

第 1 回

群馬地方労働審議会議事録

平成27年11月9日

群馬労働局

第1回群馬地方労働審議会議事録

1 日時

平成27年11月9日（月）午前9時30分～午前11時30分

2 場所

群馬県公社総合ビル4階 第1会議室

3 出席者

委員 小林委員、竹内委員、津川委員、中嶋委員、宮寄委員、
飯田委員、井部委員、関口委員、山田委員、横田委員、
青山委員、狩野委員、須藤委員、樋口委員、湯浅委員

事務局 内田局長、小島総務部長、堀江労働基準部長
三姓職業安定部長、宮村雇用均等室長、武井総務課長
永田企画室長、齊藤労働保険徴収室長、遠藤監督課長
齋田健康安全課長、池田賃金室長、星野労災補償課長
根岸職業安定課長、石井需給調整事業室長
鈴木職業対策課長、鈴木地方訓練受講者支援室長
丸山雇用均等室長補佐、磯貝企画室長補佐、塩野企画係長

4 議題

- (1) 平成27年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について
- (2) ハローワーク総合評価の目標設定及び進捗状況について
- (3) 群馬県電気機械器具製造業最低工賃について

5 議事

○ 企画室長

それでは、定刻となりましたので、ただ今から平成27年度第1回群馬地方労働審議会を開催いたします。

会長に議事進行をお願いするまでの間進行役を務めさせていただきます企画室長の永田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、本日の出席者の状況について報告させていただきます。本日は、公益代表の吉田委員、労働者代表の木間委員、使用者代表の山口委員がそれぞれ欠席されておりますが、公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の合計15名の委員にご出席をいただいております。したがって、地方労働審議会委員の3分の2以上並びに公労使から各3分の1以上の委員の方に出席いただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、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。

さて、皆様方には、本年10月1日付で群馬地方労働審議会第8期委員へのご就任をいただいております。本来ですと局長より委嘱状の手交をさせていただくところですが、時間等の都合もございますので、お手元に委嘱状をお配りさせていただくことで手交にかえさせていただきたいと存じますので、ご了承のほどお願い申し上げます。

それでは、開会に当たりまして、内田労働局長からご挨拶を申し上げます。

○ 労働局長

おはようございます。委員の先生方には、お忙しい中、本審議会にご出席を賜りまして誠にありがとうございます。

それから、日ごろより私ども労働行政に大変お世話になっておりまして、併せて感謝を申し上げます。

昨年度末に審議会を開催いたしました。その時に私が申し上げたのが、地方創生とか、あるいは女性の活躍推進という今後の日本の人口減少社会を見据えた対策というのが今後労働行政の中でもかなり重要になってくるのではないかというお話をさせていただきました。これに加えまして、昨年、ご案内のとおり、労働災害が非常に深刻化をいたしました。その点も含めまして、当然労働行政の課題は山積しているわけですが、大きな柱といたしまして、1つ目に労働災害の防止、2つ目に地方創生への対応、3つ目として女性の活躍推進を柱とした全員参加型社会の実現、この3つを特に今年度重点課題として取り組みを進めてきたところであります。

労働災害の防止についてでありますけれども、昨年緊急事態宣言も出させていただきました。県下の関係者の皆様方、事業場の皆様方に特段のお力添えをいただきました。おかげさまで、昨年後半から落ち着きを見せ始めまして、今年に入ってから、9月まで、上半期の災害件数というのは、同じ時期、前年に比べまして13%ほど減少している、こういう状況であります。特に死亡者数、残念ながら、今6名出てしまっていますが、昨年9月までの状況を見ますと26人という状況だったので、それを下回る形になりまして、総じて労働災害の発生は改善を示しているという状況にあります。

ただ、労働災害に関しましては当然撲滅が最終目標ですし、昨年非常に増えましたので、昨年と比較してそれでいいということにはならないと思っています。今後景気が回復して事業量が増えていくという状況になりますと、再び労働災害は増えるという懸念もありますし、今第12次の形で労働災害防止計画の5年間の取り組みを進めておりますけれども、その目標を達成するためには、更なる労働災害の抑制というのが必要になっていきます。労働局としても、委員の先生方の更なるご指導をいただきながら、引き続き労働災害の防止、これは強力に進めていきたいと思っています。

それから、2つ目の地方創生の対応でありますけれども、当然地方創生に当たりましては、地域への人の呼び戻しや定着というのが非常に重要になります。そのためには、県内に良質な雇用の場をつくり上げていくということが非常に重要になってくると思っています。安定した雇用がないと、そこに定着したいとは思わないでしょうし、ましてや子供をそこで生み育てるといこともなかなかしようと思わないと思っています。

そういうことで、私どもとしては、特に今正社員雇用の促進に非常に力を入れています。具体的

に言いますと、ハローワークの窓口で当然正社員求人の開拓というのに力を入れていますし、それから、非正規の求人の正規求人化といった地道な努力、それから、県当局と連携したU I ターン促進に向けた取り組み、これは具体的に群馬の場合はGターンと呼んでいますけれども、その取り組みといったものを行っているところでありますし、それから、各種講演会で、私も正社員雇用は非常に重要、これは県の発展のためにも重要ということで色々お願いをさせていただいています。正社員化の取り組みはなかなか簡単にはいかない面もありますけれども、年度後半におきましても、これは特に職業安定行政の柱として引き続き取り組みを進めていきたいと思っています。

それから、3つ目の女性の活躍推進を核とした全員参加型社会の実現でありますけれども、ご案内のとおり、去る8月28日に女性活躍推進法という法律が国会で成立いたしました、来年の4月1日に施行という運びになりました。この法律、雇用上の男女の差別を禁止した均等法から更に踏み込んで、女性に更なる活躍の場をつくっていくという観点から、国とか地方公共団体は当然なんですけれども、それだけではなくて、事業主の皆様方にも強く取り組みを求めて、いわば国全体で女性の活躍を推進していこうという内容になっています。

その取り組みの一環といたしまして、大企業の皆様方には、事業主行動計画というのを作成いただきまして、来年の4月1日までに労働局の方に届け出ていただく、こういったような仕組みになっています。労働局としても、女性活躍推進法、女性の社会進出や活躍推進のいわば切り札になると思っております、この法律に基づく取り組みというのを今年度後半の最重要課題の1つと位置づけて取り組みを進めていくと考えています。

今申し上げましたように、3大課題をはじめとして、労働をめぐる各般の取り組み課題、当然たくさんあります。こうした課題に円滑に対応していく観点から、本日の審議会におきまして、委員の皆様方から是非忌憚のないご意見をいただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 企画室長

本日の会議の終了予定時刻でございますが、11時30分を予定しておりますので、会議の進行に当たりましてご協力をお願い申し上げます。

また、この審議会でございますが、群馬労働局のホームページ上に掲載することとしておりますので、机上のマイクを通じて議事内容を録音させていただきますことをあらかじめご承知おき願います。

また、発言者のお名前を公開させていただいておりますので、ご発言の際にはお名前をおっしゃってからご発言いただきますよう、併せてお願い申し上げます。

なお、事前に配付させていただきました資料の確認につきましては省略をさせていただきますが、本日、お手元に次第、出席者名簿、座席表、委員名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令の抜粋、また追加資料といたしまして賃金室の関係資料の「電気機械器具製造業最低賃金関係資料」をお配りしておりますので、ご確認をいただきたいと思っております。

それでは、本年度第1回の審議会であり、委員の交代もございましたので、お手元の委員名簿及び出席者名簿の順に、ご出席者の委員の皆様をご紹介させていただきます。

お名前をお読み上げさせていただきます。委員の皆様は着席されたままで結構でございます。

まず、公益代表委員でございます。群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部教授、小林委員でございます。

○ 小林委員

小林でございます。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

群馬大学健康支援総合センター教授、竹内委員でございます。

○ 竹内委員

竹内でございます。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

高崎経済大学地域政策学部教授、津川委員でございます。

○ 津川委員

津川です。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 企画室長

有限会社中嶋労務管理事務所代表取締役、中嶋委員でございます。

○ 中嶋委員

中嶋です。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

弁護士の宮寄委員でございます。

○ 宮寄委員

宮寄です。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

次に、労働者代表委員でございます。連合群馬副事務局長、飯田委員でございます。

○ 飯田委員

飯田です。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

山田製作所労働組合執行委員長、井部委員でございます。

○ 井部委員

井部でございます。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

東京電力労働組合渋川支部副執行委員長、関口委員でございます。

○ 関口委員

関口です。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

信越化学労働組合磯部支部執行委員長、山田委員でございます。

○ 山田委員

山田です。よろしくお願いします。

○ 企画室長

文真堂書店労働組合中央執行委員長、横田委員でございます。

○ 横田委員

横田と申します。よろしくお願いします。

○ 企画室長

次に、使用者代表委員でございます。館林瓦斯株式会社代表取締役社長、青山委員でございます。

○ 青山委員

青山でございます。よろしくお願いします。

○ 企画室長

上毛電業株式会社代表取締役社長、狩野委員でございます。

○ 狩野委員

狩野でございます。よろしくお願いします。

○ 企画室長

新日東株式会社取締役、須藤委員でございます。

○ 須藤委員

須藤でございます。よろしくお願いします。

○ 企画室長

群馬県経営者協会専務理事、樋口委員でございます。

○ 樋口委員

樋口です。よろしくお願いします。

○ 企画室長

株式会社群馬銀行執行役員人事部長、湯浅委員でございます。

○ 湯浅委員

湯浅でございます。よろしくお願いします。

○ 企画室長

なお、本日は、公益代表委員の吉田委員、労働者代表委員の木間委員、使用者代表委員の山口委員につきましては、都合により欠席となっております。

また、当局の職員の紹介につきましては、時間の関係で、お手元の出席者名簿の配付をもって紹介に代えさせていただきます。よろしくお願いします。

さて、これより議事に入らせていただきます。

まず、群馬地方労働審議会第8期の会長の選出をさせていただきたいと思っております。地方審議会令第5条で、会長は、公益を代表する委員のうちから委員が選挙すると規定されております。この点、いかがいたしましょうか。

○ 中嶋委員

公益の中嶋です。

第7期でも会長をしていただきました津川委員さんに引き続き是非会長を引き受けていただきました
いんですが、いかがでしょうか。

○ 企画室長

ただ今中嶋委員から、津川前会長に引き続きお願いしたいとのご発言がございました。他にはい
かがでしょうか。

○ 青山委員

結構です。

○ 企画室長

結構ですというお言葉がございましたので、津川会長ということでご賛同いただける委員の方は
拍手をお願いいたします。(拍手)

ただ今全員の委員から拍手がございました。津川委員には、前期に引き続き本第8期の会長にご
就任をいただきたいと思っておりますので、よろしくをお願いいたします。

津川委員、よろしいでしょうか。

○ 津川委員

はい、お受けいたします。

○ 企画室長

それでは、これからの議事進行は津川会長をお願いいたします。よろしく申し上げます。

○ 津川会長

それでは、改めまして、高崎経済大学の津川と申します。

先ほど委員名簿を拝見いたしまして、各界を代表する皆様が一堂に会しているなという感がいた
しております。皆様のご協力をいただきながら審議会の進行を行うことができれば幸いに存じてお
ります。よろしくをお願いいたします。

では、ここからは座らせていただきます。

では、ご案内のとおり、本日は平成27年度も上半期が経過いたしましたので、群馬労働局行政運
営方針に基づく上半期の進捗状況等につきまして報告を受けることとしております。委員の方々か
らは、年度後半に向けての取り組みについてのご意見なども頂戴したいと思っております。

なお、先ほど事務局から終了予定時間の話がございましたけれども、できる限り時間内に終了す
るよう議事を進行したいと考えておりますので、皆様のご協力をお願いいたします。

最初に、会長代理を指名させていただきたいと思っております。

地方労働審議会令第5条第3項におきまして、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員の
うちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する」と規定されております。このた
め、この規定に基づき、私から会長代理を指名させていただきます。

僭越でございますけれども、公益代表の小林委員さんをお願いしたいと思っております。よろしいでし
ょうか。ありがとうございます。お願いいたします。

それから、本日の議事録署名人ですけれども、労働者側からは井部委員さんをお願いしたいと思
います。よろしく申し上げます。使用者側からは湯浅委員さんをお願いしたいと思っております。よ

ろしくお願いいたします。

では、お手元に配付しております次第に沿って進行させていただきます。

まず、議事（１）平成 27 年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等につきまして、事務局より報告をお願いいたします。

最初に、労働基準部長さん、お願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部長の堀江でございます。大変お世話になっております。

私からは、今年度の業務の推進状況につきまして、お手元の資料「群馬地方労働審議会群馬労働局各部室説明要旨」の中の次のページをめくっていただきますと、「労働基準行政の重点対策と施策の推進状況」というのがございますので、これに基づきまして説明いたしたいと思っております。

まず、今年度の重点対策でございますが、資料にございますように、四角で囲った部分、１点目が、労働災害多発業種に対します重点的な災害防止対策の推進、２点目が、法定労働条件の履行確保と働き方改革の推進、３点目が、最低賃金額の周知徹底と最低賃金引き上げに取り組む中小企業への支援の推進となっております。

まず、１点目の労働災害の防止につきましては、平成 24、25、26 と 3 年連続しまして増加し、とりわけ死亡災害につきましては昨年が 27 人と、25 年に比較しますと 10 人増加、非常に深刻な状況になっておりまして、こうしたことを踏まえまして重点対策と言っているところでございます。

また、２点目の法定労働条件の履行確保につきましては、いかなる経済情勢下におきましても、労働基準関係法令の遵守徹底を図っていくことが基準行政の根幹部分ということでございまして、また、働き方改革につきましては、ワーク・ライフ・バランスの実現におきまして、これまでの働き方、休み方の見直しを進めるという視点に立って重点に置きまして取り組んでおります。

また、３点目の最低賃金につきましては、これは賃金の最低額を保障するものですから、使用者に対しまして最低賃金の周知を図るとともに、賃金引き上げに取り組む中小企業の皆様への支援ということで相談窓口の周知、活用を重点対策としているものでございます。

まず、労働災害の防止についてでございます。先ほど局長からも話ございましたが、今年の災害発生状況を申し上げますと、１の（１）の②にございますように、９月末現在、前年同期に比較しまして死傷災害が約 13% 減、死亡災害につきましては 6 人という状況でございまして、昨年に比べますと大きく減少しているという状況でございます。

ちなみに、資料 2-2 をご覧いただきたいと思っております。資料 2-1 の裏面なんですけれども、９月末現在の災害発生状況を表にしております。特に製造業とか建設業におきまして減少している。一番右の欄をご覧いただければと思っておりますが、大きく減少しているという状況でございまして。また、災害の種別、下の段をご覧いただきたいと思っておりますが、転倒災害が大きく減少しているという状況でございまして。

また、要旨に戻りまして、（２）に挙げておりますけれども、取り組み内容につきまして記述しております。特に今年の取り組みの目玉としましては、転倒災害防止について挙げられております。これは、昨年の災害の発生状況を見ますと、昨年 2 月の記録的な大雪もございまして転倒災害が激

増したという状況でございます、これが平成26年の死傷災害の発生件数を押し上げたということでございます。

このため、今年もここにもございますように、1月から12月までを取り組み期間とします「群馬労働局STOP!転倒災害プロジェクト2015」を実施しております、特に2月と6月を重点取り組み月間として取り組みました。特にこのうち6月におきましては、災害分析を踏まえましたパンフレットを新たに作成し配付するなどの取り組みを行っております。また、重点業種の1つでございます建設業におきましては、9月を強化月間といたしまして、これに先立ち7月から取り組みを行っているところでございます。

今年度後半におきましても、1枚めくっていただきまして、こちらにも記述しておりますが、主要な取り組みとしまして、12月に建設工事現場を主眼とします監督指導の実施とか、冬場に発生する転倒災害防止に取り組むこととしております。

次に、2点目の法定労働条件の履行確保と働き方改革の推進でございます。まず、労働条件などをめぐる状況につきましては、相談について緩やかに減少しておりますが、1万4,000件程度で推移しております。今年、この27年9月末現在、ご覧のとおり、やや増加しているという状況でございます。相談内容につきましては、労働時間とか賃金、退職金に関するものが多くて、労働時間や割り増し賃金等に関するものが増加しております。

次に、申告の状況でございます。申告件数は、ここ数年減少傾向にございまして、昨年は473件というような状況でございます。内容といたしましては、賃金未払いが大変多いような状況でございます。

それから、労働時間の関係でございますが、昨年は1,856時間で、25年に比較しますと若干増加しているという状況でございます。特にご覧のとおりですが、所定外労働時間が180時間ということで、前年に比較しまして7時間増ということで、平成22年以降少しずつ増加傾向にあるという状況でございます。

次に、(2)労働条件の確保・改善対策の推進ということでございますが、申告とか各種情報等に基づきます監督実施の他、特に今月は過重労働解消キャンペーン月間でございますので、過重労働解消に向けた周知、啓発などの協力要請、あるいは過重労働が疑われる事業場に対しましては監督指導の実施などの取り組みを行っております。

それから、次のページをご覧くださいと思います。②特定の分野におきます労働条件の確保対策の推進ということでございます。まず、自動車運転者につきましては、運輸当局との合同監督の実施、更には、今年行政、トラック等の関係者によりますトラック運送におきます取引環境や労働時間改善にかかります協議会を設置しまして、今後具体的な環境整備について協議していくこととなっております。

その他技能実習生対策、あるいは障害者の関係では、雇用状況等の情報収集とか、障害者虐待防止法につきまして、該当事案、例えば障害者であることを理由に最低賃金に満たない額しか払わないというようなことに対しましては是正指導の措置を講ずる他、その他問題となります事案を把握した場合には関係部署へ情報提供するなど適切な対応に努めております。

なお、安全衛生法関係を含めまして臨検監督を実施した結果、重大かつ悪質な事案に対しましては司法処分に付すなど厳正な対応を図っておりまして、これに関します資料といたしましては、資料2-3の一番最後のページでございますので、ご参考にしていただければと思っております。

次に、(3)の働き方改革の推進についてでございます。この働き方改革というのは、長時間労働の改善とか、年次有給休暇の取得促進を図ることによりまして、労働者の心身の健康確保あるいは仕事と生活の調和を推進するということから取り組んでおりまして、昨年、各労働局におきまして、局長を本部長とします働き方改革推進本部を設置することになりまして、当局におきましては今年の1月に設置しまして、県内のまず機運の醸成を図っていく、盛り上げていくという取り組みを行うということで確認されております。

更に4月には、働き方改革の一環として、夏の生活スタイルの変革、いわゆるゆう活を国民運動として展開することとなりまして、新たに群馬県、労使の代表にも参画いただきまして、第2回目の働き方改革推進本部の本部会議を開催しまして、資料2-4にございますような取り組みを行っているような状況でございます。

なお、個別協議に対します私どもの働きかけによりまして、一部の企業におきましてゆう活を実施していただいたところでございます。今後も県内の機運を高めるという視点から、既に働き方につきまして先進的な取り組みを行っている企業を訪問しまして、事例紹介について協力をお願いしているところでございます。

次に、3点目の重点対策、最低賃金関係でございます。群馬県の最低賃金につきましては、群馬県最低賃金審議会におきまして審議していただいた結果、前年から16円引き上げられまして737円となっております。既に10月8日から発効しております。

これにかかります周知につきましては、185の各種団体に広報依頼するとともに、集団指導等の機会を通じながら周知に努めているところでございます。更に今後は重点監督の実施あるいは臨検監督時におきまして、最も低い賃金額を確認するなどしまして、履行確保に努めてまいりたいと考えております。

それから、(3)中小企業への支援ということでございますが、1つは、業務改善助成金の利用促進、これにつきまして、資料2-6に助成制度のリーフがございますので、後ほどご覧いただきたいと思っております。

それから、この制度の周知と相談、あとは相談支援事業として利用促進ということで、総合相談センターの活用につきまして周知、広報を図っているところでございます。

なお、賃金引き上げを行う場合の中小企業が抱える経営とか、あるいは労務管理の課題につきまして、無料相談で応じるというものがございますが、そういった相談件数につきましては9月末現在85件という状況でございます。

次のページをめくっていただければと思います。最後に、重点以外の取り組みについてでございます。4のその他にもありますが、ここでは、労働者の健康管理確保対策、労災保険給付の迅速、適正な処理ということでございますが、時間の関係もございまして、(2)のストレスチェック制度の周知、広報について報告いたします。

この制度は、今年の12月から、50人以上の事業場におきまして実施が義務化されます。私どもといたしましては、この制度が円滑に実施できますよう関係事業者への周知、あるいはこれは産業医のお医者さんの理解、ご協力が必要となりますので、県医師会との協力を得ながら周知に努めているところでございます。

私からは以上でございます。時間の関係から大分割愛させていただきましたが、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 津川会長

ただ今労働基準部長さんから、労働基準行政全般につきまして特に3点、1つ目は労災の減少というところ、2つ目が法定労働条件に関するご説明、3点目が最低賃金引き上げに関するご説明、その他として、特にストレスチェックの話をいただきました。特に労災の減少につきましては、前回も今回も局長さんから強い意思表示がございましたので、改めて私たちも受け取っておりますので、また、委員の皆さんからご意見等をいただきたいと思っております。

では、説明を続けさせていただきます。次に、職業安定部長さん、お願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の三姓と申します。

私からは、職業安定行政について説明させていただきます。

先ほど労働基準部から説明のあった資料に続いて次のページから、「職業安定行政の重点対策と施策の推進状況」ということでまとめさせていただいております。

職業安定行政につきましては、重点対策として同じく3つ挙げさせていただきます。まず1つ目が、地方創生に向けた取り組みの推進ということで、こちらにつきましては、主に自治体との連携や、また、良質な雇用の場ということで求人条件緩和指導などを行っております。また、2つ目ということで、全員参加型社会の実現に向けた取り組みの推進、今年は特に女性、若者、また、その他に障害者、高齢者の方々の就職支援に取り組んでおります。3つ目、能動的マッチングの推進による就職支援ということで、ここには人手不足分野への対策や、需給調整機能としては、今年派遣法が改正されました。これにつきましての周知啓発指導、また、生活保護受給者への支援などを盛り込んでおります。

資料に基づいてご説明させていただきます。IIで施策の推進状況ということで、資料3-1を用意させていただきました。これは、労働市場速報、平成27年8月分ということで、有効求人倍率につきまして、27年8月は1.28倍で、5カ月連続して1.2倍を超えているという状況になっております。中を見ますと、有効求人数などは増加しておりますが、有効求職者数は31カ月連続の減少となっております。求人数は増加傾向に上がっておりまして、堅調な動きをしているということです。

10月29日に、実は9月末を発表させていただきました。最新の数字にしましても、有効求人倍率は1.30倍ということで、堅調な動きをしていると考えております。

続きまして、まず大きな柱の1つ目、地方創生に向けた取り組みの推進ということで、(1)自治体との雇用対策協定の締結。我々としましては、ハローワークの業務が地域の実情に即した、そしてまた、自治体との連携をすることで効果的な支援を行っていきたくと考えています。括弧の中で

書いておりますが、まず、太田市、5月19日に雇用対策協定を結びました。これは、雇用対策協定は北関東で初めて結んだ事例となって大きく取り上げられたところでございます。太田市につきましては、特に女性、若者に対する総合相談窓口を太田市役所内に設けるということで、太田市役所の2階のレイアウトも併せて大幅に見直していただけるなど、非常に協力体制がとれております。

その他に、太田市内の全ての中学校を対象に職業講話を実施するという一方で、教育長や校長会にもハローワーク所長が説明してありまして、全部の中学校で職業講話の実施を働きかけているところでございます。特に学校は1年間の行事の予定をあらかじめ全て決めることが多いですので、今の段階から働きかけを行うことで来年の計画に盛り込むなどのご検討を促しているところでございます。

次に、群馬県、これは6月29日に協定を結ばせていただきました。こちらにつきましては、女性、若者に限らず、障害者雇用、また能力開発を網羅した包括的な項目を盛り込むということで、全てについて県と一緒にやっていくことにしておりますが、特に能力開発ということで職業訓練、県が委託訓練を行っております。それと我々が求職者支援訓練というものを行っておりますが、こうした訓練を一体的にやっていこうということで、将来的には総合的な計画に結びつけるように、更に連携を深めていきたいと考えております。

続きまして、3つ目ということで前橋市、これは、8月6日に協定を締結しました。こちらにつきましては、女性、若者の支援もやはりメインであります。その他に労働災害の防止という項目を新たに盛り込むことで安全な職場環境づくりを前橋市も一体となってやっていただく。このために協定は、職業安定行政にて行っておりますが、協議会委員に前橋労働基準監督署長が参画するなど、全国でも珍しい取り組みを行っているところでございます。

続きまして、(2)で良質な雇用の場の確保ということで、ハローワークでは具体的には正社員求人確保に力を入れているところでございます。括弧内に実績を入れさせていただいておりますが、平成27年4月から8月までで2万4,931人、前年同期が2万4,349人なので、少しずつ取り組みを行っているところでございます。

次のページを見ていただきますと、職業訓練、我々は求職者支援訓練を行っておりますが、基礎コース、実践コースとそれぞれに分けて、特に実践コースの分野は、介護、医療事務、営業・販売事務などを設定して行っているところでございます。

2つ目の柱としまして、全員参加型社会の実現に向けた取り組みの推進ということで書いておりますが、(1)女性の活躍促進、県内3カ所、前橋安定所、高崎安定所、太田安定所にマザーズコーナーを設置してありまして、託児スペースも完備した、お子様を連れたままで安心して職業相談をしていただくブースをつくっておりますが、ここで平成27年8月末までで前年同期比22.2%増の461人の就職者数というのを出しております。

続きまして(2)新規学卒者・若年者雇用対策の推進ということで、28年3月高校卒業予定者については、求人提出を早期に働きかけたこともありまして、新規求人は27年8月末現在で前年比17.3%増の5,794人となっております。また、こちらにつきましては、10月29日に新たに最新の情報を発表させていただきまして、27年9月末現在で6,096人分の求人、これは前年比でいくと

15.8%増ということで、かなり売り手市場になっていっていると考えております。

要約させていただきまして③平成26年度の卒業者の内定率ということで、これは今年の3月卒業者ですが、高校が98.9%、大学等が95.5%と好調で、高校では平成10年度、大学では統計をとり始めた平成16年度以降最高の水準となっております。こちらにつきましても最新の情報は27年9月末現在を先日発表させていただきまして、62.3%、昨年と同じ時期が60.3%でしたので、2ポイント上昇しているということで改善しております。

(3) 非正規雇用労働者対策の推進ということで、こちらについては、①正社員実現に向けた取り組みとして、事業主団体等に対しまして正社員の採用を働きかける啓発などを推進しているところでございます。

また、②求人開拓による正社員求人の拡大に取り組むとともに、フリーター等に対する支援による正社員就職の実現を図るということで、ハローワークの紹介によるフリーターの27年4月から8月までの就職者数2,045人、前年同期2,401人ということで引き続き取組んでまいります。

その他正社員の中では、我々が事業主に対するインセンティブとしまして、助成金、特にキャリアアップ助成金の利用促進を図っているところでございます。こちらが平成27年4月から8月までの申請件数が108件ということで、前年同期が40件でしたので、かなり浸透し、また事業主の皆さんにご活用いただいているところだと考えております。

続きまして(4)ということで障害者雇用対策の推進、毎年6月1日に調査を行っておりますが、それにつきまして、平成26年の障害者雇用率は1.79倍で、全国平均が1.82倍ですので、まだ達していないというところですが、達成企業割合は51.6%と企業の過半数には上っていますが、全国に比べても高い数字となっております。こちらにつきましては、今年度は現在集計中でありまして、年内には数字がわかるかと思っております。

障害者雇用の取り組みとしましては、②平成26年度の未達成企業全627社に対しては訪問指導を実施しているところでございます。

また、③で27年9月に、これは群馬県との共催で企業トップセミナーを開催しております。更に昨年度から、群馬県の職員とともに事業主にハローワーク職員が同行して指導していくということを行っております。昨年も132件やっております、本年度は9月末までで55件ということで、同じ水準まで今年も同行の指導を実施していきたいと考えております。

飛ばしまして、(5)高齢者雇用対策の推進ということで、平成26年度の高齢者雇用確保措置の実施割合は97.2%、未実施企業が66社となっております。こちらにつきましても、先日高齢者雇用対策については27年度の数字を発表させていただきましたが、実施割合は98.3%と改善しております。未実施企業については41社ということで減少しております。

3つ目の柱としまして、能動的マッチングの推進による就職支援ということで、(1)現下の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介、こちらは資料番号が3-2になっていますが、3-1の誤りでございます。申し訳ありません。訂正をお願いいたします。

3-1は、先ほどご説明させていただいたとおり求人倍率の公表資料となっておりますので、説明は省略させていただきます。

この中では、次のページを見ていただいて、特に③で求人者サービス・充足支援として、事業所画像情報の収集ということで、これは求人票とともに事業所の写真を一緒に表示することで、求職者にかなり具体的にイメージを持ってもらうということをやっております。その他未充足求人に対するフォローアップ等を全所で実施させていただいております。

その他、この柱では（２）人手不足職種対策ということで、建設分野につきまして、27年度から人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業、委託事業ですが、新規にこれを始めさせていただいております。雇用管理改善セミナーや雇用管理に関する普及啓発を実施しています。

また「建設分野の職業訓練中に就職面接会を行い」と書いておりますが、これは県と連携して、県が行っている委託訓練の中で、訓練が終わる前に我々の方で建設業の事業所を集めて面接会をする。できれば訓練を終わったらそのままそこに就職していけるという形で、できるだけ求職者の意識も高めつつ求人のニーズにも合わせるように、少しずつですがやっております。

その他②介護分野につきましては、マンパワーセンター等と主催し福祉人材確保面接会も実施しております。また、人材確保を行う介護労働安定センターと連携しまして、研修や助成金の活用など、人材育成及び職場定着の推進を行っております。

（３）としましては、労働者派遣事業の適正な運営ということで、④をご覧ください。労働者派遣法改正法が9月30日から施行になりました。その他、労働契約申し込みみなし制度、これは平成24年度に法改正の中で盛り込まれている規定ですが、これが10月1日施行となっておりますので、これについて周知啓発を行っております。

改正法の主な内容としましては、今まで許可制、届出制とありましたが、全て許可制に一本化になりました。その他派遣制限期間のルール見直しを行いました。その他も色々ありますが、このあたりが大きな話になっておりますので、こちらにつきましての周知啓発ということで、まずは県内の全ての派遣会社に対してリーフレットなどの送付を行っております。また、11月18日、19日には、派遣先、派遣元、その他全て幅広く周知しまして、改正派遣法の説明会の実施を予定しております。

（４）としまして、生活保護受給者に対する支援で、①生活保護受給者等自立促進事業につきましては、従来の生活保護受給者、児童扶養手当受給者に加えまして、今年度から生活困窮者自立支援法の施行に伴い自立相談支援事業による支援を受けている生活困窮者に対しても、自治体と更に連携を図り就職支援を実施しているということでございます。

長々としましたが、職業安定行政からの報告は以上です。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただ今大きく3点についてのご説明ということで、まず1番の地方創生に関しては、新聞報道等で我々は相当目にしておりますので、太田市さんあるいは前橋市さん、そして県という対応で、労働局さんとのある意味タイアップという形で進んでいるのかなということでした。

2つ目の全員参加型社会というふうなところでは、主に女性の活躍促進、障害者あるいは高齢者

への雇用の対策ということでご説明いただきました。

3番目の能動的マッチングというのは、少しわかりにくいところではございましたけれども、労働者派遣法の改正等を含めてフレキシブルな対応というふうなことで理解していいのではないかと思っております。

では、続きまして、雇用均等室長さん、お願いいたします。

○ 雇用均等室長

改めまして、雇用均等室長の宮村でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

私の説明の資料ですけれども、今ほど安定部長が使いました説明要旨の次のページから3ページ、雇用均等行政の重点対策と施策ということでまとめてございますので、こちらをご準備いただきたいと思います。それから、併せまして添付の資料、ナンバー4-1から4-6までお手元にお引き寄せいただければと思います。

まず、私ども、今年度前半の重点でございますけれども、今年度4月1日施行されました改正次世代育成支援対策推進法、それから改正パートタイム労働法が施行になりましたので、その新しい改正法の周知につきまして重点といたしました。それからもう1つ、いわゆるマタニティハラスメント、妊娠、出産、育児休業の取得等を理由とする解雇等不利益取り扱いにつきまして、相談件数も大変多く、重要な問題だと思っておりますので、その改正法2つの周知と、それから、マタニティハラスメントの防止のための周知、この3つを今年度前半の大きな課題といたしました。

この3つにつきましては、前半、本当に経営者団体様、労働組合団体様、大変ご協力をいただきまして、随分周知が進んだものと思っております。実際には、資料4-2、4-3、4-4と、事業主向け、労働者向けを準備いたしまして、こちらについての周知啓発について、県内は随分浸透が進んだものと思っておりますが、年度後半につきましても、気を引き締めて続けていきたいと思っておりますのでございます。

特に次世代法に関しましては、皆様ご存じのように、次世代法に基づく、くるみん認定制度というのがございまして、サマリーの2ページ目をご覧くださいますと、2のところ、くるみん認定の促進というものが出てまいります。9月末現在で認定企業31社となっております。全国では2,300数社となっておりますので、群馬県規模であれば、もう40社近くなってもよろしいのかなというのが私どもの考えでございますが、まだ31社というところではございます。

くるみん認定を企業様に興味を持っていただくということが1つ目の課題かなと私どもは考えまして、くるみん認定交付式の持ち方を今年度変えてございます。これまで局長室で認定交付を行っていたところですが、今年度からは大会議室で式典方式により、各部長立ち会いのもと、交付式というような形で行ってございます。また、当日は各部をまたいで局の職員が列席をしまして、くるみん認定をとられた企業様の代表様にもご出席いただいておりますので、認定を受けてのご挨拶ですとか、そういった話も職員に聞かせるということも実施いたしました。

イメージとしては、資料4-5をご覧くださいてもよろしいでしょうか。これは、ちょうどこの会議室でございまして、後ろの方に、くるみんですとか、4月に新しくできましたプラチナくるみん等のパネルを作成いたしまして、これを認定交付式が終わった後の記念撮影ということでイメー

ジを持っていただけるのかなと思います。

この時に、実際に育児休業を取られた男性労働者の方のご出席もいただきましたこともありまして、大分マスコミの方にもご興味を持っていただいて、大きな宣伝効果が得られた。また、テレビ局のカメラも入りまして、くるみん認定交付式の放映だけではなく、次世代育成支援対策全般にかかるようなコメントもいただくということで、大きく取り上げられたというようなこともございます。また、当日ご出席いただきました事業主様におかれましては大変満足度が上がられて、その後、同じ業界、事業主団体の中で、くるみん認定についてもいろいろとコメントいただいて、波及効果が大きかったと思っております。

それから、前半、周知ということでは、今ほど申しましたように3点を重点的に行いましたけれども、その他私どもは基本的な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きまして、相談、指導というものを行っております。それぞれ書いてございますけれども、27年度上期の件数は26年度上半期の件数と比べて書いてございます。ほぼ変わりませんが、男女雇用機会均等法につきましては、マタニティハラスメントとセクシュアルハラスメントについての相談が過半数を占めるというような状況ですので、これも改めて周知を徹底してまいりたいと思っております。

それから、育児介護につきましても、育児休業の取得だけではなく、昨今6時間の育児短時間勤務がございまして、育児短時間勤務の取得申請をすると、パートになった方がいいのではないかと、いう不利益取り扱いを受ける事案もございまして、このところも育児休業だけではなく、短時間勤務の取得という部分についても相談の傾向が変わっているということでございます。

パートタイム労働法の方は、相談件数が昨年度上半期に比べますと大分増えてございますけれども、これは、改正パートタイム労働法が施行されましたので、その関係で関連の相談が増えていると見ております。

それから、一番の課題でございまして女性の活躍推進ですけれども、ご案内のように、8月に成立をいたしまして、9月4日に公布されたところです。簡単な資料としては、資料4-1を準備してございます。先ほど局長からもご説明をいたしましたように、来年の4月1日には、県内の301人以上の企業様におかれましては、自社の女性の雇用管理状況を分析していただきまして、それぞれの自主的な目標をお立ていただいて行動計画を作成していただき、その中身、その内容を労働局長にお届けいただく、また、その中身を公表していただくというような大きなことがございます。

1度廃案になりましたから、また復活して成立しましたので、施行までに大変時間が短いということもございます。今も省令の方は公布されましたが、指針の方はまだということでございますので、私どもは10月19日に1度説明会は開催しておりますが、その後、11月に3回、12月には実務者向けの詳しい個別相談会を入れました相談会を3回予定しておりますので、事業主の皆様におかれましては、雇用管理の見直しを迫られるという大きな法律でございますけれども、私どもも丁寧に相談対応して、皆様のアドバイスができたらと思っておりますので、どうぞよろしく願いをいたします。

今後とも、私どもは色々足りない部分はあると思っておりますけれども、ご理解、ご協力をいただきま

して、場合によっては、これはどうかというものがあれば、是非途中で私どもの方にもご意見をいただくと大変ありがたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

以上でございます。

○ 津川会長

どうもありがとうございました。ただ今3点につきまして、雇用均等室長さんからご説明をいただきました。特に女性の活躍推進というふうなところと、次世代育成支援対策推進法に基づくみんなの認定状況、これもかなり報道されておりましたので、我々もしっかり認識できてきているなと思います。それから、3点目がパートタイム労働に関することですが、法改正がかなり大きく進んだといいますか、かなり多いところがございましたので、恐らく色々な方が不安に思われているところが多いのかなというところで、相談件数等の増加にもつながっているのではないかなというふうなご説明をいただきました。

では、最後になりますけれども、総務部長さん、お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の小島と申します。各委員の皆様方には、総務部関係の業務につきましてもご理解、ご協力を日頃よりいただいております。改めて感謝を申し上げたいと思います。

私からは、最後になりますけれども、行政運営方針の進捗状況の最後ということで、説明要旨の最後のページになります。総務部関係の業務のうち、労働保険適用徴収業務及び個別労働関係紛争業務の重点施策の進捗状況等についてご説明させていただきます。

資料に基づき説明させていただきますが、まず、重点対策といたしまして、労働保険適用徴収業務についてでございます。

まずは、労働保険料の適正徴収ということで、収納率の向上、また効果的な算定基礎調査の実施といったものを項目としております。それから、併せて労働保険の未手続事業一掃対策の推進ということも挙げております。それから、企画室関係になりますけれども、個別労働関係紛争業務ということで、総合労働相談コーナーの機能強化、助言・指導及びあっせん制度の的確な運用という項目を挙げてございます。

それでは、進捗状況についてでございますけれども、Ⅱのところからでございます。

まず、労働保険適用徴収業務のうち、労働保険料等の適正な徴収につきましては、まずアの収納率の向上といたしまして、収納率の上半期の状況について記載させていただいております。今年度9月末現在でございますけれども、労働保険料の収納率につきましては40.21%となっております。前年度同期比と比較しまして、若干、0.24ポイントですけれども、減少しておりますので、下半期の取り組みといたしましては、引き続き収納率の向上に向けて、電話、それから文書による納付督促、訪問徴収などを積極的に行うこととしております。

続いてイの効果的な算定基礎調査の実施につきましては、上半期の状況といたしまして、労働保険料の算定基礎調査につきましては雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる業種を重点的に絞りまして実施しているところでございます。その結果、今年度9月末でございますけれども、調査事業場件数につきましては378件と、前年同期比で21件増加しております。誤算定件数につきましても

271件と、前年同期比と比較しまして3件増加している状況でございます。

なお、下半期の取り組みといたしましては、前年度と同数、前年度は703件ほど実施しておりますが、昨年度同程度の計画を実施するよう引き続き積極的な取り組みをしたいと考えております。

続きまして、(2)労働保険の未手続事業一掃対策の推進につきましては、上半期の状況といたしまして、法人登記情報ですとか労働保険の未手続事業場に対する関係機関からの通報などによりまして、未手続事業場の把握に努めております。また、未手続事業場につきましては、劳保連群馬さんとも連携した加入指導といったものを行っております。裏面に移ります。27年度9月末現在では、加入手続指導による成立事業場数ですけれども、518件ということで、前年同期比と4件減少しておりますけれども、ほぼ同水準という状況でございます。

下期の取り組みといたしましては、今月11月が労働保険適用促進強化期間ということになってございます。関係機関に対しまして、労働保険の加入促進に関する周知啓発の協力依頼を行っております。それから、加入手続等も重点的に実施しているところでございます。下半期につきましても引き続き的確な対象事業場の選定を行いまして、前年度と同数程度の成立事業場を目標とした取り組みを行いたいと考えております。

次に、大きく個別労働関係紛争業務についてでございます。細かい統計資料につきましては、資料ナンバー5-2につけておりますので、後でご参照いただければと思っております。

総合労働相談コーナーの機能強化につきましては、まず上半期の状況について書かせていただいております。まず、総合労働相談コーナー、県内9カ所でございます。今年度9月末現在の速報値でございますけれども、個別労働紛争の相談件数につきましては3,097件となっております、前年同期比と比較しまして334件増加しております。また、相談内容の傾向といたしましては、いじめ、嫌がらせが597件と割合が高く、次いで自己都合退職が551件ということで割合が高くなっている状況でございます。このように相談件数が増加しておりますので、この相談につきまして円滑に対応する観点から、関係法令ですとか指針、裁判例等に関する最新の状況、情報をまとめた法律の専門家によるテキストを県内に13名いる総合労働相談員に配付しまして、その資質向上を図っているところでございます。

また、下期につきましては、相談件数が増加していることに加えまして、相談内容も複雑化しておりますので、この総合労働相談員に対する研修ですとか巡回指導を実施しまして、的確な相談対応の徹底を図りたいと考えております。

最後に、助言・指導及びあっせん制度の的確な運用につきましては、上半期の状況といたしましては、9月末現在の速報値でございますけれども、助言・指導、あっせんに関する申し出、申請件数はいずれも減少しております。下半期の取り組みといたしましては、引き続き相談者及び事業者からの事実関係ですとか意向を十分確認した上で、適切、迅速な処理に努めるよう努力したいと考えております。

以上、私からの説明を終わらせていただきます。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただ今総務部長さんから2つの点で、1つは、労働保険適用徴収業務

に関して、収納率向上のための様々な対応策、それから、個別労働関係紛争業務については、相談件数が増加をしているということ、それから、相談内容が多様化しているのでその取り組み、対応というふうなご説明だったと思います。

では、相当時間をかけてご説明いただきましたので、ここで事務局からのご報告のありました今年度の行政運営方針の進捗状況につきまして、議事（２）という形で質疑応答に移りますので、ご発言のある方は、お名前の後にご発言をいただきたいと思っております。大きく４つの説明ということになりましたけれども、とりあえず全体の説明を含めた質疑応答ということにさせていただきますと思います。

○ 須藤委員

新日東株式会社、須藤と申します。

実は、くるみんの認定のことで、質問というか、要望なんですけれども、３年前にくるみんの認定をいただきまして、今回私どもは更新の時期になったんです。そうしましたら、その時は産休・育休を取った女子社員がいたんですけれども、今度はその女子社員の子供も大きくなりまして、次に産休・育休をとる女子社員もおりません。うちの会社は小さいので、男性のイクメンも今のところおりません。そうしまして、雇用均等室の方に連絡いたしましてお聞きしましたら、祖父が孫の予防接種とか病院に連れていったら、それはイクメンというんですか、対象になるんだそうです。でも、祖母がそれを行ったときには、それは育休というか、そういうものの対象にはならないとお話をいただきました。

でも、これから女性、みんな社会推進ですから、実は私の娘も９月に子供を産みまして、東京から出産で帰っておりまして、私は勝手に会社の方に言いまして３カ月の育休をとっていたんですけれども、娘のお友達でも、実家にお産で帰っても、お母さんが働いていてなかなか休みが取れないと、例えば赤ちゃんが生まれても、お母さんは昼間会社でというのが多くて、なかなか大変だという話も娘から聞きました。それですので、是非今度祖母の育休も、そんな何カ月でもないんですけれども、祖母が例えば孫が病気の時に病院に連れて行ったり、そういうことをしたのもくるみんの認定の中に入れていただけたらいいかなと思って、今日は皆さんのお時間を割いてお願いにまいりましたので、よろしく願いいたします。

○ 雇用均等室長

ご意見ありがとうございます。本当に実態としてはそのようなことがあり、また、メディアを見ておりまして、昨今は祖父や祖母が孫のために育児休業をとる、子育てを助けるというような記事を大分目にするようになりましたので、くるみん認定制度については、委員ご案内のように、男性で育児休業者がなかなか出ないということもありまして、特例措置ということで祖父の孫休暇、その部分を入れておりますけれども、祖母については今現在法律の形にはなっておりませんので、そういったご要望ももちろん現実としてはある、実態としても進んでいるということで、本省の方に伝えていきたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

○ 須藤委員

ありがとうございました。よろしく願いいたします。

○ 津川会長

実態に即した対応をいただけるようなので、またよろしく願いいたします。

○ 山田委員

山田でございます。信越化学労組でございます。

私の方から、労働災害防止対策について、要望になるかもしれませんが、発言をしたいと思えます。

冒頭局長から、労働災害についてということで、今年は大きく減少したという形で、減少ではなく撲滅を目指すんだといった力強いお言葉もいただいたところではありますが、重篤災害については、本人はもとより、ご家族を含めて、会社もそうですけれども、非常に大きな悲しみにつながるという形にあります。引き続き徹底した安全指導の実施をお願いしたいと思います。

もう1点になりますけれども、労働災害防止の未然防止対策という観点から、安全パトロール、こちらも実施しているかと思えます。労働者団体からも同行させていただきながら、色々な視点から一緒に巡視というんですか、安全パトロールをしていければと思えますので、その辺のお考えがありましたら、もしなければご検討をいただければと思えますので、よろしく願いいたします。

○ 労働基準部長

それでは、私の方から、まず労働災害につきまして、建設業におきましては墜落、転落、あるいは製造業におきましては巻き込まれ、挟まれといったことで死亡されたり、あるいは重篤な重い障害を負うというようなことでございます。そうならないように、今後私どもといたしましても、例えば、年末年始におきまして、建設業に対しまして一斉監督の実施を予定しております。また、今後人手不足とか、あるいはベテランの労働者の退職等によりまして現場の安全活動が低調となりがねないので、引き続き臨検監督あるいは集団指導、安全衛生指導につきましてしっかりやっていきたいと思っております。

あと安全パトロールについてでございますが、労働局におきまして、設置している労使専門家会議という場がございます。そういう場におきまして、第三者と申しますか、委員の方々から意見を頂戴したいと思っております。委員が言われている件ですが、現在監督署としても確かに安全パトロールというのはやっているんですが、これは実は関係の労働災害防止団体から、この団体会員の意識啓発とか、勉強というか、そういった趣旨から依頼がありまして、司法団体と一緒に監督署の担当官と一緒に安全パトロールを行っているという状況でございますので、もしよろしければ、参加を希望されるのであれば、その労働災害防止団体とまた調整していただければいかかなと思っております。よろしく願いしたいと思います。

○ 労働局長

安全パトロールはうちもやっています。やっているのが労使専門家会議という場で、安全パトロールというのは、どちらかというと啓発の部分がありますので、そこには専門家の中に労働組合の皆様方にも入っていただきまして、労働組合も参加した形での安全パトロールというのをやっています。我々の立場ではそれができるんですが、今基準部長が申しあげましたように、それぞれの各地でやっている安全パトロールがありまして、これが災害防止団体主催で、署が行くとパトロール

も締まるからということで声がかかる、こういうことなので、その部分につきましては、災害団体の方の意向もあるので、ここでなかなかお答えができないところであり、そういう意向については主催者に伝えたいと思っています。

○ 山田委員

要望として出させてもらいます。よろしくお願いします。

○ 津川会長

私たちもちょっと認識不足なところがありまして、恐らく色々なチャンネルで行われているんでしょうか。また、そこも酌み取っていただければと思います。

○ 青山委員

使用者側の青山です。

今もお話があったことなんですけれども、おっしゃったように、建災防とか労災防というのがちゃんとやっていると思うんです。ただ、アウトサイダーというか、建災防とか陸災防に入らない人たち、色々な面で問題があるのかなと思うんですけれども、その辺に対するご指導というのは、そういうところに入ってちゃんとやりなさいとか、例えば入札で入っていないとだめとか、厳しくご指導していただいて、事故が減ったのは、そうした人たちの努力と労働局の皆さんの指導でこれだけ減ってきたんだと思うので、限りなくゼロに近づけるためには、時には厳しいご指導をしていただけたらと思うんです。

○ 労働局長

先ほど死亡災害が昨年 27 名と申しましたけれども、その過半が災害防止団体に入っていない、安全指導を受けていない企業であり、特に建設業では、27 人のうち 12 名の死亡災害が出ていて、建設業が圧倒的に多い。その 12 名は全てアウトサイダーでした。我々もそういうことで、建災防を通じた加盟企業への取り組みというのは比較的浸透していると思っているんですが、アウトサイダーをどうしていくということがおっしゃるように非常に重要な課題になっています。実は、緊急事態宣言を出したのも、アウトサイダー対策的な意味合いがありまして、県下初になりますので、そうしたことを宣言することによってマスコミにも取り上げていただいて、広く県下の事業場の皆様に、今厳しい状況にあることを知っていただくことができるということがありました。

併せて取り組んでおりますのが、おっしゃったように、公共事業の入札制度に何らかの形で、そうした災害防止団体に加入していただくとか、あるいは加入まで至らなくても災害防止団体の安全指導を受けるようなことの取り組みをきちんとやっているところに何らかのメリットを与えるというような取り組みができないかということです。発注機関である県とか市町村に働きかけをいたしまして、一部の市で私どものお願いを聞いていただいて加点制度ができたところがございます。

大変明るいニュースなんですけれども、つい最近、県において、来年度と再来年度につきまして、こうした加点制度を設けるという話がありまして、先週でしたか、群馬建設新聞に掲載をされました。私どもとしては、県にやっていただくと、市町村もそれを当然見ていただけるということもありますので、過重労働減とか色々なことをやるこの 11 月に、是非そうしたことを更に市町村の方に働きかける。県もやったので是非市町村でも、という形で進めたい。そうしますと、少なくとも公

共事業を受けようと思われるところは何らかの形でそうした災害防止団体の安全指導を受けるということを考えざるを得なくなるという波及効果がありますので、ちょうどいい機会なので、取り組みを更に加速したいと思っています。

○ 青山委員

よろしく申し上げます。

○ 横田委員

労働者側の文真堂書店労働組合の横田と申します。

私からは、労働基準部関係でお聞きしたいんですけれども、過重労働対策についてになります。説明要旨の2の(2)のイ、過重労働解消キャンペーンということで今実施をされていると思っております。過労死につながる可能性がある過重労働防止に向けた取り組みとして、疑いのある事業場及び若者の使い捨てが疑われる企業等への重点監督だと。いわゆるブラック企業対策だと思っております。労働者側の立場といたしましても、この問題に対しては適切に対応していかなければならないと考えております。

実際、過重労働解消キャンペーンとして色々な取り組みをされておりますが、現在実施中ということで、色々な懸念材料だとか問題点というのが出てきているのかなと思います。そこについてありましたら、是非教えていただきたいというところと、あと資料2-3の5、監督指導等の実施状況のところ、定期監督というところがございます。そういった事業場数についても記載されておりますが、定期で監督する事業場というのはどのように決めているのかというところについてお聞きしたいと思います。よろしくお願いたします。

○ 労働基準部長

過重労働対策で、今月からキャンペーン月間ということで取り組んでいるところでございます。私どもといたしましても、過重労働対策というのは重要課題として取り組んでおりまして、重点的な監督指導を行っております。ただ、監督官の数も限られた部分もございますので、効果的な監督指導に努めているということでございます。

それで、定期監督の関係でございますが、まず、その選定事業場というのが、労働条件上問題のある業種とか、あるいは災害が多発している業種など、各労働基準監督署の管内の法令遵守状況を考慮しながら事業場を選定しまして、計画に組み込んでいるということでございます。ただ、日ごろの業務として、労働基準監督官が扱う業務としまして、相談業務あるいは申告といった受動的業務もございまして、そういった業務が多くなりますと、もちろん定期監督の業務も影響が出てくる可能性があるんですが、とにかく私どもといたしましては、定期監督の確実な実施に努めてまいりたいと思っております。

○ 労働局長

過重労働に対する問題点なんですけれども、実はこれは会社の事業量に非常に左右されます。なので、例えば監督をやって、それで、あなたのところは働き過ぎ、例えば月の残業時間が80時間以上で過労死につながりかねないところまで来ているという指導をして、1回是正されます。ところが、忙しいと、それがどうしても守られなくなってくるということが起こりまして、我々の言葉で後戻り

というのが起こってきています。その後戻りというのが一つ大きな課題として我々としては悩ましいところでは。

これに対する対応なんですけれども、1事業場に言っても、会社の体制とか事業量との関係があるので、1事業場だけにそれを監督指導の形で指導しても、後戻りということを防げないのではないかと、企業といいますか、本社に対して、労働局の方からもおたくのこの事業場については働き過ぎが認められますという話をきちんと伝えて、そういうことについて対応してくださいというお願いをする。こういう本社機能を少し念頭に置いた指導というのをやっているという状況になっています。

それから、監督指導についてなんですけれども、大きく能動的な監督と受動監督があります。能動監督の方は、それぞれの各所の地域の実情で、ここが相談が多いとか、あるいは業種的に見たときにこういう業種が多いというので総合的に勘案して計画を決めます。ただ、一方で受動業務というのがありまして、これは実際申告とか相談に来たときに監督をしなくちゃいけない。それが増えると能動業務の方が減る。そういう関係の中で、体制を勘案しながらあんばいを決めている。基本的には受動業務は全てやらなきゃいけないという中で決めて実施される、こういうふうにご理解ください。

○ 横田委員

こういったキャンペーンをやっていらっしゃると思いますので、受動が非常に多くなってきているのかなど。それが非常に大変なんだろうなと。そうすると、定期監督が減ってきているのかなど、人の数が増えているわけではないので、大変だと思うんですが、頑張ってください。

○ 樋口委員

経営者協会の樋口です。

幾つか要望とお聞きしたいことがありまして、1つは、法定労働条件の履行確保の推進と働き方改革の推進の中に、ゆう活を推進するためには、実際に幼稚園とか保育園、朝から子供を預けられる施設の稼働が必要なのかなと思っておりまして、群馬県あるいは日本全体で、朝方勤務というものを本当に進めるためには、そういった子供を預けられる施設の稼働が伴わないと一部の者だけしか利用できないような、そういった朝方勤務なのかなと思ってはいますけれども、その辺のお考えをお聞きしたいのが1つ。

もう1つは、均等室の関係ですけれども、女性の活躍推進といいまして、政府は2020年までに女性の管理職の地位にある人30%と言っています。これは、この間帝国データバンクの調査を見ておりましたら、群馬県内の企業での女性従業員の割合というのが平均24.6%だと。従業員全体の割合が24.6%、管理職の割合というのは6.3%しかない。そうすると、つまり女性の従業員の絶対数が足りない。そういうことだと思いますので、女性の活躍法の周知徹底あるいは活動を支援していくためには、女性の絶対数というところ、そういったところの改善も必要だというようなことを強く訴えていただきたいと思うのが1つ。

それから、女性管理職の比率が低い要因には、経営者側の問題も色々あるんでしょうけれども、女性従業員自身のキャリア意識ですとか昇進意欲の低さというものも挙げられております。こうい

った点をテーマにした県内独自のセミナーとか、そのようなご計画があるかどうかということをお聞きしたい。

以上の点ですけれども、よろしく願いいたします。

○ 労働基準部長

それでは、私の方から、まず、ゆう活についてでございます。今年の夏、働き方改革の一環として、試行的にゆう活を行いました。これは、国民運動として展開しまして、厚生労働省としましては、周知啓発を図っていくというような役割分担で行ってまいりました。これにつきましては、厚生労働省の本省職員も実施しております。聞くところによりますと、一部は業務の効率化の意識が高まったり、あるいは労働時間の短縮につながったという話も聞いております。また、私どもがお願いしましたといいますか、やっただきました企業に聞いたところ、従業員におきまして、労働時間の意識が高まったというふうな話を伺っております。

ご指摘のありましたゆう活の定着化ということのために保育園とか幼稚園の問題ということがございますが、これにつきましては、7月に働き方改革の推進本部の2回目の会議におきまして、問題として話を私も聞いておりまして、これにつきましては、その意見として厚生労働本省の方にも伝えております。今後、施策ということで、例えばサマータイムとか、そういった施策というのは考えられようかと思いますが、私どもといたしましては、政府の方針に従いまして、関係省庁が連携しながら取り組んでいく中で、労働局として取り組みを行ってまいりたいと考えております。

以上です。

○ 雇用均等室長

樋口委員、ご質問、ご意見ありがとうございます。

女性活躍推進法、私どもの広報の仕方もまだまだ足りないのと、それから、政府の目標の2020年までに女性の管理職30%というものがちょうど時期が合いまして、女性の活躍推進法は2020年までに女性の管理職を30%を必ず目標に掲げなければならないという思い違いをされてしまう、社会的一般にされてしまう部分もありますので、そうではないという部分について、私どもはまずしっかりやっていきたいと思っております。

推進法の中では、もちろん、それぞれの自社の女性の雇用者の状況を分析しまして、うちの会社はまだまだ女性の正社員が足りない、10分の1しかいない、あるいは男性の勤続年数は10数年なのに女性の平均勤続年数は5.何年だということで洗い出しをしていただく。また、女性の管理職が全くいない等々、あるいは女性の雇用者はたくさんいるけれども、例えば営業職の女性は誰もいない等々、それぞれ企業で問題点があぶり出されてくると思いますので、その中で期限を決めて、うちの会社は3年後、5年後までにここの目標に向かっていくというようなものを定めていただいて、行動計画を作っていただく。その目標のためにはこのような対策が必要だということで、教育訓練ですとか、仕事と育児の両立支援という部分も出てくるかもしれません。そういった部分で企業様がお考えいただくところを私どもは色々アドバイスもさせていただきますということは考えております。

もう一つ、まず、それで先ほど樋口委員がおっしゃったように、県内、女性の雇用者数、有業率は全国平均よりは高いところがございますけれども、ご案内のように、女性雇用者のうち4割以上

が非正規従業員というようなこともございますので、そこは正規従業員の女性を増やしていくということがまず一義的にあるのかなと思いますので、私どもはそういった企業さんに対応したときは、是非女性の正社員の採用からお願いしますということでアドバイス、促していくことを進めたいと思っております。

それから、私どもも企業様に行きまして、女性の管理職の登用についてお願いすることがございますけれども、勧めると、登用しようと思っても、女性の方から尻込みされてしまう。そこはあまり厳しくぎりぎりやりますと、優秀な人材を失ってしまうということにもなりかねないので、なかなか難しいところがあるという事業主様の意見も伺っておりますので、私どもは雇用者の意識づけというところが大変大切だと思っております、特に今年度は、先ほど安定部の方からもご報告させていただきましたけれども、群馬県、前橋市、太田市と雇用協定を結んでおりまして、その関係もありまして、大変連携が密接になってございます。

特に県におかれましては、補正予算を今年度組みまして、県内の市町村を巻き込んだネットワーク事業を考えていらっしゃる中で、その中で女性雇用者の意識づけという部分もできていくと考えております。もう1つは、女性のキャリアアップのセミナーというものもお考えになっておりますので、そういったところで私どもは連携をして進めていきたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いをいたします。ありがとうございました。

○ 井部委員

労働者代表委員の井部でございます。よろしく申し上げます。

私の方から、労働基準部関係のところになるんですけども、法定労働条件の確保の推進というところで、こちらもお願いに近いことになると思うんです。経済状況が色々変化する中で、いかなる経済状況においても労働基準法で定める法定労働条件の遵守というのは確保されるべきものだと感じております。そもそもにおいて、事業主と労働者、双方が法を熟知していないがためにトラブルに発展するケースといったところに関しても増えてきていると感じております。そういった中で、安心して働くことのできる環境整備に向けて、労働法に関する勉強会といいますか、セミナーといいますか、研修会など、そういったところについて行う仕組みづくりといったところが必要ではないかと感じておるんですが、それに関して何かご意見等、もし推進していること等あればお伺いしたいと思うんです。

○ 労働基準部長

現状を申し上げますと、労働基準関係法令の周知につきましては、局所の職員が日ごろの業務の取り組みの一環として、例えば私どもの関係団体がございますけれども、労働基準協会とか、そういったところで開催します説明会あるいはセミナーに参加いたしまして関係法令の説明を行っているということで、集団指導という形で行っているところでございます。引き続きこういった関係団体と連携しながら、こうした取り組みといいますか、労働基準関係法令の周知に努めてまいりたいと考えておるところでございます。

なお、参考に、これから就職を迎える学生さんたちにも必要に応じてセミナーを開催しまして、労働基準関係法令の周知に努めているという状況でございます。

○ 津川会長

では、まだまだたくさんのご意見、ご質問があるかと思えますけれども、ここで一旦締めさせていただきます。

次の議題に移らせていただきます。次は、議題（3）ハローワーク総合評価の目標設定及び進捗状況につきまして、職業安定部長さん、お願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の三姓から説明させていただきます。

まず、資料3-2をご覧ください。我々はマッチング機能の評価につきましては、目標設定とその実績についてこれから公表していくことといたしました。それは、マッチング機能をする職業紹介事業者や例えば派遣会社など、民間にも外部市場がたくさんありますが、そうしたマッチング機能の強化を図るということで、まずはハローワークが率先して機能強化に努めていくべきという考えのもとから、我々は目標を事前に公表し、その実績、進捗状況も全て公表していくということを行っていかうという試みで、これは全国460所で行っているところでございます。

これまでも省内では目標管理等を行っていたところですが、27年度からは抜本的にこういったことを評価の指標も拡充しまして実施することとしました。特にこの資料の主要指標3つ、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数は4月実績分から毎月公表していきまして、公表に当たりましては委員さん個別にご了解いただいたところでございます。今回は、その他にも省内で設定している指標全てをご報告させていただいたところでございます。これは、利用者に公にすることで、短期的な行政向上だけではなく、利用者である求職者、求人者の視点に立った長期的な観点の業務の質の向上、継続的な業務改善の取り組みを一層進めていきたいと考えております。

表が複雑なんですけれども、指標の各項目のところを見ていただくと、それぞれについて基本的には就職件数、それと求人数を基に指標を出しているところでございます。目標値と実績値と対目標差ということでプラス・マイナスを出させていただいておりますが、最初にご報告したとおり、今求職者数が32カ月連続で減少傾向にあるという中で、どうしても就職件数につきましてはマイナスが立っているところでございます。

補助指標というところで、紹介成功率というのがあるんですけども、こちらについては、基本的に紹介したらそれが就職に結びついたかどうかの成功率ですが、これについては全体的に目標を達成しておりまして、きめ細かに適格紹介に努めているところでございます。まだまだ目標は足りていないところでございますので、引き続き行っていきたいと考えております。

こちらのマッチング機能の実績については第1三半期ということなので、1年を3つに向けて、4、5、6、7月分の集計で作成しておりますが、雇用保険のデータにつきましては、本省一括集計のため1カ月遅れになっておりますので、6月までの形となっております。年度全てを来年の6月頃を目途に集計しまして、460所一斉に本省でも公表する予定でございます。

報告は以上です。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただ今ハローワーク総合評価の目標設定及び進捗状況についてのご説

明ということで、言いかえますと、ハローワークさんの成績評価みたいな数値となっております、ちょっと気の毒だなという気もしないでもないですが、逆に緊張感も生まれてくるのかなという気がいたします。この点につきまして、何か質疑応答させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○ 飯田委員

連合群馬の飯田でございます。

この資料3-2の方に色々重点指標という形で載せていただいておりますけれども、各所ごとでプラスだったりマイナスだったりというのはあるんですけれども、群馬局というところを見たときに、今非正規従業員は増加をしている。4割を超えたというような情報もありますけれども、こういった状況がある中で、正社員の求人数というところ、目標に対する実績という形ではプラスの289という形になっておるんですけれども、実際の正社員就職件数といったところでは逆にマイナスの方に振れているといった状況の中で、この数値に対して、見解、例えば求めている方と、実際に求人が出てくる方のマッチングというところが全然合っていないのかというところ、そういった事実がもしあるのであれば、それに対して今後どのような取り組みをやっていく必要があるのかといったところを教えていただきたいと思っています。

また、もしわかればいいんですけれども、こういった傾向、各都道府県さんで同じようにやっているとは思いますが、例えば隣の栃木局さんだったりというところで、傾向というところで結構なんですが、もしわかればどういう感じになっているとか、逆に違うということがあれば教えていただきたいと思っています。

○ 職業安定部長

ご指摘ありがとうございます。ご指摘のとおり、正社員求人数は今たくさんいただいているところですが、その就職件数がすごく少ないということで、これは昔からですけれども、職種、産業別でミスマッチが起こっているところでございます。求人はたくさんいただいておりますが、やはり人手不足分野などについては就職者がなかなか少ないということもありまして、こういったミスマッチの解消を図ることがこれからハローワーク窓口での課題となっていると思います。

具体的には求人条件の緩和指導、これは事業主さんに少しずつお願いしていく。また、かなり優良な求人であれば、学卒未充足求人、先ほどお話ししたとおり、学卒はかなり売り手市場でいいですので、新卒にこだわられているような企業についてはできるだけこれを一般求人として受け付けてくれないかといった切りかえを行っているところです。また、中小企業のPRの場を提供するために、各所単位でミニ面接会の開催や、また正社員求人をせっかくいただいたものにつきましては、求人部門と職業紹介部門で個別に充足会議としまして、きちんと職業相談部門にこの求人の良さを伝えていくといったようなことを積極的に全所で行っているところでございます。

また、こうした正社員への動きというのは機運の醸成が必要だということも考えておまして、我々としては、10月29日に群馬労働局で正社員転換・待遇改善実現本部というのを設置させていただきました。更に12月まで正社員化キャンペーンということで、更に積極的に求職者へも求人者へも正社員化についてアピールしていこうと考えて、そういった取り組みを今行っているところで

す。

先ほど他局との関係ということで、詳細には分析していないところですが、傾向としてはほぼ同じでございます。相変わらず介護分野、建設分野が人手不足になっているということと、正社員求人を全部出したからといって就職にミスマッチが起こっているという構図は同じでございます。

○ 飯田委員

ミスマッチをマッチングさせていくというのは、本人の意思というか、希望みたいなところも非常にあると思うので、丁寧なといいますか、時間のかかる取り組みになるかと思うんですけれども、是非よろしく願いいたします。

○ 津川会長

使用者側の皆さんは何かございませんか。

では、そこまでにさせていただきまして、最後の議題ということで、(5)群馬県電気機械器具製造業最低工賃につきまして、労働基準部の賃金室長さん、お願いいたします。

○賃金室長

後ろの方から申し訳ございません。賃金室長の池田と申します。よろしく願いいたします。

お手元に「電気機械器具製造業最低工賃関係資料」というのを配付させていただいております。参照していただければと思います。本日は、電気機械器具製造業最低工賃の改正諮問の見送りについて報告させていただきます。

最低工賃の改正につきましては、業種ごとに3年毎に改正計画を立てまして検討しております。本県の電気機械器具製造業の最低賃金につきましては、平成24年に計画しました第11次改正計画で今年度検討するという予定になっております。

まず初めに資料1から入りますが、これにつきましては群馬県の最低工賃の周知用のリーフレットを利用しております。群馬県の最低工賃は、電気機械器具製造業、横編ニット製造業、婦人服製造業の3業種がございます。これら3業種につきまして、先ほどの第11次計画でいきますと、平成25年が横編ニット、平成26年が婦人服、本年度が電気機械器具製造業ということで計画は進められております。本県の電気機械器具製造業最低工賃に適用する品目につきましては4つございます。シールド線、磁器コンデンサー用部品、コネクタ、コイルでございます。それぞれ工程、規格というのが定められております。

続きまして資料2でございますが、こちらは最低工賃の改正状況でございます。電気機械器具製造業につきましては、昭和54年に申請されまして改正諮問を繰り返しておりますが、前回は平成25年5月15日が発効日となって改正となっております。

続きまして資料3でございますが、こちらは家内労働の実態調査を行いました。取りまとめまして、電気機械器具製造業をうたっております事業場33社と、1社につきまして1名の家内労働者からアンケート調査を行いました。その結果をまとめたものでございます。

3枚ぐらいはぐっていただきますと、目次の次に1ページと出てきますが、1ページ目の(1)としまして、主たる製品名というのがございます。こちらが先ほどお話ししましたシールド線、コンデンサー、コネクタ、コイルという4つの対象品目、その他としましてまとめたものでござい

ます。これは、複数回答でございますが、回答の中では50%ほど最低工賃に該当する品目を取り扱っているということになります。

次に、2ページ飛ばしまして3ページでございますが、こちらは工賃単価比較に関する表でございます。各品目の工賃単価を該当する工程、規格ということで拾いましたところ、一覧のようになりました。該当しない品目を取り扱っているものが大分多くございまして、その後の4ページから5、6、7、8ページということでございます。適用する品目を取り扱っている委託者につきましては13ございました。適用する家内労働者数につきましては185名おりました。

1ページに戻りまして、一番下の(5)でございますが、工賃価格を決める要素として、最低工賃をその要素としているというのが15%ほどで、多くは工賃相場、納入価格や利益、これらの占める割合が50%を超えておりました。

それでは続きまして11ページ、大分飛びますが、ご覧になっていただきたいと思います。これが前回調査との工賃単価の比較表になっております。右側が前回調査ということで平成24年、左側、今回調査というのが今回の平成27年の値でございます。これは時間単価当たりということで算出しております。価格が上昇している品目もございまして、前回に比べまして下がっている品目、コイルがございまして。一番下の表でございます。ただ、扱っている事業場数も減っておりますので、その辺、平均が低くなっているという状況がございまして。

続きまして、資料4に移ります。資料4につきましては関連資料ということで、(1)から(5)まで用意させていただきました。

(1)につきましては、電気機械器具製造業の委託者数及び家内労働者数の推移ということで、これでいきますと平成15年から徐々に減っております、委託者数につきましては、平成15年、85、平成27年では30というふうには減ってきております。家内労働者数につきましては1,085から本年度は431ということで減少しております。

続きまして(2)でございますが、群馬県の扱っております業種別の家内労働者の割合でございます。食料品製造業から始まりまして、その他までございますけれども、その中で下から4番目でございますが、電気機械器具製造業というのがこれらの業種の中の位置でございます。

(3)につきましては、製造業の事業所数・従業者数・出荷額の推移ということで、平成25年までのデータでございますけれども、工業統計調査に基づきまして拾わせていただきました。全体的に見ますと減少傾向にございます。事業所数においても従業員数におきましては出荷額におきまして、前年に比べて増えているとなっている部分もございまして、全体からいきますと大分減少傾向にございます。

(4)につきましては、電気機械器具製造業の最低工賃が定められている全国の労働局、設定の比較した表でございます。左側が局名と発効日、工程、規格、その金額というのが一番右側でございます。それぞれシールド線、コンデンサー、コイル、コネクター、群馬のように4品目を取り扱っているかといいますと、そうではなくて、コンデンサーだけだとか、シールド線だけだということで取り扱っております、それでも電気機械器具製造業という業種として取り扱っている状況でございます。

最後に(5)につきましては、冒頭申し上げました第11次の計画に基づいた改正状況等の一覧表でございます。平成25年、26年、27年とございますが、電気機械器具製造業を取り扱っている局につきましては群馬を含めまして20ございまして、群馬を除いておりますけれども、19のうち、改正を行ったのが3、見送りが12、廃止が1で、今年度計画しますというところが3局ございました。

最低工賃の改正についてですけれども、電気機械器具製造業にかかる実態調査、関連調査の結果を基に検討しましたが、県内の状況においては、事業所数、従業者数、出荷額というのが減少し続けている状況です。それに比例して、家内労働の状況も長期的に見ますと、委託者数、家内労働者数ともに減少傾向にあります。近隣の局と比較しましても、群馬局の最低工賃が決して低いということは認められないということでございまして、改正を行う状況にないと考えられます。また、廃止についてですけれども、これにつきましては慎重な対応が必要です。今後色々な状況を加味して検討していかなければならないところでございます。

以上、諸般の状況を総合的に勘案した結果、改正につきまして今回は見送りとするということで本審議会の了解を得たいと存じますけれども、よろしく願いいたします。

○ 津川会長

ただ今労働基準部賃金室長さんより、最低工賃の詳細なご説明と、結論といたしましては、改正見送りというご提案をいただきました。この件につきまして何かご意見等ございましたら。

○ 青山委員

使用者側の青山です。

ちょっと教えてほしいんですけれども、ざっくりでいいんですけれども、最低賃金がありますよね。ぱらぱらと見たところ、現実にはこれよりも上で動いていると理解してよろしいんですか。

○ 賃金室長

群馬でいきますと、2業種が最低工賃よりも上回っているという結果になりまして、コイルにつきましては該当が少なくなりましたけれども、最低工賃は若干下回っています。全体を見ますと工賃は上がっているということになっています。

○ 樋口委員

使用者側の樋口です。

これだけ件数が減ってきて、本来ですと、最低工賃廃止がいいのかなというふうに我々は考えておりまして、それは別に電気機械器具製造業だけではなくて、他の業種でも考えているんです。ただ、全国の様子を見ますと、廃止というのは非常に少ない。そういう意味では慎重に扱っているということが伺われますので、先ほど賃金室長からお話がありましたように、廃止は慎重に取り扱うというところを尊重して、今回は見送りということでよろしいかと考えます。

以上です。

○ 飯田委員

この最低工賃、この作業をやられる方のセーフティネットという役割、これは非常に重きものであると考えております。一方、先ほど室長からお話がありましたけれども、総合的に見れば、今回

のところにつきましては見送りといったところの判断に沿いたいと考えております。ただ、先ほどもありましたけれども、廃止、このところにつきましては、これが本当にセーフティネットとなっていて、なくなっちゃうと、逆に引き下げですとか、そういった動きにもつながる可能性があります。この制度そのものは抑止力にもなっていることから、廃止については本当に慎重にやっつけていかなきゃいけない部分なんだなというふうには労働側としても考えてございます。

いずれにしても、今回の改正諮問というところにつきましては、今ご提案いただいたところに沿うような形にしていきたいと考えてございます。

以上です。

○ 津川会長

ありがとうございます。では、労使ともに見送りということに対してはご同意いただいたと思っておりますので、今回の改正見送りでご理解いただけますでしょうか。ありがとうございます。

では、以上をもちまして、用意しました全ての議題は終了しましたけれども、ここで改めまして全体の報告、ご質問、ご意見ございましたら、あるいはご発言をいただきたい部分がありましたら。

○ 樋口委員

要望なんですけれども、最近の女性の活躍にしろ、労働者の派遣法の改正にしろ、労働契約法の改正にしろ、法の執行から施行まで時間が非常に短い。我々経営者側とすると、就業規則の改正も伴うような、そういったことも発生すると思っておりますので、これは群馬労働局さんに直接私どもが言うのは変でしょうけれども、政府との関係がございましょうけれども、やはり企業が混乱しないためにも、法の施行から周知徹底、あるいは政省令の公布まで十分時間をもって、なおかつ周知期間を徹底したような、そういった方向を是非お願いしたいと思います。

もう1つは、これは採用なんですけれども、政府と大学側の要望を受けて、結局経団連を中心とした使用者側がその時期を今年度は8月にして、混乱が生じているので来年6月というような方針を出しております。実際、地方で中小企業に聞きますと、あるいは地場の大手企業でも、採用を内定する。だけど、辞退がある。辞退は、また大企業に行っちゃうんです。また採用を内定するけれども、また辞退がある。それを聞くと、大企業へ行く。実態として、就職活動というか、選考が長期化しております。実際中小企業では必要人員を確保できないような、そういった企業の実態もございまして、我々も色々なところで中小企業の声の聞くと、今変える必要はあったのかという声が非常に多いものですから、是非そういう声が地方にあるという声を機会を見つけて本省の方にもお伝えいただければと思います。

以上です。

○ 労働局長

確かに群馬労働局だけではなかなか解決できない難しい問題です。法律の方は、ご案内のとおり、派遣法が2度廃案、それから、女性活躍推進法も、これは別に野党が反対したわけではないですけれども、国会の都合で1回廃案ということで、政府だけではなくて、国会の方にもこれはお願いしていかないとけないような話なんですけれども、いずれにしてもそういったご意見があったことは本省に伝えますし、我々はとにかく施行日までに最大限の周知を図る、最大限のご相談に応じて

支援をしていくということには強く取り組んでいきたいと思っています。

それから、就職の内定の時期の問題ですけれども、色々ご意見があつて、本省の方も色々検証するような話も出てきているので、多分その中で色々な検討がなされていくのだろうと思いますので、ご意見については本省に伝えさせていただきます。

○ 竹内委員

今のお話にも少し関連しているんですけれども、私の専門分野であります産業メンタルヘルスの件に関しまして、今お話があつたように、改正労働安全法が来月改正になりまして、ストレスチェック制度が創設になるわけですけれども、情報が、相談を受けても色々混乱をしていたところもあつたんです。ご案内なんですけれども、群馬産業保健総合支援センターと群馬県医師会、それから衛生管理者協議会等の共催で、11月25日（水曜日）、14時から17時まで、前橋テルサでストレスチェック制度に関する情報交換のシンポジウムをさせていただきたく思いましてコーディネートさせていただいております。委員の皆様にご案内をさせていただけたらと思ひまして、行政の方も、齋田健康安全課長さんにも来ていただきまして、行政と官民一体になって情報共有をしていこうというシンポジウムでございますので、是非ご参加のほどよろしくお願ひしたいと思います。

○ 津川会長

それでは、その他何かございますでしょうか。かなり時間も迫ってきているんですけれども、もしもなければ、労働局の皆さん、ただ今出されましたご意見等を十分に参考にさせていただきまして、今後の労働行政を運営していただきますことを要望いたします。

本日の審議会を終了したいと思いますけれども、最後になります、内田局長さん。

○ 労働局長

改めまして、今日は貴重なご意見をいただきまして誠にありがとうございました。

色々な意見をいただきましたけれども、主だったところは、多分労働災害の防止と、女性の活躍推進とか採用の拡大に向けた取り組みをどうしていくか、環境整備をどうしていくかという話と、それから、安定した正社員雇用をどういうふうにつくり出していくか、この辺がメインテーマで意見をいただいたと思っています。ご案内のとおり、地方創生を進める状況になりまして、県の間競争というの結構出てきたかなと。そうなりますと、群馬の発展のために、一言で言うと安心とか安定した職場づくりをどうやって県の中の関係者が一体となってやっていくかということが非常にポイントになるのかなと思っています。我々労働行政、それに向けて最大限努力を今後ともしていききたいと思ひますので、改めてご指導の方をよろしくお願ひします。

本日は誠にありがとうございました。

○ 津川会長

どうもありがとうございました。それでは、これもちまして議長をおろさせていただきます。皆様、ご協力ありがとうございました。

○ 企画室長

津川会長、大変ありがとうございました。お疲れ様でした。また、委員の皆様、大変お疲れ様でございました。

以上をもちまして、平成27年度第1回群馬地方労働審議会を閉会とさせていただきます。
本日は誠にありがとうございました。

上記のとおり審議が行われたことを確認し署名する。

平成28年2月15日 群馬地方労働審議会会長 津川康雄

平成28年3月15日 群馬地方労働審議会委員 井部 将夫

平成28年3月15日 群馬地方労働審議会委員 湯浅幸男