

# 北海道労働審議会

## 【議事録】

平成28年2月10日（水）

かでの2・7 1070会議室

# 北海道労働審議会

## 議事録

日 時 : 平成 28 年 2 月 10 日 (水) 10 時 00 分から 11 時 45 分まで

場 所 : かでる 2・7 1070 会議室

### 【出席者】

#### ○委 員

##### ・学識経験者

亀 野 淳 (北海道大学 高等教育推進機構 准教授)

國 武 英 生 (小樽商科大学商学部 准教授)

八 代 眞由美 (弁護士)

##### ・労働者代表

石 崎 恵 (U A ゼンセン北海道支部 書記局員)

永 田 重 人 (連合北海道 組織労働局長)

畑 山 忠 生 (札幌トヨタ自動車労働組合 執行委員長)

山 田 悦 子 (連合北海道女性委員会 委員長)

山 本 功 (札幌地区連合 副事務局長)

##### ・使用者代表

青 山 陽 一 (日本通運株式会社執行役員  
北海道ブロック地域総括兼札幌支店長)

朝 倉 由紀子 (株式会社 SOC 代表取締役社長)

高 山 淳 一 (北海道経済連合会 労働政策局長)

馬 場 詔 子 (北冷輸送株式会社 代表取締役)

(五十音順)

## 1 開会

【事務局（雇用労政課 佐藤主幹）】

ただ今から、北海道労働審議会を開催いたします。

本日の審議会には、委員12名のご出席をいただいておりますので、北海道労働審議会条例施行規則第8条により、構成委員15名の過半数を超えておりますことから、本会が成立しておりますことをご報告申し上げます。

会議に先立ちまして、松下労働政策局長からご挨拶申し上げます。

## 2 あいさつ

【事務局（松下労働政策局長）】

道庁の松下でございます。委員の皆様には、本日、何かとお忙しい中、この審議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

この審議会、今回、今年度2回目の開催となります。前回の開催につきましては、昨年10月に第1回目を行っておりますが、その際には現行の雇用創出基本計画の平成27年度、今年度の推進計画や各種雇用の指標の点検評価に関する事、また、来年度から新たな雇用創出基本計画を策定することとしておりますので、それについてのご意見等もいただいたところですので。加えて、産業人材の確保、人材育成・確保といった点につきましても、ご議論をいただいたところでございます。

本日の審議会におきましては、前回と同様に、来年度からの第4期北海道雇用創出基本計画の素案について、ご説明を本日させていただきたいと思っております。

また、雇用創出基本計画にも関連いたします第5次の新たな季節労働者に関する取組方針についても、併せてご説明をさせていただきたいと思っております。

加えまして、人材育成、職業能力開発に関する来年度からの北海道職業能力開発計画の策定についての今後の作業の進め方、審議の進め方等々についても、議題とさせていただいているところでございます。

こうした議題に関連いたします雇用の状況につきましては、皆様方、ご承知、ご案内の方が多いかと思っておりますが、一言で申し上げますと、雇用の状況は改善しているところでございます。有効求人倍率で見ますと、北海道、昨年12月時点の有効求人倍率ですが、12月の有効求人倍率が1.01倍ということで、ここ数ヶ月、1倍を超える状況となっております。

また、完全失業率についても、四半期ごとにデータとして出る訳ですが、昨年10月から12月期の失業率が3.4%と、北海道はなっております。これは前年同期に比べまして、1.0ポイント減少しているというところで、数字として改善してきております。失業率、有効求人倍率とも良くなってきているという状況でございます。

こうした中で、よく言われておりますが、医療・福祉、あるいは、宿泊業・飲食サービス業、加えまして建設業、そうした分野を中心になかなか人手が確保できない、採用が難しい

といった問題も出てきているところでございます。

加えまして、こうした問題の背景ともなっております人口減少という問題も出てきておりまして、前から言われている話ですが、そうした人口減少の進行といった問題につきましても、地方創生の絡みの中でいろいろクローズアップされてきているところでございます。

こうした問題、課題も踏まえまして、道におきましては、昨年10月に北海道創生総合戦略を策定いたしまして、全庁挙げて人口減少対策、地方創生、地域創生といった取組に取り組むこととしているところでございます。

特に、雇用、人材育成の観点から申し上げますと、現行の第3期北海道雇用創出基本計画に基づきまして、各種取組を行ってきているところでございます。

特に、雇用の受け皿づくりといった点、女性・若者などの就業支援といったところを中心に、人づくりも含めて取り組んできているところでございます。

こうした中で、先ほども申し上げました本日の議題が3点ございます。どれも今後の道におけます雇用、人材育成の方向性を定める大変重要な内容、議題となっておりますので、委員の皆様方におかれましては、それぞれのお立場から忌憚のないご意見等をいただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。道といたしましても、いただきましたご意見に対しまして、今後の計画、取組に可能な限り反映をさせていきたいと思っておりますので、繰り返しになりますが、忌憚のないご意見をいただきますようお願いを申し上げます。私から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申し上げます。

### 3 議事

#### 【事務局（雇用労政課 佐藤主幹）】

議事に入ります前に、本来であれば、本日もご出席の皆様をご紹介するところでございますが、時間も限られておりますので、お手元の出席者名簿でご紹介に代えさせていただきますと思っております。

なお、本審議会につきましては、道が定める「附属機関の設置及び運営に関する基準」に従いまして公開とさせていただいております。

また、議事録につきましても、北海道のホームページ等で公開することとしておりますので、委員の皆様もご了解をお願いいたします。

これよりの議長につきましては、審議会条例第4条3項により亀野会長にお願いいたします。会長、よろしくをお願いいたします。

#### 【亀野会長】

皆様、おはようございます。

それでは議事を進めさせていただきます。

まず、議事に入る前に、皆様にご報告がございます。部会の委員につきましては、北海道

労働審議会条例施行規則第6条第1項に基づきまして、会長の指名する委員と特別委員で構成することとなっております。

職業能力開発部会の会長の指名する委員につきまして、北海道経済連合会の崎広委員の辞任に伴いまして、後任の高山委員を、また、連合北海道の山田委員から職業能力開発部会の委員の辞任届がありましたので、同じく連合北海道の永田委員をそれぞれ指名しておりますので、ご報告いたします。よろしく願いいたします。

それでは、これより議事を進めさせていただきます。

まず、議事の1番目でございますが、「第4期北海道雇用創出基本計画（素案）」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

#### 【事務局（鳴海雇用労政課長）】

雇用労政課長の鳴海でございます。ただ今、会長からご指示がありましたので、私の方からご説明申し上げます。座って説明させていただきます。

「第4期北海道雇用創出基本計画（素案）」についてでございます。次期計画につきましては、昨年開催いたしました本審議会で、ご意見等をいただいたところですし、骨子（案）についてもご意見等をいただいたところがございます。今回はいただいたご意見も踏まえまして、計画の素案を取りまとめましたので、ご説明したいと思います。

資料ですが、お手元にお配りしている資料、資料3-1の「計画素案の概要について」、それから、資料3-2が素案の本編になります。その後ろに、資料3-3といたしまして、次期計画における「新たな打ち出し」や「主な変更点」というもの、それから、資料3-4に皆様からいただきました骨子（案）に対するご意見とそれに対する対応、資料3-5といたしまして、骨子（案）からの主な追加・修正事項というように資料を付けさせていただいております。私からは資料3-1の素案の概要に沿ってご説明させていただきたいと思っておりますので、3-1「計画素案の概要について」をご覧ください。

まず、「ローマ数字のⅠ」の「基本的な考え方」というところで基本的なことを示しておりますが、現行計画につきましては平成27年度で終了いたしますことから、現行の北海道雇用創出基本条例に基づきまして、雇用創出に関する施策を総合的かつ計画的に推進していくために、平成28年度からスタートする第4期の基本計画を策定するものであります。

「3」の計画の期間ですが、平成28年度から31年度までの4年間、それから「4」に計画の指標を挙げさせていただいておりますが、雇用創出数につきまして、4年間で9万人の雇用創出を目指しますとともに、新たに就業率という指標を加えまして、各年度における就業率が前年度より上昇することを目指すこととしております。

また、「5」の（1）ですが、「計画のめざす姿」といたしまして、「多様な働き手が意欲を持って働ける全員参加型社会の実現」を目指すこととしております。

計画の推進力につきましては、「①事業者と働く人々の意欲と挑戦」、「②地域の創意に満ちた取組」、「③産業振興と雇用対策の一体的展開」、「④横断的な連携・協働と現場主

義の徹底」を挙げさせていただいております。

次に「ローマ数字のⅡ」の「雇用を取り巻く状況と雇用創出に向けた課題」になりますが、ここにおきましては、人口減少が進行しておりますことでもありますし、雇用情勢が改善している一方で、人手不足が顕在化して将来的には労働力不足が懸念されるということから、良質で安定的な雇用の創出、多様な働き手の就業支援を進めるために、総合的かつ計画的な対応が求められているとしておりまして、そのため、1つ目のテーマは「力強い地域経済の実現」、2番目として「労働力不足への対応」、3番目に「道民が安心して働ける環境づくりを目指す必要がある」としております。

このような課題認識を踏まえまして、「ローマ数字のⅢ」で「雇用創出の取組」を挙げさせていただいております。大きな柱として、「雇用の受け皿づくり」、「就業の促進」、「雇用のセーフティネットの整備」という大きな3つを柱として、様々な施策に取り組むこととしております。

まず、1つ目の柱でございます「雇用の受け皿づくり」の部分では、「地域産業の振興」、「ものづくり力・発信力の向上」、「健康長寿産業の振興」、「環境・エネルギー産業の振興」、「海外需要の取込みに向け加速する取組」の5つの項目を掲げております。

大きな2つ目の柱であります「就業の促進」につきましては、女性・若者・中高年などの「多様な働き手の就業促進」、非正規対応やワーク・ライフ・バランスなど「働きやすい環境の整備」、人手不足や人材誘致に対応した「労働力の確保と人材誘致」、産業人材の育成など「職業能力開発の推進」という4つの項目を掲げております。

最後の3つ目の柱でございます「雇用のセーフティネットの整備」につきましては、倒産の未然防止や、雇用維持に向けた一体的サポートなどに取り組むこととしております。

これら3本柱に係る内容などにつきましては、骨子案から大きな変更はないところでございます。

続いて、「ローマ数字のⅣ」の「計画の推進管理」でございますが、毎年度「推進計画」を策定し、取組結果を公表することとしております。

また、計画の効果的な推進を図るために、新たに計画の指標といたしました就業率を中心として若年者の離職率なども含め点検項目を設定いたしまして、施策の点検評価を実施してまいりたいと考えております。

最後に、「策定スケジュール」であります。今この計画素案につきましては、パブリックコメントの募集をしております。広く道民からのご意見をお伺いした上で、本年度末に「第4期北海道雇用創出基本計画」として決定したいと考えております。

本日は、委員の皆様からご意見を伺いたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

私からは以上ですが、関連することといたしまして、雇用労政課佐藤課長から若年者の離職対策について引き続きご説明申し上げます。

【事務局（佐藤就業支援担当課長）】

就業支援担当課長の佐藤でございます。私の方から離職対策につきまして、座ってご説明させていただきます。資料でございますが、資料番号が入っていないのですが、資料3-5の後に横版でカラーの資料が入っているかと思えます。若干小さい字で申し訳ありませんが、「若者の早期離職防止に向けて」という資料が入っているかと思えます。よろしいでしょうか。

ただ今の計画の説明の中でも、若者の職場定着ということが入っておりますが、道では12月の第4回定例議会の方で表明しておりますが、若者の早期離職防止に向けて対策のプログラムを検討していくということをご説明しております、現在、その検討を進めているところでございまして、年度内にこうした対策について取りまとめていこうと考えているところでございますので、その状況をご説明いたします。

資料の上部の方にございますが、本道の学卒者の就職後3年以内の離職率は、高校で全国よりも8.2ポイント高く48.2%、大卒で37.2%と全国よりも4.9ポイント高いという状況で、全国的にも非常に低い位置にございます。また、キャリアデザインがないような若者の安易な早期離職というのがこの中には含まれておりますが、転職できずに、フリーター、ニート化し、低所得化するリスクですとか、転職しても労働条件が悪くなり、転職を繰り返すリスクが高まるほか、企業にとりましても、人手不足を助長し、採用コストの増加ですとか、技術・ノウハウの継承に影響するなど、若者・企業相互にとって、早期離職というのは問題となっていると考えているところでございます。もちろん、前向きな転職ですとか、企業側に問題がある場合のやむを得ない離職とか、こういったものはその対象とは考えておりません、あくまで学卒者を含む若者の安易な離職を防止していくことを目的としまして、道が今後取り組んでいく方向性や取組について整理をしていきたいと考えております。

考える際のポイントが3つございます。資料左側の方に青で「ポイント」と書いてございます。1つが学校・企業・行政が連携しまして地域ぐるみで取り組んでいく必要性、2つ目が在学時・就活時・就職後・就職希望時といった若者のそれぞれのステージにおけるきめ細やかな支援、そして、労働・教育・産業政策の連携を強化していくということが必要と考えております。この取組につきまして、今私たちが柱と考えている取組は3つあります。1つは「ポイント」の下にある紫の部分ですが、離職問題に関して道民の意識改革を行っていかなければならないということで、企業さんですとか、親が過干渉することによって若者の就職が希望どおりいかない、1つ大きな問題がありますので、意識改革をしていかななくてはならないということに取り組んでいく必要がある。

もう1つは、地域の実情に合わせて、関係機関が一体となって事業展開を可能とする環境を創っていくことが重要と考えております。

また、2つ目の取組といたしまして、右側の青い、水色の字で書いている部分ですが、大きく4つの段階、在学時から就活時、就職後、そして離職希望時、それぞれの段階での取組

ですが、こういったものやっていく必要があるということで、1つは在学時において小中学校から意識醸成をしていくということが非常に重要と考えておきまして、キャリア教育ですとか産業理解に向けたイベント等の開催、こういったものを充実していく必要を考えております。

また、右側の黄色にいきますが、就活時におきましては、就活の問題といいますよりは就職後に若者が仕事の内容とか条件にギャップを感じているというのが離職の理由に挙げられておりますので、就活時に多くの企業を知って、働くことを学ぶような就職応援のイベント類を充実していくことが必要と考えております。

また、その下のオレンジの部分ですが、就職後におきましてもキャリア教育というのが1つ大きなポイントになってくると思われましますので、就職後に関しましては、従来からやっているような就業環境の整備といった部分に加えまして、キャリア形成に向けた企業内における研修ですとか、研修ができない企業への一体的な研修の対応とか、そういったことも考えていく必要があると考えております。

また、その左側でございますが、赤い字でございますが、離職を希望した際には相談する相手がなかなかいないということで、離職を思い留まったり、キャリアをきちんとつくってからの転職へ誘導するという意味で、そういった相談機能というものを就職支援機関等に作っていくということが重要と考えております。

さらには、一番下でございますが、青の字で書いておりますけれども、何よりも重要であるのは、こうした取組を支えていきます良質で安定的な雇用を創っていくということが求められるというふうに考えております。

こういったような取組を今現在、具体化の検討を行っているところでございまして、こういった取組によって、右側でございますが、キャリアデザインのない若者の安易な離職を減少させていくということを考えているところでございます。こうした内容につきましても、併せて、皆様の忌憚のないご意見をいただければと思っております。以上でございます。

#### 【亀野会長】

どうもありがとうございました。

それでは、ただ今のご説明につきましてご意見、ご質問はありましたらお願いしたいと思っております。はい、どうでしょうか。

永田委員どうぞ。

#### 【永田委員】

まず、資料3-4の「第4期北海道雇用創出基本計画骨子（案）に対する意見と対応」を見ていただきたいと思っております。1ページ目に生活保護受給者や生活困窮者等の自立、就労支援促進についての意見を述べているのですが、「就労を望みながら現に就労していない者」



の後に、「就労しているにもかかわらず生活困難に陥っている状況で、生計を立てていくために雇用を必要としている者への雇用創出及び就業促進（雇用の質を含む）対策」についての記述がありませんし、その後4行くらい下に、生活困窮者自立支援法における自立相談支援事業等々含めて、①と②の2点を記載してございます。2ページ目の一番上に「なお」ということで書いておられますが、「生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業」を北海道で実施して、高齢者の就労促進を図るべきではないかということ意見を述べておられます。1ページに戻って対応の下から3行目に「いきいきと働けるよう関係機関と連携を図りながら、きめ細やかな就業支援を行うこととしています」とありますが、これは道庁として何をやろうとしているのかが分かりません。意見は1つの方策として提案しているものであって、それらに対するコメントはなく、何を対応しようとしているのかわからないので、もう少し細かく生活困窮者に関わる部分について述べていただきたいと思います。

次に、2ページ目に、今回、「就業率を新たに設けたことは評価する」と意見を述べさせていただきます。特に、2ページの下から6行目ぐらいに、労働局で毎月発表しておりますレイバーレターによると、雇用保険の加入等々が分かりますので、そこで「雇用創出数」、「就業率」に加えて、「安定した雇用確保」の項目を新たに設けていくべきとの意見を出しました。基本計画の11ページを見ていただきたいと思います。資料3-2です。11ページが第3期の成果と検証なのですが、以降、「良質で安定的な雇用の受け皿づくり」とか、12ページにも「良質で安定的な雇用の場づくりを進める」と言っている割には、安定した雇用確保の項目を入れても、新たに追跡調査をして離職の有無を追跡調査しなさいとは言っていないのに、これに対して「困難」と対応で言っております。既存のあるものを使って、前回の審議会でも議論になりました北海道全体の雇用創出数、消失数も分かりますので、是非、安定した雇用確保の項目を新規として入れるべきことを改めて申し上げておきたいと思います。

なお、3ページ目の一番上に、次回点検評価の際に検討したいと言っておりますが、第3期の雇用創出基本計画を策定する際にも、次回点検評価の際に検討したいと言ったので、また同じことを言っており、これではどうかなということ指摘しておきたいと思います。

次に、3ページ目に「ライフステージに応じた働き方」の部分で、意見を申し上げたいと思います。3ページ目の上段にあります「働く人それぞれのライフステージに応じた働き方が選択可能なしくみを構築する」という表現を入れてほしいと思っております。労働供給の考え方ではなくて、あくまでも働き方の選択可能なしくみの構築ということで、①から⑤まで5点を意見として出しております。例えば、③の「居所変更を伴う配転のない働き方」を見ていただきたいと思います。今、単身赴任というのが結構増えております。特に、小学校の子どもを持つ親の単身赴任が増えている状況にあります。子どもが小学校のうち、単身赴任について、「居所変更を伴う配転のない働き方」として配慮するなど、「それぞれのライフステージに応じた働き方が選択可能なしくみ」ということで、5点を視点に考えていっ

てはどうでしょうかという意見を申し上げているのであって、対応の方では、「長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など「働き方改革」を推進しています」としております。

「超少子高齢・人口減少社会の克服に向けては、家庭や地域での活動を含めた生活時間が保証される働き方の実現や、働く意欲」以下書いてございますが、そうした視点を織り込んでいってはどうかという意見を申し上げているのですが、意見が受け入れられておりませんので、そういった視点を改めて入れるべきことを申し上げておきたいと思っております。

次に4ページ、「均衡・均等ある」表現にできないかということで、前回の審議会の中でも申し上げております。これに対しては、骨子案どおりということで「均衡ある」と言いつつ、「安定的な所得を得られる就業の場を確保し、道民が」、「同一労働同一賃金の実現など国の検討状況も踏まえながら、施策の一層の充実に努めてまいります」と道議会答弁のような内容になっております。ここで言いたいのは、「均等」というのは、同じ働き方をしている場合に、労働条件・賃金等の処遇面を差別しないこと、つまり、実態に則して待遇を同等にすることです。これに対して、道庁側が第4次計画で記載の「均衡というのは、非正規は働き方が異なるので、業務内容や労働時間等が異なることを前提にし、その違いの中でバランスをとり処遇を決定することが均衡処遇であります。最初から違う処遇を前提としていては、あちらこちら出てきます「良質で安定的な雇用づくり」という言葉は、絵に描いた餅ではないかと思っております。ですから、「均等」という言葉に違和感があるのであれば、「均衡・均等」というような表現ができないのでしょうかということをおっしゃるので、再度ご議論をいただきたいと思っております。

次に、6ページから7ページにかけて、「人材不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善」について意見を出させていただきました。ここでは、介護人材の確保について、資料3-2で言いますと、29ページをご覧くださいと思います。ここでは、「福祉・介護」ということで述べてございますが、事業者の経営とか職員の生活を安定させなければ、介護職場で働く新たな担い手を確保することは不可能です。処遇改善等により人材不足を抜本的に検討する必要があるという姿勢だけでも入れるべきではないかと申し上げております。なぜ介護職に人が集まらないのかということについては、国がやっているの道としては困難という回答になっていますが、精神論として今申し上げた内容を入れる必要があるという意見でございます。

また、保育の受け皿についても、28ページに仕事と生活の調和の推進として、「働きながら子育て可能な社会の実現のために、保育サービス等の充実を図ります」と回答しておりますが、私が述べているのは、保育の受け皿の拡大に向けた保育士の労働条件の整備も拡充していかないと、預けられるだけの保育士が集まらないのではないのかということと、魅力ある職種にしていかなければならないのではないですかということをおっしゃるので、質問の趣旨と答弁の対応が異なっているということについて申し上げておきたいと思っております。

また、29ページの人手不足部分について述べさせていただきます。ここには、

「分野共通の取組」、「福祉・介護」、「医療・看護」、「建設」、「観光関連」、「農林水産業」ということで書いておりますが、実は、連合として1月下旬から今年で8年目となります社会的キャンペーン行動ということで、各商工団体、自治体等をまわりまして、いろいろな現場の声を聞いてきております。そこで先週、タクシー・バス・トラック協会等々をまわってきました。ドライバー不足が深刻になっております。例えば、これらに共通するのが、2種免許が3年経過しないと取れないということで、この短縮に向けて取り組んでいるのですが、ドライバー不足イコール安全・安心の確保が、極めて重要になってきております。今日、馬場委員、青山委員もおりますが、そういった観点で、冒頭、労働政策局長から、人材不足の中でドライバー不足の件については触れられておりませんが、何とかドライバー不足の部分について入れるべきではないかということを含めて申し上げておきたいと思っております。

まだ、発言があるのですが、とりあえず、一気に言ってしまうと答え切れないと思うので、とりあえず以上です。

#### 【亀野会長】

ありがとうございます。

全部で、最後ドライバーまでですと6つでした。6点のご意見があったかと思えます。事務局の方から何かございますか。

#### 【事務局（松下労働政策局長）】

ご意見ありがとうございます。私の方から、少し、若干抽象的な答えになるかもしれませんが、いただいたご意見について少し、我々の考え方を申し述べたいと思っております。

まず、1点目の話でございますが、生活困窮者に対する記述の部分でございますが、我々の方としましても、できる限り入れられる、今回の計画の中で具体的に書ける部分は書きたいと思っております。これは全体の作成の方針にも関わってくる訳ですが、4年間の計画という性格もありまして、どこまで具体的に書けるかといったところ、まだこれから中身についても、いろいろ制度の話とか、先ほどの介護報酬の話とかの問題もありましたが、いろいろと議論をしていかなければ行けない部分等々もございますし、考え方で入れられる部分は入れていきたいという方向性、議論、検討を進めているところでございますが、一方で、なかなか4年間の計画という性格上、入れることも難しい、今後の議論を待たなければいけないということもありますので、役割分担といいますか、書きぶりの棲み分けといたしまして、毎年度、推進計画、点検評価といったものも行っておりますので、それぞれその年々の具体的な内容につきましては、そうした推進計画の中にも入れるような形、あるいは、点検評価の中で具体的な指標、先ほどの話で言いますと、2点目に話がございました雇用保険の加入の項目の話がございましたが、そうした部分も点検評価の中で、その年々で具体の動きについての検討、議論を行って次年度の推進計画または、場合によっては計画そのものの見直しも含めてやっていくということはあるという考え方に立って検

討を進めておりますので、そうした状況であることをご理解いただければと思っております。また、いただいたご意見を踏まえて、それぞれ担当の部局もございまして、また検討、盛り込める範囲のものは盛り込んでいきたいということで検討を深めていきたいと思っております。

4点目にお話ございました均等・均衡の議論のところでございます。原案では均衡ということで案を作成しているところでございますが、均等を入れるという指摘ございましたが、ここにつきましては、均等も入れるということも含めて、いろいろ国の、我々の対応の資料の中でも書かせていただいておりますが、国の方で今、現在、議論を進めているということもございまして、同一労働同一賃金という流れの中で、均等・均衡の言葉の定義も含めて議論をしているところでございますので、そうした議論も含めて少しお時間をいただきながら、この均等の部分も含めるのかどうかといったところを整理させていただければと思っております。

全体の修正ということで、先ほど申し上げました考え方の修正についての意見につきましては、先ほど申し上げました考え方で、少し抽象的ではございますが、包括的にお答えをさせていただきたいと思っております。私の方からは以上です。

**【亀野会長】**

ありがとうございます。よろしいでしょうか。  
ほか、ありますか。よろしいでしょうか。  
國武委員、どうぞ。

**【國武委員】**

小樽商科大学の國武です。素案の、基本計画の点について述べたいと思っております。  
副題にある「多様な働き手が意欲をもって働ける全員参加型社会の実現」、特に多様な働き手に対応した社会を創ろうというメッセージは非常に重要な観点だと思って読ませていただきました。これは情報提供になりますが、内閣府の規制改革会議の雇用ワーキンググループにおいても、「多様な働き方を支える一体的改革」が現在、議論されているところです。そういった動きも踏まえて、今後どういう視点で検討すべきかという点について、4つほど私の方から意見したいと思います。

1つは、公正な処遇をどう促進するかということです。今ほど議論があったところですが、北海道の現在の状況を踏まえると、非正規労働者の割合が42.8%で全国的に高いということで、やはり正規労働と非正規労働の労働条件の公正さをどう確保するかということがポイントだと思います。確かに今、政府で同一労働同一賃金の議論もなされていますが、現在の法律でも、パート労働法や派遣法、労働契約法等、会社として処遇を見直すことを促す規定がかなり整備されていますので、そういう意味では、現在でも北海道として、現行法を前提として、公正な処遇を会社に促すことが重要だと思います。処遇が公正ではないとな

ると優秀な人材は逃げていきますから、公正な処遇を促す仕組みを検討されてはどうかというのが1つです。

2つ目が、労働条件、契約締結時の労働条件明示のあり方が、今議論されているところです。これまで労働条件明示がされている場合と、されていない場合もありますが、そもそも明示された労働条件が違うことなどから、そのギャップに働いている側が悩むという問題があります。そうすると、働くというのはやはり労働契約ですので、処遇を十分に理解して、当初の労働条件と違うということであれば、会社側が説明して、それで働けるというプロセスに組み込んでいく必要があります。これは厚生労働省でも今議論されている点ですので、先取りして対応を考えてもいいのではないかとというのが2つ目です。

3つ目が、労使双方に対するワークルール教育について考えてはどうかという点です。今回の素案でも、学生に対する、在学時からの働き方のルールの普及という一言が入っていて、これは非常に意味があって、これまで学校教育でそういったことは考えられておりませんでしたから、重要な観点だと思います。若者に教えるというのも重要ですが、もう1つは、経営側も受け手としてワークルールを共有していないと、やはりミスマッチのようなことが起こるといわれています。最近、ブラック企業の問題で、労務管理をしないと経営が成り立たないということが厳然として明らかになっておりますので、そういう意味で会社側にとっても紛争の防止や経営のコンプライアンス維持という観点から、ワークルールを踏まえて経営した方がメリットがあるというのが明らかになりつつあります。若者の教育に加えて、経営側の教育というのも積極的に考えてはどうかというふうに思います。

最後4点目は、女性の就業支援のあり方です。素案には、ライフステージに合わせて、仕事ができないときには仕事を休める環境をとという趣旨で書かれておりますが、最近問題になっているのは、資生堂での事例です。資生堂で女性の育児休業などを推進したら、業績が下がって、会社全体のモチベーションが下がったということもあり、そういう場面の女性だけを支援してもうまくいかないというのが次の課題として見えてきています。そうすると、男性の働き方や、パートナーと妊娠・出産する女性との兼ね合いを考える必要がありますし、職場でも一人抜ければそれをフォローするのは同僚ということになりますので、不平不満を生じさせないような工夫をしないと、安心して働き続けるというのが難しいということが、課題としてははっきりしてきています。今後検討する際には、ただ女性が休むことを推進すれば良いというわけではないという点が重要だと思います。今述べた点は、規制改革会議でも議論されているところですので、この基本計画で先取りできるところは、北海道として先取りをして積極的に取り組んでいただければというふうに思います。以上になります。

#### 【亀野会長】

どうもありがとうございます。

何かありますか。

【事務局（松下労働政策局長）】

貴重なご意見、ご提言いただきましてありがとうございました。大きく4点いただいたところでございます。1点目の公正な処遇の確保の関係で、そうした公正な処遇を促す仕組みは重要な点かと思っております。我々道といたしましても、公正な処遇、企業内でどうやってそうした取扱、対応をつくっていくかというのを大変重要な観点であると思っております。我々の取組といたしましては、社労士さんであったりとか、そうした労務管理に詳しい方々を企業に派遣をいたしまして、企業の中で労働条件に関する部分、処遇の面について、公正な処遇といった観点から企業内での取組を支援しているという取組も行っているところでございまして、こうした取組を通して、しっかりと企業内での公正な処遇の確保といったものを今後とも充実をしっかりとやっていきたいと思っております。

また、2点目、3点目の契約締結時のいろいろな条件、処遇等が違うギャップの話とか、ワークルールについての考え、普及についてのご指摘ございました。この点につきましても、2点目、3点目の契約締結時の話につきましてもワークルールに関する話になるのかなというふうに思っております。そうしたいろいろな労働に関する知識について、しっかりと労働者はもとより企業の方々、事業主の方、人事担当の方々にワークルール、労働の制度といったものをしっかりと認識をしてもらうといったことが大変重要だと思っておりますので、その点につきましても今後また、若年者の方についてもそうですし、事業主の方につきましてもできる限りいろいろな手段を使ってワークルールの周知徹底といった点につきましても、我々として考えて、取組を深めていきたいと思っております。

それと4点目の女性の働き方のところでございます。資生堂のお話をいただきましたが、確かに、一方で妊娠・出産で休まれたり、あるいは、短時間勤務で行っている方がいらして、他の労働者、従業員の方々が不平不満をもっているという問題が起きているという話も聞くところでございます。そうした問題、結局つまるところ、今ご指摘が委員からもございましたが、全体としてやはり長時間労働であったりとか、そうしたことを含めた休みにくい、休みづらいといった全体的な状況背景があるのかなというふうに思っております。委員の方からご指摘もございましたが、女性の方だけではなくて、男性も含めた働き方の見直しといったところ、そうした点、大変重要なご示唆だと思いますので、我々もご示唆をいただきながら、今後とも全体として、労働条件、処遇の観点で改善が進みますように、これからもしっかりと検討を深めていきたいと思っておりますので、今後ともご示唆をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

【亀野会長】

ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

【朝倉委員】

SOCの朝倉と申します。私からは若者の早期離職に関して質問をさせていただきたいと思いましたが、先ほどやはり3年以内の離職の方が多いというお話があって、いろいろ北海道さんの方でもフォロー等を検討されているとのことですが、これは3年に限ってのことなのでしょうか。3年以内の方なのでしょうか。

【事務局（佐藤就業支援担当課長）】

データとして出てくるものというのが3年以内の離職率というのが典型的なものですが、今回やろうとしているお話というのは、若者全体、年数を経っていくとだんだんもうキャリアアップを目指すという方が多くなってくると思われますので、そうした部分は別として、やはり3年以内の方、以外の方でも安易に離職、止めてしまう方がいらっしゃるの、そういう方たちを対象にしております。

【朝倉委員】

わかりました。先ほどお話し伺っております、やはり会社側としては、確かに3年以内に退職されるという方が多いのですが、5年くらい、ちょうど仕事を覚えて、これから活躍していただきたいという方が退職するという事例が結構多くて、やはりその辺も一緒に検討があれば良いのかなと少し思いましたので、意見とさせていただきたいと思えます。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。

はい、どうぞ。

【青山委員】

日本通運の青山でございます。会社の方は、物流業、運送業のカテゴリーに入りますが、先ほど永田委員の方から、ドライバー不足についてのお話がありましたので、若干、業界の話になろうかと思えますが、少しお話しさせていただきたいと思えます。

業界全体としては、このドライバー不足というのは起きております。特に北海道を見ますと、弊社の場合は、まだ現実的なドライバー不足というところには今立ち至ってはいないのですが、業界のいろいろな、中小の運送会社の社長さんたちとの話の中で出てくるのは、本当に今大変な状況だと、そういう状況の中で何が起きているかということ、動かすトラック、本来は動かしてお金を稼がなければいけないのですが、トラックが立ったままという状況、さらにそれを無理矢理動かそうとすると今度は何が起きるかということ、この前、バス事故が本州の方でありましたが、やはり高齢者の方を使わざるを得ない、あるいは、教育訓練をきちっとしているような方を充てることすらもできない、したがって、バス事故、これはお客

様を乗せてのバス事故ということになっておりますが、運送業界においても、大型のトラックが、運転が不慣れ、あるいは、技術が足りないという方が増えてきたときには、あのようなバス事故に匹敵するような事故も起こりかねない。したがって、これは弊社のお話で申しますと、実は、私は2年前に来たのですが、それまでは65歳を超えた人も一応ドライバーとして使っているケースがありました。ただ、これについてはやはり問題ありということで、65歳を今目処にしております。これはドライバーだけではなくて、一般の採用職についてもそうであります。荷物を梱包したり、そういう人についても一応の縛りは65歳、まだまだ働けるというのはあるのですが、一応縛りは65歳。しかし、どうしてもというのがエリアによっては出てきますので、ローカルエリアでは66歳でもどうしてもというケースがあり、このときにはきちっとした客観的なデータ、あるいは、面談、そういったものをそのエリア、エリアの責任者がきちっと確認をした後、1年限りなのか、2年限りなのかということで使っているケースはあります。ただし、ドライバーについてはあくまでも65歳までという前提ですから、これも業界全体の今の流れとしてはそこからかなり上、70歳の声が聞くとところまでの人もドライバーで使っているケースがあるということまで聞いております。したがって、その背景というのはドライバー不足ということになってまいりますので、この29ページの各分野の中に、ドライバー、これは運送業だけではなくて、観光も入るのかもしれませんが、あるいは、交通も入るのかもしれませんが、一つ入れていただければ、よろしいのかと考えております。以上でございます。

**【亀野会長】**

ありがとうございました。  
ほかに。はい、馬場委員。

**【馬場委員】**

北冷輸送の馬場と申します。永田委員がおっしゃっていましたように、私どもの業界も、青山さんも言っていましたように、ドライバー不足です。それで17社くらいで組合を作っていますが、その組合の中で、ドライバー不足を解消するにはどうしたら良いのかということで、ずいぶん話し合いました。一週間ほど前に各企業で持ち寄って、ドライバーさんを集めて、ドライバーさんのその自動車学校と提携して、少しでもそのドライバーさんが良い状態で働けるように講習しまして、実技と実地と講習しました。1回目が終わったのですが、これからその都度、様子を見ながら、少しずつドライバーを教育しながら、企業の方に配分できるようにという考え方が少しずつ進んできました。

それと、小さな会社はドライバー不足もさることながら、運行管理者、現場を管理する配車係、その人方も足りなくなってきました。どういう形で採用しようかと思って安定所に行っても、なかなか良い話がなくて、今非常に頭をひねっているところなのですが、先ほど國武さんがおっしゃっていましたように、会社側の経営者の方々も少しやはり勉強してい



かないと、この時代に人を採用することはできないのではないかという話にもなってきましたので、少しずつ改善できるように、道のりは遠いのですが、良い方向にもっていきたいというのに今はなっております。

**【亀野会長】**

どうもありがとうございます。  
ほか、どうでしょうか。  
はい、どうぞ。

**【高山委員】**

先ほどのお話の中で、國武委員の方から、労使双方に対するワークルールの指導というようなことがございましたが、我々経営者側としましては、一つ些末な話になってしまいますが、言葉として、ワークルールという言葉自体が一般的に認知されているかどうかというのは、少し疑問があるところがございますので、公的な文書に掲載されるということになるのであれば、その言葉自体、少しご注意くださいければ良いかなと感じております。よろしく願いたいと思っております。

**【亀野会長】**

はい、よろしいでしょうか。  
はい、どうぞ。

**【山本委員】**

札幌地区連合の山本といいます。今ご指摘のありましたワークルールの件ですが、私は普段、いろいろな労働者ですとか、会社の方と触れ合う機会があって、いろいろなお話をさせていただくのですが、最近の企業のあり方について、こういうあり方はどうなのかというのが数例あります。

1つは、労務の管理者を働く現場に置かないという、労務管理者が本来であれば事業所にいるべきなのですが、そういう方々が本社にいて、遠隔操作のような形で労務管理をすると、そういうことがあるのですね。これがどこのどういう法律に触れるという訳ではないのですが、企業のあり方として、労働の現場を直視しないということ、労務管理をするということについてはやはりモラルの問題もありますし、ワークルールや何かということについて、基本的な知識がないとやはりそういうことは防げないのではないかと思います。得てして、そういうところはやはり事故が多いですし、トラブルも多いです。そしてもう1つ、札幌市もそうですが、企業誘致の問題で、いろいろな会社が市の誘致で出てきます。得てして、そういうところに限って労務管理にルーズなところが多い。いろいろな利益をあげるためにいろいろな方策を考えるのですが、その方策の多くはワークルールを度外視したよう

なものも多いということで、例えば、些末な話になりますが、就業規則は作らないですか、就業規則を決める際に社長が勝手に決めてしまうとか、そういったようなところから入ってきますので、そうすると働く労働契約がいったい何なのかというのは全く根拠にならないというふうに思います。それは定着率の問題にも影響してきますので、定着率が悪くなるとやはり求人は増えてくることにはなりますが、定着率の悪い企業に限って常に求人があがってくると、それが有効求人倍率高いという数値の下支えになっているのではないかと思いますので、やはりその労働契約とはいったいどうあるべきか、労働契約によって会社をどう運営すべきかということになり、基本線としてやはり押さえておく必要があると思いますので、ワークルールについては、労使双方は同じ認識に立って、それを共有しながら事業に当たるべきであるということで、私はよろしいのかなと思います。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。

はい、永田委員。手短にお願いします。

【永田委員】

手短ですか。

【亀野会長】

では後でお願いします。

はい、國武委員。

【國武委員】

今、高山委員と山本委員の方からワークルールに関するお話をしていただきまして、こういう話が審議会に出るようになったことが大きな前進かなというふうに思います。補足ですが、ワークルールという言葉ですが、日本労働法学会でも議論していただきまして、法律のルールだけではなくて、コミュニケーションとか人とどう接するかという点も含めて、つまり、労働法教育と言ってしまうと範囲が狭くなってしまいますので、ワークルールという言葉に置き換えて、労働者だけではなく会社にも社会にもメリットがある取組にしたらどうかというのが、今最先端の議論ですので、そういう議論が社会全体で共有できるかどうかという点も含めて、この審議会でも議論ができればというふうに思います。ありがとうございます。

【亀野会長】

ありがとうございます。

【永田委員】

基本計画の内容について、少し述べたいと思います。大変重要な場でありますので、あえて発言したいと思います。

素案の4ページをまず見てください。ここの中段に、「自然減と社会減、人口の流出」と言うことで、自然減が約2万3千人、社会減が約9千人と記載してございます。先々週、函館に行ったときに、自然減2千というのが函館なのですが、1,600人生まれて、3,600人亡くなっているということで、できれば出生・死亡の内訳を書いて、5ページの北海道ビジョンの策定の中で、北海道全体で自然減・社会減対策を効果的かつ一体的に行うとしていますので、そこは入れていただきたいと思っております。

次に、9ページ見てください。ここは意見というより、訂正した方が良いと思っています。図13です。障がい者の民間企業における実雇用で、平成27年は1.88と1.95となっていますが、北海道と全国の数値が逆になっていますので、訂正すべきであることを申し上げておきます。

次に12ページになります。「2の雇用創出に向けた課題」の「(2)労働不足への対応など」ということで、4点がありますが、一番最後に「若年者をはじめ働き手の道外流出を食い止めるとともに」と書いています。食い止めるためには、奨学金の問題について、各自治体をまわって要請をしてきています。今、貸与型の奨学金として日本学生支援機構の奨学金がありますが、なかなか奨学金返済に滞る学生が多く、または、非正規で滞納する方が増えていて、かなり深刻な状況になっています。ある自治体では2分の1を給付型にしている自治体もありますし、貸与型でも無利子というような自治体もありますので、各自治体に対して、旭川でも一部取り組むことになってはいますが、地元でUターン、Iターンした場合には、一定程度、奨学金を緩和する等、具体的な緩和策を取り組んでいってはどうかということ意見を申し上げたいと思います。

次に24ページです。4つ目の「ユースエール認定企業」の後に「若者応援宣言企業」の主旨を道内各地に広くPRする」と書いてございます。厚労省への若者応援宣言企業への事業所登録の推進という観点をまず進めて、事業所登録の推進というのを1点補強すべきであるということと、昨年9月に成立しました、略称で言いますが、若者雇用促進法があります。新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供義務化とか、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反の求人者について新規申込みを不受理、若者の採用・育成に積極的な中小企業を認定する新たな制度等々が出ております。こういった内容を、新卒者を含む若年雇用環境の改善、若者雇用促進方針として、新卒者を含む若年雇用環境の改善を推進するということを、法の趣旨に添っておりまして、この部分を考えていただきたいと思えます。また、職場定着を図るということで、先ほど資料3-6でもお話がありましたが、職場定着を図るという部分で大変大きな点がございまして、実は、連合白書というものを書店でも800円プラス税金で売ってございますが、その95ページに、入社前後のギャップ解消という記載があります。連合のインターネットを活用した就職活動に関する調査によりま

すと、過去3年間の採用者数を学生が公開してほしい企業情報と、得られた企業情報とではそんなにギャップはないのです。ギャップがあるのは過去3年間の離職者数です。学生は48.1%が公開してほしいけれども、得られた情報は9.7%に留まっております。また、平均勤続年数や職場の雰囲気、前年度の所定外労働時間、将来の年収、前年度の有給休暇の取得状況、これらがギャップになっているのです。これらのギャップをまず解消すべきだということで、採用前に適切な企業情報を求職者に提供することはもちろんですが、採用後のミスマッチをなくすためのより一層の取組として、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、若者の相談窓口や声・意見を吸収する体制の整備、労働法教育の機会、早期離職防止に向けた若者の交流機会の確保等の一層の支援策を講じる、そういったことを考えていく必要があるということ意見を申し上げておきたいと思っております。また、3行目に技專の後に、民間教育訓練機関等への委託云々と書いてありますが、ここも独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等と連携を図りながらという部分が記載されておきませんので入れるべきだということをお願いいたします。

次に、25ページの「④障がい者への就業支援」についてであります。今回も障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業の推進は記載されておりますが、このたびの改正障害者雇用促進法の施行を踏まえて、精神障害者を含む障がい者の雇用促進と合理的配慮義務に対応した障がい者がいきいきと働くことができる職場環境の整備に北海道労働局等と連携して取り組むべきであることを意見として申し上げておきたいと思っております。

最後に、27ページ、非正規の「スキルアップ」についてです。今、キャリアアップ助成金制度が昨年4月から拡充をされまして、非正規から正規、有期から正規になったら50万円が企業に助成されます。賃金を2%上げた場合は一人当たり1万円とかあるのですが、ここで言いたいのは、キャリアアップ助成金制度を有効活用する等をPRすべきですし、各商工会議所等を訪問した際に、何の補助金があるのか分からないという声が寄せられています。たくさんあり過ぎて、キャリアアップ助成金は、北海道分として今年度上半期だけでも、836件、5億4,900万も実績があります。有効活用し、雇用の質の観点も含めて改善をしていくべきだと考えています。

最後に、青山委員、馬場委員からもありましたが、ドライバー不足の解消にはエージェントの問題と言いますか、やはり会社側の問題もありあすので、公正取引の実現という部分が極めて重要になります。先ほど回答がありませんでしたが、29ページのところにドライバー不足の解消という観点を個別に、公正取引を実現しドライバーの処遇改善等を通じた取組、安全・安心の確保という観点を補強するべきであると思っております。ちなみに、札幌市内のタクシードライバーの最高年齢は80代で5、6人おります。ドライバー不足なんです。我々は今、ライドシェアリングということで白タクの合法化阻止の運動を進めていますが、ドライバー不足の解消という観点は道内は、やはり極めて広域でございますので、是非、その点も加味するべきであることを意見として申し上げておきます。以上です。

【亀野会長】

はい、ありがとうございました。

数多くのご意見をいただきまして、ありがとうございました。

貴重なご意見ですので、可能な範囲で検討していただければと思います。

時間もありませんので、次の議題に進めさせていただいてよろしでしょうか。はい、ありがとうございます。

では、次の議事に入ります。次は、議事の2番目でございます。「季節労働者対策に関する取組方針（第5次）素案」について、事務局から説明をお願いいたします。

【事務局（板倉緊急雇用担当課長）】

季節労働者対策を所掌しております板倉と申します。よろしくをお願いいたします。「季節労働者対策に関する取組方針（第5次）」でございますが、素案について、今般、説明させていただきます。

お手元の方には、概要版の、資料番号で言いますと4-1と、本文の資料4-2を配布させていただいております。概要版の資料4-1に沿って説明させていただきたいと思えます。最初に、「1策定の趣旨」についてでございますが、本道の季節労働者数は、昭和55年度の30万人をピークにいたしまして、年々減少し、平成26年度では雇用者数の3.5%に当たります7万3千人となりました。しかしながら、全国の季節労働者数の約61%を占めておりまして、依然として、季節労働者の対策は道政の重要な課題となっているところでございます。このため、概要版の議案の一番下にあります策定経過というふうマークを付けておりますが、平成16年度から4次にわたりまして取組方針を策定いたしまして、季節労働者対策を実施してきたところでございます。この課題は、引き続き関係者が連携をいたしまして、この対策に取り組む必要があるものと考えまして、新たに第5次となります取組方針を策定するというものでございます。

次に、「取組方針の概要」についてでございますが、「(1)基本的な方向性」といたしまして、5つの項目を記載しております。このうち、「①事業の重点化による効果的な事業の推進」として、若年者や壮年者に対して重点的に支援を行うこととすとか、事業主が通年雇用化するに当たって優先するであろう資格取得や職業訓練を通じた通年雇用化を促進すること、あるいは、地域の産業特性や就労サイクルに合わせたきめ細やかな通年雇用化対策を実施していくこととしております。

また、「②」といたしまして、国との連携強化を図っていくことはもとより、「③」として市町村との連携強化として、国の季節労働者対策でございます通年雇用促進支援事業を受託している地域の通年雇用化促進協議会の組織運営体制の強化を進めていくとしております。

この他、「④」といたしまして、経済団体や業界団体の理解の増進ですとか、「⑤」といたしまして、季節労働者の通年雇用化意識の醸成を図っていくということにしております。

次に2番目ですが、今後の具体的な取組につきましては、地域の市町村、あるいは、経済団体・労働団体で構成されております通年雇用促進協議会の活性化を図ることや、あるいは、冬期間における雇用の場の確保をする、あるいは、季節労働者の技能向上を図るといった、6項目にわたる通年雇用化対策を引き続き取り組んでいくこととしております。

次に、取組期間でございますが、策定経過に記載しておりますように、これまでの取組期間はいずれも3年間でございますが、取り組んでいる成果を十分に検証して、課題を抽出するにより効果的な取組となるようにということを念じまして中長期的視点からの対応の観点ですとか、また、雇用創出基本計画を踏まえ、平成28年度からスタートいたします、先ほどの説明にもございました「第4期北海道雇用創出基本計画」の計画期間を踏まえまして、平成28年度からの4年間を取組期間といたしたいと思っております。

次に、「(4)通年雇用化数の目標」についてでございますが、道のこれまでの取組による通年雇用化数や季節労働者を取り巻く雇用環境の変化ですとか、今後平成28年度以降の季節労働者数の見直し等を踏まえまして、道の季節労働者対策の事業効果といたしましては、来年度平成28年度からの4年間で、16,000人の通年雇用化を目標としたところでございます。なお、その目標数については、第4次取組方針と同じ年当たりで換算いたしますと、4千人となっているところでございます。

最後に、「3策定期期」についてでございますが、幅広く、市町村、経済団体あるいは労働団体等のご意見を踏まえまして、本年3月末までには策定をしたいと考えているところでございます。道によるこれらの取組によりまして、本道の季節労働者の方々の通年雇用化を促進し、雇用の安定に向けて取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上、簡単ではございますが、「季節労働者対策に関する取組方針(第5次)」の素案でございますが、説明をさせていただきました。以上です。

**【亀野会長】**

はい、どうもありがとうございます。

ただ今のご説明に対しましてご意見、ご質問等、ございますでしょうか。

はい、山本委員、お願いします。

**【山本委員】**

取組方針、お伺いしました。まず、通年雇用化数の目標値16,000人の件ですが、これは全部で16,000人と打ち出したと思うのですが、札幌市内にはご存じのとおり12,000人くらいの季節労働者がおりますが、各振興局単位でいけばそれぞれの数値があると思うのですが、私はせっかくですから、振興局単位の目標値をブレイクダウンして載せた方が良いのではないかというふうに思います。そうしないとやはり内訳が良く分からないというか、当事者たちも専門家の対象になっているという自覚になるのではないかというふうに思います。

季節労働者対策ですが、雇用の安定とは直接は結びつかないかもしれませんが、やはり季節労働者の多くは高齢化と申しますか、50歳以上の方が6割以上に達しています。50歳以上の季節労働者というのは職を得にくいと言いますか、通年雇用化の対象になりにくいということが実際、声と一緒にあがってきています。通年雇用化の対象になりにくいものですから、いきおい、いずれの雇用に就いたとしても短期間のものを繰り返すと、職を繰り返すということになるのですが、そうするといきおい、収入が年間を通じても非常に少ないということで、私どもの組合員に聞きましたら、胆振管内の2,500人を対象とした季節労働者への電話調査で、月収は15万円もいかない方が、22%から23%の割合でいるものですから、当面の全く仕事がないときの生活対策というのが非常に重要になってくると思いますので、通年化とは相反しますが、通年化の仕事を探すためにも、当面の生活のための短期の仕事をどう見つけていくかということを経験に入れなければ生きていけないということになると思います。これは是非、ご検討いただきたいと思います。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。  
事務局から何かありますか。

【事務局（板倉緊急雇用担当課長）】

いろいろ分析する中で、本編の方でも3ページになりますが、振興局ごとの季節労働者数の推移というのは、やはり地域の季節労働者のその数にはかなりばらつきがあると思います。

また、2点目でおっしゃってございました賃金においても、下段の「産業別就業者数」にございますように、建設業が多い地域ですとかあるいは製造業の多い地域ですとか、あるいは農林水産業が多い地域ですとか、やはり産業と連動した形で季節労働者が多い地域、少ない地域、構成の割合も同じですが、そういった問題があるようには考えております。

高齢化の問題ですが、先ほど冒頭で説明させていただいたとおり、ピークで30万人あったものが、平成16年で14万人、平成26年で7万人と減ってきていることは事実で、この間、通年雇用化の取組によって通年雇用化が図られた部分もあるかというふうに認識しておりますが、ご指摘のとおり、やはり高齢化でもう働くにはいけない、あるいは、季節労働者の大半を占めます、54%くらいであったと記憶しておりますが、建設業に携わる季節労働者も多くございまして、そこに若い労働力が入ってこない、結果として、技術力を養成する場ですとかスキルアップを図る場がないというようなこともございます。そういったことも念頭に、今後、そういった方々の意欲も、通年で働くんだという機会を捉えて意識を醸成することも大事ではないかなと考えております。

また、道では、過去から、冬季の増嵩経費という形で、建設業等々、夏場を実施するのがよろしいだろう事業ですとかを増嵩経費という形で助成したりですとか、あるいは、かなり

金額を予算計上して、夏にやるであろう工事を冬場に移して、できるだけ通年化に資するよう工事の時期をずらして通年化を図るということもやっておりますが、そういった各般の取組をうまく巡らせて目標達成を図っていききたいと、5次の取り決めの中では努めていきたいと考えております。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。

ほか、ございますでしょうか。よろしいですか、それでは方針について策定をお願いしたいと思います。

次の議題に入りたいと思います。次は、議事3です。「第10次北海道職業能力開発計画の策定」についてでございます。事務局から、説明をお願いいたします。

【事務局（香川人材育成課長）】

人材育成課長の香川と申します。それでは、「第10次北海道職業能力開発計画の策定」について、説明させていただきます。座って説明させていただきます。資料は5になります。まず、「1」の都道府県が策定いたします職業能力開発計画についてであります。職業能力開発促進法第7条第1項におきまして、「都道府県は、国が定める職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めるもの」とされております。北海道におきましては、昭和46年度からこれまで9次にわたりまして、「北海道職業能力開発計画」を策定し、本道における職業能力開発を推進するための様々な施策を展開してきております。参考資料の方に、現行の「第9次北海道職業能力開発計画」を配布させていただいております。詳細の内容につきましては後ほどご覧いただければと思いますが、現行の計画期間が平成23年度から平成27年度となっておりますことから、今年度をもって第9次の計画が期間終了となります。そのため、次のところにあります。新たな計画となります第10次北海道職業能力開発基本計画を策定することとしております。

現在、国におきましては第10次職業能力開発基本計画を策定中でありまして、28年度の4月には基本計画が告示される予定になっております。この国の基本計画に基づきまして、道として計画を策定いたしますが、第10次北海道職業能力開発基本計画の計画期間につきましては、平成28年度から32年度までの5カ年、策定期間につきましては本年9月を予定しております。

策定までの大まかなスケジュールにつきましては、資料の3に記載しているとおりしておりますが、この計画の策定に当たりましては、北海道労働審議会条例第5条により設置されております職業能力開発部会でご議論いただければと考えておりますので、同部会への付託につきまして、お取り計らいのほど、よろしく願いたいと思います。以上でございます。



【亀野会長】

はい、ありがとうございます。

基本的にこの件に関しては、職業能力開発部会に付託するという事で進めたいと思いますが、まず、これに対してご意見等ございますか。よろしいでしょうか。それでは、この件については職業能力開発部会に付託という事で進めたいと思いますので、よろしいでしょうか。

【永田委員】

よろしいですか。策定までのスケジュールについて、職業能力開発部会への付託ということですが、どのくらいのスパンで、結構重いと思うのですが、ある意味、10次の計画ということで、どこまで部会で議論するのかということと、途中で労働審議会でも議論するのかしないのかというスケジュール感をお聞きしたいと思います。

実は、今日は何も議論になっておりませんし、尾崎委員が今日は出席しておりませんが、今、職能部会では新たな評価の問題も含めて議論しているのですが、併せて、授業料の見直しについて、実はフルコストで見直しをする、庁内、道庁内で、フルコストで見直しをして経過措置みたいな話も部会で議論がありました。今、15万円程度の授業料ですが、フルコストでいくと100万円というふうになります。全国で茨城の次に北海道が高い授業料ですが、これをさらに上げようという動きが、道庁内にあります。前回、3年、4年前の北海道労働審議会の中では、次期見直しに向けて、見直しをするのであれば、具体的に生活困窮者に対する救済を含めて議論をしてから見直しを検討しようとなっているのですから、この間の部会の中で、フルコストとしつつ経過措置という議論が進められていることを本審の委員の皆さんにも申し上げたいと思いますし、この第10次計画が部会への付託は良いのですが、具体的に途中で本審委員も含めて議論する場が持たれるのかどうかも含めて、道側の考えを聞かせ願いたいと思います。以上です。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。

では、スケジュール的な話をどなたかお願いします。

【事務局（香川人材育成課長）】

部会での審議の関係ですが、部会の方では素案の作成までご議論いただいて、今のところ開催の回数につきましては、1回ないし2回くらいになるかと思っております。それから、労働審議会との関係につきましては、部会への付託という形になりますので、労働審議会での本審議という形は考えておりませんで、最終的に審議会報告という形で考えさせていただいております。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。

というスケジュールということですが、よろしいでしょうか。

付託ということですので、しっかりと部会の方でご議論いただければと思います。今日は尾崎部会長が欠席ですが、よろしくお願ひしたいと思います。

よろしいでしょうか。

それでは次の議事の4番目に移りたいと思います。「その他」について事務局から説明はございますでしょうか。

【事務局（鳴海雇用労政課長）】

雇用労政課の鳴海でございます。「その他」ですが、今回、参考の資料として、雇用施策に関連する計画等の情報提供ということで、資料の一番最後に付けさせていただいております。北海道創生総合戦略、北海道女性活躍推進計画、北海道働き方・雇用環境改善推進会議ということで、いずれも当課で策定等しているものではありませんが、雇用に関連する計画あるいは会議がありますので、資料として付けさせていただいております。参考にさせていただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。以上です。

【亀野会長】

はい、どうもありがとうございました。その他、委員の皆様から何か、ご意見ございますでしょうか。はい、どうぞ。

【畑山委員】

せっかく来て、あまりこういう分厚い資料には慣れておりませんが、あまりにも行政の施策がどんどん変わりすぎている状況で、各企業の経営者もかなり戸惑いながら、いろいろな施策を講じているというふうに思います。その中で、働き手もいろいろと勉強していかなくてはならないという環境になってはおりますが、実際、効率化を求められて、現場は相当、かつかつの状態です。自分自身のライフスタイルを考える、勉強するそんな時間は毛頭ないんです。そういったことを行政が説明なしに、どんどん施策を講じてくることが、結果的に労働者を迷わせてしまっている。自社ですとか、関連のいろいろな企業の賃金データ、過去からのデータをいろいろ分析してみますと、やはりどこから年功序列型が崩れて、成果能力主義型が主流になって、35歳までの年齢に応じた賃金上昇というのはだいたいどこでも認めはしますが、35歳以降の中高齢者部分についていきますと、10年前、15年前、20年前、こういったところの先輩方のどの賃金の比較においても、かなりの見られているという状況です。若手が先輩に人生プランをアドバイスを受けようと思って先輩に言っても、先輩には今の若者の生活がどのようなものなのかも理解できない、なかなか適切なアドバイスもできないという状況になっています。ましてや、中高齢者の生活スタイル

が若年者にとって魅力的ではなくなってしまうということから、その企業で働いても魅力を感じないという若者の意思が働いて、その会社に定着しようという動きがなくなっているというのも現状かと思われます。ですから、いろいろな行政の変化が、民間企業、いろいろな企業に影響を及ぼしているということをお忘れずにいただきたいと思えますし、そういった各企業が、生産性を伴わない教育研修、こういったところに費用をかけるといったところの行政の支援というのが、いったいどのように出てくるのかということをお、是非、今後に向けても検討していただきたいと思えます。

年金制度も変わって、60歳以降の再雇用者についても、法だけでは解決できない人情という部分もあって、60歳を間近に迎えた方々が年金制度を百パーセント理解できているかというところではなくて、60歳になるまでに貯蓄を十分にしておいたかというところでもない。ですから、そういったところの人生設計を各企業がそういった人方をおいて、制度化をいろいろしていると思えます。そういった中で、同一労働同一賃金みたいなことを言われてしまうと、かたややはり60歳を過ぎたから、でも同じ仕事をさせているから、ということになると、現役の60歳以下のところが成果能力主義に押されて、なかなか賃金の処遇があがっていかないという現状の中で、本当に中高齢者はじめ若者も将来に対する希望すらもなくなっているという状況です。

ここに出てきているデータがなかなか、労働施策上のデータしかございませんので、何とも言えませんが、では、高校生、大学生、こういったところの意思、今、北海道に住んでいるこの学生の意思がどういうふうになっているのか、本州に大学進学を希望する人がどのように変化してきているのか、自分の同期で学校を出た人間もほとんど本州に行っています。そういったことを見ると、北海道に戻る今後の学生の数はどう見込めるのか、Iターン、Uターンの施策をどうやって転じていくのかということも具体化されておりません。北海道としてはやはり積極的にそういったことは行政としてうたわれなければ、Uターン・Iターンも積極的には出てこないだろうというふうに見込まれますので、今後のこういったところも強く要請したいと思っております。

加えて、道の政策的に言いますと、トヨタ自動車なものですから、今回、自動車整備士の要請のために奨学金制度の施策を打っていただいたということを心より感謝申し上げたいと思えますが、やはり北海道は広大な土地ですので、公共の輸送網も発達しておりませんので、どうしても車を使っての移動が多い。その中で、山の中で故障を起こしてしまうと本当に命に関わるような問題になってくる、やはり輸送機関の安全性の確保という面では、本当に北海道は重点的に頑張りたいなというふうに思いますが、なかなか本当に運送だけではなくて人が集まってこないという実態です。エンジニアの平均年齢がどんどん上がってくると、そこに伴う人件費コストも相当大きくなっていく、整備単価の値上げということになると、ユーザー負担、北海道民の負担にも繋がってくるようになってきますので、こういったところを経営の判断として管理しつつも、今後の労働環境の変化によっては、本当に企業としても立ち向かえないような状況になってくるということもありますので、人

手不足というところを道の行政としてどのように対応していくのかを真剣に捉えて考えていただきたいというのが本音でございますので、よろしくお願いいたします。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。

ほかは。

【永田委員】

まだ、20分ありますが、20分しゃべる気はないです。

【亀野会長】

予定では、11:30まで。

【永田委員】

30分までなのですか。

【亀野会長】

はい。

【永田委員】

では、いいです。

【亀野会長】

いえ、もし手短になるのであれば。

【永田委員】

先ほど時間がなかったのですが、素案の18ページのものづくり力、発進力の向上ということで記載されております。今回、戦略産業雇用創造プロジェクトの表現が少し、どこかに書いてあるのか分かりませんが、戦略産業雇用創造プロジェクトのものづくり、自動車関連に関わる部分が見当たらないのですが、実は、全道各地域を訪問しているときに、この戦略産業雇用創造プロジェクトが道央圏中心になっていて、意見が寄せられたのは道南圏からですが、なかなか道央圏が中心になっていて、求職者が期間を過ぎてからその名前を知ったという話もございますので、戦略産業雇用創造プロジェクトは、労働側は入っておりませんが、是非、道央圏集中ではなくて、それ以外の圏域でも、是非、提示できるよう取り組んでいただきたいと思います。社会的キャンペーンで全道を伺いましたが、若者の減少率が高い中で、苫小牧市は18歳から22歳の若者の増加が高い、企業誘致、Iターン、Uターンが功を奏しているということですので、是非、苫小牧市などの、先例というか好事例の市町村

と連携を図りながら、北海道の計画に役立てていただきたいという意見を申し上げておきたいと思います。以上です。

**【亀野会長】**

はい、ありがとうございます。

ほかに、ご意見、ご質問等ございますか。ありませんでしょうか。ご意見、ご質問等がなければ、進行の不便で予定の時間をオーバーしてしまいましたが、このあたりで終了とさせていただきます。以上で議事を終了いたします。

**【事務局（雇用労政課 佐藤主幹）】**

ただ今をもちまして北海道労働審議会を終了いたします。

どうもありがとうございました。