

第 24 回福島地方労働審議会議事録

1. 日 時 平成 28 年 3 月 4 日（金） 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
 - 労働者委員：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
 - 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 28 年度労働行政運営方針（案）について
 - (2) 平成 28 年度福島県雇用対策協定に基づく事業計画（案）について
 - (3) 報告事項
 - ・福島県横編ニット製造業最低工賃の改正について

第24回福島地方労働審議会

議事録

日 時 平成28年3月4日（金）

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、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いたします。

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。お手元に資料をお配りさせていただいておりますけれども、5部でございます。まず、最初に式次第でございます。続きまして、平成28年度労働行政運営方針（案）というものでございます。3つ目が、その説明資料。4つ目が福島県における雇用協定の概要（案）というものでございまして、最後に、5つ目としまして、平成27年度福島県横編ニット製造業最低工賃の改正決定に関する資料ということでございます。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。お手元にお配りしております資料の次第をごらんいただきたいと思いますけれども、本日の終了時刻は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。審議内容は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きますようご協力をお願いいたします。

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

以上、ご案内申し上げます。

それでは、審議会に入りたいと思います。

議長は、会長の本田委員にお願いしたいと存じます。

それでは、本田会長、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○本田会長 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。

ただいまから第24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 ご報告を申し上げます。本日、全委員18名中、3分の2以上の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。

ことを報告いたします。

なお、公益代表の長谷川委員及び労働者代表遠藤委員並びに使用者代表森岡委員は、ご欠席と
のご報告をいただいております。以上です。

○本田会長 ありがとうございます。

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、使用者側の小野委員お願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。
よろしく願いいたします。

まず、事務局から本日予定されている議事についてご説明をお願いいたします。

○事務局 それでは、ご説明させていただきます。

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2件、労働局からの報告事項1件、予
定しております。

まず、審議事項についてであります。 (1) の平成28年度労働行政運営方針 (案) につつま
してご審議いただくことにしております。

次に、 (2) の平成28年度福島県雇用対策協定に基づく事業計画 (案) につつまして、ご審議
いただくことにしております。

そして、最後に、報告事項といたしまして、 (3) の福島県横編ニット製造業最低工賃の改正
につつまして、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 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。よ
ろしく願いします。

○引地労働局長 労働局長引地でございます。本日はお忙しいところ、ご参集賜りまして、まこと
にありがとうございます。

また、日ごろより労働行政に対しまして多大なるご支援を賜っておりますこと、この場をおか
りまして厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

本日の審議会につつましては、今ほどご案内申し上げましたとおり、平成28年度の労働行政運

営方針の案を策定してございますので、ご説明をさせていただいて、それに対してのご意見を頂戴したいということが中心的な議題でございます。

それから、福島県との雇用対策協定を締結する運びになってございまして、これに基づく雇用対策の事業計画といったものにつきましてもご審議賜ればというふうに思っております。

きょうは3月4日でございまして、来週3月11日は5回目の、震災から5年目の3.11ということになるわけでございます。今なお9万人以上の方が避難生活を続けておられますし、原発、あるいは除染の作業も大変厳しい環境の中で懸命に続けられているというところでございます。

この1年間、当労働局といたしましては、福島の復興に雇用労働の面から寄与するということで、職員が一丸となって行政運営方針に基づくさまざまな施策を進めてまいったところでございます。前回の11月の審議会におきましても、その進捗状況につきましてご報告を申し上げたところでございます。さらに、その際にいただきましたご意見をもとにしまして、下半期、さらに対策を充実させて展開をしてきたというところでございます。私といたしましては、平成27年度当初の目的をおおむね達成することができたのかなというふうに考えておるところでございます。

しかしながら、今申し上げましたように、震災、あるいは原発事故からの影響というのは引き続き深く、大きく福島県に影響を与えているところでございます。問題は雇用労働の面でも、なお山積しているものというふうに認識しております。

雇用情勢につきましては、最近の有効求人倍率で申し上げますと1.46倍ということでございませうけれども、業種、あるいは地域によっては大変な人手不足というようなお指摘もいただいているところでございます。ハローワークにおきましては、利用者の皆さん、求職者、あるいは事業主の皆さんのニーズに沿ったきめ細やかな対応を図っているところでございます。

また、労働災害、労働者の安全と健康の面を見ましても、労働災害の発生は減少傾向にあるものの、残念ながら建設業におきましては死亡災害が一昨年を2件上回る13件発生したというような状況でございまして、引き続きその復興に向けての歩みとともに、労働災害の発生も高どまりといったような状況が続いておりまして、これについての対策もこれからさらに徹底していかなければならないというふうに考えております。

こういった問題意識のもとに、さまざまな社会経済情勢を勘案いたしまして、来年度の行政運営方針の案をお配りいたしましたような案にしてございます。来年度におきましても、最重点課題ということで、東日本大震災からの復興を支援する施策と、それから魅力ある職場づくりを推進するための施策と、こういう大きな最重点課題二本柱を立てつつ、労働基準行政、職業安定行政、それから職業能力開発行政、そして雇用均等行政、4行政が有機的に連携した効果的な対策

を講じたいというふうに考えております。

本日、長い時間になりますけれども、さまざまな観点からのご意見を賜りたいというふうに思っております。それらいただいた意見をもとにしまして充実した行政展開を図っていき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を申し上げます。

3. 議 事

○本田会長 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28年度労働行政運営方針（案）について、福島労働局からご説明をお願いいたします。

○引地局長 それでは、まず私のほうから、こちらの平成28年度労働行政運営方針（案）に基づきまして、私のほうからは最重点課題を中心にご説明を申し上げたいというふうに思います。

行政運営方針（案）を1枚あけていただきますと、目次というところになってございます。全体像をごらんいただきたいと思います。第1が労働行政を取り巻く情勢等、それから第2が労働行政の最重点課題、それから第3が労働行政の重点課題という構成にしてございます。

今ほど申し上げましたように、最重点課題、東日本大震災からの復興を支援する施策と魅力ある職場づくりを推進するための施策という最重点課題に据えましたので、第1の労働行政を取り巻く情勢等につきましても、これに応じた情勢と、それから課題というのを初めに整理をして書いているというような内容でございます。

時間の関係もございませうけれども、第1の労働行政を取り巻く情勢等のところをざっとご紹介いたしますと、最初は東日本大震災からの復興に向けた動きと課題ということで、復興に向けた動きをそれぞれ県等の資料をもとにして記載をしているところでございます。

それから、ずっと参りまして、2への下のほうに行きますと、廃炉作業、除染作業の状況といったものを整理してお示ししてあります。

さらに、3ページに行きますと、そういった情勢をもとにして行政としての課題をこれに整理をしているということでございます。原発と除染と。

それから、4ページに参りますと、ミスマッチの解消、あるいは若い世代の就労支援といったようなところでございます。

それから、5ページのところでは、最重点の2つ目の魅力ある職場づくりを推進する背景と課

題ということで、経済情勢、それから雇用失業情勢につきまして、それから6ページに参りますと人口の動向、それから就業の構造、それから女性の活躍推進法の施行も間近でございますが、働く女性を取り巻く状況というものを整理しておるわけでございます。

それから、7ページ以下は労働条件をめぐる動向ということで、申告・相談、あるいは労働時間の状況、労災補償の状況といったような整理をしておるところでございます。

こういった全体的な情勢と課題の整理のもとに、先ほど来申し上げている2つの重点課題を立てているということでございます。

10ページ以下の具体的な最重点課題につきまして、具体的にご説明を申し上げます。

1番でございます。東日本大震災からの復興を支援する施策。この中で、何といたってもこの課題が福島労働局としての最重点でございますので、一等最初に掲げているということでございます。

具体的には、大きく2つございます。(1)として、復旧・復興に従事する労働者の労働条件、あるいは健康・安全の確保対策というところと、それから12ページ以下、後ほど申し上げますけれども、復興に向けた就労支援といった2つの大きな柱になっておるわけでございます。

まず、(1)の復旧・復興に従事する労働者の労働条件、健康・安全確保につきましてですが、情勢のところにも少し書きましたが、現在、原発の廃炉作業に従事する方々は1Fの中で7,000人ほど入っておられます。昨年、1月と8月に2件の死亡災害が発生したところでございます。遮水壁の工事が終わりましたが、これから1号機から3号機の使用済み燃料棒を取り出すための作業を進めるために建屋に近接して、あるいは中に入っただけの作業も予定されるということでございまして、いよいよ線量の高いところでの作業が始まっていくということでございまして、健康管理と安全管理ということにつきまして、富岡の労働基準監督署を中心としつつ、労働局、あるいはほかの監督署の職員を動員いたしまして指導を徹底してまいりたいというふうに考えてございます。

それから、②と④のところでございますが、これは除染作業について書いてございます。避難指示区域におきましては、それを解除する前提となるものでございまして、また多くの市町村におきましては住民の皆さんの安全・安心の前提として多くの事業者、あるいは作業員の皆様により精力的に作業が行われているところでございます。労働条件の確保、あるいは請負関係のあり方につきまして、前回の審議会におきましても委員の先生からご指摘をいただいたところでございますが、労働局といたしましては昨年10月に、ご意見も踏まえまして総合対策というものを取りまとめまして、法令の遵守徹底につきまして重点的に指導を行ってまいりたいというふうに考

えております。

また、実際に作業をしておられる労働者の皆様からのご意見をいただくために相談先などを記載したリーフレットを、事業者を通じて作業員の皆様に配布するといったような取り組みも始めたところでございます。

それから、⑤のところは、先ほど申し上げましたように、県内全域で行われております、それ以外の復旧・復興関連の工事の労働災害の防止のために引き続き対策を講じていくということに記載しておるわけでございます。

次に、13ページの(2)復興に向けた就労支援でございます。東日本大震災からの復興を支援する施策の2つ目の柱でございます。

まず、避難されている県民の皆様の帰還のために就労支援ということでございます。これは県、あるいは関係市町村と連携をいたしまして、それぞれの地域のニーズを踏まえた取り組みを行ってまいりたいというふうに考えております。特に、①の(ア)でございます。これが来年度の目玉ということになるわけでございますが、福島県と労働局との間で「福島県雇用対策協定」ということを県知事と労働局長の間で協定を締結をいたしまして、これまで以上に連携を深めまして雇用対策を効果的、あるいは一体的に展開してまいろうということといたしております。後ほど、これは議題2で職業安定部長のほうから詳しくご説明をさせていただきます。

それから、(イ)でございますけれども、これも福島県のほうに事務局をお願いいたしまして、避難指示区域の関係市町村からなる「福島雇用促進支援事業」というものを実施してございます。それぞれの地域で、例えば企業説明会をやってほしい、あるいはこういった職業訓練をやってほしいといったニーズをいただきまして、それに対しましてこの協議会とハローワーク、労働局が連携しまして、ご要望に沿った取り組みを実施しているというところでございます。28年度もこの事業を進めてまいりたいというふうに考えております。

それから、②のところでございますけれども、建設業、あるいは介護の職種、あるいは地域で申し上げますと、相双といわきということでございますが、非常に人手不足が深刻化しているといった職種・地域を中心に、ハローワークの丁寧なマッチングはもとより、面接会、あるいは職業訓練といったような機会の提供をしていきたいというふうに思っております。

それから、14ページ、③でございますが、若者の雇用対策ということでございます。若者が県内で就職していく、希望する職にきちっと就いていくということは、本人が能力を発揮し、あるいは働きがいを持つということになるということにとどまらず、やがてそういった若者が結婚をし、子供を産み育てていくということになりますと、福島の復興を持続的に支える貴重な人材と

ということにもなるわけでございます。また、新卒の段階で希望した職種にきちんと就職しないと、いわゆるニートといったような問題にもつながっていくものというふうに考えてございます。福島県、あるいは教育委員会、学校と連絡を取り合いながら若者の雇用対策を実施していきたいということを記載してございます。

次に、15ページをごらんいただきたいと思えます。15ページの大きな2でございますけれども、これが最重点対策の2番目の魅力ある職場づくりを支援する施策ということでございます。

本県におきましては、雇用情勢が確実に改善をしているというところでございますが、その一方では、少子化の進展によります生産年齢の人口、これはやがては労働力の人口ということに結びつくわけでございますけれども、そういった人口減少という中で福島の復興・再生を、あるいは企業の成長を持続的に進めていくというためには、これを支える人材の確保が極めて重要であるというふうに考えております。労働力というのは、これまで経済活動が活発でないときには過剰感を持って論じられることが多かったかなというふうに思いますが、その間にも少子化は着実に進行しておりまして、景気の回復、あるいは本県でいいますと復興需要などによりまして産業活動が活発化しまして、労働力の不足といったことが大きく指摘されるようになったものというふうに考えております。福島県におきまして、有効求人倍率が高い状態が続いておりまして、先ほど申し上げました建設業、介護、あるいは地域でいえば浜通りにおきまして人材不足が顕在化しているということでございます。

このような中にありまして、さまざまな産業政策ございまして、労働政策もありますが、ここでは雇用の質を高める、各企業、各業界におきまして雇用の質を高めるということを通じまして人材の確保、生産性の向上を図っていくことが必要であるということに記載させていただいているところでございます。

こういった雇用環境の改善整備といったことにつきまして、福島労働局といたしましては、これを「魅力ある職場づくり」の推進というキャッチフレーズのもとに、各行政分野が連携した対策を進めるということとしてございます。

15ページの、「こうした状況を受けて」というところでございますが、昨年10月に当局内に「魅力ある職場づくり実現本部」というものを設置いたしました。また、12月には政労使のトップの皆さん、政労使のトップというか、経済団体と連合福島のトップの方、それから副知事にお集まりいただきまして「魅力ある職場づくり推進会議」というものを開催いたしました。この会議におきましては、さまざまなご意見がございましたが、問題意識を共有できましたし、お互いに協力して労働環境、あるいは処遇の改善に取り組ましようということを相互に確認できたところ

でございます。この点につきましては、資料にもつけてございますので、後ほどごらんいただければというふうに思っております。

それから、16ページをちょっとごらんいただきますと、現在、政府におきましては、一億総活躍社会の実現といったような課題が掲げられてございます。また、地方創生といったようなことも取り組まれてございますけれども、そのいずれにおきましても、この雇用の改善というのが重要なテーマとして位置づけられております。こういった状況も踏まえまして、当局におきましては、労働基準、職業安定、職業能力開発、それから雇用均等と、4つの分野を統合した総合的な取り組みを積極的に実施していきたいというふうに考えておるところでございます。

具体的な取り組み事項としては、16ページ、(1)以下でございますけれども、まずは働き方改革ということでございます。これは安倍総理が国会の答弁でも言われる言葉でございますが、働き方改革ということでございまして、①の過重労働解消、長時間労働解消といったようなことで、長時間労働が懸念される事業所に対する指導の強化といった点、②では、去年は「ゆう活」といったような啓発を行いました。今年度も福島県とも連携しながら、労使関係団体の皆様のご協力を得ながら個別企業への働きかけを行いたいというふうに考えております。

それから、17ページをごらんいただきますと、正社員希望者に対する就職支援と人材不足分野における人材確保と雇用管理改善ということでございます。特に、非正規労働者の雇用対策でございます。正社員に不本意ながらなっていない方々を正社員のほうに転換をして処遇を改善していく、あるいはキャリアアップしていただくということで、雇用の質を高めるといったような取り組みでございます。ハローワークにおける取り組みに加えまして、このキャリアアップ助成金というものがございまして、これの活用推進、正社員転換とか処遇改善にお取り組みいただいた企業に対しての助成制度がございまして、こういったものを活用していただきたいというふうに考えております。

それから、(3)でございますが、女性活躍推進と両立支援ということでございます。女性活躍推進法につきましては、4月1日施行でございまして、今一生懸命計画の届け出というものをお願いしておるところでございます。計画の届け出をなされた以降も、その計画が着実に実施されるように指導を行ってまいります。

それから、両立支援の柱でございます「くるみん認定」ということにつきましても、「プラチナくるみん」というのもございますけれども、18ページにあります。両立支援といったことにつきましても働きかけをしてまいりたいというふうに考えております。このあたりの施策につきましては、後ほど均等室のほうからご説明を申し上げます。

最重点施策につきましては以上でございますけれども、この点にも関連しつつでございますが、29ページをおあげいただければと思います。

29ページに雇用環境改善・均等推進に係る重点施策というのが4として掲げてございます。これは、これにつきまして、説明資料集を出していただきまして、これの一番後ろのハローワークの移転の、みらいオフィスのこのところを1枚めくってあけていただいた、この後ろの32ページ、33ページでございます。

32ページをごらんいただければと思うんですが、今申し上げました雇用環境改善、あるいは均等推進といったことを、魅力ある職場づくりといったような形も含めまして重点的に推進していくこととしておりますけれども、これを専ら推進していく組織を全国的に整備するということになってございます。定員、あるいは組織の当局の査定を受けまして、今、これに基づいた予算を提出しているところでございまして、予算が成立すれば来年からは労働局の中の組織が変わりますということでございます。

先ほど申し上げましたように、上のところの囲みでございますけれども、矢印ありますが、男女とも働きやすい雇用環境を実現するために「女性の活躍推進」、「働き方改革」の施策をワンパッケージで効果的に推進する。もう一つは、労働相談の利便性をアップするために、パワハラ、解雇といった相談窓口とマタハラ、セクハラといった相談窓口を1つにするというような取り組みでございまして、組織図がございまして、現在の総務部にございます企画室と、それから雇用均等室を統合いたしまして新しい雇用環境・均等、当局の場合は室になりますが、室を設けるということになってございます。これに労働基準の働き方改革など業務の一部もこちらに移っていくということでございます。

このように今までそれぞれで行っていた業務を4行政の総合的な施策展開ということで、4月からは新しい「雇用環境・均等室」のほうで展開をするということになります。

具体的に項目をご紹介申し上げますと、行政運営方針（案）のほうにお戻りいただきまして、29ページでございますけれども、4の（2）の働き方改革の推進、それから（3）の総合的ハラスメント対策の一体的実施と。マタハラ、セクハラ、パワハラといったようなハラスメントにつきまして一体的にこちらでご相談を承ったり、企業への啓発を行うということになるわけでございます。

それから、30ページに行ってくださいまして、（7）の最低賃金に向けました中小企業事業者への支援、あるいは（8）の適正な労働条件の整備ということで、「多様な正社員」、あるいは、31ページに行ってくださいまして、労働契約法に基づく無期転換ルールの周知といったようなこ

とにつきまして、総合的な施策ということで、こちらの新しい組織で対応していくということになるわけでございます。

私のほうからは以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。ただいま局長からご説明いただきました。

この後、4つの部のそれぞれの部長からご説明いただきますけれども、お一人、お一人ご説明いただいた後に、前回同様、ご意見、ご質問をいただきたいと思います。

今の局長のご説明に関してご質問やご意見等ございましたら、おっしゃっていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。特になくても、後で出てくれば、またお伺いしたいと思います。

それでは、次に安定部長から職業安定関係についてご説明をお願いいたします。

○石田職業安定部長 職業安定部でございます。委員の皆様におかれましては、日ごろから労働局、ハローワークの行政運営に当たりまして多大なるご協力をいただき、この場をかりて厚く御礼申し上げます。

私からは、職業安定行政と職業能力開発行政の重点事項をご説明したいと思います。

運営方針（案）、本文でいいますと、23ページから29ページ、それと適宜説明資料のほうも参照いただきながら説明したいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

まず、説明資料の13ページをごらんいただきたいと思います。

こちらは福島県の求人・求職・求人倍率の推移になります。

ごらんとおり、平成26年4月以降、求人倍率は1.4倍以上の水準で推移しておりまして、平成28年1月の直近の有効求人倍率ですが、1.46倍となっております。また、14ページにもありますが、就業地別に直した有効求人倍率ですと、1.70倍と非常に高水準で推移しているところでございます。

ここ最近の求人の動きでございますが、平成26年度と比較しますと、求人数自体は若干減少傾向で推移しているというところでございますが、水準としては引き続き高水準で推移しているというふうに見ております。また、求職者数につきましては、これまでもずっと減少傾向で減り続けておりました。前年比をここ最近で比較しますと、月によっては前年比で増加する月もあるなど、求職者の減少傾向もやや底を打ってきたという感もございます。ただ、求職者でも仕事をしながら求職活動を行う在職者の方は増加傾向でありまして、事業主都合ですとか、あるいは自己都合で離職する方などの離職者の方は引き続き減少傾向が続いているという状態になっております。

また、雇用保険の被保険者数でございますが、こちらは震災後、一旦落ちた後、またその後、

伸び続けておりまして、昨年度の雇用保険の被保険者は約56万人ということになっています。被保険者が伸びているということは、つまり労働市場も拡大しているというふうに見ておりまして、このこととあわせまして、雇用情勢といたしましては着実に改善しているというふうに判断をさせていただいているところでございます。

それでは、本文に戻りまして、運営方針の23ページをごらんいただきたいと思います。

2の(1)番が正規労働者への雇用対策の推進でございます。こちら、ハローワークの取り組みといたしまして、正社員求人の確保による正社員就職の実現、あるいはキャリアアップ助成金を活用した正社員転換を引き続き進めてまいりたいと。本年1月には、厚生労働本省におきまして「正社員転換・待遇改善実現プラン」を発表させていただきました。これは、平成28年から平成32年の間に、5年間で不本意で非正規労働者で働く労働者の方の割合を10%以下にする。あるいは、新規学卒者の正社員就職の割合を95%にするなどの目標を掲げて取り組むということにされております。

福島労働局におきましても、本省プランと言っていますが、この本省プランを受け、今月中には地域で取り組むプランを策定しまして、正社員就職転換に向けた取り組みを進めてまいりたいと、このように考えております。

説明資料は、済みません、17ページになります。本文でいいますと(2)の若者の就労環境の整備になります。

こちらは、昨年10月に若者雇用促進法が改正されまして、一定の数値基準を満たす雇用環境が優良な事業所に対してユースエール認定企業としての認定を行っています。こちら、まだ1社、認定させていただいているということで、ちょっとグラフにはできないんですけども、このことと、17ページのグラフの②番、若者応援宣言企業という企業がございますが、こちらの普及促進とあわせて普及拡大に努めてまいりたいと。

こちらのユースエール企業と若者応援宣言企業は詳細な採用情報を公開するというようになっておりまして、それによって若者の適職選択に役立つというふうに考えています。ということは、県内就職の促進、あるいはその後の定着にも役立つものということでありまして、引き続き進めてまいります。

こうした若者の採用に、育成に熱心な企業の情報発信とあわせて、もう一つ、福島新卒応援ハローワークの担当者制による支援を通じまして、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューの提供ということもやってまいりたいと思います。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業への取り組みといたしましては、この3月から一定

の労働法令違反があった事業所からの新卒求人は受理しないという取り組みを進めておりまして、こうした若者の保護については労働基準監督署とも連携をとって、必要な対応をとってまいりたいと思います。

続きまして、説明資料でいいますと19ページになります。障害者の雇用の現状ということになります。

平成27年の6月1日現在の福島県の民間企業における障害者の雇用数でございますが、こちら過去最高ということになってございます。また、障害者の雇用率につきましては1.84%ということで、障害者の雇用状況は着実に進展しているというふうに見ております。しかし、いまだ法定雇用率であります2.0%を下回っているという課題もございまして、障害者の就労促進のためには、ハローワークにおきましては障害者職業センター、あるいは障害者生活・就業支援センターを始めとします支援機関などとの、関係機関とのチーム支援によりまして、就職からその後の職場定着までの一貫した支援を引き続き行ってまいりたいと、このように考えております。

また、本年4月から、改正障害者雇用促進法に基づきます「障害者の雇用の分野での差別禁止」、あるいは「合理的配慮の提供義務」が事業主に課されるということで、こちらでも着実な施行に向けた周知を進めますとともに、障害者の方、あるいは事業主から相談があった場合の必要な助言、指導を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、説明資料でいいますと20ページになります。本文は、25ページの（6）番になります。

こちら、生活保護受給者等生活困窮者に対する就職支援でございます。これまでも就職支援ナビゲーターというハローワークにいる相談員の方が就職支援を行ってきているところでありまして、引き続き福祉窓口との連携を図りつつ進めてまいりたいと考えています。

また、福島市と郡山市におきましては、市の庁舎内に福祉窓口と一体化したハローワークの常設窓口を設けて、写真があると思いますが、こちらでもワンストップの支援を行ってまいりまして、引き続きやってまいりたいと、このように考えております。

続きまして、資料を提示しておりますが、本文27ページと、説明資料でいいますと22ページをごらんいただきたいと思います。

こちらが職業能力開発行政の重点施策ということになります。

職業能力開発行政でいいますと、職業訓練ということが中心になるわけなんです。こちらでは、先日、福島県地域訓練協議会を開かせていただきまして、平成28年度より国が行う求職者支援訓練と、福島県独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福島センターが行う公共職業訓

練の実施に係る総合的な地域職業訓練計画、我々は総合計画と言っているんですが、この総合計画を新たに策定して地域の人材育成を推進していくということにしております。

この総合計画によりまして、訓練受講者の就職支援につきまして、例えば訓練期間中からの求人情報の提供でありますとかセミナーの開催、あるいは、より早期に就職することができますよう国・県・機構間での情報共有など、密接に連携を深めてまいりたいと考えております。

28ページ。最後にジョブ・カードについて若干説明したいと思います。

ジョブ・カードにつきましては、昨年10月より新しい様式に変わりました。これまでは主として職業訓練受講者が職業訓練の際のキャリアコンサルティングの活用ですとか、職業訓練評価の記入といった場面で使われることが多かったのですが、新ジョブ・カードは、職業訓練受講者のみならず、在職労働者の方、あるいは一般求職者、学生等が職業生活を通じて継続して活用を図るということを目的としていることで様式が変わっております。これは各自がジョブ・カードを作成しまして、それを電子化で保存して、キャリア・コンサルティングですとか、就職活動の場面で必要な情報を編集して活用するということが可能となっているというふうになりましたので、この新ジョブ・カードの普及につきましても、事業所、あるいは学校など幅広い層への周知・普及を図ってまいりたいと、このように考えているところでございます。

私からは以上です。

○本田会長 ただいま、安定部長からご説明をいただきました。今のご説明に対して質問、ご意見等ございますでしょうか。

それでは、なければ、次に基準部長からご説明をよろしく願いいたします。

○久富労働基準部長 労働基準部長の久富と申します。本日は、ご審議よろしく願いいたします。

私からは、先ほど局長からご説明申し上げました労働局の最重点事項のうち、労働基準部に関係する部分のデータの部分を補足させていただきますとともに、最重点事項以外の労働基準行政の重点事項についてご説明をさせていただきたいと思っております。

それでは、まず説明資料の5ページをお開きいただきたいんですが、説明資料の5ページは福島第一原発への監督指導の実施状況でございます。

原発に対しては、局署合同で実施する場合も含めて、毎月2回以上立ち入り調査をして監督指導を実施しております。その結果、昨年1年間につきましては、309事業者に対して監督指導を実施して、このうち167の事業者に違反がありました。したがって、違反率については54%という状況になっております。296件の法違反を勧告して、今是正を行わせているところです。

続きまして、6ページをお開きください。6ページは、除染現場への監督指導の実施状況でござ

ざいますが、昨年1年間におきまして、局署全てにおいて監督指導を実施したのは1,299の事業者、このうち違反があった事業者については839事業者でございまして、違反率が64.6%となっております。違反件数については、1,586件という状況です。

続いて、7ページのところでございますが、7ページは東日本大震災復興・復旧工事の労働災害の発生状況ですけれども、昨年は103件、昨年の1年の労働災害の発生件数が速報値で1,848件となっております。ですから、約18分の1が復興・復旧災害の労働災害の発生件数となっており、そのうち8割近くは除染作業となっております。除染作業が始まって以降、平成25年以降はおおよそ復興・復旧工事の7割から8割近くは除染作業で災害が起こっているといった状況になっているところ です。

続いて、働き方改革の関係で、資料については本文の8ページをごらんいただきたいんですが、8ページの(2)の労働時間の状況というところをお開きください。

平成27年の全国での所定内の労働時間が年間で1,602時間となっておりますが、福島におきましては所定内で1,731時間。ですから、所定内の労働時間が129時間、福島のほうが多くなっております。また、所定外については全国では132時間、福島で156時間で、24時間、福島のほうが長いという状況になっています。

また、年次有給休暇の取得状況ですけれども、福島におきましては、昨年、4.4ポイント上昇しまして48.9%となって、全国を若干上回っている状況にあります。年休の取得状況については中長期のトレンドで見た限りでは横ばいとなっている状況で、単年度の上下で判断すべきではないというふうに考えているところです。

また、長時間過重労働の関係では、本文の「また」以降のところですが、昨年11月に長時間労働を行わせていることが疑われる102の事業場を対象にして監督指導を実施しました。その結果、44事業場、4割を超える事業場で違法な時間外労働を行わせていたということが発覚いたしました。最長では1日18時間、月に200時間を超える時間外労働を行っていた事業場もあったところです。44事業場のうち3割を超える事業場では100時間を超える時間外労働を行っていたということが明らかになっているところでございます。

それでは、19ページの労働基準行政の重点施策について、ポイントをかいつまんでご説明をさせていただきますが、まず来年度の監督指導におきましては、全ての監督指導において基本的労働条件の枠組みを確立し、定着させるために、労働基準関係法令の遵守徹底を図るということを目指しております。

1枚めくっていただきまして、20ページの最低賃金制度の適切な運営ですけれども、まず1つ

は、最低賃金制度については、中小企業の生産性向上に関する支援を図りつつ、最低賃金の引き上げを目指すということを前提にいたしまして、改正された最低賃金については広く周知して、監督指導を実施して遵守の徹底を図るということを実施しようと考えております。

また、その次の（３）の労働者の安全と健康確保の対策でございますけれども、現在、私どもにおきましては、平成25年から29年度を期間とする第12次の労働災害防止計画というのを策定しております。その中で平成24年度より15%災害を減らすということを目標に立てておりまして、そのためには、1つは、災害の4分の1を占めております転倒災害を防止するために、全国的な取り組みである転倒災害プロジェクトのほかに、我が局独自の取り組みの「転ばないでね！転倒災害防止対策重点期間」というのを冬期に実施をしようというふうに考えているところです。また、業種的には建設業が最も災害が多く、なお減らないということを踏まえて建設業については重点的に監督指導を実施するほか、製造業についても、特に災害が多い食品製造業については指導を実施しようというふうに考えております。

続きまして、21ページの化学物質による健康障害防止対策ですけれども、平成24年に胆管がん問題というのが大阪で発生しまして、それを踏まえて、今年の6月1日から化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントの実施というのが義務化されることになっております。私どもでは、その周知を徹底するというとともに、また化学物質を取り扱う事業場に対しましては、その全数を5カ年かけて監督指導を実施するという計画を立てておりまして、それを着実に実施するということを予定しております。

続きまして、メンタルヘルスの関係ですけれども、昨年12月にストレスチェック制度が施行されました、ことしの11月までに一度は実施していただかなければいけないということになっております。このために私どもでは周知を今図っているところですが、引き続き周知を図っていくということと、昨年12月に従業員50名以上の事業場全数にメンタルヘルスのアンケートをとったところ、約4割の企業におきましてメンタル負傷者が存在するというようなデータがありました。また、そのうちの3割は現在休業中だという状況でございます、その中でメンタルヘルスに関する体制整備、また個々の負傷者に対する復帰プログラム策定といったメンタルヘルス対策のおくれが見られたものですから、その対策の推進を図るために指導等を行いたいというふうに考えております。

次に、22ページの⑥の熱中症予防対策ですけれども、本年度は7月、8月にかけて熱中症による死亡者が2名出ております。私どもでは緊急対策として事業者等にも呼びかけを行ったところでございますけれども、今年度はこういった死亡者が出ないように対策を徹底してまいりたいと

いうふうに考えております。

その次、23ページの(5)の労災補償対策ですけれども、労災補償対策につきましては、福島は今、日本全国から廃炉作業や除染作業で労働者が集まっておりまして、けがをされた方々は一旦帰郷されて請求をされるといった方々も結構いらっしゃいます。こういった方々については、迅速・丁寧に対応した上で、適切に支給決定等を行ってまいりたいというふうに考えております。

また、大震災から5年経過しようとしておりまして、震災により被災した方々についての労災補償請求権が6月13日で時効になるという状況を迎えております。現在のところ、平成25年以降は請求がないのですけれども、今後そういった未請求の方々がいらっしゃった場合には、速やかに請求していただけるようお願いをしまいたいというふうに考えております。

あと、これには載っておりませんが、学生アルバイトに関して、今後、福島県内の学生アルバイトの実態を把握した上で必要な対策を講じてまいりたいというふうに考えております。

私からは以上です。

○本田会長 ありがとうございます。

ただいまの基準部長からのご説明に対してご意見、ご質問等ございますでしょうか。

○加藤委員 連合福島の加藤でございます。質問を2点ほどお願いいたします。

先ほど、200時間の時間外労働で監督指導に入られたという部分で終わったわけでございますけれども、その事業所においては体調を崩された方、メンタルという部分の中でそういう事例が発生したのかということ、1点と、もう一点は、災害の関係で交通災害関係の部分でございますけれども、除染の部分での取り組みもございまして、今、パイロット輸送関係もございまして、道路のほうも、朝方も夕方もそうなんですけれども、かなり混雑、渋滞というのが見受けられまして、そういう部分の中におきましては、子供さんたちの結局通学、あとは帰る際の部分でも交通事故災害が大変懸念されるわけございまして、こういう部分に今後どのように取り組んでいかれるかについての未然にお聞かせいただければというふうに思います。

○久富労働基準部長 まず、最初のご質問ですけれども、その200時間を超える事業場については、幸いなことに、体調を崩したりメンタルになられている方はいらっしゃらないというふうに聞いております。

交通労働災害でございますが、本文の20ページをお開きいただきたいんですけれども、済みません、ここは説明が足りなかった部分ございまして、20ページの(3)の①の「また」以下のところで、実は交通事故による死亡災害が死亡災害の中で最も多いといった現状を踏まえまして、

私どもでは、私どもでつくっているガイドラインに基づく指導とか、あとは各交通安全週間などの週間に重点的に周知・啓発を図るなどの取り組みをしていこうというふうに考えているところ
です。

○本田会長 よろしいでしょうか。局長、お願いいたします。

○引地局長 すみません。もう一つ、11ページのところに、今加藤委員、ご指摘になった中間貯蔵施設のくだりをちょっと書いてございますけれども、その必要な指導を行うといったようなことを書いてございますが、今ほどご指摘のあった交通労働災害の防止といった観点も含めまして啓発・指導をしていきたいというふうに考えます。ありがとうございます。

○本田会長 ほかにはございますでしょうか。

それでは、次に均等室長からご説明をお願いいたします。

○鈴木雇用均等室長 雇用均等室の鈴木と申します。委員の皆様には、日ごろより雇用均等行政に何かとご協力、ご高配賜っておりますことに厚く御礼申し上げます。

私のほうは、30ページの（４）、（５）、（６）につきまして簡単に説明をさせていただきます。

1点目、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策等の推進ということです。まず、女性の活躍推進法ですけれども、先ほど説明がありましたように、本年4月1日が民間事業主部分の施行ということになっておりまして、企業規模によりまして301人以上の企業が義務、それ以下は努力義務ということになっておりますので、4月1日、法の施行時点において301人以上の企業は行動計画を策定して私どもに届け出る必要があるということになっており、県内152社と現在把握しておりますが、その届け出が4月1日時点で100%となるように今取り組みを行っているところです。とはいえ、義務企業だけでなく、県内において女性の活躍推進が進むためには300人以下の企業の努力義務企業におきましても取り組みの推進が進むことが必要ですので、助成金などもございますので、そういったものも活用しながら企業の取り組みの推進を図ってまいりたいと思っております。

それから、男女雇用機会均等法の関係でいいますと、いわゆるマタハラ、あるいはセクハラに関する相談というのは相変わらず多くございますので、そうしたものの防止対策も含めまして相談対応、あるいは指導などを通じまして男女雇用機会均等法の履行確保を図ってまいりたいと思っております。

2点目ですけれども、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進です。育児・介護休業等の制

度につきましては、企業規模によりまして、やはり規模が小さくなるにつれて規定整備が少ないという状況があり、規定整備がないと実際に取れるかどうかということで、取りにくいという状況もございますので、育児・介護休業法を利用しやすい職場環境の整備という意味でも育児休業制度等の規定の整備指導などを通じまして、あるいは助成金などを活用しまして取得しやすい職場環境の整備を図ってまいりたいと思っております。

また、次世代育成支援対策推進法につきましては、101人以上の企業が義務企業ということで、皆さん計画を立てて取り組みをしていただいているところですが、それ以下の、100人以下の企業においても子育てしやすい環境の整備に取り組んでいただくことが必要ですので、男性の育児休業等の取得促進というものも含めながら取り組みの促進について努めてまいりたいと思っております。

それから、3点目です。パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進ということになります。パートタイム労働法につきましては、昨年改正が行われまして、訪問指導等におきましても改正内容を含めた事業主の義務事項が何点かありますが、そういった義務事項、例えばパートを雇い入れたときの説明義務とか、あるいは正社員転換措置を必ず入れなくてはいけないとか、そういったようなことについて違反が多く見受けられたところがございます、さらに一層、法の周知徹底を図る必要があると考えております。また、パートタイム労働者の待遇改善のためにも、働き方、あるいは貢献に応じた正社員との均等・均等待遇の確保というのは重要でありますので、個別企業に対する訪問指導やあらゆる機会を捉えまして事業主への周知を引き続き実施してまいります。

以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。

ただいまの均等室長のご説明について、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

それでは、ないようですので、4番目のほうに入りますけれども、総務部長のご説明をお願いいたします。

○石川総務部長 総務部長の石川でございます。

私からは、31ページの(9)個別労働紛争解決の促進と、32ページの5のその他の重点施策(1)労働保険制度等に絞ってご説明いたします。

まず、(9)の個別労働紛争解決の促進の①総合労働相談コーナーの適切な運営についてでございます。

労働局の企画室及び各労働基準監督署に置かれております総合労働相談コーナーにおきまし

て、労働関係の相談を広く受け付けております。労働基準法等の法令違反に係る事案については担当する部署に取り次ぎまして、民事上の個別労働関係紛争につきましては、論点等を整理して内容に応じ、口頭の助言等による解決援助を行ってまいります。

また、②の効果的な助言・指導及びあっせんの実施の関係でございますけれども、助言・指導につきましては、可能な限り労働契約法の条文や判例等を示して、話し合いを促す等によって積極的、迅速に適正な解決を図ることとしております。あっせんにつきましては、参加率の向上に努めまして、迅速な対応を図ってまいります。

局の企画室につきましては、4月から雇用環境・均等室に統合されます。これによりまして、労働相談につきましても、パワハラや解雇等に関する相談窓口とマタハラ、セクハラ等に関する相談窓口が1つになり、利便性の向上が図られることとなります。さらに、個別労働紛争につきましても、未然に防止する企業指導等の取り組みと調整、あっせん等の解決への取り組みを同一組織で一体的、効率的に進めることとなっているところでございます。

このほか、32ページの(10)、これから社会に出る若者への労働法制の普及等に関する取り組みにつきましては、大学生はもとより、中高生にも対象を広げて労働法令の普及による問題の発生を未然に防止するとともに職業意識の涵養も図ってまいります。これにつきましても(11)の使用者による障害者虐待の防止の取り組みとともに、4月より雇用環境・均等室のほうで実施してまいるところでございます。

次に、5のその他の重点施策の(1)労働保険制度についてでございますけれども、全ての事業主の労働保険への加入と労働保険料の確実な納付のため、取り組みを進めてまいります。

①の未手続事業の一掃対策の推進ですが、労働保険に加入すべきなのに加入していない未手続事業場につきまして、全国労保連福島支部等と連携いたしまして、その把握と保険関係成立手続の勧奨を行ってまいります。例年、11月の「労働保険適用促進強化期間」には集中的に広報に取り組んでまいります。

また、33ページですけれども、②の労働保険料の収納率の向上につきましては、高額滞納事業主や複数年にわたる滞納事業主に重点を置きまして、実効ある計画に基づいて滞納整理を実施してまいります。

最後に、文章編ではなくて資料編のほうなんですけれども、一番最後のページ、35ページをござらんください。

福島労働局からのお知らせということで記載しておりますけれども、富岡労働基準監督署とハローワーク富岡につきましては、震災後、いわき市内のほうに仮事務所を設置して業務を行って

いるところでございますけれども、来月4日から双葉郡の広野町の広野駅東側に広野みらいオフィスビルというのが建つんですけれども、その2階に富岡労働基準監督署仮事務所を移転しまして、またハローワーク富岡の双葉郡における相談窓口、広野サテライトも同じフロアに開設するということとなりました。管轄する双葉郡内の広野町のほうに拠点を置いて迅速な業務の実施を図ってまいります。

私からは以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。

それでは、今の総務部長からのご説明、それから全体についてご意見、ご質問等ございますでしょうか。

○星委員 私、経営者協会連合会の星でございます。私のほうから2つほどお尋ねしたいと思います。

1つは、前回のときにもちょっとお尋ねしたんですが、説明資料の20ページにあります、国・自治体による一体的実施事業の取り組みという中で、郡山市の事例の場合は非常に順調にっていて、前回のときは福島市、まだオープン間もないので数字が上がっていないというお話だったんですが、福島市とハローワーク福島の連携は、その後、いかがでしょうかということが1つでございます。

もう一つは、総合労働相談コーナーの運営というお話あったんですが、相談の件数の推移はいかがでしょうか。増えているんでしょうか、減っているんでしょうか。そこら辺、2つ、お尋ねしたいと思います。

○石田職業安定部長 職業安定部でございます。私のほうからは、生活保護受給者に対する一体的実施に関してご説明させていただきます。

福島市の一体的事業は7月に始まりまして、もう半年以上というか、9カ月近くになります。説明資料の20ページにもありますとおり、上段の郡山市の状況は、ナビゲーターという専門の相談員が、それぞれ2名ずつ配置しておるのですが、郡山市は1人1月当たり13.1人の方に就職支援を開始いたしまして、月6.7人の就職を果たしていると、成果を上げているということです。一方、福島市につきましては、ナビゲーター1人当りの就職支援を開始した人が3.5人、その就職実績では2.1人ということで、かなり数字に開きがございました。もともと福島市の場合、郡山市と異なりまして、生活保護の窓口と児童扶養手当の窓口が違う場所にあるということで、ちょっと立地条件にやや差があるということはわかっていたんですが、それでもやはりこれは低調であるということで、労働局でも調査をさせていただいたところでございます。

その結果でございますが、これは福祉の窓口から就職ができそうな人というか、支援によって就職が果たせそうな人をハローワークの窓口へ取り次ぎを行って、それを支援するという流れになっているんですけども、福島市の場合はハローワークの窓口で取り次ぎを行う際の選定基準が、やや曖昧なままちょっと業務が始まっていたということが判明いたしまして、そういった改善点も見つかりましたので、この点を修正して業務を行って今いるところでございます。ただいまご意見いただきましたことを受けとめまして、より成果が上がるように指導してまいりたいと。

ちなみにでございますが、郡山市の13.1、6.7というのは、全国水準で見ましても、かなり優秀な部類というか、いいほうに入っていますので、福島市も郡山市に追いつくように頑張ったいと、このように考えております。

○石川総務部長 続きます、総合労働相談の関係でございますけれども、こちら、1年に1回、数字が発表されておまして、6月に数字が発表されることになっておまして、27年度の数字は、今はまだ取りまとめていないところで、27年6月の数字になるわけですが、26年度につきましては1万6,355件ということで、ここ4～5年、1万6,000のあたりで推移しているところでございます。こちらの1万6,000件のうち、法令等に関する質問等が結構多いのですが、そういったものを除いて個別労働紛争関係の件数につきましては約5,000から6,000件ほどございまして、福島については、いじめ、嫌がらせですとか、あと辞めたいけれども、辞めさせてくれないというふうな相談等が多いというふうな特徴があるところでございます。以上でございます。

○本田会長 よろしいでしょうか。ほかには。

○浅野委員 2点ほど、質問等よろしくお願ひいたします。

まず、1点ですが、前回の審議会資料の中で被ばく労災が1名出たということで、原発事故後5年にもならないうちにということで私、すごく心を痛めたわけなんです、その労災を認めていただいた労働者は除染関係の労働者なのか、廃炉作業中の労働者だったのか、どちらなのかということです。あと2点目は、最重点施策で上がっております1の件でなんです、来年度に向けて監督指導とか、集団的な指導とか、いろいろな指導に力を入れて、とにかく廃炉作業が全うできるように努力していくということがいろいろな場面で見られています。まず、10ページの「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」、これを基にして、いろいろな事項について徹底させたいということが書いてありまして、私、このガイドラインをインターネットで調べてみたら、なるほどすばらしいガイドラインが出来ておまして、本当にこの内容が労使ともに守られていけば、廃炉に向けて数十年かかると言われている内容の労働が保障されていくなという実感を持ちました。

あと、もう一つは、11ページの（イ）のところ、この「除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度」という内容も調べてみました。そしたら、やはりこの制度の徹底も何十年もこれから続けてやっていかなければならないことで、福島労働局としては他の県にないこういう監督指導があることに私、本当に今後も大変だなという実感があります。

でも、こういう指導を続けても、なかなか指導の効果のパーセンテージが上がってきていない状態の中で、どうしてなのかなと思うわけなんです。そういうときに、福島地方労働審議会運営規程の中に第4条の3、「審議会は会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聞くことができる」という条項があるので、この条項を生かして、さらにみんなでいろいろな方の意見を聞きながら審議会が進んでいければいいのかなということも考えているんですが、そういうことは難しいのでしょうかね。福島からやっぱり発信していかないと、どこでまたこういう原発事故に遭遇する県が出てくるかわからないわけです。そのときに、福島の労働局の審議会ではどんな話がなされてきたのかというようなことも、他県の参考になれるようにこの審議会を構築していかなければならないと、今考えているところなんです。本当に現場はどうなっているのか、労使のかかわりはどうなっているのか、私は、見えないところがありまして、提案をしたいと思います。

○本田会長 ありがとうございます。

○久富労働基準部長 それでは、まず最初の点についてお答えいたします。廃炉作業に従事していた方でございます。

2点目の件ですけれども、まずガイドラインの遵守も含めた労働安全衛生法の遵守徹底ですけれども、これまでも、先ほどご説明した実績のように監督指導を実施してきていまして、5年監督指導を実施して、データ的に見てみると、最初のうちは、例えば労働者が労働者の被ばく防止に関する例えば測定器の未装着とか、こういった違反が多かったんですけれども、最近はばく露防止に関する違反は随分減ってきたなというようなイメージです。ですから、5年をかけて私どもで指導してきた結果、労使ともにそういった意識が高まって、違反の内容については随分変わってきたなというようなイメージを受けております。引き続き、私どもでは来年以降もその遵守徹底を図っていきたいと思っておりますので、今後とも違反率が下がるような取り組みをしていきたいと思っております。

○引地労働局長 ありがとうございます。東日本大震災から復興・復旧1丁目1番地に掲げて取り組んできておりまして、これからも第一に掲げて最重点として実施していきたいと思っております。

あと、審議会におきましてさまざまなご意見を参考としてお伺いする、あるいはこちらから情

報の発信をどのようにするかということにつきましては、また今後、会長ともご相談しながら検討させていただきたいと思います。

○本田会長 ありがとうございます。

○大越委員 済みません。質問とお願いというか、そういったことになるんですけども、7ページに女性の管理的職業従事者ということで10.1%と出ているんですが、この中で民間の企業の方と公務員の方の割合とかというのは、わかるようであれば教えていただきたいというのが1点と、29ページになるんですけども、総合的ハラスメント対策ということで、女性の育児とかそういういろいろなことにおける対策というのは、こうやって出しているんですけども、最近、若い男性が育児休暇をとりたいといったときに、なかなかとりづらい若い男性もいるということで、パタハラという言葉も出てきたりもしていますので、そういう若い男性に対してもこの総合的ハラスメントの対策ということで何かお取り組みとか、一緒にしていただければと思います。

あと、3点目になるんですけども、最近、外国から来て働く方がふえてきているんですけども、そういった方の失業とか、そういったことに対する窓口であったり、そういう何か相談する場所というのは設けていただけていたりしているのなかというところで、もし取り組みがあればご紹介していただきたいなと思います。以上になります。

○鈴木雇用均等室長 一番最初の質問、雇用均等室ですが、8.何%というのは就業構造基本調査からとっていますので、公務とかも入っている状況です。

それから、パタハラの話ですけども、マタニティハラスメントというふうに今、私どもも言っていますが、実はマタニティハラスメントの中には育児休業等取得を理由とするというのも含めて実は「いわゆる」という言い方をしています。マタニティハラスメントということで一般的に通りがいいものですから、そういうふうに言っていますが、マタニティハラスメントの中には育児休業等取得を理由とするということも入りますので、もちろん介護休業も含めて、さまざまなものも含めてですが、そういったハラスメントも含めていろいろ、そういう権利取得を申し出たことによるハラスメントということですので、男性の方の育児休業取得によるハラスメントも私どものほうにも相談が来ておりますので、認識もしておりますし、なかなかとりづらいという職場の雰囲気もあるということも存じております。

ハラスメント自体につきましては、セクシュアルハラスメントについては、ご存じのように均等法の中で事業主に防止義務があるとなっていますが、そしていわゆるマタハラにつきましても、今度国会のほうに上程されていまして、事業主に防止義務があるという内容で、もし国会の審議

が通りましたら、マタハラの防止義務も含めて事業主に徹底していく予定ですが、今国会の審議中ですので何とも言えないところです。さらに、ハラスメントということであれば、パワハラについても実は背景とする原因とか、対策とかについても共通するものがあるので、来年度においては新しい雇用環境・均等室において、その3つのハラスメントについて、あわせて事業主のほうに啓発して周知し、相談についても一括相談を受けるといったようなことで進めていく予定となっております。

- 石田職業安定部長 職業安定部でございます。外国人の雇用対策、就労支援ということでご質問いただきました。福島県内におけます外国人の雇用状況でございますが、こちら事業主から届け出をいただくことになっておりまして、10月末現在、昨年10月末現在の外国人労働者、県内では4,323人と、前年が3,386人でしたので、27.7%増加しているという状況でございます。国籍別に見ますと、中国の方が最も多くて、全体の4割ぐらいを占めているということで、在留資格別に見ますと、やはりこれは技能実習生の方が、そのうち1,570名が技能実習生であるということがあります。

ハローワークの支援でございますが、ハローワークの郡山に外国人雇用管理アドバイザーという担当の者がおりまして、外国人雇用に関するアドバイスを事業主に対して行っていただいているということと、あと中国語になるんですが、通訳の方もお願いしてございまして、在留資格の範囲内でございますが、失業というか、仕事を失われて新たに仕事を探すときには、ハローワークに来ていたたきときには通訳の方も交えて就労相談をすると、このような取り組みを行っているところでございます。

- 加藤委員 連合福島、加藤です。32ページの、若者に対しての労働法制の普及という部分に対してのご意見等だけさせていただければというふうに思います。

この取り組みに対しましては大変賛成でございまして、今現在、お勤めの方におかれましても、結局入社する際に労働条件通知書を書面で締結していない観点からも、自分の有給休暇の制度はどのようなふうになっているか、あとはその職場の就業規則という部分についても、閲覧できるところにあるということについても全然わからない状況でございまして、聞いてみると、うちには休暇はない、有給休暇制度はないよとか、そういう部分の中身の話も今、している状況でございますから、ですから若者、今後就職に当たりましては、有給休暇制度とか、あとは各種労働法制について事前に、その会社に入社する前に少しでも勉強をしていただければと思いますし、あとは入る際にも、やっぱり労働条件通知書という部分で、書面にてまず自分の労働条件がどうなっているかということ確認しないと、これが後でいろいろな部分で問題が発生してきますので、

そういう部分も含めまして、若者についての労働法制の普及、セミナー等については積極的に取り組んでいただきますよう、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○石川総務部長 今、委員のご指摘のあったとおり、若者の方々が今後社会に出るに当たって、その前に労働関係、労働法制等の基礎知識を知っていただくということによって、そういった問題を未然に防止するということが重要だというふうに考えておりまして、さらにあわせて、福島県におきましては、離職率が結構、若者は高いというふうなこともありますので、そういった観点からも若者の方々の職業意識の涵養というものに資するような取り組みを進めてまいりたいと考えております。

○久富労働基準部長 もう1点、4月の採用シーズンを迎えて、今月、3月は適正労働契約普及促進月間というふうに位置づけておりまして、各労働基準監督署に来客される方々で新規採用される予定がある方々、また経営主団体への要請とか、そして私どものホームページで労働条件通知書の様式をダウンロードできるようにするとか、そういった取り組みを今月はやった上で、その適正な労働契約がもう、4月には適正な労働契約で働くことができるような取り組みを今、しているところでございます。

○石田職業安定部長 若者に対する労働法制の普及はハローワークでも取り組んでおりまして、「これってあり？知って役立つ労働法」という漫画によって、若者に読みやすいという形で配布させていただいています。結構好評で、印刷した部数がなくなるぐらいの感じになっているんですが、こうした取り組みも行っていきたいと思ひます。

それと、済みません、先ほどの外国人の関係で私、外国人雇用管理アドバイザーを郡山所に配置していると言いましたが、ちょっと間違いで、通訳は郡山所にいるんですけども、外国人管理アドバイザーは労働局にあります。そのため、各地のハローワークから労働局のほうに連絡があったときは、労働局の管理アドバイザーがそれぞれの場所に出向いて行ってアドバイスをすると、このような段取り、仕組みになっております。済みません、訂正させていただきます。以上です。

○二瓶委員 私のほうから、1つ、質問と、あと3つ、お願ひがあります。

1つの質問は、障害者の雇用の増加のところ、精神障害者の雇用の増加という一文がありました。この内容がわかればありがたいと思ひますので、どのような精神障害を持った方たちの雇用が増加しているのかということについて1点質問です。あとはお願ひです。

実際に学生たちがいろいろ相談に来るのが、例えば飲食店でのアルバイトで、1時間早く来て掃除とか細々したことをして、あと接客した時間だけの時給をもらっている。あるいは、塾での

アルバイトは、子供が来たときからの時給しか支払われずに、その前の教材をそろえたりとか、それから採点とか、試験をつくるとか、そういったところについては支払いがないことに非常に矛盾を感じていますので、私たちもいろいろなアドバイスをしたり、相談窓口を紹介しているのですが、どうしても弱い立場にいるので声を上げにくいという実態が全体的にあるようですので、福島県内の学生アルバイトの実態も調査していただけると本当にありがたいと思います。

それから労働法制についてのセミナー、短大のキャリア支援センターでもお世話になっているのですが、実は私、労働法制と人権という科目を担当しているのですが、最も効果的だったのが、アクティブラーニングです。もう今の学生は、皆様ご存じのように座学が苦手なんですね。そして、文科省も経産省も私たちに、社会人基礎力を養うためにアクティブラーニングを導入しろということを大学にも強烈に言ってくるわけです。私どものような小さな高等教育機関では実際にそれを行ってきています。

ワークショップ型でいろいろな課題を出して、その前に知識の導入はもちろん必要なんですけれども、そうしますと本当に、将来30歳になったとき、40歳になったとき、どんな働き方をしているか、どういう問題点があるのかということ周りの家族に聞きながら非常にリアルに学んで、知識の習得に対しても意欲的になるんですね。だから、そういう形の新たなアクティブラーニング、主体的に何か課題を発見するような、そうした取り組みをハローワークでもやっていただきたいということが1つのお願いです。

あと、これは皆様にもご披露して、もちろんご存じの方、多いと思うんですが、3月1日に独立行政法人の労働政策研究・研修機構が非常に興味深い調査結果を出しています。妊娠等を理由とする不利益扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果を出して、研究者の間では非常に関心を持たれています。

そのポイントだけちょっと皆さんに申し上げたいんですが、いわゆるマタハラ、先ほど室長がおっしゃったいわゆるマタハラなど妊娠等を理由とする不利益取り扱い等の経験率は21.4%、上司だけではなく同僚からも行われ、男性だけではなく女性からも行われているという実態。それから、防止対策に取り組んでいる企業では、妊娠等を理由とする不利益取り扱いの経験率が低くなるとともに、出産後も働き続ける女性の割合が高くなる傾向があるということで、これから防止対策に取り組んでいただくことは大変すばらしいと思っています。

また、セクシュアルハラスメントの経験率が28.7%なんですが、正社員が34.7%と一番高かったというこの結果も興味深いと思っています。ただ、この調査は25歳から44歳の女性労働者のみを対象にしているんですね。もし、県内でこうした調査を実施するとしたら、もう少し年齢の幅

を広げていただくとありがたいと思われました。以上です。

○石田職業安定部長 障害者の関係で精神障害が伸びているという話をさせていただきました。やはりそれは精神障害の方の社会進出の意欲が高いということと、やはり企業の理解も従前から比べると大分進んできたということで、精神障害の方の就職件数が伸びているということだと思えます。

ご質問の精神障害の種別、例えば鬱ですとか、統合失調症につきましては、大変申しわけございませんが、ちょっとそういった数字はとっておりません。申しわけございません。

それと、アクティブラーニングにつきましても、今回お話しいただいたことを踏まえまして、労働局のほうでちょっと勉強したいと、このように考えております。

○久富労働基準部長 学生アルバイトの実態把握ですけれども、私の説明のところの一番最後に若干お話をしたんですが、要は、まさに学生アルバイト、福島県内の学生アルバイトの実態をどうやって把握するか。把握した結果、何をやるかということを検討しておりまして、一番学生の生の声が聞けるのはどういう形なのかなというところを模索しているところです。各大学の学生課の協力を得て、直接学生からアンケートをとれないかなということも考えておりまして、その際には、またご協力をお願いするかもしれないので、何とぞよろしくお願ひしたいと思えます。

○鈴木雇用均等室長 いわゆるマタハラにつきましても、この調査結果は私どものほうにも来ておりまして、いわゆるマタハラについては防止対策というのが、今法案提出中ですけれども、義務付けられて徹底されれば、ある程度低くなってくると思えますし、事業主だけでなく、やはり同僚というのも実はありますので、やはり職場全体でそういう防止対策というのは有効だと思えます。しかしながら、実はセクハラについてもそうですが、セクハラも防止対策、既にありますが、それでもまだなかなか根絶しないというところもございまして、いかに理解をしていただけるかというところが課題だというふうに思っております。また、セクハラについて3割弱程度のものであるというのは実は、普通にアンケートをとりましても3割ぐらいはセクハラをされたことがあるというのは数字的には出るようなものでございまして、それは本人が意識する、しないというのもございまして、何がセクハラであるかというのをいかに徹底してもらうか、職場環境の整備ということでいかに意識してもらうかということについて、こちら事業主の方への理解を深めていきたいと思っております。

○本田会長 ありがとうございます。

○鈴木（秀）委員 連合福島の鈴木でございます。私のほうからは1件、質問させていただきたいと思えます。

雇用対策の関係ですけれども、本文の6ページを見ると、人口動向、あるいは就業構造というところで見ると、県外にやっぱり就業人口も含めて流出しているようにどうしても見えるんですよ。資料のほうもそうだと思うんですけども、それぞれの県のセクションで雇用対策ということで、先ほどさまざま提案あったと思うんですが、県の今の予算が8,000億円から大体2兆円に復興対策で上がっているはずなんですよ。ですから、こういったスキルアップのプランだけじゃなくて、もうちょっと何か優遇措置を予算の中からとれないのかということですね。通年の県の予算が多分8,000億円くらいですよ。それが今年は多分2兆円くらいだと思うので、幅はあると思うので、そういったところにちょっと要請していけないのかどうか。そうすることで、結果として雇用対策、キャリアアップとかだけじゃなくて、やっていけば、逆に県外に流出している雇用をこちらに持ってこれるんじゃないかなと、単純にちょっと考えていました。

○石田職業安定部長 部長 震災からの復興対策につきましては、労働局でも最重点方針ということになっておりますし、この後ご説明させていただきます雇用対策協定におきましても、県と日常的なそういった連携ということを協議する枠組みというのもつくりますので、そういった場面、場面で県予算と、あとハローワークの全国ネットでの就業紹介機能も生かした有機的な連携と、済みません、一般的な話で恐縮ですが、そういった場面でそんな活用を図ってまいれないかということとは考えてまいりたいと思います。

○本田会長 ありがとうございます。

それでは、この28年度の労働行政運営方針（案）について、ほかには。

○八巻委員 電機連合の八巻と申します。1点、御報告と3点、質問させていただきたいと思えます。連合福島「何でも相談ダイヤル」、総括的には加藤事務局長のほうからあったらお願いしたいと思うんですが、私も担当したときに、2月に開催したわけですけども、職場のセクハラ、パワハラ、あとは介護関係の求人の情報と実際違ったという話と、県所管のNPO法人ですけども、いろいろ処遇に差別を受けているという話があって、5人中4人が非正規の女性だったということですよ。ですから、女性活躍推進法という華々しい法制定がされているものの、実態としては女性が働く職場環境は劣化しているんだなということと、もう一つは、何とか解決をしてほしいんだけど、名は伏せてほしいというのは、これ何でも相談のときはそうだと思うんですよ。ですから、そのときにやっぱり通報者保護の観点でちゃんと法律も、実態はどうかというのを別にして、法で保護されているということをやっぱり周知しなくてはいけないのではないかなということを感じました。結果、泣き寝入りしてしまうんじゃないかというようなちょっと後味の悪い思いもしたわけですけども、そんなことがちょっと課題として見えてくるのでは

ないかなというふうに思います。

質問ですけれども、本文23ページに、若者就労環境の整備、ユースエール認定事業・若者応援宣言事業というのがあって、私も知らなかったんですけれども、これいつからの事業で、今企業に対する周知状況はどうなのかということですよ。

2点目は、資料編で、除染現場への監督指導等の対応、6ページになりますけれども、相変わらず高い違反率なわけです。何か毎回聞いていると、ちょっとトカゲの尻尾切りになっているんじゃないかなという懸念もされるんですけれども、現行の法の中で、一番もとで受けている、大手ゼネコンと言っているのかどうか分かりませんが、ここの監督指導ができないものかどうかというの確認です。

3つ目は、記憶に新しいバス事故、軽井沢のバス事故ですけれども、いろいろ課題はあるんでしょうけれども、運転手さんの安全性の関係ですよ。これ福島県のバス事業所だって同じではないかなというふうに思いますので、ここで言う健康診断義務の関係だと思いますが、こちら辺の調査とかというのをされているかどうかを確認させていただきたいと思います。以上です。

○石田職業安定部長 それでは、安定部からお話しさせていただきます。もし答弁漏れがあったらご指摘いただければと思います。

まず、若者応援宣言企業でございますが、説明資料の17ページにグラフが、推移がございまして、これは平成25年からの事業となりまして、今、これ毎年提出していただくということになっておりますが、直近の数字で見ますと364の企業が宣言されていると。

これは中堅中小企業に対して、事業所の情報をPRしていただいて人材確保に役立てていただくというPR事業として始めているものなんですけど、この若者応援宣言企業になるためには、当然のことながら正社員の求人募集を行っているとか、若者採用・育成に積極的に取り組む意欲を表明して、かつ通常の求人情報よりもより詳細な企業情報を公表することが必要というふうになっています。

ユースエール認定企業につきましては、改正若者雇用促進法が10月から一部施行されていまして、この10月からいわゆる宣言企業の上位版と言ってはあれなんですけれども、そういったユースエール認定企業をスタートさせたと。ユースエール認定企業の場合は、年次有給休暇の取得率が、例えば平均取得率70%以上ですとか、女性の育児休業等の取得率が75%以上とか、いろいろ要件がございまして、その要件を満たしていればユースエール認定企業ということで、1社あると言いましたが、福島市の地質調査業、(株)三本杉ジオテックさんという会社がございまして、こちらの会社がユースエールの認定を出させていただいて、要件に該当していましたので労働局

長のほうから認証式ということで交付させていただいているという事業でございます。これ、まだまだ、全国でもまだ10数件ということで、10月からスタートしてまだまだ認知度が足りないということは労働局のほうでも自覚をしておりますので、こうしたことも含めてどんどんPR、普及を図っていきたいというふうに考えております。

それともう一つ、求人条件の相違の話もお話があったかと思います。こちらについては、ハローワークにもお話をいただいているところでございます。無論ハローワークでも調査いたしまして、問題があれば、その都度指導いたしておりますし、また同じ事業所から求人か出てきた場合は、そうした経緯も踏まえて特に念入りに聞き取り、確認を行うというふうにやっています。

それと、済みません、長くなってよろしいですか。改正若者法の関係では、3月から実は一定の労働環境法令違反があった企業からの新卒求人につきましては受理しないという取り組みを新たに行っておりまして、こうしたこともより広く周知して指導を行ってまいりたいというふうに考えておるところです。

安定部からは以上でございます。

○久富労働基準部長 それでは、除染の監督指導の結果の件ですけれども、まず除染の監督指導は元請も含めて監督指導を実施しているので、元請にも違反を切ったりする場合ももちろんあり、元請も含めて是正をお願いしています。

違反率は確かに高いんですけれども、違反した事業者に対しては確実に是正を求めているという点で、その方々の違反というはもうなくなったという意味では、その監督指導の意味はあるかなと思います。ただ、入れかわり立ちかわり下請事業者というのは来ている状況ですから、そういう方々についても指導を強めていかなければいけないということで、昨年10月に除染総合対策というものを私どもつくりまして、元方事業者が下請事業者に対して、こういう部分をチェックしてもらえば違法なものはなくなるよという指導をみずからやっていただいて、自主的に法令遵守を図っていただくような仕組みを新たにつくったところなんです。今、その施行をしているところでございます。今年度につきましては、もう少しよくなるんじゃないかなというふうに期待をしているところです。

もう一つの、バス事業者の関係ですけれども、バス事業者については、軽井沢のツアーバス事故を受けて、福島県でもツアーバスを行っている事業者に対しては、運輸局と合同でやることも含めて実際3月までに実施をしているところです。

あと、もう一つ、最初のご相談は、最終的に相談者の指導する際への匿名性の確保の問題だったと思うんですけれども、私どもも相談を受けて、例えば労働時間制度の改善とかというのは労

働者の情報はもちろん出さずに、相談を受けたということは出さずに監督署が実施して是正をさせるんですけども、例えば自分の賃金を払ってほしいとか、自分の介護手当を払ってほしいというような申告については、これを匿名でやるというのは、もう現実的にちょっと難しいかなと思います。ですから、個人の権利救済を図るような申し出があった場合には、やはり相手方に名前をお伝えしないと、さすがにどういう形で解決するにしても指導というのは難しいですよというお話をさせていただくと、それとは別に、企業全体の制度等の改善については、情報とかあった場合には、それは匿名であっても、名前を言わない方であっても、その情報内容はちゃんと受けた上で、そこの企業を出した監督指導を優先的に実施をしているところです。

○本田会長 それでは、残り、議案が2つありますので、28年度の労働行政の運営方針につきましては以上とさせていただきたいと思います。

労働局におかれましては、ただいまの意見を次年度の行政運営に反映させていただきたいと思っております。

続きまして、(2)の平成28年度福島県雇用対策協定に基づく事業計画(案)についてご説明をお願いいたします。

○石田職業安定部長 それでは、私から福島県雇用対策協定に基づきます事業計画(案)についてご説明いたします。

本県の雇用対策を進めていく中で地方自治体との連携、これにつきましては、先ほど説明しました運営方針におきましても最重点事項となっていると。これまでも国と福島県の間では、その都度連携を図ってきたところでございます。また、その具体的な施策につきましては、福島県雇用施策実施方針といたしまして、毎年度、本審議会にお諮りしてきたところでございます。

平成28年度は、この雇用政策実施方針にかわりまして、新たに労働局長と福島県知事との間で雇用対策協定を締結し、毎年度、本協定に基づく事業計画として両者が一体的に雇用政策を進めていこうというものでございます。今月末の3月24日には、県庁におきまして内堀福島県知事と引地福島労働局長との間で協定の調印式を行う運びとなっておりますので、ご報告させていただきます。

なお、全国の協定締結の状況でございますが、ただいま、平成28年2月末現在で26都道府県と47市町との間で締結が行われておりまして、東北ではこれまで青森、岩手、宮城、山形で締結されているという状況でございます。

それで、今まで審議会にお諮りしていただきました雇用政策実施方針との違いを説明させていただきたいと思うのですが、雇用政策実施方針は知事の意見を聞いて労働局長が定めるというものに対

しまして、協定に基づく事業計画は県と労働局が共同で策定するものでございます。ということは、より県知事の意向が反映されやすくなるということの意味してございます。また、協定によりまして知事と労働局長は必要な要請を相互に行うということができまして、これを誠実に対応するということとされております。また、新たに運営協議会を設置いたしまして、県と国との間で日常的・継続的に連携を強化する枠組みをつくったということが今までと違うところがございます。

本日は、その事業計画をお示ししておるのですが、本文の内容につきましては業務運営方針と重なる部分も多うございますので、ここでは概要図を用いてご説明させていただければと思います。

まず、一番上につけていますA4横の資料になります。

最重点事項として3点ございます。震災復興のための雇用対策、若者の雇用対策の推進、女性の活躍推進でございます。そのほか重点事項として6点を掲げさせていただいております。A3の大きな紙に取り組みの概略を載せております。

特に、最重点事項の1番になりますが、震災のための雇用対策でございます。先ほど総務部長のほうから説明があったところですが、来月、広野町の広野みらいオフィスにハローワーク富岡の職業相談の窓口として広野サテライトを開設するというご報告をさせていただきましたが、同じ部屋に県のふくしま生活再建支援センター広野事務所も併設させていただきまして、広野サテライトの職業相談業務と支援センターの帰還支援業務を一体的に行う事業というのをこの協定に基づきまして行わせていただきたいと考えております。

また、職業能力開発行政の重点事項として説明しました求職者支援訓練と公共訓練の総合計画に基づく連携も、この協定の枠組みの中で進めてまいるといふふうに考えております。

あと、今年度も既に実施しておりますが、学卒の、例えば県、労働局の合同による企業説明会ですとか要請行動、こちらも引き続き実施してまいりたいと。それで、その上で労働局としても重点的に取り組んでまいりました魅力ある職場づくりを通じたそれぞれの施策、労働局の行政分野であります労働基準、職業安定、能力開発、雇用環境の全ての分野で連携して地域の課題に取り組んでまいりたいと、このように考えているところでございます。以上です。

○本田会長 ありがとうございます。

ご意見、ご質問はございますでしょうか。

○小野委員 意見です。大変いいことだと思っています。例えば8番、人材不足分野の人材確保、こういった形を一緒にやっていただけると大変助かると思います。有効求人倍率も出ていました

けれども、こういった数値が、じゃ県民生活にどう影響するのかということまでやっていくという形の中で対応策が出てくるんだらうと思います。建設業の場合にも非常に県の施策も変更してもらいましたし、労働環境も一部変更されるというような、向上されるというような形になりましたので、そんな形で医療介護分野とか、こういうものも今度県民生活、高齢者だけが増えてきたのは間違いないですから、そこら辺でどう影響するのかというようなことも実際にいろいろな形で協調してやっていただきたいと思います。以上です。

○本田会長 ありがとうございます。ほかにはご意見はございますでしょうか。

それでは、なければ、平成28年度の福島県雇用対策協定に基づく事業計画についての審議は終了とさせていただきます。

それでは、最後の議題ですけれども、報告事項で、福島県横編ニット製造業最低工賃の改正についてご報告をお願いいたします。

○久富労働基準部長 福島県横編ニット製造業最低工賃の改正についてご報告をいたします。

自宅等で製造業の加工作業を賃加工で行う、いわゆる内職の方々については、労働者でないので最低賃金は適用されないんですけれども、こういった方々を保護するために家内労働法で最低工賃を定めるということにされております。最低工賃を定める際には、審議会の意見を聞いた上で定めるというふうにされておまして、これらに基づいて1月19日に福島労働局長から本審議会の本田会長宛に最低工賃の改正について諮問をいたしまして、2月10日に審議会の専門部会を開催して、全会一致で改正決定の議決をいただいたところでございます。

改正内容については、個々の作業ごとに工賃額が3円から68円引き上げられるという内容で改正されています。これ、平成27年度福島県横編ニット製造業最低工賃の改正決定に関する資料の9ページに、現行の額と改正後の金額が書かれています。この表を見ただけではどういう作業かは非常にわかりづらいんですが、1枚めくっていただいて、写真がございまして、こういった手動の編み機、または手動以外のオーバーロックとかというミシンでニットを編んで丸首のカーディガンとか、プルオーバーとかをつくっていく作業で、それぞれ作業ごとに家内労働の最低工賃の金額が決まっているといったものでございます。

詳細は、またこれをお読みいただきたいと思うんですけれども、2月10日の答申を受けて、法令上の手続として答申内容についての異議申し出を求める公示をいたしまして、提出期限の2月25日までに異議申し出は出されておられません。いただいた答申については、当局におきましても答申どおりに改正することが妥当だというふうに判断をしておまして、今後官報公示を経て、5月1日に新たな工賃の効力を発生するというようになっております。

福島県横編ニット製造業最低工賃改正についての報告は以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。

それでは、皆様の絶妙な時間配分にご協力、どうもありがとうございました。

本日の審議を終了させていただきます。

今後の労働行政にきょうの会議の成果を生かしていただきたいと思います。

局長から最後に、よろしく願いいたします。

○引地局長 本日は長い時間、大変ご熱心にご審議賜りまして、ありがとうございました。

今さまざまなご意見、多岐にわたっていただきました。労働行政も安定所の業務、監督署の業務、それから均等室の業務、本当に幅が広い中で、ただ1億総活躍社会の実現に向けて労働政策、今本当に重要性を増しているということを感じております。いただいたご意見をもとにいたしまして平成28年度もしっかりと県民の皆様のご期待に沿えるように、労働局、監督署、安定所一丸となって頑張りますので、引き続き力強いご支援を賜りますようお願いを申し上げまして御礼の挨拶とさせていただきます。

ありがとうございました。

4. 閉 会

○本田会長 それでは、ご協力どうもありがとうございました。

本日の審議会を閉会といたします。

お疲れさまでございました。

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