

第31回福島地方労働審議会

日 時 令和元年10月31日(木)

14:00～16:00

場 所 ホテル福島グリーンパレス 2階 瑞光・西の間

＜事務局説明＞

○事務局 本日は、大変お忙しいところ、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。よろしくお願いたします。

開会に先立ち、3点ご案内申し上げます。

本日の審議会資料でございますが、審議会次第、審議会委員名簿、審議会資料、それとホッチキスどめになっております、台風19号に伴う労働関係の主な支援策、それと関連する3枚のカラーのリーフレットがございます。昨年の福島県魅力ある職場づくり推進協議会における確認事項、それと福島労働局行政運営方針のあらましのパンフレットがございます。ご確認をお願いいたします。

それでは、お手元にお配りした資料、第31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16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、お近くのマイクを係員がお手元にお持ちしますので、マイクをお使いになりますようご協力をお願いいたします。

また、本審議会は公開をしておりますので、あらかじめご了承ください。

1. 開 会

○事務局 ただいまから、第31回福島地方労働審議会を開催いたします。

審議に入る前に申し上げます。

このたび、審議会委員の任期満了に伴い、10月1日付で、審議会委員の改選がございました。

地方労働審議会令第4条によりまして、任期は2年と定められておりますので、今回は令和3年9月30日までの任期となっております。

お手元の名簿の順に、委員の皆様をご紹介します。

佐藤静子委員です。高橋清二委員です。本日は所用によりご欠席です。長谷川珠子委員です。本日は所用によりご欠席です。平石典生委員です。藤野美都子委員です。安田信二委員です。本日は所用によりご欠席です。遠藤章委員です。大越香代子委員です。鈴木秀昭委員です。浜津光代委員です。本日は所用によりご欠席です。八巻正一委員、新任の委員です。吉田裕一委員、新任の委員です。稲荷田和敏委員、新任の委員です。小林文紀委員、新任の委員です。佐藤卓也委

員です。竹田秀委員です。寺島実委員です。星逸朗委員、本日は所用によりご欠席です。

次に、福島労働局の部室長を紹介させていただきます。

労働局長の岩瀬です。総務部長の岩崎です。労働基準部長の川又です。職業安定部長の荒木です。雇用環境・均等室長の佐藤です。

続きまして、本審議会会長の選出に移りたいと思います。

審議会会長につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により、公益代表委員の中から委員が選挙することになっておりますが、事前に公益委員にご協議をいただき、藤野委員を選出いただいておりますので、藤野委員を会長に選出することとしてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

○事務局 ありがとうございます。

次に、会長代理ですが、会長が指名することとなっております。会長いかがでしょうか。

○藤野会長 平石委員にお願いしたいと存じます。

○事務局 それでは、今後の議事進行は、藤野会長にお願いいたします。

○藤野会長 会長を務めさせていただきます藤野でございます。本日はどうぞよろしくお願いたします。

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13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。

○藤野会長 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。

労働者側の八巻委員、使用者側の佐藤委員、以上の2名にお願いしたいと思います。八巻委員、佐藤委員、よろしいでしょうか。どうぞよろしくお願いたします。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 それでは、次第に沿って進めさせていただきます。

まず、福島労働局長より、ご挨拶をいただきたいと思います。

○岩瀬労働局長 改めまして、本日は大変お忙しい中、ご出席を賜りましてまことにありがとうございます。

委員の皆様方には、日ごろから労働行政につきまして、ご理解とご協力をいただいておりますことを厚く御礼を申し上げます。

今月は、台風19号及び25日の大雨によりまして、県内各地で甚大な災害が発生いたしました。亡くなられた方々に対しまして心からご冥福をお祈りし、また被災された方々にはお見舞いを申し上げます。

福島労働局といたしましては、雇用労働関係の影響に関する相談に迅速に対応するために、16日は、県内各労働基準監督署、ハローワーク、労働局に、特別労働相談窓口を設けまして、ご相談に対応させていただいております。

このほか、お手元に、台風19号に伴う労働関係の主な支援策という資料を準備させていただきましたので、少々お時間をいただきまして、ポイントのみをご説明させていただきたいと思えます。

まず、一時的な休業を余儀なくされた労働者の方々への雇用保険特例給付でございます。

災害によりまして休業した場合、また一時的に離職された場合に、失業状態にはあるわけではございませんが、雇用保険の失業給付を受給できるという特例措置でございます。

2点目が、雇用調整助成金の特例でございます。

台風に伴う経済上の理由によりまして、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主の方々に対する雇用調整助成金でございます。当該事業主が一時的休業や訓練、出向により雇用維持を図った場合に、今回の特例につきまして実施されるものでございます。ちょっとこれにつきましては、この資料の別紙2をご覧くださいと思います。

ここにございますように、経済上の理由による事業縮小を余儀なくされて、一時的休業、訓練、出向でございまして、通常であれば、計画を事前に出していただいて、助成申請をするというものでございますけれども、このたびは、令和2年1月20日までにその計画を出していただければよいというものでございます。

また、生産目標指標の確認期間を3カ月から1カ月間に短縮しておりますので、最近1カ月に

において、前年同期に比べて10%以上減少していれば要件を満たしたことになります。

3つ目が、起業後1年未満の事業主につきましても、助成対象とするというものでございます。

4つ目が、最近3カ月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とするという4項目が特例実施として定められたものでございます。

そして、さらに昨日決まったものでございますけれども、一昨日、激甚災害の指定を受けましたので、追加で配付させていただいておりますもう1枚、同じようにグリーンの紙があると思うのですが、台風19号の災害に伴う雇用調整助成金の特例措置を追加実施しますというものでございますけれども、まずは助成率の引き上げでございます。中小企業は通常3分の2でございますけれども、5分の4に、大企業の場合には2分の1を3分の2と、ただし、今回は台風19号の影響ということでございますので、岩手から静岡までの都県に絞られているところで、福島県は対象になっているところでございます。

2つ目が、支給限度日数の延長でございまして、1年間で100日というものを1年間で300日まで延長するというものでございます。

また、新規学卒者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6カ月未満と短い労働者につきましても、助成対象とし、過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主であっても、通常は1年経過していなくてはならないんですけれども、そういったものは別枠で受給が可能となるものでございます。昨日ちょうど確定したところでございます。省令の改正が終わったところでございまして、こういった特例措置を実施させていただくこととしております。

戻りまして、3点目でございますけれども、災害により事業財産に相当の損失を受けた事業主の方々に対する労働保険料等の納付猶予でございます。

事業財産が損失を受けたために、法定納期限に払えないと、納付ができないといった場合には、申請によりまして、一定期間その納付を猶予することができるというものでございます。

4点目が、災害の影響により休業や賃金、手当などの支払い、解雇などのほか、非常災害時の時間外労働の適用など、労働条件につきまして、労働基準法及び労働契約法の一般的な考え方をQ&A形式でまとめたものでございます。この周知にも努めているところでございます。

そして、5点目が、先ほど申し上げました相談窓口の設置についてでございます。

昨日までに499件の相談がございました。相談内容は、雇用調整助成金が最も多く209件、雇用保険に関するものが94件と、この2つで約6割を占めているところでございます。このほかは、労働基準法上の休業手当の問題、また、非常災害時の労働時間の問題などにつきまして相談が多くなっているところです。地域といたしましては、やはり郡山が一番多く約165件、続いていわ

きが129件と続いているところでございます。

また、被災者向け、被災学生向けの特別窓口も新卒応援ハローワーク、福島と郡山に設置してございますけれども、そちらでも窓口設置をしているところでございまして、昨日までに2件の相談が寄せられたところでございます。

最後は、厚生労働省全体の支援メニューの掲載を記載しているところでございます。

このほか、福島労働局といたしましては、災害復旧工事が鋭意進められる中、16日にはこの工事作業中の労働災害の防止対策として公共工事等の発注機関や、建設関係団体への注意事項の周知をさせていただいているとともに、安全パトロールもこの期間を集中的に実施するというようにしているところでございます。

災害からの時間の経過とともに、相談内容から見ましても、雇用労働面への影響が出始めておりますので、私どもといたしましては、被災された事業主、労働者の方々への支援と必要な対策をしっかりと行って参りたいと考えているところでございます。

さて、本日の審議会でございますが、本年3月にご了承いただきました行政運営方針に基づく各施策の半年間の取り組み状況などをご説明させていただいた上で、ご審議いただきたいと考えております。特に、最重点施策でございます魅力ある職場づくりにつきましては、本年4月から段階的に施行がスタートしました働き方改革関連法のこの施行は重要でございますが、来年4月からは中小企業においても時間外労働の上限規制が適用されますとともに、パートタイム有期雇用労働法や改正労働者派遣法も施行され、パートタイム、有期雇用労働者、派遣労働者に対する均等、均衡処遇が義務化されることとなります。これまでも県内の事業主の皆様には、法の趣旨をご理解いただいた上で、確実に取り組んでいただくため、さまざまな方法によりまして周知に努めてまいったところでございますが、円滑な法施行のためには、さらなる努力が必要と考えております。

また、もう一つの最重点の施策としております東日本大震災からの復興支援につきましては、東電福島第一原発の廃炉作業、除染、中間貯蔵施設事業での作業に従事する労働者の方々の健康安全と労働条件の確保につきまして遺漏のない取り組みを展開するとともに、復興に向けた就労支援につきましても、積極的に取り組んで参りたいと考えているところでございます。

本年度も後半に入りまして、行政課題も山積しておりますが、委員の皆様からいただいたご意見を参考にさせていただいて今後の業務を進めて参りたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

3. 議 事

○藤野会長 それでは議事に入ります。

(1) 審議事項、令和元年度労働行政運営方針の進捗状況について、労働局よりご説明願います。

○川又労働基準部長 労働基準部長の川又です。よろしく申し上げます。

私の所管しております労働基準関係行政のところを、ご説明させていただきます。

座って説明させていただきます。

本日、皆様委員におかれましては、昨年来から働き方改革関係法案を含めまして、さまざまな施策の周知等にご協力いただいていることを、まずお礼申し上げます。

今年度もまた法改正につきまして周知させていただいているところですので、ご協力のほどよろしくお願ひしたいと思います。

早速、説明に入りたいと思います。

まず準備していただきたい資料は、資料の一番最後に、福島県魅力ある職場づくり推進協議会というものが1枚であります。

それから、行政運営方針になります。

また、最初のほうの資料で、真ん中に青いタイトルで、最重点施策及び重点施策の推進状況というのがございます。これらを使用して説明させていただきます。

まず、お手元の1枚の福島県魅力ある職場づくり推進協議会というものを見ていただきたいと思ひます。

最重点施策でございます魅力ある職場づくりの推進のところ、働き方改革の推進、長時間労働の是正に向けた取り組みの推進というのが最重点課題でありますけれども、この関係で、この推進協議会の目標となっております真ん中に働き方改革というのがございます。この中にまち・ひと・しごと創生総合戦略を踏まえ、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にする。現在、全国は6.9%、年度は違うんですけども、福島で8%、これはちょっと1年ずれておりますけれどもという状況であります。これを踏まえまして、対策について説明をさせていただきます。

では、行政の推進状況の資料をみてください。

この資料の1ページのところになります。

この①の長時間労働の是正に向けた取り組みの推進というところになります。これにつま

しては、まず、働き方改革関連法案が成立しまして、今年の4月1日から大企業につきましては、時間外労働の上限規制が施行されております。中小企業につきましては、来年4月1日からの施行になっているところでございます。この関係で、我々としては、各労働基準監督署に、労働時間相談・支援コーナーを特別に設置し、懇切丁寧な相談会を行っているところでございます。また、労働時間相談・支援班という特別な班を編成しまして、この班が、個別に事業所を訪問しまして、問題点の気づき、あるいは具体的な改善方法にきめ細やかな相談支援を行っております。9月末で各監督署で約670の個別事業所に訪問をさせていただきまして、説明をさせていただいているところであります。

また、集団的な方法としまして、説明会を開催しております。県内には監督署が9カ所あり、これらの署全てでも、22回開催し、約500社の企業が参加し、ここで具体的な法の内容の説明、あるいは具体的な取組方法等の説明をして、円滑に法の施行に対応していただいているというところでございます。

また、その資料の真ん中のところに時間外労働上限規制適用猶予事業所等に対する説明会とあります。来年4月1日から中小企業も含めまして、適用になるところではありますけれども、建設業、あるいは自動車運転の労務、医師など、一部の方々につきましては、5年間の猶予、要するに西暦でいいますと2024年4月まで猶予されているところでございます。このため本年から取り組みをしておりますけれども、各業界の方々と連携をしながら、早期の対応をお願いしているというところであります。

次に、2ページを見ていただきたいと思います。

こちらは主に監督指導している中で、週60時間を超えるというのは、残業が20時間ですので、1カ月に換算しますと残業が80時間を超えるような働き方になります。我々労働局、労働基準監督署としては、過労死の基準が月100時間を超える残業とか、2月から半年で80時間を超える残業をさせている場合につきましては過労死の疑いありということになります。そういった事業所を対象に、監督指導をして、長時間労働の是正に向けて指導しているというところであります。本日の資料で配布しておりませんが、10月24日に、過重労働、長時間労働の是正のための監督指導の結果を公表しておりまして、平成30年度の結果ですが、586事業所に対して監督指導を実施しております。そのうち、何らかの労働基準関係法令違反が認められたものが、343でございます。約58%ぐらいになるんですけれども、こういった違反が認められた中で、先ほど言いましたような残業が80時間を超えるような事業所というのが、99あったというところでございます。

これらにつきましては、当然、改善指導を求めまして、改善されるまで監督署で指導を続ける

というところで改善を図らせるというところでもあります。引き続き、こういった長時間労働、過労死等の問題も多く含んでおりますので、引き続き後期に向けましても、その懇切丁寧な指導を行っていきたいと思っております。

次に、行政運営方針、2ページを開いていただいて、こちらの推進状況のほうは次に、3ページになります。

こちらのほう3ページの下のところ、③のところになります。治療と仕事の両立支援の推進というところでもあります。例えば癌とか、そういった方、昔は職場復帰できない方が多かったというのもあったと思うんですけども、最近は治療も進みまして、そういった治療をしながら、仕事を辞めずにそのまま働き続けていく制度を会社の中で設けてくださいというような趣旨で、進めております。平成29年度に、経営者団体の方、労働者団体の方、あるいは医師会など、関係者で集まっていたきまして、福島県地域医療支援推進チームを発足させていただいております。その中で、具体的に施策を議論しまして、いろいろなことをしているというところでもあります。平成30年、去年には、行政機関、あるいは民間団体で、こういう相談をしていただけますよというような相談機関の一覧表を記載したリーフレットを作成し、配付しております。本年におきましては、9月に本チームを開催したところでもありますけれども、その中で議論されまして、準備しておりますのが、その取り組状況の把握、あるいは治療と仕事の両立支援に係ります具体的な手法等の説明会の実施というところを議論していただいて、今後推進していくというところになったところがございます。

次に、行政運営方針の9ページをご覧ください。こちらの推進状況の資料でいきますと16ページになります。

これにつきましては、いわゆる原発での廃炉作業の関係でございます。重点施策でいきますと①の原発での廃炉作業に従事する労働者の安全健康確保対策というところになっております。

2011年3月の原発の事故から廃炉に向けて、今現在もさまざまな作業が引き続き行われているところがございます。現在は3号機の燃料棒の取り出しとか、排気塔の一部解体、あるいはデブリと言われている燃料が溶けたもの、これの取り出しに向けた準備、調査などが行われております。構内の中では、一日、数千人の方が働いているという状況でございます。これにつきまして、推進状況の資料の16ページのところに監督指導結果ということで毎年取りまとめたものを載せております。これは現在半期分ですが、違反率が若干増えておりますけれども、これ半年分ですので、今後の状況を見ながら、対応をしたいというふうに思っております。ここに働いている方々、やはり今までですと暑い中、これからはまた気候が変わって、雨も降ったりとかしておりますけ

れども、そういった労働災害におきます対応というのは非常に重要なこととなっております。ただ、一方でその労働条件の確保というのも重要な課題となっております。ここにつきましては、労働条件の確保のみならず、安全衛生の履行確保ということで、重点的に引き続き進めていきたいというふうに思っております。

また、これにおきましては、推進状況の17ページのところをご覧くださいとわかるように、これは当然労働局、監督署だけでは対応できないということでもあります。当然のことながら、東電の方も、あるいは原子力規制庁の方々も含めまして、さまざまな機関と連携しながら、いろいろ進めていっております。引き続き後期におきましても、関係機関と連携して、推進を行いたいというふうに思っております。

次に、行政運営方針の10ページ、推進状況でいきますと18ページになります。

これは、②のところになります。いわゆる除染関係に対する指導です。

推進状況の18ページのところを見ていただきたいと思います。

これも、毎年ここに監督実施状況を載せております。ここにつきましても、違反率がここ数年若干増え気味にはなっておりますが、監督件数が80件程度ということで、1件当たりのぶれが大きいので、これは年間を通じてまた解析しながら、推進をしていきたいというふうに思っております。

資料の19ページをご覧くださいと思います。

除染関係につきましても、環境省を初め、いろいろな行政機関の関わりが大きいというところがございます。ここに記載のとおり、各行政機関とも連携しながら、この対策についても引き続き後半につきましても推進していきたいというふうに思っております。

次に、行政運営方針の11ページになります。それから、推進状況の資料でいきますと20ページになります。

こちらは、除染した後の運搬から処分するまでの作業というふうに認識していただければと思います。当然除染した後の廃棄物をどうするかというところでもありますけれども、これは一旦仮置き場、あるいは保管場に運搬されまして、それから直接中間貯蔵に運ばれるもの、あるいは一時的な保管場に運ばれるものとか、多種に分かれるんですけども、その運ばれた後に、処分場で処分して、減容化施設とか、焼却施設があるんですけども、そこでコンパクトにしたりとか、あとはいろいろな分別をしたりとか、その後、実際に処分する埋め立て地のところに埋め立てするというような一連の作業がございます。ここは荷物の積み込みであったり、それから処分するためのいろいろな作業とか、非常にいろいろなものが混在しているという作業であります。これ

につきましても、労働局、監督署、協力しながら、安全衛生の確保、あるいは労働条件の確保というところに努めていっているところでございます。引き続きこれにつきましても、この作業もずっと長く続くということもありますので、後期に向けましても、推進していきたいと思っております。

以上が最重点施策の説明であります。

次に、重点施策に移ります。行政運営方針の14ページからが重点施策というところになっております。こちらの推進状況の資料でいきますと24ページから重点施策の説明というところがございます。

こちらは、まず1つ目が自動車運転者対策というところでありまして、自動車運転者対策につきましては、運輸支局と合同監査を実施するなどの取組を行っているところです。また、やはりトラック関係は特にですけれども、発注する側の条件が厳しいというところもあります。こういった荷主も含む関係団体に対して、集団指導を実施するなど、その労働条件の履行確保を行っております。これも後期に向けまして引き続き実施していきたいと思っております。

次に、今のところで技能実習生でございます。技能実習生につきましては、県内でいわゆる監理団体が23あるんですけれども、そういった監理団体、それから受け入れ事業所が300を超えるぐらいありますが、外国技能実習制度は、全国的にも問題があるところがございます。労働条件の履行確保が中心になりますけれども、当然安全衛生の面も含めまして、引き続き監督等を実施しまして、その労働条件の確保、安全衛生の確保を進めていきたいと思っております。

次に、推進状況資料の25ページをご覧くださいと思います。

各委員の方々にもご協力いただいております最低賃金についてでございます。これにつきましては、本年の改正決定で県の最低賃金は798円となっております。その周知を行っております。履行確保に努めますので、皆様方におかれましても、その周知等、ご協力いただければと思います。また、あわせて賃金制度を改善する場合につきましては、業務改善助成金という制度もございます。ぜひそういった活用も含めて、賃金制度の見直しというところをお願いしたいと思っております。

それから、行政運営方針の14ページを開けていただければと思います。推進状況の資料は26ページになります。

これは、昨年から第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。平成29年、前の12次防におきましては、皆様のご協力もありまして、全国でもトップクラスの減少ということで、推進しておったところがございますが、一転して、13次防の1年目であります昨年につき

ましては、死亡災害は減少しておるんですけども、休業4日以上の災害が増加という1年目から増加してしまったという状況です。本年の状況の資料が、推進状況の資料の26ページになっております。昨年から見ますと、死亡者数につきましては平成30年9月末が8人のところが令和元年9月末が9人で、1名増になっております。ただ、死傷者数につきましては、平成30年9月末が1,394人で、今年の9月末が1,291人ということで、100人ほどの7.4%の減少というところで、今年は昨年比べて減少というところでございます。しかしながら、平成29年同時期と比較しますと、減っているなというところまではいっておりませんので、引き続き労働災害の防止のため、皆様のところにおかれましても、安全衛生管理体制の確保も含めまして、いま一度の確認のほどをよろしくお願ひしたいと思っております。

それから、これから特に冬季に向けまして、やはり転倒災害というのが多くなってくる時期にございます。そういった転倒災害への取り組みにおきましても、重点的に取り組みを行っていきます。

それから、資料の30ページをご覧ください。

資料の30ページ、これは労災補償対策というところでございます。労災補償というのは、やはり、けがされた方々の最後のセーフティーネットというところでございます。我々としましても、懇切丁寧に説明するとともに、できる限り迅速的確な認定等を心がけたいと思っておりますので、職員への研修、あるいは周知等を含めまして、後期に向けましても、懇切丁寧な説明を心がけていきます。

最後に、冒頭にもお願ひいたしましたけれども、働き方改革関連法が、今年の4月から施行されているところがございます。来年度から中小企業、それから5年後には、建設業等を初めとする猶予業種も施行になります。ぜひ今年度におきましても、皆様方のご協力をいただきながら、周知についてよろしくお願ひしたいと思っております。

ありがとうございました。

○荒木職業安定部長 職業安定部長の荒木でございます。私からは、職業安定行政の関係のご説明をさせていただきたいと思ひます。座って説明させていただきます。

まず、雇用情勢ですけども、8月の有効求職者数というのが4万1,637人と、このところずっと4万人台を維持している状況でございます。

また、有効求職者数は2万7,830人と、3万人を割り込んでいる状態が続いております。これで有効求人倍率は1.50倍と、1.5倍をしばらく維持しているような状況となっております、求

人数はほぼ一定で、求職者数が減少しているということで、人手不足の状態が続いているということになっております。簡単ですけれども、失業情勢になります。

では、私からは、審議会資料進捗状況についてという資料に沿って説明させていただきます。まず、5ページになります。

こちらは、冒頭でありました魅力ある職場づくり推進協議会の3つの柱のうちの真ん中、非正規雇用者の正社員転換というものが確認事項としてあります。これについてもこの5ページで触れておりますので、こちらで説明させていただきたいと思っております。

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実現プランというものに取り組んでいるところでございます。福島県におきましては、5年間で9万3,055人の正社員転換を図ることとしておりまして、今年度の目標はハローワークによる正社員の就職、また助成金等の転換数を1万8,611人と目標を掲げているところでございます。その進捗状況ですけれども、アの正社員就職件数が6,350人、それからのキャリアアップ助成金、これは有期契約から正社員雇用に転換したときなどに、助成金を出すという助成金でございますけれども、これで正社員に転換した方が134人、合計6,484人と、進捗状況が34.8%というようになっております。

5カ月経過しておりますので、本来は41%なければいけないところで、人数にして7,754人いなければいけないので、1,270人ほど少ない結果となっております。この点につきましては、今後回復できるように努力して参りたいと思っております。

6ページに参ります。

人手不足分野における労働力の確保ということです。福祉・建設・警備・運輸業などは、求人倍率が2倍を超えておりまして、非常に人手不足が顕著な職種となっております。このため、郡山、福島、いわきの各ハローワークに、専門窓口として人材確保対策コーナーを設置しております。ハローワークでは、基本的には求人を出していただく事業所が利用する窓口と、求職者が利用する窓口というのは大体離れて設置されておりますけれども、この人材確保コーナーでは、福祉・建設・警備・運輸の分野については、担当スタッフを1カ所に集めて、求人者と求職者の情報を整理しまして、就職に結びつけようとするコーナーでございます。個々の求職者、求人者の状態を一体的に捉えた、マッチングや業界団体と連携によるイベントなどを通じた業界の理解促進、魅力発信に求職者を誘導したり、応募意欲の喚起などの事業を展開しているところでございます。

イですけれども、業界と連携を図るために、人材確保対策推進協議会というものを開催しております。協議会におきましては、福祉・建設・警備・運輸の関係団体をメンバーとして、人材確

保に係るネットワークを構築すると。そのネットワークを通じて、お互いの施策について理解して、情報の共有、それから具体的な施策の実施、こういうことを図るための協議の場を設けているということでございます。

ウの面接会等の実施状況が次の7ページから8ページまで、各種団体によって行われておるのが記載されております。

9ページに参ります。

人材を確保していくためには、採用もさることながら、辞めない、定着させるということが重要なことだと思っております。求人充足サービスと連動しまして、雇用管理の改善や、啓発などを行っております。その際、有期や短時間、それから派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者を企業内でキャリアアップをするための取り組みを実施した事業者に対して、キャリアアップ助成金というものを支給しております。また、雇用する労働者に対しまして、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるため、職業訓練を実施した場合に、経費や賃金の一部を助成する人材開発支援助成金といった助成制度を利用させていただくよう促しているところでございます。特に、求人倍率が4倍を超えています建設業の関係につきましては、その建設業の助成金は技能講習等、幅広く利用されているところでございます。

10ページに参ります。

若者の雇用対策の関係でございます。まず、ユースエール認定制度というものがございまして、若者の採用、育成に積極的で、若者の雇用管理などの状況が優良な中小企業を認定する制度で認定した企業にはハローワークで重点的にPRとか、毎年PR用の冊子をつくって、業界、銀行に置いてもらったり、そういった配布をしております。また、ネットの若者雇用促進総合サイトでの情報発信、就職面接会での優先的な参加など、認定企業を支援しているところでございます。

現在、48社を認定しておりまして、認定企業数は全国で一番多くなっております。引き続き認定基準を満たしている可能性の高い企業を訪問しまして、申請勧奨を行っていきます。その際、求人票の記載方法とか、例えば仕事の内容を具体的に記載するようアドバイスをするなど、求人充足に向けたサービスを行いながら、訪問を受けたメリットを感じられるよう工夫をしていきたいと思っております。

11ページに参ります。

学生の就労支援の関係でございます。高校生と大学生では別の支援になっておりまして、まず、上のほう、高校生の関係でございます。来年の3月の高校の卒業生は、福島県で1万7,491人おります。このうち求職を希望している人が4,597人、9月末で受理している求人が9,321人と、求

人倍率は2.03倍と非常に高い状況になっております。求職している4,597人のうち、県内での就職を希望している人が3,560人、77.4%というような状況になっております。そういった今現在の状況を踏まえながら、まず、アのところですけれども、基本的にはハローワークと県教育委員会、連携して高校生の支援をしていっております。3月に県教育委員会、学校、経済団体によりまして、就職の申し合わせの事項を策定しております。今年は6月1日からハローワークでの求人受付、7月1日学校への提示、9月5日から推薦開始で、9月16日から選考開始ということになっておりまして、大体9月末時点で3分の2の方が内定を受けているような状況になっております。詳しくは、明日発表されることになっております。

そういった学生をサポートするために、各ハローワークに学卒ジョブサポーターという者を配置しておりまして、選考前の支援、選考後まだ内定をもらっていない人の支援、それから就職後、職場定着の支援を行っているような状況となります。

下のほうですね、大卒者に対する支援です。ご存じのように、高卒のようにハローワークで求人管理を行っておりませんで、人材確保に苦慮している事業所ですとか、内定がまだ得られない学生さん、それから未就職で卒業してしまった人たちへの支援として、新卒応援ハローワークところで行っております。

やはり若者の県内定着というのは、重要な課題となっておりますので、県と連携いたしまして、3月には県内と東京で企業説明会を行っております。また、来年の3月にも郡山と東京で行うようにしております。今年も大規模な面接会を8月に行いました。参加生徒145人でございました。去年台風の影響で100人ちょっとだったんですけれども、今年はその1.5倍ぐらい来ているというような状況でございます。

12ページに参ります。

事業主が行う人材育成への支援ということで、従業員のスキル向上やキャリア形成の促進、それから若者の採用育成などを検討している事業主に対しまして、各種の助成金や職業訓練、マイスターの派遣、ジョブカードなどを紹介する人材開発支援策のご案内というものを作成して、周知、広報をしております。

また、ウにありますように、この3月、私ども労働局のホームページに人材育成関連情報、これを大幅にリニューアルしまして、人材育成関連の情報を提供しておるところでございます。

以上が、魅力ある職場づくりの推進の関係でございます。

次が、東日本大震災の関係でございます。ページ飛びまして、21ページになります。

ここでは、派遣労働者のことを書いてあるんですけれども、後ほど重点施策のところでは派遣を

触れますので、これは後ほど説明いたします。22ページに行きます。

避難した人の帰還に向けた就労支援についてです。アのところで、福島県との連携としまして、平成28年3月に、県と雇用対策協定を結んでおりまして、その協定の大きな柱を2つ、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ことになっております。毎年事業計画を策定して取り組みを確認しておりまして、運営協議会を2回ほど今年も開いているということでございます。県は、生活面を支援する福島生活就職応援センターを設置しておりまして、就労面は国、具体的にはハローワーク富岡のほうで県と連携した事業を行っているところでございます。

イにつきましては、これは市町村との連携の事業でございまして、平成25年から被災12市町村、それから県、地元の商工会を構成員とした協議会、福島県広域雇用支援協議会を設置しまして、市町村から寄せられるニーズを踏まえまして、下にあるアからエのような支援事業を進めているところでございます。

23ページに参ります。

避難した方に対する地元情報の発信というところで、県内外に、避難されている方に年4回、市町村の首長の方からのメッセージですとか、その町でのイベント、避難地域の事業所の紹介など、就労支援情報を記載したふくしまで働くというものを発行しまして、全世帯に届くように配布をしておるところでございます。

以上が、最重点施策になります。

安定行政の重点施策に移らせていただきます。

31ページからがそうなんですけれども、ここから若者、次の32ページで障害者を、33ページで高齢者、それから子育て女性とか、対象者に絞った施策がいろいろ並んでおります。これはこれとしまして、ハローワークで一体何を、どういうことをしなければいけないのかという観点から、38ページに、ハローワークマッチング機能に関する業務の評価と、今まで個別の対象者を支援していることについて説明しましたが、ハローワーク全体としてのこの数値、評価の関係を記載しております。ハローワークは、求職者を就職させること、それから求人者の求人を充足させることが仕事でございます。そういった観点から就職件数、充足件数、それに失業から余り期間を置かない人が就職しやすいという観点から、雇用保険の受給者の早期再就職件数というこの3つを主要指標として、毎年目標を定めて進捗管理を行っているところでございます。

就職件数はハローワークの紹介によりまして、常用就職、これ4カ月以上、または期間の定めのない就職をした件数でございまして、目標値が2万9,876件ということになっております。だんだん就職が難しい方がハローワークに来るようになってきておりますので、求職者担当者制に

よりまず個別支援によりまして、求人情報の提供、応募書類の添削や模擬面接など、積極的に実施して就職促進を図って参ります。8月までの実績は1万2,473件の進捗率41.7%と順調に推移しているところでございます。

求人者の充足につきましては、目標値を2万9,122件としておりまして、事業所情報、画像情報を収集したりですとか、求人情報の充実を図ったり、またミニ面接会を通じて、事業所のPRができるような機会をつくるなどして、求人者サービスに努めて、早期の充足に努めているところでございます。

また、早期再就職件数につきましては、雇用保険の基本手当の所定給付日数、例えば90日の人がその3分の2以上を残して就職した人の就職件数を目標値としていまして、7,650件としております。自己都合で退職した雇用保険受給者は、3カ月の給付制限がかかりますが、その間に職業相談を実施して、早期に再就職するメリット、再就職セミナーなどを通じて就職の促進を図っているところでございます。ハローワークの就職としてはこういったものでありまして、それが障害者、高齢者といった就職の細かい施策に分かれているというようなことになっております。

最後に、40ページで、派遣の関係でございます。

平成27年に法改正がありまして、届出制の特定派遣事業が廃止されまして、平成30年10月から許可制の一般派遣業のみとなっております。ピーク時は両方合わせて1,209の事業所がありましたけれども、10月1日時点では、613の事業所となっているということでございます。

また、派遣業につきましても、来年の4月から均衡待遇、同一労働、同一賃金の制度が施行されるところでございます。このため、制度の周知を図って、ここにある派遣元、派遣先で説明会を行っているところでございます。まだ、この説明だけでは足りないという声がありまして、また来年の1月に、郡山といわきで行うことを決めております。

このほか、原子力発電所での廃炉作業に係る偽装請負とか、違法派遣の防止の啓発を福島県や福島県警、東京電力と連携しながら行っているところでございます。

また、昨年廃止された特定派遣の事業者のうち、まだ廃止届けが出ていない事業所がありますので、そういったところを対象に、無許可派遣を行っていないか、訪問調査を行っているというような状況でございます。

最後、45ページになります。

8月末時点の各種施策の進捗状況を一覧にまとめております。一部30%台もありますけれども、おおむね40%を超えて、ほぼ目標どおりに進んでいるということをご報告申し上げまして、私の説明を終わります。ありがとうございました。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長です。よろしくお願いいたします。

資料、進捗状況についてでございますが、3ページ目にお戻りいただきたいと思っております。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保についてでございます。ただいま安定部長から同一労働同一賃金というお話で、派遣法の改正ということがございましたけれども、もう一つ、パートタイム有期雇用労働法の改正も同一労働同一賃金ということでございます。この法律は、2020年4月から施行されます。県内4カ所でここに書いてありますとおり、労働局主催の説明会を開催いたしまして、法の内容、取り組み手順、関係する助成金制度について説明をいたしまして、約500人程度のご出席をいただいたところでございます。そのほか、関係部署と連携した説明会を39回ほど県内各地で実施したところでございます。

パートタイム有期雇用労働法でございますけれども、この法律の一番のポイントは、正社員の方とパートタイム有期雇用といういわゆる非正規雇用労働者と言われる方たち、その方たちとの間に、不合理な待遇格差をなくすということでございます。給与ですとか、ボーナスもそうですし、各種さまざまな手当、そして福利厚生や教育訓練に至るまで、一つ一つの待遇について、不合理な差が生じないように支給するということになります。例えば、手当を例に出せば、その手当は何のために支給されている手当かということをもまず考えていただいた上で、その正社員とパートの方の仕事の内容の違いは何かと。それを見た上で、その手当の特色を考えた上で、仕事の内容の違いに応じた合理的な差であればいいんですけれども、それが不合理にならないように一つ一つの手当を考えながら、決めて、支給をしていただくということになります。

さらに、パートタイム有期雇用労働者から説明を求められたときには、その差がある場合には、その理由についてきちんと事業主がパート労働者の方に説明できるようにしておかなければいけないという義務も求められているところでございます。

パート法にはさらに、正社員転換の措置というものがあまして、それらも制度として、必ず設けることを法律の中で義務としております。私どもとしては、希望するパートの方には、正社員の転換の機会を与えるようにということで、指導しております。ですので、一番最初にご説明したこの推進協議会の確認事項という一枚物の紙がございますけれども、こちらの真ん中の非正規社員の正社員転換、こちらのほうの施策にもつながる取り組みがこのパートタイム労働法でございます。

今ご説明申し上げましたが、非常に法律の内容も難しく、事業主の皆様の対応も非常に時間がかかるというふうに思っております。さらに、その手当を新たに支給するということになれば、

原資も必要になって参りますので、私どもは特に中小企業に対して、支援を手厚くやっていきたいと考えております。

中小企業の支援について、ちょっとご説明をさせていただきます。4ページをご覧ください。

こちらは中小企業対策でございます。今ご説明したパート法もそうですし、派遣法もそうです。あと労基法の時間外の制限もそうですけれども、この働き方改革については中小企業小規模事業者が情報がきちんと行き届くということ、そして個々の企業の要望に応じた支援を行っていくということが非常に大切であるというふうに考えております。まず4ページのアでございますが、働き方改革推進支援センターというのを設置いたしまして、その事業を県の社会保険労務士会に委託してございます。相談の受理ですとか、個別の企業訪問、そしてセミナーの開催をやっております。実績をちょっとご紹介いたしますと、県内の事業主団体とか、市町村、企業など、いろいろなところで今年上期だけで500件以上営業活動をいたしまして、センターを使ってくださいということでPR活動をいたしました。結果、各方面からいろいろご要請をいただいて、今まで半期の中で150件ほど出張相談会を実施したりとか、セミナーのほうも50回以上開催をしているところでございます。やはりセンターが民間であることですとか、個別企業に応じたアドバイスができるということで、ご利用をいただいているところでございます。

次に、イでございますけれども、こちらも中小企業対策で、働き方改革に取り組んだ事業主に支給される時間外労働等改善助成金の活用をお勧めしておるところでございます。今まで、今年度既に200件の申請をいただいて、働き方改革に取り組みながら、助成金を受給するという形で進めておるところでございます。

ウでございます。こちらは商工団体への周知ですけれども、県内100ぐらい商工会議所、商工会がでございます。毎月初めに定期的に労働基準法ですとか、パート法、働き方改革の関係資料を送付して、ホームページやら機関紙などに載せていただくように毎月毎月お願いしているところでございます。

エでございますけれども、ワークショップでございます。説明会はやっているんですけども、説明会は一方的に役所のほうから話すばかりですので、そうではなくて、少人数で事業主、中小企業の方たちが悩みを共有しながら、働き方改革について情報を提供するというワークショップを県内各地で実施しているところでございます。これらの取り組みがまたちょっと戻りますが、こちらの推進協議会の取り組みにもつながっており、その1番の働き方改革、こちらの数字を目指して、これらの取り組みをやっているということになります。

次に、オがこの協議会の確認事項をつくっている魅力ある職場づくり推進協議会の開催です。

これは、政労使を構成員とする魅力ある職場づくり推進協議会ということで、今年は来月15日に開催予定で今準備を進めているところでございます。

次に、ページ飛びまして、女性の活躍推進でございます。13ページをお開きください。

女性の活躍推進ですけれども、女性活躍推進法に基づきまして、労働者数301人以上の企業、県内、私ども把握しているのが157社ございますが、その301人以上の提出義務のある行動計画について提出を促して、現在155社から提出をいただいて、残りのところには今提出をいただくように指導中でございます。この行動計画でございますけれども、企業によっていろいろな女性活躍の行動計画を立てていただくんですけれども、例えば女性の採用を営業で増やすとか、工事部門で増やすとか、例えば女性の管理職の割合を増やすとか、そういうような目標を立てていただいて、それに向けて企業各自で取り組んでいただくというための行動計画になります。女性活躍について取り組みがすぐれている企業を認定するえるぼし認定制度というものがございます。これについて、現在、福島では5企業、認定を受けております。今年度はもう少し増やしたいということで局長による企業の訪問のときにお勧めをして、そしてそれに続いて、私ども事務方が個別訪問をして、具体的な取り組み方法をお教えしております。それで認定に意欲を示して手続を現在進めているという企業も出てきておりますので、えるぼし認定も少し増えていくかなというふうに考えているところでございます。

これらの取り組みにつきましては、推進協議会のこちらの目標、3つ目の女性の管理職、民間企業の課長相当職に占める女性の割合を15%以上にするという目標に向けて、この女性の活躍をさらに進めて参りたいというふうに思っております。

次に、14ページをご覧ください。

男性も含めて、男性、女性労働者両方の仕事と家庭の両立支援対策でございます。

アですけれども、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を提出していただいております。こちらは育児ということで、男性の育児休業者を例えば1名以上必ず我が社から出すということですか、例えば法を上回るような育児規定を作成して、適用するというような両立がしやすい職場環境を整備していただくということを目的に計画を立てていただくこととなります。そちらの取り組みが優れている企業を認定する制度がくるみん認定制度でございます。今年度上期におきましては、福島トヨペットさんと東芝プレジジョンさんの2社がお取りになりまして、特に取り組みがすぐれているプラチナくるみんという認定制度があるので、そちらをニラクさんが取得なさっております。県内現在合計で37企業がくるみん認定を取っておりますし、プラチナくるみんのほうは3企業ということになっております。

以上が、最重点課題でございます。

次に、重点施策でございます。ブルーのページのほうに行きまして、47ページをご覧ください。

重点のほうは、少し絞ってご説明させていただきます。雇用環境・均等室に寄せられる相談の状況でございます。ページの真ん中あたりを見ていただきますと、昨年度の相談件数ということで、平成30年度1万6,696件、これが監督署なり、私ども労働局に寄せられている年間の相談件数でございます。

そのうち、個別の労働紛争の関係の相談が5,655件という数字になっております。ちょっと上に戻っていただいて、そのうちやはりいじめ、嫌がらせの相談が一番多いということで1,642件ということになります。セクハラとマタハラについては、157件、131件ということで寄せられているところでございます。いじめ、嫌がらせですけれども、多い事例をちょっとご紹介しますと、やはり上司からのいじめが多いです。例えば言葉による暴力、例えば「ばか」とか、「死ね」とか、そういう言葉、仕事の指示ではない、人格を否定するような言葉を受けて、耐えられなくなって事業主のほうに申し出たけれども、一向に改善が図られないというような相談が非常に多いです。中には、たび重なる暴言、いじめ行為で精神的に参ってしまって、休職、退職に至ってしまったというケースも少なくございません。そういうような相談が来ていますので、ご本人の意見を聞いた上で、企業に直接その防止対策をとるような助言、指導を行ったりとか、あっせん、もしくはマタハラやセクハラであれば調停制度というのがございますので、それらの制度を使って解決に向けて対応をしているところでございます。

来年からは、パワハラ防止対策の義務が盛り込まれました労働施策総合推進法という法律が施行になりますので、下期には重点的にパワハラ防止対策のほうも取り組んで参りたいと考えております。

以上、雇用環境・均等室の説明を終わらせていただきます。

○岩崎総務部長 総務部長の岩崎でございます。私からは、52ページ以降につきましてご説明をさせていただきます。

総務部は総務課と労働保険徴収室でございます。労働保険徴収の関係でございますが、重点的にやっておりますのは、まず未手続、労働保険の加入手続をしていただいていない方たちに対する手続勧奨ということと、あと労働保険料の徴収ということで、収納率の向上ということで主に重点を置いてやっております。

まず、前者の未手続事業の一扫対策ということでございますが、これは労働保険事務組合の集

まりである全国労働保険事務組合連合会福島支部というところと連携を深めて、事務組合ということですから、商工会とかもごさいますけれども、そういうところから勧奨していただくなどして、加入勧奨と手続のほうをやっておるところでございます。どうしても、うちはもう入らないよというようなところもあるわけですが、そういうところにつきましては、この52ページのアの(エ)のところにありますとおり、職権成立というような形も活用しながらやっておるところでございます。というのがまず未手続事業の一掃対策でございます。

53ページに収納率向上のための取り組みというものがございます。今、適用徴収、特に収納の関係の業務については、監督署ではやっておりませんで、全部労働局の労働保険徴収室に集中化させてやっております。アの一番初めのところですが、全ての滞納事業所について、管理簿をつくって時効がいつ来るか、時効は2年でございますので、時効の2年が来る前に、時効を中断させなければいけないわけでありましてけれども、どういう対策を講じていくかについて毎月協議をしておるところでございます。それで、納付督促に応じなくて、保険料の納入に至らない過年度滞納事業主がもし発生した場合は、預金調査でありますとか、財産調査、あるいはほかの団体でどれくらいの滞納があるのかというようなことも調査をした上で、差押え等を実施しているところでは、滞納額が100万円以上の事業主であるとか、複数年度にわたって滞納している事業主については、重点事業主として、また、事務組合の中でも滞納額が300万円以上のところについては、滞納重点事務組合ということで、納付督促等々を行っているところでは、参考のほう、8月末現在の前年同期の比較ということで書いてございまして、昨年度、年間でいいますと98.2%ということで、全国の平均も98.9%ということでございまして、大体全国平均程度という形で進んでおるとご理解いただければと思います。

適用徴収の業務については、そのような形で進めさせていただきたいと考えています。

続きまして、もう1枚、54ページのほうは、算定基礎調査というものでございまして、これはきちんと労働保険料が毎年申告されているかという調査でございまして、粛々と進めているところでございまして。

続きまして、55ページのほうをお開きいただけますでしょうか。

ここからは地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的な事項ということで、今年度から入れさせていただいたものでございまして。今回、任期が新しく始まったということもありまして、基本的なことも含めて御説明をさせていただきますと、現在、福島労働局は、職員が大体450名ほどおります。非常勤の方が大体520名強おって、監督署は9つございまして。安定所は出張所とかも含めると14ある中で行政を進めさせていただいておりますが、アにありますとおり、3月

に地方労働審議会の意見を聞いた上で策定させていただいたこの行政運営方針に基づき、各行政を運営させていただいております。また、綱紀保持ということで、公務員倫理に関しましてはeラーニングを全職員が受講するとか、あるいは会議の場を通じて交通安全の徹底とか、そういったものについて指示をして徹底を図っているところでございます。

また、最近では情報セキュリティについても厳しく点検がされているところでございまして、これにつきましても、個人情報が含まれる情報にパスワードをかけるとか、そういった取り扱いについてeラーニングを通じて指導しているところでございます。

続きまして、56ページ目でございますが、これは地方公共団体ですとか、労使団体の皆様との連携ということでございまして、これは今日開催させていただいております地方労働審議会も公労使という3者構成で開催をさせていただいておりますし、福島県魅力ある職場づくり推進協議会と申しますのは、先ほど来、各部長が説明しておりますが、福島県、あるいは経済産業局、あと連合福島、経営者協会等々のご協力をいただきまして、これらを構成員として、開催をさせていただいているところでございまして、引き続き地方公共団体や労使団体との連携を図っていきたく思っております。

また、雇用対策協定というものが今のところでございますが、福島県とも結んでおりますし、いわき、郡山、南相馬、伊達、会津若松という形で結んでおりますので、これらの雇用対策協定を通じて、地方の雇用対策に資することとしております。

57ページでございますが、毎月、雇用失業情勢の公表に合わせまして、局長以下幹部が出席して、定例報告会というものを開催しております。実は明日でございます。テレビのニュースに載っているときもございますので、もし機会があれば見ていただければと思います。

また、ホームページの活用もさせていただいております。

最後、58ページ目でございますが、これは最近重要視されているものでございまして、行政文書の適正な管理と保有個人情報の厳正な管理ということでございまして、行政文書の適正な管理につきましては、ルールとしまして、1年以上保存の文書については廃棄に当たっては内閣総理大臣の同意が必要とされておりますので、そういったことを徹底してやっていくと。あと、そもそも分けなければいけないので、きちんと分けて背表紙をつけると、そういった基本的なことを取り組んでいるところでございます。

また、保有個人情報の厳正な管理ということでございまして、どうしてもやはり書類を誤交付することとかがありまして、ご迷惑をおかけする場合がございます。このため、個人情報漏洩防止マニュアルというものをつくっております、郵便封入のときにも局からお送りする封筒には

封入者と封緘者という形で印鑑を押す欄がございまして、それぞれ別の人が確認するというような形で個人情報の漏洩の取り組みを行って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。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いたします。ご発言につきましては、労働局よりご回答をいただきます。

それでは、どなたでもご質問、ご意見等ございましたら、お願いいたします。

○八巻委員 連合福島の八巻です。

何点か質問と、少し要望も含めて話をさせていただきたいと思えます。

改めて労働行政って幅が広いなと思いましたが、矢継ぎ早に労働関連法が適用されて、業務の幅が広がっているなとも思うわけなんです、労働局の皆さんの過重労働になっていないかということ、まず1点確認させていただきたいと思えます。

2点目は、福島県魅力ある職場づくり推進協議会の1枚物ありますが、これは2019年度末にも開催されるのではないかという前提で、ちょっと話をさせていただきたいと思えますが、昨年というか、今年の3月に、おかげさまで労働局さんと連合福島で共同の宣言をさせていただいたところなんです。本来ならば、ここの推進協議会の構成委員の皆さんと共同宣言を出せばよかったんですけども、時間的にも間に合わなかったということにして、ぜひ今年については、構成委員はどうなるかというのは別にしても、公労使あるいは政労使で行って共同宣言を出せばいいなと思っています。要は中小企業の適用がこれからということであるならば、大企業ができていいな、中小企業はできないよねというのがやっぱりもっばらの声ですので、ぜひお願いをしたいと思えます。

続いて、外国人労働者の話があったと思えます。これ、現時点で相談があるのかどうかということと、あとはこれから増加する可能性は十分にあります。我々も労働相談をするときに、これから予測される多言語の対応、これをどうしたらいいのかというところは何の今のところ対策もないですけども、労働局として考えている方法があれば、ぜひお願いをしたいと思えます。

あとはもう一つだけ、最低賃金の周知についてです。これは、我々もマスコミ、新聞を使って本当に少ないスペースで、予算も限られた中で掲載するんですけども、その後にやはり問い合わせが集中するんですよね。やはり新聞を見ているんだなというふうに思うところです。

これは、新聞、そういう意味では周知方法としてはかなり拡散されるというか、周知方法としてはすごくいいのではないかなと思いましたが、お金の発生することですけれども、ぜひ前向きにご検討をいただければと思います。

○藤野会長 はい、ありがとうございました。

それでは、1点目の労働局の職員の皆さんの過重労働をお願いします。

○岩崎総務部長 では、総務部長が労働局の超過勤務の状況等々につきましてお話をさせていただければと思います。

働き方改革の法律が施行になったということで、私たちにつきましても、超過勤務命令の上限規制というのは人事院規則により行われております。基本は1か月について45時間以下、1年について360時間以下という形で、ただ、台風等々ございますし、あるいは例えば雇用保険なんかですと、お客さんがぎりぎりにおみえになる方もいらっしゃいますので、重要性、緊急性が高い業務に従事する職員について、上限時間を超える超過勤務を命じることもございますけれども、基本は1か月について45時間以下、1年について360時間以下ということでお考えいただければと思います。

それで、私たちがやっています取り組みは、毎月第3金曜日については、局内一斉ノー残業デーということで、局内については金曜日に放送を流しています。また、マンスリー休暇をきちんと取るように指示をしております、これについても毎月きちんと取るようにというように形で確認を行っているところでございます。

○藤野会長 大丈夫でしょうか。

○佐藤雇用環境・均等室長 2つ目のご質問ですね。

3月に共同宣言を連合さんと一緒にさせていただきまして、そのときに公労使でまた宣言をできればいいなというお話だったんですね。この推進協議会、来月の15日に開催をいたします。そのための準備会議というのを9月30日に実施して、この11月15日にどのような協議をしていくかということは既におおむね決まっております。その共同宣言につきましては、引き続きこちらの政労使の枠組みでできるかどうかということは検討させていただき、皆様のご意見を聞きながら進めたいと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

○藤野会長 それでは、3点目、外国人労働者の問題についてお願いいたします。

○岩崎総務部長 外国人労働者からの相談というものに対するものは、まず、労働基準行政については後で労働基準部長が補足してもらえらると思っておりますけれども、電話で多言語の相談窓口というのをやっておりますし、あと、何かあった場合に、福島県国際交流協会のほうでトリオフォンというものもありますので、そういうのも必要に応じて活用できる体制はつくっておるところでございます。

○川又労働基準部長 基準部長の川又です。

労働条件相談ホットラインという委託事業がございまして、これで多言語、例えば英語とか、中国語、ポルトガル語、スペイン語、こういったものの相談ができるようになっております。あとは、我が県ではないものの一部の局におきましては、外国人の相談員を置いているところがあります。なお、労働条件相談ホットラインの電話は、フリーダイヤルになっております。

相談状況につきましては、今のところそんなにさほど多くはないと感じております。

それから、最低賃金の周知につきましては、連合をはじめ、いろいろな関係機関でご協力いただいております。市町村の広報誌に掲載依頼をするのは当然でありますけれども、いろいろな広報誌、先ほど八巻委員がおっしゃったように、費用的なものもあるんですけれども、幅広く周知のお願いをしていきたいと思っております。

○藤野会長 よろしいでしょうか、八巻委員。

○八巻委員 これから国際交流協会とか、労働条件相談ホットラインの委託事業とかという話がありましたけれども、我々も今後どうしていいかというところがあるので、これは個別に相談させていただきたいなと思っております。

○藤野会長 それでは、ほかにご意見、ご質問ございましたらお願いします。

○佐藤(卓)委員 福島県経営者協会連合会の佐藤でございます。

先ほどちょっと説明していただいたところについて、詳しく教えていただきたいことが2つと、

あとは要望等について、今回のいろいろなお話の中で触れられていませんけれども、要望等が1件ありますので、その点をお願いしたいと思います。

まず、2ページの監督指導等長時間労働の是正関係のところについて、99の事業所が80時間越えで指導を受けているということですが、この99事業所の業種別の内訳、どのようなところがこの指導を受けているか教えていただければと思います。

次に、16ページのところの東日本大震災からの復旧支援のところの原発関係の監督指導等で、平成28年46%、翌年は38.4%と下がっていますが、それ以降平成30年53.1%、あと今年度についてもちょっとパーセンテージが上がっており、この辺、どういう理由で上がっているのか詳しく説明していただければありがたいということと、この違反件数の93件について、具体的にどのような違反をしているのか。

また、この違反事業所ですけれども、多分原発関連の仕事についても建設と同じような形で多重下請け構造ということに、多分なっているのかと思いますが、その1次、2次、3次下請け、どのレベルでそのような違反件数が多いのか、もしわかれば教えていただければと思います。

あと、ページ数で、育児・介護休業関係のところの46ページの関連ですけれども、つい最近、新聞で国のほうが男性公務員の方に対する育児休業について、1ヶ月以上の取得に取り組むということが書かれていましたが、今後ちょっとその辺のところでも事業所サイドで心配される点がありますので、その辺について要望というか、お話をさせていただきます。私共では、会員事業所に対して、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や、女性活躍推進等について取り組んでいますが、そういった中で、育休について、女性については、取得率はかなり高いですが、男性については低い。この辺についても会員事業所に対してできるだけ取得するよう協力を仰いでいるところでありまして、取り組む必要性というのは十分承知はしていますが、ただ、この辺のところをもし今後義務化というような形で一律に、また強制的にということになると、いろいろとなかなか大企業はともかくとも、中小企業レベルでは難しいところがありますので、その辺のところは十分考慮して、その辺のところを検討していただければありがたいと思っております。

以上です。

○藤野会長 それでは、お答えをいただきたいと思うんですけれども。まず、先ほど違反事業所の99の内訳がわかるのであれば。

○川又労働基準部長 労働基準部長の川又です。

ちょっと99の内訳というのはいないんですけども、全体のほうの三百数十件のほうの違反の業種別でいきますと、一番多いのが運輸交通業、これが一番多いところでございます。次に多いのが製造業になります。この次になりますと4の3ですので、建設業と、こういったような順番になっています。

○藤野会長 よろしいでしょうか。

それでは、2つ目、16ページの廃炉作業のやはり違反が、パーセンテージが増えている背景等について。

○川又労働基準部長 同じく基準部長の川又です。

16ページのところの数字を見ていただきますと、平成28年が38.4%を見ますと、平成30年から5割を超えているという状況であります。まず、ここの監督指導につきましては、主に新規に入場した事業場を中心に対象としているところ、やはり初めて入ってくるような企業なものですから、原発特有の手当の問題、例えば就業規則に書いていないとか、そういった手続の面などが多く見られるということがあります。そうしますと、手当の面で例えば割増賃金の基礎に算入していないとか、そういった手続の面が多いというところではあります。

あと、元請けが多いのか下請けが多いのかという点でいきますと、やはり下請けのほうが違反としては多いというところであります。

○藤野会長 今のでよろしいですか。

それでは、3点目要望ということですけども、男性の育休の義務化等について。

○佐藤雇用環境・均等室長 そうですね、まだニュースでしか私も聞いていませんけれども、国家公務員の男性に1カ月以上の育児休業を義務化することを検討しているというニュースは聞いております。国家公務員の育児休業の取得率も大分上がってきてはいるんですけども、やはり取得期間が非常に短い、数日というのが多いために、やはり育児休業とは言えないのではないかとということで、多分そのくらい期間を義務化するという動きになっているんだと思います。ただ、これもまだ検討段階ということで聞いております。

民間のほうは、そういう動きは今のところは聞いておりません。ただ、やはり男性の育児休業

の取得率が低いのは、これは私どもも問題視しておりまして、くるみんの認定に必要な要件として男性の育児休業者の取得者がいるということも要件としておりますし、あとは助成金、男性が育児休業をとった場合には助成金を支給するというのも私どもで支給しております。取得日数によって多くとれば金額が多くなるというような助成金の制度になっておりますので、今のところはそういうような施策をもって、できるだけ男性の方にも育児に参加していただくということで進めて参りたいと思っております。

○佐藤(卓)委員 今後国のほうでその辺のところを議論する際には、先ほど申し上げたようなことについて、考慮していただければと思っております。よろしく願いいたします。

○藤野会長 それでは、ほかに何か皆さんのほうでご意見、ご質問等ございましたら。いかがでしょうか。

○大越委員 大越です。

5ページのところにある非正規労働者への雇用対策の推進ということでいろいろな対策をなされているんですけども、その中でパートタイム有期労働法が施行になって、例えばこの5年ルールで解雇されてしまって、理不尽に解雇されてしまったといったところの相談などは結構来たりするのか、その辺の件数とかわかれば教えていただければと思います。

それから2点目が、安全対策といったときに、トレーニングセンターというようなものがあって、安全対策について実際に危険を防止する対策を研修できる施設というのが県外にはあるんですけども、もし福島にそういった施設等あればご紹介していただけたらすれば、ありがたいなというところがあります。

その2点について、ちょっと教えていただければと思います。

○藤野会長 それでは、まず、5年ルールに関する相談等を。

○佐藤雇用環境・均等室長 今年度については、5年ルールについての相談件数は実はちょっと大分減少しておりまして、少し落ち着いてきたかなと。去年、一昨年あたりがやはり一番ピークでございまして、今年度はさほど目立った件数は寄せられておりません。ただ、ゼロということではなくて、5年ルールの前に多分それが原因で解雇されたんじゃないかという思いでお電話をい

ただ、今年になって、労働者の方からご希望があり、5年ルールのために自分は辞めさせられたということで、企業側に指導してほしいというご要望があったことで、労働局が事業主に指導した事例が1件ございました。

○藤野会長 それでは、2点目の安全対策のトレーニングセンター等についての情報があれば。

○川又労働基準部長 労働基準部長の川又です。

トレーニングセンターにつきましては、いわゆる一般向けに開放しているものにつきましては、県内ではちょっと聞いたことがないんですが、企業が独自でやっているところは幾つかあると思うんですけども、多分そういったオープンのものとはちょっと県内では聞いたことはないです。

○藤野会長 ほかに何か皆様のほうから。はい、どうぞ。

○遠藤委員 交通労連の遠藤章です。よろしくお願いします。

資料6 ページのアですけれども、人材確保対策コーナーの設置という欄で、郡山、福島、いわきに設置している。私、会津なものですから、会津若松の福祉建設警備運輸分野で、人手不足で問題になっているものですから、会津のハローワークに既に設置してあるなら、訂正しますけれども、設置していないでしたら、設置してほしいという要望で、これはお願いしたいと思いません。

○荒木職業安定部長 安定部長の荒木でございます。

横に年度が書いてあるように、平成29年、平成30年、平成31年と、予算の関係もあって国から厚生労働省のほうから、大体1所づつというのはあります。ただ、何の対策も会津若松でやっていないというわけではありませんので、やっぱり人手不足業種である建設業ですとか、警備業は事業主を交えたミニ面接会とか、そういったものを頻繁にやっておりますので、ないから対策をしていないということではございませんので、その辺、ご理解いただければと思います。

○藤野会長 今後の設置予定とかというのはまだないですか。

○荒木職業安定部長 そうですね。まだわかっていない状態でございます。

○遠藤委員 はい、わかりました。ありがとうございます。よろしく申し上げます。要望です。

○藤野会長 ほかに何か皆様からご質問ございませんでしょうか。

○小林委員 すみません。5ページのところのイなんですけれども、キャリアアップ助成金を活用した有期契約から正規雇用等に転換という数字が、8月現在でかなり厳しいような感じがするんですが、これは何かそれを必達するのに秘策があるのでしょうか。

○荒木職業安定部長 事業所に求人要請とか、そういったところに行くときに、その助成金の使用勧奨とか、そういったことはいろいろやっておりますので、こういった制度があるというようなまず周知、広報についてはしっかりやっていきたいと思えます。

今134人ということですが、去年、平成30年度ですと542人とかというような数字になっておりまして、徐々に年度末になってくると数も増えてくるのかなとは思っております。いずれにしる周知、広報をいろいろやって使ってもらうように努力していきたいと思っております。

○小林委員 ありがとうございます。実は、こういった助成金を活用しようということのコンサルと称して、いろいろと県の行政以外の一般から大変そういうメールなり、ちょっと怪しいようなものが事業所に届くので、そういうことを提携されているのかな、それともそういうことではないのかなと思まして質問をさせていただきました。

○荒木職業安定部長 特に提携とかはしておりませんが、社労士さんなんかは独自の営業でやって売り込むということはあるかと思えます。

○藤野会長 ほかに何か皆様から。はいどうぞ。

○佐藤(静)委員 資料45ページの職業安定部各業務実績一覧表の中に、お伺いしたいことがあります。進捗率が一番高いのが13番の項目で、『生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数』であります。一般的には65歳までは仕事を継続しようという感覚の方々が多いのではないのでしょうか。ここには65歳以上でも、まだ頑張ろうという方々への支援が示されています。現実的にはどのよ

うな職種なのかなと思ひ、お伺いいたします。

○荒木職業安定部長 申しわけありません。今データがないようですので、後ほどお答えしたいと思ひますけれども、多分技能系、技能伝承系じゃないかなと思ひますけれども、自分の技能を幾つになっても使えるような職種じゃないかと感覚的には思ひますけれども、後ほど詳しく調べてましてお答えいたします。

○藤野会長 後ほど資料等をお送りいただけるということですので、ほかに何か皆さまのほうで、はいどうぞ。

○寺島委員 日本工機の寺島でございます。

今ご質問があった45ページなんですけれども、ここで全体的に資料の中で当然目標があつて、今こういう状況ですよという報告があつて、そして進捗率があると、これは当然の報告内容だと思ひますけれども、実はその目標件数をぱっと見たときに、非常に細かい目標数値になっている。

これは何か規則性があるのか。例えば目標設定するときに、前年度に対して何%アップさせるとか、それから、あるべき姿に対して何年間でこれを消化していくとか、いろいろな目標設定の方策があるんですけれども、したがって、この目標が何を意味しているかということがわからないうと、進捗率があつてもどういふふうによくなつていふのかというその度合いがわかりにくいところがあるので、今後、何か補足的なところで非常に感覚的にもわかりやすい。ただ、今でいうと、進捗率だけ捉えていくと、全部項目によっては重みづけも違ふと思ひます。そういったところで、もし何かそういういふ方針で目標は設定しているというのがおわかりであれば、教えていただきたいと思ひます。

○荒木職業安定部長 全体を通したものはございませぬ。前年を下回らないよいういふような目標もありますし、就職件数とか充足件数とかいふのをまず来年度どのくらい求職者が出るかといういふような予測を立てまして、今ですと年々求職者が減つておりますので、そういった推計をして、そこからハローワークで何%くらい就職できるかというのを見きわめながらこの数値を立てているというのがあります。やっぱり求職者がいなくなつていふのに、前年を上回るといふのは厳しいものがありますので、来年の見込みを立ててやるものと前年を下回らないものと大体2つ

に分けて目標を立てている状況でございます。

○藤野会長 ほかに何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。はい、どうぞ。

○吉田委員 JEC連合の福島地連の吉田でございます。

11ページですが、若者の雇用対策といったところで、先ほどの話ですと就職を希望する人数に対しまして、求人数は倍近い人数があるといったところにおいて、9月末では3分の2の方が内定されていると。そういったところでまだ3分の1の方が内定をいただけないというところについてなんです、これにつきましては、やはり自分たちが働きたいという地域の中で、ニーズのミスマッチがあるのか、それとも就職を希望しているんですが、余り積極的ではないのかといったところで、もしわかる範囲でご回答いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○荒木職業安定部長 ニーズのミスマッチはあるかと思いますが、数年前1倍を切るような状態からすると、学生の選択肢は増えたのかなと思っております。あとは本人が何をやったら良いかわからないという方も結構いまして、その辺の職業意識形成ですね。そこから支援していくというような生徒もかなりおりますので、3月卒業するまでには大体90数%まで内定率を上げていきますので、そういった支援をしながら最初の人生をつまづかないように、ハローワークとして支援していきたいと思っております。

○吉田委員 ありがとうございます。やはり働き手不足といったところで若い人材に関しては、かなり貴重だと思いますので、ぜひそういったサポートを最後までよろしくお願いいたします。

○藤野会長 ほかに何か皆様からご意見、ご質問ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

たくさんのご質問、ご意見、ご要望等出していただきましてありがとうございます。

それでは、そろそろ時間となりますので、(1)令和元年度労働行政運営方針の進捗状況についての審議は終了させていただいても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いただきましたご意見等を生かし、今後も行政運営を進め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が、このほか何かございますでしょうか。

○事務局 事務局としてはございません。

○藤野会長 ないようでしたら、最後に局長から一言頂戴できればと思います。

○岩瀬労働局長 本日は貴重なご意見をたくさん頂戴いたしまして、本当にありがとうございました。それぞれの課題をしっかりと私どもとしても捉えながら進めて参りたいと思いますので、今後ともどうぞよろしくお願ひします。

ありがとうございました。

4. 閉 会

○藤野会長 これをもちまして本日の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。