

## 第 25 回福島地方労働審議会議事録

1. 日 時 平成 28 年 10 月 26 日（水） 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、佐久間委員、長谷川委員、藤野委員
    - 労働者委員：遠藤委員、大越委員、加藤委員、鈴木(一)委員、鈴木(秀)委員、八巻委員
    - 使用者委員：小野委員、神山委員、斉藤委員、竹田委員
  - 福島労働局：島浦労働局長
    - 金谷総務部長、久富労働基準部長、石田職業安定部長、鈴木雇用環境・均等室長
4. 議事次第
  - 審議事項
    - 重点施策の進捗状況等
  - 報告事項
    - 福島県魅力ある職場づくり推進会議



# 第25回福島地方労働審議会 議事録

日 時 平成28年10月26日(水)

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ところをご出席いただきまして、ありがとうございます。本日の審議会の事務局を務めます、福島労働局雇用環境・均等室の針生と申します。よろしくお願いいたします。

開会に先立ち、4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、審議会次第と委員名簿、審議会資料1及び資料2の計4部をお手元にお配りしておりますのでご確認くださいようお願いいたします。

また、お手元にお配りした資料のうち、第25回福島地方労働審議会次第をご覧ください。

本日は、この次第に従いまして、進行をさせていただきますが、終了時刻は16時ごろを予定しております。

なお、本審議会につきましては、審議内容を公開としておることから、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になりますようにご協力をお願い申し上げます。

また、本審議会は報道機関に公開をしております。会場において報道機関の皆様にも傍聴いただくこととなりますので、あらかじめご了承をお願い申し上げます。

それでは、審議に入る前に、2点、ご報告を申し上げます。

審議会委員の辞任に伴いまして、新たに委員になられた方をご紹介します。

いずれも公益代表でございますが、佐久間順委員、藤野美都子委員、よろしくお願いいたします申し上げます。

次に、本審議会の議長でございますが、会長の本田委員をお願いをしたいと存じます。

それでは、本田会長、よろしくお願いいたします。

○本田会長 それでは、ただいまから第25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 事務局でございます。本日、全委員の皆様18名、そのうち使用者代表の小野先生が今向かわれているということではございますが、16名の委員の皆様にご出席をいただいております。3分の2以上のご出席をいただいております。よって、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

なお、使用者代表の星委員、そして森岡委員につきましては、欠席とのご連絡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。

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、それから使用者側の斉藤委員、お二人にお願いしたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、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、お手元にお配りした審議会次第をご覧ください。

3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、審議事項ですが、(1)平成28年度労働行政運営方針の進捗状況についてご審議いただきます。

それから、②報告事項といたしまして、(2)福島県魅力ある職場づくり推進会議について労働局よりご説明をします。

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お願いいたします。

○島浦労働局長 本日は大変お忙しい中、ご出席を賜りありがとうございます。

本年の4月に、福島労働局に着任をいたしました。福島に来る前には、本省の労働基準局の監督課というところで仕事をしておりました。その前は、山梨労働局の局長をしておりました。どうぞよろしくお願ひを申し上げます。

本年度平成28年度の福島労働局の仕事の進め方、運営方針につきましては、本年3月に本審議会におきまして案を提示させていただき、ご審議を頂戴し、成案を得たわけであります。おかげで、その運営方針に基づいて、これまで福島労働局、労働基準監督署とハローワークがその運営方針に基づいて仕事できております。本日は、この4月から9月までの上半期までの仕事を取組の内容について、担当部長等のほうからご説明をさせていただいて、また、来年3月年度末までの仕事の進め方についてもあわせて説明をさせていただき、ご審議を賜って、よりよい福島労働局における労働行政の仕事をつくっていききたいというふうを考えているところでございます。

本日は大変お忙しいところ恐縮でございますが、どうぞよろしくお願ひを申し上げます。

### 3. 議 事

○本田会長 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の進捗状況について、労働局よりご説明をお願いいたします。

○久富労働基準部長 労働基準部長の久富と申します。本日はよろしくをお願いいたします。

それでは、まず私から、福島労働局の行政運営方針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、福島第一原発に関する労働者の安全衛生確保の関係についてご説明させていただきます。

福島第一原発については、大きく2つの事項について実施をするということを行政運営方針で定めておまして、まず、一つは、監督指導のところですが、監督指導については、この上半期の主な取組のところをご覧くださいますと、毎月3回以上、第一原発については監督指導を実施しているところです。1月から6月までの監督指導結果は、実施事業者数は118件で、違反事業者は53件ですから、違反率とすると44.9%ですけれども、これについては、年々違反率は減少している、減少傾向にあるというところです。違反率についてももう少し詳しくご説明をさせていただきますと、安全衛生関係のいわゆる現場についての違反が16%、労働条件に関する違反が66%ということになっています。

現場の元請は、全国大手のゼネコンですから、違反率はかなり低くなってきているんですけども、一般の全国大手ゼネコンが元請としてやっている建設現場に比べるとまた若干違反率は高目かなというような印象を受けております。

あと、労働条件については、違反率が66%とかなり高率なこともあり、建設業界においては、まだ労働条件の関係では遅れがあるなど感じているところです。

次は、柏崎原発で法令に定める計画届を提出していなかったといった事案が発覚したことを受けて、私どもでも第一原発、第二原発について調査を行いましたところ、柏崎原発同様に計画届未提出という実態が見られましたので、これについては東電に対して法令違反の是正を求める勧告を書面にて公告をしたところでございます。これについては、マスコミにも報道されましたので、ひょっとするとご存じの方もいらっしゃるかもしれません。

これ以外の取組ですけれども、その他の取組として、大きく挙げられるのが、まず、一つは、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安全衛生対策部会、これは県が主催しているものですが、これと国が主催する廃炉・汚染水現地調整会議、このいずれの会議にも

私どもで参加をさせていただきまして、この中で、今申し上げた監督指導の結果、また、工事する廃炉作業従事者の白血病発症の労災認定の関係で、どういう考え方で労災認定をしたのかといった点について情報を共有させていただいたところでございます。

1 Fについては、下半期の取組ですけれども、これは福島労働局の重要課題というよりも国の重要課題になっておりまして、これまでも厚労省の政務三役を始め、各省庁の政務三役の方々も来られたのですが、10月1日には、厚生労働大臣が現地を視察しまして、東電に対して、安全管理、健康管理について指導を行ったところでございます。下半期につきましては、引き続き適切に監督指導を実施していく予定でございます。

次のページですけれども、第一原発については、もう一つ、法令に定める放射線管理計画の届出の審査というのがありまして、これが上半期に201件提出されております。被ばく量の低減のための工程の見直しなどについて指導を行ったところです。

続きまして、今度は除染の関係についてご説明を申し上げますが、除染については、まず監督指導を行うということを行政運営方針に記載しておりますが、監督指導の状況ですけれども、1月から6月まで監督指導を実施したところ事業者数が506、このうち違反事業者数が271で、違反率が53.6%となっております。除染についても、原発と同様に減少傾向にありますが、除染は、かなり特徴がありまして、詳細を申し上げますと、除染は、国直轄除染と、市町村発注の除染があるんですが、国直轄の除染の場合の違反率が33.5%、市町村発注の違反率が72.9%と、国発注と市町村発注では違反率が倍ほど違うと。特に、安全衛生関係、これは現場の話ですけれども、現場については、国発注が24.9%、市町村発注が69.8%で、3倍近く差が開いていると。国発注は、1 Fと同様に、全国大手のゼネコンが元請として入っているのですが、市町村発注については、地場の建設業者が元請として入っているといったところが大きな違いでございまして、福島県内の地場の建設業者については、重点的に指導を行うべきというふうに私どもでは考えているところです。

また、労働条件関係については、これは若干差はあるんですけれども、国発注では62.7%の違反、市町村発注では78.3%の違反で、安全衛生に比べると違反率の差は小さいです。そういう点からすると、建設業界は、先ほど第一原発でもお話を申し上げましたけれども、労働条件の確保の観点では、まだ遅れが見られるなというふうに考えているところでございます。

除染に関しては、昨年、私どもで除染作業等遵法水準向上総合対策というのを定めて、事業者には自主的なコンプライアンスの向上についての取組を行っていただいているところございまして、また、それに加えて6月を除染監督の集中月間として、6月に集中して監督を行う、ま

たは労働局と署で合同で監督指導を行うという、こういった取組を行っているところです。

さらに、関係省庁との連携の関係では、再生事務所、また県との合同で除染現場のパトロールなども行っているところです。

下半期の取組ですけれども、今後は、先ほど申し上げた監督指導について引き続き重点的に実施をしていきたいというふうに考えております。

除染の関係では、もう1点、関係機関との連携がありますけれども、関係機関の連携については、現場合同パトロールの実施や関係機関との連絡会議の参加、開催、こういったものを行っておりまして、今期についても、パトロールについては実施をするということにしているところです。

続きまして、中間貯蔵施設の関係なんですけれども、中間貯蔵施設はおおよそ11月ぐらいから着工の予定でございまして、前期については、ここに掲げておりますとおり、建設予定地での保管場所の整備状況等について監督指導を行いました。今期については、実際着工後に全県で監督指導を実施するというようにしております。

続いて、復興復旧工事に従事する労働者の安全確保対策ですけれども、建設工事については、昨年度は、全産業のうちで最も災害が多い産業となりました。こういったことを踏まえて今年度は建設業に重点的に監督指導の業務量をつぎ込んでいるところございまして、その結果、監督指導については、監督実施事業者数が4月から8月までで528件、このうち違反事業者が354で、違反率は67.1%に上っているところです。また、この違反事業者のうち、特に悪質な高所から墜落災害、また労災隠し事案について、この5件を書類送検したところございまして。

こういった監督指導とあわせて、関係機関、県や市とも連携をしまして、福島県内の工事関係者連絡会議などで、安全衛生についての注意喚起を図ったところございまして。

最重点事項の最後のものですけれども、これは福島県内に限らない話ですが、働き方改革のうち、過重労働対策、過重労働の解消に向けた取組というのを福島局でもやっております。具体的にどういうことをやっているかと申し上げますと、3月1日以降に届けられた36協定のうち、1カ月当たり80時間を超える時間外労働を可能としている事業場に対して、まず自主点検を実施します。そして、自主点検の結果、時間外休日労働が80時間を超えていると考えられる事業場、また、職場での脳・心臓疾患で亡くなられた方にかかる労災請求があった事業場、それ以外に局、署に寄せられる情報の中で、長時間労働が疑われる事業場、こういったものを全て監督指導するというようにしております。

現在の9月末までに監督指導を実施したところ、時間外休日労働が100時間を超える事業場に



については153事業場を監督し、また100時間以下であって80時間を超えるものについては110事業場、過労死等についての労災請求のあった事業場5事業場について監督指導を行ったところです。これらについては、監督指導したうちの38%に労働基準法32条労働時間に関する違反が見られたところございまして、既にこれら違反を指摘した事業場については、是正済みか、まだ現在は是正の指導しているところで、最終的には全県の労働時間について法律を満たすように指導していく予定です。

また、36協定が法定内であれば、一定程度の長時間であっても、法律違反にはならないんですけれども、法律違反にならなくても、労働時間が長い事業場については、法令違反の指摘とは別に労働時間の短縮についての指導をしているところございまして、これについても、全て労働時間を短縮していただくという指導をして、その改善を図っていただくこととしているところでございます。

続きまして、労働基準関係の重点事項の関係なんですけど、これについては全てを説明する時間がございませんので、重点的なものだけご説明を申し上げますと、まず、上半期の取組の中で、1つは、学生アルバイトの関係で、今年の3月の審議会で実態把握に取り組みますというお話をさせていただいたんですが、実際に各大学にご協力をいただいて、実態把握をさせていただいたところでございます。その結果に基づきまして、下半期については、学生アルバイトを多く使われる業界団体、またはその業界の事業場に対して要請文書をお送りするとともに、学生に対しても学生向けのリーフレットを作成して、直接法令に関する知識の向上の観点からリーフレットをお渡しするというようにしているところです。

続きまして、最低賃金の関係なんですけれども、最低賃金については、ことしの7月7日に福島県の最低賃金の引き上げについて諮問を行いまして、平成27年度最低賃金が705円だったのが、今年は21円引き上げて726円に改定されたところです。その改定された最低賃金については10月1日に発効しております。

また、福島県では地域別の最低賃金とは別に、5業種について特定最低賃金、地域別最低賃金より高い賃金が定められているんですけれども、この5業種についても、本日午前中に審議会が開催され、全てについて答申をいただいたところございまして、これらの特定最賃については、年内に発効するというようにしております。

続きまして、安全衛生の関係の労働衛生の分野で、化学物質の関係なんですけれども、化学物質の関係では、個別の話なんですけれども、全国的に問題となったオルトートルイジンを取り扱った事業場が福島でも見当たりました、4社ですけれども、これについて実際に調査を実施した

ところでございます。

また、平成24年に大阪でぼうこうがんが見つかって大きな問題になったジクロロメタンの関係ですけれども、これについても福島でも取り扱っている事業場が見つかりまして、これについても調査を行ったところです。今後、県や厚生局とも連携をしまして、化学物質を取り扱っている事業場リストを作成して、これに基づいて、今後とも監督指導を実施するということになっております。

労働衛生の関係ではもう一つ今年の11月末までにストレスチェック制度というのを常時50名以上使用する事業場では実施をしていただかなければいけないと。私どもでは、ストレスチェック制度の対象事業場が100%実施できるように、今活動しているところでございまして、9月末には、実施勧奨文書を送付したところでございまして、今後ともまた引き続き実施勧奨をして、全事業場でストレスチェック制度が実施されるように働きかけをしていくということになっております。

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。

予定では、4人の部長さんに順次15分ぐらいずつの時間配分でご説明をいただくことになっていますが、合わせると50分になってしまって、50分全部伺ってからですとなかなかご意見やご質問も伺いにくいと思いますので、お一人ずつ、今お一人ご説明いただきましたけれども、その後にもまた委員の皆様方からご質問、ご意見を伺うようにしたいと思いますが、労働局の側では差し支えありませんでしょうか。よろしいですか。

それでは、今の労働基準部長からのご説明の内容についてご質問、ご意見等をお持ちの委員の方はいらっしゃいますでしょうか。浅野委員、どうぞ。

○浅野委員 今回のこの進捗状況についての資料を見せていただいて、本当によく労働局でやられていることがまとめてあり、今後の問題点が明確に見えてきまして、本当にまとめ方に工夫され、感謝して見せていただいております。こういうふうにまとめていただければ、この次に何をすればいいのかというのがよくわかるし、我々も来年度の計画を立てるときに何を最重点事項にしたらいいかというのがよく見えるようになってきております。

特に原発の廃炉に向けての問題と除染に向けての問題、我々は本当に全然見えないところでのお話だったのですが、この資料を見せていただきまして、本当にこんなにたくさん取組をされて、また、監督指導のもとで、工事をされているところもたくさんわかりましたので、本当にほっとしているところです。

あと、一つお聞きしたいことがあるんですが、よろしいでしょうか。

重点目標の中に、安全衛生管理対策のためのガイドラインに基づいて監督指導をしていきますということが書かれてありまして、本当にガイドラインの内容を見てみると、素晴らしい内容になっておりまして、これが守られれば廃炉に向けて大丈夫だな、東電さんもこういうことをきちんと守っていただければ大丈夫という安心感を持っております。しかし、新聞などを見ますと、被ばく労災の記事や東電さんが約束を守らなかったということで、たくさんの記事が10月あたりにも書かれておりまして、本当に大丈夫なのかなという、そういう心配もあります。

それで、一つだけお聞きしたいことは、このガイドラインの中で一元的な被ばく線量管理の実施ということが一番最初に上がっている事項ですが、被ばく線量管理は本当に組織としてでき上がっているのかなということが私、一番心配なんです。

というのは、これから被ばく労災の問題がどんどん大きくなってくのではないかなということが心配されますので、その一元的な組織と報告、全ての労働者についての被ばく線量の情報の管理と報告がきちんとされていなければ、労災問題が起きたときに、大変困るのではないかと思います。この辺について、どこまで進んでいるのかお聞きしたいと思います。

以上です。

○本田会長 お願いいたします。

○久富労働基準部長 東電については、いろいろよくない報道はされるんですけども、私どもから見る限りでは、かなり真摯に対応していただいております、ガイドラインや法令については可能な限り遵守を積極的にしていきたいという姿勢は示していただいているところです。

ご質問の線量管理については、毎月私どもにご報告をいただいております、私ども毎月チェックをしているんですけども、それについては特に不適正ではないと考えているところです。

○本田会長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。ほかにご質問、ご発言のある委員の方いらっしゃいますか。加藤委員。

○加藤委員 加藤でございます。

労働条件関係の部分で、確認させていただきたいことがあるんですけども、学生向けの出張相談と、学生アルバイトの実情把握と、今ブラックアルバイトという部分でもございますけれども、実際に相談を実施しまして、どのような結果を受けとめられたのか、まず状況をお聞かせいただければと思いますし、あと、そのアルバイトの下の欄には解雇、賃金不払いという部分がございます、この解雇の部分に関しまして、結果的にどのような形になったか内容についてお聞かせいただければと思います。

あと、もう1点でございます。最低賃金関係でございます。今回、局さんのほうにいろいろ調整役をやっていただきまして、福島県の最低賃金、そして特定最低賃金5業種を本日をもって全て完了したわけではございますけれども、今後、この周知徹底、我々も行ってまいりますけれども、周知徹底を図られるとともに、監督指導に努められることをお願いしたいと思っております。

私のほうからは以上でございます。

○本田会長 いかがでございますでしょうか。

○久富労働基準部長 学生アルバイトの関係は、実際、実態調査を行いまして、大体半数程度の学生がアルバイトを経験したことがあるといった回答の中で、その中で、賃金が全額払われなかったとかいった特に悪質なケースは思ったより少ないなというふうなイメージを持っています。

ただ、約束していた日と違う日にシフトを入れられたとか、そういった当初の契約が明らかでない場合と一方的な契約傾向というのが多いなというようなイメージを持っていました。学生の方については、なかなか労働基準監督署なり、労働局にご相談いただくというのはハードルが高いようなので、実際に相談に来られた方で、また私ども申告事件として事業者に対して指導を行った事案というのは非常に少ないという状況でしたので、これについてはもっと親しみやすい機関にならなければいけないなと反省をしているところでございます。

最低賃金に関しては、毎年第4四半期に監督指導を実施しておりまして、今年度も大体300件ほどは監督指導を実施しているところです。なお、中央でもやはり最低賃金が非常に上がったということを考慮しまして、中央のほうで今どういう業種を重点的に対象にしようかということを検討しているところです。

以上です。

○本田会長 ほかにはございますでしょうか。有我委員。

○有我委員 有我と申しますが、今、最重点施策の進捗状況の説明を聞きました。率直に印象を申し上げます。大変な仕事をしているのではないのかと。仕事をやっている人も大変だ。何に関しても監督指導はこれだけやらなくてはいけない状況を醸し出している。違反率が10%から80%という状況、違反率も問題だけれども、違反の程度がより問題だと思うんですよ。違反の内容です。これだけ違反率があるんだから、もっともっと悪質な違反の問題がいっぱい隠されていることだと思うんです。それに一々対応する行政の皆さんも大変でございますけれども、印象としては、すごい状況で今行われているなど。これみんなで見守っていかなくてはならないと。それは批判の目で見るということもあるけれども、やっぱり助けたいと。ちゃんとやってもらいたいと。頑張ってもらおうという視点で、これらの施策を見守っていきたいなというふうに思いました。

特に学生さんの賃金不払いとか、労働環境の問題とか、これだけは若い人たち、今の行政サイドの今やられていることに悪い印象、ちゃんとしたことをやっていないんだということを見せないためにも、学生アルバイトに関しては慎重に、より強く、最々重点に対応していただきたい、違反のないように。

あと最後は、化学物質の問題、医療的にも前からいろいろな化学物質で健康に障害を来たしている例が過去にもありましたが、以前も障害、性質からいって後手後手ですよ、発症をしてからそれに対応するというようなことなんですけれども、要するに今使われている化学物質がどのように健康障害を及ぼすのか。それをあらかじめ専門家に調べていただいて、そしてそれらを使っている業者を調べて、そしてその対策を怠りないよという先手を打ってもらおうというような対策が必要ではないかというふうに思いました。

ちょっと厳しい見方かもしれませんが、そういう印象を受けました。

○本田会長 ありがとうございます。

○久富労働基準部長 学生アルバイトについては、私ども問題意識を持っておりますので、しっかりやっていきたいというふうに考えております。

化学物質に関しては、現在世の中で使われている化学物質が大体6万ほどありまして、そのうちの規制対象が数百といったところになっております。中にはまだ人体への影響が明らかになっていない物質もかなり存在しておりまして、厚生労働省では本省で化学物質のリスク検討会というのを開催しまして、そこの中で人体に対してどういう影響があるかということを実際に調査したり、また、海外、日本の専門家の方々の見解をお伺いしたりしているんですけども、年に数種類の物質しかその検討ができずに、現実的にはリスクの検討というのはなかなか全てを網羅したりするのは難しいかなというふうに考えているところです。これは国内に限らず、世界的に同様の傾向でございまして、そういった点からすると、EUでは、危ないものは基本的に使わないといったEU指令は出されていますけれども、日本でもそういったことも検討する必要があるのかなと個人的には考えているところです。

以上です。

○本田会長 ありがとうございます。ほかにはございますでしょうか。

では、次の職業安定関係のご説明に移りたいと思います。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、県内ハローワーク、労働局に日ごろよりご理解、ご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

私からは、まず、本県の雇用失業情勢についてご説明させていただきたいと思います。

直近の有効求人倍率でございますが、平成28年8月に1.35倍となっております。昨年では、4月から見てみますと、1.4倍台で推移しておりましたが、今年の3月には1.37倍になりました。その後、5月までに一旦1.47倍まで上昇しましたが、それ以降は3カ月連続の低下ということになっています。こちらのグラフからも見てとれると思うんですけども、この求人数がだんだん減ってきていると。

こちらは資料2の10ページでございます。その3カ月連続で、やはり求人数の減少が続いているものというふうに見ております。これを産業別で見ますと、建設業や人材派遣業等のサービス業、ここの減少数が大きくなっておりまして、建設業につきましては、これまで減少要因としては、除染求人によるものが大きくて、除染以外の建設求人は増加していたという傾向があったんですが、今年度に入りますと、この両方とも減少となった月も多くなってきておりまして、このあたりにも復興需要がピークアウトしているということは言われていますけれども、こうした影響が出ているのではないかと見ています。

次が、こちら資料編の次のページ、11ページのところになります。

これまで福島県の有効求人倍率の震災以後は復興需要を背景といたしまして、全国平均と比較でも大きく上回ってきたところでもございました。福島県の求人数がやはり平成26年をピークに徐々に減少傾向にあったことや、逆にこちらが一番下の緑色のところ、全国平均ですけれども、こちらは徐々に求人倍率が上がってきたということもありまして、8月は5年ぶりに全国平均を下回りました。

とはいいいましても、この1.3倍台そのものは高水準であると言えますし、求人数は減少しておりますが、雇用保険の被保険者の数でございますが、こちらが震災時は52万人だったのですが、今は直近では56万人いる。ここは大きく上回っているということ。また、対前年同月比でも引き続き増加は続いているということでございます。

また、求職者の減少もかなり減ってきておりまして、減少傾向も底を打った感がございますが、新規求職件数は7,000人から8,000人台と、低水準で推移しているということでございます。

今のところは求人倍率は減少傾向にありますが、悪化というよりはややペースダウンという感じに近いだろうと思っております。ただし、求人、求職ともに、今後の動きにはやはり注視が必要なのではないかというふうに思います。

ここではプロジェクターのみの提供になりますが、こちらは職業別の状況でございます。このような中では、特にミスマッチ対策が重要ということになるかと思っております。従前から職種のミス

マッチが大きいということは言われてきておりました。現状でもこのように職種によって求人倍率はかなり違います。例えば、こちら事務のところでございますが、事務はかなり求職者が希望される方のほうが求人数に比べて多いということで求人倍率が低い。一方で、例えば介護関係の仕事ですとか、製造業も若干でございますが、求人のほうが多いと。サービスの仕事などはかなり人手不足の状況ということで、かなり職種によって違いがございます。

今後求人数が減少していくということになりますと、こういった職種のミスマッチというのは、より強まる傾向が考えられます。また、当然人手不足分野の対応というのも、今後の課題となってくると。その場合、我々としましては、求職者に対しましては、職業訓練等による技能習得ですとか、情報提供や、アドバイスを行うことによる福島への帰還支援とか、また、事業主に対しましては、雇用管理改善、正社員就職、待遇改善を通じた魅力ある職場づくりがとりわけ大きなテーマとなっていくと考えています。

加えて、現在、政府全体で進められています働き方改革におきましても、高齢者の就労促進が掲げられておりまして、意欲や能力のある限り、年齢にかかわらず働ける生涯現役社会の実現も重要な政策テーマ、このようになっております。

以上の状況を踏まえまして、私からは、今年度の行政運営方針に掲げる事項、特にハローワークの取組を中心に進捗状況を説明したいと思います。

それでは、資料1のほうにお戻りいただきまして、8ページをご覧ください。

こちらは東日本大震災からの復興を最重点施策として掲げております。

復興に向けた就労支援ということで、幾つかのテーマがございますが、その1つに、避難県民の帰還支援がございます。来年には避難指示区域の一部解除が予定されているということで、こうした地域への帰還をどのように支援していくのか、また事業再開を希望される事業所への人材確保をどのように行っていくか、ここが課題となります。

こちらプロジェクターのみの提供になりますが、こちら、先週の土曜日に、東京国際フォーラムにおきまして、「ふるさと・ふくしま合同就職面接会 in 東京2016」を開催させていただきました。東京での面接会は今年で3回目ということになります。この面接会は、毎年多くの企業から参加の申し込みをいただいておりますが、その一方で年々求職者の参加が減少しております。我々もいろいろ広報誌に載せたりとか、厚生労働省、あるいは首都圏のハローワークにご協力いただきながら、また、首都圏の大学等にもチラシを配布するなど、周知に努めていたところがございますが、なかなか震災から5年を経過しまして、面接会という形では正直多くの求職者を集められていないような現状でございます。今後の避難指示区域の人の流れを見ながら、より効果

的な方策について検討を進めてまいりたいというふうには考えております。

また、資料の8ページにお戻りいただきまして、ここの真ん中の3のところでございます。こちらは、福島相双復興官民合同チームとの連携ということで記載させていただいております。この官民チームは、昨年8月に発足しまして、これまで約3,000事業所の訪問活動を行ってきたところでございます。これらの支援対象事業所の人材確保の支援を行うということで、官民チームは今年度より委託事業ですけれども、福島求人支援チームが相談支援を行うという計画になっております。これについて、福島労働局としても、協力して、連携して人材確保に努めようということを行っているところでございます。

こちらのチラシもプロジェクターのみになりますが、こちらは求人支援チームが今配っているチラシになりますが、こちらは労働局やハローワークのほうでは、こうした支援チームの活動内容ですとか、支援に関する周知や協力を行うということをしておりまして、あとは逆に支援チームは訪問活動により事業者のニーズ、事業者の希望によってハローワークに支援サービスの取り次ぎ、連絡をいただくなど、相互の強みを互いに生かしながら、進めていくことで現在毎月、会合を持って、常に進捗管理をしながら進めていくというところでございます。

資料1、10ページをご覧ください。

こちらは、若者への雇用対策等になります。福島県の復興も本格的に進めていくためには、やはり若い力が必要だということで、就職促進、県内定着を最重点項目の一つとさせていただいております。今年9月末時点での新規高卒者の就職内定率でございますが、こちらは63.1%と、この時期といたしましては過去20年間で最高となっております。また、県内就職の割合も年々上昇傾向にありまして、方向性としてはよい方向に向かっているものというふうに思っております。

ただ、その一方で、早期離職の問題がございまして、3年以内に離職する新規高卒者の割合でございますが、全国平均よりも4から5ポイントほど高いということでございます。全国平均ですと大体40%、福島県の場合ですと3年以内に離職する人は44.8とか、そんな感じでちょっと高いということでございまして、その中でも、特に就職後1年目の離職率に差が生じているという状況でございます。これまでもハローワークの学卒ジョブサポーターによる訪問定着支援を行ってきたところでありますが、今年度から福島県と共同で学卒者の職場定着に関するアンケートを実施いたしました。その結果を報告書、あるいはリーフレットにまとめまして、それをもとにし、早期離職の防止につなげるために、啓発活動を行っていくことを下半期に予定しております。

続いて、資料14ページになります。



最重点項目の2つ目となりますが、こちらは魅力ある職場づくりの推進となります。本年3月には、福島県正社員転換・待遇改善プランを策定いたしました。これは5カ年の計画となりますが、平成28年度分の目標を設定して、取り組んでいくということでございます。

中でも正社員就職件数、正社員就職者数、そのキャリアアップ助成金の活用による正社員転換数は、主要な目標ということで位置づけてきておりました。これまでの進捗状況でございますが、正社員求人、正社員転換数は、今のところ目標達成水準にございますが、正社員就職件数に若干遅れが見られております。このため、下半期の取組といたしまして、今年10月から11月にかけて、正社員就職強化月間といたしまして、各ハローワークによりまして、例えばミニ面接会を集中的に開催したりですとか、これまでハローワークに来所しても、求人掲載機の利用のみで、職業相談をせずにそのまま帰られる方もいらっしやいまして、そうした方々も積極的に職業相談窓口へ誘導して、就職相談などのアドバイスなどを行おうという取組をこの月間に強化することにしております。

また15ページに戻りますが、この正社員就職強化月間におきましても、ハローワーク、あるいは委託事業を活用した雇用管理改善のためのアドバイスや、助成金活用による職場環境の改善、人材育成のための支援の周知と相まって行くと、このようにしております。

以上、職業安定行政の最重点項目をご説明させていただきました。その他の重点施策につきましては、お配りしております資料30ページから48ページというふうになりますが、時間の関係上、2点に絞ってご説明させていただきたいと思っております。

資料は31ページになります。

こちらは若者の就労環境の整備になります。先ほどの若者の職場定着の話にもつながってくるんですが、やはり若者が自分に合った職場を選び、長く定着していただくためには、あらかじめ就職活動段階から詳細な企業情報を提供いたしまして、じっくり自分に合った職場を選んでいただくということや、労働管理が良好な企業を認定し、広くお知らせするユースエール企業制度の普及も効果的と考えております。こちらは9月時点のユースエール認定企業の分布図でございます。現在、福島県は、3社認定済みになっております。今年度は7社認定の目標達成に向けた取組を進めておりまして、こういった認定制度の取得を目指して、企業がみずから雇用管理の改善に向けて取り組みいただくというところも期待されるものでございますので、こうした企業の雇用管理改善に向けた取組も認定制度として後押ししてまいりたいと、このように考えております。

最後が資料37ページになります。

こちらは生活困窮者対策の推進でございます。こちらは何度か審議会の間でもご質問をいただ

いたところでございます。市の福祉窓口とハローワークの相談窓口を併設いたします一体的実施事業でございます。こちらは今現在、福島市と郡山市で実施しております。福島市につきましては、昨年7月の開設以来、支援対象となる人の選定が余りうまく進まないという課題がございました。それには市との連携ですとか、意思疎通が十分でなかったという反省点がございまして、ここを踏まえて、ハローワークコーナーへの積極的誘導に向けた取組を進めてきたところでございます。これまでのところ、この点につきましては、大分改善が見られまして、福島市のコーナーでは始まったのが7月なので、昨年は下半期、今年の実績は上半期ということで時点はずれてはいるんですけれども、月平均では昨年と比べて3倍弱の方に支援対象ということで支援を開始することができておりまして、あとはこれを就職につなげていくための支援を引き続き下半期に向けて強力にやってみりたいと、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 ありがとうございます。

それでは、今のご説明に関してご質疑やご意見等おありの委員の方はいらっしゃいますでしょうか。なければ、次のご説明に進みたいと思います。はい、どうぞ、小野委員。

○小野委員 実態がどうなのかということだけなんです、建設関係の話がございました。今、建設産業の就労者ですけれども、平成27年で10万人超えました。除染まで含めたら工事の量の差は、宮城県が10としますと福島県が6ぐらいになると思いますけれども、就業者数はほぼ同じです。多分除染によるものだろうと思います。実際、業者数も除染をやるために建設業の許可をとっている者もいます。除染のピークが過ぎ業者数は27年度から減少傾向になったのだと思います。でも、いずれにしても、福島県内では、平成22年と比較しますと、建設産業への就労者数が2万人ぐらい増えているんです。有効求人倍率の話もありましたけれども、除染から転職を図るというような動きが出てきているのかどうか、お聞きしたいなと思います。

○本田会長 はい、お願いいたします。

○石田職業安定部長 まず、小野委員の持っている数字とは当然違うわけですが、我々のこちらの雇用保険データのほうですね。これをもとにもの考えさせていただいているということもございまして、実は、中期的に見ますと、やはり震災以後から直近に至るまではまだかなり増加しているということになります。直近1年で見てどうなのかということもございまして、建設業の適用事業所数は福島県では昨年の7月ですと7,200だったのが、今年の7月ですと7,700ということで、建設業の適用事業所数は500ほど増えています。また、被保険者数も昨年27年7月ですと5万8,879で、約5万9,000人です。こちらが28年7月は6万1,183と微増ですね。増えてい

るという形になっていまして、まず引き続き増えているという形があります。

それと、やはりハローワークに聞いて、除染現場が縮小することによって、当然離職、求職活動をする方がどれくらいいるのかというのを調べたのですが、これも今すぐではなくて、7月の数字なんですけれども、今年度に入ってから、以前は除染の仕事をしていたという方が県内のハローワークに求職申込した件数が大体月に200ぐらいで、これは前からあまり変わっていません。

また、県外から来られる方も多いので、県外のハローワークに登録している方がどれくらいいるのかというのをおわせて調べると、ほぼ同数でございました。つまり半分の方は除染をやめて福島県内で就職活動をされている人がいる。もう半分の方は地元の出身県に戻って就職活動をされている方がいます。さらに県外から来て、県内で就職活動をしている方というのは、この200名のうちの大体20人ぐらい、1割ぐらいという形で推移しています。ですので、多くの方は戻られているのではないかとこのように思います。

その上で、では、求職前、除染の仕事をしてきた人が今どんな仕事を募集するかということにつきましては、やはり引き続き除染関係の仕事をする方もいらっしゃいますし廃炉関係の仕事をしたいということで、1Fの中に入りたいというふうにも求職活動をされる方もいるし、あるいは全く関係ない仕事の方もいらっしゃいまして、こちらは特に対象として何かということではなくて、それはさまざまなんだろうとみています。

○小野委員 わかりました。現場はちょっと違うんですけどもね。

○本田会長 ほかにはいらっしゃいますか。はい。

○八巻委員 八巻です。

離職の関係でお伺いしたかったんですが、先ほどの数字の中で、44.8%、かなり高水準だというふうにお伺いしました。今の若者の世代、ゆとり世代、さらに悟り世代というふうな世代がいるそうで、この中でユースエール認定制度の普及の拡大をするというのはかなり難しいのではないかなというふうにも思うところなんですけど、福島県内で見るときに、先ほど4から5ポイント平均より高いと、全国平均より高いという説明がありましたけれども、福島県に何か特別な理由があるのかどうかということ。

あとユースエール認定制度の普及拡大は結構ハードルが高いというふうなことも聞いていたんですが、申請要件とかを概要的にでもご説明いただければと思っています。

以上です。

○本田会長 お願いいたします。

○石田職業安定部長 まず、1点目のなぜ福島の離職率が高いのかということですが、これは県の雇用労政課ともいろいろ雇用対策協定の枠組みの中でいろいろ話す機会があって、何でなんだろうかという話が話題になるんですけれども、はっきりとしたことはよくわかっていないです。現実的に高いということですが、離職を1年目、2年目、3年目と分けると、2年目、3年目は、実は全国平均と大差ないんです。むしろ全国平均よりも離職率は低い傾向にあるんですけれども、1年目だけ全国平均との差が大きく出る。これがその3年で積み上げた時でもそのまま差になって出てきているのが実態でございます。若者が早期にやめる理由というのはさまざまかとは思いますが、やはり傾向として1年目では人間関係ですとか、職場のイメージが自分とは合っていなかったと、こういう理由でやめられる方が多い傾向があって、2年目、3年目になりますと、実際の労働条件ですとか、自分が2年働いて、ちょっと周りが見えてきて、休みが少ないですとか、そういったことやめられる方が多い傾向があるんだろうなとみています。

ですので、今後の方向性といったしましては、職業意識の啓発ということはもちろんですが、やはり職業を選択する段階で、やはりじっくり自分に合った職業をきちんと選んで、納得していただいて、就職していただくということを重点に、今後取り組むことによって、1年目の離職率の差というところにフォーカスをして、縮めてまいりたいというふうに今考えてやっているところでございます。

ユースエール認定制度でございますが、福島県に先ほど3というふうに言ったんですけれども、これは実はかなり全国的には多いほうでございます。全国的にも今9月段階では50数社ということでございます、その中で3つあるということは福島県の規模から考えれば、かなり割合は高いというふうには思っております、これを今7社を選定しようとして頑張っているところでございます。

ユースエールの認定制度でございますが、幾つか要件はあるんですけれども、まず、3年以内の離職率が20%以下であるということ、前事業年度の正社員の所定外労働時間が20時間以下、または60時間以上の正社員の割合が5%以下、前年度の正社員の有給休暇の取得率が70%以上、または10日以上、それと育児休業の項目がありまして、男性労働者に育児休業の取得者が1名以上、または女性労働者の育休の取得率が75%以上という条件です。あとは、いろいろ例えば助成金を不正受給していないとか、採用内定取り消しを行っていないとかということなどさまざまありますが、これが実際上の要件という形になります。

伺う限りでは、やはり時間外労働の平均20時間以下または60時間以上の正社員の割合が5%以下、ここの項目が結構かなり高いハードルというお話を伺っておりますが、そんな中でもいろいろ

ろ情報を、労働局でも各企業さんの情報を集めておりまして、基準に該当するようなどころには、ぜひ取ってみませんかというお話をさせていただいているというところでございます。

○本田会長 ありがとうございます。

それでは、次に進みたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、雇用均等関係について、室長さんから説明をお願いいたします。

○鈴木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の鈴木と申します。

日ごろより雇用環境・均等行政につきまして、何かとご協力賜っておりますことをこの場をお借りいたしまして、御礼申し上げます。

まず、13ページからお話をさせていただきたいと思います。

13ページ、魅力ある職場づくり推進のための施策について、先ほど説明ありましたように、福島県における復興、あるいは再生のための人材確保、定着のために、魅力ある職場づくりを最重点に労働局では進めております。メニュー3つございますが、そのうちの2つ、まず、働き方改革についてでございます。働き方改革、もちろん国全体でも取り組んでおりますが、長時間労働、あるいは年休の取得促進といったようなことにつきまして、各企業様に取組をお願いをしており、主な取組としてとしては、3つこちらに書かせていただいております。

まず、1番に書いております文書等により周知啓発を労使、団体等へということと、2番と3番でございますが、局幹部により各主要企業を訪問させていただいております。働き方改革につきましては、トップの考え方が重要で、トップの方が経営の戦略の一つとして、この働き方改革に取り組んでいただく、経営の効率、あるいは、生産性の向上といったようなことを含めまして、この働き方改革に取り組んでいただくということが必要でございますので、経営トップの方のご理解を得るということで、県、局の幹部が企業を訪問させていただき、31社ということでこちら書いてございますが、訪問させていただいております。

この企業への取組要請につきましては、福島県とも連携を図りまして、局長、知事との連名で要請文をお渡ししております。

3番目にありますように、31社のうち7社につきましては、県の幹部も一緒に同行させていただきまして、要請をさせていただいたところです。

2点目の取組ですが、政労使のトップの方にご参集いただきます11月開催予定の「魅力ある職場づくり推進会議」の取組でございますが、これらにつきましては、後ほどご報告をさせていただきます。

3つ目でございます。働き方・休み方改善コンサルタントが私どもの室に配置されております。

各企業を訪問させていただきまして、実際の長時間労働の是正、あるいは、年休の取得促進に向けて、ではどこの業務の改善を図ったらいいかということについて提案をさせていただいており、一生懸命広報させていただいておりますが、実際は申し込みが非常に少ないところがございますので、今後の取組といたしまして、文書による勧奨、あるいは一番下に書いてございますが、魅力ある職場づくりにつきまして、各事業主に対し、PRのためのセミナーを4市におきまして開催させていただいておりますが、この中でもコンサルタントから説明をさせていただいて、PRをさせていただいているといったところです。

次に、16ページでございます。

メニューの2つ目、女性の活躍推進と職業生活、家庭生活との両立支援というメニューでございます。女性活躍推進法が今年の4月に施行されております。ご承知のように、女性活躍推進法というのは、女性の活躍についての取組をしていただくということで、一般事業主行動計画といっていますが、行動計画を作っていただいて、労働局にお届けをいただく仕組みになっております。この行動計画の届出は301人以上の企業が義務ということになっておりまして、300人以下は努力義務となっております。4月1日に施行になりましたので、301人以上の企業につきましては100%お届けいただかなくてはいけないというところではございましたが、当初70%程度でしたが、現在は100%ということで301人以上の企業につきましては、全てお届けいただいたところです。今後は、300人以下の企業につきましても、こういった取組をしていただいて、女性の活躍推進を進めていただくことが課題ということになります。

それから、2つ目に女性活躍推進法に基づき、認定制度が設けられております。こちらに「えるぼし認定」ということで書いております。えるぼし認定は、こちらの左側のほうに丸い赤い星がついているマークがございます。これが認定を受けると、使用できるマークということになります。3つありますが、その活躍の状況に応じて、一つ星、二つ星、三つ星ということになります。この認定制度につきましては、計画達成ということではなく、現状において女性の活躍推進がちゃんと進んでいるという認定要件を満たしているということなので、それこそ4月1日からでも認定ができるというようなものでございます。これにつきまして、社会福祉法人太田福祉記念会様を第1号として認定させていただき、その後2社福島銀行様と、東邦銀行様と、認定が3社に現在なっております。現状において、女性の活躍を推進しているという要件を満たせば認定できるものですので、ぜひこの認定制度を受けられて、女性が活躍している企業であることをPRしていただいて、女性の優秀な人材の確保に努めていただければと思っております。

3つ目といたしまして、一番下にありますが、女性活躍加速化助成金という制度もございます

ので、こういった助成金を活用しながら、今後300人以下の企業においても取組が進みますように広報を進めていきたいと思っております。先ほども申し上げましたこの魅力ある職場づくり推進セミナーにおいても周知をしているところでございます。

続きまして、次の17ページに参ります。

こちらは仕事と家庭の両立支援で、メニューとしては、3つほどの取組を載せさせていただいております。

1つは、次世代育成支援対策推進法に基づきます一般事業主行動計画、次世代育成支援対策推進法ですので、子育て支援のための行動計画を立てていただき、私どもに届けていただくということになっております。文書送付件数28件となっておりますが、後のほうに出ておりますが、この次世代法の行動計画は101人以上の企業が、策定・届出義務となっており、9月末現在587社、それから100人以下が努力義務ということになりますが、249社ということで、合計836社の企業に取組をいただいているというところなんです。もちろん義務企業は当然でございますが、100人以下の努力義務の企業にいかに取り組んでいただくかということも一つの課題となっております。4月1日現在、800弱、795社でしたので、40社ぐらいは取組をする会社が増えたということで、今後もこういった取組をする企業を増やしていきたいと思っております。

福島県において、次世代育成支援企業認証制度という別の認証制度がございますが、そちらでも、この計画を届けていただくことが一つの要件になっており、県と連携しながら、この行動計画を策定し、取組をしていただく企業を増やしていきたいと思っております。

2つ目、この次世代育成支援対策推進法には、同じように認定制度がございます。こちらは策定した計画を、目標を達成するなどの要件が必要ですので、一定期間の取組期間が必要ということなんです。この認定ですが、ここに書いてありますように、今年度4社認定いたしまして、累計27社が認定を受けられております。

また、この「くるみん認定」といっていますが、さらに「プラチナくるみん認定」という要件の基準が高い認定制度があり、1社が認定を受けております。

さらに、3番目に両立支援助成金を活用しながら、こうした両立支援に対する取組について進めてまいりたいと思っております。

4番目、1億総活躍社会という中で、いわゆる介護による離職を防止するといった観点から、育児・介護休業法が改正になりました。29年1月に施行となります。改正の内容につきましては、資料の2のほうに載せてございますので、後でご覧になっていただきたいと思います。内容的には、介護休業制度など育児・介護休業法の中にある制度の拡充をしております。また、期間契約

の雇用者が使いやすいように、前は育児休業、介護休業について要件が厳しくありましたが、それも緩和されております。

最後に、この育児・介護休業法ともう一つ、男女雇用機会均等法も同じように改正になっており、何が改正になりましたかという、マタハラ防止、マタニティハラスメント、具体的にはいわゆる妊娠、出産、育児休業を取得したなどにより、不利益な取り扱いをされる、あるいは周りから、同僚から嫌がらせを受けるとか、そういった職場環境が悪くなることにつきまして、事業主が防止をすることが義務づけられております。それも同じように29年1月から施行ということになっております。

こちらの予定に書いてありますが、先ほどご紹介いたしました魅力ある職場づくりのセミナーの中で改正法の説明をさせていただいておりますし、ここにチラシが書いてございますが、ハラスメントの対応特別相談窓口を設置いたしまして、9月から12月まで相談を受けております。

以上、最重点課題のところを説明させていただきました。

49ページから私どもの雇用環境・均等行政の重点になります。4点ほど簡単に説明をさせていただきたいと思っております。

1点目が49ページから51ページまでになりますが、この雇用環境・均等室は、ご承知のように4月1日に設置されております。そのことによりまして、今まで企画室、あるいは雇用均等室というところで、あるいは労働基準行政で、各々やっておりましたいわゆる雇用環境改善についての広報を一体的に均等室で行うということになっております。また、企画室という機能もありましたので、労働行政の連携を図る総合的な施策を調整しながら、進めさせていただくことも担っており、主な取組をここに上げさせていただいております。

また、51ページになりますが、企画室でパワハラ、雇用均等室でセクハラ、マタハラなどの例ええばそういった相談を受けていましたが、一緒になることによりまして、総合的なハラスメント対策の一体的実施ということで総合的にそういった相談を受け、個別紛争解決の援助などをさせていただいております。

また、先ほどのこちらの今後の予定のところにも書いてありますが、先ほどご説明いたしましたセミナーの中でもハラスメントについての、マタハラについての説明と、それからハラスメントについての特別相談窓口を開かせていただいております。

2点目でございます。55ページになります。最低賃金の引き上げに対しまして、業務改善助成金という助成金があり、最低賃金よりさらに60円とか、賃金を引き上げるために、機器を購入するなどの事業主に対しまして助成金が支給されるというものです。これは3番に書いてございま



すが、10月発効の最低賃金の引き上げに向けまして、この助成金が改正になり、よりメニューが増えました。その関係で、局幹部が事業主団体を訪問させていただき、この助成金の活用について周知をお願いしたところです。

次は57ページになります。

労働契約法の中で、無期転換ルールというルールがあり、平成25年以降有期契約したものに就きまして5年経てば無期転換に、5年経ってさらに更新されると有期契約を無期契約にかえる申し込みが労働者からできるというものです。この無期転換につきまして、通常25年4月に契約したもののについては、30年の4月に更新されれば、その権利が発生するということになりますので、30年の前にこの無期転換ルールについて広報をしなければいけないため、ここに書いてあります広報活動を行っております。また、2番目ですが、有期特措法といたしまして、例えば定年再雇用者について、無期にしないという特例措置があり、そのためには認定が必要ですので、その認定を受けるためにはどうしたらいいか、先ほどのセミナーの中でも説明をさせていただくなど広報を進めているところでございます。

4点目です。61ページ、労働法制の普及ですが、先ほどブラックバイトの話もありましたが、社会に若者が出て、いろいろトラブルになる中で、労働法の知識がないことが一つネックとなっているところもありますので、社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図るためにセミナーを開催させていただけるよう、各大学を回ってお願いをしております。ここに書いてありますように、現在4大学において実施をさせていただいたところです。

また、若者ハローワークにおいても月1回の労働法のセミナーを開催させていただいているところです。

以上、4点、簡単に説明をさせていただきました。今後とも雇用環境・均等行政の推進につきましてご協力賜りますようよろしくお願い申し上げます。

○本田会長 ありがとうございます。それでは、ただいまのご説明に対してご質問、ご意見等ございますでしょうか。長谷川委員。

○長谷川委員 福島大学の長谷川です。ご説明ありがとうございました。

57ページのところで無期転換ルールについての周知を行っていらっしゃると思いますが、この件について2人目のご説明のときですかね、14ページのところで正社員への転換等についてもいろいろとプランを策定して、取組を行っていらっしゃるとのことでした。確かに無期転換ルールというのは有期契約を無期契約に転換するだけですので、非正規社員が正社員になるというような、そういった対応ではありません。ただ、無期に変わるということは非正規社員にとっては

労働条件の改善になると考えられますので、そういう正社員への転換等の取組の中で、この無期転換ルールの説明があったりですとか、両者を結びつけて対応をとられえているということはあるのかどうかをお聞きしたいと思います。

○本田会長 お問い合わせいたします。

○石田職業安定部長 済みません。まさにおっしゃるとおりで、こういった無期転換ルールもございますので、早いうちに有期の方を無期雇用に変えていただいたり、有期雇用の方を正規雇用に変換していただくということでキャリアアップ助成金を使ってくださいというご案内と一体となってやっております。

このキャリアアップ助成金は、有期雇用の方を無期雇用に変換いたしましても、支給対象になりますので、正規雇用に変換していただくと1人当たり60万円と、有期を無期に変換するとちょっと差がありまして、30万円とか、ちょっと金額には差があるんですけども、こちら助成対象になりますので、こういったルールが適用される前にどんどん転換をお願いしますという取組は続けております。

○本田会長 ほかにはございますでしょうか。神山委員。

○神山委員 今のご説明の中で、資料13ページぐらいのところにあるんですが、この働き方改革の周知、啓発というところで、基本的には大変な作業になると思いますので、文書が中心になると思うんですが、この企業の訪問につきましては、どういう基準で回られているのかなとか、それから、今後どういうふうに拡大していくのか、その辺の流れをお聞きしたいと思いますので、よろしくをお願いします。

○本田会長 お問い合わせいたします。

○鈴木雇用環境・均等室長 ここに書いてありますように、各地区に、労働基準協会という団体がありまして、地区協会の幹部の企業を訪問させていただいております。協会の会員の皆様に対する周知やご理解を得るようにしていただきたいということをお願いしているところです。また、この協会の中でもいろいろ講習会とか、研修会とかありますので、そういった機会に、例えば時間をいただくなどをお願いしたいということを含めまして、訪問させていただいたところです。

○本田会長 そうすると、もともとつてのあるところを訪問なさっているというそういうご回答に聞こえますが、それでいいんですか。

あと、拡大についてというお話もありましたけれども。

○島浦労働局長 少し補足的に説明をさせていただきます。

実は、昨年度平成27年度も県内の企業訪問をさせていただいております、平成28年度ではど

ういう企業を訪問させていただくかということ局内で検討するとき、例えば福島と郡山といわきとか大きなところも非常に局としては大切なんですけれども、やっぱり機運の醸成の観点からは、地域、面的な広がり重要と考え、この点をちょっと重視させていただきました。そのときに、労働基準協会は労働関係法令の周知徹底をその法人の目的として事業活動をしている団体の一つでもありまして、なおかつ労働基準協会が福島県の全域に幾つかの協会がありますものですから、その協会のところにお邪魔させていただいて、働き方改革の重要性などについて企業トップの方と話をさせていただくという方法をとりました。

労働基準協会の会長事業所、副会長事業所は、経営者協会等他の団体の役員もやられている中で、それぞれの団体の役員名簿とかもございますので、その辺をちょっと横に見て、平成28年度の企業の選定をさせていただきました。

もう一つは、今、雇用環境・均等室長が説明しましたように、訪問させていただいた企業の働き方改革について勉強させていただくという狙いもあって、いい取組については、福島労働局として、県内に広く情報発信をしたいという目的がございます。それと同時に、もう一つの目的は、労働基準協会には、各会員会社がありますので、役員事業所に訪問させていただいたときに、傘下の会員事業所さんに対しても働き方改革についての周知などを、厚かましいですけれども、同時にお願いをしたいということでもあります。

それで、来年度も、引き続いて企業訪問をさせていただきたいと考えています。もどに戻ると、やはり福島県内全域に面的に行きたいというふうに思っていて、それぞれのところの会社にお邪魔して、地域的な広がり機運の醸成を図らせていただければありがたいというふうに現在のところ思っているところであります。以上でございます。

○神山委員 どうも局長、ありがとうございました。

私、補足したかったまさにその点は会長からも、議長からもご指摘いただきまして、そのお答えをいただきましてありがとうございました。引き続きよろしく申し上げます。

○本田会長 ほかにはございますか。

○加藤委員 加藤でございます。

61ページの欄に労働法制の関係が載っておりますが、大学、そして高校で、労働法制関係の基礎知識のセミナーを開催しているとのことですが、ここはまた重点を置いてやっていただきたいと考えてございます。大変我々に寄せられる相談の中には、結局この労働法制関係の部分がわからないというままに、結局会社の言いなりになりまして、「うちの会社に関しては有給休暇制度はないだよ」とか、そういう部分で泣き寝入りをしている方々も多く見受けられますから、あと、

先ほど来からもありましたとおりに、若者の中の離職を防ぐ上でも、全員に就職する前に、こういう法制をしっかりと勉強していただいて、社会に出てから自分がそういう部分の課題に当たらないように、教育に引き続き重点を置いて取り組んでいただきたいという要望をさせていただければと思います。

○本田会長 お答えは特にはよろしいですね。要望ということで。ほかにはございますか。

それでは、次のご説明に移りたいと思います。総務関係について総務部長からご説明をお願いいたします。

○金谷総務部長 総務部長の金谷と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

総務部関係でございますが、最重点はございませんので、重点施策についてご説明をさせていただきます。

お手元のほうの資料で申し上げますと、資料1の63ページからになります。

労働保険制度につきまして、2つほどご紹介と説明をさせていただきます。

労働保険制度につきまして、我々福島労働局としては大きく2つの政策課題を持って取り組んでいるところでございます。1つは、未手続事業の一掃対策等の推進、それからもう一つが収納率の向上ということになります。63ページのほうでは、未手続事業の一掃対策等の推進ということで書かせていただいております。ご案内のことと思いますが、我が国では、労働者を1人でも雇えば労働保険に入ってくださいということをお願いしていますが、残念ながら今現在でも労働者を雇いながら、労働保険に入っていないという事業主さんはいらっしゃいます。こういう状態でございますので、福島労働局といたしましても、関係行政機関、あるいは全国労働保険事務組合連合会福島支部と連携して、こうした事業所を探し出しまして、正式な手続をお願いしているところです。

63ページの上半期の主な取組というところに書かせていただいておりますが、未手続事業場の把握について、9月末時点で462事業場を探し出しています。その中でも労働保険に入ってくださいと、労働局が入って成立手続を指導したのが449事業場、その中で実際に成立までいったのが331事業場となっております。これは大体前年同月とほぼ同じぐらいの水準なのですが、ただ、年度当初に立てた目標に比べますと、残念ながらまだ5割に達していない状況ですので、下半期にはそこら辺に少し力を入れていかなければいけないと考えております。

下半期の取組のところですが、1の(2)でも書かせていただきましたが、とりわけ来月11月が労働保険適用促進強化期間ということになっていきますので、特に広報に力を入れてきたいと考えています。

周知広報につきまして、福島県、それから県内の全ての市町村に対して、周知広報の要請を行う、それから、事業主団体に対しても同様に要請を行っていきたいと考えております。

それから1ページおめくりいただきまして、64ページをごらんいただきたいと思います。

こちらがもう一つの政策課題である収納率の向上の問題です。こちらのほうは労働保険に入ったのはいいが保険料を全額支払ってくださっていない事業主さん方がまだ若干いらっしゃいます。全ての事業主さんが必要な労働保険料を全額納めていただきますと、この収納率が100%になるわけですが、平成27年度の収納率は98.36%、これは26年度と比較いたしまして0.21%プラスになっておりますが、まだ98.36%ということになっております。

今年度の状況ですが、上半期の状況は9月末現在で収納率が44.54%ということで、前年同月比で0.61%増加ということになっております。

平成28年度年度末での収納率の目標は98.5%ですので、このペースでいけば達成できると考えております。

下半期の取組は、引き続き納付督促を積極的に行っていくということです。

どうしても支払っていただけない場合には、差し押さえも行っていきたいと考えています。上半期につきましては、差し押さえが161件ですので、引き続きこうしたことも考えつつ、今後も収納率で98.5%達成できるように取り組んでいきたいと考えております。

とりあえず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。

それでは、ただいまの説明に関して、まずご質問、ご意見等ございますでしょうか。

それでは、ただいまの総務部長さんからのご説明に限らずほかにご質問、ご意見等を。大越委員。

○大越委員 大越です。

全体を拝見していた中で、産業保健総合支援センターというところの利用が推奨されているんですけども、こちらのほうは全ての取組の中でいろいろなキーポイントになってくるのかなと感じながら拝見していたんですけども、こちらのほうを活用されている企業のことはいくつか、また、この支援センターのどういった周知というか、その辺のことをお伺いしたいと思ひまして、産業保健総合支援センターの利用と受診状況などをお教えいただければと思います。

○久富労働基準部長 産業保健推進センターにつきましては、やはりメンタルヘルス対策とか、そういった労働衛生関係の業務を進めていく上に当たっては、なかなか小さい企業では十分体制をとり得ないし、専門家も少ないといったこともありますので、センターを活用していただくよう

に、私どもでは各企業を訪問したときに、産保センターのご紹介もしますし、また、集団指導で企業の方々に集まっていたときにも、産保センターの活用についてはお話をさせていただいているところです。

ただ、なかなか積極的に小さい企業の方々がお使いいただけないといった実情もありますので、その点については、もっと力を入れていかなければいけないと考えているところです。

○本田会長 ほかにはございますでしょうか。大越委員。

○大越委員 あとまた健康に関することになってしまいうんですけれども、派遣の方や離職をされたりした方というのは、健康診断などを受けられたりした場合に、次に行く間に健康診断などを受けられなくなってしまうような方もいるということを知っておりますので、職業の変わる時期で受けられなくなるような健康診断とか、そういったことについての実態の把握というのがわかれば教えていただきたいなと思います。

○久富労働基準部長 離職された方々が就職されるまでに健康診断を実施されているかどうかというのは正直なところ把握はしていません。ただ、法令上は、雇い入れの際には、必ず健康診断を実施しなければいけないという事業主の義務がありますので、一旦離職されてもまた就職された場合は、それまでに健康診断を実施されていなければ、事業主の責務で健康診断は実施されるということになります。ただ、離職から再就職まで2年とか3年開いた場合には、その間の健康診断が実施されているかどうかというのはちょっと私どもでは何ともいいかねるところです。

○大越委員 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。長谷川委員。

○長谷川委員 少しお答えしづらい質問かなとも思うんですけれども、ただ、現場で労働時間の管理、働く現場を見ていらっしゃる方々のお考えをぜひ伺いたいと思って質問をさせていただきます。

12ページのところで時間外労働、あるいは休日労働が多い事業所に対して、いろいろ監督を実施なさっているということがあって、100時間を超えるようなところもかなりの数になっているということが現実実態としてあるわけです。しかし、現在国では働き方改革といったことで、労働時間を短くしていかなければいけないというふうに言われていて、一つの考え方としては、36協定で締結できる時間外労働の上限に対して、法的拘束力を持たせるですとか、あるいはインターバル規制といって、仕事が終わった時間から次の仕事の時間までの間に一定の休息時間を設けることを義務づけようとか、そういった法律改正に向けて議論がなされています。実態を前提

とされた場合に、そういう法的拘束力を持つような規制を入れることが効果的と思われるかどうかということと、もし入れるとすれば、時間外労働の上限を何時間に設定することが現実的だと思われるか。

すごく難しく、お立場もあると思うので、難しいかとは思いますが、何かご意見があればぜひ聞かせてください。

○久富労働基準部長 先ほどおっしゃられた時間外労働の上限規制やそのインターバル規制については、正直施行する立場からすると、あったほうが楽ではあります。我々労働基準監督官が法律を適用させて、もうこれ以上はだめだよというような指導を強くするには、上限規制があったほうがいいんですけれども、ただ、企業の実態や我々の日本の労働慣行を考えると、本当にこれ以上だめだよと切って、それ以上は全部罰則をかけるというのが海外と同じようにできるのかというところは役人だけではなくて、労使の方々に十分話し合いをしていただかないと、ユーザーとして納得いく規定にはならないのではないかなというふうに思いますので、その点は、我々施行する側だけではなくて、実際に法律が適用される使用者側、労働者側の方々に十分お話をさせていただきたいなと思います。皆さんがそれでいいというなら、私どもは多分それでいいということになると思います。

ただ、あとはどの時間が適切かというのは、政府とすると、今のところ労働時間の関係で出しているのは、週60時間以上従事する労働者は5%以内にしようというのが閣議決定で出された目標ですから、我々とすると、その目標に向かって労働時間を減少させていくというのが一番の課題かなというふうに思っています。ただ、じゃあそれを規制すればいいのかどうかというのはまた別の議論になると思います。

以上です。

○本田会長 ほかにはございますか。

それでは、時間が余ったような、錯覚なんですよ、実は。もう一つ議題がありますので、そちらに進みます。

もう一つの議題が、スケジュールの裏面についてあります。

福島県魅力ある職場づくり推進会議についてのご説明をよろしくお願いいたします。

○金谷総務部長

最後に、福島県魅力ある職場づくり推進会議につきまして簡単にご報告をさせていただきます。資料で申し上げますと、お手元の資料2の21ページです。

本日の会議でも基準部長、安定部長、それから均等室長のほうから魅力ある職場づくり、ある

いは働き方改革等についてご説明をさせていただきました。福島労働局といたしましても、こうした魅力ある職場づくりについては、全力で取り組んでいきたいと考えておりますが、ただ、やはり労働局で頑張っているだけではだめで、やはり福島県を魅力あるものにするためには、福島県庁様、あるいは県内の労使団体様といった関係者を集めて、労働環境、職場の改善に向けた機運を高めていくことが必要であろうということで、昨年からの魅力ある職場づくり推進会議を開催させていただいています。

昨年が12月に開催させていただきました、本年は今のところ11月22日に開催する予定をしております。

構成員のところですが、昨年は、我々労働局と福島県様と、県内の労使団体様、それから経済産業省東北経済産業局で構成していましたが、今年度はこれに加えまして、銀行協会様と信用金庫協会様にもご参加をいただきたいと考えているところです。

この資料では、会議のイメージですとか、会議の成果（例）を書かせていただいておりますが、ここのところはまだ漠とした書き方となっております。もう少し変わる可能性はございますが、主たるテーマのところは恐らくもうこれは変わらないと思っております。やはり働き方改革ですとか、あるいは若者雇用、非正規労働、それから女性の活躍推進といったものが主なテーマになると思っております。これは繰り返しになりますけれども、働き方改革というのは、あくまでも安倍政権におきまして、最大のチャレンジということで言われておりまして、政府を挙げて取り組んでいるところですので、こちらにつきましてははっきり取り組んでいきたいと考えています。

また、今回会議の成果につきましては、何か宣言のようなものを出すのかもしれませんが、いろいろ考えさせていただきたいと思っておりますが、その成果につきましては次回のこの審議会におきましても、ご説明とご報告をさせていただきたいと思っておりますし、必要なものについては、次年度の行政運営方針のほうに盛り込むことも考え、検討していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。

これについてご質問、ご意見等ございますか。竹田委員。

○竹田委員 ただいまの福島県魅力ある職場づくり推進会議についてですけれども、委員の竹田です。

構成団体の中に、医療関係の団体、看護師協会とか、あるいは医師会のほうも今勤務環境改善の取組をやっていると思っておりますので、今回でなくていいのですが、将来的には医療関係団体なん



かも参加できるように考えていただきたいと思います。

○金谷総務部長 今いただきました意見については、この会議の構成員のメンバーの皆さんとご協議させていただきます。

○本田会長 ほかにはございますか。有我委員。

○有我委員 きょうの話を全部聞いていまして、医療、私、関係者ですけれども、医療そのものに当てはまる問題です。それで、皆様もご存じのとおり、平成26年6月に法令化されました医療環境改善についてですけれども、医療法の30条につきまして、国はこうすべし、県はこうすべし、そして医療関係者のトップはこうすべしというのが明確に示されまして、それによりまして、医師会も全国に先駆けて、労務管理と経営管理の2つのメインテーマを持ちまして、医療環境改善に取り組を始めました。昨年度は、県内6カ今年を全部回りまして、労働局の人にもいろいろコンサルトのお話をさせていただきました、お世話になりました。

本当に全国の医師会の集まりをしたんですけれども、非常にこれは難しいぞと。取り組んでいるのは福島県を初めとして、2つ、3つしかないんですよ。それはなぜかといったら、やはりトップが動かなければ、医療環境改善なんかはだめだということですよ。ところが研修会をやってみると、下は下が来ればいいということではないけれども、トップに来てもらいたいというのにトップは来ないんです。

だから、医療環境改善をするために、私が思っているのは、今までの管理とか、そういうのを知らしめたり、強化したり、改善したりということではなくて、人は管理されるのは嫌いなんですよ。

魅力ある職場づくりにするというのはみずから自分たちの職場の環境について意見を申し上げながら、それで連携していい職場をつくっていくというのが基本だと思うんですよ。だから、自主というのかな、そこに入ると思うんですが、そういうのをやろうと。全く今までの医療管理に関して考え方を改めて、新しい医療における医療環境の職場のあり方を提唱し、考えていかなければいけないというふうに思って、まず1年終わりました。2年目からいろいろ具体的な例に入っていきますが、そんなことで医師会は、大分積極的に進んでいますよ。

以上です。

○本田会長 ありがとうございます。ほかにはございますでしょうか。長谷川委員。

○長谷川委員 何度も済みません。

先ほど構成員に医療関係を入れたらいかがかというお話でしたけれども、若者ですとか、大学生、高校生のアルバイトがこれだけ問題になっているということであれば、学校関係者に入って

もらうというのは考えられることなんでしょうか。年金のほうの会議にも出ているんですけども、そちらには学校関係者も結構いらっしやっていて、中学、高校から年金制度を理解させるみたいなことをやっていらっしやるみたいなので、そういったこともいいのかなと思います。

○本田会長 お答えがありますか。お願いいたします。

○金谷総務部長 先ほどと同じでございます。とりあえず一旦持ち帰らせていただきまして、また構成員の皆様方にもご相談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。ほかにはございますか。

それでは、ちょうどいい時間におかげさまでなつてまいりましたので、本日の審議は終了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、本日、皆さんからお話いただきました意見を今後の行政運営に生かしていただければと思います。

最後に局長からございますでしょうか。

○島浦労働局長 きょうは長時間にわたりましてありがとうございます。

私どももいわゆるP D C Aで仕事をやっていく組織でございまして、上半期半年間の取組の状況を審議会場で説明をさせていただく機会というのは非常に有意だと思っております。その上半期の取組結果を踏まえて、今日各先生方からいただいた意見、ご質問、ご要望を下半期、来年の3月末、年度末までの取組に十分に生かして取り組んでいって、また来年の3月に開催をさせていただく審議会においてまたご報告ができればと思います。

きょうは本当にありがとうございました。

#### 4. 閉 会

○本田会長 それでは、これもちまして、本日の審議会を閉会といたします。

皆様、長時間熱心なご審議をいただきましてありがとうございます。

お疲れさまでした。

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