

第 2 回

群馬地方労働審議会議事録

平成29年3月10日

群馬労働局

第2回群馬地方労働審議会議事録

1 日時

平成29年3月10日（金）午前10時00分～午前12時00分

2 場所

群馬労働局 大渡町分庁舎（群馬県公社総合ビル）9階会議室

3 出席者

委員 小林委員、竹内委員、津川委員、中嶋委員、吉田委員、
木間委員、鈴木委員、田村委員、渡邊委員、
青山委員、狩野委員、須藤委員、樋口委員、山口委員

事務局 半田局長、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、齋藤労働保険徴収室長、永田監督課長、
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、
久保田地方訓練受講者支援室長、城詰総務企画官、
須田雇用環境改善・均等推進監理官、丸山雇用環境・均等室長補佐

4 議題

平成28年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等及び平成29年度群馬労働局行政運営方針（案）について

5 議事

○ 総務企画官

それでは、皆様おそろいとなりましたので、ただいまから平成28年度第2回群馬地方労働審議会を開会いたします。

会長に議事進行をお願いするまでの間、案内役を務めさせていただきます総務企画官の城詰と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、公益代表の宮寄委員、労働者代表の清水委員、横田委員、使用者代表の渡辺委員がそれぞれ欠席されておりますが、合計14名の委員の先生にご出席をいただいております。地方労働審議会委員の3分の2以上のご出席を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。

また、当審議会の委員につきまして、昨年12月に、労働者代表金子裕昭委員のご後任として、田村英樹様にご就任いただいておりますので、ご紹介いたします。

○ 田村委員

ただいまご紹介いただきました、金子さんにかわってこの会の委員になりました連合群馬の田村です。どうぞよろしく申し上げます。

○ 総務企画官

議事に入る前に幾つかご連絡をいたします。

本日の会議の終了予定時刻でございますが、12時ちょうど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、本審議会の議事録は、群馬労働局のホームページに掲載することとしておりますので、あらかじめご承知おきを申し上げます。発言者のお名前も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、あわせてお願いいたします。

それから、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させていただきますが、本日、ダブルクリップでとめてございます次第、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、それとホチキス留めのサマリー、群馬地方労働審議会、群馬労働局各部室説明要旨を配付させていただいておりますので、ご確認をお願いします。こちらのホチキス留めのサマリー、群馬労働局各部室説明要旨につきましては、事前にご郵送させていただいた際に、ちょっと手違いで別便でお送りしております。このため、ご持参いただくのに手違いがあるといけませんので、念のため本日同じものを配付させていただいている次第でございます。大変申し訳ありません。

それでは、開会に当たりまして、半田労働局長からご挨拶を申し上げます。

○ 労働局長

当審議会委員におかれましては、日ごろから労働行政にご支援、ご協力を賜り、誠に感謝申し上げます。

また、28年度第2回目の群馬県地方労働審議会を開催させていただきましたところ、年度末で多忙の中、当審議会に出席いただき、誠にありがとうございます。

本日は、28年度行政の進捗状況を説明するとともに、29年度の行政運営方針（案）ができましたため、厚生労働省組織令、地方労働審議会第156条の2第2項に基づきご審議をいただくものでございます。

ご案内のとおり、28年度の経済情勢も非常に不確かなものもありますが、29年度は、経済社会構造の変化により、特に高齢化の進展、人口減少化の中での労働力確保、非正規労働者の不均衡の解消等、さまざまな課題がある中で労働環境の整備を進め、生産性向上を図るとともに、働き方改革

を進め、経済成長を進めていくということが政府の重要な政策方針となっております。

このような趣旨で作成した群馬労働局 29 年度運営方針（案）につきまして、各部長から説明するとともに、委員からのご意見を頂戴したいと思っております。短時間ではございますけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

これより議事に入らせていただきます。

今後の議事進行につきましては、津川会長にお願い申し上げます。

それでは、津川会長、よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

改めまして、津川と申します。

委員の皆様には、年度末の何かとお忙しい中ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

先ほどもございましたように、本日は平成 28 年度が終わりに近づいている中で、群馬労働局行政運営方針に基づくこれまでの進捗状況と、あわせて平成 29 年度の同方針（案）でございますが、これにつきまして報告を受けることになっております。

委員の方々からは、これからの報告内容につきましてご意見を頂戴したいと思います。

なお、先ほど事務局より終了予定時刻の話がございました。できる限り時間内で終了するよう議事を進行したいと考えておりますので、皆様どうぞご協力をお願いいたします。

それから、本日の議事録署名人ですが、労働者側からは木間委員さん、お願いいたします。それから、使用者側からは須藤委員さん、よろしくお願いいたします。

では、お手元に配付してあります次第に沿って進行させていただきます。

議事の（１）平成 28 年度群馬労働局行政運営方針下期の進捗状況等及び平成 29 年度群馬労働局行政運営方針（案）につきまして、事務局よりご報告をお願いいたします。

最初に、雇用環境・均等室長さん、お願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

改めまして、雇用環境・均等室長の宮村でございます。今日はどうぞよろしくお願いいたします。座って説明をさせていただきます。

配付させていただいております各部室説明要旨に沿って、必要に応じて資料を使いながらご説明申し上げたいと思います。

まず、めくっていただいて 1 ページから、28 年度の私どもの重点対策が入ってまいります。10 月 31 日の前回の審議会で上期分についてはある程度ご報告申し上げましたので、その後の動きについてを中心にご報告申し上げたいと思っております。

まず、働き方改革の推進でございますけれども、10月31日のときに予告をしておりました、県内で初めて労働局で行う働き方改革セミナーを開催いたしまして、100名を上回る出席があり、大分大きな意識の醸成ができたのではないかと考えております。

本省の動きとしましては、資料の2-1、横のパワポ資料をご覧くださいんですけども、ご案内のように、この3月に向けて、安倍首相がトップとなりまして働き方改革実現会議が開かれているところです。3月中にはその具体的な計画についてまとめるということですけども、それに先立ちまして、昨年末、中間報告ということで、同一労働同一賃金の実現に向けた検討会において、ガイドラインの案というものが公表されてございます。これは今、厚生労働省のホームページにも載せておまして、内容についてはこれから固まっていく話でございますので、案についての質疑については本省のほうで今、受け付けているというような状況がございますので、ひとつご承知おきをいただければと思います。

それから、働き方改革の中では、年次有給休暇の取得促進等は前回もご報告申し上げたとおりでございます。次のワーク・ライフ・バランスの推進のところですけども、これは私どもの職員が中心になって個別訪問もしております。2ページをご覧くださいますと、頭のところに、昨年度までは年間で92件ほどの個別訪問でございましたけれども、今年度は12月末現在で257件ということで、大分大幅に訪問件数が上がっておりますので、引き続き進めていきたいというふうに思っております。

それから、2つ目の大きな命題でございます女性の活躍推進です。

女性活躍推進法の履行確保ということで、1月末現在で、県内に本社があって、301人以上の規模の届出義務がある事業主様、178社ございまして、全てお届けをいただいております。300人以下の努力義務企業につきましては、14件のお届けがあり、その中でも厚生労働大臣の認定を受ける女性活躍推進をしている企業のえるぼしについては2件ということでございまして、資料のほう、恐縮でございます。2-2をご覧くださいますと、今年1月11日にプレス発表したものでございます。前回はえるぼし企業、群馬銀行さんだけでございましたが、今回、桐生市にあります中小企業である朝倉染布さんを認定させていただきました。また、ここには載せてございませんけれども、この3月にまた中小企業の1社を認定したところでございますので、大分努力義務の部分についても広がりが出ているというふうに考えているところでございます。

それから、次にいきまして、(2)の総合的ハラスメント対策の一体的実施というところですけども、これは資料2-3をご覧くださいと思います。大変周知期間が短いところでしたけれども、皆様にご協力いただきまして、大分周知が進んでいるところですが、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の改正法がこの1月1日に施行されたところでございます。もちろん、介護離職ゼロを目指すということでの介護関係の改正もありましたけれども、一番右下の、いわゆるマタハラ・パ

タハラなどの防止措置の新設ということで、ハラスメント対策についても職場のセクシュアルハラスメントの防止対策だけではなく、マタニティハラスメントに関しても事業主の措置義務になったというようなことで、ここを徹底していくという所存でございます。

それから、次が（３）にいきまして、男女雇用機会均等法の履行確保というところです。これにつきましては、資料２－４をご覧くださいと思います。１２月末現在の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の相談件数でございます。均等法のほうは、円グラフにございますように、一番大きいのが妊娠・出産を理由とする不利益取扱い、いわゆるマタハラの部分が入り込んでおりまして、次にセクシュアルハラスメントということで、昨年までの実績を見ますと過半数がセクシュアルハラスメントに関する相談でしたけれども、今年度は、１２月でまだ途中でありますが、マタニティハラスメントのほうはセクハラを上回るというような状況になってございます。

それから次にいきまして、職業生活と家庭生活の両立支援というところですが、これも次世代育成支援対策推進法に基づく届出ということで、ほぼお届けをいただいているところですが、厚生労働大臣の認証制度でありますくるみん、プラチナくるみんですけれども、こちらも現在、くるみん認定企業、県内で３５社、それから、プラチナくるみんについては２社ということでございます。実態につきましては資料２－５をご覧くださいと思います。

次世代育成支援対策推進法の概要というものですけれども、裏面をご覧くださいますと、県内のくるみん認定企業が３５社、それからプラチナくるみん認定企業は２社ということで掲載してございます。なお、現在、くるみん認定企業１社、新たに認定をしてございますので、発表はまだなんですけど、３６社になりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

引き続きまして、育児・介護休業法の履行確保ですけれども、これも先ほどの相談のデータ、資料２－４をご覧くださいと思います。一番下の育児・介護休業法、育児関係、介護関係の相談状況でございますが、こちらは育児休業の取得を理由とする不利益取扱いに係る相談が多くなっている傾向がございます。また、私どもは、不利益取扱いを受けているというようなご相談を受けて、そういった事業主を対象として行政指導を進めているという状況についてもご紹介申し上げたいと思っております。

それから、次のパートタイム労働法の履行確保でございますけれども、これも今、ご覧いただいている資料２－４の真ん中の右側、パートタイム労働法の関係の相談内容となっております。こちらも改正パートタイム労働法に係る相談内容が多いわけですが、相談件数の実績、２７年度６０８件、２８年度、まだ途中でありますが４４件ということで、激変しているように見えますけれども、実は、昨年度のパートタイム労働法の相談件数が大変上がってきたのは、２月に県内のハローワークでマザーズコーナーを設置しているところが３カ所ございまして、その３所のハローワークで、

子育てを終了して、再就職を目指すという方のための面接会を開催しておりまして、そこに私ども、安定部と連携をして相談コーナーということでブースを設置して、実際にこれから就職をするということになりますと、パートタイム労働法関係の知識が必要だということで、大分件数が上がった実績がございます。年度が終わりますと、このところが大分大きい件数が上がってくると思いますので、そのところをご留意いただければというふうに思います。

それから、4ページにまいりまして、6の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の一部改正法の円滑な施行というところですが、これも10月のときにはアナウンスだけでございましたが、11月に県内で3カ所、改正法の説明会を開催いたしました。また、先ほどご紹介しました働き方改革セミナーにおいても改正法の説明をしたということで、実施をしております。

それから、7番、労働条件の確保対策でございますけれども、改正労働契約法による無期転換ルールの周知というようなことで進めてまいりまして、これも助言件数は257件ということで、先ほどのワーク・ライフ・バランスの労働時間の設定、改善の部分の個別の助言と同じ数字となって、個別に257件、ご助言申し上げたという実績になってございます。これにつきましては、資料2-6をご覧くださいと思います。

ご存じのように、無期転換ルール、25年4月1日に労働契約法が改正されまして、そこから5年、有期契約を更新していきますと、30年の4月1日に無期転換の申し込み権が発生するというようなことで、あと1年というところになってまいりました。このところはますます私ども周知を徹底していきたいと思っておりますので、よろしく願いをいたします。

それから、8番でございます。最低賃金の引き上げに向けた事業主への支援の状況というところでございますけれども、事業所内の賃金を上げていただきますと助成金が利用できるということで、申請件数、27年度6件、28年度1月で6件ということで、もう少し実績としては増える予定でございます。

それから、5ページにいきまして、10番の個別労働関係紛争ですけれども、ここにつきましても、紛争件数、大変多くなっております。中でも、傾向としては昨年と同様、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職による引きとめというんでしょうか、その部分の相談が多くなっている状況がございます。個別紛争の中であっせん制度がございますけれども、これは双方が参加しないとあっせん制度が成立しないのですが、参加率を高める、解決率を高めるために、あっせん制度の利用について双方に働きかけを行った結果、昨年度は参加率52.4%ですけれども、本年度は今現在60.7%ということで、少し上げられている状況がございます。

ここまでが、28年度の下期の進捗状況ということでございますけれども、資料ナンバー6に、これからご審議をいただく来年度の行政運営方針の案を掲げてございます。

めくっていただきまして、1ページのところは全体の情勢を掲げております。2ページ以降が、

具体的な施策ということになってまいります。先ほど局長挨拶の中で、この行政運営方針、局全体の重点事項ということで、2ページ一番上に群馬労働局の行政課題と重点施策ということで頭書きをさせていただいております。これが先ほど局長がご挨拶の中でお話しさせていただいた中身になっておりまして、全ての動きが私どもの雇用環境・均等室の行政、それから基準部、安定部、それぞれにぶら下がっていくという仕組みになっておりますので、今年度の行政運営方針の作り込みとはここがちょっと違うということになっております。

1番の、私ども雇用環境・均等行政の重点施策というところに入ってまいりますけれども、これは、今年度の行政運営方針と同じような中身については説明を省かせていただいて、さらに分厚くなる部分、それから新設されるような部分について、かいつまんでご説明を申し上げたいと思っております。

まず、(1)の働き方改革と女性活躍推進の中の、働き方改革に向けた取組の推進というところですけれども、私ども、実は今週水曜日(29年3月8日)に、群馬県雇用戦略本部が開催されまして、そのときのイクボス宣言の写真や映像というのもご覧いただいたかと思っておりますけれども、雇用戦略本部の中で、これから働き方改革についても重点事項としていくというようなことで合意ができておりまして、来年度の雇用戦略本部からは、群馬県としての、知事と労働局長をトップとする働き方改革の大きなうねりが出てくるというようなことで、イクボス宣言のあれはそのためのキックオフ・イベントということで位置づけておりますので、どうぞご留意いただきたいというふうに思っております。

それから、3ページでございます。職業生活と家庭生活の両立支援ですけれども、この1月に改正育児・介護休業法が施行されたところで、もちろん、施行されてからも私ども周知徹底をしなければいけないんですけれども、ご存じのように、既に今国会に次の改正育児・介護休業法案が上程され、今週審議入りをしているというようなところでございます。この資料につきましては、お配りしております資料2-8をご覧いただければと思います。

標題が改正育・介法ではなくて、雇用保険法等の一部を改正する法律案となっておりますけれども、これの上から3番目をご覧いただきたいと思っております。育児休業に係る制度の見直しということで、今、育児休業、1歳までお休みできる制度になっておりまして、1歳時点で保育所等に入れまないと、1歳6カ月までもう一回取れるということになっておりますが、それでもなおかつ、都市圏では待機児童の関係がまだ解消されておられませんので、経済対策ということで、ここの1歳6カ月時点で保育園に入れなければ、さらに2歳まで再延長するということの、経済対策としての改正法を今、ご審議いただいているところです。もちろん、それが延長されれば、あわせて雇用保険で給付しております育児休業給付金についても延長するというような中身になってございます。

大変恐縮なのは、これが成立いたしますと、書いてございますように、今年の10月1日施行とい

うことで、また大変周知期間が短いということになりますので、成立の暁には、またいろいろと周知広報についてご協力いただけたらと思います。どうぞよろしく願いをいたします。

それから、同じ両立では、次世代育成支援対策推進法の円滑な施行ということで、もちろんくるみもプラチナくるみも進めていきたいというふうに思っておりますけれども、ご案内のように、大手広告会社の過労死事案がございまして、その大手広告会社が三度も四度もくるみ認定を取っていたというようなことで、逆にくるみの制度が有名になったというようなところもございまして、そういったところは、今の制度では特に問題なく認定が取れてしまうという部分がございますので、本省といたしましても、認定制度の基準について今見直しをかけておりまして、それがお配りしている資料の2-9でございます。

厚生労働省の認定制度の見直しというようなことで、裏面を見ていただきますと、くるみ、プラチナくるみのところで、一番大きいのは、左端の労働時間の部分です。例えば、法定労働時間以外の平均が毎月45時間未満であること、なおかつ、月の時間外労働が60時間以上を超える労働者はゼロであるということで、季節によって100時間を超えるという方がいるようなところは、なかなかくるみ認定を取ることが難しくなってくるというような認定制度の見直し案をかけておりまして、これにつきましても、表に戻っていただきまして、一番下をご覧いただくと、施行期日が今年の4月1日ということで、来月というようなことで、これまで4月1日以降の認定申請に向けてご準備いただいているような企業様も、この規制が拡充されますとなかなか厳しいという部分もございまして、私どもとしては、この案が出た段階で、認定申請予定の事業主様のほうには情報提供をして、準備できるものは準備をするということで、お手伝いを進めているというようなところでございます。

それから、男女雇用機会均等法の改正法がございましたので、1月1日の施行内容についてさらに周知を進めていくということもございまして、4ページに移りまして、女性活躍推進法につきましては、まだまだ中小企業の普及促進が進んでおりませんので、このあたりを中心に進めてまいりたいと思っております。

それから、新規ものとしましては、4ページの真ん中下、非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組というところがございます。上から4行目、来年度、「群馬県非正規雇用労働者待遇改善支援センター」というものを設置いたしまして、これは委託事業とさせていただき予定でございますけれども、専門家による個別相談等々、非正規雇用労働者の待遇改善を推進するためのセンターを設置するというようなことで、これから企画・競争委員会を開催して決めていくというような状況でございますので、そのあたりもご承知おきいただければと思っております。

それから、5ページに移りまして、働きやすい職場づくりの中の総合的ハラスメント対策の一体的実施でございますが、今年度初めて、全国のハラスメント撲滅キャラバンというものを実施いた

しました。来年度につきましても引き続き、こういったハラスメントの撲滅キャラバン、改正法を含めて進めていくというようなところでございますので、どうぞよろしく願いをいたします。

それから、ずっと飛びまして、7ページでございます。6ページの下からなんですけれども、最低賃金の引き上げに向けた中小企業の小規模事業者への支援というところで、センターの設置や中小規模事業所に対する業務改善助成金というものを周知をして、ご利用いただいているところなんですけれども、今年度の2次補正でつきました中小企業団体向けの業種別団体助成金制度というのもございまして、来年度につきましては、年度初めからこの中小企業団体向けの助成制度についてご利用いただけますので、ますます積極的な周知を行っていききたいというふうに思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

大分かいつまんでご説明しましたが、どうぞご審議、よろしく願いをいたします。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただいま雇用環境・均等行政の重点対策と施策の推進状況ということでご説明いただきました。ご案内のとおり、重点対策は3本の柱で進めておられるということ。それから、改めまして委員の皆様には、これまでのやり方と少し違うというところがお気づきだったと思います。まず、平成28年度の進捗状況等をご説明いただき、かつ、29年度の行政運営方針を説明していただくという、両者合わせて今、ご説明いただきましたので、少しボリュームが多かったかもしれませんが、後ほどご意見、ご質問等を受けたいと思います。

特に、働き方改革に関してのご説明のところで、セミナーを開催するなど、周知を図っていただいているということ、あるいは女性の活躍推進というところで、育児休業の手厚い部分を今整備を進めておられるという話も出てまいりました。後ほどまた、ご意見、ご質問等を受けたいと思います。

では、続きまして、労働基準部長さん、お願いいたします。

○ 労働基準部長

おはようございます。労働基準部長をしております堀江でございます。日ごろより大変お世話になっております。

私からは、初めに、28年度の業務推進状況につきまして、お手元の説明要旨6ページから9ページのところの、労働基準行政の重点対策と施策の推進状況を用いながら説明いたします。また、関係資料につきましては、資料の3-1から3-4でございますので、お手元にご用意していただければと思います。

それでは、恐縮ですが、着席して説明させていただきます。

今年度の重点施策につきましては、説明要旨の6ページをご覧くださいと思います。四角で囲った部分、1点目が、労働災害多発業種に対する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の推進、3点目が、最低賃金額の周知徹底としております。これら3点につきまして、重点対策として取り組んでまいりました。

まずは、労働災害の防止の関連でございますが、昨年の災害発生状況を申し上げますと、1の(1)の①にございますように、今年の1月末現在の速報値で、死傷者災害は2,274人、平成27年に比較しまして170人、8.1%増加しております。また、死亡災害につきましては、14人と、昨年と同じ時期に比べますと3人の増加となっております。

資料3-1の2枚目をご覧ください。棒グラフがございます。上の表は主な業種ごとの年を追っての推移でございますが、平成28年は黄緑の建設業を除きまして、製造業、道路貨物運送業などの各業種で増加しております。なお、死亡災害につきましては下の表になりますけれども、28年は14人でございまして、製造業、建設業で各3人発生しております。14人というこの数字につきましては、平成27年の11人に続きまして低い数値となっております。

続いて、資料3枚目をご覧ください。平成28年の災害の種別ごとを見ますと、一番下、転倒が593件と、全災害の26%と最も多く占めておりまして、次いで墜落・転落、挟まれ・巻き込まれの順となっております。

恐縮ですが、説明要旨に戻っていただきまして、(2)に1年間の取り組みを記述しております。今年度、災害多発業種を中心に集団指導や周知・啓発等を図ってまいりましたが、11月に安全衛生労使専門家会議を、今年度は重点業種でございます社会福祉施設で開催しまして、事業場の担当者を交えながら意見交換を行いまして、災害防止に関し助言をいただきました。また、7ページにまいります。12月には、建設工事現場に対します一斉監督の実施、それから、冬におきます転倒災害防止への取組。この転倒災害の防止については全国的に取り組んでいるものでございますけれども、全国的に取り組んでいるものは、特に2月を重点取組期間としておりますが、群馬におきましては、冬に多くの転倒災害が発生していることを思いまして、1月から3月を強調期間として労働局、監督署の幹部等が出席します会合等、あらゆる機会を通じまして周知・啓発に取り組んでまいったところでございます。

なお、今年1月時点の転倒災害の発生件数は、雪が少なかったこともございまして、全体で24件でございまして、昨年1月よりも45件減少しております。

次に、2点目の法定労働条件の履行確保の推進でございます。

まず、労働条件などをめぐる状況ですが、相談につきましては、ここ数年1万4,000件程度で推移しておりまして、平成28年は1万4,575件と、27年に比べまして50件程度増加しております。相談内容につきましては、賃金、退職金、それから労働時間に関するものが多いというような状況でございます。

次に、申告の状況です。昨年、446件申告がございました。37件減少しておりますけれども、内

容としましては、賃金不払いが全体の80%以上を占めているというような状況です。

次に、(2)の推進状況ですけれども、まず、各種情報等から、時間外等の労働時間数が8時間を超えていると考えられる事業場などに対する監督指導の実施のほか、ウにございますように、特に11月の過労死等防止啓発月間中の取り組みとしてシンポジウムの開催、そして、過重労働解消キャンペーンとしては、過重労働が疑われる事業場等に対する監督指導などの取り組みのほか、新たな取り組みといたしまして、積極的に長時間労働削減に取り組んでいる県内企業を労働局長が訪問しまして、その様子を局のホームページなどに掲載しまして、紹介するといった取り組みを行いました。

次に②ですが、②は特定分野に対します取り組みでございます。特に自動車運転者対策としまして、運輸支局との合同監督の実施、それから8ページにまいりまして、労働局、運輸支局、トラック事業者等の関係によります協議会におきまして、長時間労働の抑制に向けた協議を進めているところでございます。

以上が法定労働条件の履行確保関係でございます。

次に、3点目の重点対策である最低賃金関係でございます。

群馬地方最低賃金審議会におきまして審議していただいた結果、群馬県の最低賃金につきましては、10月6日から759円に改定されまして、産業別の特定最低賃金、4業種につきましても円滑に審議が終了しまして、12月24日から発効しております。最低賃金につきましては、履行確保を図っていかねばなりませんので、県内全ての市町村のほか、事業者団体に対しまして周知の協力依頼を行っております。また、先般は重点監督を実施したところでございます。

また、労働基準関係法令に関しまして、重大かつ悪質な法令違反に対しましては司法処理を行うなどの対応を行ってまいりまして、平成28年、昨年は10件、検察庁に送検しているというような状況でございます。

最後に、4のその他の取り組みでございますが、労働者の健康確保関係で、労働災害によります被災労働者に対します労災補償の実施でございますけれども、特に(2)のストレスチェック制度につきましては、施行から1年経過しましたが、今年度も年度当初から関係事業者に対します周知・広報と、実施していない事業場を把握した場合には、実施を指導してきたところでございます。また、周知・啓蒙を目的に、昨年9月には関係機関と連携しましてアンケート調査を実施いたしました。

なお、県内の50人以上の事業場は約2,300ございますが、実施状況は現在のところ、行政に提出されております実施報告によれば約1,190件ということでございまして、実施率は51%というような状況になっております。

次に、29年度の重点施策について説明いたします。資料につきましては、資料No.6の群馬労働局行政運営方針(案)の8ページ、2の労働基準行政の重点施策をお開きいただければと思います。

まず、重点施策は、1つ目が働き過ぎ防止に向けた取組の推進、2つ目が労働災害多発業種等に対する重点的な災害防止対策の推進、3点目が最低賃金の周知徹底でございます。

1点目の働き過ぎ防止に向けた取組の推進につきましては、アとして、過労死等防止対策の推進と、イに長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等の2項目を挙げております。

過労死等の防止につきましては、毎年、群馬労働局におきましても、過労死等の事案の労災保険請求が行われている状況でございますが、平成27年7月に閣議決定されました「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づきまして、29年度におきましても特に11月にはシンポジウムの開催やポスターの掲示、あるいは関係パンフレットの配布によりまして、周知・啓蒙を進めてまいります。

また、イにつきましては、各種情報等による過重労働が行われているおそれがある企業への監督指導の徹底と、時間外労働協定の適正に係る窓口指導の徹底、特に各種情報から時間外、休日労働時間数が80時間を超える事業場や、長時間にわたりまして過重労働による過労死等の労災請求が行われた事業場に対する監督指導の徹底を図ってまいりたいと思っております。

2点目の労働災害の防止でございますけれども、今年度と同様、災害が多い製造業、建設業、陸上貨物運送事業など、5業種を災害防止対策の重点業種として取り組んでまいります。取り組みといたしましては、災害動向に相応しました周知・啓発と、事業場などへの指導を行っていくほか、小売業や社会福祉に対しましては、今、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動を全国的に展開しているところでございまして、この運動の周知と指導を進めてまいりたいと思っております。

それから、10ページにまいりまして、転倒災害が業種に関係なく多く発生しているところがございますので、集団指導などや広報活動を通じまして、転倒災害防止の重要性を周知していきたいと思っております。

次に、3点目の最低賃金の周知徹底でございます。

まず、地方最低賃金審議会の適切な運営を来年度も行ってまいりたいと思います。また、改正決定がされましたら、その周知につきまして万全を期すとともに、的確な監督指導も実施してまいりたいと思っております。

以上が来年度の労働基準行政におきます最重点施策に関するものでございます。

このほか、10ページ以降ですけれども、(4)に労働条件の確保・改善対策とか、あるいは、13ページには職業性疾病予防対策、健康管理対策、それから14ページの労災補償対策まで、いずれも重点施策と位置づけまして、それぞれの課題を踏まえて取り組みを進めてまいりたいと考えております。特に、メンタルヘルス対策につきましては、関係機関と連携を行いつつ、個別指導や集団指

導の機会を捉えながら働きかけを行っていきまして、また、ストレスチェック制度につきましても、実施状況等を把握して、重点的な指導を行ってまいりたいと思っております。

大分割愛させていただきましたが、私からは以上でございます。よろしくご審議のほどをお願いいたします。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただいま労働基準行政の重点対策、あるいはその施策についての進捗状況と今後の課題という話でございました。重点対策はわかりやすく3点の項目で、労働災害多発業種に対すると、それから、法定労働条件の履行確保の推進、さらには最低賃金等の周知徹底というところでもございました。特に災害死亡者の数が、私、確認しましたけれども、平成26年度が27人の方、それが今年は14人ということになって、以前の審議会ではこの数が増えているということで心配しておりましたけれども、減少傾向にあると。とはいえ、理想値はゼロでございますので、まだまだやることは残っているのかなという気はいたします。

それから、法定労働条件、最低賃金のところは、社会的な関心が非常に強いところでございますので、ぜひこのまま進めていただければということで、お願いいたします。

では、続きまして、職業安定部長さん、お願いします。

○ 職業安定部長

おはようございます。職業安定部長の三姓と申します。私から職業安定行政の重点対策、施策の推進、28年度の実施状況と29年度の計画についてご説明させていただきます。

まずは、28年度ということで、審議会の説明要旨の10ページをご覧ください。

職業安定行政につきましては、重点対策、3本の柱にしております。まず1つ目が、地方創生に向けた取組の推進、2つ目が、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進、3番目、効果的マッチングの推進による就職支援と、この3つの柱で行ってまいりました。

一つずつご説明させていただきますが、まず、その施策の推進状況ということで、最近の雇用失業情勢につきましては、資料4をつけさせていただいております。12月分で、有効求人倍率が1.44倍ということになりました。実は、2月末にその後1月分というのをまた公表させていただいております、資料にはつけておりませんが、12月1.44倍のところ、1月は1.57倍まで求人倍率が大きく改善しているところでございます。

その次に、10ページ、戻っていただきまして、1、地方創生に向けた取組の推進ということで、まず、自治体との雇用対策協定の締結、これは27年度に群馬県、それと太田市、前橋市、高崎市と雇用対策協定を結びましたが、27年度に結んだことをただのイベントにすることなく、しっかりと現実に運営していきたいということで行ってまいりました。具体的に行ったものは、この後のそれぞれの個別事業を、自治体との連携というのを意識しながら行ってきたということになります。

時間の都合上、割愛させていただきますが、(3)の公的職業訓練(ハロートレーニング)による人材育成というところで、実は、今年度、11月の終わりに、公的職業訓練、ポリテクセンターが行っている職業訓練や群馬県が行っている委託訓練、それと我々が今行っているのが、求職者支援制度に基づく訓練、こういったもの全てを公的職業訓練といますが、かなり名前が堅いため愛称をつけるということで、全国で「ハロートレーニング」という愛称になりました。これを今後は、ハローワークが愛称として浸透したと同じように広めていきたいということで、28年度につきましては群馬県やポリテクセンターとあわせて、どんどんこの名前を活用していこうということで合意をしてきたところでございます。

次に、11ページをご覧ください。下のほうに、2、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進ということで、(1)女性の活躍推進、この中で特記するべきこととしまして、29年3月1日、今月まで前橋勤労青少年ホーム、これは、来月には「ジョブセンターまえばし」と前橋市が建物の名称を変更されます。ここに前橋所のマザーズコーナーを移設しまして、就職支援、特に子育ての方々の就職支援をここで重点的に行っていきたいと考えております。

前橋市のほうでここは大規模な改修工事も行われまして、3月1日から前橋市としてはプレオープン、4月から本格実施ということになっておりますが、ハローワークとしましては3月1日から移設を行いまして、実際、ここで職業相談等を実施しているところでございます。今後はしっかり周知を図って、新たな利用者の増を目指していきたいと考えております。

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、③をご覧ください。平成29年3月卒業予定者の内定率は、28年12月末で高校91.9%、大学が76.6%となっております。こちら最新では1月末を先日公表しまして、高校が94.8%、大学が83%となっております、いずれも昨年度よりもかなり伸びております。

続きまして、12ページをご覧ください。(3)非正規雇用労働者対策の推進というところでは、特に②をご覧ください。正社員実現に取り組む事業主の皆様に対しまして、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。平成28年4月から12月までの申請件数は382件ということで、前年が254件でしたので、かなりご活用いただいております。こういったことをどんどん事業主の皆様にはご活用いただいて、正社員登用等をご検討いただければと考えております。

続きまして、(4)障害者雇用対策の推進ということでは、①平成28年の障害者雇用率は1.90%で、全国平均にはちょっと届いていないところでございます。一方、達成企業割合としましては56.4%と、企業の過半数に上がりまして、全国から見てもかなり高い状況となっております。実雇用率は、その前が全国46位ということでもかなり危機感を持っておりましたが、34位まで改善したところです。達成企業につきましても全国25位になりましたので、来年度につきましてもこの成績が落ちないように、しっかり伸ばしていきたいと考えております。

(5) 高齢者雇用対策の推進ということで、平成 28 年の高年齢者雇用確保措置の実施企業割合は 99.5%であり、ほぼ全社やっただいております。未実施は 13 社となっておりますが、13 社全てハローワークを通じて、その改善に向けて手続等を各企業さんにやっただいていただいているところでございます。

時間の都合上、28 年度の実績の後半のところはご覧いただくということで省略させていただきます。29 年度の取り組みということで、今度は資料 6、行政運営方針（案）をご覧いただければと思います。具体的には資料 6 の 16 ページになります。

平成 29 年度の最重点施策につきましては、3 つ挙げさせていただきました。全員参加型社会の実現に向けた取組の推進、効果的なマッチングの推進による就職支援、ハロートレーニングの活用による人材育成の推進ということにさせていただきます。

28 年度は、1 番が地方創生の取組の推進でございましたが、これは後退したわけではありませんで、この行政運営方針の 24 ページをご覧ください。雇用対策協定の締結等につきましては、職業安定部が中心となっておりますので、職業安定行政の課題の一つとさせていただきます。24 ページに書かせていただいたとおり、今後の自治体との連携につきましては、職業安定行政にかかわらず、労働局全ての部門が連携を図っていくということで、大きく、第 3 の群馬労働局における労働行政の総合的な展開のまず 1 番目に位置づけさせていただきました。ということで、安定行政個別の対策ではなく、労働局全体で連携を図っていききたいという趣旨で、こちらに移させていただきましたので、安定行政のほうからは除かせていただいているというのが趣旨でございます。

それでは、16 ページに戻っていただきまして、まず、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進ということで、ア、子育てする女性等に対する再就職支援の充実。先ほども申し上げた、3 月から前橋のところにマザーズコーナーを移設したことも含めまして、前橋、高崎、太田に置いているマザーズコーナーを中心に、しっかりと来年度も引き続き対策を行っていききたいと考えております。

次、イで、若者の正規雇用の促進ということで、(ア) の新規学卒者及び既卒者に対する就職支援の推進も、特に新しいというわけではなく、今の対策をしっかりやっていきたいと考えております。特に、先ほど申し上げたとおり、非常に学卒の内定率がよいということがありますので、就職活動に我々がどんどん手を入れるというよりは、逆に未内定者がそのまま卒業していかないように、売り手市場の中ですので、そういった方々がゼロになるように、フォローアップしていききたいと考えております。

(イ) フリーター等への就職支援につきましても、引き続き若者支援窓口を活用していききたいと考えております。

続きまして、17 ページ、ウの障害者雇用の促進ということで、(ア) 企業等への障害者雇用率達成指導、こういったことにつきましては、群馬県ともしっかり協力しながら達成指導を行っていき

ます。特に、(イ)の精神障害者等の雇用促進のところを説明させていただきますが、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わることを踏まえまして、精神障害者の一層の雇用促進を図るということで、特に、29年度から、群馬労働局では新たに医療機関とハローワークの連携モデル事業というのを実施したいと考えております。これは、今年度から全国でも少しずつやっております、29年度の4月時点では、恐らく全国の約半数の都道府県の労働局においてモデル事業をしていくということを予定しております。

群馬労働局におきましては、まずはハローワーク高崎をモデル事業の実施所と選定しまして、高崎市内の医療機関と連携を図って、精神障害者の雇用促進、こういったことに挑戦してみようと考えております。具体的な医療機関等の連携先については、調整中です。

続きまして、エの高年齢者雇用の促進ということで、(ア)生涯現役社会の実現、こういったところにも今、高崎所、伊勢崎所、太田所に生涯現役窓口という専門窓口を設けておりますので、そういったところを中心に行っていきたいと考えております。

時間の都合上、ちょっと飛ばさせていただきます、19ページをご覧ください。

イ、人手不足対策の取組としましては、建設業の人材不足対策、これは今年度に続きまして県や関係団体と連携しまして、建設業雇用管理セミナーをしっかりと実施していきたいと考えております。また、(イ)の介護分野等の人材不足対策のほうは、一番下のまた書きですが、11月11日を「介護の日」として、集中的に、各ハローワークにおいて福祉関係のセミナーや就職面接会を開催しております、29年度についてもここは積極的に開催していこうと考えております。

(3)ハロートレーニングの活用による人材育成の推進では、先ほど申し上げたとおり、ハロートレーニングというこの愛称をしっかりと根づかせていきたいということで、積極的にこの名前を使って周知・広報させていただきたいと考えております。

その他、時間の都合上、20ページの派遣や雇用保険等につきましては、しっかり引き続きやっていきたいということで、内容につきましては、説明を割愛させていただきます。

最後に、委員の皆様にご了解いただきたい事案としまして、ハローワークの総合評価ということで目標設定をしまして、目標や結果については公表等をさせていただいております。どうしても28年度の実績が夏ごろにしか取りまとまらないということ、また、29年度の目標も今調整中ですが、どうしても5月以降でないとならぬということがありまして、今回の審議会の場にご提案させていただくことができませんでした。決まり次第、新聞発表等をさせていただくことになっておりますので、委員の皆様へのご報告につきましては、できれば次回の審議会の際に、28年度の結果と29年度の目標につきまして、事後報告になりますが、させていただくことをご了解いただければと思います。

私からは以上です。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただいま職業安定行政の重点対策及びその施策の推進状況をご説明いただきまして、また、今後の取り組みということでございました。重点対策の中ですと、特に全員参加型社会の実現に向けた取り組みということを推進されるようですが、これを聞いたときには、まだ私も頑張らなきゃいけないのかなという、ちょっとスピードを落としたい世代で、やはり世代間の違いもあるのかなとは思いますが、お尻をたたかれた気もいたしました。

それから、ご説明がありましたように、別の委員会のところでもございましたが、ハロートレーニングという言葉の定着化を図るということが非常に大きな柱になっているようでございます。ハローワークという言葉が本当に社会の中にしっかり根づいたという実感がございますけれども、それに続く言葉になるのかなということで、その委員会では、略してもよろしいですかとお聞きしましたら、局長さんが、結構ですということだったので、私はもうこれから「ハロトレ」という言い方で周知をしていきたいと思っております。

では、最後になりますが、総務部長さん、お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の小島でございます。各委員の皆様方におかれましては、日ごろより総務部関係の業務につきましてもご理解、ご協力を賜っているところでございまして、感謝申し上げたいと思います。

私からは、最後になりますが、説明要旨の15ページをご覧くださいと思います。

労働保険適用徴収業務の重点施策と施策の推進状況、また、29年度の取り組みについて大きく2点、労働保険料の適正徴収と、労働保険未手続事業一層対策につきまして説明させていただきたいと思っております。

施策の推進状況を見ていただければと思います。Ⅱのところでは、細かい統計資料につきましては、別途資料ナンバー5ということでおつけしておりますので、見ていただければと思います。

まず、労働保険料等の適正徴収の推進ということでございますけれども、収納率の向上に取り組んでいるところでございます。今年度、1月末現在の状況でございますけれども、労働保険料の収納率は71.63%ということで、前年度同期に比べまして0.16ポイント、わずかでございますけれども、ポイント上昇しているところでございます。

来年度につきましても、引き続き滞納整理、納付督促等の徴収業務を積極的に実施いたしますとともに、特に、滞納整理に当たりましては高額滞納事業場、または複数年にわたり滞納している事業場を重点に、効果的かつ計画的に実施してまいりたいと考えております。

次に、効果的な算定基礎調査の実施でございますけれども、今年度1月末現在の状況としましては、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる業種等を重点的に実施しまして、調査事業場の件数といたしましては、若干落ちておりますけれども、421件実施しております。ただ、算定基礎誤りの

事業場件数につきましては265件ということで、前年同期と比較しまして32件増加しているという状況でございます。

来年度につきましても、引き続き重点対象を絞った、効果的な算定基礎調査を実施してまいりたいと考えております。

それから、最後に、労働保険の未手続事業一掃対策の推進につきましては、今年度、1月末の状況でございますけれども、法人登記情報ですとか労働保険の未手続事業に関する関係機関からの通報などによりまして、未手続事業場を把握いたしまして、加入勧奨、手続指導等を実施しております。特に、未手続事業に関しましては、全保連群馬支部さんとも連携いたしまして、加入手続指導も実施している状況でございます。16ページに移りますけれども、件数につきましては、加入手続指導による成立件数は762件という状況でございます。

来年度につきましても、引き続き監督署またハローワークとの連携はもとよりでございますけれども、関係機関からの通報、また労保連群馬支部さんとも連携しました未手続事業場の把握、または加入勧奨等々を進めてまいりたいと思います。

各委員の皆様につきましても、引き続きご支援、ご協力を賜りまして、私からの説明を終わらせていただきます。どうぞよろしく申し上げます。

○ 津川会長

総務部長さんからは、労働保険適用徴収業務の重点対策と施策の推進状況ということでご説明いただきました。現状、労働保険料等の徴収状況71.63%、前年度71.47%ということで上昇には至っておりますけれども、7割強というふうなところでの推移をご説明いただきました。これは当然、これからも改善ということだと思えます。

それから、事業所の皆さんの徴収状況を含めて、それを適正な形にもっていくということで引き続きよろしく申し上げますということだと思えます。

以上、非常に労働行政というのは多様な部分を含んでおりますので、それぞれの部長さんからより詳しくご説明をいただきましたが、ここからは議事の(2)質疑応答に移らせていただきます。事務局からの報告がありました今年度の行政運営方針の進捗状況と、それから平成29年度の行政運営方針(案)、それぞれについてご質問、ご意見のある方はぜひ忌憚なく、承ればと思います。

先ほど、冒頭にもございましたように、お名前をおっしゃってからご発言をお願いしたいと思います。

では、こちらから指名させていただくことは控えますけれども、使用者側の皆様、何かご意見、ご質問ございましたら。

○ 青山委員

ちょっと教えて欲しいんですけども、今の労働保険徴収額がありますが、28年度50億も減り

ますよね。この理由というのは、労働者が減ったとか、そういうことなんですか。

○ 総務部長

28年度は50億ほど下がっておりますけれども、保険料の料率が変わりまして、安くなったということで減っているのが大きな要因だと考えております。

○ 青山委員

50億減ったのは、料率が安くなったからというふうに理解すればいいですね。

○ 総務部長

はい。というのが大きな要因と考えております。

○ 青山委員

はい、わかりました。

○ 山口委員

私も勉強不足かもしれませんが、何かいつか、働き方改革の中で副業原則容認というような話が一回出ていたかと思うんですね。それが今どうなっているのかをちょっと。というのは、次年度の労働基準行政の中で、働き過ぎ防止に向けた取組の推進というのがありますが、我々、正社員にできるだけ残業も少なくして、休んでいただいて、そして安全に仕事をしてもらおうというのが、今までの多分労働基準行政ではなかったかと思うんですが、どういう仕組みで副業を容認しているのか。例えば、極端な話が、たくさん稼ぎたいという方が、ある会社があけた後、副業をして、余り寝ずに会社へ出てきて事故でも起こしたら、どこがどういう責任を負うのかということがあるかと思うんです。

これは、確か国会の審議の中で出てきたような話だったと思うので、その後どうなっているか、あまり出てこないの。

○ 労働局長

実は、副業を含めて、働き方改革というのは、今ちょっとご説明させていただきました全部長にかかることなので、全体のことをまずお話しさせていただいて、それからその部門部門で答えていただきたいと思います。

今おっしゃっているのは、働き方改革の中で、一つの民間企業が、終身雇用制度はだめだという話が出てきて、一つは、退職金を40年後とかに払うような給与システムよりも、今、原資があるのならば、原資を払っていきましょ。ということは、退職金がもしかしたらなくなるかもしれないというようなことを言い出した企業がまず発端でございます。政府としては、それを認める認めないとかという議論というのは、進んでいる状況ではまだないというふうに理解しております。それがまず1点。

それから、副業に関しては二つの要因があって、今ですと、正社員という名前ですと必ず社会保

険がついてきます。ところが、社会保険を適用するかしないかの問題もありまして、労働時間が、先ほどおっしゃったように主と従でどっちが多くなるかによっては、事業主負担がAになるかBになるかがわからなくて、じゃあ、両方がいいのかと。役員なんかですと二つに分かれているところもありますけれども、そうすると、今度は税制の話とか、いろいろ複雑に絡んでくるのが実態でございます。その上で個々の話でございますけど、基準の話を。

○ 労働基準部長

いや、私も勉強不足で申し訳ございません。その副業に関しまして、特に新しい情報といえますか、そういったものが入手できておらないような状況でございまして、また何か参考となります情報がありましたら、ご提供していきたいと思っております。

○ 山口委員

我々、企業側からしますと、今までの労働行政とちょっと矛盾するところが出てくるというふうに感じています。原則容認ということになりますと、我々の知らないところで副業をされたときに、せっかく早く帰って、少し体を休ませた。ワーク・ライフ・バランスもそうですけど、そういうことが何か逆に、一生懸命収入を上げたいという方がいたとして、夜も寝ずに仕事をして、また出でこられて、事故でも起きたらどういうことになるのかなというのが気になったものですから。

○ 労働局長

確か現行法の中では、2社行った場合で、継続しても、一人の個人としては勤務時間は超えることが基本的にはできない。もしくは、週の労働時間では超えることができないようになっていたと理解をしています。

○ 労働基準部監督課長

今、局長も説明されたように、労働時間は、通算されることになりますので、その方がA社で働いた後にB社で働き、B社で残業になれば、そこで残業手当を払うということになってきます。問題は、そこで過労死等があった場合、どこが責任を負うかというのは、ちょっとそこは私も今、判断ができないところでございます。それは、事案に応じて調査をしていく必要があるんだろうと思うんですが、いずれにせよ、労働時間は通算されますので、今、委員がご指摘のとおり、本来は体を休めなければいけない時間に働くということが、どういう制度にするかというのは、今後審議されるのではないかと考えております。

○ 山口委員

そうすると、基本的には8時間、例えばA社で働いた後、B社へ行って働いた場合には、もうそこから残業ということで考えればいいと。

○ 労働基準部監督課長

そうですね。8時間働いた後、そうなります。

○ 山口委員

ただ、それがちゃんと履行されるかどうか気がなりますよね。

○ 労働局長

履行の問題もそうなんですけど、個人が2社で働いているということ、副業を認めるということは、世の中が認めることになるので、そのところをどうするか？というのが、これからの議論だと思うんですね。

○ 山口委員

まだ、最終的には決まっていないんですね。

○ 労働局長

確認は何度もしているんですけども、実は私、経営者協会様のいろんなセミナーでもお話はしています。こんな例があります、とご紹介しています。勧めているわけじゃなくて、会社の寿命が、一つの会社が30年と言われている中で、やはり退職金というのはすごく大きな問題になる。将来ですね。であれば、今の有期雇用というのは、雇用期間が切れればそこで会社と縁が切れるわけですけど、そこで退職金という制度じゃなくて、その間に賃金は払われている。働いた分の賃金は相当として払われているという考えがあるので、それを使っているのが今の新しい経営者層、しかもそれがまだ30歳ぐらいの若い経営者層の考え方で、法律としてどこまでそれを適用していくかというのは、本当にこれからの問題だというふうに私は理解しています。

○ 山口委員

副業の話と今の話はどうも違うような気がするんですね。

○ 労働局長

退職金、含めてですね。社会保険も。さっきもちょっとお話しさせていただきましたけれども。

○ 山口委員

退職金は退職金で今の給料の中へ入れるという会社もあるようですけども、それはそれで新しい考え方ですからいいんですが、例えば退職金よりは今お金が欲しいよという方は、それを望むんだと思うんですが、ただ、副業の場合に、その辺の管理が本当に我々ではできなかったときにどうするのか、それをしっかり局のほうで追いかけるような、これは時間オーバーだよみたいなところが本当に言えるのかどうなのかということもあるんじゃないかと思うんですね。

○ 労働局長

委員がおっしゃるとおりだと思います。いろんなケースが考えられて、いろんなものがありまして、例えば、今の世の中でも、夜間だけの求人というのが実はあるんですね。グローバルな24時間の企業の中では、夜の10時から朝の6時までとかの勤務時間を持っているところがありまして、それが複雑に絡まってくると、体が休まると週に一回ぐらい違うところで働きたいとか、出てくるん

ですよね。その辺の対応というのは、現実には把握はなかなかできない部分があるので、その辺が問題かなとは実は思っています。

○ 山口委員

はい、ありがとうございます。

○ 津川会長

非常に大きなテーマというか、課題を含んだ議論だと思いますので、そのあたりはまた、ぜひお伝えいただければと思います。

○ 中嶋委員

今の関連で、ちょっと山口委員にお知らせなんですけど、確か兼業禁止だとかは、政府が出しているモデル就業規則の中に、副業とか兼業禁止規定が入っているのを廃止するという話から出たんだと思うんですね。だから、それを使ってやると全てそういう規則になってしまうと。働き方改革の中で、その部分を外して、容認するけれど、今後それに当たっての残業の扱いだとか、要は通算されちゃいますから、そういった取り組みだとか税制と社会保険料の負担なんかのことも考えるということになったと思うんですね。その後の進捗は、私のほうに入っているものはないですね。以上です。ただそれだけです。

○ 津川会長

いかがですか、労働者側の皆さん。

○ 鈴木委員

2点ばかり意見のほうをさせていただければと思うんですが、まずは、総合的ハラスメント対策の一環として、現在も、男女雇用機会均等法関係の労働相談であったり、また、資料ナンバーの2-4のところにもありますとおり、さまざまな件数が上がってきているわけですが、1つ視点として今後加えていかなきゃならないだろうというところで、やはりLGBTの問題、昨今本当に騒がれるようになり、私、JAMですが、今、労使会議というものを持ってまして、その中でも使側の方からやはりLGBTについてしっかりと学びたいということで、研修等も重ねているところでございます。

日本の中で、世間的にも、やはり13人に1人いる、この中にももしかしたら性的少数者の方がいるかもしれない、そういった世の中で、労使の中で何ができるんだろうと考えれば、普段から差別的な発言、また、結婚だとか、そういったところに関して深く追及しないとか、そういったことと、やはり日ごろの相談窓口を企業としても組合としてもつくっていくことが大事なのだろうとは思いますが。

ただ、労使の中でそういった場面がつかれるかどうか、まだまだスタートしたばかりの課題でしょうから、企業の中でできるかわからない中で、やはり行政、労働局のハラスメントの防止の相談

窓口の中にLGBTという言葉を一言入れることによって、そういった方々が相談する窓口ができるんだろうと思いますので、ぜひともご検討いただければというのが1点でございます。

あと、無期転換ルールの問題でございますが、こちらについても、5年目をもうすぐ迎えて、徐々に動き出してくるわけでございます。労働者側からしてやはり心配されているのは、この後、5年を迎える前に雇い止めが起きることを一番危惧しているところでございます。法改正の中で、雇い止めルールの法定化も、今回というか、平成25年でしたか、そのときには行われているわけでございますが、それとセットに、ぜひとも周知のほうをしていただく。また、先ほどもご説明がありました、キャリアアップ助成金、正社員にすることによっての助成金があるんだということを中心のところに積極的に周知いただいて、全体の中でこの無期転換のルールについて周知いただくことで雇い止めが起きないように、ぜひとも進めていっていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○ 津川会長

ありがとうございます。二つのご質問ということで、お答えいただけますか。

○ 雇用環境・均等室長

ご質問、ありがとうございます。私のほうから状況についてご説明申し上げます。

まず、ハラスメント対策の部分でLGBTですけれども、実は、1月1日に改正均等法、育児法が施行されておりますけれども、その改正の中で、セクシュアルハラスメントの防止指針というのがございます。もちろん、その指針の改正前でも職場のセクシュアルハラスメントの概念の中にはLGBTも入るという解釈をしておったわけですけれども、特に明記はしておりませんでしたので、この改正に合わせて指針の改正もいたしまして、きちんとそのLGBTも対象になるということを目指して指針の中で明記をさせていただいております。

昨年11月から始まりました改正法の周知・説明の中でも、セクシュアルハラスメントについてはこのLGBTも、もともと入っていると。それを今回明記したということを出しをして、周知を申し上げているところでございますので、これにつきましては、引き続きこういった対応をしていきたいというふうに思っておりますし、来年度もまた、ハラスメントキャラバンということで行ってまいります。その際にもぜひLGBTももともと入っている、対象だということを改めて周知を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それからもう一つ、無期転換ルールの件でございますけれども、これにつきましても、本当に1年ちょっとでございますので、私どもも、今年度も随分何回も無期転換ルールの説明はさせていただいております。その際も、例えば5年の間に6カ月間インターバルが入ると対象にならないとか、そういったことを作為的にしていただかないようにということで、合わせて雇い止めルールに

についてもご説明申し上げているところでございます。

また、委員、ご指摘のキャリアアップ助成金につきましても、助成金の支給事務については職業安定部のほうで行うんですけれども、来年度からキャリアアップ助成金の周知の部分については雇用環境・均等室が中心にやるということでございますので、合わせて、オール労働局でこの部分は進めていく所存でございますので、どうぞよろしく願いいたします。

○ 鈴木委員

ありがとうございました。

○ 津川会長

これまた非常に大きな問題、課題ということだと思いますが、ありがとうございました。

○ 狩野委員

一点、ちょっとお伺いしたいのは、今のお話の無期労働契約ですか、これは、働きたいと言ったら、ずっと80歳でも90歳でも雇わなくてはならないんですか。

あともう1点は、60歳でうちの会社は定年なんですけど、65歳まで1年更新で無条件には大体はやっているんですけれども、やはり会社の部長とか他の役員から、あいつ、もういいよという人がいます。今までですと、もういいよと言えたのですが、5年経ってしまうと、そういう人が、いや、私はまだ働きたいんですということであれば、周りがもうやめさせろと言っているのに、雇用しなくちゃならないんですか。ちょっと生々しいことですが、これはやっぱりだめなんですかね。本人の申請があれば、ずっと採用していかなくてはならないんですか。

○ 労働基準部監督課長

5年経過したら、本人の申し出があれば80歳でも90歳でも、雇わなければいけないということに、法律上はなっております。ただ有期特措法で、高齢者について特例の申請をしていただいて、認められれば、そうしなくてもいいということになっております。このため、現在、その申請がたくさん均等室に寄せられるというところでございます。

○ 津川会長

こういうご意見が出るということは、恐らく相当混乱する可能性があるということだと思います。

○ 雇用環境・均等室長

追加でちょっとよろしいですか。サマリーの説明要旨の4ページをご覧くださいと思います。先ほどちょっと説明を省いてしまったのですが、4ページの7の労働条件の確保改善対策の(2)で、専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行ということで、今、監督課長の永田からご説明した、いわゆる有期特措法の施行という部分でございまして、これは専門知識と、それから高齢者の方の無期転換ルールの特例措置ということで、実際に、第2種の計画というのが高齢者を対象とした、労働局に対する認定申請の件数ですけれども、27年度は47件でござ

ざいでしたが、28年度は加速度的に増えてきておりまして、12月で56件ということです。

これが、無期転換ルールへの転換があと1年ちょっとということですので、来年度はさらにここが、うちは60歳定年後、有期契約で雇っているけれども、それについては年金の支給年齢に合わせて65歳までのものでいいですねということを労働局長に申請をして、労働局が認可をするというような仕組みになってございます。このところは周知もしておりますし、それに伴って、目の前があと1年ちょっとですので、大変申請件数が増えているというようなことでございます。追加で報告申し上げます。

○ 渡邊委員

関連でいいですか。今のやりとりの中で、法律は法律として、あるいは使用者として、あるいは労働者としてといういろいろな立場があって、ばりばり元気な人は80歳だろうが90歳だろうが、もちろん働いてもらっていいと思いますし、狩野さんがおっしゃったように、いや、あの人、困るよなという人も当然いるので、この辺をどう解釈して、うまく法律にも触れずに、円満にということ、こういうメンバーの中で考えていかないとまずいかなというのはありますよね。いろんな立場で困ってしまう、クレマー的な人がいて、おれはこうなんだよ、法律にのっかってこれこれこうだというのが必ず出てきますので、この辺はどういうところがいいのかなというのは非常に悩ましいところだと思います。ただ、ここに箇条書きしてあるからこのとおりでよというのでは、なかなかいかない部分もありますので、そこも含んで、どちらでもとれるようなところで両者が納得して、そうか、おれはだめなのかというようなところでできるものというのは、もちろん、皆さんいろんな立場で見つけてはいるんだと思いますけれども、この件だけではなくて、いろいろあります。

さっきのセクハラのところもそうなんですけど、ついでに言わせてもらいますと、新入社員が来ると、「父ちゃんは、幾つ」というところから始まるわけですね、会話とすれば。あっ、おれと同じぐらいの年だと。兄弟、何人いるんだという話になってくるわけですよ。時期が来れば、結婚はどうするんだという話になるので、それをもってして、全部セクハラだととられても困る部分もあります。この辺は、決めは決めとしてなんだけれども、入り口はやっぱりそういうところから皆さん入られるんだと思いますので、これを書面でもって全部くくっていくというのがどうなのか。

やはり人間関係として、何人兄弟で、父ちゃんがいるのかいないのかもわからないということになると、会社が終わって、何しているのか。パチンコなのか、あるいは冬山に行くのか。うちの会社で、昨年、冬山に行って遭難してしまった者がいるんですけど、そういうのも、どこに行くというのを把握していれば、あそこに行ったぞというのがわかるんですけど、なかなかそういうのができていないというのがあります。働く場所として一つの会社に行っているわけですが、その縛りの中でいろんな法律があって、決めがあってというところではあるにしても、やはりそういった人

間関係というのは大事なのかなというふうに感じました。

もちろん、皆さんはそう思っていらっしゃると思いますけれども、こういった会議の場所でも、そういうところも押さえつつ、決めは決めであります、というところは必要なのかなというふう
にちょっと感じたもので、すみません、お願いします。

○ 津川会長

ありがとうございます。私の経験では、これまでの審議会の議論ではほとんどなかったようなご
意見とかが出ているので、これからの大きな問題をはらんでいるのかなという印象、感想を持ちま
した。すぐ解決ということはなかなか難しいと思いますので、状況を把握しながらということにな
ると思いますけれども、どうぞ皆様、受けとめていただければという気はいたします。

○ 山口委員

例えば、そういうのが公務員の方も同じになってくるんですか。皆さんもという言い方はおかし
いですが、地方公務員も国家公務員も。

○ 労働局長

国家公務員法、あるいは地方公務員法なんですけれども、労働法は、公務員は除くとなっていま
して、新たに別な法律として、自衛官を含め、つくるんです。

○ 山口委員

そうすると、先ほどのお話じゃないけど、申請しない限りは、働きたいと言ったら幾つでも働け
るんですか。我々民間はそうなるわけですね。そうすると、公務員の方も一緒ということですか。

○ 労働局長

そこが言いにくいんですが、一般職の適用を受ける公務員については、60歳をもって雇用期間の
満了とするということで、お互いがいいと言っても、雇用はできないんです。切れてしまうんです。

○ 山口委員

民間はそれができないですね。

○ 労働局長

その後の再雇用については、違う法律になって、一般法に入っていく部分と、あと、国家公務員
の特別の法律になってくる部分の人というふうなことで運用されております。

ちょっと蛇足ですが、例えば、裁判官を含めてそういう特別職にある人の定年年齢は65歳とかと
いうふうになっていたり、役所の中でも高い位置にある人、わかりやすく言うと事務次官だとか、
そういう方につきましては定年年齢が62歳とか、あれは一般公務員じゃなくて、特別職公務員とい
うふうな位置づけになっておりますので、そういうことができる。我々みたいな一般職員が、じゃ
あ、私もしてくれよといっても、今の法律はちゃんと60歳となっております。

○ 山口委員

それは何か不公平ですね。

○ 狩野委員

もう一点お伺いしたいのは、建設業界に身を置いているものですが、転倒災害とか死亡災害が確かに毎年ありまして、ちょっと迷惑をかけているところもあるんですけども、業界的に、65歳以上の人を再雇用で、元気な人は使っていきたいと思っています、70歳を過ぎても元気な人は、やはり個人差があるので使いたいんですけど、大手ゼネコンさんは65歳以上はだめよという規約があって、現場に出られないんですよ。そういうのはだんだん変わっていくんですか。高齢者の災害はすごく多いものですから、その辺の対策と、雇用延長をした場合と、行く現場がないよと言われてしまうと困っちゃうなというところがあるので、その辺は何かお話はされているんですか。

○ 労働基準部長

答えにはならないと思うんですが、確かに労働災害の現状を見ますと、いわゆる高年齢労働者と言われます50歳以上の方に非常に多いというのが実情でございます。ですから、転倒災害も、年齢を見ますとやはり高年齢者の方に多い。言葉は悪いかもしれませんが、どうしても運動機能が低下するというような部分がございます、私どもといたしましては、高年齢労働者に対しましては、定期的にもいいんですが、運動とか、そういったことをやっていただきたいというような周知とか広報を行っているような状況でございます。

○ 竹内委員

今、高齢の労働者の話だったんですが、若年層のお話で1点だけ。お礼とご要望のような感じですが、私、大学で学生のサポートをしながら、また一方、産業医としても仕事をしているところがあるんですけども、若年の、特に障害者雇用のところで、これは前々回も三姓さんにちょっとご質問させていただいた部分ですが、障害者雇用の中に今度は発達障害が含まれてきます。大学のほうも発達障害、ないし発達障害が疑われている学生の学内のフォローと同時に、就労支援というのを、シンポジウム等を開いてずっとやってきているんですけども、なかなか今、手探り状態が続いているところです。

お礼というのは、たった1件ですけども、ちょっと個人情報のことがあるので細かいことは申し上げられないんですが、1人の学生が、10年ぐらい前であれば到底卒業できないような発達障害で、実際、障害者でもかなり級数の上のほうを最終的には取った方なんですけど、ハローワークの方のご協力を受けまして、このたび県内で有数の会社に一般雇用枠で内定が決まりました。それに付随して大学のフォローと学外のフォロー等がうまくいきまして、卒業も先週決まりました、関係者一同、今、狂喜乱舞しているところでございます。

めったにないケースだと思いますし、たった1例で一般化はできないと思うんですが、こういう形でブレークスルーができています。先ほど高齢者の方で、労働力不足で長く働いてもらう一方、1

0年、20年前であれば、もしかすれば大学からドロップアウトし、そして就職戦線からドロップアウトし、場合によっては引きこもってしまって出てこなくなるような方々が、今、大学等の教育機関にいて、そして就労支援を受けて就労しているところまで来たということで、特にハローワークの皆さんにお礼を申し上げたいと思います。

要望というのは、私もそこまでやれてうれしかったのはうれしかったんですけども、今後就職の継続ができるのか、離職させないというサポートが重要になってくるということがあります。現実問題として、大学から卒後のフォローというのも考えているところではありますが、現実には、発達障害の場合は発達障害者支援センターというところがございますので、ああいうところとハローワークの障害者雇用を推進している部分との連携ですね、今までもあったかと思うんですが、ぜひ重視をしていただいて、いったん勤めた人たちをやめさせないという形を模索していただければということです。

産業医の立場とすると、そういう発達障害傾向の強い社員はたくさんいますので、いろいろ問題を起こして難しいんですね。そういうことも含めて、精神科の知識もうまく利用しながら、離職させずに、若年層の発達障害者の人たちを職場の中に浸透させるというようなことを重視していただければと思ひまして、話をさせていただきました。

○ 職業安定部長

まずは、お褒めの言葉、ありがとうございます。ハローワーク職員、褒められると喜んで頑張りますので、そういうご意見をたくさんいただけるとありがたいなと。しっかり所にも伝えたいと思います。

まず一つ、就職した後のフォローアップということでは、労働局から委託事業としまして、障害者就業・生活支援センター、よくナカポツセンターという言い方をさせていただいていますが、そこに就職した後のフォローアップ、ジョブコーチという言葉で、ご利用されている企業さんも結構多いと思いますけれども、例えばある程度、1カ月以内に一度行くとか、また1カ月後に行って、本人とかその会社さんとの橋渡しをするとか、そういったことをさせていただいています。

ハローワークが紹介して就職した人たちの情報については、そういったところでしっかり連携を図って、フォローアップもしていきたいと考えておりまして、今、その辺について、群馬県のほうも一生懸命協力していただいていますので、現実的にはこの3者で、しっかりそのフォローアップを進めているところです。ご指摘のとおり、今後もしっかりやっていきたいと思っています。

また、前々回とかに、津川会長からも竹内先生からも言われたとおり、大学でも困っているということがありまして、発達障害者のセミナーを労働局で主催する場合には、今年度から大学のキャリアセンターのほうにも開催案内とか、周知を始めさせていただきましたので、ぜひご利用いただければと思います。ご指摘ありがとうございます。

○ 田村委員

今の障害者の関係ですけれども、私どもの連合群馬で女性委員会というのがありまして、その委員をしている者が、障害者施設に勤めておりまして、この前、そういった障害者の就職に関して話があったんですけれども、やはり、なかなか就職先が見つからない方が多いということと、見つかって、働いている方の中にもいろいろな障害の方がいると思うんですが、会社側としては、いろいろな仕事をやってもらいたいということで、配置転換をされたと。そうすると、ちょっとパニックになってしまって、やめざるを得なくなってしまうという事例もあつたりしたんですね。障害者はいろいろな方がいると思いますが、やはり仕事とのマッチングもいろいろ考えてやっていただくと雇用が継続してできるのかなと思うので、そういうところもよろしくお願ひしたいと思ひます。

あと、障害者雇用率の未達成企業がまだまだあるかと思うので、そういうところに積極的に就職していただけるようにお願ひしたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○ 樋口委員

今の関係で、この間、県の雇用戦略本部の障害者の研究部会の中では、障害者、特に東京とか埼玉は、もう障害者がいないというんですね。雇おうと思つてもいないと。今は、東京に本社がある会社が、例えば群馬に特例子会社をつくつて、そこで群馬の——比較的群馬は豊富だということですよ、障害者の人材がいるということなので、そんなことを狙つているという話もありました。

それから、もう一つ竹内委員が言われたように、精神障害の人というのは一律では全然対応できなくて、一人一人全部病状が違う。だから、ものすごく時間がかかるんですが、きめ細かなことをやらないと、なかなか企業も対応できないということなので、先ほど言ったように、労働局だとか県だとか、あるいはハローワークさんとか、そういうところから個人個人の特性に合つた情報を企業にも提供していただきと思ひています。

それから、障害者が少ないとすると、群馬もその辺のことは危機感を持った対応をしていかないといけないのかなという感じがいたしました。

○ 職業安定部長

幾つかあつたので、順番にお答えさせていただきますと、会社の中で部署、配置を変えたということで、やめてしまったという方々もいらっしゃるというのは、労働者にとつても不幸なことでもありつつ、企業さんの中でも試行錯誤で努力されているということです。でも、ある意味そういうのを経験して、企業さんの配慮の仕方というのは完成していくものだと思ひますので、それはなるべく、我々もフォローアップも含めながらやっていくべきということと、もう一つ、これは群馬県がやっているんですけれども、我々も一体でやっていますが、群馬県ではそういう障害者をすごく雇用している人たちを、ちょっと名前は忘れましたが、慣れていない企業さんへのアドバイザーになつていこうという、そういうリーディングカンパニーの会議をつくつて、そういっ

たところにどんどん講師みたいな形でアドバイスしていこうという会議があります。サポーターズ会議ですね。

それを今年からつくって、我々も参画しております。

そういったことで、採用された後、どうやっていくかということのフォローアップも今、県と一緒にやっていますので、こういったこともどんどん周知していけたらいいかなと考えております。

また、未達成企業につきましては、しっかり我々もやっております、特に、県と雇用対策協定を結んだことを踏まえまして、県の人と同行で未達成のところに行っていると。26年は100件程度でしたけど、去年、その協定を結んで200件頑張りました、今年はまだ380件やっていますので、そういったことでしっかりやっていきたいと考えております。

樋口委員の、群馬に障害者が多いということですが、一般的に、企業の方々は障害者の求職者がいないと言うんです。ハローワークも企業が求める障害者手帳をもった求職者はいないと言っています、それは、どうしても身体と知的をすごくこだわられるというのが企業さんにはある。こだわられるというか、そこがもうノウハウが蓄積されているということですね。身体の人たちは引く手あまたで、それは群馬でもほとんどいらないです。知的の求職者も同様です。どちらかというと、特別支援学校とかからすぐそのままされる方々もいらないです。

精神は、今は多いです。実は、東京とかも多いんですけども、東京とかはハローワークの指導で、必死に採らなきゃと思っているのと、どちらかというと、群馬の未達成企業さんに行くと、そんな余裕ないって、まだまだその意識が、群馬県内では見られ、何が何でも採りたがっている企業さんが、東京の大規模の企業なので、大人数採りたがっている企業さんがかなり増えてきたと。雇用率の順位は今、東京も低いので、すごく力を入れています。群馬の障害者が取られるというか、6・1調査のカウントで言えば、全部東京とか埼玉とかに計上されることになっていますので、我々としては、せつかくですから、規模が大きいとか小さいに関係なく、地元で、知っている会社さんに温かい目で雇っていただきたいと思っていますので、よそに取られないように、我々の順位を下げないように一生懸命頑張っていきたいと思っています。

○ 津川会長

よろしいですか。

では、まだまだたくさんのご意見、ご質問があるかと思いますが、時間の制約がございますので、これで最後にさせていただきたいと思います。

○ 樋口委員

一つどうしても言いたいことがあるので、いいですか。実は、本省だとか、受託先からすごく大きくて、厚いダンボール箱に、ポスターが2枚とかリーフレットが30枚とか送られてくるんです。多分、うちの職員が調べたら、大きいので1,620円ぐらいかかると。その中にB2のポスターが2

～3枚とか、A4の1枚もののリーフレットが30部とか、そういうものが結構送られてくるんです。あれは、何か工夫すれば、丸めるとか何かすれば、すごく安くできるかなというのが一つありますので、それはぜひ。もし現物が必要なら、来ていただければ取ってありますので、ダンボールもすごく厚い、立派なものなので、それは何とか見直すように、そんな声がありましたということをごひ本省に言っていただきたいと思います。

それからもう一つは、本省から直前にセミナーの案内が来ます。1週間ぐらいあるとまだいいほうで、すごく直前に来て、会員企業への周知・徹底の依頼とか、我々に参加してくださいという依頼が来るんですけども、あれは少なくとももう少し早めにいただければ我々も対応できると思いますので、労働審議会とは関係ないかもしれませんが、ぜひひとつよろしく願いいたします。

○ 津川会長

ぜひ、そのあたり、受けとめていただければと思いますので、よろしく願いいたします。特に物流は日本の大きな課題になりそうですので。

それでは、これをもちまして質疑、意見交換は終了させていただきますが、ご説明いただきました平成29年度群馬労働局行政運営方針（案）は、委員の皆様の同意をいただけたということによろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○ 津川会長

ありがとうございます。それでは、労働局の皆様は、ただいま出されましたご意見等を十分に参考にしていただきまして、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。最後に局長さん、お願いいたします。

○ 労働局長

熱心にご議論いただきまして、大変ありがとうございました。私ども労働行政に課せられた課題につきましては、地域独自の問題も含めまして、当行政委員を初めとする県下関係者と連携を密接に図りながら、行政運営に努める所存でございます。今、ご承認いただきました29年度（案）につきましても、また、議論の中でいろんなご提案があった部分につきましても、独自でできるものについては即にやりたいと思いますし、あとは、本省を含めて協議をしなければいけない部分については協議をいたします。

大変、長い間、ありがとうございました。また、今後ともご指導、ご鞭撻を賜りますようによろしく願いします。

○ 津川会長

どうもありがとうございました。

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

○ 総務企画官

津川会長、大変ありがとうございました。また、委員の皆様、大変お疲れさまでございました。
以上をもちまして、平成 28 年度第 2 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。

閉 会