

平成 29 年度第一回茨城地方労働審議会

1 日 時 平成 29 年 11 月 22 日（水） 14 時～

2 場 所 茨城労働局 2 階会議室

3 出席者

【公益代表】	木島千華夫	清山 玲	滝本政衛
【労働者代表】	青木幸子	伊東崇義	大森玄則 高木英見
	濱野扶美子	松本三智夫	
【使用者代表】	岡本俊一	澤畑慎志	服部善彦 林 泰造
	吉原祐二		
【茨城労働局】	西井労働局長		
総 務 部	小山総務部長	舟橋総務課長	
	柳橋労働保険徴収室長	谷総務企画官	
	小室総務係長		
雇用環境・均等室	松本雇用環境・均等室長		
	小林雇用環境改善・均等推進監理官		
	渡邊雇用環境・均等室長補佐		
	加藤雇用環境・均等室長補佐		
	木村企画調整係長		
労働基準部	田澤労働基準部長	瀧川監督課長	
	小室健康安全課長	熊岡賃金室長	
	益子労災補償課長		
職業安定部	大谷職業安定部長	栗原職業安定課長	
	平塚職業対策課長	益子訓練室長	
	小松崎需給調整事業室長		

4 議 事

- (1) 会長選出
- (2) 会長あいさつ
- (3) 会長代理、議事録署名人の指名
- (4) 平成 29 年度茨城労働局労働行政運営方針に基づく各施策の実施状況について
- (5) 意見交換

開 会

14時00分

○谷総務企画官

それでは、定刻となりましたので、ただ今より平成29年度第1回茨城地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様には大変お忙しい中、ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

申し遅れましたが、本日の司会進行を務めさせていただきます総務部総務課の谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、皆様の机の上にお配りしております会議の次第に従いまして進めさせていただきたいと考えております。終了時刻は委員の皆様のご都合もでございますので、ご案内のとおり16時を予定しております。ご協力の程、よろしくお願いいたします。

初めに辞令に関してご案内をいたします。本年9月30日をもって任期満了ということで委員の任命替えを行わせていただいております。今期の任期は平成29年10月1日から平成31年9月30日までの2年間となっております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

委員の皆様の名簿につきましては、資料に入れさせていただいておりますが、今回から、新たに委嘱させていただきました方々をご紹介します。

まず、公益代表委員といたしまして、木島千華夫委員でございます。

○木島委員

木島です。よろしくお願いいたします。

○谷総務企画官

そして、本日欠席されていらっしゃるが、申美花委員です。

なお、労働者代表委員、使用者代表委員は全員再任となっております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

ここで本日出席の委員の皆様方、職員を紹介させていただくべきところではありますが、時間の関係もありますので、お手元にお配りしております席次表とともに、茨城地方労働審議会委員名簿、そして茨城労働局幹部職員名簿をご覧いただくことにご了承いただき

いと思います。

それでは、定足数の確認の報告をさせていただきます。

本日、審議会を開催するに当たりまして、出欠の確認をさせていただきました。本日は公益代表委員3名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計14名の委員の皆様のご出席をいただいておりますが、大森委員につきましては、間もなくお見えになられるということで連絡をいただいております。

なお、前もってご連絡いただいておりますけれども、公益代表の申委員、水嶋委員、葉委員、そして使用者代表の渡辺委員は欠席でございます。

これによりまして、「委員の3分の2以上、または、それぞれ代表委員の3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することはできない」という「地方労働審議会令第8条第1項」の規定から、定足数を満たしているということが確認できました。

従いまして、本審議会が有効に成立していることをここにご報告いたします。

それでは続きまして、次第の2、茨城労働局長挨拶。西井裕樹労働局長より、委員の皆様にご挨拶を申し上げます。

○西井局長

それではご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、本年度第1回目の茨城地方労働審議会にご出席賜りまして、誠にありがとうございます。

また、日頃より労働行政の推進につきまして、格別なご理解とご協力を賜っておりますこと、重ねて御礼申し上げます。

本日は、本年度の「茨城労働局労働行政運営方針」に基づきまして、今年度上期の業務運営状況等につきまして、ご説明させていただく予定でございます。そして、その後、ご審議を賜りたいということでございます。

さて、皆さんご案内のとおり、本年3月末、「一億総活躍社会の実現」に向けた最大の改革と言われております「働き方改革」につきまして、「働き方改革実行計画」が決定されておるところでございます。これはご案内のとおり、少子高齢化の急速な進展のもと、生産

年齢人口が減少していく中におきまして、性別、年齢等を問わず、誰もが活躍できる社会を実現するための「働き方改革」は、魅力ある職場づくりにより、働く方々のワーク・ライフ・バランスを確保し、そして効率的・効果的に働くことで労働生産性を向上させる、それが企業、ひいては地域の活性化にもつながるというものでございます。

この実現に向けまして、私ども茨城労働局は「働き方改革」の推進に向けて取り組んでいるところでございます。

このような中におきまして、本年3月でございますが、県内におきます「働き方改革」の取組を推進していくため、当局、そして茨城県並びに各経済団体、労働団体、金融機関で構成いたします「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」、これはいわゆる「地方版政労使会議」というものでございますが、この8機関のトップが一堂に会しまして、「共同宣言」の署名式を行ったということで、「オール茨城」での雇用の取組を宣言しておるところでございます。

また、平成28年度からは、茨城県と締結いたしました「雇用対策協定」に基づきまして、各種雇用対策とともに、この「働き方改革」につきましても本年度の事業実施計画に盛り込んで、連携して取り組んでいるところでございます。

このような中、「働き方改革」の最重点課題と言われております「長時間労働の抑制、過重労働の解消」を始め、「非正規労働者の処遇改善」等の課題につきましても取組を進めつつあるところでございます。

さて、県内の雇用情勢でございますが、有効求人倍率1.48倍と、25年ぶりに高い水準で改善傾向が継続しているという状況でございます。この中におきまして、各種課題への対応、そして施策の推進につきまして、委員の皆様方から忌憚のないご意見、ご要望等を賜りたく、それを今後の私どもの行政分野に生かしていきたいというふうに考えている次第でございます。本日のご審議のほど、よろしくお願い申し上げます。挨拶とさせていただきます。本日はよろしくようお願い申し上げます。

○谷総務企画官

続きまして本日の資料でございますが、委員の皆様には事前に資料をお送りしてございますが、本日お持ちでない場合には予備がご

ございますので、お知らせいただければお持ちいたしますが、よろしいでしょうか。

なお、万一、資料の欠落等がありました場合には、その旨、お知らせいただきますよう、お願い申し上げます。

また、本日お手元に「審議会次第」、「地方労働審議会令」、「茨城地方労働審議会運営規程」のほかに、最新のデータを反映いたしました差替え資料も配付させていただいておりますので、よろしくお願いたします。資料につきましては、以上でございます。

議事に入らせていただく前に、皆様にお願がございます。議事録を作成する関係上、ご発言の際はマイクをご使用いただくようお願いいたします。係の者がマイクをお渡ししてからご発言くださいますよう、よろしくお願申し上げます。

それでは、ただいまより議事に入らせていただきます。

最初に会長選出ですけれども、「地方労働審議会令第5条」に規定がございまして、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」と定められております。

会長の選出につきまして、いかが取り計らえばよろしいでしょうか。

委員の皆様からご意見がないようでしたら、事務局案といたしまして、公益代表委員の清山委員に会長をお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○谷総務企画官

ありがとうございました。それでは、清山委員に会長をお願いいたします。清山会長にはご挨拶をお願いするとともに、以後の進行につきまして、よろしくお願いたします。では、清山会長。

○清山会長

茨城大学で社会政策、労働経済を担当しております清山と申します。今期もまた皆様とご一緒にこの地方労働審議会に参加できることを大変貴重な機会だと思って、ありがたく思っています。

まず今年度、皆さんご存じのように、高卒も大卒も新規学卒の市場は非常にタイトで、学生からすれば就職先をかなり選べる状態に

あるわけですがけれども、求人倍率が20数年ぶりというような報道や、過去最高という数字が出たりしています。

片方で、先ほど紹介があったように、新規ではなくて、普通の一般労働市場におきましても、常陽地域研究センターの調査等では、県内企業で正規雇用の人手不足感があるというのは6割近いという状況が報道されています。長時間労働になりやすく、今こそ「働き方改革」するべきときだなどと思います。人が足りなくて長時間労働になると、今度は人を集めにくい、避けられるという側面がでてきます。これから働き出す人、あるいは今パートタイム労働の人がフルタイムになろうと考えている人たちが、ちょっと条件が長くなってしまうと二の足を踏んでしまうというようなことがあります。お年寄りの方がまだまだ働けると思っているんだけれども、フルで、その上で残業付きでは難しい。そこで週3日ならとか、あるいは半日なら毎日でもいいよというような、そういう働き方に工夫が必要な、配慮が必要な方たちが市場に出てくるのを止めることにならないようにしなければなりません。

逆に言えば、今そういう工夫を職場でやっていけば、人口減少で、生産年齢人口が急激に減少すると言われていた割にはソフトランディングができる可能性もあるわけです。ピンチをチャンスと捉えて、「オール日本」、「オール茨城」で労働行政の方々と労使ともに手を携えて頑張っていたいただきたいと思います。

本日はその行政の施策について、どのようになさっているかというのを伺いし、皆さんから質問とご意見を活発にいただきたく予定です。よろしくご協力賜りますよう、お願いいたします。

それでは、座らせていただきます。

早速ですがけれども、「地方労働審議会令第5条第3項」に、「会長に事故あるときは、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」とありますので、私より指名させていただきます。

本日、欠席されていますけれども、会長代理を葉委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○清山会長

それでは、続きまして、議事録署名人を指名させていただきます。
署名人は、私のほかに高木委員と、本日は吉原委員にお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

それでは議事に入らせていただきます。

平成29年度の茨城労働局労働行政運営方針に基づく各施策の実施状況に関する報告と、それに対する審議です。

資料も多いようですけれども、できるだけ効率的にご紹介いただきまして、委員の皆様から活発なご意見を賜りたいと思っております。ご協力をお願いします。

それでは、次第に従いまして、まず各部・室から説明をしていただきます。その後、一括して質疑応答の時間をとります。意見交換の時間をできるだけ確保したと思っておりますので、説明者は10分ぐらいにまとめてください。大部の資料で大変だと思っておりますけれども、まとめてコンパクトにご説明いただきますと大変助かります。説明は座ったままで結構です。それでは、よろしくお願ひします。

まず、雇用環境・均等室長の松本さんからご説明お願ひします。

○松本雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の松本と申します。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。恐縮ですが、座って説明させていただきます。

当室の関係につきましては、共通資料1の「労働行政の運営方針」をコンパクトにまとめました共通資料2の「労働行政のあらまし」に沿いまして、具体的には各部・室資料のうち、雇用環境・均等室分に基つきまして説明させていただきます。

そこでまず、共通資料の2「労働行政のあらまし」の3ページを開いていただけますでしょうか。

ここに「雇用環境・均等室の重点施策」とありまして、最初に「A 働き方改革の推進」を掲げております。そこで恐縮ですが、雇均室の資料1ページ、下の端の方にページを振ってございます。この1ページの「働き方改革いばらき2017」、こちらをまずご覧いただけますでしょうか。この資料というのは、当局独自の資料となります。

そして、この資料の2ページを開いていただきたいのですが、真ん中のポイントですが、青の囲みの箇所になりますが、まずは「働き方改革」とあります。その下の囲みに、人手不足の今の時代に求められる働き方とありまして、その下の2つ目の黒丸印の箇所にな

りますが、「なるべく短時間で働く」、つまり時間当たりの生産性、短時間で成果を出すことを意識することになります。その関連にもなりますが、ポイントの一番下の箇所の青の囲みになりますが、「長時間労働の是正」、無駄を省いて短時間で効率よく働くことは、社員にも会社にもメリットがあるということになります。

そこで、当局では、茨城県におきまして「働き方改革」についての機運が高まることを目的に、恐れ入りますが5ページになりますが、「茨城『働き方改革』に向けた公労使トップによる『共同宣言』の署名式を行いました」。下の囲みにありますように、開催日時が本年3月30日と、平成28年度の事業ではございますが、前回の審議会の後に行っておりますので、今回資料としまして配付させていただいております。

なお、「共同宣言」の内容は6ページのとおりとなっております、その際の様子も、7ページのとおりとなっております。因みに、今年度も、第4・四半期に「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」の開催を予定しております。

また、その他の「働き方改革」の事業としましては、資料は付けてございませんので、恐縮ですが聞いていただければと思います。まず6月に、局幹部職員による経営者団体、業界団体、労働組合に対しまして、「働き方改革」に関する要請を実施いたしました。その他には通年で局長の企業トップ訪問によります働き掛けを認定企業など中心に実施しております。

また、四半期に1度、年次有給休暇の取得促進につきまして、やはり、経営者団体、業界団体、労働組合に対しまして、協力依頼を行っております。

それから8月には、県、経営者団体、労働組合、当局等の構成によります「茨城ワーク・ライフ・バランス推進協議会」の1つの事業としまして、JR水戸駅におきまして「街頭キャンペーン」を実施しました。

そして9月には、企業の経営者に限定し、10社に絞りまして、「働き方改革ワークショップ」を開催いたしました。9月のワークショップの対象を管理職ではなくて、企業の経営者に限定したのは、働き方改革を進めるには、やはり「トップの意識変革」が重要と考えたことによります。

その他、通年にわたりまして、私ども雇用環境・均等室に「働き

方・休み方改善コンサルタント」という者がおりまして、その者が4人おり、企業を訪問いたしましたして、「働き方改革」の実施に当たりましてのアドバイスを行的っておるところでございます。

それから次に、資料の9ページを開いていただけますでしょうか。資料9ページは、「働き方改革いばらき 認定事例集を作成しました」です。この事例集にある企業というのは、11ページをご覧くださいのたきたいのですが、えるぼし、くるみん、プラチナくるみん等の認定制度の認定を受けられた企業で、その事例を掲載してございます。

そして、今年度の状況ですが、資料の13ページからのNo.1－6「茨城労働局管内の『えるぼし』認定企業一覧」及び『『プラチナくるみん』、『くるみん』認定企業一覧」となっております。

まず、えるぼし認定につきましては、13ページのNo.5、株式会社ケースホールディング様、それからNo.6、株式会社茨城新聞社の2社が認定を受けられました。

また、プラチナくるみんにつきましては、15ページの上のほうになります、No.2株式会社ケースホールディングス様1社、それから、くるみんにつきましては16ページになります、No.44から47の4社が認定を受けられました。

企業が認定を受けられた場合、当局では、その旨プレスリリースを行的っておりまして、また、局長が認定企業を訪問しまして、企業のトップに「認定通知書」を交付し、その際には意見交換を行的いたしまして、その様子が新聞や当局ホームページに掲載されることを通じまして、この認定制度が広く周知されるように努めておるところでございます。

続きまして、再び恐縮ですが、先ほどの共通資料の2の「労働行政のあらまし」の3ページをご覧くださいのたいただけますでしょうか。アルファベットの箇所で、先ほどの続きBからFとなりまして、Bが「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」、Cが「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進」、Dが「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保及び認定の促進」、Eの「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進」、それからFの「個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用」の進捗状況につきましては、まとめて説明させていただきます。

そこで恐れ入りますが、再び雇均室の資料に戻っていただきまして、17ページを開いていただけますでしょうか。この真ん中の囲み

の中の赤い文字の箇所ですが、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられました。「上司・同僚からのハラスメント」というのが、今回の改正のポイントになります。

昨年度は、改正法の説明会を中心に行ったところですが、今年度につきましては、資料17ページの上の囲みの中にありますように、平成29年8月1日から平成29年10月31日にかけて、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設しました。

そこで、平成29年度の「均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談状況」につきましては、資料の19ページのとおりとなります。

なお、平成28年度はこの1月1日施行の改正法に係ります問い合わせ等の影響で、特にⅡの「育児・介護休業法」の相談件数が1,151件と多かったのですが、改正法の施行の翌年度は前年度よりも相談が少なくなる傾向がございまして、平成29年度も同様の傾向があると考えられます。

それから、平成28年度のいじめ・嫌がらせなどの総合労働相談につきましては、資料の21ページを開いていただけますでしょうか。こちらの「個別労働紛争解決制度の施行状況」のとおりとなっております。

茨城局管内の総合労働相談件数は、平成28年度も2万件を超えるなど、また、因みにですが、全国の件数が100万件を超えるなど、依然としまして高い傾向が続いております。

具体的な個別労働紛争にかかります相談内容につきましては、22ページになりまして、赤字の折れ線グラフのところをご覧くださいののですが、「いじめ・嫌がらせ」が1,730件と全体の3割を占めるなど最も多く、平成18年度以降増加傾向が続いております。

一方、当室の行政指導の件数は、資料25ページの「雇用環境・均等室が行った是正指導」のとおりとなっております。先ほども触れましたが、この1月1日施行の改正法の関係で、いわゆるマタハラ等の項目、平成28年度上半期にはない項目のため新設の箇所になりますが、いわゆるマタハラ等の項目が増えた影響もありまして、平成29年度上半期につきましては、前年度上半期と比べまして、全ての法律で指導件数が増えております。

続きまして、改正法の関係について説明させていただきます。

今度は、恐れ入りますが、資料の27ページをご覧くださいだけでもでしょうか。「平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします」とありますように、保育園などに入れなかった場合、最長子が2歳まで育児休業が取れるようになりました。この改正法の関係の周知といたしましては、例えば説明資料の29ページの「働き方改革いばらきセミナー」を開催しまして、当日約300社の企業が出席されました。

次に、改正法関係の2つ目になりますが、具体的には資料の31ページになりますが、「始まります、『無期転換ルール』」とありますように、平成25年4月の改正労働契約法の施行によりまして、有期労働契約が繰り返し更新されてきて、通算5年を超えたときには、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約、つまり無期労働契約に転換できるルールが施行されることになりまして、平成30年4月1日以降に本格的に無期転換申込権が行使されることになります。

この関係ですが、先ほど触れました資料29ページの「働き方改革いばらきセミナー」や、その他当局または関係機関開催の会議等あらゆる機会を捉えましての説明、それ以外にも文書での広報や広報紙への掲載など啓発も併せて実施しております。

また、資料の35ページになりますが、無期転換ルールの「周知啓発キャンペーン」とありますように来月になりますが、水戸駅で街頭活動を予定しております。

それから、最後に「その他」ということで説明させていただきます。資料の41ページから50ページにかけては、「労働法出前講座」の関係となっております。当局では積極的に大学等へ出掛けまして、労働法の出前講座を開催しております。また、その際には受講した学生にアンケートに回答していただきまして、そのアンケート結果をプレスリリースしております。その内容が41ページの資料No.1-17のとおりとなっております。

次に、資料51ページを開いていただきたいのですが、これは当局の「広報への取組」関係となっております。この51ページは定例記者会見の発表内容ですが、これ以外に随時、記者クラブへの投込みという形でプレスリリースを行っております。労働局としての情報発信に努めております。

最後になりますが、53ページから68ページは当室所管の助成金の関係につきまして、付けております。

以上、慌ただしくて恐縮ですが、私からの説明は終了させていただきます。

○清山会長

ありがとうございます。続きまして、田澤労働基準部長に、ご説明をお願いします。

○田澤労働基準部長

ご紹介にあずかりました茨城労働局労働基準部長の田澤でございます。委員の皆様方には、常日頃から労働基準行政に対するご理解とご協力を賜り、御礼申し上げます。

私からは資料としてお手元にお配りしている「労働行政のあらまし」に基づき、行政運営方針のうち、労働基準部の部分の進捗状況について、ご説明をしたいと思います。

まず、「あらまし」の8ページの「第二章 労働基準部の重点施策」をご覧ください。具体的な取組として、①として、「過重労働解消に向けた取組の推進」です。長時間にわたる時間外労働の抑制のため、時間外労働協定における限度時間の遵守を重点とした監督指導を行っております。恒常的な長時間労働と過重労働による健康障害を発生させるおそれのある事業場には重点的な定期監督を行っております。

この定期監督にかかる資料につきましては、私どもの資料No.2-1と2で、平成27年、28年とも業種別、違反別の一覧表を付けておりますので、参考にさせていただきたいと思っております。

特に、今年上期においては、時間外及び休日労働が1ヶ月80時間を超える事業場や長時間にわたる過重労働による安全基準に係る労災請求が行われた事業場への監督指導件数は、10月末現在、363件になっております。これはお配りした資料に入っておらない、直近の数値になります。この数は、前年同期比の22.6%増加、前年が296件ですので、約22.6%の増加となります。

次に、労働条件の履行確保については、各種機会を捉え、労働関係法令の周知に努めているほか、重大悪質事案に対しては司法処分を含めた厳正な対応をさせていただいております。

その次の賃金不払残業、一般的には「サービス残業」と呼ばれているものですが、平成28年度の賃金不払残業の是正結果をプレス発

表することにより、過重労働・賃金不払残業解消対策の推進を図ってまいりました。具体的には、是正指導件数は36件、ただ、この中の100万円以上の遡及件数になりますので、それ未満の金額は件数に含まれておりません。是正させた金額は2億5,924万円となっております。

次に、若者の「使い捨て」が疑われる企業への取組ですが、相談や情報をもとに監督指導を実施しております。この監督指導は、キャンペーン期間中の11月を実施月にしておりますので、こちらの期間の実施結果ということになります。

特定労働分野に関しましては、特に障害者虐待事案につきましては、厚生労働省としてしっかりした対応が必要な事項であることから、県をはじめ、情報として捉えた全ての事案に対し、それに対する監督指導を行うよう指示して対処しております。

長時間労働が行われることの多い自動車運転者の労働条件についても、情報を把握次第、監督指導して、関係機関とも連携を図っているところです。現在、監督指導件数は60件、違反事業場は50件となっております。

次に、第2番目の「最低賃金制度の適正な推進」についてですが、最低賃金は今後、産業構造の変化、少子高齢化の進展等、経済情勢の変化の中で、最低賃金制度は労働者の賃金の下支えを担う社会的セーフティネット機能を持つ制度として、これまで以上に重要な役割を果たしていくと考えております。あらゆる機会を通じて周知・広報を行うことが重要と考えておりました、そのため、本年10月1日から効力が発生いたしました地域別最低賃金時間額796円につきましては、広報紙への掲載、ポスターの掲示、リーフレット配布を県下各種団体1,069件に依頼するとともに、本年は本省が作成したポスターの他に県のキャラクターであるハッスル黄門を用いた名刺・ポスターを作成し、周知活動を行っているところです。これにつきましては、資料No.2-19、26ページにありますものを使っております。

3番目に、「労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり」についてですが、「あらし」の10ページになります。ここで今回、差し替え用として配付した資料をお渡ししているところですが、既に先生方にお渡しした資料は全国版の数字が抜けていたものですから、今回差し替えさせていただきました。

これにつきましては、基本的な理念として、基本的災害防止対策

として、安全衛生管理体制の確立を図る。特に、労使が一体となった自主的安全衛生対策が重要であることから、安全衛生意識の高揚について取り組み、機械設備の本質的な安全化による労働災害防止対策を推進するとともに、安全衛生教育の徹底を図ることにより、労働者の安全意識向上に取り組んでいるところです。

平成29年度は、第12次労働災害防止計画の最終年度であることから、平成29年の労働災害を平成28年と比較し、17%以上の減少、死亡者数は20人以下とすることを目標とし、製造業、建設業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設、飲食店をはじめとする第三次産業等を重点対象業種と捉え、個別指導、監督指導、集団指導の実施、事業者団体、災防団体への要請等の取組を行っているところです。

10月末日現在の速報値を見ますと、全産業では3人の減少、目標の達成が非常に厳しい状況になっております。なお、死亡者数は14人と、昨年同期の7人減となっておりますのでございます。

1ヶ月前の9月末日現在の数値で、全産業が昨年より19人の増、特に製造業、建設業及び道路貨物運送業では大幅な増加をしていることから、事業者団体、災害防止団体に対し、茨城労働局長による「職場における死亡災害撲滅と労働災害減少に向けての緊急要請」を実施したところです。これは資料No.2-10にその文書をつけております。

また、年末年始は労働災害の増加が懸念されるため、12月1日から来年1月31日までの期間に「年末・年始労働災害防止強化運動」を行うなど、引き続き労働災害減少の一層の取組を図っていく予定にしております。

次に、健康管理対策ですが、労働者の健康確保の推進のため、各種指針の周知を図り、労使に必要な知識の普及・啓発及び労働災害防止の監督・指導に取り組んでいるところであります。

特にメンタルヘルス対策について触れますと、50人以上の規模の事業場で、一昨年の12月から義務化されたストレスチェックの実施の徹底を図っているところであり、現在、報告書の提出率は82%強となっております。集団・個別指導等の実施により、未実施事業場の解消にさらに努め、努力義務である50人未満の事業場に対しても、局署において、あらゆる機会を捉え、地域産業保健センターの活用 of 勧奨などを行っているところです。

最後に労災補償業務についてですが、労災保険給付の処理状況に

つきましては、資料番号2-22につけております。平成29年度上半期の請求件数につきましては、脳・心臓疾患事案が9件で、去年の件数を既に超えております。また、精神障害事案につきましても、昨年度過去最高の請求件数があったところですが、本年度もこのペースとなる状況にあります。

これらのものが増加した要因の一つに、脳・心臓疾患事案、あるいは精神障害事案など、いわゆる過労死等の労災請求事案に対する国民の関心が高まったことが考えられるところです。さらに、石綿関連疾患事案の請求についても、高水準で推移しております。

このような状況下におきましても、労災補償業務は被災労働者等に対する迅速かつ公正な保護を重点的に取り組み、適切な労災保険給付に努めております。

最後になりますが、労働基準行政に係る各種の施策の整合性はもちろんのこと、十分に広い視野を持った行政の推進のため、今まで以上に皆様のお知恵を拝借しなければならないと考えております。今後とも当審議会、あるいはその他の場面において、ご指導、ご支援のほどよろしくお願いいたします。説明は以上です。

○清山会長

ありがとうございました。続きまして、大谷職業安定部長にご説明をお願いいたします。

○大谷職業安定部長

ただ今紹介いただきました職業安定部長 大谷です。私の方からは、労働行政運営方針に基づきます29年度における職業安定行政の実施状況の説明をさせていただきます。

冒頭、西井より「働き方改革」の話をさせていただきましたけれども、職業安定行政のかかわり方を申し上げますと、もともと「ニッポン一億総活躍社会」というのがありまして、そのための最大のチャレンジというのが「働き方改革」と、そのように位置づけられておりまして、従いまして、「ニッポン一億総活躍」なので、高齢、障害者、それから子育てをしている方々、それから若者、あらゆる方々が対象になると、そのようなご理解をいただければと存じます。

私どもの方の今後は「あらまし」によって基本的に説明させていただきたいと思っておりますけれども、1点、「あらまし」に入っていない、

本来の「運営方針」の4ページに書いているんですけども、西井の方から申しあげました「生産性の向上」の関係です。

これはインデックスで安定部の資料として通し番号で23ページに載せておりますけれども、助成金でございまして、見出しに、「労働生産性を向上させた事業所は労働関係助成金が割増されます」と。これは特に今年度は多く拡充して行っているということです。

ここに書いておりますとおり、要といたしますのは、3年度前と比べて生産性というのが一定割合以上出た場合に、助成の割増を行うというものでございまして、これを金融機関等のお力もいただきながら、今年度、本格的に取り組んでいるものでございます。26ページに今対象となっております助成金の方を記載しておりますので、またご覧いただければと存じます。

私ども職業安定行政に関しましては、27年度以来、開始されたハローワークのマッチング機能の向上のための取組ということで、年度目標というのを立てておりまして、29年度の進捗状況というのは、同じく安定部の資料の13ページにございます。ちょっと字が小さくて恐縮ですけども、この中で1点だけ、「ジョブサポーターの支援による正社員就職件数」と、真ん中あたりにあるんですけども、これが進捗率が86%と低くなっていたんですけども、10月の最新のデータですと、100%を超えています。従いまして、進捗状況で申し上げますと、いずれも100%前後で推移しているということでご理解賜りたく存じます。

この後、「あらまし」に従いまして、特に新しい事業のところですかを説明させていただきたく思います。

12ページをご覧ください。12ページで「職業紹介業務」のAというところですか。充実強化による効果的なマッチングの推進を掲げておりますけれども、ここではそれぞれ職場見学と面接会をセットで行うツアー型面接会とか、あと、保育士さんとかの有資格者の就業促進を目指すということで、自治体と連携しまして、生活情報とか就業情報とかをあわせたセミナーとか、そういうものを特に重点を置いて行っております。

あと、新しい取組といたしましては、会長の方からもお話をいただきました、今、特に働きやすい職場に関する関心というのも高くなっておりますので、従いまして、ハローワークで「事業所PRシート」というのを掲示しているんですけども、その中で「働き方

改革」に向けた取組欄というのを設けまして、その積極的な活用というのを事業主さんに推奨したりなどの取組を行っております。

有効求人倍率が9月で、西井が申しあげましたように1.48倍。特にこれは求職者が前年同月比でも月間有効求職者数で50ヶ月連続の減となっていると。そういったことで、良い条件であるという一方で、マッチングに関する困難さというのがありますので、その兼ね合いだと思っております。

それからあと、その下でBといたしまして、12ページの「あらまし」ですけれども、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、これも「働き方改革」の一つの軸となっておりますけれども、本日この後、西井の方より正社員求人を含みました雇用の推進などに関します要請を知事ともども実施させていただく予定であります。

今、ちなみに正社員の有効求人倍率というのが9月で原数値ですけれども、0.95倍とかなり上がってきておまして、特に製造業なども正社員の求人が増えてきているという状況になります。

次に12ページから13ページですけれども、12ページで「高齢者の活躍促進」とございます。「あらまし」の12ページになりますけれども、雇用確保措置という法令に基づく措置がありますけれども、こちらの実施企業の割合については、今年6月1日の調査で99.9%。もうほとんど完全ということになりますけれども、一方で、希望者全員が65歳以上まで働ける企業というのも81.9%で、対前年より1.5ポイント増加しております。

先ほどBのところでは、特に正社員転換のことも申しあげましたけれども、実は今、ハローワークの利用をいただく方々では新規求職者というのが全数だと前年同期で5.7%減に対しまして、60歳以上の方が実は0.5%増えておまして、それで就職も6.4%増えておまして、従いまして、今、正社員の転換といったものを希望者にあわせて積極的に展開するとともに、特に県北なんかですと、そういったパートの需要も非常に多いということで、そういったパート求人なんかも中心とした面接会といったものも行いながら、それぞれ「ニッポン一億総活躍」に向けた働き方を進められるよう努めているところです。

その下の「障害者等の雇用対策の推進」で13ページですけれども、こちらでは、一つ今後といたしまして、来年4月1日より法定雇用率が民間ですと現在2%ですが、それが2.2%へと引き上げられます。

それから併せて精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられるという2つのことがあります。それを念頭に置いた指導を行っております。

新しいことといたしまして、ここに記載はない、運用方針の本文のほうにはあるんですけれども、一つは、私ども各ハローワークに「精神障害者雇用トータルサポーター」という方々を配置させてもらっているんですけれども、この体制を今年度拡充いたしまして、それからさらに企業内の社員の方々に精神発達障害者の就労に関する理解を深めていただくということのために養成講座というのを行っております。これは私どもが講座を設定して、企業の社員の方々に参加を募る場合と、企業の方々の要望に応じて出前講座を行っております。こういったことによって、精神障害者の方々の就労について、定着についての支援というのを新たに進めさせていただいております。

あともう一つ、精神医療機関とハローワーク水戸になりますが協定を医療機関と締結しまして、相互に連携しながら就職から職場の定着まで一貫した支援を行うという連携モデル事業と、これを新たに行っております。これを3つの医療機関と協定を結んで、今年度新たに進めている事業となります。

少し駆け足になりますけれども、「あらまし」では、14ページで「若者の雇用対策の推進」。新規求職者数が若者（34歳以下）、実は9.3%の減で、非常に利用者が少なくなっているんですが、ただ、一方で各ハローワークで積極的な正社員就職に向けた職業相談等を行っております。今のところ、目標というところでは100%を上回っております。

あと、これも会長からお話いただきましたとおり、今、学卒の方が好調でございます。9月末現在で、来年3月に卒業されます新規高等学校の卒業予定者の内定状況が63.1%。昨年も好調だったんですが、それを2.5ポイント上回っています。今、若年者に関してはそういった状況でございます。

あとは、「人手不足分野」等に関しましては、先ほどのツアー型面接をはじめとした取組や、あとは魅力ある職場づくりの好事例の周知などで対応させていただいております。

それからG、「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」。こちらは今年度、阿見町と新たに5月29日に協定を結んでおります。

最後にH、16ページで「職業訓練を活用した就職支援」。まず適切な受講あっせん、こういったものが課題であると認識しております。特に今、求職者は減少する中で、いかに訓練が必要な方々をうまく汲み取っていくかといったことが大事かということと、あと、茨城県、ポリテクセンター等との連携に基づく公的職業訓練の企画・実施が課題だと思っております。

なお、この中にありますとおり、愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」、このちょっとかわいいロゴと併せまして、今PRを進めておりますので、ご承知おきいただけたらと存じます。私からは以上です。

○清山会長

ありがとうございます。続きまして、小山総務部長にお願いしたいと思えます。

○小山総務部長

総務部長の小山と申します。よろしくお願ひ申し上げます。私の方から、労働保険の適用徴収関係の説明をさせていただきます。

「労働行政のあらまし」は、18ページの1ページでございます。こちらの3点を重点施策として記載しておりますが、労働保険につきましてはご案内のとおりでございますが、労災保険給付、失業給付、これらを行うセーフティネットでございますし、また、労働行政の各種施策を推進するための財政基盤となっておりますところでございます。

この労働保険制度が的確に役割を果たしていくためには、制度の信頼性、また費用負担の公平性の確保が最も大切であると思っております。このため、当局では今年度も引き続き、労働保険の保険料の適正な徴収、また未手続事業の一掃を図るということを重点施策として取り組んできておるところでございます。

それではまず1点目の労働保険の適正徴収についてでございますが、18ページにも記載がございますが、総務部のインデックスをお開きいただきまして、最初に資料4-1でございます。こちらのグラフは推移ということで、直近の28年度も記載してございます。茨城の状況でございますが、28年度97.88、前年度よりちょっと少し落ちております。全国平均が98.61ということで、全国平均との差は

0.73ポイントでございます。先ほども申し上げましたとおり、当局といたしましては、費用負担の公平性の観点からも、引き続き局・署挙げて徴収、収納率の向上に努めてまいりたいと考えているところでございます。

資料No.4-3をお開きいただければと思いますが、こちらは今年度の労働保険料の年度更新対象事業場数です。労働保険につきましては、毎年概算保険の申告と前年度の保険料の確定申告を行っております。この年度更新対象事業場でございますが、昨年度より651件多い、右下にございます3万2,716件でございます。多少、事業場数が増えておりますが、後ほどご説明いたします未手続事業の一掃対策、こちらのほうの対応効果もあったものかと思っております。

特に、申告期限を設けておるんですが、なかなか申告書を提出していただけないという事業場さんもいらっしゃいます。こういった事業場は最終的に136件ございました。こういったところに対しましては、国が保険料を決定しているところでございます。

続きまして、資料4-4になりますが、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進状況でございます。昨年11月の「行政改革推進会議」におきまして、平成32年度末までに未手続事業を平成27年度末の数の2割解消、削減することが目標とされたところでございます。これを受けまして、今年度新たに適用促進計画というものを立てたところでございます。こちら細かい数字がございまして、月ごとで件数、状況を把握いたしまして、対応しているところでございます。

労働保険の適用促進を図る上で、この未手続事業場の把握、これがまず非常に重要だということでございます。今年度、新たに把握する目標件数、一番下にございますが、2,300件と設定しているところでございます。

そして、今年度、新規成立する事業場、また上のほうにもございますが適用対象外となる事業場、合わせた解消目標件数、これは一番下にある2,650件、こちらを設定しているところでございます。

未手続一掃対策における加入勧奨につきましては、全国労働保険事務組合連合会に業務委託を行っており、これらの目標件数は茨城労働局と全国労働保険事務組合茨城支部と合わせた目標件数となっているところでございます。

今年度9月末現在までの把握件数は1,204件ということで、達成率

は52.3%でございますが、解消件数のほうは978件ということで、進捗は36.9%ということでございます。特に解消数につきましては、今のところ厳しい状況でございますので、下期におきましては、この対象となる名簿、特に過去から繰り越している事業場の情報などがございますので、こういったものを再確認し、精査し、精度の高い名簿、それをもとに労保連茨城支部と連携を密にしまして加入勧奨を行い、年度末までにはこちらの目標件数達成できるように取り組んでまいりたいと思っております。

また、再三の加入勧奨に応じないで、なかなか申告してくれない事業主さんにつきましては、職権による成立、徴収決定を視野に入れて対応してまいりたいと思っております。

資料の4-5、4-6、4-7はリーフレット関係をお付けしてございます。

資料4-6ですが、11月は労働保険の適用促進の強化期間ということで定めてございます。こちらのリーフレット等を使いまして、関係機関への広報紙掲載依頼、またリーフレットの配布依頼等を行って広報活動を図っておるところでございます。

4-5の口座振替制度、こちらにつきましては、一番上で申し上げました収納率の向上につながる取組でございますので、こちらのほうも周知を図ってまいるところでございます。

簡単ですが、私からは以上でございます。

○清山会長

ありがとうございました。おかげさまで、ここから小一時間、ほぼ質疑等、活発に討議の時間を持てるようになりました。大部の資料を短時間でポイントを押さえて説明していただきありがとうございました。

助成金等について聞きたいというようなこともございましたら、遠慮なくこの場で質問していただき、紹介をお願いしてもいいかなと思ったりしています。いかがでしょうか。どなたからでも。テーマ別にしたほうがいいですか。あまりテーマ別でなくて自由に発言していただいたほうがいいかなと思っているんですけども。

途中退室が予定されているので、先にご発言いただいた方がいいかと思っておりますので、澤畑委員に口火を切っていただけますでしょうか。

○澤畑委員

経営者協会の澤畑でございます。資料を事前に見せていただきまして、感想というか、要望と感想をちょっとさせていただきたいと思うんですけれども。実はいろいろな助成制度とか支援制度がかなりいっぱいあって、なかなか企業の事業主の方に伝えきれていないなという感じがします。局の方でもPRをさらに強力に進めていただきたいと思えますし、私ども経済団体としても協力していきたいと思っています。

特に人手不足の中で、ユースエール認定制度については、かなり人手不足対策にもなるということですが、なかなかハードルが高いということと、まだまだ認知度が低いというようなことがありますので、これについてはより一層のPRをお願いしたいと思っております。

あと、最低賃金の動向ですけれども。最低賃金、最近、今年、昨年と3%以上の引上率が出ているということで、企業のほうでなかなか対応が難しい。さらに3%上がると、上がったことによって最低賃金をクリアできない企業の率が結構増えているかと思うんですけれども、そんな中で8月末から9月の上旬に最低賃金が決定して、10月1日にはもう発効すると。3%以上の引上げがあったにもかかわらず、1ヶ月足らずのところでの発効ということで、その周知期間をもうちょっと確保、配慮していただけるとありがたいというのが一つあります。

ただ、これについては最低賃金法との絡みもあるのでなかなか難しいかと思うんですけれども、そこら辺について周知をさらに徹底するということと、できれば、発効期間の延長ということをお願いしたいと思います。

あともう一つ、説明の中ではなかったんですけれども、同一労働同一賃金の実現というようなことで、かなり動いてきています。今年3月にガイドライン案が公表されているわけですが、やはり企業の対応というのが難しい。例えば、正社員との均衡とか均等で、有期雇用の賞与なんかを考えていかなきゃならないとか、あるいは住宅手当とか、いろいろな福利厚生の中でも均衡の待遇を考えていくのが求められてくるということで、そこら辺についての的確な情報提供をお願いできればと思っています。以上です。

○清山会長

ありがとうございました。どれも大事な点ですね。ユースエールもちょっとハードルが高いというご説明がありました。ちょっと認知度が低めかなと思います。これはどういうことなのか、取るとしたらどういうレベルかという話をしていただいたらいいのかなと思います。

あと、同一労働同一賃金もガイドライン案が出ている関係、今、諸手当、福利厚生、もちろん基本給も含めてなんですけれども、ポイントみたいなことがございましたらご説明をしていただいて、準備をどんどん進めていかないと、法案が通って準備をしますというのだと、準備期間が不足しそうです。しっかり対応するということになると思いますが、いかがでしょうか、最低賃金も含めて何かお話があればお願いします。

○田澤労働基準部長

今、お話がありました最低賃金の周知期間ですけれども、現行として、最低賃金は改正日程から発効までの期間を全国斉一に扱っておりまして、その関係上もあってやらせていただいているところですが、そういうご意見があったことにつきましては、制度改革の問題もありますので、本省の方にあげさせていただきます。

○清山会長

ちょっと影響が出始めているところがあるので、今みたいなご意見、準備期間、要するに周知のための期間が今までよりは少し余計に欲しいとか、あるいは周知の方法を少し考えて欲しいという要望ですよね。よろしくお願いします。

それでは続いて、ユースエールか同一労働同一賃金、お願いします。

○大谷職業安定部長

確かに、ユースエールの認定基準というのは決してハードルが低くないという認識はありまして、今回、安定部のインデックスで、通し番号でいいますと59ページから、認定基準について記しております。60ページのところで具体的にどのような企業が認定企業にな

ることができますかといったことで、これだけの認定基準が実際にはあるということが現実なんです。

一方で、これは厚生労働省の方で作る基準になるんですけども、新基準というのは、今年の4月1日から若干基準の変更とともに進められておりました、例えば有休取得率とか、なかなか高いハードルではあるんですけども、一方で有給休暇に準ずる、休暇として認められる休暇を増やすとか、それぞれ認定基準を、単純に言うところ認定しやすくなるようにと見直しも行われておりますので、そういったことも併せて進めていきたいと思っております。

一方で、私どもが勧める、ハローワークですけれども勧める側と、それから勧められる企業様の側ですね。お互い少し慎重になりすぎているのかなという気も若干ございますので。私、先ほど説明で申し上げた、今、「事業場PRシート」で「働き方改革」に取り組んでおられるような、取組欄でいろいろPRしてくださいということを進めさせていただいておりますので、そういったことと併せながら、候補となり得る企業さんに積極的な声がけをしていきたいと思っております。

あと、実際に就職される側に関しましては、特に学生さんですか。学生さんなんかは、やはりユースエールの制度について、より一層の周知を強化していくよう、ハローワークでもどのように進めていくかよく考えたいと思います。

あともう一つ、ちょっと手前勝手なお願いであれなんですけれども、もし、例えば経営者協会様をはじめとして会報紙なんかもユースエールなんかもPRさせていただくチャンスがありましたら、ぜひ掲載等をお願いいただけたら、私ども大変助かります。勝手なことを申し上げて恐縮ですけれども、どうかまたご協力もいただけたらと思います。

○清山会長

ありがとうございます。確かに、それなりの情報提供を、数字を求められるようなんですけれども、これは中小企業の場合、これを出せば、ある程度この基準だったら、そこそこ学生がチェックして、行きたいなと思えるような項目になっている気がしました。若者に勧められるような項目が選ばれているという気はします。

今までえるぼしや、くるみんの説明をしていたんですけども、

今年の授業からユースエールを説明するようになりたいと思います。
ありがとうございます。

続きまして、同一労働同一賃金についてお願いします。

○松本雇用環境・均等室長

同一労働同一賃金につきましては、昨年12月に「同一労働同一賃金ガイドライン」というものが示されたところです。賃金等の処遇というのは、労使によりまして決定されることが基本ということになっております。

このガイドライン案につきましては、正規の雇用労働者と非正規の雇用労働者との間で待遇の差が存在する場合、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示したものとなっております。典型的な事例としまして整理できるものにつきましては、問題とならない例、問題となる例という形で具体的に例を示しております。

今後、ガイドラインの案につきましては、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえた上で、最終的に確定する予定となっております。

なお、ガイドライン案の内容の問い合わせにつきましては、実は厚生労働省本省に設置しました専用の相談窓口の方で電話で相談できるとのことになっております。

当局におきましては、今年度委託事業としまして、同一労働同一賃金等に関しまして、技術的なアドバイスができる「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置しまして、専門アドバイザーにより技術的なアドバイスを実施しております。

○清山会長

これは多分、かなり皆さん、関心がおありじゃないかなと思います。同一労働同一賃金ガイドライン案は本日は出ていないんですね。ただ、かなりホームページ等に出されておりますので、皆さまご覧になって、職場で、それを自分たちのところに適用するとしたらどうという課題があるかということをしチェックされて、相談されるのが良いと思います。やはり技術的に難しいところもあります。その部分はロールモデルもいくつもあるということは書かれていますけれども、多少アドバイスを受けるということが必要な職場がたくさんあるのではないかと思います。そういう機会を持ってい

らっしゃるんですね。個別に相談にのっていただけるようになっているんですか。

○松本雇用環境・均等室長

はい、委託事業におきまして対応するようにしております。

○清山会長

ありがとうございました。他に、皆さん、何でも挙手でご発言いただきたいと思います。

○高木委員

全体のことでよろしいですか。

○清山会長

高木委員、お願いします。

○高木委員

連合茨城の高木でございます。よろしく申し上げます。要望がございまして、ちょっと何かから言っていいのかと思いましたが、長くなったら誰かとめてください。

まず、連合としまして、これは皆さんにちょっと知っていただければなということございまして、「非正規」という言葉をもうそろそろやめませんかという話が出ております。

連合茨城は、もう5、6年前から、なるべく非正規という言葉を使わないようにしようという、運動でもないんですけれども、そういう考えをもってやってきました。ただ、社会全体が「非正規」という言葉を通常のように使いますし、マスコミのほうでもほぼ「非正規」という言葉が当たり前になっているという状況でございます。

そんな中でも、「非正規」というのは、やはり正規にあらずという形で、差別的な感じがするかなと思っておりまして、連合本部も実は「非正規」という言葉を当たり前のように使っております。5、6年前、連合茨城としては、そのことを連合本部に申し上げて、もう少し違った言葉はないのかなという話をしております。

特に流通業界等では、流通業で働いているパートさんとか、有期雇用労働者の方を「非正規さん」とか「非正規」という呼び方はし

ておりません。そういう意味でも「非正規」というのは少しやめたらいいんじゃないかな。

今年の初頭ですが、やはり経営の皆さんの方からも、ちょっと「非正規」という言葉も見直した方がいいんじゃないかなということ、経団連のどなたかがおっしゃったと思いますけれども。そんなことで少しずつだとは思いますが、是非「非正規」に変わり得る言葉、連合茨城は、連合本部に「非正規労働センター」というのがあるんですけれども、それに呼応するような形で「パート・派遣・有期雇用労働センター」という呼び方をしておるということ、でございます。ですから、短時間のパートタイマーさんとか、派遣の皆さんとか、有期雇用労働者の皆さんと、こんなような言い方をしているというところでございます。

そういう意味ではちょっと問題提起ということも含めて、ぜひそんなことを皆さんで考えられたらいいなと思いますし、少しずつ変えていけたらなと思っているところでございます。これは冒頭の話でございます。

本題でございますけれども、毎回申し上げておりますけれども、日頃から労働局の皆さんにおきましては、労働行政についてご尽力いただき、本当に感謝を申し上げたいと思います。いつも労働側として連合茨城として連携をとらせていただき、活動を進めているところでございます。

そんな中で毎回お願いしているのは、法が毎年変わっております。特に労働法が毎年毎年いろいろな形が変わったり、改正されたりという状況でございます。そういう意味ではぜひ、今もやっていただいておりますが、アピール、PR活動に努めていただければなというふうに思っております。

先ほど、澤畑先生からお話がありました、例えば最低賃金ですが。最低賃金も決まりまして、10月1日に地域別最低賃金の方が発効になったわけですが、私どもの労働相談の中にも、まだまだ実はどここのスーパーに行ったら、まだ前の金額で募集していて、「最低賃金を割れている」というような情報が入ってきて、その都度連絡したりしているわけですが、ぜひそういうあらゆるものに努めていただけると。

連合茨城もできるだけチラシを刷ったり、組合にはもちろん徹底しておりますが。街頭宣伝を行ったり、駅等でチラシを配布したり

して周知徹底に努めているところでございます。

労働局さんも今年は非常にガツンとしたポスターをつくっていただきまして、うちの前の会長などは大変気に入っております、それを部屋の方にもずっと貼っておったわけでございます。皆さん、ご覧になったと思いますけれども、遠藤憲一さんの「最低賃金を守れていますか」というようなポスターでございますが、非常にインパクトがあって良かったかなと思います。

そうすると、ぜひ法が変わるごとにいろいろなことがございますので、そのアピールということで努めていただければというふうに思っております。

それから、雇均室の関係では、重要なものだけ申しませんが、まずはいろいろなハラスメントが増えている状況でございます。こちらもやはり、昔からあったのかもしれませんが、大分顕在化してきたということだと思われ、訴える方も多くなってきたということもあるのかと思いますけれども、その対策にぜひ努めていただければというふうに思っております。

それから重要なのは「無期転換ルール」でございます。ご説明があったように、来年4月から対象者が出るということでございますが、今、一番懸念しているのは雇い止めの関係でございます、私どもの無料相談にも大分相談が入ってきている状況でございます。

そんな中で労働局さんも認識されていて、資料にこの前、別の会議で出していただきましたけれども、10月4日の朝日新聞だったと思うんですけれども、自動車の大手がいわゆる空白期間を利用して雇い止めを行うという形で、これも法の網をくぐって雇い止めを行っていくと。自動車はもちろん日本のリーダー産業でございますので、そこがこぞってそういうことをやられると、社会的な影響ははかり知れないというふうに思っておりますので、連合としてもこれは大きく訴えていきたい問題でございますし、やはり法の趣旨を理解して対応いただくということを皆さんで協力していただきたいというふうに思っております。法律は最低限のことを決めるものでありまして、絶対ではございませんし、やはり法以上の取組を趣旨に基づいてやっていけたらありがたいなと思っております。

それから、「働き方改革」。これが一番肝ということだと思われ、すけれども、毎回私もいろいろな会議で申し上げるんですけれども、その働き方の中心をなす大きなポイントというのは、先ほどやめよ

うと言いましたけれども、「非正規」、いわゆる有期雇用労働者の方の働き方、そしてそこに多く存在する女性の方ですね。女性の社会進出というか、働き方、その辺を変えていくという。そういうことがやはり人口不足を解決する一つの大きな手段であるというふうに思うところでありますので、そんなことを、その働き方の改革を進めていくということが重要であろうなというふうに思っています。

それから余り私ばかりしゃべってもあれなので、基準部さんのほうですと、監督指導実施状況のご報告をいただきましたけれども。今年は若干、賃金の支払いの部分、労働時間、そして休日の関係での摘発ということが増えているような状況でございます。ちょっと働き方が汲々として、人手不足なこともあるので、そういう状況にあるのかなと思っております。今後とも引き続き監督等、強化をしていただければありがたいというふうに思っています。

それからあと、安全衛生の対策ということも、ぜひ引き続きお願いしたいと思っております。やはりそのためには安全委員会、衛生委員会、こちらがあっても機能していないような会社もあるように聞いてございますので、その辺の周知徹底、指導というものをお願いしたいと思っておりますし、やはりストレスチェックも報告もいただきましたけれども、やはり全部の会社がきちんとストレスチェックをやるというような形で呼びかけを行っていただければありがたいというふうに思っております。私どもも応援していきたいというふうに思います。

それから監督状況の中で健康診断、こちらのほうも結構きちんとされていないというところもございます。健康診断は義務でございますが、必ず健康診断はやるというようなことで、こちらのほうも周知徹底をお願いしたいと思います。それに加えて、今は茨城県でも行っておりますけれども、がんの検診をやりたいということ、こちらは有料にはなってしまいますが、ぜひ呼びかけを。非常にがんが多いわけでございますが、そのがんが早期発見されればほとんどが、80%ぐらいが助かるということでございます。回復されるということでございますので、がん検診も併せてというような呼びかけを行ったらいいかなということでございます。

それと最後に安定部の関係でございますが、やはり今年、雇用情勢が大変という状況は認識はしておりますけれども、例えば新規で

入った学生さんが何かの事情で、ちょっとうろ覚えですみませんけれども、1年ぐらいたったら正規でせっかく入ったのに辞めてしまうという方が非常に多いというふうに聞いています。30数%、それは1,000人ぐらいの規模の調査だったんですけれども、そのぐらい大きく、その方たちが辞めていくという、ちょっと私も愕然としているんですけれども。せっかく就活して就職して、新規で採用されて正社員になったとしても辞めてしまう若者が多いという実情があるということですので、ぜひそういう意味では、サポートという意味で、マッチングであったり、職業訓練であったり、そういう情報提供、そして働く意識、求職者の方の意識も大事だと思うんですけれども、そういうことを認識する、認識させるようなそういう取組というのをも併せて取り組んでいきたい。

また、職業訓練につきましては、パートさん、有期雇用労働者の方へのそういう訓練というのをもぜひ充実を図っていただければありがたいなというふうに思っております。

以上、たくさんすみません。

○清山会長

ありがとうございました。ただ今のご意見は多岐にわたりますので、関連して、今出てきたものについて似ているとか、あるいは同じような領域のところで発言したいと思われている方がいらっしゃいましたら、ちょっとまとめてどうかなと思っておりますけれども。そうでないとこれだけで終わってしまいそうなので、いかがでしょうか、皆さん。

どうぞ、伊東委員、お願いします。

○伊東委員

JX日鉱日石エネルギー労働組合の伊東でございます。よろしくお願いたします。すみません、細かいところで恐縮ですが、「あらまし」の12ページ目の具体的取組のところの中段、「労働局やハローワークとの管轄を超えたマッチングの体制整備及びマックの推進に取り組めます」というところ、具体的に「管轄を超えた」といった取組について教えていただきたいといったところがございます。

あと、雇均室の41ページのところ、茨城労働局が学生の方にアンケートをとった結果の表が出ております。1.のところは「働く

上で知っておきたい知識」といったもので、「休日・休暇、労働時間、労働環境」といったところが上位でもありますし、あと43ページ目のところでは2. で、実際に「会社選びで重視する項目」のところ、こちらも1、2、3といったところ。「休日・休暇」が非常に就職する前であったり、実際に選ぶところでもあるのかなといったところで、マッチングという意味では、新卒の方であったりリクルートされる方も含めて非常に興味があるところになるのかなと思うところで、順位をつけるというのは非常に難しいと思うんですが、例えば「休日・休暇」のところ非常に、いわゆる有休がとりやすい会社のグループ群とかいうのがあると、見る方、働く側とすると、そういった見やすいものがあると、その会社がどうなのかなというふうにも選べるのかなと思ったり。今、取組としては私も把握しておりませんが、もしなければ、今後のところで検討していただきたいなど、要望があります。

あとは最後となりますが、高木委員の方からもありましたが、衛生のところ、ストレスチェックのところ、うちの会社でもしております。なかなか新しい取組といったところ、いわゆる健康診断は100%ぐらいあるんですが、まだ100%には行っていないところもありまして、そもそも未然防止といったところがしっかり目標というんですか、目的でされておるんですが、なかなか働く従業員というか、労働者の方にとっても認識が不足しているのかなというのを思っております。個人情報とプライバシーの保護のところは必ずしもマッチするものではないと認識しているのですが、いずれにしても情報がうまく伝わっていない部分があるのかなと感じておりますので、ストレスチェックの重要性でどういったものを防いでいくのかといったPRについて、ぜひ労働局の方々に引き続き周知のほうをお願いしたいと思います。以上です。

○清山会長

ありがとうございます。いかがでしょうか。

では、また途中ということで、説明のほうもちょっと時間が余りなくて申し訳ないですけども、まず、周知の仕方について。労働法の改正がどんどん行われているということも、厚生労働省の関係の法改正についてしっかりPRないし、助成金等の事案も含めて、周知してほしいということについて。どうぞ、よろしくお願いま

す。

○西井局長

私、途中で中座させていただきますので、ここで発言させていただきたいと思います。

まず助成金の関係。「労働生産性」の要件が入ったということで、本年7月に金融機関との連携を図るべく、金融機関の方との連携強化という意味で、助成金の対応、取引先等へこういった内容があるということで把握した場合は、労働局を紹介させていただきたいというふうな取組をしております。

まず、各法改正につきまして、その都度やっておりますが、いかんせん、周知が不十分であるというような状況でございましたもので、今後ともより一層、歩を進めていきたいというふうに考えております。あらゆる機会、チャンネルを利用してと。

それと、法改正、最近たびたびされるというところで、「働き方改革関連法案」、ちょっと国会の関係で止まってございます。国会へ提出されていないと。これにつきまして、今後、8本の法律改正を予定しているところでございます。具体的には、「雇用対策法」、「労働基準法」、「労働時間等設定改善法」、「労働安全衛生法」、「じん肺法」、「パートタイム法」、「労働契約法」、「労働者派遣法」、この8本でございませう。

これにつきましては、9月半ばに本省で行われました労働政策審議会におきまして法律案要綱については諮問して、おおむね妥当との答申をいただいているところでございます。今後、この国会提出が、次期通常国会と言われておるところでございませうので、まだ時間等がございませうが、その考え方等につきまして、私ども地ならししていくべく取り組んでいきたいと考えておるところでございませう。

その内容につきまして、また今後、法律案要綱が具体的に国会提出されたというような中で、お示しさせていただきたいと思ひます。

まず、一番関心があるのは「労働基準法」であろうというふうに考えておるところでございませう。この「労働基準法」につきましては、もうご案内のとおり、労働時間の関係で上限規制を設けると。基準法始まって70年の歴史で初めてということでございませう。具体的に申し上げますと、月45時間、かつ年間360時間を原則として法律上明記すると。特例の場合でありませうても年間720時間、休日労働を

含みまして、月100時間未満、複数月平均80時間以内とすることを義務付けるというようなことがございます。

それから国会の衆議院の解散で廃案となりました「労働基準法」に設けておりました「高度プロフェッショナル制度」、あるいは「企画業務型裁量労働制」の見直しにつきましては、労政審の中で意見等々が出まして、所用の改正建議を踏まえた改正をするということでございます。具体的には、「企画業務型裁量労働制」につきましては、営業職全般に拡大するとの懸念を払拭するということから、新たに追加する業務の範囲を法律上明確化するというようなこと。あるいは「高度プロフェッショナル制度」につきましては、健康確保措置、従前は3つの選択肢から1つの選択というようにしたことでしたが、年間104日かつ4週4日以上の日取得ということで必須の義務とする。そしてさらに勤務間インターバル等、4つの選択肢のうち一つを選ぶというように形で強化していくところで、法律案に盛り込むということを私どもも聞かせていただいているところでございます。現段階ではそういうことで申し上げられますので、よろしくお願いしたいと思います。

○清山会長

ありがとうございます。法案の骨子で相当出ていると思います。かなり大きな変化になると思いますので、皆さん、よく見ていただきたいということでございます。また、法律について、厚生労働省のリーフレットはわかりやすく、よくできていると思うんですけども、できれば各団体さんとかに回すときに、今年度法改正はこのようなものがありますという一覧がまずあって、その上でそれぞれの法律について詳しいリーフレットがあったほうが見やすいし、実際に職場なんかで制度を変えなくちゃいけないという担当者が見たときに、自分はこの制度とこの制度をチェックしなくちゃいけないというのがわかりやすいんじゃないかと思います。メールなどの案件が余りにもたくさん来ていて、ファイルを開けない人たちもいるというふうになりやすいので、ちょっとそれはあってもいいのかなというふうに、時々思いました。

最近、経営者団体の方からもいろいろ労働局さんのチラシなどをいただいたと思いますが、そのときも、そういうのがあってもいいのになんて思いながら、よく頑張っていらっしゃると常々思いなが

ら見ております。

そして、新聞記事の記者発表などはよくされていて、記事として毎月のように掲載されていますし、また目にする機会も多くなっているかなと思っていますけれども、引き続き頑張ってくださいと思います。

それでは、周知につきましてはそれで、「無期転換ルール」について、先ほど重要なものとして出ましたので、簡単にご紹介いただきたいと思います。

○松本雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室が「無期転換ルール」を所管しておりますので、雇用環境・均等室の資料No. 1 - 13、31ページに基づき先ほどざっくり説明させていただきましたが、改めて説明させていただきます。

「無期転換ルール」とは、平成25年4月1日に改正労働契約法が施行されておきまして、それにより「有期労働契約」が繰り返し更新されて通算5年を超えたときということで、それが平成30年4月以降ということで、「労働者の申込み」によりまして無期労働契約に転換できるルールが施行されるということになりまして、先ほど委員がおっしゃいましたように、「雇い止め」とかそういった恐れというのが出てくるかと思われまます。

当局としましては、いろいろな機会を捉えて説明会での説明をしておりますし、先ほども触れましたように、「周知・啓発キャンペーン」ということで12月に予定しておりますが、これだけではなくて、やはり、特に労働者の方が申し込む必要がございますので、連合様と連携を図らせていただきながら、労働者の方の申込権が行使されるようにご協力いただければと思います。

簡単でございますが、以上のとおりです。

○清山会長

ありがとうございます。人手不足のこともありますし、無期転換をするということは、労働力確保という点でもプラスになることもございますので、法の趣旨をよくご理解の上、無期転換の方向へ、安定した雇用の創出にご協力くださいということです。「まち・ひと・しごと創生」などで自治体のほうでもそのようなことをお願いしますという計画をつくっているようですし、その辺の理解をここ

でより深めるということでもよろしいでしょうか。それぞれの場で少し周知していただきたいと思います。

続きまして、ハラスメント系で特にご紹介いただくことはないですか。

○松本雇用環境・均等室長

ハラスメントの関係につきましては、昨年度、雇用環境・均等室一新組織の発足によりまして、例えば「男女雇用機会均等法」とか「育児・介護休業法」により、「セクハラ」や「いわゆるマタハラ」などのハラスメント等当室の所管に加えまして、旧企画室の「パワーハラ」ーパワーハラスメントもワンストップで当雇用環境・均等室で相談に応ずるということでも対応させていただいております。

具体的にはパワーハラの相談を受けて、例えば企業に訪問してセクハラとかいわゆるマタハラの対策と併せまして、パワーハラの対策について、まだ法律ではパワーハラについては規定がないんですけれども、類型といいますか、「こういうのがパワーハラに該当します」というのを説明しながら、ワンストップでハラスメントの対策をしております。

ハラスメント対策というのは、そういう相談対応もありますし、計画的に企業を訪問したり、あるいは集団的な啓発といいますか、改正法の説明会などで説明させていただく等の手法で対応しているところでございます。

○清山会長

ありがとうございます。ハラスメントは、何がハラスメントという行為に当たるかということをもみんなが理解するというのが最初の一步であり最も重要かと思えます。大学などでもアカハラ、パワーハラのビデオを必ず毎年一回、最近見せられるんですけれども、これってアカハラなのとみんな思いながら見たりすることもあります。そのあたり気をつけなければいけないですね。周知が大切なのかなと思います。

続きまして、「管轄を超えたマッチング」というのはどういうことか、ということとともに、学生が辞めないような職業紹介というのはマッチングのほうとも関係しますので、ちょっとお話ししていただきたいと思います。

○大谷職業安定部長

「管轄を超えた」のことですけれども、私どもの求人というのが、そもそも全国の分が今いろいろ出てくるという状況なんですけれども、なのでそういった全国組織としての活用ということを原則とします。

それからさらに、ここで申し上げているのは、例えば具体例で申し上げますと、ハローワークというのは管轄区域が決まっているんですけども、一方で労働市場圏というのは必ずしもハローワークの管轄区域とマッチするとは限らない。特に首都圏ではたぶったりします。従いまして、例えば就職面接会をハローワークが開催する際に、筑西のハローワークのお隣の栃木の真岡のハローワークと共同で開催するとか、そういった県をまたいで労働市場圏に合わせて行くと、そういったことも含めて、このように表現させていただいております。

2点目でマッチングの関係でございます。実は私どもの業界用語では七五三とよく言う言葉がありまして、これは何かと申しますと、中学生、高校生、大学生、卒業された方が3年以内で離職する割合が、中学だと7割、それから高校だと5割、大学だと3割と言われていまして、今どちらかというとな七四三に近いんですけれども、ただ、先ほど高木先生からもご指摘がありましたとおり、やはり大学を卒業されても3年以内で離職される割合というのが依然として3割ぐらい残っている。これはある意味、もう何十年もお恥ずかしいことだけれども、そうなんです。だから私どもの職場定着、特に若い方々については非常に時代を超えてきたテーマであると、このように理解しております。

それで先ほどいろいろとお話をいただきました発言の中で、答えはいっぱいございまして、つまり比較的若いうちからの職業教育なるものを啓発事業としてどのように丁寧に行っていくとか、あるいはインターンシップとか職場見学のように職場をよく知っていただくようなことを行っていくといったことが、今までもそういうのをさせていただいております、それからさらに、いろいろ伺っていますと、やはり辞めてしまわれた方と、辞められた企業様のそれぞれのご意見を聞いていくと、結構相互のコミュニケーションというのでいろいろと足りなかったり、すれ違いがあった、言えなかつ

たといったことも意外とあるようでございまして、それで実は私どもも、今度新しい取組としまして、職場での悩みやトラブルはハローワークや総合労働相談コーナーで相談できますと、そうやって電話番号、連絡先を書いた小さいカード、これは名刺ぐらいのサイズのカードなんですけれども、それを作成いたしまして、それで学校なんかを通じて内定された学生さんにお配りして、もし何かあれば、どうか一人で悩んだりしないで、私どもにご相談くださいという、そういったメッセージを送り、そういった事業もこれから進めていく予定でありますので、またいろいろと知恵を絞りながらやっていきたいと思っておりますので、またいろいろとご指導等お願い申し上げます。

○清山会長

ありがとうございます。その他の健康診断とかいう案件につきましては、しっかり進めてください、労働基準監督署も頑張ってくださいねというエールだと理解いたしまして、自由な発言がございましてでしょうか。

最後、特に発言されなかった方を中心に一言ずつ、ご意見等、ご感想も含めましていただきたいと思いますと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、吉原さんがマイクが一番近いんですけれども、よろしいでしょうか。

○吉原委員

ケースホールディングスの吉原です。よろしく申し上げます。毎回思うんですけれども、やはり我々企業、どちらかというとき大きい企業は、こういうことを全て守っていかなければというか、いかないと当たり前じゃないかなという感覚で聞いております。

それがそれでやはり従業員の幸せというところに行きますと、賃金もそうですけれども、やはり今おっしゃった「非正規」という言葉、我々も少し前から使っていないですね。やはりパートの社員は「パートナーさん」という呼称でやっていたり。やはり有期雇用の方というのは、特に20代、30代の男性従業員というのは、もう社員になりたいくて仕方がない。そういう方を新規採用者、年度の新卒者を調整しているわけではないんですけれども、ある程度予定を立てて、そういう有期の、この方たちは立証済みなんです、販売金額

もお客様に対する対応も。ですので、そういう方をどんどん社員化というふうに今年度は進めていく考えでございます。

それと、ハラスメントに関しても、1回、2回ポスターを掲示してくださいというだけではなく、1回目は活字であれば2回目は絵にするとか、具体的な事例というのはなかなかハラスメントは告知するわけにもいかないところもあるんですけども、そういう啓蒙を心がけております。

それと「無期転換ルール」も店長会議というのが、店長何百人と集まってやる機会があるので、必ず営業会議にならないで、我々は管理規定の大事なところ、資料を作って、「無期転換のルール」とか、そういったことを啓蒙しております。

あとは、これもお話が出ましたけれども、やはりストレスチェックも大分費用もかかることですが、これをやることによって、ホワイト、ブラックといろいろ言われていますけれども、しっかりそういう調査というか、ことを実施して、必要であればカウンセリングを受けるというような対応をとっているということで会社を信用していただいているということで、今のところ順調に全てできているかなというふうな形でございます。以上です。

○清山会長

ありがとうございます。それでは、林委員、お願いします。

○林委員

日立金属の林でございます。どうもありがとうございます。いろいろお話を伺って、私どもも急場を要す対応というのは、細かくいろいろ法改正の中身をチェックしてやっていかなきゃと改めて感じた次第です。

日々やっています、やはり企業の中に、特に今コンプライアンスですね。私も中では法令の遵守と基本制度をきちんと徹底しましょうということでやっているわけですが、先ほど来あった、いろいろな法改正のPRを、私ども、それを受けて社内に展開するというのをきちんとやっていかなきゃいけないので、私どもも能動的にそれをきちんと取りに行くというのがありますけれども、行政側からも先ほど来出ているように、いろいろな機会をとらまえてのPRというのをまた加速していただければ、我々の活動にも非常に今後

助かるというふうに思っています。それを社内にきちんと展開をして、理解をして、正しく遵守するということにつなげて行きたいというふうに思っておりますので、その点、ぜひご協力お願いしたいと思えます。

○清山会長

ありがとうございます。服部委員、お願いします。

○服部委員

新日鐵住金の服部でございます。いつも大変お世話になっております。特に意見とかではないですけども、感想として、ちょっとお話しさせていただきます。

雇用環境・均等室の資料の41ページのところに、大学生に出前教室をされて、そのアンケートの結果が載っているんですけども、少し感想としては驚いたというのがありまして、要は仕事を選ぶ、会社を選ぶときに一番重要なのは、多分その後の頑張っていくためにも本当は仕事内容だと思うんですけども、休日とか休暇とか労働環境とか、そちらのほう、もちろんこれも非常に重要なことだと思うんですけども、今ブラック企業なんかもあって気にしているのかも知れませんが、そちらの方に目が行ってしまっただけで仕事内容をよく勉強していないものだから、会社に入って、ああ、違ったという後悔することになっているんじゃないかなという。

我々も大学での職業教育とかそういうものがありますし、入社した後の新入社員教育の中でも、そこはやはり変えていかないといけないと思うんですけども、ちょっとこのアンケートを見て、マッチングという話も含めて、学生さんの視点というのはこういうものなんだなというふうに思ったというところがございます。以上です。

○清山会長

そういう感じですね。やはり仕事の中身というのは、どこでも人が選べるわけでは必ずしもないわけですけども、休みがなくて辞める人というのは結構多くて、大体ゼミでも、卒業生で辞めた人の理由が、休みがなくて辞めているというのがありますので、それが伝えられると、こういうのに影響しているみたいなのところが多少あるのかなと思います。

岡本委員、お願いします。

○岡本委員

質問とか意見ということではなくて、感想というか、ちょっと雑駁な話になってしまいますけれども、冒頭に西井局長さんから出ました1.48という数字が、今、企業というか、私としては、一番状況を語っていると思います。

我々というか、企業として、今回いろいろな法改正で大きくかかってくるのは5年ルールですね。それと、今日も少しありましたけれども、障害者雇用率2.2、加えて挙げるとすれば、時間外労働の規制、このあたりかと思うんですけれども。考えてみると、守っていないと企業そのものが存続に影響するような事柄だと思うんです。

5年ルール、有期雇用から無期雇用転換、これは正直そこまで、そういうことを言われなくても当然やっています。というのは、本当に1.48じゃないですが、とにかく人はなかなか採れない、採用できない。できればというか、入っていただいたからには、いかに長く勤めてもらうかということに今視点が行っていますので、先ほど高木委員のほうから正規、非正規という言葉もありましたけれども、正直、こういう場では聞きますけれども、会社の中でそういうような言葉で聞かれることはまずありません。正社員ということはありますけれども、契約社員、あとはパートナー、アルバイトというような形で、あなたは非正規社員ですよという言葉もまず聞かれることはないです。やはり全て社員なんですね。有期契約の社員であっても、やはり継続して長く働いてもらうということかと思いません。

とにかく、新卒採用にしても、本当に企業は非常に苦労していると思います。特に人事の人間として、今年印象的なのは高校生ですね。先ほど七五三、これは定着率かと思えますけれども、採用に関して、やはり今年の高校生を採用したい企業にとっては、ほとんど学校側の意向で就職させないというか、何でも専門学校でも大学でもとにかく進学しなさいといったような風潮があると思います。それのいい悪いは別にしても、やはり中には高校生でも、もう働きたいという学生がいると思うんです。その場合には、本当にあなたにはどういう仕事が合っているのか、自分も、あるいは家族も学校も本当に真剣になって考えて、転職も考えても悪ではないと思うんで

すけれども、やはり入ったからには長く勤めるといったような職業教育といったことも、周りみんなですてあげべきだろうと思います。先ほども言いましたように、話はまとまった話になりませんが、以上です。

○清山会長

ありがとうございます。今の状況、非常に真摯に受けとめて対応されているのかなと思います。茨城県全体で頑張っただけでマッチングも含めてやっていくべきかなと思いました。松本委員から、ちょっと労働側の委員、よろしいでしょうか。

○松本委員

今、私は運輸産業の代表ということと、もう一つは交通運輸ということで、今年度もバス業界、ハイタク、物流業界からということで、私達が安全で安心して働けるような、そういうための要請をさせていただいて、これについても本当にフレンドリーな、和気あいあいとした中にご回答をいただきましてありがとうございました。引き続きお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○清山会長

続きまして濱野委員、お願いします。

○濱野委員

連合の女性委員会の方から来させていただきました濱野と申します。職場は東京電力の方に勤めております。私も東京電力で働いて25年経ちまして、会社も合併、統合、統合という形で、女性でも単身赴任できないかなんて聞かれる。私も小学校6年生の息子がいるんですけれども、単身赴任できないかと。できかねるんですよ。本当に生めよ、増やせよと。子どもができると、今度は男女平等だということで千葉県まで行けないか、なんていうことも。統合の関係なんですけれども、本当に私はそんなことはできない。じゃ、子どもが何歳になったら単身赴任ができるんだなんて、本当に飛び交っているような職場でございます。本当に女性を、転勤をきっかけに辞めてしまう人も事実としているので、本当に子育ての期間というのは数年だと思いますので、そこは社会全体で手厚く見ていただ

けたらいいなと思うこの頃です。

これは大きな会社なので転勤ということがあったのかもしれませんが、また一方、小さな職場ということで、個人的なことですが、うちの夫が転職をしまして。今は小さい保育園で勤務しているんですね。やりがいはすごくあるんです。ところが休暇が取れないんです。こういうのって現実にあるんですね。人間ドックに行きたい。それなのに、ちょっと待ってくれ、仕事が忙しいからと。4月に申し出ても、休めるのは8月なんです。本当にかん検診をしたくてもできない、こういう状況が現実にあるということを、ちょっとでも皆さんにご理解いただいて、今度、基準法改正ということで、その中に休暇取得を必須にするということもあったので、ぜひここに私は期待したいなと思っております。ありがとうございました。

○清山会長

ありがとうございました。大森さん、お願いします。

○大森委員

電機連合の大森と申します。今日は、皆さんのお話を聞かせていただいて、大変勉強になりました。ありがとうございました。

高木さんの方からもありましたけれども、有期雇用者の無期転換ということで、来年4月から対象者が出てくるわけでございますけれども、電機連合の方も、電機産業も裾野が広いようでございますので、有期雇用者もたくさんおりますので、実態を把握して、労働組合の立場でしっかりと対応していきたいと思っております。

ちょっと気になっているところが、介護離職者、年間10万人ぐらいですかね。介護離職者がかなり多くあると思うんですけれども、私ども産業としてはいろいろな相談窓口等を設けながら離職者を減らすような対応をしているんですけれども、その辺の国としてのいろいろな制度づくりも含めて、いろいろな対応をいただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○清山会長

青木委員、お願いします。

○青木委員

いろいろご説明いただきましてありがとうございます。連合で女性委員会の副委員長をさせていただいています青木です。職場としては自治労でして、自治労の事務系ではなく、医療関係で病院の方に勤めております。

気になったところでは、医療というところで、障害者とかの雇用なんですけれども、求職者数は増えているようなんですけれども、就職者数がなかなか増えないという現状があるようです。そこは何とか、少しでも上げる努力をしていただきたいなということと、あとは自治労なので、私自身は大きい会社ではありますけれども、中小企業、本当に県内に中小企業はたくさんあるかと思うんですが、本当に小さい会社ですと、なかなか、先ほどのハラスメントの話がされていましたが、ハラスメントで声を上げたくても、実際は上げられないという、小さい会社が幾つもあると思うんです。私個人的にも、友人から相談されたという経験がありまして、こういうところもありますよとか、自分自身が連合茨城の委員をやっていますので、そのところを紹介したり、こういうこともやっていますよというお話をしたことはしたんですけれども、なかなかそこまで相談したくてもできない、もし相談したことで会社側からまた何か言われるんじゃないかとか、直属の上司ではないけれども、言われて退職せざるを得なくなってしまうんじゃないかという思いがあって、実際相談できなかった、ということを知ったところですから、そういうのを、大企業もそうかもれませんけれども、中小企業もそういうところで悩んでいる方は本当にたくさんいらっしゃると思いますので、そういうところの声を吸い上げる方法として、何かいい方法があればちょっと考えていただければと思いますので、意見とさせていただきます。以上です。

○清山会長

ありがとうございました。滝本さん、お急ぎですか。順番で先に木島さんからいいですか。

○滝本委員

大丈夫ですよ。

○清山会長

では、木島さんからお願いします。

○木島委員

ご紹介いただきました弁護士の木島です。この茨城地方労働審議会の委員になるに当たりまして、弁護士の委員はしばらく、10年ぐらいいなかったらしいんですね。弁護士の委員でいいんですかと、この政策を議論するところで。弁護士は個別事件をやっている、なかなか全体の枠組みを把握してというのとは違うのでと話していたところですが、まさに今日、政策としてのパッケージ、全体としての話を聞いて大変勉強になりました。

私ども、先ほども申し上げましたように、まさに事件をやっているという話ですので、当然、パワハラだとか、そういったハラスメント、あともちろん労働問題、いろいろありますけれども、そういった事件も担当している。今日、お話を伺ったり、現実に関今、直近の問題として懸念しているのは、無期転換の問題ですね。無期転換の問題について、もう来年の4月が間もなく迫っているところで、ほかの会社はみんな対応できているのだろうか。本当に対応できていないときに、これからどうなっちゃうんだろうかというような問題意識があります。ですから、まさに労働局の方で、こういった広報等を行ったり、相談、アドバイスを行って、それでまさにトラブルが発生しないような状況になっているのかということがお伺いできたということがありがたかったと思います。

あとは、やはり「働き方改革」の中にもいくつもありますけれども、先ほどから出ている同一労働同一賃金なんかについても、以前、水町先生でしたか、いわゆる3回の春闘を経てみんなに浸透するぐらいの期間がないと、まさにこの改革はできないんだという話も言われているところですので。まさにそうすると、この新たな時代、今、よく学者の先生が言うには、労働法の問題に関しては以前は裁判例、裁判所が中心になって動いてきた。ところが、このまさに安倍政権になって、政府が主導して法律を改正しているという新たな動きになっているというところでは、弁護士はなかなかついていけないところでもないんです。そうすると、そういう意味では、まさに行政の力をもって、広く周知、そして指導を行って、労働状態が改善されるようにというふうに思った次第です。雑駁な話しかできないので、この程度でやめさせていただきますが、今後ともよろしく

お願いします。

○清山会長

ありがとうございました。それでは滝本さん、お願いします。

○滝本委員

茨城新聞社の滝本でございます。いくつか伺いたいこととか注文とかあるんですけども、隣にいて、先生がすごく焦っているのがひしひし伝わってきますので、一言だけ。先ほどご説明ありましたけれども、弊社は先月、県内7番目のえるぼし企業の認定を受けました。

○清山会長

新聞社の先鞭を切って。

○滝本委員

社長にかわりまして、本日は御礼だけ申し上げて、注文等は次の審議会にとっておきたいと思えます。ありがとうございます。以上です。

○清山会長

さすがですね。新聞社の先鞭を切って、取られたというふうに聞いております。301人未満のところではなかなかとれないと聞いておりますので、県内の事業所に広げていただきたいなと思えます。

ちょっと司会が上手にできませんで、ご意見がいっぱいあったにもかかわらず、うまく引き出せなかったかもしれませんが、次回に持ち越しさせていただきまして、次回、熱心にまたご発言お願いしたいと思います。

それでは私の議事進行にかかわりますところはここまでと理解いたしまして、事務局のほうに進行をお返しいたします。ご協力、ありがとうございました。

○谷総務企画官

清山会長、長時間ありがとうございました。

事務局からのお願いでございますが、次回、今年度の第2回目の

審議会は来年3月の開催を予定させていただいております。早目に日程調整を皆様のご案内させていただきますので、そのときにはご出席をどうぞよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、本日の茨城地方労働審議会を終了させていただきます。長時間にわたるご審議、誠にありがとうございました。

閉 会

16時00分