

平成 28 年度第一回茨城地方労働審議会

1 日 時 平成 28 年 11 月 8 日（火）午後 1 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 小松 満 滝本政衛 水嶋陽子
【労働者代表】	青木幸子 伊東崇義 大森玄則 高木英見 松本三智夫
【使用者代表】	岡本俊一 澤畑慎志 服部善彦 吉原祐二 渡辺満枝
【茨城労働局】	西井労働局長
総 務 部	小山総務部長 下河邊総務課長 谷総務企画官 小室総務係長
雇用環境・均等室	青木雇用環境・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 大島雇用環境・均等室長補佐 山口企画調整係長
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 栗原賃金室長 奥山労災補償課長
職業安定部	大谷職業安定部長 栗原職業安定課長 舟橋職業対策課長 益子地方訓練受講者支援室長 小松崎需給調整事業室長

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に基づく各施策の実施状況について
- (4) 意見交換

開 会

午後 1 時 0 0 分

○下河邊総務課長

それでは、定刻となりましたので、ただいまより平成28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、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、総務部総務課の下河邊と申します。よろしくお願いたします。

本日は、机上配付をしております会議次第に沿って進めさせていただきますと考えております。終了時刻は委員の皆様のご都合がありますので、ご案内のとおり15時を予定しております。ご協力のほどよろしくお願いたします。

ここで、人事異動等で退任されました委員と替わって、新たに委嘱させていただきました委員をご紹介します。

退任されましたのは、使用者代表委員の小島守委員と美濃部正委員です。替わって新たに委嘱させていただいた委員は、岡本俊一委員と服部善彦委員でございます。

また、本日出席の委員の方々、職員を紹介させていただくところですが、時間の関係もありますので、お手元にお配りしてごさいます席次表とともに、茨城地方労働審議会委員名簿、それから茨城労働局幹部職員名簿をご覧いただくことで代えさせていただきます。

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5名、使用者代表5名、14名の委員の皆様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、公益代表委員の清山委員、それから葉委員、使用者代表の林委員が欠席ということでございます。

また、労働者代表の仲山委員におかれましては、ご異動に伴い辞職願が提出されております。現在、後任委員の選出に向けて途中でございます。

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

まして、本審議会は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。西井裕樹労働局長より委員の皆様にご挨拶申し上げます。

○西井局長

労働局長の西井でございます。委員の皆様におかれましては大変お忙しい中、本日の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、日頃から労働行政の推進につきまして、多大なるご理解とご協力を得ておりますことを、この場をお借りいたしまして重ねて感謝申し上げます。

さて、本日の審議会でございますが、会議次第でございますように、本年度の茨城労働局労働行政運営方針に基づきまして、上半期の業務執行状況等々につきまして各担当よりご説明させていただき、その後ご審議をいただくという形をとってございます。

ところで、我が国の状況でございますが、人口減少局面に入っているということで、少子高齢化、それとともに生産年齢人口の減少ということで、今後労働力不足が非常に多く見込まれているという状況でございます。こういった中におきまして、持続的な経済の成長を遂げていくということにつきましては、政府が推進しております「一億総活躍社会」の実現に向けた取り組み、これが非常に重要となっております。具体的には企業が競争力を高めまして、そして女性、高齢者、障害者を初め、働く方々皆様が働きやすい社会を目指すということが非常に重要なテーマとなっているところでございます。

この実現に向けまして「働き方改革」、これを推進していくということが今、大きな私どもの労働行政の課題であろうかというふうに考えておるところでございます。この推進につきまして労働行政は、現在のところ各種取り組みを行っているところでございます。

こういった中におきまして、前回の審議会でもご説明させていただきましたように、従前、雇用均等室、そして企画室が労働局の組織でございました。それをこの4月から労働局の組織を見直すという形で、その両者を統合いたしまして雇用環境・均等室を設置して

おるところでございます。この目的は、各種働き方改革を初め、女性の活躍推進等々労働局全体のものをワンパッケージとして打ち出していくという形でございます。当然それに基づきまして、広報につきましてもワンパッケージとして取り組んでいくという形でございます。こういった取り組みをしておるところでございます。

そしてまた、労働施策の推進に当たりましては、地方自治体との連携というのが非常に重要でございます。このため3月には、茨城県と「雇用対策協定」を締結しておりまして、各種雇用対策を始め、「働き方改革」につきましても連携して取り組んでいくというところでございます。

そういった中におきまして、やはり長時間労働の是正ということを含めまして、非常に現在話題になっているところでございますが、そういった取り組みも進めていこうというところでございます。具体的には各担当部室長からご説明させていただきますので、その後につきまして現下の雇用情勢のもと、いろんな課題等々あると思います。それにつきまして委員の皆様方からの忌憚のないご意見を賜りまして、今後の労働行政に、特に茨城におきましてどのように進めていくかということに生かしていきたいというふうに考えておるところでございますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○下河邊総務課長

ありがとうございます。それでは、続きまして本日の資料の確認等をさせていただきたいと思っております。

本日の資料でございますが、委員の皆様には事前に資料はお送りしてございますが、お忘れ等の場合には本日余分にご用意しておりますので、お知らせいただければお持ちいたしたいと思っております。よろしいでしょうか。大丈夫でしょうか。

資料は共通資料と、それから各部室資料に分けてございます。インデックスで確認をお願いしたいと思います。なお、資料の欠落等があった場合には、その旨お知らせいただければというふうに思います。

また、本日お手元に1つが会議次第、それから「地方労働審議会令」「茨城地方労働審議会運営規則」を追加資料として配付しております。さらに、差替えとして「茨城県最低賃金及び特定最低賃金額

の推移」、32ページ、資料No.2-19、これを差替えをお願いしたいと思います。それから、追加資料として資料No.2-22、それから茨城労働局職業安定部作成の最新のデータ公表による差替え一式及び追加資料がございますので、よろしくお願い申し上げます。

資料につきましては以上でございます。よろしいでしょうか。

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きたくお願いいたします。係の者がマイクをお渡ししてからご発言いただくようよろしくお願いいたします。

それでは、ただ今より議事に入らせていただきます。初めに、川上会長にご挨拶いただき、以後の進行をお願いしたいと存じます。

川上会長、お願いいたします。

○川上会長

皆様、お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。電通の元女性職員が長時間労働で過労死自殺をするという大変痛ましい事件があり、労基法違反の疑いで、昨日、強制捜査が入りました。猛烈でないと生き残れないとされる電通の企業風土、また、上司によるハラスメントも横行していたと聞いていますけれども、日本の企業の多くが少なからずそのようなところを持ってきたのではないかと思います。今回の事件といえますか、実態が明らかにされることを強く願っております。

そういう中で、今、ご案内がございましたけれども、また、お手元にティッシュが配られておりますけれども、茨城県は11月を「ワーク・ライフ・バランス推進月間」としております。また、厚労省も11月は「過重労働解消キャンペーン期間」としておりまして、今日の審議会でも「働き方改革」に関する話があると聞いております。こういうものをしっかり周知していきたいと思っております。

本日の議題ですけれども、先ほどからご案内がございましたように、平成28年度茨城労働局労働行政運営方針に基づく施策の実施状況についてご説明をいただくことになっております。書類がものすごく厚いのですが、この厚みからお分かりのように、労働局の守備範囲、次々拡大しております。また、育児・介護休業法とか、あるいは男女雇用機会均等法、こちらのほうの法改正、こういうお話も今日は

あるかと思えます。大変盛りだくさんの内容に今日の審議会はなるのではないかと思っているところでございます。委員の方々からは、それぞれの立場から忌憚のないご意見をたくさん頂戴したいと思っております。ご協力のほど、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、この後の議事、着座でさせていただきます。

それでは、早速ですけれども、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、それから澤畑委員、よろしいでしょうか。お願いしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、議事に入ります。平成28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、それに対する審議となります。資料も多いことで、できるだけ効率的に進めていきたいと思えます。皆様のご協力をよろしく願いいたします。

それでは、次第に従いまして、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形をとらせていただきます。意見交換の時間を1時間ほどとりたいと思っておりますので、説明のほうは各部室10分ぐらいにまとめて説明いただくと大変助かります。なお、説明はお座りのままでお願いいたします。

それでは、まず青木雇用環境・均等室長、よろしく願いいたします。

○青木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の青木でございます。着席のまま失礼させていただきます。

お手元の資料のインデックス共通資料をご覧いただきたいと思えます。まず、「平成28年度労働行政運営方針」というものがございます。これは文章で示したものでございまして、こちらが52ページまでございます。その後ですが、「茨城労働局労働行政のあらまし」というPR版で、前段の文章で書かれたものを見やすく整理したものでございます。その2ページでございまして、茨城労働局の組織図がございまして、これは平成28年度からの組織図になっております。27年度との変更点でございまして、今、総務部の下に私の雇用環境・均等室がございまして、27年度まではこの下の労働基準部、職業安定部に続いて雇用均等室という組織がございました。この雇用均等室と、あと総務部のところに今、総務課と労働保険徴収室が

ございますが、昨年3月まで、27年度までは企画室がございました。この雇用均等室と企画室を統合いたしまして雇用環境・均等室が発足したというものでございます。したがって、その横に書いております所掌事務につきましては、旧雇用均等室と旧企画室のほうで行ってございました総合労働相談ですとか広報などの窓口等も行っているというところでございます。

その雇用環境・均等室でございますが、3ページから雇用環境・均等室の重点施策ということで掲げさせていただいております。まず3ページでございますが「働き方改革の推進」、そして、その下にありますBのところでございますけれども、今年4月から完全施行されました「女性活躍推進法の履行確保」、次の4ページは「男女の均等な機会と待遇の確保」、5ページでございますが「仕事と家庭の両立支援対策の推進」、6ページでございますが「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進」などについて書かせていただいております。

そして、次の7ページでございますけれども、雇用環境・均等室の最後のページでございます。Fのところでございますが、「個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用」ということと、あと県内にございます総合労働相談コーナーの所在地などのご紹介となっております。

最近の雇用環境・均等室のトピック的なことについてご説明させていただきます。インデックスの雇用均等室というところをお開きいただきたいと思っております。1ページでございますが、資料No.1-1につきましては、お手元にもリーフレットを配付させていただいておりますが、県や経済4団体、連合茨城とともに「いばらきワーク・ライフ・バランス推進協議会」を組織しております。今月11月は今年度から新たにスタートいたしました「いばらきワーク・ライフ・バランス推進月間」ということで新たに始めさせていただいたところでございます。昨日の朝、水戸駅前にて構成メンバーで啓発のためのティッシュの配布を行い、NHK、茨城新聞に取材いただいたところでございます。

3ページからでございますが、茨城労働局独自に作成しました「働き方改革いばらき START!ワーク・ライフ・バランス」というパンフレットでございます。

4ページでございますが、「ワーク・ライフ・バランス」について

詳しく紹介をさせていただいております。まず1つ目ですけれども、ワーク・ライフ・バランスとはということで、仕事の責任を果たせると同時に、ライフの部分で取り組みたいこと、取り組む必要があることに取り組めることということで定義を説明しております。ワーク・ライフ・バランスは、社員全員が対象なわけですけれども、ワーク・ファミリー・バランス、家庭を持っている方が優先されるというような誤解を与えているようなところがあるかなということを感じましたので、社員全員が対象というふうに書かせていただいております。

次のポイントですけれども、ワーク・ライフ・バランスは経営戦略と書いております。従来のワーク・ライフ・バランスの受け止められ方と申しますと、長時間労働の是正ですとか、休暇の取得促進というところで止まっているような感じがいたしまして、実はそこからさらに業績アップですとか、企業のイメージアップが図られると。ついては人材の定着、人材の確保というところにつながってくるということで経営戦略と紹介しております。上段の黒い部分で書いているところが取り組みのところ、そして下段の赤い字で書いているところが効果の部分とお考えいただければと思います。

次は、まずは働き方改革と書いておりますけれども、左側の囲みですが、人手に余裕があったころの働き方というようなことで、体力勝負なタフな仕事、重工業の比率が高かったということで、なるべく男性が働いて、女性が家事に回ると、いわゆる性別役割分担でございまして、それから過去には作れば作っただけ売れるということで、長時間労働イコール業績につながっていたという時代がございました。そして、同じ条件の人が活躍するというようなことで、残業、転勤等に対応できる人を優遇していたと。つまりふるいにかけていたというような時代があったと。それから、社員同士がライバルということで、ノウハウを共有しない属人化した個人戦だったというような時代があったというふうに思うわけですけれども、その右側に書いておりますとおり、今の時代に求められるものとしたしましては、なるべく男女区別なく活躍することができる組織に変わること。それから、期間当たりではなく時間当たりの生産性、これを高めるというようなことが重要になってくるかと思っております。労働生産性についていえば、日本は長時間労働の割にはOECDの34カ国の中で21位。しかも先進国の中では最下位ということで20年連

続だと言われておりますので、生産性を上げるといったこととか、多様な人材を揃えるということで、なるべく違う角度から新しい提案、新しい付加価値を生むことによって、多様化する市場への対応力を増していくということを書かせていただいております。

その下の囲みのところですが、さまざまな事情を抱える社員がこれからどんどん増えていきますと書いておりますけれども、実際のところ、育児をしている女性社員よりも介護をしている男性社員のほうが逆転したという会社もあり、特に建設業など男性社員の比率の高い業種などでは、この逆転がもう始まっているということで、事情を抱える方・制約を抱える方でも活躍していけるのがこれからの課題だろうと考えております。

一番下ですが、冒頭、会長からもございましたが、長時間労働の是正ということも書かせていただいております。

それから、次の5ページからですが、10月、11月に行っておりますキャンペーンの関係で、今月の過重労働解消キャンペーン、それから10月の年次有給休暇促進期間などについての説明を入れさせていただきます。

9ページでございますが、「働き方・休み方改善コンサルタント」というものが当室にありまして、これは社会保険労務士等に委嘱しているのですが、無料で企業からのご相談ですとか、あと直接赴いてコンサルティングを行うというものでございます。

そして、11ページでございますけれども、「働き方改革ワークショップ」ということで、今申し上げましたコンサルタントが講師になりまして、労働局におきましてワークショップを開催するというご案内でございます。

さらに、13ページでございますが、労働局では4つの認定制度がございます。一番上から、今年4月からスタートいたしました「えるぼし認定」、そしてその次が「くるみん認定」と「プラチナくるみん認定」、さらに職業安定部で担当しております「ユースエール認定」、そして最後は労働基準部でやっております「安全衛生優良企業認定」です。

15ページでございます。「えるぼし認定」は今年度からスタートいたしましたが、北関東では初めて茨城労働局管内から誕生したところでございます。常陽銀行が2つ星での認定ということで、北関東初の認定となっております。

17ページにございますように、当日、労働局で伝達式を行い、夕方のニュースで約3分以上にわたりまして、このことについて紹介いただいております。

19ページにございます。この「えるぼし認定」でございますが、常陽銀行を皮切りにその後、株式会社カスミ、そして関彰商事が第3段階ということで、現在県内で3社の企業が「えるぼし認定」を受けられたところでございます。

21ページにございますが、「プラチナくるみん」と「くるみん」の認定企業の一覧でございます。「プラチナくるみん」は昨年度27年度からスタートいたしましたが、県内では筑波銀行、そして「くるみん」認定につきましては、2007年にスタートいたしまして約10年近くたっておりますが、これまでに33社が認定を受けられているところでございます。

23ページからでございますが、この4月の雇用環境・均等室の発足に伴いまして、今まで旧均等室ではマタハラ、セクハラ、そして企画室ではパワハラを扱っていたわけですが、この4月から一体的に私どものほうで処理をしているところでございます。

以下、24ページにつきましてはセクハラの説明、25ページにつきましてはパワハラの説明、26ページにはマタニティハラスメントに関する説明がございます。

最後の28ページにございますが、総合労働相談のご紹介でございます。

次からは統計の説明ですが、29ページは昨年度の均等法に関する相談の状況で、相談件数、労働者、事業主、その他となっておりますが、「その他」と申しますのは労働者以外の例えばご家族の方ですとか、あるいは社労士の方からの件数ということで挙げさせていただいております。

真ん中の円グラフにつきましては、27年度の相談の全体の状況ということになっております。一番下の棒グラフにつきましては、労働者からの相談の内訳ということになっております。この労働者の相談の内訳のところでございますが、黄緑色の斜線の部分がいわゆるマタハラの部分でございますが、これは26年度27件から48件に増加、一方で、オレンジ色の縞になっているところがセクハラですが、セクハラにつきましては、若干でございますけれども減少の傾向になっております。

30ページでございますが、「育児・介護休業法の相談の状況」でございます。労働者からの相談で、一番多かったのは制度そのものに対する相談もしくはご質問などが多くなっておりまして、その次に青の縦縞のところですがマタハラ相談、これが27件ということで昨年26年度よりも7件増加しているところでございます。

続いて31ページは「パートタイム労働法の相談」でございます。26年度と27年度を比較いたしますと大分減少しておりますが、26年度の黄色い部分が件数が突出しておりますが、これは法改正に伴うご照会などが多かったということでございます。

次に32ページと33ページでございますけれども、「個別労働紛争解決制度の施行状況」でございます。33ページをご紹介させていただきますが、折れ線グラフでお示ししてございますが、赤の折れ線のところがいわゆるいじめ・嫌がらせで、パワハラもここに含まれますが、年々増加しているという傾向にございます。一方で、水色のグラフにつきましては解雇でございますが、平成20年度をピークに、以下減少をたどっているところでございます。逆に黄緑色の折れ線グラフでございますけれども、これが自己都合退職ということで、徐々にではございますが増えてきているという状況になっております。

それから、37ページでございますが、育児・介護休業法が改正されまして、来年1月1日から施行されるというものでございます。37ページには「介護休業の分割取得が可能になります」ですとか、「取得単位の柔軟化」、38ページ、「介護のための所定の労働時間の短縮措置」などについて説明をさせていただいております。

39ページからが育休の関係で、「取得要件の緩和」ですとか、「取得単位の柔軟化」、「1日単位を半日単位での取得が可能になる」などのご説明になっております。

40ページでございますが、育介法の改正に合わせて均等法の改正も行われ、いわゆるマタハラの防止措置の新設ということで、現行法ですと事業主による妊娠・出産不利益取扱いは禁止となっているところですが、これに加えまして上司・同僚からの嫌がらせなどを防止する措置を講じることを事業主に新たに義務付けるというもので、1月1日からスタートするということになっております。

41ページでございますが、この改正法の関係で現在、県内で説明会を行っているところでございます。筑西と鹿行地区までは既に終

了しております、残り3つございますけれども、これを今、行っているところでございます。所要時間は2時間ですが、前半の1時間を法改正の関係、そして残りの1時間を「働き方改革」、「ワーク・ライフ・バランス」について1時間説明をしているところでございます。

43ページでございますが、平成30年度にスタートいたします「無期転換ルール」ですとか、45ページからは「最低賃金ワン・ストップ無料相談事業」、そして47ページでございますが、今年9月から無料相談につきまして、毎週火曜日ですけれども、茨城労働局4階の相談室で直接社会保険労務士が出向いて相談に対応しているというところでございます。

また、49ページにつきましては、「業務改善助成金」、今回、補正予算で拡充されております措置配分のご案内となっております。

以下、51ページでございますが、私どもでは、大学を中心に「労働法の出前講座」というものを行っております。これは昨年度3月29日に行ったアンケート結果についてご参考までにおつけさせていただいております。

続きまして61ページでございますが、「出張相談会」、「出前講座の実施状況」ということでつけさせていただいております。まず、61ページにつきましては、4月から7月まで展開いたしました「学生アルバイト出張相談会の実施状況」、そして、62ページは今年度の「労働法セミナーの開催状況と今後の予定」ということになっております。

最後になりましたが、63ページにつきましては「広報への取組」ということで、毎月月末に行っております定例会見の状況などについて書かせていただいております。

以上でございます。よろしく願いいたします。

○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

労働基準部長の松田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私からは労働基準部の施策のうち2点。1つは「働き方改革」に

関する労働基準部の担当部分と、それから「労働災害防止対策」、以上の2点について説明を申し上げます。

まず、「働き方改革」でございますけれども、労働基準部担当施策につきまして大きく2つ。1つは「過重労働防止対策」、2つ目は「最低賃金」についてご説明申し上げます。

まず、「過重労働防止対策」でございますけれども、概況のほうをざっとご説明申し上げます。資料は最初の1ページ目のNo.2-1をご覧ください。県内8つの監督署で平成27年に定期監督をした実績でございます。平成27年には全業種で2,266の県内事業場を監督してまいりました。過重労働に関して申し上げますと、そのうち労働時間ですとか休日ですとか違反があったのは、こちらにありますとおり労働時間で605、休日で54ということで、実に3割程度で何らかの労働時間関係に違反があったということでございます。

あと、今年はどうかといいますと、資料にまとまっておらず恐縮でございますけれども、口頭で申し上げますが、今年度4月から9月まで半年間で1,008件の事業場に監督をしております。また、司法送検でございますけれども、昨年1年間は18件送致しましたが、今年は10月末現在で19件の送致をしております、現在捜査中のものが13件あるということでございます。

次に、過重労働に関して今現在、労災補償の状況はどうなっているかということについてご説明したいと思っております。お手元に資料配付させていただきました、アップデートさせていただきました資料2-22をご覧ください。労災保険の状況でございますが、このうち2番の「脳心・精神の障害等の処理状況」の所をご覧ください。県内におきましては、ほぼ脳・心につきましては15件前後の請求が毎年行われているということでございます。

それから、口頭で申し訳ないですけれども、こういった業種が県内で多いかといいますと、製造業ですとか、道路貨物運送業でかなり請求が多くございます。それから、精神障害事案につきましては、ここにありますように大体ほぼ20件前後で県内、請求が推移をしております。業種でございますけれども、精神につきましては製造とか卸小売、医療・福祉とか、これは結構まばらな業種で精神障害の請求がされております。この精神障害のうち少なくとも7割は過重労働に起因する事案であるということでございます。労災補償につ

きましては、特に迅速、適正な処理が求められておりますので、今後とも全力で取り組んでまいりたいと思います。

そして、この過重労働に関して重点監督指導ということで、昨年度来でございますけれども、1年間を通じまして過重労働に関する重点監督を行っております。あらゆる監督指導に際しまして、先ほど申し上げましたような労働時間の状況ですとか、過重労働の有無・程度を確認し、所要の指導を行っております。そして、また長時間労働の疑いがある事業場につきましては、全て全数監督を行うことにしております。昨年度は1月に100時間以上の時間外労働が疑われる事業場を全数監督していったところでございますけれども、今年度からは1月に80時間以上の時間外労働及び休日労働が疑われる事業場につきましても全数監督をするということで、対象範囲を非常に広げております。80時間というのが一つ過労死ラインと言われておりますので、そのことを徹底いたします。

それから3番、また次でございますけれども、「過労死等防止対策促進法」関係について申し上げます。一昨年11月に「過労死等防止対策促進法」が施行され2年が経過したところでございます。この間、昨年7月には取り組むべき対策を示した大綱が、そして今年10月には白書がそれぞれ取りまとめられたところでございます。この白書におきましては、現状ですとか、それから施策の状況ですとか、また民間団体の取り組みなどについてもご紹介をしております。

毎年11月、今月でございますけれども、「過労死等防止啓発月間」ということで展開をしておりますが、なお、国民の皆様の理解を深めていただくために、特に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を全国で開催しております。茨城労働局におきましても、11月5日にシンポジウムを、開催いたしました。また、「過労死等防止啓発月間」の一環といたしまして、「過重労働解消キャンペーン」というものを実施しております。去る9月末には、当キャンペーンに先立ちましてプレス発表を行い、10月には茨城県経営者協会様ほか8つの労使団体等に対しまして、労働局長または労働局幹部が赴きまして要請書を手交することによって過重労働解消の取り組みのための協力要請を行ったところでございます。

また、同キャンペーン期間であります11月でございますけれども、大きく2点ほど展開をしております。1つは、「ベストプラクティス企業」、いわゆる見本となるような企業への職場訪問ということで、

今度来る11月16日でございますけれども、茨城労働局長が特別養護老人ホームを視察いたします。このホームを運営する社会福祉法人は、会社の経営理念として、3つの徳ということで、1つの徳は利用者の満足、2つ目の徳は経営基盤の安定、そして3つ目の徳は職員の働きやすい環境の整備というものを掲げておりまして、理事長自らワーク・ライフ・バランスを重点課題として研修において職場に意識づけを行っておるといふ、まさにベストプラクティスな企業でございます、こういった模範的企業の取り組みを広く紹介して県民の関心と理解を深めたいというふうに考えております。この職場訪問につきましては、この16日にとどまらず積極的に展開して好事例を広く紹介していくこととしております。

あとキャンペーンの2つ目はちょっと重なりますが、重点監督の実施ということで、先ほど年間を通じて過重労働のところを重点対象としていると申し上げましたが、その中でも特に11月はさらに重点の月ということで、過重労働の監督を展開しております。大きく2つの企業が対象ということで、1つ目は先ほど申し上げましたとおり、長時間にわたる過重な労働による過労死等にかかる労災請求が行われた事業場と、それから2つ目は、監督署や労働局に寄せられた相談から離職率が極端に高いなど若者の使い捨てが疑われる企業等を対象にいたしまして、労働時間、賃金未払い残業、労働時間の適正な把握、長時間労働者に対する医師による面接指導などについて確認するという重点監督を実施いたします。

ちなみに昨年度のその月間における重点監督は107事業場に行っております。結果を若干口頭で申し上げますと、このうち何らかの労働基準関係法令違反があったのが107事業場のうち67事業場で62.6%、そして、違反があった67事業所のうち違法な時間外労働があったのが47事業場ということで43.9%。そして、違法な時間外労働があった47事業場のうち、月に100時間を超えるという事業場が24事業場ということで51.1%という結果でございました。もちろん長時間労働が疑われる事業場を対象として監督を実施しておりますので、違反率はおのずと高くはなりますけれども、それでもかなり高い違反率であることに変わりはないという状況でございます。

あと、このほかキャンペーンでは先週の日曜日、11月6日に当局からも職員を派遣いたしまして、フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施いたしました。茨城からは東

京局のほうに赴いて行っております。テレビでニュース放送された後は、相当な電話がかかってきて、250以上の相談があったというふうに報告を受けております。

それから、過重労働の関係では最後、「ストレスチェック制度」でございまして。資料の2-14を、ページでいうと21ページをご覧ください。改正労働安全衛生法によりまして、労働者50人以上の事業場にこのストレスチェック制度の実施が義務づけられました。この初回の期限でもあります11月中に実施していただく必要がありまして、その結果を所轄の労働基準監督署に届け出る必要がありますので、局内全ての対象事業場、県内には50人以上の事業場が約3,400ございまして。この全ての事業場にこの資料2-14のとおり、注意喚起の通知を発出いたしました。この通知文につきましては、茨城産業保健支援センターとの連名でございまして、実際にこのストレスチェック制度に際して悩まれている事業場を手助けができることもあわせてお知らせをしているところでございまして。

続きまして、「働き方改革」の関係で2番目、「最低賃金」についてご報告を申し上げます。ご案内のとおり、最低賃金の引き上げは政府の「一億総活躍社会」の中でも重要課題となっております。資料の2-18の31ページをご覧ください。まず、県最賃でございまして、平成28年度につきましては中央最低賃金審議会が示した目安額のとおり24円引き上げられまして、時間額が771円と決定いたしました。改定後の最低賃金は10月1日土曜日からもう既に適用となっております。それから、今日、机上配付したアップデートしていただきました資料の2-19、ページ32と書いておりますものをご覧ください。県最賃とは別に、また県内には特定の産業に対する特定最低賃金というのが定められております。茨城県の場合、鉄鋼業とそれからはん用機械器具製造業、電気・精密機械製造業、そして各種商品小売業の4つがあります。それぞれこちらにありますとおり答申をいただいております。鉄鋼業は20円引き上げ、そのほかの業種につきましてはそれぞれ16円引き上げということで以上のとおり金額になってございまして、現在、異議申し出の期間中でございまして、11月10日までに異議申し出がなければ12月31日に発効する予定というふうになっております。現在、県最低賃金の周知広報に努めているところでございまして、特定最低賃金につきましても、

官報公示後、県最賃同様に周知広報を行う所存でございます。なお、最低賃金引き上げにかかる中小企業・小規模事業者への支援対策として、先ほどもお話がありました「ワン・ストップ無料相談」ですとか、それから「業務改善助成金」、「キャリアアップ助成金」などもありますので、活用を図るべく連携して行っております。

以上、「働き方改革」における労働基準部担当部分の重点施策についてご説明いたしました。規制的なものがほとんどでありますけれども、この改革を進めていくための大前提でありますので、しっかり行っていきたいというふうに思っております。

2つ目として「労働災害防止対策」について申し上げます。まず概要でございますけれども、資料2-4の8ページをご覧ください。茨城県内における昨年の平成27年1年間の死傷災害は2,870人ということで、前年よりは14人減少、それから死亡災害も前年の40人から7人減って33人といずれも減少傾向を示しております。しかしながら、この数字の持つ意味ですけれども、恐縮ですが資料の2-7、12ページをご覧ください。これで時系列的に見てみますと、確かに平成21年、22年はリーマンショックの影響があり大きく減少しているということはありませんけれども、平成27年の2,884人という数字は決して少ない数字ではないということがお分かりだと思います。それから、その前の資料の2-6、11ページをご覧ください。それですけれども、死亡災害33人という数字の意味合いでございますけれども、これも死傷災害同様、時系列で見ますと決して少ないと言えるような状況ではないということでございます。そしてさらに、平成28年につきましては、資料2-4の表1のほうでございますけれども、現在9月末時点の速報値で死傷者数が1,907人、これは30人増。それから死亡者数は18、これは5人減というふうになっております。業種別に見ていただければお分かりのとおり、特に建設業で増加しております。非常に憂慮すべき状況にございます。このようなことでございますので、これから年末の繁忙期にかけまして、建設業労働災害防止協会などと連携いたしまして、さらなる死傷災害の防止対策を行っていくこととしております。なお、この運動の一環といたしまして、11月24日には労働局と各監督署で一斉に建設現場のパトロールを実施することとしております。

それから、労働災害のもう一つ最後に、「転倒災害」と「交通労働災害」について申し上げます。資料の2-8、13ページをご覧ください。

さい。従来から私ども、建設業ですとか運輸交通業ですとか、ひとたび災害が起きると重篤な災害につながる業種を重点といたしまして対策を行ってまいりました。その結果、例えば墜落・転落災害ですとか、それから挟まれ・巻き込まれ対策というのは一進一退はあれ漸減傾向にあると言えます。ところが、転倒災害につきましてはご覧のとおり、一向に減らず、むしろ増加傾向にあるということをお知らせをいたしません。

あと資料の2-11の18ページをご覧ください。こちらのほうは交通労働災害ですけれども、この傾向につきましては交通労働災害も全く同様でございます。要因はいろいろあると思っておりますけれども、特に言えますことは、行政もですけれども事業場もこの種の災害の意識・取組が必ずしも高くはなかったことが言えるかと思っております。例えば転倒災害につきましては赤チン災害に代表されます、すべった、転んだ程度というような意識が、また、交通労働災害につきましては、その対策については警察所掌であるかの意識が少なからずあることは否めません。特に転倒災害は労働者の高齢化と相まって、その災害の程度も重篤化の傾向もあると言われております。また、事業主の意識下におきましても、余り事業主責任の自覚がなく、ややもするとむしろ労働者の注意不足、自己責任という認識である場合もあるのではと危惧されるところでございます。転倒災害とか交通労働災害は、どの業種でも当然に起こり得る事象であることから、今後は業種横断的に対策を講じてまいります。また、業種横断の中でも特にこの災害が多いのは第3次産業でございますので、特に取組みを強化してまいります。

以上、大きく労働基準部のほうからは2点につきましてご説明申し上げます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○川上会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして大谷職業安定部長よりお願いいたします。

○大谷職業安定部長

職業安定部長、大谷です。それでは私のほうからは職業安定行政に関しまして説明をさせていただきますが、お配りいたしました基本として「労働行政のあらまし」という、このカラー刷りの資料です。こちらのほうを中心としまして、それから赤いファイルと、追

加をさせていただきました資料を適宜並べながら説明をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

「あらまし」の12ページからになります。それでは説明をさせていただきます。

私ども職業安定行政の運営に当たりましては、年度の目標値というのを設定して実施させていただいております。こちら、皆様ももうご承知でいらっしゃると思いますとおり、昨年度より開始されました「ハローワークのマッチング機能の向上のための取組」で、各種目標を設定するようになっておりまして、それに基づいております。

今、「労働行政のあらまし」の12ページから始めさせていただきます。

○下河邊総務課長

共通資料です。先ほど雇均室長が説明した後のほうのページです。

○大谷職業安定部長

失礼いたしました。共通資料の中の12ページです。カラー刷りされたものです。失礼いたしました。

まず、Aの職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進でございますけれども、今、私ども茨城の雇用調整に関しまして申し上げますと、9月内容で有効求人倍率が1.26倍。6カ月連続で1.2倍ぐらいと高い水準でありまして、新規求人倍率も1.83倍という、これが今の状況となります。一方で求職者というのが減少しているということと、それからあと雇用保険の受給者も減少しております。今申し上げましたのは、追加をさせていただきました追加資料の1ページから3ページにグラフとして掲載をしておりますので、こちらをごらんいただけるとお分かりいただけるかと思っております。

したがいまして、求人が増えている一方で、求職者が減少していると、そんな状況にありますので、就職に向けたマッチングの精度というのを向上させていくということが私どもの今の大きな課題であると、そういうような認識をしております。

共通資料の先ほどの12ページのAのところ、一番上に「マッチングで直結する対求職者支援としましては」というところで応募書類作成の指導強化とか、あるいは担当者制の拡大と、こんなふうに書かせていただいておりますけれども、これは今の私どものハロー

ワークの業務のいわゆるエッセンスとなります。すなわち求職者の方々に役立つ多くの支援を行っていくということや、担当制という形、これはつまり求職者と、それからハローワークで紹介・相談をする職員たちがそれぞれ担当をきちんと決めまして、それによって求職者の方がどのような希望を持たれていたり、どのような適正がおりかといったようなことを丁寧にくみ取りながらマッチングを行っていくということになります。それらが私どもの特段的な取り組みのエッセンスとなります。

ちなみになんですけれども、先ほど申し上げましたとおり、マッチング機能の向上の関係から、それぞれ目標というものを立てておりますが、その目標に関しましては追加資料の13ページから14ページでございます。一応この「あらまし」に基づいて説明をさせていただく中で、その結果、数字については追加資料でご紹介をさせていただきますので、今申し上げました13、14ページと照合いただけたらと存じます。ちょっとあっちこっちにページが飛んでいくと大変ですので、一応今の申し上げた13、14ページというのがいわゆる上半期での進捗状況の数字ということになります。

それから、「あらまし」のもとの12ページに戻ります。Bで「非正規労働者の正社員転換・待遇改善」というのがございます。正社員転換は私ども職業安定行政にかかりました重要な政策課題と認識しておりまして、3月28日には「茨城県正社員転換・待遇改善実現プラン」というのを策定いたしております。これは赤いファイルの安定部と書かれているインデックスの中で、資料3-5のところに入れさせていただいております。ちょっと中は長いものですから、今回ここでの解説のほうは失礼ながら省略をさせていただきますけれども、また、ご参照願えたらと思います。

正社員に関しましては、特に若年者、若い方々に関しましては、基本的に特段の理由というのがなければ正社員就職を私ども、推奨させていただいていると、そんなスタンスでありまして、したがって、若年層の対策とも関連をしております。それからさらに、人手不足分野、介護などが特に主たる例となりますけれども、こういった人手不足分野では正社員求人というのが比較的多いという状況になります。したがって、人手不足分野との取組ともつながっております。あと一方で、製造業とかといいますのは、特に求職者が望まれる産業にもなっておりますので、そういった正社員求

人を確保するといったことで求人開拓とか、あるいは求人をハローワークに提出いただく際も条件緩和シートとか、そういったことを勧める中での正社員の求人確保、そういったものに努めているところですが、ちなみに正社員の有効求人倍率は4月以降もじりじりと上げてきておりますが、9月で今0.77倍。これ実は全国平均は0.89倍ですので、全国に比べてかなりちょっと低いという状況にはなっています。ちなみに就職促進に関しまして、つまり正社員に転換させていくということに関しましては、先ほどのマッチングの制度を高めるといったことと基本的には一緒です。また、あわせてキャリアコンサルティングとか、あるいはキャリアアップ助成金という助成金もあります。これも正社員転換を進めていただいた企業に対する助成というのがありますので、そういうものの活用などによって果たしていこうと考えております。

なお、今の進捗状況に関しましてですが、正社員の求人件数、これに関しては年度の進捗率が51.8%ですが、就職のほうは47%とそんな状況になっておりまして、これはそれぞれ上半期ということになります。それからさらに、正規雇用に結びついたフリーターの件数、これが年度進捗率で51.9%となっております。

次に、「あらし」の12ページのC、「高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現」ですけれども、こちらに関しましては先般、11月5日に今年度の高齢者の6月1日調査、これは就業状況結果なんですけれども、これをちょうど公表いたしました。その中で、希望者全員が少なくとも65歳まで働けるとした企業は80.4%、これは対前年比で1.9ポイント上昇しております。それで、実はこのあらしの12ページから13ページ、次のページまでありますけれども、ここでは書いてはおりませんけれども、今、「ニッポン一億総活躍プラン」において高齢者の就労促進というのは非常に重視されているという状況にありますので、実は生涯現役支援窓口というものを今年4月から、水戸と土浦と龍ヶ崎のほうに用意をしております。その中身というのは、追加資料の中の通し番号でいうと63ページと書いた資料3-19の次のページにご案内ということで上に別添と書いております。これらを設置いたしまして高齢者の確保に努めているということでございます。ちなみに、この生涯現役支援窓口というのをマッチング指標で本年度新たに指標として追加されておまして、9月までで就職率が63.1%という数字となっております。

それから今度、「あらまし」、カラーの13ページのほうにお戻りいただくと、「障害者の雇用対策の推進」というDがありますけれども、こちらに関しましては一番上にありますけれども、改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進、4月から改正障害者雇用促進法によって募集と、それから採用等に関しまして、障害者の差別等の禁止、それから合理的配慮の義務化が講じられておりました、こちらの周知に力を入れているということと、あと法定雇用率の達成指導を大幅に強化をして、茨城県の幹部と安定所長、それから労働局の幹部での達成指導等を行っております。マッチング指標での障害者の就職件数としましては、今、年度の進捗率で53.1%となっております。

それからあと、カラー刷りの「あらまし」の14ページで「若者の雇用対策の推進」でありますけれども、こちらでは新卒者・既卒者に対しましては、特に新卒応援ハローワークという専門コーナーを設けておりました、そんなところとか、あるいは各ハローワークにはジョブサポーターという若い方々の支援をするためのスタッフを配置して、それで就職の支援に当たっております。こちらに関しましては、特に県と連携をしたりしております、例えば1つ例を申し上げますと、今年3月に高校を卒業されて大学等に進学をされた生徒さんの父母を対象にしまして、これ教育庁と連携しておりますけれども、就職の情報提供を希望しませんかというか、登録を呼びかけたりして、それでそれぞれ大学に進まれた後にも私ども茨城県の雇用情報などを提供するように努めていたりしております。

それからあと、ちょっと時間がないので大変駆け足で恐縮ですが、これも、「あらまし」に関しまして、また先に進めさせていただきま。15ページのGの「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」ということでございますけれども、私どもが茨城県と雇用対策協定を締結いたしましたして、また、あと市町村では常陸太田や笠間、東海村、大洗町などともそれぞれ協定を結んでおります。先般8月8日に、地方分権の一括法というのが成立し、施行されておりました、そういった関係から、それぞれこうしました雇用対策協定を締結していくというのは、自治体と私ども、ますます進んでいくものと、そのように見込んでおります。

ちなみに茨城県と締結しました雇用対策協定に関しましては、赤いファイルの中にまた参考としておつけしております。ページ通し

番号にまた安定部のインデックスがあるところの31ページからでございますけれども、それぞれの中で「働き方改革」もございまして、それから若年者、学卒、それから女性の活躍できる職場環境づくり、それから高年齢者、障害者、多岐にわたって締結をしております、今、こちらをもとにして県と連携しながら協力し合いながら雇用対策を推進しております。

それであと最後に、また「あらまし」のほうに戻らせていただきますけれども、16ページで、H「職業訓練を活用した就職支援」でございますけれども、現在、一番最初に申し上げましたとおり、求職者は減少しております、訓練の受講希望者も同様に減少しております。そうした中で、訓練が必要な方、有効な方をいかにくみ取るかといったものが私どもの先ほど来申し上げておりますマッチングのハローワークの基本業務と考えております。特に訓練を開始してからすぐに受講している途中でいろんな求人情報といったものを提供させていただきながら、訓練を終了してからすぐにそれぞれ就職活動をして就職できるようにと、そんな支援が大事だと思っております、これを私どもが行っております求職者支援訓練等とともにポリテクセンターとか茨城県が実施する訓練と同様でありますので、各機関との連携が非常に重要だと認識をしております。先般、10月31日の地域訓練協議会を開催いたしましたけれども、そのときにもそうした連携につきまして確認のほうをさせていただいております。

大体私のほうからは以上でございます。ちょっと冒頭で資料の提示のところでもたつきました大変失礼いたしました。

○川上会長 ありがとうございます。

それでは、最後の部分になります。小山総務部長よりお願いいたします。

○小山総務部長

総務の小山でございます。よろしくお願ひいたします。

私のほうからは1点、労働保険の徴収関係についてご説明させていただきます。インデックスの総務部をお開き願ひます。

労働保険につきましては、労災保険給付、失業給付等を行うセーフティネットといたしまして的確な役割を果たしていく、こういう目的がございますので、労働保険制度の信頼性、また費用負担の公

平性、この確保が重要だと思っております。そのため平成28年度におきましては、茨城労働局といたしましても、労働保険の適正な徴収、また未手続事業場の一掃を図ることを最重点課題として取り組んでございます。

資料につきましては、まず資料4-1でございます。資料は余り多くございませんので、ページをふっておらず申し訳ございませんが、最初の折れ線グラフでございますが、労働保険の収納率の推移ということで、平成27年度の係数でございますが、茨城の場合は紫の97.99、上段が全国で98.54ということで、それぞれ前年度に比べて0.23ポイント上昇しているという状況でございます。ここ数年ずっとでございますが、まだまだ全国水準に達していないということでございますが、上昇率につきましては今、申し上げたとおり0.23ポイントのところの水準に上がっておるということ、これにつきましては、直接、滞納事業場を訪問するなどの納付督促に成果が一定程度あったと考えているところでございます。費用負担、公平性の観点からも引き続き労働局、署を挙げて徴収の強化に努めてまいりたいと考えてございます。

3ページほどおめぐりいただきまして、資料の4-5ということでリーフレットがございます。こちらで保険料を確実に収納するというところでございますので、口座振替制度という制度もございます。こういったものも監督署、安定所、あと関係機関の窓口で案内をして利用促進を図って収納率の向上に努めているところでございます。

1枚前のページにお戻りいただきまして、資料の4-4でございます。今年度の労働保険の年度更新業務というもので、いわゆる前年度の保険料の確定、今年度の概算保険料の算出、こういったものを行う事務でございますが、この対象事業場、一番この下ですか、青い3万2,065というのが今年度の対象事業でございます。これにつきましては前年度に比べて712事業場、増加いたしました。また、次にご説明いたします未手続事業一掃対策の効果も一定程度あったと考えているところでございます。

続きまして、労働保険の未手続一掃対策の関係でございます。1枚戻っていただいて資料の4-3の別紙という前のページをご覧くださいただければと思うんですが、一番下の8月末現在の労災保険、雇用保険のそれぞれの新規の成立件数、また手続件数がございます。それぞれの進捗状況につきましては、目的達成率の欄にあるとおり、

労災が89、雇用保険が120という状況でございます。

ちょっと上の表につきまして9月の部分ですが、上の表は確定値でないので、一番下は確定値ということで8月末で入れさせていただいております。

この未手続事業の一掃対策におけます加入勧奨につきましては、全国労働保険事務組合連合会、こちらに業務委託をして、いろいろお願いして、茨城労働局と連携をして進めているところでございます。加入勧奨を進める上で具体的には勧奨の対象となる事業場データ、これの把握が非常に重要でございます。労働局のほうで関係機関を含め把握した精度の高い未手続の事業場、これを労働保険事務組合連合会のほうにも提供いたしまして、さらに連携を通じて加入勧奨を図っているところでございます。

また、私どもの再三の加入勧奨、こういった指導にも応じず自主的な申告も申告手続等を行わない事業主さんもいらっしゃいますので、こういったところには職権による成立・徴収決定ということも視野に入れて今年度対応してまいりたいと考えてございます。

おめくりいただいて資料の4-6、最後のほうです、4-6、4-7、特に先ほどまでも11月さまざまな労働行政の月間がございまして、「労働保険適用促進強化月間」ということで11月になってございます。4-6、4-7にございます資料につきまして、関係機関への周知依頼を行っております。引き続きこの未手続事業場の加入勧奨・一掃につきましては取り組んでまいりたいと思います。

簡単ですが、労働保険の適用・徴収関係につきましては以上でございます。よろしくお願い申し上げます。

○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、ご質問がございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

吉原さん。

○吉原委員

ケーズホールディングスの吉原と申します。説明ありがとうございました。

ちょっとお聞きしたいんですけど、雇用環境・均等室のほうです。宣言的には、男性育休を進めている「プラチナくるみん」と、あと逃がした「えるぼし」に向けて進めておりますので、今後もアドバイスをよろしくお願いします。

ご質問としては、「無期転換ルール」ですけれども、これは店長会議とかそういった集合のときに、当然こういうことになるよということでもいろいろと説明しているんですけども、無期転換は労働者の自由ということでの申し入れだと思っておりますが、会社としては主にパート従業員の方にどこまで知らせるというか、時期が来たらとんとんってやるとか、あとは社内的なWEBメール等で告知するとか、あるいは何もやらないでこういった申し込みがある人に対応すればいいのかとか、そういったところがちょっと判断しかねる状況ですけれども、その辺ちょっとお分かりになればご教示いただきたいです。

○川上会長

「無期転換ルール」に関する質問ということで、対応はどこになりますか。

○青木雇用環境・均等室長

特にどこまでやってくださいといったことはございません。雇均室の資料43ページの資料番号1-16のほうでございしますが、転換後の労働条件を転換前と異なる労働条件を適用する必要があるかも含め、社内によく検討を行い、労働者との間で認識に齟齬が生じないよう、あらかじめ就業規則等にその内容を明確化するなど、準備を進めましょうといったところで、ご準備いただければと思っております。

無期転換の取り扱いというのは様々なようでして、報道で知っている限りでは、平成30年4月よりも前倒しして無期転換を行ったという事例がございました。その背景には、優秀な人材確保という面からでして、同業他社で既に無期転換に取り組んでいる会社があり、その会社に人が流れてしまったため、その人が持っていたノウハウまでも失ってしまったという教訓から、前倒しで取り組んでいるといった企業もあるようでございます。

以上でございます。

○川上会長

会社にお任せすると。

○吉原委員

分かりました。ありがとうございました。

○川上会長

そのほか。

○滝本委員

茨城新聞社の滝本でございます。よろしく申し上げます。

引き続き、雇用環境・均等室関係でお尋ねしたいんですけども、資料の5ページですか、5ページにあります「所定外労働の時間の状況」という、右上に表がございますよね。それに対していくつかお尋ねしたいと思います。報道機関に身を置く立場で大変恥ずかしいんですけども、私、これを見て驚きました。茨城県が1位だということで、大変ショッキングな数字かなというふうに思っているんですけども、まず1点は調査の方法、どういう方法でやられたかというのを1つ伺いたいと。それからもう一つ、1位になった理由とか背景というのを、茨城労働局さん独自に分析されているかどうかということなんです。それから、分析されているということであれば、茨城労働局として茨城県が全国ワースト1という不名誉な記録を残していることに対して、何らかの独自の対策・対応をとっておられるのかどうかということ。それからもう一つ、これは蛇足的ですけども、この表を見ますと群馬が3位で栃木が4位、北関東が上位4位の中に3つ入っている。北関東ばかりなんですけど、この理由とかそういうのがお分かりにもしなれば、分析されていれば、お尋ねできればというふうに思います。

以上です。

○川上会長

それでは、まず調査方法から申し上げます。

○青木雇用環境・均等室長

この調査につきましては、リーフレットに小さい字で書いておりますけれども、「毎月勤労統計調査」の「平成26年年平均」というものでございます。統計といたしましては厚生労働省が取りまとめているものということでございます。

それから、ワースト1というところですが、詳細な分析はしかねておるところでございます。

○西井労働局長

この分析というのは非常に難しい部分があるんですが、今の上位のところを見ても、製造業の労働者の割合が高い県ということが1つできるかというふうに考えてございます。特に茨城の場合も製造業の労働者が非常に多いということがございます。他県でも上位に来ているところは恐らく製造業に従事する人が多いところだろうというのが1つの要因ではないかというふうには考えておるところでございます。それと、具体的な対策ということでございますけれども、14.5時間をもって法規制は当然できない数字でございます。したがって、やはり「働き方改革」を進めていくということではなかろうかというふうに考えておるところでございます。

○川上会長

よろしいですか。

○滝本委員

群馬とか栃木も自動車の関連の工場とかそういうのがありますね。

○西井労働局長

愛知とか三重というところもそうだというふうに考えてございます。

○滝本委員

分かりました。

○川上会長

なお一層、「働き方改革」を推進していかなければいけないですね。

ということで、よろしく申し上げます。

○小松委員

2点。共通資料の24ページ、労災診療のことですけれども、第三者行為災害事案、これについて求償すべき債権、求償を実際どの程度しているのかどうかと、これは交通災害もあるわけで、交通災害で健康保険を使って労災事故になっているものを健康保険を使ってやったりいろいろあるわけで、基本的に求償はどのぐらい交通事故ばかりでなく労災事故に対して健康保険を使って求償しているってどのぐらいの額なんですか。

○松田労働基準部長

数ですか。

○小松委員

年間額。これは交通事故診療でこの前も出ましたけど、負債とか何かでやってもいろいろ何十億って求償していませんよね、市町村は。それが1つともう一つ、職業安定の重点施策の中の雇用保険受給者の早期再就職件数というの、これの早期再就職することを目指す件数も出ていますよね。このことで私の事案ですけれども、私のところで昨年看護師の紹介があった。それで、看護師足りていなかったんで、私、面接しなかったけど、師長とか事務長がやって採用したわけです。それで非常に頑張ってやりますからとって採用したんだけど、看護着とか何かをセットにして渡して、あと1回も来ないんです。来なかった人がいた。前にこういうことがあるよということを聞いていて、ああ、なるほどなど。要するに失業保険をもらうための何かあるのかな。働く意欲がないとだめだとか何か。それはそこまでいい、そういうことは。それで、今年同じ人がまた紹介されてきたわけです。そうすると、これは再就職後のどのぐらい働いたかとか何かって調査をしているかどうか。それから、件数を上げたり紹介率を上げたりするために、調査もしないで紹介しているのかということだよ。その辺きちんとやっているのかなということを聞きたい。

○川上会長

それでは2件のうち、最初の求償についてお願いします。

○松田労働基準部長

額が今すぐ出ませんので、申し訳ない。基本的な考え方だけ。求償については基本的に求償します。しないのは、例えば同僚の労働者を傷つけたとか、怪我をさせたとか、それから自賠責の範囲で行っている場合には制度上、求償しませんけれども、それ以外については基本的には求償するという態度で臨んでいますので、そこでご説明させていただきます。後で数字はお送りします。

○川上会長

それから。

○大谷職業安定部長

まず、今のお話のようなことになったということで、ハローワークの職員を代表しましてお詫び申し上げたいと思います。

実際に紹介状を私どもが用意するときには、きちんとした面接を受けるためのマナーについて必ずきちんと申しあげているつもりではおりましたが、でもそれが恐らく届いていない、あるいはそれを残念ながら受け入れてもらえないでこういうことが起こったんだろうなど、そこは非常に残念に思っています。基本的におっしゃいますとおり、実際に雇用保険を給付するに当たっては、28日ごとに行う認定の間に2回求職活動を行うといったルールがあります。ただ、私が例えば看護師さんのような専門的な職の方が、迷い、それをし、正直、聞いてかなりショックではありました。だから、そういったことに関しましては今までも丁寧なそういった面接の心構えといったことを申しあげたつもりですけれども、またちょっと気持ちを一にしてやっていきたいと、そのようにここで申し上げたく存じます。

それからあと、紹介記録というのは基本的にハローワークシステムの中でそれぞれ相談・紹介の記録が残ることになっているので、どこそこに紹介をしたというのは残っているはずなので、もしもだけれど残していいたら、これを逆に言うと、ご本人も結局、実際に何も言わなかったのかなど。

○小松委員

自分のところに紹介されて、そんなの断れとって、すぐに面接も何もしませんよ。当たり前です。

○大谷職業安定部長

だから、これは求職者である本人が「自分はこの前行きませんでした。」と言わなかったのかなと、ちょっとそこはうちと職員との、職員と求職者のところでのやりとりが一体どういったところなのかなと、はたから聞いて少し疑問なところはありますけれども、ただ、あくまでも私どもはきちんとしたあっせんを行うというのが責務だと思っておりますので、そのようなことを繰り返さないように肝に銘じてまいります。お詫びいたします。

○松田労働基準部長

1点だけつけ加えさせていただきます。

求償額につきましては案件ごとに過失割合がございますので、その過失割合に応じてということをつけ加えておきます。

○川上会長

よろしいですか。そのほかいかがでしょうか。

○渡辺委員

株式会社エミーの渡辺でございます。

質問ではなくお願いですけれども、実は今日おいでになっていらっしゃる澤畑様のところで、経営者協会さんで「女性活躍研究会」という研究会ができて、私も1回目に参加させていただいたんですけれども、県内、県外十数社に女性活躍のために何かをなさっていますかということを知り合いの企業さんに聞いてみました。すると、法定内でのいろんなことをやっていますけれども、それ以外女性活躍で何をしたらいいかわからないと。なので、いい案があったら教えてくださいというようなところが本当に多かったんです。その中にはすばらしいなと思うことがありましたので、そういうことが県内企業、県外に限らず、もしありましたらそういうことを皆さんに広報していただければいいなというふうに思っています。

その話になると思ったことがありまして、これは静岡ですけれど

も、異業種で近隣の企業さんが3社合同で保育所をやっているというような、ガス会社とそれから銀行さんと、もう一つちょっと業種は分からないんですけれども、3社が合同で近場のところにそういう保育所を設定しているというようなことがすばらしいなと思いました。

それからもう一つは、都内のベビーシッターの会社ですけれども、日本はまだまだベビーシッターというのが余り進んではないと思う。欧米ではかなり進んでいるんですけど、まだ日本では進んでいないんですけれども、その会社は去年のまだ2月ぐらいにできたベビーシッターの会社ですけれども、1年半で何と6,000件のニーズがあったというんです。それはどういうふうなベビーシッターをする人、どういう人かということ、大学の学生でちゃんと身元のしっかりしている人たちを集めてベビーシッターの教育をさせて、そして送るんだそうです。ですから、きちんと身元がはっきりしているので変なトラブルもないというようなことで、かなりニーズが増えて、今やっているようです。ですから、そういうことで、できればいくつかそういうことがあれば、いろんな企業さんにも広報していただければ、何をどうしていいかわからないというような企業さんが十数社の中、半数ぐらいあったものですから、ぜひお願いしたいと思えます。

○川上会長

ありがとうございます。

これは国のほうでは余りそういうモデル的なものを提示していないのでしょうか。

○青木雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございました。

ご発言の後半にございました合同での保育所ですとか、ベビーシッターの関係につきましては、労働局ではそういったところは直接所掌しておりませんのでご容赦いただきたいと思います。ご発言の趣旨や重要性というのは理解させていただきました。また、前半におっしゃっていただきました女性活躍推進につきましては、茨城労働局で県内の「くるみん」認定企業、それから厚生労働大臣表彰、県の表彰を受けている企業の事例集を作成いたしまして、大学など

で配布させていただいておりますけれども、今回28年度から「えるぼし認定」というのも新たにできたもので、昨年度からは「プラチナくるみん」もスタートいたしましたこともあって、今年度中に新しい事例集を作成するという予定をしているところでございます。年度末になるかもしれませんが、前作が一昨年になるものですから、事例を取り上げて広く周知をしていきたいと思っております。

○渡辺委員

よろしく申し上げます。

○川上会長

今回始まった「えるぼし」とか「プラチナくるみん」の基準が今後取り組むべきことになっていきますので、そのあたりの周知をきちんとしていくといいと思います。よろしく願いいたします。

それでは、ほかに質問は。

○高木委員

労働側委員の高木でございます。よろしく願いいたします。

たくさんあり過ぎて何から言っているのか分かりませんが、いくつかお話をさせていただきたいと思います。

まずもって日頃から労働局様、労働行政に真摯に取り組まれて感謝を申し上げたいと思います。私、連合の事務局長になってから1年になりますけれども、各審議会に参加させていただくことが多くなりまして、本当に皆さんまじめに取り組んでいらっしゃるというふうに思っております。特に均等室も本当に雇用環境・均等室というふうに一本化がされまして、特に「女性の活躍推進」といった内容ということについても感謝申し上げたいと思います。また、前もお願いした周知・広報活動についても、かなりこの1年でいろんな意味で外向けに周知徹底をされているなという思いがいたしております。ありがとうございます。今後もよろしく願いしたいと思っております。

少しお話をさせていただきますが、私、勝手に思っているんですけど、労働局さんの活動の中で大きく2つあると思っております。1つは法を遵守する活動ということと思うんです。特にいろんな話があったんですが、やはり賃金未払いの是正とか、それから不当解

雇取り締まりとか、それから一方的な賃金の引き下げ等も行われているという状況の中の取り締まりとか、あと一方で労災隠しなどもあるという、そういうものを法令を守るということの指導監督、こういうことが1つあると思いますので、そこは引き続きよろしくお願ひしたいと思っております。

それと同時にもう一つは、法以上の取り組みというところを、これはお願ひになりますけれども、お願ひしたいと思っております、私も労働組合の活動の大きな1つとして、まず法がありまして、法は最低限のルールでございますので、それ以下はないということでございます、その法に基づいて会社では就業規則がございまして、法を上回る就業規則をつくと。それによって働くわけでございますが、その中で会社に労働組合があれば、そこで労使で話し合っただ交渉して労働協約を結ぶわけでございます。労働協約を結べば、それが会社のルールとなり、それが法にもなると、こういうことでございます。この運動を推進するため労働組合があるようなものでございますけれども、その中でお願ひしたいのは、例えば毎年、法がいろいろ変って労働法制も変わってきます。そのときによく言われるのは、300人以上の企業については義務ですと。ですけど、それ以下については努力義務だとかというような法律が多いんです。これは法律をつくるときのいろんな駆け引きの中でそうなるのかもしれませんけれども、そういう実態があります。

先ほど松田部長からもご報告いただいた、例えばストレスチェック、今年から義務化になりました。ですが、これは50名以上の企業が義務化、こういうことで、それ以下は努力義務ですねということになります。50名以上にやってもらうと徹底するのは当然のことでございますけれども、それ以下の小さいところ、この実は規模間格差で中小、小さい規模の会社になればなるほど労働条件、それから労働環境は悪いというデータが出ております。そこをどうするかというのは1つ大きな活動の1つだというふうに思っておりますので、そういう意味での法以上といいますか、努力義務のところに対してぜひやってくださいというような周知というか徹底、こういうのをぜひお願ひしたいなと思っております。

それから労働時間、過重労働の話、最初に川上さんのほうからお話もありましたけれども、これは本当にみんなで取り組まなきゃならない問題だというふうに思っております、そのルールの話でござ

いますけれども、労働時間って1日8時間、週40時間が基本で、三六協定がございますので、そうすると、それを結ぶと月42時間～5時間、年間360時間労働ができると。ここまではいいと思うんですけども、それに特別条項が加わって、そこで会社と協定を結びますと100時間を超えても労働ができると。いろんな条件はあるにしてもそういうルールになっているということで、これを是正を何とかしたいなと思っているところでございます。

それに加えて法定休日、ここで労働しますと、この休日労働は労働時間に入ってきてませんよね。これは割増しは払うんですけども、労働時間としてはカウントされないということになってきますと、これらをみんなであわせ持つと労働時間が青天井のような形になってしまうということなので、これは茨城労働局さんに言う話ではないのかもしれませんが、厚生労働省管轄ということで、ぜひその辺のルールも変えていかないと、なかなか長時間労働もよくなっていかないかなと思いますので、国は「働き方改革」ということで進めるという話になっておりますので、ぜひこの辺も、ぜひ厚生労働省といいますか、局さんとしても取り組むべき課題としてちょっと考えていただければなと思っています。

それから、もう一つお願いというか提案がございしますが、求職者支援の中でマッチングの話がありまして、求職者はなかなか自分の仕事を結局求めるときに、自分は本当に何をやりたいのか、将来ずっとこの仕事で働きたいのかというのが分からないまま求職する人って非常に多いような気がするんです。そうしますと、せっかく紹介して会社に入ってもすぐ辞めてしまう、嫌になってしまう。自分の思っていたことと違うということで辞めてしまうというような状況がかなりあると私は思うんです。そこで1つ提案ですけども、ぜひ就職する前に、もう少し一部やられていると思うんですけど、キャリアコンサルタントの配置といいますか、そういう方をぜひハローワーク等々に配置をしていただけて、まずは相談に乗っていただく、そういう窓口を設けたらどうかと思っていますので、そんな取り組みもちょっとあわせて考えていただければありがたいと思っています。

それからもう一つ、最後、これお願いでございしますけれども、私もは連合茨城で労働相談を設けております。大体平日朝9時から夕方5時半ぐらいまでアドバイザーを3人配置しまして労働相談に

当たっております。最近は非常に労働相談の件数が多くなってまいりまして、年間で400件以上ぐらいの相談がございます。その中でいろんな話でパワハラ、セクハラも非常に多いですけども、不当な解雇ですとか、有給がとれないとか、一方的に賃金が下げられたとか、そんなこともあります。労働局さんもそういう相談窓口を設置されていると思うんですけど、ぜひ一度、うちのアドバイザーと、もしできましたら意見交換等もさせていただければと思っております。労働局さんからの紹介で私どものところに相談が来る場合もあります。私どもも逆に労働局さんのほうへお願いするといえますか、お話をさせていただき紹介するというのもございますので、できましたらですが、そういう意見交換をさせていただいて、より一層その対応に努めていきたいと思っております。よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上でございます。

○川上会長

ありがとうございます。

要望がいくつもありましたけど、中央のほうにぜひ労働時間短縮の方向で働きかけをお願いしたいというのが1つありました。

それから、マッチング、キャリアコンサルタントというお話がありましたけれど、ジョブサポーターはそういう機能は持っていないのですか。

○大谷職業安定部長

キャリアコンサルティング、ちょっと言葉を幅広にとらまえていけば、もちろんジョブサポーターの方の中にはキャリアコンサルタントの資格を有している方というのは非常に多いので、そういった意味では、そういったコンサルティングはしているかと、そのように認識はしております。

あと、例えば委託で土浦わかものキャリア相談室というのもやっております、こちらのキャリアコンサルティングによる支援というのを実際に実施を委託でさせていただいている部分ですけども、今、高木先生のほうからいただきましたのは、もっと底から底上げするというようなイメージで私は受け止めましたので、そういったコーナーといったことと併せて、私ども職員のほうもキャリアコン

サルティングの勉強を一生懸命やっております、それで疑問点をかけたりとか、資格を取得したりとか、そういうこともできる範囲で我々も一生懸命やらせていただいておりますので、どうか今後期待に沿えるように頑張っていきたいと思っておりますので、また引き続きご指導をお願いいたします。

○川上会長

労働相談のほうの意見交換についてはいかがですか。

○青木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室でございます。

これまでも連合茨城さんに寄せられた個別のご相談について、内容により私ども労働局にお取次いただいたり、そういった連携はとらせていただいているところでございます。今、事務局長からお話のありましたアドバイザーの方との意見交換の場を設けるという点については、検討させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

○川上会長

ありがとうございます。

それでは、伊東委員さん。

○伊東委員

労働委員の伊東です。私は初めてで、高木委員のように上手に質問できないかもしれませんが、「無期転換ルール」のところでお話がありまして、先月、労福協の講座で講師の先生に「経営側と労働者側のメリット・デメリットありますか。」とって質問したんですが、そのときは「ほとんどないよ。」という説明を受けたんですが、そもそも制度を導入する狙いというんですか、これでどういったことをしたいか。今後どういうふうに展開を考えているのかというところと、資料が飛びますが、安定部の101ページのキャリアアップ助成金の資料があるんですが、この辺は具体的には平成30年以降だと、労働者が声を出すと無期になるというところで、助成内容とか助成額といった有期とか無期という制度も変わるのかについて教えていただけますか。

時間の都合で、あと部署が違うんですが、過重労働のところで、やはりメンタルが不調になるということで、予防でいろいろ取り組みはしてはいるんですが、基準部のチラシ、「過重労働解消キャンペーン」の次のページの（３）重点監督を実施しますといったところで、長時間に当たる過重な労働と対策はこれからとられるということなんですが、話の中であった企業名は余り連呼するつもりはないんですが、電通のところで報道によると、労働時間を管理する側が低めに時間を申請するような指導もあったとかというのはある中で、80というところが現場レベルだと非常に申請しにくいのかなとは思いますが、それに対しての取り組みというのがもしありましたら教えていただけますか。

○川上会長

それでは、最初の「無期転換ルール」はどういう意図でということについてお願いします。

○青木雇用環境・均等室長

非常にざっくりとした回答になってしまいますが、一言で言うと、雇用の安定を図るというところが第一の目的であるとお考えいただければと思います。

○松田労働基準部長

過重労働の関係で申し上げます。いろんなアンテナが必要だと思うんですが、その前に大前提として私のほうから冒頭申し上げました年間を通じての監督指導でございますけれども、労働基準監督官が足で稼いで事業場に赴いて、そして労働時間の実態はどうかということの一つ一つ確認していくことが一番肝要だと思っております。それと同時に、あらゆるアンテナということで申し上げますと、やはりいろいろ労働者の方々から相談だとか、いろんな監督署に寄せられるものがございますので、そういった情報等を含めてキャッチいたしまして、そしてそれを監督署につなげるというような、一つ一つつぶさに潰していかなければならない問題でございますけれども、そうやって頑張っていきたいなと思っておりますし、また、今回の問題が発生して、相当いろんな各企業に、これじゃまずいぞということを感じていただけているのではないかと思っております

ので、その辺のところもきっちり監督指導の中で行っていきたいと思っております。よろしくお願い申し上げます。

○川上会長

相談関係では個別労働紛争なんかもありますが、ああいう情報というのは監督署のほうに全部つながって届いているのですか。

○松田労働基準部長

はい、そうです。

○川上会長

ありがとうございます。

○大谷職業安定部長

あと、キャリアアップ助成金について。

○川上会長

お願いします。

○大谷職業安定部長

今後の改正予定については大変申し訳ございません。今、情報は特段ございません。ただ、この1年半、キャリアアップ助成金はいろいろ政策や、あるいはその状況に応じて結構小まめにそれぞれ改正を繰り返してきていますので、またそういった必要に応じた、より使い勝手のよい助成金に今後も改正されていくものじゃないかと、こちらもそのように期待をしておりますし、また、そういった事業についても機会を見つけて伝えていきたいとも思います。

○川上会長

よろしいですか。

○伊東委員

ありがとうございます。

○川上会長

そのほかいかがでしょうか。

○青木委員

労働者側からの青木といいます。よろしくお願いします。

「改正育児・介護休業法」の説明会が県内5カ所でありまして、既に2カ所済んでいまして、申し込みの期限としては4カ所済みになっている状況じゃないかと思うんですけども、そちらの定員はありますけれども、どの程度参加申込者がいるのかということと、もう一点、「28年度学生アルバイト出張相談会」ということで実施されていますけれども、11カ所、1カ所は中止になっていますけれども、そちらの計画11カ所、実質10カ所ですけど、相談をしているにもかかわらず件数がゼロというところがほとんどだということで、今後もその機会が来年度以降あるのか。また、その件数が少ないというところで対策だったり改善するところはどういうところになっているのかということで、2点、お願いいたします。

○青木雇用環境・均等室長

お答えいたします。

1つは説明会ですけども、説明会はおおむね定員に近いお申込みをいただいております。既に今後の日程で申込みを締め切らせていただいているのは、明後日、行われます水戸の会場でございます。ここが早々に予約が充足しましたので、水戸は締切らせていただきました。ただ、ほかの会場においていただくということは可能でございます。今は土浦会場が若干余裕があるということで、定員220に対して200程度のお申し込みということでございます。

もう一点の学生アルバイトの出張相談の件でございます。雇均室資料の61ページでございますが、これは厚生労働省からの指示で、今年度から全国の労働局で始めたものでございます。時期的には4月から7月にかけてキャンペーンをするということで、通常、通年でやっております労働局・労働基準監督署におかれている総合労働相談コーナーでももちろん受け付けておりますが、それ以外に直接大学に赴いて出張相談のブースを設けて対応する、そういった取り組みを全国の労働局で行ったということでございます。まだ今年度は1年度目ということだったんですけども、また来年もあるかなというふうに考えております。特に4月から7月というこの時期

に期間を切ってやっているというのは、新入生の方が大学入学後アルバイトに就くということと、7月というのは夏休みシーズンに入りアルバイトを始める方も多ということで、4から7月にかけての4カ月間を重点的に行ったというところでございます。あと相談件数につきましては、日程調整をする中で、大学の事務局と調整をさせていただきまして、学内での周知などについてもお願いしているところではあります。結果的にご相談は少ない状況であったという結果になったところではあります。今後は、大学の事務局に早々に調整をするとか、期間を持った周知をするですとか、あと学友会などの組織があれば、そういったところからもアプローチしていくといったことも考えているところでございます。

以上でございます。

○川上会長

これは相談が目的ではなくて、周知のほう为目的ですよ。全体で説明とかやらないのですか、学生に。以前、大学でやっていただいたようなものとはまた違うのですか。

○青木雇用環境・均等室長

次の62ページになりますが、セミナーもやっております。それとあわせて相談も同時でやっていただければ、セミナーと出前相談両方やっているというところでございます。カリキュラムの関係ですとか会場の関係で、もし無理ということであれば、別々で開催するといったことで柔軟に対応しているところです。

○川上会長

分かりました。セミナーは本当に学生たちは初めて聞く話で、大変参考になったという、そういう感想が多いです。ですから、ぜひ続けていただきたいと思います。

よろしいでしょうか。

時間が来てしまいましたが、よろしいですか。

それでは、まだまだご意見あるかと思えますけれども、審議のほう、これで終了させていただきます。皆様のご協力、本当に感謝いたします。ありがとうございました。

それでは、事務局のほうにお渡しいたします。

○下河邊総務課長

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ございますが、平成28年度第2回の審議会は、平成29年度茨城労働局労働行政運営方針についてご審議をいただくと、こういう予定であります。来年3月の開催を予定しております。早目に日程調整等をさせていただきます。委員の皆様のご出席をどうぞよろしく願いいたします。

それでは、長時間にわたるご審議、誠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。