

## 第 23 回福島地方労働審議会議事録

1. 日 時 平成 27 年 11 月 2 日（月） 14:00～16:00
2. 場 所 ホテルサンルートプラザ福島 2 階「桜の間」（福島市）
3. 出席者
  - 審議会委員
    - 公益委員：本田会長、浅野委員、有我委員、佐藤委員、二瓶委員、長谷川委員
    - 労働者委員：遠藤委員、鈴木(一)委員、大越委員、鈴木(秀)委員、八巻委員、加藤委員
    - 使用者委員：小野委員、神山委員、斉藤委員、竹田委員、星委員、森岡委員
  - 福島労働局：引地労働局長
    - 石川総務部長、久富労働基準部長、石田職業安定部長、鈴木雇用均等室長、
    - 松野総務部企画室長
4. 議事次第
  - 審議事項
    - (1) 平成 27 年度労働行政運営方針の進捗状況について
    - (2) 報告事項
      - ・福島県地域最低賃金の改正について

# 第23回福島地方労働審議会 議事録

日 時 平成27年11月2日（月）

14:00～16:00

場 所 ホテルサンルートプラザ福島 2階 桜の間

## 1. 開 会

○事務局 本日は、大変お忙しい中、また雨の中、ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

本日の審議会の事務局を務めさせていただきます福島労働局企画室の松野と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

開会に先立ちまして、4点ほどご案内申し上げます。

1点目は、本日の審議会の資料についてでございますが、お手元に審議会次第と審議会資料1と審議会資料2の資料、合計3部をお配りしておりますので、ご確認いただきたいと思います。

次に、2点目でございますが、お手元にお配りしております資料、第23回福島地方労働審議会次第をごらんいただきたいと思います。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ので、ご了解いただきたいと思います。

次に、3点目でございますけれども、本審議会につきましては審議内容を公開しておりますことから、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、係員がお手元にお持ちするマイクをお使いいただけますようご協力をお願いいたします。

また、本日お手元にお配りしております資料につきましては、後日、福島労働局のホームページに掲載する予定としておりますので、ご紹介させていただきます。

また、本審議会は、報道機関に公開しておりますことから、当会場において、報道機関の方が傍聴することになりますので、あらかじめご了承をいただきたいと思います。

最後に4点目でございますけれども、本日、ホテルサンルートプラザ福島の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。審議会終了後、1階のフロントで無料券をお配りさせていただきますので、お帰りの際に駐車券をフロントへご提示いただきますようお願いいたします。

次に、審議に入る前に2点ほどご報告申し上げます。

1点目でございますが、審議会委員の任期満了に伴いまして、新たに委員になられた方がいらっしゃいますので、私のほうからご紹介させていただきたいと思います。お名前をお呼びした際には、大変申しわけございませんが、お手数でもご起立いただきたいと思います。

まず、公益代表の佐藤研一委員でございます。続きまして、公益代表の本田哲夫委員でございます。続きまして、今度は労働者側代表といたしまして、加藤光一委員でございます。同じく労働者代表の鈴木秀昭委員でございます。同じく労働者代表の八巻正一委員でございます。続きま

して、使用者代表の委員のご紹介をさせていただきます。使用者代表の斉藤泰弘委員でございます。同じく使用者代表の竹田 秀委員でございます。新委員の皆様方にはどうぞよろしくお願い申し上げます。

次に、本審議会の議長でございますが、決まりによりまして、審議会の会長にお願いすることになっております。今回は会長だった新開先生が、ことしの9月末で委員を退任されております。審議会会長につきましては、決まりによりまして、公益代表委員の中から互選で選出することになっておりますので、審議の都合上、事前に公益代表委員にご協議をいただき、本田委員を選出させていただいております。皆様にご報告申し上げます。

それでは、本田会長、議長として、議事進行をよろしく願います。

○本田会長 ただいまご紹介いただきました本田哲夫でございます。私よりも先に委員になられた審議委員の皆様、それからもちろん適任の皆様がいらっしゃる中で、公益代表委員の中で互選ということですので、会長を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまから第23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 事務局よりご報告させていただきます。本日、全委員18名中、18人がご出席しております。従いまして、3分の2以上のご出席ということで、本地方労働審議会令第8条第1項の規程により、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。

○本田会長 それでは、次に、福島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、使用者側の森岡委員、以上のお二人をお願いしたいと思います。加藤委員、森岡委員、よろしいでしょうか。よろしくどうぞお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。

まず、事務局から本日予定されている議事についてご説明をよろしく願います。

○事務局 お手元にお配りしております審議会次第をごらんいただきたいと思います。

3番目の議事の部分でございますが、本日は、審議事項1件、労働局からの報告事項1件を予定しております。

まず、審議事項についてでございますが、(1)の平成27年度労働行政運営方針の進捗状況につきましてご審議いただくことにしております。

続きまして、報告事項といたしまして、(2)の福島県地域最低賃金の改正につきまして、労働局よりご説明を申し上げます。

以上でございます。

## 2. 福島労働局長あいさつ

○本田会長 今、本日の議事についてご説明いただきましたが、議事に入る前に、福島労働局長よりご挨拶をお願いいたします。

○引地労働局長 福島労働局長の引地でございます。本日は雨の中、また急に寒くなったようでございますけれども、お忙しい中、ご参集いただきまして、まことにありがとうございます。

また、今回7名の委員の先生には新しく委員就任をご快諾いただきまして、まことにありがとうございます。本日、全員の委員、ご出席賜っておりますけれども、この先生方で今後2年間、この労働審議会のご審議を賜るということになっております。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

また、本田会長には、大変お忙しい中、会長ご就任ありがとうございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

さて、福島県、平成23年2011年の東日本大震災、それからそれに続く東京電力福島第一原子力発電所の事故によりまして、各方面に多大なる被害がございました。それから4年半余りたちましたが、皆様の懸命なご努力によりまして、着実に復興が進んできていると承知しております。しかしながら、なお、10万人余りの方がふるさとを離れておられるということも事実でございます。労働局といたしましては、この福島の復興、再生を雇用、労働の面から支えていくという気構えで労働基準、職業安定、雇用均等、そして職業能力開発と4分野におきまして、総合的な対策を積極的に推進してまいりたいと存じます。

これから私のほうからまず大きくこの半年の間に当局で取り組んでまいりました大きな重点課題を2つほどご紹介させていただきます。

1つは、労働者の安全と健康の確保でございます。労働災害につきましては、県内の復興の動きが進展する中にありまして、労働災害は増加傾向にございます。昨年は、残念ながら31の方が仕事に命を落とされてございます。今年平成27年1月からでございますが、9月までの段階で13の方が亡くなられておりまして、昨年の同時期に比べますと、17名という大変大きな減少になってございます。これは関係者の皆様のご尽力の賜物であるというふうに考えてございます。ただ、建設業などにおきましては、大変仕事の量が増えている、あるいは作業員の方の数が足りないということで、不慣れな方も入っておられるということから、震災前と比べますと1.8倍の災害の発生状況ということもございます。第12次の労働災害防止計画の目標である平成24年と比

べて15%の災害減少という目標に向かいは、なおなお大きな課題があるものと思っております。このため、福島から労働災害撲滅、これをスローガンにいたしまして、今後とも労働災害防止対策の徹底に努めていかなければならないと思っております。

特に東京電力第一原子力発電所の廃炉措置をめぐる作業におきましては、今年に入りましてお二人の方が命を落とされました。また、除染作業におきましても、しばしば報道機関で報道されておりますとおり、労働条件、あるいは安全性をめぐるままだ多く課題が残されていると考えております。局署を挙げて作業現場の立ち入り指導などを徹底してまいりたいと考えております。

2つ目の課題は、魅力ある職場づくりでございます。今、地方創生法に基づきまして、まち・ひと・しごと創生方針が示されまして、各市町村及び県で地方創生に向けた総合戦略というものを策定、検討が行われているところでございます。福島県の状況を見ますと、先ほど申し上げましたような震災と原発の後、事故の後、人口が10万人ほど減少してございます。たかだか4年、5年の間に、10万人の減少でございまして、その内訳を年代別にざっと見ますと、ゼロ歳から14歳までの若年人口が3万人の減少、15歳から64歳までの生産年齢人口も10万人の減少、65歳以上の老年人口が3万人の増加ということでございまして、年少人口の減少分がそのまま老年人口の部分が増加しているという図式になります。ここでご留意いただきたいのは、10万人減少ということと、その同じ数だけ生産年齢人口が減少しているということでございます。また、若年人口も3万人減少でございまして、生産年齢人口というのは、これからますます減少していくだろうと見込まれるということでございます。

一方、福島県の有効求人倍率、最近では1.4倍台をずっと維持してございまして、全国有数の高さということになっております。全国の各安定所で働く場所が福島県であるという求人票をも一度整理し直した就業地別の有効求人倍率値を最近算出しているのをございまして、これだと1.75倍ということで日本一高いという状況になっております。

このように大変な人材確保が困難な情勢にありまして、地方創生、あるいは福島県の復興というのを進めていくためには、やはり労働者の方々が就職、結婚、育児、介護など、さまざまなライフイベントがありますが、それを経ながらも、健康で安心して働き続けられる職場、あるいは若者や高齢者の方、そして女性の皆さんがその意欲と能力を十分に発揮していただけるような職場環境を整備するということが大変必要になっているものというふうに考えております。

労働局におきましては、これらを魅力ある職場づくりということで、企業の皆様にお取り組みをお願いしてございまして、先般は、経営者協会連合会の笠原会長様、あるいは連合の今泉会長様

にもお取り組みをお願いしたところでございます。この魅力ある職場づくり、これは3つの大きな柱を設けてございます。

1つは、働き方改革ということで、長時間労働の解消とワーク・ライフ・バランスの実現でございます。

2つ目は、正社員転換と待遇改善、不本意ながら非正規労働者となっている方々について、正社員に転換され、あるいは待遇が改善される。それから、高校、大学を卒業した若者が福島県内で正社員として就職ができるよう働きかけを行っていくというものでございます。

3つ目が、女性の活躍推進でございます。これは、先般、女性活躍推進法も成立いたしました。法律の規定以前に、県内の各企業におきまして、これから自分の企業、あるいは社会として女性の力をどのように生かしていくべきなのか、今、まさにそれを考える時期に来ているのではないかとということで、ご検討をお願いしているというものでございます。

雇用の量も重要でございますが、こういった魅力ある職場づくりを通じまして、雇用の質を高めていく、このことが人材の確保、あるいは定着につながりまして、企業の発展、福島県の復興につながっていくものというふうに考えてございます。

このほか、各担当のほうからさまざまな取組内容をご説明させていただきますが、ぜひこの審議会におきまして、各側委員の先生方には、貴重なご指摘、ご意見を賜ればというふうに思っております。皆様のご意見が今後の行政運営に大変欠かすことのできない重要なものというふうに思っておりますので、ぜひ活発なご意見を賜りますようお願いを申し上げます。冒頭のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

### 3. 議 事

○本田会長 局長、どうもありがとうございました。

それでは、議事に入ります。

まず(1)の審議事項、平成27年度労働行政運営方針の進捗状況について、福島労働局より説明、お願いいたします。

○久富労働基準部長 労働基準部長の久富と申します。今年の4月に福島に着任いたしました。よろしくようお願いいたします。

それでは、本日は、労働局が進める各施策につきまして、各担当の部室長のほうからお時間をいただいてご説明させていただきたいと思っております。それでは、恐縮ですけれども、着席してご説明させていただきます。

それでは、まず、私から労働基準部関係の各施策についてご説明をさせていただきます。

資料の1をお開きください。資料の1の5ページからでございます。福島労働局におきましては、今年度、労働局として推進すべき施策につきましては、最重点に進める施策と重点的に進める施策、この2つに分けて政策を策定しております。

まず、最重点施策のほうからご説明させていただきます。5ページの1のところですがけれども、東日本大震災から復興を支援する施策として、労働基準部関係につきましては、復旧・復興に従事する労働者の労働条件確保対策及び安全・健康確保対策、具体的に申し上げますと、以下の①、②、⑤になりますけれども、原発の廃炉作業に従事する労働者の安全・健康確保対策、また、除染作業における労働者の労働条件確保及び安全・健康確保対策、もう一つは、復興・復旧工事に従事する労働者の安全・健康確保対策になっております。これらの施策についての、現在の取組状況と進捗状況につきまして、まず、原発については、毎月2回以上監督指導を実施しております。ことしは9月まで、監督実施事業者数が217件、うち違反事業者数が121件、パーセンテージにすると約56%の違反率となっている状況です。

また、違反事業者に対して、重大、悪質な違反があれば、厳正に対処しているところでございまして、(2)、(3)のとおり、まず、昨年、労働災害が大幅に増加したことを踏まえて、東電等に対して、労働災害防止の対策の徹底について要請をしたことと、また、死亡労働災害が起きた場合につきましては、(3)のとおり、労働安全衛生法違反として書類送検をしております。それ以外に、原発については、各専門的な会合等に私どもも出席させていただいております。4番の福島県原子力発電所の廃炉に関する安全監視協議会、労働者安全衛生対策部会で、(6)番の「廃炉・汚染水現地調整会議」、これは経産省の主催でございますけれども、こういった会議に定期的に出席して、それぞれ担当の施策についてご説明をさせていただいているという状況でございます。

2の除染について、監督指導の結果については、1月から8月までの結果でございますけれども、監督実施事業者数が578件、うち違反事業者数は364件、パーセンテージにすると約63%の違反事業者数となっている状況です。除染についても、原発と同様に重大悪質な違反については、厳正に対処しております。また、(2)のとおり労災かくし事案が発覚した場合には、書類送検をしておりますし、それ以外にも、例えば死亡災害が起きた場合等々につきましては、同じように書類送検をしているという状況でございます。

除染については、福島環境再生事務所などとも連携して、違反防止等を図っております。また、(3)に書いてありますとおり、作業監視・事故防止対策協議会に出席して事故防止要請を行っ

たり、また、11月9日にも元請事業所を集めた会議を開催するんですけども、再生事務所と連携して、指導をするということになっております。また、除染につきましては、除染事業者の遵法水準の向上を図るために、ことしの10月30日に通達を出しまして、その通達に基づいて今後指導していくということと、11月から12月にかけては、集中的に除染事業者については監督指導を実施するというようにしております。

復旧・復興工事に関しては、3に書いてありますけれども、監督指導、これは復旧・復興工事に限らず建設事業全体の監督指導の件数ですけども、1月から9月までに監督実施事業者数が585件、うち違反事業者数は389件、違反率は約67%という状況になっております。建設事業者に対しても、この監督指導以外に各種会議等を開催いたしまして、その中で元請事業者、また事業者等については要請、指導をしているところでございます。建設事業者についても、(3)にありますとおり重大な法令違反があるものについては厳正に対処しております、例えば高所からの墜落災害、労災かくし事案などについて書類送検をしております。

続いて6ページに入りますが、労働基準部のもう一つの最重点の施策は、魅力ある職場づくりを推進するための施策といたしまして、働き方改革の推進というのを進めております。具体的には、1つは、過重労働解消に向けた取り組みの推進。2つ目は、働き方改革・休暇取得の促進というのを実施しております。

現在の取り組み状況と進捗状況ですが、まず、過重労働解消に向けた取り組みの推進ですけども、これについては、長時間労働が見受けられる企業に対して、監督指導を徹底しております。例えば昨年でございますと、昨年の11月に過重労働解消キャンペーンを開催した際には64事業所に監督を実施して、57事業所に対して是正を指導しております。また、福島県と共同で今年の10月には県内5つの労使団体に要請の文書をお渡しして、過重労働解消のお願いをしたところでございます。過重労働解消キャンペーンにつきましては、今年の11月に開催するというようにしております、11月7日には、全国で一斉相談ダイヤルが開催されるとともに、福島県では1カ月100時間以上の時間外労働を行った全ての事業者に対して監督指導を実施するとともに、離職率が高い、いわゆる若者の使い捨てが疑われる企業に対して、監督指導を実施することにしておりまして、今年度の11月は約150件の監督指導を実施する予定にしております。

2番目の働き方改革・休暇取得促進ですけども、これについては、ことしの1月から7月にかけて、福島県と共同で県内5つの労使団体、また県内の15のリーディングカンパニーに対して、訪問し、働き方改革、例えば休暇取得促進や、労働時間の短縮、こういったものについての要請を行ったところでございます。

また、福島局のホームページにおきましては、特に先進的な取り組みが行われている県内3つの企業等につきまして、取り組み事例を紹介しているところでございます。

次は、7ページに入ります。次からは、重点施策についての取り組みについてご説明させていただきます。重点施策の1つは、最低賃金制度の適切な運営でございます。これについては、後ほど詳細に報告をさせていただきたいと思っておりますので、こちらでは簡単に説明をさせていただきますが、今年度の福島県最低賃金については、689円を16円引き上げ、705円に改正しております。これは10月3日にもう既に発効しております。全国では、今年度18円引き上げられて、全国加重平均では798円といった状況になっておりますので、全国加重平均からするとまだ100円近くの差があるということになっております。

また、最低賃金には、もう1種類産業別最低賃金がございます。これについては福島県内では5業種の最低賃金がつい先日改正されたところでございまして、年内に全て発効される予定になっております。また、最低賃金の引き上げに際して、企業の生産性向上を図れるように、私どもでは幾つかの事業をやっております。そのうちの専門家派遣・相談支援事業については、相談件数が44件、専門家を派遣した件数が22件となっております。

もう一つは、生産性向上を図る企業に対して、一定の助成金を出す業務改善助成金事業というのがございまして、これについては、交付申請が12件、交付決定が9月末現在で10件となっているという状況でございます。

今後につきましては、第4四半期に今年度改正された福島県最低賃金の遵守の状況を確認するために、主眼監督を実施する予定にしております。

また、最低賃金ではないんですけれども、最低工賃についても今年度は横編ニット製造業最低工賃について、見直す予定でございますので、また、年度末の審議会のご報告をさせていただくことになろうかと思っております。

続きまして、8ページでございますけれども、労働者の安全と健康確保対策の推進でございますが、これについては、大変お手数ですけれども、資料2の資料編の2ページをお開きいただきたいと思います。

平成27年の労働災害発生状況でございますが、全業種合計して昨年同期比でマイナス7.1%ですから、今年度については減少傾向にある状況です。業種別で比較いたしますと、建設業が最も福島県内では災害が多い状況になっておりまして、これはマイナス2.8%、ですから、若干減少しておりますけれども、全業種合計からするとマイナス率が低い状況です。また、件数も多いということも考えれば、建設業については引き続き重点的に監督指導を実施する必要があると考え

ております。

災害の型別に見ますと、これは転倒災害というのが非常に福島県では多く、これについてはまた後ほどご説明いたしますが、一定の対策を実施する予定になっております。

死亡災害については、交通災害が大体半数を占めている状況でございますので、交通災害についても重点的に対策をしていかなければいけないと考えています。

では、8ページに戻らせていただきますが、労働災害防止対策といたしまして、局長からも先ほど話がありましたけれども、「福島から労働災害撲滅！！」をスローガンに私どもでは労働災害防止対策を継続して実施しております。また、安全意識の高揚等を図るために、安全週間、これは7月ごろに、局長による建設工事現場の安全パトロールを実施したところでございます。また、先ほど申し上げた交通労働災害については、福島県内で開催される運行管理者を対象とした講習会等におきまして、交通労働災害防止ガイドラインというのを私どもで策定しておりまして、それについて説明、指導等を行ったところでございます。

また、ことしは相馬地区の建設業で、非常に災害がふえたので、緊急の災害防止対策を立案いたしましたして、関係団体等に要請したほか、監督指導を重点的に行ったところでございます。

また、健康対策につきましては、8月に熱中症による死亡災害が発生したので、労働基準協会や、建設業協会等の関係団体に局長みずから熱中症防止の緊急要請を実施したところでございます。

また、12月に施行されるストレスチェック制度について、私どもでは現在重点的に周知を行っているところでございます。

もう一つ、ここには書いておりませんが、メンタルヘルス対策が非常に重要だと考えておりまして、今年度は50名以上、約2,000の事業所に対して、メンタルヘルス対策の実情等についてアンケートを行ってその結果に基づいて今後対策を立案していこうと考えております。

なお、年度後半に向けては先ほど申し上げた転倒災害の防止のために、局独自でパンフレット等を作成いたしまして、これを周知徹底し、指導するという事を考えております。

次は、9ページでございますけれども、重点施策のうちの1つの労災補償対策の推進でございますが、昨年度の補償状況については、件数が8万1,907件、件数については0.7%の微増となっております。金額については、107億5,400万円、マイナス2%の微減という状況になっております。労災保険制度については、給付の迅速、適正さを確保しなければいけないというのが私どもの考え方でございまして、これについては、各職員に対する実施要領、ここでは長期未決事案要領と書いておりますけれども、それを策定して、それに基づいて早期に迅速かつ適正に給付をするよ

う指導しているところでございます。

精神障害事案の受理状況でございますけれども、これについては、平成26年度は請求が12件、平成27年度は6件となっており、現時点では6件減という状況です。

また、来年6月に東日本大震災により行方不明になられた方の遺族補償が時効を迎えるということ踏まえまして、今年6月にその時効を迎えることについての周知をマスコミを通じて行ったところでございます。また、原発事故後の作業で、放射線被曝した労働者の白血病について、10月20日に初めて労災認定をしたところでございます。

私からは説明は以上です。

○本田会長 済みません。事務局とちょっとお話をさせていただきたいんですけども、事前には、この後、基準法の分野で今約20分ご説明いただきまして、その後同じく20分で職業安定の部門、それから10分の予定で均等の部門で、最後に5分の予定で総務部長さんからご説明をいただき、全体が終わってから審議という打ち合わせはさせていただいたんですけども、全体を聞いてからだと、ちょっと質問とか、何か、なかなかあれなので、分けてやりたいと思いますが、問題ないですか。よろしいでしょうか。

今申し上げたとおり、今が基準、それから今度は安定、均等、総務ということで、これ以降3人の方々にご説明いただくんですけども、一番最後にまとめてのご意見ということでもいただきたいとは思っておりますけれども、今の労働基準の分野のご説明が終わった段階で、ご質問なり、ご意見なり、お伺いできればと思いますが、まず、今5ページの現在の取り組みと進捗状況というところで、書類送検したというご報告が3件ぐらいありましたけれども、これは書類送検というと、普通の犯罪ですと、警察が捜査をして、検察庁に書類を、その犯罪の証拠などを送るのを書類送検というんですけども、労働基準監督署が労働関係の犯罪の場合は、警察と同様に捜査して、それで検察庁に送ると。そういうことですね。あと、警察以外にも海上保安庁とか、そういうことですね。

○事務局 おっしゃるとおりです。

○本田会長 ということで、一部その労働関係の犯罪については、警察と同様に捜査をして、送致という言葉を使いますが、送致する権限があるということのご報告でした。

質問とか、ご意見とか、この段階で何かございませんでしょうか。

○加藤委員 連合福島の加藤でございます。1点、質問をちょっと、確認させていただきたいんですけども、5ページの部分の除染作業の関係でございます。違反件数の部分の中で364件、その中でも別冊を見ますと、うち労働条件関係が261件という形の数字が出てございます。何で聞

いたかという、我々も週に1回から2回程度、除染作業員のほうから相談ダイヤルという電話がかかってくるんですね。そうした中において、やっぱり出てくるのは、賃金の未払い、あとは採用しても、結局待機させておいて、待機時間中の部分での賃金未払い、また、最初に労働条件通知書というものがまず明示されておらず、まず自分たちの賃金についてもどのような賃金になっているかというのがわからない状況になっているというやつが1つ。

あと、時間外の割り増し賃金、それがどのような内容で支払われるかという個人に対しての通知がなくて、どうなっているのかが結局労働者にとって全くわからないという状況が結構あるみたいなんですけれども、今回、労働局で、違反条件の中での労働条件関係、平成27年度の分で261件というのがあったわけではございますけれども、この内訳、労働条件の中でもどのような内容が多く発生していて、それを指導に入ってどのように対処されたのか、お聞かせをいただければと思いますし、まだまだその現場によっては2次、3次、4次、5次という下請けになっているものですから、やっぱり通知が行き届いていないという部分と、あと以前にあったのはわからないままにいろいろな部分の費用が天引きされていて、実質最終的に手取りがなくなっちゃったという件もあるみたいですから、今回指導に当たった部分での特徴点とか、今後こういう対策について重点を置いていかなければいけないということがあればお聞かせをいただければ。それを聞いて、うちらも今後、相談ダイヤルの部分でも参考にできればなというふうに考えてございます。よろしくをお願いします。

○久富労働基準部長 ただいまご質問のありました件ですけれども、加藤委員、おっしゃるとおり、労働条件明示や割増賃金の一部未払い、全額未払い、こういったものがやはり監督指導の結果でも最も多い状況になっております。これらについては、監督指導した事業者、違反を是正した事業者については、全て是正されておりますので、これについてはもう違反はないんですけれども、我々のその監督指導した事業者が全ての事業者ではないということもありますので、こういったものについては違反になるんだとか、違反にならないようにこういったことをやるべきだということなどをさらに全ての事業者には周知をしていかなければいけないと思っております。これを先ほど説明の中でもお話をしましたけれども、元請事業者や下請事業者を集めて説明会をやるといったものとあわせて、資料編の4ページに、私どもでつくりました除染労働条件の確保リーフレットというのがありまして、その中に具体的にこういったものというのが重要なんだということを書いてありますので、この内容についても周知しております。

あとは今回の先ほどご説明申し上げました通達の中に事業者がみずから労働条件、また安全衛生についての重点事項について自分でチェックできるようなチェックリストをつくりました。そ

れを元請に必ず配布いたしまして、元請のほうから下請け事業者に対してそのチェックリストを配布して、事業者みずから労働条件の違反や安全衛生の違反がないかということをチェックしていただくような仕組みをつくりましたので、その仕組みをさらに広めていき、労働条件や安全衛生の確保を図っていきたいと思っております。

以上です。

○加藤委員 その点、よろしくお願ひしたいと思ひます。

あと、やっぱり見られるのが、除染の手当1万円、そして日給6,000円という部分になります。結局その手当をうまくかみ合わせて、最低賃金を下回らないようにぎりぎりやらせているという現状でございますから、そうした際に、割増賃金の部分もやっぱりそれを入れていかない限り、結局低い数字の割増率という形にもなってきますので、しっかりと現場のほうに通知をお願いしたいなと思ひます。

○久富労働基準部長 はい、わかりました。

○本田会長 ほかにご意見、ご質問等ございますでしょうか。

○長谷川委員 福島大学の長谷川と申します。先ほどご質問があったところの部分で私からも質問させていただきます。除染作業に絡んで、多重下請け構造がいろいろな問題の温床になっているのではないかというようなことが言われていると思うんですけども、そもそも多重下請けになる要因というんでしょうか、なぜそういう5次とか、そういう非常に多重の下請け構造になっているのかというのを福島労働局としてはどういうふうに分折されているのかなというのがまず教えていただきたいです。

その上で、やはりそういった多重で下請けをすることで労働条件がより不明確になり、かつ労働条件がどんどん悪くなっていくと思うんですけども、そうだとすれば、私の意見としては多重下請け構造になることはよくないと思っているのですが、福島労働局としては多重下請け構造になっていることをどう評価していらっしゃるのかなというのが2点目。

もし、それが余りよくないことだと考えていらっしゃるんだとすれば、どうすればこの多重下請け構造というものを改善していけると考えていらっしゃるのかというのが3点目。

以上、私の質問です。よろしくお願ひします。

○引地労働局長 多重下請けという言葉ですけども、下請け関係が重なっているというのは、恐らくは作業員の方を確保するのに、いろいろな方にお声をかけている中で、そういった形になっているのかなと思ひます。評価というのは、我々としては請負関係がどのような契約関係にするのかというのは行政としてニュートラルでございますけれども、請負になれば請負らしく、

派遣ならば派遣らしくと、そういうふうには明確に、請負であれば請け負っているのをございますから、労働条件も、今、加藤委員からもお話があったように、きちんとその事業者が責任を果たしてもらわなければいけないし、安全性の作業の指揮も事業者がきちんと負ってもらわなければいけない、そこが不明確になると、ご指摘のような問題点が出てくるんだらうと思っておりますので、その契約関係を明確にするというのが大事だらうと思っております。従いまして、その労働条件の通知書のご指摘もありましたし、それから違法派遣というようなこともありますので、派遣と請負との法律関係を今回も11月9日に予定しておりますけれども、そういった事業者への指導の際に、重点項目として指導していきたいと思っております。

○長谷川委員 お考えはよくわかったんですけども、派遣という形ではなくて、請負という形を使っている場合には、その請負契約関係については、労働法的には問題がないというのでしょうか、特に指導の根拠となるものがないので、その部分は自由に請負関係を多重にしていたとしてもそれは労働局としてはニュートラルにしか捉えていらっしゃらないということでしょうか。

○引地労働局長 契約をどのようにするかにつきましては、それはそれぞれの事業者間の問題であります。ただ、その結果として、労働関係に問題が生じてくるとすれば、その契約関係を明らかにしてもらおうというところを、こちらをやめてこちらにしてくださいということではないですけども、その契約関係を前提としたその指導、労働条件管理、安全性管理があるはずであるということをご指導していくということです。

○本田会長 除染のその問題は非常に難しい問題で、何かで私、読んだことがあるんですけども、除染を全て国家公務員にやってもらいたいな、名誉ある仕事だ、みたいにしなないとなかなか大変でないかみたいなものを、これから40年ぐらいかかるのでね。それを読んだことがありますけれども、なかなか難しいですね、その1つの役所っていったら申しわけないんですけども、労働局だけでは対処できない大きな問題なんだらうと思います。ほかにご質問、ご意見等ございますか。

ないようですので、この労働基準の問題については終わります。

次に、職業安定の部門について、約20分ほどのご予定でご説明をよろしく願いいたします。

○石田職業安定部長 福島労働局職業安定部長の石田でございます。委員の皆様方におかれましては、労働局、ハローワーク業務に対し日ごろからご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。私からは、職業安定行政の進捗状況について、本日お配りしております資料1と資料2、それぞれを使ってご説明させていただきたいと思っております。恐縮ですが、座って説明をさせていただきます。

それでは、まず、各施策の進捗状況の前に、本県の雇用失業情勢を簡単にご説明したいと思ひ

ます。資料2の6ページと7ページをお開きいただけますでしょうか。先週金曜日に、平成27年9月分の雇用失業情勢を公表いたしました。有効求人倍率は1.46倍、前月より0.02ポイント低下いたしました。先ほど局長のお話がありました就業地別につきましては、直近の数字は1.69倍です。こちらについては、やはりずっと福島県が全国1位の水準となっています。就業地別の求人倍率についてもうちちょっと補足をして説明をしたいと思いますが、通常、我々ハローワークでは、有効求人倍率というのは、求職者は県内のハローワークに登録された方を分母とします。分子につきましては、受理地ベースといいまして、どこのハローワークで求人を受理したか、この数字を割り算をして、有効求人倍率を出しています。これはずっと前から受理地ベースということで公表してきています。最近、就業地を分子にして、計算をし直しますと、こちらは、ハローワークの求人票には、どこの場所で働くかという就業地を書くところがございます。なぜずれるかといいますと、例えば東京の本社のほうで一括して、全国の支店に対する求人を東京の飯田橋に出す場合がある。これは受理地としては東京の求人になるのですが、就業地はそれぞれ全国の事業所の求人ということになっているということです。

あと、本県の場合は、県外の事業所が福島県内で仕事を請け負うという場合もございます。そうした場合、人材の確保につきましては、それぞれの地元のハローワークのほうに求人を出すということがありまして、このため、ずれが出てくるということになります。その就業地別と受理地別の求人票の推移につきましては、資料2の7ページのほうをごらんいただきたいと思います。

求人につきましては、一昨年、昨年と対前年同月の比でいいますと、もっぱらプラスになっているという傾向が続いておりましたが、今年度に入りましてからは、対前年でマイナスになっている月も目立ってきております。とは言いましても、高水準であることには変わりはありません。高どまりといえますか、堅調に推移しているというふうに見ているところです。

一方、求職者ですが、これは一昨年、昨年から変わりなく、減少傾向で推移しております。求職者も幾つかの類型に分けられまして、大きく、仕事をやめて新たな仕事を探す方、これは離職者と、あと仕事をしながら次の仕事を探す在職者に分けられ、さらに離職者でも会社都合による離職と、みずから退職して仕事を探す自己都合離職者に分けられます。大きく大体この3つが求職者の類型の大宗を占めているわけなんです。ここ数年、在職者がふえて、自己都合、会社都合ともに離職者は減少しているという傾向が続いています。現状では、ハローワークに新たに求職登録をする方の約4割弱が在職の求職者ということになります。一般的に在職求職者の方の場合は、いわゆる転職希望者ということで、自分の希望に合った職をじっくり探すという傾向が強いことから、求職期間は長くなる傾向があります。

資料2の8ページに移りますが、こちらは職業別の求人、求職状況になります。こちらをごらんいただきますと、棒グラフのほうで求人と求職のグラフ、それと有効求人倍率を点で示してあるんですが、こちらをごらんいただきますと、やはり建築、土木技術者ですとか、看護師、専門的な資格、知識が必要な職種、あるいは介護サービスですとか、道路誘導員等の保安、あと輸送、運転等の職種で人手不足となっております。逆に事務系の職種は希望者が多くて、職業間でミスマッチが生じている状況となっております。

続きまして、ちょっとページが飛んで恐縮ですが、資料2の12ページをお開きいただければと思います。こちらは先般施行されました改正労働者派遣法の概要でございます。今般の法改正によりまして、制度が大きく変わりました。この点についてもお話させていただきたいと思います。

主な改正内容ですが、大きく3つございます。1点目は、派遣事業者区分の廃止です。福島労働局管内には、約1,200の労働者派遣事業を行ういわゆる派遣元とっていますが、1,200の事業所がございます。このうち、派遣元で常時雇用される労働者のみを扱って事業を行う事業者を特定労働者派遣事業、常時雇用される労働者と登録型の派遣労働者を扱う事業者を一般労働者派遣事業と区分してございました。これまでの一般労働者派遣事業は許可制、特定労働者派遣事業は届出制ということになっておりましたが、これを3年の経過措置を設けるんですけれども、許可制に一本化するというものです。背景といたしましては、特定事業者は、これまで届け出を行えば事業をできたということもありまして、中にはいろいろ問題のある事業所もあったということでございます。これを全て許可制にしまして、業界の健全化を図ると。これを狙いとして今般の変更といたしました。

2点目は、派遣制限期間ルールの変更でございます。これまではいわゆる26業務といたしまして、専門的な業務を扱う派遣につきましては、期間制限がなかったわけなんです。ただ、その他の業務につきましては、原則1年、3年まで延長可となっていました。これを変更いたしました。まず、業務による違いは撤廃した上で、事業所単位と個人単位の期間制限という概念を新たに設けました。事業所単位では原則3年とします。ただし一定の要件を課して延長を可能とするというふうにしました。また、個人単位では同一の組織、こちらは事業所で言えば課単位を想定しているんですけれども、こちら同一の組織は上限3年といたしました。この同一組織に3年派遣される見込みのある方に対して、雇用継続を図る義務を派遣元の責務として位置づけたことが3点目の改正となります。これを雇用安定措置と呼んでいますが、雇用安定措置は派遣元は、派遣先に対して、直接雇用を依頼したり、または派遣元での無期雇用を図るなど、安定した雇用の継続を図るために必要な措置を講じること。あわせて派遣元は派遣労働者に対して計画的な教育訓練

や希望者に対するキャリアコンサルティング、あるいは派遣先での福利施設の利用機会を与えるなど、均衡待遇の配慮義務を課せられております。

以上、大まかに改正点の概要をお話ししましたが、何分、法律が成立してから施行まで短期間でしたこともありまして、福島労働局といたしましても、県内各地で資料右のほうになりますが、改正派遣法の説明会を開催しました。また、労働局があります合同庁舎の3階に改正法に関する特別相談窓口を設けるなど、円滑な施行に向けた周知・対応を行っているところでございます。

続きまして、個別の事項の説明をさせていただきたいと思っております。資料1の10ページをお開きください。職業安定行政といたしましては、最重点で取り組む施策3点と、その他の施策を重点として行っております。それぞれ順番に説明していきたいと思っております。資料10ページになります。

まず、県内外に避難されています方の帰還のための就労支援です。東日本大震災の影響によりまして、いまだ10万人を超える方が避難されています、このうち約4万5,000人ほどの方が県外に避難されています。9月には檜葉町の避難指示解除準備区域が解除されました。他の市町村におきましても、おのおの解除目標を定めたり、準備宿泊を行うなど、避難区域の解除に向けた動きが進んできています。また、国は、県内の居住制限、あるいは避難指示解除準備区域を平成29年3月末までに解除するという方針を示しております。これによりまして、現在避難生活をされている方も福島に戻りたい。ふるさとで働きたいというニーズが高まるというふうに思われます。こうした方々の支援のため、労働局としてはいろいろ取り組みをしているわけですが、例えば、10ページに差し込みで図柄をお示ししておりますが、下段のほうの「福島で働く」という情報誌を労働局で作成しております、これは県の協力も得まして、全避難世帯に配布させていただいております。また、福島県内外のハローワークによりまして職業相談、情報提供などもあわせて行っているところでございます。

加えまして、福島県内の避難区域を持ちます12市町村と福島県を構成員とします福島県広域雇用促進支援協議会というのを立ち上げておりまして、こちらに帰還支援を行うためのさまざまな事業を委託して、実施しております。具体的には資料10ページの2から4番にあります市町村との連携による就職面接会ですとか、企業向けセミナー、あるいは帰還希望者向けの講習、職場見学バスツアーを行ってきています。

また、先月17日、東京国際フォーラムにおきまして、これは労働局主催事業なんですけど、「ふるさと福島合同就職面接会 in 東京2015」を開催させていただきました。同日に、福島県主催による大交流フェアという物産系のイベントが行われたんですけども、ここと日程を合わせて開催をいたしまして、その大交流フェアでも福島県の移住相談ですとか、仕事に関するブースがご

ございましたので、そこと連携して、そこから求職者の方に来てもらうなど、人を呼び込む工夫もしながら行ってきたところがございます。

年度後半に向けましては、やはり自治体ごとに大分状況が異なってきておりますので、それぞれのニーズをお聞きして、それに応じた支援メニューをまた考えてやっていきたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、資料11ページになります。冒頭お話ししましたとおり、本県の有効求人倍率は高水準で推移しておるところです。そのため、一部の業種、職種では労働力不足となっている状況、いわゆる人手不足分野の対策というのを最重点の1つとして位置づけてございます。具体的には、建設、介護、看護各分野となりますが、これらの分野の入職を支援するために、重点的に説明会等の開催を行ってきたところがございます。今月の11日は、介護の日になっておりまして、この日前後に全国で集中的に福祉人材確保のための面接会ですとか、職場見学会を開催する予定になっています。本県におきましても、11月6日から11月17日にかけて、県内12カ所で就職面接会を開催する予定としておるところでございます。

また、特に人手不足分野で労働力をいかに確保するかという観点で考えますと、今いる労働者の方を離職させないという取り組みも大変重要になってきております。こちらにつきましては、各ハローワークによります事業所に対する訪問指導ですとか、業界団体、関係機関と連携して雇用管理セミナーを開催しています。また、雇用管理改善、最近、今は魅力ある職場づくりというキーワードで進めておりますが、それにより、離職防止のための取り組みを行ってきました。年度後半に向けましては、引き続き面接会等のマッチング支援と働きやすい職場環境の整備による定着支援を柱に実施してまいりたいと考えております。

続きまして、3点目になります。資料12ページです。こちらは、非正規労働者への雇用対策の推進ということになります。現在、福島労働局では、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善を進めていくために、「正社員転換・待遇改善キャンペーン」を行っております。こちらの趣旨なんですが、現在雇用情勢が改善していく中で、やはりその企業が良質な人材を確保するためには、非正規雇用に頼るということではなくて、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善を行った上で、この方たちを育成して、活用していただくという発想を持っていただくことが重要ではないかというふうに考えております。その地域の経済成長のためには、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善を通じまして、雇用の質を向上させていただいて、それによって生産性を上げていただくということが不可欠であるという認識を事業者、労働局で共有したいと。こうした取り組みを各企業においても進めていただきたいということで、各企業、経済団体を回らせていた

だいて、要請をさせていただいているところがございます。既に先月からは、労働局長が県内労使団体を訪問させていただいておるところですが、今後、各ハローワークにおきましても、地域の経済団体ですとか、事業所に対しまして、助成金等も活用いただきながら、取り組みに向けた働きかけを行うということにしております。

資料に画像を差し込んでありますパンフレットはキャリアアップ助成金でございまして、こちらの案内パンフレットでございます。キャリアアップ助成金というのは、非正規労働者に対しまして、正社員転換ですとか、処遇改善、訓練を行った場合支給するという助成金でございます。今年度は特に、各企業が受け入れている派遣労働者を直接雇用した場合に支給する助成額を増加するなど、派遣労働者を初めとした非正規労働者の正社員転換というのを進めているところがございます。あわせまして、正社員を希望する求職者の方への支援といたしましては、各ハローワークでも担当者制による個別支援をやっております。これを引き続き実施してまいりたいというふうに考えています。

また、求人者に対しまして、アドバイスさせていただいているのは、提出された求人が非正規であった場合に、やはり良質な人材確保の観点からも、正社員求人で提出いただけないかという、正社員求人への転換をお願いするということ。雇用機会の確保に向けた取り組みも進めていきたいと、このように考えているところがございます。

13ページになります。4点目でございますが、こちらは地方自治体との連携による雇用施策の推進でございます。資料13ページは、生活保護受給者や児童扶養手当受給者に対しまして県内市町村福祉部門との連携による就職支援でございます。基本的な支援の流れでございますが、各自治体の福祉窓口で相談に来られた方ですとか、あるいは生活保護申請段階の方、受給後早期段階の方も含めまして、こうした方々を自治体とハローワーク両方で支援対象者というのを選定させていただいて、ハローワークの支援につなげていただきます。ハローワークでは、専門の相談員がおりまして、こちらの方がそれぞれの状況に合った支援プランというのを自治体と連携して策定しまして、就職へと結びつけていきます。就職後は、職場定着に向けたフォローアップも行っておりまして、こうしたことをパッケージで、自立に向けた支援を進めているところがございます。

本年8月には、児童扶養手当受給者の方への支援をさらに強力に進めるために、ひとり親全力サポートキャンペーンとしまして、県内9市の庁舎等にハローワークの臨時相談窓口を設置させていただきました。また、資料にございます各市町村との連携により生活保護受給者の支援をワンストップで行うため、市の庁舎にハローワークの常設窓口を設けています。福島県では、平成25年に郡山市で開設いたしました。本年7月には福島市にもこうした常設窓口を設置いたしまし

て、就労支援を行っております。これらの取り組みを通じまして、8月末の数字でございますが、468名の就職者がございました。このうち常設窓口では、78名の就職者となっております。こうした取り組みにつきましては、市の福祉窓口の担当者との意思の疎通が欠かせませんので、引き続き密接に連携をとってまいりたいと、このように考えているところでございます。

続きまして、5点目が、若者の就労環境の整備になりますが、資料2の9ページをちょっとごらんいただきたいと思います。こちらグラフが3つございますが、①のグラフは各年度ごと、各月ごとの高卒求人の提出状況の折れ線グラフとなっております。ここ数年の傾向といたしましては、景気回復に伴いまして求人数が増加しているということがわかると思うんですけども、グラフのカーブも年々左にだんだん急激に傾斜がきつくなっているということがわかるかと思えます。これは求人を出す事業所が年々早目に求人を提出する傾向が強まっているということをお知らせしております。求人が早期に提出されますと、就職を希望する生徒が比較的時間に余裕がある夏休みにかけてじっくり応募する企業を選べるというメリットがあります。労働局では、毎年福島県とともに経済団体に対しまして求人の確保、早期提出の要請を行ってまいりました。また、生徒の保護者に対しまして、啓発文書といたしまして、今年3回やっているんですけども、その都度、現在の就職環境ですとか、面接会の案内、ハローワークの利用案内を送付しております。

②の就職内定率でございますが、9月末現在で56.7%と、昨年につき50%を超えています。済みません。大変申しわけございません。こちらの資料のグラフの差し込みの数値なんですけれども、57.6となっておりますが、正しくは56.7でございます。大変申しわけございませんが、訂正をお願いいたします。

③番のグラフにありますのは、若者応援宣言事業所数の推移でございます。これは平成25年度からの事業となりますが、一定の労務管理がされておまして、若者の採用・育成に積極的で、通常の求人情報以上の詳細な企業情報ですとか、採用情報をホームページで積極的に公表する中小・中堅企業を若者応援企業宣言として、労働局がPR等を行う事業でございます。本年9月末現在では約300社が宣言されておるところでございます。労働局主催の面接会では、こうした宣言企業に優先して参加していただくなど、本事業の推進を通じまして、また、新たに若者雇用促進法等が改正されまして、新たな認定制度というのができました。これとあわせて、県内魅力ある中小・中堅企業の情報発信を続けてまいりたいと考えております。

それと、資料1にお戻りいただきますが、若者対策で重要な柱といたしまして、職場定着支援がございます。やはり入職前段階では、先ほど申し上げたとおり、じっくり適職を見きわめてい

ただきたい。そのため職場体験ですとか、職場見学会を通じて、あるいは企業情報を集めるなど、仕事の理解を深めた上で就職をしていただくということ、また、就職後でもハローワークで相談ができる。このことを我々仕事応援カードとあって、カードにしているんですけども、この仕事応援カードを配布して、そのことを周知させていただいているということでございます。

このように新卒者の支援は、就職に向けた支援から就職後の定着支援まで一貫した取り組みを県内ハローワークに配置していますジョブサポーターを中心に行っているところでございます。

最後になりますが、最後15ページになります重点施策として障害者の就職支援とハローワークにおけるマッチング機能に関する業務の総合評価、それと職業能力開発訓練のことをこちらに載せさせていただいております。障害者につきましては、ここ数年、特に精神障害の方の就職が伸びてきているという状況もありまして、ハローワークのほうでも積極的に個別の状況に応じた支援を進めさせていただいているところでございます。8月末現在で491の方が就職されております。

また、2番のほうになりますけれども、ハローワークではPDCAサイクルによります目標管理というのをこれまでやってきたのですが、今年度から目標管理項目を拡充いたしまして、マッチング成果をあらわす指標による総合評価を実施しております。資料2の10ページのほうになります。これは主要3指標といたしまして、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数などを載せております。このほかにも、さまざまな目標管理をしておるのですが、今回資料のちょっとページの都合上、割愛させていただきました。就職件数につきましては、一番県内で9月までで1万7,853件の就職件数がございました。ただ、正社員になりますと、こちら、そのうち8,922件と、まだ半分に満たないということございまして、こちらについても先ほどの正社員求人取り組みと同様、引き続き力を入れてまいりたいというふうに考えています。

済みません。長くなって申しわけございません。以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。職業安定の分野でご説明をいただきました。ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

○八巻委員 電機連合の八巻です。人材不足の話がいろいろなところでありましたけれども、私も10月に県内の電機産業のところを回らせてもらったときに、何か本当に深刻な状況だというのが聞こえてきたんですが、高卒、新卒でも正規採用でも人が、人材が集まらないということで、その事業に結構大きな影響をあらわしているというふうなことが聞こえてきたんですね。実態は、やっぱり高卒、ほとんど進学率が高まっていて、例えば、東京、神奈川の大学に行ったら、地元にはほとんど戻ってこないというのが実態ということで聞いています。これは、ここ最近で始ま

った話ではないと思うんですが、学校と連携をして、大学よりも地元での就職を指導できないかだと思っています。

あと2つ目は、正規採用はしなくてはいけない。これは本当にそうだと思います。企業にとっても、人材育成をしなくてはいけないという意味では、いつまでも非正規のままではいけないんですけれども、県内、結構大手系列の工場、事業所が多いと思うんですが、正規採用をしたいんですけれども、本社の縛りがきつくて一步も動かないというのが実態というふうに聞いているんですね。ですので、これは本当に本省間、本社間でやってもらわないと先に進まないのかなというふうにも思ったりもするんですけれども、実態はどうなのかちょっと教えていただければと思います。

○石田職業安定部長 新規学校卒業者の就職支援につきましては、福島県とも連携して行わせていただいています。県の雇用労政担当の商工労働部と、教育部局とも連携させていただいております。一旦東京に出てしまつとなかなか戻ってこないという現実には実際にございまして、県のほうの事業にはなるんですけれども、県のほうでFターンといいまして、東京の大学に就職されている方を登録していただいて、そうした方に地元に対する就職の情報ですとか、そういった求人情報ですとかを送付するという事業を行つていまして、それによって少しでも福島に戻つてきてもらいたいということ等をやらせていただいております。進学に関しては、個人の選択ということもありますので、ちょっとここで割愛させていただきますが、あと、やはり正規雇用の転換でございまして、やはり委員おっしゃるとおり支店では、「本社で決まっているのでどうしようもならない」というふうにハローワークでアプローチしてもばさつと言われることが非常に多くございまして、こうした取り組みは本省なり、東京労働局のほうでも、やはり本社に対するアプローチというのを同じようにやっております、そうしたところも含めて企業全体で人材育成、雇用管理をどうするのかというところを考えていただくということがやはり重要になってくるのではないかというふうに思います。ハローワークとしてももちろん本社、支社にかかわらず事業所に対しては正規雇用のお願いというのはこれからも続けていきたいと、このように考えております。

○本田会長 ほかにはございますでしょうか。お願いいたします。

○星委員 経営者協会連合会の星でございます。13ページの前に郡山市役所にあった市役所ハローワークコーナー、好評につき、福島市役所にも開設したということなんですが、まだ開設間もないんですけれども、出足の感触はいかがでしょう。

○石田職業安定部長 郡山は、実は大変成功しておるというふうに思います。福島も7月から始め

て、まだ先ほど連携という話をさせていただきましたが、市の担当者がやっぱりハローワーク対象者を見立てていただいて、ハローワークのほうに送り込んでいただくのを送り込みと言っていますが、こちらをよく連携してやっていかなければならないと。まだここが正直7月からということですので、まだ連携が煮詰まっていない部分が正直あるなど労働局では見えています。また、福島市なんですけど、生活保護の窓口は市の庁舎にあるんですけども、もう一つ児童扶養手当の関係を申請なり、相談するところがまた別なところがありまして、こちらの対象者の方を今後どう取り込んでいくかというのが大きな課題となっておりますので、ここはよくハローワーク福島のほうとも話をしながら、より実効のある支援というものを仕組みを考えていきたいと、そのように思っております。

○本田会長 ほかにはいかがでしょうか。お願いします。

○加藤委員 連合福島加藤でございます。人材不足関係の部分での確保という中で、多分介護分野にとってはこれからも重要な部分であるわけではございますけれども、やっぱり聞いてみますと、介護分野に入りたいんだと入ってきて、結局は入ってみると相手が人ですから、そういう部分に対しまして離職というのが多分多いのかなと考えられます。それもうちのほうでいろいろな相談が来るわけですけども、やっぱり労働条件、最も重要なところなんですけれども、賃金関係についても低いという中で、あとは人に対する部分でも体調を崩してしまうと。そういう部分からその離職が多い状況になっているんですけども、ただ、今後なおさら超高齢化社会のことを踏まえれば、介護分野というのはとっても大切だなというふうに考えてございます。そういった中で、これは多分、一福島労働局だけの部分の取り組みというだけではなくて、これはもう国から何から全部でやっていかない限り、この介護の分野に関しては、今後人材の確保といった中でも結局人は入るけれども、離職率も多い分野ですから、そこをどういうふうに今後、労働局でも考えられているのか、今の段階でわかればお聞かせをいただければとに思います。

○石田職業安定部長 委員おっしゃるとおり、介護分野につきましては、全県的に人手不足状況となっております。ハローワークの統計によりますと、求人倍率が高い介護分野であるんですけども、特に浜通りのほうがさらに高いという状況になっているという現状がございます。ハローワークは面接会なり、求職者に呼びかけなどをして、入職ということについてやはり介護分野にも目を向けていただきたいということもアプローチしていますが、やはり離職される方も多ございまして、やはりいろいろな賃金の面ですとか、仕事が結構重労働だということで、途中で離職されている方も多いというふうに聞いております。そのアプローチといたしましては、入職支援と、定着支援のための雇用管理の改善というところをアドバイスなり、助成金を使ってやってく

ださいということはハローワークのほうでお願いしています。介護分野に関しましては、介護労働者の負担軽減のための介護福祉機器を新たに購入した場合の経費なども助成していきまして、こうした助成金を使えるものは周知しながら、少しでも働いている方の負担を減らしていただくなど、そうした定着支援と入職支援をあわせて、今のところやっていくしかないのかなというふうを考えておるところでございます。

もちろん制度的なものにつきましては、労働局ということではなく、厚生労働省本省のほう、労働分野以外の福祉分野のほうにもなると思うんですけれども、こうした状況は局内、安定局と老健局のほうで共有されておると思いますので、そこについても制度のことや運営が考えられるのではないかというふうに思っております。

以上です。

○久富労働基準部長 介護については、先ほど安定部長からも話がありましたけれども、総合的な一体的な人材確保の対策というのがまだ検討段階で立案されていない状況ですので、各個別の対策をそれぞれ推進することで介護の人材確保に資するといった取り組みを現場ではやっているところです。その安定分野以外にも、基準分野におきましても、労働者の労働条件確保、特に介護事業上の労働者の労働条件確保ということで重点的に監督指導を実施するほか、介護事業所というのは、割と新設の事業所が多いので、介護事業所の事業者に対して、特にお集まりいただいて、まず労働条件についてどういったものがあるのかというのはお話をさせていただくとか、そういった取り組みを私どもで進めているところでございます。

○本田会長 よろしいでしょうか。ほかにございますでしょうか。お願いいたします。

○有我委員 非正規の雇用のほうですけれども、何か非常に高い割合だったような気がするんですが、これは先ほどからちょっと話題になっておりました除染関係、これがもうピークを過ぎたという形になっておまして、そういう状況の中で非正規従業員の割合というのは下がってきているんでしょうか。データなんか、何かあるんでしょうか。

○石田職業安定部長 済みません。大変申しわけないんですが、推移というのはちょっと今手元にご用意していないので、大変申しわけございません。ただ、平成26年の県のほうで労働条件の関係で調査をしておまして、福島県におきましては、全雇用者に占める36.3%の方が非正規雇用というデータが出ております。また、非正規の中には、みずから望んで働き方の1つとして望む方もいますが、本来正規で働きたいんだけど、ほかに正規で働く適当な仕事がないのでやむを得ず非正規で働いている方、これを我々不本意非正規といっているんですけれども、こちら不本意非正規の割合なんですけれども、非正規労働者の16.9%がいわゆる不本意非正規だと。これ

は総務省の労働力調査で平成26年の数字になります。こちらの不本意非正規の割合は、男性のほうがやはり高く、27.9%の方はこうした不本意非正規です。女性の方は若干低くて13.6%と、こうした数字が出ておりますので、紹介させていただきます。

○有我委員 私は医師会から出ていますので、医療者の一人として労働者の健康管理の問題などについて、意見を述べたいと思います。

まず、昨年、厚生労働省が医療環境改善ということに関して医療法の改正を行い、その問題について制度化されたのは初めてのことです。医療法30条という覚えやすい数字だから言うんですけども、そこには医療者の環境改善、労務改善等について法的に定めて、国、県、そして病院管理者はこういうことをしなさいと決めたわけです。私たちとしては、医療環境改善について絶好のチャンス到来というふうに捉えて、それらに応えるよう努力を開始したところです。

それで、県からの委託を受けて、県医師会の中に、医療環境改善センターを10月に発足させました。まず県内の6医療圏に向けて広報をして、内容としては労務管理の問題、経営管理の問題の2つです。昔3Kなんて言われた看護師の仕事の状況も今はあまり聞かなくなりましたが、私、今介護に勤めているんですけども、待遇が全然低いんですよ。求職者が施設にお願いしますと来るんですけども、給与の内容を見て、驚いた顔をして帰ってしまう。

お金の問題が大体は主体なんですけれども、じゃあお金をもらって仕事が長続きするかというと、そうはいかない。結局求めるところは給料をまず上げるということと、それによって、働く喜び、人に対する自分たちの技術を提供し続ける。僕らの医者の中では免許を取って、途中でつらいからやめるというのは、そんなにないんですよ。自分はこの患者のために医療を通してしっかり生きるんだというような強い信念のもとに職業を選んでおりますのでそうなんですけれども、一方、同じ医療者としての看護師を見ると、看護師の人材確保は何十年も前から変わらない問題になっている。

今までは女性であるがゆえに、お産や旦那さんのためだとか、いろいろあって看護師さんを途中でやめてしまう。せっかく技術を持ちながら、大体やめてしまっている。それでまた採用しても、やめるのを防げないから、看護師がいつまでたっても充足しない。それに加えて、やっぱり最近給料の問題も大きいと思いますよ。そのために、病院の労務管理と経営管理の問題について解決に向けたセンターができたわけですから、これらをチャンスと捉えて医療界も頑張っていたらという今気がしております。

○本田会長 有我先生、どうもありがとうございました。ほかにございますか。お願いします。

○遠藤委員 連合福島の遠藤です。私、全く同じで、今、先に有我委員が言われたことと全く同じ

なので、以上です。私もそのことを言おうと思っていたんですけども。

○二瓶委員 一言だけお願いしたいことがあるんですが、私、桜の聖母短期大学の二瓶と申します。卒業生の中に、車椅子利用者が編入学して、さまざまな資格を取って、そしてそれを生かして当事者としてのいろいろな貢献もしたいということで、まさに働く喜びを自分自身にそういうハンディを逆に強味に変えて働きたいと就職活動をしていたのですが、車椅子で入れる事業所というのは非常に少ないために、自分の希望をかなえられなかったという経緯があります。学校などは障害を持つ学生が入学した場合、かなりバリアフリー化も進んでいると思うのですが、中小の企業の事業所の場合、そういったハード面で受け入れられないので、なかなか働けないという現実があります。このような状況についてさらに改善していただけるようにと、希望だけ述べさせていただきます。

○石田職業安定部長 車椅子の障害をお持ちの方がちょっと事業所にそういうバリアフリーの施設がないため就職を断念するというお話をお伺いしました。まず、改正障対法により、事業主はその雇用をする労働者の障害の特性を入れて合理的配慮をしなければならないということが決まっております。雇っている方については、例えば車椅子でちょっと段差がスロープが急であるとか、ちょっと使いづらいということであれば、やはり過度の負担にならない程度できちんと配慮してくださいということは事業主の責務としても決まっておるところなんです。

今回、入職の場合なんですけれども、例えばハード面に関しましては、障害者雇用納付金制度に基づきます助成金制度というのを独立行政法人のほうで支給もいたしております。そういったところもケアをさせていただきながら、障害者の方の職場の職域を広げるような取り組みを進めておるところでございます。個別の事案に関しましては、そのハローワークなりにご相談いただくとか、事業所がこういう人を雇いたいんだけども、何か活用できる助成金がないかというご相談をいただければ、ご対応はできたかもしれないのですが、そういった助成金制度ですとか、事業主の責務というところでの配慮というところも合わせて、労働局としてはきちんと周知して、事業所の理解を得ていきたいと、そのように考えております。

○二瓶委員 それはわかっているんですが、現実的にはなかなか、つまり心のバリアフリーだと思うんですけども、遵法精神をもって推進していくという積極的な姿勢が見られない事業所が多いということで、ぜひ積極的に進めていただきたいという、そういう希望です。

○本田会長 それでは、特にこのテーマでというのがなければ次に進ませていただきたいと思いますが、ありますか、どうぞ。

○大越委員 連合の男女平等推進委員会委員の大越と申します。若者の就職活動というのか、就業

状況という限定なんですけれども、特に派遣の方や若い女性でお子さんを持っている方なんですけれども、いろいろな取り組みをしていただいて、就職したいという気持ちはあるようなんですけれども、やはりその中で待機児童の問題や、保育所が多分ニーズに合っていないといった問題があったりして、やる気がないというか、そういったことではなく、保育園等の環境の整備がもう少し進めば、ハローワークでの取り組みなどももっと活用されて、就職活動にも身が入るのではないかという意見であります。

○本田会長 特にお答えありますか。

○石田職業安定部長 お話は承りました。県内のハローワークでは、マザーズコーナーという子育て世代のお母さんたち、小さいお子さんをお持ちのお母さんたちの就職活動を支援するコーナーを特別に設けておりまして、そこでは自治体の保育情報ですとか、待機児童の関係、そういった関係も含めて情報等を市と共有して、支援を進めておるところでございまして、保育所が適当なものが見つからないということにつきましても、ハローワークのほうで市に問い合わせをするなりして、お母さん方が働けるような就職支援というのは引き続きやっていきたいと、このように考えております。

○本田会長 ありがとうございます。それでは、よろしいでしょうか、このテーマは。

それでは、次の雇用均等の分野についてご説明をよろしく願いいたします。

○鈴木雇用均等室長 雇用均等室の鈴木と申します。日ごろより皆様方には雇用均等行政につきましてご協力、ご高配を賜っておりますことに厚く御礼を申し上げます。座って説明させていただきます。

雇用均等行政の関係につきまして、3点ご説明申し上げます。

1点目、資料の1の16ページになります。⑤男女がともに活躍できる就労環境の整備についてです。少子化による人口減少に加えまして震災により人口減少割合が高い子育て世代の就業環境の整備のために、育児・介護休業法に基づく両立支援制度の整備、指導、あるいは取得しやすい職場環境づくり、また、次世代法支援対策推進法に基づく子育てサポート企業認定としてのくるみん認定取得に向けまして、企業への支援に取り組んでおります。本年度は、このくるみん認定につきまして、3社を現在認定しております。年度後半に向けましても、こうしたくるみん認定取得に向けた企業への支援を行ってまいります。

また、中小企業、特に小規模事業主においては、法律に基づく育児・介護休業制度などについて認識の不足によるトラブルも見られますことから、中小企業向けの両立支援制度の規定整備資料を広く配布するとともに、女性労働者向けに、マタハラを含む母性健康管理や、両立制度の資

料を配布いたしまして、早期の相談につなげていくこととしております。

また、真ん中のところに画像が張りつけてありますが、9月に女性活躍推進法が公布されまして、平成28年4月1日施行されることとなっております。この法律では、企業は女性の活躍推進に向けて現状分析していただき、そこで把握された課題について一般事業主行動計画を策定し、労働局にお届けいただくとともに、労働者へ周知し、この行動計画と、それから現状分析のデータについてホームページなどで一般に公表していただくことが定められております。301人以上の規模の企業がこれらについて義務、300人以下については努力義務となっております。

一般事業主行動計画の策定、公表を通じまして、女性の活躍推進や就業継続できる職場環境づくりについて、周知広報を進めてまいりたいと思っております。この女性の活躍推進については、説明の2点目となりますけれども、次のページ、17ページになります。

女性の活躍推進については、本年度、企業を訪問いたしまして、女性の活躍推進についての取り組みを要請しております。取り組みには、企業トップの理解が非常に重要な鍵となっておりますことから、局長による企業トップへの訪問を合わせて行っておりまして、前半で6社、後半で6社を訪問の予定としております。

また、平成27年度均等・両立推進企業表彰も実施いたしまして、女性の活躍推進の取り組みを進められました株式会社福島銀行様、株式会社帝北ロジスティック様の2社を表彰させていただいております。

なお、先ほど説明いたしました女性活躍推進法では、この女性活躍推進について取組状況が優良な企業に対しまして、認定制度が設けられておりますので、最速4月1日から認定申請も可能な制度となっておりますので、今後は4月以降、こうした企業がふえていくように、今年度中から支援を行ってまいります。女性活躍推進法に向けた年度後半に向けてですが、女性活躍推進法の周知や履行確保のため、まず、10月に女性活躍推進法の周知や取り組み促進に向けまして、労使団体に対し協力の依頼を行わせていただいております。また、11月には、関係機関、団体、事業主に対しまして、文書により広報活動を実施いたします。また、12月には、ここに書いてありますが、女性活躍推進法や働き方改革を含む『男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー』を県内3カ所で開催することとしております。また、1月には、行動計画策定につきまして個別相談会なども予定しております。

説明の3点目、18ページになります。法の履行確保についてでございます。男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてですが、男女雇用機会均等法関係では、労働者からの相談131件、そのうち一番多いのがセクシャルハラスメントについてですが、次いで、

妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱い、いわゆるマタハラも多くなっております。これらの相談に対しては、労働者からの希望によりまして、個別紛争援助制度がありますが、男女雇用機会均等法関係では、そういった利用はございませんでした。

それから、2番目の育児・介護休業法関係では、労働者からの相談のうち、育児休業等取得による不利益取り扱いが9件ございまして、うち紛争解決援助が1件となっております。各法の履行確保といたしまして、年間を通じて、計画的な訪問による指導を行っておりますが、男女雇用機会均等法では、事業主に義務づけられているセクハラ等の防止対策の不備、それから育児・介護休業法では規定整備の不備が指導事項となっております。さらに、本年4月1日に改正施行となりましたパートタイム労働法につきましては、昨年周知を進めてきたところですが、改正により義務づけられました事項などが履行されていず、指導になっているという状況でございます。このため、事業主向けに改正パート法を含めましたパートタイム労働者の雇用管理についての資料を作成いたしまして、マタハラ、セクハラ、それから両立支援制度の資料とともに広く配布、周知することとしております。

以上が私の説明でございます。

○本田会長 どうもありがとうございました。それでは、今、ご説明いただいた分野につきまして、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

それでは、特にならなければ次回の総務関係についてのご説明をよろしくお願いいたします。

○石川総務部長 総務部長の石川でございます。私からは、その他の重点施策の進捗状況について概要をご説明いたします。座って説明いたします。資料の1の19ページから21ページをごらんください。

まず、19ページでございますけれども、労働保険料等の収納率につきましては、真ん中の欄の2の(1)のとおり、平成27年9月末現在、43.99%となっております。昨年9月末の数字を若干上回っております。また、2の(2)のとおり、304事業所への訪問などにより、約400万円の保険料を領収いたしました。特に高額複数年の滞納事業所に重点を置いて、計画的に納付督促を行っております。納付しない場合、差し押さえ処分等の強制措置を実施いたしました。年度後半につきましても、滞納整理による納付の督促等を積極的に実施してまいります。

次に、20ページの未手続事業の一掃対策の推進でございますけれども、真ん中の欄の1から4を年間目標としておりますが、9月末までの上半期で1の未手続事業場把握につきましては、目標の250に対して178把握いたしました。2の成立手続指導につきましては、目標の185に対して、150の事業場に加入勧奨を行いました。3の自主成立につきましては、目標の65に対して44。4

の職権成立につきましては、年度後半に1件成立させる方向で準備しているところでございます。年度後半に向けましては、一番下の欄の2でございますけれども、11月を労働保険適用促進強化期間といたしまして、周知広報に関して、県、市町村、事業主団体等へ、要請を実施するとともに、12月からは来年度の重点業種となりました小売業、飲食料品関係の調査に向けた準備を進めてまいります。

最後に、21ページの個別労働紛争解決制度の関係でございますが、資料2の17ページも合わせてごらんください。資料1ですけれども、平成26年度の運用状況の概要が真ん中の欄の1の(1)から(5)のとおりでございましたので、これを受けて平成27年度前半については、同じ欄の2の(1)から(3)のような取り組みを行ったところでございます。平成26年度の概要につきましては、1の(1)、(2)にございますように、総合労働相談コーナーへの相談、そのうちの個別労働関係紛争に関する相談、いずれも前年度より増加いたしました。

資料2の17ページの右側にある第2図でございますけれども、ここ7、8年の件数の推移のグラフがございますけれども、相談件数は増加傾向にございまして、まだまだ潜在的なニーズがあると思われまます。

次に、資料1の1の(3)、(4)でございますけれども、相談のうち、助言・指導、あっせんに至った件数は減少しております。資料2の17ページの下のほうにありますけれども、第1図のグラフで赤の折れ線グラフが助言・指導、青の折れ線グラフがあっせんでございますけれども、両方とも減少傾向にございます。

また、資料1の1の(5)のとおり、相談内容といたしましては、①自己都合退職や②いじめ・嫌がらせなどが多くなっております。これらは資料2の17ページの第2図に赤と青で丸くマーキングしております。なお、自己都合退職といえますのは、人手不足を背景によりよい条件の仕事へ転職しようとする労働者を会社側が引きとめようとする際などに発生するトラブルに関する相談でございまして、求人倍率が全国的に見て高い福島においては多くなっているところでございます。こうした状況を受けまして、平成27年度前半の取り組みですけれども、資料1の2の(1)のとおり、総合労働相談コーナー、また(2)のとおり、パワハラ防止対策等について、広く周知を行いまして、(3)のとおり、助言・指導及びあっせんの制度を活用してもらうため、同制度の周知及び誘導を行ったところでございます。年度後半に向けましても、同様の取り組みを進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。ただいまのその他の分野についてのご質問、ご意見等ござ

いますでしょうか。

それでは、この分野についてのご質問、ご意見等はないということですので、全体を通じて、あるいは個別の分野でもいいんですけれども、ご意見のおありの委員の方はいらっしゃいますでしょうか。はい、どうぞ。

○八巻委員 資料の2の14ページに、子育てサポート企業くるみん認定企業の19事業所、19社あるというふうに記載されていますけれども、これは全国的に見れば多いのか少ないのかということと、我々の電機産業の電機の加盟組合でいうと1社しかないの、頑張らなくちゃいけないというふうに思ったところです。ちょっとそこだけ教えてください。

○鈴木雇用均等室長 全国的にというのはちょっと出ませんが、東北近辺で言えば20社とか、25社とかというところもございまして、一番少ないわけではないですが、下から2番目とか、そんな感じで、東北6県だけで言えば、まだまだ少ないほうだというふうに思います。

それから、くるみん認定で一番問題となっているのは、男性の育児休業または300人以下であれば子の看護休暇でもいいんですが、子育てのために休んでいただくところが一番ネックでございまして、ぜひ労働組合のほうでもそのところはお勧めいただければというふうに思います。もう一つネックとなっているのは、制度として小学校までの制度として短時間勤務制度とか、残業をさせない制度など法を上回って、法は3歳までですが、上回って入れていただかなければいけない、そこが大体ネックでなかなか入れられない。入れ切れないというところで、この認定につながらないというところが多い状況です。

○八巻委員 男性の育児休業の取得で有給で取得したものは対象にならないというふうなことを聞いたんですね。ちょっとなかなか難しいんですよという話を聞いたんですけども、本当ですか。

○鈴木雇用均等室長 年次有給休暇で休むのは、年次有給休暇の休みになります。育児休業はあくまで育児・介護休業法に基づく育児休業制度として申請していただいて休むということなので、企業によりましては、失効年休を使いまして、失効年休が残っている方につきましては、その分5日間有給にするとか、そういったような特別な制度を使っていられるところもありますので、そういったことも含めて企業にご提案いただいて、何日間でもいいので有給にさせていただくと、男性でもとりやすいのではないかと思いますし、雇用保険の方から67%の給付金が出ますので、100%ではありませんが、67%は1日でも出ますので、1日のお休み、できたら出産に合わせて1週間とか、そんな感じでまずはお休みをいただくことが重要ななと思います。

○本田会長 どうぞ。

○星委員 済みません。時間もなくなっているところ申しわけありません。実は、経営者協会でも東北経営者大会というのが毎年あるんですけども、先々週山形で500人ぐらいの経営者集まってやりましたけれども、その中でこのまさに育児休暇、男性の育児休暇をとらせている会社の体験発表と、その質疑応答があったんですが、その中で私、非常に興味深く、なおかつ重要な問題だと思ったのは、育児休暇であると給料が出ないので、雇用保険の支給があるわけですけども、そのタイムラグが生じるわけですね、支給までの。その間の収入減をあらかじめ説明しておかないと、育児休暇をとったはいいいけれども、生活費にちょっとあわてたという体験談がありましたので、そこら辺はこれから何か考えるべきなのかなというふうに思っております。

○本田会長 承りましたということによろしいでしょうか。

○二瓶委員 先ほどとも関連するんですが、先日、日本学術会議で、「均等法から30年、みにくいアヒルの子と言われた均等法は白鳥になれたか」というテーマで、シンポジウムがございまして、結論はカモになった、餌食になった、女は分断されたという結論でした。障害者雇用の問題も同様ですが、法律は制定されても、その法が周知され、雇用問題は改善されているのかという問題とともに、東北人の特徴だと思うのですが、権利はあっても声は上げられない、権利行使できないという部分があります。我慢をしている人たちが多いような気がしております。もちろん労働基準監督署にも頑張っていただきたいところですが、労使双方が自分に与えられている権利を行使することが当たり前のことであると自覚し、同一価値労働、同一賃金の原則を導入して、いろいろな働き方をしている人たちが自立して、生きていけるような社会づくりのために、なお一層の広報をお願いいたします。

○本田会長 それでは、特にということがなければ……。

○長谷川委員 福島大学の長谷川です。きょういろいろお話をいただいて、とてもたくさんの方の施策をやっているという感じがわかりました。本当に大変なことだと思います。ただ、その聞いている中でいろいろ心配になってきたのが、やはり福島は特殊な事情を抱えているところがあって、除染作業ですとか、廃炉作業ですとか、あるいは雇用のミスマッチがやはりどの県よりも大きいというようなことがある中で、その分、労働局としてのお仕事も増えてしまっていると思うんですね。そういったところで労働局こそ人手不足なんじゃないかなというふうに感じて、そういったあたりの人手を全国のいろいろ労働局がある中で、福島に優先的に人材がちゃんと確保されているのかどうか。むしろ労働局の職員の方が長時間労働で苦しんでいらっしゃるわけではないのかとか、そのあたり気になったので、何かありましたら教えていただけませんか。

○引地労働局長 人材というか、国家公務員には定員が削減されると、こういう大きな流れの中で、当局もその例外ではなく、削減傾向にあることは事実でございます。ただ、全国的に見れば、基準行政のほうは、富岡の監督署に3人増員していただいたり、安定行政のほうは他の県に比べれば削減幅を減らしていただくとか、そういったご配慮をいただいておりますし、また、職員の健康につきましても、今超勤のことやらいろいろご指摘がありましたけれども、過重労働にならないよということ、大分超勤時間は減らす方向にきております。また、ゆう活などもなかり積極的にやりましたので、何とか頑張っていたいただいておりますが、何分やはりやりたいこと、課題がたくさんあるというのは事実でございますので、各先生方の今後とものご支援、よろしくお願いしたいと思います。

○本田会長 済みません。雰囲気は終わりに近づいているんですけども、実はもう一つ議題が5分ぐらいかかるのがありますので、それでは、今までのそのご報告に基づきます平成27年度の労働行政運営方針の進捗状況につきましては、皆様から意見を十分お述べいただきましたということで、労働局におかれましては、本日委員から述べられた意見を十分に生かしていただいて、運営方針に基づく労働行政を推進していただきたいと思っております。

それで、最後の議題がもう一つありまして、(2)の報告事項、福島県地域最低賃金の改正についてご説明をよろしく申し上げます。

○久富労働基準部長 それでは、ご説明させていただきます。

最低賃金については、2種類ございまして、先ほどからご説明しましたけれども、地域別の最低賃金と、産業別の最低賃金がございます。地域別の最低賃金については、あまねく全ての業種で適用されなかつ罰則があること。産業別最低賃金については、特定産業の労働者に適用されて、罰則についてはないこと。そういった2種類ございまして、地域別の最低賃金については7月30日から4回最低賃金審議会で審議をしていただいて、16円引き上げて705円に改正され、10月3日に発効するということになっております。産業別最低賃金については、労働者、使用者側から申し出があった場合に、改正の審議を、最低賃金審議会をするという運営になっておりまして、これについては福島県内では5業種改定の申し出があり、それについて9月の末から10月の末まで5業種それぞれ、3回ずつ部会を開催していただいて、10月末までに767円から816円の幅でそれぞれ輸送用機械器具製造業については使用者側が反対だったんですけども、それ以外のものについては、全て全会一致で改定の答申がなされて、12月の末までに発効するという運びになっております。

以上でございます。

○本田会長 ただいまの報告について何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。

それでは、特になければ本日の議事は全て終了いたしましたので、審議は以上とさせていただきます。

最後に、局長から何かございますでしょうか。

○引地労働局長 本日は長時間にわたりまして、ご審議を賜りまして、まことにありがとうございます。いろいろなご指摘がありました。我々も労働条件の改善、あるいは雇用管理の改善といったことは一朝一夕には進まないと思っております。しかし、着実にその労働力減少という社会になっていく中で、福島は復興という大きな課題があります。これにつきましては、やはり一歩ずつ雇用管理、就労環境の整備を進めていかないと、そちらのほうもなかなか進まないということになりかねないと思っております。労働局に課せられた使命は大きいものと思っております。職員一同、皆様のご意見を十分に生かさせていただきながら、これからも頑張っていきたいと思っておりますので、また今後ともご支援を賜りますようよろしくお願いを申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

#### 4. 閉 会

○本田会長 それでは、本日の審議会を閉会いたします。

ご協力どうもありがとうございました。

会議の経過を記載し、その相違ないことを証明するためここに署名する。

福島地方労働審議会

会 長

議事録署名人

議事録署名人