

第 2 9 回福島地方労働審議会

日 時 平成30年10月31日（水）

10:00～12:00

場 所 ラコパふくしま 5階 中会議室AB

1. 開 会

○事務局 本日は、大変お忙しいところをご出席いただきまして、ありがとうございます。

本日の審議会の事務局を務めます、福島労働局雇用環境・均等室の高羽と申します。よろしくお願いをいたします。

開会に先立ち、4点ご案内を申し上げます。

本日の審議会資料でございますが、審議会次第と審議会資料1、資料2、資料3の計4部をお手元にお配りしておりますので、ご確認をお願いいたします。

お手元にお配りした、資料「第29回福島地方労働審議会」次第をご覧ください。

本日は、次第に従い進行させていただきますが、終了時刻は12時を予定しております。

なお、本審議会につきましては、審議内容を公開していることから、議事録を作成しております。

つきましては、事務局において録音をさせていただきますので、ご発言等をいただく際は、恐れ入りますが、お近くのマイクか、係員がお手元にお持ちするマイクをお使いになりますようご協力をお願いします。

また、本審議会は、報道機関に公開しております。当会場において報道機関が傍聴することとなりますので、あらかじめご了承を願います。

このほか、本日、ラコパふくしまの向かいの有料駐車場をご利用いただいている委員の皆様申し上げます。無料券をお配りいたしますので、お帰りの際に受付にお声がけくださいますようお願いいたします。

審議に入る前に、2点ご報告申し上げます。

審議会委員の辞任に伴い、新たに委員になられた方をご紹介します。

公益代表の高橋清二委員、安田信二委員、使用者側委員の寺島実委員、村上康雄委員です。よろしくお願いをいたします。

また、会長代理でありました佐久間委員が辞任しております。会長代理については、会長が指名することとなっており、平石典生委員が指名されております。会長代理の任期は委員の任期と同じく平成31年9月30日までとなりますので、以上、皆様にご報告をいたします。

また、当局でも4月に人事異動があり、4月1日付で森戸福島労働局長、荒木職業安定部長が着任しております。

また、7月31日付で岩崎総務部長が着任しております。どうぞよろしくお願いいたします。
次に、本審議会の議長でございますが、審議会会長にお願いしております。
それでは、藤野会長、よろしくお願いいたします。

○藤野会長 ただいまから第29回福島地方労働審議会を開催いたします。

初めに、事務局から定足数の確認をお願いいたします。

○事務局 本日、全委員18名中14名出席で、3分の2以上のご出席をいただいております。

よって、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

なお、公益代表の高橋委員、長谷川委員、労働者代表委員の大越委員、使用者代表委員の神山委員につきましては、欠席との連絡が入っております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

次に、地方労働審議会運営規程第6条第1項に従い、本審議会の議事録署名人を指名いたします。

労働者側の加藤委員、使用者側の佐藤委員、以上の2名の方をお願いしたいと思います。加藤委員、佐藤委員、よろしいでしょうか。それでは、よろしくお願いいたします。

まず、事務局から本日予定されている議事について、説明をお願いいたします。

○事務局 お手元にお配りした審議会次第をご覧ください。

3. 議事の部分でございますが、本日は、審議事項1件を予定しております。

審議事項は、(1)平成30年度労働行政運営方針の進捗状況について、ご審議をいただくこととなります。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 それでは、議事に入る前に、福島労働局長よりご挨拶をいただきたいと思います。

○森戸労働局長 おはようございます。今日は、各委員の皆様方には、大変お忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。また、日頃から労働行政にご理解とご協力をいただいておりますことに、御礼を申し上げます。

当局の業務運営につきましては、本年3月にご審議いただきました行政運営方針に基づいて、運営しているところでございます。上半期に起こりました出来事につきまして、私から2点、ご紹介申し上げたいと思います。

まず、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が、先の通常国会で審議されて、成立し、7月6日に公布されたところでございます。一部は既に施行されておりますが、所定外労働の上限規制でありますとか、あるいは年次有給休暇の取得は来年の4月1日から施行されるようになっております。このため現在、円滑な施行に向けて、その周知を図っていることが第1点でございます。

第2点目は雇用失業情勢でございます。昨日、9月末の状況を発表させていただいたところで、この判断を1つ上方修正させていただきました。これは有効求人倍率が1.5倍を超えているのが3ヵ月続いているとか、あるいは正社員の有効求人倍率が1倍を4ヵ月連続で超えているとか、そういったいろんな事情を踏まえて判断しました。求職者にとっては、就職しやすい状況が続きますが、一方で経営者側からみるとなかなか採用ができない人手不足の状況が続くのではないかというようなことで、上方修正させていただきました。

今日は、上半期に行った主な取組みの内容について、各担当部室長から説明をさせていただきます。その説明後に、ご審議をいただき、委員の皆様からいただいたご意見を参考に、下期の業務を進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

なお、本日、新人研修の一環といたしまして、今年度、福島労働局に採用された14名が傍聴させていただきます。併せてお願いいたしまして、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。

○藤野会長 ありがとうございます。

3. 議 事

○藤野会長 それでは議事に入ります。

まず、(1) 審議事項、平成30年度労働行政運営方針の進捗状況について、労働局より説明をお願いいたします。

○川又労働基準部長 皆さん、おはようございます。労働基準部長の川又といたします。よろしくお願ひします。

皆さんには、日ごろから労働行政の推進につきまして、大変なご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。この場をおかりしまして、お礼申し上げます。

また、引き続きのご協力をよろしくお願ひしたいと思っております。

説明時間の関係もありますので、早速説明に入らせていただきます。

私の方で使うのは資料1、資料3になります。資料3の方は両サイドと後ろにスライドがありますので、資料3の方はこちらの方に映したいと思っております。

まず、資料1の1ページをご覧いただきたいと思ひます。

資料1ページのところで、原発の関係の作業でございますけれども、あわせて資料3の方の3ページのところにも、スライドを今出しておりますけれども、その両方をちょっと簡単にご説明させていただきますと思ひます。

これは、いわゆる東日本大震災時に発生した、原発の関係の廃炉作業への監督指導というところでございます。これは、管轄署、富岡労働基準監督署になりますけれども、局全体としまして協力しながら、監督指導を実施しているところでございます。スライドの方を見ていただきますと、過去の経年のグラフの詳細が載っております。このスライド2ページの方をちょっと見ていただきますとわかりますけれども、違反率を見ますと、平成28年、平成29年は減少しております。

平成30年の今年の1月から6月になりますと、ちょっと1%ほど上がっているという状況になっております。年間で見ないとちょっとわかりませんので、何とも言えないんですけども、もともと100件の事業所ですので、1件、2件違反が増えますと1%、2%大きくちょっと変わってしまうものですから、だいたい並行的に今移動しているのかなと思っております。

スライドの真ん中を見ていただきますと、違反件数83件というのがございます。この違反の内訳、安全性関係と労働条件、廃炉作業といっても、当然労働条件の面も問題がございますから、これ両方とも重点的に見ておるところですけれども、違反率を見ますと、圧倒的に労働条件の面

の方が大きいというところであります。廃炉作業は、事業者が安全、衛生面につきまして、徹底的にやっているというところで、こういう結果なのかなと思っております。

労働条件面につきまして見ますと、特にこの中を分析しますと、この括弧に書いてありますけれども、割増賃金の支払いが適正に払われていない、あるいは最初に雇い入れしたときに労働条件の明示をきちんとしていない、就業規則の届出等がされていない、こういった基本的な労働条件の枠組みの問題が、まだあるというところでございます。

やはり新しい作業、それから新規でいろいろ事業所が入ってくるという観点もあると思います。引き続き、関係機関とも連携しながら、監督指導を徹底して、法の遵守に努めたいと思っております。

また、これは関係行政機関、いろいろな機関が入っております。特に経産省関係が入っておりますけれども、そういったところと連携するとともに、元請といたしますか、発注者であります東電の方とも連携しながら、各事業所に法の徹底をお願いしたいと思っております。

また、この廃炉作業につきましては、一定の線量が高い作業を行う場合については、事前に届け出が必要になってきております。監督署にきた際にも、放射線の線量の低減化を重点に指導をして、低減化を図りたいと思っております。これにつきましても、後半に向けまして、引き続き監督指導等の徹底をしていきたいと思っております。

次に、資料1の2ページをご覧ください。スライド次は3ページの方になります。

これは3ページの方につきましては、これはいわゆる除染作業、あるいは中間貯蔵の関係の処分施設、あるいは運搬といった、そういったものの監督指導の重点指導でございます。これにつきましては、スライドの方の3ページを見ていただきますと、違反率がちょっと上がってきております。若干上がってきておりますけれども、ちょっとこれも年間見ないとなかなかわからないということで、今精査をしているところでございます。真ん中に違反件数ということで96件となっております。

先ほどの廃炉と違うところは、安全衛生、労働条件、両方ともほぼ半数ぐらいあるというところでございます。これは除染作業につきましては、やはり、新規参入の事業所が入ってきていると。これも昨年も同じ説明をしましたがけれども、やっぱりそういったところがございます。

それから、昨年まではこういった県内の至るところで、除染作業を行っていたんですけれども、今現在の除染作業の中心はいわゆる帰還困難区域、浜通りの方を中心、それからため池とか、そういった除染が中心になっているところでございます。そういった観点も含めまして、やはりま

だまだ安全衛生、労働条件を含めて不十分なまま参入されている会社があるのではないかと考えております。これにつきましても、引き続き後期に向けまして、監督指導を徹底したいと考えておりますし、あるいは環境省が中心になりますけれども、そういったところに、事業者等も中心としまして、引き続き監督指導の徹底をしていきたいと考えております。

次に、ちょっと飛びますけれども、資料1の8ページをご覧ください。スライド資料は4ページになります。

8ページ、これはいわゆる過重労働の解消に向けた取り組みになります。これは依然とし、非常に社会的関心が高い対策といえますか、問題になります。これにつきましては、過重労働全般、法改正も含めてですけれども、そういったところで各監督署に本年度から新たに、労働時間相談支援コーナーを設置しております。

また、監督官のチームで、相談支援チームという特別チームを編成しまして、今まで以上に懇切丁寧な対応を行っており、まずは法律の周知を図りながら、丁寧に法律を守るためどうしたらいいかということを指導しているところがございます。

また、36協定、残業する場合に監督署に届け出る義務があるんですけれども、そういった36協定に基づきまして、各企業様に自主点検をお願いして、例えば時間外労働が80時間を超えているような実績があるところ、あるいは長時間労働による労災認定が発生している事業所、こういったところを中心に、監督指導を徹底しまして、長時間労働の削減、あるいは長時間労働の対策のための体制、そういったもの、あるいは長時間労働が発生した場合の一種の面接指導も含めた、そういった総合的な指導をして、長時間労働の削減、あるいは健康被害の防止というところを指導、徹底しているところでございます。

これの監督指導の件数につきましては、資料でいきますと、昨年資料になりますけれども、スライドの4ページのところをご覧くださいと思います。

昨年度、489、約500件近くの監督指導をしております、そのうち、違法な時間外労働があったもの、32条の40時間を超えている、あるいは36協定の上限を超えているとかといったところですが、そういったものの違反した事業所が177事業所、約36%あったところであり、この177のうち、月80時間を超えていた事業所が126事業所、約7割、そのうち100時間を超えているものが82、46%、5割近いところであり、

このように、依然としてまだまだ過労死基準である80時間、あるいは100時間を超えている事業所があるというところで、後期に向けましてそういったところの長時間労働の削減とい

うところを徹底していきたいと思っております。

なお、資料の（３）のところを見てくださいとわかるんですけども、過重労働による健康障害防止が不十分なため改善を指導したものとございます。ここは、安全衛生関係のところであるんですけども、１００時間を超えた場合について面接指導、あるいは８０時間を超えて面接指導という企業の努力義務とかあるんですけども、そういったところの体制の不備というところもございます。そういった相談体制も含めた総合的な対策を進めながら、長時間労働の対策を進めていきたいと思っております。

次のスライドの５ページを見てくださいと思います。

１１月、過労死等防止啓発月間、過重労働解消キャンペーンというのを１１月に実施しております。１１月４日にフリーダイヤル、年に１回だけなんですけれども、お休みの日に監督署が開庁されていない日に、フリーダイヤルをして、働いている方々、事業主の方も当然ですけれども、家族の方から、フリーダイヤルを受け付けているというところがございます。

次のスライドの６ページをご覧ください。

これはあわせて、周知のお願いでございます。過労死等防止対策推進シンポジウム、これは全国４７都道府県で実施しております。福島は昨年から実施しております、今年度で２回目というところがございます。これは委託事業になりますけれども、１１月２７日、コラッセふくしまで、１４時から開催する予定でございます。これは弁護士の方、それから企業の方の事例発表、あとは実際に過労死等に遭った方の遺族の方ですね。遺族の方からの心の叫びといいますか、そういったものをご紹介しますというところがございます。ぜひ、ご参加とか、周知をよろしくお願いしたいと思っております。

また、長時間労働につきましては、先ほど局長からも冒頭ございましたけれども、上限規制、労働基準法改正に伴いまして、３６協定の上限規制、あるいは年次有給休暇５日の義務というのが新しく追加されております。特に年次有給休暇につきましては、大企業、中小企業問わず施行になります。上限規制につきましては、中小企業が１年遅れになりますけれども、その辺の漏れがないような周知徹底にも推進していきたいと思っております。各委員の皆様にも非常に周知等ご協力いただいているところですけども、引き続き、周知等をよろしくお願いしたいと思っております。

次に、資料1の13ページをご覧くださいと思います。

13ページにつきましては、時間の関係もあるので、簡単に省略したいと思います。これは特定労働者という言い方をよくしておりますけれども、自動車運転者、やはり長時間労働の多い自動車運転者、これにつきましては、監督指導の徹底、あるいは運輸を初めとした関係行政機関とも連携しながら、その長時間労働の解消に努めたいと思っております。

それから、技能実習生につきましても、やはり今社会的に外国人労働者の受け入れ問題等々ございますけれども、そういったところの監督指導も引き続き入管とも連携しながらやっていきたいと思っております。

次に、資料1の14ページをご覧ください。それからスライドの7もあわせて見ていただければと思います。

最低賃金制度の適正な運営というところでございます。これは、おかげさまで最低賃金審議会の方で本年度748円から24円引き上げて772円ということで、10月1日からその効力が発生されているところでございます。

資料3の7ページに、本年の最低賃金のポスターが掲げられています。去年の睨みをきかせたポスターに比べてソフトになったものでございますけれども、こういったもので周知のご協力、本当に感謝しております。引き続きその周知等についてご協力いただければと思います。

これから、あわせまして、県別に今度引き続きまして産業別最低賃金につきましても、先般その答申をいただいたところでございます。改正の手続を図っているところでございまして、また改正後、効力発生の際には、周知等ご協力よろしくお願ひしたいと思っております。

次に、資料1の14ページの(3)のところでございます。

これは、安全衛生関係になります。現在、本年度から第13次の労働災害防止計画を推進しているところでございます。これにつきましては、昨年までは、全計画の第12次防の計画を推進したところでございますけれども、これは5年計画のたびに、一定の目標、死亡災害何%減少、死傷災害何%減少と目標を立てながら、5年間推進しているところでございます。12次防、昨年までの計画につきましては、死亡災害は目標を達成しております。

しかしながら、休業4日以上死傷災害につきましては、残念ながら目標に今一步というところで未達成という状況でございました。ただ、昨年皆様の非常にご協力をいただいたおかげで、その死傷災害の減少率につきましては、福島労働局につきましては全国でトップクラスの減少率

であったところでございます。

ただ、本年の1月に入りまして、一転して、労働災害が急増しておりまして、今15%を超える増加率となっております。このままのペースでいきますと、震災以後2千件を超えていたという労働災害の発生状況があるんですけれども、これをもう超えてしまう可能性もあるものですから、現在、その対策について強化をしています。特に、昨年も実施しておりますけれども、9ページになりますけれども、これは本年局長が高速道路のパトロールに行っていたんですけれども、こういったように、これから11月に商業施設に局長に行ってくださいまして、パトロールを実施していただく予定でございます。

それ以外にも、さまざまな対策を今推進しているところでございまして、皆様につきましても、安全衛生、なかなかご機会のない方もいると思いますけれども、ぜひ団体等におかれましても、安全性の重要性について、各企業様、会員様の方に周知していただきますと、非常にありがたいと思っております。

本当に、13次防1年目のところから増加するって、なかなか残りの4カ年で減らすって非常に難しいものですから、ぜひその辺、ご協力等をよろしくお願ひしたいと思っております。

次に、資料1の17ページをご覧ください。

17ページ、労災補償対策の推進でございます。労災補償につきましては、今まで労働災害防止のお話をしてきたところではございますけれども、労働災害に遭った場合の最後のセーフティネットでございます。これにつきましては、できる限りけがされた方の気持ちをちゃんと酌んで、迅速、適正な認定業務等を図りたいと思っております。

なお、福島におきましては、やはり原発関係、除染関係といったほかの県にはないような特殊な認定の申請もございます。そういった複雑困難事案も多数ございますけれども、我々としましても迅速適正な処理というのを推進したいと思っております。

以上、簡単ですけれども、資料の説明を終わりにしたいと思います。我々労働基準部におきましては、これから先ほど言いましたように、労働基準法改正につきまして、十分な指導をしたいと思っております。

特に、今まで「労働基準法を守れ守れ」と言ったところで、いわゆる「監督指導の徹底」という言い方をしていたところもあるんですけれども、そういったところだけではなかなか周知を図れないということで、昨年もお話をしましたけれども、こういった支援班なり、そういったいわ

ゆるソフトなチーム、要するに法律の徹底というよりは、まずは法律を知ってくださいというようなソフトな指導も始めているところでございます。

ぜひ会員企業さんも含め、ご興味のある方につきましては、ぜひ監督署の方にひとつ相談していただけるとありがたいと思っております。

以上、簡単ですけれども説明を終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

○竹田委員 よろしいですか、質問させていただいて。

○藤野会長 一通りご説明いただいた後に質問、ご意見をいただくことにはなっていますが、ここでどうぞ。

○竹田委員 来年4月から労働基準法改正になって、時間外の上限規制等が実施されるということは理解しているんですけども、それに違反した場合に刑事罰に問われるというふうに伺っているんですけども、罰則規定というのは従来と違って、そういう刑事罰に問われる可能性というのはあるんですか。

○川又労働基準部長 現在も32条の罰則なりはあります。現在も労働時間の関係法令に違反しますと、当然罰則はございますが、ただ、我々はいきなり罰則ということではなくて、まず自主的な改善はできるのかどうかとお願いして、それで改善されれば、罰則というよりは改善をお願いするところでもあります。

今回、新たに罰則が適用になるというのは、今まで36協定の上限があったところで、今度は720とか、80時間、100時間、その罰則を新たに追加するということになっておりますので、32条の罰則は今でもあるということです。

○竹田委員 この間ちょっと聞いたんですけども、私、病院経営をしているんですけども、それに違反して、懲役刑になると医師免許も剥奪されてしまう可能性があるというようなことを聞いたんですけども、そういうことはあるんですか。

○川又労働基準部長 医師、お医者さんがどういう立場かわからないんですけども、労働基準法でその医師個人というような責任ではなくて、その病院の施設管理者ということですかね。施

設管理者ということですか。

○竹田委員 そうです。

○川又労働基準部長 すみません。ちょっと医師のいわゆる停止条件まで私、懲役刑になった場合についての医師免許どうなるか、私知識がないものですから、何ともご説明はできないんですけども、仮に医師免許等の停止条件なり、失効条件にもし懲役とか罰金刑の場合について云々ということであれば、送検されれば、その可能性はあるということだと思いますけれども。

○竹田委員 はい、わかりました。どうもありがとうございます。

○川又労働基準部長 ただ、誤解していただきたくないのは、まず、直していただくということが前提になりますので、我々もそこでいきなり刑事罰を問うということではございませんので、違反しているからといってということではございません。自主的改善に向けてどうしたらいいのかというのを我々とも一緒に考えて進めていただければというふうに思いますので、よろしくお願いいたします。

○藤野会長 医師免許の取り消しというのは、医師法上の問題ですけれども、直接これでそういうことになるというのは従来の制度からはちょっと考えられません。免許を取り消すというところまではいかないと思います。

それでは、引き続きまして、安定部長の方から説明をお願いします。

○荒木職業安定部長 職業安定部長の荒木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私の方からは雇用の関係についてご説明したいと思えます。申し訳ないですけれども、座って説明させていただきます。

初めに、最近の雇用失業情勢ということで、資料2の中に、最近の雇用失業情勢30年9月分というのがあります。これについて若干ご説明させていただきたいと思えます。

まず、9月の有効求人倍率ですけれども、1.53倍ということで震災以降本年の4月と並んで最高倍率となっているところでございます。下のグラフで青色は有効求人数、黄色は有効求職者数ですけれども、青色の有効求人につきましては、グラフにあるとおり、ずっと4万人台を同

程度で推移しているというようなことでございます。

黄色の有効求職者数、これにつきましては、3万人台から現在27,000人と、徐々に減ってきているというような傾向になっております。こうしたことから、人手不足感はあるけれども、失業情勢については改善しているというような状況になっております。

8ページをご覧ください。

8ページ、人材を確保する動きが正社員の有効求人にもあらわれているとあります。上の折れ線グラフですけれども、本年6月から1倍を超えている状態が続いておりまして、9月が1.11倍と、最高値になっております。

9ページの真ん中のグラフでございます。

業種別の状況でございますけれども、建設業は約8割、正社員を募集しているというような状況になっております。

11ページをご覧いただきたいと思います。

求職者の状況でございます。年間の動きとしましては、年度の変わる3月、4月に求職者が増えてまして、年末に向けて減少していくというようなことが年間のトレンドになっております。

真ん中のグラフです。減少している求職者の中で、在職者が4割を占めていると。これは、労働条件のいいところへまた在職中から探そうというような傾向が見受けられます。

14ページをご覧いただきたいと思います。

職種別の求人、求職の状況でございます。求職者がどんな職種を希望しているかということで、黄色い方の棒グラフでございます。有効求職者数27,000人のうち、7,449人が事務職を希望しています。このうち、8割が女性となっております。

また、次いで多いのが配送、清掃、これに倉庫業も加わるんですけれども、こちらが4,511人という求職者になっております。こちらの方は、男性の求職者が一番多いというような状況になっております。雇用失業情勢について、若干ですけれども触れさせていただきました。

こういう状況を踏まえまして、私どもどう業務を運営しているかということで、行政運営方針の方に移らせていただきたいと思います。

まず、3ページでございます。

復興に向けた就労支援ということでございます。スライドの資料3の方の17ページに、主な就労支援として5つほど挙げさせていただいております。

まず、福島県との連携ということでスライドの方で、福島県と平成28年3月から雇用対策協定というものを結んでおりまして、その大きな柱が2つあって、震災復興のための雇用対策、それから働き方改革の推進という2つの柱を打っております。その中で、復興支援につきましては、まず1番目として、3月までいわき市に避難していましたハローワーク富岡、その出先機関として設置しております広野サテライト、これとあわせまして、県の方は生活面を支援しますふくしま生活・就職応援センター広野事務所というものを設置してありまして、生活面と就労面で、国と県で連携して支援を行っているところでございます。

今年3月末に、ハローワーク富岡は、今のもとの富岡町に帰還させました。これに合わせまして、県の方も5月から富岡町に富岡事務所を開設しまして、双葉郡の中心地である富岡で連携した支援を始めているところでございます。

資料1の3ページに戻りまして、市町村と連携した対策でございます。平成25年から被災した12市町村、それに県、地元商工会などを構成とした協議会、福島広域雇用支援協議会というものを設置しておりまして、市町村から寄せられるニーズを踏まえまして、ここにあります2の①から④までのような事業を進めているところでございます。

また、一番下の④番、直近での浪江町において10月24日に合同面接会を開いております。

なかなか帰還が進まない中、求職者の方が集まるかなと思ったんですけども、CM等でも浪江町の面接会をやりまますよというようなものをやりまして、だいたい50人ほど求職者の方が集まっております。

4ページへ行きます。全世帯への地元の情報の発信ということで、県内外に年4回ほど市町村の首長の方からメッセージやイベントの案内、それから避難区域の事業所の紹介など、就労支援情報を掲載した「ふくしまで働く」というものを発行しております。これを県外に避難されている方も含めまして、全世帯に届くように情報発信をしているところでございます。

それから、5ページへ行きます。人材不足分野における地域における労働力確保対策ということです。先ほどご説明いたしましたように、職種別の求人倍率につきましては、建設業が3.8倍、介護関係で3.04倍、それから専門技術、これは建設や土木の技術者、それから看護、保育、ケア・マネ等ですけども、こういった職種で2.3倍と、2倍以上の人手不足が続いているところでございます。人手不足の業界と連携しながら、面接会、説明会、見学会と、マッチングイベントを行っております。

イベントの例としまして、ハローワーク福島と、ハローワーク郡山の実績をここに掲載しております。今年度は、こうしたイベントと合わせまして、求職者の掘り起こし、求職者開拓というものにも力を入れまして、人手不足分野へ応募勧奨について力を入れているところでございます。

6 ページへ行きます。若者の雇用対策となります。

最初に、ユースエール認定制度というものを始めております。若者の採用育成に積極的で、若者の雇用管理など、優良な中小企業を認定する制度で、認定した企業につきましては、ハローワークでの重点的なPRですとか、毎年度PR用の冊子をつくりまして、各業界とか、人の集まる場所へ配布して閲覧するようなこと、また、ネットの方では若者雇用支援総合サイトというものを立ち上げまして、そちらの方で情報発信、また、面接会があるときには、その面接会への優先参加、そうしたことを認定企業に対して支援をしております。現在、27社が認定されております。これは東京に続きまして、全国2番目の多さになっております。

続きまして、就労支援についてですけれども、高校生と大学生とでは別に支援しているところでございます。まず、高校生の方の支援でございますけれども、基本的にハローワーク、県、教育委員会と連携して支援するということをしております。3月に県と教育委員会、学校、経済団体によりまして、就職に関する申し合わせ事項を協議決定しています。平成30年度は6月1日からハローワークの求人の受付、7月1日に学校への提示、9月5日から推薦の開始、9月16日から採用選考開始ということでございます。

また、5月には、知事、教育長、労働局長によります求人確保要請を行っております。

今年度の求人倍率は2倍を超えておりまして、求人の確保というよりは、7月の学校に求人票を提示するというのが間に合うように、ハローワークに求人票を提出いただいて、生徒に多くの選択肢を提供していきたいというような趣旨で行っております。9月末現在ですけれども、解禁16日から半月余りでございますけれども、就職希望者4,687人に対しまして3,009人の内定が既に決まっているところでございます。

続きまして、大卒等の支援でございます。大卒は高校のようにハローワークで求人の管理をするということはありません。就職協定に基づく就職活動となります。やはり若者の県内定着は重要な課題ですので、県とも連携いたしまして、3月には東京と郡山でまず就職説明会を行いまして、地元の企業を都会でもPRしております。来年の3月も同じように行うことにしております。

ます。

また、大規模な面接会としましては、8月に1回、郡山のビックパレットで行いました。あいにく台風接近ということで、参加生徒が103人とちょっと少なかったのですが、ご迷惑ですが、また12月にも同様に就職まだ内定の決まっていな方とか、そういう方にやっていきたいと思っております。このほか、また各ハローワークにおきましては、地域の地元の企業を対象にしまして面接会をしております。

フォローアップとしましては、各ハローワークのジョブサポーターという者を配置しまして、職業講話ですとか、セミナー、また就職後の職場定着などの支援を行っているところでございます。

7ページ、職業訓練の状況でございます。1番と3番と分かれておりますけれども、求職者職業訓練、それから公共職業訓練というものがござい。右の端っこの方に充足率というものが書かれております。充足率につきまして、求職者訓練が52%に対しまして、公共訓練が96%と、かなりの差があります。

ちょっとこれはどういうものかというものを簡単にスライドの方でご説明させていただきたいと思。スライドの資料でいいますと、25ページに当たります。

緑色が求職者訓練、それから青と赤が公共訓練と言われておりまして、対象者が緑色の求職者訓練が一般の求職者、それから、2番目と3番目につきましては雇用保険の受給者というものが対象となっております。どうしても一般の求職者の方ですと、いろいろ選択肢がありまして、それと訓練とのニーズがなかなか合致しないようなものもありまして、この訓練につきましては50%台となっておりますけれども、目標としましては6割以上の就職率というようなものを掲げておりますので、人手不足とか、そういった形の方の方はこういった訓練の方に積極的に誘導していくというようなことを取り組んでおるところでございます。求職者がなかなか少なくなってきたので、訓練受講者も減少しているというのが現状でございます。

それから、資料1の方に戻りまして10ページになります。魅力ある職場づくりの推進ということで、正社員希望者に対する就職支援と人手不足分野の雇用管理の改善ということで、平成28年度からの5カ年計画で福島県正社員転換・待遇改善プランというものに取り組んでおります。だいたい半分の期間が過ぎまして、50%の執行率ということで、ほぼ目標どおりに進んでいるところでございます。

それから、雇用管理の改善の分野では、主に助成金と絡めた普及啓発を行っているところでございます。建設関係の助成金が、かなり多く出ているというような状況になっております。

重点関係は以上でございますけれども、最後にちょっと派遣の状況につきましてスライドで説明したいと思います。資料でいきますと26、27ページあたりになります。

平成27年9月30日に派遣法が改正されまして、一般派遣、特定派遣という2つの派遣の業態があったんですけれども、それが廃止されまして、許可を必要とする一般派遣のみとなっております。施行から3年間が経過措置でありまして、今年の9月末でその経過措置が切れたところでございます。この結果、1,060あった一般と特定合わせた事業所が、この10月現在で502の事業所になっております。ただ、まだ厚生労働省で審査待ちのものが83件ありますので、最終的には595件の事業所になるというような見込みになっております。

以上がだいたいのことです。主な数字等は割愛してきましたけれども、このスライドの32ページの方で全体の取り組み状況についてまとめております。8月末現在の数字でございまして、概ね40%以上になっておりますので、ほぼ目標どおり進んでいるということをご報告いたしまして、私のご説明とさせていただきます。

○藤野会長 ありがとうございます。

○佐藤雇用・環境均等室長 雇用環境・均等室長の佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

私からは資料でございますけれども、資料1の9ページをご覧ください。オレンジのところです。あと、スライドの方の資料3の資料でございますが、それは34ページから順次説明してまいります。皆様方、主にスライドの方の資料を見ていただくと大変ありがたいと思います。

私ども雇用環境・均等室という部署は、最重点課題であります働き方改革の総合調整役という役割を持っておりまして、基準部、安定部と連携をしながら、働き方改革関連法が通ったということもございますので、法律の周知を中心に上期の業務を推進してまいったところでございます。

その働き方改革についてのご説明になりますが、まず、第1点目ですけれども、まず、一番先に、県内に広く、この働き方改革の施策をできるだけ多くの企業に伝えるということをまず第一に考えております。そのために、こちらのスライドにありますとおり、資料3の34ページ、私ども局の幹部と、出先であります監督署、ハローワークの所長が、経済4団体と県内全ての商工

会議所、商工会を訪問しまして、働き方改革、そして特に中小企業の支援策について説明をさせていただいて、会員企業への周知を依頼したということでございます。

その際に、今後団体と私どもの方の情報を提供するルートをつくりたいというふうに考えまして、ネットワークを構築しました。それは郵送で送ることだったり、あとはメールアドレスを聞いて、メールをやりとりするという、ホームページに載せていただくとか、情報誌を使って広報いただく、そういう各団体でできることは何なのかということを訪問の際にお聞きして、それらの方法を活用しまして、今現在もやりとりをしながら、商工会議所等の一つ一つの会員の皆様に情報をお届けするような手立てをしているところでございます。

今、そのネットワークを活用して、毎月1回定期的に働き方改革についての情報を、私どもの方から発信するというをやっているところでございます。

これについての効果ですけれども、各商工会、商工会議所を中心に会員の皆様に資料を配っていただけるということでご回答をいただいたところを含めて34,000枚の関連法の関係のチラシを配ったところでございます。できるだけ企業に全部行き渡るように機関誌などに同封いただきたいということでお願いをしております。ホームページとか、機関誌などにも載せていただいております。

次でございます。スライドの資料の35ページに移らせていただきます。

次に、まずトップの意識が大事だろうということで、トップの意識改革をということで、私どもの局長、そして局の幹部が県内の主要企業の社長さんをお訪ねして、働き方改革、魅力ある職場づくりの取り組みについての文書要請をいたしました。そのときには県知事と連名の文書で、そしてできる限り県とも一緒に行って、県の施策も合わせて説明をするという方法をとっております。そのときに、社長さんにイクボス宣言をしていただくというようなことも合わせて取り組みとしてやっております。

そして、この35ページにありますとおり、訪問した後も、私どものホームページに、訪問した結果、こういう取り組みをなさっていたということを記録として残して、県内の企業の皆様の好事例ということで周知をしているところでございます。今まで上期だけで21社、2団体に訪問をさせていただいております。

次に、3つ目でございます。スライドの資料の方は、36ページに移ります。

これは民間との連携という観点でございます。昨年度私どもの局と東邦銀行が福島魅力ある職

場づくり包括連携協定というものを結びました。それをもとにして、さまざまな活動をこの上期に実施しておりました。特に、東邦銀行と、私ども労働局の若手職員によるプロジェクトチームをつくりまして、新しいいろいろな若い人のアイデアで働き方改革を進めようというプロジェクトでございます。それに基づきまして、「イクボス養成講座」をやったりとか、あとは精神発達障害者の援助ができる「仕事サポーター養成講座」というものをやったり、「職業講話」ということで、二本松の中学校2校に、子供のうちから働くということをきちんと考えてもらうという活動しております。その様子がこのスライドの方に載っております。非常にどの事業も好評でございました。

次に、4つ目でございます。スライドの方は37ページになります。

法律の説明ということももちろん大事なんですけれども、事業主の皆さんにとっては、より実践的なことを知りたい、一体法律を守るために何をしたらいいのかということが、やはり一番の課題でございます。その辺の具体的な取り組みとか、手法を伝達するというこの取り組みでございます。私どもの方に、働き方・休み方改善のためのコンサルタントがおります。そのコンサルタントが企業を訪問して、さまざまな取り組みの方法についてご説明をしたりとか、あとはこちらのスライドにありますように、グループ討議みたいな形で、各企業さんが持っているいろいろな課題とか、悩みなどを共有して、それぞれの問題点を知って、参考にするというような取り組み、ワークショップと言っておりますけれども、これらもあわせてやっております。こちらの方は下期11月から年明けにかけて7回ワークショップを開催して、法施行前に具体的な取り組みをしていただくということでいろいろと活動しようというふうに考えております。

あともう一つ、5番目でございます。スライドの方は、38ページになります。

こちらもより実践的なことを皆様に取り組んでいただきたいということで、委託事業として、社会保険労務士会に、働き方改革の推進支援センターというのをこの4月に立ち上げました。そこに専門家である社労士さんが訪問をしたり、相談に乗ったりとか、セミナーをやったりとか、さまざまな方法でいろいろと指導をしているところでございます。私ども役所よりもより身近で相談しやすいということのメリットがあるかなというふうに思っております。

次に、6番になりますけれども、スライドの方は39ページになります。これはこれからのことでございます。魅力ある職場づくり推進セミナーということで、時間外労働の上限、年休取得

促進など、4月から施行される部分を中心に、働き方改革の関連法について会社向けの説明会をやるということで、県内4カ所で実施する予定でございます。既に、12月7日の郡山は定員オーバーということで、もう締め切っております。非常にたくさんのお申し込みをいただいているところでございます。

そして7番目でございます。スライドはございません。こちらもトップの意識を変えるという取り組みでございます。12月12日に、「福島県魅力ある職場づくり推進会議」というのを開催予定でございます。今年は特に法律の施行が目前ということですので、オブザーバーとして企業の経営相談とか、生産性アップ、人手不足対策などのお手伝いをしているよろず支援拠点という東北経産局の委託事業があるんですけども、そういう機関もこの会議のオブザーバーとして参加していただいて、より広いメンバーで4月の施行に向けて県内の中小企業をどういうふう支援していくかということについて話し合いをしたいというふうに思っております。県内労使団体のトップの方に集まっていただくという会議でございます。

9ページ最後の8でございます。これもこれからなんですけれども、社会保険労務士会と昨年働き方改革の関係で、協定を結んでおります。これについても11月15日に取り組みについて、いろいろと検討する会議を実施する予定であります。

働き方改革の続きでございますが、ページがちょっと飛びますが、資料1の方は11ページをちょっと開いていただけますでしょうか。オレンジの部分になります。そしてスライドの方は40ページになります。

働き方改革の中でも、女性の活躍でございます。女性活躍推進法が施行されて数年たっておりますが、今は、法律上は301人以上の企業が行動計画を届け出いただくということになっております。県内155企業ありますが、届け出率は、100%ということで全企業からお届けをいただいております。

その法律に基づき、えるぼし認定ということで、女性が管理職に多くついていたとか、いろいろなところに配置されているような女性の活躍が進んでいる企業をえるぼし認定企業ということにするんですが、それについては現在のところ40ページのスライドの方を見ていただくと、5社ということで、今年度は残念ながらまだ1社も出ていないということになっております。

幹部が企業に訪問する際などにはお勧めをして、できるだけ多くの企業に認定いただくよう取り組んでおります。また、今度やる説明会などでも周知広報に努めていきたいというふうに思っております。

それと、前に審議会でもいろいろご議論いただいた部分で、学生にも広く周知した方がいいというご意見も頂戴して、今年平成30年から、スマートフォンでこのえるぼし企業とか、くるみん企業を検索して、全国どこの企業も見られるようになりました。企業名で検索もできますし、あとは県、福島県ということでの検索もできますし、業種で検索もできるということで、スマホ対応で、学生さんにも見ていただけるような形に整えております。

次に、仕事と家庭の両立という観点で、資料1の方は12ページをご覧ください。スライドの資料の方は41ページになります。

イクボス宣言でございます。こちらのスライドの資料を見ていただくと、平成30年度になってから59社増えておりまして、計235社になっております。非常に伸びがいいです。県庁と経済団体と昨年度イクボス宣言協定を結んでおります。それに基づいて協力をしつつ件数を伸ばしているところでございます。局長が企業を訪問した際などには協力をお願いして、トップの方にイクボス宣言をしていただくという取り組みをしているところでございます。

それと、あわせてくるみんですね。くるみんは、次のページになります。スライドの方は42ページになります。

今年になって5社、新たに認定企業が出ました。こちらの方も企業訪問などのときに、ぜひ認定を目指していただくように周知徹底をしているところでございます。やはり女性の活躍推進のためには仕事と家庭の両立、そして女性の企業内での活躍というのを両輪にして強力に進めてまいりたいというふうに思っております。

スライドの方は、こちらで終わりになります。資料1の重点政策の方で幾つかご説明させていただきます。資料1のブルーのページになります。18ページ、19ページをご覧ください。

18ページの最初のところ、総合的ハラスメント対策でございます。労働局に寄せられる相談の中でやはり一番多いのがハラスメントの相談ということがここ数年続いておりますので、全国的にハラスメント撲滅キャラバンということで特別相談窓口を設置しております。これは11月から来月12月まで、年内2カ月ということで、労働局と各労働基準監督署の総合労働相談コーナーを利用した特別相談窓口を開催しております。そしてあわせて、県内4カ所で実施しますセミナーでも、ハラスメント対策について説明をする予定でおります。

次に、今申し上げましたハラスメント関係も含む労働局に寄せられる相談の状況でございます。昨年度1年間で全部の相談件数17,254件でございます。うち、個別の労働紛争に関するもの

が5, 696件、この中にいじめですとか、あとは解雇の問題ですとか、そういうのが含まれるわけでございます。こちらの相談に当たっているのが私ども労働局の総合労働相談員、そして各監督署に配置されている相談員でございます。この人たちに対する研修を上期充実させて、スキルをアップするというので、例えば障害者虐待に関する知識ですとか、あとは最近、LGBTの問題などもございますので、そういう知識の専門家の方からの研修などもして、総合労働相談員のスキルアップに努めたところでございます。

それと、その相談の中から援助してもらいたいと、労働局に間に立って、解決をしてもらいたいというふうなご希望も相談者の中にはございます。そういうことで助言、指導を行ったり、あとは弁護士、社労士の方たちに間に立っていただくあっせん制度なども利用して、9月までの間に助言指導47件、あっせんが30件ということで、去年よりもちょっと多く援助の実施をしているところでございます。

それと、次に19ページになりますけれども、労働法制の普及ということで、若い方たちに労働法について早くから知っていただくという取り組みでございます。上期においては、計4回、大学、短大に行って、出張の講義をしてきたところでございます。あと、若者ハローワークにおいて、毎月1回、若い方たちを対象に労働法についての説明をしているところでございます。

それと、昨年、「高校生・大学生労働局」ということで、私どものホームページに特設サイトを設けさせていただきました。その中で、さまざまな情報をワンストップで若い方たちに提供するという取り組みもしております。この中には、県内のくるみんとか、えるぼし企業などの情報も掲載しているところでございます。

雇用環境・均等室の業務は、以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

○岩崎総務部長 総務部長の岩崎でございますが、労働保険適用・徴収の関係だけ簡単にご説明させていただきます。すみません。座って失礼いたします。

労働保険について、実際のペーパーは20ページ、21ページ、22ページになりますが、今の労働保険適用・徴収について、何をやらないといけないかということは、まずは、未手続事業というのをできるだけ減らしていかなければいけない。労働保険にできるだけ入っていただきましょうということがまず1つと。

あとは、入っていただいたからには、滞納というのはできるだけ減らしていきましょう。収納

率を上げていきたいと思います。あとは労働保険料率が変わったときとかにしっかりとご案内をしていくということが重要なことだと思っているんですけども、今年度から労働保険の適用徴収業務につきましては、これまでは署の方でいろいろ審査業務とかそういったものもやっておるものもございました。滞納整理についても署の方でやっておったというのがあったんですけども、効率化を図るために、全部局の方で集中をさせております。

このため、今ちょっと試行錯誤をしながらいろいろと取り組んでいるところでございます。まず、20ページのところで、未手続事業所の今の把握については、8月末の結果がこちらの方でございますが、徴収室の方では7月からだいたい9月、10月ぐらいにかけて年度更新ということで、労働保険の毎年の保険料の確定と、今年度分の保険料を払っていただくという手続をやっておりますので、若干ちょっと低目にはなっておりますけれども、後半に頑張りたいというふうに考えておるところでございます。

続きまして、21ページの収納の方でございますけれども、こちらの方は今申し上げた局集中化ということで、若干下回っておるところでございますが、こちらについては、今年度から外部委託で滞納の整理、弁護士法人とかにお願いをして、滞納整理に取り組んでおるところでございますので、こちらの方も昨年を上回る水準で後半に目指して頑張っていきたいというふうに考えております。

あと、3点目、労働保険料率の改定等について、22ページでございますが、年度更新申告書送付時の封筒に同封をして、リーフレットを送っているということで、こちらについては順調に進んでいるところでございます。

私からは、以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

これより審議に入ります。審議会の意見に基づいて、見直しを行っていくということですので、委員の皆様には質疑、またはご意見等、活発なご発言をお願いしたいと存じます。

皆様のご発言に対して、あるいは質問に対して、労働局よりご回答をいただきたいと思っております。

それでは、順不同で構いませんので、ご発言あるという方、よろしくお願いいたします。

○加藤委員 連合福島の加藤でございます。私の方から、質問1点、あとは意見要望1点について触れさせていただきます。

まず、1点目は、雇用均等室さんになんですけども、18ページ、個別労働紛争関係について

てですけれども、連合福島にも年間約200件程度の労働相談が寄せられてございます。そうした中で、連合福島として、アドバイスとか、さらにはいろいろな相談先を紹介するという対応をしているわけでございますけれども、先ほど、佐藤室長の方から、助言指導申し出、あとはあっせん申請件数が昨年より多かったというご報告がなされました。

この中でも、特にどんな案件が昨年と変わって多く発生しているか、我々も相談対応というのものでもありますから、ご参考までお聞きかせいただければと思います。

○藤野会長 よろしくお願いたします。

○佐藤雇用環境・均等室長 それでは、私の方からお答えいたします。

一番相談件数が多いのが、ここに5,696件ということで個別労働紛争の相談があるんですが、そのうち、一番多いのがいじめ、嫌がらせで、約1,500件、これが1年間で各監督署も含めて、労働局に寄せられた相談件数です。

次に多いのが、自己都合退職、退職したいんだけどと言ったときに、じゃあ後釜を探してこいとか、あと何々をやってから辞めろとか、自分で辞めたいんだけど、なかなか辞めさせてもらえないというような自己都合退職が2番目で、これが1,300程度ですね。そういう相談が非常に多いです。

あとは800件くらいが解雇ですかね。がくっと数字が下がりますが、解雇ですね。あと労働条件の引き下げとか、退職勧奨とかありますけれども、多いのはその3つくらいが多くなります。

助言指導とか、あっせんというものに移行するのもやはりいじめ、嫌がらせが断トツ多いです。47件というのは今年なんですけれども、昨年の状況を見ますと、いじめ、嫌がらせが多いです。いじめ、嫌がらせが助言・指導が26件、あっせんが17件ですかね。そのほか解雇とか、やはり雇い止めとか、相談の件数に応じた感じで、やはりあっせんなども多くなっております。

以上でございます。

○藤野会長 昨年の分母は、助言あっせんの。

○佐藤雇用環境・均等室長 あっせんの分母ですか。昨年は助言指導が57件で、あっせんが55件です。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは引き続き。

○加藤委員 ありがとうございました。

やっぱり内容的には一緒ですね。連合福島にも結構、自己都合退職の関係の相談という形がかかっておりますので、労働局さんと同じ内容の問い合わせが来ているのかなと思います。

それでは、もう1点につきましては、意見、要望でございます。これは特定最賃の非鉄金属製造業改正への必要性をめぐる部分での審議結果についての部分について触れさせていただければと思います。

この特定最低賃金につきましては、改正を行うためには、審議会において公益、使用者側、そして労働者側の方からそれぞれ5名が選出された委員によります15名による審議、採決については、全会一致が原則というような形になってございます。そうした中、今年この特定最低賃金を福島県は5業種あるわけでございますけれども、この必要性審議の中で、非鉄金属製造業のみが使用者側委員の必要性なしの意思表示によりまして、専門部会で協議できない異例の事態となりました。

労働者側委員としましては、継続審議を求めるとともに、この改正の必要性の説得を再三にわたり試みましたが、同意を得るには至りませんでした。労働者側委員としまして、精いっぱい主張を繰り返しながらも使用者側委員の意向を変えることができず、残念きわまりないと同時に、非鉄金属製造業に働く最低賃金層の底上げにつながる審議に至らなかったことにつきましては、次年度への積み残しの課題としていかなければなりません。今回、このような異例の結果が他県へ及ぼす影響も考慮しまして、労働局さんの方と今後連携しまして、次年度に向け対処していく所存でございますので、どうぞ引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

私の方からは以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。はい、どうぞ。

○佐藤（卓）委員 福島県経営者協会連合会理事の佐藤でございます。

ただいまの加藤委員の方から特定最賃についてちょっとご発言がありましたので、この件について、私も福島地方最低賃金審議会の委員を長年務めておりまして、その立場から、ちょっと考え等を言わせていただければと思います。

今回の結果については、すごく残念なことだとは思っていますが、どうしても制度上の不備を突かれた中でのこのような結果で、これもやむを得ないと思っております。この件についてある程度理解できる部分もありますので、この辺のことについてある程度労働局とも、あと労働側の方とも今後協議して、できるだけいい方向に持っていきたいとは、基本的には思っております。

ただ、この件について、最低賃金審議会の場合でも毎年のように発言させていただいておりますが、なかなか一地方の審議会でもってこの問題を解決することはまず不可能だと思っております。基本的に特定最賃、今は地域最賃も最近はいろいろと問題があつて、法律があつても法律に則つて審議されないような異常な状態になっていますので、その辺の抜本的な法律改正も含めてのいろいろな大きな改善等が望まれるところではあります。特定最賃について、5業種の中で1つの業種だけ今回このような結果になったことについて、どうしても立場の違い、私ども使用者側サイド、経営者サイドの考えといたしましては、基本的に特定最賃は地域最賃に屋上屋を架すものであり、即刻廃止すべきとの立場をとっております。

これに対しまして、労働者サイドの方は、当然継承、拡大、発展というような考えのもとで常に臨んでおりますが、この立場の違いの中で、労使の長年の話し合いの中で、ある一定のルール、決まり事を決めてきましたが、ただ、どうしても関係労使のイニシアチブの発揮に基づいて設定され、その中で全会一致に向けて努力するという義務的なものの中で、明確な規定のない中で審議会ということになっておりますので、どうしても結果的にこのような形になるのもやむを得ないと思っております。この件については、中央の最低賃金審議会、平成14年の12月に開かれて、その場で特定最賃の今後のあり方等についていろいろと審議されましたが、そこでとまってしまって、それ以降開催されておられません。立場的になかなか歩み寄ることは難しいと思いますが、できるだけ中央の方でこの辺のことも含めてできるだけ早く審議会を開いて、この辺の課題解決に向けての協議が開催されることを強く望んでおります。

以上です。

○藤野会長　ありがとうございました。

労働局側の方からは何かございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、ほかに何か皆様の方からご意見、ご質問等ございますでしょうか。はい、どうぞ。

○安田委員　説明以外のことでもいいんですか。一般的な労働行政についても、それはその他で。

○藤野会長 いいえ、ここで何かご要望とか、ご意見とか、質問とかあれば。

○安田委員 よろしいですね。じゃあ2つちょっと質問をします。

1つは、先ごろ中央省庁と地方自治体の障害者雇用についての調査データが発表になったんですけれども、それについて、福島県の知事部局、あるいは教育委員会と市町村の数字が出たんですけれども、調査のその内容として、国の省庁の出先機関が福島県内にあると思うんですけれども、いわゆる国家公務員の方の障害者雇用について、あれはオールジャパンの数字しか出ないのか、それとも福島県内のその国の出先機関の障害者雇用についてどういう実態になっているのかというのがわかるのかどうか。それが1つと。

あと、労働行政の方の役所として、今回の公の組織の障害者雇用のああいいう実態が明らかになったことについて、これまでどういう障害者雇用の指導をしてきたのか、その公の方に。今回の事態をどういうふうにとめているのかをちょっとお聞かせ願いたい。それが1つです。

もう1点は、ちょっと分野が違うんですけれども、今年の4月から本格的に有期雇用から無期転換の方が出てきているんですけれども、その有期から無期に転換するに当たって、県内の企業がどういう対応をしているか、要するに就業規則をどう変えているとか、どういうふうに取り組んでいるかというその辺の実態がわかるのであれば、教えていただきたいと思います。その2点であります。

○藤野会長 よろしく願いいたします。1点目の障害者雇用の点からお願いいたします。

○荒木職業安定部長 障害者雇用の国関係の施設ですけれども、率としてはオールジャパン、全体の数字を公表しておりますので、福島県内の個々の事業所のものについては公表するということはありません。

また、市町村や自治体にどういうふうにご指導しているのかということでもございますけれども、結果として、このような数が足りないというようなことになったのは、私どもの方も説明不足もあったかと思っておりますけれども、今年度に、今回はちゃんとしたチェックシートとかで、そういったものを配りまして、そういったものに基づいて報告していただきたいというようになっております。

また来年度以降もそういったものも合わせて説明会等をしっかりやって、障害者の雇用率をしっかり守っていただくように自治体に協力を要請していきたいと思っております。

○藤野会長 今のお答えでよろしいですか。

それでは、2点目の有期から無期転換について。

○佐藤雇用環境・均等室長 はい、雇用環境・均等室の所管でございます。今年の4月からということだったので、周知期間はその前の1年間を集中的に実施したところでございます。今、ご質問のどういう企業さんがどのような対応をなさったかというところまでは実は余り何企業が対応して、どうのという数字的なものは把握しておりません。

ただ、さまざまところの会合なり、企業に要請に行ったりとか、いろいろな大学関係に要請に行ったりとか、非正規が非常に多いので、そういうところに行った感触といいますか、そういう中では皆さんほとんど対策をとられて、5年たった方は無期に変えるというような対策をしているというところが、多いかなというふうに思っております。

労働者の方から、自分は5年たったんだけど、どうなのかというようなお問い合わせなんかも去年たくさん寄せられておりましたので、そういう中では法律を説明したりして、会社の方にちょっと申し入れてみてくださいというような対応をして、そんなに大きなトラブルとして均等室の方に上がってきたという案件は、福島県内においては余りなかったというふうに思っております。中には相談があって、それを言わずに、指導に行った会社も実は幾つかあるんですけども、そういうところに数件指導をしたという経緯はあります。概ねまず5年ルールは守っていただいているのかなというふうに思っておるところでございます。

○藤野会長 ありがとうございます。それでは、引き続きまして、皆様の方からご意見、ご質問ございませんでしょうか。はい、どうぞ。

○浜津委員 1件要望なんですけれども、働き方改革を推進するために、法律が変わるということで、先ほどからお話がございまして。労働局様の方で、ホームページだったり、パンフレットを配布、さらにセミナー実施ということなんですけれども、先ほどもお話に出ましたように32条の件とかもありますので、その中に、その32条の内容とかも含めながら、詳しく説明会を開催していただき、さらには、説明会、セミナー開催で終わるのではなく、フォローの方もきっちり何回かやっぱり継続してやっていただかないと、県内のその法律に対する遵守率というのがやっぱりよくなるのかなと思いますので、ぜひその辺はよろしくお願ひしたいなと思います。以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。労働局からのご説明は、何かありますでしょうか。

○川又労働基準部長 労働局としましては、先ほどちょっとだけ説明したんですけれども、監督署に支援班という特別チームをつくって、そこで各事業所様の方に説明会を開催するとともに、それから個別事業所様の方から要請があったら個別に行きまして、懇切丁寧に教えるというような微に細に入り対策をとっておりますので、引き続きよろしくお願ひしたいというふうに思っております。

○藤野会長 ありがとうございます。よろしいですか。

それではほかに何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。よろしいですか、特にご質問、ご要望等。どうぞ。

○佐藤（静）委員 感想的なことになりますが、19ページの高校生、大学生に対しての特設サイトについて、私もこのサイトを開いてみて、とてもわかりやすいということを感じ、大いに活用していただきたいと思いました。

ただ、高校生においては3年生になってからではなくて、早期指導で繰り返しこのサイトを利用して自分の進路決定のポイントがどんなところなのか、その問題提起にも非常に有効なのではないかと感じました。本当にこの特設サイトのことをいろいろな場面で教育現場へ声かけをし、繰り返して周知、徹底等をお願いしたいと思いました。

恥ずかしながら、私もそうでしたが、高校現場においては、どうしても進学関係の学力指導、そこがメインになりまして、職業指導は多分、不得手な傾向があるのではと感じております。私もこのサイトで勉強させていただきました。ありがとうございました。

○藤野会長 どうもありがとうございます。そのほか皆様の方から、きょうご説明いただいたことに関するものでなくても広く労働行政等についてご意見、ご質問があれば承りたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

それでは、平成30年度労働行政運営方針の進捗状況につきましては意見が出尽くしたということではよろしいでしょうか。

労働局におかれましては、本日委員の皆様から出された意見、ご要望等を生かし、運営方針を

推進していただきたいと思います。

本日用意されている議事は以上です。このほか、何かございますでしょうか。

ないようでしたら、議事に関する審議は、以上とさせていただきます。

最後に、局長より何かございますでしょうか。

○森戸労働局長 どうも今日はお忙しい中、お集まりの方には貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございました。最初の挨拶でも申し上げましたけれども、今日ありましたご意見につきましては、下期の行政運営に活かしていきたいというふうに考えております。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

4. 閉 会

○藤野会長 どうもありがとうございました。

予定時間より若干早目でございますけれども、本日これをもちまして審議会を閉会といたします。

ご協力どうもありがとうございました。