

平成30年度 第1回山梨地方労働審議会 議事録

1 日時

平成30年11月27日（火）午前9時30～午前11時40分

2 場所

KKRニュー芙蓉

3 出席者

公益代表 小澤委員、小林委員、齋藤委員、水野委員、柳田委員、八巻委員
労働者代表 窪田委員、齊藤委員、辻委員、坪井委員、中田委員、萩原委員
使用者代表 久嶋委員、平塚委員、保坂委員、堀内委員
事務局 木幡労働局長、浮地総務部長、石山雇用環境・均等室長、
板松労働基準部長、沖川職業安定部長

4 議事

(1) 最低工賃の改正等について

- ア 山梨県貴金属製品製造業最低工賃の改正等及び関連部会の設置、専決決議
- イ 関連部会委員の指名

(2) 平成30年度上半期労働行政重点施策の推進状況について

(3) その他

5 審議内容

(筑山監理官)

本日は御多忙の中、御出席いただきましてありがとうございます。本日の進行をさせていただきます山梨労働局雇用環境・均等室の筑山でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

時間少し前でございますが、御出席予定の委員の皆様全員お揃いですので、ただいまから平成30年度第1回山梨地方労働審議会を開催いたします。本日の審議会委員の出席状況についてでございますが、使用者側の窪田委員、豊前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。したがって、委員18名中16名に御出席いただいております。全委員の3分の2以上、また、各側委員それぞれの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できますことを御報告申し上げます。また、本日の審議会につきましては、一般に公開しており、事前に傍聴希望の公示を行っております。

が、傍聴希望はございませんでしたので、その旨御報告申し上げます。

次に、ここで本日御持参いただきました審議会資料を含めまして資料の御確認をさせていただきますと思います。まず、机上に配布しております資料についてでございますが、審議会の表紙に続きまして、審議会次第、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、労働局出席者名簿。続きまして、御持参いただいております、議題に係る資料といたしまして、最低工賃の改正等について、平成30年度重点施策の推進状況及び関係資料でございます。また、本日の追加資料といたしまして、封筒の中に入れていただいておりますけれども、家内労働部会委員名簿案、最低工賃専門部会委員名簿案、厚生労働省の最低賃金のパンフレット、あと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がございます。さらに差し替え資料といたしまして、平成30年度上半期労働行政の重点施策の推進状況の中の11、12ページ両面印刷してございます。これにつきましては、修正がございましたのが11ページになります。また、関係資料のNo. 5がございます。追加資料、差し替え資料併せまして6点でございます。御不足等はいかがでしょうか、御確認をお願いいたします。資料の不足等がございましたら、お申し出ください。

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

続きまして、審議会委員の御紹介でございますけれども、委員につきましては、昨年度と変わりございませんので、委員名簿の配付によりまして御紹介に代えさせていただきますので御了承の程よろしくお願い申し上げます。

また、事務局につきましては4月1日付けで一部交代がございましたので、改めまして御紹介をさせていただきます。まず、労働局長の木幡でございます。総務部長の浮地でございます。雇用環境・均等室長の石山でございます。労働基準部長の板松でございます。職業安定部長の沖川でございます。紹介は以上でございます。

それでは、次第の2に移らせていただきます。

まずは、山梨労働局長の木幡から皆様にごあいさつを申し上げます。

(木幡労働局長)

皆様おはようございます。労働局長の木幡でございます。

本日、皆様には大変お忙しい中、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。平素より皆様には、私共、労働局の行政運営に格別の御理解、御協力をいただいておりますこと、厚く御礼を申し上げます。本日、30年度の第1回の審議会でございます。昨年度末の審議会に御議論いただき、決定しました、今年度の行政運営方針に基づきまして、行政を推進してまいりました。8か月程経過したところでございますけれども、上半期の取組の進捗状況を確認いただくとともに、その評価を踏まえた下半期に向けた取組、重点化すべき事項等について、本日は御議論いただければと考えております。また、最低工賃の改定につきましても、本日の審議会に御議論いただくことと

しております。

この後、それぞれの担当部室長より説明をさせていただきますけれども、本年度、当局における行政運営方針の基本姿勢について、私の方から簡単に触れさせていただきたいと思います。本年度の当局における取組の最重点課題はやはり働き方改革でございます。現在、労働行政では、働き方改革をキーワードに各種施策を推進しております。長時間労働の是正、休暇の積極的取得、人生100年時代においてよくある国民全員が活躍できる社会の構築、社会参加に向けて、女性、高齢者、障害者、外国人、マイノリティの皆さんを含めて、全員が人生のあらゆるステージ、特に、労働の現場において活躍できる環境の整備であります。その中には、生産性向上のみならず、活力ある社会構築のための人材育成、人づくり改革の推進も含まれます。今年度の我々労働行政のトピックは、やはり労基法改正を含む働き方改革関連法が7月6日に公布されたこととなります。時間外労働の上限規制、有給休暇の取得義務化は、労基法制定70年にして法律の根幹に関わる改正であり、その施行に万全を期さなければならないと考えております。そのためには、山梨県において大多数を占める中小企業、小規模事業者の理解と積極的な取組が重要であり、そのための支援策を含め、重点的に取組を進めてまいり所存であります。それから、窓口のみならず、事業場へ訪問しての相談対応、企業ニーズに応じた助成金の紹介、そして人材育成に関しましては、リカレント教育、学び直しの推進などニーズに応じたオーダーメイド型職業訓練、あるいは長期訓練を積極的に推進することで、働き方改革を積極的に進めようとする事業者の皆様のお手伝いをしてまいります。但し、法令に理解を示さず、働き方改革に背を向けて、労働者を、いわゆる使い捨てにするような事業者に対しては、法令にしたがって処罰する方針に変わりはないのでございます。

当局では、働き方改革関連法の公布と共に、当局における働き方改革を推進するために関係者を参集して協議する組織のメンバーを早々に参集して、法令の円滑施行を含めて協議会の強化を図り、関係者が一致協力して働き方改革へと取り組むべく意思統一を図ったところでございます。

先般は、金融機関との包括連携協定を、複数の金融機関と締結して、また、懸案であった共同宣言については、全ての市町村、市町村長の賛同を得たところであり、着実に取組が進んでいるものと理解しているところでございます。

働き方改革と共に、最重点課題として書かれているのが、安心、安全そして健康な職場の実現でございます。中長期的には減少傾向にあります労働災害につきまして、さらに減少を加速すべく5か年計画の第13次労働災害防止計画を策定したところであり、今年はその第1年目ということになります。残念ながら、一部業種を中心に労働災害は増加しております。年の後半となるこの時期、年末に向かう中、労働災害撲滅に向けたさらなる対策の徹底が必要であると考えております。関係団体への積極的な取組の要請を行うなど、自主的な取組の促進に係る理解を得ながら、連携して進めてまいり所存で

あります。

最後になりますけれども、最低工賃について触れさせていただきます。当局では計画的に最低工賃の改定について御議論いただいているところでございます、3つの最低工賃が設定されております。昨年は婦人服製造業最低工賃について御議論いただきました。今年は3か年計画であります第12次最低工賃改正計画の最終年でございまして、貴金属製品製造業の最低工賃の改定につきまして、御議論いただくこととしております。

以上、盛だくさんでありますけれども、率直、かつ活発な御意見をいただくことをお願い申し上げます、冒頭のあいさつとさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

(筑山監理官)

続きまして、小澤会長からごあいさつ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条によりまして、会長が議長を務めることとされております。ごあいさつをいただいた後には、議事の進行につきましてもよろしくお願ひしたいと思ひます。それでは小澤会長よろしくお願ひいたします。

(小澤会長)

はい、おはようございます。

いま局長の方から働き方改革とか人生100年時代というような話が出ましたが、私も今年また一つ歳を取りまして、63才になりました。私の仕事は弁護士ですので定年はないんですが、同級生には公務員の方も含めて定年になって、この後どうしようかということで再雇用されたり、違う仕事に就いているという状況があります。そういう中で、どう働いていったら良いのかということ、先程人生100年という言葉が出ましたが、政府の方も70歳までは皆働いてもらうんだというような話になると、まだあと7年は頑張らなくちゃいけないんだなと思うと同時に、体力が続くのかなという心配をしたりもしています。ですから、テレビの番組で長寿社会とか人生100年という言葉が出た番組があると、必ず録画して、見ているような自分になってしまったんだなと思っています。それから、入管法の改正等で外国人の雇用の問題が入って来てまして、本当に外国人が多くなってきて、少子高齢化時代、こんなに外国人の方を日本に入れなくてはいけないのかと身に染みて思っています。コンビニに行くと、半分位のコンビニは皆外国人で、ネームプレートを見ますと、王さんとか、何さんとか、中国の方なのかなと思ひながら、そういう時代の中で、コンビニだけではなくて、隅々まで外国人の方が入って来た時に、単一民族で平和に暮らしてきた日本が一体どうなるのか、労働環境はどうなっていくのかということに、非常に關心を持ちながら生きていかななくてはいけない時代になってきたなと感じており

ます。

今日は30年度の第1回の審議会ということで、議題が少ないのですが、前も話しましたが、そんなに間違ったことがこの会議に出てくる訳ではなく、追随するような形になるのかもしれませんが、こういう審議会があることによって、変な議題が出てきたり、変な案が出てこないという、ある意味の抑止効果がこの審議会にあるんじゃないかと、私は思っています。その中で、いろんな疑問があれば、それに対して聞いていったり、声に出すということは大事なことだと思いますので、委員の皆様にも是非協力していただいて、円滑な審議をしたいと思っておりますのでよろしくお願い申し上げます。

それでは、規定にしたがいまして、私が議長ということですので、議事の進行をさせていただきます。

まず、最低工賃の改正等についてという議題が最初の議題であります。始めに、山梨県貴金属製品製造業最低工賃の改正等と関連部会の設置について及び関連部会の専決事項について、事務局から説明をお願いいたします。

(板松労働基準部長)

労働基準部長の板松でございます。

委員の皆様には、日頃労働行政への御理解、御協力を賜りまして誠にありがとうございます。また、本日はお忙しい中御参集くださりまして心より御礼申し上げます。

私から最低工賃の改正及び関連部会の設置等について、説明をさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。お手元に配付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)という資料があると思っておりますが、そちらを御覧いただきながら聞いていただければと思います。

まず、1ページでありますけれども、先程局長からもありましたが、第12次最低工賃新設・改正計画方針というものでございます。これにつきましては、平成28年度から平成30年度までの3か年で計画しておりまして、計画的な改正を進めているというところであります。

次に2ページ目です。これは第12次最低工賃新設・改正計画の年次ごとの試算表ということになりますけれども、平成28年度につきましては、電気機械器具製造業最低工賃、29年度は、婦人服製造業最低工賃で、平成30年度、今年度は、貴金属製品製造業最低工賃ということで計画的にやっていくということにしておるところであります。本年度の対象、山梨県貴金属製品製造業最低工賃についての改正の議論を行っていただくということになりますので、よろしくお願いしたいと思います。

3ページを見ていただきたいと思っておりますけれども、地方労働審議会における家内労働関係の仕組みということで付けておるわけではありますが、最低工賃の改正の必要性、それから最低工賃額等の検討にあたっては、図にありますとおり、本審議会の決議によって、家内労働部会、それから最低工賃専門部会を設置していただき、ここで必要性及び

金額の議論を行うこととなっておるところであります。次の4ページの流れを見ていただきますと、設置いただいた家内労働部会で、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。改正の必要性がありということになった場合には、さらに最低工賃専門部会におきまして、最低工賃額について御審議いただくということになっております。このため、先程見ていただいた3ページ目の資料にあるとおり、家内労働部会と最低工賃専門部会の設置について、まず本審議会で御審議いただくということになります。さらに続いて、審議の過程におきまして、本審議会の招集を省略するというところで、各部会へ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。本来は審議会でする改正の議論ということで、毎回この審議会を開催するということになるんですけども、それは委員の皆様方の御都合等もありますでしょうし、この審議会をそのために招集するというのも大変でありますので、各部会に専決権を付与していただいて、その決定をもって審議会の決定に代えるということとしたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

山梨県貴金属製品製造業最低工賃の改正及び関連部会の設置につきましては、始めに改正諮問を行うかどうかについて検討いただくために、家内労働部会の設置の決定をお願いするということと、家内労働部会で改正諮問すべきとの結論が得られたのちは、労働局長から会長へ改正諮問文を发出することで、本審議会の招集に代えるということと、さらに、本審議会に最低工賃専門部会を設置すること、以上を本審議会においてあらかじめ御了承いただくということをお願い申し上げたいと思います。

なお関連部会の設置等につきまして御了承いただきましたら、このあと会長から第1回家内労働部会と改正諮問をすべきとの結論後に設置される最低工賃専門部会の委員の御指名をお願いすることとなります。よろしくお願いいたします。

専決決議についてでありますけれども、2件の御検討をお願いしたいと思っております。部会長が本審議会の委員である場合には、地方労働審議会令第6条第8項及び山梨地方労働審議会運営規程10条1項に基き、部会決議をもって、本審議会の議決とみなすということとなります。

2点目といたしまして、運営規定第10条第2項によりまして、部会長が、本審議委員以外の臨時委員の部会、さらに各部会の議決の取り扱いを本審議会会長に一任した場合に、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができるとされておりますので、会長は部会議決の取り扱いを一任された場合には、部会議決をもって会長議決とすること、この2点を本審議会であらかじめ御了承いただきたいと思っております。いまの根拠等につきましては、本審議会の資料の地方労働審議会令と、それから山梨地方労働審議会運営規定を付けておりますので、そこを確認いただければと思っております。

以上でございます。

(小澤会長)

ありがとうございました。

いまの事務局からの説明につきまして、何か質問あるいは意見のある方はございますでしょうか。

これは、従来ずっとこのような方式でやってきたことですし、公益側と労働者側、使用者側18名が非常に集まりにくいという問題もありますので、部会にお願いするというような方式をとっております。特に御異議がなければ、全員了承ということで承認したいと思いますがいかがよろしいですか。

(委員一同)

異議なし。

(小澤会長)

はい、それでは了承いたします。

今度は関連部会委員の指名について、事務局からあらためて説明いただけますか。

(板松労働基準部長)

続けて説明させていただきます。御承認の方ありがとうございました。

委員の指名でありますけれども、2つの部会の委員につきましては、審議会令第6条第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。本日、本審議会において、会長から突然の御指名をいただくのも困難と考えましたので、あらかじ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、計9名の委員名簿案につきまして、机上に配布させていただいております。

つきましては、本審議会において、この委員につきまして、会長から御指名をいただきたいと考えておるところであります。よろしく願いいたします。

以上です。

(小澤会長)

山梨地方労働審議会家内労働部会委員名簿案及び最低工賃専門部会委員名簿案というのは、その候補者の内諾を得ているということでよろしいんですね。公益委員が八巻先生、花輪先生、伏見先生、それから家内労働者を代表する方が萩原さん、田草川さん、中島さん、委託者を代表して滝田さん、雨宮さん、小玉さんということですが、この9名を委員として選任することについて、何か御意見、御質問はございますでしょうか。特になければ、異議がないということで、この点についても了承するということがよろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

(小澤会長)

全員の了承があったということで、委員の方は大変でしょうが、よろしくお願ひします。

それでは、これで最低工賃関連については予定しておりました議題は終了いたしました。

次に、4の(2)の平成30年度上半期労働行政重点施策推進状況についてという議題に移ります。これについて事務局の方で説明をお願いします。

(石山雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の石山です。よろしくお願ひいたします。

日頃から委員の皆様には、私共の行政運営にお力添えをいただいておりますことを感謝申し上げます。

私からは、雇用環境・均等室の平成30年度上半期の重点施策の推進状況と下半期に向けた取組について御説明をさせていただきます。お手元に議題の2、平成30年度上半期労働行政の重点施策の推進状況と題しましてお配りしております、資料の1ページの方をまず御覧いただきたいと思ひます。

私共、雇用環境・均等室で取り組んでおります最重点施策の一つ目が、やまなし働き方改革の推進についてです。先程の局長のあいさつと重複するところがあるかと思ひますが、上半期の取組について御説明をさせていただきます。

まず(1)のAの共同宣言への賛同状況についてです。平成28年度3月に、県内の主要経済4団体、労働組合、それから県及び労働局の7者で、やまなし働き方改革共同宣言を発信いたしました。その後、広く県内の自治体、使用者団体などに宣言への賛同を募り、県内における機運の醸成に取り組んでおります。自治体の賛同につきましては、残すところ1市となっておりますが、上半期に御賛同いただきまして、県内の全ての市長村から賛同が得られ、団体からの賛同といたしましては、92団体という状況となっております。また、次の(イ)の個別企業の賛同状況ですけれども、昨年度から個別の企業からの賛同を得るべく働きかけを行っております。上半期の9月末時点で、県内の14事業場から賛同を得、私共山梨労働局のホームページ上に賛同する旨の公表をいただいております。引き続き県内の企業からの賛同を募り、働き方改革の機運の醸成を図ってまいりたいと思ひます。

続きまして、イのところですが、県内の働き方改革を進めるために、平成28年度から県内労使団体、県、甲府市、他関係機関にお集まりいただきまして、働き方改革推進会議を開催してまいりました。推進会議では、それぞれの団体の取組に関する情

報交換や意見交換を行い、働き方改革の取組に関する連携を強化してきたところです。働き方改革関連法の成立によりまして、国は中小企業における取組推進のための体制整備を行うよう努めることとされましたことから、今般、構成員の皆様から御賛同いただきまして、7月から推進会議をやまなし働き方改革推進協議会として運営することとしたところです。引き続き連携強化をしてみたいと思います。

それからウですけれども、県内に本社を置く5つの金融機関と働き方改革に関する包括連携協定を締結いたしました。主旨といたしましては、県内の中小企業・小規模事業者、労働関係助成金や私共国の施策に関する周知広報に御協力をいただきながら、中小企業事業主の取組の推進を図って行くということでございます。引き続き取組を進めてまいりたいと思います。

続きまして、最重点の2点目(2)の同一労働同一賃金など非正規労働者の処遇改善についての取組です。この取組に関してましては、まず中小企業・小規模事業者における働き方改革の取組を支援するというので、4月に山梨県働き方改革推進支援センターを立ち上げました。このセンターにつきましては、一緒にお配りしております関連資料というリーフレットなどを綴り込んだ資料がございますけれども、こちらの資料の1の方を参考に御覧いただければと思います。センターでは、生産性の向上や長時間労働対策、非正規雇用労働者の処遇改善といったような取組に関しまして、個別の相談に応じたり、専門家を企業に派遣して個別の支援を行ったり、あるいは中小企業団体とタイアップしまして、セミナーや相談会を開催するといったような取組をしておるところです。このチラシの裏面には、支援を希望する事業主様のお申込み用紙というものを付けさせていただいております。

度々飛んで申し訳ありませんが、先程の1ページを御覧いただければと思います。1ページのア、イ、ウは、上半期においてセンターで実施しました個別相談対応、専門家の派遣による支援、セミナーの開催の実施状況をお示ししております。なお、同一労働同一賃金に関する改正法につきましては、現在、省令や指針の交付に向けまして、本省の労働政策審議会で議論をいただいております。これらが交付されましたら、説明会の開催等により周知徹底を図ってまいりますと共に、引き続き、個別の企業の支援なども行いつつ、県内における働き方改革を進めてまいりたいと思います。最重点につきましては以上となります。

続きまして、雇用環境・均等室に関する重点施策の2点についての取組状況ですけれども、まずは、資料めくっていただきまして、6ページを御覧ください。

労働者が安全に安心して働くことができる労働環境の整備の中の(3)総合的ハラスメント対策の一体的推進のところを御覧ください。私ども雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等に関する労使からの相談に対応いたしますと共に、これらの法で定める事項に関して、労使間で紛争があった場合には、相談者の希望により紛争解決援助制度に基づく紛争の解決の援助などを行うと共に、法違反などが疑

われる事案につきましては、雇用管理状況について事業主から報告を求め、必要に応じて助言指導等の行政指導を行っております。表を2表掲げておりますけれども、上の表が30年度の上半期に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関しまして、受理した相談件数をお示ししております。また、下の表については、上半期にこれらの法令に基づきまして実施しました援助の申請件数、それから行政指導の実施件数をお示しております。相談件数のところを御覧いただくと、セクシュアルハラスメントに関する相談が依然高い水準にあることがおわかりいただけるかと思えます。セクシュアルハラスメントの問題につきましては、パワーハラスメントなどと複合的に生じているというような相談も多いという状況がございますので、私共雇用環境・均等室では、相談は通年で行っておりますけれども、特に7月から12月をハラスメント対応特別相談窓口と打ち出し、7月に新聞発表をするなどをいたしまして、労働局における相談対応について周知を図っているところです。今後とも個別の相談事案につきましては、適切に対応してまいりますと共に、企業に対しましては、ハラスメント対策として一体的な取組を行うよう周知等を行ってまいります。

続きまして、同じページの下の(4)個別労働関係紛争解決制度の利用状況を御覧ください。県内の4か所の総合労働相談コーナーで受理している相談件数は、前年同期並みというような状況にあります。そのうち民事上の個別労働関係紛争に関する相談につきましては昨年度に比べて2割増しという状況となっております。また、相談の中身としては、いじめ・嫌がらせに関する相談が最も多く、こちらも大幅に増加している状況があります。個別労働関係紛争に関する相談につきましては、相談者の御希望により、労働局長による助言・指導、あっせんといったような手法による紛争解決の援助を行っております。イはその個別労働関係紛争に関する援助等の実施状況をお示ししております。民事上の個別労働関係紛争に関する相談が増加しているのに比べまして助言・指導、あっせんなどの制度の利用については、昨年度同期に比べまして低調な状況でございますけれども、今後も相談者には制度を説明いたしまして、利用促進を図ってまいりたいと思えます。

続きまして、雇用環境・均等室の重点の2点目、女性の活躍推進に関する取組についてですが、またページ飛んで申し訳ございませんけれども、9ページを御覧ください。9ページの(1)の女性の活躍推進のア、次世代育成支援対策の推進のところになります。次世代育成支援対策推進法に基づきまして、101人以上の企業につきましては、男女とも仕事と子育てを両立できる職場環境の整備に取り組むよう、企業には義務付けられておるところです。その取組に関する事業主行動計画を策定しましたら、労働局に届出することが義務付けられており、100人以下の企業につきましては、それが努力義務となっております。企業規模ごとの届出状況は(ア)の表のとおりです。引き続き、義務企業につきましては、確実に履行をお願いしてまいりますとともに、努力義務企業にも、法に基づく取組を働きかけていきたいと思えます。

その下に（イ）認定取得状況というのがございます。これらの取組に積極的に取り組む企業に対しましては、くるみん認定、プラチナくるみん認定などの取得を働きかけおられます。9月末時点における認定状況は、僅かではありますけれども、昨年に比べまして3社増えております。また、県内で初めてのプラチナくるみん認定企業も出たところ です。

それから、その下のイの女性活躍推進法に基づく取組の推進についてです。こちらは先程御説明いたしました、次世代法と同様の枠組みで取り組む女性活躍推進版ということになりますけれども、こちらにつきましては、現在、事業主行動計画の策定義務は301人以上の企業が義務となっております。義務企業の届出状況は御覧のとおり100%を達成しておりますが、山梨県では、努力義務企業の届出が少ないことから、今後300人以下の努力義務企業にも、法に沿った取組を促してまいりますとともに、えるぼし認定取得を目指す企業の取組支援を行ってまいりたいと思います。

雇用環境・均等室に係る業務の取組状況の説明は以上となります。どうぞよろしくお願いいたします。

（小澤会長）

続いて、労働基準部長、もう一回お願いします。

（板松労働基準部長）

あらためまして、労働基準部長の板松です。

私からは、労働基準関係の主要施策の推進状況について説明をさせていただきたいと思っております。それとは別に、1点、先程の家内労働部会関係でお知らせをさせていただきたいと思っております。委員の承認の方、誠にありがとうございました。今後、両部会については、事務局の方から開催について、委員あて通知をさせていただくこととなりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、私から労働基準関係業務における主要施策の推進状況を説明させていただきたいと思っております。資料は議題（2）平成30年度上半期労働行政の重点施策の推進状況ということで、これに基づき、説明をさせていただきたいと思っておりますのでよろしくお願い致します。基準関係でありますけれども、まず資料の2ページ目を御覧いただきたいと思います。労働基準部では、労働者が安心、安全に働くことのできる職場環境の構築、これを目指して、関係業務を推進しているところであります。本年度における労働基準部の最重点施策ということになりますが、長時間労働の是正や安全で健康に働くことのできる職場づくりといたしまして、三つ程、大項目を掲げてやっているところであります。一つ目が働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法令の周知徹底、二番目といたしまして、36協定の適正化に係る指導の徹底、三番目といたしまして、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の推進と、この三つの施策に取

り組んでいるところであります。

一番目の働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法令の周知徹底についてでありますけれども、本年度4月より管内各監督署に労働時間改善指導・援助チームというものを編成しているところであります。このチームでありますけれども、労働時間相談支援班というものと調査指導班の二つの班で構成されておりますが、労働時間相談支援班については、労働時間相談・支援コーナーというのを各監督署に設置して、36協定を含む労働時間制度全般に関する相談や変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談、長時間労働の削減に向けた取組に関する相談、また労働時間などの設定についての改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内を行っております。この労働時間相談支援班による労働時間関係法令等に係る説明会、これについては、21回開催し、1,035事業場が参加したところであります。また、個別訪問説明についても対応しているところであります。個別訪問による労働時間関係法令等に係る説明を34事業場に対して実施したところであります。あわせて、労働時間相談・支援コーナーにおいて、111件の労働時間関係法令の説明や助成金の案内を行ったところであります。

二番目の36協定の適正化に係る指導の徹底についてでありますけれども、本年度上半期における36協定の受理件数が4,217件となっており、昨年度同期より115件増加したところであります。また、受理したもののうち55件については、労働時間の限度等に関する基準に適合していないことにより、指導を実施したところであります。なお、この指導に当たっては、チェックシートによるチェックを行い、指導の対象となった事業場に対して、そのチェックシートも併せて提示し、修正後の協定を提出させることとしており、適正に修正され提出がされていることを監督署でも確認できる様にしていただいております。昨年度より、36協定の受理は増加しているものの、いまだ36協定の存在を知らない事業場等もあると考えられることから、本年度より委託事業による36協定未届け事業場に対する相談指導事業を実施しているところであります。この事業でありますけれども、労働局との連携により受託事業者が、未届け事業場に対し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、専門家による相談指導を実施することとしているところであります。なお、自主点検表の未提出、相談指導への未対応といった事業場に対しては、労働局職員による監督指導を実施することとしております。これらの取組により、36協定の適正な届け出を図ることとしているところであります。

三番目、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の推進についてであります。本年度を初年度として2022年度までの5か年を対象とする第13次労働災害防止計画を作成したところであります。目標としましては、2017年度と比較して2022年度までに、労働災害による死亡者数を15%以上減少、または山梨第12次防期間中と比較して山梨第13次防期間中の死亡者数の総数を30%以

上減少させる、また、資料中にありますアからウまでの業種については、特に重篤災害の発生割合が高いということから、全体目標とは別に、死亡災害を30%減少させるとしたところであります。特に重篤災害の発生が多い業種、資料にあるとおり建設業においては、建設業労働災害防止協会山梨県支部及び山梨県建設業協会に対し、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2018の実施要請を行ったところであります。また、7月1日から7日までの全国安全週間における労働局長安全パトロールを実施し、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ところであります。さらに、労働局、3署の工事発注関係、建設団体を参集し、災害の現状及び災害対策について協議を行っているところであります。製造業においては、8件の個別指導の実施、28件の同種災害防止対策指導を実施し、災害防止に係る指導を行ったところであります。また、全国安全週間説明会の名の下に、県内の400事業場に対し、災害防止対策の指導を行ったところであります。林業については、3件の個別指導、7件の安全パトロール、56社78人を対象とした集団指導を実施し、伐木作業等における労働災害防止についての指導を行ったところであります。死亡災害について本年9月末現在と前年同期を比較しますと、本年が3人、前年が5人であり、2人の減少となっているところでありますけれども、本日現在、死亡災害による死亡者6人となっておるところであります。前年は全体で7人であったことから、前年に迫る状況であるところでもあります。局長からもありましたけれども、災害も増えておりますし、死亡災害についても前年と同じ程度となっている状況で、非常に危機的な状況であるところでもあります。死亡災害についてでありますけれども、これはゼロということが当然ながら理想ということでもあります。災害防止については、繰り返しの指導が重要であると考えておりますので、今後も死亡災害防止についての個別指導、集団指導等あらゆる機会を捉えての説明、指導に取り組んでまいりたいと考えております。以上が最重点施策ということになります。

その他の重点施策としまして、資料の4ページと5ページになります。労働基準部における重点施策でありますけれども、一つ目としまして、良質な労働条件の確保、二つ目としまして、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の施策に取り組んでいるところであります。まず4ページ、大きな一番の良質な労働条件の確保としましては、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の徹底、二つ目としまして、労働時間の適正把握及び賃金不払い残業の防止に係る指導、三番目といたしまして、最低賃金制度の適切な運営、この三つの施策を実施しているところであります。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の徹底については、局として、残業時間の上限目安を定めた、いわゆる限度基準を上回る36協定を届け出た事業場のうち、月80時間を超える上限時間で協定している事業場に対しては、自主点検を実施しているところであります。自主点検の結果を踏まえ、長時間労働の抑制を重点に、時間外、休日労働時間数が1か月80時間超えが疑われる事業場に対し、臨検監督指導を実施しております。上半期においては、110件実施したところであり、昨

年度より14件少なくなっておりますが、うち51件に対し、労働時間に係る違反を報告したところであります。これは、昨年度より17件少なくなっている状況です。また、36協定の中で、特別条項を締結している事業場は、上半期799件あったわけですが、これに対し、特別延長時間のさらなる短縮を指導しているところであります。その他、各種情報に基づく監督指導として、平成30年度重点施策の推進状況関係資料の資料No. 3を見ていただきますと、我々が監督行政を推進していく中で、これは上半期の状況ではないんですけれども、今月、過労死等防止啓発月間というのを実施しているところであります。今期間中、過重労働解消キャンペーンを実施し、この期間を中心に、長時間労働等の法令違反が疑われる事業場に対する重点的監督指導を実施しているところであります。また、過労死等防止対策推進シンポジウムを全国で開催しておりますけれども、山梨においては、11月29日、木曜日、18時30分より、ベルクラシック甲府で開催予定としておりますので、是非御参加いただければと思っています。休暇等につきましては、下半期の業績状況説明の時に、説明させていただければと思っております。こういった形で、長時間労働の解消を図っていくということで、現在も実施しているところであります。

資料の4ページにお戻りいただきたいと思っております。労働時間の適正把握及び賃金不払い残業の防止に係る指導でありますけれども、使用者には、労働時間を適正に把握し、管理する責務が課されているところでありますが、監督指導において、昨年度より減少してるとはいえ、法違反を指摘する状況が続いているというところでありますが、使用者の労働時間等の把握、管理方法に問題があると考えられているところであります。このために、昨年度に引き続き、昨年1月に策定された、労働時間の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の周知を、各種説明会や集団指導において実施しているところであります。また、監督指導時に、労働時間が適正に把握がされておらず、賃金不払い残業等が疑われた場合に、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべきガイドラインに基づき、指導を行うとともに、過去の労働時間の実態調査等の指導も実施しているところであります。

最低賃金制度の適切な運営でありますけれども、山梨県最低賃金につきましては、山梨地方最低賃金審議会におきまして、金額の御審議がなされ、御答申をいただきました。これを受け、山梨労働局におきましては、答申どおり26円アップの810円と改定決定し、10月3日より発効となっておりますところであります。県の最低賃金より高い最低賃金が設定される特定最低賃金というものがありますが、特定最賃につきましては、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及び自動車・同附属品製造業の二業種に設定されておりますけれども、こちらについても、電気部品・電気関係については21円アップの890円、自動車・同附属品製造業については21円アップの896円と改定されたところであります。これについても、各種広報を使って周知をしておるところであります。次に、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第13次防における死傷災害の減少を目指した対策の推進ということで、ストップ転倒災害や小売業で働く人の安全で安心な店舗・施設づくりの推進運動、それから、今年災害が増えています陸上貨物運送事業対策については、局長から申し入れを行う、また、基準部長からの申し入れを行うということで要請を行ったところでもあります。今年度の夏、非常に暑かったですけれども、熱中症の予防対策としてクールワークキャンペーンも実施したところでもあります。併せて、迅速、公正な労災補償の実施ということで、上半期の労災新規受給者は1,890人で、前年度より59人増というところでもありますけれども、これについては、今後も最低限度のセーフティネットとして、しっかりとやっていくということで実施させていただきたいという思っております。なお13次防は資料のNo.4に概要が、それから労災補償の関係については資料No.5にあります。精神障害等の障害については、相変わらず高止まりという状況で推移しているところです。テレビ等でもいろいろ問題が揚がっておりますが、セクハラ、パワハラといったことで精神障害を発症するということで、相変わらず高止まりの状況で山梨県も進んでいるというところでもあります。こちらもしっかりと指導の方をやってい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)

続きまして、職業安定部長お願いします。

(沖川職業安定部長)

続きまして、職業安定行政について御説明を申し上げます。

資料の3ページを御覧ください。最重点3本柱の一つ人材開発です。公的職業訓練、ハロートレーニングですが、右のグラフのとおり、景気回復で黄緑色の求職者が減っているのに伴いまして、黄色の訓練受講者も減少しています。このため、ハロートレーニングの積極的な広報を展開しました。①ハロトレくんを使ったエコバッグを配布したり、②甲府駅に懸垂幕を掛けたり、③中銀との協定を生かし、デジタルサイネージ、つまりデジタル掲示板に案内を掲載等しました。これらの取組によりまして、一番下のグラフのとおり、定員の充足率はおおむね改善しております。下期につきましては、メディアツアーとして、報道機関を対象とした訓練施設の見学を明後日、29日に開催するほか、ここで資料No.2を御覧いただきたいのですが、AKB48がハロートレーニングアンバサダーに就任しました。1人1県を担当しておりまして、山梨担当は裏面の富士吉田出身の左伴彩佳さんとなっております。また、本体資料の3ページにお戻りいただきますと、下の(2)のとおり、受講者に対しては、訓練主体と連携し、終了1か月前からハローワークの職業相談を開始し、終了後も就職状況を共有して受講しっぱなしにならないよう、一貫した就職支援を実施し、就職率についても、下のグラフのとおり、

公共職業訓練になれば、7、8割など高い率を上げております。

飛んで7ページを御覧ください。安定所の機能強化です。(1)のマッチング機能の強化ですが、ハローワーク総合評価として目標を立て、進捗を管理し、継続的に改善を図っています。まず、アの主要指標ですが、時計回りに就職件数、求人の充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数で、1丁目1番地の指標となります。このグラフは、青の点線で上半期達成すべき進捗目安、つまり1年の半分ですので50%を示し、赤線で実際の進捗を示しています。なお、③は集計の都合上8月末の数字のため、目安の42%になっています。御覧のとおり、当局は全て目安を上回っており、就職件数と充足件数は全国トップの進捗です。続いて、イの補助指標は、ハローワークに申し込まれた求人求職に対し1件でも紹介をした率です。就職も充足も紹介あつてのものなので、補助指標として、前年度以上を目標に管理していますが、御覧のとおり、いずれも下回っています。これは全国的にも下回ってしまっていて、理由は、求人が増加する一方で、求職が減っていること、求職者が求人をじっくり選ぶようになっており、なかなか紹介に至らないことが挙げられます。このため、紹介率を上げる取組として、①相談窓口への誘導、つまりハローワークに来て、検索システムで求人を見て帰るだけの方をしっかりと取り込んでいくと共に、②求人内容を明確化し分かりやすいものにし、画像情報も充実させ、応募意欲を喚起します。ウの所重点指標は、各所が選択するものですが、ここでは山梨全体の数値を示しています。御覧のとおり、③以外は目安を上回りました。③は、学卒ジョブサポートという専門の相談員による正社員での就職件数ですが、若者が減少し、売り手市場が進んでいることから、全国的にも下回っています。

続きまして、8ページを御覧ください。人材確保対策です。人手不足分野については、(ア)のとおり、4月から甲府所に人材確保対策コーナーを設置し、福祉、建設などのマッチングを強化しています。左側のチラシのように、警備会社の職場見学と面接をセットにしたツアー型面接会を企画するなどし、このコーナーで扱った求人の充足率は35.4%と県内全所の同じ分野の充足率13.5%を大幅に上回りました。就職率は、コーナー取り扱いが39.2%で、全所の47.1%を下回りましたが、これは、この分野の就職率がもともと高い中で、コーナーではこの分野に関心が無い方にも魅力を伝え、就職に繋げていく努力をしていくことがあります。②は福祉人材センターと連携をはじめ、センターのパイプを生かした介護施設の見学会などを実施しています。下半期も、介護の日に向けた就職相談会など積極的に展開していきます。次にイ、求職者の掘り起こしです。人手不足を受け、求職開拓を強化しており、右側のチラシのように、普段ハローワークを利用しない方向けに、仕事のバーチャル体験などができ、ハローワークの求職登録もできるイベントを開催しています。

続いて9ページ、女性の活躍促進です。下のウ、子育て中の母親等の再就職支援として、甲府所にマザーズコーナーを設置しています。今年度、専門要員を配置し、仕事と育児の両立しやすい求人、例えば残業なしとか、託児所ありといった求人を開拓してい

ます。グラフのとおり、求職、就職とも増加しており、両立支援求人は大幅増となりました。

続いて10ページを御覧ください。若者の活躍促進です。来年3月卒の内定率ですが、10月時点で、赤線右端のとおり、大卒等が48.3%、高卒が67.1%となり、大卒等は統計が残る12年卒以来過去最高、高卒も比較可能な6年卒以来2番目の高さで、企業の採用活動が前倒しになっています。下のイの新卒者の就職支援のため、甲府新卒応援ハローワークを中心に各所に学卒ジョブサポーターを配置していますが、棒グラフのとおり、ジョブサポーターによる就職件数、出張相談などの活動は昨年度を下回っています。ウのユースエールは、残業20時間以下などの優良な中小企業を認定する制度ですが、受注の増加ですとか、人手不足で残業が増え、要件をクリアできない企業が多く、今年度7社が目標のところ、上期は1社に留まっております。

続いて11ページを御覧ください。11ページですが、本日机上配付させていただいている差し替えの方を御覧いただけますでしょうか。封筒の中に11ページの差し替え資料が入っております。高齢者ですが、ア、法で義務付けられた65歳までの雇用確保措置、これは米印のとおり、定年の廃止か引き上げての継続雇用制度の導入のいずれかで措置するものですが、これが未実施の企業に指導を行った結果、右のグラフのとおり、今年度100%実施済みとなり、70歳以上まで働ける企業も増加しました。イは甲府所と富士吉田所に生涯現役支援窓口を設置し、55歳以上の方を専門に支援しており、右の棒グラフのとおり、支援対象者、就職者、就職率とも昨年度を上回りました。下期もシニア世代面接会を開催し、高齢者の活躍を促進していきます。(4) 障害者です。この棒グラフは障害者の就職件数ですが、8年連続で増加し、中でも紫色の精神障害者、ピンクの知的障害者が顕著です。一方、青い点線は法定雇用率ですが、当県の実雇用率は赤線のとおり達していません。全国でも未達ですが、今年度より精神障害者の雇用が義務化され、法定雇用率が2.2%に引き上がりました。このため、イのとおり、精神・発達障害者の支援を強化しており、①のグラフ職場実習を積極的に実施しています。これは、いきなり雇用関係に入るのではなく、5日程職場で実習するもので、企業と障害者双方の不安を払拭でき、突破口になっています。また、②の精神障害・発達障害者しごとサポーターは、共に働く従業員向けに、障害者の特性や特に共に働く上でのポイントを講義し、受講者には私がいま付けております、この様なストラップを配布しまして、サポーターを増やしているところです。また、③のとおり精神科病院と連携した就労支援の連携先を拡大しております。下期は水増し問題を受けまして、公的機関の支援を強化するとともに、今年度のキャンペーンを打って、障害者雇用を推し進めてまいります。

以上です。

(小澤会長)

最後に総務部長お願いします。

(浮地総務部長)

総務部の浮地でございます。

それでは、資料の12ページを御覧ください。

労働保険制度は、労働者の業務上の負傷・疾病等で必要な際のセーフティネットであるとともに、労働局が推進する各種施策の財政基盤となる重要なものであるため、その適切な運営が必要ということでございます。重点施策が二つございます。一点目は、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進でございます。労働保険は、政府が勧奨する強制保険ということで、労働者を一人でも雇用すれば原則として労働保険の適用事業場となるということでございますが、小規模、零細企業を中心に、相当数の未手続企業が存在していると思われております。今年度の把握件数は1,300件を目標とし、上期は約616件の件数となりました。把握した未手続企業に係る手続指導・加入勧奨件数でございますが、1,536件を目標とし、上半期は651件について実施をいたしました。手続指導・加入勧奨による成立件数ですが、460件の目標に対し、上期は151件について成立ということでございます。下期についても、強力に取り組を進めていくこととしております。

二点目は労働保険料の適正徴収等でございます、こちら三点の取組について説明をいたします。一点目は、労働保険料の収納率でございます。30年度目標は98.75%ということでございます。9月末現在では45.06%ということで、これはほぼ前年並みとなっております。下期においても、職員による定期的な訪問などにより、強力に滞納整理を実施し、引き続き取り組んでまいり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。算定基礎調査は、労働保険料が正しく申告されているかどうかを確認するための調査でございます。271件について実施するということで、上期については36件について実施いたしました。この算定基礎調査については、例年11月から翌年の2月にかけて集中的に実施してまいりますので、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。今年度については8.48%ということで、上がってはいるんですが、低調ということでございます。今後についても、ホームページや各種窓口、説明会等での利用勧奨のほか、関係団体等への利用要請などにより、引き続き利用促進を図ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

(小澤会長)

ありがとうございました。

それでは、ただいま説明のあった内容について、御意見、御質問を訊きたいと思いま

すが、事務局においては事前に質問等は受け付けていますでしょうか。

(筑山監理官)

事前の質問等はありませんでした。

(小澤会長)

事前の質問等はなかったということですね。

いま説明を受けて委員の方々からの御意見、御質問等がありましたらお願いいたします。それでは水野委員どうぞ。

(水野委員)

それでは、基本的なところで二つ教えていただきたいと思うんですが、9ページのプラチナくるみんのプラチナの特例の意味というのは、どういうことなのか具体的に教えていただきたいのと、もう一つ、11ページのしごとサポーターの養成数が去年から倍以上増えているんですが、何か理由があるのかというところです。お願いします。

(小澤会長)

どなたが回答しますか。

(石山雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室ですけれども、プラチナくるみんについて御説明をさせていただきます。

くるみんは、行動計画に定めた目標を達成するとか、育児休業の取得率について一定の基準を満たすとか、あるいは長時間労働に関して一定の残業の水準以下といったような10ある認定基準を満たした企業が受けることができるんですけれども、プラチナくるみんは、それよりもさらにハードルが高い認定基準を設けておまして、それを満たした企業が受けることができる認定制度です。プラチナくるみんを受けるには、くるみん認定を受けた上で、さらに高い取組をして、プラチナくるみんの認定基準を満たすということが要件となっております。

以上です。

(水野委員)

ありがとうございます。

(小澤会長)

もう1点についてお願いします。

(沖川職業安定部長)

11ページの精神・発達障害者しごとサポーターにつきましては、昨年度から始まった事業で、昨年度はスタートが遅かったこともありまして、今年度は延びていることもありますけれども、精神障害者が、今年の4月から雇用義務化されたことに伴いまして、企業の採用力も高まっており、労働局としても、このサポーターの制度を積極的に周知しており、非常に延びているという状況になっております。

(水野委員)

ありがとうございます。

(小澤会長)

よろしいですか、他に何かございますか。

私から。2ページの労働災害で、今年6名が亡くなったと説明があったと思いますが、業種はどんな内容なんでしょうか。

(板松労働基準部長)

業種ですけれども、これはどの業種ということではなくてバラバラです。建設業とか危険が伴う業種がやっぱり多い。あと今回あった中では、交通災害で、帰りの車で事故をしたとかそういったことが多い状況です。

(小澤会長)

ありがとうございました。

もう一つ、12ページの労働保険に入っていない労働者、痛い目にあってしまうんですが、未手続の事業者については、なぜ入っていないんですか。

(浮地総務部長)

政府勸奨のこれは、必ず入らないといけないということでございますけれども、事業主の理解がなかなか進んでないということもございますので、そこをしっかりと説明し、事業者理解いただき、入っていただくように周知活動をしているところであります。

(小澤会長)

特に、その経済的負担が大変だからとか、そういうことではないという意味なんですね。

(浮地総務部長)

まずは、やはり事業主の理解だと考えております。

(小澤会長)

分かりました。

他にどなたか御質問のある方はいらっしゃいますか。

萩原委員お願いします。

(萩原委員)

萩原です。よろしくお願いいたします。

まず、PRからですけれども、連合の方で日本基準日協会というところに、3月6日を36協定の日に制定できないだろうかと申請をしております、御承知の方もいるかもしれませんが、来年の3月6日から36協定の日ということで正式に認定がされたということになりますので、連合としては、この36協定は非常に大切なものになりますから、様々な対応をしていくということになるんですけれども、是非、労働局としても、一つのポイントアクションとして御活用いただければとは思っています。

この36協定の関係が、2ページとか4ページに載っているんですが、たとえば、2ページのところで、36協定の受理、これは(2)のアのところにあります、昨年より115件増と。これがさらにに受託事業化をしてということも先程も御説明がありましたが、この4,217件の受理というのが、はたして多いんだろうか、それとも少ないんだろうか。全国的に見て、件数だけ見ると非常に多いな、上がってきてるなということで、努力はもちろんされていると思うんですけれども、全体的な状況は、いまどうなったのかということがよくわからないので教えていただきたいということが一つと、それからもう一つは、この36協定に関する内容で、働き方改革の中で、長時間労働の部分が非常にクローズアップされているんですが、一方で、自動車運転業は、いわゆる適用除外の中に入っていて、しかもこの自動車運転業務に従事されている方々の、いわゆる過労死の問題だとか、勤務間インターバルの問題だとか、あるいは長時間労働に起因するメンタルの問題だとかというのが、この自動車運転業務に一番多いんだという話も実は聞いています。非常に難しい面もあると思うんですけれども、それぞれの都道府県の中で、この自動車運転業務も含めて、運送業といったところも含めた様々な話し合いの場が持たれているということで、一部は連合の方でも参加をさせていただいているのですが、現在、話し合いの状況というのは、どんな内容になっているのかというのが、もし紹介できる部分があれば聞いておきたいと思っておりますので、この二点についてよろしくをお願いします。

(小澤会長)

基準部長ですか。

(板松労働基準部長)

36協定の数ということなんですけども、我々としては、出してきたところの件数というのが把握できる数で、事業場全部が協定を結んでいるかどうかといったところまでは分からないところなんですけども、全国的に見ますと、未だに結んでないところがある。それは、理解がされていない、その36協定、そもそも労基法の36条というところを理解していないということが理由としてはあるんだと。我々としては、事業場に36協定を結ぶことを、説明会等を通じて周知して、当然ながらこの協定を結んでいただいて、良質な労働環境の確保を目指しているという状況です。ですので、それが多いのか少ないのかとなりますと、全体の数で出してる出していないというのがわからないというのが現状であります。自動車運送業のその会議なんですけども、うちの方は、自動車の運転者は、トラックの方で、国土交通省と一緒に、2月に会議を行う予定にしておりまして、実際、2月に第1回目を開催したいと考えています。

(小澤会長)

よろしいですか。

(萩原委員)

はい。

(小澤会長)

他に何かございますか。

(木幡労働局長)

少し補足させていただきたいと思います。

まず残業ですけれども、県内の事業場数からすると、確かにこの4,000というのは、それほど多くないのかなと思います。これは連合さんの方でも感じていらっしゃると思いますけれども、残業がなければ届け出る必要はないわけですから、ただそういう全国の状況、聞こえてくる話からすると、本当に残業しているのはこれだけの事業場なのかなという感じはしております。そういうことで、36協定、その制度すら知らないような事業場もまだ多いという実態もありますので、これを普及させるということを重点的取組として進めているというところなんです。それから、運輸、自動車運転の関係ですけれども、国土交通省と一緒に、トラック事業者の労働時間の改善と、それから取引環境の改善のための事業を、いま進めているところなんです。その運転者に対する残業規制の特例というのがまったくないということもあって、いま進めているところで

して、様々なモデル事業のようなことも行ないながら、労働時間の削減、また取引環境の改善というのは、運送事業者だけで解決できるような問題ではないと思っております、その取引先、荷主等の理解、それから荷主の取組というのが、自動車運転者、トラックを中心とする自動車運転者の労働時間を減らすためには大変重要であるということで、積極的に進めていきたいと考えています。

(小澤会長)

よろしいでしょうか。

他にございますか。

(小澤会長)

どうぞ。齊藤委員お願いします。

(齊藤委員)

齊藤でございます。

審議に続き、丁寧な御説明ありがとうございます。私の方から二点。高齢者の再就職支援の強化というところで、教えてほしいというか、バックデータとしてという意味も含めてですけれども、あるいは、フォローとして、この就職率というもので実績を上げていただいているというのはよろしいかと思うのですが、逆に、これがどれだけ身になっているかということで、離職率というのもデータとして取られているのかというところ。いくら就職してもまた、それが年齢的なことを考えますと、いろんな思いも、あるいは、スキル等々を含めるといようなところもあろうかと思うのですが、就職ができましたというだけのデータなのか、あるいは、ちゃんとそのフォローとして、離職的なものも何か調査されているのかということをお教えいただきたいと思っております。

あと一点は、イの精神・発達障害者等の中での③でございます。実習期間を5日間設けられているというところがありましたが、なぜ5日か、この5日間はどこからどういう形で算出したのかというところで、医療機関、公共安定職業安定所の連携という部分では、学校、病院、あるいは、施設等々の連携の中で、事前情報として、その方の性格等々、あるいは、症状等々というのがあるかと思っておりますけれども、そういった部分の中で、5日間という部分もあろうかとは思いますが、いろんなケースを考えられる中で、要は1年を通して、その季節の中でいろんな状況がという部分のデータも当然入ることだと思っておりますが、5日間の実習でというところの算出の方法をお教えいただければと思います。

(沖川職業安定部長)

ありがとうございます。まず、高齢者の離職率ですけれども、こちらについては、統

計として、いまのところ持ち合わせておりません、申し訳ございません。次の障害者に関しまして、職場実習制度というのは、5日から10日位を目安にしているのですが、あまりに長すぎると、雇用関係に入る必要も出てくるところがございまして、こちらの賃金が発生しないので、そういった中で、数ヶ月とか1年とかということは難しいと。ちなみに、トライアル雇用制度というものがございまして、こちらは3か月以内で設定できるようになっております。このトライアル雇用に入る際、雇用関係には入らなければいけない。ただそうなると、企業さん、障害者さん双方ともやはりひるんでしまうといった状況がございまして、その前に5日から10日くらいという設定で職場実習をさせていただいていることとなります。この③の医療機関と公共職業安定所の連携につきましては、直接、職場実習ということではございまして、職場実習につきましては、障害者の方の就労支援機関です。就労移行支援事業所とかA型障害者就労継続事業所とか聞いたことがある方がいらっしゃるかもしれませんが、そういったところから一般の就労に移るために、この実習制度を使っていただくということで、医療機関から送り出していたこともありますし、その他就労支援機関から個人で希望されてももちろん可能です。

以上になります。

(小澤会長)

よろしいですか。他にございますか。

はい、八巻委員どうぞ。

(八巻委員)

内容の問題ではなくて、この資料の問題なんですけれども、資料のNo. 4で第13次労働災害防止計画の概要ということで配付していただいたんですが、目標の中で、山梨第12次防期間中と比較して、次は30%以上減少させるという目標を掲げていただいているんですけれども、この4ページ目、裏の発生状況の記載のところの合計の件数が11期と12期と全て、両方合わせて合計の記載があるかと思うんですが、そうすると11、12期が何人だったので、そこから30%減少させるということの数字の基礎が一目で把握できないので、そういうところは、数字がわかるようにしていただいた方がいいんじゃないか、誰が見てもすぐわかるようにしていただいた方がいいんじゃないかなと思うのと、あと同じ理由なんですけれども、17年と比較して22年までに15%減少させると記載していただいているんですけれども、17年というのはもう確定した数字ですので、15%減少したら何人というのは把握できるかと思うんですが、そうする

と何人以下にするという方が一般の人が普通に見てはつきりするんじゃないかなと思いましたが、これは意見なんですけれども、重箱の隅をつつくような意見で申し訳な

いんですが、そう思いましたので、一言。

(小澤会長)

はい。どうぞ。

(板松労働基準部長)

その辺の資料のつくりは、いろいろと検討させていただきたいと思います。もう少し分かり易くするようにさせていただきたいと思います。

(小澤会長)

よろしく願いいたします。

他にございますか。はいどうぞ。窪田委員。

(窪田委員)

労働者側の窪田と申します。

一点質問と、あと少しお聞きしたいと思っております。

まず、質問に関しては、先程11ページの障害者雇用のところ、法定雇用率のところになるんですけども、確か前回もこれ官民一緒の数字だということで、官と民を分けた場合に、民間の方はほぼいい数字が出てると。官の方が少し悪いという状況だったかと思うのですけれども、この辺で少し官の方が改善されているのかどうかというのが質問になります。あと、外国人労働者の問題の関係で、若干弊害が出ているのかなというのが、連合山梨の方にも労働相談がいくつか入ってきておりまして、外国人労働者は安い賃金で雇えるという企業が、正社員の賃金を下げたり、また解雇に至っているという相談が数件上がってきているというのが現状です。こういう現状も少しいろいろ情報を取りながら、いろんな対策をお願いしたいなと思っております。あと、働き方改革で、先程局長が重点課題ということでお話されましたけれども、12月14日に、連合山梨と山梨県の経営者協会が共同しまして、山梨の地域フォーラムというセミナーを開催する予定でございます。これは、労働局長にもお越しいただいて、少しお話をいただくことになっておりますけれども、やはり職場の実態としては、来年の4月に確か5つくらいの義務化等々の項目があったかと思うのですけれども、どのように対応していけばいいのか、また、労使協議の中で、どのように確認をしていけばいいのか、チェックポイントを教えてくれというような声も出てきておりますから、こういうセミナーを通じて、少しでも役に立てればということで、我々としても対応しているという状況です。

少しお話をさせていただきました。

以上であります。

(小澤会長)

ありがとうございました。

(沖川職業安定部長)

御質問いただきました、障害者の雇用率の件ですけれども、こちらの11ページのグラフは、法定雇用率2.2%が適用される民間企業の数字になります。公的機関につきましては、この4月から、さらに高い2.5%となっております。それで、御案内のとおり、公的機関につきましては、水増し問題が発生しまして、昨年度までは達成していたんですけれども、再点検の結果未達成となっております。29年、去年の6月1日時点で、調べたものについて、例えば県では2.45%となっておりますが、今回点検した結果2%に下がりました。昨年6月時点では2.4%の法定雇用率でしたので、昨年は達成しておりましたが、再点検結果で未達成となりました。平成30年6月1日の数字の公表は、12月末位を予定しておりますので、また集計をして公表させていただきたいと思っております。

(小澤会長)

よろしいでしょうか。

他にございますか。小林委員。

(小林委員)

小林です。よろしく申し上げます。

簡単な質問なんですけれども、二点お伺いします。まず、2ページの働き方改革のところで、事業場への訪問支援とのことで、34事業所訪問されて指導されているかと思えますけれども、いろんな調査で見ると、県内の中小企業で働き方改革に、なかなかどう取り組んでいいのか分からないという調査結果も出ていると思うのですが、こういった訪問支援というのは、どのような事業所を選んでいただいているのか、中小企業も相当数あると思うのですが、今後の計画も踏まえて、どのようにアプローチされていくのか、たぶん説明会とか開いて、担当の人が来ても、持ち帰ってすぐに、それで取組が進むという状況にはなかなかないという企業も多いと思っておりますので、その辺をお伺いしたいのと、障害者の雇用の部分なんですけど、最近のトピックスで、精神・知的障害のところなんですけど、雇用が入って来てるかと思うんですけども、やはりその実際に雇用されてる事業主さんに聞くと、なかなかその仕事を創り出すのが難しいというか、かなり波もあったり、状況に変化があるということで、企業側が相当意識を高くして受け入れ態勢を整えないと、なかなか雇用に結びつかないのかなという現状があるかとは思いますが、先進的に取り組まれている企業さんをちょっと見させていただいた時にも、やはり、関心を持って見学なんかに来る企業さんがあるんですけど、かなり意識の差があ

るということで、相当意識が高いところは、学んで、何か雇用に結び付けて行こうということでお帰りになるようですけど、そもそも参加自体そんなになかったりですとか、参加しても戸惑って帰るだけという企業もあるとお聞きしたんですが、いろんな職場見学会とか、雇用要請なんかを通じてやられていると思うんですが、なかなか一歩進んで受け入れ態勢を作るというのは非常に難しいと思いますので、その辺の感触ですとか、今後の考えも聞かせていただければと思います。

(小澤会長)

はい、基準部長。

(板松労働基準部長)

事業所への訪問支援ということなんですけども、まず、監督署に相談来る、電話相談や監督署で窓口があるんですが、そこを労働時間相談・支援コーナーと言いまして、相談を受ける形にしているんですけども、そこで訪問支援、訪問での説明をして指導してくれないかといった様なことがあった場合に行くということをしております。今後どのように展開していくのかという話しなんですけども、そこは、例えば、監督官が監督に行った時とか、情報を得て、こちらからアプローチする方法があるのかどうかという様な検討をしていきたいと考えておりますけれども、今のところは、この支援コーナーを活用してやっていきたいと考えているところであります。

以上です。

(小澤会長)

それでは、安定部長。

(沖川職業安定部長)

精神障害者につきましては御指摘のとおり、歴史的に、昔は身体障害者から始まって、知的障害者、そして、今年4月にやっと精神障害者が雇用義務化対象になったということで、企業さんの理解もなかなか進んでいないというのが実態になります。そのために、先程御説明した精神・発達障害者仕事サポーターという、受け入れ側の人事の担当者だけじゃなくて、実際に一緒に働かれる方の理解もないと、人事担当者もなかなか受け入れができないということで、こういったサポーター制度を積極的に勧めているところです。また、精神障害者につきましては、統計的に、短時間就労の方が定着率が高いという結果が出ております。この障害者雇用率制度というのは、週30時間以上の勤務の場合、1人分としてカウントされますが、20時間から30時間未満に関しては、2分の1人としてカウントされます。ただ、精神障害者の方は30時間勤務されると、やはり続かないという傾向がございますので、20時間以上30時間未満の勤務でも、当

面の間0.5カウントではなく、1カウントにするという特例を今回設けました。これによって、最初の時は短時間で勤務を始めて、慣れてきたらフルタイムの30時間以上に移行していくといったスムーズな流れができていけばいいなと考えております。労働局としましても、いま障害者の求職者が全体的に減っていて、そういった中で、雇用率は引き上げになっていると、さらに公的機関の水増し問題で、国の機関が一斉に採用に走っていると。それは霞が関だけではなくて、山梨県内にも国の出先機関がたくさんございます。合同庁舎にもたくさん入っておりますけれども、そういったところが、やはり本省の方から何人か割り当てられているらしいんです。そういうことで、今週30日に、公的機関向けに、合同庁舎の会議室を借りて、セミナーをしようと思っています。さらに、このサポーターの交付が、合庁にお勤めの皆さんたちにも受けてもらうといったことを考えております。

以上です。

(小澤会長)

ありがとうございました。局長何か。

(木幡労働局長)

先程、小林委員から事業場への訪問支援のお話ありました。先程、基準部長から話がありました、監督官が出掛けて行って支援する話がありましたけれども、確かに、いまおっしゃるとおり、県内に数多くある中小企業に対して、どのように支援していくんだという重要な課題があるわけですが、説明の中でもありましたけれども、資料1で、要は民間に委託して支援センターを立ち上げて、そちらで支援というのも行なっております。また、各使用者の皆様、団体にも御理解いただいて、その団体で開催する様々な説明会にも、こちらから出かけて行って説明をするとか、様々な機会を利用して、数多くの事業者の皆さんに御理解いただくように続けているところです。

(小澤会長)

ありがとうございました。齋藤委員どうぞ。

(齋藤委員)

公益委員の齋藤です。

先程来、何回か質問が出ていた障害者雇用の問題ですけれども、これは、毎年お話しを伺っていて、山梨県内の自治体の雇用率を上げようという取組をされていたりということ伺っているんですけども、地道に、右のグラフが上がってきているところかと思えます。さらにまた、法定雇用率の方が2.2%になったということで、ずっと法定雇用率を充たせていない状況が続いているのかなと思うところであります。そこで質問

なんですけれども、この法定雇用率の意味、つまり法定雇用率というからには、努力目標なわけではなくて、恐らくそれを充たさなければいけないというものなんだと思うんですけれども、これを充たせないことによって、何かデメリットがあるのかどうか、この法定雇用率を充たす、あるいは、充たさないことの意味、効果というものをもう一度教えていただきたいと思います。ここでまた、法定雇用率が2.2%に上がってしまったが、それを達成するには、このペースだと4、5年かかる計算になり、いつまでもこの法定雇用率を充たせない状況でいいのかどうか教えてください。

(沖川職業安定部長)

ありがとうございます。法定雇用率については、質問のとおり、山梨県は未達成ということで、資料の11ページのグラフのとおり、法定雇用率は達成できていない状況ということになります。2.2%に引き上げる、これについては、もう5年前に法改正で決まっています、その前には何とか2%行きたかったところなんですけれども、到達せずに2.2%になっていると。そのデメリットにつきましては、民間企業については、未達成の場合は、障害者雇用納付金といって、一人当たり幾らという納付金を支払っていただくということになっています。これは公的機関にはないのかというような御批判を受けているんですが、公的機関については、毎年公表しております法定雇用率の記者発表資料に全て一覧を載せて、達成していなければ一目瞭然ということになります。民間企業については、達成していないからといってすぐ公表されるわけではないというところに違いがございます。やはりこれは企業のコンプライアンスとか、法令順守といったものに照らして、障害者の雇用率を達成していないということは、企業にとっては不名誉ということで、それ自体がデメリットと。納付金に関してももちろんデメリットでございます。ですので、厚生労働省、労働局としましては、法を守っていただく、それから、障害者の方を社会の一員として受け入れていただくということをしっかり、企業、それから公的機関に伝えて、障害者の雇用促進に取り組んでいきたいと思っております。

(小澤会長)

よろしいでしょうか。時間が迫ってきました。何か最後に質問されたい方があれば。堀内委員どうぞ。

(堀内委員)

堀内と申します。よろしく申し上げます。

36協定のところについてですが、私が民間の人間ですのでお聞きしたいのですが、公務員の方は36協定というのはございますか。たぶん、残業は付くんですよ。現場系、学校ですとか保育所等の時間外労働の現状というのをわかっている範囲で構いませんので、教えていただければと思います。

(小澤会長)

どなたが回答しますか。局長自ら。

(木幡労働局長)

いわゆる公務員の残業の実態ということによろしいですか。36協定は、労働基準法の適用がありませんので、もちろんありません。ただ残業した場合は、その残業代については、当然時間外労働ということで支払われます。どれ位の残業時間かということに関しては、手元に資料がないので、ここで数字をもってお答えすることはできないのですが、全ての公的機関が、残業をさせる場合は、残業命令して、それに対して残業させて、当然、それに対する時間外労働手当が支払われているということです。

(堀内委員)

36協定を持っていますと、どうしても80時間という部分の時間管理をしていかなければいけないというのも当然ありまして、多分当社の場合もいま76時間で設定をさせていただいていると思うんですけど、そういう基準はあるんですか。

(小澤会長)

基準部長どうぞ。

(板松労働基準部長)

国家公務員も残業時間については、確か45時間で報告しないといけないという基準が決まっているので、我々、労働局の中で、管理者は、残業時間を管理し、それを超えたら報告しています。これは、本省に報告されるというような形になっています。これがどのように決まったかという、いわゆる80時間超えたら身体に影響が出ますよということで、我々も、労災補償をやるときに、そういう基準をやっています。我々公務員の実態については、本省から通達で来るわけですが、大本は国家公務員は国家公務員法、その中で人事院が決めます。国家公務員の勤務に関する案件の人事院規則があるわけですが、それに基づいてやっているのです、36協定というのではなくて、その法律の中で、健康的に問題が出ますよという時間が本省から通達で示され、それを超える場合には報告して把握し、丁寧に健康管理をしているという形になっている状況です。ですから、我々は、いわゆる、働き方改革でいう45時間以上、360時間とか80時間という上限規制とか、そういったものは規制の対象とはならないというのが特徴であると。それでもそういう管理をされていると。

以上です。

(小澤会長)

ありがとうございました。

それでは、時間でもありますのでよろしいでしょうか。

議題については、最後にその他がありますが、その他は特にないと聞いておりますが、よろしいでしょうか。

委員の方も特に依頼したいこととかないですね。

以上を持ちまして、平成30年度の第1回山梨地方労働審議会を終了いたします。本審議会は議事録を作成しますので、議事録への署名につきましては、私のほか、労働者側は萩原委員、使用者側は保坂委員をお願いいたします。

本日は円滑な審議に御協いただきまして、ありがとうございました。

(筑山監理官)

最後に事務局から一点だけ事務連絡がございます。

各委員の皆様におかれましては、長時間にわたっての御審議誠にありがとうございました。第2回目の審議会でございますけれども、例年どおり来年の3月に開催する予定としております。その日程調整についてでございますが、少し早いですが、12月に事務局の方から郵送でお願いすることになりますので、お忙しいと思っておりますけれどもよろしくお願ひ申し上げます。本日は誠にありがとうございました。

以上でございます。

議事録署名

会 長

労働者委員

使用者委員