

平成27年度第二回茨城地方労働審議会

- 1 日 時 平成28年3月15日（火）午前10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
 - 【労働者代表】 青木幸子 大森玄則 高木英見 松本三智夫
 - 【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
小田倉貸金室長 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28年度茨城労働局行政運営方針（案）等について
 - (4) 意見交換

開 会

午前10時00分

○下河邊企画室長

定刻より若干早いですが、皆さんおそろいになりましたので、ただいまより平成27年度第2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、ご出席を賜りありがとうございます。

申しおくれましたが、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。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の会議次第を机上に配付しておりますので、この次第に沿っ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12時を予定としております。ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

なお、本日ご出席の委員また職員を紹介させていただきべきところですが、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をご覧くださいことで、かえさせていただきますと思います。

では、定足数の確認の報告をさせていただきます。

本日は、公益代表4名、労働者代表4名、使用者代表4名、計12名の委員のご出席をいただいております。

前もってご連絡いただいておりますが、欠席となるのが、公益代表の小松委員、葉委員、労働者代表の伊東委員、使用者代表の林委員、渡辺委員でございます。

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」の定足数をいずれも満たしております。

したがいまして、本会議が有効に成立していることをご報告いたします。

次に、本日の資料でございますが、委員の皆様には、事前にお送りさせていただいております。資料は、見ていただいたと思いますが、共通資料と各部室資料に分けています。インデックスで確認をお願いします。

また、本日、皆様の机の上に追加資料、それから差し替えをお願いしたい資料が入っておりますので、よろしくお願いいたします。

資料につきましては、以上でございます。

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。

○中屋敷茨城労働局長

改めまして、おはようございます。

本日は、委員の皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい中、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、日ごろは、私ども労働局のさまざまな取り組みに対しまして、いろいろなアドバイスやご協力をいただきまして、重ねてこの席をおか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、来年度、平成28年度の労働行政運営方針(案)につきまして、ご審議いただきたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

この後、各担当部室長より説明がありますので、私からは、運営方針(案)のポイントにつきまして、共通資料の平成28年度労働行政運営方針(案)の目次を使って説明させていただきたいと思いますが、その前に、労働局の組織の変更について、まず説明させていただきたいと思います。

インデックスの総務部資料1-1を見ていただけませんか。

この4月より、雇用均等室を主な母体といたしまして、総務部企画室の業務、労働基準部と職業安定部の業務の一部を移管して、新組織であります雇用環境・均等室が発足します。ちょうど真ん中の図の(新)、(旧)となっているところでございます。これには大きく2つの目的がございます、ポイント1とポイント2を見ながら聞いていただきたいのですが、ポイント1のところでございますが、女性の活躍推進や働き方改革などの相互に密接に関係がある施策を企業などに対して総合的に働きかけるなど、ワンパッケージで効果的に実施するために、このような組織の見直しをさせていただきました。

2つ目は、ポイント2でございますが、不当解雇やパワハラなどの民事上の労働相談とセクハラを始めといたします均等関係法令に関します相談について、窓口を一本化いたしまして、個別の労働紛争の未然防止と解決への取り組み(調停とかあっせん)をすることを一体的に進めるため、この2点が見直しを行った大きな目的でございます。

これに伴いまして、運営方針の構成も変更させていただきました。共通資料の運営方針の目次を見て、これからは、目次を見ながら聞いていただきたいわけでございますが、第2の労働行政の重点施策の箇所でございますが、以前は、労働基準行政とか職業安定行政とか雇用均等行政というような切り口で書かせていただいたのでございますが、それを少し部署別に変えさせていただきました。2といたしまして、雇用環境・均等室の重点施策、それから3といたしまして、労働基準部の重点施策、4といたしまして、職業安定部の重点施策のように変更させていただきました。

ところで、まだ新組織は発足しておりませんので、新組織の最重点施策の一つでございます働き方改革の推進、第2-2、(1)につきましては、本日は、現在担当しております労働基準部長のほうから後で説明させていただきますので、あらかじめご了承いただければと思います。

さて、各部室の重点施策のポイントに入る前に、1といたしまして、総合労働行政機関として推進する重点施策について説明させていただきたいと思います。

1-2、(1)の広報関係でございますが、茨城労働局に対する県民の信頼と理解を高めるため、引き続き定例記者会見の実施や地方自治体や労使団体等の広報誌を活用するなど、

広報を積極的に実施していきたいと考えております。

それから、1－4でございますが、労働法制の普及に関する取り組みでございますが、大学生などが就職に関し、またアルバイト先での労働トラブルを少しでも避けるため、大学生等への、この「等」というのは、専門学校とか短大の人をイメージして「等」と言っておりますが、大学生等へ労働法制の普及やトラブルに関する相談先について周知いたします出前講座につきまして、大学関係の委員のご協力もいただきながら、引き続き取り組んでいきたいと考えている次第でございます。

また、高校に対しましては、ハローワーク所長を通じた働きかけをさせていただきまして、要望があれば講師を派遣することにしたいと考えているところでございます。

それから、2の新組織、雇用環境・均等室の重点施策のポイントです。大きくは3つと考えております。(2)の女性の活躍推進、それから(4)の職業生活と家庭生活の両立支援、それと密接に関連するとか、もう少し分かりやすく言うと、女性活躍推進や両立支援の施策の推進を下支えする働き方改革の推進、この3つが重点と考えております。

(1)の働き方改革という、これまでの取り組みもございまして、長時間労働を前提とした職場慣行を変えとか、年次有給休暇の取得促進をイメージすると思われませんが、これらの取り組みを中心としつつも、多様な働き方の推進とか、女性が活躍できる職場環境づくり、男性の育児休暇の取得促進、非正規労働者の待遇改善など、広い意味での働き方改革とご理解いただければ、イメージがわきやすいかと思えます。

これら働き方改革につきまして、県や労使団体の協力のもと、県内の機運醸成や企業に対しまして、企業の実情に応じてできるところから実施していただきたいという働きかけを行っていききたいと考えているところでございます。

それから、(2)の女性の活躍推進につきましては、この4月1日から、常時雇用する労働者数が301人以上の企業に義務付けられております一般事業主行動計画の策定・労働局への届出・情報公表等が行われるよう、義務化となっております企業への働きかけを行っていききたいと考えております。

あわせて、同法に基づく認定制度がございまして、愛称もつい最近決まりました。「えるぼし」と決まりましたが、その「えるぼし」につきましても、多くの企業が認定申請を目指していただけるよう広く周知していく所存でございます。

それから、(4)の両立支援につきましては、「プラチナくるみん」や「くるみん」の認定取得を積極的に働きかけていくとともに、各企業の取り組みの好事例集、女性の活躍推進の取り組みの好事例もあわせて掲載する予定でございますが、好事例集を作成して、女子学生とか企業へ配布していきたいと考えております。

後で説明があろうかと思いますが、介護休業の分割取得等を柱といたします育児・介護休業法の改正につきまして、現在の通常国会に提出して検討してもらっているところでございまして、成立した場合には、円滑な施行に向け、積極的に周知広報していく所存でございます。

それから、3の労働基準部関係でございますが、これは大きく2点が最重点と考えております。

1点目が、(1)の過重労働による健康障害防止と、(4)のいわゆる労働災害防止でございます。

ところで、「過重労働対策」と「働き方改革」の違いがちょっと分かりづらいと思いますので、説明させていただきますと、「働き方改革」とは、法令を上回る事項につきまして、事業場の自主的な取り組みを働きかけるというものでございます。

一方、「過重労働対策」は、法違反しているところを是正させるという取り組みと考えていただければ分かりやすいのではないかと考えている次第でございます。

ところで、(1)の「過重労働対策」につきましては、時間外労働協定、いわゆる36協定が監督署に提出された際の窓口指導や長時間労働が行われているおそれがある事業場に監督指導等を実施し、長時間労働を抑制していきたいと考えております。また、11月を「過重労働解消キャンペーン」といたしまして、集中的に周知・啓発の取り組みを行うこととしております。

(4)の労働災害防止につきましては、死傷災害の中で最も多い転倒災害に着目いたしまして、業種横断的な取り組みといたしまして、「STOP！転倒災害プロジェクト茨城」を関係団体と連携して展開していきたいと考えております。また、小売業や社会福祉施設等の第3次産業、製造業、建設業、陸上貨物輸送事業につきまして、その業種の特徴に合わせた労働災害防止対策を引き続き推進していきます。

最後に、4の職業安定部の重点施策でございますが、職業安定部関係では、若者・高齢者・障害者の雇用対策、正社員雇用の拡大、人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善等多くの重点施策がございますが、特に、力を入れたいと考えておりますのは、(3)と(8)の正社員雇用の拡大と(6)人手不足分野対策の2点でございます。

正社員雇用の拡大につきましては、本年度末までに平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とします「茨城県正社員転換・待遇改善実現プラン」を新たに策定することとしておりまして、このプランに基づく取り組みを着実に進めることとしております。

このプランにつきましては、正社員転換待遇改善実現本部のほうで作成することになっておりますので、委員になっておられます経済4団体、連合茨城さんには、その内容についてあらかじめご説明に行くこととしておりますので、よろしくお願いいたします。

それから、(6)の人手不足分野関係でございますが、これは大きく2つです。1つは、事業主自身による職場自体の魅力アップ、私ども雇用管理改善と言っておりますが、その取り組みをまず魅力ある職場になっていただきたいというのが1つと、2つ目は、ハローワークでの福祉分野などの職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス。具体的に言いますと、事業所見学会とかツアア型面接会などの支援を強化していくこととしております。

また、職業安定行政につきましては、とりわけ地方自治体との連携が重要でございます

ので、引き続き、地方自治体と一体となった雇用対策を推進していきたいと考えております。

以上、長くなりましたが、重点施策のポイントについて述べさせていただきました。

本審議会におきまして、忌憚のないご意見等をいただければと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○下河邊企画室長

はい、ありがとうございます。それでは、議事に入るわけですが、入らせていただく前に、皆様にお願いがございます。議事録を作成する関係上、発言いただく際には、マイクを必ずご使用いただくようお願いしたいと思います。係の者がマイクをお渡ししますので、それからご発言をいただくよう、よろしくお願いいたします。

それでは、ただいまより議事に入らせていただきます。

初めに、川上会長よりご挨拶をいただきまして、以後の進行をお願いしたいと思います。川上会長、よろしくお願いいたします。

○川上会長

皆様、おはようございます。

今日は平成27年度第2回茨城地方労働審議会ということでございますが、ただいま局長から重点施策のポイントのお話がありましたように、今、労働局のほうは、盛り沢山の事業を並行して進めていらっしゃるところでございます。景気のほうは、緩やかな回復ということで、有効求人倍率も1.21ぐらいでしょうか、だんだん上がってきているところでございますが、まだまだ大変厳しい状況です。例えば、大学生なども正規雇用の比率はなかなか上がらないとか、それから、今日のお話しにございますが、内職の賃金、最低工賃、このあたりもなかなか上げることができないような状況もございます。

また、女性の活躍推進ということですが、現在、男女の賃金格差がかなりございます。茨城県は、男性100に対して73.4というところですが、このあたりも実は、県の総合計画では、5年後には100に持っていかうと考えているところでございます。本当に100まで5年間でいくのかどうかというところでございますが、そのあたりも労働局のほうでしっかり取り組みをしていただければと思っているところでございます。

今日のお話しにございますが、県との連携強化、労働局のほうで進めていかれるということでございますので、そのあたりも大変期待しているところでございます。今日は忌憚のないご意見、またご要望をたくさんお出しいただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、最初に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、澤畑委員をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に移ります。

平成28年度茨城労働局労働行政運営方針(案)につきましては、最初に説明していただきまして、審議に入りたいと思います。

資料は大変多いようですから、できるだけ効率的に進めていきたいと思います。また、皆様から活発なご意見を頂戴したいと思っております。

それでは、次第に従いまして、まず各部・室から説明をいただきまして、一通り終了した後、一括して質疑応答の形をとらせていただきたいと思います。意見交換の時間をたくさん取りたいと思いますので、説明される方は10分ぐらいにまとめてご説明いただけますと大変助かります。なお、説明は着座のままをお願いいたします。

それでは、まず藤原総務部長よりご説明をお願いいたします。

○藤原総務部長

藤原でございます。よろしく申し上げます。

私からは、総務部関係を議題にさせていただきます。運営方針のベースとして、補足資料を持ちながら説明をさせていただきます。資料は、総務部というインデックスがありますが、その後についている資料を使って説明をさせていただきます。

資料の1-1が、新しい組織である雇用環境・均等室の設置関係でございますが、これについては、先ほど、局長のほうから詳しく説明をさせていただいたので、これは既にご覧いただいたということで、次の資料1-2にあります広報の取り組みから始めさせていただきます。

運営方針では、6ページの下段に該当ページがございます。両方を見ながらということで説明をさせていただきます。

広報の取り組みの重要性につきましては、過去の委員会においても委員の皆様から恒久的な意見をいただいたということもありまして重視している取り組みの一つでございます。実際にどの程度記者発表を行い、その結果、マスコミでどれだけ取り上げられたか、それを示すのが資料1-2でございます。

定番の雇用失業情勢は、毎月、確実に3社以上で取り上げられているほか、新卒者の就職関係も確実に取り上げられております。それらをカウントしたものが資料3ページ目の表でございます。各期の下期の数字は、2月末までのものでして、3月もこのペースで取り上げられるとすると、上期よりは、数字は若干よくなりそうな感じでございます。新年度もよりよい成果を目指して、取り組みを進めたいと考えております。

次に、総合労働セミナーの実施についてでございます。運営方針では7ページの上部、資料は1-3となります。

立場の弱いと思われる非正規労働者の方々などを対象に労働関係法令など支援術のある知識を活用しようとするものでありまして、年に6回、うち派遣労働者向けが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。実績を資料1-3で示しておりますが、おおむね前年と同程度となりました。新年度も継続して取り組んでいくこととしておりま

す。

次に、労働法制の普及でございます。運営方針では、7ページでございます。資料は1-4と5でございます。この取り組みの重要性というのは、もちろんございますが、労働法制出前講座の受講者の学生の9割の皆様からよい評価をいただいていることやブラックバイトなどが注目されるといったことで、着目度が増しているという背景もありまして継続して取り組むこととしております。

今年度の実績を1-4で示しておりますが、今年度の大学等での受講者数は、1,331人と前年度比25%の増となりました。少しでも多くの学生の方に受講していただけるよう、審議会委員の川上会長とか清山委員にもお力添えをいただきました。非常に数字に役立ちました。まことにありがたいと思っております。

今年度ですが、ハローワークでの就職支援セミナーなども活用しまして、コンパクトな労働法セミナーの開催にも取り組みをしております。これについては316名の方に受講をしていただき、やはり好評でございました。

ちなみに今年度、厚生労働本省が実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識意向調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかになったところでありまして、学生が抱える労働条件の確保に向けた取り組みを一層推進する必要があると考えております。

さらに資料1-5でございます。1,118名の方からアンケートを回収した結果を集計した資料でございます。もう少し詳しく分析した内容につきましては、後日、プレスリリースさせていただく予定ですが、今日ここに載せておりますのは、あくまでも概要版でございまして、その中で幾つか表を載せております。

右下の棒グラフを見ていただきますと、就職する会社選びで一番重要視するのは？という質問に対して、その回答結果でございます。労働環境と答えた学生さんが多かったというのは、やはりブラック企業、ブラックバイトなどという言葉を目にする機会が多くなったことが要因の一つかなというふうに考えております。

次に、地方自治体との連携です。運営方針では、50ページになります。資料は1-6でございます。

労働政策をより効果的に実施するために、国と地方がより連携を強めることが重要とされていることから、労働局としましても、これまで以上に取り組みを強める方針にしております。具体的な点は、後ほど、安定部長からもあると思いますが、私からは、資料1-6で、茨城県との連携状況のご説明をさせていただきます。

1の労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会では、12番の女性の活躍推進関係施策連携企画会議まで、主だったもののみを掲載しております。実際にはたくさんございまして、その中の抜粋でございます。内容はそれぞれご覧いただければと思います。

次に、個別労働紛争解決制度の運用についてです。運営方針では14ページ、資料は1-7でございます。

制度の運用開始から十数年経過をいたしまして、現在も相当数の取り扱いがありますが、今回は、新組織である雇用環境・均等室の発足がございまして、労働相談の窓口の一本化をするというのがまとまりまして、イの第3パラグラフのまた以降、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法以下の記述を追加しております。これにより、ワンストップ性が向上し、利用者の利便性が向上するものと考えております。

また、資料1-7といたしまして、制度の利用状況の統計を用意しておりますが、高止まりと言えるかなというふうに思います。

次に、労働保険徴収業務等の関係です。運営方針では、47ページの下段でございます。資料は1-8から1-11を用意しております。最重要課題としている収納率は、昨年度が97.76%と、前年度比で0.42ポイント上回ったのですが、全国でも、そういったためにいまだ全国平均には至らず、さらに今後も収納率向上を目指す取り組みということにしております。

また、48ページの(2)で、労働保険の未手続事業一掃対策という項を設けておりますが、事業場間の不公平をなくすというのも含め、収納率向上と同様、重視するというようにしております。

関連いたしまして、資料1-8により、ここ6年間における収納率の推移を全国と比べてみました。それから、1-9で、適用促進事業の進捗状況を説明しております。1-9はちょっと字が小さくて分かりにくいのですが、適用促進に当たって数値目標を定めて、その実績がどうなっているかをあらわしたものでございます。1月末時点では125.5%の進捗率と、実績は悪くないという状況でございます。

さらに、1-10の資料でございますが、この1月から労働保険関係成立届の提出に当たり、マイナンバー制度に係る法人番号の記載が必要という内容のリーフレットでございまして、参考にご覧いただければと思います。

最後に、1-11ですが、今国会に雇用保険法改正案が提出されており、その一つが、雇用保険料の引き下げでございまして、その内容を示すものです。これも参考でございます。総務関係は、以上でございます。

○川上会長

ありがとうございます。それでは、続きまして、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

労働基準部です。よろしく申し上げます。

まず、働き方改革でございますが、行政運営方針では8ページでございますが、資料といたしましては基準部資料のNo.2-1でご説明させていただきます。

昨年1月から、茨城労働局では、働き方改革推進本部というものを設置いたしまして、

同本部により、各取り組みを進めてきたところでございますが、昨年12月17日に、資料にありますとおり、働き方改革推進本部会議とあわせて、茨城働き方改革・労働環境改善協議会を開催いたしました。いわゆる地方版政労使会議の開催ということでございまして、同会議と働き方改革推進本部会議及び局内に設けておりました正社員転換待遇改善実現本部会議を同じ構成委員とさせていただいた上で、これら3会議を同時に開催させていただいたものでございます。

12月17日は、設置要綱にありますとおり、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、働き方改革の推進、労働環境や処遇の改善、女性の活躍推進を図るため、茨城県における働き方改革及び女性の活躍推進、正社員転換待遇改善実現等の労働環境改善につきまして、政労使の三者が共通認識を持ち、地域ぐるみで取り組み内容等の協議を行うことを目的として設置、開催させていただきました。当日は、「茨城働き方改革推進の取り組みについて」、「女性の活躍の現状と課題等について」、「非正規労働者の正社員転換等に向けた支援について」ということで、ご説明させていただき、ご意見を賜ったところでございます。

本協議会地方版政労使会議につきましては、政府、厚生労働省が相当力を入れている政策となっております。次年度におきましても、構成や内容について検討を図りながら開催と運営に努めていくこととしておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

なお、次の資料No.2-2のほうに、これまでの取り組みについて羅列しておりますが、これにつきましては、第1回の審議会の際にも説明をしておりますので、ご説明は省略させていただきます。以上、働き方改革でございます。

それから、労働基準部の重点施策にございましては、行政運営方針につきましては、15ページから22ページに記述がございます。そのページを開けていただきつつも、本日は私の説明について、特に資料に沿っては説明しませんので、どうかお耳を傾けていただければと思っております。

まず最初に、労働者の一般労働条件の改善対策でございますが、まず初めに、先ほどからお話がありましたように、過重労働対策につきましては、引き続き、最重点課題として監督、指導等を徹底していきたいというふうに思っております。

それから、次に、賃金不払いでございますが、賃金不払いにつきましては、現在、監督署にいろいろな申告・相談が来ておりますが、その8割方が賃金不払いの相談でございますので、これもしっかりと受けとめて監督、指導を徹底していきたい。特に賃金不払いについては二局面あります。一つは、サービス残業での賃金不払いという問題もありますし、もう一つは、全く払われないという賃金不払いの問題もございます。両方相まってありますが、いずれにしても重大悪質事案については、司法処分も含めて厳正に対処してまいりたいと考えております。

それから、もう一つ大事なのは、解雇・雇い止めでございます。これもやはり申告相談状況によれば引き続き、懸念されるところでございまして、これについても、しっかりと

受けとめていきたいと思いますが、もう一つ、関連して、有期特措法とか無期転換ルールについても、しっかりと周知をしまいたいと思っております。

それから、一般労働条件の関係で言いますと、特定の労働分野として介護労働者の関係については、しっかりとやっていきたいと思っておりますし、もう一つ、茨城県の特徴といたしまして、外国人労働者とか技能実習生が多ございますので、こちらの労働条件の確保対策もしっかり行っていきたいというふうに思っております。

次に、労働災害防止対策でございますが、これにつきまして、先ほど、局長のほうからも話がありました。来年度につきましては、特に第3次産業で、なかんずく転倒災害、交通労働災害には力を入れていきたいと思っております。

問題の所在を申し上げますと、安全対策につきましては、今まで私ども製造業とか建設業については、しっかりと受けとめてやってきたと思っております。あまたある災害を教訓に法的なハイレベルな整備もしてきました。ということで、結果、長いタームで言うと、この20年来で製造業とか建設業の死傷災害は半減しているという状況ではございます。

しかしながら、第3次産業につきましては、この20年来、ずっと死傷災害は変わっていないということでございます。この理由は、今申し上げましたとおり、転倒災害が圧倒的に多いわけですが、結局のところ、滑った、転んだという災害でございまして、これは日常でも起こり得る災害だということですが、逆に言えば、日常でも起こり得る災害ということであることからして、事業主の方々の中に労働災害があるという根底からの意識の欠如というものもあるのも、また事実です。それから、また、私どもの反省の中には、どちらかという製造業や建設業にももちろん力を入れてきましたが、そういった結果、滑った、転んだという災害には、なかなか力を入れて来られなかったということもございます。

そういったことを勘案しますと、今後、来年度以降は、もちろん製造業、建設業についても、再び起きれば実際災害があるわけですので、引き続きしっかりとやっていきますが、あわせてこういった第3次産業にも、また、なかなか行政の関与も薄かったような業種に対しても、どんどんアプローチをして、しっかりとそういった転倒災害、交通労働災害の減少に努めてまいりたいというのが、我々の来年度の安全対策の課題でございます。

それから、衛生対策でございますが、まず、精神障害の関係です。これはストレスチェックをしっかりと、今年度いよいよ始まりましたが、特に、春の健康診断の時期にあわせてされる事業主さん多いかと思っておりますので、この春の健康診断のときにいろいろなストレスチェックをした際に、運用面でお困りのこともあろうかと思っておりますので、それについては、いろいろご相談にのっていきたいというふうに思っております。

それから、胆管がんを初めとする化学物質による健康障害につきましては、リスクアセスメントが6月から義務化、法定化されておりますので、これについてもしっかりと周知徹底をしていきたいと思っております。

その他、受動喫煙についても、助成金の活用をしながらしっかりと努めてまいりたいと思っております。

あと茨城局の特徴事項といたしましては、一つは、鹿島の臨海コンビナートの件、それからまた、東海村を中心とした原子力施設、それから美浦のトレセン、競馬でございますが、その3つは、茨城県の特色でございますので、この辺のところにもきちんと重点事項を図っていきたいというふうに思っております。

3番目に、労災補償対策でございますが、今申し上げましたとおり、精神障害、過労死事案の請求は相変わらず多いところでございます。まず、脳・心臓疾患につきましては、事案の多くは、やはり長時間労働に端を発した脳疾患、過労死ですね、請求が多ございますので、今後しっかり受けとめる。それから、また、精神障害につきましては、特に、上司等のトラブルとか仕事の量や質の変化、セクハラ、そういった関係で請求をしてきております。また、石綿につきましては、暴露から発症までの潜伏期間がとてもし長うございますので、今後も一定の請求が見込まれると思います。この3つにつきましては、特に請求が多いわけでございますので、特に、迅速適正な処理に心がけていきたいと思っております。

続きまして、賃金対策でございますが、最低賃金につきましては、今年度もあらゆる機関に広報誌等に掲載もお願いしまして周知、広報に努めてきたところでございますが、平成28年度につきましても、最低賃金の審議が円滑に進むことができるよう、事務局として努力して参る所存でございますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それから、最低工賃につきましては、これは資料をご覧になっていただきたいのですが、資料2-17でございます。先ほど、会長のほうからもお話ししたところでございますが、最低工賃につきましては、今、第11次の最低工賃新設・改正計画ということで、来年度につきましては、婦人・子供既製洋服製造業最低工賃をどうするかということが対象になっているところでございます。その報告をさせていただきたいのですが、この資料にもありますとおり、まずこの業界の委託者でございますが、113名が今現在いらっしゃいます。実は、全国の統一的な基準として、少数のところの工賃については、廃止も視野に入れなければならないということになっているのですが、その目安というのがちょうど100人未満ということですので、そこからすると少しはあるということでございます。

それから、いろいろ調査をしていきましたが、次ページ、2ページのところに、受託者へのヒアリング結果というのがございますが、これをかい摘んで申し上げますが、長年、発注者からの工賃単価が変わっていないというお話が社長さんのほうから事業主さんのほうへございました。それから、そういったことで実際にもし改正をするとすると、委託者の経営自体も危うくなるという意見もございました。

今現状は、もちろん最低賃金、労働者もいらっしゃるわけで、労働者につきましては、最低賃金を上げておりますが、工賃のほうにつきましては、安いけれども、薄いけれども継続的に発注することによって、何とかつないでいるということでございますが、今のこの業界の委託者の人数とか、こういった業界の状況等を勘案しますと、現時点におきましては、改正可能な状況がなかなか整っていないというふうに考えられるところでござい

す。

そういった状況を総合的に勘案すると、3ページの今後の方針というところがございますが、現時点ではそういう状況でございますので、今後、当該最低工賃を改正した局などの今後の当該業界の推移動向を見つつ、次年度以降も婦人・子供既製服製造業の最低工賃をどうしていくかということについては、引き続き、検討することとしてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひ申したいというふうに思っております。

最後になりますが、末尾の資料としまして、学生の皆さんへ、学生アルバイトのトラブルQ&Aというのがございますが、これも局長のほうからお話がありましたが、学生アルバイトの労働条件の確保というのも、やはり今、社会的な問題になっております。特に、アルバイトをしなければならない人もいるわけですが、なかなか仕事が忙しくて学業に専念することもできないといったこととか、それから、労働法関係のトラブルも発生しているということでございまして、ここもしっかり受けとめて、学生アルバイトさんにもきちんと労働法について学んでいただいて、自分の身は自分できちっと守りながら学業とも両立をしていただくということも考えていかなければならないと思っておりますので、その取り組みを一生懸命やっていきたいと思っております。

以上、労働基準部の重点施策についてご説明いたしました。よろしくお願ひ申し上げます。

○川上会長

どうもありがとうございました。それでは、続きまして、大森職業安定部長よりお願ひいたします。

○大森職業安定部長

職業安定部長の大森です、よろしくお願ひいたします。

私からは、運営方針案の1ページの(1)の若者・高年齢者・障害者の雇用対策の推進、正社員雇用の拡大等と、3ページ(3)の重層的セーフティネットの構築、24ページ4の職業安定部の重点施策について、時間の関係から、昨年度から大きく変更になった点や特に重要と考えている事項を中心に、資料で説明させていただきます。

最初に、運営方針案の第1についてでございますが、冒頭の情勢のみ資料で説明させていただきます、第1の(1)若者・高年齢者・障害者の雇用対策の推進の項は、職業安定部の重点施策と、それから添付資料を含めて説明させていただきます。

まず、雇用情勢についてでございますが、職業安定部資料No.3のうちの2ページをご覧くださいませでしょうか。2ページのグラフでございますが、上の赤い折れ線グラフが月間有効求人数、青い折れ線グラフが月間有効求職者数となります。いずれも季節調整値です。少し分かりづらいのですが、求人数は右肩上がりで増加基調にあり、直近の平成28年1月では、4万9,000人台となり、統計を取り始めて過去最高のものとなっております。

一方で、求職者数は減少基調にあります。2ページの上のほうにもありますように、平成27年1月から3月に求職者数が増加をしていますが、県西地域にある製造業の大手企業で、比較的規模の大きな雇用調整があったりするものですが、その後も多分雇用調整が発生していることから、茨城県内の雇用情勢は、平成26年3月から23か月連続で改善が進んでいるものの、一部で厳しさが見られると判断をしております。

また、3ページは、有効求人倍率の推移になります。赤い折れ線グラフが茨城県、青い折れ線グラフは全国の数値になります。直近の平成28年1月は、茨城県の有効求人倍率は1.21倍となっております。資料にはありませんが、介護や看護といったこれまでの人手不足といわれる職種の有効求人倍率につきましては、平成28年1月について見ますと、介護は3.43倍、看護は3.86倍などとなっております。また、運営方針(案)の1ページをご覧くださいのですが、茨城県は、生産年齢人口の減少の中、という記載をしておりますが、資料としては提示していないのですが、茨城県の常住人口調査結果という調査によりますと、総人口と生産年齢人口について、平成17年度と27年度との比較で見ますと、平成17年をそれぞれ100としますと、総人口は平成27年は97.4と、10年間で微減する状況であります。また、総人口に占める生産年齢人口に占める割合というのも、平成17年度66.6%から平成27年には60.6%まで減少しているという状況でございます。

運営方針のほうに戻っていただきまして、24ページ4の職業安定部の重点施策を説明させていただきます。

まず、(1)のハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標についてでございます。このことについては、職業安定部の資料No.3-3をご覧くださいませでしょうか。資料のページは10ページになります。10ページ以降の資料でございますが、ハローワークのマッチング機能に関する業務の改善でございますが、前回の審議会でも説明させていただいておりますので、詳細な説明は省略させていただきます。

11ページの総合評価の構成をご覧くださいませでしょうか。

4つの枠がありますが、左の2つの枠は全国のハローワークで実施する評価項目で、右の2つの枠がハローワークごとの重点的な取組の評価になります。4つの枠の左側の枠には、就職件数、充足件数などが、下の枠には、満足度調査、紹介成功率、右側の枠には、障害者の就職件数などが記載されております。これをさらに具体化したものが資料3-2、ページで申しますと5ページになります。左の上の表に就職件数、充足件数等の指標が記載されておりますが、これは局全体の第2三半期、11月までの数値でございます。就職件数について見ていただきますと、年間の目標が4万件になりますが、第2三半期までの目標は2万7,472件で、これに対して第2三半期までの実績が2万5,944件ですので、目標数達成率は94.4%、また、年間の件数に対する進捗率は64.9%などとなっております。

ハローワークのマッチング機能総合評価につきましては、資料の7ページをご覧くださいのですが、本取組に係る公表スケジュールとありまして、表の一番下に総合評価決

定後とありますが、平成28年6月下旬に27年度のマッチングに関してのハローワークごとの1年間の取り組み評価といたします。この評価の取り組みにつきましては、目標設定後と総合評価決定後に、それぞれ地方労働審議会に報告をさせていただくことになっております。平成27年度の目標設定の際には、審議会のご了解をいただきまして、資料郵送ということで報告にかえさせていただきました。総合評価決定後の報告につきましても、目標設定の際と同じく、この審議会の委員の皆様へ資料を郵送させて報告させていただきますということにつきまして、ご了解、ご承諾をいただければと思っております。

また、あわせて平成28年度のハローワークごとの目標設定に当たりましても、昨年同様に審議会委員への資料郵送により報告とさせていただきたいと思っております。その時期でございますが、5月か6月ごろを予定しておりますが、こちらについてもよろしくお願いいたします。

運営方針(案)の24ページに戻っていただきまして、平成28年度のマッチングプランにします目標としまして、4(1)のアの就職件数以下が記載されております。就職件数などは本省から各局へ目標値が既に示されておまして、運営方針(案)を作成する際には示されておまして、その他の目標値については、〇件以上というふうに記載させていただいていると思いますが、その後、本省から改めて目標設定されましたので、後日、左肩に追加資料と印字させていただいた資料を追加として、本日、机上に配付させていただきました1枚の資料でございます。そちらのほうの数値が目標設定として記載されておりますが、先ほど、運営方針(案)に〇〇件以上と記載させていただいたものが本日追加で配付させていただきました資料にある目標値を置き換えていただければと思います。

平成28年度と平成27年度のマッチング効果の評価の違いですが、運営方針案の25ページのカとキの求人、求職者に対する紹介率、26ページ、ツの生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率というのが追加をされております。これは運営方針(案)の1ページの下の方にイの高年齢者の雇用対策の推進というところがあると思いますが、その中に、人口減少の中で社会の活力を維持し、成長を持続させるためには、65歳以降の高年齢者を含めて、生涯現役で働き続ける環境整備が重要であり、また高年齢者は一旦離職すると再就職は他の年代に比べて厳しいということを踏まえて、65歳以上の高年齢者の再就職支援を強化するということの一環でございます。

資料にはないですが、冒頭申し上げましたように、求職者は減少傾向にありますが、65歳以上の求職者だけに限ってみますと、団塊の世代が65歳に到達する時期ということもありますが、この3年間見ていきますと、毎年度10%以上の65歳以上の求職者が増加をしているという状況にあります。

具体的な方策ですが、運営方針(案)の35ページ、イの(イ)のところをご覧いただきたいのですが、ハローワーク水戸、土浦、龍ヶ崎に65歳以上の高年齢者を重点対象とする相談窓口として、生涯現役支援窓口等の設置をして、再就職支援を図っていこうというものでございます。

運営方針(案)の26ページをご覧いただきたいのですが、(2)のイといたしまして、求職者に対する就職支援のさらなる強化として、積極的にハローワークの相談窓口に誘導するように努めるとともに、担当者制等による就職支援を実施してまいります。ウの、求人者に対する就職支援の強化としまして、ハローワークがマッチングを図るため、求人者に対して求職者情報の提供等を行ってまいります。

それと、28ページのキとしまして、求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応というところがありますが、求人内容の正確性、適法性の確保に努め、問題がある場合は一時紹介保留を含め、厳正な指導を行います。また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申し出があった場合には、速やかに事実確認を行い、必要に応じて事業主に指導を行うこととしております。

それから、29ページ(3)の、正社員転換・待遇改善の推進についてでございます。本年度、茨城労働局長を本部長といたしました茨城県正社員転換・待遇改善実現本部を設立し、資料としても添付させていただいておりますが、各種キャンペーン活動をはじめ、さまざまな取り組みを実施しております。

冒頭の局長の挨拶にもありましたように、時間の関係で詳細は省略させていただきますが、29ページにあります茨城県正社員転換・待遇改善実現プランを現在作成中でございます。このプランについては、今後5年間の計画期間として目標設定の上、茨城労働局、労働行政が取り組みを進めていくことにしております。

同じく29ページ(4)の、地方自治体と一体となった雇用対策の推進についてでございます。先ほどの総務部長の説明の中にもありましたが、これまでも地方自治体と福祉事務所とハローワークが連携し、生活保護等福祉支援事業など、茨城県や市町村とも連携を図ってきたところでございますが、それぞれの強みを生かしつつ、効果的かつ一体的に事業を推進するという観点から、本年度、茨城労働局と地方公共団体の間で、雇用対策協定なるものを締結いたしました。資料といたしまして、安定部資料の23ページ、資料No.3-12をご覧くださいなのですが、1月16日に常陸太田市さん、次いで2月26日に笠間市さんとの間で、それぞれ雇用対策協定を締結いたしました。今後、茨城県やその他幾つかの市町村とも現在、雇用対策協定の調停につきました準備を進めているところでございます。

運営方針(案)の31ページの(6)、人手不足分野等における人材確保と雇用管理改善についてでございます。アの雇用管理改善の推進とイのマッチング支援の強化の両輪で対策を進めていくこととしております。介護、看護、保育分野、建設分野の就職件数については、資料3-2、通し番号でいきますと資料5ページをご覧くださいなのですが、前の表題を見ていただきますと、第2三半期までの目標達成率が看護、介護、保育分野で85.6%、建設分野で84.8%となっておりまして、目標に到達できておりません。このため、運営方針(案)の31ページの下表にございますように、例えば、ハローワーク水戸に福祉人材コーナーを設置して、福祉分野におきますマッチングの支援を行っておりますが、このハローワーク水戸以外にもミニ福祉人材コーナーなどの設置の取り組みを28年度は強化してま

いりたいと思っております。

それと、運営方針(案)の33ページでございます。(9)の若者の雇用対策の推進についてです。4行目に、事業主や関係機関に対して、若者雇用促進法の積極的な周知を行うというのがあります。具体的には資料3-20でございますが、通し番号で35ページに、若者雇用促進法の周知リーフレットを添付させていただきました。詳細な説明は省略させていただきますが、35ページの真ん中あたりに、事業主へ職場情報の提供を義務化、その下に、労働関係法令違反の事業主に対するハローワークの新卒者向け求人への不受理がいずれもこの3月1日から施行されております。

最初の提供の項目は、38ページをご覧いただきたいのですが、情報提供項目とあり、保護者等から事業者に求めがあった場合には、(ア)から(ウ)の3類型ごとに一つ以上は情報提供を義務付けるというものです。ただし40ページにもありますが、参考として指針が出ておまして、ホームページ等での公表が望ましいなどとされており、指針に沿った対応を事業主にお願いをしているところであります。ハローワークとしましては、若者等に対しては、積極的な周知を行ってまいります。

最後に、運営方針(案)の36ページ(11)の障害者の活躍推進でございます。資料の53ページをご覧いただけますでしょうか。53ページ以降は、障害者雇用促進法が平成25年4月に改正されておまして、続いて施行となりますのが、この平成28年4月1日から施行となります雇用の分野における障害者に対する差別禁止と、雇用の分野での合理的配慮の提供義務でございます。

資料の54ページは、雇用の分野での障害者差別を禁止、55ページは、合理的配慮の提供義務についてでございます。これまでも障害者であることによる差別というのは、事業主に対して周知等を図ってまいりましたが、これが4月1日からは法制化されるということでございます。56ページは、事業主は、相談窓口等を設置することになるとし、障害者からの相談に適切に対応するなどの必要な措置を整備しなければなりませんし、障害者から合理的配慮に係る事項について苦情があった場合には、自主的に解決することが努力義務ということになります。また、当事者による解決が困難な場合には、労働局長による助言、第三者による調停制度を整備するということになります。現在、この調停制度に関しましての準備ですとか添付しましたリーフレットにつきまして、事業主や関係者等に対する周知活動を行っているところでございます。

資料があちこちに飛んで恐縮ですが、以上でございます。

○川上会長

はい、ありがとうございます。それでは、最後になりますが、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

雇用均等室室長の青木でございます。よろしくお願いいたします。

まず、共通資料の運営方針でございます。均等室の関係でございますが、9ページ目でございます、(2)の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、ここから1枚おめくりいただきまして、12ページ目(5)、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、ここまでの部分が均等室のメインの部分となっております。

それから、均等室のインデックスがついております資料でございます。資料の4-1からでございますが、こちらをご覧くださいまして説明をさせていただきたいと思っております。

まず、資料の4-1から4ページ目4-4までが業務統計に関する資料となっております。こちらの資料につきましては、前回11月の審議会におきまして9月末までの6カ月分をお示ししたところでございますが、今回、1月末までの10カ月分をお示ししております。

ポイントだけ申し上げますと、まず、資料4-1にお戻りいただきまして、1ページ目でございますが、均等法に関する相談の状況でございます。この中で事業主のところでございますが、27年度1月末まで122件ということで、26年度1年間で60件に対しまして、ほぼ倍となっておりますが、こちらは主に、女性活躍推進法に関するご相談となっております。例えば、均等法との兼ね合いで問題ないか、そういったご質問などが多く寄せられておりまして、下の円グラフで申し上げますと、その他の84件、この部分にかかっているところでございます。

それから、下の棒グラフでございますが、労働者からの相談の内訳でございますが、27年度1月末で緑色の斜線が入っておりますが39件、こちらが均等法関係のマタハラの相談となっております。昨年度の同時期と比べまして16件から39件と増えております。関心の高さなどがここに表れているかと思っております。

それから、その下の表でございますが、4番、個別紛争解決援助制度申請の件数でございますが、援助については、27年1月末で4件、その下の調停に関しましては2件ということで申請を受け付けております。なお、現在継続しているものはございません。

続きまして、3ページ目、4-3でございますが、パートタイム労働法に関する相談状況でございます。この中で、事業主のところでございますが、26年度は、1年間で213件、こちらが今年度1月末で34件に減少しておりますが、これは昨年度が制度改正の前年度とあったことがありまして、今年度は大幅に減っているところでございます。

次に、資料4-5、5ページ目でございます。女性の活躍・両立支援の総合サイトを厚生労働省で開設いたしております。この5ページに掲げておりますポジティブ・アクションのポータルサイトと両立支援のひろば、こちらは従前からございましたが、今年の2月から女性の活躍推進企業のデータベースが開設されております。これにつきましては、次の6ページからでございます。女性活躍推進法の4月からの301人以上の企業の届け出の義務化などとあわせまして、この2月からデータベースが開設されているところでございます。このデータベースで自社の状況を公表する、また、他社の状況を閲覧するといったことが可能となっているところでございます。

続きまして、資料9ページをご覧いただきたいと思います。横長になっておりますが、平成28年度両立支援と助成金(案)ということでお示したものでございます。現在、国会で来年度の予算について審議中でございますが、成立前ということで(案)と付けさせていただきます。

この中で、真ん中の列でございますが、まず出生時両立支援助成金、こちらを新設する予定としております。こちらは、男性労働者の育児休業について助成するものでございます。

それから、下にございますのが介護支援取組助成金、こちらも新設する予定としております。

また、中小企業両立支援助成金に関しましては、拡充されるところについて、ゴシック体で下線が付いておりますが、拡充もしくは新規で予定されているものでございます。それぞれの内容につきましては、次の10ページから13ページまで詳しい資料を付けさせていただきますので、ご参考にさせていただきたいと思います。

また、15ページでございますけれども、今年度の後半から既にスタートしておりますが、女性活躍加速化助成金がスタートしております。女性活躍推進法に基づきまして、自社の女性の活躍に関する目標を達成した場合に助成金を支給するというもので、2つのコースが設けられているところでございます。

次に、19ページでございます。現在、雇用保険法等の一部を改正する法律、こちらが国会で審議されているところでございます。このうち均等室の関係で申し上げますと、項目の2番でございますが、育児休業・介護休業等に係る制度の見直し、それから4番、その他のところでございますが、(1)妊娠した労働者等の就業環境の整備といったところがメインとなっております。

まず、2つ目の柱のところでございますが、育児休業の対象となる範囲の拡大、それから育児休業の申し出ができる有期契約労働者の要件の緩和等、こちらにつきましては、来年1月施行を予定しているところでございます。

また、(2)の介護離職の支援の対応につきましては、介護休業の分割取得、それから、所定外労働の免除制度の創設、半日単位での取得、それから給付率を40%から67%への引き上げ、これらを予定しているところでございます。こちらの施行期日は来年1月1日でございますが、給付率の引き上げに関しましては、今年の8月1日からを予定しているところでございます。

次に、その他のところでございますが、マタハラの禁止に関する制度の見直しでございます。現行では、事業主に対して退職強要・降格等を禁じておりますが、上司・同僚による嫌がらせが対象外となっておりますので、この件について、事業主に雇用管理上必要な措置、例えば、相談窓口の設置ですとか上司らの研修等の防止策を義務付けるものとしております。こちらについても、施行は来年1月1日からということになっております。

また、今申し上げました見直しの内容につきましては、後ろにございます21ページから

24ページにお示ししてございますので、ご参考にしていただければと思っております。

また、県内の「プラチナくるみん」と「くるみん」の認定事業の一覧表を25ページに付けさせていただいております。本年度創設されました「プラチナくるみん」につきましては、筑波銀行が認定を受けているところがございます、北関東3県でも初の認定となったところがございます。また、「くるみん」認定企業につきましては、現在30社とお示ししておりますが、さらにまた、1社、追加がございます、明日認定交付式を行います、茨城トヨペットが31社目ということで、認定を受けております。件数といたしましては、今申しました分も含めまして39件ということになっております。

最後になりますが、この資料の一番最後、26ページでございますが、均等室では、毎年「くるみん」のポスターを作成しているところがございますが、今年も県のマスコット「ハッスル黄門」とタイアップしましたポスターを1,200部作成したところがございます。こちらについては、管内の監督署、ハローワーク、各自治体、経済4団体、商工会、大学、専門学校、高校などに配布することとしております。

以上、簡単でございますが均等室からでございます。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。以上が、労働局側の説明ということになります。

それでは、意見交換に入ってまいりたいと思います。およそ50分ぐらい時間があるかと思えます。忌憚のないご意見、ご質問をちょうだいしたいと思います。どこからでも、どなたからでも。いかがでしょうか。ご説明がたくさんあり、ちょっと早かったので追っていくのがきつかったかと思えますが。

○清山委員

皆さんがご質問をまとめていらっしゃる間に、少しコメントと質問をさせていただきます。

まずは、茨城大学のほうにも、労働法に関する説明会に来てくださってありがとうございました。おかげさまで今年は少し格好がつく数字になったかと思えますし、また、学生からも大変好評でした。その中でも、やっぱり学生のアルバイト、ブラックバイトというものに対して、今ものすごく公になってきたので、学生の関心も高く、今回Q&Aのチラシも出しているの、分かりやすくいいのではないかと思います。本当に試験の期間とか両立にすごく苦勞していたり、卒業論文との両立に苦勞したりとか、辞めたくても辞めさせてもらえないということをしょっちゅう聞きますので、そういう意味ではありがたいのではないかと思います。早い段階で手を打っていかれる。

働き方改革や労働環境改善に関してですが、ぜひこれは力を入れて実績を出していただきたいと思えます。地方自治体との連携は、まち・ひと・創生の関係でもすごくクローズアップされていると思うのです。そこでやはり安定した雇用ということで、特に、若い人た

ちに対して、家族を形成できる正社員雇用をいかに地域の中につくっていくかということが言われていますので、そこをきっちりやっていただきたいというのと、それから、今日の資料で茨城の女性というのは、ちょっと差が大きい。男性は比較的製造業系のよい企業がたくさんあるという関係があるかとは思いますが、それにしても若干ちょっと下回っているという気がしましたが、地方部では、若年女性が流出するということが問題になっていまして、やはり学校卒業後、正社員雇用がなければ、女性も外に出ていくという時代ですので、そのあたりは男女関係なくきっちり結果を出すことが望まれているのかなというふうに思っています、その点、よろしく頑張ってくださいと思います。

ポリテクセンターや県や労働局との関係性も連携をとっていただいて、資料を送っただけだと、地方の自治体の職員の方によっては、ただ積んでおくということになり兼ねないので、できるだけフォローをしていただければ、結構価値というのを理解していただけると思うのです。市役所の職員さんは、しょっちゅう変わられるので、労働行政とか法整備に詳しくない方というのがすごくいらっしゃって、熱心ではあっても知らないということがあるので、ぜひレクチャーを兼ねてチラシ等もまいていただければ違うのではないかと思います。

また、均等室に関して、こちらはぜひ頑張ってくださいと思っているのですが、女子学生は、サイトは見ていると思うのですが、サイトがあるということの大きな告知をもう少し大学がするように、センターなどに働きかけていただくのではないかと思います。ここはやはりマタニティハラスメントというか、ハラスメント一本化、パラワラも含めてあらゆるものを一本化されたというのは、すごくいいことだと感じました。同時にマタハラに対してもブラックバイトと同じように相談案件も倍増していることに見られると思うのですが、権利が拡大したということの認知の結果として、そういう今まであったものが表に出ているのだと思うのです。そして同時に、働きたいという女性が、保育所も足りなかったり、あるいは職場の環境によって辞めていることに対するストレス度が従来より高くなっているのかなと思っています。再就職支援のセミナーなんか呼ばれますと、従来はそこまで働くという労働指向が強くないお母さんたちがパートタイムジョブで働けばいいかなという感じでいらしていたのが、最近ちょっと変わって行って、かなりバリキャリだった方が30代の半ばまで、例えば、午前様で仕事をしていた、2回も流産してこの職場で続けていたら子どもを産めないと思って辞めたというような方だとか、双子を産んで復帰するのに大丈夫かと思いつつ、でも妊娠中は職場の近くでウィークリーマンションとかマンスリーマンションを借りて頑張って働くという、そういう指向性の高い人結構来ているので、そういう意味では、そういう状況に追い込まれないようにぜひ職場等、会社のほうでも迷ったり苦勞されていることがおありだと思うので、どうすればうまくいくのかということも含めて、ぜひ周知をしていただければいいかと思います。茨城大学も早く「くるみん」認定になるよう努力するといいいかなと思っています。

ちょっとコメントとお礼も兼ねてお話ししました。

○川上会長

はい、ありがとうございます。若年女性の流出ということで、まち・ひと・しごとなどもそのあたり出ているのですが、若い女性への施策というところを今後強化していかなければいけないと思いますが、若者というかなり大きな書き方をされていますが、そのあたりは労働局のほうでは、若い女性の労働確保、魅力ある仕事の確保、その辺はどうでしょうか。

○中屋敷茨城労働局長

まず、清山委員さんから提案がございました市職員へは資料を送るだけではなくてレクチャーに行ってくださいとか、サイトを告知してくださいというアドバイス、ありがとうございました。そのような方向でさせていただきたいと思います。

それから、今、川上会長のほうからありました若年女性の流出というのは、県のほうも問題にしていまして、県が今年作成いたしました地方創生の総合戦略というのがありますが、その中にも問題意識として書かれておりますが、県とは、近々雇用対策協定を結ぶ予定になっていますので、県とも連携を図りながら、いかに若い女性に茨城県に帰ってきていただくかということで、県によく言っているのは、「プラチナくるみん」とか「くるみん」をもっとたくさん取っていただいて、茨城県内には女性にやさしい、または家庭と両立できる企業が多いというのをアピールして、女性に茨城県のほうに帰っていただくようなことも考えてはどうですかというのも、提案はさせていただいています。

いずれにいたしましても、県も意識持っていますし、私どもも若い女性が戻ってこない、茨城県は人口が増えていかないと思いますので、そのようなことは重要と認識しておりますので、県と連携しながら今後施策を進めさせていただきたいと思います。

○川上会長

特に、UターンとかIターンの施策、今日は説明が何もなかったけれども、そのあたり、具体化していただけるといいのですが。

○大森職業安定部長

今、局長のほうからU J Iターンの関係は県が中心にやっていますので、それを我々は支援というか協力させていただきたいことと、私どももいたしましても、例えば、高校生の保護者の方に茨城県で働くということについて、説明会をハローワークのほうで定期的に行っておりまして、その中でも、一応女性がこちらに帰ってくるということも含めて、保護者の影響力というのがかなり大きいということもあって、そういう説明会を何年か前から重点的にやっております。東京のハローワークと連携すれば、こちらの求人情報など

もご提供をしながら、U J I ターンが実現するような形での施策を推進してまいりたいと思っております。

○川上会長

よろしくお願いいたします。

その他いかがでしょうか。

はい、高木委員さん。

○高木委員

連合茨城の高木でございます。

ご説明ありがとうございました。日ごろから労働局さんにおかれましては、活動についてご尽力されていることには、敬意を申し上げたいというふうに思います。いつも連携をとらせていただきましてありがとうございます。

私のほうから、総合的にちょっとお話をさせていただきたいと思いますが、まず、中屋敷局長様からお話のありました冒頭のところでございますが、労働局の組織を見直して雇用環境・均等室、仮称ということですが、そちらのほうを新設されたということでございます。これは私どもも大変期待をしております。まず一つは、お話をあつた働き方改革の中で、法以上の取り組みというようなお話がございましたが、まさに私ども労働組合が目指すところの大きな目的として法以上の取り組みをやっていこうということございまして、ご承知のように、法律というのは、今はもう最低限のものを示すものでございまして、それ以下はないということでございます。ただ、私ども、法もいろいろありますが、法は絶対ではないというふうに日ごろから思っております。そういう意味では、法の上にそれ以上のもので、会社であれば就業規則というものがございまして、そしてその就業規則を上回るものとして労働組合があるところにつきましては、労働協約と申しまして、会社と契約といいますか約束ごとを交わして、それが会社のルールになるということでございます。それを目指すのが労働組合の大きな目的の一つということでございますので、そういう意味では、恐らく法以上の取り組みということを推進されるということは連携させていただきまして、よろしくお願いいたしますというふうに思っております。

そして、一方で、逆に、労働相談のことでございますが、こちらのほうも2万件を超えるぐらいの労働相談があるということでございますし、私ども連合茨城でも、労働相談窓口を設けておりまして、大体毎日4、5件の労働相談がございまして、年間にしますと4百何十件という形でございますが、いずれにしても毎日のように労働相談があつて、いろいろな相談が寄せられるということでございます。

その中には、ルール違反であります賃金の不払い、未払いとか労働時間、不当な解雇の問題、そして、最近多いのはハラスメント、パワハラ、セクハラというメンタルヘルスにかかわるようなものも含めて非常に多く寄せられているということでございますので、新

しい設置された部署の中で部署の充実を図っていただくということを改めて申し上げたいと思います。

今後、法がどんどん改正されまして、昨年も派遣法が改正されたということでございまして、その対応であるとか、無期転換ルールということで、2018年がその対象になるということで、各種いろいろなトラブル、相談が寄せられることが予想されておりますので、その対応につきましてよろしくお願ひしたいと思ひますし、私どもも連携をとらせていただきたいというふうに思ひております。

それと、ちょっと話が変わりますが、今、法のことも申し上げましたが、先日、安倍総理が同一労働・同一賃金の話で、その法整備を急ぐというような話もありました。私の労働界でも、その同一労働・同一賃金については、ずっと前からいろいろ問題にして、その後、法整備ということで訴えてきたところでございまして、なかなかその解釈が曖昧で難しくくて、今なかなかきちんとしたものがないという状況というふうに思ひております。

そういう意味では、その対応を私ども労働界のほうも、きちんと法制化に向けた動きを関与していきたいというふうに思ひておりますので、その辺のご理解をいただければと思ひます。

その上に立って、均等室さんのほうだと思ひますが、パートタイム労働法が昨年4月に改正されまして、いわゆる正社員と差別的対象者の範囲が拡大されましたね。そういう中で、まず大きなのは、仕事の内容と人材活用の仕組み、その後も考慮して、それを違法に与えていませんねということで、均等・均衡ということで、そこをきちんとやっていきましょうという話でございまして、この解釈というのは法的にすごく難しくくて、不合理な働き方と言ひますか、不合理があつてはいけないというようなことでなかなか難しくくて、何が言ひたいかという、同じ仕事をしていて同じ働き方なのに何で賃金が違うか、パートさんと正社員で何で違うのというようなことがあつて、そういう相談をどういふ対応されているのかというふうに思ひまして、私どもでもそういう相談を受けたときになかなか明確な答えが難しくくて、全く同じ仕事であつて、ただ人材活用の仕組みが違うという、その人材活用の仕組みというのがよく分からなくて、私は転勤があるかないか、そんなところかなと思ひていますが、そのところの違いを確認して、ではどのぐらいが不合理でどうだったら合理じゃないかというようなところが均等室さんはどういふ見解を持っておられるのかな。法整備が必要な中でそういうことをちょっと興味があつたものですから、もし分かりましたら教えていただきたいというふうに思ひます。

最後に、この前も申し上げましたが、毎年毎年法律が変わるものですから、その広報については、周知徹底を引き続きよろしくお願ひしたいというふうに思ひております。

以上です。

○川上会長

ありがとうございます。それでは、局長、お願ひします。

○中屋敷茨城労働局長

先ほどから話ささせていただいておりますが、働き方改革というのは、労働局の施策の最大の施策になってまいりますので、労使ともどもご協力いただきたいということでございます。

私のほうから、同一労働・同一賃金の関係でございまして、これは、高木委員が言いましたように、解釈が私どももよく分かっていないところがございまして、東京の本省のほうで今後検討していくというふうに聞いていますので、その推移を見ながら、また分かったら情報提供させていただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

それでは、パートタイム関係については、均等室のほうから説明させていただきます。

○渡邊均等室長補佐

雇用均等室の室長補佐をしております渡邊と申します。

パートタイム労働法に関して少しご説明させていただきます。

まず、パートタイム労働法の中では、今日は資料を配付させていただいておりますが、私ども雇用均等室の資料のNo.4-3をお開きいただきますと、この中にパートタイム労働者の方からのご相談ですとか、いろいろなご相談が寄せられているうちの、差別的労働取扱いの禁止というところで、2の相談の内訳で、6件ほど相談が寄せられております。そして、賃金に関しては3件のご相談が寄せられています。パートタイム労働法では、同一労働・同一賃金という言い方はしていませんが、均等・均衡待遇、均等な待遇、そして均衡な待遇をとってくださいということをお願いしております。この均等待遇というのがこちらの差別的取り扱いの禁止というところに該当するものになりまして、いわゆる正規社員の方と同じ仕事をしている方、同じ職務をしている、責任の程度も一緒、転勤の範囲なども一緒、全てにおいて取り扱いを同じくしていただかないといけないというのについて、差別的取り扱いの禁止となるパートタイム労働者ということで、先ほどお話いただいた対象範囲が拡大したということに該当いたします。

こちらの労働者の方については、お仕事の内容も責任の程度も人材活用の仕組みも全て同一ということになりますので、募集されて採用された以降の取り扱い、退職に至るまで賃金、福利厚生、教育訓練等々全てにおいて、同じ取り扱いをしていただく必要があるというものになっております。

そして、そのパートさん以外の方については、2点ほどございまして、賃金については、労働者の方について正社員の方と均衡を考慮して、バランスを図って待遇を決めていただきたいということで、均等・均衡待遇のうちの後ろのほうの均衡待遇をお願いするパートさんということになります。

この判断に当たっては、まずは職務の内容が同じかどうかということで、同じ職種の正社員の方々と比べて、職務の内容が同じかどうかということを見ていただきます。そして、職務の内容が違うということであると、この賃金について努力義務という言い方をします

が、均衡を図っていただくパートさんに該当します。職務の内容が同じということになりますと、その次に、その内容、責任の程度がどうかというところを見ていただいて、責任の程度が同じであれば、次に進んでいただきまして、人材活用の仕組みが同じかどうかというところを見ていただくということで、順々に、職務の内容が同じか、責任の程度がどうかというところを見ていただきます。さらに正社員の方が転勤があるのかないのか、パートの方があるのかないのか、その範囲はどうかというところをいろいろ見ていただいて、最終的に違うということであれば、やはり今度は賃金について努力義務が課せられる、均衡を確保してくださいというパートになるというふうに、フローチャート、参考図がありますので、後ほど委員の皆様には、追加で資料をお送りさせていただきたいと思っておりますので、ご覧いただければと思います。

○川上会長

はい、ありがとうございます。ぜひフローチャートをお願いしたいと思っております。

女性学でも、同一労働・同一賃金という言葉がずっと使ってきているのですが、ここまでどうなっているのか細かく考えたことはなかったものですから、よろしくお願ひいたします。

高木委員、それでよろしいですか。

○高木委員

はい。

○川上会長

ありがとうございます。そのほか、いかがでしょうか。

はい、澤畑委員。

○澤畑委員

経営者協会の澤畑でございます。

1点は、労働法のセミナー、清山先生のほうからもありましたが、かなりいいリーフレットができていますので、できれば大学とか高校で、入口のところあたりで学生なり生徒に渡せるといいかなと思います。経営者協会のほうでは、常磐大学では、一番最初のオリエンテーションのときに、インターシップの進め方みたいなものがかつて説明時間をいただいていたのですが、そういうところで大学生が入るときにこういったリーフレットで、アルバイトするときはこういうことに注意してという説明があると、ブラック企業に行かなくて済むのかなというような感じもします。

あと高校生については、先般、高校の先生との懇談会みたいなものがあったのですが、その中でひとり親の世帯というのがかなり多くなっていて、企業としては運動部のほうを

とりたいねというような、縦のコミュニケーションなどもかなりよくできるので、運動部に入っている子は採用したいというような話もしたのですが、運動部どころではないと。例えば、野球部に入るのにグローブを買った、ユニフォーム買った、その費用も出すのが大変というようなことで、そういう子どもも多いということで、高校生でアルバイトに行くような子どもに対しては、先生のほうから、こういったもので説明するのもいいかなと思います。そういったことに取り組んでいただければと思います。

あともう1点は、一番最初の会長のご挨拶の中で、労働局の仕事盛りだくさんということで、経営者団体としていろいろな制度などをPRしていかなければならないということで、かなりこちらの役割も大きいなと感じているところです。

その中でも、特に最低賃金の中小企業とか小規模企業への支援事業というのがございますが、昨年、安倍首相が最低賃金、さらに3%ずつ上げるというような発言もありましたので、そちらのほうを阻止したいのはやまやまなのですが、むしろ中小企業、小規模企業がそういったことへの対応が可能な状況をつくっていくのも大切なかと思ひまして、そこら辺についても、経営者協会としてもPRしていきたいと思ひています。

もう一つ、基準部の中の重点の中に、有給休暇の取得促進というようなことがあったのですが、経営者協会の労働相談の中で、年度末になって出てきた問題が有給休暇を辞めるときにまとめて取るという方をどうするのだというような質問を中小企業から受けたのが2件ほどございました。また、そういったことがあったということで、人事の担当者も会議の中で話したところ、ある会社は、有給休暇をまとめて取らないと賞与を減らすぞというような企業があった反面、逆に、年度末にまとめて有休を取るようなことをしたら、賞与を減らすぞという企業があったということで、そちらについては大変だねということで、ブラック企業だよというようなことで情報交換をやったのですが、そういったことで、有給休暇の取得について、労働局としても重点としてやっていただけたらと思うのですが、経営者協会としても、そういったことも含めてPRしていきたいと思ひております。

以上でございます。

○川上会長

はい、ありがとうございます。経営協会さん、ぜひ経営強化、中小企業向けの経営強化を図っていただいて、賃金が少しでも十分な方向にお願いできればと思います。

労働局のほうでは、有給休暇の取得のあり方の指導とか、そのあたりを何か。

○松田労働基準部長

その前に本日、中小企業の最低賃金のことを申し上げます。

最低賃金の引き上げに関する中小企業支援でございますが、第1回の審議会のときにも申し上げていたのは、今年度は、支援事業として企業戦略の相談と相まってワンストップの形で相談支援事業という窓口を開設していると申し上げましたが、現行は、週に1回だ

け開設しているところでございます。実は、来年度は、ウィークデー、週に5日開設して相談に応じていくという支援事業をちょうど交渉しているところでございまして、その事業をさせていただきたいと思っておりますので、かなりの拡充をしてこの相談支援事業を行ってまいりたいと思っておりますので、またひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。

有給休暇につきましては、ご案内のとおり計画的付与というのは、現行制度にもあるわけですが、もちろんそこは改めて再度引き続き計画的付与というもの、まだ働き方改革と相まってということになります、なるべくその取らないのであれば、計画的付与についても、事業主さんのほうが労働者の方にインセンティブをちょっと付与していくような形で、計画的付与も進めてまいりたいと思ひます。現行がまだ50%そこそこという有給休暇の取得率でございまして、引き続きということと、あと今後もしかしたらということ、若干の日数の義務化というような動きも改善視野にあるみたいなので、そこは注視しつつ、ただ今やれることは、現行の計画的付与をしっかりとやっていきたいというふうにお願ひしておりますので、どうぞよろしくお願ひを申し上げます。

○佐川監督課長

監督課でございまして。

実際に退職に際して有休を一括で請求されて、それが使用者側から拒絶されてトラブルになっている、そういう相談は非常に多ございまして。そういった意味からも含めて、まさに有休の取得促進でありまして、使用者の方は、最後にそういったトラブル、最後の最後ですが生じないように、やっぱり有休の取得促進というのは、一定計画的に進めて、働いて付与していただかなければいけませんし、逆に、働く側も同様な立場で、必ずしも最後にまとめてというのは、推奨される形だとは思ひませぬので、そういうことにならないように、やはり同様に計画的に有休休暇の取得を勧めていただきたい。まさに有休の取得促進というのは、そういったことも含めて取り組んでいきたい、そのように考へております。

○川上会長

はい、ありがとうございます。ということで、雇用者側が計画的に有休を取らせる努力をしなければいけないということになるかと思ひます。よろしくお願ひいたします。

それでは、滝本委員。

○滝本委員

茨城新聞社の滝本でございまして、よろしくお願ひします。2点、お尋ねします。

今さらと思われてしまうごく初歩的な質問ですが、セクハラとパワハラの定義ですね。今日の資料の中にもセクハラ相談件数というのが121件でしたか、ありました。セクハラもパワハラも裁判所で判断するような難しいケースだと思ひます。例えば、上司が愛のむ

ちの一環として、指導の一環としてちょっときつい言い方をしたとします。受け取り方によって、片方は、よく言ってくれた、いい上司だという受け取り方をするかもしれません。もう一方のほうは、完全に嫌がらせだというふうにとってしまうともなりません。その違いといいますか、セクハラも同じような部分があると思うのですが、職場の雰囲気を和ますために何気なく言った一言が個人、女性社員を傷つけたり、あるいは人によっては笑いで済ませたり、そういうことはあると思うのですが、労働局さんの定義として、パワハラはこういうことでパワハラとしてカウントしますよ、セクハラはこういうことで1件としてカウントしますという、何らかの基準といいますか定義があると思うのですが、それをお聞かせ願えればと思います。

○川上会長

セクハラとパワハラの定義、これは幾つかあるのですが、やはり日ごろの信頼関係がある、なしで、大きく変わるのだらうと思いますが、よろしくお願いします。

○青木雇用均等室長

セクハラについてですが、均等法におきましては、職場において労働者の意に反する性的な言動が行われて、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること、これは対価型セクシュアルハラスメントと言われているものですが、もう一つの形として、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったこと、これによって労働者の能力の発揮に大きな悪影響が出たことというのがございます。これは環境型セクシュアルハラスメントという内訳で2種類がセクハラというものでございます。

○川上会長

対価型というのは分かりやすいけれども、環境型というのは判断がとても難しいところなのですね。

そのほか、何かありますか。

○滝本委員

そうすると、相談があった場合に、それを基準に相談を受けた方が判断するわけですか。これは間違いなくセクハラだと、いや何だかちょっと微妙だなというようなケースも当然あると思うのですが。

○川上会長

結局、本人が不快に思うか思わないか、そこが判断基準にどうしてもなりますから、本人が不快だといったら、これはなっちゃうんですね。

○滝本委員

そうすると、普通、不快だから相談してくるので、そうすると全員、相談件数に入ってしまうのですかね。

○青木雇用均等室長

セクハラの数としては、入ってきます。

○滝本委員

相談があると、セクハラ扱いになるということですね、パワハラも。

○青木雇用均等室長

簡単に言うと、そういうことです。

○川上会長

では、お願いします。

○座光寺労働紛争調整官

企画室労働紛争調整官の座光寺と申します。

パワーハラスメントの定義ということですが、パワーハラスメント、まず相談があった段階で、企画室のほうで集計する段階では、いじめ、嫌がらせというところの中の一部の中にパワハラというものが入るという前提で集計をさせていただいています。

パワーハラスメントの定義に関しては、同じ職場で働く者に対して職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に業務の適正な範囲を越えて精神的、肉体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為を言うということで、典型的には6類型というものが示されておりまして、身体的攻撃・精神的な攻撃・人間関係からの切り離し、過大な要求・過小な要求、あと個の侵害、個の侵害というのは私的なことに立ち入ることですが、この類型が示されていますが、相談段階でこれかパワハラだということを判断することはありません。最終的には、これがパワハラだという判断は、裁判という形になるのですが、ハラスメントというのは、そもそもの言い方からすると、ご本人さんがその行為自体がハラスメントということを思ってしまうと、その行為自体がハラスメントになりますので、相談段階では、ハラスメントという相談があれば、いじめ、嫌がらせの累計の中に統計上は入ってくるというやり方をさせていただいております。

○滝本委員

はい、分かりました。

それと、もう1点ですが、どちらかというと興味本位な質問で大変恐縮なのですが、今

朝のワイドショーで騒がれていましたけれども、大阪のほうでしたか、学校の校長が女性の出産と仕事に関して、女性は子どもを2人以上産むべきだと、仕事よりもそっちを優先すべきだというような発言をずっと学校の中で繰り返していたというような話題があって、ちょっと今騒がれているみたいですが、完全に労働行政が掲げています両立支援と逆行する発言だと思うのですが、こういった、例えば、同じ公務員の立場で、公的な立場で、一方の機関がこういう発言をしているというような、今回みたいなケースの場合、労働行政としては、何らかの教育行政に対してもの申すとか、そういうことというのはあるのですか。非常に興味本位な質問で申しわけないですが、答えられる範囲で結構です。

○川上会長

これは教育委員会の問題でしょうけれども。それに対して労働局、厚生労働省側からそういうようなことを言うというのもなかなか難しいでしょうね。省を越えて、どうなんでしょうか。

○中屋敷茨城労働局長

今、川上会長が言われたように、私どもが指導する管轄は、民間事業主でございまして、地方公務員とかだとまた変わりがまして、国家公務員だと人事院とか、指導する機関がちょっと違います。したがって、教育の現場は教育委員会でございます、その校長を指導するのは教育委員会になるかと思っておりますので、うちとしてはなかなか言いづらいところはあります。

○滝本委員

その垣根を越えて別の役所から別の役所へもの申すということはないですね。

○中屋敷茨城労働局長

ちょっとしづらいですね。

○滝本委員

はい、分かりました、すみません。

○川上会長

はい、ありがとうございます。そのほか、いかがでしょうか。

はい、美濃部委員さん。

○美濃部委員

新日鐵住金の美濃部でございます。

1点、要望を申し上げたいのですが。冒頭に説明がございましたが、県との連携の中で、資料の中に労働相談、個別労働紛争解決とか、その支援のための合同の相談会というのが記載されていますが、私はちょっとほかの委員会に出ています、初めて合同相談会に出させていただいたのですが、ここにありますように、構成メンバーとしては、茨城労働局、茨城県商工労働部、労働委員会、法テラス、社会保険労務士会等々非常にさまざまな構成メンバーの方がいらっしゃって、相談をする側の立場になると、相談の実情であるとか相談の内容によって、その場でブースが幾つも分かれていて、あちらのブースに行くとこの話を聞いて疑問が出たのでこちらのブースに行くと、やや法的な問題があるので今度は弁護士さんに聞ける、非常に使い勝手のいい相談会であると感じました。実は、私、相談会に出たのですが、相談はなかったですが、もっと相談会というものをうまくPRして、場所ですとか回数も増やしてやっていけば、いろいろ労働問題で困っていらっしゃる県民の方のニーズをすくい上げるいい制度だと思っております、何でこれが年に1回しかないのか、毎月あってもいいのではないかというぐらい、曜日を変えたり時間を変えたり、そうした工夫がぜひあればと思っております、県も含めて関係団体ともこの問題はいろいろとご議論されていると思うのですが、ぜひこれから合同相談会の充実をご検討お願いできたらという点をお願いでございます。

以上でございます。

○川上会長

はい、ありがとうございます。大変有意義な相談会であるということです。これからもお願いします。

○藤原総務部長

そのイベントを過去3回やっております、初回が二十数人で、2回目、3回目はちょっと縮小傾向でございます。減ったときに実行委員会を開いて、今年はどうしようかという話を毎年して、やってきまして、少なくとも3回やって、今後どうしようかということを変更して考えましょうというのが最新の状態でございます。

今まで駅ビルでやってきておりまして、法テラスなどですと弁護士さんが参加されるので、その費用というのは、実際には、事務方としては必要だったりすると、いろいろな問題があつて、全体の中でどうしましょうかということを考えて対応しようかと思っております。

他局の例をみると、必ずしも合同労働相談会ではなくて、担当される方の合同研修であるといったことをされているところがあるのではないかと。どうなのがいいのだろうか。

あと、私も、今回このイベントをやるのに相当マスコミさんにも記者発表をして取り上げてくださいますということもやっておるのですが、実際には参加者の増加がなかなか難しいというような状況があります。今後は、改めて関係者が集まって対応を考えたいと思

ますが、そういった意見はまた取り上げさせていただければと思います。

○美濃部委員

よろしくお願いします。

○川上会長

よろしくお願いいたします。

そのほか、いかがでしょうか。

はい、水嶋委員。

○水嶋委員

常磐大学の水嶋でございます。

私も、家族とか高齢者の問題などいろいろ勉強してきた者として、一言申し上げたいこととして、やはり茨城県という、とても介護などを家族が担っている件が非常に多いですね。それで大学などで見てみますと、結局、学生が一度就職をして、何らかの理由で退職をする。そうした後に自分のおばあちゃんの介護をしているとか、そうしたことが非常に多いのですね。そうなりますと、家族の力で介護しているということが結局、若者の職業能力を磨くチャンスを失わせてしまっているということがございます。実際、茨城県内でもいろいろな地域で人口減少、もちろん問題なのですが、いろいろ調べると、若者の引きこもりですね、仕事に就いていない若者が随分いるということが問題になっております。いろいろ考えていきますと、介護休暇を正社員の人たちがきちんと利用する環境がないと、結局、家族の中できちんとした仕事に就きそびれてしまった若い人に頼ってしまう。そうすると、めぐりめぐって若者が職業能力を磨くチャンスを失われてしまうのではないかと思うのですね。ですので、今日、いろいろなご説明をいただきましたが、例えば、大学生ですとか若者の採用ということが書いてあるのですが、もちろん大学生ですとか高卒の採用も必要ですが、同時に若者の定義を20代前半ではなく、今若者の自立はなかなかできない状況ですので、30代前半ぐらいまで広げた形で、若い人がきちんとした仕事に就ける、そういう就労支援などもしていただけるといいのではないかなと、門外漢ですが申し上げさせていただきます。

○川上会長

これはいかがでしょうか。

○大森職業安定部長

今、若者の定義ということで。

○川上会長

若者の定義、そうですね。今かなり広いはずですね。

○大森職業安定部長

若者対策としましては、従来35歳ぐらいまでが若者というふうに、私どもは定義づけてきましたが、最近の傾向としては、さらに若者が今までの、一時期、ニート、フリーターという方がいわゆる高齢化してきているということもありまして、45歳ぐらいまでは、大体その対策の対象とはしてきておりまして、それはほかのハローワークでも、そういうところでも、そういう方の支援はさせていただいているところです。

○川上会長

介護休暇をしっかりとれる体制がほしい。

○中屋敷茨城労働局長

介護休暇につきましては、先ほど、雇用均等室長が言いましたように、雇用均等室の19ページからの資料に入っておりますが、国会のほうでも、介護休業の取得率が非常に低いということで、もうちょっと柔軟な取り方をしたらいいということで、24ページ、今まで1回93日しかだめだったので、3分割できるようにするとか、そういうことを国会のほうで審議中でございますので、私どもとしましては、この法律が通りましたら積極的なPRをさせていただきたいというふうに考えております。

○川上会長

取る側がなかなか取りづらい関係になっているか、職場環境というのがあって、それで取らないでというのがあるのかなと思うのですが、そのあたりはいかがですか。

○青木雇用均等室長

雇用均等室の資料の中で、2ページ目でございますが、資料4-2で、育児・介護休業法の相談の状況ということでお示ししております。労働者の方からのご相談の内訳というのが棒グラフにございます。27年度1月末につきまして、このグラフの最初のピンクの網かけのところでございますが63件ということで、昨年同時期と比べると3倍近く伸びております。

今、会長からお話があったような取りにくい環境ということをご意見いただきましたが、この相談の中には、取得に当たって会社に相談したい、事前に勉強したいということで、どのような制度になっているのかといったご相談などもございまして、意識の高まりなどがあって件数も伸びているところでございます。

先ほど、局長からも発言がございましたが、今、国会で法改正の審議中でございますの

で、この法改正につきましては、3月中の成立を目指しているところでございますので、来年1月の施行に向けて、周知広報に積極的に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。よろしくお願いたします。

○川上会長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。

○水嶋委員

はい。

○川上会長

ご意見はまだまだあるかと思いますが、あと一つぐらい。
では、吉原委員。

○吉原委員

吉原でございます。

質問は一つで、一つお願いということになりますが、実は、基準部さんの資料の中で、2-2のところ、先ほども出た働き方改革推進の取り組みについてという資料でございますが、澤畑委員のほうからも有休の問題があったり、弊社は、2016年からの計画有休を行って、これを検証したいというふうに思っているのですが、そのほかの部分でも、例えば、ゆう活という新しい取り組み等を行っているというところで、企業としましては、こういったものはどう取り組まれたのか。取り組み事例も含めてデータとして、例えば、検証されたデータなどが表面に出てくると非常に参考になるというふうに思っているのですが、なかなかこの辺が出てこない、一企業でどうだろうと思っただけですと、なかなか踏み切れないので実施できないという場合もありますので、ぜひそういうものを表に出していただいて、取り組み事例とともに数という部分も意識をしていただければ非常にありがたいなというところでございますので、もしそういうデータがあれば教えていただきたいというところと、もう一つは、今さらながら、幾つかのお願いというところで、せっかくこうやって詳細に出させていただいているのですが、資料が盛りだくさんで、それすらも頭に入っていないところでもあります。ただ、実際に話し合われたこと、あるいは出た意見など、議事録もあるということで、それを委員のほうに送付していただくということをしていただくと、次回、同じ審議をやる中で、途中経過を振り返って委員会のほうに臨めるということで、そういった議事録の公開という部分は、すみません、私の勘違いでなければいけないのかなと思いますので、ぜひ可能であればお願いしたいというところで、いかがでしょうか。

○川上会長

では、2つありまして、最初のほうの計画有休の事例を。

○松田労働基準部長

事例の件でございますが、ご覧になっていただいた同じ資料の1の(2)のほうに、厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」というのがございますが、これに各企業の好事例集なども掲載をしておりますので、ぜひとも参考にしていただければと思いますし、また、委員のご要望をもとに、私ども、コンサルタントが各企業を回っていろいろヒアリングをしたり、情報を仕入れてきたりとかいろいろ話をしてきますので、その中でまた好事例があれば、さらにこのポータルサイトに載せていくつもりでございますので、特に有休休暇などを中心として好事例についても収集してまいりますので、何とぞよろしくお願ひ申し上げます。

○吉原委員

その件でよろしいでしょうか。

例えば、ゆう活のほうは、うまくいっているのでしょうか、いっていないのですか。その辺のところはどうですか。

○松田労働基準部長

公務員のゆう活もありましたが、まだ事例が収集されていませんので、もう少しそういった事例を収集して、いろいろな形でできるのかなと思っていますので、まだそれについてはそういった状況であります。

○吉原委員

すみません、今後もよろしくお願ひいたします。

○川上会長

あと議事録の公開はどうなっていますか。

○藤原総務部長

実は、公開をしております。ホームページから入れるのですが、ちょっと入りにくいとことがあるかもしれないので、改めて入り方を説明したものを資料提供させていただこうと思います。今でも公開しております。

○川上会長

はい。ということで、紙媒体ではなくて、ポータルサイトから見られるようになってい

ます。

○藤原総務部長

なっていますが入口が分かりにくかったということです。

○吉原委員

公開しましたというご連絡はしていないということでもよろしいですね。いつごろか分からないというところだと、それが分かったほうが皆さんも見やすいのではないかという気がしたので。

○藤原総務部長

技を少し考えさせてください。

○川上会長

はい。

○大森職業安定部長

申し残したことがあるで、ちょっと発言を。

私の説明の中で、安定部の資料の3-3、ページで7ページをご覧いただきたいのですが、説明のときに申し上げたつもりなのですが、まず、マッチングの機能に関する評価・改善の取組についてであります、それぞれ目標設定する段階で地方審議会のほうにご了解をいただくことになっておりまして、スケジュールの中にあります目標設定後とありますが、これは28年度の場合は目標設定した段階で28年度のハローワークごとの目標値とか事業計画を策定したときに審議会にご了解をいただくのですが、それを郵送させていただいて構いませんかということをお諮りさせていただきたいのと、27年度の結果につきましても、やはり審議会でご報告をさせていただかないといけないのですが、それも郵送でさせていただいてよろしいでしょうかということ、この場をおかりしてお諮りいただければと思います。

○川上会長

はい。郵送でよろしいですね。はい、特に異議はございませんね。

では、郵送でお願いいたします。

たくさんのご意見をちょうだいしましたが、時間が少しだけオーバーしてしまいました。それでは、今日の審議は、これで終了とさせていただきます。皆様のご協力、感謝いたします。

労働局には、本日の審議内容、ぜひ平成28年度の労働行政に反映をしていただきたいと

いうことで、本年度もたくさん施策がございますけれども、どうぞしっかりと進めていただければと思います。よろしく願いいたします。

それでは、本日は以上ですが、その他、事務局から何かあればお願いいたします。

○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。

委員の皆様には、本日、年度末という忙しい中、ご出席いただき、また貴重なご意見を賜り、ありがとうございました。

最後に、事務局からお願いですが、平成28年度第1回の審議会ですが、本年秋ごろの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たいというふうに思っていますので、委員の皆様方のご出席をどうぞよろしくお願いしたいと思います。

それでは、長時間にわたってご審議、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させていただきます。

ありがとうございました。