----

労働者委員 -----

使用者委員 -----