

## 第一回茨城地方労働審議会

1 日 時 平成 27 年 11 月 13 日（金）午後 3 時 00 分  
から

2 場 所 茨城労働局 2 階会議室

### 3 出席者

【公益代表】 川上美智子 清山 玲 滝本政衛 水嶋陽子  
葉 倩瑋

【労働者代表】 青木幸子 伊東崇義 高木英見 仲山絵里

【使用者代表】 小島 守 澤畑慎志 美濃部正 吉原祐二

【茨城労働局】 中屋敷労働局長

総 務 部 藤原総務部長 大羽賀総務課長 下河邊企画室長

久保田労働保険徴収室長 関企画室長補佐

座光寺労働紛争調整官 飯村厚生労働事務官

労働基準部 松田労働基準部長 佐川監督課長 工藤健康安全課長

小田倉賃金室長 麦倉労災補償課長

職業安定部 大森職業安定部長 森田職業安定課長

綿引職業対策課長 前島地方訓練受講者支援室長

津賀需給調整事業室長

雇用均等室 青木雇用均等室長 渡邊雇用均等室長補佐

### 4 議 事

(1) 会長あいさつ

(2) 議事録署名人の指名

(3) 平成 27 年度茨城労働局行政運営方針に基づく各施策の実施状  
況について

(4) 意見交換

○下河邊企画室長

定刻となりましたので、ただいまより平成27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、まこと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企画室の下河邊と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、これより会長が選任されるまでの間、進行を務めさせていただきます。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

お手元に本日の会議次第を配付させていただいています。この次第に基づきまして進めさせていただきたいと考えております。終了時刻につきましては、委員の皆様のご都合がありますので、ご案内のとおり17時に終了を予定しております。

初めに、各委員の皆様の辞令に関してでございますが、本年9月30日をもって任期満了ということで、各委員の皆様の任命替えを行わせていただいております。今回、各委員の皆様の任期は、平成27年10月1日から平成29年9月30日の2年間ということになっております。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、今回から新たに委員を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、水嶋陽子委員。

○水嶋委員

初めまして、よろしくお願いいたします。

○下河邊企画室長

次に、労働者代表委員といたしまして、青木幸子委員、高木英見委員。

○青木委員

よろしくお願いいたします。

○高木委員

高木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○下河邊企画室長

仲山絵里委員。

○仲山委員

よろしく申し上げます。

○下河邊企画室長

それから、本日欠席ですが、松本三智夫委員ということになります。

なお、使用者代表委員は、全員任期更新ということになっております。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

本日出席の委員の方々・職員を紹介させていただくべきところですが、時間の関係もありますので、お手元にお配りしてございます席次表、それから茨城地方審議会委員名簿、茨城労働局幹部職員名簿をご覧いただくことでかえさせていただきます。

なお、労働局幹部名簿に記載されています労働基準部の労災課長の麦倉が急用で本日欠席となっておりますので、ご報告だけさせていただきます。

では、定足数の確認の報告をさせていただきます。本日の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4名、労働者代表4名、使用者代表4名ということで、計12名の出席をいただいております。前もって連絡をいただいておりますが、公益代表委員の小松委員、それから労働者代表の大森委員、松本委員、使用者代表の林委員、渡辺委員が欠席ということになっています。

なお、公益代表委員の滝本委員については、先ほど若干遅れるという連絡がありましたので、後で出席いただけると思います。

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項のいずれにも該当いたしますので、定足数を満たしていることが確認できました。したがって、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。

続きまして、次第の2に入らせていただきます。

茨城労働局長挨拶でございます。

中屋敷勝也労働局長より、委員の皆様にご挨拶を申し上げます。

○中屋敷労働局長

ただいまご紹介いただきましたように、昨年4月から茨城労働局長をさせていただきます中屋敷と申し上げます。よろしく申し上げます。

また、本日は、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、本審議会にご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

また、本来ならば、お一人お一人に辞令を交付しなければいけないところですが、審議時間をたくさん取りたいということで省略させていただいてお

ります。ご了解いただければと思います。

また、日ごろは、労働局のさまざまな取り組みに対しまして、ご理解、ご協力いただきまして、重ねてこの席をお借りいたしまして感謝申し上げます。

本日の会議でございますが、平成27年度茨城労働局労働行政運営方針が策定されまして、4月から約7カ月を経過いたしましたので、その間の労働局の施策の実施状況などをご報告、または説明なりをさせていただきまして、ご審議いただくことが今日の審議会の目的でございます。詳しくは各担当部長より説明いたしますので、私からは1点だけ説明させていただきたいと思っております。

総務部資料のNo.1-12を見ていただけないでしょうか。ページ数でいうと、総務部の25ページになります。

私から説明させていただきますのは、関東・東北豪雨によりまして被災いたしましたハローワーク常総及び常総労働基準監督署がどういう被害があったかということと、今どういう状況で業務を行っているかというのを説明させていただきますと思います。

9月に発生いたしました関東・東北豪雨によりまして、鬼怒川の堤防が決壊いたしましたことで多くの住民が被災されたところでございますが、私どもにおいても、常総のハローワーク及び労働基準監督署ともに水害に見舞われまして、ハローワークにおきましては、その25ページにありますように、ハローワークは2階建てでございますが、1階部分につきまして、事務机の上端から15センチ程度下まで水に浸かりました。したがって、机の上に載せていたものは無事だったのですが、机の中に入れてある書類などは水にぬれてしまったという状況でございます。

一方、監督署のほうは、26ページを見ていただきたいわけですが、監督署は1階建てでございますが、事務机の上を越えまして1メートルくらいまで浸水したということで、机の上のものまで全部だめになってしまったという状況でございます。

そういうことで、唯一使えるのはハローワークの2階だけということで、当初2階で細々と職業相談などにのっていたわけですが、それではいけないということで、同じ常総市内にあり、職業訓練を行っておりますポリテクセンター茨城において、そこは少し盛り土をしてあったため、床上浸水にはなっていないということで、そちらのほうに仮事務所を設置させていただきまして、27ページ目にありますが、基本的にシステムは通じておりませんので、システムを復旧していない状況で、このポリテクセンターで10月6日から通常業務をさせていただいております。

したがって、例えばハローワークについては、システムでないとはわからないものについては局の安定部のほうに問い合わせして、その結果をハロ

ワーク常総のほうに戻して業務に生かすとか、入力しないものについては、その日のうちにハローワーク下妻のほうに行ってデータを入力するという、ちょっと煩雑なことをさせていただいております。利用者にはご不便な点もあるわけですが、この体制でやらせていただきまして、年内にはハローワーク、監督署とも元の場所で業務を再開しようと、今一生懸命、施設の修理とかシステムの復旧工事を行っているところでございます。

その後、しばらくめくっていただきますと、32ページに労働保険料の納期限の延長の措置とか、33ページに納付猶予を希望される事業主の皆様へなど、雇用保険の受給や労働保険の納付での特例措置を講じさせて対応させていただいているところでございます。以上、今回の関東・東北豪雨関係で私どもがとっている対応等を紹介させていただきました。

私どもにおきましては、行政運営方針、共通資料の行政運営方針の45ページでございますが、総合労働行政機関としての機能の発揮ということで、簡単に言いますと、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政に職業能力開発行政を加えた4行政の連携をより密にして雇用情勢の改善のための各施策を実施しているということでございます。委員の皆様方からご意見などを賜りながら推進してまいりたいと思っておりますので、今回、忌憚のないご意見をいただければと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○下河邊企画室長

それでは、続きまして、本日の資料の確認をさせていただきたいと思います。

委員の皆様には事前に資料はお送りしてございますが、お忘れ等の場合は、本日余分に用意しておりますので、お知らせいただければお持ちをいたします。よろしいでしょうか。

資料はこちらの資料ですね。共通資料と各部・室ごとの資料にインデックスで分かれています。それぞれ確認をお願いします。

それから、資料の欠落等があった場合にはその旨お知らせください。

また、お手元に本日の会議次第、茨城地方労働審議会運営規程、地方労働審議会令、それから、職業安定部から表題が「雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります」というリーフレット、総務部資料の資料No.1-2、1-3の差し替え資料、最後に、雇用均等室資料のNo.4-1、両面になっていますが、表側のほうだけ差し替えになります。

以上、6種類の追加資料を配付させていただきました。ご確認をお願いいたします。よろしいでしょうか。

資料については、以上でございます。

それでは、議事に入らせていただきます前に、皆様にお願いがございます。

議事録を作成する関係上、発言いただく際はマイクをご使用いただくようお願いをいたします。係の者がマイクをお持ちしますので、お渡ししてからご発言いただくように、よろしくをお願いいたします。

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が、地方労働審議会令第5条に規定がございまして、「審議会に会長をおき、公益を代表する委員のうちから委員が選出する」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。

事務局案としては、公益代表委員の川上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)

○下河邊企画室長

ありがとうございました。

それでは、川上委員に会長をお願いいたします。川上会長には、ご挨拶をお願いするとともに、以後の議事進行につきまして、よろしくをお願いしたいと存じます。

○川上会長

今回会長に選任されました川上でございます。

常総市で、労働局が被害を受けたとは全く存じ上げませんでした。いろいろ事務等に支障があったのではないかなと思って本当に心配になりました。

私は今から40年前になりますけれども、女性の活躍や権利に係る国の海外研修に参加しまして、それで女性の問題、こちらのほうを二足のわらじの一つとしてやってまいりました。それがご縁でこの茨城労働局ともおつき合いをすることになりまして、平成10年に機会均等調停委員の初代の調停委員を拝命いたしました。その後、平成13年から個別労働紛争調整委員、これも初代になりますけれども10年間ほど務めさせていただいております。このときの和解率は結構高かったと思っております。そして現在、この地方労働審議会に参加させていただいているところでございます。

力不足のところはあると思っておりますけれども、どうぞよろしくお願い申し上げます。

今年は、女性活躍推進法の制定とか、あるいは労働者派遣法の改正など、国のほうでも大きな動きがございまして。一方では、大学生のブラックバイトとか、ブラック企業の問題とか、あるいは就活の開始時期の変更等、マスコミをにぎわしているところでございます。

また、県や水戸市の地方創生会議のほうでは、企業誘致、仕事の創出、居住人口を増加させること、これが大きな課題として現在、挙げられていると

ころでございます。本当に社会の大きな節目にあることを実感しているところでございます。

本日の会議でも皆様の忌憚のないご意見をたくさん頂戴したいと思いますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

それでは、この後は着座で議事をさせていただきます。

議事に入ります前に、地方労働審議会令第5条第3項に、「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」とあります。そういうことで、私より指名させていただきます。

会長代理、清山玲委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

#### ○清山委員

どうぞよろしくお願ひいたします。

#### ○川上会長

それでは、清山委員、よろしくお願ひいたします。

続きまして、議事録署名人を指名させていただきます。本日の署名人は、私のほかに高木委員、それから澤畑委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入ってまいります。

今日、順番的には、平成27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ということでご報告をいただきまして、それに関する審議を行いたいと思います。委員の皆様から活発なご意見をお伺いしたいと思います。

それでは、まず、各部・室からの説明をいただきまして、その後一括して質疑応答の時間をとらせていただきたいと思います。最後の意見交換、この時間を確保したいと思いますので、説明のほうは10分ぐらいにまとめてご説明いただけると大変助かります。それで、着座のままでご説明をお願いいたします。

まず、藤原総務部長さんよりお願ひいたします。

#### ○藤原総務部長

総務部長の藤原でございます。座ったままで、よろしくお願ひいたします。

私からは、お手元の資料の総務部というインデックスがついております部分の資料に基づきまして、この順番で説明をさせていただこうと思います。

まず、1ページ、資料No. 1－1でございます。

当局の重点施策としております広報への取り組み状況をまとめたものであ

りまして、毎月月末に定例記者会見として各種施策の状況について、県政記者クラブの記者を労働局に招いて行っている記者会見の状況を取りまとめたものです。

ご覧のとおり、赤い文字でお示ししていますマスコミ担当記者の出席者数は年度当初の6社出席から徐々に減少傾向にあります。これは担当記者が会見に出席しなくても、会見終了後に発表資料を県政記者クラブに持ち込んでいるということもありまして、必要があれば電話取材を行えば足りるという捉え方がされているせいではないかと捉えております。

いずれにいたしましても、発表内容が取り上げられ報道されることが重要でありますので、当局としましても記者会見の数日前には発表項目を県政記者クラブに持ち込んでアピールするなどの工夫も行っておりまして、さらに今後、NHKの水戸放送局長を講師に招いて職員研修を企画するなどして、引き続き情報発信力の強化に努めていきたいと考えております。

続いて、2ページを見ていただけますでしょうか。

この下の(2)に広報実績(局全体)というのがございます。これは、記者発表した件数とマスコミで取り上げられた回数を一覧にしたものです。広報実績の取りまとめは4月から9月まで行っておりますので、2ページ目中段の10月2日分の定例記者会見につきましては、数字としては入っておりません。昨年度上期と比較しまして記者発表の件数は多くなっていますが、報道に至った回数が若干減っております。報道機関を引きつける情報提供に努めるべく、年度後半におきましては昨年度実績を上回る広報結果が得られるように引き続き取組を進めてまいりたいと思っております。

次に、3ページの資料1、2、3のところがございます。このページは資料の差しかえをお願いしたところですが、まず、総合労働相談セミナーにつきましては年6回の開催を予定しておりまして、派遣労働者向けが4回、短時間労働者など一般セミナーが2回という内訳です。このうち派遣労働者対象の2回が実施済みであり、9月16日が土浦で32名、10月22日が水戸で18名という状況でございました。今月中さらに一般セミナーの開催も予定しております。より多くの方にセミナーの開催を周知するために、近隣市町村の広報紙にも開催案内の掲載を依頼しております。

労働法出前講座につきましては、年度の第1四半期に県内の大学などに講座の開催を働きかけました結果、今年度は昨年度未開催であった2校、茨城女子短大、それから茨城高専ですけれども、こちらでも新たに講座を開催することになりました。

参加者数ですけれども、差しかえ前は10月21日分までを記載しておりましたけれども、きのうまでの、11月12日分までの結果も入れて差しかえをしております。

さらに、前回の審議会で川上会長、清山会長代理からご提案をいただきまして、両委員の大学での授業を活用して講座も開催をさせていただきました。まことにありがとうございました。協力に感謝申し上げます。今後もより多くの学生が労働法と触れ合える機会を確保できるよう、引き続き講座の開催と受講者数の確保に努めてまいります。

なお、今年度から新たにハローワークで開催される求職者向けセミナーを活用した労働法の周知も行っておりまして、9月末までに合計で8回、121名の方が受講されました。

次に、ページめくっていただきまして、5ページをお願いいたします。資料1－4でございます。

本年度上期に筑波学院大学と、茨城キリスト教大学で開催した労働法出前講座での受講学生からのアンケートを取りまとめたものでございます。

先ほども出ましたように、茨城キリスト教大学は、昨年度は求職支援セミナーを活用しての開催だったところ、今年度は川上会長のご協力をいただき、2日間にわたり授業の一環として実施をさせていただきました。おかげさまで、いずれも受講した学生からは高評価をいただいております。

ちなみに、アンケート項目には、働く上で知っておきたい知識や就職する会社選びで一番重要視するのは何か、そういった項目も設けております。

また、前回の審議会において、小島委員より、もう少し知りたいというお話もいただきましたので、参考ということでございます。

なお、このアンケート結果につきましては、年度末には合計した集計結果を記者発表させていただこうと思っております。

次に、9ページから11ページの資料1－5でございます。今年度上半期の個別労働紛争解決制度の施行状況です。

特徴的なことを申しますと、総合労働相談件数は1万301件で高止まり、そのうち労基法等の違反に係る相談を除いた個別労働紛争の相談件数は2,769件と横ばい状態、個別労働紛争の相談内訳では、いじめ・嫌がらせが過去最高、解雇が減少傾向ですが自己都合退職が増加傾向ということでございます。

この理由といたしましては、従来、いじめ・嫌がらせと認識されなかった問題が認知されるようになってきていること。また、景気がよくなってきて解雇が減少し、転職のための自己都合退職に関する相談が増えてきた、そんなことが考えられます。

なお、昨年度の審議会で連合茨城の日下部委員から解雇を避けるための方策としていじめ・嫌がらせが行われ、自己都合退職となっているのではないかとの質問がありましたけれども、全体的にはそういった相関関係は認められなかったものと捉えております。

また、相談の結果、労働局による助言・指導の申し出があったものが93件、

そのうち解決が52.7%、一定の改善につながったものが20.6%でした。さら  
にあっせんの取り扱いにつきましては38件と、前年同期比の51件から大きく  
減少しておりますが、これにつきましては11ページの棒グラフを見ていただ  
きますと半期ごとに大分変動がございますので、景気の影響が直接出たとい  
うようには捉えられないのではないかと思います。

このほか、労働相談を扱っている関係機関が一堂に会して12月1日に、水  
戸駅ビルのエクセル本館6階で合同労働相談会の開催も予定しておりまして、  
周知活動を行っております。

関連しまして、前回の審議会で連合茨城の日下部委員より関係機関の連絡  
協議会に連合茨城も参加できないかとの申し出がございまして、協議会で諮  
らせていただきました。しかし、協議会は中立的な第三者機関の会であるこ  
とを前提に設けられているので参加を見送らせていただく結果となりました  
ので、ご報告をさせていただきますとともに、何とぞご了承いただきたいと  
思います。

次に、労働保険徴収室関係の説明に移らせていただきます。資料13ペー  
ジの1-6から1-10が対象でございます。

まず、1-6につきましては、労働保険徴収率の時系列のグラフです。労  
働保険徴収業務では、労働保険の収納率の向上を最重要の目標としており、  
数字自体は右肩上がりの傾向が続いておりますものの、まだ全国平均には届  
かないという状況です。

次のページの1-7も都道府県収納率の時系列グラフですが、時点を年度  
途中の9月末で比較したものです。最新の10月の実際の数字になっておりま  
して、実は10月では若干ながら全国平均を上回っているような状況になって  
おります。

次に、資料1-8でございます。これは、労働保険の適用促進を図るため、  
労働保険事務組合連合会と協力して、目標を立てて適用促進を図っている取  
組の進捗状況をあらわす表でございます。数字は細かいのですが、9月末時  
点で見ますと、毎月100件で半年分600件の目標に対して累計747件、表の中  
では右端に計がありまして、上から7つ目ぐらいの747というのが成果でござ  
います。目標600件に対して124.5%ということで、目標を相当の割合で上回  
っていることとなります。

続いて、資料1-9は、年度更新の対象事業場別の署・所別の数です。年  
度更新は、事業主が行う前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告  
納付と、新年度の概算保険料を納付するための申告納付の手続のことをい  
います。表の欄外に前年度との増減数を記載しておりまして、合計で右下にあ  
るように574事業場が増加をしております。

次に、資料1-10でございますが、来年1月からマイナンバー制度の利用

開始が予定をされておりまして、それに関するリーフレットでございます。このリーフレット自体は、労働保険事務組合あてに作成、配布をしているものでございます。新たな制度の始まりということで、特に気をつけていただきたいことなどを盛り込んでございます。

最後に、そのほかの件です。資料1-11をご覧くださいませでしょうか。

労働局が管理しております土地の売却のためのリーフレットでございます。業務としてこのような国有財産の管理もでございます。

以上、総務関係の説明を終わらせていただきたいと思います。

#### ○川上会長

ありがとうございました。

それでは、続きまして、松田労働基準部長よりお願いいたします。

#### ○松田労働基準部長

労働基準部長の松田でございます。この10月1日から着任いたしました。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

それでは、労働基準部関係についてご説明申し上げます。資料は、基準部というインデックスの資料2-1、1ページ、2ページをまずはご覧ください。

県内には8つ監督署があるわけですが、その監督署にいる労働基準監督官が事業場に臨検し、指導した結果の概要でございます。

1ページのほうをご覧くださいませなのですが、平成26年に全部で1,821の事業場に対しまして監督を実施いたしました。違反率は74.5%です。特色を見ますと、労働基準法関係では例えば労働時間ですとか、それから割増賃金、労働条件の明示、このあたりが違反率が高くなっており、また、労働安全衛生法につきましても、安全基準や健康診断の関係が違反率が高いということでございます。

それから、次に、働き方改革についてご説明申し上げます。資料は2-3、ページでは3ページでございます。

働き方改革につきましては、本年1月9日に茨城労働局働き方改革推進本部を設置いたしまして、同日に第1回会議、さらに先月の10月7日には第2回会議を開催いたしました。この3月の審議会に際してもご説明させていただいたと存じますが、推進本部の取組につきましては、この資料2-3のとおりでございます。

それで、具体的な内容でございますが、次の4ページのほうに大きく4点ほどございます。1つは、経済団体や労働団体の皆様への協力要請というものの、2つ目としては、個別訪問によりまして要請をしたり、また好事例を取

集したりしております。

それから、その3として、真ん中とところにありますけれども、働き方・休み方改善ポータルサイトというものを設置しております。具体的には次のページにポータルサイトがございますけれども、自己診断チェックができるというようなことがございます。

それから、4ページの一番下ほどでございますけれども、私どものほうにコンサルタントを配置しております。各事業場に訪問いたしましてコンサルティングをしているというようなことがございます。

それから、もう一つ、資料といたしましては2-4でございますけれども、今月11月は過重労働解消キャンペーンを実施しております。これは、そのプレス発表文でございます。この11月におきまして集中的な臨検監督の実施や、それから、先週の7日、土曜日でございますけれども、全国一斉で過重労働解消相談ダイヤルというものを実施いたしました。これはNHKの土曜日のお昼のニュースでも報道していただきまして、関東につきましては東京局に集中して私どもからも派遣して、ダイヤル相談を実施したということがございます。

それから、もう一つ見ていただきたいのが、11ページの過重労働キャンペーンのリーフレットでございますが、あと資料2-5を、ページとしては13ページをご覧になっていただきたいと思っております。無期転換ルールについて若干ご説明を申し上げます。

無期転換ルールの定着につきましては、平成24年に労働契約法が一部改正されまして、平成25年4月1日を起算として同一の使用者との間で期間の定めのある有期雇用契約が通算5年を越えて反復更新された場合には、有期雇用労働者の申し込みによって、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み、まさに無期転換ルールと言っておりますが、これが規定されたということがございます。平成25年4月1日が起算でございますので、平成30年度以降は有期雇用労働者が期間の定めのない労働契約への転換を申し込むことができる権利が発生するということになるものでございます。私どももこの平成30年度めがけて、しっかりと周知を図っていきたいというふうに思っております。

それから、今度は労働安全衛生の関係でございますが、資料2-6をご覧になっていただきたいと思っております。

私どもは労働災害につきましては、5カ年計画をつくっております。今後は第12次の労働災害防止推進計画というのをつくっております。これが平成25年度を起点として5年間ということをやっております。大きな目標といたしましては、この5年間で過去の5年間よりも労働災害を20%以上減少するということを目標に掲げております。

このことをまず前提に申し上げた上で、14ページ、2-6の資料の表の2のほうでございますけれども、平成26年、1年間の数字がございます。休業4日以上が2,884件、死亡者が40件ということでございまして、これは残念ながら前年の25年よりも休業では127件、死亡者では5件増ということで、全く減少にはほど遠いという数字でございます。今はどうかと申し上げますと、この表の1でございますが、平成27年9月末現在でございますけれども、休業4日以上が1,874件、死亡者が20件という状況で、少しばかりですけれども減少方向に進んでいるということでございます。

ただし、お手元にはないのですけれども、平成27年10月末現在におきまして死亡者が30件になってしまっているということで、したがいまして、この1カ月余の間に10件ほどの死亡者が発生しているという大変遺憾な状況に今、陥っております。

その中身として特徴的なのは、高さが非常に低いところの作業場から落ちているということでございまして、例えば、11月4日においては124センチ、1メートル強ですね。それから、10月28日については1.7メートル、それから11月2日では約5メートル、それから10月22日では2.5メートルと、まさに低いところから落ちて、亡くなられているということでございます。徒然草に「高名の木登り」という話がございまして、まさに油断大敵ということをおっしゃるを得ないような状況になってございまして、いろいろな対策を講じていきたいというふうに思っております。

そういった状況の中で労働災害防止対策を図っているわけでございますけれども、2-9のほうをご覧になっていただきますと、これは主に業種別の対策を表してございまして、2-9の裏面のほうにはそれぞれ産業別の特色、災害が起こり得る特色につきまして対策をしているのと同時に、あともう一つの最近の私どもの対策の特徴といたしましては、2-10にありますとおり、その業種別の対策だけにとどまらず、どの業種にもあるような災害、これは転倒災害のことでございまして、業種問わず横断的に転倒災害ということに着目して、「STOP! 転倒災害プロジェクト茨城2015」と銘打って対策をしているということも特色で進めております。

それから、話は飛んで恐縮でございますけれども、先ほど局長から説明がございました鬼怒川の堤防決壊につきましては資料2-11、ページにして21ページでございますけれども、今後これから復旧工事がかなり多くなるということが想定され、現に行われてもおりますが、その復旧工事におけるいわば二次災害的なものについてはなくすように、各種団体にも図ってまいりたいと思っております。

それから、2-12、衛生関係でございますが、今年の12月1日から50人以上の企業でストレスチェックの実施が義務づけされまして、労働者の方々に

このストレスチェック、具体的には26ページのほうに57項目の質問票がありますけれども、こういった質問をしてストレスチェックをしていただくということになりますので、これにつきましても、あと12月1日まで日がありませんので、今までもずっと説明会もしてまいりましたけれども、引き続きこの周知徹底も図っていきたいと思っております。

それから2-13は、化学物質等のリスクアセスメントの部分と、2-14は足場の墜落防止の徹底ということで、足場の安全対策について規則を改正しております。隙間があるところにはきちんと隙間を埋めようということがあります。それから、従来、足場については作業主任者さえ選任すればいいというものがありました。それにとどまらず、きちんと足場の組み立て作業をする方に特別教育を実施するというので、先ほど低床での事故も多いということをお知らせしましたが、本当に足場の設備も徹底して墜落防止について万全を図っていきたいと思っております。

それから、賃金の関係ですが、最低賃金につきましては2-18、ページは44ページです。

まず、地域別最低賃金ですけれども、本年ご審議いただきまして、18円引き上げられまして、これは本年の10月4日から既に747円ということで最低賃金が発効されております。

それから、あと、業種ごとの特定最低賃金ですけれども、これにつきましては資料2-21をご覧になっていただきたいのですが、これはこの前までご審議いただきまして答申をいただいておりますが、まだ意見を頂戴しております。それが今月の16日まで意見をいただくことになっておりますので、最終的な発効にまで至っていないものですから、資料にはないのですけれども、口頭で申し上げれば、鉄鋼業につきましては、今年いただいたのが17円アップの851円、機械につきましては14円アップの825円、電気につきましては15円アップの821円、各種商品小売につきましては15円アップの795円ということで答申いただいております。16日までに意見がなければ、12月31日にそれぞれ4業種ともに発効する予定になっているということをご報告申し上げます。

それから、2-22のところですが、昨今、最低賃金を上げるという話もございまして、中小企業事業主の皆さんにとってはどんなふうな形で労務管理していただくか、賃金のことも含めて、無料相談するのがこのチラシです。

裏面のほうに、茨城県最低賃金総合相談支援センターとありますので、ここは毎週金曜日にやっております。あと、月曜日から木曜日につきましては、この0120の番号の、東京でやっているこちらのほうに電話をいただくという形になっており、今年度から変わっておりますということをお知らせ申し上げます。

おきます。

それから、助成金というのがありまして、これが2-23でして、賃金引き上げを図るためにいろいろ効率アップをしていかなければならないということで、そのとき器具を買ったりとかいうことについての助成を図るものでして、これにつきましても周知をしているところです。

最後に、労災保険の関係ですけれども、資料2-24です。

一般的に、全国的に労災につきましては脳心、いわゆる過労関係の脳・心臓疾患、それから精神障害、あと石綿関係というのが複雑困難な事案になっているところです。茨城局におきましては、特徴といたしましては、最近では脳心の関係については少しずつ件数は減っているということですが、精神についてはご覧のとおり、ちょっと上下幅がありますが、かなり増えているということを申し上げておきます。あと、石綿も10件程度で推移してまして、労災補償につきましても今後とも迅速適正な処理が求められておりますので、被災労働者の救済、保護に全力で取り組んでまいりたいと思いません。

以上、労働基準部関係のご説明をさせていただきました。どうもありがとうございます。

○川上会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、大森職業安定部長よりお願いいたします。

○大森職業安定部長

職業安定部長の大森でございます。私からは、安定部のインデックスにあります資料に沿って説明を申し上げます。恐れ入ります、着座をさせていただきます説明させていただきます。

資料の数が多く、説明時間の都合から、インデックスのついたページをおめくりいただきますと資料の一覧が載っております。この資料一覧のうち3-1の雇用情勢の概要、それから3-3、27年度から開始しておりますマッチング機能の総合評価の取組の状況、3-7の正社員希望者等に対する就職支援、3-10の労働者派遣法、次のページの3-15の若者雇用促進法等について、それから、3-18以下の障害者の雇用対策に絞って説明をさせていただきます。あらかじめご了承ください。

まず、最近の雇用情勢についてです。アンケートの資料の3ページをご覧くださいなのですが、折れ線グラフが2本あります。赤い線が月間有効求人数、青い線が月間有効求職者数です。いずれも季節調整値です。赤い線の月間有効求人数はご覧のとおり、右肩上がりで、増加基調にあります。直近の公表数値はグラフ右端の27年の9月であります。前の月からご覧いただ

きますと急激に落ち込み、19カ月ぶりに4万5,000台になっております。これは前年の9月には建設関係の大量求人がありました、これが27年は公共工事のずれ込みで9月から10月に求人が出てきたとか、こういったいろいろな事情が重なりまして減少したというものです。

27年10月の数値は11月末に公表する予定でして、現在精査中でありましてここには掲載をしておりますが、10月の求人は、新規求人の動向につきましては9月の反動ということもあり、対前年度同期比で大幅増という状況になっておりまして、企業の採用意欲は引き続き継続しているという状況です。

一方、青い線の月間有効求職者数の動向です。こちらは減少基調にございます。平成27年の年明けに増加に転じておりますけれども、これは複数の事業所におきまして雇用調整があり、一部の地域において求職者が増加したことが要因となっております。

続いて、資料の5ページをご覧くださいなのですが、これは県内と、それから全国の有効求人倍率のグラフになります。青い折れ線グラフが全国で、赤いのが茨城県の有効求人倍率です。茨城県では、26年3月に1倍台となって以降、27年9月まで、19カ月連続で1倍台で推移しております。直近の27年9月では1.13倍と、前の月よりも0.04ポイント下がり、全国との比較でも0.11ポイント開きが拡大をしております。

これは、先ほど申し上げました9月の新規求人数が先ほどのような複合的な理由で減少したということをお願い申し上げますけれども、基調といたしましては雇用情勢は改善が続いていると見ております。

ただし、今後の中国経済の動向などの影響につきましても注視は必要であると思っております。

資料の9ページですが、最近1年間の建設、介護、看護、保育の有効求人倍率の推移となります。青い折れ線グラフが全体の有効求人倍率ですので、いずれも2倍台以上となっております。

続いて、平成27年度のハローワークのマッチング機能の総合評価の比較ですが、この取組はこれまでのPDCAサイクルによります目標管理の取組を拡充しまして、今年度から新たに取組を開始したものです。

資料の14ページをご覧くださいなのですが、これは茨城労働局全体の平成27年度の目標値となります。表の左の上のほうに全ハローワーク必須指標というものと、その下にハローワーク重点指標というものがあります。全ハローワーク必須指標は、文字どおり全ハローワークが対象で、就職件数、充足件数などの指標が対象となっております。ハローワークの重点指標というのは、資料にありますように、①生活保護受給者等の就職件数から下のほうの⑩建設分野の就職件数までの10の指標のうちから、ハローワークが特に重点的に取り組むべき指標をあらかじめ選択することとなっております。

なお、選択する数につきましては、ハローワークの労働市場の規模等に応じてあらかじめ決められております。例えば、ハローワーク水戸でありますと7つの指標、高萩では3指標を選択することになっております。あくまでもこれは評価の指標ということですので、これに基づいて評価をするというものですから、各ハローワークにおきましては、選択していない指標についても非常に重要な指標という認識で取り組んでいることはご承知おきください。

評価の流れについては、資料の19ページをご覧くださいなのですが、資料の①というところがあります。目標に対する達成状況や業務改善の取組の状況、これを点数化したしまして、資料の一番下のほうの枠にありますように、労働市場の規模等から見て、全国のハローワークを11のグループに分けて同じグループの中で比較して評価、公表するものです。

資料の13ページにお戻りいただきたいのですが、資料3ですが、これは今年の5月1日に、最初に総合評価の取組を開始したときの新聞発表の公表資料となります。資料の一番下のほうに、この取組みのスケジュールを記載させていただいております。最終的に28年6月に総合評価決定後の報告を行うこととなっております。総合評価の取組についての、地方労働審議会の報告については、本省からは最初の目標の設定時と最後の総合評価といったような2回について報告を行うよう指示をされております。目標設定時の報告は、審議会の日程の都合上、今年の3月に開催されました審議会のご了解を得まして、目標設定をした後に各委員の皆様へ郵送させていただきました。

本日は、先ほどの本省からの指示のあった報告ではありませんが、第1三半期の進捗状況についてご報告をさせていただきます。資料はさらに少し戻っていただきまして、11ページの資料3-3になります。

この資料は、ハローワークごとの進捗状況ではなくて、局全体の数字になります。ただ、就職件数の主要指標とハローワークの重点指標についてもあわせて掲載させていただきました。表中の表の真ん中あたりに目標達成率というものがありますけれども、これは第1三半期の目標に対する達成率となります。また、進捗率というのは第1三半期までの実績の年間目標値に占める割合ということになります。

目標達成率をご覧くださいますと、主要指標については就職件数が例えば97.5%と、充足件数が98.9%と、いずれも目標に達していない状況となっております。また、ハローワーク重点指標については、生活保護受給者等の就職件数については160.3%と目標を大きく上回っておりますが、学卒ジョブサポーター支援による正社員就職については79.4%と、目標を大きく下回っているという状況です。

この学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数については、学卒

者の内定率が改善傾向にあります。この学卒者の未内定者が減少してきておりまして、学卒ジョブサポーターの支援対象者そのものが減少してきているのが主な原因と思っております。

いずれにしましても、それぞれの指標ごとに要因分析を行っており、例えば就職件数が目標を下回っている主な要因としては、就職者数そのものが減少しているということもありますが、今後詳細な仕事内容や事業所の情報入手に努め、それを職業相談の際に有効に活用するなど、積極的なマッチングを行う必要があると考えております。

参考としまして、全国の年間指標に対する第1三半期までの進捗率を掲載をさせていただきました。全国の第1三半期ごとの目標値というのは定められておりませんので、目標値に対する達成率も全国との比較ができないことから、年度指標に対する進捗率を参考として掲載させていただきました。

一番左の就職件数は、茨城県では年間の進捗率35.9%に対しまして全国が34.9%ですので、全国よりは進んでいるという状況でございます。反対に取組が遅れているのは、この表中に「▲」をつけさせていただいております正社員求人件数と正社員就職件数の2つの指標となります。この2つの指標については年度後半、各ハローワークに対して重点的に取り組むよう指示をしているところです。

この正社員の希望者等に対する取組について改めて説明させていただきます。資料は27ページの3-7になります。

資料のもう半分の囲みの真ん中のところにありますように、「雇用状況の改善状況」と記載したところですが、我が国全体では正規雇用労働者数が8カ月連続で増加するなどの傾向にあります。2つ目の丸にありますように、茨城県内の正社員の有効求人倍率が9月が0.70倍と1倍を下回っておりますけれども、対前年度月比で見ると0.04%増となっており、こちらのほうは22カ月連続で増加をしております。

このように雇用情勢が着実に改善をしている現在のタイミングを捉え、正社員雇用の拡大を図るための取組を推進しております。

同じ枠内に2として、平成27年度のハローワークの紹介による正社員就職に関する目標と実績を掲げさせていただきました。これは先ほど申し上げましたマッチング機能の総合評価の目標、実績と同じものでありますけれども、平成27年度第1三半期までの目標に対して、ハローワークの職業紹介より正規雇用に関わったフリーター等の件数が112.1%と目標達成はできておりますが、正社員求人件数、正社員就職件数はいずれも目標を下回っているという状況でございます。

同じページの下半分の左は、第1三半期までのハローワークの主な取組となります。例えば、正社員実現キャンペーンといたしまして、平成27年6月

から8月までの間、各種啓発活動の展開、正社員求人開拓等に努めてまいりました。しかしながら、先ほどの実績を踏まえ、さらなる取組が必要ということで、第2三半期以降には同じページの右下にありますように、例えばこれまで求人者支援というものは求人開拓を主として実施してまいりましたが、所長等のハローワーク幹部による開拓など、ハローワークの取組の強化を図っているところです。

こうした取組によりまして、正社員就職件数、正社員の求人開拓件数の指標につきまして、年度の目標に少しでも近づけていきたいと思っております。

次に、労働者派遣事業の関係です。資料は35ページ以降で、資料No. 3-9になります。労働者派遣事業は、昭和60年に労働者派遣法が成立して以降、順次業務の範囲の見直し等がされてきましたが、その間、特定労働者派遣事業、一般労働者派遣事業ともに増加傾向で推移しておりました。この表でご覧いただきますように、赤い線が労働者派遣事業で、下の青い線が一般労働者派遣事業となります。

平成21年を境に一般労働者派遣事業のみが減少に転じておりますけれども、これは許可の要件が平成20年に厳しくなったことがありまして、具体的には企業の資産要件が増額されたことに伴いまして新たな許可の減少や、一般労働者派遣事業の許可の有効期間というものがありまして、これは3年ですけれども、この許可の有効期間の更新ができないといったことで事業を廃止したり、あるいは特定労働者派遣事業に転換をしたということが本来の要因と考えております。

次に、先の通常国会で成立しました労働者派遣事業の法改正についてです。

内容として37ページ、資料3-10ですけれども、概要を提示させていただきました。詳細な説明は省略をさせていただきますが、資料の1として、労働者派遣事業の健全化とあります。これは、常用雇用者を対象として、届け出制の特定労働者派遣事業と、それ以外の労働者を派遣する許可制の一般労働者事業を廃止しまして、全ての労働者派遣事業を許可制とするというものです。

背景としましては、特定労働者派遣事業には常用雇用が安定しているはずでありますけれども、内訳は有期雇用が多い、許可基準を満たさないために特定労働者派遣事業と偽って一般労働者派遣事業を行うものもあるということでございます。

なお、経過措置として、改正法施行後も3年間は改正前の特定労働者派遣事業を実施することができます。先ほど茨城県内においても一部特定労働者派遣事業が増加傾向にあるというふうに申し上げましたけれども、直近では約1,400の労働者派遣事業が事業についています。3年以内には、これらの全ての特定労働者派遣事業の事業主は一般労働者派遣事業に移行していただく

か、労働者派遣事業を廃止をしていただくということになります。

そのほか、資料の2から5にありますような改正がされ、今年の9月30日から施行されております。「改正労働者派遣法」の周知でございますけれども、改正派遣法の成立が9月11日ということでしたので、施行までの期間は短かったのですが、改正前の9月に県内約1,700の事業者全てに対して周用のリーフレットを送付いたしました。

また、10月、11月にかけて、派遣元事業主のほか、派遣先を対象として改正労働者派遣法説明会を県内3会場で実施しております。

あと、私どもの職業安定部に改正労働者派遣法の相談等の専用窓口を設けて対応しているところです。

次に、若者雇用促進法等についてです。

資料ですが、47ページの資料No. 3-15であります。

47ページの資料の上のほうにありますように、青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して大きく2つ、適切な職業選択の支援に関する措置や、能力の開発の向上に関する措置などを総合的に行えるよう、「勤労青少年福祉法」などの幾つかの法律の一部が改正され、平成27年10月1日から順次施行されているところです。

資料、47ページの上から3分の1あたりにあります適切な職業選択の支援などの取組の促進として、「勤労青少年福祉法」が改正されました。これは「青少年の雇用の促進等に関する法律」という名称に改められております。

新卒者の募集を行う事業主に、資料にあるような情報提供が義務づけられて、平成28年3月1日から施行されるなどの措置が必要になってまいります。

それと、48ページにありますように、「職業能力開発促進法」の一部が改正され、ジョブカードというものが法律上に位置づけられました。法律の条文上はジョブカードではなくて職務経歴等記録書となっておりますので、資料にもジョブカード（職務経歴等記録書）というふうになっています。

このジョブカードのコンセプトでありますけれども、これまでは訓練とか就職時の活用が主なものでありましたけれども、新ジョブカードにおきましては、円滑な就職等のための職業能力の証明の機能を担うツールと、生涯を通じたキャリアプランニングのツールとしても活用いただけるということです。

様式についても、これまでは主に就職活動時、あるいは職業訓練受講者向けの様式となっておりますけれども、職業経験の棚卸しや訓練などの受講の場面で活用できるもの、就職活動の際の応募書類に活用できるものとして見直しをして、今後、関係機関とも連携をしながら在職の労働者でありますとか、学生等に対しても新ジョブカードの普及を図ってまいりたいと思っております。

最後に、障害者の雇用対策についてです。

障害者の雇用対策につきましては、本日追加でリーフレットを配付させていただきましたが、「雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります」というリーフレットです。

平成25年に「障害者の雇用促進等に関する法律」が改正されまして、障害を理由とする差別的な取り扱いの禁止等、合理的配慮の提供義務が法的義務とされ、平成28年4月から施行されるというものです。

基本的な考え方としましては、全ての事業主が対象で、対象となる障害者の範囲も手帳所持者等に限定をされないというものであります。リーフレットにありますように、募集時に単に障害者だからという理由で求人の募集の応募を認めないということは差別に該当するとして整理されていることとなります。

また、その裏面にありますように、合理的配慮の提供義務としまして、募集採用時には、視覚障害がある方に対して、点字や音声などで採用試験を行うことなどの措置を提供する必要が生じてまいります。

さらには、この障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害のある方から苦情の申し出を受けたときには自主的な解決をすることが努力義務とされ、自主的解決が図られない場合には、労働局長による助言、勧告、さらには第三者による調停といった紛争解決の援助を行うこととなります。

この差別禁止と合理的配慮の提供義務については、平成28年4月からの施行に向けまして、経済団体の皆様、労働組合の皆様、障害者関係団体の皆様らのご協力により周知したり、労働局、ハローワーク主催の各会議においての周知、ハローワークの求人受理時や雇用率未達成企業の訪問時など、あらゆる機会を通じて周知、広報に努めております。

以上で説明を終わらせていただきます。

○川上会長

ありがとうございました。

続きまして、青木雇用均等室長よりお願いいたします。

○青木雇用均等室長

雇用均等室長をしております青木と申します。どうぞよろしくお願いたします。

私からは、雇用均等室のインデックスがついております資料に沿って説明させていただきます。着席して説明いたします。

初めに、資料4-1ですが、差しかえの1枚紙で説明をさせていただきます

す。

この資料ですが、上半期における均等法関係の相談についてまとめたものです。資料の上の表の中には、相談者別の内訳、そして真ん中の円グラフにつきましても相談の内容についてお示ししたものとなっております。

さらに、その下にあります棒グラフにつきましても、労働者からの相談に限定して相談内容をお示ししたものとなっております。この棒グラフの中央にあります薄茶色で示しているセクハラの部分につきましても、前年度と同様の件数で今年度上半期は推移しております。

また、棒グラフの初めのほうにあります黄緑色、これについてはいわゆるマタハラについての相談ですけれども、昨年度の上半期9件に対しまして、今年度上半期では20件と倍増しております。これにつきましては、昨年10月にマタハラに関する最高裁判決で違法との判決が出されて以来、ここ数日のニュースなどで取り上げられておりますけれども、マタハラについて報道で取り上げられる機会が増えていることなどもありまして、そういった意識の高まりなどもあって増加しているものと考えております。

このページの一番下にあります紛争解決援助申請の件数ですが、今年度上半期の申請は全てセクハラの事案となっております。援助の2件につきましては、1件が解決済み、残りの1件は現在係属中で、調停の1件につきましては、申請受理後に、具体的な手続に入る前に申請人から取り下げがなされて終了しております。

次に、資料4-2で、「育児・介護休業法」の関係の相談です。

下にあります棒グラフの部分について説明をさせていただきますが、育児休業制度に関する相談が多くなっておりまして、内容としては、制度についてのご質問などがほとんどとなっております。これは、制度の利用者が増加していることや労働者の取得意識の高まりが増加の要因と考えております。

次に、資料の3ページ、資料4-3ですが、「パートタイム労働法」関係の相談についてです。

パート法関係につきましては、今年度4月1日に制度改正がありました関係で、昨年度下半期から今年度上半期にかけて、改正内容に関する相談がほとんどとなっております。

次に、資料4-4、4ページ目ですが、雇用均等室が行った是正指導についてです。

上の表にありますのが均等法に関するものですが、セクハラや母性健康管理に関する措置の未整備に係る指導がほとんどで、真ん中の表の育児・介護休業法関係につきましては、4、5年周期で制度を拡充する方向で制度改正がなされておりますけれども、その改正の都度の見直しが行われていない場合があります。それについての指導がほとんどとなっております。

それから、一番下の表はパートタイム労働法に関するものですが、この中で文書交付については相談窓口の明示がなされていなかったりですとか、あるいは正社員転換措置について制度を周知していなかったといったケースが認められたところではあります。

なお、この是正指導に関しましては、指導後、速やかに是正措置がとられておりまして、労働局への是正報告書、それを裏づける資料を添付していただいて是正を確認しているところですが、均等法に関しましては、1件、是正までに至らなかったものがありまして、その点については後のページで説明をさせていただきます。

次のページの資料4-5です。

今年の9月4日に、女性の職場における活躍を推進するための「女性活躍推進法」が公布されております。この法律では、301人以上の労働者を雇用する事業主について、5ページにありますように、自社の女性の活躍の状況の把握と分析、次のステップで、行動計画の策定と労働局への届け出などについて義務づけられておりまして、来年4月1日に施行されるものです。

これにあわせて、資料の裏面になりますけれども、新たな認定制度が併せて設けられることとなっているところではあります。

具体的な認定制度の愛称ですとかシンボルマークなどにつきましては、現在、厚生労働本省で作成中です。

行動計画の策定に当たりましては、法律の公布から来年の4月の施行ということで、大変タイトな日程で作業いただく必要があります。そこで、7ページ、資料4-6ですが、企業の人事労務管理担当者の方々を対象といたしました女性活躍推進法説明会を12月1日を皮切りに県内5会場で開催することといたしております。

また、出席できなかった企業の方や説明会参加後に疑義が生じたりする場面もあろうかと思っておりますので、来年1月以降は個別の相談会を設けてまして対応することといたしております。

続いて、9ページ、資料4-7、マタハラの関係ですけれども、先ほど触れました昨年の最高裁判決がありまして関心が非常に高まっているところです。つきましては、このようなパンフレットを作成いたしまして、取扱の禁止について周知を行っているところではあります。

パンフレットは、9ページから12ページまでとなっております。

そして、このマタハラに関係いたしまして次の13ページ、資料4-8ですが、先ほどの説明で、1件是正に至らなかった事案があったと申し上げましたけれども、まさにここにあります妊娠を理由とする解雇についての事案でした。

この事案につきましては、マタハラについて、雇用均等室で是正指導の助

言を行ったものの是正改善がなされず、労働局長による是正勧告、さらに厚生労働大臣による是正勧告にも従わなかった事案でございます。今年9月4日、均等法創設以来の全国初の公表事案として公表に至った事案となります。

このように是正指導に従わない事業主につきましては、今後も厳正な対応をしてまいりたいと考えている所存です。

最後になりますが、資料の15ページ、資料4－9です。

「プラチナくるみん」制度に関して、ご説明いたします。

今年の4月から改正次世代法が施行されまして、今までの次世代法が10年延長されて、新たに従来の「くるみん認定」に加えまして、より高い取組を行った企業に対して、「プラチナくるみん認定」制度が設けられたところです。

全国でこのプラチナくるみんの認定は、9月末現在でまだ約40社程度、そのうち東京だけで11社が占めております。そのような中、茨城労働局管内でも資料にありますとおり、筑波銀行をプラチナくるみんに認定することとなった次第です。関東地方では、9月末現在で東京で11社、続いて神奈川、埼玉で1社ずつとなっております、それに続く認定となっております。

当然、茨城県内では初めてですけれども、北関東3県としても初の認定となったところです。

なお、この資料の20ページで、現在の茨城県内の認定企業の一覧表があります。一番上にプラチナくるみんということで、認定企業としては1社、次にくるみんといまして認定企業は現在29社となっております。認定の回数といましては、通し番号にありますとおり37件の認定を行っておりますけれども、企業の中には2回目、あるいは3回目の認定を受けられているところがありますので、認定企業としては29社、認定をしたところです。

私からは以上です。ご審議よろしくお願いいたします。

#### ○川上会長

ありがとうございました。

以上で労働局側からの説明は終了しました。

それでは、意見交換に入りたいと思います。ご意見、それからご質問ございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

#### ○美濃部委員

新日鐵住金の美濃部と申します。

私は1点ですが、意見と申しましょうか、こういう課題感を持っているということを申し上げまして皆さんに共有化いただきたいということで、この

場で回答を求めるものではございませんので、1点だけ申し添えたいと思います。

具体的には、仕事と育児の両立支援に関する問題でございます。特に夜間保育といったものに対する政策、制度面で充実をお願いいたしたいということでございます。昼間の勤務を前提とした中で、なかなか今、保育所が足りないとか、重要問題が出ていますけれども、とりわけ勤務の形態から、夜間であったり交代勤務をしたり、夜間の勤務を前提として働いている従業員もそこそこいるわけでありまして、私の会社の近隣の鹿島臨海工業地帯地域なども、そこそこそういった場で仕事をされる方も増えているということで、またそういった保育施設の受け皿というのは圧倒的に乏しいのですね。

そういうような観点で、今、保育所の整備であるとか、そうしたものも検討していかなければいけないというふうに思っているのですけれども、いかんせんそうした事業者が少ないし、そういったところをお願いするにしても費用が非常に高いということで、なかなか進まないというのが現実であります。

先ほどの説明は時間の関係でなかったのですけれども、雇用関係助成金の中でも両立支援等助成金ということで、事業所内保育施設の設置運営等の支援助成金という新たな非常に魅力的な制度も出ているのですけれども、これはたしか、事業所の中にそういった施設を設置した場合というようなことが前提になっていると思ひまして、今の24時間保育所を事業所内に設置するのはなかなか難しいということで、そうした事業者に業務を委託した場合、例えば委託費用の一部の支援だとか、そういったようなものに広げていただけるとか、そういったことをぜひ検討いただき、そうした声があるということをお伝えいただければと思っています。

これは女性の活躍推進という観点で、育児の問題は男性も女性もともにということなのでもありますが、女性の活躍促進、雇用の拡大、継続雇用の取組という意味でも大きく寄与できると思ひますし、製造業、あるいは県内でもそうした夜間、交代で勤務されている業種の方もいらっしゃると思ひますし、そうしたところに就労される方への支援という観点でも、ぜひそうした制度面の充実と、もちろん企業の自助努力で、あるいは近隣自治体とのいろいろな協働によって取り組んでいく問題は多いかと思うのですけれども、政策、制度面でもう少し後押しがあれば、よりこの問題は進むのだろうということで、1つの意見と申しましょうか、課題感というのを申し上げたところでございます。

以上です。

○川上会長

ありがとうございます。

夜間勤務に対応できるような保育所ということですが、資生堂が働き方で今いろいろ皆さんに意見を出していますけれども、夜間って大体、新日鐵さんの場合は何時ぐらいまでが必要だということですか。

○美濃部委員

やはり、まさに深夜時間帯ですね。ですから、午後の10時から朝5時とか、正確には7時とかかかるのですけれども。そういった自分の会社のことばかり言うてはなんですけれども、私どもの製鉄所の中でも、自社の企業以外、1万3,000人ぐらいの人が働いていて、大体4直3交代と言いまして、割る4という感じで常時3,000人ぐらいの人が働いているということで、関連の企業とかも含めて相当の期待があるのではないかとということをごさいまして、その時間帯となると本当にないんですよね。一部の企業さんも、いろいろ研究を今しているのですけれども、非常に長い計画が求められている部分で、そうした面がちょっと、1つの課題かなと思っていまして、一朝一夕には片づく問題ではないと思えますが。

○川上会長

そうですね。水戸あたりでも10時ぐらいまではあるのですけれどもね。10時以降というのはなかなか、もう泊まりになりますよね。

○美濃部委員

そうですね。

○川上会長

子供がね。国のほうでは、その辺どんなふうな動きがあるか、そこまでは考えてないのか、何かありましたら説明をお願いします。

○青木雇用均等室長

ご意見ありがとうございます。夜間保育の充実ですとか待機児童の問題など、非常に深刻な問題でありますけれども、一部、労働局の所掌から外れる部分というのものもあるわけなんですけれども、ただ、事業所内保育施設などの助成金などは私どもの制度でございますし、両立支援というのももちろん私どもが進めていっている施策ですので、今後とも充実した周知広報について取り組んで、制度を活用してもらえるように頑張っていきたいと思えます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○川上会長

多様な働き方に対応できる体制がまだ十分でないということですね。ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

清山委員さん。

○清山委員

すみません、多分今のは製造業で最近、女性の採用をやってくださっているということ、促進するに当たっての課題が多分そこにあるのかなと思ったりもしています。

夜間保育の援助とか軽減措置というのはあるにしても、医療福祉系も含めて、やはりどうしてもそういう働き方を選択、希望、あるいは余儀なくするという場合も含めて、保育ニーズがあるということは事実だし、全ての保育所でということではなくても、ある1カ所だけでも市町村であれば違うという部分もあるのかなと思いつつながら、少し、なかなか難しいものがあるんだと思いますけれども、お伺いしていました。

ちょっと幾つかお尋ねしたいなと思っています。まず、雇用均等室の今のお話の関連でいくと、プラチナくるみんが出たのはよかったなと思っているのですが、配偶者、男性の会社独自の育児休業みたいなものを書いてありましたね。筑波銀行さんでも70何%不足していると。あれは一体、休暇日数としてどのぐらいなのでしょう。あと、育児休業の取得率が2割ぐらいということで目標値が下のほうに参考資料で出ていたのですけれども、その場合も男性のアベレージとしてどのぐらいとっていらっしゃるのでしょうか。今後、茨城大学もようやくくるみん認定を目指すということで、男性育児休業の取得が一番課題だということなので、もしよかったら。多分ほかの企業さんもそこが結構ネックになっていたりするのではないかと思いますので、お尋ねしたいなと思いました。

それから、マタハラと女性活躍推進というので、関連で、やはり確かにマタハラは今報道されていますし、かなり女性が働き続ける上でネックになっている、ライフステージ上は一番厳しいところなので、この相談というのはすごくこれからも増えていく可能性は高いと思うのですが、そういう中で指導を頑張ってもらいたくないなと思いつつ伺っていました。

女性活躍推進法との関係で言えば、サイトが何かありますよね。女性を活用している企業のサイト。あれについて、ぜひ大学等にいらしたときに、あるいは来て説明していただいたりとかというときに、女子学生にとって一番役に立つかもしれない。県内企業に特に就職したいなんていう子にとっては重要なサイトになり得ると思っているので、その資料をぜひお持ちいただけ

ればありがたいなと思ったりしています。

今度、水戸市との共催で、ケーズデンキさんにもご協力賜りながらキャリア新法をやるのですけれども、そういうときにもぜひその資料を使わせていただきたいなと思っています。よろしくお願いします。

あと、求人の関係で正社員の求人を開拓するということに重点を置かれるということで、大変まことに結構なことだし、今、地方創生絡みでも、とにかく若い人を中心に全体として正社員の仕事につけるということがいかに重要かということで、数字上も今まで一緒になっていたものを正社員枠として別に欲しいということになって、ハローワークそのほかでも出していらっしゃると思うのですが、ここで出ている学卒のジョブサポーターとかフリーターの正社員転換の場合の年齢制限、数字上チェックされるときに年齢制限があるのかどうか、35で切っているのか、あるいはそれ以上のところも入れているか、学卒後3年以内というような限定があるかどうかということについて教えていただきたいと思いました。

また、有効求人倍率で建設、介護、看護、保育というところが通常高いと言われていて、実際その数字が出ていたと思うのですけれども、この場合の高いのが正社員求人とそれ以外とで分けた場合に数字上の高さの違いがあるのかどうかということをお教えいただけるといいのですが。具体的に建設事業などでも掲載求人が結構あるのになかなか採用はできないのかどうかということも含めて、ちょっと教えていただけるとありがたい。

あともう一つ、地方創生の関係でよく出てきているのですけれども、Uターンの人たちをどうやって確保するかみたいなことがあると思うのですけれども、ふるさとハローワークについて、もし時間が残っていたら教えていただければと思います。

#### ○川上会長

たくさんご質問ありましたけれども、最初のは筑波銀行の男性の育児休業取得率、筑波銀行は19.7%ですよね。平均日数はどれぐらいですかという話ですが、育児休業といっても、いろいろな制度で各界でやっていますという質問です。

#### ○青木雇用均等室長

手元に用意しているのが、ここにありますが内容しかないもので、大変申し訳ございませんが、調べてまた個別に回答させていただくということで、よろしくお願いします。

○川上会長

この基準は13%以上ですが、国のほうでは特にこの育児休業のくるみんの認定の基準はないのですか。1週間以上とれとか、2週間以上とか、最低限度は定めていないのですか。

○青木雇用均等室長

育児休業であれば1日からでも。プラチナくるみんと、あと、くるみんの認定基準の比較というのが、その同じ資料の19ページ、資料4にありまして、左側の列がこれまでのくるみんの認定基準になっておりまして、1番から9番までの項目があります。右の列は黄色いほうがプラチナくるみんの認定基準となっております。プラチナのほうを見ていただいて、くるみんと同じものであれば（同左）と書いてありますけれども、例えば認定基準の5番のところですけども、従来のくるみんは、「計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1名以上いること」ということになっております。特にこれについては、期間などについては設定されてはいません。

○中屋敷労働局長

補足説明させていただきます。

制度上は、1日でも取ればということですけども、調査票が決裁で回ってきて、見ていると、男性の場合は1週間が多いかなという感じはしています。研究所などは休める環境があるのか、長期に男性が半年ぐらい休んでいる研究所もありますけれども、大体見せていただくと、男性の場合は1週間が多いかなという印象を持っております。

○川上会長

ありがとうございます。特に定めはないということですので。ということは、企業の方たちも割合男性にも取得させやすいということですよ。1週間とかだったら。ありがとうございます。

○清山委員

茨城大も頑張っていこうと思います。

○川上会長

それでは、2つ目がサイトの話がありましたけれども、それはよろしいですね。

それで、学生のジョブサポートの関係で年齢制限があるのかどうか、そこはいかがでしょうか。

#### ○大森職業安定部長

ここで取り組んでいますスタッフそのものの学卒ジョブサポーター支援の正社員就職件数については、既卒3年以内ということですが、あくまでそれは指標上の問題であって、それ以降の者についても支援はしております。

それから、ハローワークの紹介で正規雇用に結びついたフリーター等の件数ですが、これは原則35歳で区切っていますが、状況によっては45歳まで対象者にしています。ただ、指標上そうなっているというだけでありまして、ここにあらわれている数字はそういうものということで、ご理解ください。

それから、先ほど清山先生がおっしゃられていた特に人手不足の求人ですが、建設関係でいくと、資料が確か平成25年ぐらいで、データの記憶でしかないのですが、建設関係はやはり正社員求人が多いというご理解をいただければと思います。看護も、そうです。ただ、保育と、それから介護については、もちろん正社員もいらっしゃいますけれども、かなり非正規の方も含まれているのも事実です。新しいデータはないのですが、なかなかとりにくいデータのようにあります。

それから、U I J ターンの話ですが、ふるさとハローワークは原則的にハローワークを設置をしていない市町村に設置をするということで、特にU I J ターンの取扱ではないのですが、東京に新卒応援ハローワークがありまして、それで東京のハローワークと連携をしまして、情報があれば茨城県内の求人について、そちらで紹介をいただくとか、学生さんにそういった周知も働きかけていくという取組をやっております。

今度、茨城県が新しく地方創生の関係の事業で、委託事業でU I J ターンの事業をやられるということですが、そういったことについても、労働局としてもできる限りの協力はしていきたいと思っております。

#### ○川上会長

ありがとうございます。

Uターン、Iターン、Jターン、そのあたりいろいろありますけれども、対応をしっかりとっていく必要があるかと思っておりますので、よろしく願いいたします。よろしいですか。

そのほか、いかがでしょうか。

お願いいたします。

#### ○高木委員

連合茨城の高木でございます。

初めての参加ということで、少し的外れな話をするかもしれませんが、そ

のときはご指摘いただければと思います。

私のほうからも何点かございまして、ちょっとお願いしたいこと、それからお聞きしたいことがございますので幾つかお話をさせていただきたいと思っております。まず、ご報告いただきました広報の取組ということでございますが、今も、もちろんしていただいているというふうに思っていますけれども、さらにぜひ連続的に、かつ周知徹底ということで広報活動をお願いできればなと思っております。

例を挙げますと、私は最低賃金の審議会の委員をさせていただいておりますが、審議会の中でもよく出てくるのが未満率の問題でございまして、どうしても最低賃金を割って働かせているというようなことが見受けられるというところで、こういうものを共通の認識として少なくしなければいけないということでございます。今年も地域別最賃と、それから特定最賃のほうも結審という形になりましたので、ぜひその広報に努めていただきたいと思います。連合茨城としても周知徹底に努めるということでございますが、どうも、町を歩いていますと10月4日から最賃は改定されましたけれども、スーパーとかコンビニでもまだ募集が最低賃金を割って出しているようなところも見受けられるものですから、ぜひお互いに周知徹底をお願いしたい。

さらに言えば、ご報告いただいた無期転換ルール、こちらのほうも、実際には平成30年からということに実質的になってくると思うのですが、事前に繰り返し周知を図るようお願いできればと思います。労働者にとっても、これは大変な制度でございまして、そのことについてはぜひよろしくお願いしたいと思います。さらには、労働法制は大体、毎年何かしら変わっております、パート労働法でございましてとか改正均等法ですとか、いろいろなものが変わっていますので、その都度その都度、周知に努めていただければなと思っておりますので、これは要望ということで、よろしく申し上げます。

それから、2つ目として、個別労働紛争の報告もいただきました。こちらのほうは全国でも個別労働紛争が非常に増加傾向にありまして、茨城では高どまりで横ばいというご報告をいただきました。その個別労働紛争で最終的には訴訟ということが最終的な解決手段ということでございますが、こちらのほうはどうしても時間的にも金銭的にもやはり大きいということになりますから、訴訟以外の解決手段を選択するということが多いというふうに思っています。訴訟と比較して低廉で安い金額で紛争を解決できるという意味では、あっせんですとか、労働審判とか、和解とかということがあるかと思うのですが、ぜひこの辺を整備して、紛争解決をスムーズに解決するということが必要なのかなと思っています。

国のほうでは、安倍総理などは解雇の金銭解決をこれからまた導入しようというようなお話も聞いておりますけれども、労働側全体としてはこれは反

対でございます、労働者がいろいろと解雇のルールも積み上げてきて今の法整備があるわけでございますから、それに基づきまして、ぜひ今の、例えばあっせんということのを充実していただくという認識をいただきまして、その辺の充実にも努めていただければなというふうに思っています。これが2点目でございます。

それから、3点目が、こちらのほうも少しご報告いただきましたけれども、今年はブラックバイトで、去年は内定切りなどという、そういう言葉がはやりましたけれども、ぜひこれから就職しようとしている、就活している学生に対しても、いろんな意味でも法律の徹底ですとか就活のバックアップというのをお願いできればなというふうに思っています。

なかなか学生さんも労働法制とかというのを知る機会というのが少ないと思いますので、そういう機会を設けていただいたり、資料とかを配布いただいたりということ、それから就職活動の支援という意味でもいろんな方法があるかと思っておりますので、その取組をお願いできればなと思っております。

去年も、ちょっとうちに相談があったりもしたのですが、内定切りの話でして、内定をとりつけたのに切られてしまったというようなことがありまして、こちらのほうも一部の企業だと思っておりますが、安易に内定は取り消せるものではありませんし、私どもの認識でも仮契約をしているような状況で、よほどのことがないと内定切りなどというのはできないというふうに法的にもなっておりますので、その辺の周知徹底などもお願いできればなと思っております。

それから、4つ目でございますけれども、これはちょっと教えていただければなというふうに思っています、今、高齢化社会を迎えまして、雇用保険に係る高齢者の扱いということですが、65歳以上はその範囲外と、適用外ということになってはいますが、これからどんどん高齢者の雇用が増えて、そういう就労者が増えていくに当たって、65歳以上で働く方がどんどん増えていく中で、やはり雇用保険適用というのをぜひ前向きに考えていただければというふうに思っていますし、その辺が今どういうふうな動きになっているのか、もしご存じでしたら教えていただければなというふうに思っています。

以上、4点よろしくお願いたします。

○川上会長

3つ要望がございました。それで、あと最後のところですね。高齢者の雇用保険、何か国のほうで、65歳以上の動きがあるのか、いかがですか。

○中屋敷労働局長

一番最後のところを私からご説明します。新聞報道でしか我々もわからないのですけれども、新聞を読んでいると、65歳以上にも雇用保険を拡大したいというような検討を始めたという新聞報道はあるのですが、正式に本省から何か言ってきているかというのと、それはまだないので、具体的にどのようなになっているかというのは、ちょっとまだ申し上げられない状況でございます。

以上でございます。

○川上会長

そのほか、1、2、3につきましては、よく周知とか、あと、個別労働紛争の和解は、ほとんど金銭による解決が多いですね。労働契約を続けるというものが結構少ないと、私が以前やっていたときは感じていました。

それから、あと若者、内定切り、この辺は何か情報はありますか。事務局のほうで。

○中屋敷労働局長

若者に対して、学生に対して労働法制の周知が非常に重要だというのは本省も言っていますし、また我々も思っているので、机の上に置かせていただいておりますが、「知って役立つ労働法」のテキストで、大学生に対しまして一生懸命、労働法制の周知をさせていただいています。そのときに内定切りの関係も入っておりますし、相談窓口は48ページから書かせていただいております。何か困ったときに一人で悩まないようにというのは私がこうして説明する際には必ず言っておりますが、48ページからの相談窓口利用者は主に平日が多いものですので、一番裏表紙を開いたところに「労働条件相談ホットライン」というものがあり、夜間でも気軽に相談できるんだよということをあわせて伝えております。

加えまして、なかなかこれも文字ばかりなのでなかなか読んでくれないのではないというのがございまして、ここに「これってあり？まんが知って役立つ労働法」というのがありますが、漫画の用意をさせていただいておりますので、こういうのも使いながら、ちょっとでも若者に労働法制を理解していただけるように努めているところでございます。

○川上会長

昨年、私も学生と一緒に聞かせていただきまして、大変わかりやすい説明で、学生たちも役に立ったという回答が多かったように思います。ぜひ今後とも続けていただきたいと思います。

○松田労働基準部長

それでは、最低賃金と無期転換ルールを簡単にご報告申し上げます。

まず、最低賃金につきましては、今112の団体に広報紙の掲載依頼をしているとともに、大きなポスターを作成していますので、もっと皆さんに目に見えるところに貼ったりして周知していきたいと思っておりますし、もちろん発効しておりますけれども、ある程度周知も終われば、最低賃金の履行確保を主眼とした集中的な監督も実施して、その遵守に努めてまいりたいというふうに思っております。

それから、無期転換ルールにつきましても、まさに高木委員のおっしゃるとおり、本当に重要な課題だと思っておりますし、有期労働者にとっては本当に期待感が大きいものだというふうに思っておりますので、ぜひとも期待感を裏切らないような形で周知をしていきたいと思っております。

以上でございます。

○川上会長

そのほか、いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○美濃部委員

すみません、1点だけ。先ほど冒頭、総務部長から12月1日の合同労働相談会のお話がございますが、私も労働委員会の委員の立場でこの労働相談会に参加させていただくのですが、場所としてエクセルの本館というのはどうなのでしょうかとということで、相談される側の立場としてはやはり在職者の方であれば会社の方に知られたくないだとか、周りの方に知られたくないだとか、そういうような相談者の立場に立ったときに、場所として人が集まりやすい場所とかいうのはあるんでしょうが、できるだけ人に見られたくないだとか、そういうような観点から場所の設定というのを一つ今後検討されてはいかがかなというふうに思ひまして、ちょっと一つの意見として申し上げさせていただきました。

ありがとうございます。

○藤原総務部長

このイベントを開催するに当たりまして、関係者が集まって意見交換するわけですが、その中でやはりそのことが話題になりますが、結局、最終合意としてここに落ち着いたということで、多数意見にするところだったということでもあります。ただ、おっしゃるような観点はありますので、継続して、検討事項というふうな回答をしております。

○美濃部委員

ありがとうございます。たくさんの方が相談に来ていただいて、そこで問題を解消していくような仕組みを目的としたものだと思いますので、引き続きそうした観点でのコミットもありましたら幸いです。お願いします。

○川上会長

そのほか、いかがでしょうか。

○小島委員

小島でございます。またちょっと事例があるのかというところもあるんですが、ニュース等で拝見しておりまして、同性婚ということで、結婚と同等の扱いをするという行政判断が出ているというところがあります。具体的な相談であったり、あるいは労働局として今後課題になり得るのかなというように何か気にしていらっしゃるところがあれば、我々企業としても参考にさせていただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

○川上会長

どうですか。同性婚。一部のところで始まりましたけれども。

○青木雇用均等室長

均等室の関係では、現在まで同性婚などについての実例、相談も含めてですけれども、扱った事例はございません。

○川上会長

まだ茨城県では認められていないのですね。

○小島委員

多分、今後発生してくるのかなと我々としても不安に思っている部分がございます。ぜひ、いろんな有益な情報をご提供いただければというふうに思います。よろしく願いいたします。

○川上会長

またそういう点での何かありましたら、ぜひ情報として流していただければと思います。

そのほか、いかがでしょうか。

#### ○澤畑委員

経営者協会の澤畑でございます。幾つかの要望というか、感想というか、お話しさせていただきます。

まず、1つは職業安定部の資料No. 13-15で、青少年の雇用促進に関する法律、これは決まっているので何だかかんた言うのもなんですが、その中で特に優良な中小企業の認定制度の創設ということで、この資料にはないのですが、この中身を見るとかなり中小企業にとってはかなりハードルが高いというか、例えば有給休暇取得率が70%以上なければならないとか、かなりの項目があるということで、なかなか中小企業には大変だなという感想です。

あと、いろいろと労働法制が変わっていて、企業側で対応するのがかなり大変だなというのが感想です。しかも、例えばこの中にもありますけれども、ストレスチェックの制度とか、あるいはマイナンバーの制度もスタートするわけですが、特に中小企業にとってはかなりコストもかかる改正ということで、もう少しそのコストのかかるものについては時期をずらすとか何とかできないのかなと、ちょっとそれもなかなか難しいのでしようけれども、そういった感想を持っております。

あと、労働法制は、本当にいろいろと変わっていくのでその周知を労働局のほうには、よろしくお願ひしたいと思います。大学生については川上先生、清山先生のご尽力でかなり進んでいるかと思うんですが、高等学校の例えば職業高校あたりで労働法の出前講座みたいなものを増やしていくとか、スタートさせるというようなことをしていただくと、企業に出てからありがたいと思います。

実際には企業の経営者のほうを教育してブラック企業とかと言われるのをなくするのが経営者協会の役目ではあるんですが、働くほうの視点から、そういったところで、より教育のほうをお願ひできればなと思っております。以上です。

#### ○川上会長

ありがとうございます。

経営者の観点から言うと、中小企業が法改正で新たに導入されたものもあってハードルというか、結構大変だよというお話です。ですけれども、一回決まったものはそう簡単には変えられないのでしようけれども、やはりそこに対する支援的なものは何かあるといいですね。それから、高校生の出前講座、職業系、特に高卒で就職するところをお願ひしたいと思います。

はい、どうぞ。

○藤原総務部長

今日の説明の中でも、若者雇用促進法への対応というのがあったのですけれども、これに関連いたしまして、高校、中学への対応をこの10月から始めようというのを本省から受けておりまして、私どももそれによって対応することになります。その中で、例えば先ほどちょっと話題になりました漫画を使った資料がありましたね。これを使って説明することを今のところ考えておりまして、実際、これから始めていくことになろうかと思っております。

○川上会長

高校でキャリア教育、結構始まっていますから、そういうところを少なくとも上げていくというのは大事なかなと思うんですね。よろしく申し上げます。

○藤原総務部長

学校からの依頼がありましたら対応するということになります。

○大森職業安定部長

新たな認定制度であります。澤畑委員がおっしゃいましたように、年休の取得率が70%以上、あるいは年平均取得日数は10日以上とか、そういう要件がございます。これはあくまで中小企業で優良な企業ということで認定をするという仕組みですので、こうしたことで企業の人材確保とか定着率が図れるのではないかと思いますので、ご理解いただきたいというふうに思っております。

川上先生がおっしゃっておられた助成措置ですが、こういった認定制度を受けていただければ、さらにこのキャリアアップ助成金といったものが上積みしてお支払いすることもできますので、そういったものも活用していただきながらと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○中屋敷労働局長

あと、中小企業の関係ですけれども、若者応援宣言企業につきましては、要するに若者を応援しますよという宣言制度が従前からあるわけですが、それはまだなくなっておりませんので、まずそちらのほうをとっていただいて、一步一步レベルを上げていただいて、国のほうの、これは厚生労働大臣が認定いたしますが、そちらの認定のほうを目指していただくと、いうのも一つの手かなと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

○川上会長

はい、お願ひします。

○松田労働基準部長

ストレスチェックの件ですけれども、一応、今回の12月1日施行は、50人以上の規模の事業場で実施ということで、ただ、ご懸念のあるのは恐らく50人と言ってもそんな大きな事業所ではないだろうというご意見もあろうかと思っておりますので、そのことについては対応を図っていきたいと思っております。ただし、1つだけ各事業場が自社の労働者に対するストレスチェックに使用できるストレスチェック表とその集計ソフトにつきましては、厚生労働省がインターネットで無料配布をしていますので、それをご活用していただければと思います。

また、50人未満の事業場につきましては、まだ具体的にいつから施行するということは決まっていらないのですけれども、いずれいつかはということになりますので、私どもとしてきちんと今の段階から50人未満の事業主の方にも懇切丁寧な説明をして、来たるときに対応できるような形でいろいろご説明をしていきたいと思っておりますので、そこについては意を払っていきたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○川上会長

非常に活発にご意見ご要望を頂戴いたしまして、本当にありがとうございます。ありがとうございました。

残念ながら時間が来てしまいまして、ここで審議のほうを終了させていただきたいと思っております。皆様、ご協力、感謝申し上げます。

それでは、事務局より連絡事項がございましたら、お願いいたします。

○下河邊企画室長

川上会長、長時間ありがとうございました。

事務局からのお願いですが、平成27年度の第2回目の審議会でありますけれども、平成28年度茨城労働局労働行政運営方針(案)について審議をいただくということとして、来年3月開催を予定しております。早目に日程調整をさせていただきますので、各委員の皆様にはご出席をどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、長時間にわたるご審議、まことにありがとうございました。

以上をもちまして、本日の茨城地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。

閉 会

午後4時58分