

平成26年度第2回千葉地方労働審議会

(議 事 録)

平成27年3月12日(木)

千 葉 労 働 局

I 開催の日時及び場所

- 1 開催日時 平成27年3月12日(木) 午前10時00分から午後0時02分
- 2 開催場所 ホテルプラザ菜の花 4階 中会議室 榎

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 17名

川野辺 二郎	会長	高 柳 彰	委員	上 田 剛 史	委員
小 柳 治 宜	代理	谷 井 栄 子	委員	高 橋 守	委員
篠 原 朋 子	委員	野 本 こずえ	委員	東 郷 康次郎	委員
松 蘭 祐 子	委員	林 田 博 史	委員	徳 永 康 子	委員
山 本 圭 子	委員	肥 田 昭 司	委員	花 澤 和 一	委員
		村 田 崇	委員	藤 原 弘 之	委員

- 3 千葉労働局

小 澤 真 一 (労働局長)
倉 持 清 子 (労働基準部長)
井 上 英 明 (職業安定部長)
本 間 直 子 (雇用均等室長)
ほか関係職員 19名

III 会議内容

- 1 開 会
- 2 委員紹介
- 3 会長挨拶
- 4 局長挨拶
- 5 議 題
 - (1) 議事録署名人の指名
 - (2) 平成26年度労働行政の運営状況について
 - (3) 平成27年度千葉労働局行政運営方針(案)及び
平成27年度千葉労働局雇用施策実施方針(案)について
 - ① 総務部長説明(代理企画室長)
 - ② 労働基準部長説明
 - ③ 職業安定部長説明
 - ④ 雇用均等室長説明
 - (4) 審 議
 - (5) 千葉労働局の行政運営上の重点課題への対応について
 - ① 働き方改革の推進について
 - ② 地方自治体との連携による雇用対策の推進について
 - (6) 審 議
- 6 閉 会

開 会

午前 10 時 00 分

○堀内企画室長 大変お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただ今から平成26年度第2回千葉地方労働審議会を開催させていただきます。

本日は、委員の皆様方には、大変ご多忙の中ご出席賜りまして、誠にありがとうございます。

私は本日、進行を務めさせていただきます企画室長の堀内と申します。どうぞよろしく申し上げます。

審議に先立ちまして、本日の審議会の成立状況をご報告いたします。

本日の審議会につきましては、公益代表委員の松澤委員から、所用のため出席できない旨のご連絡をいただいております。また松藺委員が少し遅れているようですが、出席のご返事をいただいておりますので、途中からご出席いただけるものと思います。したがって、公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員6名、合計17名の委員の皆様にご出席をいただいております。全委員18名の3分の2以上の出席となり、地方労働審議会令第8条第1項に規定する成立要件を満たしております。したがって、本審議会は有効に成立していることをご報告申し上げます。

また、本審議会は、千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づきまして、原則として公開となっております。その議事録につきましては、公開させていただくこととなっておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

資料につきましては、事前にダブルクリップで綴じました資料一式、お手元にご持参いただいていると思っておりますけれども、クリップに留めました資料一式と、「平成27年度千葉労働局行政運営方針（案）」、「平成27年度千葉労働行政運営方針の最重点」、「平成27年度千葉雇用施策実施方針の概要」を送付させていただきます。お持ちいただいておりますでしょうか。

資料一式をおつけしておりますが、赤いインデックスで「事務局」、「総」、「基」、「安」、「均」の各部・室ごとに、青いインデックスでナンバーを付させていただきます。

その他に、本日お手元に配付させていただきました資料等は、会議次第、座席表がございます。

資料の中で、配付漏れ等がございましたら、申し訳ございませんが、お申し出いただきたいと存じます。よろしいでしょうか。

さて、本日は、今年度第2回の審議会であります。昨年11月1日付で新たにご就任いただきました委員がいらっしゃいますので、ご紹介させていた

できます。

なお、本日お配りしました事務局資料 4 に千葉地方労働審議会委員名簿がございますので、あわせてご覧いただければと存じます。

労働者代表委員の日暮委員の退任に伴い、後任としてご就任いただきました全日本自動車産業労働組合総連合会千葉地方協議会議長でいらっしゃる村田委員でございます。

○村田委員 よろしく申し上げます。

○堀内企画室長 どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、初めに、川野辺会長からご挨拶を頂戴いたしたいと存じます。

○川野辺会長 おはようございます。

本日は大変お忙しいところをお集まりいただきましてありがとうございます。

平成26年度の第2回目の審議会ということでございますが、例年この年度末の時期に開催する審議会におきましては、今年度の千葉労働局の行政運営方針に基づく各施策の推進状況等についてご報告をいただき、また、それを踏まえて策定された平成27年度の千葉労働局行政運営方針（案）、さらには、千葉雇用施策実施方針（案）、これらにつきまして当局からご説明をいただいた上で、これに対して審議会でご意見や要望等を出していただくこと、そして、それを労働局の次年度の行政施策の運営に反映をしていただく、こういうことを目的としております。

また、本日は、次第にありますとおり、千葉労働局の行政運営上の2つの重点課題への対応につきまして、審議会の意見を求められている、そういう議題もございますので、よろしくご審議をいただくようお願いいたします。

労働行政の施策は、それぞれの、その時その時の景気の状態とか、あるいは経済情勢等に対応して実施されていくものであると思いますけれども、最近の経営機能状況に関しまして、政府のほうでは消費に弱さが見られるが緩やかな回復基調が続いていると、こういう基調判断を示しております。

また、千葉県内の経済情勢につきましても、ほぼ同様の趣旨の月例報告がなされていると思います。しかしながら、その一方におきましては、景気回復を実感できないという人々が多数に上っているといったような世論調査の結果も報じられております。現在の景気や経済情勢につきましては、それに

対する受け止め方が中央と地方、あるいは大企業と中小企業、あるいは異なった業種間、それぞれの立場や視点によって、相当に受けとめ方が異なっているというように思われます。

このように、一筋縄ではいかない経済情勢のもとにありまして、労働行政の役割というものは非常に重要だろうと思います。千葉労働局の実施する施策につきましても、県民からも大きな期待が寄せられているところだろうと思います。

本日、審議する議題は、次年度の千葉労働局の行政運営方針のあり方にかかわるものでございまして、労働行政にその役割を十分果たしていただくために、非常に重要な事柄でございます。委員の皆様方におかれましては、労使、公益、それぞれのお立場から活発なご議論をいただきまして、また忌憚のないご意見、ご要望等を積極的にお出しいただくようお願いをしたいと思います。

本日の会議が実り多いものとなりますように、お願い申し上げまして、ご挨拶といたします。よろしく願いいたします。

以上でございます。

○堀内企画室長 ありがとうございます。

続きまして、千葉労働局を代表いたしまして、小澤局長からご挨拶を申し上げます。

○小澤局長 皆様おはようございます。小澤でございます。

本日は、ご出席誠にありがとうございます。また、日ごろより、当局の運営につきましては、多大なご理解とご協力をいただいておりますことを、厚く御礼申し上げます。

本日の審議会は、今の会長からのご挨拶にもありましたとおり、千葉労働局における今年度の行政運営の実施状況と新年度の行政運営方針の（案）について、ご審議いただきたいと存じています。

また、特に、行政運営上の重点課題となっております働き方改革の推進と、地方自治体との連携による雇用対策の推進に関しましては、別途審議の時間を設けまして、委員のご意見を伺いたいと考えております。

ご意見は、何らかの形で書面にまとめていただければと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からは、送付資料の27年度行政運営方針（案）1ページに記載してございます千葉労働局の基本方針に関連する事項を中心に説明させていただきます。

す。労働行政の主要 3 本柱でございます労働基準、雇用の安定、そして男女機会均等から特に力を入れたい事項について記載しておるものでございます。

まず、労働基準関連についてでございます。

労働基準監督署における申告は、2 割ほどの減少で推移しておりますけれども、総合労働相談コーナーなどでは、依然として多くの相談が寄せられており、昨年を数パーセント上回っております。その内容を見ますと、いじめ、嫌がらせの事案が増加しております。全般的に見て、労働環境が顕著に改善したとは言えない状況であるというふうに考えてございます。

そのような中、過重労働による健康障害防止対策につきましては、昨年 6 月に働き過ぎの防止が盛り込まれました日本再興戦略改定 2014 が閣議決定されております。また、11 月には、過労死等防止対策推進法が施行されるなど、最重要課題となっております。

当局におきましては、長時間労働が疑われる事業者に対する重点的な監督指導を実施してまいりました。また、11 月には、強調月間として集中監督を実施しております。引き続き新年度におきましても、これを最重点といたしまして取り組んでまいりたいと思っております。

また、1 月に局に設置いたしました働き方改革推進本部におきまして、企業経営者への働きかけや、地域全体における働き方の見直しに向けた機運の醸成に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、労働災害の防止でございます。

平成 26 年は、残念ながら災害が増加いたしました。死亡者数は前年比 5 人増の 53 人でございます。特に重点と考えておりました建設業におきまして 25 人の方が亡くなり、8 人増、かつ 3 年連続の増加となっております。この点は深刻に受けとめております。新年度も、引き続き建設業の労働災害防止対策を最重点事項として取り上げまして、監督指導の強化、関係団体と連携したパトロールの実施など、これまでやってきました施策の強化に加えまして、県内建設業店社単位で指導を行うなど、積極的な施策の展開を図ってまいりたいと思っております。

最低賃金につきましては、そこに記載ございませんけれども、地域別最賃は 21 円の引き上げ、特定最賃は 12 円ないし 13 円の引き上げとなりまして、改定が終わったところでございます。改定額につきましては、周知はもとよりその履行確保に努めてまいります。

次の柱は、雇用機会の確保でございます。

最近の雇用情勢につきましては、当県内では、求人の増加と求職者の減少傾向が続いておりまして、直近の有効求人倍率が 0.90 となるなど、穏やかな

改善傾向が続いております。ハローワークにおきましては、積極的なマッチングに取り組んではおりますが、人手不足感が特に高まっております福祉、建設分野においての求人充足対策や雇用管理改善に積極的に取り組んでいるところでございます。

平成27年度におきましては、女性、若者、高齢者、障害者といった方々を含んだ全員参加型の社会を目指しまして、就職支援を強化していくこととしております。

また、フリーター等の若者の数も依然として高水準にありますので、正社員希望者に対する就職支援、非正規労働者の正社員転換や処遇の改善に重点を置きたいと考えております。

自治体との連携、協力に関しましては、今年度は千葉、松戸、市川、船橋、習志野各市と協力いたしまして、相談窓口を開設するなどして、就労支援を強化してきました。

地方創生の観点からも、地域における就労の場の確保は重要な課題ととらえておりますので、引き続き一層の連携を図ってまいりたいと考えております。

男女雇用機会均等に関しましては、妊娠、出産、あるいは育児休業等を理由とした不利益取扱いに関する相談が依然として多く寄せられている状況でございます。引き続き、相談者の立場に配慮しつつ、迅速、丁寧な対応を進めてまいります。

また、法違反が疑われる事案を把握した場合は、積極的な是正指導を行ってまいります。

女性の活躍を推進していくためには、個別企業に具体的なアクションを起こしていただく必要がございますので、これまで以上に個別企業に対して積極的な働きかけをしてまいりたいと思っております。

以上の基本方針のもと、全ての人が安心・安全、安定して働ける千葉を目指しまして、諸施策を展開してまいりたいと考えております。

私どもが、労働行政を運営していくに当たりまして、各界の方々のご意見を伺い、地域の実情に即した施策を確実に展開してまいることが重要であると考えておりますので、本日は委員の皆様から忌憚のないご意見をいただきまして、私どもの来年度の行政運営に反映させていただきたいと思っております。

ご審議のほどよろしくお願いいたします。

○堀内企画室長　ここで、私ども労働局側の出席者をご紹介させていただきます

ます。

小澤局長はご挨拶を申し上げましたので、ほかの出席者をご紹介いたします。

○堀内企画室長 倉持労働基準部長です。

○倉持労働基準部長 倉持でございます。よろしくお願いいたします。

○堀内企画室長 井上職業安定部長です。

○井上職業安定部長 井上でございます。よろしくお願いいたします。

○堀内企画室長 本間雇用均等室長です。

○本間雇用均等室長 本間でございます。よろしくお願いいたします。

○堀内企画室長 本来ですと、総務部長の蒲生も出席予定でありましたが、本日療養中のため欠席させていただいております。ご了承のほどよろしくお願いいたします。

以上のほか、当局の関係職員が出席しております。よろしくお願いいたします。

それでは、以後の議事進行につきましては、川野辺会長にお願いしたいと存じます。川野辺会長どうぞよろしくお願いいたします。

○川野辺会長 それでは、ただ今から、本日の議事次第に従って進行させていただきますが、審議に入ります前に 1 点ご報告をさせていただきます。

この審議会は、千葉地方労働審議会運営規程第 5 条に基づきまして、公開で開催するということになっております。労働局の掲示板に審議会の開催と傍聴についての公示をいたしましたけれども、本日傍聴を希望する方はございませんでした。一応このことをご報告申し上げます。

それでは、議事次第に従って進行させていただきますが、まず、議事録署名人の指名ということでございます。

本日の議事録につきましては、労働者側委員から野本委員に、それから使用者側委員から高橋委員に議事録署名人をお願いいたします。

それから、先ほどの運営規程によりますと、会長は常に署名をするという

ことになっておるようでございますから私も署名をさせていただきます。よろしく願いいたします。

それでは、議題の 2 番目、平成 26 年度労働行政の運営状況について、それから 3 番目は、次年度の千葉労働局行政運営方針（案）、それから千葉雇用施策実施方針（案）についてでございますけれども、この 2 番目の議題と 3 番目の議題は関連しておりますし、時間の関係もでございますので、一括して順番に、総務部、労働基準部、職業安定部、雇用均等室、それぞれの所管事項につきまして、各部長さん、室長さんから、順次ご説明をいただきまして、そのご説明をいただいた後で、各委員の皆様からのご意見、ご質問をお受けしたいと思います。そういうことで進めたいと思いますのでよろしく願いいたします。

それでは、まず最初に総務部の所管事項につきまして、ご説明をお願いいたします。

○蒲生総務部長（代理：堀内企画室長） 企画室長の堀内でございます。欠席しております総務部長の代理でご説明させていただきます。説明は、着席したままでさせていただきます。

私からは、平成 26 年度の労働行政運営状況のうち、総務部関係につきましてご説明させていただきます。

クリップでとじました資料の赤いインデックスで「総」、その下に、青いインデックスで 1 となっておりますところが総務部関係の資料でございます。青いインデックスで 1 の 1 ページをごらんください。お手元の資料よろしいでしょうか。

総務部の主な業務といたしましては、企画室におきまして、個別労働関係紛争解決制度、労働法制普及に関する講義の実施、労働保険徴収課関係では、労働保険料及び一般拠出金の適用徴収業務、未手続事業場に対します加入勧奨等を行っております。

それでは、次の 2 ページをごらんください。

平成 27 年 1 月末現在の個別労働関係紛争解決制度の実施状況を取りまとめてございます。

御存じと思いますが、この個別労働関係紛争解決制度と申しますのは、労働基準法等の労働関係法令に当てはまらない問題で、解雇や雇い止めの理由に納得できないですとか、いじめや嫌がらせを受けているのに会社が改善措置をとってくれない、一方的に労働条件を引き下げられた等の民事上の紛争につきまして、総合労働相談員を配置した総合労働相談コーナーにおきまし

て、情報提供をしたり、相談を受けたり、労働局長の助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんにより、迅速な解決を図ったりするというものであります。

この個別労働関係紛争解決制度としましては、総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導、あっせんといった業務を行っておりますが、ご覧のとおり、平成26年度は総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争件数ともに、取り扱い件数は前年同期を上回っております。

また、民事上の相談におきますいじめ・嫌がらせの占める割合は30.7%と増加傾向が継続しておりまして、全体の3割を超える水準となっております。

今申し上げましたのは、次を開いていただき、4ページのグラフに示されております。

こうした状況も踏まえながら、平成27年度におきましても、個別労働関係紛争の解決促進を重点と定め、研修や個別の指導により、総合労働相談員の資質の向上を図り、制度を円滑に運用できるよう実施してまいります。

参考までに、資料No. 総-3に、個別労働紛争解決制度を案内しておりますリーフレットをおつけしてございますので、後ほどご覧いただければと思っております。

続きまして、8ページをご覧いただきたいと思えます。

労働法制の普及等に関する講義の実施状況でございます。

各大学等からの要請を受けまして、局幹部職員が大学等へ出向いて講義を実施しております。各短大、大学へ文書による協力依頼、ハローワークに配置しております学卒ジョブサポーターによる活用勧奨、あわせて昨年度の審議会でもご意見を賜りましたが、千葉労働局ホームページに講義資料を掲載するなど周知に努めてまいりました。

今年度は、これまでに12大学等に対し合わせて13回実施しておりまして、延べ1,228名の学生が参加されております。

参加された学生からのアンケート集計結果を9ページにおつけしてございますので、ご覧になっていただきたいと思えますが、参加されました学生の95%が大変役立った、ある程度役立ったと回答されております。

労働法制の基礎知識の周知を図ることは、関係法令不知による問題事案の発生を防止するとともに、職業についての意識の育成につながることもあります。来年度におきましては、本省において、よりわかりやすい「労働法制普及のためのハンドブック」の作成を予定しております。ハローワークの窓口や、セミナーガイダンスの実施の際に、また各大学等に対しましても引き続き周知に努めてまいりたいと存じます。

引き続きまして、労働保険徴収課業務についてご説明いたします。10ページをご覧くださいと思います。

労働保険料・一般拠出金の徴収状況として、平成23年度から25年度及び27年1月末現在の千葉労働局の収納率及び徴収状況の推移をまとめてごさいます。

平成25年度の収納率の状況は、27年1月末現在で72.5%で、全国平均と同一の状況であり、前年同時期を0.4ポイント上回っております。

資料には、お示ししておりませんが、直近の2月末の速報値では96.2%と、前年同期を上回っており順調に推移しております。

一般拠出金も同様に、平成26年度の収納率の状況は、27年1月末現在で95.5%となりますが、全国平均を若干下回る状況であります。

11ページをご覧くださいますと、未手続事業場に対する加入勧奨による成立状況をまとめてごさいます。

平成26年度の状況につきましては、こちらも27年1月末の状況となっておりますが、勧奨件数は既に前年を上回る実績となっております。成立件数は、前年実績には至りませんが、年度末までに取り組みを継続して実施してまいりたいと考えております。

以上が、総務部関係の取組と実績でございまして。

平成27年度におきましても、個別労働関係紛争の解決の促進、労働保険適用徴収業務の推進を重点項目といたしまして、労働法制の普及に関する取り組みにつきましては、地域に密着した基本的な対応として引き続き積極的に取り組んでまいりたいと存じます。

最後となりますが、資料No. 総-5に事業主のための助成金のご案内をおつけしてごさいます。

助成金制度は、様々ございますが、基準部関係、安定部関係、均等関係に盛り込んだ総合的な助成金リーフレットを総務部で取りまとめまして、各種会議、セミナー等で配布し、周知活用を図っておりますので、ご案内させていただきます。

以上、総務部関係についてご説明させていただきました。

○川野辺会長 ありがとうございます。

それでは、引き続きまして、労働基準部の所管事項につきまして、お願いをいたします。

○倉持労働基準部長 労働基準部関係の平成26年度の下期の行政運営状況、

それから27年度の行政運営方針案についてご説明させていただきます。

委員の皆様方には、県内 8 カ所の監督署の業務を初め、労働基準行政にご協力いただきましてありがとうございます。

基準部関係の資料ですが、赤いインデックスで「基」と書いてあるものの 1 枚目を見ていただきますと、26年度の労働災害防止の取組として、重点的に取り組んだ事項が 5 つほど書いてあります。

建設業における労働災害防止対策、それから陸上貨物運送業や三次産業・製造業等重点業種に対する対策、爆発火災災害の防止対策、職業性疾病の予防対策、メンタルヘルス対策等に重点的に取り組んでまいりました。

災害の発生状況につきましては、先ほど局長の挨拶の中にもありましたが、次の 2 ページでございますように、今年の労働災害による死亡者は 53 人ということで、前の年を 5 人上回っております。

業種別の内訳等は、青いインデックスの 2 番のところについておりまして、2 番の裏のページを見ていただきますと、死亡災害の業種別の発生状況になっております。真ん中のあたりに、建設業の欄がございます、建設業の小計を左からたどっていただきますと、平成 22 年が 17 人、23 年が 11 人ということで過去最少でございましたが、その後 14 人、17 人、25 人というふうに連続して増加をしております。25 年は、墜落災害が特徴で 7 割ほどと非常に多かったです、昨年 26 年につきましては、墜落転落災害の割合は相対的に下がりましたけれども、交通事故による死亡が 6 人ということで、かなり多くなっております。また、建設機械との接触やはさまれ・巻き込まれ等の事故が増加しているところがございます、その対策も重点になってきております。

先ほどの資料の 2 番の表面には、休業 4 日以上災害の業種別の統計があります。一番下の欄に合計が出ておりますが、休業 4 日以上災害は、昨年は 4,773 人ということで、前年に比べて 3.4% ほど増加しております。25 年から始まりました第 12 次の労働災害防止計画では、平成 24 年に比べて死亡災害、死傷災害ともに 15% 減少させるということを目指しておりますが、なかなか達成が厳しい状況になっております。

災害防止のための具体的な取組として実施したことにつきましては、戻っていただきまして、4 ページを見ていただきますと、今年度下期の取組についてまとめてございます。

年末年始無災害運動の時期に現場のパトロール、工事現場の全署一斉監督、STOP！労働災害の呼びかけをしました。それと現場の工事責任者を集めての研修会、それから発注機関となる自治体の職員の方への研修会等を実施

しております。

それと、休業災害の約 2 割が、つまづいた、転んだというような転倒災害が占めているということもありまして、これは全国的な取組なのですが、⑤の「STOP！転倒災害プロジェクト2015」ということで、年明けから周知啓発等に取り組んでおります。

それと、改正労働安全衛生法の周知等も進めているところでございます。

建設の一斉監督につきましては、資料の青いインデックスの 6 番のところに実施結果をまとめたものを資料としてつけております。12月中に99の現場に参りまして、そのうち約半分強、55の現場で何らかの法違反が認められました。法違反が認められたからすぐに災害が起きるとか、その現場がずっと悪いというわけではありません。監督に行ったときに、こういう法違反が認められた現場については、災害のリスクも高いので、きちんと改善を図らせてまいりたいということで指導をしております。

続きまして、労働条件の確保改善対策についての取り組みについてご説明いたします。

次の 5 ページを見ていただきますと、一番目に長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止対策の取り組みについて書いております。

具体的な内容は、次の 6 ページにまとめておりますが、11月に過重労働解消キャンペーンということで集中的な取り組みをいたしました。その間に実施した事項は、労使団体への要請、重点監督の実施、無料電話相談の実施などとなっております。

監督の実施結果は、枠の中にまとめておりますが、110の事業場に監督に行っております。全国では4,561になっております。違反の状況としましては、全体の 9 割ほどに何らかの違反がありました。ただその内容は、軽いものから重いものまで、手続違反のものから実質的に賃金不払残業等が行われているものまでございまして、内訳はそこにまとめているとおりでございます。改善が図られるまで、しっかり指導してまいりたいと思っております。

2 つ目のところで、5 ページですが、解雇、賃金不払事案への的確な対応ということで、賃金不払いや解雇について、労働基準法違反があるとの申し立てを受けた件数は、1 月末現在で984件、前年に比べて 2 割弱ほど数字が下がってきております。景気の変動がありますけれども、トラブルとして減っているのであれば歓迎するべきことかなと思います。これらの事案については、迅速な解決に向け指導してまいりたいと思っております。

3 番目が、法定労働条件の履行確保ということで、重点として取り組んでいる自動車運転者などの労働条件の確保・改善の監督指導状況を書いており

ます。1 月末までに143の事業場に対して指導を行っております。

4 番目が、安全衛生対策の監督指導の状況ですが、年末の一斉監督につきましては、先ほどご紹介した資料の 6 番にまとめてございます。

それから、職業性疾病の予防対策ということで、化学物質を使用している事業場であったり、粉じん等の発生している事業場については211件ほどの監督を実施しております。

また、労働災害が発生した事業場で、法令違反の可能性があります、重篤な災害で直ちに指導が必要なところに対しては監督指導を実施しております。その累計が334件という数字になっております。

それから、7 ページには、脳・心臓疾患、精神障害、それから石綿関連疾患の労災補償状況についてまとめております。

精神障害の請求については、赤い棒グラフになりますが、40件を超える水準で例年推移しておりまして、27年 1 月末時点の状況ですが38件の請求をいただいているところであります。

これらの事案については、請求人の方から十分事情を聞かせていただいて、迅速に適正な決定をしていきたいと考えております。

続きまして、27年度の行政運営方針の案についてご説明申し上げたいと思います。最重点に絞って申し上げます。

運営方針の文章で書いてあるものの後に、最重点ということで横置きにした資料が入っているかと思いますが、それを開いていただきまして、1 つ目、2 ページのところ、建設業における労働災害防止対策ということで見出しをつけております。労働災害の発生状況と、先ほどご報告したような概要が表にまとめてございます。建設業については、死亡災害が47%増えて、休業災害についても 4 % 増えているような状況がございます。

陸上貨物運送業につきましては、重点業種であります。死亡災害については56%の減少という数字になっておりまして、ただ、休業災害は増加をしている状況でございます。

これらについて、具体的な対策としましては、3 ページにまとめてございますが、建設業を最重点業種といたしまして、まず墜落・転落災害、交通労働災害の防止対策をしっかりやっていきます。足場の墜落防止措置について、規則の改正等が予定されておりますので、その内容を周知しながら、足場の安全対策を進めていきたいと考えております。

また、交通労働災害防止については、ガイドラインが示されておりますので、その周知を図っていきます。

2 つ目は、現場の統括安全衛生管理の徹底ということで、協力業者、下請

事業者も含めた安全衛生管理がしっかり図られるように、現場の管理者になる責任者の方に対する研修であるとか、情報提供を丁寧に進めてまいりたいと考えております。

それから 3 番目は、建設店社について事業者として安全管理水準を上げていただきたいということで、現場だけでなく、店社での安全管理体制等についても把握しながら、必要な情報提供をし、指導していきたいと考えております。

それから 4 番目は、人手不足ということもありまして、いろいろ他の業界から参入される労働者の方、事業者の方が増えております。そういう方たちに対する教育であるとか、それから過去に教育を受けた方についても、能力向上教育であるとか、そういうものを受講していただいてレベルアップを図っていただくような取り組みを進めてまいりたいと考えております。

それと、県や自治体等の発注機関、それから労働災害防止団体とも連携を強化して進めてまいりたいと考えております。

次に、行政運営方針の重点の 2 つ目ですが、次の 4 ページをあけていただきますと、働き方改革の推進というタイトルをつけてあります。このテーマにつきましては、後ほどご意見をちょうだいすることになっておりますが、大きく 2 つございまして、1 つ目は、法律をきちんと守っていただいて、法定労働条件を守った上で労働条件を確保していただくという取組があります。

2 つ目は、法定労働条件が守られていることは当然のこととして、法定労働条件を上回る、より良い労働環境というのはどういうものかということを考えて、労使で自主的に働き方、休み方の見直しを進めていただき、ワーク・ライフ・バランスの推進を進めていただきたいということでございます。

資料の中に簡単にまとめてありますが、千葉県の労働時間の状況は、1 か月当たりの総実労働時間は全国平均より短い数字になっております。パート労働者の比率が全国平均よりもやや多いということも一つの要因かと思えますが、総実労働時間としては短い数字になっております。ただし、週の就業時間が 60 時間以上の方の割合は、全国平均よりも若干上回っておりまして、全国で 43 番目ということになっております。これは、政府として 5 % 以下に下げたいということで目標を掲げておるところでございます。

年次有給休暇の取得状況につきましては、全国で 48.82% という状況になっております。千葉県の数字、全国 5 位とありますが、これは中小企業団体中央会が全国的に調査をされて県別に集計されたものが示された数値でございまして、その中では全国で高いほうから 5 番目ということでありました。いづれにしても、これは 7 割の取得を目標としておりますので、目標に近づけ

るよう進めてまいりたいと考えております。

5 ページに、具体的な対策ということで書いておりますが、1 つ目は、ワーク・ライフ・バランスの推進について、企業トップ等への働きかけや周知・啓発等を進めていくということでもあります。

2 つ目は、過重労働の解消に向けた取組ということで、法定労働条件をしっかりと守っていただくため、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止対策のための監督指導をしっかりとするというので、過重労働による労災請求が行われた事業場に対する監督、それから相当長時間労働が行われているという情報等が寄せられたところに対する監督指導をしっかりとやっていきたいと考えております。

また、11月が過労死等防止啓発月間とされておりますので、その期間に集中的な周知・啓発に取り組む予定としております。

労働基準行政関係については以上でございます。よろしくお願ひいたします。

○川野辺会長 ありがとうございます。

では、引き続きまして、職業安定部の所管事項について、ご説明をいただきます。お願ひいたします。

○井上職業安定部長 続きまして、職業安定行政の取組状況、そして27年度の重点事項につきましてご説明をさせていただきたいと思ひます。

資料は、赤いインデックスで「安」の1と書いてある資料をまずご覧いただきたいと思ひます。

1 ページに、県内の雇用失業情勢の実績をまとめておりますけれども、全体の景気の回復にあわせまして、千葉県内の有効求人倍率0.90倍と緩やかに改善傾向が続いております。全国では、既に1.14倍となっております、22年ぶりの水準まで改善をしているという状況でございます。

2 ページと3 ページの資料をご覧いただきたいと思ひます。

正社員の有効求人倍率であります、こちらにつきましては0.58倍ということで改善はしているところでございますが、依然として低い状況にあるところでございます。

3 ページは職種別、特に建設、福祉の分野の求人倍率をまとめさせていただいておりますが、全体平均でいくと1倍を下回っている状況ですけれども、建設の分野、そして介護の分野につきましては、3倍、4倍、高いところについては10倍を超えるような状況も生じているところでございます。

このように、全体としては改善傾向は続いておりますけれども、雇用形態、地域、職種によるミスマッチというのは依然としてある状況でございます。本年度の重点事項としても求職者、求人者の方のニーズを踏まえたマッチングに積極的に取り組むことによる就職率の向上を目指しております。

実績は 4 ページに付けさせていただいておりますが、就職率は、まだ年度途中でございますが 27.1% ということで、なかなか目標には届いていない状況にありますが、実績自体は改善状況でございます。

続きまして、資料の 7 ページをご覧くださいと思います。今春に卒業予定者の就職内定状況であります。

景気の回復傾向に伴いまして、高校生の就職内定率は 88.4% となっております。大学、短大、専修学校等の卒業生につきましては、内定率が 78.2% となっております。就職内定状況については改善しているという状況でございます。

9 ページをご覧くださいと思います。

今年度ハローワークで実施してきた学生に対する就職支援の実績でございますが、12 月末までで 4,212 人の方が就職をしております。今後も、1 人でも多くの方が就職できるように学校と連携をしながら集中的な支援を行っていくこととしております。

高齢者の雇用状況につきまして、続いて 10 ページをご覧くださいと思います。県内の高年齢者雇用確保措置の実施状況についてまとめております。

昨年 6 月 1 日現在の状況が 96.1% となっております。全国の平均が 98.1% と千葉県の状況が低くなっていると認識をしております。現在、ハローワークにおきまして、個別の企業への重点的な指導に取り組んでおります。かなり、未措置の企業自体は減ってきてはおりますが、引き続き率の改善に向けて取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、障害者の雇用状況についてであります。資料の 11 ページと 12 ページをご覧くださいと思います。

11 ページにつきましては、ハローワークの窓口におきまして、仕事を求める障害者の方の数、そして就職件数をまとめたものになります。

精神障害者の就職件数をご覧くださいますと、既に身体障害者を上回るような状況になっております。

12 ページをご覧くださいますと、企業の雇用されている障害者の雇用状況でございます。昨年 6 月 1 日現在で、県内では 8,584 人の方が雇用をされております。この雇用者数については、過去最高を更新しております。実雇用率も 1.77% と上昇をしておりますが、全国平均は 1.82 であり、依然として千葉県が低いという状況がございますので、個別企業への指導、そして関係機

関と連携した就職支援にも取り組んでいるところでございます。

続きまして、13ページをご覧いただきたいと思います。生活保護受給者等に対する就職支援の状況であります。

現在、県内では約 8 万人生活保護を受給されている方がおりまして、就労による自立促進が大きな課題になっております。ハローワークにおきましては、福祉事務所と連携いたしまして、平成26年度、まだ 1 月までの実績でありますけれども、3,625人の生活保護受給者の方に対して支援を行いまして、2,289名の方が就職につながっているところでございます。引き続き、地方自治体と連携を図りながら就職支援に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、平成27年度の取組方針について最重点を中心にご説明をさせていただきます。

先ほど、基準部長から説明がありました資料の続きに職業安定部の最重点事項を整理させていただいておりますので、まずそちらの資料をご覧くださいと思います。

平成27年度におきましては、全体の非正規労働者で働く方の割合が増えております。その一方で、若年者をはじめまして正社員になりたいという希望をお持ちの方も増えておりますので、そういった方々への就職支援、非正規労働者で働いている方々の処遇改善、その点につきまして、職業安定行政の最重点事項として取り組んでいきたいと考えております。

具体的には、ハローワークにおきまして、まずは、正社員の求人の確保をしていきたいと考えております。続いて、求職者へのマッチングに取り組むとともに、フリーター等の方の正規雇用化、そういったサポートについても積極的に取り組んでいきたいと考えております。

非正規労働者の方につきましても、正社員転換の制度を企業のほうに導入していただく、または人材育成に取り組んでいただく、企業に対する助成措置としてキャリアアップ助成金というものを設けております。こちらの制度を活用しながら、非正規労働者で働く方についても処遇改善については積極的に取り組んでいきたいと考えております。

加えまして、「安」の 2 と書いてある資料をご覧いただきたいと思うんですが、こちらは、この通常国会に提出を予定しております青少年の雇用等の促進に関する法律案の概要をお付けしております。時間の関係で、細かい説明はできない状況でございますが、今後、新しく若年者の雇用対策に対する新規立法を予定しておりまして、内容といたしましては、企業の方から就活生に対する情報の積極的な提供を義務付けるとともに、雇用管理が優良な中小企業に対する新たな認定制度、そういったものを設ける中身となっております。

す。若年者雇用対策につきましても、しっかりと取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、「安」の 3 の資料をご覧いただきたいと思います。

平成 27 年度から、ハローワークにおきましては、ハローワークごとのマッチング機能につきまして、総合的に評価をいたしまして、利用者の方に公表する制度が全国的に導入されることとなっております。

具体的な仕組みは、3 ページをご覧いただきたいと思いますが、職業紹介の目標の達成状況、またはサービス改善の取組につきまして、ポイント化をしまして、全国の同規模程度のハローワーク間、全国にかなりハローワークがございますが、ハローワークの間で評価を行うという取組がスタートすることとなっております。

4 ページに、千葉労働局の 27 年度の目標、そして事業計画の概略の資料を付けさせていただいております。現在、目標値につきましては、厚生労働本省と協議中でございますが、未確定なものもございます。

今後、ハローワーク毎に目標を設定いたしますので、目標が決まった後には、委員の皆様にも資料送付により報告をさせていただきたいと考えておりますし、また 1 年後、総合評価の結果がまとまりますので、結果が出た際には、また本審議会にも報告をさせていただきたいと考えております。

私の説明の最後になりますけれども、千葉県と連携して取り組む雇用施策実施方針案の概要についてご説明いたします。

今回、配付している資料の一番後ろに千葉雇用施策実施方針案を付けさせていただいております。来年度の方針として、6 項目整理をさせていただいております。

1 点目が、地方創生を含めた地域ごとの雇用対策の推進、2 点目が、千葉県が運営するジョブカフェとの連携による若年者雇用対策の推進、3 点目が、県との連携による女性等に対する雇用対策の推進、4 点目が、県と共同での障害者就業・生活支援センターの運営ですとか、難病患者への支援、そういった障害者雇用対策の推進、5 点目が、働き方改革についても県と連携しながら進めていくということを盛り込んでおります。そして、6 点目が、県と連携した訓練機会の確保や就職支援についてになります。

以上、6 項目につきまして、千葉県とよく協力・連携をしながら、雇用対策について取り組んでいくこととしております。

以上、駆け足になって大変雑駁でございますが、私からの説明とさせていただきます。

○川野辺会長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりますが、雇用均等室の所管事項につきましてお願いをいたします。

○本間雇用均等室長 雇用均等室長の本間と申します。よろしくお願ひいたします。

私の方につきましては、今ほどの資料を束ねてあります中で、一番最後の赤いインデックス「均」のところについている資料になりますので、よろしくお願ひしたいと思います。それから、27年度の運営方針（案）についての、後ろにちょっとだけ出てくる形になっておりますのでよろしくお願ひいたします。座らせていただきます。

均等室の資料の 1 番といたしまして、毎回のことですけれども、雇用均等行政の主な取組と実績というふうな形の書類を一番に付けさせていただきます。

あけていただきますと、今年度の取組の重点のところをまとめさせていただきます。

女性の活躍促進のための対策の推進。

それから、その下、内容といたしましては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進と、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進というのがございました。

それから、非正規労働者対策の推進といたしまして、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進ということでやってまいりました。

均等関係でございますけれども、次の 2 ページからございます。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進という形で、相談者等との状況をそこにまとめさせていただきます。

昨年12月末までの数字ですと、昨年同期より比べまして、若干少ない状況で推移しておりますけれども、2月末現在ですと、大体昨年と同じ状況になった形になっております。ただ、労働者からの相談は若干減り加減というふうな形になっております。

個別紛争につきましては、前年度までに比べましてかなり減った状況になっております。

相談の内訳でございますけれども、セクシュアルハラスメント関係がやはり半数となっております、今現在さらにふえている形になっております。

母性健康管理については、昨年よりかなり下がってきた形になっておりますけれども、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは、今現在ですとほぼ

昨年と同程度ご相談をいただいている形になっております。

紛争解決の援助ですけれども、例年は、セクシュアルハラスメント関係事案が多かったんですけれども、今年は少ないながらも妊娠・出産等にかかる不利益取扱い事案が多いというふうな形になっております。

それから、こういう報告徴収、毎年実施させていただいておりますけれども、やはり指導事項といたしましては、セクシュアルハラスメントの取り組みについて事務的にやっただく義務がございますので、そこら辺で引っかかる会社さんが多いということ。それから、大変申し訳ないが、まだ女性の活躍が進んでいないというふうな話、女性が少ない、配置が偏っている、役職者が少ない、そういうような会社さんもございますので、そういうところにつきましては、ぜひ前向きのご努力をお願いするというふうな指導もさせていただいているところでございます。

あけていただきますと、今ほども申し上げましたけれども、女性の活躍推進のための取り組みをまとめました形になっております。

26年度につきまして、個別指導の働きかけをするほかに、局長、私の方で企業さんにお邪魔したり、あるいは会合等を利用してお願いしてまいりました。昨年よりは若干少ないですけれども、100件以上の働きかけをしたんですけれども、情報開示に至った会社さんはやはり今年度もちょっと少ない状況となっております。ただ宣言コーナーにつきましては、2桁までたどり着いた形になっております。

それから、両立支援のほうでございます。職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進という形で、同じように相談件数から表示させていただいております。

昨年12月末で、既に前年、25年度よりかなり増えた状況になっておりますけれども、2月末の現在で昨年度1年間を既に超えた相談をいただいているところになっております。労働者からのご相談も若干多目に推移しております。

育児関連・介護関係については、昨年とほぼ似たような割合になってございます。

紛争につきましては、今年は調停がまだないんですけれども、ほぼ昨年と同じような数字が出てきております。ただ、内容といたしましては、育児休業、それから育児休業等に関する不利益取扱い、短時間勤務、介護と、数は少ないんですけれども、多岐に渡っているというのが今年の育・介法の紛争の特徴でございました。

次あけていただきますと、子育て支援のための次世代育成支援対策の推進

の今年の結果をまとめさせていただいております。

一般事業主行動計画を作って出してくださいということをお願いしておりますけれども、12月末現在で100%を達成いたしました。毎月変動がございまして、1月99.何パーセントになって、また2月末で100%という形で、会社さんに頑張って届け出をしていただいている形になっております。

認定の数につきましては、今年度はなかなか進みませんでした。12月末まで、新規認定累計で43社でございましたけれども、さらに2月末でもう2件ふえまして今現在45社の方が認定企業というふうな形になっております。2回目認定、3回目認定の企業様も今現在全部で13社あるというふうな形になっております。

次パートタイム労働法の均衡均等関係ですけれども、同じように相談件数、実は、パート法につきましては、今回改正があったものですので、かなり相談件数が増えてございます。書いてございますように、12月末現在で昨年54件が今年252件となっております。今現在は350件近くとなっております。

内容といたしましては、今現在は改正法に関するお問い合わせ相談等が多くなっている形になっております。それに引きずられながら、今現在の法の相談件数も増えているといった状況で今年は推移しております。

紛争解決は、今年度もゼロのまま推移しております。

助言・指導件数につきましては、相談員等を中心に回らせていただいて、今現在290件近くまで行っている形になっております。

今年度につきましては、次世代法とパートタイム労働法が改正された。それから昨年度につきましては、均等法の省令と指針が変わったというふうな形で、昨年の秋、審議会の後に、県内で3カ所で500人ほどの企業様に対し説明会をさせていただいた形になっております。

27年度の行政運営方針の最後の方に、雇用均等行政を付けさせていただいております。

先ほど、安定部長が最後に説明されました県との雇用対策の方針の1枚前が均等室の27年度の最重点になっております。

女性の活躍推進のための対策の促進というふうな形でまとめておりますけれども、現状と課題、女性の年齢階級別有業率のM字型の底、これにつきましては、全国平均よりも千葉県は低いというふうな形がございまして、働く女性が子供を産み育てながら活躍できる環境を整備していくことが必要というふうな想定で、来年度の重点を立てております。

1つ目の最重点施策につきましては、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応というのを outs させていただきます。

御存じのように、昨年10月に最高裁判決が出ました。育児休業の復職に当たって、本来の場所に戻る、そのときすぐには戻れないというふうな形で、ちょっと低い役職についた方について争われたものでございましたけれども、これを踏まえまして、解釈通達を一部更新しております。これについて、来年度については積極的に報告徴収とか是正指導、それから紛争解決の援助に当たっていきたいと思っております。

先ほど申し上げましたように、妊娠・出産等にかかわる不利益取扱いにつきましても、昨年度とほぼ同じくらいの相談件数が来ております。それから育児、介護休業関係につきましても、育児休業等の権利相談の中で、不利益取扱いに関わるものについては、ほぼ昨年と同じような相談をいただいておりますので、来年度についても力を入れてやっていきたいと思っております。

それから、ポジティブ・アクションに取り組む事業主への支援というのがございます。今現在も働きかけてポジティブ・アクション応援サイトへの登録ですとか、情報開示をお願いして、徐々にながら進めているところでございます。

そして、前回の審議会の最後にちょっと申し上げました、女性の活躍推進にかかわる法律案が今現在国会に上程されております。

御存じのように、昨年10月に上程されたものについては、その後、解散総選挙によりまして一旦廃案となりましたけれども、これについては非常に力が入っておりますので、今回の通常国会で同じ内容で提出するというふうな形で、既に2月の段階で提出されているところになっております。これが成立後につきましても、義務企業様への働きかけとか、全体への啓発ということに力を入れてやっていきたいと思っております。

均等法のその他の資料について若干ながらご説明させていただきます。

2枚目につきましても、毎回出させていただいております、私どもが扱っている実際の相談とか、指導とか、助言の件数をまとめた資料になってございます。

それから、その後に、4月1日に新しい認定制度もでき上がりますので、それ関係の資料をつけさせていただきました。

実際に、今現在、プラチナくるみんを取りたいというご相談も実際に幾つかいただいているところになっております。

それから、その後に、まだ案ですけれども、27年度の両立支援助成金の予算にかかるお知らせを載せております。

そして、最後の5番目のところが、今ほど言いました女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要というふうなことを述べさせていただきます。

いております。

趣旨といたしましては、豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であるというふうな形で想定をしております。

前回、ちょっとお話ししましたけれども、想定といたしましては、やはり事業主様に、我が社としては女性の活躍推進をこんなふうやっていこうと思うという行動計画をつくっていただいて、300人を超える企業様については、私どものほうに届け出をしていただく、そういうふうな想定になっております。来年の28年4月1日に施行して、10年間の時限という予定になっております。この間言いましたように、ほぼ次世代法の義務企業が大きい方が301人以上で、350社ございますので、県内ではそのくらいの企業様が対象となると思いますけれども、成立の暁には、積極的に広報と周知に努めていきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○川野辺会長 どうもありがとうございました。

これで、一応各部、室からの、平成26年下半期の労働行政の運営状況、それから次年度平成27年度の行政運営方針及び雇用施策実施方針につきまして、ご説明をいただきましたので、これから各委員の皆様からご質問、ご意見、ご要望等を承りたいと思います。

いずれも、それぞれ関連した事項でございますので、一括して、ただ今のご報告、ご説明に関するどの部分でも結構でございますから、積極的にご質問、ご意見等をお出しいただきたいと思います。

いかがでしょうか。

どうぞ、野本委員さん。

○野本委員 最後の雇用均等のところに当たるかと思うんですが、当社でも育児の方がもちろん相談件数は多いんですが、徐々にやっぱり介護と仕事の両立に向けての悩み、相談が寄せられているケースが見受けられています。今の説明ですと、やはりくるみんの取得ですとか、どうしてもまだまだ育児と仕事の両立というところが強く見えているんですが、今後、介護と仕事の両立に向けて、やっぱり休業している方もちらほら見受けられますので、そういったところに何か強化とか、施策があれば教えていただきたいと思います。育児、介護での休業法、やっぱり両方を見ていかなければいけないんじゃないかなと思うので、何かこういった施策があれば教えていただければと

思います。

○川野辺会長 ありがとうございます。

それでは、均等室のご担当ですか。お願いいたします。

○本間雇用均等室長 ありがとうございます。

育児・介護休業法についても見直しの検討が始まっておりまして、そのテーマは介護になっております。既に昨年度から研究会方式でやっておりまして、これからの両立について介護をテーマにというふうな形が既に入った形になっております。しかしながら、来年の通常国会に何か出るかどうかということについては、まだ詳細は決まっておりません。

以上でございます。

○川野辺会長 よろしゅうございますか、野本委員さん。

○野本委員 はい、ありがとうございます。

○川野辺会長 それでは、ほかにご質問、ご意見等ございませんか。要望事項。

徳永委員お願いいたします。

○徳永委員 私ども、社会保険労務士法人をやっておりまして、社労士になりたいという女性の応募もたくさんあるんですけども、うちもくるみんを取っているというのはホームページにも公開しているんですけども、やはり女性の活躍を信じない女性も多くて、まだまだ昔よりはずっと働きたいという女性が多いんですけども、まだ女性自身が本当に正面切って働けるのというところを信じていないという心を感じます。

それで、何が言いたいかというと、パートさんは私ども経営者にとってはとても安くていい労働力なんですけれども、130万円ですか枠、あれがあるのが本当に大きいと思います。あれがなければもっと働きたいし、能力があるという女性は本当に多いので、税金のほう、あちらのほうの、安倍首相も撤廃したいと言っていますけれども、いつのまにかしりつぼみになっているみたいなので、あれは絶対撤廃しないと女性のエゴというのは絶対になくならないと思っています。

それと、あと、前回も発言させていただいたんですけども、パワハラに

対する法律がないんです。セクハラは法律がありますがけれども、やはり人のいじめとか、犯罪までにならないんですけれども、弱い者を職場でいじている。それで人間のおぞましい実態があるんですけれども、そういうものをやはり制するような法律がないと、パワハラ、いじめ、快適な職場環境にならない。それはいけないんだということを法律で決めてほしいなと思っております。

○川野辺会長 ありがとうございます。

ただいまのご質問は、1 点は、パート収入の 130 万ですか、税金の扶養控除かなんかの問題、これ税金の問題ですから厚労省の所管というわけではないんでしょうけれども、何か厚労省のほうで、何かの機会に、この審議会でこういった意見が出たということ所管の官庁のほうに、財務省ですか、強力に申し上げていただくと。

○小澤局長 私どもも、おっしゃるとおり、今のところできる範囲のことと言いますと、本省にきちんとこの会議の中身を報告して、そこから働きかけていただくということです。それは必ずいたします。

○川野辺会長 女性が働きやすいというシステムをつくってみても、税金で縛られてしまうというのであれば、国の政策としても統一性が保ってない面もあるかとは思いますが、よろしく願いいたします。

それから、もう 1 点、パワハラについての法律がないんじゃないかというようなご趣旨だったと思いますが、セクハラとパワハラ一緒に内規なんかでは定めている場合が多いんだらうとは思いますが、法律の分野ではどうなっているんですかね。どちらでしょう、基準部。

○倉持労働基準部長 基準部でお答えするのが全てにわたるかどうかかわからないんですけれども、パワハラと言った場合に、いろいろな形態で出てまいりますので、中には本当に休憩を与えないとか、劣悪な作業環境にするとか、そういうケースもありますので、事案によっては、労働基準法や労働安全衛生法からのアプローチができるところもあると思いますし、その他の法令で、それが本当の、委員がおっしゃっているのは、正面からパワハラはだめですということを書いたものということなんでしょうけれども、そもそも人権を侵害するような行為ですから、もうあえて言わなくても、もうそういう行為は認められないんだという言い方もある種できると思いますし、その現象を

とらえて具体的に当てはめられる法令があれば、それを当てはめていっているというのが今の状況です。ご意見としてはいただいて、こちらもそういう事案があった場合に適切な対応ができるようにしたいと思っております。

○川野辺会長 徳永委員どうしますか。納得がいかないようですからどうぞ。どんどんご意見をお出しください。

○徳永委員 さまざまの法律があるんですけども、パワハラという条項で、一番個別労働紛争で多いんです。職場がまず働きやすい、人生をかけて働くわけですから、セクハラは法律があるけれどもパワハラはない。私ども、ちょっと調べて知っているのも、ぜひつくっていただきたいというふうに意見を申し上げます。

○山本委員 すみません、今のに関連して。

○川野辺会長 山本委員どうぞ、今の問題に関連ということですから。

○山本委員 パワハラに関しては、労契法の 5 条の安全配慮義務の解釈を変えていただくと労契法で対処ができるんじゃないかというふうに、労働契約法ができた当初から思っておりますんですが、労働契約法ができる経過の議論の中では、そういったパワハラ案件みたいなのはそこには入れないということ的前提に議論がされたということになっています。

実は、セクハラに関しても禁止する法律はなくて、使用主に配慮義務を求めるという均等法の規定の立て付けになっているものですから、そうすると、だけれども世の中でこれだけセクハラというのはいけないんだということが普及をし、先立っても、セクハラに関しては最高裁判決も出ておまして、そうすると、事業主が配慮義務を定めたものでもかなり効果があると思えますので、そうすると労契法あたりには、あそこの解釈を少し広げていただくと法律屋としてはありがたいなというふうに思っております。

以上です。

○川野辺会長 ありがとうございます。

当局のほうで、どのようなご見解かをお尋ねします。

○小澤局長 安衛法の配慮義務の中で、そういう議論がございまして、いま

のところ、例えば労災の関係を見ておきますと、暴力があったような場合についてはそういう形で解釈するようになっております。

基本、これは小・中学校で言えばいじめ、そういったものでございますので、職場だけパワハラを防止するというような世の中に向かえばいいのか、それとも、もう人権をきちんと顧みない、そういったあらゆる行為全般をいじめの段階からなくしていくという、そういう社会を目指すべきではないかとも思われます。これは個人的な意見ですけれども、職場における何かをするときに、それを全部法律事項できちぎち決めてしまう世の中が果たしているのか、逆に言いますと、日本の法律の決め方でいきますと、限定的に列挙して、そういうことをしたらハラスメントになると、それ以外のときは野放しになってしまうというようなことも考えられなくはないので、もっと基本的なところでセクシュアルハラスメントと一緒にパワハラはいけないんだという、そういう風潮をつくっていくのが、今の我々が、できる精いっぱい早道ではないかというふうに思っております。

ご意見があったということは、上に伝えますけれども、千葉局としては、法を目指すより先にそういった風潮をつくるということを目指してやりたいと思っております。

○川野辺会長 よろしいですか、徳永委員。

○徳永委員 ありがとうございます。

○川野辺会長 はい、花澤委員どうぞ。

○花澤委員 2点お願いをしたいと思います。

1つは、若年者の就労支援、これはかなり国も力を入れてやっているんですけども、やはりその原因の一つに使い捨てを疑う企業の存在、いわゆるブラック企業、こういったものに対する監督指導ですか、これをぜひ引き続き強化を進めていただきたいというのがあって。

それから、もう1点は、先ほど説明がありました青少年の雇用の促進等に関する法律で、これは新卒者の募集を行う企業に対して、企業規模を問わずに、幅広い情報提供を努力義務化する。これはある種非常に前進だなというふうに思っています。ただ一つお願いしたいのは、余り負担になるような情報公開のためにさらに自覚をしなくちゃいけないような、そういったことにならないように、そういったものの配慮をぜひお願いしたいと思います。

○川野辺会長 ありがとうございます。

まず最初の 1 点、若年者の就労支援に関連して、いわゆるブラック企業なんかの取り締まりを強化してほしいということですが、お願いします。

○倉持労働基準部長 本体の、今日の説明の中でも申し上げましたが、過重労働が疑われるようなところは、とにかく監督指導を確実にするようという指示が厚生労働省からも改めて来ておりまして、確実に監督指導をして、改善が図られるまで指導すると、改善されないところについては、刑事処分も含めて、それを視野に入れて、厳正に対応させていただくということとしておりますので、よろしく願いいたします。

○川野辺会長 雇用促進の関係で、情報提供の負担が多くなり過ぎないようにということだったかと思いますが。

○井上職業安定部長 今、花澤委員からご意見いただきました青少年の雇用の促進等に関する法律の中で、今後、義務付けを予定しておるものにつきましては、資料にも書かさせていただいておりますが、募集採用に関する状況、そして労働時間の設定に関する状況、職業能力開発向上に関する状況、この 3 つの情報を企業の方に開示することをお願いする形に予定しております。その具体的な中身は、法律が成立した後に改めて審議会で議論をさせていただくということになっておりますし、まさに今いただいた意見については、既にこの法律を出すという前段階の審議の中でも同じ意見が出されておりますので、経営者側の負担、あと学生のわかりやすさ、双方どういう形で両立させるのか、よく検討しながら進めていくことになるかと思っております。また決まれば、周知をさせていただきたいと思っておりますし、ご意見もいただきたいと思っております。

○川野辺会長 花澤委員さんよろしゅうございますか。

○花澤委員 はい。

○川野辺会長 ほかにございますか。

はいどうぞ、林田委員。

○林田委員 今回のブラック企業の関係で、ちょっと私どもの取り組みの一端として、官庁は違うと思うんですけども、先ほど大学に対しては、いろいろそういった労働法の関係ですとかやられていると思うんですけども、今の小・中学校に向けても、そうした労働教育ですとか、あるいは寄附講座ですとか、そういったような形で取り組みをお願いしたいということで、せんだっては、教育委員会に対してそういうお願いをしてきました。ぜひ、若いときから、やっぱりそういった知識を植えていくといったようなことが大変必要だろうというふうに思います。私ども連合千葉のほうには、年間600件近い相談が寄せられておりますけれども、やはり知識がないために、一方的に企業のほうに解雇されたりだとか、嫌がらせとか、そういったことで泣き寝入りをしているということがありますので、やはりそういった教育が必要だというふうに思います。

取り組み官庁は違うと思いますけれども、ぜひそういったご意見を上のほうにも上げていただきたいというふうに思います。

以上です。

○川野辺会長 ありがとうございます。

これは、労働関係法の啓蒙活動をどこのご担当なんですか。労働局でもおやりになっていますよね。ちょっとご説明をお願いいたします。

○小澤局長 私どもの企画部門、総務部の中で、国民の皆さんに労働関連法令の知識普及ということをしていただいております。取りあえず、就職間近な大学生の方々、それからブラックバイトの今のところ標的と言ってはおかしいですが、対象であります大学生といったところを中心に進めております。

今後は、高校とか専門学校とか現在、専門学校までは行っておるんですけども、そういったところまで、これはこちらから押しかけて行くのもなかなか難しいものがありますので、周知をして、リクエストがあれば行くという形で進めてまいります。

小学校の方も、学校教育の中ですから、私どもが直接すぐに行くということはこれは無理なんですけれども、求めがあれば、職員の派遣といったところについては望むところですので、そういった形で進めていきたいというふうに感じます。

○川野辺会長 林田委員さん、よろしいでしょうか。

○林田委員 はい。

○川野辺会長 ほかにございますか。

はいどうぞ、高柳委員。

○高柳委員 雇用情勢関係のところでは人手不足というのがありましたけれども、この人手不足のところ、特に建設関係のところは出ていますけれども、特にこれと密接したところで運輸関係があると思うんです。要は資材を運ぶのに人がいないと、トラックはあるんだけど運ぶ人がいないと、こういった状況もあると思うんですけれども、今、この運輸関係のところの資料がないんですけれども、もしこの辺わかれればちょっと教えていただきたいというところをお願いします。

○川野辺会長 はい、どうぞ安定部でしょうか。

○井上職業安定部長 今、お付けしているのは、県内で非常に顕著に人手不足の状況が目立っている分野のデータをお付けしております。運輸に関しましては、比較的希望する方も、ハローワークで求職している方もいまして、3倍、4倍というような状況までは県内では至っていないという状況でございます。ただ、事業主の方から、特にバスの運転手にしても、なかなか人が集まらないというような声はいただいております。

○川野辺会長 よろしゅうございますか。

○高柳委員 はい。

○川野辺会長 ほかにございませんか。

どうぞ。

○肥田委員 肥田でございます。

労働災害の関係、ちょっとご質問を1点させていただきたいんですけれども、私の勤め先が設備産業でありまして、事業計画の中でも労働安全というのが大きな位置を占めていて、非常に課題大きいんですけれども、私どもの発注元で、一次請があって、二次請、三次請みたいな形の仕事のやり方でありまして、労働局としての施策は本当に理解してご尽力十分したいと思いま

すけれども、その辺、元請があって、協力会社等であると思うんです。その辺の絡みと言いますか、どういうことを受け止めて取組をされているのかなという点をお聞かせいただければと思いました。

○川野辺会長 お願いします。基準部長です。

○倉持労働基準部長 労働災害防止の取組で、今おっしゃったように、請負関係、一次、二次等の下請が入っていたりとかというケースについて、建設業等については、法律上、元請が下請の関係請負人の安全衛生も含めて管理しなければいけないという義務規定がありますので、そういうものをしっかり守っていただくように指導するということをしております。

それから、例えば運送事業で、運送業者だけの取り組みでは改善できない、発注される方の荷主さんの協力等がなければ安全対策が完全にできないということがございますので、労働局としましても、運送業者さんに対する指導だけではなくて、発注する荷主サイドでの安全確保についての配慮等について要請をしたり、災害が起きた場合には、その現場に行って改善等について指導させていただくというようなことをしております。

○川野辺会長 よろしいでしょうか、肥田委員さん。

○肥田委員 聞いた理由は、なかなか末端まで伝わっていかないというのがやっぱりうちの課題でもあって、非常に難しいんですけれども、考えていかなきゃいけないのかなと思っているところで質問させていただきました。

○川野辺会長 行政指導を末端まで貫徹してもらいたいと、こういうことのように。

○倉持労働基準部長 努力いたします。

○川野辺会長 よろしくどうぞお願いいたします。

今日はもう一つ議題がございますので、そろそろ予定の時間が参っておるんですが。

この件について、他に特にご意見ございますか。よろしゅうございますか。

では、一応ご意見出尽くしたようですので、本審議会としては、先ほどご説明いただきました来年度の行政運営方針、それから雇用施策実施方針につ

きまして、それぞれ基本的にはその案に沿ってお進めいただくということで、なお、今日委員の皆様からお出しいただいたさまざまなご意見、ご要望等を踏まえた上で、それぞれの方針案に沿ってお進めいただくと、こういうことでよろしいでしょうか。

(うなづく者あり)

○川野辺会長 それでは、そういうことで、労働局のほうにはよろしく願いをいたします。

それでは、続きまして、議題の 5 に入ります。

労働局の行政運営上の重点課題への対応についてということで、2 つの重点課題、働き方改革の推進と地方自治体との連携による雇用対策の推進、これについてご説明をいただきますが。

では、お願いします、基準部の部長さんですね。

○倉持労働基準部長 まず、働き方改革の推進について、審議会の意見をいただきたいと思っておりますので、取り組みの概要等についてご説明をさせていただきます。

先ほどの、基準部関係の資料の中で 7 番をご用意いただければと思います。

それから、行政運営方針の最重点として掲げられた横置きの表も一緒にご覧いただければと思います。

まず資料の 7 番は、1 月 15 日に報道発表した資料をつけさせていただいておりますが、千葉労働局に働き方改革の推進本部を設置しました。特別な取り組みを始めるということで、お知らせするという趣旨で発表しております。

働き方改革の推進について、どういう形で進めてきたかというのは、この資料の 7 番の後ろから 2 枚目に横置きにした資料が入っているかと思いますが、厚生労働省に長時間労働削減推進本部というものを 9 月末に設置しております。こちらは本部長を厚生労働大臣として、その下に書いてあるように過重労働の撲滅の取組、それから働き方改革、休暇取得促進の取組をしているところであります。一番右に、省内の長時間労働削減推進チームというのがありますが、これは厚生労働省内での時短を進めるということでこういうチームをつくっております。

こういう取組が始まったのは、冒頭の局長の挨拶の中でもありましたが、「日本再興戦略改訂 2014」の中に働き過ぎ防止のための取組強化について掲げられ、それに対する対応ということで進めてきているところであります。この厚生労働省の推進本部の方針を受けまして、各都道府県労働局におきま

しても、働き方改革推進本部を設置するように指示がございまして、千葉労働局においても 1 月に設置したところであります。

体制としては、労働局の局内に設置しておりますが、千葉県にもオブザーバーとして入っていただきまして、それは今見いただいている横表の前のページのところに設置要綱をつけておりますが、そちらに書かせていただいております。千葉県とも連携して情報共有をしたり、施策を一緒に取り組んだりする形で進めていきたいと考えております。

働き方改革推進本部でどのようなことをするかと言いますと、その横表を 1 枚めくっていただきますと取組について書いておりまして、企業経営陣に対する働き掛け、それから地域における働き方改革の気運の醸成ということで、企業トップの方等に対して、働き方改革を進めていただくよう要請し、それから地元のリーディングカンパニーを訪問して、企業トップの方から参考となる取組を伺ったりすることとしております。

非常に積極的な先進的な取組をされているような場合には、広くお知らせをさせていただくために、厚生労働省のポータルサイトに好事例として掲載等させていただくことをしております。

このような取組を通じまして、企業の自主的な働き方の見直しにより、地域において働き方の改革が進み、地方創生にもつながっていくというようなことを考えております。

目標としましては、先ほど申し上げたように、週 60 時間以上働く雇用者の割合が現在 10% を超えているところを 5% 以下に減らしていくと、週 60 時間以上働くということは、1 カ月の残業時間が 80 時間を超えるという数字になりますので、やはりこういう層はとにかく減らしていただくことを目標に掲げております。

それから、年休の取得についても 7 割を達成するように、これらを目標に進めていくということで取り組みを行う予定としております。

簡単ですが、以上でございます。

○川野辺会長 ありがとうございます。

先にご説明だけ一緒にお願いします。

2 番目の、地方自治体との連携による雇用対策推進ですね、お願いいたします。

○井上職業安定部長 続きまして、地方自治体との連携による雇用対策の推進につきまして、資料の「安」－ 4 というインデックスがついているものを

ごらんいただきたいと思っております。

今年度取り組んできた状況について整理をさせていただきます。

1 点目の事項につきましては、労働局、ハローワーク、そして地方自治体が共同で就職支援に取り組む一体的実施事業というものを実施しております。

25年度までは、千葉県、千葉市、柏市と実施しておりましたが、本年度につきましては、千葉市緑区、松戸市、市川市、船橋市とも協定を締結いたしまして、一体的な窓口を設置し、運営しているところでございます。

2 点目が、ふるさとハローワークの設置についてであります。

この事業につきましては、ハローワークが設置されていない自治体の市役所等の中にハローワークの出先窓口を設置する事業になります。これまで、県内記載している 8 カ所に設置をしておりましたが、新たに習志野市に窓口を開設させていただいております。両施設合わせまして、平成 26 年度 1 月末までの実績でございますが 6,605 人の方の就職が決まっているところでございます。特に一体的実施事業につきましては、生活保護受給者を対象にした窓口が多くございます。こちらを通じまして 866 人の生活保護受給者等の方の就労実現につながっているところでございます。

5 ページに、地方自治体からの評価という資料を載せておりますが、就職件数が増えている、または、例えば柏市からは生活保護費の削減、そのあたりについても一定の効果があったということで評価をいただいているような状況でございます。

3 点目の取り組みといたしまして、地方自治体と連携した就職支援、企業説明会につきましても積極的に取り組んでおります。

資料の 8 ページ、9 ページをごらんいただきたいと思いますが、8 ページは、館山市、鴨川市、南房総市、鋸南町と連携をして、地元の南房総地域のほうに U・I ターンをしていただく方の面接会を開催させていただいておりますし、船橋市と連携をしまして、待機児童の問題の関係で保育園を非常に多く設置しておりますが、一方で人手不足が顕著になっておりますので、共同で面接会、そういった取り組みも進めさせていただいているところでございます。

4 点目は、ハローワークの窓口で提供しております求人情報につきましては、自治体、これは希望制になっておりますが、県内 5 市町村に対しまして、ハローワークの窓口で提供している求人情報につきましてオンラインで自治体にも提供するという取組も進めているところでございます。

私ども労働局といたしましては、国と地方自治体がそれぞれの特徴を生かしながら、利用者のサービス向上につながっている取組であると考えており

まして、引き続きこうした連携を図っていきたいというふうに考えております。

冒頭申し上げた、一体的実施事業につきましては、昨年度この審議会で報告もさせていただいておりますが、事業開始後の 3 年を経過した時点で、改めてご意見をいただき、評価をするということになっておりますので、本日、ご意見をいただきたいということで提出をさせていただいております。どうぞよろしく願いいたします。

○川野辺会長 ありがとうございます。

ただ今、ご説明をいただいた 2 つの項目、働き方改革と、それから地方自治体との連携による雇用対策の推進でございます。

これについて、厚労省組織令に基づいてこの審議会に意見を求められておるわけです。そして、今日ここでご議論いただきまして、お出しいただいたご意見やご要望は、書面にまとめて後で労働局長のほうに審議会の会長名で提出することが求められておりますので、皆様方に活発なご意見、ご議論をお願いをしたいと思います。

若干、テーマが違っているようですので、まず最初に、働き方改革のことにつきまして、労働局の取組について、何かご意見、ご要望等、ご質問でも結構ですが、お出しをいただきたいと思います。

はいどうぞ、山本委員。

○山本委員 1 点はお伺いをしたいことなんですけれども、千葉県が週の就業労働時間数が 60 時間以上の雇用者割合が全国で 43 位と、下から 1 割のところに入ってしまったという状況だそうですが、これは何が原因で、どういった業種が長いのかとか、何が原因なのかということについて、もし労働局サイドで把握をされていたらちょっと教えていただきたいというのが 1 点です。

もう 1 点は、今回の働きかけの中で、事業主サイドに対しての働きかけというのは出ていらっしゃるけれども、私が言っているのかどうかよくわかりませんが、なんで労働組合サイドへの働きかけがないのかと、三六協定の締結とおっしゃるなら、組合サイドの方々や労働者代表の方々への取り組みというのも合わせてないと、多分バランスがとれないんじゃないかなというふうに思います。

以上です。

○川野辺会長 これは基準部のご担当ですか。

お願いをいたします。

○倉持労働基準部長 最初の、千葉がなぜ下から何番目かというようなことのご質問なんですけれども、これは業種別の細かい数字しか出ておりません。長い方を見ますと、東京が一番この割合が多くて、それから神奈川や埼玉がやはり四十何番目ということで、首都圏、都市部に比較的この長時間労働の人たちが集中している傾向があります。それ以上のところは、不正確になってしまうので、失礼させていただきます。

それから、事業主側への働きかけというお話でございますが、事業主サイドは、個別企業をお訪ねして経営トップに働きかけをするということの取り組みを進めるようにしております。労働側につきましては、労働側だけではなくて、使用者側もそうなんですけれども、団体としての取り組みをお願いするというので、先ほどの説明が舌足らずで、そこを十分申し上げてなかったんですが、労働団体のほうにもこの取組について、傘下の組合の皆さんへの周知等についてのお願いをしているところであります。

○川野辺会長 とりあえずはよろしいでしょうか。

○山本委員 結構です。

○川野辺会長 何かほかにご意見。

はいどうぞ、林田委員。

○林田委員 働き方改革の件でございますけれども、根底にあるのは、やっぱり少子化の問題というのも私どもは非常に重要視してございます。

というのは、1週間に週60時間以上働いている割合が非常に高いということになりますと、年に換算すれば3,000時間を超えるということに単純計算ではなりますので、ただ女性の社会進出が著しく増えた一方で、やはり依然として奥さんが家事や育児を担っているというのも依然と多いわけでありますから、そういった負担が非常に重いと、30代から40代の女性の3人に1人は結婚を機に離職したM字カーブの問題もございますけれども、その理由が、体力、時間的に厳しかったということを挙げる女性が非常に多いんです。ということは、やはり男性の意識改革を進めないと、やはりそういった問題は解決できない、先ほども言いましたように、週60時間以上、5日に直せば毎

日 4 時間以上の残業を強いられているということになりますと、家庭での仕事を男性が担っていかなければ成立しないと、いわゆるワーク・ライフ・バランスが叫ばれているのはその意味だろうというふうに思いますので、ぜひ、我々としては、そういったことを強力に推し進めてまいりたいというふうに思っております。

それから、もう 1 点、先ほどの資料の中で、働き方改革の推進に多様な正社員制度の導入ということがうたわれているんですけども、ちょっとここ、私の解釈の中では、短時間正社員ですとか、そういったものが含まれているのかなというふうに思うんですが、先ほどのワーク・ライフ・バランスもそうですけれども、これだけ非正規が増えているような状況の中で、増えてしまった状況の中で、そういったものを解消していくためには、やはり男性の、例えば短時間正社員制度ですとか、連合の中ではそうしたような議論はまだきちんとできていませんけれども、そういったものを進めていかなければ全体のバランスがとれなくなるかなということも感じておりますので、ちょっと説明をいただければありがたいというふうに思います。

○川野辺会長 それでは、お願いします。

○倉持労働基準部長 今のご質問に、多様な正社員というお話もありました。正社員について、そもそも決まった定義というのが実はなくて、契約期間が決まっていないとか、フルタイムで働くとか、転勤があるとか、みんながそれをするのは無理だろうと思われるような形になってきているところがあるかもしれません。多様な正社員については、有識者による検討が行われ、昨年、多様な正社員の雇用管理上の留意事項についての報告書が出されておりました、その中で、勤務時間を短時間にしたり、それから転勤等がない地域限定勤務にしたり、職種を限定したり、いろいろな形で職務内容だとか、勤務条件を限定した形で、ただ、それでも非正規という形ではなくて正社員にするというような形をとった場合の雇用管理についての報告がまとまったところでもあります。そういうものも、ご紹介しながら、それぞれの職場でどういう形が採用できるか、どういう働き方が採用できるかということを職場の実態をよく御存知の労使で十分話をさせていただいて、長時間労働にならないような形の勤務形態をぜひつくり上げていただければと思っております。

そのために、行政としては、こういう情報を提供させていただいて、お手伝いをさせていただきたいと思っております。そのために、コンサルタント

等もおりますので、そういう方たちを事業場に行ってもらって相談に乗らせていただくようなことを進めたいというふうに思っておりますので、よろしくお願いたします。

○川野辺会長 働き方改革、具体的には、年次有給休暇をできるだけとってくれということと、それから残業は極力少なくしてくれ、働き過ぎないように、時間外労働を減らしてくれという、具体的にはそういったところに収れんされていくようですけれども、使用者側の委員の皆さんご意見、どちらでもいいですが。

○藤原委員 働き方改革は、我々使用者側としても非常に重要な問題だと思っていますし、理念としては、まさに追求していかなきゃいけないところかなというふうには思っているんですが、これ、全ての産業じゃなくて、それは大企業だけだろうといつも言われてしまうんですけれども、例えば長期安定的な正社員の雇用ということをずっと掲げてきた中で、我々がどういうふうにやってきたかという、当然、景気の変動にあわせて仕事が繁忙間に波があつて、そういうときに、非常に繁忙感の高いところは時間外をやってもらって、あるいは繁忙感が非常に低い、暇なときには時間外を切り下げてということで、できるだけ雇用そのものに手をつけないで、時間外で総労働時間を調整して、景気の変動に対応してきたという、こういう歴史がある種あるわけです。今回、労働時間に関して、長時間労働をできるだけなくすと、これは、全く正しいことなんで、我々もできるだけのご協力はしたいと思うんですけれども、ちょっと心配なのは、とにかく残業時間、時間外労働をできるだけ圧縮しようという格好になってくると、当然のことながら、景気の変動に応じて、都度都度最適な人員数、雇用数、雇用量、これを抱えなきゃいかんと。雇用量をやっぱりその後変動してくるわけで、雇用の変動を今の雇用法のシステムの中でできるだけ円滑にやろうと思えば、どうしても非正規雇用が増えてくる。いわゆる雇用調整が難しい、正社員の雇用は減っていく可能性、そういうインセンティブを企業が持つ可能性というのはこれは十分あるんじゃないかというのがちょっと懸念されている、私が個人的にちょっと懸念しているところがございます。この辺どういうふうにご認識いただけるかというのをちょっと伺いたいなと思います。

○川野辺会長 お願いします。

○小澤局長 この働き方改革の中で目指しているところは、少なくとも労働時間を少なくしていく方向に意識を持っていていただく。それはなぜ必要かというここに書いてありますようないろいろなメリットについて共通認識を持っていただくということがまず第一です。

その次にお願いしたいのは、労使がよく話し合っていて、納得の上そういう制度をつくっていただくこと、これが重要かと思っております。

労使双方が、お互い対等に話ができないような部分も世の中にございますので、そういったところに関しましては、私どもはメリットを強調するという形で、ぜひそちらの方向へ進んでくるように私どもも話しますけれども、もう対等に労使が話し合いをできるような環境については、全てのお話し合いのほうを優先させていただく、これが労働関係法令の基本でございますので、考え方としては、そういう形で考えていきたいと思っております。

○川野辺会長 はいどうぞ。

○藤原委員 今の働き方改革について、方針としては非常によろしいと思っております。ただ、こういった、例えば年次有給休暇の取得が非常に低いとか、あるいは長時間労働になってしまうという事業所がそれなりの事情がそこにあります。この目標を掲げていますと、どうしても持ち帰り残業だとか、非常に見えないところに問題が行ってしまう恐れもありますので、働き方を改革して、ワーク・ライフ・バランスを実現するというのは、これはもう間違いなく労働生産性を上げる、それなくしては実現しないという考え方を、きちんと広報する際に出していただきたいですね。職場の無理、無駄、斑をなくそうとか、仕事の効率化を推し進めて、それで長時間労働をなくしましょうというような形にぜひしていただきたいと思います。

○川野辺会長 ありがとうございます。

はい。

○小澤局長 承知いたしました。

この議論の発端と言いますのは、日本におけるホワイトカラーの生産性が他国に比べて非常に低いところからスタートしております、その低いことを前提にすると長時間労働になると。逆は必ずしも真ならずですが、生産性を上げていただくということが、この長時間労働の縮減の前提ということと私どもは理解しておりますので、その点については周知させていただ

きたいというふうに思います。

○川野辺会長 働き方改革につきましては、労使とも……ございますか。
どうぞ。

○藤原委員 これ意見というよりも、ちょっとご質問なんですけれども、長時間労働がなかなか正されていない事業所に対しては積極的に指導されていくと、もうそのとおりだと思うんですけれども、例えば週60時間以上働く、月に直すと80時間以上の時間外をやっているような事業所というのが多分一つの対象となって、そういったところに改善を指導していくと。このときに難しいのが、例えば月80時間残業をやりました。これ、さっき林田委員が言われたように、12カ月、月80時間がやっていたらこれ年間3,000時間を超えて、もうこれとんでもない話だと思います。そうじゃなくて、例えばある事業所の中で、毎月毎月最もたくさん残業をやった人をつかまえて、この人が80時間を超えていましたと、というのを単月ごとに評価されるのか。そうやってくると、例えば非常に作業が忙しかった、あるいは何らかの製造上のトラブルが起こって、そのトラブルを対策を打って設備を建て直すために、ある月は物すごく働かざるを得なかったと、80時間を超えちゃいました。要は、その辺の我々、もちろん、そういうことがないようにやるのが、企業の、我々としてもすごく大事なことだというのはよく承知しているんですけれども、例えば、ある個人が、ある月に80時間を超えるような時間外、これは恒常的じゃなくてたまたまそうなってしまって、ある月はAさん、Bさん、次の月はCさんだったと、こういったことが出るような状況、決して個人ごとに見るとそれが恒常的なものではないというような事象、これをなくそうとはするんですけれども、これ全部なくそうと思うと、これ物すごく手間暇、手間暇というか時間もかかりますし、会社の仕組みを変えなきゃいけない、設備上も対応もしなきゃいけないとか、かなり時間がかかる、ハードルが高いと、こういう形にだんだんだんだんようになってくるんじゃないかと思うんですが、その辺の指導に当たっての姿勢をどう協議していただけるのかというふうに思っています。

○川野辺会長 はいどうぞ。

○小澤局長 今のお話を聞いていけば、総平均するとある特定の方を見ると、一部高いという状況は期間的である。あるいは一時的であるということのようでございますので、そういった場合には、そういった計画をきちんと把握

できれば、それについて特に強く改善を要求するということはないと思います。私どもも長時間が疑えるような事業所には必ず参るようにするという強い方針になっておりますけれども、行った場合については、実態を把握させていただいた上で、どういったことが言えるのかということをお互いに話し合っていければと思っております。

とにかく、減らす方向で努力をしていただくという、それが本意でございますので、その点については、そのように実施したいと思っております。

○川野辺会長 時間の関係もありますので、この問題については、この程度で次に移りたいと思えます。

働き方改革につきましては、労使それぞれ基本的には異論のないところというようなご意見が出ておりますので、そのように承りまして、次に進みます。

2 番目の重点課題は、地方自治体との連携による雇用対策の推進ということでございますが、先ほどご説明がございましたけれども、これについて、何か労使それぞれのお立場からご意見ございますか。

林田委員お願いします。

○林田委員 意見というよりも、ぜひさらに進めていただきたいという観点で話をさせていただきたいと思えます。

特に、南房総地域の仕事を探すということを取り組みをされているという説明がありましたけれども、君津のほうでもやられているんだと思いますが、さらにこれは推し進めていただきたいなというふうに思います。千葉県の場合は、南北問題に近いような状況でございますので、やはり南房総方面の仕事をどうやって確保していくのかとかいうことで、非常に企業も、民間企業は非常に少ないということでもありますから、企業化を進めるとか、そういったことも含めて取組を強化をいただきたいなというふうに思います。

○川野辺会長 さらに連携を強めて強化してほしいというご意見でしたが、使用者側委員の、はい、花澤委員お願いします。

○花澤委員 私も、ぜひこれは進めていただきたいと思っております。

先ほどのUターンの話ですけれども、南房総地区を中心に、高齢者の方が施設に入ってしまった空き家になっている家が結構出始まっています。そういったものを何とか有効活用して、新しく移ってくる方に住んでもらえるよ

うなものができる、さらによくなっていくかなと思います。

それから、生活保護の方の就職支援ですけれども、これはもうぜひ徹底して推し進めていただきたいなと思っています。

それから、ここでの議論じゃないかもしれませんが、生活保護の制度そのものにもやはり検討を加えていかないと、生活保護の支給のふえている状況を見ますと、やはりこれは非常に将来大きな問題になってくるなという感じがします。

○川野辺会長 ありがとうございます。

谷井委員どうぞお願いします。

○谷井委員 私も、この生活保護のをどんどん進めていっていただきたいと思います。南房総地区のほう、子供の減少がどんどん進んでおります。児童・生徒が少なくなると、地域の経済力もかなり落ちますので、また子供たちがそこで働けるような魅力ある企業の誘致もお願いしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

○川野辺会長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

先ほどの、生活保護受給者の就労推進というテーマに象徴的にあらわれていますけれども、行政の担当が、例えば生活保護問題などは、市町村の福祉の部門の担当で、それから一方では国がハローワーク等を設定して、就労支援を行っている、そこのところをうまくマッチングして、かぶってきて、一緒になって力を合わせれば有効な効果が期待できるという、そういう分野というのはほかにもありそうですから、労使双方のご意見はぜひ強力に進めてほしいと、こういうことでございます。

ございますか、ほかに。はいどうぞ松藺委員。

○松藺委員 今、生活保護の問題と就労支援ということで、自治体と連携をしてというのは、この試みに関しては物議を見た人はぜひ進めていただきたいと思うんですが、現在、大学等とかで見ていると、やはり生活保護とか、格差が教育によって埋められないというか、教育のレベルで生活保護世帯とか、貧困家庭が、教育のレベルでの上ステップアップすることができない状況にどんどんなっていることがあります。この中に、ぜひどこに入れていかかわからないんですが、先ほどの労働局のほうで進めらしていたキャリア

アップとか、キャリア形成の部分を、紹介事業の中に入れていただければ、ただ仕事を紹介するだけじゃなくて、キャリアをつくるというか、トレーニング、そういうものを入れた形でやって、うまく接続していただければ、労働による格差是正ということに進んでいくのではないかなと思うんですが、どうしても生活保護世帯とか貧困層が非正規雇用になり、さらに貧困になっていくという負のスパイラルになっていくの入り口に労働がなくなってしまっているという実情がありますので、それを特に自治体の福祉行政等と連携してやっていただければいいのではないかなと思いました。

○川野辺会長 ありがとうございます。

もうそろそろ時間でございますから。

高柳委員をお願いします。

○高柳委員 先ほど、人がいなくなるという話もしましたが、地元の企業、ここの継続して後継者がいなくなるという問題もあると思いますので、いかに継続してやっていただくかということと、あとは企業の流出というものもあると思いますので、この流出防止も含めて一緒に取り組みを進めていただきたいというふうに思いますのでよろしくをお願いします。

○川野辺会長 もうそろそろ時間が過ぎておりますので、この辺で取りまとめさせていただきたいと思いますが、まず、働き方改革の推進というこの重要課題につきましては、労使それぞれ、ともに、基本的に、積極的にそういう方向を推進したいというご意見が出ました。

労働側からは、男性の意識改革を徹底して、その基盤をつくるように努力したいというご意見であったと思います。

また、使用者側からは、労働生産性にもかかわってくる問題もあるので、基本的に、推進することについては協力したいと。ただ景気変動等に対応するという使用者側特有の事情もあるんで、そういった点若干配慮してほしいというような趣旨だったかと思います。

ただ、いずれにしましても、労使双方連携して積極的に取り組んでいきたいと、こういうご意見があったと思います。

また、地方自治体の連携による雇用対策の推進という第 2 の重要課題につきましては、それは労使とも積極的に連携して大いに進めてもらいたいと、特に千葉では南北問題と言われるような状況もあるので、働く場所を確保するために南のほうの問題でしょうかね、特に努力していただきたいというよ

うなご意見もございました。

地域の住民の利用サービスの一層の向上に、それぞれ自治体と国とで連携して取り組んでいただきたいたいといった内容で取りまとめさせていただきたいと思います。

なお、先ほどもちょっとお話しいたしましたがけれども、意見書につきましては、文書で労働局長宛てに提出することが求められておりますので、それができ上がったときには、委員各位にもご送付申し上げて、お目通しをいただくようお願いをしたいと思います。

ちょっと時間がもうなくなっておりますので、ちょっとはしょって皆様のほかにもご意見があるのも全てお聞きするわけにいかないような事情になってまいましておわびを申し上げたいと思います。

大体、今、お話ししたような内容で、意見書を取りまとめたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。

(うなずく者あり)

○川野辺会長 ありがとうございます。

それでは、そのようにさせていただきたいと思います。

これで一応、きょうの議題は消化いたしました。

時間がちょっと延びてまいまして申しわけございません。労働局におかれましては、来年度の行政運営に当たりまして、本日、この席で出されたさまざまな意見、あるいは議論の内容を十分ご配慮いただきまして、行政運営に努めていただきたいと思います。

どうもありがとうございました。

それでは、マイクをお返します。

○堀内企画室長 川野辺会長におかれましては、長時間にわたりありがとうございます。

なお、本日の資料でございますが、この後の予定に差しさわりが生じるかと思っておりますので、お席に残していただければ事務局からお送りさせていただきますので、よろしく申し上げます。

本日は、大変お忙しい中、長時間にわたりましてありがとうございます。

閉 会

午後零時 02 分

平成 26 年度第 2 回千葉地方労働審議会議事録

千葉地方労働審議会会長

千葉地方労働審議会労働者側委員

千葉地方労働審議会使用者側委員