

第30回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成27年11月25日（水）

10：00～12：00

場所：秋田県町村会館 会議室

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 事

(1) 秋田地方労働審議会 会長の選出について

(2) 労働災害防止部会、家内労働部会の委員の指名について

(3) 平成27年度秋田労働局行政運営の維持状況について

(4) その他・意見交換

4 閉 会

町田企画室長

本日は、ご多忙中のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

司会進行は、暫時、私、秋田労働局総務部企画室長の町田が行いますので、よろしくお願いたします。

委員の皆様におかれましては、第8期委員に就任をいただきまして誠にありがとうございます。資料の上に委嘱状を置かせていただいております。本来であれば労働局長より交付させていただくところですが、時間の都合がございまして机上配付とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、ただいまから第30回の秋田地方労働審議会を開催します。

開会に先立ちまして、本日の配付資料をご確認させていただきます。皆さんに本日配付しておりますのは、第30回秋田地方労働審議会と書いた四角く囲った表紙、次のページに次第が入っております。もう一枚めくっていただきますと、表題が「第7期」となっておりますが、これ第8期の誤りでございます。第8期の委員の名簿があります。その裏面に事務局の名簿を入れさせていただきました。以降、労働審議会関係の法令等までが一つと、また、別冊で資料No. 1と書かれたもの、もう一つ資料No. 2と書かれたもの、参考資料として表題に「参考資料」とあるもの、以上が配付資料となっております。ご確認をお願いします。もし落冊等がありましたら、挙手をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは進めさせていただきます。

本日の審議会第8期につきましては、最初の会議となっております。会長が選任されるまでの間、事務局が司会進行をさせていただきます。

まず初めに、第8期による発足の会議ということで、初めに労働局長小林泰樹よりご挨拶をお願いします。

小林労働局長

どうも皆様には、お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございました。今、進行係から申しあげましたように、第8期の委員にご就任いただきましてありがとうございます。任期2年ということで、これから2年間、このメンバーでお付き合いいただければありがたいと思っております。

さて、秋田県の雇用情勢は、指標の一つとして有効求人倍率をいろいろな場で申し上げ

させてもらっておりますけれども、9月末の時点で1.08倍ということで、平成2、3年の頃のバブルの時期に近い数字で秋田県としては高い数字、これも6カ月連続という数字を続けているところでございます。年末にかけても、この1倍前後の数字で推移するのではないかなと考えているところでございます。しかしながら、実際ハローワークの窓口に来る方の就職が、そのまま決まっているのかとなりますと、業種、職種によりまして、就職を希望する方と採用を考える企業の方との間でミスマッチ、会社に勤める方としては単純作業的なラインの仕事が欲しい、あるいは事務職場での仕事が欲しいと来られるんですけれども、人手不足産業と言われている建設業や介護、それから病院、社会福祉施設などの需要が高いところで、なかなか資格や経験がなければそういうところに行けない状況で、数字的には必ずしも雇用情勢がよくなっていると実感できない方も多いのかなと思っております。

そういう中で各ハローワークにおきましては、極力求人サイドにパートタイマー等よりも、正社員へ条件を緩和する形で採用の職種を、あるいは資格等の制限を緩和する形での働きかけ、スムーズな就労に結びつけるべく働きかけているところでございます。この人手不足の傾向、秋田のみならず全国的な状況でもございます。このような状況で、今申し上げた雇用改善というタイミングでもあるのかなということで、企業の方々にもご協力をお願いしているところでございます。リーマンショックの際には、非正規にやむを得ずならざるを得なかった派遣労働者、あるいは契約社員としての身分での採用という不本意の就労形態もございましたけれども、この時期、正社員への転換、あるいはパートタイマーであっても待遇改善といったようなことができるタイミングではないかということで、全国的な取り組みを労働局として行っているところでございます。

また、今年労働関係の法改正といたしまして、労働者派遣法、いろいろ与野党間で長い審議がありましたけれども、これが成立したということで今その周知に努めているところでございます。このほかにも若者雇用促進法の関係、あるいは女性の活躍推進法という法律が既に成立施行されているところでございます。特に女性の活躍推進法につきましては、大きな力になると、GNPを引き上げる可能性があるという捉え方をしておるところでございますけれども、これまで女性の活躍がなぜ進まなかったのかという背景には、家庭責任を女性が主体的に負うということもあり、また、就労環境として保育所等の整備が進まなかったという状況で、これら解消に政府としても努めているところではございます。けれども、長時間労働の解消も図られなければ、女性の就労の敷居は低くなら

ないということで、働き方改革で、男性が中心になりますけれども、週60時間を超える労働者の割合を5%台に2020年にはするという政府目標を踏まえ、また、年次有給休暇の促進というような点、この働き方改革について県内の主要企業への要請活動、あるいは各団体からの傘下会員へのPRというようなところをお願いしているところでございます。このような関係で、女性にも働きやすい、また、それのみならず障害者、高齢者といったダイバーシティを求めるといった流れになっているところに、当秋田におきましても推進していかなければならないと考えております。

もとより処遇の改善そのものには、生産性の向上も必要などころは言うまでもございません。行政としても、各種助成制度等の活用を図ることにより企業の取り組みを支援してまいりたいと考えている次第でございます。

また、職場における安全・安心の中には、労働災害防止対策がございます。今年は冬、雪が遅うございますけれども、昨年は今頃は一旦雪が降って、転倒災害が増えたりというタイミングになっております。今年も雪下ろし等の災害が少ないよう、また、雪道での転倒事故の防止ということを啓発して、労働災害の防止に努めてまいりたいと思っております。幸い、各事業場のご努力により、労働災害、休業4日以上死傷病災害件数そのものは、第12次労働災害防止計画の目的を達成できるような傾向で推移しているところでございますが、昨年に比べて死亡災害が増えており、倍増に近い増え方をしているところで、これは年末まで、また年末以降もそうですけれども、関係団体との連携でその発生防止に努めてまいります。

本日は、私ども秋田労働局の業務の推進状況について、上半期終了時点の現状と取り組み状況についてご報告させていただくとともに、今後、下半期に向けた取り組みの内容、先ほど申し上げた法改正に伴う取り組みの状況等につきましてご説明させていただく中で、今後このような取り組みをするべきではないかというご意見を皆様方から頂戴いただければ大変ありがたいと考えております。

皆様方には今後ともますます労働環境の整備を初め、ご意見、ご協力賜われるところでございますけれども、よろしくようお願い申し上げまして冒頭ご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくようお願い申し上げます。

町田企画室長

ここで、委員の皆様を事務局よりご紹介させていただきます。座席の順にご芳名のみ読

み上げさせていただき、委員の紹介とさせていただきます。

最初に公益代表委員をご紹介します。北嶋淑子きたじまよしこ委員でございます。金子善博かねこよしひろ委員でございます。古谷薫ふるやかおる委員でございます。渡部育子わたなべいくこ委員でございます。鈴木亨すずきとおる委員でございます。石沢真貴いしざわまき委員でございます。

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。藤井真悟ふじいしんご委員でございます。佐藤成樹さとうなるき委員でございます。澤田宏さわたひろし委員でございます。柴田秀樹しばたひでき委員でございます。畠山百合子はたけやまゆりこ委員でございます。伊藤櫻いとうさくら委員でございます。

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。高野力たかのちから委員でございます。阿部聖子あべしょうこ委員でございます。齊藤健悦さいとうけんえつ委員でございます。倉部稲穂くらべいなほ委員でございます。瀧澤薫たきざわかおる委員でございます。境田未希さかいだみき委員でございます。

以上18名の委員のご芳名のみご紹介させていただきます。

本日、北嶋委員、柴田委員、齊藤委員は所用により欠席されております。

続きまして、秋田労働局の職員をご紹介します。局長の小林です。労働基準部長の半田でございます。職業安定部長の森岡でございます。雇用均等室長の富塚です。総務部長の松本です。

次に、本日の定数の確認をさせていただきます。公益代表5名、労働者代表5名、使用者代表5名が出席されております。公・労・使それぞれの3分の1以上の出席が得られましたので、労働審議会令第8条第1項により本会議は成立しておりますことをご報告いたします。

それでは、続きまして議事の1、会長の選任に入らせていただきます。地方労働審議会令第5条第1項には、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」となっております。いかがいたしましょうか。はい、高野委員。

高野委員

新会長には、これまで会長代理を務めてこられました渡部育子委員を推薦したいと思っております。

町田企画室長

ただいま渡部育子委員を会長に推すというご意見がありました。委員の皆様、いかがでしょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

町田企画室長

ありがとうございます。異議なしの声が多数を占めておりますので、会長を渡部委員にお願いしたいと思います。皆さんよろしければ拍手でご承認をお願いします。

【拍 手】

町田企画室長

それでは会長が決まりましたので、この後の議事進行につきましては渡部会長からよろしくをお願いします。

渡部会長

第8期審議会委員の改選にあたりまして会長にご推挙いただきました、渡部でございます。委員の皆様方のご協力、ご支援を賜わりまして役割を果たしてまいりたいと存じますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

さて、労働行政についてでございますけれども、安倍政権になって3年がたちまして、その間、成長戦略などの政策が進んでいきました。今年6月に閣議決定されました日本総合戦略2015では、働き方改革の実効、未来を支える人材育成強化、あるいは女性の活躍促進といった施策が組み込まれております。また、改正労働者派遣法、若者雇用促進法、女性活躍推進法などの労働行政に重要な法律が今年度、成立しました。これらの施策や法律に基づきまして、地方における各種施策につきましてもしっかりと進めていかなければなりません。特に人口減少県である本秋田県では、少子化対策における地域の推進、出産・子育ての支援、これに加えまして雇用の政策、あるいは質の高い雇用につきましても対応していかなければならないものとなっております。また、介護離職を防ぐための介護者支援等も必要になってまいります。このような情勢などを含めまして、地方における労働行政の進捗状況やそのあり方などを、委員の皆様方と一緒に審議してまいりたいと考えております。これから委員の皆様方、そして事務局の皆様方のご協力を賜わりまして、会長の職責をまっとうできればと考えております。どうぞよろしくお願い申し上げます。これか

ら議事の進行に多々ご協力賜わることと思われまので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

この後は、大変失礼ながら座って議事を進行させていただきたいと思ひます。

ここで、議事に入ります前に、地方労働審議会令5条第3項により会長代理の指名を行います。地方労働審議会令5条第3項には、「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する」こととなっておりますので、私から会長代理をお願いする委員を指名させていただきます。

会長職務代理者に古谷委員を指名いたします。よろしくお願ひいたします。

次に、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。本日の議事録署名委員は、私のほか、労働代表委員の澤田委員、使用者代表委員の倉部委員にお願ひいたします。

本日の地方労働審議会の議事録につきましては、情報公開の対象となっておりますので、あらかじめご了承くださいませようお願ひいたします。

本日の議題は、(2)労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名について、(3)平成27年度秋田労働局行政運営の推進状況について、(4)その他・意見交換となっております。

最初に、議題(2)の労働災害防止部会、家内労働部会の委員の指名について行ひます。

秋田地方労働審議会運営規程第9条により、審議会の常設部会として設置してあります労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名を行います。当該各専門部会の委員は、地方労働審議会令第6条第2項により会長が指名することになっておりますので、早速指名をさせていただきます。

では事務局から、各部会の委員指名名簿を配付してください。

【名簿配付】

渡部会長

ただいまお配りしました、労働災害防止部会委員名簿及び家内労働部会委員名簿のとおり指名させていただきます。指名された方は、ご協力をお願ひいたします。

次に、議題(3)の秋田労働局の行政運営の進捗状況についてです。これから事務局よりご説明をお願ひいたしますが、議事に対するご意見等は一括して次第にある(4)のその他・意見交換の時間にお願ひしたいと存じます。よろしくご協力方お願ひ申し上げます。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

半田労働基準部長

労働基準部の半田でございます。

それでは私から、労働基準行政の推進状況につきまして、お手元の資料No. 2、平成27年度秋田労働局行政運営実績及び今後の取り組み（概要版）に沿いまして説明をさせていただきます。失礼して着座して説明させていただきます。

労働基準部関係、大きく6点ございます。

まず1ページの1項目、働き方改革の推進に関してでございます。業務の運営目標といたしまして、過重労働による健康障害防止対策の一環として、臨検監督をした事業場について、労働時間の適正把握、36協定の当事者の適格性、周知状況に関する確認を行うとしております。この目標につきましては、4月から9月にかけての上半期、臨検監督約460の事業場に対して行っております。この目標についても全て実施をしてございます。

その下の囲みが本年度上半期の取り組み状況でございます。まず1点目として、過重労働解消に向けた取り組みの推進につきましては、県内6つの監督署で受理をいたします36協定、年間約9,000件ございますが、持参された協定書を確認し、労働者の過半数で組織する労働組合、また過半数を代表する者であるかなどの当事者適格、また、労働時間管理の方法が適正であるか等の確認をしてございます。また、監督官が事業場を訪問し、36協定が締結されていなかったり、また協定の上限を超えての長時間労働が把握された45の事業場に対し、是正指導を行っております。また、過労死防止対策の推進につきましては、過労死を防止することの重要性について広く関心と理解を深めていただくシンポジウムの開催、また、長時間労働が把握された事業場への監督指導により、その防止を図っております。

参考資料として、別綴りになっておりますけれども資料No. 1をご覧くださいと思います。ここに過重労働についてのリーフレットを挟み込んでおります。これらによりまして過重労働の解消キャンペーンも行っております。

次に、ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、県内の代表的な企業を訪問し、長時間労働の削減、また年次有給休暇の取得推進に向けました取り組みを促すなどの働き方改革の気運の醸成についての取り組みを行っております。また、先進的な取り組みを入れている制度などにつきまして、厚生労働省ポータルサイトへの掲載など、先進的好事例

を紹介させていただいております。この企業訪問、9月末現在19の事業場を訪問させていただいております。

参考資料の資料No. 2に、プラスワン休暇というような形で、これも有給休暇の取得促進に向けた取り組みのリーフレットでございます。これらも併せてワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みを行っております。

2点目として、労働条件の確保・改善対策について説明させていただきます。労働基準関係法令の遵守確認と改善指導の実施として、462事業場に監督を実施しております。うち、賃金不払残業等に係ります是正指導、68事業場に対して実施をしております。なお、毎年の全県下での監督指導状況は公表させていただいており、26年度のものは6月18日に発表しております。

次に、特定の労働分野における労働条件確保対策の推進として、長時間労働が懸念される自動車運転者対策として、運送業者への監督・指導、また、運輸局と連携した指導を行っております。また、労災隠しの排除に係る対策の推進につきましては、被災労働者等からの情報、また、健康保険請求で業務中の死傷と思われる事案についての情報提供を受けております。労災保険への請求勧奨はもとより、労災事故の有無等についての確認も行っております。

次に、中小企業等への無期転換ルールの普及につきましては、有期労働契約で働く人の割合が増加している中で、有期労働契約の反復更新のもとで生ずる雇い止めの不安、また、有期労働契約であることを理由とした不合理な労働条件を定められるなどの問題への対処をしております。無期転換ルールが初めて適用されるのは早くても平成30年4月からですが、事業場の取り組みを高めていただくため、各種説明会の機会を利用し説明を行っております。

3点目として、適正な労働条件の整備の関係でございます。職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けました環境整備につきましては、パワハラ対策取り組み支援セミナー秋田として7月24日に、パワハラ相談の多い医療福祉関係の事業場を対象に実施をしております。

4点目は、最低賃金制度の関係でございます。最低賃金制度の適正な運営につきましては、最低賃金の周知を図っております。これも併せて参考資料のNo. 5を参照していただきたいんですが、ここに秋田県の地域別の最低賃金、また12月24日に発効することになっております特定最低賃金のリーフレットを作成し、現在周知を行っております。秋

田県最低賃金につきましては、10月7日に時間額695円に改正され、ラジオ、市町村広報誌等によりまして周知を行っております。また、県内4業種の産業別最低賃金につきましては、4業種全ての専門部会におきまして全会一致での結審により、12月24日の発効に向けた対応を行っております。これにつきましても、現在既に広報を行っております。

なお、改正されました最低賃金額の遵守・履行確保につきましては、上半期の定期監督の中で、最賃額以下での支払いであるなどとして10件の最低賃金法違反の事実が確認され、それぞれ是正指導を行っております。また、最低賃金引き上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援につきましては、引き上げに向けた相談支援等について支援センターより専門家を派遣して相談を行っております。また、業務改善助成金につきましては、9月末の時点で2件でしたが、現時点では5件となっております。

なお、本年から助成対象が改められたことによりまして、改正された要綱のもとでのリーフレットを作成しております。しかしながら、より多くの中小企業の皆様に利用していただける、わかりやすい、また導入事例をもっとたくさん取り入れたパンフレットを現在企画しております。

5点目として、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりについてでございます。業務の運営目標として、第3次産業のうち、特定の業種についての死傷者数の減少目標を決めております。

参考資料のNo. 4を併せてご覧いただきたいと思いますが、本年9月末の労働災害の発生状況、業種別に詳細なものをつけております。9月末現在の労働災害の発生状況につきましては、左の横の業種別の下にありますけれども、小売業が126人以下に対し77人、社会福祉施設が61人以下に対し48人、飲食店が13人以下に対し15人、陸上貨物運送事業63人に対し44人であり、飲食店以外については目標の達成が見込まれるところでございます。また、目標にあります製造業、建設業、林業につきましては、9月末では9名の死亡災害が発生をしております。また、労働災害の減少を図るための重点業種別の対策として、災害発生頻度の高い小売業、社会福祉施設、飲食店、陸上貨物運送事業者の個別の事業者への災害防止を中心とする指導を行っております。また、多店舗展開をいたしますスーパー等小売業の本社責任者の講習会を開催し、県内15企業の安全担当者の責任者への安全講習等を実施しております。また、死亡災害が多発をしております建設業に対する指導としては、墜落防止措置の徹底のための集団指導、安全週間期間中の現場パト

ロール、木造建築一斉監督の実施をしております。また、災害が増加をしております林業事業場に対する指導として、林業機械の伐木時の安全作業についての林業事業場に対する集団指導を実施し、災害防止に取り組んでいるところでございます。

6点目として、労災補償対策の推進としております。こちらの業務の運営目標は、労災保険給付につきまして、標準処理期間の2分の1以内の処理に努めることとしております。脳心臓疾患、また精神疾患等、過労死、過労自殺と言われる事案等につきまして、認定調査にあたり困難な事案を含め、迅速処理に努めているところでございます。

労働基準部の状況については以上でございます。よろしく願いをいたします。

渡部会長

では続きましてお願いいたします。

森岡職業安定部長

職業安定部の森岡でございます。

私からは、職業安定行政に関する今年度上半期の業務運営実績と課題及び今後の取り組みについて説明をさせていただきます。着席にて説明いたします。

引き続き概要版の資料3ページをお開きください。3ページ目の下の表に有効求人倍率を掲載しております。先ほど、小林局長の挨拶でもお話がありまして、9月の有効求人倍率については1.08倍となりまして、本年4月以降6カ月連続で1倍を超える状況となっております。これは対前年同月比で、有効求人数が21カ月連続で増加するとともに、有効求職者数が69カ月連続で減少したということが要因の一つであると考えております。一方で、一部の職種にミスマッチが顕在化していることから、引き続き、これらに対する取り組みを強化していく必要があると考えております。

まず1番目に、職業紹介業務の充実強化による効率的なマッチングの推進でございます。ハローワークにおける就職支援については、各項目に目標を定めて運営を行っておりますが、今年度より総合評価の取り組みが開始となりました。このため、目標については昨年度までの率による管理から件数に置き換えて行っております。雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、前年比でプラスとなっているものの、常用就職件数及び常用求人の充足件数は対前年同期比でマイナス10%強となっており、これは求人の増加傾向と求職者の減少傾向が影響したものと考えております。参考資料の資料No. 6に、平成27

年度第1三半期の進捗状況の公表資料をおつけしておりますので、後ほどご参照いただければ幸いです。

先ほど6カ月連続で1倍を超えたものの、一部の職種のミスマッチが顕在化していると説明をさせていただきましたが、3ページ目の主な施策に記載しましたとおり、十分に結びつく質重視の求人確保と、求人充足対策の強化や求職者支援サービスの拡充・強化などにより、求人者や求職者へのきめ細かなサービスの提供を行うとともに、民間事業者や地方自治体などを活用した就職支援の取り組みをさらに進めてまいりたいと考えております。

目標の達成に向けた今後の取り組みといたしましては、正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善の実現に向けた取り組みの推進、未充足求人に対するフォローアップの確実な実施、福祉や建設を初めとする人材不足分野への充足対策の強化、求職者の掘り起こしの実施、自己都合離職を初めとする雇用保険受給者への早期再就職に向けた支援の実施、これらが必要であると考えておりますので、今年度下半期にはこれらの取り組みをさらに進めてまいりたいと考えております。

続きまして、資料4ページ目をご覧ください。地方自治体との連携という項目でございます。県や市町村との連携につきましては、日頃から情報共有等が図られているところでございまして、引き続き、この連携体制を一層強化してまいりたいと考えております。特に各地域が抱えている問題点などにつきましては、これを共有し、労働局、ハローワークとして対応できるものについては積極的に対応してまいりたいと考えております。

Aターン就職者数については565人という実績となっております。目標である1,400人の達成に向けては、さらなる取り組みが必要な状況でございます。新規登録者の掘り起こしなどを着実に進めていく必要があると考えております。Aターンについては、人口減少対策や地方創生の関係で即効性のある取り組みだと考えていることから、秋田県や公益財団法人秋田県ふるさと定住機構とさらなる連携の強化を図りまして、周知などに取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、重層的なセーフティネットの構築でございます。生活保護受給者等への就労支援に関しましては、就職者数411人と前年同期比でプラス12.9%、目標への進捗率80.6%となっております。県内でも、生活保護受給者のうち就労が可能だと思われるその他世帯の数は若干減少傾向にあることから、さらに生活保護受給者の減少を図るために、生活保護の相談、申請段階の者の一層の取り込みが必要であると考えており、

福祉事務所との連携を密にして対応してまいりたいと考えております。また、雇用調整が必要な事業所に対しましては、早い段階から助成金などを活用して雇用維持、労働移動をご検討いただく必要があると考えておりますので、引き続き、労働移動支援助成金及び雇用調整助成金の周知に力を入れていきたいと考えております。

続きまして、若年者雇用対策の推進でございます。新規高卒者の就職状況につきまして、県内求人数が3,337人と前年同期比でプラス387人となりました。就職内定率が54.3%となり、前年同期比で4.1ポイント上回り、県内内定率も45.6%と前年同期比で4.7ポイント上回っております。求人数の増加などの背景といたしまして、内定率は順調な状況であることから、今年度の目標達成に向けて求人の総量確保とともにジョブサポーターの就職支援のほか、早い段階での職業意識の形成などが必要であると考えておりますので、これらの取り組みをさらに進めてまいりたいと考えております。

なお、大卒等については就職内定率が71.8%となり、前年を1.9ポイント上回っている状況でございます。ご承知のとおり大学生等に関しては、平成28年3月卒の方については就職活動時期の後ろ倒しがなされました。昨年まで4月1日からの企業の採用選考開始でございましたが、今年は8月1日以降の開始となりました。労働局といたしましては、この取り扱いの変更により未内定のまま卒業する方が増えることがないようにしなければと考えておりますので、各学校との連携を図りつつ未内定者の状況把握に努めまして、引き続き個別支援の強化などにより、きめ細かく対応していくとともに、本年12月から3月までの間、未内定者への集中支援に取り組むことにしております。また、この中で若者応援宣言企業事業という記載がございます。若者応援宣言企業に関しましては、先月末現在で132社を確保いたしました。この事業につきましては、県内の企業を広くPRできる事業でもあることから、今後も積極的に宣言企業を確保するとともに、この事業の広報についても力を入れていきたいと考えております。

資料5ページ目をご覧ください。同じ若者雇用対策の推進の項目その2フリーター等の正規雇用化の推進でございます。フリーター等の常用雇用化につきましては、1,941人となりまして、目標数への進捗率が46.6%にとどまっている状況でございます。求職者数の継続的な減少が生じている状況ではありますが、非正規雇用が増加傾向にあることから、わかもの支援コーナーなどにおきまして就職支援を強化し、正規雇用化を図ってまいりたいと考えております。

次に、高齢者雇用対策の推進でございます。高齢者雇用対策につきましては、高齢

者総合相談窓口での担当者制による支援対象者の就職率、これが58.3%となりまして目標を上回っている状況でございます。また、雇用確保措置につきましては、70歳以上まで働ける企業割合が30.9%となり、2年連続で全国1位となっております。生涯現役社会の実現に向けまして、雇用確保措置の未実施企業への指導や30人以下規模の企業に対する周知・啓発を、引き続き実施してまいりたいと考えております。

次に、障害者雇用対策の推進でございます。障害者の就職件数は、目標692件以上に対して9月末現在で409件となっております。障害者雇用状況報告については、もう間もなく本年6月1日時点のものを公表する予定でございますが、障害者実雇用率の速報値については、民間企業が1.84%、県教育委員会が2.16%となっており、それぞれの法定雇用率を下回っている状況でございます。このため、雇用率を引き上げるための取り組みが引き続き必要であると考えておりまして、秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームなどにより関係機関との連携を強化するとともに、ハローワークにおきましては、個別指導、チーム支援、精神障害者トータルサポーターの活用による支援業務の拡大などによりまして、障害者の就職を促進してまいりたいと考えております。

続きまして、資料6ページ目をご覧ください。正社員希望者に対する就職支援でございます。秋田県内における無期雇用の求人、いわゆる正社員求人は、求人全体の4割未満で、就職者に占める正社員就職の割合も4割に達していない状況でございます。冒頭申し上げましたとおり全体の有効求人倍率については1.08倍ですが、無期雇用求人、いわゆる正社員求人に限った倍率については0.61倍と厳しい状況が続いております。正社員就職の促進に向けまして、経営者団体などに対する正社員採用などを働きかける正社員実現キャンペーンの推進や、積極的な求人開拓の実施による正社員求人の確保、フリーターなどに対するキャリアコンサルティングなどの実施による正社員就職の実現など、正社員実現加速プロジェクトの取り組みを推進しているところでございます。さらに雇用情勢が着実に改善する中において、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善、この実現に向けた取り組みを強力に進めるため、正社員転換待遇改善キャンペーンを来月までの間実施することにしております。このキャンペーンにおける具体的な取り組みといたしまして、先月29日に労働局長を本部長とする秋田労働局正社員転換待遇改善実現本部を設置するとともに、改正労働者派遣法、若者雇用促進法、女性活躍推進法といった非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善に資する法律の周知啓発と、それにつながる助成金の活用促進などを働きかけるため、幹部職員の業界団体などへの訪問を行うこととしております。

求職者数の減少により正社員就職目標数の達成が厳しい状況となっておりますが、求職者の掘り起こし、正社員求人への応募の積極的な働きかけなどにより、一件ずつ着実に就職件数を積み重ねつつ、正社員実現加速プロジェクトを推進してまいりたいと考えております。

次に、子育て女性などに対する雇用対策の推進でございます。担当者制による重点支援対象者の就職率は77.2%となっております。このため、引き続きマザーズコーナーの周知に努め、利用者の拡大を図るとともに、利用者の状態に応じてきめ細かな就職支援を行ってまいりたいと考えております。

次に、人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善でございます。介護・看護等の分野の人材確保に向けた支援の強化といたしまして、ハローワーク秋田に設置しております福祉人材コーナーにおける求職者ニーズに沿った個別支援によるマッチングを実施し、介護関係職種については145人、前年同期比でプラス58人の就職件数を達成しているところでございます。今後も人材不足分野の就職状況を改善していくために、きめ細かな職業相談及び積極的な情報提供を行いまして、早期就職への働きかけを行うとともに、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度など求職者の実情に即した制度の活用によりまして、求職者ニーズに合った就職促進に努めてまいりたいと考えております。

次に、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進でございます。この適切な運営を確保するため、労働者派遣事業所セミナーの開催や年間計画に基づく指導監督を実施しております。9月30日付けで改正労働者派遣法が施行されたことから、10月以降、派遣元、派遣先、事業所を対象とした説明会を県内各地域別に開催するとともに、指導監督に際しましても改正内容を重点指導事項としながら、労働者派遣法の改正内容の周知徹底を図っていくことにしております。

なお、改正派遣法の改正内容につきましては、参考資料の資料No. 10にお付けしておりますので、後ほどご参照いただければ幸いです。

次に、資料No. 2の7ページ目をご覧ください。雇用保険制度の安定的運営でございます。この雇用保険制度の安定的運営につきましては、関係資料の配布による雇用保険制度の正しい理解の促進、受給者との対面による失業認定、これらを実施することにより、不正受給の未然防止の徹底に向けました取り組みを引き続き実施するとともに、雇用保険関係手続の多い県内事業所、社会保険労務士及び労働保険事務組合などに対して、引き続き電子申請の周知とその利用勧奨を行い、積極的な電子申請の利用促進の取り組みを図る

こととし、併せまして社会保険労務士会との意見交換会などによりまして電子申請の普及に関する課題等の把握に努めることにしております。

以上が職業安定行政に関する部分になります。

次に同じ7ページ目、職業能力開発行政の重点施策でございます。平成26年に開講いたしました公共職業訓練の就職率につきまして、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構にて実施の施設内訓練については75.1%、県において実施の委託訓練については71.5%となっております。また、平成26年開講分の求職者支援訓練の就職率につきましては、基礎コースが67.3%、実践コースが61.1%となっております。引き続き、職業訓練ニーズに即しました訓練科目などの設定を行うことや、訓練受講が必要な求職者の方への積極的な受講勧奨が必要であるものと考えておりますので、訓練受講の機会の確保を行うとともに、受講者に対する積極的な就職支援を行っていきたいと考えております。また、職業能力開発促進法の一部改正により、本年10月から新ジョブカード制度に移行しましたことから、今後においてはこの周知広報を積極的に実施してまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。

では引き続きお願いいたします。

富塚雇用均等室長

雇用均等室の富塚です。

それでは私から、雇用均等室の業務の取り組み状況について、簡単にご説明したいと思います。資料は引き続き、No. 2、概要版を使用いたします。失礼して座らせていただきます。

資料8ページ上段をご覧くださいと思います。男女雇用機会均等法の実効性の確保につきましては、計画的な企業訪問等により92事業所を対象に、雇用管理の実態把握、これは法律では報告徴収と申しますけれども、その報告徴収を行い、法違反があった企業に対して指導を行いました。そのほか、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの問題を中心に、男女雇用機会均等法について相談受理状況の記者発表や広報を実施いたしまし

た。社会的な問題となっております妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いにつきましては、その背景として労使その他関係者の法知識不足が見られることから、今後は12月に県経営者協会様と連合秋田様の後援のもとに開催するセミナーで説明をするほか、妊娠中、出産後の女性労働者に周知するために、市町村の協力を得て母子健康手帳交付時に資料を配布することとしております。また、相談により法違反が疑われる事案を把握した場合は、事業主に対する積極的な報告徴収と法違反の厳正な指導を行ってまいります。

次に、ポジティブ・アクションの促進につきましては、計画的な企業訪問によりポジティブ・アクションの必要性について理解を求め、取り組み方法等について助言を行っております。今年8月に成立し、来年の4月から全面施行されることになりました女性活躍推進法は、企業が自社の女性の活躍に係る状況把握をし、課題解決のための具体的な取り組みを行うことを求めています。そうした取り組みは、まさにポジティブ・アクションでございます。今後は12月に開催するセミナー等により女性活躍推進法の周知を行うとともに、法律により取り組みが義務づけられる労働者数301人以上の企業に対して、個別に働きかけを行ってまいります。本日は参考資料として、この女性活躍推進法のリーフレットを配付しておりますので、こちらもご覧いただきたいと思っております。

次に、資料の8ページの下段の方をご覧いただきたいと思っております。育児・介護休業法の確実な履行等につきましては、計画的な企業訪問等により育児・介護休業等制度の規定や運用について確認をし、必要な助言・指導を行いました。就業規則の改正については、規定例を提示する等により迅速な是正改善を求めています。そのほか、子育て期の男女を対象に、期間雇用者も育児休業等を取得できることを知っているかということを探ねるアンケートを行いまして、両立支援制度に関する資料配布等を行っております。そのアンケートの結果、約半数が期間雇用者も育児休業を取得できることを知らなかったことから、今後の取り組みとして、わかりやすい広報資料を作成し、県や市町村の協力を得て労働者に配布することとしております。

次世代育成支援対策の推進につきましては、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されております労働者数101人以上の企業について、100%の届出率を維持するとともに、新たに2社の企業認定を行いました。男性の育児参加の促進が次世代育成支援対策の重要な鍵であり、企業認定には男性の育児休業取得者がいることという要件がございます。300人以下企業にはその要件を緩和する特例がございますので、今後の取り組みとして、その特例を一層周知してまいります。また、男性の育児休業取得を促すための育

児・介護休業法上の制度や、育児休業給付等育児休業中の経済的支援制度を周知するとともに、男性の育児休業取得について意識啓発を行ってまいりたいと思います。

次に、9ページの上段をご覧ください。改正パートタイム労働法の確実な履行につきましては、計画的な事業所訪問により91事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、法違反があった企業に対して指導を行いました。引き続き、法違反の把握と指導を行うとともに、求職者対象のセミナーにおいて説明・資料配布を行う等、法の周知を図ってまいります。また、パートタイム労働者と正社員の均衡待遇について、事業主に対するアドバイスを行ってまいります。

雇用均等行政については以上です。

渡部会長

ありがとうございます。

それでは続きましてお願いします。

松本総務部長

では最後に、総務部の関係について説明を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、引き続き9ページになります。労働保険の適用徴収の関係、それから個別労使紛争の関係、それから連携事業についてご説明をさせていただきます。

労働保険の適用徴収の関係ですが、これは労災保険、雇用保険、この給付に当たっての財源を確保するというものです。行政の目標としては、その収納率の向上を図ることでございます。その下の枠のところですけれども、徴定額164億5,100万という額がございしますが、これは7月の年度更新で今年の保険料の額を特定しております。この保険料を納付していただくものでございます。それに対しまして収納額、9月末時点で納付をいただいている、1期、2期、3期に分割して納付していただくことになっておりますので、途中経過となりますけれども、71億を今納付していただいております。全体から見ますと43.2%という状況です。昨年と比べますと若干増えているところではございますが、目標として前年度収納率1ポイント以上上回ることでございまして、年度末には収納率が前年度の1%上を目指すことで、今積極的に取り組みをしているところでございます。そういうことで今後の取り組みを言いますと、重点滞納事業主、納めていただけない

方に対して重点的に取り組みを進めていくことで、広報を強力的に行っているところがございます。

また、もう一つのポイントが未手続き、労働保険に加入していただけない方についてですが、職権適用で強制的に適用するという事も踏まえて成立をさせていく取り組みをしているものがございます。成立件数は250件ですけれども、現時点におきましては96件でございます。これらにつきましても、引き続き強力的に適用の促進を進めていきたいと考えているところがございます。

次に、個別労働紛争の関係でございます。行政目標の下の枠にですね、総合労働相談コーナーの機能強化と書かれてございます。ここに件数が書かれてございますが、9月末時点で総合労働相談件数3,555件で、前年に比べますと約80件減少しているところがございます。その下の個別労働紛争の具体的な内容につきましても、減少をしているところがございます。そういう中で労働局長による助言・指導、あっせんについて取り組みをしているところがございます。状況としますと、目標にしております期間、それから、あっせんの解決率についてですけれども、あっせんの解決率については若干前年より減少しているところがございます。このあっせんの解決率を上昇させていくためには、一番最初の窓口となる総合労働相談員の能力向上が非常に重要であると考えておりますことから、総合労働相談員の研修、関係機関との情報共有に引き続き力を入れていきたいと考えているところがございます。

それから、資料を一枚めくっていただきたいと思えます。労働局として総合的な施策の話になっております。まず1つ目として、労働条件の確保、雇用の安定、総合的施策の推進ですけれども、労働局として労働基準監督署、ハローワークの情報共有をするとともに連携を図った業務の推進を進めているところがございます。個々具体的に各分野に連携するものがございますけれども、先ほど雇用均等室長から女性の活躍推進の話などもございました。監督署で相談に応じるなどの連携を図っているところがございます。それ以外にも労働関係法令の周知・啓発で、リーフレットの配布であったり、コンプライアンス・チェックテキストという資料を作りまして配布・周知を行うとともに、3つ目にありますが労働法制の周知ということで、大学などでの講話も進めているところがございます。

局長のあいさつと各部長の説明の中にもありましたが、女性の活躍推進法や改正労働者派遣法、それから若年雇用促進法など、様々な法律の改正などが行われているところがございます。それから働き方改革、正社員転換であるとか待遇改善、非常に重要な分野の業

務を行っているところでございます。これらについては、それぞれの説明会を行っているんですが、個々の内容のみならず、一体的に周知・説明を行うなど、効果的・効率的な説明会などの実施に努めているところでございます。

また、もう一つ、使用者による障害者虐待の話がございまして。この障害者虐待の件数が、昨年同期ですと1件。これは労働者である障害者の方から使用者からの虐待を受けた趣旨の相談に基づくものなんですが、今年それが13件で増えております。これは指導の仕方、把握の仕方が変わっております。今まで、通常の方にも賃金不払いがあり、障害者の方にも賃金不払いがあるものは、ここにはカウントしていなかったという状況がございまして。そのやり方を見直しまして、今年度は障害者の方に賃金不払いがある、一般の労働者の方にも賃金不払いがあっても、それは障害者虐待、経済的な虐待ということでカウントするという見直しがありまして、現状13件で増えているところでございます。これらにつきましても、県と連携を図るとともに我々として必要な指導をし、改善に努めているところでございます。

それと申し訳ございませんが、こちらの資料には含まれてはいないですけれども、今年の8月に国会運営の中で、都道府県におきましても地域ぐるみで働き方改革などを推進するため、労使を初めとする地域の関係者が集まる会議を設置すべきであるということで、検討してまいりたいということをお安倍総理が国会の中で回答をされております。その回答を受けまして、現在秋田労働局におきましても、経済団体、労働団体、それから県にも声をかけさせていただきまして、働き方改革、正社員転換・待遇改善、女性の活躍推進の3本のほか、当県におきます問題点なども加味した、団体のトップを対象とした会議を、別途今、調整をしているところでございます。これにつきましては、内容がまとまり次第、皆様にもご案内をさせていただきたいと考えておりますが、現在関係者の方と個別に調整を進めさせていただいているというところでございます。そのことについてご報告だけさせていただきます。

私からの説明は以上とさせていただきます。

渡部会長

ありがとうございました。

それでは、ただいまの事務局からの説明内容を含めまして、行政運営に係るご質問、ご意見を頂戴したいと思います。では、お願いいたします。

瀧澤委員

瀧澤でございます。秋田労働局様におかれましては、限られた人員で、最近法律も変わります中、また、多岐にわたる業務に取り組まれまして一定の成果を上げられているということに対しましては、まずもって敬意を表したいと存じます。

私からは2点申し上げさせていただきたいと思います。

まず1点がですね、男性の育児休業でございます。私どもの会社で、今まだ申請段階ですけれども1人育児休業を取得したいという方が出てまいりまして、ご本人にその件について伺いますと、一番の心配は、何ととっても経済的な問題だということではございました。共働きの方ですので、もちろん奥様は休業中ということではございますので、現時点では雇用保険からの育児休業の給付金ということで3分の2の補助が出るということではございますけれども、これでは長期間の休業というのはなかなかとれないなということではございます。私どもも、今、次世代の行動計画、次の3年を作成中ではございますが、もう少し育児支援という観点で、休暇とかですね、そういった面での拡充を今考えているんですけれども、なかなか一企業と金銭的な支援っていうのはなかなか難しゅうございますので、ご本人からも、是非こういった経済的支援にかかわるこの制度の充実をお願いしたいということをお願いしてまいりましたので、是非ご検討をお願いしたいと思います。

それから、もう1点が、若年者の雇用でございます。私ども関連会社がございまして、実は16人ほどの大変小さな製造業でございますが、近年高齢化が進みまして、今は16人中4人の方が再雇用、60歳を超えた再雇用という状況になってまいりました。もちろんこういった規模の会社ですので、通年、毎年採用できるというわけではございませんので、ある程度状況が整ったところで採用ということになるわけですが、そういったこともありまして是非若い方を採用したいなということで、11月11日ですか、県の就職面談会に参加をいたしました。その時に68社でしたか。高校生の方が57人。新聞では39人と書いてありましたが57人の方がいらっしゃったのですが、結果的には1人だけ面接に来ていただけましたけれども、やはりなかなかマッチしないというか、その先に進んでないというのが現実でございます。先ほどの建設とか福祉というところも人手不足という業種ではございましたけれども、製造業もですね、十分人手不足になりつつあるのではないかと、ちょっと危惧しているところでございます。特に小規模な会社ですと、会社の魅力がないと人が来ていただけないこともあるわけですが、いずれ何らかの形で人の補充

ができないと、その企業の存続自体にもなってくる事態でございますので、是非、製造業も含めて小さい企業へのご支援も、特に求人のご支援をよろしくお願いしたいと考えているところでございます。

以上でございます。

渡部会長

それでは、男性の育休に関しまして、育休と関連する法律につきまして雇用均等室長お願いいたします。

富塚雇用均等室長

男性の育児休業取得につきましては、昨年その育児休業取得を促進する目的で育児休業給付の割増給付という制度が設けられております。開始から6カ月間については割増して育児休業給付が受けられるという制度でございまして、これを活用しまして、お父様とお母様がそれぞれ6カ月ずつ育児休業を取れば、2人ともに育児休業の割増給付が受けられるといった制度でございます。そういった経済支援の制度を設けたところでございます。育児休業給付につきましては、税金がかからないということがございます。それから、育児休業中については社会保険料の免除の制度がある。それから、雇用保険につきましても、給与の支給がない期間中は雇用保険料がかからないという制度でございまして、こういったものを活用していただくと、概ね手取りとして休業前の手取り収入の8割程度が確保できるということで、こういったこともPRをしながら男性の育児休業取得促進に努めているところでございます。

渡部会長

育休につきましては、制度が非常に複雑でございますので、さらに突っ込んだ話もあると思いますけれども個別にまた聞いていただければと思いますけれども、よろしゅうございましょうか。

それから、製造業分野の若年者雇用ということで、どういたしましょうか。お願いいたします。

森岡職業安長部長

ご指摘のありました若年者雇用の部分でございますが、確かに人材不足分野としては、全国共通となっている福祉や建設を例示いたしました。県内の主要な産業の一つである製造業への対策も重要であるものと考えております。高校生を初めとする若年者にできるだけ県内定着を図っていただくためのお願いとして、本年6月に知事と小林労働局長による求人早期提出の要請を行わせていただきました。若者の選択肢となる求人をできるだけ早めに提示していただき、それによって、県内にこういった企業、こういった仕事があるのかをいち早く学生・生徒さんに知っていただく。こうした取り組みがまずは重要であると認識しております。さらには、高校2年生とか、もう少し若い世代に、県内にこういった企業、仕事があるということを知ることができるような機会、具体的にはインターンシップなどの場を増やしていく必要があると考えております。いずれにしても、各ハローワークに学卒の担当者などがおりますので、各学校の就職担当の先生などと連携をして、一人でも多くの若い方に県内定着を図っていただく。そのような取り組み等により人材不足や主要産業への対策を実施してまいりたいと考えております。

以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。私、若干、大学の立場から発言させていただきます。

現在、文部科学省では、理学部、工学部、農学部を非常に重点的に強化するようというところでやっております。秋田県ですと産学官の連携もよく言われておりますけれども、例えば秋田県の産業技術センターさんなどでは、中小企業と結びつきの雇用創出も行っておりますし、それから、私どもでも工学と理学でございます。それから県立大学でも工・農でございますので、そういう大学の働きかけで、私どもも積極的に学生に就職等の指導もいたしておりますので、連携を深めていければと思います。若干補足させていただきました。瀧澤様よろしゅうございましょうか。ありがとうございます。

ほかにご質問ございますでしょうか。では、佐藤委員お願いいたします。

佐藤委員

お疲れ様です。連合秋田の佐藤です。

2点ほどございまして、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりで1点です。平成27年度の労働災害の発生状況として、死亡者数、1月から10月まで13名、前年同期では4名に対しまして大幅増ということになっている。こちらは冒頭、小林局長からのごあいさつでも触れられていた件ですけれども、26年度の確定値の8名と比較しても大幅に増えているということです。実際にこの内容ですけれども、監督署別に見てみますと、大館署、大曲署がともに5名と突出してまして、全体の77%を占める現状となっております。こういう点からも、地域的なばらつき、労働災害が高止まりしている地域があるのではないかと。これに対して具体的なばらつきなどに対する対策は講じられているのかが1つ。

あと、その前年比で見ていきますと、平成25年から26年の前年比でも、大館署、大曲署というのは増加傾向が高止まりしている傾向にあった。全体でも88%という高い比率ですけれども、その中で27年度死亡者数が大幅に増えているという現状から考えますと、やはり予兆というか、地域別に分析して、高いところに集中的に対策を講じれば減少させることができるのではないかとというご提案です。

それともう一つは要請なんですけれども、働き方改革の推進ということで、現状、ブラック企業、ブラックバイトなどが社会問題化しておるんですけれども、労働局としても大学・高校等へのリーフレットの配布等々行っているようですけれども、厚生労働省の若者の使い捨てが疑われる企業への取り組み強化の一環として、学生労働条件セミナー2015を開催するようですけれども、こちらは8都道府県8会場、東北は仙台会場となっているようですけれども、秋田でも早期に開催してほしいという要望です。

以上です。

渡部会長

ありがとうございます。それではまず、労働災害につきまして基準部長お願いいたします。

半田労働基準部長

労働基準部の半田でございます。2点、いずれも労働基準関係ですので私から説明をさせていただきます。

まず1点目、死亡災害の増加について、誠にこれは大切な指摘だと思います。まず参考

資料の資料NO. 4をご参照願いたいと思います。先ほどご覧いただきましたけれども、平成27年の労働災害の発生状況、9月末のものでございます。繰り返しになりますけれども、9月末現在614件、全業種におきましては前年比10.8%の減少となっております。しかしながら一部業種におきましては増加傾向にあること。また、死亡災害におきましては12名と大幅に増加をしております。また管轄におきましても、減少しているところと、また増加傾向にある監督署もございます。

先ほど安全の関係でご説明させていただきましたが、製造業、建設業、林業の死亡災害5人以下とする目標に対しましては、既に9人の死亡災害が発生しております。増加となっていることにつきましては、昨年の死亡災害、災害統計では過去最小であったこともあろうかと思いますが、これら3業種の過去10年の平均では9.6人でございますので、年末まであと1カ月以上あります今の時期としては、やはり多くなっているということでございます。また個々の事案の原因につきましては、それぞれ災害調査を行い、原因究明、再発防止、また法令違反がある場合につきましては司法処分等を行っております。これら背景には、工事量の増加に伴い人材不足、また工期の切迫等により現場の安全管理が十分になされているか等の懸念がございます。また新規就労者が増加していることも聞いております。建設業団体を通じまして新規就労者教育の徹底を指導し、併せて発注機関に対しても安全経費、また柔軟な工程変更等につきまして十分に配慮するよう要請を行っております。

また、災害が多発している監督署への対応としましては、林業災害、また建設業の災害が多発し、建設業の死亡災害が4人となっております大館署管内につきましては、木造建築業種への文書指導、また林業現場への林災防と合同の緊急パトロールなどを実施してございます。また、同じく大曲署におきましては死亡災害の増加が見られます。死亡災害5件のうち2件につきましては、先般司法処分させていただきましたけれども、田沢湖の温泉供給施設における硫化水素中毒、そのほか除雪作業中の転落事故、木造建築、林業が各1件となっております。特定の産業に偏っていることがなく、対策も取りにくいものとなっておりますが、建設業種への対策として、国交省、また秋田県、市町村との合同パトロール、また林業事業所への集団指導を通じまして、災害防止に努めております。

このほか、木造建築工事におきます労働災害への対応、通年実施しておりますが9月から10月まで年内の引き渡しに向けました住宅工事が繁忙となり、工事現場で労働災害が増加する傾向にあります。このため、この期間につきましては全県で木造工事現場に対し

集中的に臨検監督の取り組みを行っております。

また、災害防止への取り組みにつきましては、毎月の労働災害の発生状況、臨検監督の状況から、計画の前倒し、また優先順位の見直し等によりまして、より効果的な対応を行うこととしております。また、前年比較との分析につきましても、より一層効果のある分析、また対策を立てたいと考えております。

次に、ブラック企業の関係ですが、ご指摘のように現在ブラック企業、特にブラックバイトに関しては、新聞紙上等に報道されていますが、行政的にはブラックバイトという定義はございませんけれども、学業に支障が出るほどの過重労働を学生に強いる、また賃金を支払っていないと、こういった若者の使い捨てが疑われる企業、これをブラック企業、ブラックバイトへの対応としております。これは企業経営者とともに働く方への対応の、両面必要と考えております。

まず、お手元の資料1の1ページをご覧いただきたいと思いますが、重点対策項目の中に、特に各種情報から月80時間を超える残業をしている事業場など、過重労働、長時間労働が常態となっております企業に対する監督指導を行っております。本年4月から9月までの上半期に寄せられました労働相談約3,500件のうち、時間外労働、また過重労働に関するものは327件、賃金不払い残業に関するものは196件もございました。ちなみに監督署で学生本人、またその親御さんと、相談対象が学生とはつきり確認できる事案につきましては、本年度は4件ございました。残業代の未払い、労働時間に関するものでございました。これらの相談や情報に関しましては、行政に救済を求めるもの、また緊急に指導が必要なもの等、事案の優先度を勘案し、上半期におきまして長時間の過重労働への是正指導を66件、また賃金不払い残業の是正指導を68件行っております。また、今年度より、違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表の取り組みを行っております。これにつきましては、まだ現時点での実績はございませんが、こういったものも取り扱っております。

また、次に働く側、労働者への対応として、同じく過重労働解消キャンペーンのリーフレットがありますけれども、裏面に労働条件相談ホットラインでの労働相談を実施し、相談対応を行っております。また、これに加えまして、働き手自身によります対応、意識の変革が必要と考えております。先般、厚生労働本省で実施をいたしました大学生等に対するアルバイトに関する意識調査におきましては、回答のあった1,000人の学生バイトのうち、6割で残業代が支払われないなどのトラブル経験があったと回答してございます。

このアンケートの中で法定労働条件の認識につきまして、最低賃金の支払い、また休憩時間の付与等については6割程度と比較的高かったものの、36協定の締結・届出、解雇予告については2割以下の認識でございました。何より事業主の適切な労務管理が重要ではありますが、これら企業で働く大学・高校生への労働関係法令の周知が一層必要であると考えております。このため、高校生等への労働基準関係法令の周知として、県内の高校での授業への参加、また労働法をわかりやすく解説をいたしました「知って役立つ労働法」、学生向けの「アルバイトをする前に知っておきたいポイント」などのリーフレットを、県内の大学・高校等91校へ送付をして、働く側の意識の向上にも努めております。また、先ほど総務部長の説明でもございましたけども、県内の大学等への労働法制の周知・啓発を行っております。

加えまして、参考資料の資料NO. 3に高校生のための労働条件セミナー2015のリーフレットをつけております。学生のための労働条件セミナーを開催するなどして、労働関係法令に関する周知の取り組みを行っております。また、先ほどご指摘もありましたように、ブロック単位の開催ということで現在聞いております。12月10日、また来年の2月に、大学生向け、高校生向けの開催をする予定になっておりますが、いずれも東北会場、仙台で行うと聞いております。ご指摘の点につきましては、検討させていただきたいと考えております。

私からは以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。特にブラックバイトにつきましては、非常に実態が把握しにくいと思われまして詳細なご説明ありがとうございます。佐藤委員よろしゅうございましょうか。ありがとうございます。

労働災害のことが出てきましたので、参考資料の資料No. 4につきまして、金子委員何かご発言ございましたらお願いいたします。特にございませんでしょうか。ありがとうございます。

それでは、ほかにご意見、ご質問ございますでしょうか。では、よろしくお願いたします。

澤田委員

過重労働についてお伺いいたします。36協定の関係ですが、資料2の1ページに書いてますが、資料としては過重労働を防止ということで一般のリーフレットでは、月間労働時間45時間以内になるように努めましょう、となっておりますが、現実としては36協定の条件が過大として80時間を超える届出が増加傾向にあるとなっておりますけれども、業種がどんなのか、全体の割合がどんな感じになっているか、わかれば教えていただきたいと思えます。

渡部会長

では、基準部長お願いいたします。

半田労働基準部長

今、資料が手元にございませんで、確認してまたご説明させていただきたいと思えます。

※後日、各委員に対し以下のとおり文書で回答。

「平成26年1月から27年10月までに届け出のあった36協定で、月80時間を超える時間外労働が可能な協定は1,116件あり、業種別の内訳では、多い順に、①製造業309件（28%）、②商業213件（19%）、③旅館・飲食業135件（12%）、④金融・広告業58件（5%）などとなっております。

業種別の増減をみると、製造業の中の電機製品製造業が27年に入ってやや増加を示していますが、業種別傾向に大きな変化はありません。」

渡部会長

よろしゅうございませうか。ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。先ほど局長の弁にございませうように、今年度は、例えば女性活躍推進法をはじめ新たな法律が制定されたということで、事業主の皆様方におかれませうてもいろいろ対応に追われていると拝察いたしませうけれども、何かご質問、ご意見ございませんでしょうか。高野委員お願いいたします。

高野委員

今の会長のお話と違うんですけれども、各種助成金の企業に対する周知について、現在以上に徹底していく必要があるのではないかなと。また、そうしてもらいたいという要望です。マスコミに報道されてますように、政府で来年にかけて賃上げ、あるいは最低賃金についてかなり大幅にアップする具体的な数字も出てきております。それで地方の経済の状況になかなか中央の景気が波及しないというような認識のもとにですね、しかも当県のような中小零細が多いところで、最低賃金は影響率が非常に高くなっているという段階で、またこのような状況が続くと、いろんな大変な状況が想定されるわけでございますけれども、その是非は別としまして、労働局サイドでやる方策というのは限られてございますけれども、先ほどの上半期の実績の報告にもございましたとおり、各種の助成金の取り上げだとか、あるいは税制の周知とかですね、都度対応していただいているようですけれども、今後ともあらゆる機会を捉えましてこういう方向を継続していただきたいなという要望でございます。

以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。この各種助成金の周知に関する要望でございますけれども、事務局から何かございましたらお願いいたします。ではお願いいたします。

森岡職業安定部長

助成金につきましては、説明会・相談会の開催を行うとともに、労働局主催の会議等におけるご案内や参考資料の配布等により、引き続き周知に努めてまいりたいと思います。併せまして、個別事業所に対する雇用管理指導等で事業所訪問をさせていただく場面等も活用いたしまして、助成金に関する周知・ご案内をさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。よろしゅうございましょうか。

高野委員

はい、よろしく申し上げます。

渡部会長

ではよろしくお願ひいたします。

ほかにございませんでしょうか。では、鈴木委員お願ひいたします。

鈴木委員

1点は質問で、資料2の6ページの正社員の有効求人倍率は0.61倍、けれども全体としては1.08倍だと。なぜ正社員の方がこんなに低いのかについて、見方をお知らせ願えればと思います。

もう1点は女性活躍推進法についてですけれども、よく考えると男女雇用機会均等法が施行されたのが1986年ですから、制定から考えると今年がちょうど30年で、私事ですが、私、会社に入って間もなくの頃で、当時、労働局、まだ雇用均等室と書いていない時代でして、法律ができてはやはやだったので、よく通っているいろんなお話、イトウチヅコさんという方が室長を務めてた時ですけれども、非常にばりばりの女性の方でありまして、よく教えていただいた思い出があります。あれからよく考えると30年もたっているにもかかわらず、逆に言えば、女性活躍推進法というのを改めて制定しなければいけないぐらい、きっと恐らく実態は変わってこなかったということだろうと私は受け止めているんですけれども、そこら辺どのように皆さんお考え、もしご意見がある方がいらっしゃれば教えていただきたいと。私とすれば一言で言えば、恐らく女性が変わらなかったのではなくて男性の方が変わらなかった、なかなか変わり得なかった、それは経営者である男性が圧倒的に多い、経営者がなかなか変わらなかったとともに、職場での男性陣もなかなか変わり得なかったということが、私は一番大きい要因ではないかと私なりには考えているんですけれども、そこら辺も教えていただければなと思ひまして、よろしくどうかお願ひいたします。

渡部会長

ありがとうございます。それではまず、資料NO.2の6ページの正社員に関しまして、質問ですのでお願ひいたします。

森岡職業安定部長

正社員の有効求人倍率がなぜ少ないかというご指摘ですが、我々の方で精緻に調査をしたわけではございませんが、一般論としては、固定費としての人件費の高騰を避けたいという経営側のご判断が、特にリーマンショック後、顕著にあらわれた結果ではないかと思料しております。そこで国としても、先ほどお話をさせていただきました助成金、具体的には、キャリアアップ助成金等を活用いただいて、固定費用の増大が直ちに起きないようなサポート策をさせていただく制度があるということ、各企業にご案内をし、できるだけ多くの方、とりわけ、今不本意ながら非正規で働かれている方の正社員登用等を進めていただきたいと考えております。

以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。女性活躍推進法につきましては、鈴木委員のご感想というか、ご意見というか御説というようなところもございますけれども、法律でございますので、一応均等法とそれから今回の女性活躍推進法で若干法律、性格が違うような感もいたしますので、その辺をわかりやすく説明していただければと思います。もともと出たところが違うと思いますので。均等法が制定された背景と今回の女性活躍推進法が成立した背景は、私、違うと受け止めておりますので、雇用均等室長、コンパクトにお願いいたします。

富塚雇用均等室長

男女雇用機会均等法につきましては、ご存じのとおり今年で30年目を迎えました。その成立に当たっては、やはり男女差別的な定年制度であるとか結婚退職制度などがあった時代がございまして、国際的な男女平等の気運の向上であるとか、それから、男女差別的な取り扱いに対して不満を持ち、裁判に訴えるような女性が次々と出てきたという社会的背景の中で、男女雇用機会均等法が成立したということでございます。法律制定後につきましては、男女別定年制はほとんど見られなくなっておりますし、結婚を理由にした退職制度もほとんど現在はないかと思えます。しかしながら、一つの目安としまして女性の役職登用を見ますと、まだまだ管理的職業従事者に占める女性の割合は、秋田もそうですけれども全国的に見ても低いということで、女性の活躍推進を政策の重要課題としている安

倍内閣においては、2020年までに女性の管理的職業従事者を30%にするという目標を掲げているところでございます。そういったところからこの度の女性活躍推進法が制定されまして、その女性の登用促進に代表される女性活躍推進を法律でサポートしていただくようになったんですけれども、その女性の登用に関して言いますと、なぜ女性の管理職が少ないのかを事業主に対してアンケートをした結果では、必要な知識・経験・判断力等を有する女性がいなかったり、管理職に就くための在職年数等を満たしている者がいなかったり、女性が希望しないといったことを挙げる企業が多く見られます。しかしながらこれらの理由の背景には、そもそも女性を育てていない、女性にとって仕事と育児の両立が難しく働き続けられない、仕事と家庭の両立が困難になるため昇進したいと思えない実態もあるかと思えますし、さらにその根底には、長時間労働や性別役割分担意識の問題があると考えられますので、このたび制定された女性活躍推進法では、事業主が女性の活躍推進のために取り組むべき内容を定めた法律でございましてけれども、この法律によって事業主の女性の育成に関する取り組みや継続就業に関する取り組み、女性の積極的評価や登用に関する取り組みが進むように、法律の周知や取り組みの促進のための働きかけを行っていきたいと思えます。

渡部会長

大変わかりやすいご説明でありありがとうございます。鈴木委員よろしゅうございましょうか。

鈴木委員

はい、ありがとうございました。

渡部会長

ありがとうございます。

ほかにごいませんでしょうか。上半期ということ、下半期もございましてけれども、何かこの機会にありますでしょうか。藤井委員よろしゅうございましょうか。1点、コンパクトにお願いいたします。

藤井委員

藤井でございます。よろしく申し上げます。

私から1点、質問させていただきたいと思います。お配りいただいている概要版の7ページの(3)のジョブカードの推進のところですが、今後の取り組みのところ、新ジョブカード秋田県地域推進計画の策定、その周知・広報という記載がございます。簡単で結構ですので、どこが新しくなったのか、説明いただければと思います。

渡部会長

では事務局お願いいたします。

森岡職業安定部長

参考資料のNo. 7をご覧ください。これは、若者雇用促進法が10月から順次施行されるという内容のリーフレットでございます。その裏面の中段に職業能力開発向上の支援ということで、ジョブカードの普及促進という項目がございます。改正の内容としましては、ここに記載のとおり、まず職業能力開発促進法を一部改正いたしまして、このジョブカードを法律上位置づけたということ、さらに多くの方に活用いただくためにジョブカードの様式を見直しまして、就職面接にエントリーする際の書類としても利用できるよう、様式の見直しを行ったということでございます。ジョブカードそれ自体は労働局ホームページ等でも公表しておりますが、複数のシートからなっております。今まで応募書類としてはあまり活用されてこなかったという一つの反省点から、ご自身の職務経歴の棚卸だけではなくて、実際に企業にエントリーする際にも使っていただく、そのための改正を行ったということが今回の改正の内容となっております。

以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。藤井委員よろしゅうございましょうか。

藤井委員

はい。

渡部会長

ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問ございますでしょうか。よろしゅうございましょうか。

それでは、そろそろ予定された時間も近づいてきましたので、ここで質問、ご意見閉じます。

委員の皆様方、例えば製造業部門でのニーズですとか、そういう地域のニーズを、的確に対応しためりはりのある行政運営が期待されているものと、今の皆様方のご意見、ご要望等から拝察いたしました。今後とも秋田労働局におかれましては、関係機関との連携を図りつつ労働条件確保対策、雇用対策等になお一層の実効を期されるよう、ご努力をお願いしたいと思います。

それでは、これをもちまして第30回秋田地方労働審議会目を閉会させていただきます。

委員の皆様方にはご協力賜わりまして、誠にありがとうございました。