

平成28年度第1回千葉地方労働審議会

(議 事 録)

平成28年11月4日(金)

千 葉 労 働 局

I 開催の日時及び場所

- 1 開催日時 平成28年11月4日(金) 午前10時00分から午前11時50分
- 2 開催場所 京葉銀行文化プラザ 7階 楓の間

II 委員の定数及び出席者の氏名

- 1 委員の定数 18名

- 2 出席委員 16名

小 椰 治 宜 会長	坪 明 弘 委員	上 田 剛 史 委員
鈴 木 牧 子 代理	岩 埜 理 恵 子 委員	高 橋 守 委員
松 澤 一 美 委員	林 田 博 史 委員	東 郷 康 次 郎 委員
松 菌 祐 子 委員	高 柳 彰 委員	徳 永 康 子 委員
山 本 圭 子 委員	村 田 崇 委員	花 澤 和 一 委員
		浅 見 忠 世 委員

- 3 千葉労働局

福 澤 義 行 (労働局長)
名 田 裕 (総務部長)
加 藤 孝 子 (雇用環境・均等室長)
改 田 良 秋 (労働基準部長)
矢 田 玲 湖 (職業安定部長)

ほか関係職員 17名

III 会議内容

- 1 労働局長挨拶
- 2 議 題
 - (1) 議事録署名人及び部会委員の指名
 - (2) 平成28年度労働行政の運営状況について
- 3 その他

開 会

午前10時00分

○篠崎監理官 それでは、お待たせをいたしました。定刻となりましたので、ただいまから平成28年度第1回千葉地方労働審議会を開催いたします。

私は、千葉労働局雇用環境・均等室監理官の篠崎と申します。これから議事に入りますまでの間、司会進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

開会に当たりまして、千葉労働局長、福澤からご挨拶を申し上げます。

○福澤局長 おはようございます。労働局長の福澤でございます。

4月1日付で参りまして、もう半年以上過ぎているわけでございますけれども、お初にお目にかかる先生方もいらっしゃいまして、この場を借りまして、よろしくお願ひしますということでございます。前任の小澤同様、よろしくお願ひいたしたいと思ひます。

小榑会長をはじめ委員の皆様方には、お忙しいところ、また、お休みの谷間というところでもない日程の中を本審議会にご出席いただきまして、まことにありがとうございます。また、日ごろから当局の業務運営に多大なご支援、ご協力を賜りまして、この場をお借りいたしまして、厚く御礼申し上げます。

本日は、4月1日付で新たに委員をお引き受けいただきました岩埜委員、それから、浅見委員にもご出席いただいております。両委員には、委員就任へのご快諾に改めまして感謝申し上げる次第でございます。

本日は、今年度の労働行政運営の実施状況を中心にご審議いただくこととしております。どうぞよろしくお願ひいたします。

まず、千葉県内の労働市場の状況についてご説明申し上げます。

直近、10月に発表された月例経済報告によりますと、経済情勢は国、それから、千葉県ともにこのところ弱さが見られるものの、緩やかな回復基調が続いているという判断でございます。この判断は相当長期間続いております。それから、県内の雇用失業情勢でございますけれども、これにつきましても、改善傾向が続いております。直近の28年9月時点の有効求人倍率は1.17倍ということで、これはどのぐらいの数字かと申しますと、昭和63年9月のバブルの入り口または平成4年2月のバブル期の終わりごろの水準となっております。業種によってばらつきがございますものの、全体から見れば人手不足感が非常に強いという状況でございます。このような中、本年度の行政

運営方針では、働き方改革の推進を中心とした労働行政の推進というものを第一に掲げております。企業の方々にとっては、優秀な人材の確保という観点からも働き方改革の必要性はご理解いただける状況だと考えておりまして、ハローワークにおきましても、雇用管理改善指導に注力しておるところでございます。

働き方改革の中でも重要かつ喫緊の課題であります長時間労働の是正につきましては、過重労働の疑いのある事業場、これは時間外労働が月に80時間超えてございますけれども、過重労働の疑いのある事業場等を対象に重点的な監督指導を実施するとともに、違法な長時間労働を千葉県内外の複数の事業場で行っていた企業について、私が直接指導し、企業名の公表も行っているところでございます。

また、この11月は過重労働解消キャンペーン期間でございまして、重点的な監督指導に加えまして、好事例の紹介でありますとか過労死等防止対策推進シンポジウムの開催などにより、長時間労働の是正対策を強力に進めてまいりたいと考えております。さらに、働き方改革をオール千葉で進めていくため、森田知事をはじめ、労使団体、経済団体、金融機関のトップにお集まりいただいて働き方改革推進のための共同宣言を先ごろ採択していただいたところでございます。

一方、労働局内部におきましても、労働局、監督署、ハローワークが一体となって労働行政を組織的に推進する中核の組織として本年4月1日に雇用環境・均等室を設置し、また、総務部長を総括政策調整官として全体調整に当たらせるという組織改編を行っているところでございます。

このように本年度前半は行政内部の体制強化と外部との協力関係構築に努めつつ、働き方改革の推進を図ってきたところであります。具体的な取り組みにつきましては、総括政策調整官たる総務部長から行政運営方針に沿って一括してご説明させていただきたいと存じます。

本日は、委員の皆様方から忌憚のないご意見を賜り、労使の皆様や千葉県をはじめ地元自治体のご協力や連携をいただきながら、年度後半の行政運営に取り組んでまいりたいと考えております。本日は、ご審議のほどよろしくお願い申し上げます。

○篠崎監理官 初めに、事務局から資料の確認をさせていただきます。

当局の説明資料につきましては、事前に郵送させていただいております黄緑色の地の資料目次一覧にホチキス止めをされました資料一式、それから、別冊で蠟梅の写真が載っております「平成28年度労働行政のあらまし」でござ

ございます。委員の皆様には、会場までお持ちいただきまして、恐縮に存じます。

それから、本日、机上にクリップ止めで資料を配付させていただいておりますので、恐れ入りますが、ご一緒にご確認をお願いいたします。

まずはじめに、カラー刷りの座席表、2枚目に会議次第、3枚目に本日の出席者の名簿でございます。その次に、地方労働審議会令はじめ諸規程が続いております。ご覧の審議会令を1枚めくっていただきまして、千葉地方労働審議会運営規程、もう一枚めくっていただきまして、労働災害防止部会運営規程、そして、家内労働部会の規程になってございます。最後に、審議会委員の名簿、その裏面は臨時委員の名簿となっております。

資料に不足するもの、あるいは不都合などございましたらお教えいただきたく思います。よろしゅうございましょうか。

次に、先ほど局長からも紹介がありましたが、改めまして、審議会委員のご紹介を申し上げます。

前回、3月11日開催の審議会以降、労働者代表委員、使用者代表委員から1名ずつがご都合によりまして3月末日付で退任されております。これに伴い、それぞれ後任の委員が4月1日付で任命されております。

まず、労働者代表の谷井栄子委員の後任として岩埜理恵子委員にご就任いただいております。

また、使用者代表の藤原弘之委員の後任として浅見忠世委員にご就任いただいております。

岩埜委員、浅見委員に一言ずつご挨拶を頂戴いただきたく思います。

初めに、岩埜委員から一言お願いいたします。

○岩埜委員 こんにちは。4月1日より千葉県教職員組合の女性部長としてこちらのほうに来させていただいております。昨年度の谷井にかわりまして、労働災害防止部会委員ということで、ちょっとまだ内容がよくわかりませんが、できるだけお力になればと思ひまして、頑張りたいと思ひます。よろしくをお願いいたします。

○篠崎監理官 ありがとうございます。

それでは、浅見委員、よろしくをお願いいたします。

○浅見委員 この4月から東日本製鉄所の副所長として参りました浅見でございます。私は経歴的には労働の世界が非常に長くて、こちらに来る前まで

は本社で4年ほど労働部長をやっております、そのときに中央の労働政策審議会の委員もちょっとやらせていただいたということでございます。こちらに来てまだ様子はわかりませんが、微力ながら頑張りたいと思います。よろしくお願いいたします。

○篠崎監理官 浅見委員、ありがとうございました。

続きまして、前回の審議会以降に4月1日付の人事異動によりまして着任をいたしました事務局側の幹部職員をご紹介します。

異動がありましたのは、労働局長、総務部長、そして、労働局の組織改編によりまして、本年度から新たに発足をいたしました雇用環境・均等室室長の3名でございます。労働局長は先刻冒頭でご挨拶申し上げましたので、ほかの2名をご紹介します。

総務部長は、蒲生にかわり名田が就任しております。

○名田総務部長 名田でございます。よろしくお願いいたします。

○篠崎監理官 そして、新組織の長であります雇用環境・均等室長は、平成27年度雇用均等室長であった加藤が就任しております。

○加藤雇用環境・均等室長 加藤でございます。よろしくお願いいたします。

○篠崎監理官 それでは、これより進行を審議会議長の会長にお渡しいたします。小槇会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○小槇会長 皆さん、おはようございます。会長の小槇です。

本日は、朝寒い中をたくさんお集まりいただきまして、ありがとうございます。おかげさまで出席率も大変よく、これから審議をさせていただくということになります。限られた時間の中で皆さんからのご意見を伺わねばなりませんので、私の挨拶は簡単にさせていただきます。

このところ、電通の過労死の問題をはじめとしまして、労働関係の話題がテレビや新聞を賑わせておりますけれども、育児休業の問題あるいは介護休業の問題等もありますので、皆さん、どうぞこの報告の後に質疑の時間がございますので、そのときに忌憚のないご意見をいただき、それをまたこれからの労働行政に反映させていただければなど、そう思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまから早速議事に入りたいと思います。

まずはじめに、本日の委員の出席状況等について事務局から報告をお願いしたいと思います。

○篠崎監理官 事務局からご報告いたします。

本日の出席委員は、定数18名のうち16名でございます。ご都合により欠席の委員は、公益代表の吉開委員、労働者代表の亘委員の2名でございます。

お手元の座席表、それから、出席者名簿にちょっと変更がございますので、申し上げます。

亘委員は当初出席の予定でございましたが、今朝ほど急用によりご欠席とのご連絡を頂戴しているところでございます。また、当初欠席の予定でいらした坪委員が急遽ご出席いただけるということで、こちらに駆けつけていただいているところでございます。ありがとうございます。お手元の座席表、それから、出席者名簿、恐れ入ります、訂正のほどよろしく願いをいたします。

したがいまして、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、委員の3分の2以上の出席をいただいておりますので、本議会は有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

なお、公益代表の山本委員におかれましては、所用のため途中退席される予定でございますので、あらかじめお含みおきのほどお願いをいたします。

次に、会議の公開についてご説明いたします。

千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づき、本審議会は原則として公開することとされており、その議事録につきましても、公開させていただくこととなりますので、ご了承願います。また、議事録は当局のホームページに掲載することとしておりますので、あわせてお含みおきをお願い申し上げます。

なお、本審議会は運営規程第5条に基づき、開催の公示を行いましたが、傍聴の申し込みはございませんでしたので、この旨ご報告いたします。

事務局からは以上でございます。

○小塚会長 ありがとうございます。

それでは、メインの議題に入ります前に、議事録署名人と部会委員の指名を行いたいと思います。

議事録署名人については、審議会運営規程の第6条第1項によりまして、また、部会の委員については、地方労働審議会令第6条第2項によりまして、

それぞれ会長指名とされているところです。

まず、議事録署名人についてですが、議事録署名人につきましては、私のほかに労働者代表委員から林田委員、使用者代表委員から東郷委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

次に、部会委員の指名です。

さきの委員退任に伴い、労働災害防止部会委員2名が欠員となっております。そこで、後任の岩埜委員と浅見委員を労働災害防止部会委員に指名いたします。両委員、どうぞよろしくお願ひいたします。

手続的な議事は以上で終了いたしました。

それでは、これより審議のメインである議題の(2)に移ります。議題は平成28年度における労働行政の運営状況についてです。こちらの説明については、先刻、労働局長からご紹介があったように、名田総務部長から一括してご説明いただきます。

なお、委員からのご意見、ご質問等は説明が終わった後に一括してお受けするというご承りいただきたいと思ひます。

それでは、名田総務部長、お願ひいたします。

○名田総務部長 総務部長の名田でございます。改めまして、よろしくお願ひいたします。

私のほうからは、平成28年度労働行政の運営状況についてということで、30分ほどお時間をいただいておりますので、恐れ入りますが、掛けてご説明をさせていただきます。お聞きになってのとおりに、ちょっと関西なまりでございまして、お聞き苦しいかもしれませんが、どうぞご理解、ご協力よろしくお願ひいたします。

ご説明は、この緑色のお手元に配付しております資料に沿いまして、頭から順番に並べておりますが、一部前後するところはございますが、それはその都度ご案内をさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

平成28年度につきましては、ここまで7カ月経過しておりますが、千葉労働局におきましては、本年3月11日に開催されました平成27年度第2回千葉地方労働審議会におきましてご議論いただきました平成28年度千葉労働局行政運営方針に基づきまして、各種施策を展開しております。今年度現在までの取り組み状況につきまして、ご報告を申し上げます。

まず、資料、1ページ、緑色の表紙をおめくりいただきまして、ご覧ください。

平成28年度は「全ての人が安心、安全、安定して働ける社会(ちば)をめ

ざして」とのスローガンを掲げまして、4項目からなる行政運営基本方針を掲げております。4項目でございますが、第1に働き方改革の推進を中心とした労働行政の推進、第2に「全員参加の社会」の実現加速と安定して働くことのできる雇用機会の確保、3点目に女性の活躍推進と男女が共に仕事と家庭が両立できる就業環境の整備、4点目、安心して安全かつ健康に働くことのできる職場づくり、この4本柱に整理をいたしまして、最重点施策及び重点施策を行政運営方針として定めたところでございます。

資料、2ページをご覧ください。

先ほど冒頭の局長からのご挨拶のほうでも触れさせていただいておりますが、前回審議会でもご報告申し上げましたように、働き方改革の推進を中心とした労働行政の推進を千葉労働局の労働基準、職業安定、雇用均等といった各行政分野が一体となって、効果的に企業や経済団体等に働きかけていける体制を目指しまして、従来の雇用均等室と総務部企画室を統合、強化する形で雇用環境・均等室を4月に発足させたところであります。

この新しい組織が触媒となって、各行政分野が持つ専門性やそれぞれが所管する法令に基づく権限が労働行政の目指す到達目標に向かって、いわばベクトルを同じくして結集されるよう、それぞれの取り組みに当たって心がけてきたところであります。

以下、行政運営方針の4本柱に沿って取り組み状況をご報告申し上げます。

まず、第1に働き方改革の推進を中心とした労働行政の推進、この柱につきましては、最重点施策といたしましては4項目掲げております。1項目は長時間労働の抑制、年次有給級の取得促進によるワーク・ライフ・バランスの推進、また、長時間労働・過重労働による健康障害の防止に向けました監督指導など働き方改革の推進であります。

2つ目は、女性活躍推進法の履行確保、これは職場における女性の活躍の促進と働く女性が子供を生み育てながら活躍できる環境整備のための取り組みであります。

3つ目は、総合的なハラスメント対策の一体的実施、4つ目は、個別労働関係紛争の解決促進を最重点施策として掲げたところであります。

資料の3ページをご覧ください。

まず、長時間労働の抑制でございますが、月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や過労死等に係る労災請求が行われた事業場に監督指導を確実に行うという計画としておりましたが、さらに、この取り組みを強化するため、監督対象を月当たり80時間を超える時間外労働を行わせている事業場ということに当初計画よりも拡大をいたしまして、取り組みを進めてきた

ところであります。

数字でございますが、この資料、3ページの上段の表の右端の数字、28年度の数字を出しておりますが、こちらをご注目ください。9月末までに245件の監督指導を実施しておりますが、このうち実に80.4%の事業場で法違反が確認をされております。法違反が確認された事業場に対しましては、その確実の是正に向けた指導を行っておりまして、改善が図られるまでしっかり指導を続ける所存であります。

1枚おめくりいただきまして、4ページをご覧ください。

プレス発表資料をつけております。本年5月には、違法な長時間労働を複数の事業場で繰り返し当局の指導にもかかわらず速やかな是正に応じない事業主に対しまして、全国で初めて千葉労働局が当該事業主名の公表に踏み切ったところであります。労働者の命にもかかわる違法な長時間労働には、時期を失することなく迅速かつ厳正に対応してまいりたいと考えております。

資料の5ページ、ご覧ください。

特に11月には、一昨年に施行されました過労死等防止対策推進法におきまして、過労死等防止啓発月間とされておりまして、厚生労働省では、この11月、同月間におきまして過労死等の一つの要因であります長時間労働の削減、過重労働解消に向けました集中的な周知啓発等の取り組みを行う過重労働解消キャンペーンを実施することとしております。

具体的な取り組みでございますが、既に先月に実施しておりますが、管内の主要な使用者団体、労働組合に対しまして協力要請を行ったところがございます。また、キャンペーン期間中には、違法な長時間労働を行っていると思われる事業場等に対しまして、県下の各監督署で一斉に重点監督を実施いたします。

資料の13ページをお開きください。

さらに、今年度からの新たな取り組みといたしまして、長時間労働の削減に向けました積極的な取り組みを行っている企業、ベストプラクティス企業に対しまして、労働局長が自ら職場訪問をさせていただきまして、その積極的な取り組み状況、長時間労働の削減に向けた取り組み状況につきまして、記者発表などによりまして広く紹介することとしております。

資料、17ページをお開きください。

このような長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を含む働き方、休み方の見直しにつきましては、オール千葉の体制で関係者が一致協力して取り組みが進められる枠組みづくりといたしまして「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」というのを発足させました。去る9月26日には森田健作千葉

県知事、経協の花田会長、連合千葉の鈴木会長をはじめ、皆様各界のトップに自らご参加をいただきまして、今後の千葉県における働き方改革の推進を確認する共同宣言を採択したところでございます。共同宣言につきましては、この資料の20ページと21ページのところに掲載をさせていただいております。

このトップ会議の様子につきましては、大きく県内に報道されましたが、今後継続的に共同宣言に基づく各構成団体の取り組みをフォローアップいたしまして、着実な前進を図ってまいりたいと考えております。

それから、資料、27ページをご覧ください。

女性活躍推進法につきましては、本年の4月1日から施行されておりますが、労働者301人以上の企業に一般事業主行動計画の届出が義務付けられております。9月末現在で千葉県内の義務付け事業主364社全社から100%届出が提出されております。また、これらの届け出事業主のうち女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業に対する認定「えるぼし認定」と銘打っておりますが、こちらの認定も9月までに12社の県内企業を認定しているところでございます。

資料をおめくりいただきまして、29ページをご覧ください。

総合的なハラスメント対策につきましては、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、いわゆるマタハラに関する相談が9月末までに96件、この円グラフのピンク色の部分でございますが、96件寄せられております。事実確認の結果、必要な事案には行政指導を行うなど厳正に対処してまいりたいと考えております。また、セクハラにつきましては、訪問指導の対象が防止対策の取り組みがいまだに進んでいないと思われる企業に重点化をいたしまして、訪問指導を今年度実施しております。

9月末までの実績でございますが、訪問が171件行っておりまして、そのうち是正指導を行った企業の割合、指導率でございますが、こちらは前年同期よりも32.1ポイントも高い80.7%に上っております。企業に対しまして、このような指導を通じて実効ある対策の徹底を図るという面では、訪問対象企業の重点化の成果が見られたと、そのように考えております。

続きまして、資料、30ページ、次のページをご覧ください。

個別労働関係紛争に関しまして、その紛争解決につき労働局長による助言、指導を求められ、助言、指導の手続を9月末までに終えた件数は170件ございます。このうち解決に至った割合は47.1%でございます。この数値、例年に比べまして大きな変動はございませんが、千葉労働局では、局長による助言指導に際しましては、紛争当事者の主張にまずは傾聴する。その後、関係する法令や判例等をお示しした上で、一定の所感を述べて双方の話し合いを促

す。私どもはこの手法を所感型と呼んでおりますが、このような助言手法を重視しております。引き続き解決率の向上に努めたいと考えております。

なお、今年度最重点ではなくて重点施策ということで位置づけております大学等への労働関係法令の出前講座など、労働法制普及の取り組み、資料の32ページにお示ししておりますが、9月末までに5件実施をしております。この資料の下のほうです。講義実施状況、大学2校、専門学校3校の5件でございます。いわゆるブラックバイトなど労働法制に関する基礎知識の欠如を背景とする問題にも世論の関心は高く、若い世代の消耗を防ぐという観点からも、労働局長自ら講師として出向くことも含めまして、積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、2番目の柱、全員参加の社会の実現加速と安定して働くことのできる雇用機会の確保の取り組みにつきましてご報告を申し上げます。

これは、中期的に労働力人口の減少が見込まれる中、持続的な経済成長の基盤といたしまして、女性や若者、高齢者、障害者などの力を最大限引き出すということが重要だという認識から、最重点施策として2点掲げております。

1点目は、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善の取り組みであります。2点目は、先ほどの1番目の柱で触れました女性活躍推進法の履行確保と相まって、子育て中の女性など、そのライフステージに対応した就職支援、ひとり親に対する就業対策の推進など女性活躍推進、ひとり親に対する就業対策の強化を掲げたところであります。

非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善の取り組みにつきましては、資料の33ページのところに千葉県正社員転換・待遇改善実現地域プランをお示ししておりますが、このプランを平成28年3月に策定いたしまして、この正社員プランに基づきまして、ハローワークを拠点により多くの正社員求人を確保するとともに、正社員を希望している求職者に対しまして、きめ細やかな就職支援を積極的に行う、正社員就職の実現を図る取り組みを推進しているところであります。

資料の39ページをご覧ください。

数字を掲げた表がございます。正社員求人の確保数につきましては、この正社員プランで28年度の年間目標数を掲げておりますが、この目標数に対しまして、9月末時点で55.7%、6カ月、半分過ぎたところで55.7%という進捗となっております。さらに9月の正社員の有効求人倍率、これは1ページめくっていただきまして、40ページに折れ線グラフが出ておりますが、一番上のオレンジの折れ線が平成28年度のものでございまして、平成23年度以

降、最も高い水準で推移しておりますが、最新9月の正社員の有効求人倍率は0.70倍ということで、平成20年10月以降に、この正社員の有効求人倍率の統計をとっておりますけれども、最も高い水準となっております。

一方で、正社員の就職件数でございますが、1ページ戻っていただきまして、下の表が正社員の就職件数でございますが、目標数に対しまして47.3%の進捗、少し50%に届かないという状況になっております。これはハローワーク全体の有効求職者数が前年同期に比べて3.4%減少しております。このことから、全体の就職が伸びないということも影響しております。しかしながら、学卒未就職者やフリーターなど若者を中心にハローワークへの来所勧奨を行いまして、担当者制によります個別支援につなげて、正社員就職の実現を図るなど積極的な職業紹介を展開していきたいと考えております。

また、企業内での非正規労働者に対するキャリアアップの取り組みを促進するために、キャリアアップ助成金を活用し、正社員転換や処遇改善に取り組んでいただいております。キャリアアップ助成金の支給実績におけます正社員の転換数は、本年9月までに436名となっております、正社員実現プランでは28年度通年で1,200人の目標としておりまして、この436人というのは36.3%の実績率となっております。支給申請数や計画認定数から予測しておりますところでは、おおむね年度内に目標値には到達できるものと推測はしております。今後は、迅速で的確な支給事務に引き続き取り組みますとともに、助成金を活用した企業での取り組みが進みますように、事業主や関係団体等に周知や丁寧なアドバイスに努めていきたいと考えております。

資料をちょっと飛びまして、53ページ、ご覧ください。

53ページでございます。非正規労働者等のうち有期契約労働者につきましては、労働契約法の第18条に基づきまして、平成30年4月以降、期間の定めのない労働契約への転換を申し込むことができる権利、無期転換申し込み権と呼んでおりますが、このような権利が発生することとなることから、無期転換ルールへの定着に向けまして、特に中小の事業主を中心にした周知啓発に労働局が一体となって努めているところでございます。

それから、2つ目の最重点施策、女性活躍推進、ひとり親に対する就業対策につきましては、マザーズハローワークちば、また、松戸、木更津など県内6安定所にマザーズコーナーを設置しておりまして、子育て中の女性求職者に対しまして、担当者制による個別支援等を行うなど、9月末時点で95.9%と高い就職率を上げているところであります。これは目標値の就職率88.5%に対しまして、非常に良好な実績となっております。先ほど申し上げましたとおり、求職者の減少はこちらも同様でございまして、引き続き利用

者の増加に向けまして、自治体とも連携をし、働きたいと考えている女性などへの周知広報に取り組んでまいりたいと考えております。

それから、資料の57ページをご覧ください。

資料の57ページでございますが、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」と銘打ちまして、児童扶養手当の現況届の手続を各自治体に対して行う8月に各自治体と連携をいたしまして、市役所の中にハローワークの臨時相談窓口を設置いたしまして、自立のための就労支援を行ったところでございます。

この取り組みの実績は次のページ、58ページに数字を紹介しておりますが、今年度は28自治体で実施をしております。昨年実施をした自治体は12カ所でしたので、倍以上の窓口設置となっております。その後、ハローワークでの継続的な支援対象者に移行した方も92名と昨年度に比べまして大幅に増加をしております。今後ともこの取り組みの周知と臨時相談窓口の増加に向けまして、自治体への働きかけにも努めてまいりたいと考えております。

恐れ入ります。資料を戻っていただきまして、41ページをご覧ください。

ここまで申し上げました全員参加社会の実現は、第1番目の柱のところでも申し上げました働き方改革とも共通項が多くなっておりまして、国と地方自治体がそれぞれの強みを発揮して一体となって雇用対策を進めるということで、住民サービスのさらなる強化を目指すということが重要になってきております。

本年8月20日に施行されました第6次地方分権一括法によりまして、雇用対策法が改正をされております。国と地方公共団体は、雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施により連携をする旨が法律に明記をされております。国、労働局と地方自治体との雇用対策協定の締結につきましては、法改正以前から全国で取り組まれておりまして、千葉県内では第1号となる協定は館山市との雇用対策協定、これが昨年6月に締結をされております。館山市への移住と就職を連携させた就職面接会をこの協定に基づきまして、東京都内で開催をして多数の参加者を集めるなど大きな成果にもつながっております。

資料の42ページをご覧ください。

本年7月には新たに千葉市と、8月には千葉県との間で協定を締結しております。42ページに出ておりますのが千葉県との雇用対策協定、その次の43ページは、この協定に基づく事業計画、もう一枚めくっていただきまして、44ページは千葉市との協定と事業計画の概要の資料でございます。これらの締結に際しましては、それぞれ森田健作千葉県知事、熊谷俊人千葉市長にも

ご臨席をいただきまして、協定文書の署名、交換を行ったところでございます。

この協定に基づきまして、自治体と連携して行う取り組みですとか当面の目標値を定めました事業計画を策定いたしまして、今後、それぞれの自治体との運営協議会等によります事業の進捗管理とフォローアップを継続的に行ってまいります。

資料の46ページをちょっとお開けいただきたいのですが、先ほど申し上げました館山市との連携による取り組みにつきましては、本年9月に厚生労働省で全国ハローワーク業務改善コンクールというのがございまして、こちらは部内での取り組みではありますが、全国ハローワーク544カ所ございまして、その中から128件、このコンクールに応募がございまして、ハローワーク館山からもこの連携の取り組み、東京での面接会の取り組みを応募したところでございますが、特別賞を受賞させていただきまして、大変高い評価を得たところでございます。

続きまして、資料の47ページをご覧ください。

ハローワークのマッチング機能の強化につきましては、こちらには行政運営方針上、重点施策ということになっておりますが、千葉労働局では、平成27年4月からPDCAサイクルによる目標管理、業務改善を行うこと、また、総合評価の実施、公表による自発的な業務改善、利用者の信頼性向上を図ること、全国的な業務改善に向けた取り組みの強化を図るため、目標数値の設定や事業計画の策定、その実施状況の把握、分析を行いまして、ハローワークのマッチング機能の強化に向けた取り組みを行ってきたところでございます。

資料の49ページをご覧ください。

平成27年度の千葉県内のハローワークの総合評価の結果でございますが、本年8月にこれを公表しております。県内11のハローワークがございまして、そのうち6所におきましては良好な成果、5所におきまして標準的な成果との総合評価を得たところでございます。今年度も引き続き目標数値を設定の上、PDCAサイクルによる進捗管理を進めておりまして、着実な業務の改善とマッチング機能の強化に取り組んでまいります。

続きまして、4本柱の3番目、女性の活躍推進と男女がともに仕事と家庭が両立できる就業環境の整備の取り組みにつきましてご報告を申し上げます。

この柱につきましては、労働者が性別によって差別されることなく、多様な働き方に応じた公正な待遇を確保されるとともに、仕事と家庭の両立が図られて、十分にその能力を発揮し、充実した職業生活を営むことができる環

境を整備する。そのことを通じまして、女性の活躍を促進するため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法のいわゆる均等3法の履行確保に取り組むものでございます。

資料は59ページをご参照ください。

59ページ、円グラフの表がついております。職員が計画的に県内の事業場を訪問調査いたしまして、法に反するケースや必要な制度整備の不備があった場合には、法に基づく指導を行っているところでございます。

また、62ページのところをちょっとご参照いただきたいのですが、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備、また、多様な家族形態、雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備を図る改正育児・介護休業法といわゆるマタハラ防止など雇用管理上の必要な措置を事業主に義務づける改正男女雇用機会均等法が年明け、来年1月に施行されるのを控えております。このため、その周知徹底に取り組んでいるところでございます。

この周知徹底でございますが、すみません、1ページ戻っていただきまして、ちょっとここに書いておりますが、ハローワークが主催をしております学卒の求人説明会など事業主に集まっていただく機会がございますので、そういった機会を積極的に活用いたしまして、これら改正法の内容とあわせて働き方改革も説明をしておりますほか、10月には局主催の改正育児・介護休業法等に関する説明会も開催をしております、効果的な情報提供に努めているところでございます。

それから、資料の63ページ、ご覧ください。

くるみのマークがついた資料を載せておりますが、次世代育成支援対策推進法に基づきまして、子育てサポート企業を認定するくるみ認定につきましては、より高い水準の要求を満たす企業に対する特例認定でありますプラチナくるみが本年3月に県内第1号といたしまして、銚子市のヒゲタ醤油株式会社様が初めて認定を受けましたのを皮切りといたしまして、これまでに県内で3社がプラチナくるみの認定を受けております。また、52社がくるみ認定を受けております。

認定を受けている企業につきましては、64ページのところにご紹介をしておりますけれども、これらの認定企業がリーディングカンパニーとして取り組んでおられます諸施策につきましては、男性にも女性にも働きやすい職場環境を追求するためのものでございまして、まさに働き方改革そのものと言えると思います。

また、この次の65ページのところにユースエール認定というのを載せてお

りますが、これは若者雇用促進法に基づきまして、若者の採用・育成に積極的で、従業員の離職率、有給取得率、残業時間など雇用管理の状況が優良な中小企業を厚生労働省が認定するものでございます。10月21日現在で、全国では100社、千葉県内では3社が認定を受けております。このようなリーディングカンパニーを発掘いたしまして、その成果を他の企業にも普及、横展開させていくということが働き方改革を推進する千葉労働局の重要な使命でありまして、引き続き組織全体を挙げまして、取り組んでまいりたいと考えております。

最後、4番目の柱、安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくりの取り組みにつきましてもご報告を申し上げます。

これは、働き方改革の取り組みで触れました長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止に向けた監督指導などの取り組みとともに、建設業における労働災害防止対策を最重点施策に位置づけまして、取り組んでいるところでございます。

資料の67ページ、ご覧ください。

施策のこの説明の前提といたしまして、県内の労働災害の発生状況につきまして申し上げます。昨年の死亡者数は41名でありました。この表の一番下、平成27年のところをご覧ください。41名となっております。前年に比べまして12人の減、休業4日以上死傷者数は69ページですね。こちらは休業4日以上労働災害発生状況の表となっておりますが、こちらが一番下をご覧ください。平成27年は休業4日以上死傷者数5,016人という結果になっておりまして、前年に比べまして82人の減と、いずれも前年を下回っております。建設業における死亡者数でございますが、15人ということで、これも前年比で9人減少しております。

本年の状況でございますが、9月末日現在で死亡者数は26人ということで、前年同期と同推移となっております。死傷者数につきましては、3,063人ということで、前年同期比で90人減少しております。このうち建設業における死亡者数は9人となっております、前年同月比で1人減少しております。

さて、建設業における労働災害防止対策でございますが、通常監督指導に加えまして、資料、70ページのところをちょっとお開けください。公共工事の発注機関との連絡会議を開催して情報共有を図りますとともに、会議の場におきまして、安全衛生に配慮した発注の促進や工期の平準化などを要請しております。また、労働基準監督署全署一斉の建設現場パトロールの実施といった取り組みも行っております。

連絡会議におきましては、この70ページにありますような関係機関、本年

6月に千葉労働局の主催によりまして国交省の出先機関ですとか、県、また、JRなどの公益事業者に集まっておきまして、連絡会議を開催しております。労災防止に向けました発注者としての取り組み状況について参加者からご報告をいただきますとともに、労働局から必要な要請を行ったところがあります。また、各労働基準監督署では、管轄下の市町村や県の土木事務所などと同様の連絡会議を年度後半に順次開催する計画としております。

現場パトロールでございますが、7月の安全週間に他の業種とともに建設業につきましても、延べ9回実施をしたところでありまして、12月には労働災害防止団体等と合同の建設現場パトロールを実施する計画としております。また、通常の監督指導につきましても、建設業を重点対象としておりまして、今年度は12月に県内の建設現場に対する一斉監督指導の実施を計画しているところがございます。

行政運営方針では、最重点ではなくて重点施策の位置づけとなっておりますが、最低賃金制度の適正な運営等につきましましては、資料の71ページをちょっとご覧ください。

千葉県の最低賃金、地域別最低賃金の改正につきましましては、本年7月4日、千葉労働局長から千葉地方最低賃金審議会に対して諮問を行いまして、同審議会での審議の結果、8月5日、それまでの時間額817円を25円引き上げて842円に改正する。引き上げ率にいたしまして、3.06%の引き上げ、それが適当であるという旨の答申が行われまして、これを受けまして、千葉労働局長は答申内容の公示など所要の経路を経ました後、千葉県最低賃金を時間額842円とする決定を行いまして、9月1日に官報公示、10月1日から発効となっております。

また、産業別の千葉県特定最低賃金の改正につきましても、8月2日に同審議会に諮問を行いまして、全7業種につきまして答申を受けました。現在、発効に向けて改正手続を進めているところがございます。

資料の75ページ、76ページをご覧ください。

ポスターのコピーでございますが、各種のポスター、印刷物、メディア広告、地方自治体や経済団体等の広報紙への掲載、また、労働局のウェブサイトなどによる周知広報はもちろんでございますが、ハローワークで受理をする求人につきましても、賃金額のチェックを行いまして、新しい最低賃金が遵守されますよう必要な指導を行っているところがございます。また、労働基準監督署におきましても、事業場に対する監督活動を通じまして最低賃金の履行の確保に努めてまいります。

また、最低賃金の引き上げに向けました環境整備の一環といたしまして、

資料の77ページ、ご覧ください。

最低賃金のワン・ストップ無料相談というペーパーがついておりますが、これは中小企業・小規模事業者を対象にいたしまして、中小企業最低賃金引き上げ支援対策補助金、業務改善助成金でございますが、また、キャリアアップ助成金といった助成金制度の活用をお勧めしております、8月の答申後、これらの助成金の活用につきまして周知を行っているところでございます。

以上、行政運営方針におきまして最重点施策と位置づけられました取り組みを中心にこれまでの労働局での取り組み状況につきましてご説明を申し上げます。最重点とされていない事業につきましても、例えば労働者派遣事業など民間の労働力需給調整事業の適正運用の確保ですとか、迅速適正な労災補償の実施、労働保険適用徴収業務の推進の取り組みなど目新しい取り組みではございませんが、県民が安心、安全、安定して働ける環境の基盤をなす取り組みにも地道に取り組んでおりますほか、また、行政の簡素合理化ですとか個人情報の厳正な取り扱いなど、組織の管理業務をおろそかにすることなく取り組んでいることにご理解を賜りたいと存じます。これら説明から漏れました取り組みも含めまして、この後の質疑に応じまして適宜補足説明申し上げることとしたいと思います。

私からは以上でございます。

○小塚会長 ありがとうございます。従来は何人かで分割して報告していただいたのに、きょうはお一人で名田部長が説明されて、どうもご苦労さまでした。

それでは、ただいま総務部長から平成28年度上期における労働行政の運営状況等について説明いただきましたので、これから各委員からのご意見、ご質問をお受けしたいと思います。

山本委員は先に退出されるということですので、最初にどうぞ。

○山本委員 山本でございます。

ご丁寧なご説明をいただきまして、ありがとうございます。

2点お伺いをしたいと思うんですけども、1点目は今回、4月1日から雇用環境・均等室が発足されたということで、その点、組織変更の効果といいますかメリットというようなものをお伺いできればなというふうに思っております。と言いますのも、個別労働関係紛争解決促進法の制定時に労働基準行政と個別紛争解決促進の部分というのは、かなり明確に切り離すという

議論があったことを承知しておりまして、今回、基準部の業務の一部を取り込んだというお話でございますので、その辺も状況、その他について伺いできればなと思っております。

もう一点は、正社員化の促進という点に関しまして、先ほど緑の表紙の資料ですと、39ページのところで今年度目標、正社員就職件数目標が2万7,214件ということで目標値をご紹介いただきました。事前に手元にいただいております今年度の労働行政のあらましのほうでいきますと、6ページのところの下の棒グラフを見ますと、平成22とか23年は結構厳しい経済情勢だった時期にも、実は今回の目標を上回る正社員求人がおありになるようなので、比較的控えめな数値で目標を立てていらっしゃるということに関して、何かご事情等おありであればご紹介いただければなというふうに思っております。

私のほうからは以上です。

○小塚会長 では、お答えいただいてよろしいでしょうか。

○福澤局長 1点目の組織改編のメリット、効果につきましてご説明させていただきます。

資料で最初のほうですね。2ページを見ていただければわかりますように、今、山本委員からご指摘のございましたように、雇用環境・均等室というのは、従来の基準部門でやっていたもの、それから、全体の企画部門でやっていたものも取り込みつつ、最大の目的は組織内の横串を刺すということでございます。具体的に申しますと、従来ばらばらにやっていた安定行政、ばらばらという言い過ぎかもしれませんが、安定行政、基準行政、雇用均等行政、そこの連携を図る、横串を刺す、調整をするという目的でいろいろな部門もくっつけながら組織をつくったということでございます。

この効果は具体的にあらわれておりまして、例えば先ほど申し上げましたオール千葉で働き方改革をやっていまいしょうというような取り組み、具体的には地方版の政労使会議ということでございますけれども、これはもうもちろんどの行政もかかわる話でございますので、そこは雇用環境・均等室が中心となって、一体となって関係団体の皆様方にご説明申し上げ、調整し、共同宣言までたどりつけたということでございます。

それから、さらには具体的に申しますと、雇用対策協定の締結という話がございますけれども、雇用対策協定、これは職業安定部が中心となるものではございますけれども、やはり地方自治体との関係ということもございますので、そこは雇用環境・均等室と協力しながら雇用対策協定の締結まで結

びつけたというような、お互い基準、それから、従来雇用均等室が行っていた業務につきましても取り込んで、雇用対策協定の締結まで結びつけたというような具体的な動きがあって、要は労働行政を一体となってやっていくという点では、以上のような具体的などころを2点紹介させていただきましたけれども、徐々に効果は出てきているものと思っております。

○矢田職業安定部長 職業安定部の矢田です。

2点目の正社員就職の目標数が平成28年度少な目なのはどうかというご質問でございますけれども、この目標数はハローワークの求職者の正社員就職件数ですので、ハローワークの職業紹介によって就職した方でございます。

実は、平成22年、23年というのは、ハローワークの求職者の方が非常に多い時代でございましたので、インプットである求職者が多かったということもあって、就職件数も非常に伸びておりました。それによって正社員就職も非常に伸びたのですけれども、28年度につきましては、雇用失業情勢が改善し新規求職者が前年比で1割近く減っている所もございます。全体の新規求職者はかなり減少しており、それを踏まえて28年度の正社員就職件数は少し目標値を下げているところでございます。

○山本委員 どうもありがとうございました。

○小塚会長 ほかにございますか。

はい、どうぞ徳永委員。

○徳永委員 社労士法人ハーモニーの徳永と申します。

去る9月26日ですか、ちば働き方改革宣言、本当に素晴らしいなと思っています。やはりトップというか、本部のほうからの方針でこういう流れになっているということで、私も今月、雇用安定センターでダイバーシティの講演をしますけれども、これもご紹介したいと思っております。

質問は、私はお陰様で「プラチナくるみん」を取らせていただいて本当に光栄だったのですが、私の方の従業員で今度連休だからどこへ行くのとか、そういう話をうちのスタッフにしたところ、友達と一緒に何処か行きたいけどその人が連休を取れないと。3連休プラスワンは取っていけないと言っている会社があって、私どもはなるべく金曜日とか月曜日に会議をしないようにして、お休みを取りやすいように私はしているんですけども、それが

「くるみん」をとっている会社であったので、何でかなとちょっと思っていました。

細かい事は、それはしょうがないこととしても、今回、電通さんが「くるみん」を3回も認定されているというところで、私はどうして問い合わせをしないんだろう。そういう是正指導を何故受けていながら、まして社労士を私どもは勉強して、電通事件と「事件」の名前がついている位のすごい会社なのに、では、その後是正されたから「くるみん」を認定しましたというようなことなら分かるのですが実態は全然されていない。そういうところで、何か上の方が謝っていましたが、そういうことじゃなくて、今後ないようにしていただけるのか、あと、「くるみん」認定は形だけのものになってしまうのか。逆に私どもが取ったことで「本当にそうなの」「何か恥ずかしいわ」となるとお勧めができなくなっちゃうので、労働局長というだけじゃなくて、国の方針としてどうしたらいいのか将来的に私は知りたいなと思ってご質問いたします。

○福澤局長　これは大臣が直接記者会見等で答えていると思いますけれども、きちんと今、東京労働局の過重労働撲滅特別対策班が入って詳細に調べている最中だと思いますけれども、その結果を見つつ、本当に「くるみん」認定に値していた企業なのかどうかということ判断すると。また、認定基準についても、本当にこのままでいいのか、見直しも含めて考えていくというのを大臣自ら答えていたと思いますけれども、国の方針としてはそのとおりでございます。

ただ、電通につきましては、自ら辞退されましたので、なかなか難しいところはあるんですけれども、それはきちんと今、中に調べが入っているということ、その結果を見つつということだとは思いますが。その結果を見つつ、認定基準が甘いのであればそれを見直すということにつながっていくんだと思います。

今後はそういうことになると思いますけれども、徳永委員がおっしゃるように、これで折角「くるみん」を取ったのに何だ、というようなことを非常に危惧しております、私どもも「くるみん」ブランドが傷つかないように今後、これは国全体として対処していきますし、我が労働局といたしましても、国の方針が出されましたら、それに従って厳正に対処してまいりたいということでございます。

○徳永委員　少なくとも是正指導をしている企業のリストアップと「くるみ

ん」認定とそこを突合する、そういう作業が一つ必要なんじゃないかと。紛争がある、なしは別にして、やっぱりそこらの縦割りじゃなくて横のつながりをするというところの仕組みをつけ加えていただきたいなと思っております。お願いします。

○福澤局長 貴重なご意見として頂戴いたします。

○小榑会長 ほかにはいかがでしょうか。

はい、どうぞ林田委員。

○林田委員 連合千葉の林田でございます。

働き方改革の長時間労働についてなんですが、これは労働局へのお願いというよりは使用者側の方という形になると思いますけれども、やはりこれをなくすためには、産業の特性とかこういったこともございますけれども、業界ごとにしっかりこれは対応していかないと、これはなくならないというふうに思います。というのは、やはり公正取引の関係ですとか、そういった観点からも業界ごとにしっかり対応していただくことが一番重要だというふうに思っております。

今年（1月）の1日、2日になりますけれども、三越伊勢丹さんがお店を閉じたということですよ。ただ、それから追随する百貨店がなかったということになりますと、当然1日当たりお店を休めば何億円とか何十億円とかという売り上げの減少になるわけですから、やはりそういったことも必要になってくるのかなというふうに思います。そのことによってお休みするところが出てくれば、物流ですとか、あるいは食品関係ですとか、いろんな産業に波及してくるというふうに思いますので、ぜひ本気でこれに取り組むということであれば、業界ごと、日本全国でやっぱりこういう対応をしなきゃいけないというふうに思います。

グループ化していますから、諸外国からすれば、日本の見方というのはまた違った見方をしているというふうに思います。日本の中では競争が大変なんだと言いながらも、外国から見れば日本は安い賃金で相当長い時間働かせているのではないかとか、あるいはややもすればサービス残業も黙認してやっているんじゃないかとか、こういうことになりますと、グローバル的に言ってもやっぱり公正な競争ということからは外れるんじゃないかなというふうに思いますので、是非そういった観点からの取り組みもあわせてお願いしたいなというふうに思います。

それから、特に中小企業に関しては、やはり時間外にある程度生活の糧を占めている部分もあるというふうに思いますので、やはり時間を短縮すると同時に所得確保、こういった観点も必要じゃないかなというふうに思いますので、ぜひ知恵を出してやっていきたいなというふうに思っているところでもあります。そのためには、いかに付加価値を高めたり、特に生産性の向上を図るか。こういったことがなければそういったことも実現できないというふうに私どもも考えていますので、一緒に取り組んでいただきたいと思いますというふうに思います。

以上です。

○小塚会長 ありがとうございます。

いかがですか、ほかには。

はい、花澤委員からどうぞ。

○花澤委員 今の林田委員のほうからお話がございましたとおり、時間外の削減については、我々使用者団体としてもこれから本格的に進めていきたいと思っております。

今、林田委員のほうから話がありましたとおり、この時間外削減につきましては、もともとの労働生産性の向上を図っていくということがもう絶対不可欠ですので、やはり仕事の末端、末端で全ての仕事を洗い出していくということになると思います。2時間やっていた会議を1時間にする、あるいは30分にする。週2回やっていたものを1回にする。報告書の書式を簡素化するとか、こういったことはやはり労働組合の方々にも是非ご一緒に。労使がやはり協調してやっていかなければ、なかなかトップのかけ声だけでは難しいと思いますので、ここはやはり労使一体となってやっていきたいと思しますので、よろしく願いいたします。

それから、私どもで1点だけちょっとこれはお願いなんですけれども、ここ数年、非正規労働者の割合が増えてきていることに対して、マスコミ等での報道もかなり取り上げられています。この取り上げ方なんですけれども、どうも非正規労働者の割合が増えるということ自体がワーキングプアの問題あるいは労働者の貧困層の拡大といったようなことの前振りで使われているようなケースが非常に多くなってしまっていて、ちょっと気になっております。

これは皆さんご存じのとおり、いわゆる非正規労働者が増えていったのは、65歳までの雇用継続措置、これが法制化されたことと、それから、いわゆる家庭の専業主婦の方々が家計の補助ということでパート労働に参加している

と、こういったことが主な要因として増えてきているわけですね。今、37%を超えてきています。

一方、働き方に対する労働者の意識も非常に多様化してきていて、非常に働き方自体についても、今後使用者側としてもそういった要件、さまざまな人たちの働き方にどう応えていくかといったことが非常に大きな課題になっています。中身を見てみますと、いわゆる正社員として働きたいという人はもう17%を切ってきていると、こういった状況になっています。

こういった実態を見ていますと、どうも少し違和感が出ているのは、そういった先ほどの報道を行ってきているせいか、社会的に見ると非正規労働者が増えると貧困層が拡大しているのも、いわゆる非正規労働者をなくしたほうがいい、正社員化にした方がいいんだという二極論にどうも陥っているような気がしています。これはやはり、今これから一億総活躍社会でいろんな方たちができる範囲で就業していくということからいくと、少し違った方向に行ってはいないのかなと、こういった感じがしているんですね。

そこでお願いをしたいのは、1つはこの非正規労働、正規労働という二極化の議論はもう既に時代から取り残され、遅れているんじゃないかなという気がしているんですね。いろんな方たちがいろんな形で働く、テレワークも含めてこれから進めていく訳ですから、やはりこの非正規労働とかという名前はやっぱりもう変えなくちゃいけない時期に来ているのではないかなというのと、それからもう一つは、マスコミ等に対して、やはり本省あたりから正しい報道について出来るだけしていただくような形を機会があればお願いをしたいということを考えております。

以上です。

○小塚会長 ありがとうございます。何か局長、ご意見ありますか。

○福澤局長 1つ目の生産性向上の話というのは、誠にごもったもな話でありまして、例えば我々としまして、今回の最低賃金の引き上げに当たりまして、資料にも付けていたと思えますけれども、最低賃金が大幅に上がったというところで、支払い能力を高めるためには当然生産性向上をしなくちゃいけない。生産性向上をするための、賃金引き上げのための生産性向上のための投資をやるようなところにつきましては、助成金制度を拡充しておりますし、支援するというようなこともやっておりますし、確かにおっしゃるとおり生産性向上というのはキーポイントになるということから、いろいろな支援措置を今後も考えていきたいと思っております。

それから、花澤委員がおっしゃっていた非正規、正規、要するに非正規が全て悪だというのはおかしいのではないかということは、それはごもっともでございます、我々が申し上げているのも不本意非正規をどうするか。リーマンショックの後、バブル崩壊の後にそういう不本意ながら非正規労働に陥った人たちをどう救い上げていくかということが行政としてはやっていることでございまして、決して非正規が全て悪だということを言っている訳ではないということをご理解いただければありがたいというふうに思います。

○小棚会長 局長、お答えいただいて、ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

では、どうぞお先に。

○徳永委員 何度もすみません。先ほど林田委員のほうから生活のための長時間労働というお話が出たんですけれども、やはり私どもも「プラチナくるみん」を取る時に本当に結構時間外が多かったんですけれども、どのようにして減らしたかというのと、10日ごとに時間外を締めて、うちはクラウドを使っているんですけれども、すぐぱっと締められるんですね。それで、あなたは「あとこれだけだから減らしなさい」とか、やっぱり途中で締めて警告を出すというんですか「あなたはこれしかできませんよ」という作業をします。

それとあと、今日のやる仕事、業務について朝から上司にメールを送るんですね。何時から何時までこれをやりますと。時間外をする場合には、どういう理由でこうするというようなことをちゃんと申請しないと駄目というような、そういうようないろんなルールをやりまして、そして、何とか減らしたと、そういう作業がそれは組合の方も率先して、お給料、残業代がもらえないからというんじゃないくて、やっぱり体が疲弊してしまいますし、能力がアップすれば係長よりも課長のほうから給料は上な訳ですから、それよりも部長になるかもしれないし、そういうようなことでお給料を上げてほしいので、ただ「だらだら」とお給料、時間外を貰いたいというような作業は、それはやっぱり企業にとっても、お給料を払う方にとっても意味のないというんですか、ウイン・ウインの形にならないので、やはり協力していただきたいなとすごく、私どもは働く方を指導する側でありまして、使用人でもありますけれども、そういう姿勢でやっていただけるといい働き方が出来るのかなと思っています。

また、有給休暇なんかも消化しなくちゃ「くるみん」は取れませんでしたので、もうあと何日取れるとお互いに会議をして、あと何日必要だからとい

うような、お互いに「では、私、取ります」とか言って、結局クリアできたんですけれども、その作業が1年後になると、「ああ、そうか。有休はどんどん取っていいんだな」と、そういう風土になっているんですね。それがすごく私は今、よかったなと思っています。もう1時間、2時間早く帰るとか協定も結んでいますし、半日も取れますし、本当に仕事さえきちんとしていれば有休はどんどん取れると、そういう風土になったのが本当に「くるみん」の効果なので、是非、いろんなところで私も宣伝していきたいと思ひますし、やっぱり働くことは生きることだし、楽しく生活することでもありますので、長時間労働を撲滅していきたいと思ひます。

○小柳会長 徳永委員、ありがとうございます。いろんなところでお話をまたさせていただきたいと思ひます。前回はそういうお話をされていて、またよろしくお願ひします。

では、高柳委員ですね。

○高柳委員 どうも連合千葉の高柳です。よろしくお願ひいたします。

先ほど花澤委員の方からいろんな、多様な働き方ということで話がありましたけれども、私どもも全く同じ考え方です。非正規があつていいということでもありますし、ただ、局長が言ったように、働き方の中でそういった不本意でやっている人が多いんだよという方がいるのも間違いのない事実ですので、報道の中でそういったところも含めて、高齢者の中でもやはり生活の厳しいという方がいるのも事実です。そういったところをしっかりと何で苦しいのという報道をしていただかないと、間違つた問題が出てきちゃう可能性があるんですね。「みんながみんな苦しいんだよ」ということではないということなので、その辺のところは、もし間違っている報道があればしっかりと是正をするようにお願ひしたいというふうに思ひます。

それから、先ほど過労死のところでも「くるみん」の問題も出ていましたけれども、これは以前から私もほかの会議でも発言させてもらっていますけれども、労働相談ですね。連合でやっている労働相談の中でも、やはり「くるみん」を見て入つただけけれども、そういった不当労働行為があつたと、そういった声もやはり聞こえてきていますので、しっかりとこのフォローアップというのをお願ひしたいということで、お願ひしたいというふうに思ひます。

それとあと、もう一点心配になっているのですけれども、正規への転換、非正規が正規への転換ということで補助金を出していますけれども、いろん

な制度があって、手続きがあって、結構とるのが難しく、今回緩和するということなんですけれども、例えば心配されるのがブラック企業なんかは正規じゃなくて最初から非正規に入れて、それで補助金を貰うということが出てこないのかどうなのか、そこがちょっと心配される部分なので、そういったところのもし対策等ありましたらお聞かせいただきたいというふうに思います。

○矢田職業安定部長　ご指摘のキャリアアップ助成金につきましては、非常に活用が進んでおまして、千葉県内の事業所においても、非正規の方のキャリアアップを図り正社員に転換を図っていただいております。

委員がおっしゃるように、非正規で採用して正社員に転換させることをどこかで抑制できないか、あるいはきちんとチェックをしてほしいというご意見と承りましたけれども、最初から正社員で採用することに対してちょっとハードルが高いと考えている事業所の方も非常に多くて、まずは有期の非正規から入ってみて、仕事ぶりや今後のキャリア形成の必要性などを見て正社員に転換を図るということで、活用が進んでおります。正社員で採用できる人をわざわざ非正規にしてという事業所は少ないのではないかなと思いますけれども、助成金を活用するには、事前にキャリアアップ計画を出していただいて、その計画に沿ってきちんとキャリアアップをしていただいたかどうかを事業所に確認しながら助成金の支給を決定しておりますので、そういったことで抑制はできるかなと思っております。ご意見のような助成金の本来の目的とは違う使われ方をされてしまわないように、事業所への指導、実地調査についてしっかりやっていきたいと思っております。

○小槲会長　ほかにはいかがでしょうか。

はい、どうぞ坏委員。

○坏委員　連合の情報労連、N T T 労組の坏でございます。

1点だけちょっと質問させていただきたいと思いますが、先ほど有効求人倍率のところの話で、人手不足感という話が出ましたけれども、やはり私の周りの人の話を聞いても、大卒者、高卒者の就職については、ここ10年ぐらい前と比べればかなり良好になってきているということなんですけれども、ただ、人手不足感ということで求職者と求人、これのミスマッチだと思うんですけれども、やはり中で特に今いろんな社会問題にもなっていますけれども、介護または建設、そういうところではかなり人手不足感があって、その辺に対

して、多分ハローワークを中心にいろんな対策もやっているかと思いますが、
れども、現在そういうミスマッチのところに対しての取り組み状況、そして、
今後どういうところを強化していかなければそのうまく溝が埋まってい
かないのかというところをお聞かせいただきたいなというふうに思います。

特に今後超高齢化ということで、介護とかそういうところの仕事という
か事業は大変重要なところになってきますから、そこで人が足りないとい
うことになれば、やっぱり社会全体としても大きな課題になるという
ふうに思っていますので、その点について今の取り組み状況をお聞かせ
いただければというふうに思います。

○矢田職業安定部長 人手不足対策につきましてご質問いただきましたので、
私のほうから回答させていただきます。まず、人手不足業種につきましては、
委員がご指摘のとおり介護福祉関係、建設関係、非常に有効求人倍率が高
なっております。

人手不足対策としまして、安定行政として対策を打っておりますけれども、
まず1つ目は、先ほど労働局全体で取り組んでおります働き方改革の一環で、
そうした人手不足業種につきましても、働き方改革とあわせた雇用管理改善
の取組をお願いしています。各種助成金が用意されておりますので、その助
成金を活用しながら職場環境の改善に取り組んでいただくようハローワーク
窓口や事務所訪問時にアドバイスを行っております。

それから、2つ目は、やはりきめ細かいマッチングということで、求人条
件と求職者の希望にミスマッチがあってはなかなか就職できないという状
況もございますので、例えばいただいた求人を見て、求人条件が求職者の方
にとってどの辺が魅力がないのか、労働時間なのか、休日の設定なのか、シ
フトなのか、等々、そういった求職者が気にする条件をきめ細かくみて、少
しでもいい条件に緩和していただいて、応募したくなる求人にしなが
ら求職者の方をきめ細かくマッチングさせていただいております。

県内の大規模なハローワークでは、福祉人材コーナーという医療福祉関係
の業種のマッチングを行う専門的なコーナーもございますので、そこを中
心として人手不足対策に取り組んでおります。

それから、3つ目は人材育成です。やはり必要な資格を持つ求職者その
ものも少ないということもございますので、例えば介護関係の訓練、建設労働
者育成のための各種訓練などにより、人材育成を行いながら、雇用管理改善
ときめ細かいマッチングの三位一体で何とか人手不足解消に向けて取り組
んでいるところでございます。

特に委員がご指摘された建設関係、介護関係は、訓練コースが拡充されておりまして、そういった人材の育成について強化をしているところでございます。

○小塚会長 塚委員、よろしいですか。

ほかにはいかがでしょうか。

では、浅見委員からお願いします。

○浅見委員 浅見でございます。

すみません、1つ単純な質問なんですけれども、資料の4ページに違法な長時間労働の事業場の話が出ておりますけれども、ここに書いてあります違法な長時間労働で1カ月当たり100時間を超えると。ただ、36協定を締結していれば1カ月当たり100時間を超えても、それは直ちにすなわち違法な労働時間にはならないというふうに認識しているんですが、ここで言う法違反の中身について、いわゆる4週4日の休日適用が守られなかったということなのか、締結した36協定の労働時間をさらに延ばして残業させたのか、この内容をちょっと教えていただけますか。

○改田労働基準部長 労働基準部でございます。

簡単にお答えします。36協定の内容を超えて時間外労働をやっていたという状態のものを、繰り返し複数の事業場で実施していたという状況のものです。

○浅見委員 わかりました。ありがとうございます。

○小塚会長 では、鈴木委員。

○鈴木委員 1点質問といいますか意見を述べさせていただきたいんですけれども、最重点の課題に対するご説明は大変参考になりました。その中で、資料の29ページの総合的なハラスメントの一体的実施というところの中に、いわゆる相談件数がハラスメントの相談件数の中でマタハラが96件ありますということで、6割ぐらいハラスメントの相談の中に占めているということが報告されています。

マタハラというのは、やはり女性が一旦就職したけれども、育児、出産に際して働けなくなってしまうという要素も含まれますし、その後の再就職の間

題も含むような重要な事案ですので、相談件数96件のうち個別紛争解決援助が6件であるというところで、解決したのはどのような要素があって解決したのか、相談だけで解決できなかったのは、どういうところが問題だったのか、その辺をちょっと紹介していただければなと思いました。

○加藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室でございます。

こちらの個別紛争の解決援助については6件ということでございますけれども、この内容については、実は妊娠等の不利益について2件、それから、妊娠と育児・介護休業の取得についての不利益といったものが実は5件ということで、1つの事案が妊娠と育児休業を理由とするということでの混合事案が1件入ってございます。

実は、この6件のうち解決をしておりますのが3件というような状況になってございます。1つ例を出させていただきますと、育児休業から復帰先が休業前と異なる職務とか勤務時間で提示された条件だと退職をせざるを得ないというようなことで、退職前と同じような条件で勤務することを求めたいというような紛争が1つございました。この方につきましては、そういう相談を踏まえまして、企業のほうにこういうような状況で紛争解決についての援助が来ておりますよというふうなことで、法律上の取り扱い等についてご説明をし、結果としては、援助の結果、現職復帰が可能となったというような、そういう事案が1つございます。

女性の活躍推進ということにつきましては、やはり企業の皆さんがおっしゃるのは、なかなか女性の方についてこれはというふうに思われる方が例えば女性の活躍推進の中で役職に登用しようといいますが、勤続年数が足りないとかというふうなことで、能力はあるんだけど、もう少し勤続を重ねてからというふうにおっしゃられる事業主の方もいらっしゃいます。どうしてもやはり妊娠・出産を超えて勤続を重ねていくというのがまず第一の女性にとってはハードルかと思しますので、そういったところを踏まえて、きちんと対応していただくようにというふうなことを私どものほうでも事業所さんのほうにいろいろご説明をし、理解を求めさせていただいているところがございます。

今の答えでお答えになったでしょうか。よろしいでしょうか。

○小榑会長 ありがとうございます。最近では女性だけでなく、男性もパタハラというのがあるらしいですね。それで、男性の育児休業取得率が極めて低いというの、そういうこともあるみたいですから、その辺も今後

はまた考えていかなきゃならない問題かもしれませんね。

○加藤雇用環境・均等室長　そうですね、はい。

○小塚会長　ほかにはいかがでしょうか。

では、岩埜委員から。

○岩埜委員　すみません。では、関連して、ちば働き方改革について共同宣言をしたということで、すごいなと思ったんですけども、千葉では育児をしている25歳から45歳までの女性の有業率が全国より低く、全国で43位となっているということで、その原因をどのように捉えて、どのように解決していったらいいのかなということでご質問したいなと思いました。

教職員でもやっぱり女性の90%以上は、千葉県の教職員は全体の6割を女性が占めているので、そのうちの90%以上が育児休業を取っています。女性は育児休業を取りやすい環境にあるんですけども、男性の育児休業率は1%に満たないです。なので、先程もあった「プラチナくるみん」というのがあったんですけども、男性の育児休業率は13%を達成しているということなので、どのような工夫があるのかとか、やはり私たちが考えるにはまだまだ男女の性別役割意識が非常に強いのではないかとということがあって、教育の現場でそこを崩していこうと頑張っているんですけども、やはり使用者側とかイクボスと言われるんですけども、そちらの方からの働きかけがない限り、男性がうまく育児休業をとろうと思うと、かなりの厳しい目が同僚の中にあるというような意見もあつたりしますので、その辺のことをお聞かせ願えればと思いました。

○加藤雇用環境・均等室長　それでは、先程の宣言の中にも掲げられておりますけれども、千葉の場合は、やはり25歳から44歳の育児をしている女性の有業率が非常に低いというふうなことがございまして、そもそも全雇用者に占める女性の年齢階級別の有業率、M字カーブをよく描くと言いますけれども、M字カーブの底も全国よりも低いというような、そういう状況になってございます。

私どもでも、なぜ千葉がそういう育児期の方の有業率が低いのかなというところでいろいろ分析といたしますか、ちょっと考えたところは、1つは千葉の場合ですと、千葉県内で勤務される方もいらっしゃるんですけども、県外で勤務されるという方も非常に多いかと思うのですね。そういった場合に、

通勤時間に非常に時間がかかるということもございまして、お子さんを保育所に預けられて、それから通勤して行くとなると、なかなか厳しいのかなというのがございますし、また、それぞれの地域によりますけれども、3世代というところも、そういう地域もありますけれども、そうではない核家族というふうなところもございますので、やはり保育所の問題というふうなこともあろうかなというふうに思っております。

ですので、そういう都会型といいますか、そういった部分の実は千葉のほかには埼玉とか神奈川とかも、やはり女性の有業率が低いんですね。そういう共通の課題はあるのかなというふうに考えております。ですので、非常に労働時間といいますか、就業時間にかかわる時間が非常にほかの都道府県と比べますと、通勤時間なども含めまして長いところが一つネックになっているのかなということも考えております。

それから、先ほど「くるみん」のお話でいろいろと皆様の方からご意見等いただいておりますけれども、徳永委員の方からは、いかにして「プラチナくるみん」を取られたかということで、非常にご努力をされて取った。そのブランドの「くるみん」が今こういう問題になっているのを非常に私どもも残念だなというふうに思っているところでございますけれども、そういう取り組みをすることによりまして、社風が変わったというところがありまして、最初はなかなか難しいかもしれないんですけれども、それが当たり前のようになるということが非常に成果としてよろしかったのかなというふうに思っておりますので、いろんなところでご紹介いただければ、私どもが言うよりは実際こういうふうに「くるみん」を認定されて、こういう効果がありましたよということをおっしゃっていただく方が非常に効果はあると思いますので、よろしくお願ひしたいなというふうに思っております。

それから、男性の育児休業の取得率がなかなか高まらないといいますか、本当に3%台というふうなところで非常に低いというような状況がございまして、やはり男性の場合ですと、どうしても周りといいますか、自分が取ったらどうなのかなとか、いろいろ考えるところがあるようでございます。いろんな調査を見ますと、そういうところがございまして、先ほどイクボスの話が出ておりましたけれども、上司の方が率先してこういった取り組みというのは非常に大事なんだよということを発信していくことも非常に大事なのかなというふうに思っておりますし、また、実際取られた方がいろんな機会にそういったことを紹介していくということも大事かなというふうに思っております。私どももパタハラにならないように、いろんな形で周知啓発を図ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

○小槲会長 よろしいですか。

千葉の場合は、育児していなくても女性の就業率は低いわけですか。育児していない女性も今のお話だと。

○加藤雇用環境・均等室長 その辺のところまで、すみません、今統計資料を持っていないのであれなんですけれども、育児期で育児をする必要性のある方についての有業率が低いというような、そういうデータが出ております。

○小槲会長 それじゃなくて、一般的に女性の就業率が低いということはないのかしら。

○加藤雇用環境・均等室長 千葉の場合ですと、雇用者が例えば100人いますと、通常ですと43人くらいが女性の方は働いているという状況なんですけど、千葉は41%くらいなんです。ですから、そもそものところで働いている方がちょっと少ないほうかなというのはあると思います。

○小槲会長 どうもありがとうございました。

徳永委員。

○徳永委員 一言だけ。

○小槲会長 どうぞ、二言ぐらいいいですよ。

○徳永委員 すみません、ごめんなさい。男性の育児休業は本当にどの企業というか、ほかの仲間も取りたがらないんですけれども、とにかく「くるみん」を取りましようと言って提案して、そうすると、トップがイメージアップになるから、では今度、誰のところの家が生まれるから、こいつに取らせようとか言って、結局強引に取らせることが多いんですけれども、でも、1人目が出ると、どんどんそれが風土になってしまって、そのおかげで生まれたら取るというのが段々、習慣になるので本当に私どももトップの方というか、「くるみん」を取りたいんだという方針を決めると、必ず誰か生まれる人がいるので、この人は取りましようと言って、強引に周りも協力してくださいと言って1人目を作っちゃうと、2人目、3人目は楽になると思います。

これはすみません、現場の話なんですけれども。

○小榑会長 ありがとうございます。

松菌委員、お願いします。

○松菌委員 すみません。実は坏委員の後に言おうとしているのに、ずっとぐるぐると回ってしまったんですけれども、淑徳大学の教員をしております、うちでは看護学部とか保育の学生とか福祉の人材を育成していることになっている大学ですが、いざ就職することになったときに結構優秀な学生が資格を取った、特に福祉が一番多いんですが、労働条件を見て、そうでない仕事に就くことや、就職した後の離職をしてしまうケースを見ております。

実際に何でそうなるのかというと、確かに労働環境も悪いんですけれども、実際に子供を預ける側の方の長時間労働にどちらかというと原因はある訳で、子供を延長保育で預けなくてはいけないということが結局彼らの労働環境を悪くして、結果として、特に保育士が一番多いんですけれども、自分が子供を持つと保育士を辞めてしまうというふうな、全て今ここで問題になっている長時間労働の正社員、だから、時間的制約のために非正規の労働を選ばざるを得ないような人というものの悪循環と、それを預ける先がないがためにキャリアを辞めてしまったりするというようなことが連動しているような気がしまして、働き方改革というものが一人一人の個別の問題ではなくて、もう少しトータルなものとしてやるシステムになっていただけると大変ありがたいかなと思うんですけれども、その背景には、やっぱりずっと徳永委員等も出ていますけれども、働き方に関する私たちの社会の考え方みたいなもので、そこを変えていかないと、そこに対してのもうちょっとキャンペーンとか、そういうようなものが本当に必要なのかなと。

この話でも女性の働き方改革で子育て中の女性というふうな形でずっと話が進んでいくのをずっといらいらしながらお聞きしてまして、「子育て中の方々が」と「どうしてならないんだろう」と。「休めばいいわよ」というふうな徳永委員がおっしゃっているように、できれば労働局の職員の方から次々とイクボスが現れてくれると、もっといいのかなとか、やはり宣伝になるというか、そういう部局の中からも休みを取っていくというふうな育児休業とか、それを長時間労働はこういうふうに止めていますよということをやうまく広報していくことで、最終的には保育の人材とか介護の人材とか、そういうものを育てていくと。好循環にいけばいいけれども、今は何となく長時間労働に端を発した悪循環が回っている感じが非常にしておりますので、労働

局の様々な試みの「横串を刺す」というところに大変期待をしたいと思いません。

ごめんなさい、まとまらなくて。

○小塚会長 ありがとうございます。

どうぞ、浅見委員から。

○浅見委員 今の話は私も個人的に大賛成なのですが、やっぱり働き方改革とそれにつながっていく長時間労働の是正という非常に趣旨は分かります。ただ、今ちょっと法律の方も労働時間の上限という議論がかなり出ているというふうに聞いているのですけれど、実際に労働時間の上限を世の中に導入しているのはヨーロッパで、アメリカはいわゆるホワイトカラー・エグゼンプションですし、我々がグローバルで戦っている相手のいわゆる東南アジアというのは、OECDの調査によれば、日本はまだ東南アジアに比べれば長時間労働が少ないと、労働時間は全体的に少ないというふうにも言われています。

ですから、余り過度な労働時間規制というのは、かえって企業の活動の自由度を奪ってしまうんじゃないかなという危惧はちょっと少しずつある中で、一方で長時間労働の是正というのは、これはやっぱり取り組んでいかなきゃ問題だというのはよく分かります。ただ、ちょっとひとつ「下町ロケット」というテレビなんかでも出ていましたように、いわゆるお客さんからオーダーが来た短納期の商品をつくらなきゃいけないとか、研究開発で新しい製品をつくるためにどうしても効率的にやらなきゃいけないという、もう職場全体が頑張っただけで徹夜してでも納期を守ると、こういう部分というのは必ずあるんですね。やっぱり先ほどの三越の事例もそうですけれども、他律的な要因に基づいて残業を短期的にせざるを得ない局面というのは当然ございますので、これをなくしていくためには、世の中全体でやっぱり長時間労働自体が駄目なんだという風土をつくり上げていくことというのは、物すごく大事だと思うんですね。

例えば、いわゆる中央の官庁、お役人でも普段そんなに残業してなくても、国会が開催すると、これはもう質疑のやりとりで徹夜、徹夜の連続になると。彼らは労働基準法の対象外ですけれども、対象だ、対象外だという問題じゃなくて、やっぱりそういう働き方をなくしていくということが大事であって、これはそれぞれ個別に監督指導を強化するというのも大事なんですよけれども、そういうやり方だけじゃなくて、おっしゃったように世の

中全体が仕事を依頼する側も含めて、お互いにそういう働き方をなくしていきましょうというキャンペーンをあわせてぜひ政府に取り組んでいただきたいなというふうに思います。あくまで意見ですので、特段回答は必要ございませんけれども、よろしく願いいたします。

○小塚会長 局長から何かコメントございますか。

○福澤局長 ありがたいご意見をありがとうございました。全くそのとおりでと思ひまして、働き方改革につきましては、規制だけでできるものではないけれども、規制も重要であるということは、これは事実だと思います。先程のように月間100数十時間を超すような残業を繰り返しているというところは、それは当然規制しないとイケない。だけれども、いろいろ企業には事情がある、競争力をそぐようなことというのはよろしくないんじゃないかというような話で、それは外部要因にもよるので、そこの外部要因を変えていかないとイケない。要するに働き方というか働かせ方というか、文化を変えていかななくちゃいけないということだと思います。

労働局としても、おっしゃったご意見を十分取り入れて、おいこら式の最低基準の履行も含めて働き方改革に取り組んでまいりますし、今日のご議論を聞いていて非常に心強く思ったのは、労使協力してやっていきましょうというお言葉がありまして、私は非常に今日の議論を聞いていて心強く思いました。それから、浅見委員におかれましては、中央省庁で、官庁で長時間労働していた身にとっては、非常にありがたいご意見を賜りまして、ありがとうございました。

○小塚会長 局長、どうもありがとうございます。

きょうは、事務局の方が責められずに済んでほっとしているのかもしれないですね。

北欧では、父親が育児休業をとらないと母親も認めないというような、そういう仕組みになっていますよね。必ず父親も育児休業を1カ月か2カ月とらなければ育児休業そのものが認められないんだと、そういう仕組みになっていますから、男性も強制的にでもいいから育児休業を取れるような、そういう社会が来ればいいなというふうに思っておりますけれども、ちょうど時間になりましたので、よろしいでしょうか、皆さん、今日はこういうことで。

どうも皆さん、貴重なご意見を賜りまして、ありがとうございます。それでは、以上をもちまして、本日の審議を終了させていただきたいと思ひます。

それでは、事務局の方にお返ししたいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

○篠崎監理官 小榑会長には議事の進行をいただきまして、ありがとうございました。委員の皆様には活発な、また、貴重なご意見を賜りまして、ありがとうございました。

最後に、労働局長の福澤からご挨拶を申し上げます。

○福澤局長 本日は委員の皆様、貴重なご意見を賜りまして、ありがとうございました。

特に最後のあたりで申し上げましたように、きょうの議論をお聞きしまして、非常に心強く思ったのは、働き方改革に向けて労使で力を合わせて頑張っていましようという言葉がございましたので、私どもも全力を尽くして、今後とも働き方改革を推進してまいりたいと思います。今後ともご協力をよろしくお願いたします。

ありがとうございました。

○篠崎監理官 本日は長時間にわたりご審議をいただきまして、まことにありがとうございました。

以上をもちまして、平成28年度第1回千葉地方労働審議会を閉会とさせていただきます。ありがとうございました。

閉 会

午前11時50分